

# Neuro Change Management



[www.neuroagencija.com/smo-podjetje-ali-team-in-zelimo-izboljsati-naso-realnost/](http://www.neuroagencija.com/smo-podjetje-ali-team-in-zelimo-izboljsati-naso-realnost/)

## Definicija upravljanja s spremembami:

»Upravljanje sprememb je opredeljeno kot metode in načini s katerimi podjetje opisuje in uvaja spremembe znotraj svojih notranjih in zunanjih procesov. To vključuje pripravo in podporo zaposlenih, vzpostavitev potrebnih korakov za spremembo ter spremljanje dejavnosti pred in po spremembi, da se zagotovi uspešno izvajanje.«

ZARADI ZAPLETENOSTI SPREMEMBE KULTURE JE POGOSTO LAŽJE UPRAVLJATI SPREMEMBO KOT SPREMENITI KULTURO.

## Gonila organizacijskih sprememb:

- Možnosti rasti in nova tržišča
- Gospodarski upadi in zahtevni pogoji trgovanja
- Spremembe strateških ciljev
- Tehnološki razvoj
- Pritiski konkurence, M&A
- Pritiski strank ali dobaviteljev, zlasti spreminjajoči se trgi
- Učenje novih organizacijskih vedenj in veščin
- Vladna zakonodaja/pobude



## Kaj se zgodi, če manjka potrebna komponenta upravljanja sprememb?

Statistični podatki industrije kažejo, da je le 30 % pobud za organizacijske spremembe uspešnih. Da se pobuda za spremembo šteje za uspešno, je treba v celoti uresničiti želene cilje prizadevanja. Razlog za neuspeh 70 % pobud za spremembe je v tem, da organizacije ne upravljajo spremembe proaktivno in strateško.

# Neuro model upravljanja s spremembami

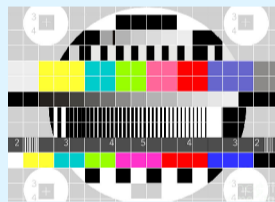


## ORIENTACIJA

Organiziranost sistema določa smer razvoja ter okolja, ki definirira tako kulturo posameznika kot sistema ter vrednote,

## ADAPTACIJA

Sposobnost prilagoditve na novost ali na nove razmere je ključna vrednota vsakega organiziranega sistema.



## KALIBRACIJA

V fazi kalibracije pripravimo tako zaposlene kot sistem na prilagoditev na dogovorjen parametre.

## Kdaj? Kje? Kako?



### Kdo in s kom?

- vodja
- zaposleni
- lastniki
- nadzorniki

### Kje in kdaj?

- odmik od ustaljenih praks
- M&A
- krizne okoliščine
- novost pri procesu
- tehnološka novost
- na ravni zaposlenega, sledilca, vodstva, lastnika

### Kako?

- preko organiziranosti sistema
- s kadrovskim modelom
- z meritvami (psihometrika)
- z vizijo&poslanstvom
- preko procesa, vrednot in prepričanj

## Končni učinek



- Povečana angažiranost zaposlenih
- Znižana frustracija zaradi sprememb v vašem delovanju in tehnologij
- Usklajenost organizacijskih praks z nenehno razvijajočimi se vrednotami podjetja
- Povezanost kolektiva
- Integriran feedback med zaposlenimi
- Inkluzivnost zaposlenih in spoštovanje njihovega časa
- Znižani stroški operacije, projektov in tveganja
- Izboljšani ROI projektov