

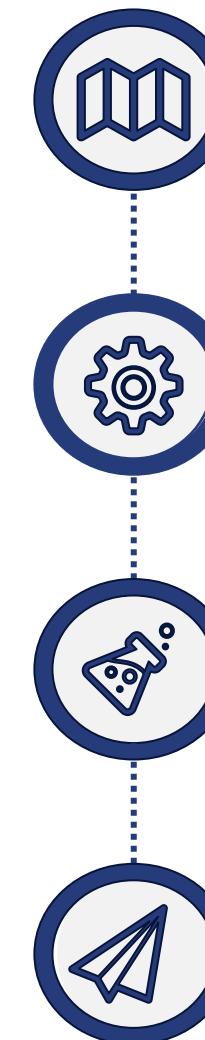


Change Management e la Trasformazione Digitale

Treviso, 12 aprile 2024

A photograph showing a close-up of a person's hands. One hand is holding a pen and writing on a piece of paper. The paper contains various charts and graphs, including a pie chart and a bar chart. The person is wearing a blue denim jacket and a red and black patterned bracelet. The background is slightly blurred.

Agenda



H.T. High Technology

Il cambiamento

Il Change Management

I risultati

01

H.T. High Technology

H.T. High Technology



38 anni



+100 persone



+13 M€



+120 clienti

Grandi, medie e piccole imprese
e Progetti Globali



Soluzioni preconfigurate
certificate SAP



Gruppo Seidor



5^a società di servizi IT
in Spagna



40 anni



+9.000 persone
+85 filiali in 45 Paesi



+880 M€



+8.000 clienti
Grandi, medie e piccole imprese
e Pubblica Amministrazione

Le nostre competenze

BUSINESS CONSULTING

Supporto delle organizzazioni nei processi di trasformazione del business per raggiungere obiettivi strategici a lungo termine e favorire l'adattamento degli utenti

-  Business and Digital Assessment and Transformation Roadmaps
-  Business Model, Process and Organizational Transformation
-  Change Management

DIGITAL CORE SAP

Implementazione e spostamento di SAP S/4HANA sfruttando soluzioni verticali, competenze specifiche del settore e metodologia di attivazione

-  Industry Solutions
-  Cloud services
-  AMS & SMS services (Application and System Management)
-  SAP S/4HANA upgrade and migration

INTELLIGENT ENTERPRISE

Soluzioni innovative e analitiche per trasformare le aziende in imprese intelligenti e guidare le decisioni aziendali sulla base di KPI e dati integrati

-  AI & RPA
-  Industry 4.0
-  Business Intelligence & Advanced Analytics
-  Salesforce CRM



From *Strategy...*

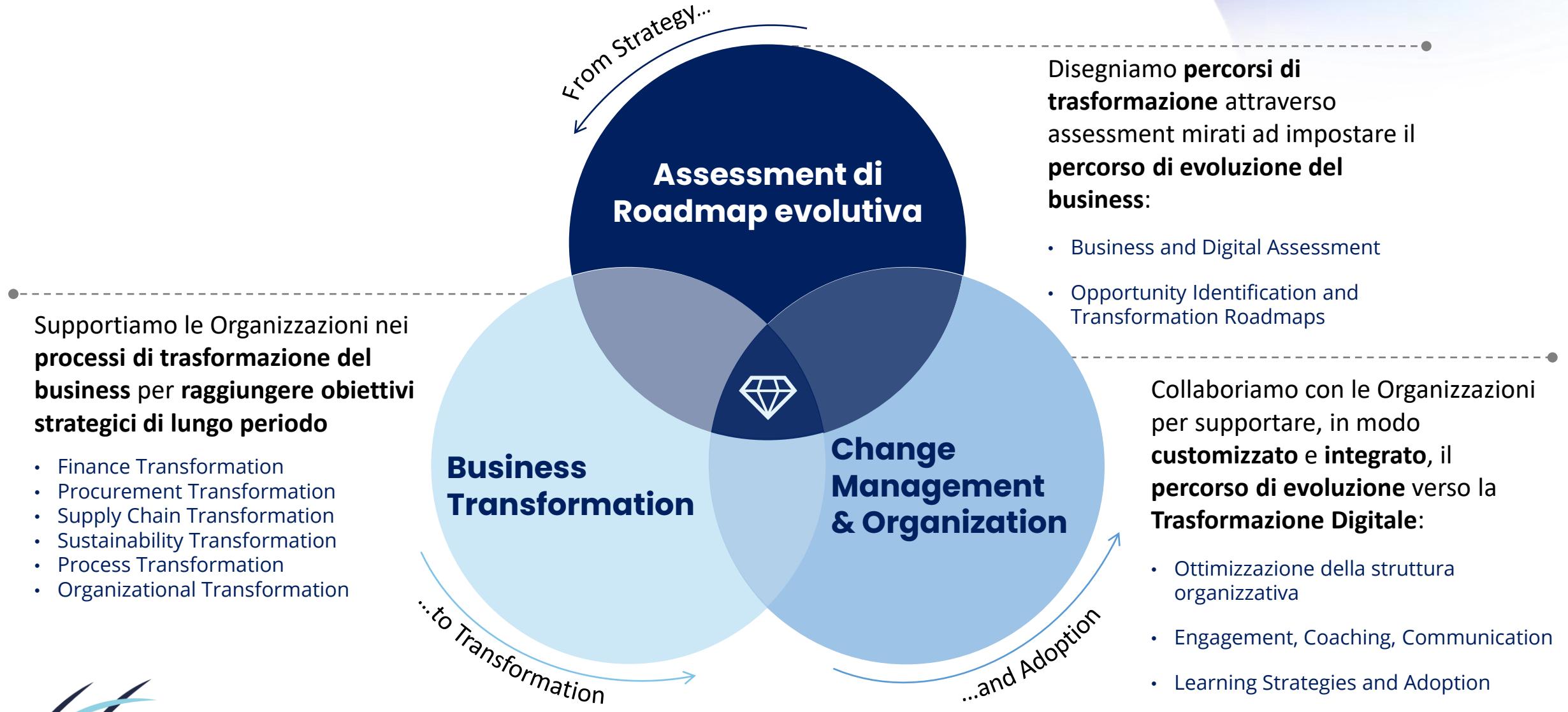


...to Transformation



..in an Intelligent Enterprise

I Servizi HT di Business Consulting



02

Il cambiamento

Il cambiamento

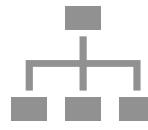
Aspetti e implicazioni del lato UMANO del cambiamento



- Le **persone**: componente cruciale dell'organizzazione ed elemento determinante nel successo dei progetti



- **Fattori psicologici** e **risposte emotive** al cambiamento
- Riconoscere e gestire le **resistenze** al cambiamento



- Il **Change Management**: risorsa irrinunciabile per il successo dei cambiamenti in azienda

Il cambiamento

Elementi del cambiamento



03

II Change Management

Il Change Management

Panoramica



- Disciplina evoluta negli ultimi 20 anni negli Stati Uniti



- Suggerisce un approccio strutturato per transitare da una situazione attuale ad una situazione futura desiderata



- Fornisce strumenti e processi per riconoscere e indirizzare le diverse fasi del cambiamento, massimizzando i benefici e minimizzando l'impatto negativo sui dipendenti

Il Change Management

Architettura del Change Management

- E' sostenuto da tre ELEMENTI CHIAVE:
 - Una chiara **visione** del cambiamento
 - Un solido modello di **sponsorship**
 - L'integrazione e **allineamento** dei processi di Change Management con i processi di Project Management
- Si sviluppa su due DIMENSIONI:
 - Dimensione **ORGANIZZATIVA**
supportando le organizzazioni ad **introdurre i cambiamenti** nei processi aziendali, nella tecnologia o nella struttura organizzativa
 - Dimensione **INDIVIDUALE**
aiutando le persone ad **adottare** nuovi comportamenti, competenze e atteggiamenti.

Il Change Management

Elementi chiave

Visione del cambiamento

Motivi, obiettivi, esiti, impatti su persone e organizzazione

Solida Sponsorship

Sponsor principale, Sponsor secondari, Change Agent

Allineamento CM e PM

Obiettivi, approcci, sequenze, scambio informazioni.

Il Change Management

La dimensione ORGANIZZATIVA

Valutazione

- Solidità degli elementi chiave
- Livello di preparazione al cambiamento e possibili resistenze

Preparazione

- Identificazione e formazione Sponsors e Change Agent
- Definizione strategia complessiva

Esecuzione

- Comunicazione, comunicazione, comunicazione
- Gestione resistenze, coaching e training, training, training

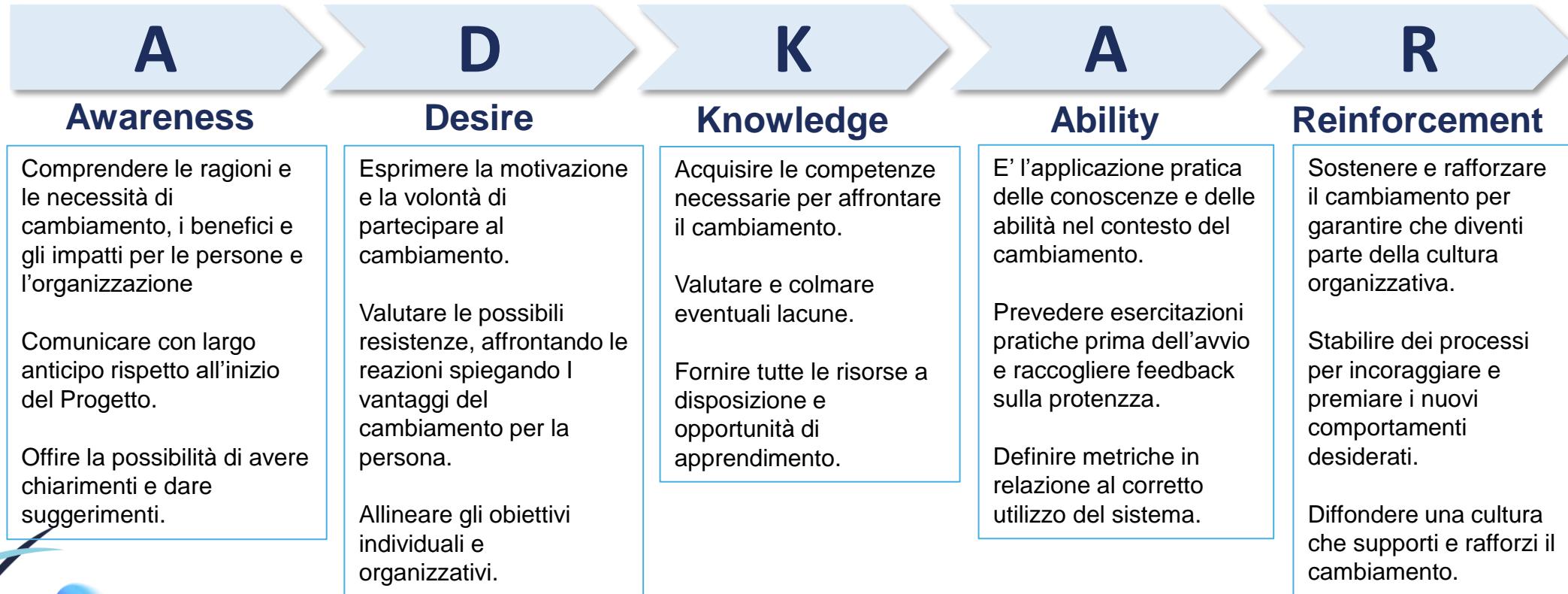
Avvio e Monitoraggio

- Raccolta feedback, misurazioni e azioni correttive, celebrazioni

Il Change Management

La dimensione INDIVIDUALE – il modello ADKAR

- Sviluppato e consolidato da Prosci
- Descrive l'approccio con cui l'individuo reagisce ai grandi cambiamenti che lo coinvolgono.

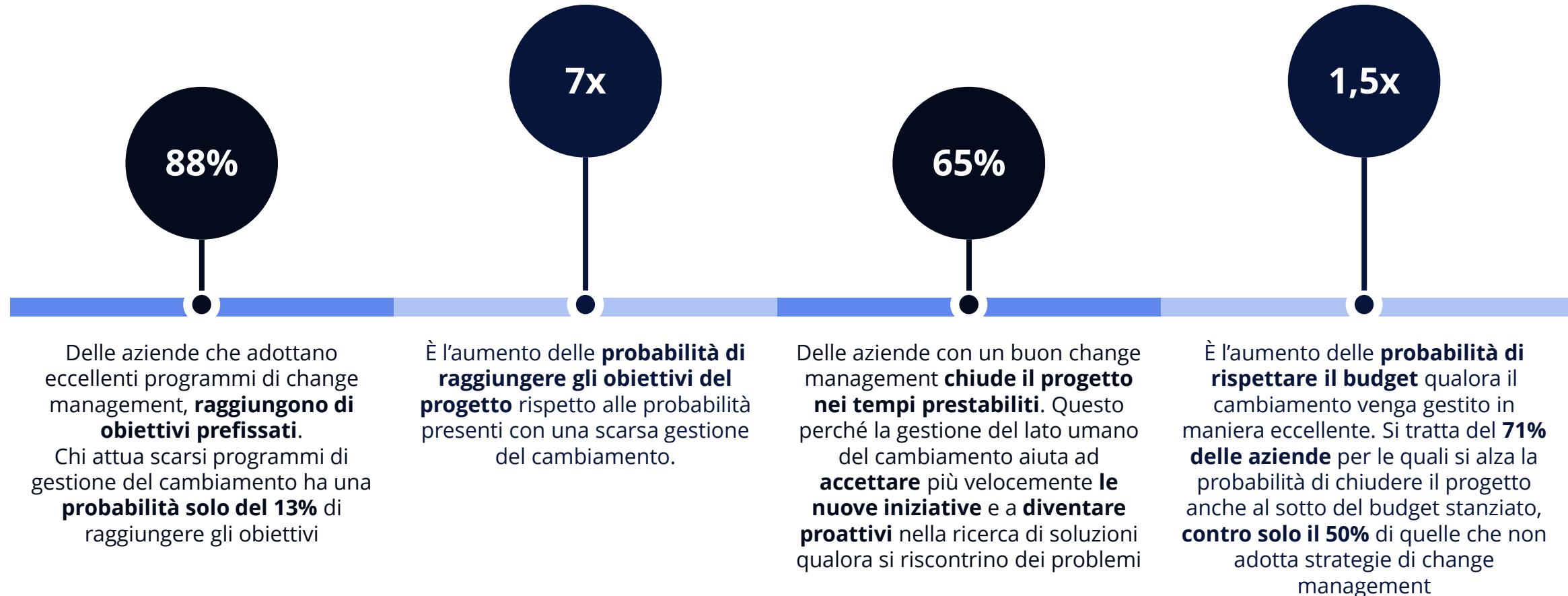


04

I risultati

I risultati

Prosci's Best Practices in Change Management – 12th Edition study





Grazie

