



Change Management: essere leader nel cambiamento

Le competenze strategiche per guidare i team aziendali verso il cambiamento

 Presenziale

Durata : 2 giorni (16 Ore)

WebCode : 1.1.66

Packaged : Su richiesta

Customized : Su richiesta

Il cambiamento è costante e il suo successo dipende sia dalla qualità della sua pianificazione, sia dal livello di accettazione dello stesso.

I team aziendali si identificano profondamente con il proprio manager. Per questo motivo in un contesto di cambiamento, egli rappresenta un punto di riferimento per i collaboratori.

Il manager impersona e rappresenta la propria organizzazione.

Allo stesso tempo, i suoi responsabili lo spingono ad essere sempre attivo per rispondere alle evoluzioni del mercato, anticipare la concorrenza, adottare nuove tecnologie, avere la capacità di prevedere rischi, agire secondo nuove regole, fare accettare delle modalità di funzionamento rivoluzionarie.

Queste sono alcune delle capacità richieste ai manager che devono diventare leader del cambiamento.

Obiettivi del corso

- Aumentare la consapevolezza del ruolo di "leader del cambiamento"
- Aumentare la resilienza, trasformando la sensazione di minaccia in opportunità
- Comprendere quali sole le tecniche per la facilitazione dei cambiamenti organizzativi
- Aumentare l'autorevolezza nei confronti dei collaboratori
- Aumentare l'affidabilità nei confronti dei colleghi manager

A chi è rivolto

- Tutti i manager che devono interpretare correttamente un ruolo di supporto attivo in momenti di trasformazione organizzativa
- Manager e middle manager che desiderano accelerare il processo di cambiamento a livello locale e/o internazionale

Programma

Introduzione

- Ogni cambiamento rappresenta una nuova avventura
- Velocità e ampiezza del cambiamento
- La coesistenza di diversi orizzonti temporali in azienda
- I cicli umani sono più lunghi dei cicli economici
- I 3 livelli di cambiamento in azienda: l'integrazione come chiave del successo

Incarnare il cambiamento

- Stile DESIGNATORE: orientamento al pensiero e focalizzazione sui processi

- Stile STRATEGA: orientamento al pensiero e focalizzazione sulle relazioni
- Stile MOBILITATORE: orientamento all'azione e focalizzazione sulle relazioni
- Stile METODICO: orientamento all'azione e focalizzazione sui processi

La chiarezza nella scelta di una strategia

- La gestione del cambiamento: dal progresso alla rottura
- Essere resiliente e prepararsi a cambiare e a stimolare al cambiamento
- La strategia di definizione dell'obiettivo
- Essere consapevole degli aspetti positivi legati al mancato cambiamento e di quelli negativi associati al cambiamento riuscito
- I 7 criteri che rendono raggiungibile un obiettivo di cambiamento

La capacità di creare il futuro

- Le metafore per favorire la comprensione del cambiamento
- 3 consigli per sapere utilizzare le metafore in modo efficace
- La tabella delle finalità
- Gli stati desiderati
- Le questioni secondarie
- Attivare l'immaginazione
- Il carisma del leader del cambiamento
- Le tecniche persuasive per la gestione del cambiamento

La rete di alleati

- A che cosa servono le reti? Quale rete scegliere?
- 3 principi per costruirsi una rete di alleati
- L'individuazione degli alleati nel team o nel gruppo di progetto
- Le 4 fasi del processo di accettazione del cambiamento
- Fuori dalla rete: le strategie per la gestione dei conflitti

Avviare il cambiamento

- I cambiamenti migliori partono da risultati positivi immediati
- Pianificare i progressi: lo "scambio cronologico"
- Sì all'orientamento alla riuscita e No all'orientamento centrato sullo sforzo eccessivo
- 10 consigli per muovere correttamente i primi passi

Esercitazioni

- Al fine di ottimizzare il trasferimento delle conoscenze acquisite durante questo modulo, ogni individuo che partecipa al seminario dispone di un progetto di cambiamento reale da gestire nell'unità aziendale. Il progetto diventa un catalizzatore della formazione. Di conseguenza i partecipanti ottimizzano l'apprendimento e si assicurano il successo nel mondo reale.
- Il metodo di insegnamento utilizzato segue il modello ART:
 - A: Azione Esercizi, simulazioni, valutazioni, discussioni costruttive, esempi reali.
 - R: Riflessione Probabili impatti delle tecniche apprese nella realtà, difficoltà di trasferimento, adattamento delle tecniche a culture locali, anticipazione delle reazioni dei collaboratori.
 - T: Trasferimento Impostazione degli obiettivi del progresso, definizione degli indicatori del successo, anticipazione degli effetti delle azioni, adattamento di parole e azioni allo specifico pubblico, sviluppo di un piano operativo.

Date e sedi 2020

Bologna

dal 16 nov al 17 nov

Roma

dal 19 nov al 20 nov

dal 14 dic al 15 dic

Milano

dal 23 nov al 24 nov

dal 17 dic al 18 dic