

SMART ENGAGEMENT

Ovvero come coinvolgere le persone nella trasformazione del lavoro

MANIFESTO

In questa fase di **trasformazione del lavoro** è fondamentale mantenere alto il **coinvolgimento delle persone**.

Siamo impegnati nella ricerca di **nuovi modelli di organizzazione** del lavoro e di people management e una delle priorità fondamentali è certamente coinvolgere le persone e sviluppare il **senso di comunità** affinché efficacia professionale e interdipendenza vadano di pari passo.

EMPATIA

Uno degli elementi centrali della trasformazione consiste nel ripensamento dei modelli di competenza necessari per superare questa fase delicata. L'aumento della distanza fisica ci porta a ricercare schemi relazionali di maggiore intimità ed empatia in una cornice digitale. Questo percorso necessita evidentemente di un ripensamento del modello stesso di organizzazione del lavoro e di gestione delle risorse umane.

Mai come in questa fase diventa essenziale lavorare sui talenti delle persone favorendo delle logiche di auto-realizzazione e auto-organizzazione all'interno dei compiti assegnati. In questo contesto di organizzazione fluida vogliamo presentare alcune direzioni di ricerca che già da tempo sono all'attenzione della comunità internazionale ma che a questo punto si presentano in pole position come fattori di resilienza delle persone e delle organizzazioni.

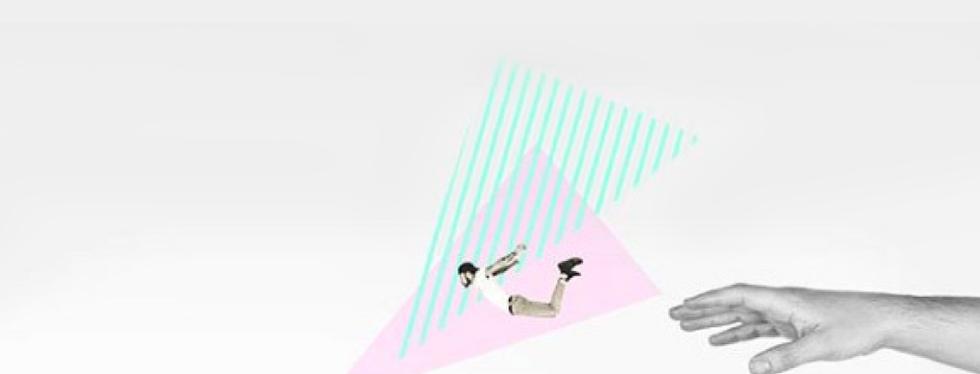


FACILITAZIONE

Il primo grande tema è il concetto di facilitazione e, in particolare, la costruzione di reti di facilitazione all'interno delle organizzazioni consente di creare una dimensione orizzontale di collaborazione diffusa e di comunicazione interconnessa. Tutti sentiamo il bisogno di un'evoluzione dei modelli organizzativi e questo, secondo noi, appare come uno dei pochi modi di supportare e sostenere concretamente il cambiamento. È evidentemente necessario integrare e compensare una dinamica di gerarchia verticale che appare irrimediabilmente datata rispetto alle velocissime evoluzioni dello scenario attuale.

In questa cornice di lavoro attivare una rete di facilitazione consente di poter coinvolgere in modo estremamente ampio l'organizzazione anche attraverso nuovi modelli di survey e di community engagement delle comunità sfruttando le grandi potenzialità tecnologiche che abbiamo a disposizione. Avere una cultura della facilitazione consente di lanciare in modo estremamente efficace un processo di coinvolgimento di tutte le persone nello sviluppo delle idee e nelle logiche del miglioramento continuo.

Per andare in questa direzione, è fondamentale **lavorare sui propri modelli di consapevolezza** per trovare una forma di **centratura personale e organizzativa**.



7 PASSI

Per questo abbiamo elaborato i sette passi per costruire il modello di smart engagement per sostenere le trasformazioni delle organizzazioni.

1. Comprendere i nuovi bisogni delle persone e delle organizzazioni
2. Diffondere le competenze per sostenere il cambiamento
3. Dare vita a nuovi modelli organizzativi e di leadership diffusa
4. Attivare reti di facilitazione per sostenere il cambiamento
5. Sviluppare soluzioni collaborative in modalità smart
6. Introdurre strumenti per favorire la partecipazione e la progettazione condivisa
7. Integrare la digital transformation e la nuova visione organizzativa



JOIN THE NETWORK

Seguici su linkedin e troverai persone che come te vogliono coinvolgere le persone sul proprio lavoro.

Online ed offline.

CHI SIAMO

Foxwin

Siamo una realtà giovane, con esperienze importanti all'interno di grandi aziende. Crediamo nel valore delle persone e nella loro capacità di migliorare non solo l'organizzazione in cui operano, ma l'intera società e l'ambiente in cui tutti viviamo. Per questo abbiamo creato Foxwin: una piattaforma che, rendendo visibili le idee innovative, crea vantaggi tangibili per le aziende, producendo risultati in campo etico, culturale e ambientale.

Dof Consulting

Dof, società di consulenza con oltre vent'anni di esperienza, sostiene le aziende nei processi di cambiamento, operando sia in presenza che a distanza, per facilitare i processi di trasformazione. Potendo contare su modelli di intervento proprietari, su Survey specifiche dedicate all'analisi organizzativa e su una rete di partner in ambito tecnologico, DOF si concentra in questa fase nella facilitazione di processi connessi alla Digital transformation, alle modalità di lavoro Smart e ai modelli di competenza emergenti.