L'OPINIONE
di Luigi Torlai

L'importanza di un sistema di riunioni in una organizzazione smart

L'autore di questo articolo, Luigi Torlai, è un caro amico di Euren e attualmente ricopre il ruolo di Project Leader International Recruiting HUBS presso Audi AG a Ingolstadt. Luigi è un HR Director con un forte background internazionale e 30 anni di esperienza maturata in posizioni di rilievo, in prestigiose aziende quali: Ducati, Maserati, Ferrari, Barilla, Alcatel.

La crisi che stiamo vivendo sta funzionando da acceleratore di molti fenomeni organizzativi che già erano partiti ma che non si erano ancora compiutamente affermati. Tra questi, ovviamente l'home office è quello più evidente e dirompente: lavorare da casa o da un altro luogo che non sia l'ufficio è diventato normale mentre prima della crisi era una eccezione da governare. Adesso risulta evidente come l'home office (lavoro da casa) sia assolutamente possibile ma presupponga una diversa e migliore organizzazione del flusso di lavoro in ufficio da parte dei responsabili e dell'organizzazione in quanto tale. Il concetto di "SMART WORKING" è più ampio di quello del semplice "home office" e comprende anche altri aspetti dell'organizzazione del lavoro tra i quali ad es. l'ambiente di lavoro ed il modo attraverso il quale le persone lavorano insieme. Una parte importante del lavoro da casa oggi è la gestione in remoto delle riunioni e potete facilmente immaginare e sperimentare come, se l'organizzazione delle riunioni stesse, non è pensata e strutturata a dovere, questo amplifichi a dismisura una confusione che già in una normale situazione di lavoro in presenza sarebbe molto difficile da governare. Nel prossimo futuro inoltre una variante importante tra scegliere o essere autorizzati a lavorare da casa o meno sarà proprio la partecipazione ad alcune riunioni (il lavoro "sociale" cioè si svolgerà prevalentemente in ufficio e quello "individuale" prevalentemente da casa). L'organizzazione del flusso di riunioni diventerà di conseguenza indispensabile anche per progettare gli uffici del futuro che saranno sempre più luoghi di incontro e di lavoro in gruppo che luoghi di lavoro individuale. Il dimensionamento reale degli uffici e la decisione sul numero di presenze in remoto (home office) da programmare sarà legata molto all'esigenza di lavoro di gruppo (riunioni) e presso il cliente/fornitore se necessario. A volte si progettano e si lanciano nuove organizzazioni e non ci si preoccupa dei meccanismi di funzionamento a valle, tra i quali è fondamentale il sistema di riunioni, per poi stupirsi di come i risultati della nuova organizzazione non siano differenti da quella precedente. Non sono (sempre) i Manager a non aver capito o interpretato bene la nuova organizzazione. Ci siamo semplicemente dimenticati di metterla in condizione di funzionare a dovere. Un'altra conseguenza sintomatica di un sistema di riunioni che non funziona o che potrebbe funzionare meglio è il proliferare o l'aumento dei ruoli di coordinamento e di collegamento. Normalmente le persone si coordinano e si mettono d'accordo tra di loro lavorando bene insieme. Dover mettere in campo delle intelligenti e pertanto costose risorse per collegarli tra di loro a volte è necessario ma molte volte è un sintomo che c'è qualcosa che non va nel sistema di riunioni a monte (o nella Leadership…). Si possono quindi ridurre le figure di coordinamento e destinarle a ruoli di maggior valore per il cliente a patto che l'organizzazione funzioni meglio. Le riunioni ben organizzate inoltre hanno un altro ruolo importante: rendono più democratica e trasparente la gestione del processo decisionale e fanno circolare meglio le informazioni imponendo di fatto una certa disciplina nel management. Riducono cioè gli effetti nefasti della cosiddetta organizzazione a SILOS ed è per questo che un sistema di riunioni ben organizzato spesso è sabotato e non è ben visto da buona parte della catena gerarchica che preferisce invece gestirsi le proprie cose "in privato" o "come sempre abbiamo fatto...". Aggiungo anche che un sistema di riunioni organizzato e dichiarato aumenta tantissimo la trasparenza e la tracciabilità del processo decisionale e la sua leggibilità anche ai fini di compliance e di legge 231 e limita il proliferare anomalo di mail a catena sui singoli argomenti. Gli strumenti di gestione delle riunioni on line esaltano tutti questi aspetti formali positivi ma ovviamente prescindono dal confronto umano e diretto che resta (grazie a Dio...) sempre fondamentale. In questo senso possiamo dire che questi strumenti siano complementari ma non totalmente sostitutivi delle riunioni fisiche.

Continua a leggere...

INTERNAZIONALE

Why leaders must inspire learning

"When the effective leader is finished with his work, the people say it happened naturally." – Lao Tzu

Leaders want their teams to not only learn about the resources available to them, (technology, human capital – connections and networks, legislations, internal and external policies) but significantly, how to harness and use resources around them for the advancement and achievement of organisational goals. The ability to inspire teams should be one that comes naturally to a leader and if not, must be learned. Leadership must be inspirational, provoking learning because not only does the team learn, but the organisation progresses in ways that puts it a step ahead of the competition. It is well to foster a knowledge based organisation, however, in a constantly changing environment, leaders must ensure that learning is targeted and relevant to stated objectives and helps the organisation along in its developmental or growth phases. It is important to note that an organisation's future success depends on identifying and developing the next generation of its leaders. Managers are not only leading their units and departments, but are also nurturing the future leadership of the organisation.

Continue reading...

www.intersearch.it
euren@intersearch.it

EUREN INTERSEARCH - www.intersearch.it
Aut. Min. Lav. ex D. Lgs. 276/03 - prot. nr 1317 del 15.1.07
TORINO Corso G. Marconi, 13 - 10125 Torino
Tel: +39 011 6690143 - Fax: + 39 011 6693104
MILANO Via Carducci, 26 - 20123 Milano
Tel: +39 02 5814021 - Fax: +39 02 58140250
ROMA Via Agri, 1 - 00198 Roma

Join us on LinkedIn

Sponsor AIDP 2020 ASSOCIAZIONE ITALIANA PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE