

Digital Disruption!

Un'innovazione distruttiva è un'innovazione che crea un nuovo mercato, una nuova rete di valori e che alla fine sostituisce l'esistente, aziende, prodotti e attitudini.

*“L'approccio corretto alle
(nuove) tecnologie e come
vincere la resistenza al
cambiamento”*

(il MINDSET per l'innovazione)

Le **tecnologie** sono in continua evoluzione, molte di esse **stanno influenzando** profondamente la società, l'economia e le modalità di lavoro, stanno trasformando diversi settori, creando opportunità e sfide, il loro **impatto** dipenderà dalla rapidità con cui vengono **adottate e governate** in modo “consapevole” nelle attività quotidiane.

Ma gli imprenditori si trovano di fronte a una sfida epocale: integrare efficacemente la **cultura digitale** nelle loro organizzazioni, dando una comprensione più ampia e profonda dell'era digitale e del suo impatto sull'organizzazione.

COSA PIU' FACILE A DIRSI CHE A FARSI!

Quasi il 65% dei principali cambiamenti e progetti tecnologici nelle organizzazioni non ottengono completamente i risultati sperati e/o nei tempi previsti a causa della resistenza dei dipendenti.

- ❑ solo il 30% circa dei progetti di innovazione ha successo
- ❑ Il 23% delle organizzazioni riesce ad ammortizzare i costi
- ❑ Il 43% degli sforzi di miglioramento vale l'investimento
- ❑ il 50% delle organizzazioni si attende di realizzare valore sostenibile dall'innovazione
- ❑ le aziende mediamente spendono il 14% dei costi operativi nella gestione del cambiamento

Queste statistiche sono corrette in parte, il vero problema è che i leader pianificano e attuano grandi cambiamenti in modi che creano inerzia e opposizione, mentre coinvolgere i dipendenti nelle imprese aumenta le probabilità di successo.

Avere una storia lavorativa avvincente - il perché del cambiamento - è fondamentale, infatti, una storia stimolante fa la differenza nel trasformare le iniziative di cambiamento da un'esperienza faticosa e imposta, in qualcosa di energizzante e orientato al futuro.

WHICH ARE THE MOST SIGNIFICANT CHALLENGES TO MEETING DIGITAL PRIORITIES?

● Cultural barrier ● Other barriers



Why Change Fails



KUBLER ROSS CHANGE CURVE



Management behaviour does not support change



Employee resistant to change



Other Obstacles



Inadequate resources or budget



Digital transformation: the five essential elements of exceptional execution



Take your digital capabilities to the next level



Build agility into the right digital processes



Invest more in digital than your competitors but not too much more



Focus on efficiency and growth at the same time

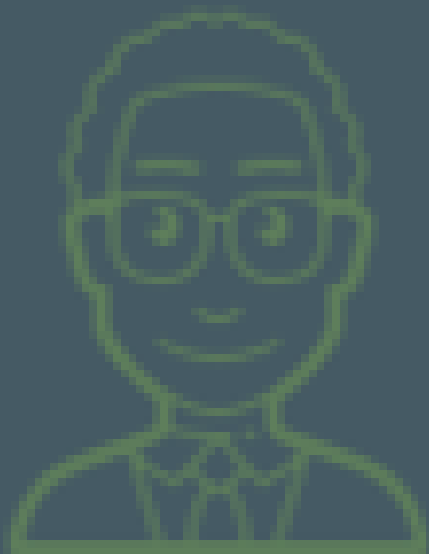


Enlist enough employees in your digital reinvention campaign

Le **resistenze al cambiamento** possono derivare da diversi fattori, sia a **livello individuale che organizzativo**, ma affrontare queste resistenze richiede una **strategia globale** che preveda il supporto formativo, il coinvolgimento degli utenti, la comunicazione trasparente e la dimostrazione dei **benefici** delle **nuove tecnologie**.

La resistenza all'innovazione tecnologica nelle aziende può dipendere da:

- ☐ **Paura** del Cambiamento
- ☐ **Mancanza** di Conoscenza
- ☐ **Preoccupazioni** sulla Privacy e Sicurezza
- ☐ **Costi** Iniziali
- ☐ **Inerzia** Organizzativa
- ☐ **Resistenza** Culturale
- ☐ **Assenza** di Supporto della Leadership
- ☐ **Impatto** sull'Occupazione
- ☐ **Complessità** Tecnica
- ☐ **Problemi** di Integrazione



<<L'implementazione delle nuove tecnologie mi consentirà minori tempi di lavoro, maggiore professionalità, riduzione dei costi aziendali e una superiore competitività sul mercato dell'impresa in cui lavoro! >>



<<Per me invece vuol dire usare cose superflue e complicate, timore di non essere capace, essere accantonato, rischio di licenziamento e, se va bene, mi toccherà trovare un altro mestiere e ricominciare tutto da capo! >>

*La resistenza è negli occhi di chi guarda, **chi "resiste" non vede quello che sta facendo come resistenza, lo vede come sopravvivenza.***

La resistenza all'innovazione tecnologica nelle aziende può causare un rilevante **deficit prestazionale** all'interno del quale si annidano “**costi sommersi**” che, spesso, hanno i seguenti pesi:

- ❑ **Minore** efficienza operativa **-26%**
- ❑ **Riduzione** di competitività **-23%**
- ❑ **Costi** di formazione e apprendimento **-16%**
- ❑ **Investimenti** in manutenzione dei sistemi obsoleti **-12%**
- ❑ **Perdita** del talento **-10%**
- ❑ **Spese** di adattamento non pianificato **-9%**

Esempi di aziende rinomate e tecnologicamente avanzate che hanno dovuto affrontare e superare la resistenza al cambiamento sono addirittura: **Microsoft, Apple, Emirates Airlines, Paytabs e Abu Dhabi National Oil Company**

Le **persone devono percepire** l'utilità dei cambiamenti, per credere che gli sforzi siano necessari, talmente necessari da essere ovvi, quindi, un progetto di trasformazione digitale deve **studiare il comportamento delle persone coinvolte e facilitarne l'approccio** per raggiungere gli **obiettivi lavorativi**.

Per questo motivo è necessario approfondire in base a tipicità, ruoli e responsabilità individuali e/o di gruppo, alcuni temi topici come:

- La **società della conoscenza e dell'innovazione**
- L'**approccio corretto** alle (nuove) tecnologie
- La **tecnologia per la comunicazione** nelle organizzazioni
- Cosa sono le **competenze digitali**
- La **comunicazione tra ruoli**, mediata dalle tecnologie
- Come **ridurre la resistenza** al cambiamento
- La **Cyber security**: un problema che riguarda anche il singolo individuo
- La **governance** dell'innovazione
- Come il **nuovo umanesimo** ci salverà dall' AI

Per introdurre la cultura digitale in azienda, pertanto, è fondamentale aprire e migliorare, ove necessario, il “mindset” dei dipendenti, per creare un **senso di appartenenza** rinnovato e un ambiente in cui questa nuova cultura possa fiorire.

Con il nostro **mentorcoaching** (supporto formativo), **affrontiamo le resistenze e promuoviamo un approccio positivo al cambiamento** in modo che ogni individuo comprenda l'importanza e l'impatto della cultura digitale sulla propria attività lavorativa quotidiana.

Perché le persone hanno bisogno di avere una **visione chiara** del futuro e **del loro ruolo** nella sua creazione.

Il percorso di mentorcoaching è mirato, quindi, a facilitare l'apertura alle nuove tecnologie e, nel contempo, ridurre la resistenza al cambiamento, articolandosi in una serie di attività per ottenere **3 macro obiettivi**:

❑ **L'integrazione** della cultura digitale

- Avviare il **cambiamento**
- Sviluppare **competenze**
- Implementazione **graduale** e **sostenibile**

❑ **I benefici** di una cultura digitale aziendale

- Innovazione e **sviluppo**
- **Coinvolgimento** dei dipendenti
- **Efficienza** operativa

❑ **Sfide** nell'adozione della cultura digitale

- Aumentare **progettualità**
- Pianificazione **strategie**

Nexpack fornisce consulenza alle organizzazioni del settore packaging sulle loro strategie di innovazione digitale e sulla tecnologia responsabile, aggiungendo valore e consentendo allo stesso tempo governance aziendale.

Le tematiche che si vanno ad affrontare durante un progetto di facilitazione all'accettazione delle (nuove) tecnologie, sono molteplici, tra queste si evidenzia:

1. Quali sono le principali (nuove) tecnologie
2. A cosa servono
3. I Vantaggi competitivi del corretto utilizzo
4. I Rischi di una errata applicazione
5. L'IT security perché è sempre più importante
6. La valida comunicazione interna aziendale per
 - ☐ management
 - ☐ individuo
7. Come vincere le resistenze al cambiamento
 - ☐ personali
 - ☐ di gruppo

1. Le principali (nuove) tecnologie
2. La Comunicazione facilitatrice
3. Come si può con il coaching vincere le resistenze

#1

Le principali (nuove) tecnologie

I 3 driver dell'inarrestabile progresso



- ❑ **ERP - Sw evoluti**: sono da considerarsi nuove tecnologie, in quanto non solo gestiscono l'intera attività d'impresa, automatizzando tutti i processi aziendali, ma quelli **di ultima generazione** includono funzioni intelligenti avanzate come il machine learning e l'analisi predittiva, ecc..
- ❑ **Intelligenza Artificiale** (IA): utilizza algoritmi e modelli computazionali per creare sistemi che possono apprendere, ragionare e prendere decisioni.
- ❑ **IoT** (internet delle cose): collega dispositivi fisici alla rete, consentendo la raccolta e lo scambio di dati.
- ❑ **Edge Computing**: sposta la potenza di elaborazione e l'archiviazione dei dati più vicino al punto in cui vengono generati o utilizzati, riducendo la latenza e migliorando le prestazioni.
- ❑ **Blockchain**: è una tecnologia che fornisce una registrazione sicura e immutabile delle transazioni, come la gestione della catena di approvvigionamento e la tracciabilità.

- ❑ **5G**: la tecnologia 5G ha una velocità di connessione più elevata, ha un impatto significativo sullo streaming, realtà aumentata e l'IoT.
- ❑ **Cybersecurity**: la Cybersecurity, sia organizzativa sia infrastrutturale, utilizza tecniche come l'apprendimento automatico e l'intelligenza artificiale, al fine di prevenire e rilevare attacchi informatici.
- ❑ **Realtà Aumentata (AR)** e **Realtà Virtuale (VR)**: AR sovrappone informazioni digitali al mondo reale, mentre VR offre un'esperienza completamente immersiva.
- ❑ **Automazione Robotica dei Processi (RPA)**: utilizza robot software per automatizzare processi aziendali ripetitivi, riducendo il lavoro manuale e migliorando l'efficienza operativa.

Livello Pure

- ☐ Quali sono le principali nuove tecnologie
- ☐ A cosa servono
- ☐ Come le nuove tecnologie stanno creando nuovo lavoro e nuovi lavori
- ☐ Come l'ambiente che ci circonda

Un incontro di 2-4 h per operativi e/o impiegati

Livello Premium

- ☐ Livello Pure
- ☐ Come le nuove tecnologie entrano nell'uso comune
- ☐ I rischi del non conoscere le nuove tecnologie
- ☐ Come convivere oggi con queste tecnologie sfruttandole senza subirne i rischi

Percorso in 4 incontri di 2 h/cad. con prove di gruppo per i responsabili

Livello Executive

- ☐ Livello Pure
- ☐ I Vantaggi competitivi del corretto utilizzo e i Rischi di una errata applicazione
- ☐ Come convivere oggi e domani con le (nuove) tecnologie senza subirne i rischi
- ☐ Un iter possibile di graduale introduzione delle nuove tecnologie in azienda

Percorso in 3 incontri di 2 h/cad. con training di gruppo per i manager

*Programmi e tempistiche standard
modulabili secondo le esigenze e
caratteristiche aziendali.*

#2 La Comunicazione

Basic level

- La tecnologia per la comunicazione nelle organizzazioni
- Comunicazione, lavoro e cambiamento tecnologico
- Atteggiamento: convinzioni limitanti e convinzioni potenzianti
- La tecnologia dal punto di vista della persona al punto di vista del Sistema Azienda

Middle level

- La comunicazione tra ruoli mediata dalle tecnologie
- Dal linguaggio tecnologico al linguaggio comune
- Il lavoro e il cambiamento tecnologico
- La Tecnologia attraverso i Livelli della personalità

High level

- La tecnologia per la comunicazione nelle organizzazioni
- Equilibrio tra high tech e high touch
- La consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione
- Come il management deve creare una Comunicazione efficace sull'importanza del cambiamento
- Coinvolgere e formare il personale alle nuove tecnologie
- Gestione delle resistenze di gruppo e risolvere i problemi durante la transizione

Basic level

Durata: 4-8 h a seconda del livello di approfondimento degli argomenti e/o delle caratteristiche e esigenze aziendali

Middle level

Durata: 4-8 h a seconda del livello di approfondimento degli argomenti e/o delle caratteristiche e esigenze aziendali

High level

Durata: 4-8 h a seconda del livello di approfondimento degli argomenti e/o delle caratteristiche e esigenze aziendali

*Programmi e tempistiche standard
modulabili secondo le esigenze e
caratteristiche aziendali.*

#3

Come si può con il coaching vincere le resistenze

Di fronte ad una novità si possono mettere in atto dei meccanismi, più o meno inconsapevoli, generati per mantenere la situazione immutata: la paura di ciò che non si conosce, la fatica e l'impegno richiesti e la necessità di mettersi in gioco con la prospettiva di fallire sono elementi contro il cambiamento.

- Attraverso il Coaching che ispira i **cambiamenti** cognitivi e comportamentali degli individui, si ottiene il proprio **sviluppo individuale**.
- Gli individui **acquistano consapevolezza** di sé in modo da essere in grado di determinare quale mentalità e atteggiamento possono aiutarli a ottenere un miglioramento delle prestazioni personali e **migliori risultati aziendali**
- Vengono gestiti aspetti cognitivi ed emotivi facilitando il raggiungimento dei propri **obiettivi**
- Si producono nuove esperienze e, quindi, nuovi apprendimenti che creano **nuove possibilità operative**.

“Il Coaching è un processo di **sviluppo e crescita** che, attraverso interazioni strutturate e focalizzate, utilizza **strategie e tecniche** specifiche per **promuovere cambiamenti** desiderati e **sostenibili**, al beneficio del **coachee** (soggetto) e altri potenziali stakeholders, come **l'azienda**.”

Percorsi individuali - in presenza o online

Le tematiche su cui sviluppare gli obiettivi sono concordate con il coach e, se richiesto, con il responsabile HR.

Fase 1: identificazione di obiettivi **SMART**, raggiungibili e specifici

Fase 2: action plan con identificazione di tempi e traguardi

Fase 3: proposizione di azioni, si lavora sul cambiamento e sul comportamento, monitorando i successi e gli aspetti residui di miglioramento

Fase 4: autovalutazione finale e nuovi propositi su cui lavorare in autonomia oltre la fine del percorso

Tempistica

Incontri da 1 h per min 3 incontri, max 12 incontri ogni 2 o 3 settimane, tempistica totale di min 2 mesi, max 6 mesi.

Eventuale incontro iniziale a 3 - in aggiunta - con il responsabile di funzione o HR per la condivisione degli obiettivi e finale per la condivisione dei risultati.



*Programmi e tempistiche standard
modulabili secondo le esigenze e
caratteristiche aziendali.*

Organizzazione Aziendale & Analisi SBG®	Controllo di Gestione & Business Intelligence	Riorganizzazione dei processi e protocolli di lavoro	Temporary management	Digital Innovation & Sw Selection
M&A & Operazioni corporate	Project Financing	Affiancamento passaggi generazionali	Facilitazione all'innovazione tecnologica	Finance
Analisi Customer Satisfaction	Needs Analysis	Marketing	Mentorcoaching (supporti formativi)	Executive Body Language & Comunicazione efficace
Certificazione Qualità ISO 9001	Certificazione Ambientale ISO 14001 Standard ESG	Certificazione Sicurezza sul Lavoro ISO 45001	Certificazione Etica SA 8000 & UNI PDR 125/22	Certificazione IT Security ISO 27001
Certificazione anticorruzione ISO 37001	Sistema Privacy & DPO	Sistema 231/01 (MOG) Whistleblowing	Certificazione ISO 20000 Accreditamenti AGID	Certificazione ISO 22301 & BCP



Nexpack

Direzione: Lucca
Via A. Passaglia, 41/B
55100 - Lucca (LU)

Business Bureau: Milano
Via G Sbodio, 2
20134 - Milano (MI)

Business Bureau: Parma
Strada Naviglio Alto, 46
43100 - Parma (PR)

Tel. + 39 0583 51 00 47
Fax. + 39 0583 70 20 32

www.nexpack.it
nexpack@nexpack.it