

EXECUTIVE BRIEF / IT + EN

Organizzare il cambiamento

Organizing change

Dalla decisione all'adozione: un metodo pratico per rendere stabile la trasformazione.

From decision to adoption: a practical method for making transformation stick.

01 / OVERVIEW

Il cambiamento come sistema operativo

Un progetto non produce valore quando viene semplicemente consegnato, ma quando il nuovo modo di lavorare viene compreso, adottato e reso stabile. La gestione del cambiamento collega strategia, persone e risultati operativi.

● Direzione chiara

Tradurre l'obiettivo strategico in comportamenti, responsabilità e risultati osservabili.

● Coinvolgimento mirato

Attivare sponsor, manager e gruppi influenti con messaggi e responsabilità differenti.

● Adozione misurata

Verificare utilizzo, competenze e aderenza al processo, non soltanto la formazione erogata.

● Consolidamento

Integrare il nuovo modello in indicatori, riunioni, ruoli e meccanismi di riconoscimento.

Domanda guida: quali persone devono fare qualcosa di diverso affinché il risultato di business diventi reale?

02 / FRAMEWORK

Un percorso in cinque passaggi

01

Definire la direzione

Chiarire perché cambiare, cosa cambia e quali risultati dimostreranno il successo.

02

Valutare gli impatti

Mappare ruoli, processi, competenze, strumenti e carichi di lavoro coinvolti.

03

Mobilitare la rete

Costruire sponsorship, coinvolgere i manager e ascoltare le aree più esposte.

04

Abilitare l'adozione

Comunicare, formare, supportare e rimuovere gli ostacoli nel lavoro quotidiano.

05

Rendere stabile

Misurare l'adozione e incorporare il cambiamento nei sistemi di gestione.

CHECKPOINT**01**

Chi è il proprietario del risultato?

02

Quali comportamenti devono cambiare?

03

Dove emergerà la resistenza?

04

Come misureremo l'adozione?

03 / TOOLKIT

Strumenti e indicatori

01**Stakeholder map**

Influenza, impatto, atteggiamento e azioni di coinvolgimento.

02**Change impact**

Differenze tra AS-IS e TO-BE per ruolo, processo e competenza.

03**Piano integrato**

Comunicazione, formazione, coaching, supporto e tempi di rilascio.

04**Adoption dashboard**

Segnali anticipatori, risultati e azioni correttive per area.

KPI**Adozione**

% utenti attivi

Aderenza

% processo seguito

Competenza

test e autonomia

Benefici

risultati realizzati

01 / OVERVIEW

Change as an operating system

A project creates value not when it is merely delivered, but when the new way of working is understood, adopted and sustained. Change management connects strategy, people and operational results.

● Clear direction

Translate the strategic objective into observable behaviors, responsibilities and outcomes.

● Focused engagement

Activate sponsors, managers and influential groups with distinct messages and roles.

● Measured adoption

Track usage, capability and process adherence, not only training completion.

● Reinforcement

Embed the new model in metrics, meetings, roles and recognition mechanisms.

Guiding question: who must do something differently for the business outcome to become real?

02 / FRAMEWORK

A five-step path

01

Set the direction

Clarify why change is needed, what will change and how success will be demonstrated.

02

Assess impacts

Map affected roles, processes, capabilities, tools and workloads.

03

Mobilize the network

Build sponsorship, engage managers and listen to the most exposed teams.

04

Enable adoption

Communicate, train, support and remove obstacles in everyday work.

05

Make it stick

Measure adoption and embed change in management systems.

CHECKPOINT**01**

Who owns the outcome?

02

Which behaviors must change?

03

Where will resistance emerge?

04

How will adoption be measured?

03 / TOOLKIT

Tools and indicators

01**Stakeholder map**

Influence, impact, attitude and engagement actions.

02**Change impact**

AS-IS versus TO-BE differences by role, process and capability.

03**Integrated plan**

Communication, training, coaching, support and release timing.

04**Adoption dashboard**

Leading signals, outcomes and corrective action by area.

KPI**Adoption**

% active users

Adherence

% process followed

Capability

tests and autonomy

Benefits

results realized

NEXT CONVERSATION

Dal metodo all'azione.

From method to action.

Un primo confronto serve a mettere a fuoco il problema, i vincoli e il risultato atteso.

A first conversation helps clarify the challenge, constraints and expected outcome.

CONTACT

info@lean-systems.it

+39 02 8728 4992

www.lean-systems.it / LinkedIn: /company/leansystems