

LA GESTIONE DEL CAMBIAMENTO



BIONDI GIANNI

INDICE

- Introduzione al cambiamento [Pag. 3](#)
- La Gestione del cambiamento [Pag. 5](#)
- Il cambiamento nella vita reale [Pag. 6](#)
- Consapevolezza emotiva: il riconoscimento delle proprie emozioni e dei loro effetti [Pag. 7](#)
- Accurata valutazione di sé: conoscere le proprie risorse interiori, le proprie abilità e i propri limiti [Pag. 8](#)
- Fiducia in sé stessi: una forte percezione del proprio valore e delle proprie capacità [Pag. 9](#)
- Come affrontare il cambiamento con positività [Pag. 10](#)
- Il cambiamento in azienda [Pag. 14](#)
- La gestione del cambiamento a livello aziendale [Pag. 15](#)
- I vantaggi della gestione del cambiamento e modelli tradizionali per la gestione [Pag. 15](#)
- Le convinzioni limitanti nel cambiamento [Pag. 21](#)
- Conclusioni [Pag. 24](#)

Introduzione al cambiamento



Per far sì che nasca il cambiamento, occorre una scintilla al nostro interno.

È necessario un imprinting per far sì che venga fuori.

Questi aspetti possono riguardare:

- lavoro
- relazioni (amorose – amicizie – relazioni con colleghi)
- sport
- altro

Bisogna stare attenti perché spesso come cambiamento si pensa a dover lasciare una cosa per un'altra ma non è così.

Spesso il cambiamento può essere anche una mancanza da andare a riempire, un vuoto che vogliamo che non ci sia più.

Purtroppo, però non è così facile cambiare e la domanda che ci sorge più spontanea è, perché è così difficile cambiare?

La causa principale è la paura che si prova di fronte a un cambiamento.

Si ha paura di fare nuove scelte o di dove può portarci un percorso ancora sconosciuto.

Iniziamo a domandarci cosa capiterà, se riusciremo a trovare un nuovo amore, se saremo capaci di intraprendere un altro lavoro o di riuscire a stare soli.

Così posticipiamo, neghiamo a noi stessi la necessità di spostarci da dove siamo, ci nascondiamo dietro la razionalizzazione e finiamo col che restare fermi e inattivi.

Un bellissimo esempio si questo è “La favola del bruco”.

“C'era una volta un bruco che si sentiva brutto e sfortunato, viveva in un prato, vicino ad un piccolo specchio d' acqua.

Insieme a lui c'era un altro bruchetto, sempre allegro e intraprendente. Una mattina come tante altre, si svegliò con una strana sensazione e con tanta sete, si avvicinò allo specchio d'acqua per bere e vide riflesses sulla superficie delle bellissime ali variopinte, grandi e leggere. Le osservò a lungo: ondeggiavano leggermente quando venivano accarezzate dal venticello primaverile.

Il bruco pensò: "Come sarebbe bello essere una farfalla, libera di volare sui fiori, elegante e colorata. Io, invece sono brutto e peloso, pesante e lento!". Vicino a lui svolazzò un'altra farfalla. Il bruco allora disse: "Perché stamattina siete venute qui, farfalle? Volete mica ricordarmi quanto sono brutto io paragonato alla vostra bellezza?"

La farfalla che gli stava di fronte lo guardava divertita. "Cosa ridi? - disse il bruco - Lasciatemi solo e non prendetevi gioco di un insetto sciagurato!". "Guarda il riflesso sull'acqua! Guardalo bene!"- disse una delle due farfalle - "Sei così preso a piangere per la tua bruttezza e sfortuna che non ti accorgi neanche di ciò che hai davanti! Non vedi che quella splendida farfalla sei tu e che io sono il tuo amico?" "Il bruco, ormai farfalla, rimase senza parole: era proprio lui! Così capì quanto tempo

aveva sprecato a lamentarsi di ciò che non andava, senza riuscire a vedere quanta bellezza aveva già dentro di sé”.

A mio avviso è un bellissimo racconto che dice tanto sul cambiamento, ora andiamo nel dettaglio dell'argomento.

Paura del nuovo?



La Gestione del cambiamento

Ci sono dei cambiamenti inevitabili o spontanei mentre altri, invece, dipendono da:

- una necessità
- un'opportunità (per esempio una proposta di matrimonio o nuovo lavoro)
- da un bisogno di adattamento a qualcosa di nuovo.

Cambiamo anche fisicamente, perché:

- cresciamo ed invecchiamo
- diventiamo più sedentari o più attivi.

Cercare o anche riuscire a concepire il nuovo che andrà a sostituire il vecchio a volte spaventa e ci mette in crisi.

La paura può dipendere dalla scarsa fiducia nelle nostre risorse interiori, dal fatto che non riusciamo ad ascoltarci e osservarci.

Ascoltare ed osservare la nostra interiorità e il nostro corpo non è sempre così scontato e semplice! Il torpore che sta all'interno della nostra zona di comfort ci mantiene dentro

l'abitudine e dentro le certezze che abbiamo già. Quando qualcosa ci sconvolge, mettendo in crisi schemi mentali, valori e convinzioni, siamo obbligati ad aprirci con noi stessi, concedendoci una crisi di riorientamento e reindirizzamento della nostra vita.

Il cambiamento nella vita reale

Bisogna cambiare se non arriviamo ad un risultato prefissato, se non otteniamo il nostro obiettivo, se ci troviamo male con il nostro partner, con il nostro lavoro e in tanti altri casi.

Come detto la paura è tanta però domandiamoci una cosa, cosa ci fa paura?

Il cambiamento, uscire dalla zona di confort oppure rimanere nella situazione difficile in cui siamo?

Perché se nasce questa necessità è perché vertiamo qualcosa.

Una persona di 50 anni che si trova male in una azienda potrà vivere in maniera sbagliata con la paura di non trovare più nulla e allo stesso tempo rischierà di farsi del male da solo a non provarci.

La stessa cosa la si può dire a livello sentimentale, dopo tanti anni che sto con il mio partner sorge spontanei pensare al vuoto, oddio cosa faccio oddio adesso dove vado ma troverò mai uno?

Magari pensiamo anche:

“Sono ingrassato sono dimagrito sono pelato sono brizzolato ecc”

troppe domande bisogna provarci e basta.

Qual è il miglior modo di avere delle risposte se non provi a cambiare?

Bisogna stare attenti perché il cambiamento non è così scontato sicuramente non lineare ma circolare non esiste che mi sveglio una mattina e dico voglio cambiare devo fare

così e si cambia ma è un processo molto complicato in cui vengono coinvolte una serie di eventi e una serie di altri aspetti da quelli cognitivi a fisici.

Nella gestione del cambiamento aiuta moltissimo l'intelligenza emotiva di Goleman e la consapevolezza delle emozioni, perché spesso il cambiamento può nascere in maniera sbagliata da una emozione nel caso non andremo da nessuna parte e saremmo a parlare di aria fritta.

È importante avere consapevolezza sulle proprie emozioni, in questo cosa ci dice Goleman?

Daniel Goleman nel suo famoso best seller *Intelligenza Emotiva* (1996) illustra che, nelle competenze relazionali, il grande spartiacque si trova fra mente e cuore o, più tecnicamente, fra cognizione ed emozione. Alcune competenze, ad es. il ragionamento analitico e l'expertise tecnico, sono esclusivamente cognitive. Altre combinano pensiero e sentimento e Goleman (1996) le definisce "competenze emotive".

L'intelligenza emotiva determina la nostra potenzialità di apprendere capacità pratiche basate sui suoi cinque elementi: consapevolezza e padronanza di sé, motivazione, empatia e abilità nelle relazioni interpersonali. La nostra competenza emotiva dimostra quanto, di quelle potenzialità, siamo riusciti a tradurre in reali capacità pronte per essere messe in atto sul lavoro.

Consapevolezza emotiva: il riconoscimento delle proprie emozioni e dei loro effetti.

Questa consapevolezza, del modo in cui le nostre emozioni influenzano ciò che facciamo, è la competenza emotiva fondamentale. Se ci manca questa abilità siamo sviati dalle emozioni completamente fuori controllo.

I nostri sentimenti sono costantemente con noi, ma troppo raramente noi siamo con loro. Il nostro corpo è adattato a un ritmo più lento. Avremmo bisogno di tempo per riflettere, ma non lo abbiamo, o comunque non ce lo concediamo.

Le persone incapaci di riconoscere i propri sentimenti sono tremendamente svantaggiate.

Per alcuni la “sordità” emotiva consiste nell’ignorare i messaggi che il corpo sta cercando di inviare loro (nella forma di mal di testa cronici, attacchi di ansia, mal di schiena) avvertendoli che qualcosa non va.

Tuttavia, la consapevolezza di sé può essere coltivata. I nostri valori traducono in ciò che per noi è più importante, ha più potere. La consapevolezza di sé serve come barometro interiore, che valuta se, in ultima analisi, ciò che stiamo facendo (o che stiamo per fare), ne valga davvero la pena. Ciò che davvero alimenta l’entusiasmo dell’individuo per il lavoro è un più ampio senso di scopo e di passione personale. Meno consapevoli siamo di ciò che davvero ci appassiona, tanto maggiore è il rischio di perderci.

Accurata valutazione di sé: conoscere le proprie risorse interiori, le proprie abilità e i propri limiti.

Prima di poter guidare gli altri, prima di poter aiutare gli altri, devi scoprire te stesso (Webber, 1996). Tutti i punti deboli possono tradursi in una mancanza di consapevolezza di sé altrimenti sapere dove migliorarsi si traduce in motivazione a concentrarsi dove si è carenti: tutte le competenze importanti sul posto di lavoro sono abitudini apprese. Tuttavia, questi miglioramenti non avranno mai luogo se non si compie il primo passo, acquisendo consapevolezza che certe abitudini ci danneggiano e rovinano le nostre relazioni interpersonali. Le persone allora possono cercare attivamente il feedback per sapere come sono percepite dagli altri, e si rendono conto che si tratta di informazioni preziose. In sé stessa la consapevolezza è un importante strumento di cambiamento, soprattutto se l’esigenza di cambiare è la linea con i propri obiettivi, con la propria mission o i propri valori fondamentali (e con quelli della propria azienda).

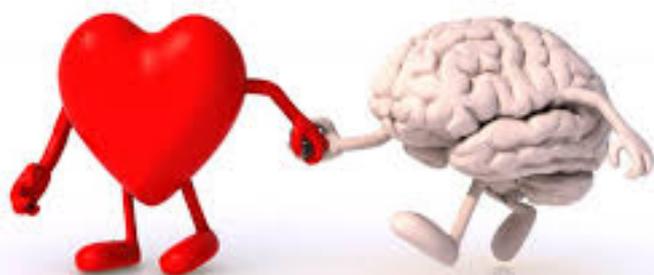


Fiducia in sé stessi: una forte percezione del proprio valore e delle proprie capacità.

La fiducia nelle nostre capacità ci dà la sicurezza necessaria per buttarci a capofitto in un'impresa o per assumere con naturalezza la leadership di un gruppo. La fiducia in sé stessi non va confusa con l'impulsività. Queste persone riescono meglio di altre a giustificare le proprie decisioni o azioni, e a resistere senza farsi turbare dall'opposizione.

Strettamente correlata alla fiducia in sé stessi c'è la self-efficacy, la percezione della propria efficacia, che non corrisponde esattamente alle nostre capacità ma piuttosto alla nostra convinzione. Per garantire la prestazione ottimale non bastano le sole capacità: per usarle al meglio occorre anche credere in esse. Chi crede nelle proprie capacità di prestazione affronta l'impresa con gioia. Esiste uno stretto legame fra conoscenza di sé e fiducia in sé stessi.

Per affrontare il cambiamento oltre alla conoscenza delle proprie emozioni, alla consapevolezza, è importante affrontarlo anche con positività, vediamo il adesso il cambiamento con positività in cinque passi



Come affrontare il cambiamento con positività

Imparare come affrontare il cambiamento con positività è molto importante. La vita è continua trasformazione e saper essere flessibili e resilienti è diventata la vera sfida del secolo.

Il ritmo quotidiano, le responsabilità grandi e piccole, l'apparente ampliamento delle scelte e i turbamenti interiori sempre più grandi scorrono paralleli e si intersecano. Come possiamo affrontare tutto questo senza perdere la calma e la ragione?

Impariamo prima di tutto a chiedere aiuto quando comprendiamo che non possediamo le forze per gestire certe fasi della nostra vita da soli, aiuto a ritrovarci, ad accettarci e riniziare.

Non possiamo controllare tutto, gli imprevisti, quelli grandi e grossi, come lutti, trasferimenti, rotture di relazioni importanti e licenziamenti possono essere improvvisi e fulminanti; sono difficili da accettare.

Sembrerà strano ammetterlo, ma anche abituarsi al cambiamento positivo è difficile, ad esempio quando arriva un figlio, quando si inizia un nuovo percorso professionale o si incontra una persona che fa di nuovo battere il cuore.

Questo percorso può essere rappresentato in cinque punti cruciali:

- La preparazione
- L'accettazione
- L'autoconsapevolezza
- La condivisione
- L'azione

Cinque strategie o strumenti da utilizzare tutti insieme o uno alla volta. Modalità per rispondere allo stress che può provocare vedere la propria vita cambiare forma e destinazione.

La preparazione

Quando un cambiamento viene annunciato o si può prevedere può essere importante dedicare del tempo per prepararsi a riceverlo. Predisporre dal punto di vista psicologico aiuta a immaginare quali saranno i possibili scenari e a conoscere meglio cosa ti aspetta. Se hai ricevuto notizia di un trasferimento puoi raccogliere informazioni sulla città in cui andrai a vivere.

Oppure puoi iniziare a studiare il programma del corso di laurea se hai intenzione di iscriverti all'università e sai che questa novità ti suscita emozioni contrastanti.

Come un faro che da lontano richiama la nave verso il porto, così la preparazione al cambiamento conduce verso mete e rotte sicure, nate dalla volontà dell'individuo di assecondare i suoi valori e bisogni.

L'accettazione

La depressione da cambiamento esiste, è un disturbo che colpisce molte persone che in un momento di crisi e di passaggio vivono questa forte condizione di disagio.

Per questo è importante, anche tramite questo articolo, che tutti coloro che vivono immersi in questa dimensione sappiano che c'è una soluzione. La prima cosa che si deve accettare è che non possediamo il controllo totale della vita, ma che possiamo avere un buon controllo del nostro atteggiamento mentale e delle azioni.

Questo è già sufficiente a farci trovare la motivazione per allenare quella capacità di controllo e renderla più efficiente.

La prima volta che si vive un brutto momento di cambiamento, con tutti gli annessi e connessi del caso (senso di disperazione, paura, tristezza, depressione, panico, e molto altro) si ha l'impressione di rimanere schiacciati da tutta quella negatività. Si ha la certezza che non si tornerà indietro e si è convinti di aver perso tutto. Ma nonostante la presenza di pensieri ed emozioni sgradevoli piano piano la luce ritorna, si impara a riconoscere la propria capacità di scegliere che reazioni avere, quali azioni compiere, come reagire, prima partendo dalle cose piccolissime e quotidiane, poi arrivando a quelle grandi.

L'autoconsapevolezza

Riuscire a entrare dentro sé stessi e ascoltarsi veramente è difficile, per alcuni addirittura impossibile. Ma è un percorso trasformativo, assolutamente in positivo.

Per imparare a osservarsi non è necessario correre subito dallo psicologo.

Potrebbe bastare anche prendersi dei momenti per sé stessi. Scrivere un diario è una delle possibilità più accessibili e di maggior successo quando si tratta di dialogare con la propria parte interiore. Al diario si può dire tutto e, fidati, rileggendolo anche solo qualche settimana dopo avrai modo di rivederti da altri punti di vista, di percepire cosa suscita in te quello che hai scritto. E nel corso del tempo imparerai ad essere più ricettivo anche senza tenere un diario, intercetterai con più facilità le tue emozioni e saprai gestirle. Nei momenti di passaggio, crisi e cambiamento il diario ti aiuta ad avere un

modo per scaricare la mole pressante di pensieri e preoccupazioni. Un domani, quando lo rileggerai, sarai un'altra persona, rileggerlo ti farà un certo effetto.

La condivisione

Il diario non basta per superare la depressione da cambiamento o semplicemente per abituarsi ai cambiamenti dell'esistenza.

C'è un mondo di persone che ripetono che ognuno di noi deve trovare dentro di sé la forza per andare avanti, e se da un lato riteniamo vero questo assunto, siamo convinti allo stesso modo che avere qualcuno vicino può essere salvifico.

Per diversi motivi, in primis perché se si sta vivendo un momento di passaggio difficile e anche psicologicamente impegnativo è molto più faticoso gestire gli impegni quotidiani.

Nelle fasi di vita complicate e dolorose anche fare la spesa diventa un'incombenza troppo difficile da portare a termine. Chiedere aiuto riduce il peso delle responsabilità e serve ad alleggerire il carico nel momento del bisogno. Ma c'è un altro motivo, forse anche più importante. Gli altri possono ascoltarci, parlarci, consolarci, e quando troviamo qualcuno che riesce a farlo è bellissimo. Prova a pensare a quelle persone la cui compagnia sai che ti fa bene, anche solo per distrarti dal chiacchiericcio mentale che in questo momento di assale. Vai da loro, anche solo per un caffè, prendi del tempo per stare con qualcuno che si prenda cura di te.



L'azione

Fare qualcosa è importante, ma cosa? All'inizio, nel momento stesso del cambiamento è meglio non fare niente.

Se proprio vuoi fare qualcosa al massimo prova a fare meditazione, rilassamento o qualsiasi altra attività collegata al benessere psicofisico. In un secondo momento potrai invece agire per ripristinare nella tua vita quello che il cambiamento ha stravolto. Concentrati sulle cose per te importanti, sui tuoi valori. Quello che tu sei come persona può cambiare, ancora una volta, per sempre, ma tu resterai integro, non temere. Allora guarda al tuo presente e sappi che ti chiede adesso di accogliere un futuro radioso. Abituarsi al cambiamento non sarà mai semplice, ma può essere davvero l'esperienza che precede tutto ciò che hai sempre desiderato. La vita è meravigliosa e stupefacente, anche se questa affermazione può sembrare banale.

Il cambiamento in azienda



La gestione del cambiamento consente di gestire passo dopo passo le transizioni importanti, come l'adozione di un nuovo strumento aziendale o l'inserimento di un nuovo dirigente. Con un solido processo di gestione del cambiamento, puoi aiutare la tua squadra a adattarsi e a gestire la transizione senza problemi.

Il cambiamento è essenziale per aiutare l'organizzazione ad avere successo. Man mano che si cresce bisognerà adottare nuovi strumenti, provare nuove strategie e aprire nuovi mercati, solo per citare alcuni esempi.

I piccoli cambiamenti o quelli che non coinvolgono molte persone sono facili da implementare.

Senza una pianificazione adeguata, cercare di implementare un cambiamento nell'organizzazione può portare al caos, alla confusione e al rallentamento dell'attività.

I cambiamenti, invece, devono essere introdotti in maniera ponderata: elabora un piano chiaro e offrire tutta l'assistenza necessaria prima che il cambiamento diventi effettivo, in modo che la transizione sia il più fluida possibile.

La gestione del cambiamento a livello aziendale

La gestione del cambiamento è il processo di preparazione e gestione di un cambiamento aziendale. In generale, durante questo processo, ci si prepara alla transizione, si ottiene il sostegno dell'organizzazione indipendentemente dal cambiamento e, infine, lo si implementa gradualmente e secondo un piano preciso.

La cosa più importante è affrontarlo consapevolmente e da diverse prospettive.

Prima di implementare un cambiamento, pensa a quale impatto avrà sui membri della tua organizzazione a diversi livelli e su diversi team.

La gestione del cambiamento è un processo, oltre che una metodologia.

I vantaggi della gestione del cambiamento e modelli tradizionali per la gestione

Con una gestione del cambiamento efficiente, si può adottare nuovi processi senza rallentare il team o l'organizzazione. Di solito, detestiamo abbandonare il "vecchio

modo" di fare le cose, anche se quello nuovo è obiettivamente migliore. Un piano di gestione del cambiamento rende consapevole il tuo team del valore del nuovo cambiamento senza stravolgere i processi lavorativi abituali.

Un processo efficace di gestione del cambiamento può aiutare a:

- dare impulso all' azienda
- ridurre la resistenza al cambiamento
- aumentare la probabilità di riuscita del cambiamento
- ridurre l'eventuale impatto negativo del cambiamento

I processi di gestione del cambiamento risalgono ai primi anni Sessanta e, nel corso degli anni, si sono affermate numerose metodologie. Qui vedremo i 3 modelli tradizionali per la gestione del cambiamento a livello generale.

Il modello di Lewin

Kurt Lewin, psicologo americano di origine tedesca, è noto soprattutto per il suo contributo alla ricerca applicata alle pratiche di comunicazione.

Il modello di cambiamento di Lewin prevede tre fasi:

1. Scongelamento: durante questa fase bisogna aiutare il team o azienda a superare il rifiuto iniziale al cambiamento; bisogna analizzare le varie obiezioni, ma iniziare anche a convincere il team sul fatto che è necessario.
2. Cambiamento: è la fase in cui viene implementato il cambiamento. Bisogna ricordare che sarà un processo articolato, durante il quale ostacoli, imprevisti saranno all' ordine del giorno.
3. Ricongelamento: il cambiamento è stato implementato, ma non basta. È il momento di consolidare i nuovi processi in modo che diventino un'abitudine.

Oltre a questo tipo di modello, ne esiste un altro per la gestione del cambiamento aziendale molto articolato, Il modello ADKAR

Il modello ADKAR è stato creato da Jeff Hiatt. ADKR è un acronimo che sta per:

- Awareness (consapevolezza): consapevolezza della necessità del cambiamento
- Desire (desiderio): desiderio di sostenere e prendere parte al cambiamento
- Knowledge (conoscenza): acquisizione delle conoscenze necessarie per assicurare la riuscita del cambiamento
- Ability (capacità): capacità di implementare il cambiamento
- Reinforcement (consolidamento): consolidamento per garantire che il cambiamento continui a essere implementato nel lungo termine

Infine, il 3 modello che vedremo nella gestione del cambiamento aziendale è il metodo Kotter, composto otto fasi del cambiamento

Questo metodo è stato ideato da John Kotter, che descrive nel suo libro Guidare il cambiamento. Le otto fasi individuate da Kotter sono:

1. Creazione di un senso di urgenza per enfatizzare l'importanza di agire tempestivamente.
2. Costituzione di una coalizione guida per promuovere, coordinare e comunicare il cambiamento aziendale.
3. Sviluppo di una visione strategica e di iniziative per spiegare come sarà il futuro rispetto al passato.
4. Comunicazione e condivisione della visione per sostenere il cambiamento.
5. Rimozione degli ostacoli affinché l'organizzazione abbia la libertà necessaria per generare un impatto tangibile.
6. Conseguimento di successi a breve termine per motivare l'organizzazione a non mollare.
7. Consolidamento dei miglioramenti e costanza nell'implementarli fino a quando la visione non si concretizza.
8. Consolidamento del cambiamento fino a che non sia sufficientemente radicato nell'organizzazione da sostituire le vecchie abitudini.

Ora sorge spontanea una domanda, quando usare la gestione del cambiamento?

Non è necessario implementare l'intero processo di gestione del cambiamento per ogni cambiamento dell'organizzazione, ma solo in caso di un'importante resistenza da parte dell'azienda. Non va dimenticato che, come esseri umani, tendiamo a essere restii al cambiamento e raramente abbandoniamo il sistema esistente, anche se non è il migliore. Può essere difficile anche solo immaginare di dover lavorare in un modo a noi sconosciuto.

Ecco alcuni esempi di cambiamenti aziendali che possono essere implementati con un processo di gestione del cambiamento:

- introduzione di un nuovo strumento o tecnologia a livello aziendale
- cambio del direttivo o della struttura dell'organizzazione
- ridefinizione della cultura lavorativa o dei valori
- aggiornamento delle politiche aziendali, dei programmi HR o dei benefit
- fusione o acquisizione

La cosa più importante da considerare quando si implementa un processo di gestione del cambiamento è riflettere su quando e come implementare il cambiamento nell'organizzazione.

Un buon metodo lavorativo per il cambiamento è lo strumento Asana, utilizzato per i team per i servizi professionali.

Questo metodo aiuta spesso i team a sviluppare una strategia di gestione del cambiamento per facilitare l'adozione di un nuovo strumento o di una nuova tecnologia a livello aziendale.

Asana è uno strumento che non solo aiuta i team a organizzare e svolgere il lavoro, ma anche a implementare un nuovo approccio alla collaborazione attraverso la gestione del lavoro.

Utilizzare un processo di gestione del cambiamento può aiutare a garantire il successo e l'adozione del nuovo strumento o tecnologia.

Il cambiamento secondo Asana è composto da sei passaggi per adottare un nuovo strumento o tecnologia con la gestione del cambiamento

1. Definisci il perché.
2. Analizza la situazione attuale.
3. Progetta il primo flusso di lavoro.
4. Supporta il team e celebra i successi.
5. Preparati al successo.
6. Misura i risultati e promuovi l'utilizzo.

Andiamo a capire come utilizzare questo metodo, capendo cosa dicono i vari punti.

1. Definisci il perché

Prima di introdurre questo cambiamento nell'organizzazione, chiediti perché ne hai bisogno e quali punti critici potrebbe risolvere. Considera che c'è chi potrebbe non accoglierlo con entusiasmo, in quanto tutti proviamo una certa avversione alle novità, ma comunicarne la motivazione potrebbe essere di aiuto.

2. Analizza la situazione attuale

Per implementare un cambiamento su larga scala, è necessario iniziare in piccolo. Prima, scegli un flusso di lavoro da implementare nel nuovo sistema, in modo che il tuo gruppo per l'adozione possa sviluppare prassi e preparare esempi prima di implementarlo completamente. L'ideale sarebbe scegliere un flusso di lavoro che sia collaborativo e ampio, in modo da poter risolvere eventuali problemi prima dell'implementazione.

3. Progetta il flusso di lavoro

Questa è la tua occasione per testare il cambiamento in un flusso di lavoro o processo.

Il responsabile delle convenzioni dovrà organizzare un corso di formazione per il team o il flusso di lavoro selezionato. Assicurati che anche il sostenitore del prodotto sia disponibile per aiutarti a celebrare i risultati e a verificare che il processo funzioni efficacemente.

4. Supporta il team e celebra i successi

I membri del team stanno familiarizzando con il flusso di lavoro che hai scelto. Assicurati di fare regolarmente con loro il punto della situazione, e celebra ogni vittoria, anche se piccola. Partire con slancio non solo aiuterà il cambiamento a guadagnare terreno, ma incoraggerà più persone a prendervi parte, che, a loro volta, potranno diventare sostenitori del prodotto quando il cambiamento sarà diffuso su larga scala.

5. Preparati al successo

A questo punto, il tuo team dovrebbe aver acquisito dimestichezza con il nuovo flusso di lavoro ed essere operativo. Approfitta di questo momento per celebrare i primi risultati del team, raccogliere feedback in modo regolare, monitorare l'adozione degli strumenti e sviluppare best practice. Includere le domande frequenti, le sessioni di formazione e un piano per l'onboarding continuo dei nuovi colleghi in un luogo centralizzato assicurerà il successo a lungo termine.

6. Misura i risultati e promuovi l'utilizzo

Una volta risolti gli inconvenienti iniziali, è il momento di passare all'implementazione su larga scala. Utilizza le sessioni di formazione, le domande frequenti e tutto quello che hai preparato per il primo flusso di lavoro per aiutare gli altri team. A seconda delle dimensioni della tua azienda, pianifica dei momenti per rispondere alle domande con il tuo team per l'adozione. Incoraggia i sostenitori del prodotto a verificare e celebrare frequentemente i successi per fare in modo che il nuovo strumento di gestione del lavoro venga adottato dall'intera organizzazione.

Senza accorgertene, hai portato a termine con successo un piano di gestione del cambiamento!

La chiave per il cambiamento aziendale è la gestione del cambiamento

Non importa quale cambiamento aziendale tu stia implementato o quale metodologia di gestione del cambiamento utilizzi. Un'implementazione ponderata e accurata è la chiave per una gestione del cambiamento efficace.



Le convinzioni limitanti nel cambiamento

Facciamo un'introduzione a cosa sono le convinzioni limitanti o anche chiamate credenze limitanti.

Le credenze limitanti sono quelle convinzioni che peggiorano la nostra vita o che condizionano negativamente l'espressione del nostro potenziale.

Tutte le convinzioni limitanti che abbiamo, poiché sono delle sensazioni di certezza riguardo a qualcosa, possono essere cambiate e trasformate in potenzianti, ma per poterlo fare è necessario innanzitutto rendersi conto di avere delle convinzioni limitanti. Uno sportivo che non crede in se stesso, una persona che desidera diventare ricca ma che pensa che avere denaro lo renderà una persona avara, una ragazza che crede di non valere nulla sono tutti esempi di convinzioni limitanti.

Credenze limitanti: esempi

- Non sono portato per la matematica
- Se ti fidi delle persone verrai fregato
- Non posso avere successo perché non sono abbastanza capace
- Sono troppo vecchio per cambiare la mia vita
- Tutti gli uomini sono stronzi
- Non ho abbastanza talento
- Tutte le persone ricche sono avide
- Se hai successo, la gente si allontanerà da te
- Se il partner non mi da continuamente attenzioni vuol dire che non mi ama

Questi sono solo alcuni esempi di credenze limitanti.

La convinzione che cambiare è impossibile blocca in partenza. Pensa a quelle volte in cui hai desiderato avviare un nuovo progetto o percorso, ad esempio l'idea di andare in palestra per rimetterti in forma, ed è subito nata nella tua testa la convinzione che fosse complicato. Molto probabilmente avrai mollato subito, rinunciando al tuo obiettivo. È difficile è una convinzione limitante; Ogni volta che ripeti a te stesso che qualcosa è difficile o addirittura impossibile, la tua attenzione si sposta totalmente sugli ostacoli e

sulle criticità da affrontare in futuro. Non solo, ma invece di coglierle singolarmente per poterle superare, il tuo cervello le generalizza. La parte diventa il tutto: la singola difficoltà diventa il cammino stesso.

Se vuoi, è lo stesso effetto che suscita un libro di mille pagine: la sua mole spaventa e ferma la voglia di volerlo iniziare. Il tomo rimane così fermo sul comodino per mesi, ad attirare la polvere.

Cambiare è, effettivamente, complesso. La strada per il miglioramento è tortuosa, costituita spesso da fissazioni da sradicare, nuove abitudini da formare e punti di vista da costruire nel tempo. È necessario avere pazienza e, soprattutto, è doveroso cogliere la possibilità che risiede nelle difficoltà.

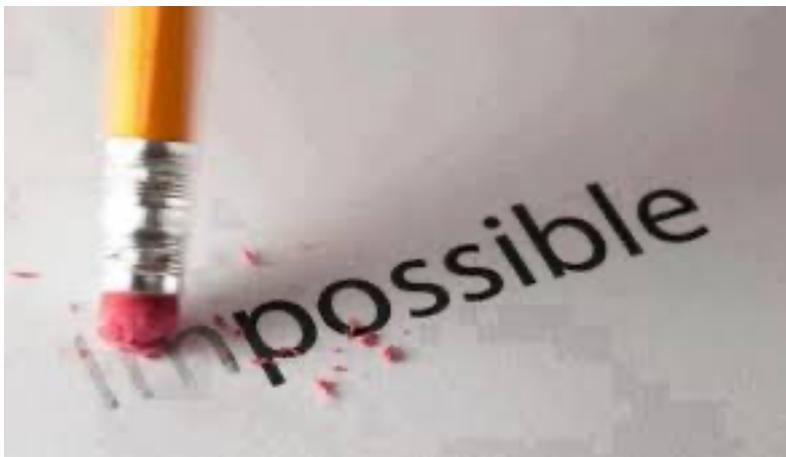
Gli atleti lo sanno bene. Nello sport, chi vince e riesce a superare i propri limiti sa bene che ogni ostacolo cela l'opportunità di lavorare su di sé per crescere e migliorarsi. I migliori atleti, coloro che creano nuovi record, conoscono prima di tutto i propri limiti per poter alzare sempre più l'asticella e spingersi oltre.

Cambiare è difficile per il timore. A parte gli ostacoli oggettivi, il motivo che incide di più sul blocco al cambiamento è la paura. Paura di sbagliare e commettere passi falsi; paura di mostrarti ai tuoi amici e alla tua famiglia come una persona diversa, maggiormente consapevole; paura di affrontare l'ignoto e di abbandonare le tue certezze.

Per poter scoprire e sfruttare le opportunità dietro ogni ostacolo, vediamo dei punti che potranno aiutare

1. Quando subentra la difficoltà? Pensando ad un cambiamento che desideri apportare alla tua vita, concentrati e risalisci al momento esatto in cui hai incontrato un ostacolo. Era forse all'inizio, già durante quei momenti in cui solo pensavi a cosa fare? Oppure più avanti, in fase di attuazione?

2. Cosa puoi fare fin da subito? Qui c'è poco da pensare e occorre passare al pratico già da oggi. Puoi effettuare una ricerca, anche online, per sapere come reperire le risorse di cui hai bisogno; puoi contattare delle persone, dei professionisti, che possano aiutarti nel processo.
3. Quali obiettivi ti poni e quali ostacoli puoi incontrare? Stabilisci delle azioni che puoi compiere da qui a una settimana, e poi da qui a un mese. Ci sono delle criticità che potrebbero bloccarti ad agire? Quali?
4. Chi può aiutarti? Pensa ad almeno una persona a cui chiedere aiuto, soprattutto in relazione agli ostacoli che prevedi dover affrontare. Nota bene: il tuo alleato non deve sostituirsi a te, bensì fornirti strumenti e suggerimenti affinché tu sia autonomo. Ad esempio, potrebbe essere qualcuno che ha già realizzato il cambiamento che desideri e che ti darebbe suggerimenti basandosi sulla sua esperienza.



Conclusioni

Quindi, Il cambiamento personale è importante per raggiungere gli obiettivi che ci siamo posti, per superare i nostri limiti e per adattarci alle nuove situazioni che la vita ci presenta. Inoltre, il cambiamento personale aumenta la nostra autostima, ci fa sentire più sicuri e ci motiva a fare sempre meglio.

Come abbiamo detto quindi è importante anche nell' ambito lavorativo

Il cambiamento personale ha dei notevoli risvolti positivi anche in azienda perché una risorsa che si sente realizzata e motivata è più produttiva e soddisfatta del lavoro svolto. Inoltre, il cambiamento personale può portare a un miglioramento delle relazioni interne ed esterne, aumentando l'efficacia della comunicazione e la fiducia tra i membri del gruppo.

In conclusione, il cambiamento personale è un processo che richiede tempo e impegno, ma che può portare a grandi risultati sia nella nostra vita personale che in quella lavorativa. È importante iniziare a identificare gli obiettivi che si vogliono raggiungere e pianificare un percorso d'azione per ottenere i risultati desiderati. In questo modo, si può diventare la migliore versione di sé e aiutare anche il proprio gruppo e la propria azienda a crescere.

BIBLIOGRAFIA

- Immagini di testo prese dai seguenti link:

https://www.google.com/search?client=safari&sca_esv=8a26c899bd46e931&rls=en&q=convinzioni+limitanti&udm=2&fbs=ABzOT_AodjG3Z5Uy9uqkc7G_BWFB16Bx8S3gmoaUEeL3OCl-LB4vtBGyDDvRKLYfemtwsZf0YNNZ6pYUOsCSg9S60N0_VO-SRdi3V8IHr-DjvLH_gwk6Q7nUiXmbyKssG1B88Rl-J-8cIEQwBXRe_yrDA8mgVTKlLpsDuQZ3IY6vaa8otJHRms1ERCgX1MkDi87yf6REvK2&sa=X&ved=2ahUKEwimi_z3jOaLAXUG3gIHHcBuBuQQtKgLegQIJRAB&biw=1118&bih=725&dpr=2

https://www.google.com/search?client=safari&sca_esv=8a26c899bd46e931&rls=en&q=azienda&udm=2&fbs=ABzOT_CJHzLz2g9qLwS3rPIwRoY84oX4_Z-CI9eu6FL5-ogFnneBy0RE5CIPR38aNwUe3LxrUMCHF-Aa9X_2WID-I3PWbwfDN56tsrTmm6TtFadkxAOvQPOJuJRoT9FgTpE_QgTZ0Nc2yyVReXvgNqKcI6pD2wnZ9i_mrO0CNBj_54gTtuumsZmNcdqYAgtdi8GxEhapFrMLSB1i5vJsLeDTpwrJ6OgqA&sa=X&ved=2ahUKEwj0kLD9jOaLAXUI0gIHHcnrCfYQtKgLegQIEhAB&biw=1118&bih=725&dpr=2

https://www.google.com/search?client=safari&sca_esv=8a26c899bd46e931&rls=en&q=intelligenze+emotiva&udm=2&fbs=ABzOT_A73RjDry_bdytnf_ZQZHw4j6ExB-ySl7EWftJnmMEEU59xan15TlzxNZTh_XsX2yDLA2fLYVh94e_QEAFtn_8KuFrw5nss2xVE_5JHJ_Tn8pk5cJQ-UAUJN0nli8gSD_cvYNIBOvfs9cCHVDCp7Y4NtS3rq-mifPEQ44WJsUWsoYmPfdmnSC-Uy7S9RBvWW2jT38-T&sa=X&ved=2ahUKEwiep9Kdk-aLAXWM9wIHHRW3Js4QtKgLegQIERAB&biw=1118&bih=725&dpr=2

- Citazioni sull' intelligenza emotiva presa dal libro “intelligenza emotiva di Daniel Goleman”
- Citazioni sulle convinzioni limitanti prese da appunti sulle spiegazioni del “Professore Ardizzi Roberto”
- Citazioni sulla gestione del cambiamento preso dal libro “intelligenza emotiva dentro il cambiamento e Intelligenza emotiva dal cuore alla performance di Joshua Freedom”
- Citazioni sulla gestione del cambiamento in azienda prese da link:
<https://asana.com/it/resources/team-motivational-quotes>

e libro sulla “leadership di Daniel Goleman”

- La favola del bruco preso dal [lik https://leggimiancora.altervista.org/storia-un-bruco-voleva-scalare-montagna/](https://leggimiancora.altervista.org/storia-un-bruco-voleva-scalare-montagna/)

**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE**