

---

# Partiamo dopo per arrivare prima: le alternative alla ristrutturazione aziendale

---

di [Sandra Paserio](#)

Pubblicato il 19 Luglio 2018

Quando le cose vanno male, il primo pensiero dell'azienda è rivolto al taglio del personale. Ma è sempre la cosa giusta da mettere in atto o esistono delle alternative? Una domanda a cui gli imprenditori dovrebbero rispondere prima di innescare il c.d. pilota automatico. Le ricerche, infatti, dimostrano che le ristrutturazioni aziendali mal gestite hanno ripercussioni considerevoli sul bilancio aziendale.

Quando le cose vanno male, il primo pensiero dell'azienda è rivolto al **taglio del personale**.

Ma è sempre la cosa giusta da mettere in atto o **esistono delle alternative**?

Una domanda a cui gli imprenditori dovrebbero rispondere prima di innescare il c.d. pilota automatico.

Le ricerche, infatti, dimostrano che le **ristrutturazioni aziendali mal gestite** hanno ripercussioni considerevoli sul bilancio aziendale.

**I lavoratori vedono traballare la loro sicurezza** e questo li destabilizza.

Passano il tempo a raffrontarsi l'un l'altro sull'**incertezza del loro futuro**.

Non vedendo e non trovando soluzioni, l'ansia prende il sopravvento e il rischio che corrono è quello di canalizzare l'energia verso l'entità fisica che gli ha causato il problema: l'azienda.

Quindi:

- iniziano a **boicottare** i prodotti o i servizi aziendali;
- **diminuiscono la produttività**;
- perdono la concentrazione mettendo a repentaglio la **sicurezza** nell'ambiente di lavoro;
- **diminuiscono la qualità** del servizio o del bene prodotto;

- **perdono l'efficienza** guadagnata con sacrificio negli anni passati e, *più la ristrutturazione si protrae nel tempo, più l'agonia aumenta.*

Fuori dall'azienda, la situazione non è delle migliori:

- i **concorrenti, come avvoltoi**, sono pronti ad attaccare;
- le **quotazioni delle azioni cadono in picchiata**;
- le **banche chiudono i battenti**;
- i **clienti si guardano in giro** alla ricerca di alternative più solide;
- i **fornitori chiedono maggiori garanzie**.

*La credibilità dell'azienda è compromessa.*

**Per evitare di cadere in un circolo vizioso a cui è impossibile sottrarsi una volta innescato**, vediamo le alternative che si possono mettere in atto.

Come prima cosa, bisogna **rafforzarsi**.

*Essere resilienti è fondamentale.*

È un po' come allenarsi prima di un combattimento.

Se il nemico ci attacca alla sprovvista e noi non siamo pronti, è difficile che ne usciremo vivi.

Quindi:

1. accompagniamo i dipendenti ad intraprendere una nuova strada lavorativa dove regna un forte senso di **responsabilità**, di **flessibilità** e **capacità di adattamento**; una strada dove la **collaborazione** e il **senso di appartenenza** aleggia nell'aria;
2. creiamo **nuove competenze** iscrivendo i nostri lavoratori a percorsi formativi, studiando le loro **attitudini**, i **loro interessi** e le loro **passioni**;
3. diamo importanza alla **personalità del candidato** in caso di nuove assunzioni e non soffermiamoci sulle mere competenze tecniche;
4. creiamo un clima dove l'**ascolto attivo** e la **comunicazione costruttiva** traccia la rotta;
5. diffondiamo i **valori dell'azienda**, la **vision** e la **mission** allineando tutto il personale;
6. **coinvolgiamo tutto il team** e rendiamolo **parte integrante dei progetti** aziendali;

7. **chiariamo quali sono le aspettative** che abbiamo nei confronti dei singoli;
8. pensiamo allo **scambio equo da offrire ai nostri collaboratori** al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
9. **diamo l'esempio** con lealtà e coerenza;
10. **non troviamo scuse per evitare il conflitto** (*siamo bravi a raccontarcela, teniamolo a mente*).

**Al momento dell'impatto, quest'ultimo punto sarà bene scrivercelo** perché anche noi, come i nostri dipendenti, creeremo delle resistenze per evitare di affrontare un periodo di difficoltà.

**La paura tenderà a farci evitare di guardare in faccia alla realtà** e, piuttosto che affrontare conversazioni cruciali con i nostri dipendenti, il nostro primo pensiero andrà al taglio del personale.

Quello che dovremo fare, invece, è affrontare la situazione e gestire l'impatto.

**Se avremo fatto un buon lavoro, i nostri collaboratori saranno al nostro fianco alla ricerca di soluzioni che limiteranno i danni.**

**Nasceranno nuove soluzioni**, quali:

- la linea di un nuovo prodotto;
- un'azione per aumentare la produttività;
- un'idea innovativa per cambiare o integrare il modo di offrire il bene o il servizio;
- uno svecchiamento dell'azienda in termini organizzativi;
- la ricerca di un nuovo mercato;
- l'attrazione di nuova clientela o di una diversa tipologia di essa.

Indipendentemente dalla soluzione che verrà messa sul tavolo, l'importante è che sia univoca e condivisa.

Se poi questo non sarà possibile per altre mille ragioni, **il percorso della consapevolezza sarà tracciato e la volontà di fare le cose nel migliore dei modi per tutte le parti interessate, accompagnerà le azioni successive.**

Nascerà un **percorso strutturato**, sulla base delle esigenze, delle dimensioni e delle possibilità economico-finanziarie-organizzative dell'azienda, per:

- **sostenere economicamente** i lavoratori uscenti;

- accompagnarli da un punto di vista economico e contributivo al vicino **pensionamento**;
- **ricollocarli** in altre filiali o in altre aziende;
- sostenere economicamente parte dei **progetti di avvio di nuove attività** presentati dagli stessi lavoratori;
- sostenere lo sviluppo di **nuove competenze** o rafforzare quelle possedute;
- incentivare un'attività di **volontariato**;
- ingaggiare **coach, psicologi o counselor** per superare i momenti di difficoltà;
- consigliare, tramite **professionisti specializzati**, la miglior scelta perseguibile dai singoli.

Qualunque sia il percorso strutturato scelto, è importante mantenere un **livello di comunicazione adeguato**, un ascolto attivo, un approccio aperto e un comportamento trasparente e leale.

Questo, aiuterà l'imprenditore ad attraversare il fiume in piena **mantenendo**, anche negli anni successivi alla ristrutturazione, **un'immagine positiva verso tutti gli stakeholders e un'azienda magicamente rinnovata**.

**La strategia, quindi, è alla base dell'agire.**

*Sandra Paserio*

19 luglio 2018

[LEGGI ALTRI APPROFONDIMENTI DELLA DOTT.SSA PASERIO...CLICCA QUI](#)