

Come supportare la gestione del cambiamento in azienda

Pubblicato: Giovedì 28 Febbraio 2019



Lo sviluppo di nuove competenze in azienda è fondamentale visto il crescente affermarsi di nuovi contesti, come quello digitale, che richiedono capacità specifiche e allo stesso tempo offrono grandi opportunità per innovare l'azienda e vincere le sfide del prossimo futuro.

Tecnologia e formazione

I corsi di formazione si avvalgono sempre più della tecnologia nella loro struttura e proposta di fruizione, per offrire un servizio ancora più flessibile alle aziende e alle loro esigenze: molte lezioni e webinar possono infatti essere seguiti online, con un insegnante virtuale. Le piattaforme di *eLearning* sono sempre più diffuse e permettono una formazione diffusa e condivisa con il docente e con gli altri allievi partecipanti ai corsi.

Le imprese vedono sempre più come necessaria l'acquisizione di competenze legate al digitale, per fare in modo che le proprie risorse **sviluppano un modo di pensare**, e quindi di lavorare, innovativo e flessibile al cambiamento.

Formare per cambiare

La formazione è una delle leve più importanti per coltivare in azienda la cultura del cambiamento.

Il management aziendale si trova oggi a gestire la trasformazione digitale che implica nuovi strumenti

(software, CRM, cloud, business intelligence, ecc.), un nuovo approccio organizzativo e nuove strategie aziendali. Si tratta di **sfide di un certo rilievo** che vanno affrontate con la giusta preparazione: il punto di partenza è creare e sostenere nelle persone dell'azienda l'approccio mentale giusto a tutti i livelli e in tutti i reparti. Solo così è possibile trasformare metodi ormai superati e affrontare positivamente l'era digitale. Gli ambiti più importanti in cui realizzare il progetto di cambiamento sono le persone, i processi di lavoro, la tecnologia degli strumenti e l'ambiente professionale, tenendo conto delle opportunità offerte dalla digitalizzazione e dallo smart working.

Comunicare il cambiamento

Ogni azienda si trova ad affrontare dei cambiamenti che possono coinvolgere l'organizzazione e i metodi di lavoro. Di norma, queste trasformazioni vengono accolte con timore dai dipendenti che tendono a preoccuparsi dell'impatto che le novità potranno creare nella loro routine lavorativa. La fase di malcontento iniziale è del tutto naturale e fa parte del processo del cambiamento. Può essere superata in tempi più brevi se si cura il modo con cui viene comunicata la trasformazione, attraverso una presentazione ben preparata, l'organizzazione di più incontri a piccoli gruppi per poter mettere tutti a proprio agio, varie riunioni di follow-up per ascoltare eventuali dubbi e domande. Tutte le persone dell'azienda in qualche modo coinvolte vanno tenute in considerazione e tutti i responsabili della **comunicazione del cambiamento devono essere formati** a trasferirlo ai colleghi nei modi corretti. Il supporto di una società di formazione può essere utile in questo senso, per creare un flusso di comunicazione positivo e costruttivo.

Le competenze dei change manager

Le persone che in azienda si fanno portavoce del cambiamento devono essere dei veri e propri leader della trasformazione, così da promuovere l'innovazione a tutti i livelli con ogni loro collega.

Non si tratta solo di tecnici, ma di professionisti capaci di comunicare e generare nuovi metodi per affrontare il mercato di domani. Trovare professionisti con queste competenze è difficile, quindi la strada più percorribile è formare le risorse interne in questa direzione, in modo continuo. Per allenare le capacità di apprendimento, può essere coinvolto un partner esterno che svolga il ruolo di trainer e facilitatore, per creare le condizioni migliori per l'apprendimento nei diversi contesti.

Inoltre, il percorso di formazione non va imposto dall'alto, ma condiviso con tutti i livelli, individuando i talenti più predisposti al cambiamento, che faranno da change manager.

Modificare le abitudini

Il cambiamento in azienda, anche se può spaventare, è una situazione che può essere gestita a livello personale con serenità e fiducia nel miglioramento. Per arrivare a ciò, va creato un piano di azioni individuali concrete, anche molto semplici, che cambino possibili abitudini sbagliate, ad esempio chiudere per un po' di tempo la posta elettronica mentre si lavora a un documento, così da non avere distrazioni. Un'altra leva per sostenere le nuove abitudini è stabilire una auto-ricompensa, da ricevere ad obiettivo raggiunto. Mentre ci si allena alla nuova abitudine, la fiducia in se stessi aumenta e si migliora il modo di percepire il cambiamento.

Le trasformazioni sono oggi una costante del mercato. Motivare al cambiamento internamente all'azienda, formando le persone all'importanza dell'innovazione negli strumenti, nei metodi e nei modi di pensare, è importante per sostenere la crescita di tutti. Competenze tecniche, linguistiche, normative, di sicurezza e di marketing sono in continua evoluzione, e l'azienda può diventare sempre più abile e flessibile nel gestirli proprio grazie alla formazione continua.

Redazione VareseNews
redazione@varesenews.it

