SCHEDA DEL MODULO

Far durare il cambiamento: quattro pilastri per non ricadere

Modulo adattivo | ~20 min

La maggior parte delle trasformazioni non fallisce all'avvio ma nel consolidamento: sei mesi dopo, le vecchie pratiche ritornano e gli indicatori scivolano – appena una su otto regge davvero. La fase più trascurata – la durata – è il cuore di questo modulo: quattro pilastri concreti perché il cambiamento regga, e la leva più profonda, il racconto che il team fa a se stesso sulla propria capacità di durare.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Comprendere perché le trasformazioni crollano nella fase di consolidamento, sei mesi dopo un avvio riuscito.

02 Radicare un cambiamento nel tempo grazie a quattro pilastri: rituali, coerenza manageriale, riconoscimento e misurazione.

03 Mantenere il doppio atteggiamento, radicato e flessibile, perché un cambiamento riuscito non si irrigidisca.

04 Lavorare sul racconto collettivo del team sulla sua capacità di far durare i cambiamenti.

DESTINATARI

Manager e team che hanno avviato un cambiamento e vogliono farlo durare.

- **Prerequisito:** nessuno

SVOLGIMENTO DEL MODULO

In autonomia, con un allenamento adattato a chi apprende.

1. **Autovalutazione**: su 9 dimensioni, per fare il punto sulle proprie pratiche e orientare l'allenamento.
2. **Video dell'esperto**: di 10 minuti, con 3 pause di riflessione.
3. **Casi pratici**: 2 primi casi scelti in base all'autovalutazione, poi altri 16 facoltativi. Ogni risposta riceve un riscontro didattico: i suoi effetti e una pista per migliorare.
4. **Impegno con una data**: un'azione da provare, scritta dal partecipante o scelta tra le proposte.
5. **Scheda promemoria da scaricare**: punti chiave, domande, impegno, note personali e checklist.

VALUTAZIONE E COMPLETAMENTO

Soglia: 80%

Il punteggio tiene conto delle risposte ai casi pratici, dell'impegno formulato e, se previsto, delle attività di apprendimento complementari. Per completare il modulo servono un impegno e un punteggio di almeno 80%.

METODI & MODELLI

- I quattro pilastri del radicamento del cambiamento – metodo Afthonios (coaching), ispirato alla fase «refreeze» di Kurt Lewin e a Kotter, Leading Change (1996)
- Role modeling – modello di influenza di McKinsey
- Griglia Afthonios delle 5 cause di crollo dopo l'avvio

FONTI & RIFERIMENTI

- Bain & Company, Transformation & Change Survey (2024, oltre 400 dirigenti): l'88% delle trasformazioni non raggiunge l'ambizione iniziale
- McKinsey, «The science behind successful organizational transformations»: il successo è 5,3 volte più probabile quando sono i dirigenti stessi a incarnare il cambiamento
- McKinsey, «Changing change management»: circa il 70% dei programmi di cambiamento fallisce
- John P. Kotter, «Leading Change: Why Transformation Efforts Fail», Harvard Business Review (1995): su oltre cento aziende osservate, otto errori ricorrenti fanno fallire il cambiamento, tra cui cantare vittoria troppo presto e non radicare il cambiamento nella cultura

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 13 ottobre 2026