CHANGE MANAGEMENT E PIANIFICAZIONE DELLA SUCCESSIONE

OBIETTIVI

Obiettivi del percorso:

- Gestire un cambiamento organizzativo rilevante (riorganizzazione, fusione, passaggio di ruolo) riducendo resistenze e tempi morti.
- Pianificare un passaggio di ruolo o di proprietà con una sequenza di passaggi verificabile, non affidata all'improvvisazione.
- Preparare manager e persone chiave a sostenere il cambiamento invece di subirlo.

METODOLOGIA

Percorso misto di consulenza e formazione, costruito sulla situazione reale dell'organizzazione, con strumenti di pianificazione condivisi tra i soggetti coinvolti nel passaggio.

DURATA

Percorso di alcuni mesi, con intensità variabile in base alla complessità del cambiamento o del passaggio di ruolo.

A CHI E' RIVOLTO

Vertice aziendale, proprietà, manager coinvolti in una riorganizzazione, fusione, o in un passaggio generazionale o di ruoli apicali.

PRESENTAZIONE

Un cambiamento ben progettato sulla carta fallisce comunque se le persone non lo vivono come proprio. Il percorso lavora su entrambi i piani insieme: la sequenza tecnica dei passaggi e il modo in cui le persone coinvolte li attraversano, con un'attenzione particolare ai momenti più delicati come la successione.

CONTENUTI

Il percorso tratta nello specifico:

- Mappatura degli stakeholder e delle resistenze attese
- Pianificazione della sequenza di passaggi e dei tempi critici
- Comunicazione del cambiamento: cosa dire, quando, a chi
- Strumenti per la pianificazione della successione (passaggio di ruolo o di proprietà)
- Presidio del cambiamento nei primi mesi dopo il passaggio