

Elegem van a munkahelyi változásokból! Mit tegyek? – I.

I. Hogyan tekintsek a változásokra?

Alkalmazkodás a változásokhoz

Internetes tanfolyam

Készítette:

Szűcs Tamás

manager coach, üzleti vezetők trénere

I. Hogyan tekintsek a változásokra?

Témakörök

1. Miért fogadjam el a változásokat?
2. Tévhitek a változásokról
3. Mi a különbség a változás és az átváltozás, átmenet között?
4. A változásnak milyen jellemzőire kell emlékezzek?
5. Mik az átmenet, az átváltozás fázisai?

1. Miért fogadjam el a változásokat?

- A változás állandó
- A változás szükséges
- A változás katalizátor
- A változás kiszámíthatatlan

1.1. A változás állandó

A változás természetes és állandó része a munkahelynek

Mi változhat?

- technológia
- környezet
- ügyfél igények
- új munkatársak
- nyugdíjazás
- költözés
- versenytársak
- új szolgáltatások, termékek
- ...

Hogyan hívjuk?

- bővítés
- növelés
- költségtakarékosság
- leépítés
- átszervezés
- átalakítás
- kiszervezés
- új cég stratégia
- új cégekultúra bevezetése
-

1.2. A változás szükséges - 1

Mihez szükséges változás?

- fejlődéshez
- megújuláshoz
- bővüléshez
- felfedezéshez
- új termékhez, szolgáltatáshoz
- kreativitáshoz

A változás szükséges - 2

Mit mutat a hosszú idejű változatlanság?

- megrekedést
- stagnálást
- fejlődéstelenséget
- befelé fordulást
- bürokrácia növekedését
-

A változás szükséges - 3

Mire van szükség ahhoz, hogy sikeres legyen egy cégek, egy intézmény?

- javításokra
- új ötletekre
- továbbfejlődésre
- új termékekre és szolgáltatásokra
-

Sikeresség nélkül nincs életben maradás.

A változás katalizátor - 1

- A változás gyakran felgyorsít folyamatokat, megnyit lehetőségeket, de tartalmaz kockázatokat is, amik ismeretlenek és ezért félelmet ébresztenek.
- A változás önmagában semleges esemény.
- A változás lerombolhatja a régit, a megszokottat ezért többnyire hajlamosak vagyunk vészhelyzetben, krízisben érezni magunkat.
- A krízis, a vészhelyzet szintén tartalmaz lehetőséget számunkra és sokkal erősebben is kijöhetünk belőle.

A változás katalizátor - 2

- Mi, a változás elszenvedői befolyásolni tudjuk, hogy ránk nézve milyen eredménye lesz a változásnak.
- A változás ránk gyakorolt eredményére leginkább az van hatással, ahogyan mi felfogjuk, érzékeljük a változást. !!!!!
- Miután legtöbbünk a változás kockázataira és kellemetlenségeire koncentrálna, a leggyakoribb válaszunk a változásokra negatív, azaz az elutasítás.

A változás kiszámíthatatlan - 1

A változás mindig kiszámíthatatlan:

- minden változásnál szükségszerű, hogy különböző reakciókat, válaszokat idéz elő azokból a személyekből, szervezetekből, rendszerekből, akik és amik érintve vannak.
- Az összes hatást, de főleg ezek eredőjét előre szinte lehetetlen kiszámítani.

A változás kiszámíthatatlan - 2

- Még a legkívánatosabb változások hatása is kiszámíthatatlan.
- Kívánatos változások:
 - új munkahely
 - új beosztás
 - előléptetés
 -

Tévhitek a változásokról

- A változás csak válasz a problémákra
- A változás csak a szervezeti struktúrára hat
- Az emberek azonos módon alkalmazkodnak a változásokhoz

A változás csak válasz a problémákra

- Egy szervezetnél nem csak akkor kezdődik el a változás, ha problémával találja szembe magát.
- A változáshoz, változtatáshoz csak erős javítási, megújulási hajlandóság kell.

A változás csak a szervezeti struktúrára hat - 1

- A mai gyorsan változó üzleti környezetben, nem csak a struktúra, nemcsak a szerkezet, hanem egy szervezet minden része változhat.
- Ahhoz, hogy versenyben maradjon, vagy megfeleljen az elvárt minőségi követelményeknek egy szervezet különböző féle képpen alkalmazkodhat a környezetéhez, a piaci viszonyokhoz.

A változás csak a szervezeti struktúrára hat - 2

- Egy szervezet alkalmazkodási formái:
 - új emberek felvétele
 - a folyamatok megváltoztatása,
 - új folyamatok bevezetése
 - új működési szabályok elterjesztése
 - pénzügyi keretek, szabályok kiigazítása

Az emberek azonos módon alkalmazkodnak a változásokhoz

- A változások különböző képpen hatnak az emberekre.
- Lehetőségek:
 - gyors alkalmazkodás
 - lassú elfogadás
 - soha nem tud hozzáidomulni
 - ...
- A legtöbb embernek időre van szüksége a változás elfogadásához és az alkalmazkodáshoz.
- Ehhez szükségük lehet különböző szintű támogatásra, segítségre.

3. Mi a különbség a változás és az átmenet között? - 1

A változás:

- egy külső esemény
- a változásnak logikája van, amit a külső esemény és a szervezet vezetője határoz meg
- a változási eseményhez jól meghatározható időpont tartozik:
 - pl. 2 vállalat összeolvadása, szétválása.
 - új szolgáltatás, termék piacra dobása, stb.

3. Mi a különbség a változás és az átmenet között? - 2

Az átmenet, átváltozás, átállás az újra:

- a változásban résztvevő belső folyamata, amelyben új eligazodási, tájékozódási, értékelési pontokat talál
- az átváltozás időpontja kevésbé pontosan határozható meg, mint a változásé
- az időzítés attól függ, hogy a résztvevő személy hol tart az átállási folyamatban és nem a változás logikájától.

4. A változásnak milyen jellemzőire kell emlékezzek?

A munkahelyi változásoknál mindig tartsuk szem előtt, hogy

- ha kezdet van, akkor lesz befejezés is
- minden résztvevőnek saját átmenete van
- mindig van átalakulási, felfedezési periódus, egy új kezdet előtt
- az átmenet lépéseit nem lehet átugrani
- az átmenet ritkán megy rendezetten
- az átmeneti fázisoknak egymástól különböző és fontos szerepük van
- gyakran több változás és több átmenet történik egy időben

5. Mik az átmenet, az átváltozás fázisai? - 1

- Lezárás
- Átalakulás, felfedezés
- Új kezdetek

5. Mik az átmenet, az átváltozás fázisai? - 2

Lezárás

- az új kezdethez le kell zárni, el kell engedni a múltat
- el kell fogadni a régi, ismerős, kényelmes dolgok, utak elvesztését
- szembekerülünk az ismerős dolgok befejezésével, elvesztésével
- olyan feladat, aminek megoldásakor gyakran erős érzelmek jelentkeznek

5. Mik az átmenet, az átváltozás fázisai? - 3

Átalakulás, felfedezés

- az ember elkezd tájékozódási, értékelési pontokat, eligazodást találni
- áthangolja, átgondolja viszonyát az új szituációhoz
- mérlegeli az új lehetőségeket, választási alternatíváit
- először tipikus a bizonytalanság, lázongás, összevisszaság, átláthatatlanság érzése
- később a lehetőségek felfedezése, megtalálása
- amikor sikerül leválni az ismerős utakról, gyakran rendkívül kreatív reakciók keletkezhetnek

5. Mik az átmenet, az átváltozás fázisai? - 4

Új kezdetek

- csak az előző 2 fázis lezárása után
- az ember kész elköteleződni az újhoz
- elkezd elfogadóbban, optimistábban látni a jövőt és komfortosabban érezni magát az elképzelt jövőben
- elkezd aktív szerepet vállalni az új helyzetben

Hogyan tovább?

A képzés további fejezeteinek témái:

- Hogyan szoktunk reagálni a változásokra
- Tényezők, amik meghatározzák válaszainkat a változásokra
- Hogyan birkózzak meg bizonytalanságaimmal?
- Hogyan lépjek tovább?