

SCHEDA DI CASO

RISULTATO ATTESO 2 - Provvedere all'implementazione dei piani di change management, curando la messa in atto delle azioni finalizzate alla transizione dall'assetto corrente dell'organizzazione all'assetto pianificato

1 - DEFINIZIONE DEL PIANO DI CHANGE MANAGEMENT

Grado di complessità 2

1.2 ANALISI DELLA SITUAZIONE IN ESSERE

Realizzare un'analisi della situazione in essere che tenga in considerazione aspetti quali la cultura organizzativa, stakeholder, livello di coinvolgimento delle risorse professionali, consapevolezza del cambiamento, eventuali discriminazioni, etc. al fine di verificare l'effettiva realizzazione del piano di change management predisposto o la necessità di apportare modifiche

Grado di complessità 1

1.1 COSTRUZIONE DEL PIANO DI CHANGE MANAGEMENT

Costruire un piano di change management che contempli cinque diversi piani di attività: comunicazione del cambiamento verso i dipendenti, mappatura degli stakeholder coinvolti nel processo, modelli di coinvolgimento delle risorse professionali interne che prevedano anche un co-disegno della soluzione organizzativa, attività di formazione per il personale e un monitoraggio

2 - REALIZZAZIONE DI AZIONI DI CHANGE MANAGEMENT

Grado di complessità 3

2.3 DEFINIZIONE MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO RISORSE

Definire modalità e grado di coinvolgimento del personale interno all'azienda (es. comunicazione top down, riunioni, etc.) valutando la possibilità di coinvolgere il personale nel co-disegno del cambiamento organizzativo in essere e implementare la consapevolezza del cambiamento in atto

2.3 MAPPATURA STAKEHOLDER

Realizzare una mappatura degli stakeholder che risultano coinvolti nel processo di change management (es. clienti, fornitori, partner, etc.)

Grado di complessità 2

2.2 REALIZZAZIONE DEL PIANO DI FORMAZIONE

ADA.24.03.02 - ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO

Realizzare in un'ottica di inclusione e valorizzazione della diversità, sulla base del cambiamento in atto e di quanto previsto nel piano di change management, un piano formativo di dettaglio per il personale, che tenga conto di ruoli, posizioni da ricoprire, nuove competenze, inclinazioni etc. necessario a rendere operativo il nuovo assetto dell'organizzazione

2.2 REALIZZAZIONE MONITORAGGIO

Realizzare il monitoraggio della fase di passaggio dal vecchio al nuovo modello, secondo criteri e indicatori definiti nel piano di change management, al fine di misurarne gli impatti (es. risposta al cambiamento da parte delle risorse professionali, adeguatezza dell'attività formativa, necessità di revisione di ruoli, etc.)

Grado di complessità 1

2.1 ATTUAZIONE PIANO DI COMUNICAZIONE

Mettere in atto un piano di comunicazione rivolto al personale dell'azienda per fornire le informazioni necessarie circa i cambiamenti in atto e le tempistiche di realizzazione degli stessi (es. e-mail, informative, etc.)

SCHEDA RISORSE A SUPPORTO DELLA VALUTAZIONE DEL RISULTATO ATTESO 2

RISORSE FISICHE ED INFORMATIVE TIPICHE (IN INPUT E/O PROCESS ALLE ATTIVITÀ)

- Piano degli interventi di sviluppo organizzativo
- Strumenti di rilevazione e analisi delle caratteristiche specifiche del contesto di intervento (cultura organizzativa, stakeholder, livello di coinvolgimento delle risorse professionali, consapevolezza del cambiamento, ...)
- Principi e norme per l'inclusione, la non discriminazione e le pari opportunità

TECNICHE TIPICHE DI REALIZZAZIONE/CONDUZIONE DELLE ATTIVITÀ

- Tecniche e metodi per l'analisi dello stato in essere dell'organizzazione
- Tecniche e metodi per la definizione di piano di change management
- Tecniche e metodi di monitoraggio degli interventi di change management

OUTPUT TIPICI DELLE ATTIVITÀ

- Piano di change management definito
- Piano di comunicazione attuato
- Piano di monitoraggio realizzato
- Mappatura degli stakeholder compiuta
- Piano di formazione realizzato

INDICAZIONI A SUPPORTO DELLA SCELTA DEL METODO VALUTATIVO E DELLA PREDISPOSIZIONE DELLE PROVE

ESTENSIONE SUGGERITA DI VARIETÀ PRESTAZIONALE

1. L'insieme delle tecniche per la definizione di un piano di change management
2. Set informativo relativo alle esigenze aziendali
3. Set informativo relativo alle caratteristiche specifiche del contesto di intervento

DISEGNO TIPO DELLA VALUTAZIONE

1. Prova prestazionale: sulla base di informazioni fornite impostare un piano di change management articolato nei suoi cinque piani di attività
2. Colloquio tecnico relativo alla logica utilizzata per il disegno del piano di change management

FONTI

Sitografia

AIDP - Diagnosi organizzativa

<http://www.aidp.it/riviste/articolo.php?id=1&ida=1617&idn=179&idx=>

Maroncini A. La diagnosi organizzativa

<http://www.performat.it/pubblicazioni-articoli/la-diagnosi-organizzativa/>

Gabriele Blasutig, Esercizi di diagnosi organizzativa in Quaderni del Dipartimento di Scienze dell'Uomo - Università degli Studi di Trieste

https://dispes.units.it/sites/dispes.units.it/files/all_pagb/DSU%2001-07%20Blasutig%20-%20Esercizi%20di%20diagnosi%20organizzativa.pdf

Lucio Fumagalli, Gestione e Organizzazione per la comunicazione d'impresa

<https://www.slideshare.net/luciofumagalli/change-management-7466097>