Introduzione

Parte prima- La risposta della leadership alla crisi

1. La crisi economica

1.1. Crisi entropica e percentuali di successo nel cambiamento

1.2. La crisi attuale

1.3. I manager potevano prevedere la crisi?

2. I modelli relativi ai processi decisionali in tempo di crisi

2.2. Procedere per tentativi

2.3. Il ruolo che gioca il potere

3. Il ruolo della leadership in tempi di crisi

3.1. La leadership e il contratto psicologico infranto

3.2. La fiducia tra leadership e followers

3.3. Leadership tra difesa dal cambiamento e difesa del cambiamento

Parte seconda – I modelli di cambiamento nelle organizzazioni

4. I modelli di cambiamento nelle organizzazioni idonei in tempo di crisi

4.1. La “normalità” del vivere nell’incertezza e la ricerca dell’equilibrio

4.2. L’importanza di soddisfare chi lavora nell’organizzazione

5. Come le organizzazioni apprendono

5.1. Il modello della Learning organization

5.2. L’apprendimento “double loop”

5.3. La prospettiva post-moderna

5.4. La cultura in azienda: il modello delle dinamiche culturali

Parte terza – I dipendenti e le resistenze al cambiamento

6. Le resistenze al cambiamento

6.1. Le resistenze di gruppo e individuali al cambiamento

6.2. Il rischio di manipolazioni

6.3. Come superare le resistenze

6.4. Il ruolo determinante dell'individualità

6.5. La programmazione neurolinguistica e l'importanza della ricontestualizzazione

7. Le motivazioni. Quando i collaboratori aderiscono al progetto

7.1. I bisogni di base

7.2. Le motivazioni al lavoro

7.3. I fattori motivanti: dal denaro alla sicurezza

Parte quarta - Le strategie per attuare il cambiamento e la sperimentazione sul campo

8. Le strategie per il cambiamento

8.1. Impostare il cambiamento secondo “Le 8 fasi del cambiamento”

8.2. Un modello alternativo: “lo sviluppo organizzativo”

9. Analisi di alcuni processi di cambiamento con esito negativo

9.1. Cosa non funziona: tre casi dall’esito negativo

9.1.1. Ospedale metropolitano e società Ing. Technology: i cambiamenti dall’esito negativo a causa del paradosso dei fattori teoricamente favorevoli

9.1.2. Un caso di cambiamento in una Pmi: il case History “Ma.ve.”

10. Analisi di alcuni processi di cambiamento

10.1. Un esempio di utilizzo del sistema di Lewin nelle grandi imprese: il caso della British Airways

10.2. Un caso di cambiamento nelle Pmi: il case History “Abam”

10.3. Un cambiamento determinato dai dipendenti

10.4. Analisi di un processo di cambiamento che riporta passo passo i modelli di riferimento che rendono possibile l'esito positivo: il case History della "Vitalteam"

Conclusioni

Bibliografia