

SZERVEZETFEJLESZTÉS ÉS TÁMOGATÁS

4. téma

DIGI
GEN



**Az Európai Unió
társfinanszírozásával**

TÉNYLEGES

CÉLKÉP

***Az egyetlen állandó az
életben a változás***

Hérakleitosz, 535-475 BC

VÁLTOZÁS- MENEDZSMENT

Elmélet, fázisok és pszichológiai hatás

- *A változás fázisai*
- *Reakciók a változásra*
- *Öt módszer a változás kezelésére*

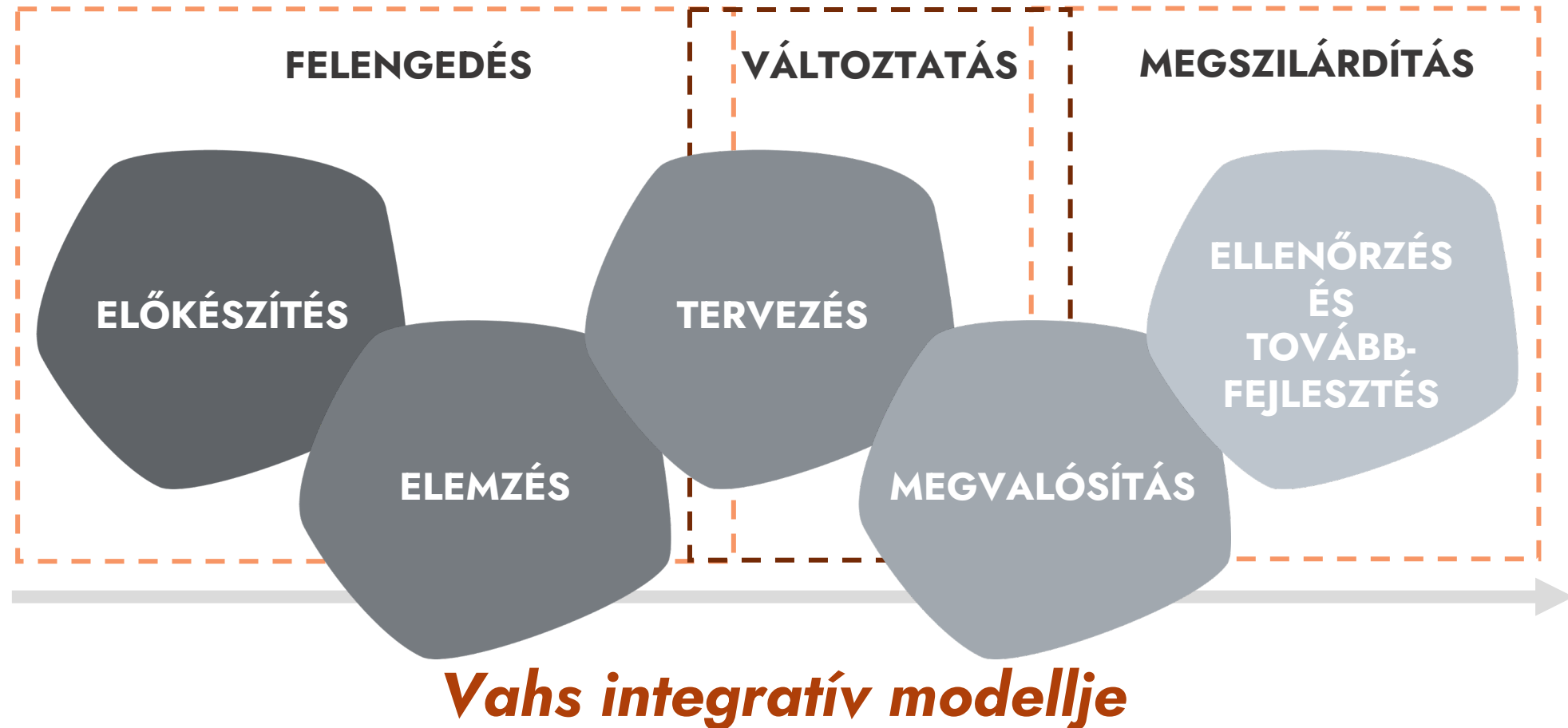
A VÁLTOZÁS FÁZISAI

Pszichológiai perspektíva



***A változtatás három fázisa
(Lewin modellje)***

Tényszerű perspektíva



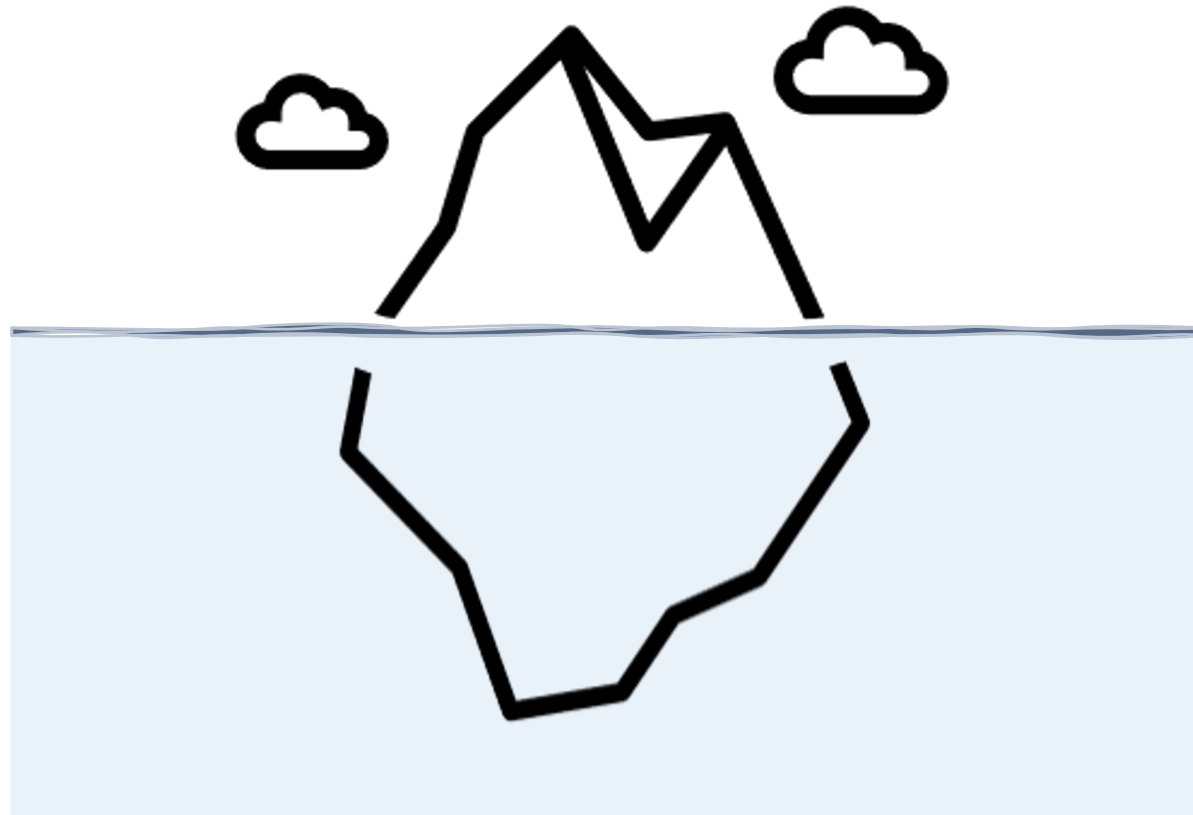
Vahs integratív modellje

Operatív perspektíva

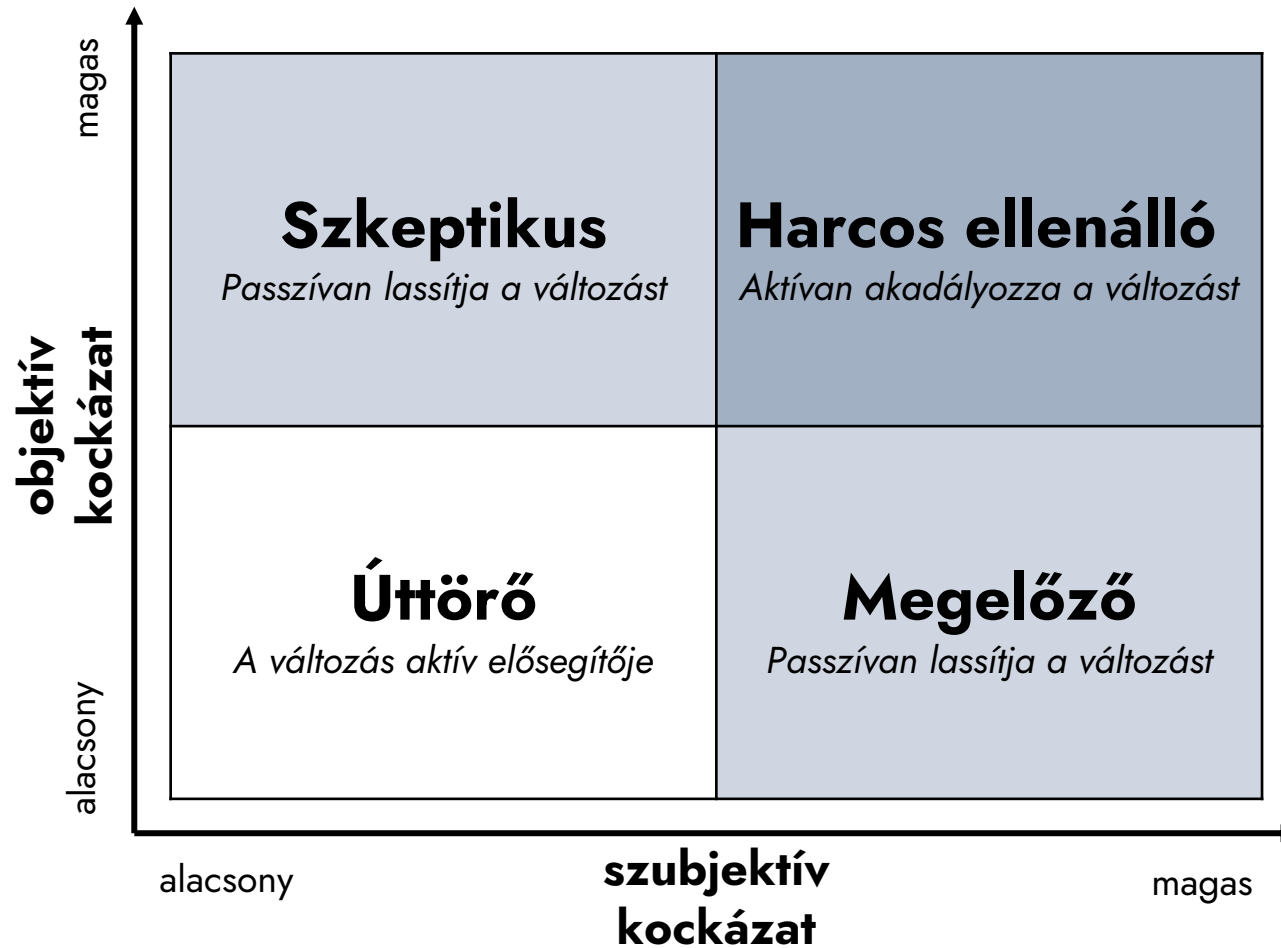


A
VÁLTOZÁSRA
ADOTT
REAKCIÓK

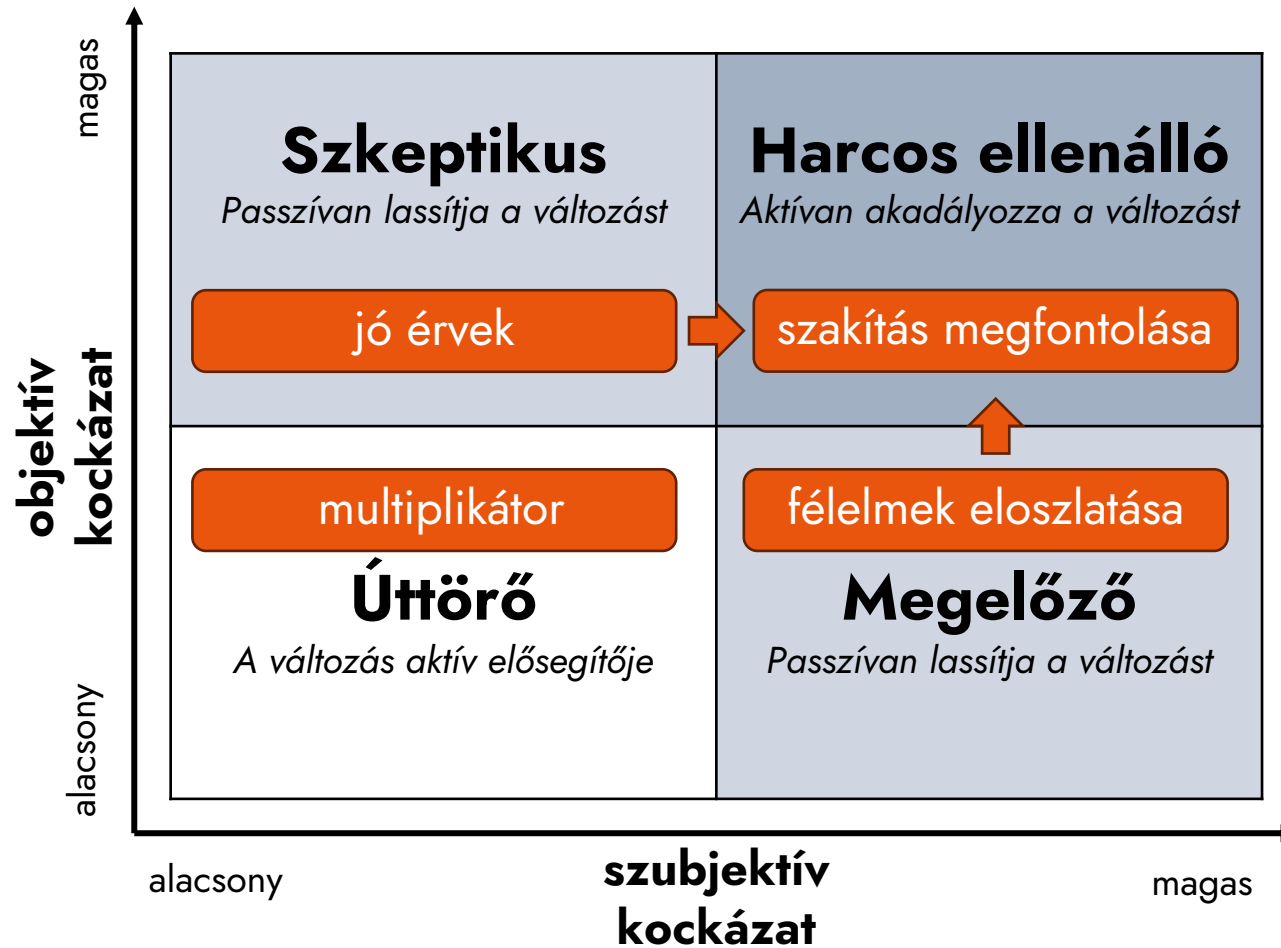
"Nézz a felszín mögé"



Választípusok

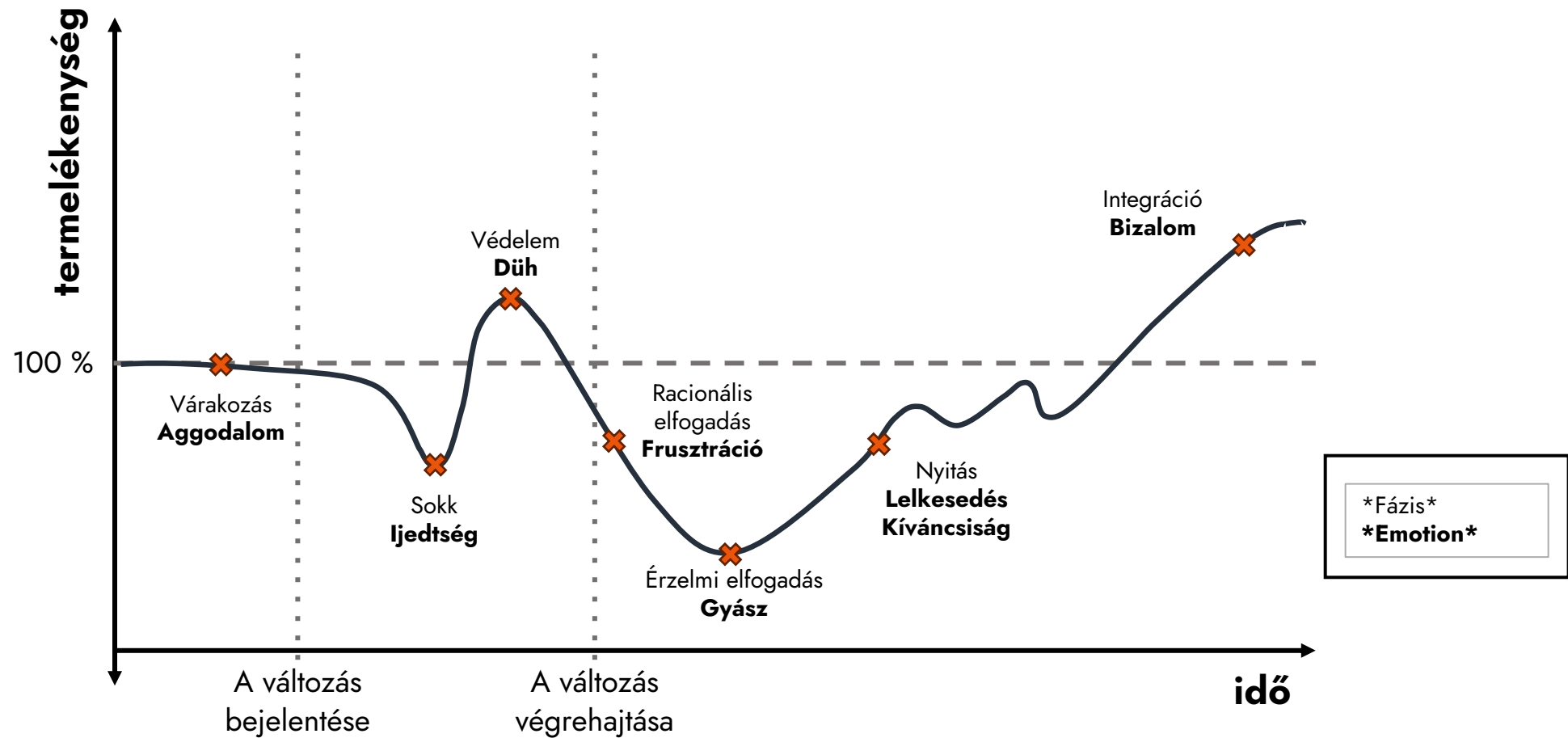


Választípusok kezelése

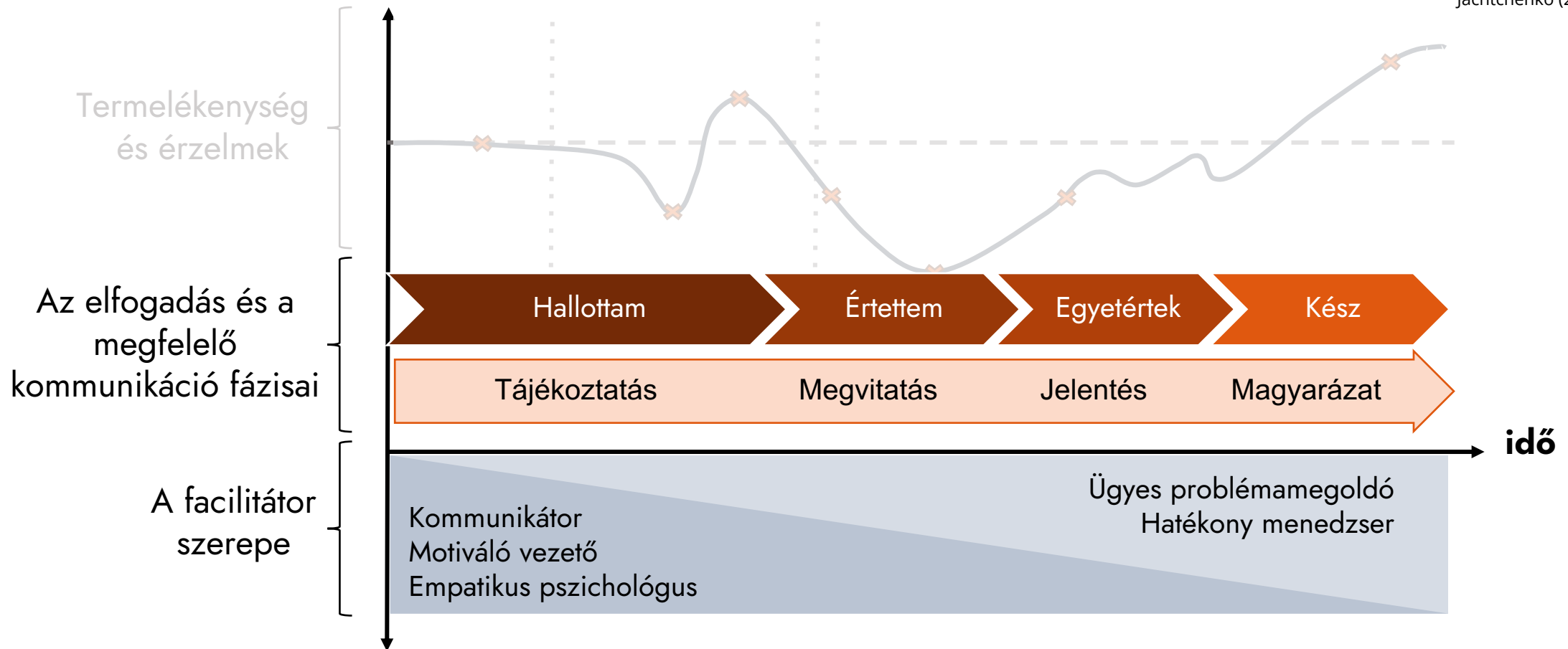


Válaszfázisok

Roth (2000) & Rank & Scheinpflug (2008)



A válaszfázisok kezelése

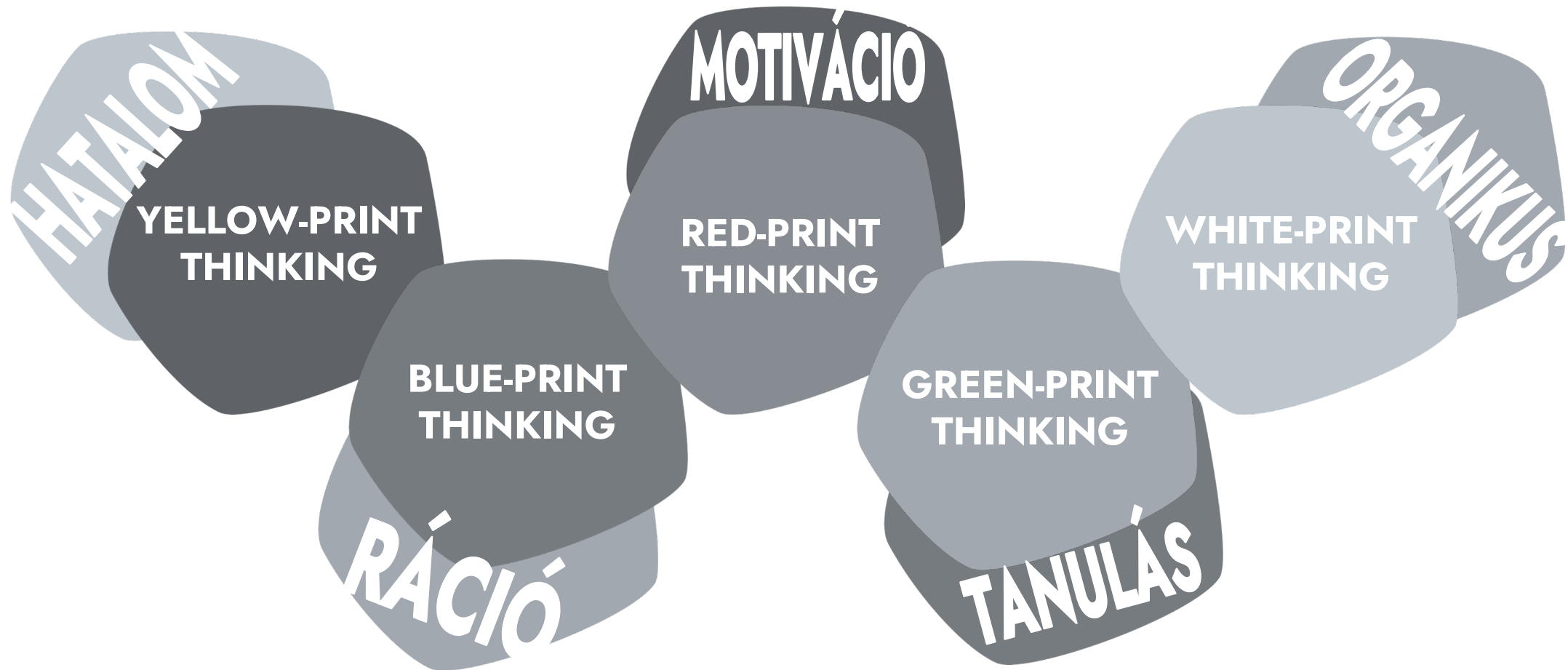


5 MÓDSZER A VÁLTOZÁS KEZELÉSÉRE

5 módszer a változás kezelésére



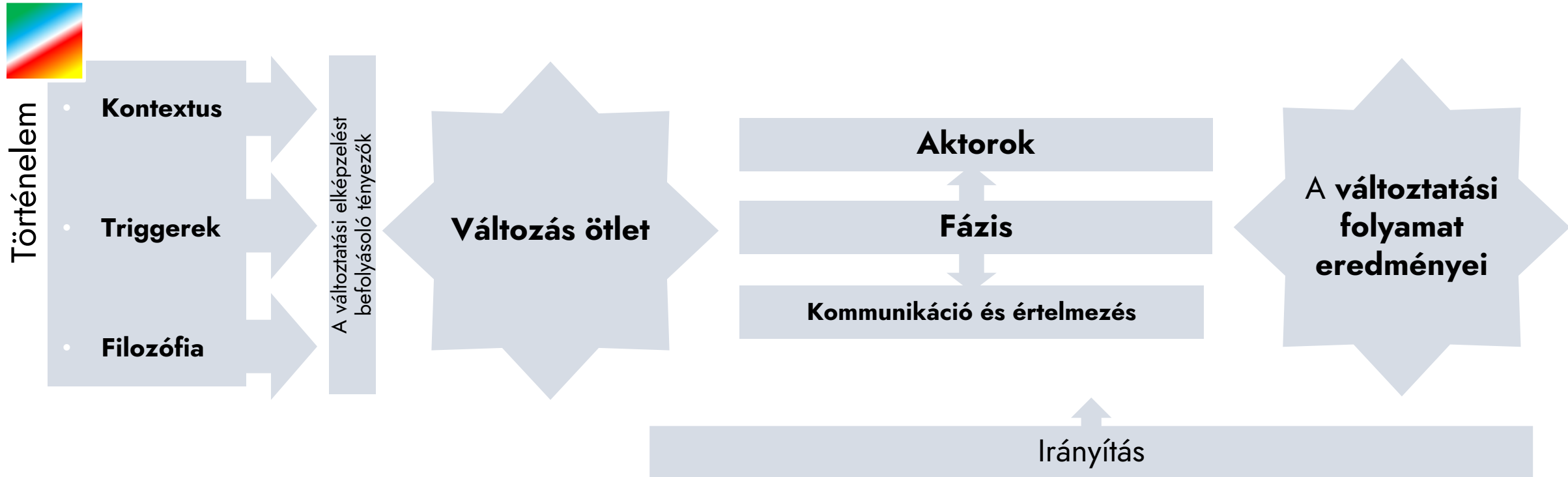
Jachtchenko (2021) & Groth (2011)



A tervezett változás fő összetevői



De Caluwé & Vermaak (2003)



FELADAT

Saját preferált szín

<https://hansvermaak.com/blog/publicaties/the-color-test-for-change-agents/>

Yellow-print thinking

- **Szándék:** Meg akarom változtatni az intézmény politikáját
- **Szerep/stílus:** folyamatirányító, aki a megvalósítható megoldásokra összpontosít, használva hatalmi pozícióját.

Blue-print thinking

- **Szándék:** Egy kemény aspektust akarok megváltoztatni (épület, rendszer, stb.)
- **Szerep/stílus:** szakértő, aki a legjobb megoldásra összpontosít, és irányítja és felügyeli a megvalósítást.

Red-print thinking

- **Szándék:** Egy puha aspektust akarok megváltoztatni (kultúra, személyzet, stb.)
- **Szerep/stílus:** eljárási szakértő, aki a támogatott és motivációt kiváltó megoldásra összpontosít.

Green-print thinking

- **Szándék:** Meg akarom változtatni és fejleszteni az embereket
- **Szerep/stílus:** folyamatirányító, aki a megoldásokat kereső emberek támogatására összpontosít.

White-print thinking

- **Szándék:** Helyet teremtek a változásnak
- **Szerep/stílus:** Pattern-setter, aki a megoldások lehetővé tételére és az akadályok elhárítására összpontosít.

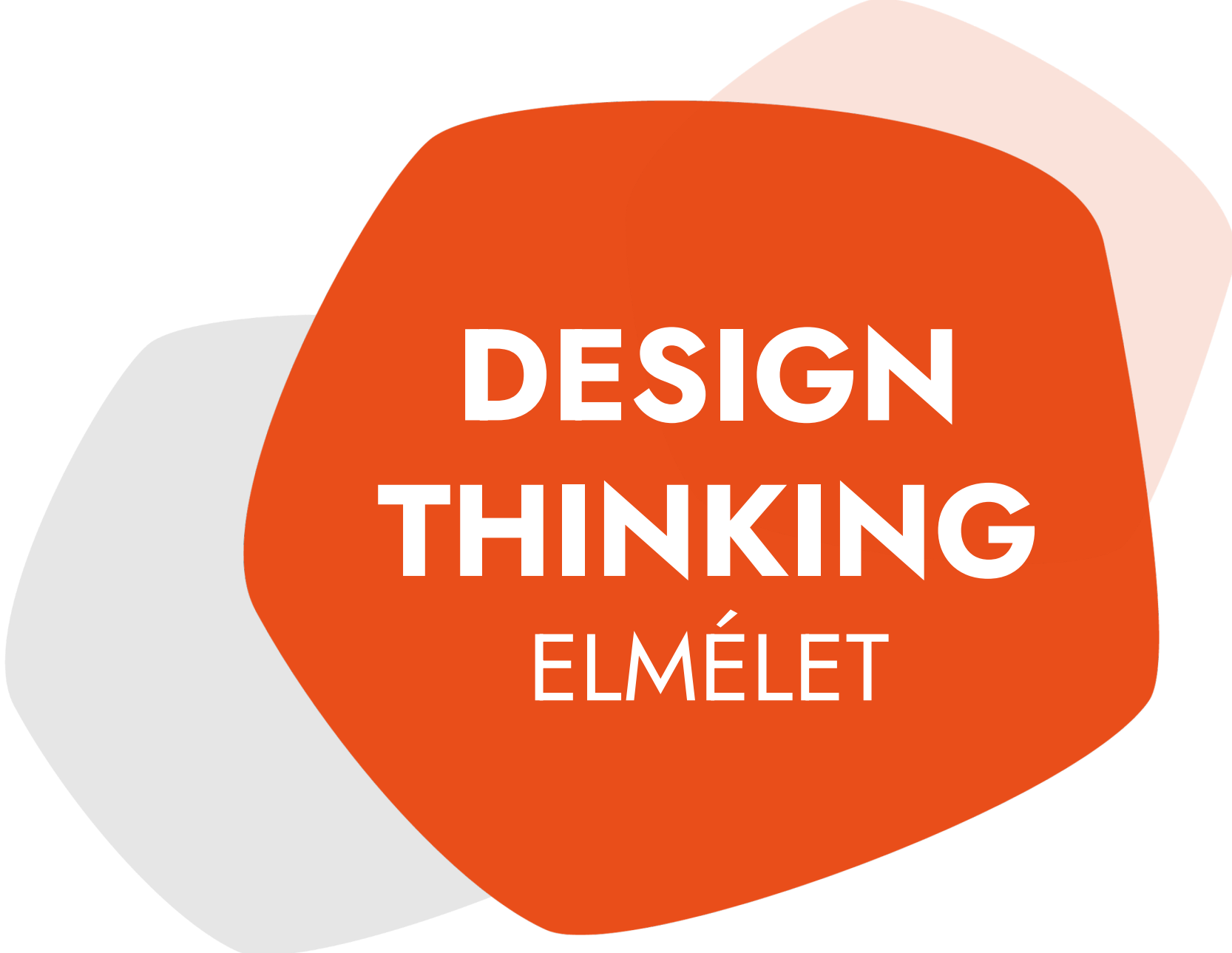
A VÁLTOZÁS BEFOLYÁSOLÁSA TANÁCSADÓ SZAKEMBER- KÉNT

Pozitív változás teremtése

- Design Thinking elmélet
- Design Thinking gyakorlat

Olyasmit építeni, ami
senkinek sem kell, a
pazarlás végső formája!

Eric Ries (2009)



**DESIGN
THINKING**
ELMÉLET

DESIGN THINKING

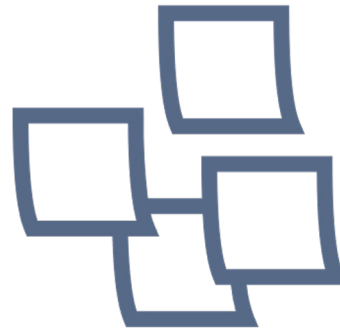
ügyfélközpontú és a megszokottól eltérő megoldás kidolgozása egy ügyfélproblémára

strukturált módszer alkalmazása és mélyreható elemzés

Recept



**CSAPAT
INTERAKCIÓ**

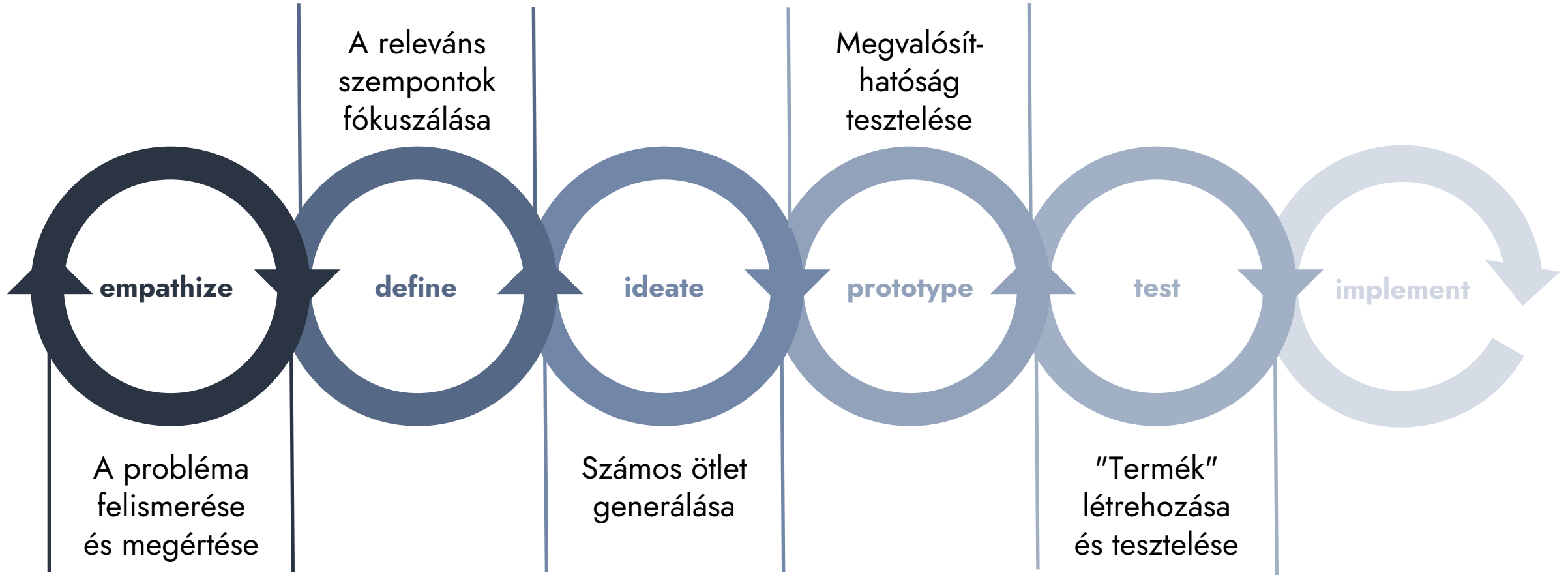


KREATÍV TÉR



**KIDOLGOZOTT
MÓDSZER**

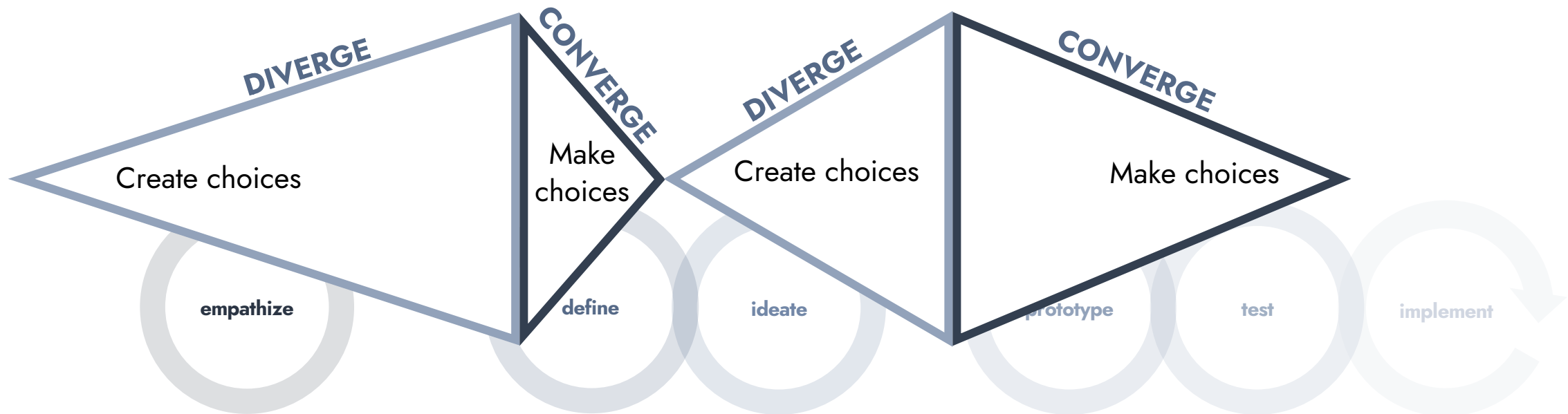
Folyamat



Információáramlás

PROBLÉMATÉR

MEGOLDÁSI TÉR





**DESIGN
THINKING
GYAKORLAT**

A HELYZET

DESIGN THINKING MEGKÖZELÍTÉS

A nők vezetői pozícióra való törekvésének lehetővé tétele hatással lesz a vállalat kultúrájára, struktúrájára és a vállalaton belüli emberekre.

Mint tanácsadó szakember (az Ön konkrét kontextusában), Ön abban a helyzetben van, hogy befolyásolhatja ezeket a változásokat, és azt, hogy ezek hatásai pozitívak vagy negatívak-e minden érintett személy számára.

A kérdés - és ezért az Ön durva tervezési kihívása - az, hogy hogyan tudja ezeket a változásokat minden érintett számára pozitívan befolyásolni.



1. Fázis: Empathize (együttérzés)

A probléma felismerése és megértése

DIGI
GEN

ESZKÖZTÁR

360° kutatás

Interjúk

Megfigyelések

Kipróbálás

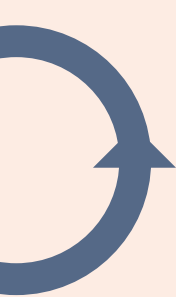
Elemzések

Ügyfélút térkép

Stakeholder térkép

5 "Miért"

- *Ismerje fel az összes lehetséges érdekelt felet*
- *Értse meg a felhasználók és az érdekelt felek nézőpontjait*
- *Gyűjtsön össze minél több információt és nézőpontot*



2. Fázis: Define (meghatározás)

A releváns szempontok fókuszálása

EZKÖZTÁR

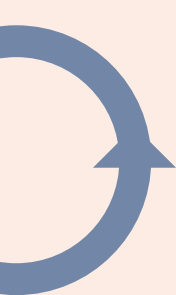
Személyiségek

Empátia térkép

Kreatív átfogalmazás

Nézőpont (PoV)

- *Írja le a problémát/helyzetet*
- *Fogalmazza meg az ideális jövőre vonatkozó elvárásokat*
- *Azonosítsa a korlátokat és akadályokat*
- *Fogalmazza meg a tervezési kihívását egy kérdésben*



3. Fázis: Ideate (ötletelés)

Számos ötlet generálása

ESZKÖZTÁR

Brainstorming

“HMW”-kérdések

6 Gondolkodó kalap

6-3-5 módszer

- *Generáljon minél több ötletet*
- *Generáljon sokféle különböző ötletet*
- *Használjon kézzelfogható/érinthető anyagokat az ötletei kifejezésére*

! Nincs olyan, hogy rossz ötlet !



4. Fázis: Prototype (prototípus készítése)

Megvalósíthatóság tesztelése

DIGI
GEN

ESZKÖZTÁR

"Építés"
fizikailag
technikailag
digitálisan
papíron

Szerepjáték

Storyboard

- *Készítse el egy termék/szolgáltatás verzióit*
- *Hibázzon és tanuljon a hibákból*
- *Azonosítson megvalósíthatatlan ötleteket/rejtett problémákat*

! Gyorsan és olcsón buktassa meg a lehetetlen ötleteket !

5. Fázis: Test (tesztelés)

"Termék" létrehozása és tesztelése

ESZKÖZTÁR

Tesztelési rács

A/B módszer

Végigjátszás

Megfigyelés

- *Értékelje, hogy a termék mennyire illeszkedik az eredeti problémához*
- *Gyűjtsön visszajelzéseket a felhasználóktól és az érdekelt felektől*
- *Azonosítson megvalósíthatatlan ötleteket/rejtett problémákat*

! Legyen nyitott a visszajelzésekre és az újrakezdésre !

6. Fázis: Implement (megvalósítás)

ESZKÖZTÁR

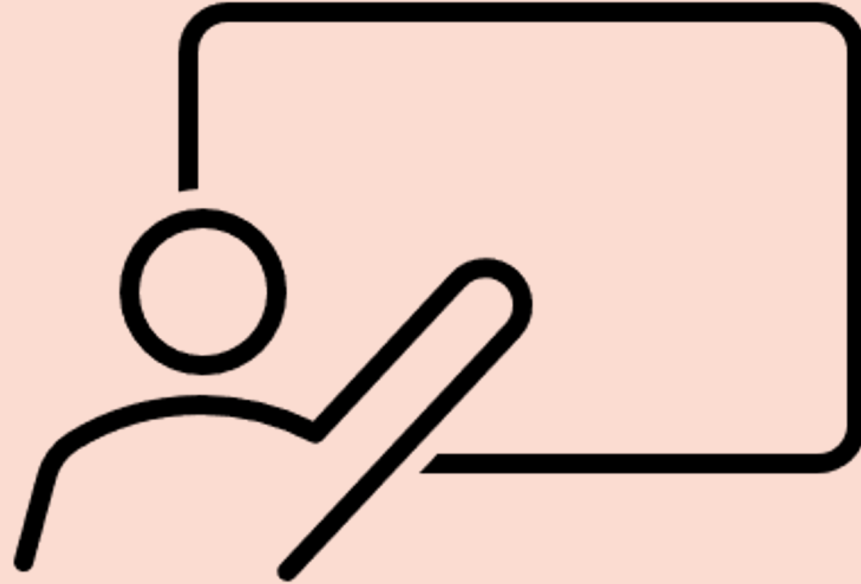
Pitch létrehozása

Végrehajtási ütemterv

Tanulságok

- *Dokumentálja a végleges változatot*
- *Tervezze meg a termék/szolgáltatás bevezetését*
- *Valósítsa meg az ötletet*
- *Terjessze és népszerűsítse a terméket/szolgáltatást*

Most Önön a sor:
**MUTASSA BE AZ
ÖTLETÉT**





Az Európai Unió
társfinanszírozásával

DISCLAIMER:

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.



ANDRÁSSY
UNIVERSITÄT
BUDAPEST



PROJECT INFORMATION

hochschule.digigen@arbeitsagentur.de

<https://digi-gen.eu/>

LICENCE

DIGIGEN © 2024 is licensed under
CC BY-NC-SA 4.0.

To view this license, visit

[https://creativecommons.org/
licenses/by-nc-sa/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Hivatkozások

- De Caluwé, L., Vermaak, H. (2003). Learning to change: A guide for organization change agents. SAGE Publications.
- Groth, A. (2011). Führungstark im Wandel. Change Leadership für das mittlere Management, 1st edition. Frankfurt a. M.: Campus.
- Jachtchenko, W. (2021). Die 5 Rollen einer Führungskraft, 2nd edition. Oakland Park: Remote Verlag.
- Kotter, J.P. (2012). Leading Change. Harvard Business Review Press, Boston.
- Kotter Inc. (2023). The 8 Steps for Leading Change. <https://www.kotterinc.com/methodology/8-steps/>, last accessed 24.07.2023.
- Lewin, K. (1947). Group Decision and Social Change. In T. Newcomb, E. Hartley (Ed.), Readings in Social Psychology (p. 197-211). New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Nemeyer, D., Oltmanns, T. (2010). Machtfrage Change. Warum Veränderungsprojekte meist auf Führungsebene scheitern und wie Sie es besser machen. Frankfurt, M.: Campus.
- Roth, S. (2000). Emotionen im Visier. Neue Wege des Change Managements. Organisationsentwicklung 2 (02), 14-21.
- Rank, S., Scheinpflug, R. (2008). Change Management in der Praxis, 2nd edition. Berlin: Erich Schmidt.

Hivatkozások

Vahs, D. & Weiand, A. (2013). Workbook Change Management. Methoden und Technik, 2nd edition. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Vahs, D. (2019). Organisation. Ein Lehr- und Managementbuch, 10th edition. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Vermaak, H., de Caluwé, L. (2018). The Colors of Change Revisited: Situating and Describing the Theory and its Practical Applications. <https://doi.org/10.1108/S0897-301620180000026005>.