

CMC

online

MeetUp

#34
online

Dupla MeetUp #1

CMC és speciális CMC jelöltek előadásai

Csovcsics Kitti: Önismeret a tanácsadásban

Marhefka István Rudolf: Középiskolás programozócsapatoknak szóló mentorprogram tapasztalatai 6 év távlatából

Bácsi László Balázs: A LEGO története, az építőjátékok pozitív hatásai a gyerekek és a felnőttek esetén

Erdélyi Erzsébet: A sikeres változás módszertan (John Kotter) alkalmazása a gyakorlatban

Moderátor: Csákvári Péter

2025. március 20., csütörtök | 16.00

meet.google.com/pyc-sxbx-gfi

V
T
M
S
Z



Meetup

#34
online

**8 Steps of Successful Change©
módszertan gyakorlati alkalmazása**

Erdélyi Erzsébet

Budapest, 2025. március 20.

V
T
M
S
Z

Projekt? Változás? Mi a különbség és a hasonlóság?

Projekt:

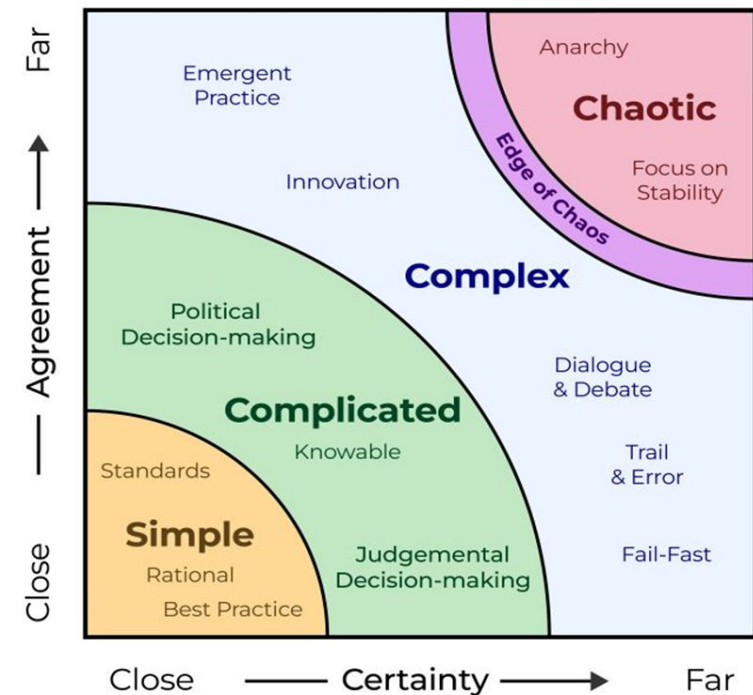
- Közeli jövőre készül,
- időben, költségben és erőforrásban jól tervezhető,
- felelőssége jól elhatárolható,
- a döntés előkészítése beleillik a menedzsment folyamatokba,
- kockázatok ismertek és kezelhetők.
-

“Változás”:

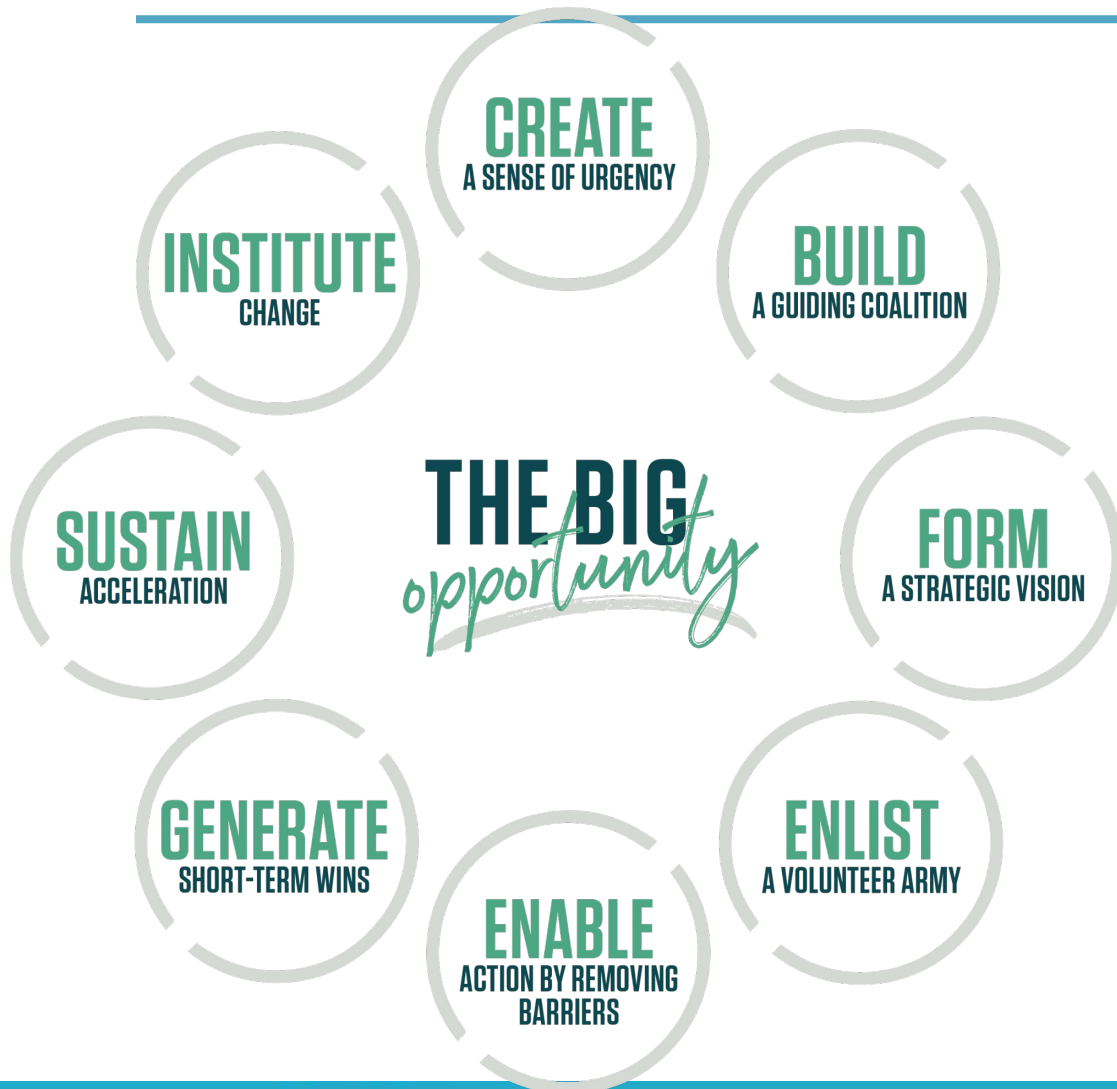
- Nagyobb bizonytalanságra és távolabbi jövőre készül
- összetett folyamatokat kezel,
- felelőssége több területre is kiterjedhet,
- erőforrás, költség és idő becslések nagyságrendi szinten hozhatók meg az induláskor,
- az előkészítés és jóváhagyás egyedi eljárásban történik.

Strategy In The Face of Complexity

The Stacey Matrix



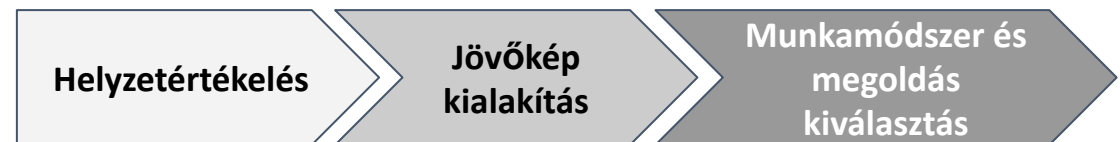
8 Steps of Successful Change



Gyakorlati tanulságok:

- *Változás típusok:*
 - Kockázat és negatív kilátás elkerülése
 - Új, pozitív lehetőség kiaknázása
- Nincs olyan változási igény, aminek ne lenne előzménye

A változás tartalma (scope):



A legfontosabb kérdés: Miért most?

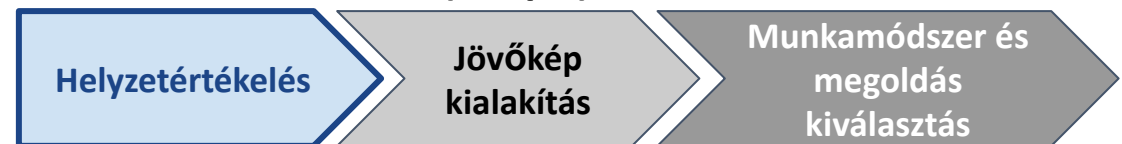
01. Create A Sense of Urgency

Inspire people to act – with passion and purpose – to achieve a bold, aspirational opportunity. Build momentum that excites people to pursue a compelling (and clear) vision of the future... together.

Gyakorlati tanulságok:

- A változás tartalma nem egy menedzsmenttől kapott, feladatra szóló mandátum, hanem egy pozitív célkitűzés.
- “Kritikus tömeg” jellegű, a közösség minden tagja számít, ahol a vezetőknek több szavazatuk van, mint a dolgozóknak egyenként.
- Amíg nincs meg a válasz arra, hogy **miért most** kell változtatni, addig valami más mindig fontosabb lesz.

A változás tartalma (scope):



A szövetségesek

02. Build A Guiding Coalition

A volunteer network needs a coalition of committed people – born of its own ranks – to guide it, coordinate it, and communicate its activities.

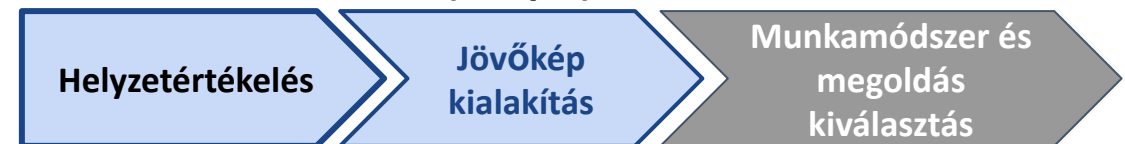
“After being a member of our first Guiding Coalition I was selected to co-lead our second Guiding Coalition. Our work with Kotter gave me the opportunity to explore my own passions in the workplace. As a millennial, it is really important because I’m not sure what type of career I’m going to have, and working with Kotter has exposed me to all different parts of the organization that I wouldn’t have worked with otherwise.”

Ben White / United Way of Greater Kansas City

Gyakorlati tanulságok:

- A hagyományos hierarchikus szervezeti működés szerint, az ideális helyzet az, hogy egy projekt, egy vezető. A változásban az inspiráció és a közös cél segít áthidalni a többszereplős döntési mechanizmusokat és egyeztetést.
- Minden vállalatban a funkcionális területek versengenek az erőforrásokért. Szövetségekben az erőforrások többet tudnak elérni, mint egyedül.

A változás tartalma (scope):



A jövőkép

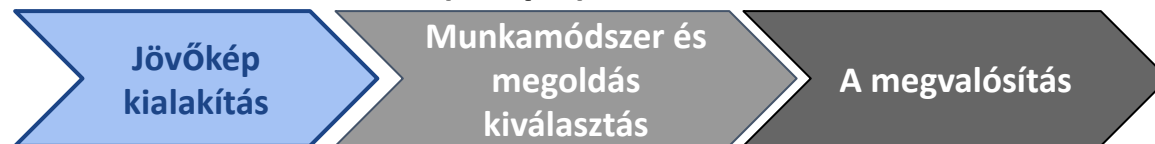
03. Form A Strategic Vision

Clarify how the future will be different from the past and get buy-in for how you can make that future a reality through initiatives linked directly to the vision.

Gyakorlati tanulságok:

- Ha problémából indulunk a változásban, akkor meg kell tudjuk mondani, hogy mi az ellentéte a problémának. Mert sokféle ellenpólus létezik.
- Inspiráló kell legyen, közös értékeken alapuló, pozitív és hiteles.
- Itt még nincs meg a megoldás! És mégis kell változtatni.

A változás tartalma (scope):



Az önkéntesek

04. Enlist A Volunteer Army

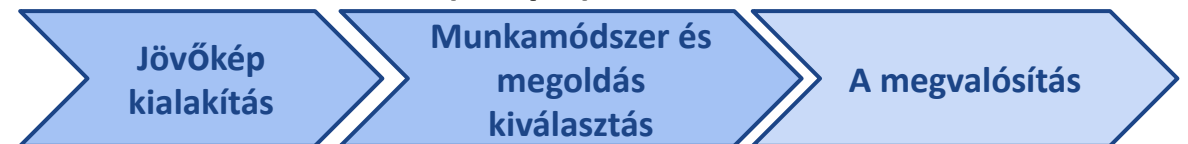
Large-scale change can only occur when massive numbers of people rally around a common opportunity. At an individual level, they must *want* to actively contribute. Collectively, they must be unified in the pursuit of achieving the goal together. “It’s not a project. It’s a movement. It’s a journey. Join us and leave your mark.”

Gert Bosscher / Bunge

Gyakorlati tanulságok:

- “Zártkörű” vagy “nyitott körű” változás.
- Vezetőként nehéz érzelmi küszöb meglépni az önkéntesek behívását. Louis beszéde a pingvin történetben nagyon jó minta.
- Az “önkéntesek” inspiráció és bizalom alapon csatlakoznak, és akár a munkaköri kötelességek feletti feladatokban vagy elvárásokban is teljesítenek.
- Az önkéntesek működése akkor ideális, ha tartalmaz grassroot és menedzsment irányítás elemeket is. (That is not how we do it here történet)

A változás tartalma (scope):



Felhatalmazás és támogatás

05. Enable Action By Removing Barriers

Remove the obstacles that slow things down or create roadblocks to progress. Clear the way for people to innovate, work more nimbly across silos, and generate impact quickly.

Gyakorlati tanulságok:

- Itt lépnek be a változáskezelésben is a menedzsment feladatok. Vállalati büdzsé tervezés és jóváhagyási folyamatok intézése, program szervezet kialakítása
- Managing Successful Programs metodológia
- Program menedzsment kultúra kérdések, támogató és zavar keltő személyiségek

A változás tartalma (scope):



A bizonyíték - sikerek

06. Generate Short-Term Wins

Wins are the molecules of results. They must be recognized, collected, and communicated – early and often – to track progress and energize volunteers to persist.

Gyakorlati tanulságok:

- Hiteles sikerek és elismerések kellenek, nagyon függ a vállalati kultúrától, hogy mi a hiteles.
- A jól működő változás új ötleteket fog teremteni, azoknak kell tudni teret adni. Szervezetileg is és erőforrásokban is.

A változás tartalma (scope):



A megerősítés

07. Sustain Acceleration

Press harder after the first successes. Your increasing credibility can improve systems, structures and policies. Be relentless with initiating change after change until the vision is a reality.

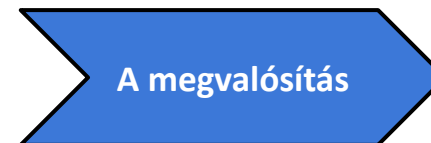
“The way that you can guarantee success in a difficult change... is to not skip any of the steps or the learnings.”

John Ham / COTY

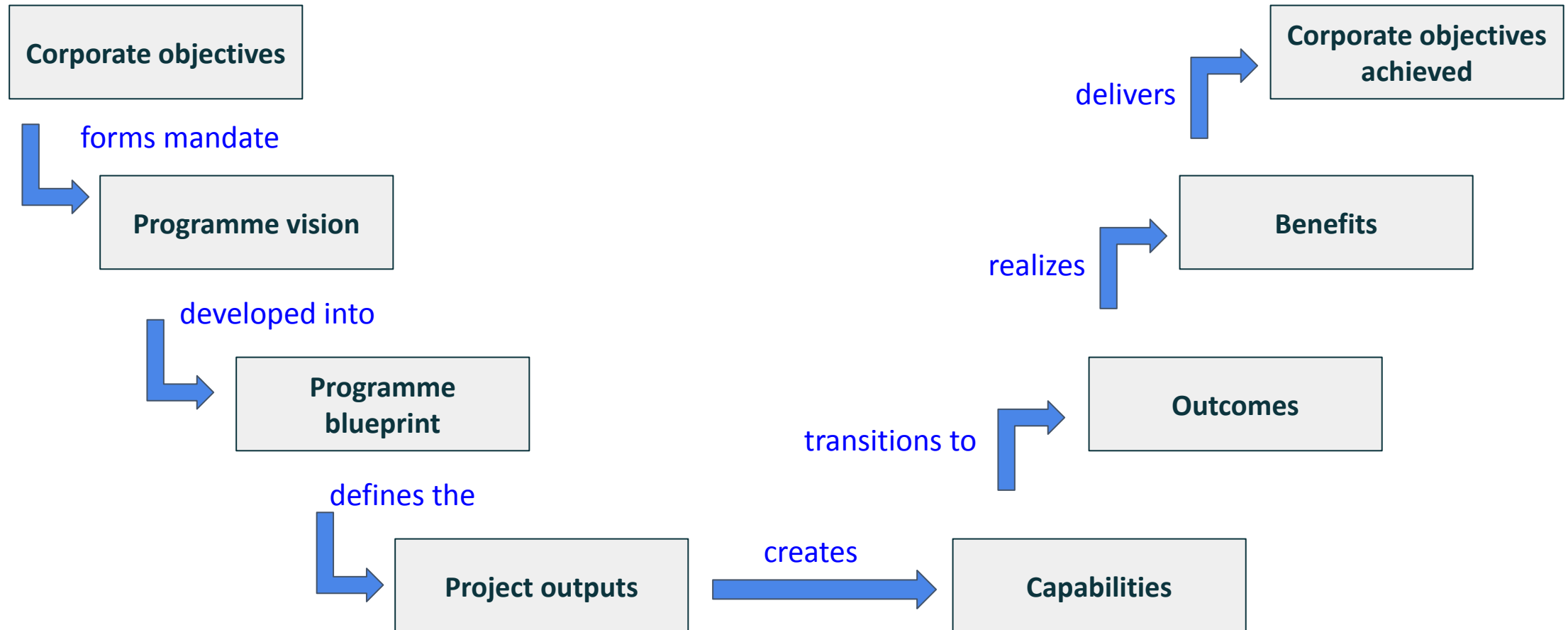
Gyakorlati tapasztalatok:

- Mérőrendszer építése segít megerősíteni a változást és új tudást hoz be. Akkor jó a mérőrendszer, ha a vállalati célkitűzés fogalmaihoz csatlakozik. (MSP összefoglaló kép)

A változás tartalma (scope):



MSP: Strategic context of benefits management



Az új értékrend

08. Institute Change

Articulate the connections between new behaviors and organizational success, making sure they continue until they become strong enough to replace old habits. Evaluate systems and processes to ensure management practices reinforce the new behaviors, mindsets, and ways of working you invested in.

Gyakorlati tanulságok:

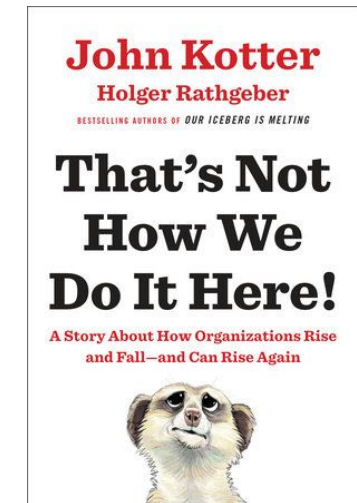
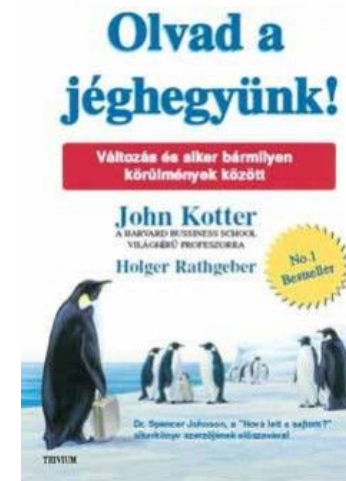
- Építsd be a teljesítmény értékelésbe
 - elismerések, jutalmak
 - sales bónusz program
- Az új tanulás innen indul

John Kotter

John P. Kotter

Konosuke Matsushita Professor of Leadership, Emeritus

John P. Kotter is internationally known and widely regarded as the foremost speaker on the topics of Leadership and Change. His is the premier voice on how the best organizations actually achieve successful transformations. The Konosuke Matsushita Professor of Leadership, Emeritus at the Harvard Business School and a graduate of MIT and Harvard, Kotter's vast experience and knowledge on successful change and leadership have been proven time and again. Most recently Kotter was involved in the creation and co-founding of Kotter International, a leadership organization that helps Global 5000 company leaders develop the practical skills and implementation methodologies required to lead change in a complex, large-scale business environment.



MSP

