

Smart Leader



Premessa

Le organizzazioni liquide e smart devono rivedere il processo di gestione dei collaboratori in funzione del fatto che vengono meno alcuni vincoli di spazio di tempo: il collaboratore non è più in un certo luogo in un orario programmato. In particolare:

- I lavoratori devono lavorare per obiettivi e progetti
- Devono pertanto essere ingaggiati
- La valutazione del loro operato è solo sugli output o su altri osservabili indiretti (feedback altrui per ex.)
- I capi non hanno più il controllo di tempi e luoghi
- I capi devono avere ben chiari i KPI e gli OKR (objective key results) ovvero cosa vogliono misurare e come monitorare il percorso
- I capi devono sapere ingaggiare e motivare in condizioni mutate e diverse
- I capi devono sapere mantenere la dimensione di team in spazi e luoghi resi liquidi dallo smart working e dalla digitalizzazione pervasiva

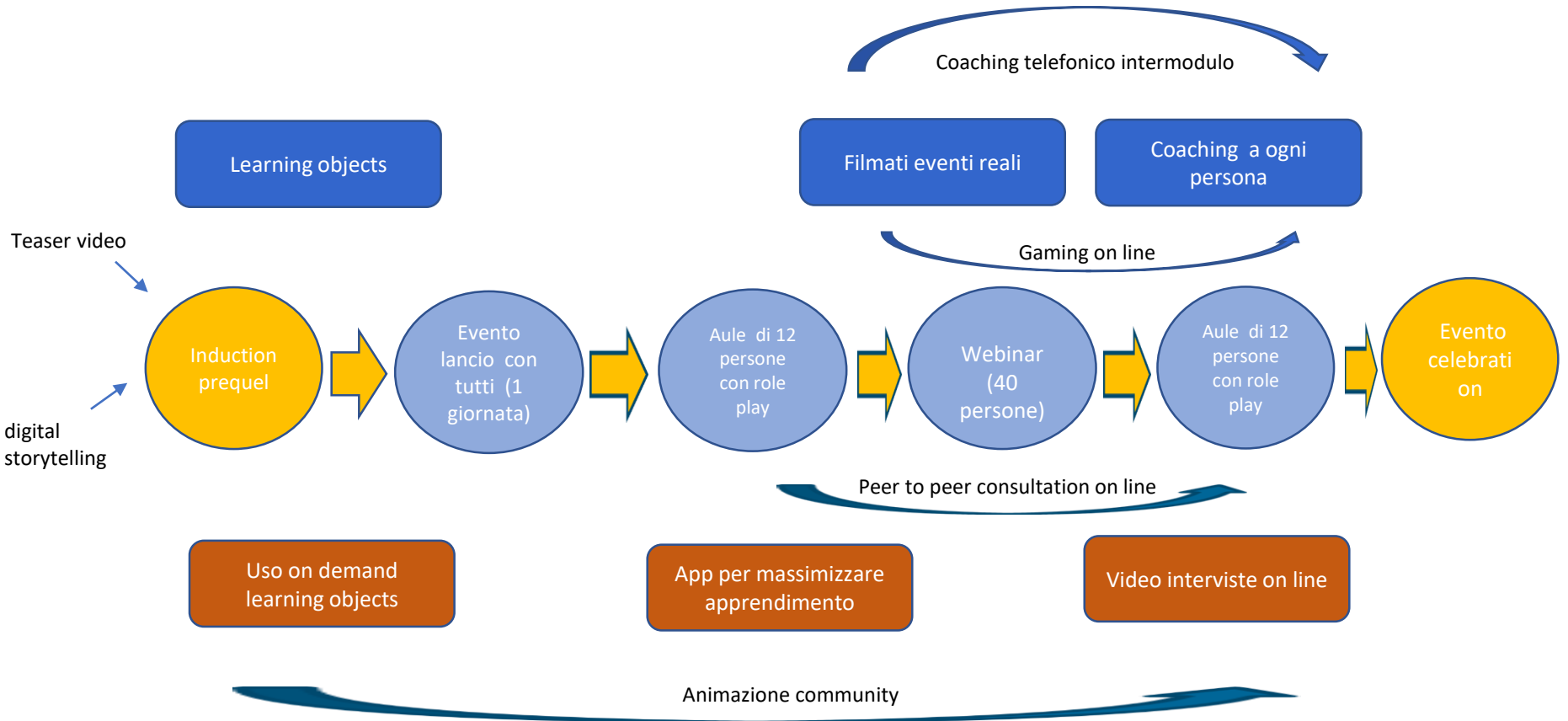
Obiettivi

- Rendere i capi consapevoli del nuovo ambiente smart e delle conseguenze sulla gestione dei lavoratori
- Dotare i capi di strumenti e practices di assegnazione degli obiettivi nel nuovo ambiente smart / digital
- Idem per le practices di monitoraggio, valutazione e feedback
- Dotare i capi di un orientamento valoriale all'ingaggio e al team building
- Dotare i capi di practices utili all'ingaggio e al team building nel nuovo ambiente digital / smart

Il progetto per fasi

- Prequel di induction
- Lancio con evento motivante (grande aula di una giornata con tutti) basato su filmati che inquadrano la nuova situazione; la seconda parte dell'evento spiega nuovi atteggiamenti, strumenti e metodi.
- Aule piccole (12 persone) in cui ci sia basa quasi esclusivamente su role play
- Si attrezza una library con filmati e learning objects, consultabile liberamente (percorsi facilitati da consulenza)
- Si filmano eventi reali tipici del processo di gestione collaboratori: riunioni (virtuali), colloqui di assegnazione, monitoraggio e feedback.
- I filmati di cui sopra sono commentati e trattati in webinar unidirezionale con feedback in chat (40 persone)
- Quindi vengono commentati e trattati in aule piccole (12 persone) dove sono basi per role play
- App per massimizzare l'apprendimento
- Coaching intermodulo di circa 2 ore totali a persona
- Community e animazione community durante tutto il percorso
- Meccanismi di peer to peer consultation (quali?)
- Meccanismi di gaming (quali?)
- Coaching e supervisione su processi formali in diretta, in affiancamento (mezza giornata a persona)
- Interviste ai capi filmate sull'esperienza (fatte in automatico)
- Celebration finale

Schema del processo



Effort

base 60 persone

	Consulenza	Persone
Progettazione	1 g	
Steering committee	1 g	
Prequel induction	1 g	
Lancio evento con tutti	1 g	
Aule piccole role play	5 gg	
Library learning objects	1 g	
Filmati eventi reali di gestione collaboratori	-	
Webinar	2 gg	
Aule piccole con role play	5 gg	
App per massimizzare	1 g	
Coaching intermodulo	10	
Animazione community	4 gg	
Peer to peer consultation	-	
Gaming	2 gg	
Coaching affiancamento	30 gg	
Interviste	-	
Celebration	1 g	