**Változásmenedzsment**

Változás:

* A környezetben, illetve az emberi kapcsolatokban jelentkező alternatíva, a körülményekben bekövetkezett változás.
* Az élet szerves része.
* Folyamat, melynek során valami vagy valaki mássá lesz.

Típusai:

* **Folyamatos, fokozatos:** Tervezhető, ellenőrizhető, kontrol alatt tartható.
* **Radikális, drámai:** Előre nem tervezett és nehezen ellenőrizhető változás.
* **Előremutató (Proaktív):** Előremutató változás, egy előre kiszámítható eseményre való felkészülés.
* **Követő (Reagáló):** Egy felmerülő problémára próbálja megtalálni a megfelelő megoldást.

A változás önmagában semleges, az emberek reakciói teszik pozitívvá, vagy negatívvá

Szervezeti változás okai:

* **Külső körülmények:** Politika, társadalom-, gazdaság-, technológia-, piacváltozás, vásárlási szokások változása, jogi, törvényi háttér változása.
* **Belső körülmények:** Szervezeti célok megváltozása, tulajdonos váltás, értékrend változás, munkaidő, körülmények, új vezetés stb.

Változásmenedzsment:

* Jelentős, nagyszabású, magát a szervezetet, mint rendszert érintő változások, menedzselésének lehetősége.
* A szervezet normál működésének része.
* A változás önerőből megoldható.

Célja, hogy felkészítse és alkalmassá tegye a rendszert (a szervezetet) valamilyen lehetőség kihasználására vagy fenyegetettség elhárítására.

A változásban résztvevők:

* **Változást előidézők:** Felelősek a változás véghezviteléhez szükséges körülmények megteremtéséért.
* **Akikre a változás hat:** Magatartásukban kell megváltozni, a változás érdekében.

Típusai:

* **Felülről lefelé történő**: Felülről lefelé történik a reakció, a változásra. A felsővezetés eldönti, milyen változást akarnak, mik a célkitűzések, majd ezt kommunikálják lefelé. A vezetők gondolkodásmódja a kiindulópont, a vezetők kontrolálják a folyamatot, és próbálják előre jelezni a munkatársak reakcióit. A folyamat fő eszközei a stratégiai tervezés, a folyamatkontrol, a teljesítmény mérése és a célok meghatározása. A folyamat sikere is a vezetők felelőssége.
* **Alulról felfelé történő:** A munkavállalók felhatalmazására, a demokratikus munkahelyi légkörre, az önmenedzselő csoportokra épít. Ezek a csoportok lehetnek a változás ügynökei, ötleteket hozhatnak be, megvalósíthatják álmaikat. A változás sokkal kevésbé strukturált, sokszor akár kaotikussá is válhat. Informális kapcsolatokra épít, önszerveződő módon alakul. A változás melletti elköteleződés sokkal magasabb, lelkesedéssel, energikusabban vesznek részt, a kollégák a folyamatban.

John Kotter 8 lépése a sikeres változáshoz:

**Alapozd meg a változást!**

1. A változás halaszthatatlanságának érzékeltetése. - veszélyérzet
2. A változást irányító csapat létrehozása.

**Döntsd el mi a teendő!**

1. Jövőkép és stratégia kidolgozása.

**Végezd el a munkát!**

1. A változtatás jövőképének kommunikálása, hogy mások is értsék és elfogadják.
2. A munkatársak hatalommal való felruházása.
3. Gyors győzelmek (akár kisebb eredmények) kommunikálása.
4. Az eredmények megszilárdítása és további változások elérése.

**Tedd tartóssá!**

1. Az új megoldások meggyökereztetése a kultúrában.

Akadályozó tényezők:

* Az emberi képességek, készségek hiányából fakadó ellenállás.
* Az újtól való félelem.
* A munkatársi kapcsolatrendszerhez való ragaszkodás.

A sikeres változás kulcstényezői:

* **Vezetők teendői, viszonyulása:** Külső felettes támogatásának megnyerése, erős, gyakorlatias vezetés, a változás ügynökeinek gondos megválasztása, munkatársak bevonása, reakciók figyelése.
* **Munkatársak reakciója:** Függ a munkahelyi légkörtől, a tradícióktól, a normáktól, a bizalom fokától, a biztonságérzettől, a változás módjától és azegyéni elvárásoktól.