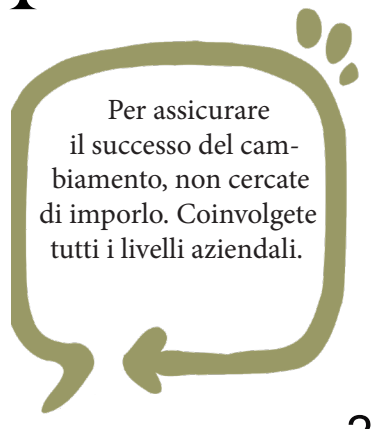
A ♣

A ♣

2 ♣

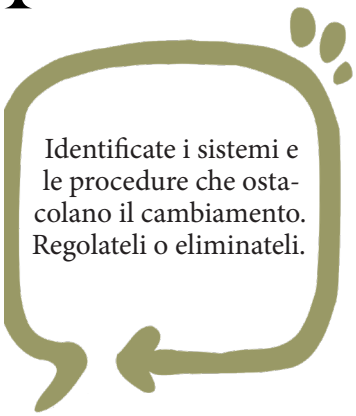
2 ♣

3 ♣



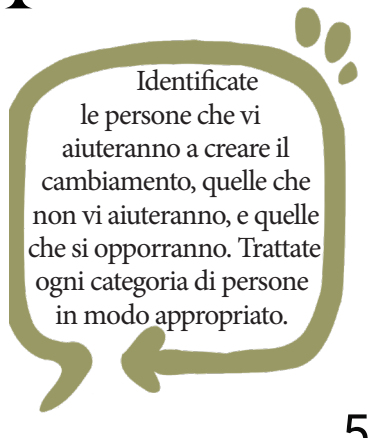
3 ♣

4 ♣



4 ♣

5 ♣



5 ♣

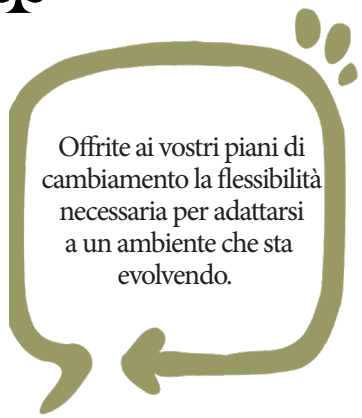
6 ♣

6 ♣

7 ♣

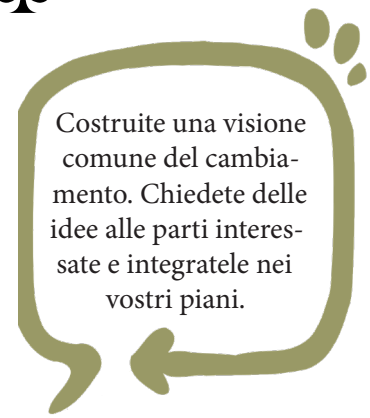
7 ♣

8 ♣



8 ♣

9 ♣



9 ♣

10 ♣

Offrite una visione ambiziosa del cambiamento, per incitare le persone a uscire dalla loro zona di comfort.

10 ♣

J ♣

Pianificate delle riunioni per parlare dell'avanzamento del processo di cambiamento. Sottolineate l'importanza delle tappe principali considerandole come degli eventi festivi.

J ♣

Q ♣

Dimostrate un ottimismo realista. Rimanete positivi, senza nascondere le difficoltà da superare.

Q ♣

K ♣

Fate in modo che i vostri migliori collaboratori diventino ambasciatori del cambiamento. Chiedete loro di aiutarvi a diffondere le informazioni sul cambiamento.

K ♣

A ♠

Fate in modo che il processo di cambiamento cominci con un'azione che permette di ottenere risultati rapidi.

A ♠

2 ♠

Per prevenire problemi e ostacoli che potrebbero sorgere, ascoltate attentamente coloro che si oppongono al cambiamento.

2 ♠

3 ♠

Trasformate l'insoddisfazione in energia che farà avanzare il cambiamento.

3 ♠

4 ♠

Quando siete sicuri che la vostra principale azione di cambiamento verrà realizzata facilmente, ricordate che il 70% di queste azioni finiscono per fallire.

4 ♠

5 ♠

Combinate un approccio di problem solving con un approccio che tenga conto dei punti di forza e delle potenzialità esistenti.

5 ♠

6

Create uno spirito di squadra: incoraggiate le parti coinvolte a sostenersi a vicenda durante il cambiamento.

6

7

Comunicate la vostra visione del cambiamento in modo chiaro e concreto e continuate a ripetere il vostro messaggio.

7

8

Coinvolgete una massa critica di persone, che convincano gli altri a partecipare al processo di cambiamento.

8

9

Date il buon esempio: dimostrate la vostra volontà di imparare e di evolvere.

9

10

Trattate direttamente la resistenza al cambiamento da parte dei dirigenti o dei managers. Fateli collaborare per trovare le soluzioni ai problemi.

10

J

Non lasciate che la critica e il cinismo facciano deragliare il treno del cambiamento. Affidatevi a persone di buona volontà.

J

Q

Dopo i primi cambiamenti, non mostrate una soddisfazione esagerata. Continuate i vostri sforzi fino all'ultimo chilometro.

Q

K

Durante tutto il cambiamento, continuare a trattare le persone con rispetto, nonostante gli sconvolgimenti e i conflitti.

K

JOCKER

collection

52 Carte Consiglio

Questo gioco di 52 carte deve essere utilizzato con il libretto delle attività, disponibile separatamente.

Il concetto di "52 Carte Consiglio" si ispira alle Practical Advice Cards di Thiagi: www.thiagi.com

Altri giochi di carte sono disponibili, vedi http://www.learningbydoing.fr/it/frame-games/

A

Spiegate i principali cambiamenti esterni che hanno un impatto sulla vostra organizzazione : globalizzazione, tecnologia, concorrenza…

A

2

Sottolineate le ragioni del cambiamento. Spiegate lo scopo e le ragioni sottostanti.

2

3

Costituite un team di direzione con le competenze, le relazioni e il dinamismo necessari per guidare il cambiamento.

3

4

Costruite un team per guidare il cambiamento. Queste persone dovranno avere background, competenze e punti di vista diversi.

4

5

I managers diretti sono la fonte più affidabile per trasmettere le informazioni sul cambiamento. Fate in modo che siano ben preparati e informati.

5

6

Nei vostri messaggi sul cambiamento, ricordate i rischi che comporta il mantenimento della situazione attuale.

6

7

In tutte le vostre comunicazioni sul cambiamento, incorporate storie vissute e metafore.

7

8

Fate attenzione ai livelli di stress delle persone coinvolte nel progetto di cambiamento. Per ridurre lo stress, praticate il dialogo e festeggiate i successi.

8

9

Assicuratevi che i senior managers dell'organizzazione siano coinvolti in modo visibile.

9

10

Ascoltate attentamente le persone che si preoccupano del cambiamento. Fate capire loro la necessità di accompagnare il cambiamento.

10

J

Fate spazio al cambiamento: considerate ciò che deve essere eliminato o ridotto per fare spazio a nuove attività.

J

Q

Organizzate formazioni per consentire ai dipendenti di affrontare bene il cambiamento.

Q

K

Prima di pianificare un processo di cambiamento, assicuratevi che sia coerente con gli obiettivi e i valori della vostra organizzazione.

K

A

Formate tutti i managers agli approcci di gestione del cambiamento, basandovi su ricerche ed esempi di aziende che hanno avuto successo.

A

2

Rendete noti, a tutta l'azienda, i progressi compiuti nel corso delle azioni di cambiamento.

2

3

Siate realisti in merito al calendario dei piani d'azione. Per le organizzazioni di grandi dimensioni, possono essere necessari diversi anni.

3

4

Ricordate quanto sia difficile cambiare il vostro comportamento. Siate pazienti e attenti agli altri, come se foste nei loro panni.

4

5

Collegate i valori aziendali al processo di cambiamento.

5

6

Utilizzare grafici e diagrammi per illustrare i progressi ottenuti durante il cambiamento.

6

7

Date alle persone l'opportunità di condividere le loro esperienze vissute durante il processo di cambiamento.

7

8

Costruite fiducia e collaborazione attraverso una comunicazione chiara, aperta e positiva.

8

9

Non siate stupiti se il cambiamento provoca dei conflitti.

9

10

Investite nella formazione per aiutare le persone interessate ad acquisire nuove competenze, necessarie al successo del cambiamento.

10

J

Prima di avviare il processo di cambiamento, fate il bilancio delle risorse umane disponibili.

J

Q

Eliminate le barriere burocratiche e i bottle necks che potrebbero ostacolare la realizzazione del cambiamento.

Q

K

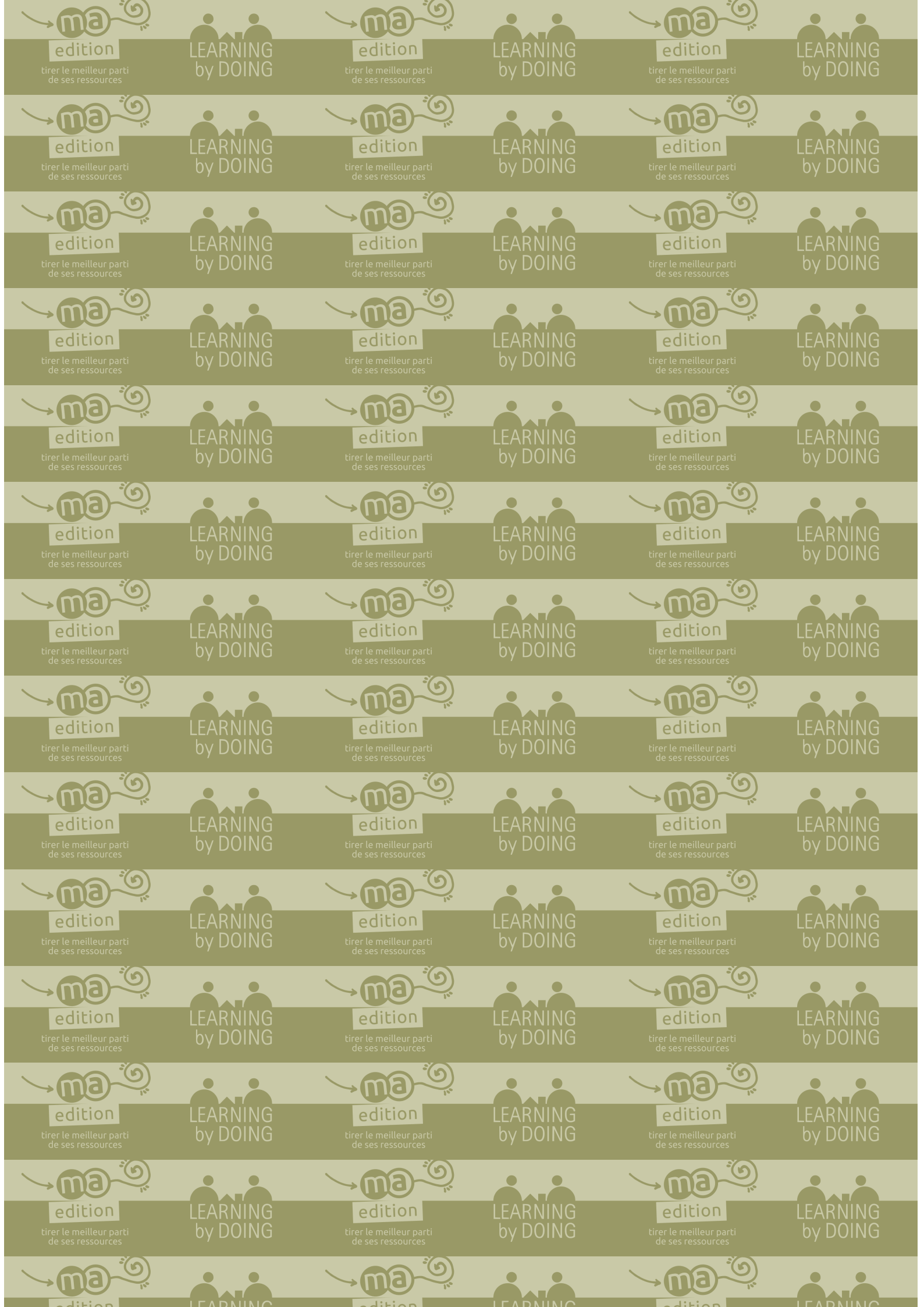
Sorvegliate ciò che i vostri clienti dicono di voi attraverso i social media. Usate gli elementi negativi per sottolineare l'urgenza del cambiamento.

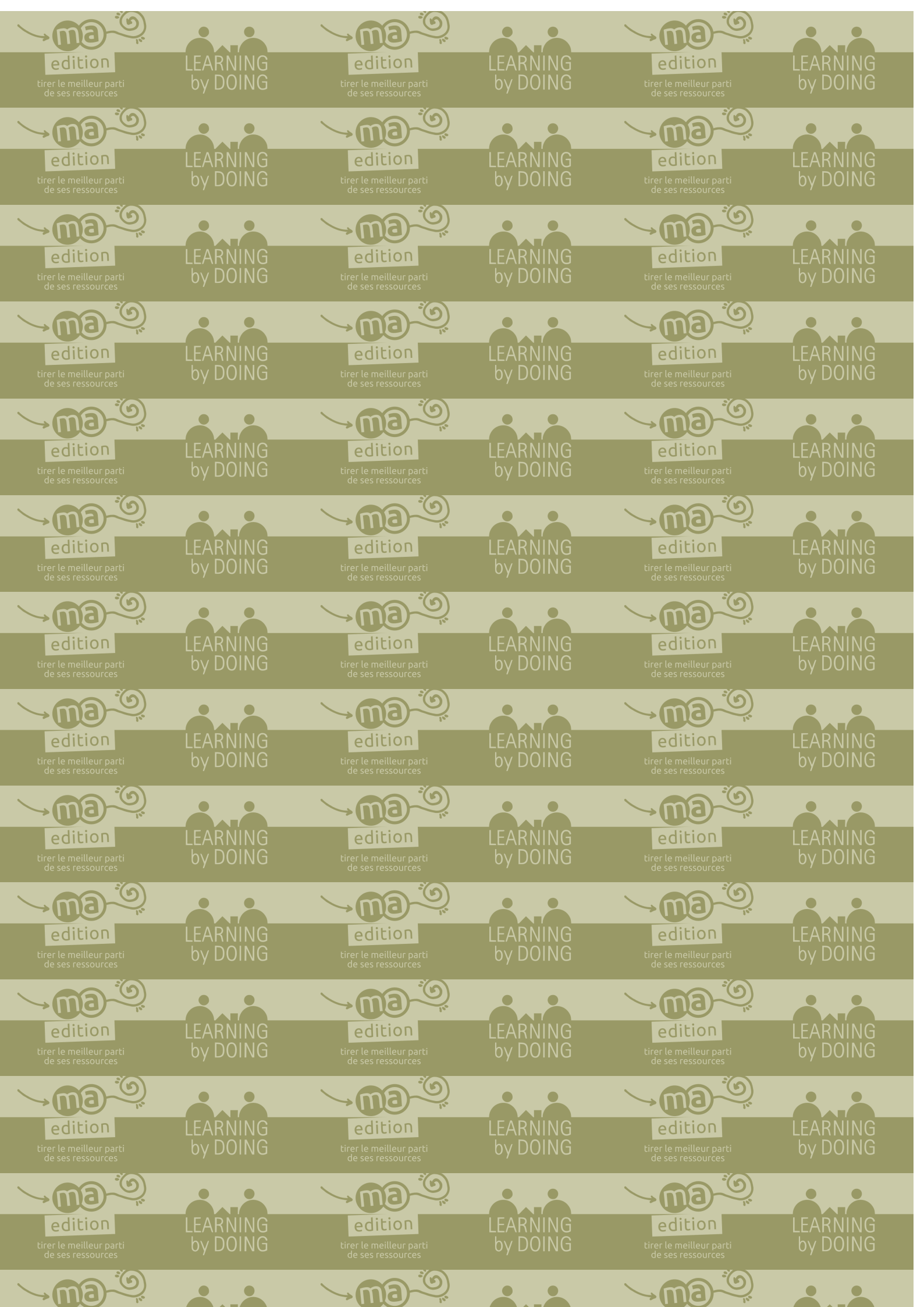
K

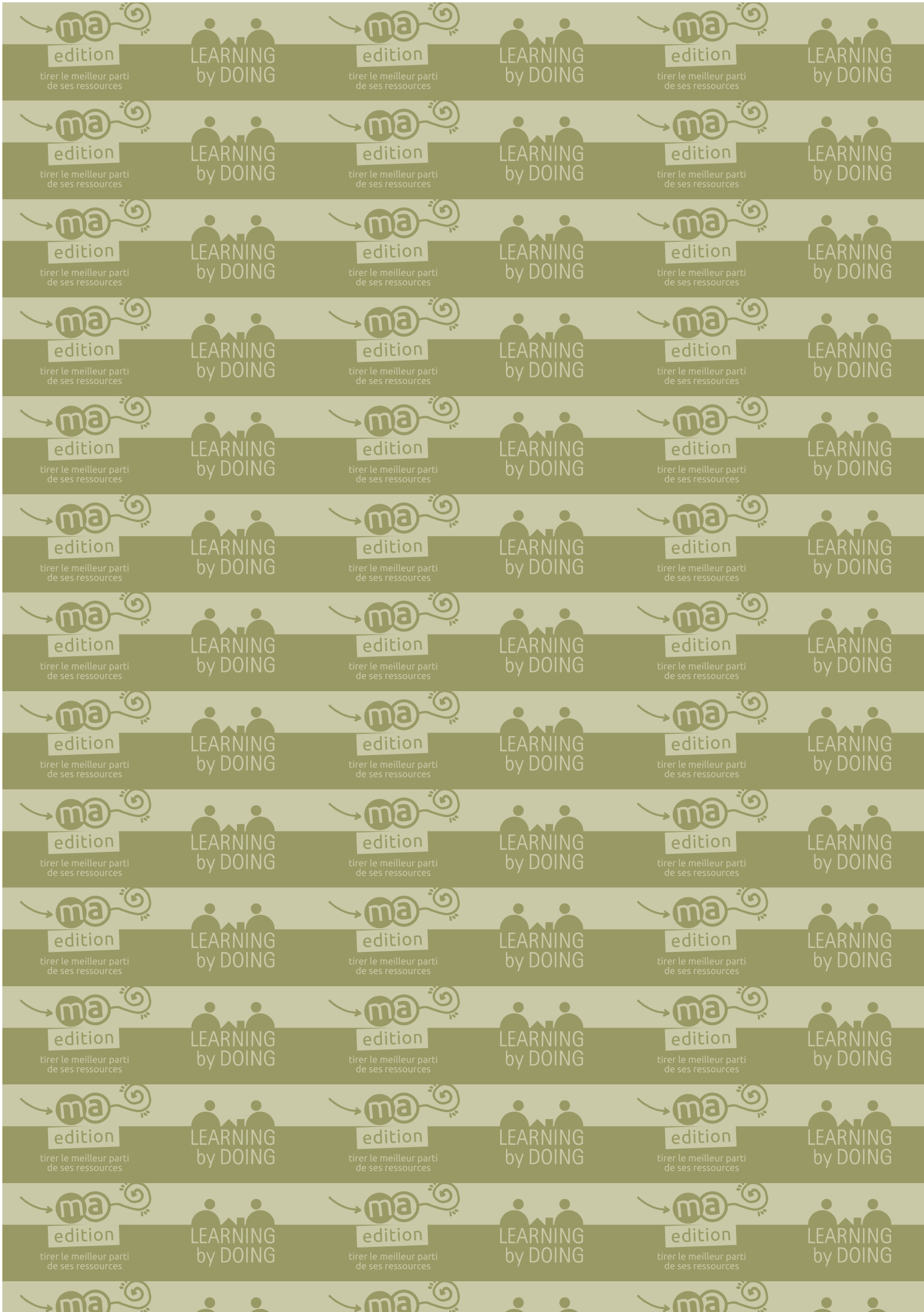
Gestire il Cambiamento

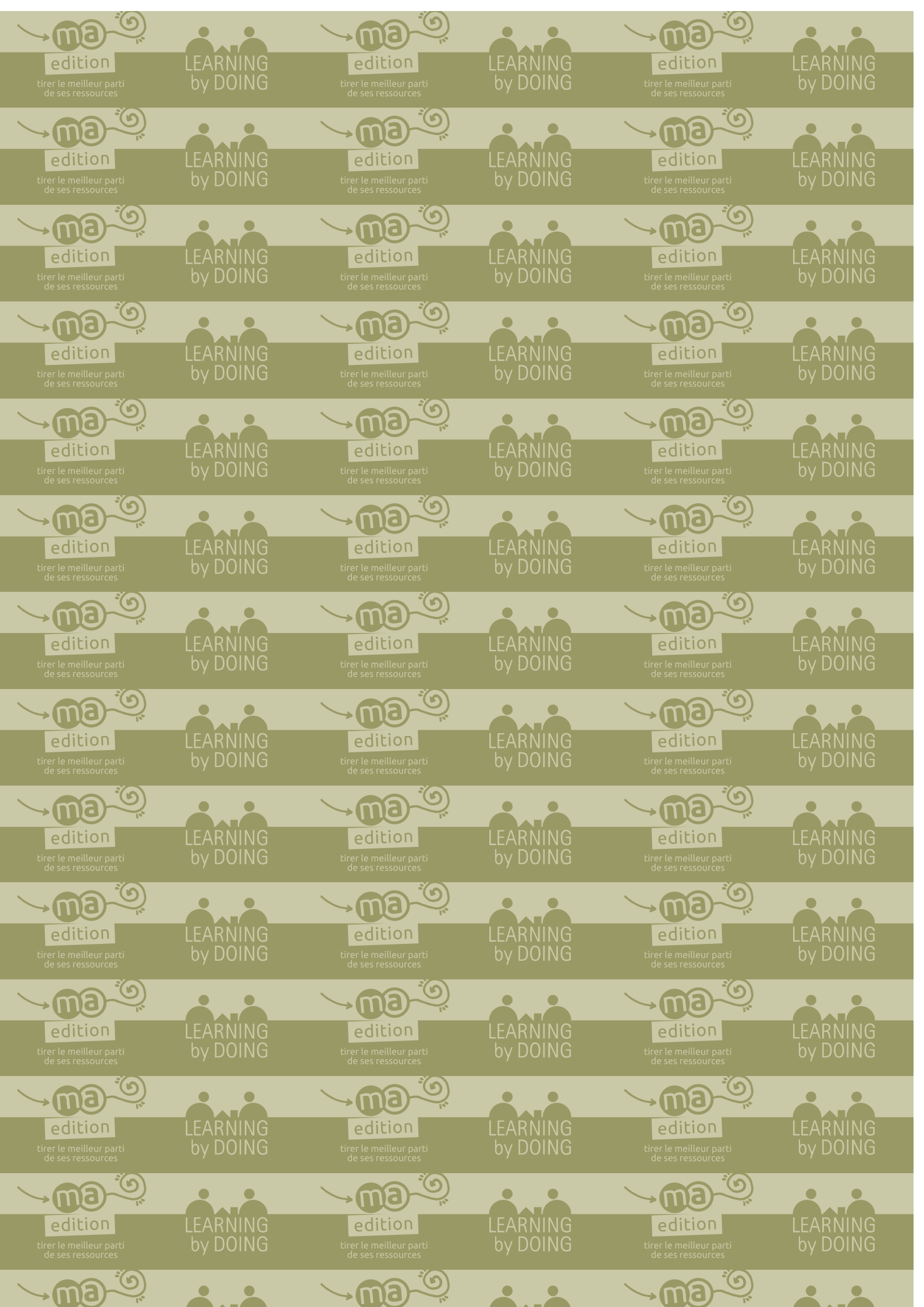
I giochi
52 Carte Consiglio
sono ispirati dalle Practical Advice Cards di Thiagi.

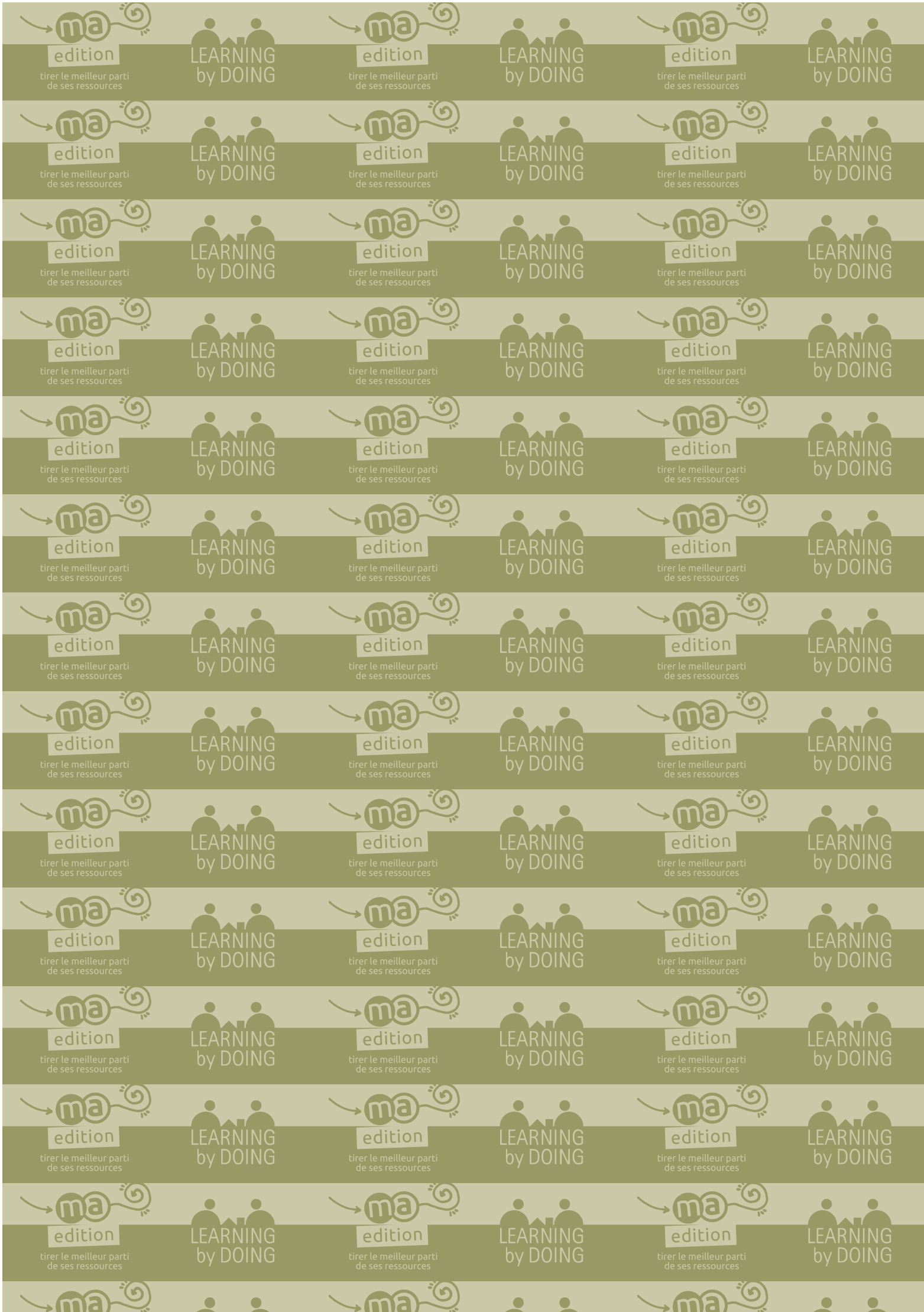
Pubblicati da Mieux-apprendre, tradotti da Learning By Doing, con il permesso del Gruppo Thiagi.

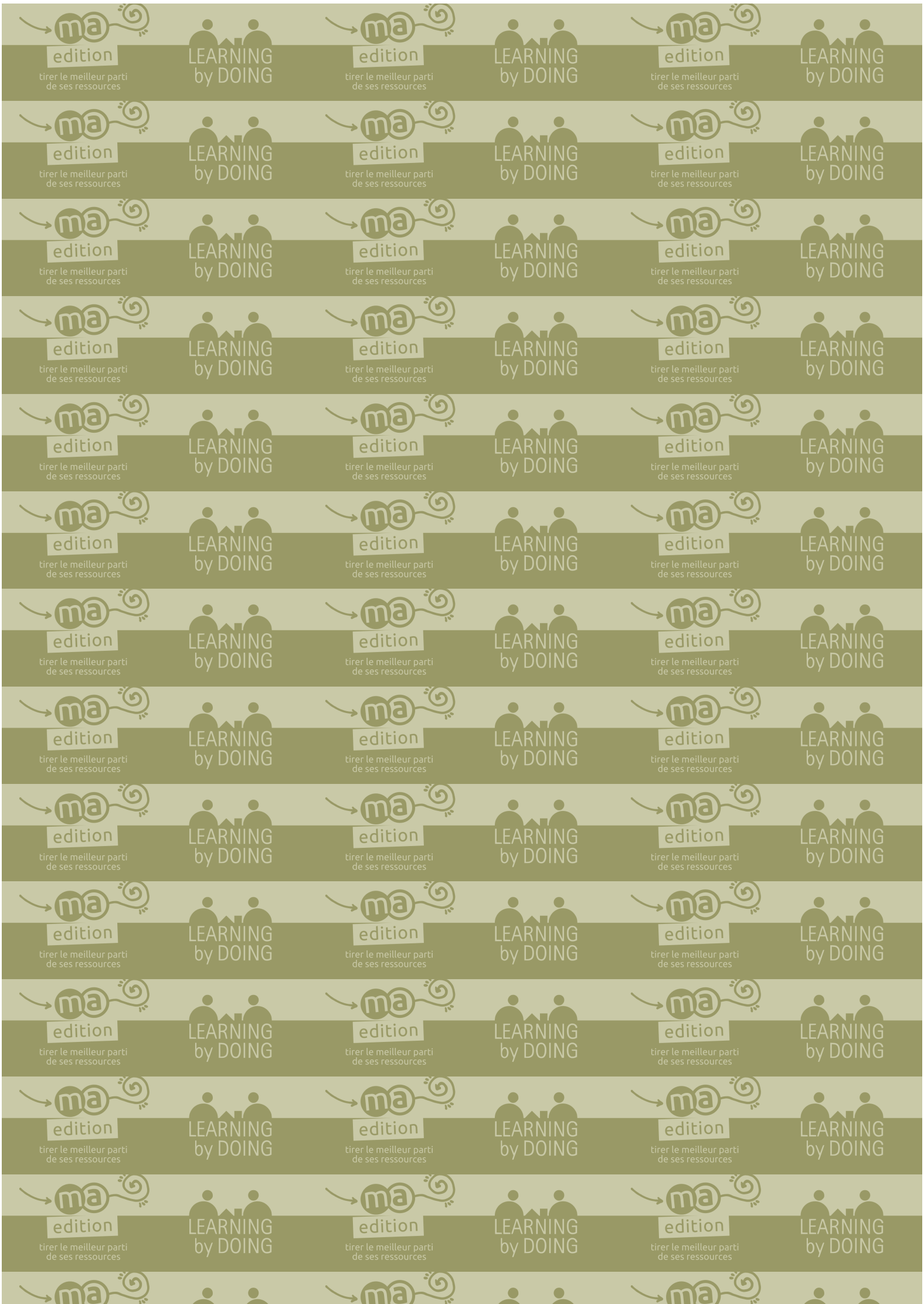

ma
edition
tirer le meilleur parti
de ses ressources
LEARNING
by DOING


ma
edition
tirer le meilleur parti
de ses ressources
LEARNING
by DOING


ma
edition
tirer le meilleur parti
de ses ressources
LEARNING
by DOING


ma
edition
tirer le meilleur parti
de ses ressources
LEARNING
by DOING


ma
edition
tirer le meilleur parti
de ses ressources
LEARNING
by DOING


ma
edition
tirer le meilleur parti
de ses ressources
LEARNING
by DOING