

LA SFIDA del CAMBIAMENTO

Un recente articolo del MIT tratta l'argomento della riduzione del rischio rappresentato dalla collisione di diverse iniziative di cambiamento in azienda. Spesso occorre stabilire una forte coerenza tra le seguenti domande:

- Contenuto. Cosa dobbiamo cambiare e perché?
- Procedura. Come possiamo integrare le varie iniziative?
- Norme. Quante iniziative possono essere integrate in una legittima e coerente missione?

Suggerimenti:

- Prima di tutto, assumere una visione olistica. Il vertice dovrebbe stilare una mappa di tutte le iniziative pianificate ed in corso in azienda. Questa mappa dovrebbe presentare tutti i vantaggi primari dal punto di vista non solo del vertice, ma anche del management intermedio e della prima linea dei dipendenti. Possibili incoerenze devono essere individuate e corrette, e deve emergere come tali iniziative siano integrate in un tutto. Tempi e spazi devono essere attentamente valutati, con le più rapide iniziative da realizzare e con le altre che impegnano anni. Esse vanno affidate ai team su basi gestibili, con le necessarie risorse ed evitando sovrapposizioni ed eccessivi affollamenti.
- Il successo del cambiamento globale deve emergere non da poche singole iniziative, ma dalla loro dinamica integrazione

Commenti

A valle di qualche tipo di cambiamento pilota realizzato da molte aziende a scopo sperimentale, il vero cambiamento finisce con l'essere esteso in pratica a tutti i settori organizzativi e le varie iniziative richiedono una globale integrazione focalizzata alla crescita di successo. Tale compito non è di facile realizzazione. Il vantaggio di ogni singola iniziativa deve integrarsi con quello di tutte le altre, e la complessità non deve mettere a rischio l'esito positivo del cambiamento.