

space
work



CASE HISTORY

SPACE WORK



CONFINDUSTRIA

CASE HISTORY

CHANGE MANAGEMENT

LA CULTURA ORGANIZZATIVA DELLE

PERSONE

MIGLIORA L'AMBIENTE DI LAVORO

DETERMINA IL COMPORTAMENTO

CARATTERIZZA LE PROFESSIONALITÀ

CHIARISCE I RUOLI, SUDDIVIDE LE RESPONSABILITÀ

E CREA UN METODO

FABBISOGNO

La Direzione Generale di Confindustria desiderava attuare tempestivamente un piano di cambiamento interno, capace di produrre un impatto rilevante in termini culturali e organizzativi.

Il committente riteneva strategico stabilire un'attività di consulenza che gli permettesse di avviare la gestione concreta del cambiamento.

In altre parole era alla ricerca di un progetto di Temporary Change Management che prevedesse un Change Manager, in staff alla Direzione Generale stessa, che progettasse, gestisse e promuovesse il cambiamento attraverso le attività di sviluppo organizzativo.

OBIETTIVO

Investire sulla cultura organizzativa delle Persone e cioè sui comportamenti che caratterizzano le professionalità, determinano il loro modo di lavorare e definiscono l'approccio al ruolo e alle responsabilità all'interno di Confindustria.

Implementare e gestire un modello di sviluppo delle Risorse Umane, diffondendo un approccio manageriale e responsabile al lavoro, valorizzando il merito. Tutto questo aiuta l'organizzazione a muoversi nella direzione della Vision della Presidenza.

L'obiettivo del Change Manager è di favorire una cultura condivisa del cambiamento nell'organizzazione, attraverso il costante confronto e coinvolgimento del personale a tutti i livelli, per maturare lo sviluppo di modelli organizzativi.

IL CHANGE MANAGEMENT
LA GESTIONE DEL CAMBIAMENTO
VARIAZIONE COME OPPORTUNITÀ
IL METODO
COME CULTURA DEL CONFRONTO
E DEL COINVOLGIMENTO

METODO

Analisi assetto organizzativo AS-IS

Con incontri individuali e di gruppo con la Direzione Generale e HR, i Direttori di Area e i loro collaboratori

Analisi dei processi lavorativi delle Aree:
• Caratteristici
• Di indirizzo e controllo
• Operativi di supporto
Analisi degli strumenti di lavoro.

Attraverso Focus Group con i collaboratori delle Aree

Analisi delle competenze trasversali (potenzialità manageriali)

Utilizzando l'Assessment Center intra e inter Area viene fatta la fotografia delle micro e macro competenze

Brainstorming e analisi dal basso dei fabbisogni individuali e di Area

Attraverso l'identificazione, costruzione e formazione di due team di Change Angels rappresentativi della popolazione

Analisi delle attività individuali svolte dalle Persone:
• Elenco progetti/dossier gestiti
• Distribuzione del tempo di lavoro
• Collaborazioni intra e inter-funzionali

Attraverso la compilazione di una tabella strutturata per far emergere priorità, interfunzionalità e carenze di collaborazione

• Feedback dei risultati dell'analisi alle Aree
• Feedback individuali alle Persone

Con colloqui di gruppo e individuali in presenza del loro Direttore

COLLABORAZIONE
ALLINEAMENTO DELLA VISIONE
BENESSERE ORGANIZZATIVO
RESPONSABILITÀ APPARTENENZA
VALORE COMPETENZA
PERSONE

BISOGNI EMERSI

Allineamento di visione e di strategia.

Approccio maggiormente manageriale e nuovi metodi di lavoro più efficaci e codificati.

Inter-funzionalità e gestione documentale condivisa tra tutte le Aree.

Miglioramento del clima e del benessere organizzativo.

Maggior chiarezza nella definizione dei ruoli e nell'assegnazione delle responsabilità.

Introduzione dei parametri (KPI) di valutazione oggettiva dell'efficacia lavorativa e del potenziale del singolo.

Migliore programmazione e organizzazione delle attività, definizione delle priorità lavorative.

Valorizzazione delle Persone secondo proprie competenze, attitudini e aspirazioni.

Maggior visibilità individuale e dei progetti/attività gestiti nei confronti delle altre Aree di Confindustria e del Sistema.

Trasparenza del percorso di crescita, delle opportunità professionali e di carriera.

Senso di appartenenza e collaborazione interna.

Modifica del sistema premiante.

AZIONI MIRATE AL RAGGIUNGIMENTO DELLA VISION DELLA DIREZIONE GENERALE NELLA CONDIVISIONE DEI SAPERI LA COSTRUZIONE DEL MODELLO CULTURALE DETERMINA IL PROGETTO DI CAMBIAMENTO

PIANO DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO

<p>Riassetto organizzativo (ridisegno dell'organizzazione, dei ruoli, delle responsabilità e delle deleghe)</p>	<p>Istituzione momenti periodici di incontro e condivisione a più livelli</p>	<p>Profili personali sul sito visibili a Confindustria e al Sistema</p>	<p>Progetto Knowledge Management / CRM per la condivisione dei saperi</p>	<p>Introduzione Responsabili di Aree tematiche e Coordinatori attività operative di ogni Area in staff al Direttore</p>
<p>Job rotation</p>	<p>Progetto PM Office/ Strategic Project per implementazione di un nuovo approccio metodologico ai progetti</p>	<p>Nuovo sistema di valutazione per tutti i collaboratori</p>	<p>Sistema di valutazione a 360° per i Direttori</p>	<p>Nuovo sistema premiante</p>
<p>Periodico ascolto dei fabbisogni del personale</p>	<p>Colloqui di feedback individuali in presenza dei Direttori</p>	<p>Periodica fast analysis del potenziale</p>	<p>Analisi di clima annuale anonima per misurare l'engagement</p>	<p>Accentramento delle attività in Aree specifiche</p>
<p>Coaching e Counselling individuale e di Team ai Direttori e ai Responsabili</p>	<p>Team building intra e inter Area</p>	<p>Introduzione Catalogo formazione</p>	<p>Percorsi di formazione manageriali per sviluppare le competenze trasversali</p>	<p>Re-engineering dei processi organizzativi e degli strumenti</p>



Questo progetto di comunicazione si basa su una ricerca formale e percettiva che ha come obiettivo unire il logo di Space Work – caratterizzato dalle forme quadrate di diverse dimensioni e da un testo, un naming – con il valore grafico dell'immagine, ovvero con la scrittura dei messaggi visivi, allo scopo di esprimere visualmente le parole che composte rivelano l'essenza – intangibile, lirica, operativa – dei principi e dell'estetica che sono alla base di questa azienda, la quale si occupa principalmente di persone.

Space Work ringrazia

Massimo Tantardini e Valeria Fogazzi per il progetto di comunicazione, redazione e grafica.

I colleghi Fabrizio Armenia, Elena Barenfeld, Paola Marelli e Giancarlo Pucci per il supporto progettuale e operativo.

Giancarlo Coccia, Arianna Domenici, Myriam Pagnotta, i Direttori e tutta la Struttura per il prezioso contributo, senza il quale non sarebbe stato possibile conoscere così a fondo il contesto organizzativo e il DNA di Confindustria.

Si ringrazia in particolar modo Marcella Panucci per aver sostenuto con decisione la realizzazione del progetto e per la fiducia riposta in Space Work, scegliendola come partner in questo importante percorso di cambiamento.



www.spacework.eu
info@spacework.eu

Space Work S.r.l.
Sede legale: Via Pietro Marone, 13 – 25124 Brescia – tel. 030.3771440 – 0302942387 – Fax 030.2810831
Altre sedi: Milano – Roma – Castelfranco Veneto
Partita IVA 03585680170 – Codice Fiscale 01294220338 – Registro Ditta 150222 – Capitale Sociale i.v. € 26.000,00