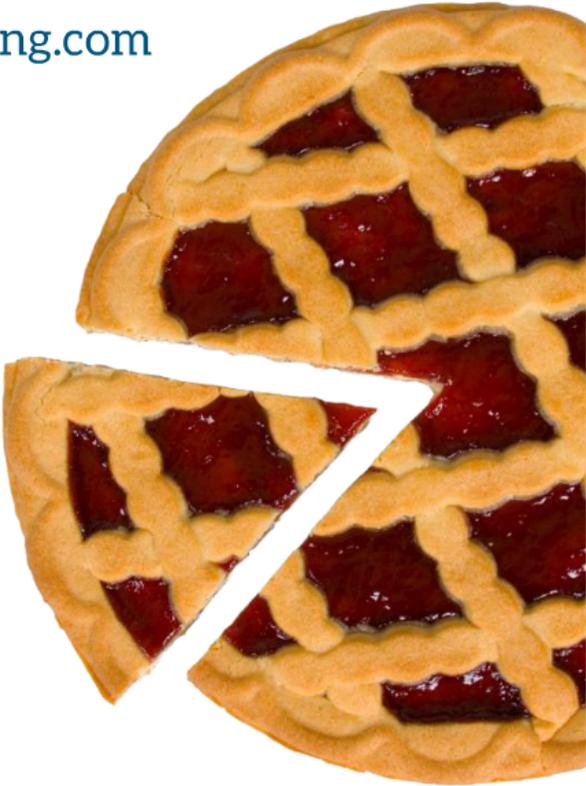


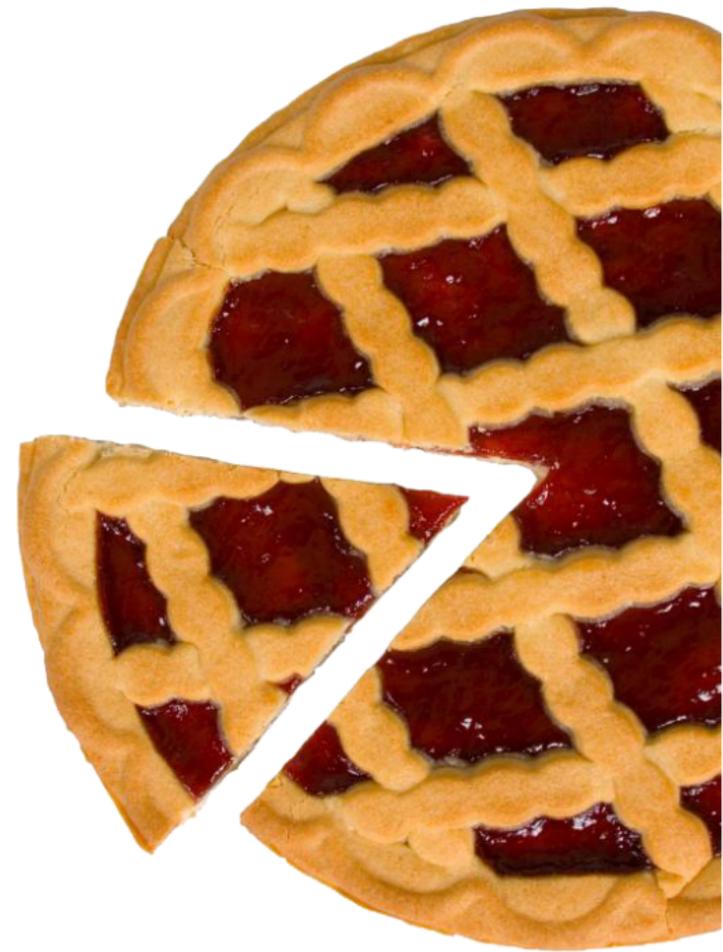
"Il cambiamento è come una crostata"

Leopoldo Ferrè
leopoldo.ferre@exeoconsulting.com



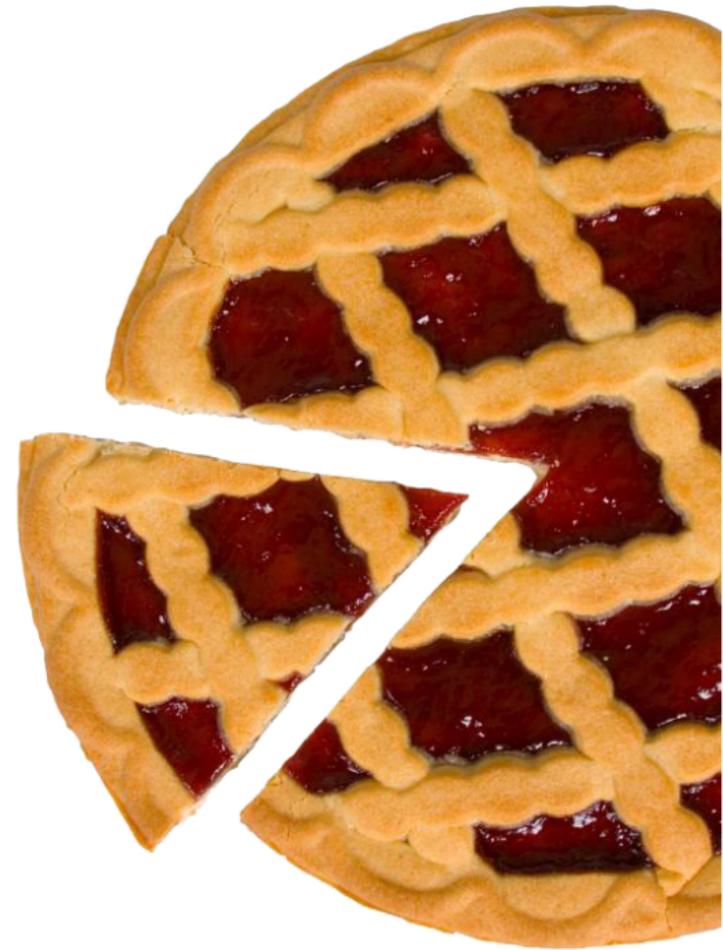
"Il cambiamento è come una crostata"

Leopoldo Ferrè
Milano - 12 luglio 2016



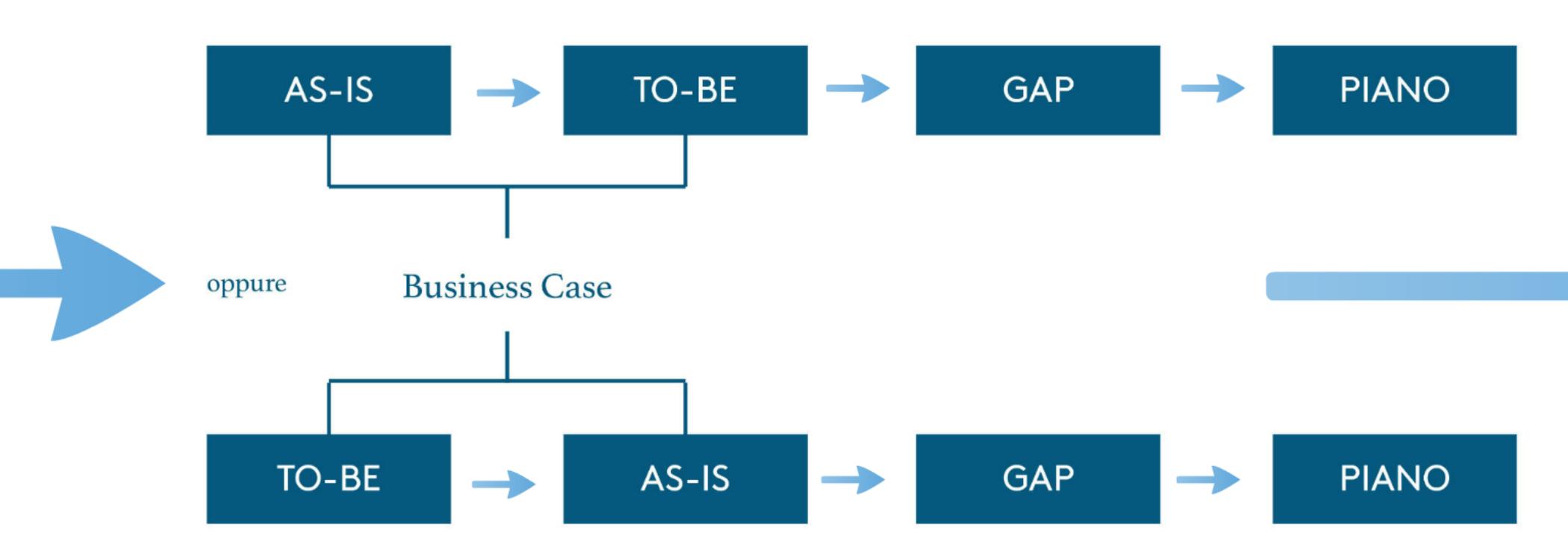
Tutti i processi di cambiamento, al di là della loro ampiezza e complessità, sono caratterizzati da una esigenza concreta, strategica, di business da conseguire, ma anche dalla necessità di curare la fattibilità e la motivazione ad attuare il cambiamento necessario.

L'importante è considerare tutte le componenti in modo sistemico, con la stessa attenzione ed ... “infernare tutto insieme”!





1. Il macro processo



1. Il macro processo



Il Business case, ancora approssimativo,
rischia di diventare l'obiettivo irrinunciabile



2

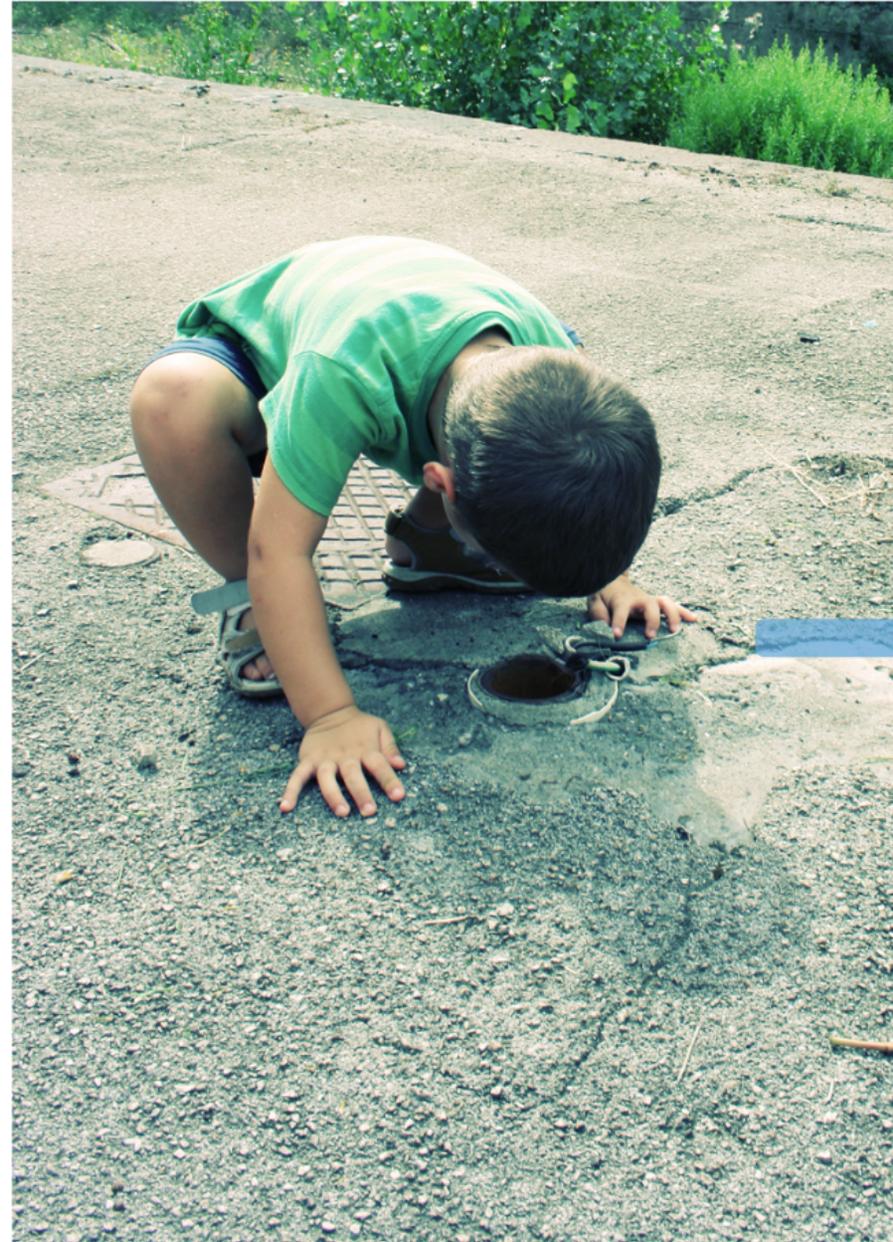
Il Change Management



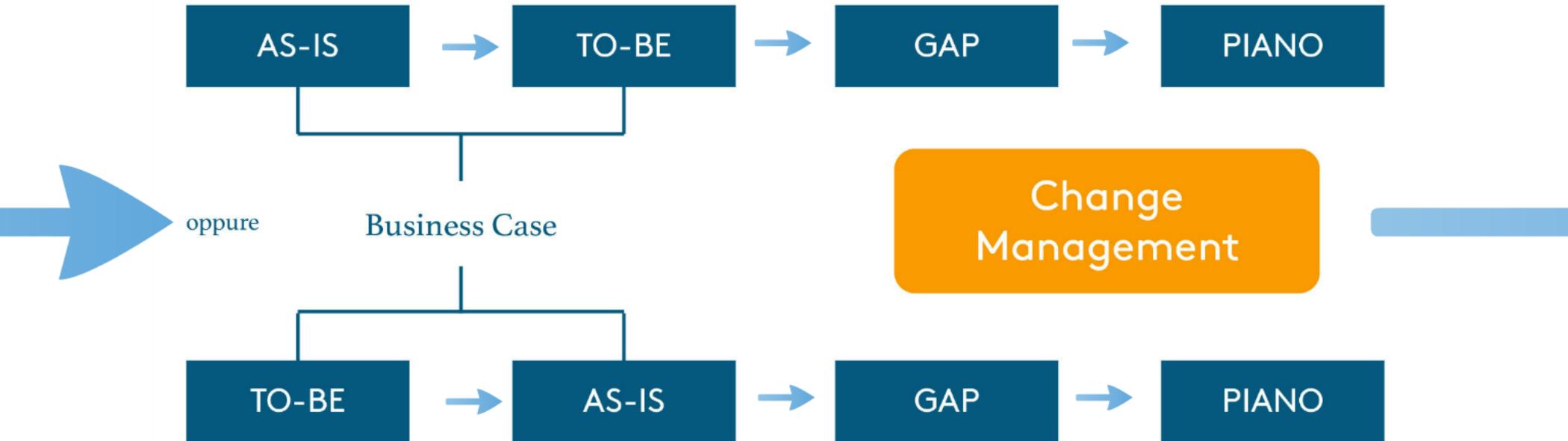
2. Il Change Management

Le componenti del "Change Management" sono:

- Analisi della "Change readiness"
- Valutazione degli impatti della "Change readiness" sui cambiamenti attesi
- Identificazione delle azioni facilitanti/mitigatrici
- Implementazione e comunicazione



2. Il Change Management



2. Il Change Management



Se la consapevolezza degli
impatti arriva DOPO
il consolidamento delle
aspettative, il Change
Management o è magico o è un
optional

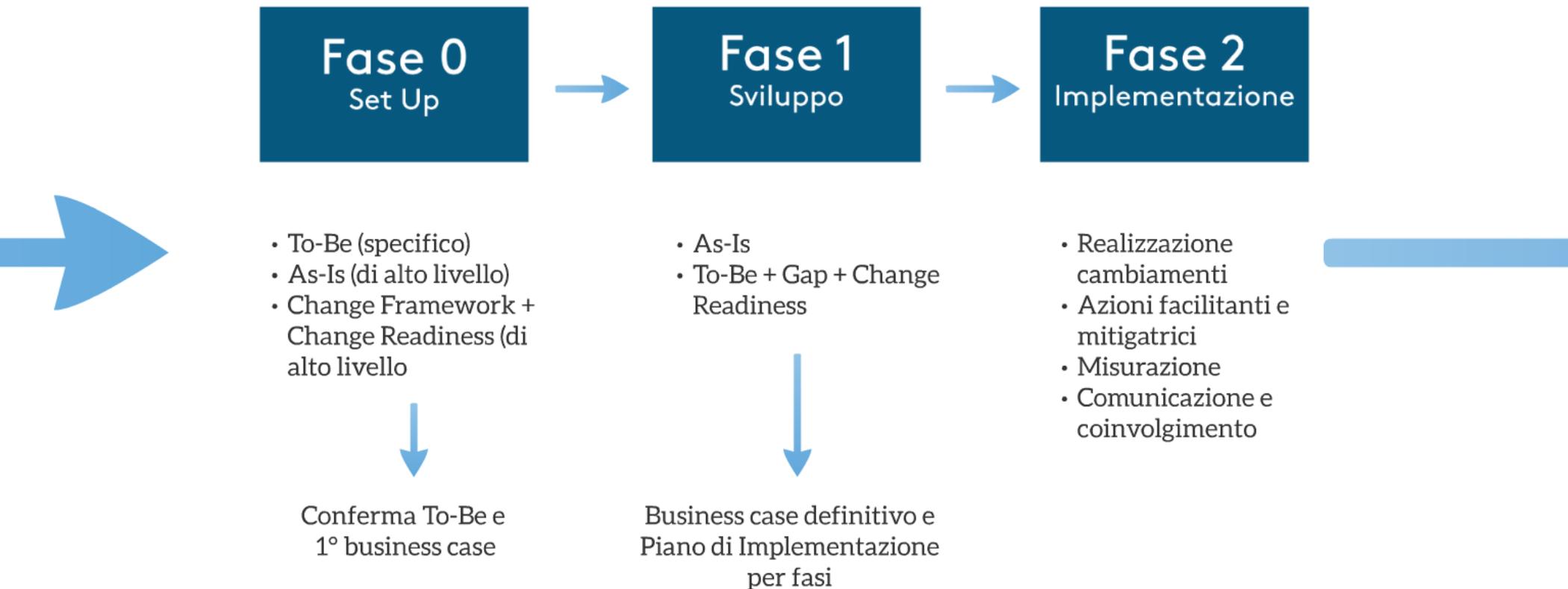


3

Integrazione tra il set up del
"Progetto" e le attività iniziali
di Change Management



3. Integrazione tra il set up del "Progetto" e le attività iniziali di Change Management



3. Integrazione tra il set up del "Progetto" e le attività iniziali di Change Management

Change Framework:

- Profondità dei cambiamenti
- Ampiezza dei cambiamenti

Change Readiness

Output ulteriori:

- Target della comunicazione
- Professionalità e ruoli da coinvolgere nella FASE1

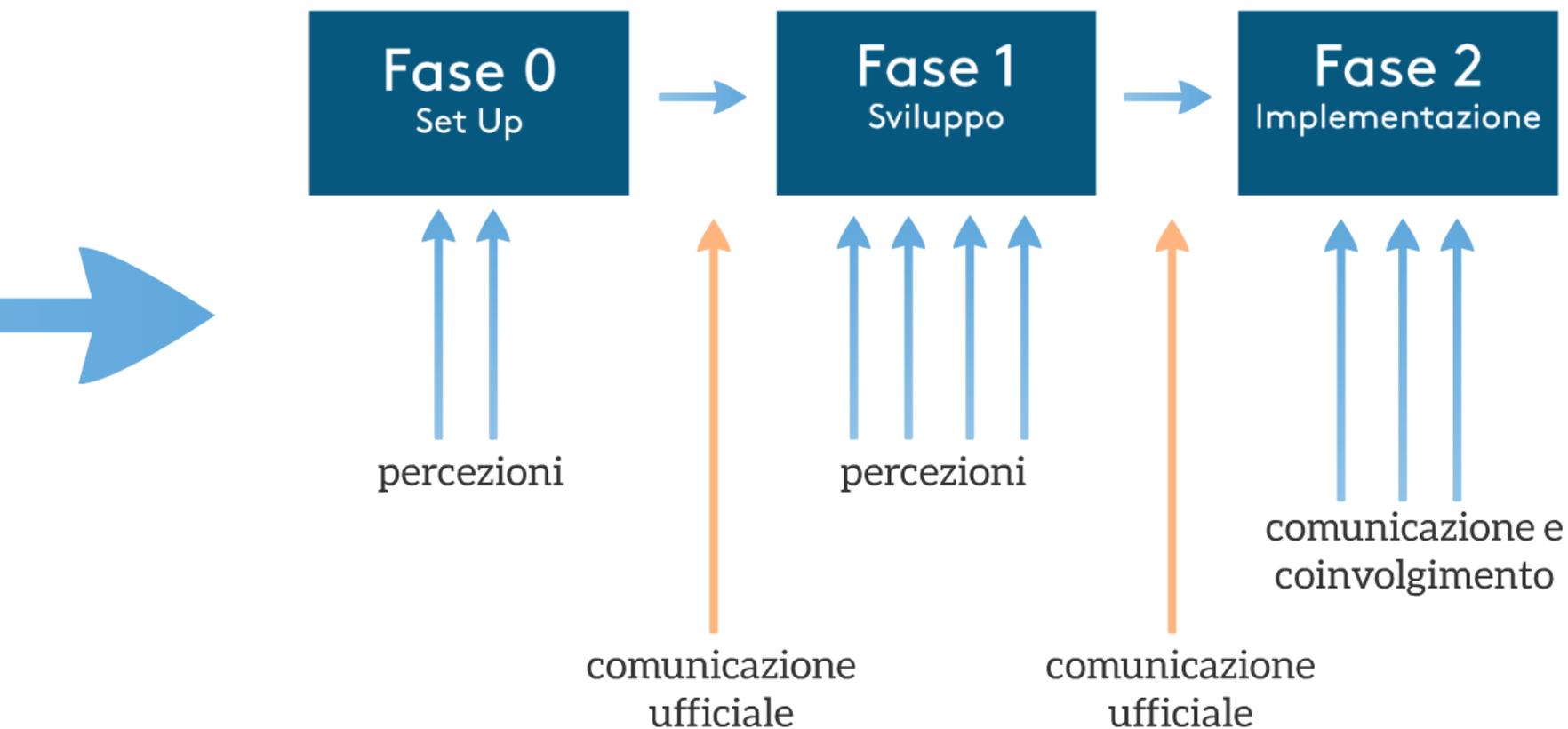


4

Comunicazione e
percezioni



4. Comunicazione e percezioni

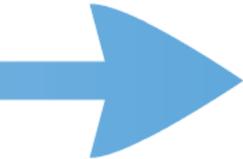




5
Fase 1 - Sviluppo:
As-Is e
Cultural Assessment



5. Fase 1 - Sviluppo: As-Is e Cultural Assessment



Avviare la
"macchina"
sin dall'inizio

Scegliere le
risorse da
coinvolgere

Puntare ad un
livello di dettaglio
non eccessivo

Svolgere il Cultural
Assessment
in parallelo



6.
Fase 1 - Sviluppo:
To- Be



A photograph of a dirt path leading under a bridge in a grassy field. The path is the central focus, leading from the foreground into the distance. The bridge is a concrete structure with a metal railing, spanning across the path. The surrounding area is lush with green grass and some trees in the background. The sky is blue with some clouds. A blue arrow points from the left towards the path.

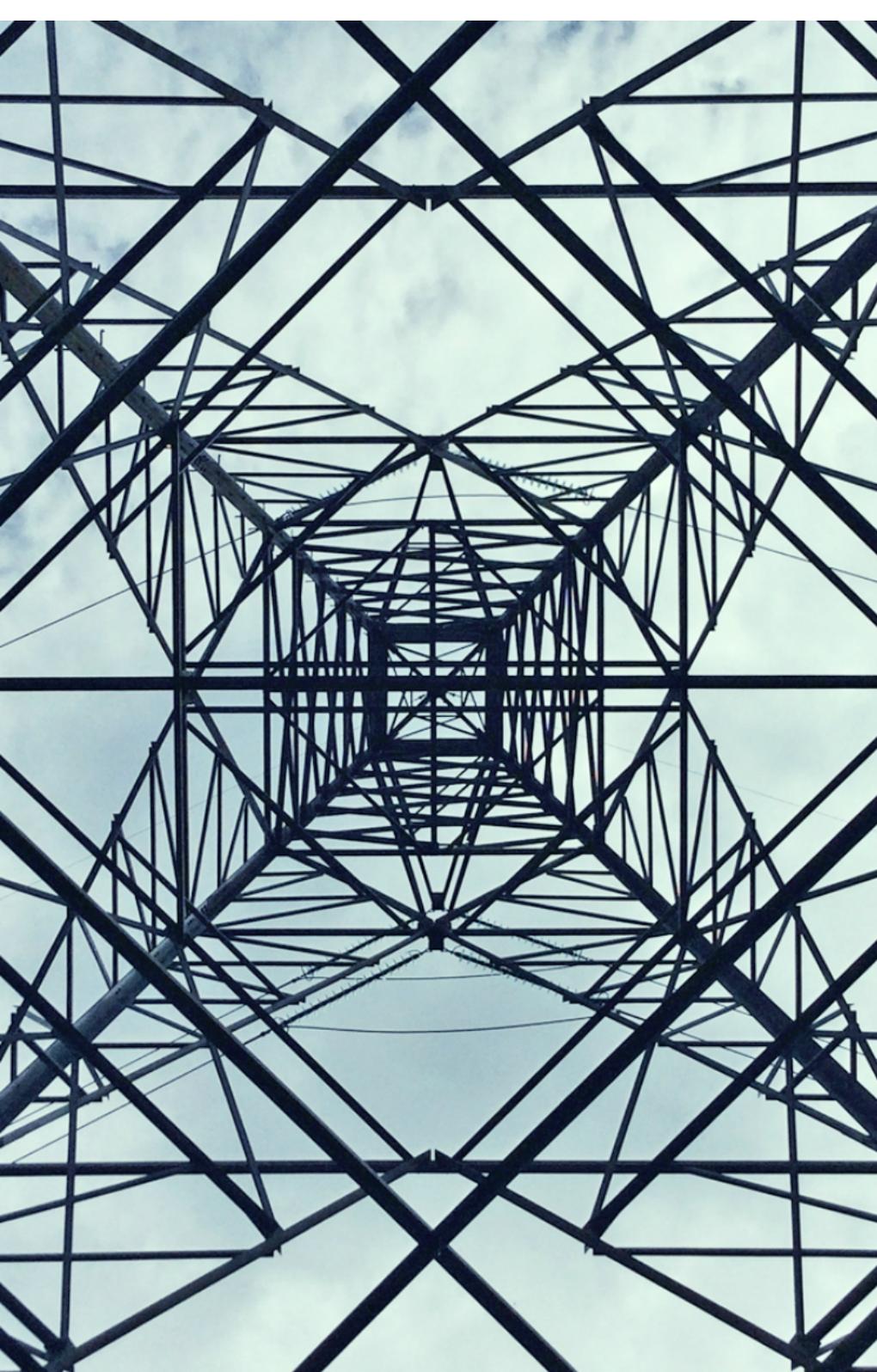
6. Fase 1 - Sviluppo: To- Be

Identificare gli snodi di
cambiamento ed innovazione

6. Fase 1 -
Sviluppo: To- Be

Scegliere le risorse
da coinvolgere





6. Fase 1 - Sviluppo: To- Be

Garantire
una visione
di insieme unica

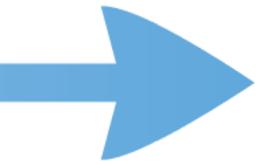


7

Fase 1 - Sviluppo:
To-Be, Gap e Change
Readiness



7. Fase 1 - Sviluppo: To-Be, Gap e Change Readiness



Definire la Change
Readiness insieme
a To Be e Gap

Scegliere il miglior
mix di strumenti



8
Fase 2:
Implementazione



8. Fase 2 - Implementazione

- Piano di comunicazione articolato e mirato per popolazioni omogenee
- Change Agent e Champion

