

# A VÁLTOZÁSMENEDZSMENT EMBERI OLDAL



## JAVASOLT IDŐKERET: 1-2 NAP

Változás nélkül nincsen fejlődés. Napjainkban, a gyorsan változó technológiai és gazdasági környezetben méginkább igaz ez az állítás. „A változás az élet törvénye. Ezért azok, akik csak a jelennel törődnek, lemaradnak a jövőről.” (J. F. Kennedy). Mégis az emberek általában nehezen élnek meg a változást, hiszen ki kell lépni az eddig megszokott kényelemből, rutinból, a komfortzónából, és mivel új kihívásokkal találják magukat szembe, amit még nem ismernek, sokakat megijeszt egy ilyen helyzetnek még a gondolata is. Elengedni a múltat, nyitottan, konstruktívan állni a változáshoz, újra strukturálni a gondolatainkat nehéz feladat, ha nem vagyunk ebben tudatosak, vagy nem kapunk kívülről vagy vezetőinktől ehhez megfelelő támogatást.

### ➤ ➤ ➤ MIKOR LEHET HASZNOS A TRÉNING?

Ha fejlődő szervezetként alkalmazkodunk, vagy mi magunk indukáljuk a változásokat, és úgy érezzük, hogy a munkatársak inkább gátjai ezeknek a fejlődési szándékoknak. (Vagy ha nem is gátjai, de passzívan, nem előremutatóan állnak ezekhez hozzá, kevésbé a megoldásokra, mint inkább a kifogásokra fókuszálnak, hogy mit miért nem lehet megvalósítani). Javasoljuk a tréninget, ha a változások hatására csökken a hatékonyság, a munkafegyelem, romlik a szervezeti légkör, a távozó munkatársak száma megnő.

### ➤ ➤ ➤ A TRÉNING VÁRHATÓ EREDMÉNYE:

Munkatársak pozitív célokat tűznek ki és a probléma helyett a megoldásokra összpontosítanak. A változások révén a szervezet eléri azt a jövőképet, célt, amelyet kitűzött. A vezetők megismerik a változások elméletét és gyakorlatát és alkalmazni lesznek képesek azokat a mindennapokban.

### ➤ ➤ ➤ A TRÉNING TARTALMA

- A szervezeti változások okai, típusai
- A változás megvalósításának folyamata
- A változással szembeni ellenállás kezelése
- A változásokat és a változás feldolgozását bemutató modellek megismerése (Kubler-Ross modell, Kotter modell, Virginia Satir modell, Williams Transitions modell stb)
- Gyakorlati példák, esettanulmányok

A tréning folytatása vagy előzménye a Nyílt sebre ecetet? Szervezeti veszteségek kezelése c. tréning, ahol a résztvevők megismerik a szervezeti veszteségekkel járó feldolgozási folyamatokat, megtanulják azokat tudatosan kezelni, megismerik, hogy miért szükséges foglalkozni velük, és mi történik/történhet, ha nem kezelik megfelelő időben.