RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

CONSULENZA AZIENDALE, COMMERCIALE E MARKETING

di CERAICO & PARTNERS

Gestione del cambiamento: le sfide più attuali

L'implementazione efficace del cambiamento nelle organizzazioni può determinarne il successo o il fallimento: si tratta di un processo fondamentale da affrontare con un approccio proattivo e strategie ben ponderate.

Quando si parla di gestione del cambiamento, o *change management,* sia essa nelle imprese, in uffici o impianti produttivi, la prima delle sfide da affrontare è la **resistenza al cambiamento** dei dipendenti. Questa resistenza può derivare da vari fattori: paura dell'ignoto, perdita di controllo o insicurezza riguardo alle proprie competenze e al proprio *"status".* Si tratta di processi del tutto fisiologici che però possono portare a rallentare il cambiamento o addirittura ostacolarlo, più o meno volontariamente.

Per superare questa resistenza, è essenziale **coinvolgere le persone** nel processo di cambiamento fin dalle fasi iniziali, comunicando chiaramente i motivi del cambiamento e i benefici attesi. L'ascolto attivo delle preoccupazioni delle persone e la loro inclusione continua nella pianificazione possono ridurre significativamente la resistenza.
Il 2° punto importante da trattare è la comunicazione: la mancanza di una comunicazione chiara e coerente può creare confusione e incertezza tra i dipendenti. Occorre sviluppare un **piano di comunicazione** dettagliato che copra tutti gli aspetti del cambiamento, inclusi gli obiettivi, i tempi, i ruoli e le responsabilità. Utilizzare vari canali di comunicazione come riunioni di gruppo, e-mail, newsletter e piattaforme digitali può aiutare a far sì che le informazioni raggiungano tutti i membri dell'organizzazione.
Uno dei rischi che si corre infatti è quello di dare per scontate alcune informazioni, creando malumori tra le persone.
La stessa **cultura aziendale** può rappresentare un ostacolo al cambiamento: le aziende con una cultura fortemente radicata possono trovare difficile implementare nuove pratiche o processi. È importante che i leader riconoscano l'influenza della cultura e lavorino concretamente per allinearla con gli obiettivi del cambiamento. Questo può richiedere molto tempo e sforzi prolungati, inclusi la promozione di programmi di formazione e sviluppo per diffondere valori e comportamenti in linea con il cambiamento desiderato.
Il tema della **leadership** è cruciale: una leadership forte e visibile è un elemento essenziale per guidare con successo il cambiamento. I leader devono essere coinvolti in prima persona con la loro presenza, devono essere in grado di ispirare e motivare i dipendenti, dimostrando impegno e supporto continuo per il cambiamento. La mancanza di una leadership efficace può causare un calo della fiducia delle persone nella realtà aziendale. Per fare ciò i leader devono essere adeguatamente formati su come gestire il cambiamento, essere pronti a risolvere problemi e conflitti e fornire un esempio positivo per l'intera organizzazione.
Non è pensabile, infatti, avviare un percorso di cambiamento organizzativo senza dedicarvi le adeguate risorse in termini di tempo e di **definizione delle priorità.** Le scadenze devono essere realistiche e costantemente rispettate, per evitare di incorrere in ritardi e inefficienze dovute al difficile bilanciamento con l'operatività quotidiana ed alla mancanza di risorse, con effetti concreti in termini di motivazione, credibilità ed efficacia del percorso stesso.

Le fasi di transizione sono necessarie e fisiologiche e occorre dare il tempo alle azioni messe in atto per **valutare gli effetti,** monitorando con continuità il clima e la percezione delle persone.
I leader possono farsi supportare da professionisti in questo ambito e devono soprattutto saper valutare con attenzione l'impegno che devono dedicare in prima persona a garanzia della buona riuscita del progetto. *Beatrice Decò*

Riproduzione vietata - lunedì 08 luglio 2024