

Le competenze dei team di lavoro

Tavolo Performance – Gennaio 2021

VELA | VELOCE
LEGGERO
AGILE
EMILIA-ROMAGNA SMART WORKING



Obiettivi

- Riflettere sulle competenze richieste ai team di lavoro che sperimentano il nuovo modo di lavorare
- Proporre un framework con 4 ambiti di competenze



Modalità

Si alterneranno momenti frontali a riflessioni in plenaria per permettere a tutti i partecipanti di esprimere la propria opinione rispetto al tema trattato e per condividere le esperienze dei singoli enti



LEGGE DELLA VARIETA' NECESSARIA

Non possiamo ridurre la complessità...ma assorbirla... Aumentare la varietà di possibili comportamenti.. Avere flessibilità organizzativa e apertura cognitiva

A livello organizzativo

Lasciare autonomia
Decentrare le decisioni
Accrescere flessibilità più che efficienza

A livello individuale

Rendere più complesso il nostro pensiero

Fonte: Ashby/Cravera – Siviglia Metropol Parasol



ALLENARE NUOVI TEAM...

Prima



Dopo





NON SOLO LEADER...



«I leader devono essere realisti rispetto a ciò che possono prevedere e controllare, ..Devono smettere di affidarsi a modelli causa-effetto e di cercare di controllare i comportamenti dei singoli, preoccupandosi piuttosto di intervenire sul contesto che sta alla base di questi comportamenti»

Harvard Business Review



LEADER, TEAM, NUOVI MODI DI LAVORARE...



Fare domande, riuscire a cambiare prospettiva, osservare la situazione da tanti punti di vista, lavorare con altri amplia il proprio modello mentale.

I dati sono importanti, ma poi è il «giudizio» che li interpreta..



ALLENATORI DI RAFTING CON IL TEAM COACHING

Azione, adattamento, apprendimento



Abbiamo bisogno di potenziare
Meta-competenze utili per capire e
governare la complessità..

.. e di allenarci alla velocità d'azione
e reazione



...E QUINDI

- Allenare al rafting e non al canottaggio
- Attivare azione-apprendimento-adattamento
- Fare domande
- Sperimentare strumenti

“Only variety can destroy variety”

Legge di Ashby



«La vera differenza fra gli umani e tutti gli altri animali non si trova a livello individuale, ma a livello collettivo. Gli umani controllano il pianeta perché sono gli unici animali capaci di collaborare in modo flessibile e in grandi masse»

Yuval Harari, TED Global London, June 2015

«... l'idea che gli esseri umani siano esseri egoisti è così sbagliata ... attraverso la neuroscienza, e la scoperta dei neuroni specchio, puoi effettivamente sostenere che in realtà siamo davvero cablati per l'empatia»

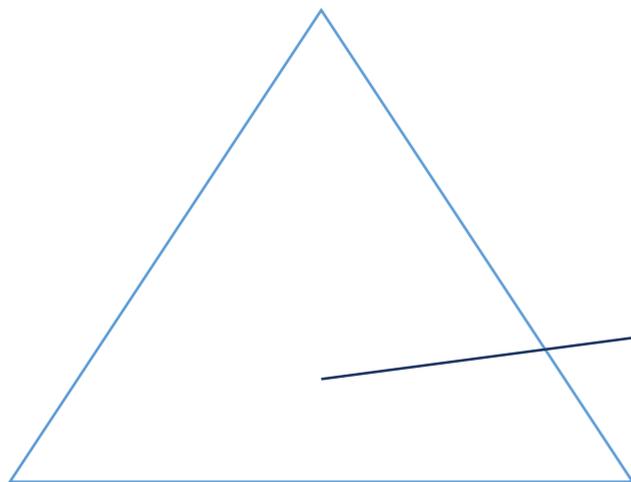


Marco Iacoboni,
Professor Department of Psychiatry and Biobehavioral Sciences, UCLA

LE DINAMICHE COLLABORATIVE



Energia



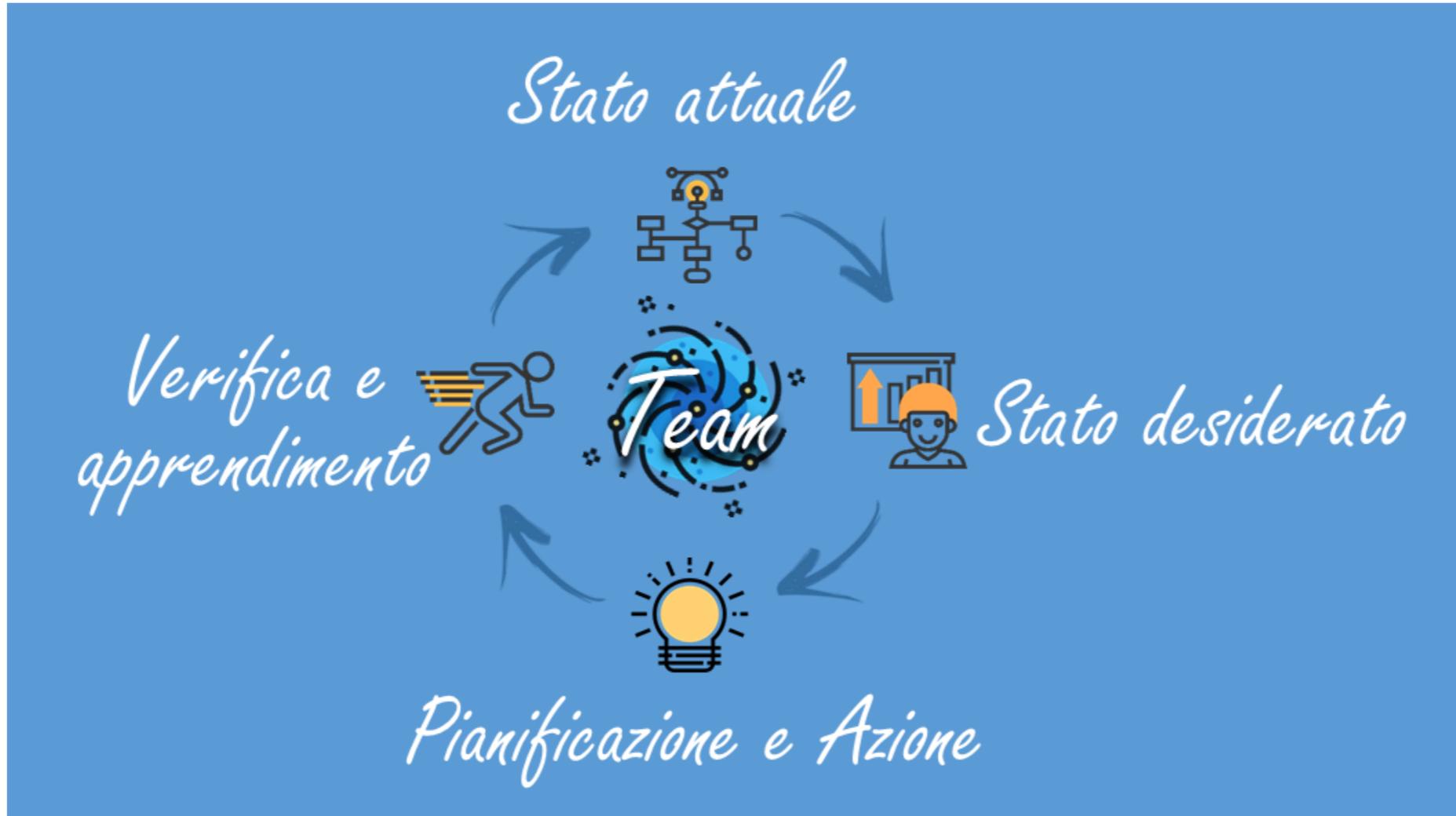
Fiducia



Sinergia



1. Fornire continui segnali di ascolto attivo
2. Aumentare il numero di interazioni all'interno del team
3. Coinvolgere tutte le persone del team
4. Valorizzare la diversità interna ed esterna al gruppo
5. Approfondire la conoscenza delle persone del team
6. Incrementare la fiducia fidandosi degli altri



4. IO E IL CAMBIAMENTO

Gestire relazioni complesse in una logica interfunzionale; sviluppare competenze di agilità adattiva, di gestione dell'incertezza e di proattività nella proposta di soluzioni innovative

3. IO E LA PIANIFICAZIONE

Dedicare tempo alla pianificazione, alla definizione di tempi, KPI e risultati da ottenere, sia in una prospettiva di medio che di lungo periodo. Attivare un monitoraggio costante e bidirezionale



1. IO E LA COMUNICAZIONE

Attivare una comunicazione efficace anche attraverso canali digitali, anticipando i bisogni informativi dei propri interlocutori. Utilizzare la comunicazione al servizio del team e dei risultati

2. IO E IL TEAM

Attivare dinamiche di fiducia reciproca e trasparenza. Generare motivazione comune e spinta verso l'obiettivo. Valorizzare le differenze

L'ASSESSMENT DELLA SMART ATTITUDE: UNA ESPERIENZA RER

DIGITAL SKILLS & BEHAVIORS

Rileva conoscenze e competenze digitali, la relazione con le tecnologie disponibili e la capacità di networking digitale

TASK MANAGEMENT (*)

Indaga la relazione con gli strumenti digitali a disposizione e la capacità di utilizzarli efficacemente per lo svolgimento del proprio lavoro

SOCIAL AGILITY

Rileva la capacità di attivare relazioni funzionali a guidare il cambiamento presso gli altri



CHANGE ATTITUDE

Esplora la capacità di farsi promotori del cambiamento adottando spirito critico e modalità organizzative adeguate

INNOVATION & ENTREPRENEURSHIP

Indaga la capacità di cogliere e mettere a frutto le opportunità con visione strategica e spirito imprenditoriale



Digital Skills & Behaviors

Il questionario rileva il livello di conoscenza e padronanza delle abilità utili per relazionarsi consapevolmente con il mondo digitale, adoperandolo come uno strumento utile per il raggiungimento dei propri obiettivi.

COSA INDAGA	RIFERIMENTO TEORICO
<ul style="list-style-type: none"> • Alfabetizzazione su informazioni e dati • Comunicazione e collaborazione • Creazione di contenuti digitali • Sicurezza • Risolvere problemi 	<p>DigComp 2.1 Il quadro di riferimento per le competenze digitali dei cittadini stilato dall'AgID</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Planning • Building • Running • Enabling 	<p>e-Competence Framework Il modello europeo in cui sono identificate le competenze richieste nel campo ICT</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Benessere digitale 	<p>Digital Well-being La scala che indaga la relazione positiva con la tecnologia digitale attraverso un utilizzo consapevole della stessa</p>



L'ASSESSMENT DELLA SMART ATTITUDE - DIMENSIONI



Change Attitude, Innovation & Entrepreneurship & social agility

I questionari rilevano la propensione al cambiamento, all'innovazione e alla relazione delle persone, competenze cruciali per approcciare ed essere promotori dello Smart Working

COSA INDAGA	RIFERIMENTO TEORICO
<ul style="list-style-type: none">• Orientamento al cambiamento	Resistance to Change Scale La scala rileva il livello di resistenza che le persone oppongono al cambiamento
<ul style="list-style-type: none">• Gestione dell'incertezza• Learning by doing• Vision• Iniziativa• Motivazione e perseveranza• Lavorare con gli altri• Organizzazione e pianificazione	Entre-Comp Il modello europeo che ha identificato le competenze cruciali al fine di sviluppare professionalità indirizzate all'imprenditorialità e all'iniziativa
<ul style="list-style-type: none">• Creative resolution• Creative abrasion	Collective Genius Il modello che delinea la leadership efficace nei contesti innovativi
<ul style="list-style-type: none">• Networking	Networking Scale La scala che rileva la propensione a instaurare e coltivare relazioni con persone interne ed esterne all'organizzazione

EMILIA-ROMAGNA **SMART WORKING**



Per info vai su:

lavorasmart.emilia-romagna.it

oppure scrivi a:

smartworking@regione.emilia-romagna.it