

Gestió del Canvi

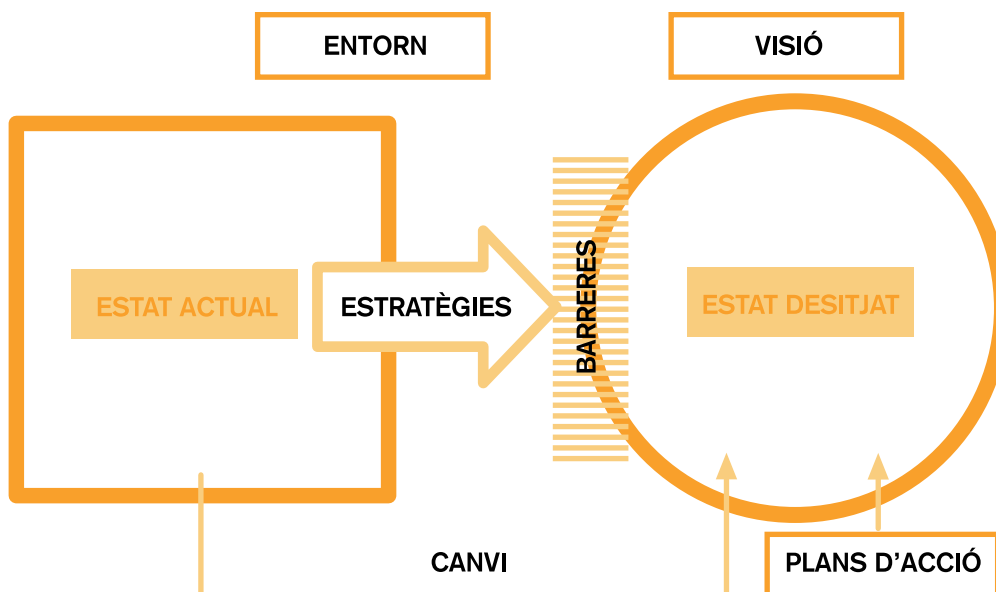
DEFINICIÓ

El canvi es defineix com el conjunt de variacions d'ordre estructural que pateixen les organitzacions i que es tradueix en un nou comportament organitzacional. Comporta:

Conjunt coordinat de canvis de comportament

BENEFICIS

- Un canvi genera una major adaptació al mercat
- Un canvi comporta generalment una millora i genera una imatge més competitiva cap a altres empreses
- Un canvi pot ser una oportunitat perquè el grup s'uneixi en les decisions que el comporten
- Un canvi denota una alta capacitat estratègica i de flexibilitat



FASES DE LA GESTIÓ DEL CANVI

FASE 1 PRESENTIMENT

Les persones sospiten que s'està produint algun canvi.
Emoció: **PREOCUPACIÓ**

FASE 2 SHOCK

Quan s'anuncia el canvi passem de la preocupació a la por al desconegut. Emoció: **POR**

FASE 3 RESISTÈNCIA

Rere el shock inicial hi ha la tendència a fer les coses com abans del canvi. Emoció: **EMPIPAMENT**

FASE 4 ACCEPTACIÓ RACIONAL

Les persones comencen a creure que el canvi és necessari. Es precisa ajustar el canvi individualment: Què haig de canviar jo? Emoció: **FRUSTRACIÓ**

FASE 5 ACCEPTACIÓ EMOCIONAL

La frustració de l'etapa anterior es converteix en nostàlgia de com eren abans les coses.
Emoció: **NOSTÀLGIA**

FASE 6 APERTURA

Es comença a oblidar el passat i a mirar amb optimisme el futur. Emoció: **CURIOSITAT, ENTUSIASME**

FASE 7 INTEGRACIÓ

Experiència de superació de les dificultats i progressiva confiança en les noves maneres de fer i en la bondat del canvi. Emoció: **CONFIANÇA**

TIPUS DE CANVIS

• Canvis de creixement:

En els canvis de creixement no es modifica l'activitat, sinó que s'amplia. Es potencia el que ja existia i se li dóna una dimensió major.

• Canvis de transició:

Els canvis de transició produeixen una situació nova on la seva estructura és diferent. Tot i així, la nova estructura està construïda sobre els mateixos conceptes bàsics disponibles en la situació anterior.

• Canvis de transformació:

Els canvis de transformació produeixen també una nova estructura, però ara aquesta estructura es basa en un entramat de conceptes diferents.

BÀSIC PERQUÈ EL CANVI TINGUI ÈXIT

- Confiança en l'organització
- Comunicació oberta
- Compromís en l'organització
- Tenir en compte les necessitats dels treballadors i clients
- Recolzament de l'equip
- Consciència de canvi
- Reflexió sobre la pròpia conducta actual i la que caldria canviar

Sol·liciti més informació contactant directament amb:
Córcega 226, 3-1 • 08036 Barcelona
Tel. +34 93 322 02 11 • Fax +34 93 410 40 08
Dptcomercial@proje.cat • www.proje.cat