

AC ASSOCHANGE

VIII OSSERVATORIO
ASSOCHANGE

**LEARN FOR
THE FUTURE**

Imparare dall'esperienza,
gestire il cambiamento e
generare valore per
costruire un futuro sostenibile.

IN COLLABORAZIONE CON

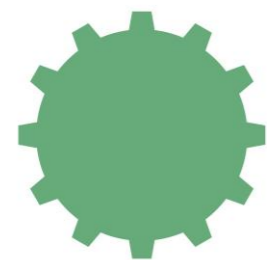


SPONSOR





CONVEGNO VII OSSERVATORIO SUL CHANGE MANAGEMENT

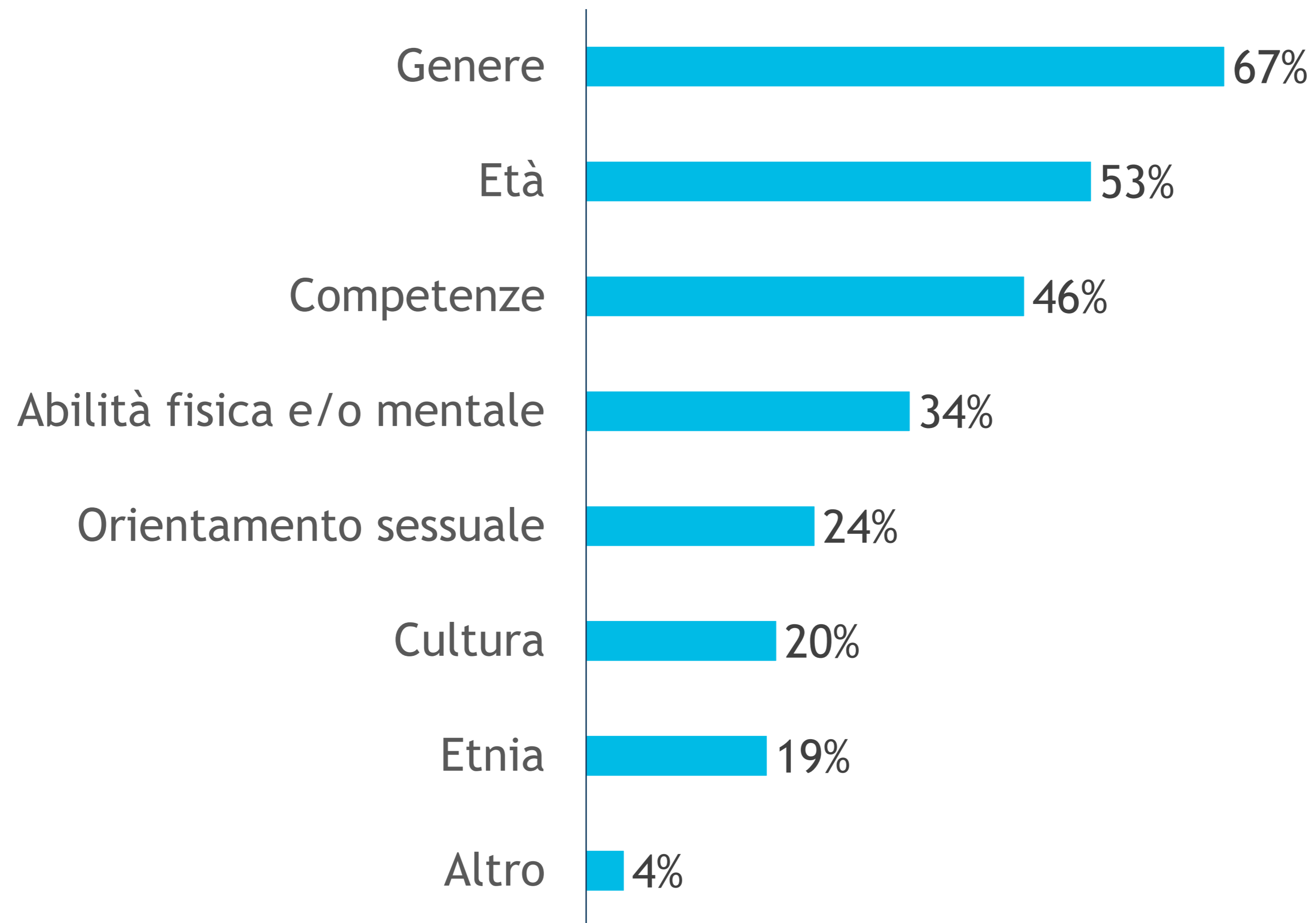


Daniele Cantore

Vicepresidente Assochange



Aspetti della diversity sui cui le aziende hanno lavorato negli ultimi 3 anni





Approccio alla Diversity

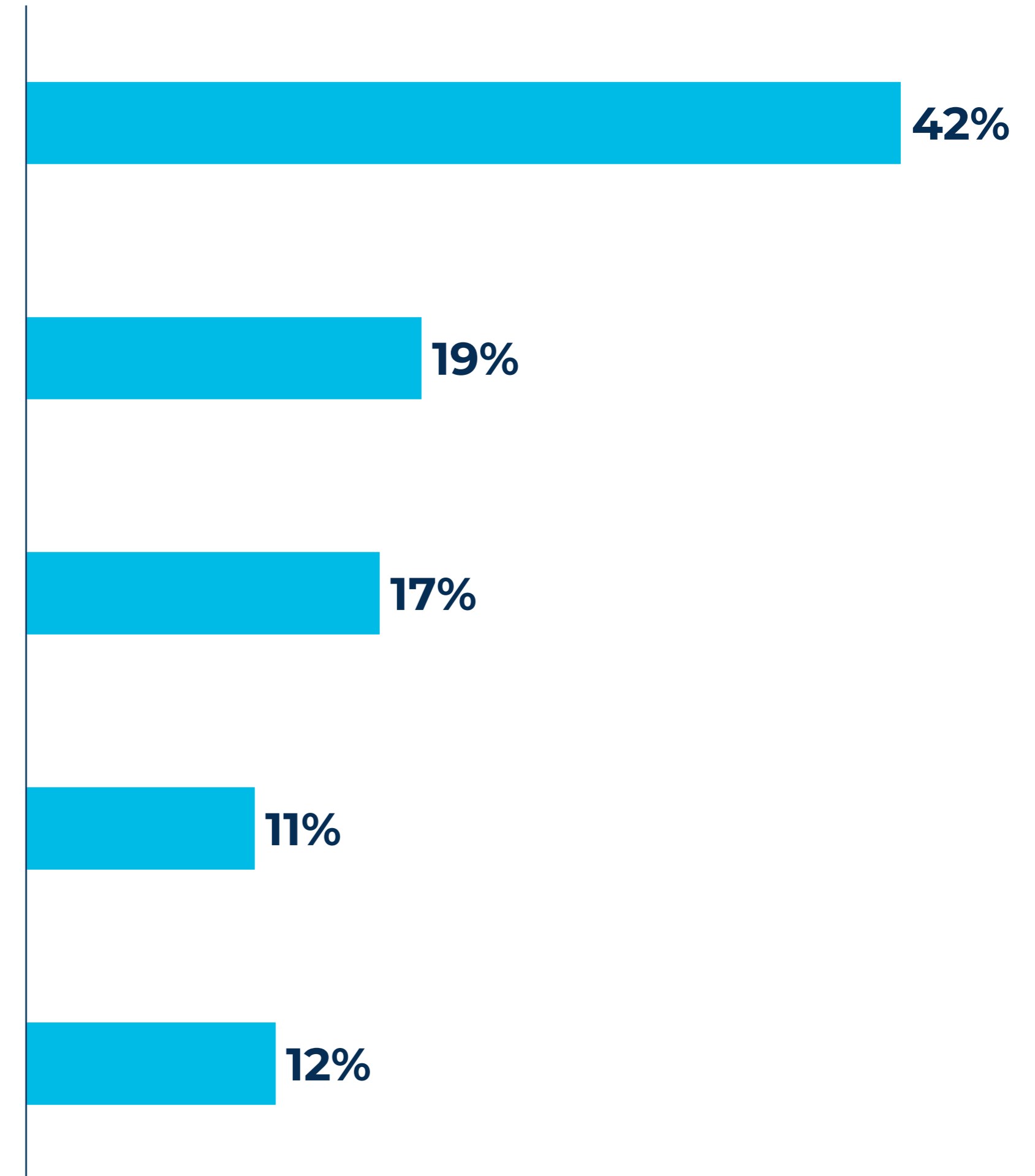
L'organizzazione percepisce la diversità come un valore, promuove l'adattamento reciproco tra le persone e attua azioni al suo interno per valorizzare le specifiche abilità di ciascuno

L'organizzazione promuove occasioni di dialogo e conoscenza sui temi della diversità al fine di costruire relazioni di qualità tra tutti i suoi membri (es. costruire relazioni con scuole o società professionali incentrate sulle minoranze)

L'organizzazione tende ad assimilare ai suoi modelli culturali e valoriali più diffusi la diversità (es. attraverso programmi di orientamento aziendale che tendono a formare i dipendenti ai valori preferenziali dell'organizzazione e a un insieme di procedu

L'organizzazione promuove iniziative volte a favorire l'inclusione, ma la diversità non è realmente accettata e valorizzata

L'organizzazione cerca di minimizzare la presenza di persone portatrici di diversità al suo interno e/o negare l'esistenza di barriere alla diversità affermando di prendere decisioni in base al merito e alle performance





Approccio alla Diversity: una sostanziale continuità

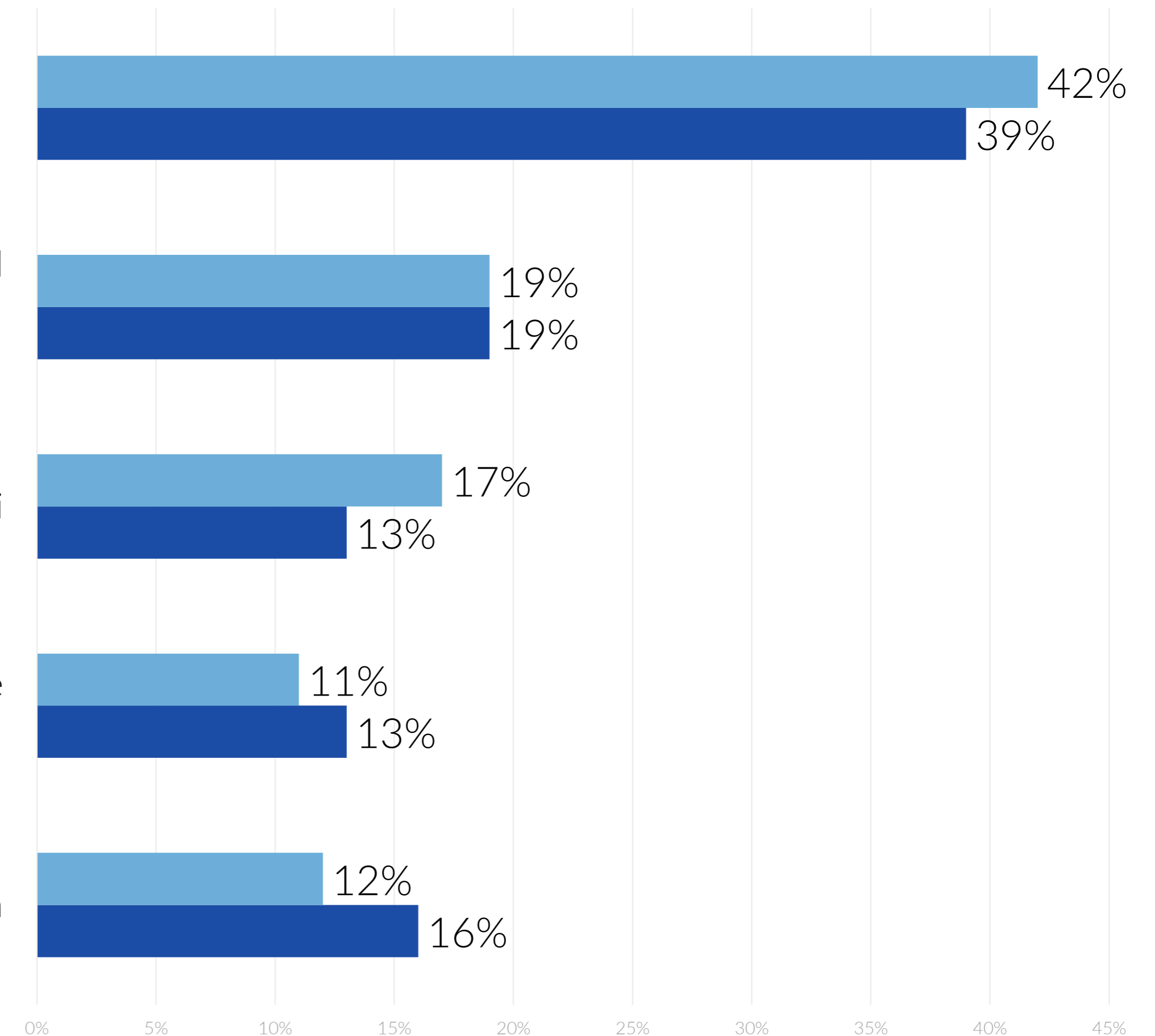
L'organizzazione percepisce la diversità come un valore, promuove l'adattamento reciproco tra le persone e attua azioni al suo interno per valorizzare le specifiche abilità di ciascuno

L'organizzazione promuove occasioni di dialogo e conoscenza sui temi della diversità al fine di costruire relazioni di qualità tra tutti i suoi membri (es. costruire relazioni con scuole o società professionali incentrate sulle minoranze)

L'organizzazione tende ad assimilare ai suoi modelli culturali e valoriali più diffusi la diversità (es. attraverso programmi di orientamento aziendale che tendono a formare i dipendenti ai valori preferenziali dell'organizzazione e a un insieme di procedu

L'organizzazione promuove iniziative volte a favorire l'inclusione, ma la diversità non è realmente accettata e valorizzata

L'organizzazione cerca di minimizzare la presenza di persone portatrici di diversità al suo interno e/o negare l'esistenza di barriere alla diversità affermando di prendere decisioni in base al merito e alle performance



■ 2021 ■ 2019



Ambiti di implementazione di iniziative volte alla sostenibilità





Sfide e/o ostacoli alla sostenibilità

Il fattore intergenerazionale: diversità di priorità, conflittualità culturale tra le diverse generazioni

38%

La carenza di competenze tecnologiche e di know-how delle persone

34%

La carenza di motivazione autentica e di impegno strategico da parte dell'organizzazione

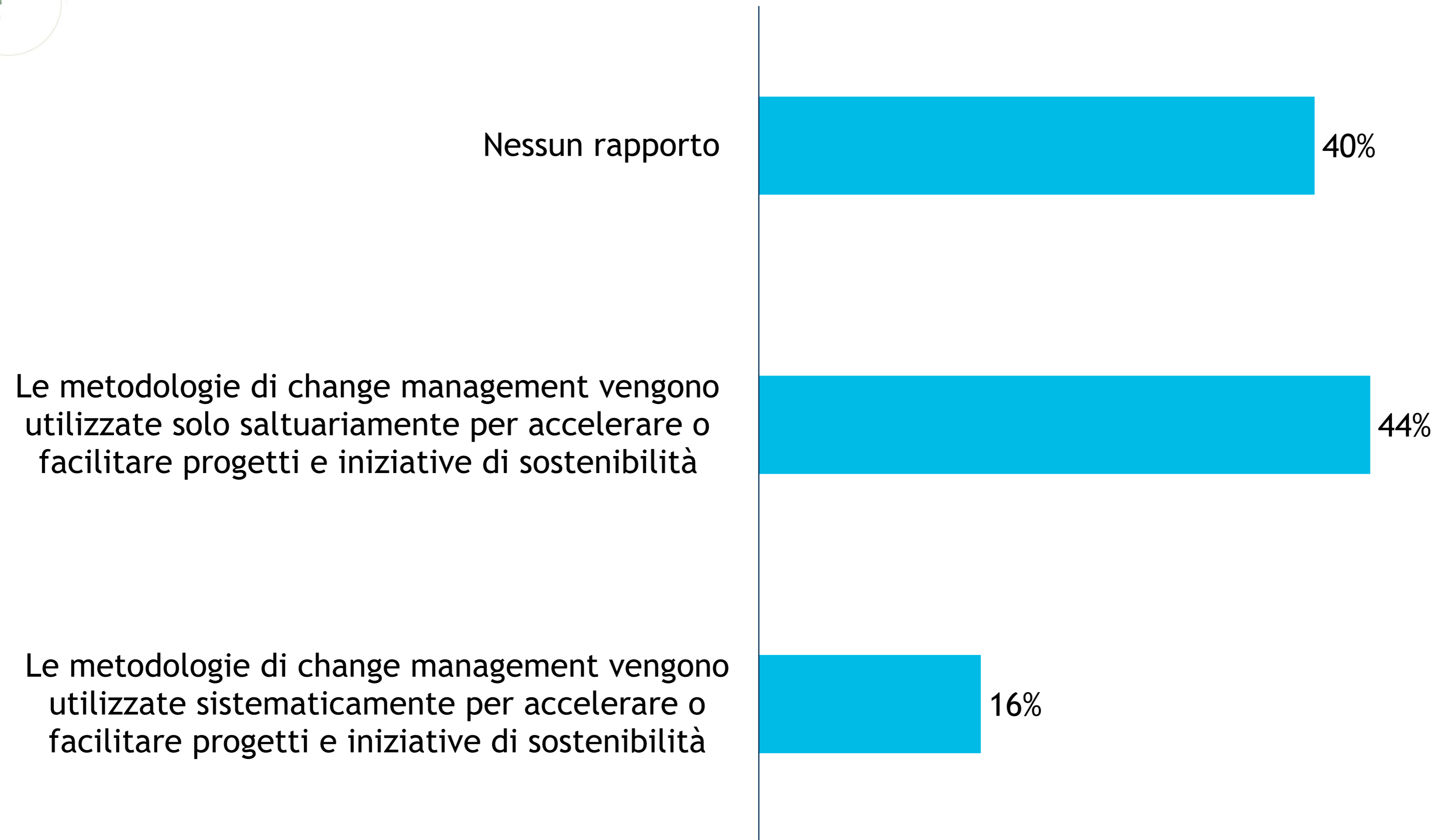
31%

La carenza di competenze umane, sociali e culturali delle persone

29%



Metodologie di Change Management e sostenibilità





Metodologie di Change Management e sostenibilità: chiari-scuri

