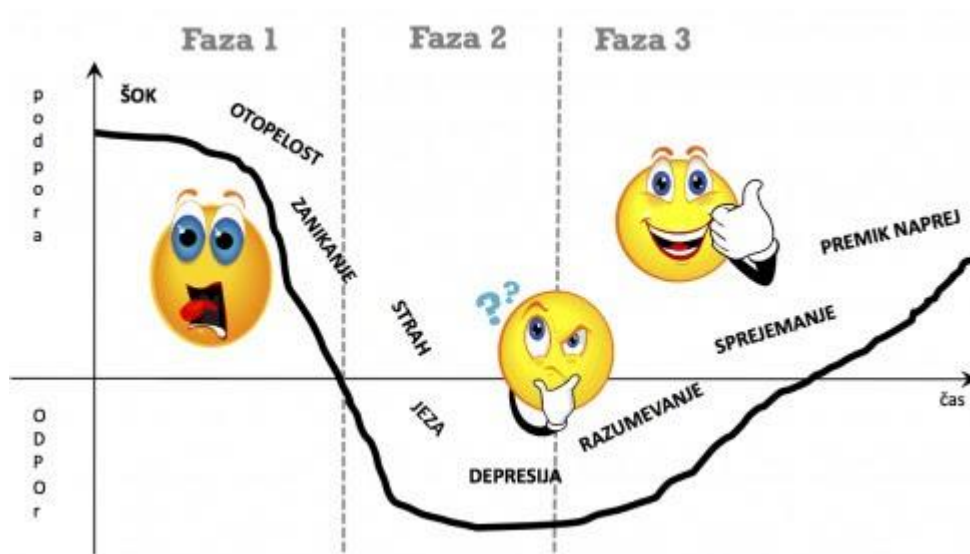


Uvajanje sprememb v podjetju prinaša tudi pozitivne učinke

Poslovno okolje je polno sprememb. Zato je ključno, da poznamo mehanizme, ki nam pomagajo, da se lahko z njimi soočimo tako na ravni podjetja kot tudi posameznika. Spremembe so namreč edina stalnica.

Spremembe prinašajo tudi številne pozitivne učinke, kot so nove priložnosti, spodbujanje inovacij, povečana učinkovitost in izboljšanje rezultatov.



Najpogostejše napake pri uvajanju sprememb so:

- Slaba »priprava terena«. Največ napak naredimo na začetku. Če želite, da bo uvedba spremembe uspešna, morate znati **utemeljiti njeno nujnost in prepričati ljudi, da je sprememba boljša od ohranjanja statusa quo.**
- **Šibek vodstveni tim.** Tim mora imeti dovolj moči za uvedbo tistega, kar želite. Poleg ožjega vodstva je dobro, da tim vsebuje tudi vodje posameznega oddelka ali sektorja.
- **Pomanjkanje jasne vizije in ciljev.** Dobra vizija je tista, ki jo lahko zaposlenim predstavimo v nekaj minutah. Dobro je uporabiti metodo za postavljanje ciljev SMART.
- **Neučinkovita komunikacija.** O napovedanih spremembah je nujno treba obvestiti vse zaposlene. Vsak zamujeni korak pri sporočanju in obveščanju zaposlenih v začetnih fazah novega projekta se kasneje odrazi v težavah pri izvajanju. Uporabite vse kanale komuniciranja, ki so na voljo (newsletter, sestanki, oglasna deska, korporativna revija, dogodki ...).

Pri uvajanju sprememb ločimo dva modela:

- racionalni model sprememb, kjer je vpliv človeškega faktorja na spremembo majhen, izid pa z lahkoto opredelimo in izmerimo;

- novejši, »mehkejši« pristopi so učinkoviti predvsem takrat, kadar želimo spremeniti kulturo in vodenje podjetja. Izid je težko določiti vnaprej, uspeh pa lahko merimo z anketami, analizo učinkovitosti skupin...

Kako dobro uvesti spremembe?

1. *Ustvarite občutek nujnosti za spremembo (bodite pozorni na različne tipe vedenja ljudi).*
2. *Izberite prave ljudi za vpeljavo sprememb. Pozor: dobra ekipa ni nujno sestavljena iz obstoječih vodij v podjetju. Bodite pozorni na neformalne vodje.*
3. *Imeti morate dobro vizijo. Vizija mora biti jasna in drzna, vizija naj ne izhaja zgolj iz izčrpnih finančnih podatkov in naj ne vsebuje zgolj zmanjševanja stroškov.*
4. *Z ustrezno komunikacijo dosežete zavezanost zaposlenih.*
5. *Preverite, kje za zatika pri implementiranju novih ukrepov in odpravite ozka grla.*
6. *Zagotovite kratkoročne uspehe. Prve rezultate predstavite vsem zaposlenim in jih skupaj praznujte.*
7. *Ne zaspite na lovorikah prvih rezultatov. Ne veselite se prehitro. Zastavljeno strategijo je treba izpeljati do konca in ohraniti nivo nujnosti sprememb.*

Sprememba naj postane stalnica. Zavedati se morate, da je zagotavljanje trajnosti spremembe najtežji korak. Prav tako je zelo pomembno, da vodstvena ekipa ni edini nosilec novosti. Izredno velik pomen pri uvajanju sprememb imajo neformalne vodje. Za uvajanje sprememb pa je seveda nujna tudi sprememba kulture zaposlenih v podjetju.

VIR: Urška Lapajne Geisler, kadrovsko svetovanje, Kadring d.o.o.

NOVICE



Srečanje aktivistk in aktivistov SKEI Mladi - Gorjuša, 28.2.2019 ob 12.00

11.02.2019 - Čas je, da se spet vidimo in nadaljujemo z aktivnostmi.



Problemska konferenca SKEI - 6.2.2019 v Mariboru

21.01.2019 - Kaj vse se dogaja v podjetjih z zaposlenimi, ki opravljajo delo prek agencij in posrednikov?



Za nizke plače naj prevzamejo odgovornost delodajalci!

19.12.2018 - Zahteve sindikatov so že dolgo enake – najnižja osnovna plača naj bo enaka minimalni plači.

DELAVSKA ENOTNOST



Delavska enotnost št. 4; 21.2.2019

22.02.2019 - Nova številka Delavske enotnosti prinaša zanimivo branje...

PONUDBA SEMINARJEV



Industrijska politika; predavatelj Bogdan Ivanovič

12.12.2018 - Lajšanje prilagajanja in vodenja strukturnih sprememb na bolj pravičen način.



Sindikat in svet delavcev; predavateljica Mateja Gerečnik

11.12.2018 - Skupne aktivnosti in razmejitve v delovanju dveh predstavnikov zaposlenih.



Pridobivanje novih članov; predavatelj Vojko Fon

11.12.2018 - Naša moč je v članstvu.

© Vse pravice pridržane.

[Odjava iz e-novic](#)

To sporočilo ste prejeli, ker ste se na prejemanje naših sporočil prijavili preko naše spletne strani ali pa ste se s prejemanjem izrecno strinjali. Če se želite odjaviti, lahko to storite kadarkoli s klikom na zgornjo povezavo in naših e-novic ne boste več prejeli.