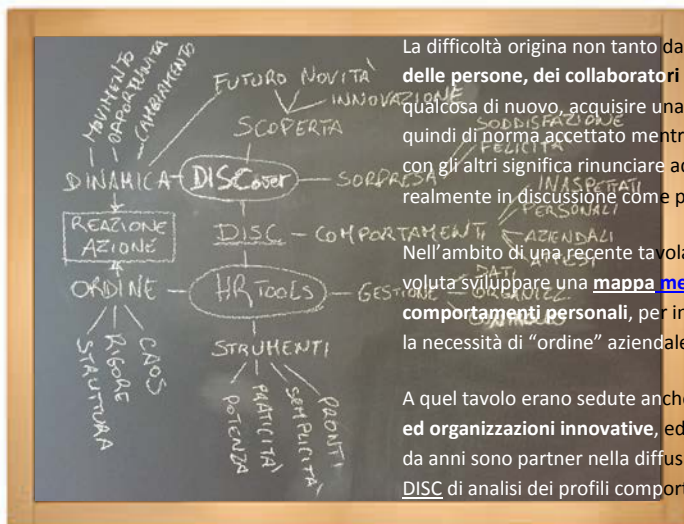


## Innovazione organizzativa e resistenza al cambiamento: LA SOLUZIONE

La **necessità di mettere ordine, organizzare e regolare le attività di ogni azienda** quasi sempre sembra essere un obiettivo che si oppone alla **necessità della costante evoluzione dinamica**, cioè del come l'organizzazione si prepara e soprattutto reagisce all'**evoluzione ed innovazione delle richieste dei clienti del proprio mercato**. Creare ordine e regole è un processo lungo, faticoso e quindi costoso ed una volta completato un primo quadro la sola idea di rimetterci mano spaventa, tanto da rallentare od in alcuni casi addirittura impedire anche cambiamenti indispensabili.



La difficoltà origina non tanto dalle soluzioni e strumenti adottati quanto dalla **naturale resistenza delle persone, dei collaboratori coinvolti, al cambiamento dei propri comportamenti**. Imparare qualcosa di nuovo, acquisire una nuova competenza, può essere difficile ma stimola la curiosità ed è quindi di norma accettato mentre mettere mano ai propri atteggiamenti, alle modalità di relazione con gli altri significa rinunciare ad abitudini che sono parte integrante di noi stessi e quindi mettersi realmente in discussione come persone.

Nell'ambito di una recente tavola di discussione fra esperti della gestione delle risorse umane si è voluta sviluppare una **mappa mentale che mettesse al centro dell'innovazione aziendale i comportamenti personali**, per indagare l'esistenza di un possibile ciclo virtuoso di collegamento fra la necessità di "ordine" aziendale e quella del suo cambiamento ed innovazione.

A quel tavolo erano sedute anche [Bplus](#), la cui attività è orientata allo sviluppo di **modelli di business ed organizzazioni innovative**, ed [Emme Delta](#), società di **consulenza direzionale e formazione**, che da anni sono partner nella diffusione ed utilizzo aziendale sul territorio italiano della **metodologia DISC** di analisi dei profili comportamentali.

Guardare alla mappa mentale del cambiamento e sovrapporre alla stessa le rispettive teorie, esperienze e strumenti concreti per la gestione (nello specifico il [Sw HR Tools](#) by Emme Delta ed il [Tool di Business Intelligence DISCover](#) by Bplus) è stata questione di istanti: il risultato è sintetizzato nella mappa mentale semplificata che accompagna questo articolo.

Se nella sezione collegata al Sw di gestione HR Tools si evidenzia la potenza, la rapidità, la semplicità e soprattutto il risultato di **ordine** che supporta l'**azione** dell'organizzazione, nella sezione collegata al Tool BI DISCover si cattura e si gestisce in modo semplice ed immediato l'aspetto della **dinamica** aziendale tesa a cogliere le opportunità di mercato attraverso la **reazione**, cioè l'attivazione del cambiamento personale. **L'uso integrato dei due strumenti genera quindi la concreta possibilità di attivare, gestire, controllare e mantenere sempre viva la dinamica di azione ↔ reazione.**

**DETTO, FATTO: oggi i due strumenti applicativi sono tecnicamente integrati** nello scambio di tutte le informazioni che coinvolgono la materia aziendale della gestione dei profili comportamentali DISC e quindi la gestione dinamica dell'innovazione organizzativa e dei conseguenti cambiamenti comportamentali può essere concretamente prevista, pianificata, supportata e monitorata come un qualunque altro obiettivo aziendale.

I risultati dei test DISC personali (DISC Personal Profile), come quelli dei test di profilo atteso per i vari ruoli dell'organigramma (DISC JOB Perception Inventory) sono facilmente registrati e gestiti nel sw HR Tools come tutte le altre informazioni anagrafiche, contrattuali, retributive, di performance, ecc. ma **trovano vita nell'analisi comparativa dinamica del tool DISCover** ([guarda il video](#)) nel quale la potenza della Business Intelligence ed analisi grafica dei dati consente immediatamente di:

- Valutare l'adeguatezza di ogni persona nel ruolo assegnato, confrontando i comportamenti propri con quelli attesi per il ruolo
- **Simulare l'adeguatezza di ogni persona in un qualsiasi altro ruolo aziendale attuale o futuro**
- Valutare lo stress da lavoro derivante dal ruolo assegnato o futuro
- Individuare le risorse parzialmente o significativamente lontane dai comportamenti attesi
- **Individuare i collaboratori che meglio potrebbero rispondere ai comportamenti attesi in nuovi ruoli organizzativi**
- **Valutare la possibilità di adattamento di ciascuno al ruolo** che verrà assegnato
- Ottenere suggerimenti su:
  - i migliori comportamenti da tenere per: convincere, guidare, interagire ed essere efficaci con i collaboratori
  - i principali fattori di comportamento personali sui quali agire per agevolare il cambiamento, con relative indicazioni di azione.