



WELFARE AZIENDALE , 12.10.2016

Lavoro Agile @ABB

Lavoro Agile @ABB

Il viaggio

- ∅ Il punto di partenza: work-life balance nella filosofia ABB
- ∅ La prima sperimentazione nel 2014: partecipazione, risultati e commenti alle 3 Giornate del Lavoro Agile
- ∅ La sperimentazione strutturata:
 - ∅ Le leve di progettazione
 - ∅ Smart Leadership Readiness assessment
 - ∅ Il regolamento
 - ∅ Comportamenti e stili di leadership
 - ∅ La formazione
- ∅ Dati sul Lavoro Agile Giugno 2016

Lavoro Agile @ABB

Lavoriamo per affermare questa definizione comune

Definiamo lo smart working e puntiamo a diffondere ed affermare questa definizione:

Nuovi modi di lavorare caratterizzati da maggiore
flessibilità e autonomia nella scelta degli
spazi, degli **orari** di e degli **strumenti** da
utilizzare a fronte di una crescente
responsabilizzazione sui **risultati**

Questa modalità operativa è resa possibile dall'uso intensivo di **tecnologie dell'informazione**, dallo **sviluppo di metodologie di lavoro per obiettivi**, e da **modelli organizzativi orientati alla “cultura del risultato”**.

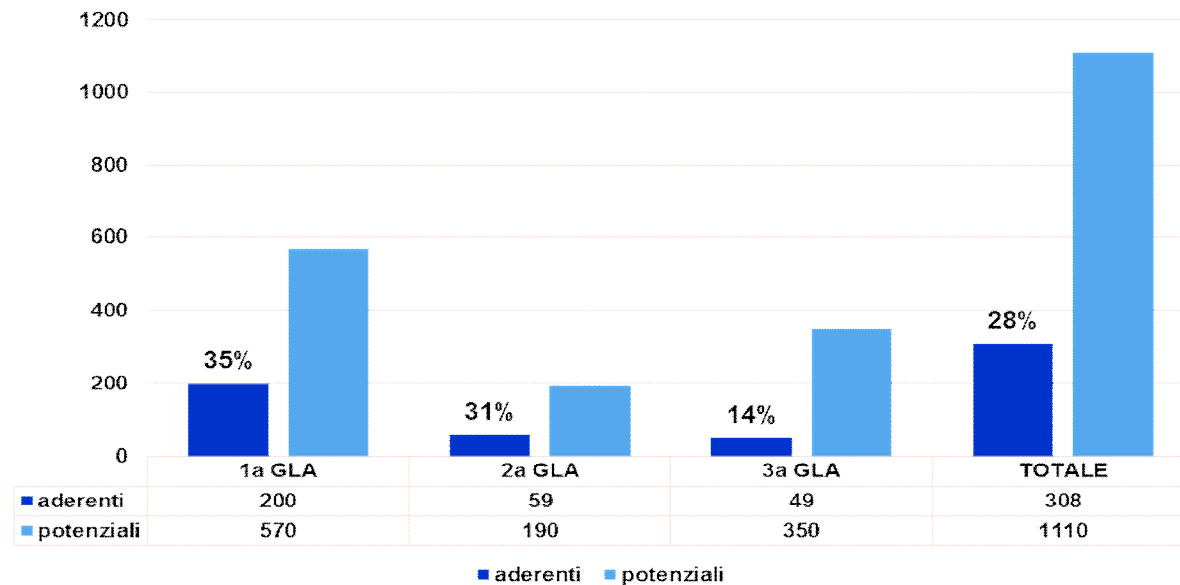
Lavoro Agile @ABB

La prima sperimentazione

6 febbraio 2014 (Sesto San Giovanni e Vittuone- adesione all'iniziativa del Comune di Milano della GLA)

11 marzo 2014 (Bergamo, Dalmine, Lodi, S. Martino in Strada, Torino e Lenno)

7 maggio 2014 (Genova, Santa Palomba, Frosinone, Monselice, Marostica, Garbagnate, e uffici vendite)



* Potenziali: impiegati con a disposizione IT tools (pc, internet connection-adsl, mobile phone)

Lavoro Agile @ABB

I risultati della prima sperimentazione

- ∅ Adesione all'iniziativa: **28%**
- ∅ Livello di apprezzamento: **4.75 out of 5**
- ∅ 71% dei partecipanti considera aumentata la propria produttività
- ∅ **99% dei partecipanti vorrebbe che il «Lavoro Agile» diventasse un'iniziativa strutturata e ripetibile**
- ∅ In media sono stati risparmiati 100 minuti a persona nei trasferimenti (420 ore sul totale dei partecipanti)

Lavoro Agile @ABB

Le leve di progettazione

Policy Organizzative



Comportamenti e Stili di Leadership



Tecnologie Digitali



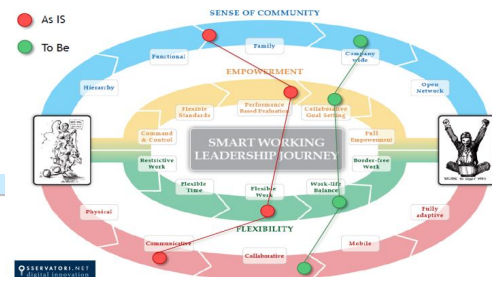
Layout fisico



Lavoro Agile@ABB

Smart Leadership readiness assessment

Readiness assessment Smart Leadership ITABB



Autovalutiamo la nostra leadership su 4 componenti:

SENSE OF COMMUNITY adozione di comportamenti collaborativi attraverso l'identificazione a reti sociali

EMPOWERMENT responsabilizzazione verso obiettivi personali e aziendali

FLEXIBILITY promozione e gestione dell'organizzazione degli obiettivi assegnati in modo flessibile

VIRTUALITY utilizzo di tecnologie digitali e altre modalità di interazione efficaci per il raggiungimento degli obiettivi assegnati



Lavoro Agile @ABB

Policy organizzative: il nostro regolamento

Elementi chiave del regolamento entrato in vigore nel 2015:

- Ø Massimo di 25 giornate all'anno (fruibili fino ad un massimo di 4 giornate al mese)
- Ø Mera variazione del luogo di lavoro
- Ø Luoghi idonei: domicilio privato, hotel o struttura ricettiva, altra sede ABB
- Ø Attività svolgibile anche a distanza, con utilizzo mezzi telematici a disposizione, senza pregiudizio della produttività, dei risultati attesi o del lavoro dei colleghi
- Ø Su base volontaria, previa accettazione del regolamento e previa approvazione della richiesta da parte del manager
- Ø Impegno del dipendente ad operare in condizioni di sicurezza
- Ø Ore non fruite in un mese non differibili/cumulabili sul mese successivo
- Ø La fruizione corretta di ferie e PAR è elemento abilitante per il dipendente al proseguimento del Lavoro Agile
- Ø Nessuna ricaduta su inquadramento, livello retributivo e percorsi di carriera
- Ø Nessun rimborso spese

Lavoro Agile @ABB

Il commitment aziendale è importante

La diffusione del concetto di smart working è stata strutturata perché coinvolgesse il top management aziendale e scendesse «a cascata» all'interno dell'azienda:

- ∅ **Country Management Team** e ottenimento del loro commitment (Video di lancio del progetto con testimonianze di alcuni membri del CMT)
- ∅ **Champions** come Ambasciatori della Cultura del Lavoro Agile
- ∅ **Comitati di Divisione** con presentazioni da parte di **HR Business Partner**
- ∅ Formazione ai **Managers**
- ∅ **Popolazione ITABB**

Il ruolo dei Champions:

- ∅ **Ambasciatori** della cultura del Lavoro Agile per sensibilizzare i manager e creare all'interno delle Divisioni un clima positivo e un concetto condiviso di Smart Working
- ∅ **Contributo attivo** con feedback alle proposte del team, e/o con proprie idee, in particolare per la preparazione della formazione per i manager sul change management e del piano di comunicazione.
- ∅ **Testimonianze (video o scritte)** per la comunicazione interna per fornire esempi concreti di esperienze in corso.

Lavoro Agile @ABB

La formazione: stili di leadership, cambiamento culturale e policy

Managers

- Novembre- Dicembre 2014 – Luglio 2015
- 13 workshops «Smart Leadership» - 310 managers
- ABB e Variazioni con la collaborazione Champions ABB
- Focus sul mindset change, sulla leadership necessaria per i virtual team, sulla responsabilizzazione e il lavoro per obiettivi, e sulla organizzazione e gestione delle prestazioni in Smart Working



Dipendenti

- Gennaio 2015 - ad oggi
- 1744 dipendenti formati in tutte le principali sedi ABB sul territorio nazionale (51% sui potenziali Smart worker)
- occasione per fare un passo avanti nel modo di vivere il lavoro in un quadro di maggiore responsabilizzazione, autonomia e orientamento ai risultati da parte delle persone coinvolte
- Formazione sul regolamento aziendale e aspetti di sicurezza



Lavoro Agile @ABB

La formazione: stili di leadership, cambiamento culturale e policy

Serve rimettere in discussione assunti fondamentali come gerarchia, standardizzazione, proceduralizzazione regole, obbedienza, compresenza

Occorre lavorare su concetti differenti:

- ∅ Collaborazione e comunicazione,
- ∅ Empowerment e autonomia decisionale
- ∅ Delega e flessibilità
- ∅ Conseguire risultati
- ∅ Promuovere l'innovazione e valorizzare talenti

La Fiducia è la competenza chiave!

Lavoro Agile @ABB

La formazione: stili di leadership, cambiamento culturale e policy

La formazione ha coinvolto managers tra loro molto diversi:

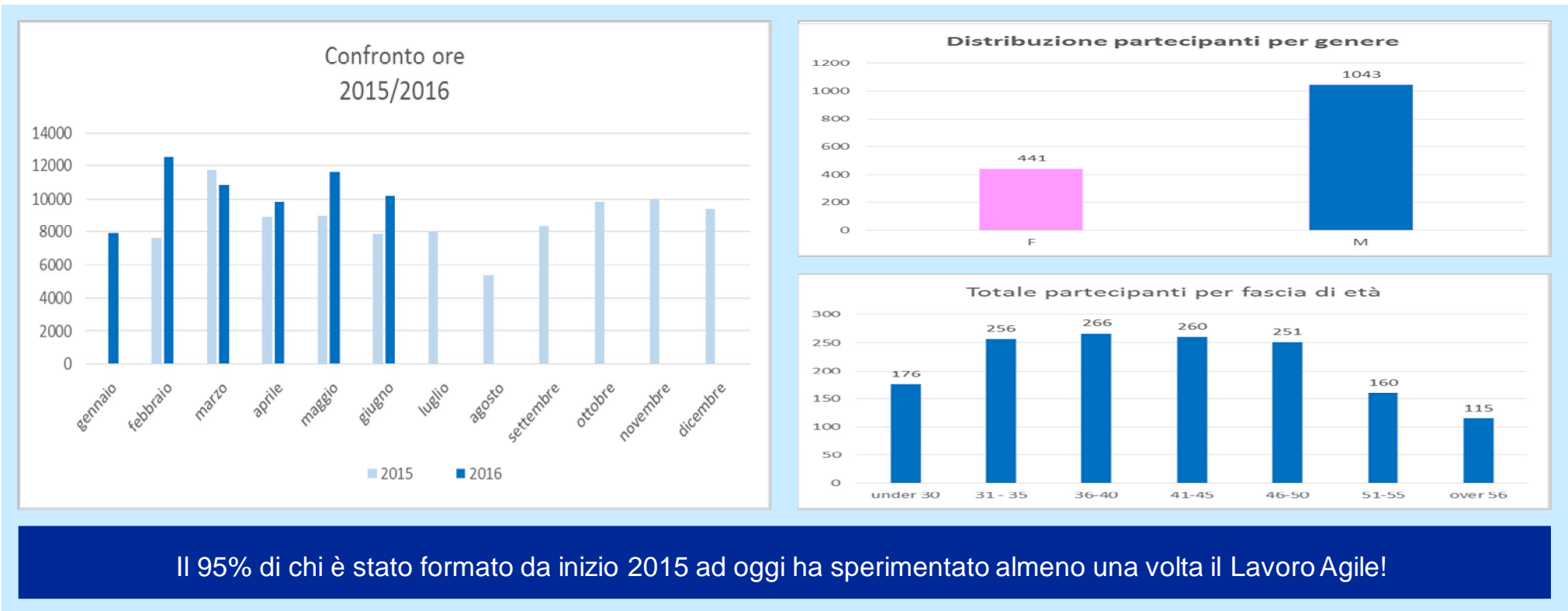
∅ *manager abituati a lavorare agile* (es. area vendita) che hanno aiutato a portare il loro buon esempio e a creare consapevolezza all'interno del gruppo sulle modalità più efficaci nell'affrontare il Lavoro Agile.

∅ *manager non abituati, ma «illuminati»* entusiasti, curiosi e motivati alla sperimentazione del Lavoro Agile come strumento di flessibilità e innovazione.

∅ *manager legati alla realtà produttiva* legati al concetto di presenza come elemento di sicurezza imprescindibile.

Lavoro Agile @ABB

Dati Q2 2016: oltre 63.000 ore di Lavoro Agile in 6 mesi



Power and productivity
for a better world™

