



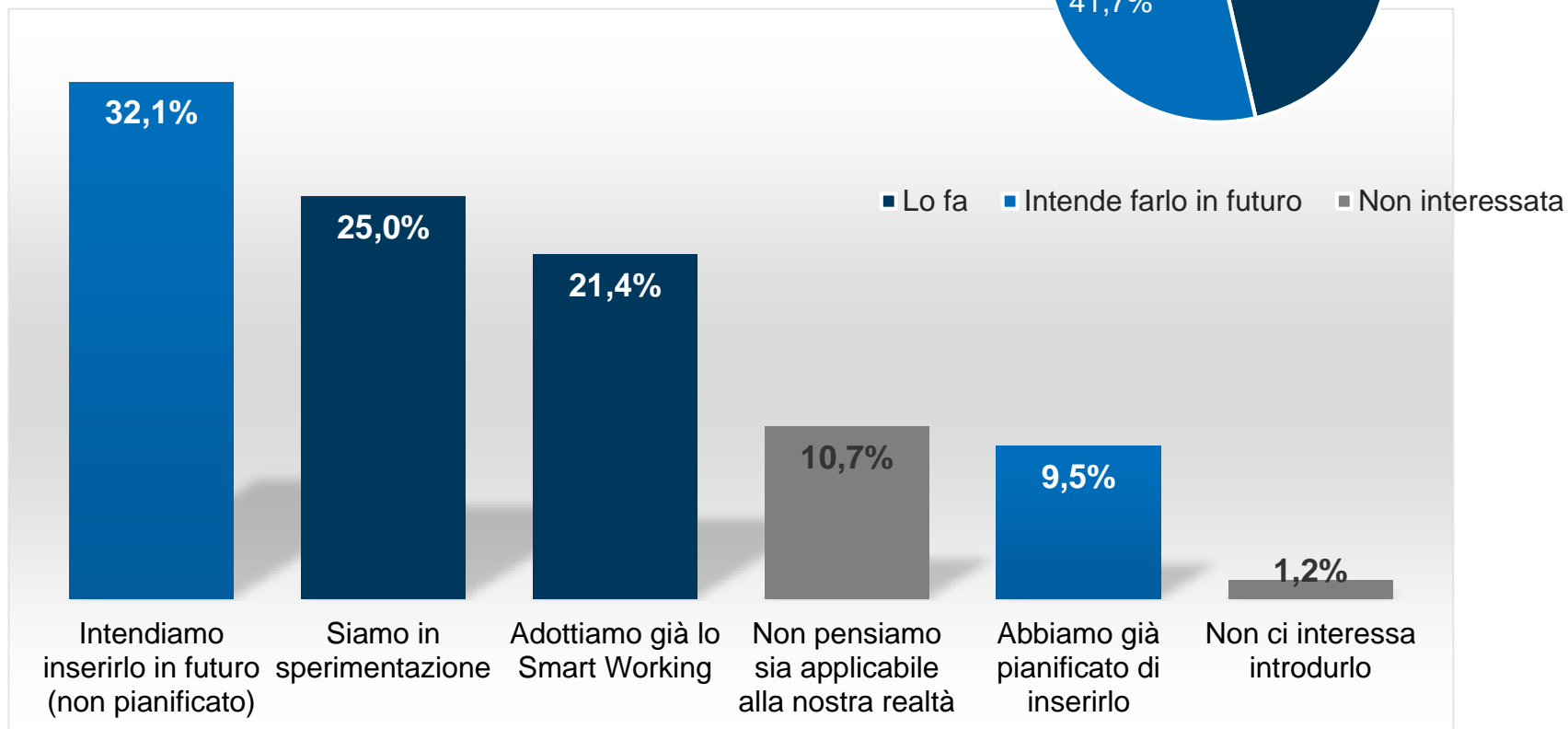
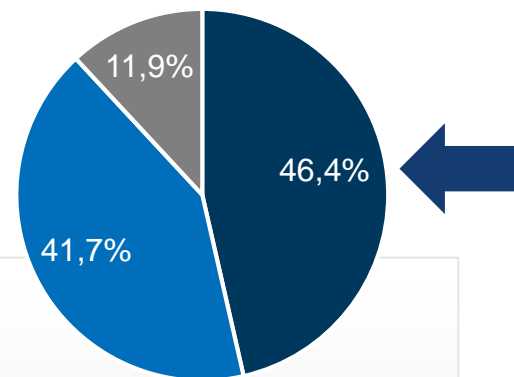
SMART WORKING

Is Your Company Smart?



SMART WORKING

SITUAZIONE AZIENDE RISPONDENTI



Tot dipendenti rappresentati dalle aziende

28.848

45.309

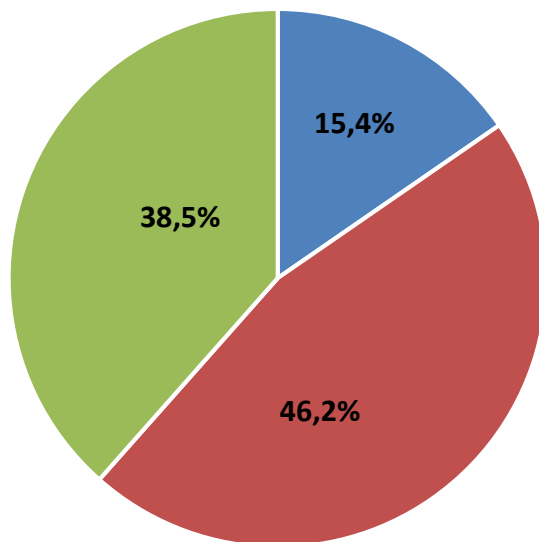
45.607

5.044

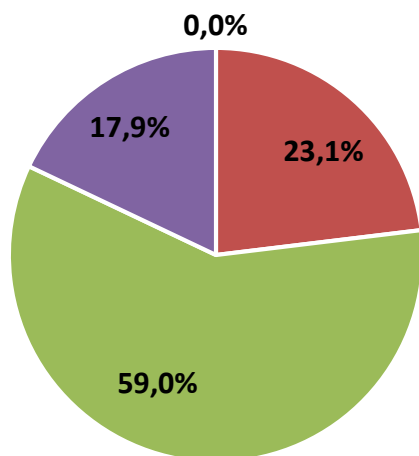
2.272

470

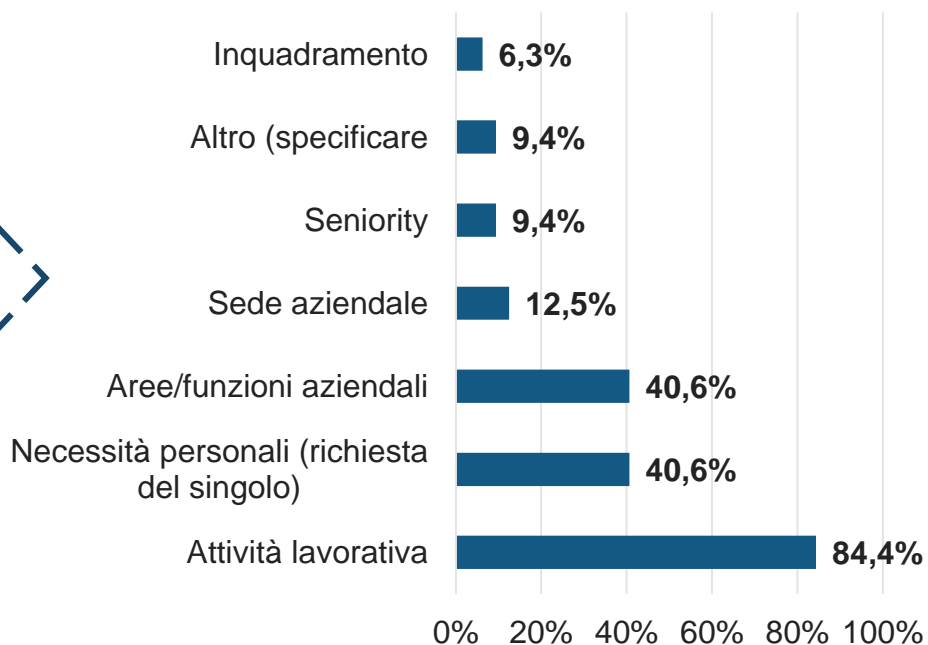
COME VIENE FATTO SW



- Alcune isolate iniziative specifiche
- Alcune iniziative strutturate e integrate sulla base di una policy aziendale
- Alcune iniziative strutturate e integrate che esprimono la vision aziendale e traducono i principi e la policy aziendale



- Un'eccezione
- Una soluzione per alcuni
- Una soluzione per molti
- Una soluzione per tutti



SMART WORKING È...

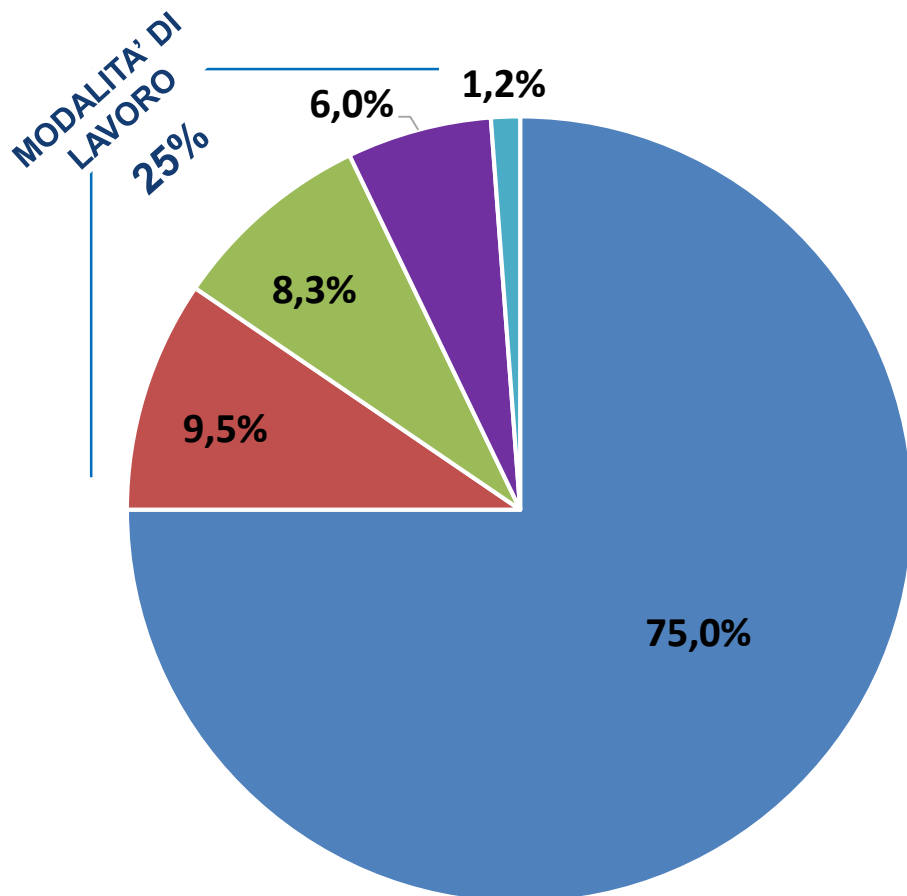
Esprima attraverso una sola parola il concetto che, a suo parere, descrive meglio lo Smart Working...

Parola	Nr
FLESSIBILITÀ	44
RESPONSABILITÀ	5
AUTONOMIA/ AUTORGANIZZA- ZIONE	4
AGILE	3
FIDUCIA	3
BENESSERE	2
CAMBIAMENTO	2
EFFICACIA	2
WORK LIFE BALANCE	2
...	1



SIGNIFICATO SMART WORKING

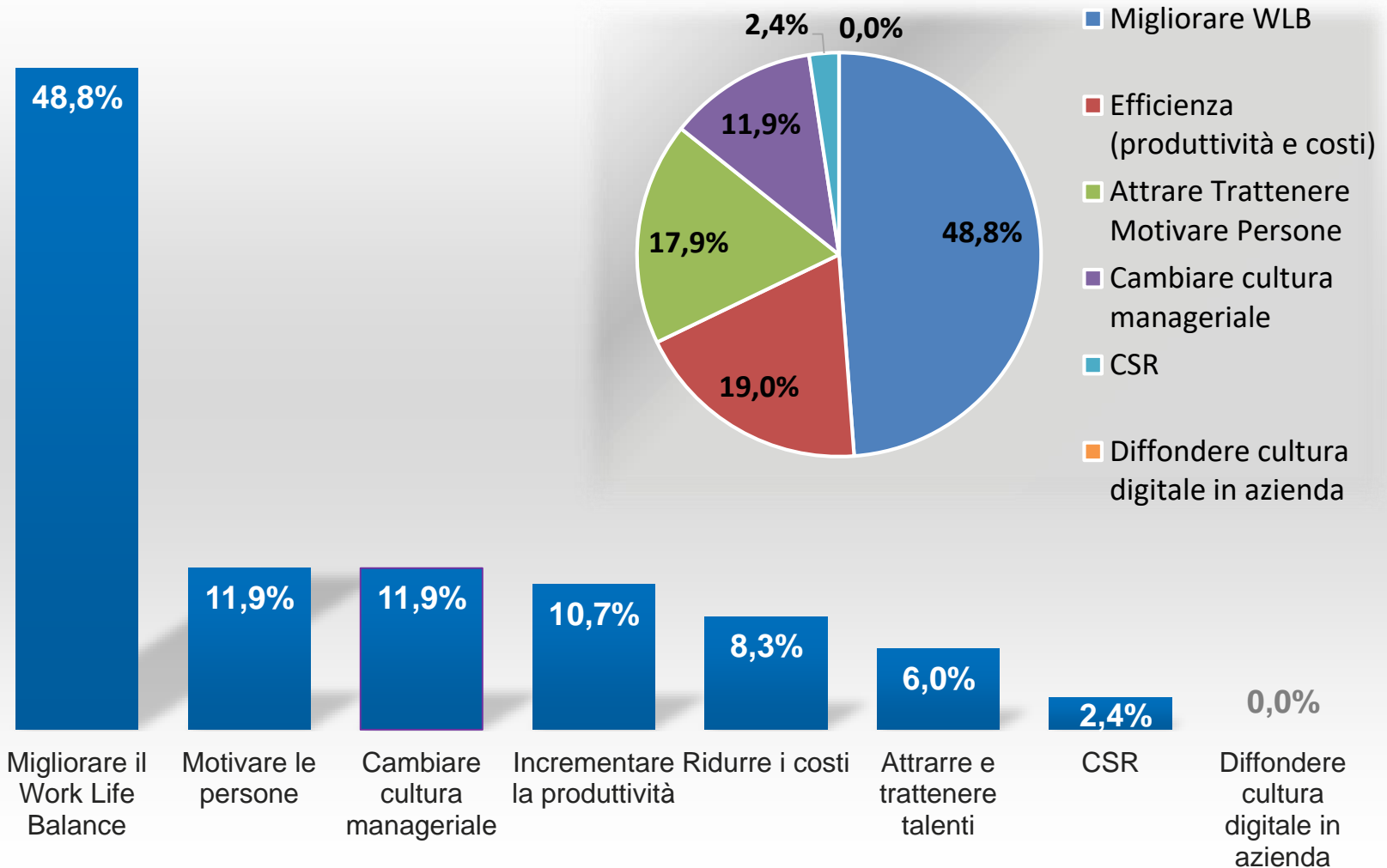
A cosa si fa riferimento quando si parla di "Smart Working"?



- Organizzazione e gestione flessibile delle attività di lavoro rispetto a tempi, spazi, ambienti, strumenti
- Possibilità di lavorare anche fuori dall'azienda in luoghi scelti a discrezione del lavoratore
- Modalità di lavoro con tecnologie avanzate che permettono la connessione da remoto
- Modalità di lavoro con orari flessibili che possono essere gestiti in autonomia dai lavoratori
- Modalità di lavoro da casa

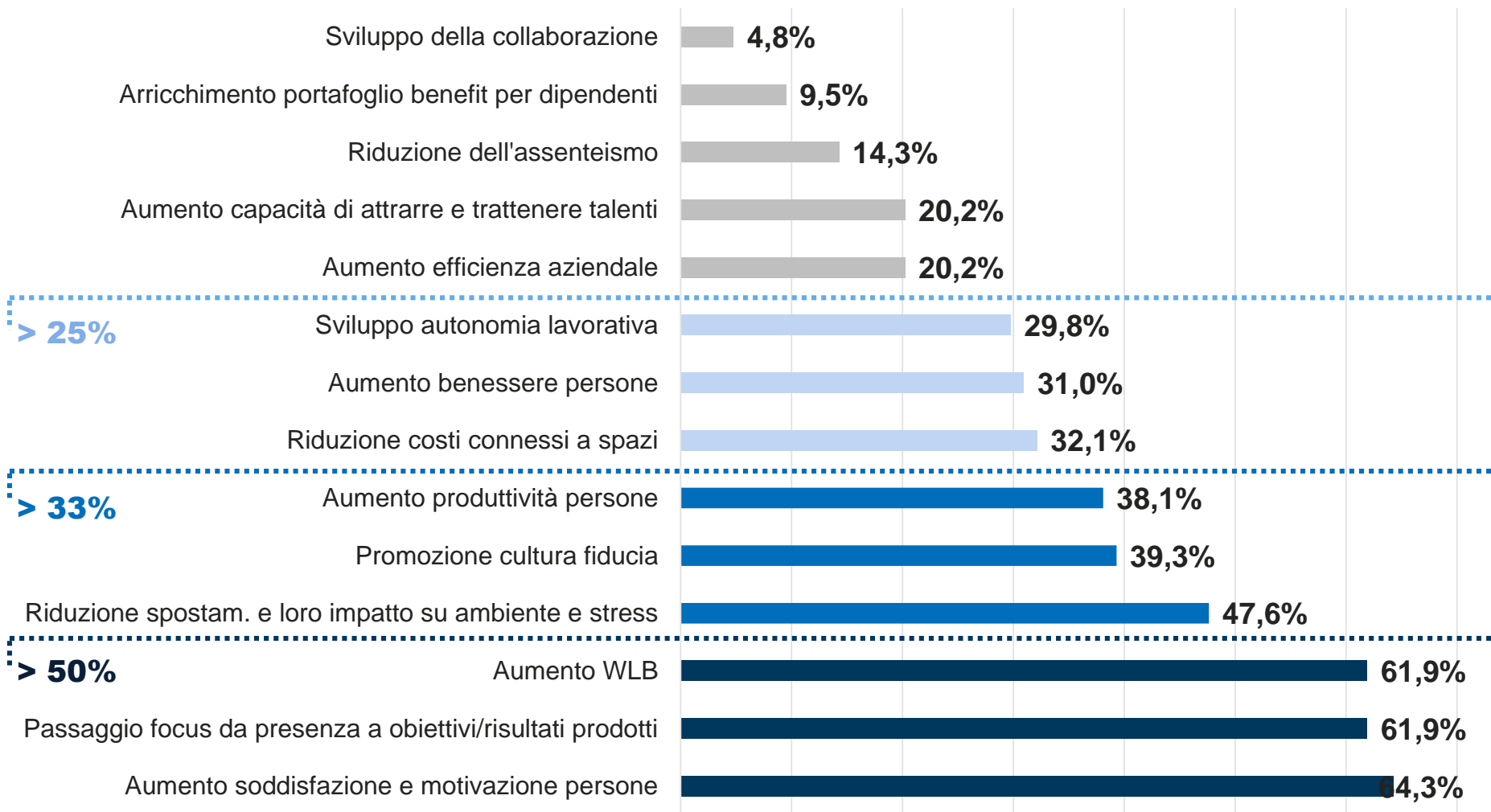
PERCHÉ FARE SMART WORKING

A suo parere, qual è il motivo principale che porta le aziende ad adottare lo Smart Working?



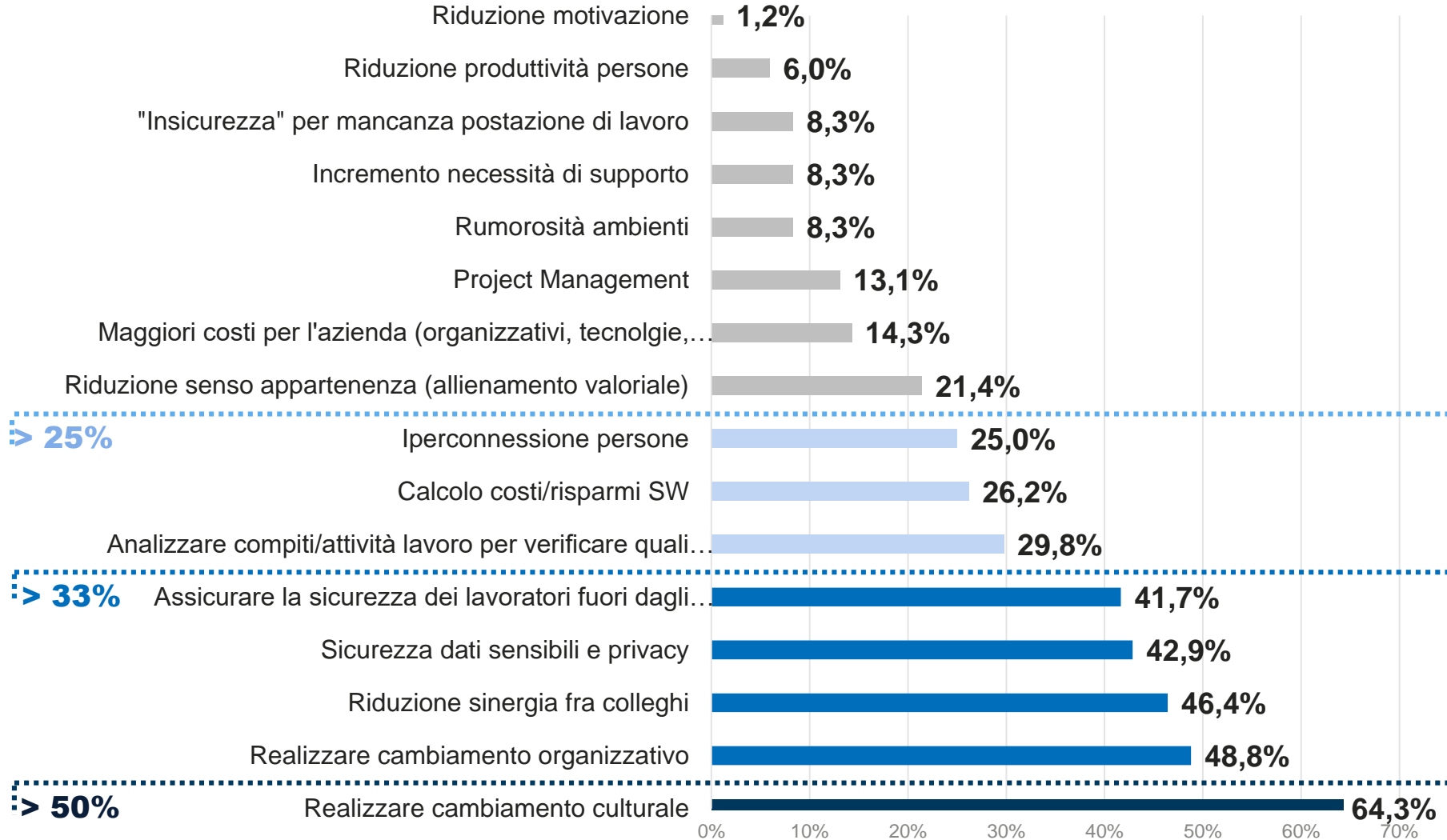
BENEFICI CONNESSI A SMART WORKING

Quali pensa siano i principali benefici dello Smart Working?

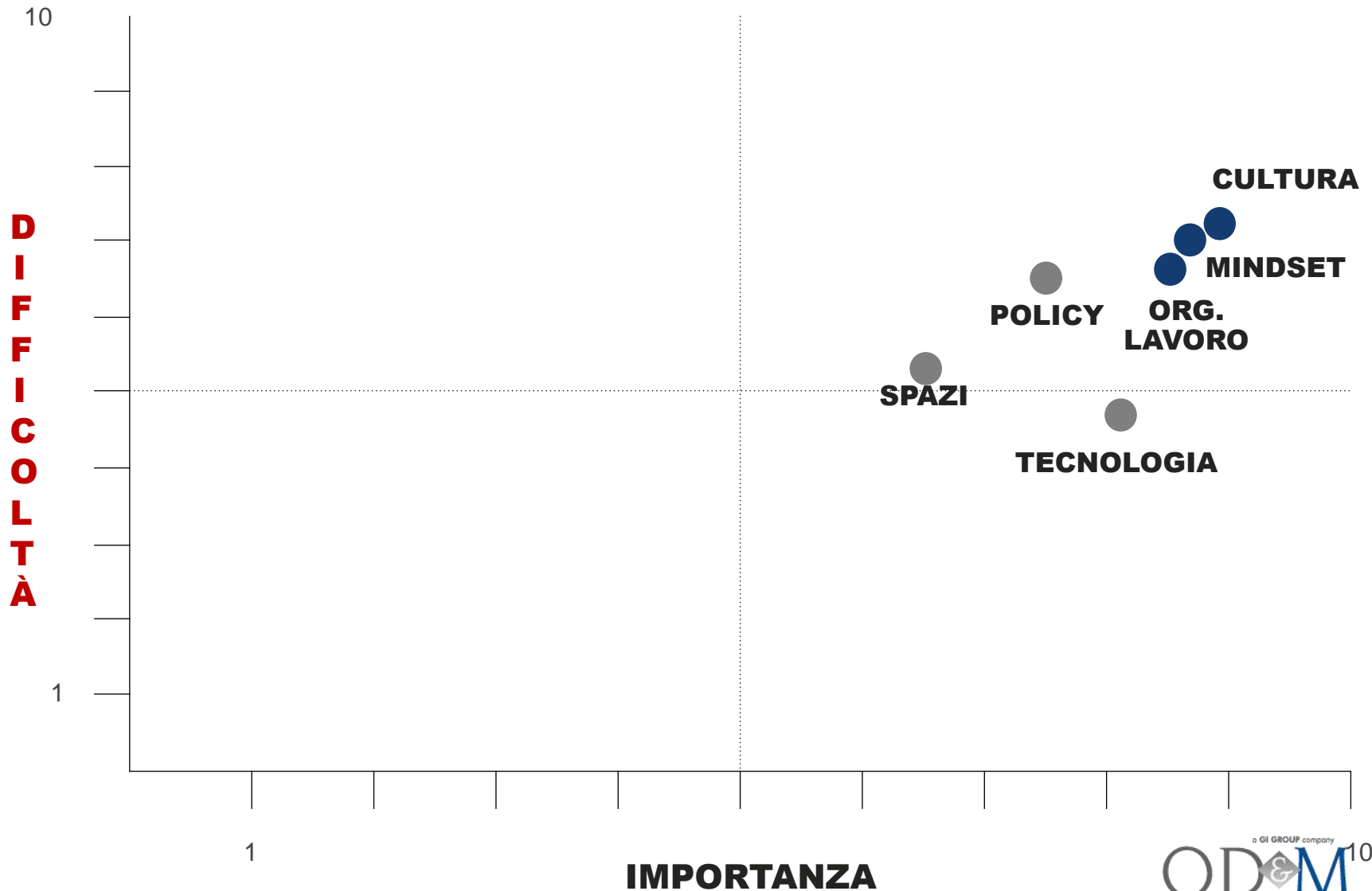


CRITICITÀ CONNESSE A SMART WORKING

Quali pensa siano le maggiori criticità dello Smart Working?



IMPORTANZA - DIFFICOLTÀ AREE



FOCUS SU CULTURA

In ambito di Cultura, quanto ritieni sia importante per le aziende intervenire sui seguenti aspetti per realizzare lo Smart Working?

VOTO MEDIO

6,5

Promuovere cultura informale

23,8%

8,1

Aumentare attenzione al WLB

39,3%

8,1

Favorire collaborazione e network fra persone anche a distanza

42,9%

8,3

Condivisione sistematica di valori, vision, mission e risultati aziendali

51,2%

8,3

Avere leader facilitatori

52,4%

8,9

Adottare leadership partecipativa (delega e responsabilizzazione)

65,5%

9,1

Diffondere cultura fiducia in azienda

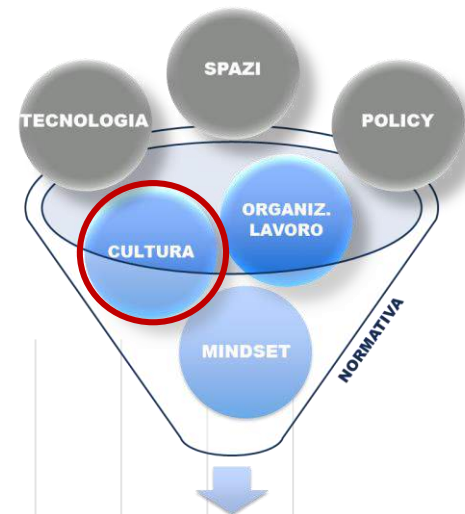
75,0%

9,1

Spostare focus da presenzialismo a risultati

77,4%

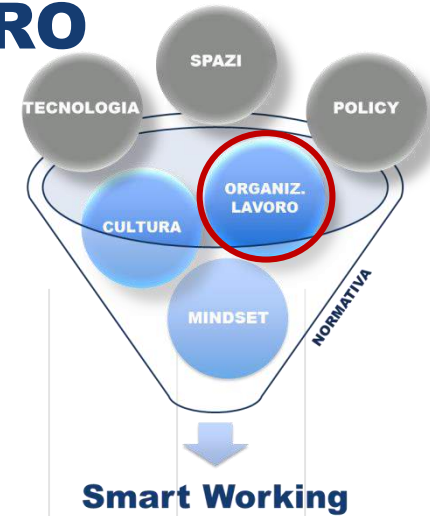
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90%



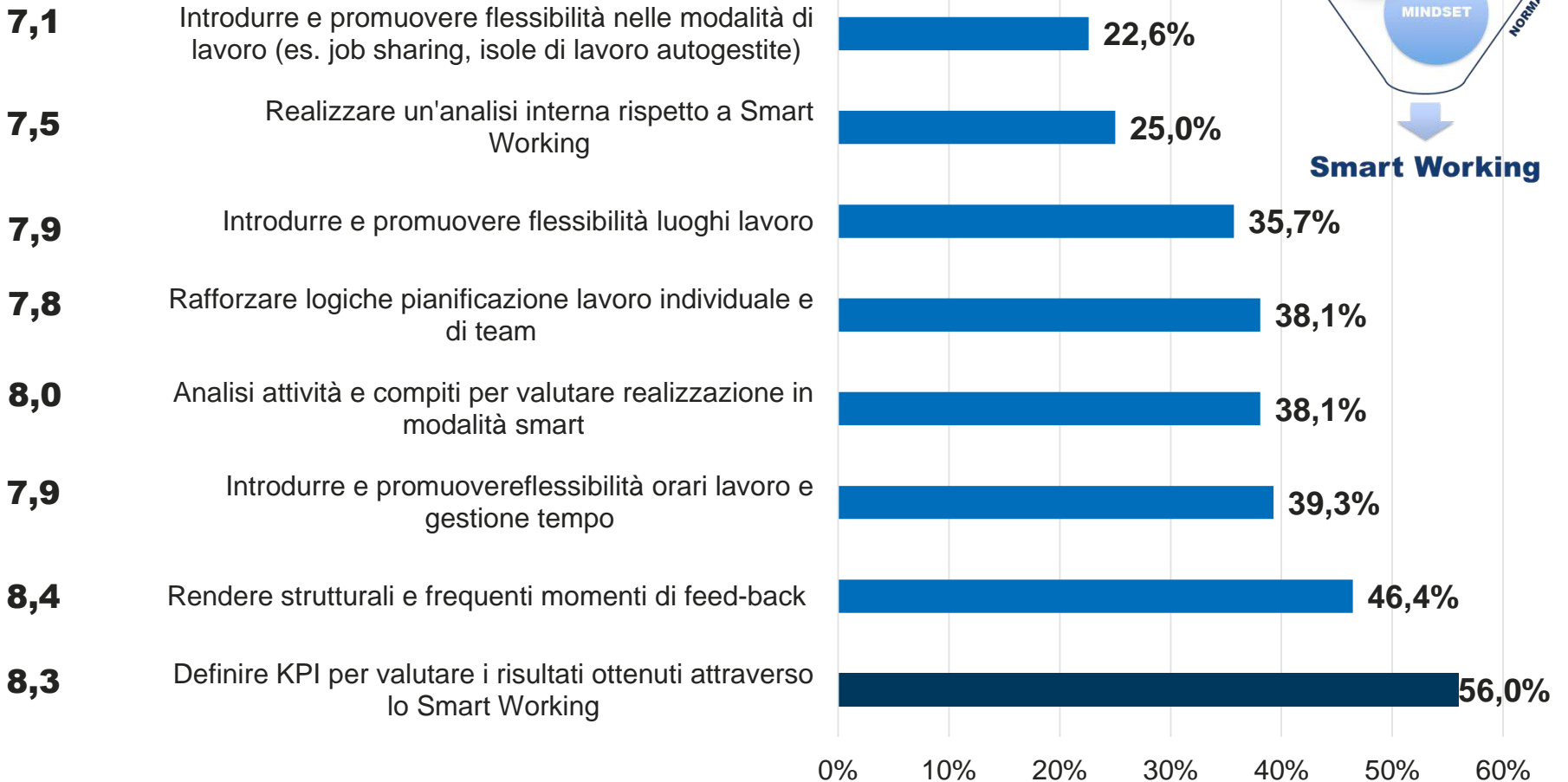
Smart Working

FOCUS SU ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In ambito Organizzativo, cosa ritieni comporti intervenire in azienda per realizzare lo Smart Working?

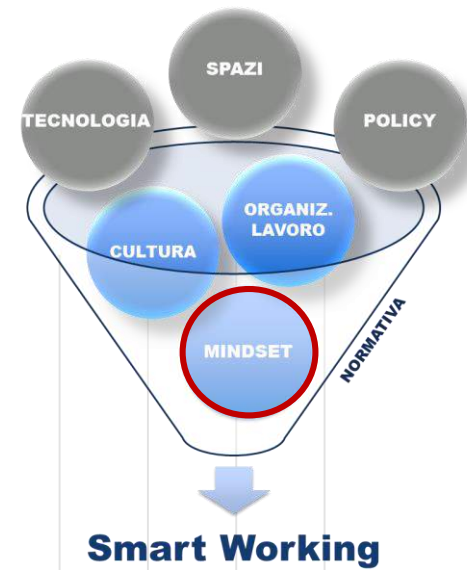


VOTO MEDIO

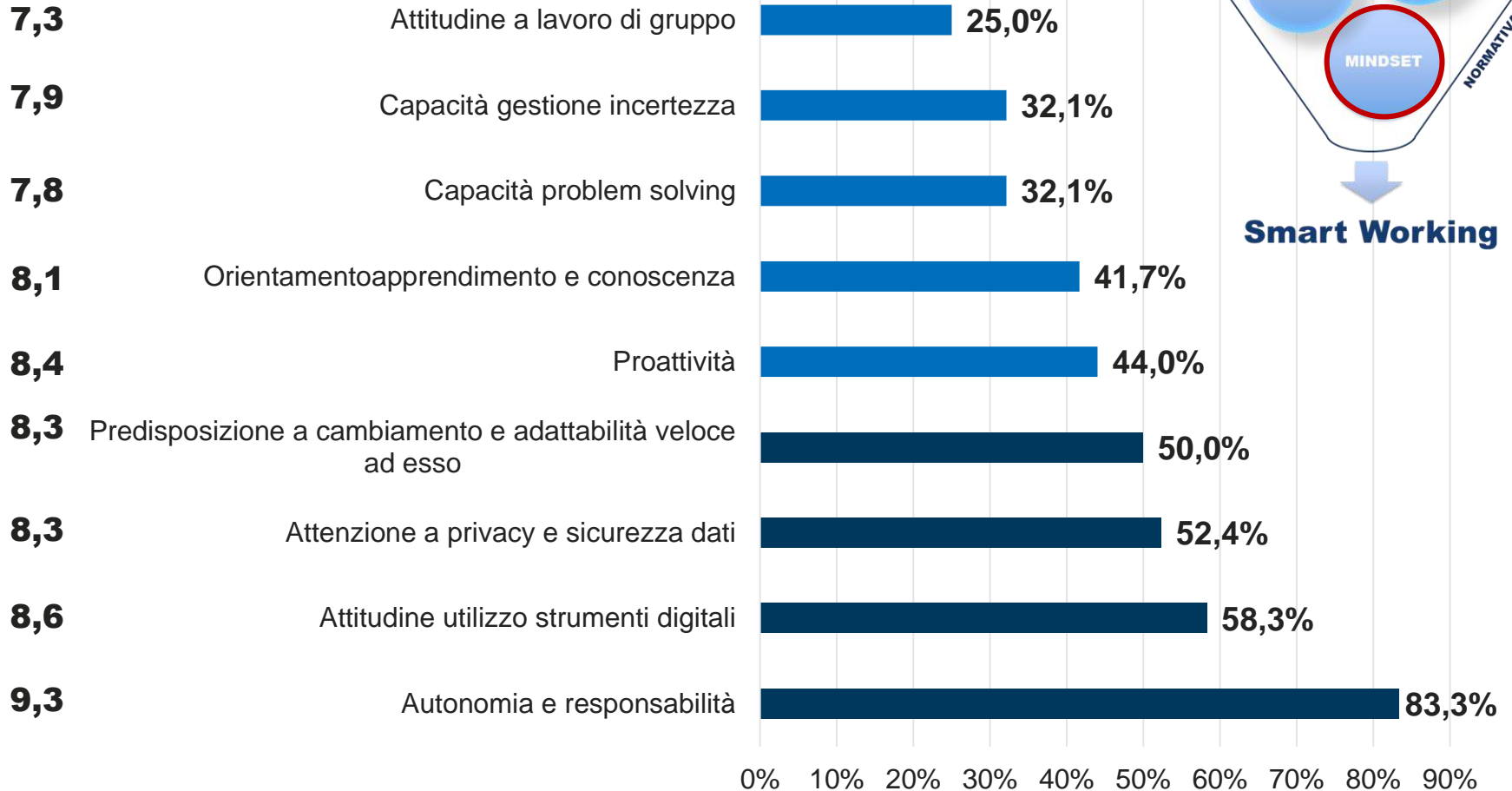


FOCUS SU MINDSET

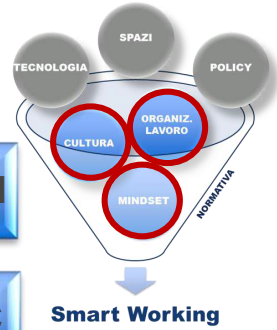
In ambito di Mindset, quali attitudini le persone dovrebbero avere per poter lavorare in un ambiente smart?



VOTO MEDIO



ELEMENTI CHIAVE PER SMART WORKING



9,3 Autonomia e Responsabilità **M**

9,1 Spostamento focus da presenza a risultati **C**

9,1 Diffusione cultura fiducia **C**

8,9 Adottare leadership partecipativa **C**

8,6 Attitudine a utilizzo strumenti digitali **M**

8,3 Definizione KPI risultati ottenuti con SW **O**

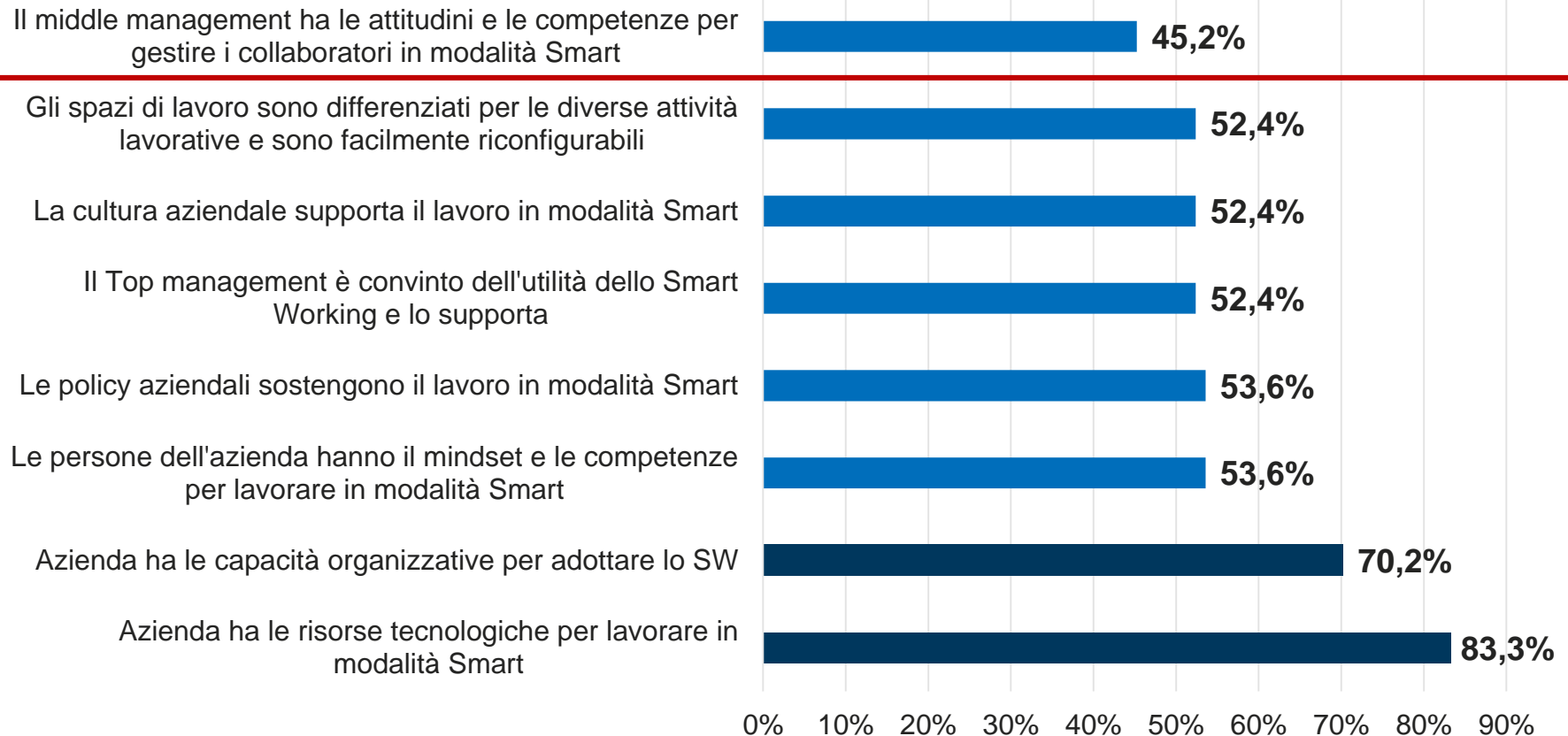
8,3 Attenzione privacy e sicurezza dati
Avere leader facilitatori **M**
C

8,3 Condivisione valori, mission e risultati **C**

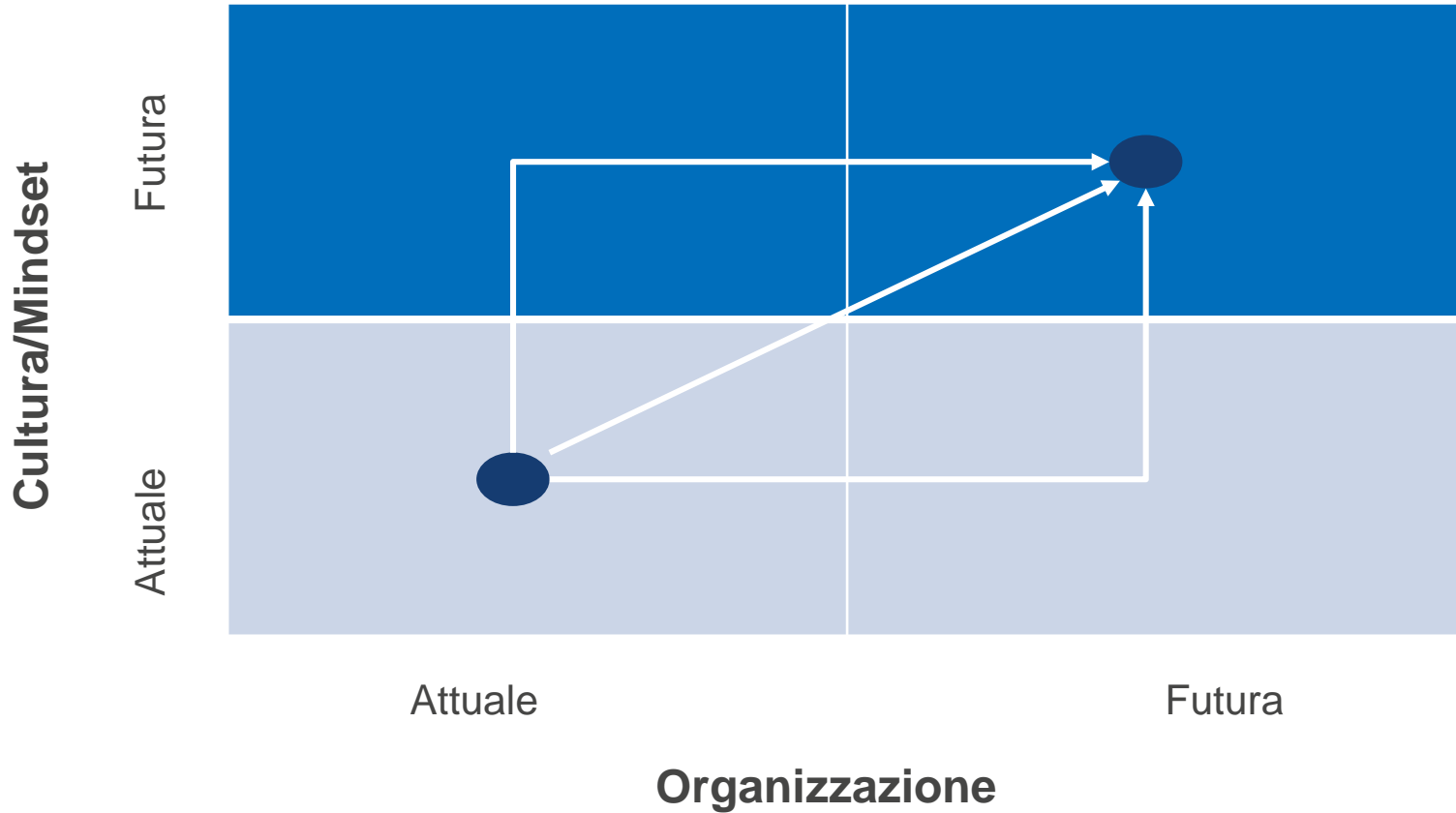
8,3 Predisposiz. cambiamento e adattamento veloce **M**

«SMARTITUDINE» AZIENDA

Pensando alla tua azienda indica il tuo livello di accordo rispetto alle seguenti voci (1-4, dove 1= in completo disaccordo; 4= incompleto accordo)



SMART WORKING E CAMBIAMENTO CULTURA, MINDSET E ORGANIZZAZIONE



IL NOSTRO APPROCCIO

**MODELLO
ORGANIZZATIVO**

**FILOSOFIA
MANAGERIALE**

APPROCCIO ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

inteso a conseguire
maggiore efficienza ed efficacia nel raggiungimento
dei risultati produttivi
attraverso una combinazione di flessibilità, autonomia e
collaborazione,
contestualmente all'ottimizzazione degli strumenti e degli
ambienti di lavoro a beneficio dei collaboratori

(CIPD)

FRAMEWORK DI ANALISI SMART WORKING



SFIDE E OBIETTIVI

Perché fare Smart Working?

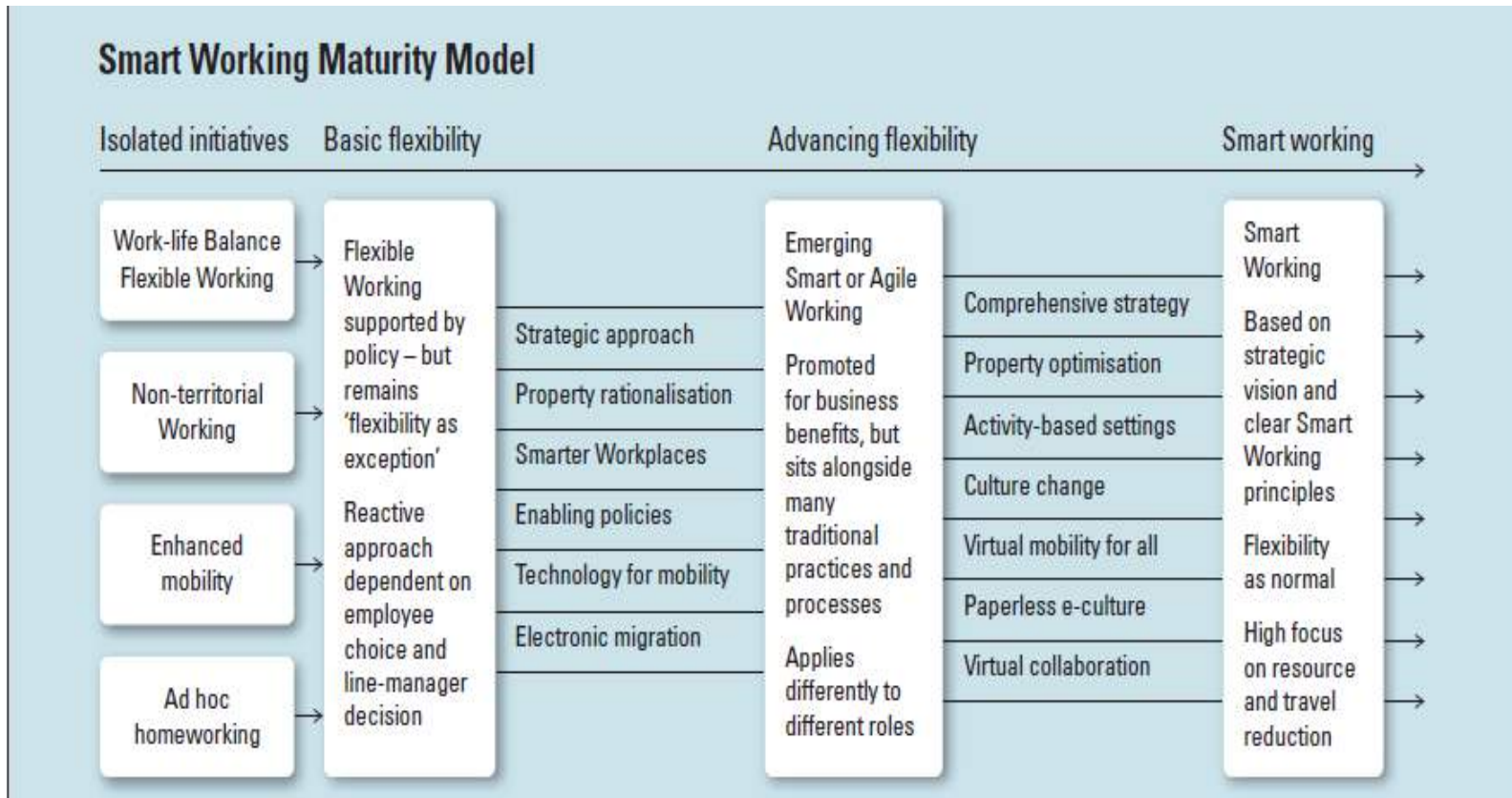
La focalizzazione della sfida/dell'obiettivo indirizza la configurazione del modello di smart working da adottare.



- **Worklife balance**
- **Wellbeing**
- **Riduzione Costi**
- **Footprint e impatti ambientali**
- **Assenteismo**
-

Risulta anche il primo elemento critico, anche in termini di comunicazione ed engagement delle persone all'interno del percorso di change management

PERCHÉ FARE SMART WORKING?



Flexibility.co.uk

CULTURA

Culturalmente l'azienda è già predisposta a raccogliere la nuova sfida?

La cultura aziendale, in tutte le sue componenti è il primo tassello da verificare ed eventualmente da accompagnare nell'evoluzione per evitare che il progetto sia «rigettato»



- **Trust & Engagement**
- **Leadership model e Working Style**
- **Orientamento al risultato/Delega**
- **Collaborazione/Condivisione/Networking**
- **Apertura al cambiamento**
- **Cultura manageriale**

La verifica degli elementi culturali e della loro compatibilità con l'approccio smart working permette di disegnare iniziative utili a «toccare» i temi più profondi dell'organizzazione e che richiedono maggior tempo per essere eventualmente riallineati ed evitare la presenza di più culture del lavoro nell'organizzazione.

ORGANIZZAZIONE

Come cambia l'assetto organizzativo e la gestione delle attività?

La dimensione organizzativa implica un'analisi dei ruoli, delle attività e dei processi finalizzata a dimensionare il mix lavoro di sede e lavoro smart e le logiche di organizzazione degli spazi



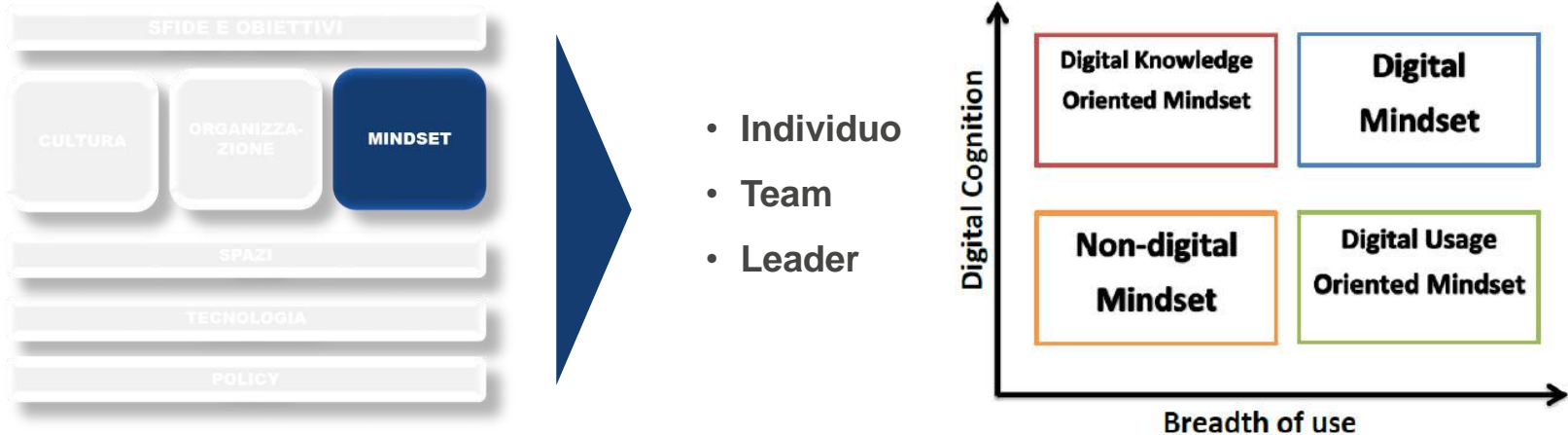
- **Analisi delle attività/semplificazione**
- **Logiche di gestione degli spazi lavorativi**
- **Meccanismi di pianificazione e coordinamento**
- **Protocolli di comunicazione**
- **Performance management**
-

L'analisi delle componenti organizzative permetterà di progettare da un punto di vista operativo la flessibilità (Luogo, Ambiente, Tempo)

MINDSET

Sono pronte le persone?

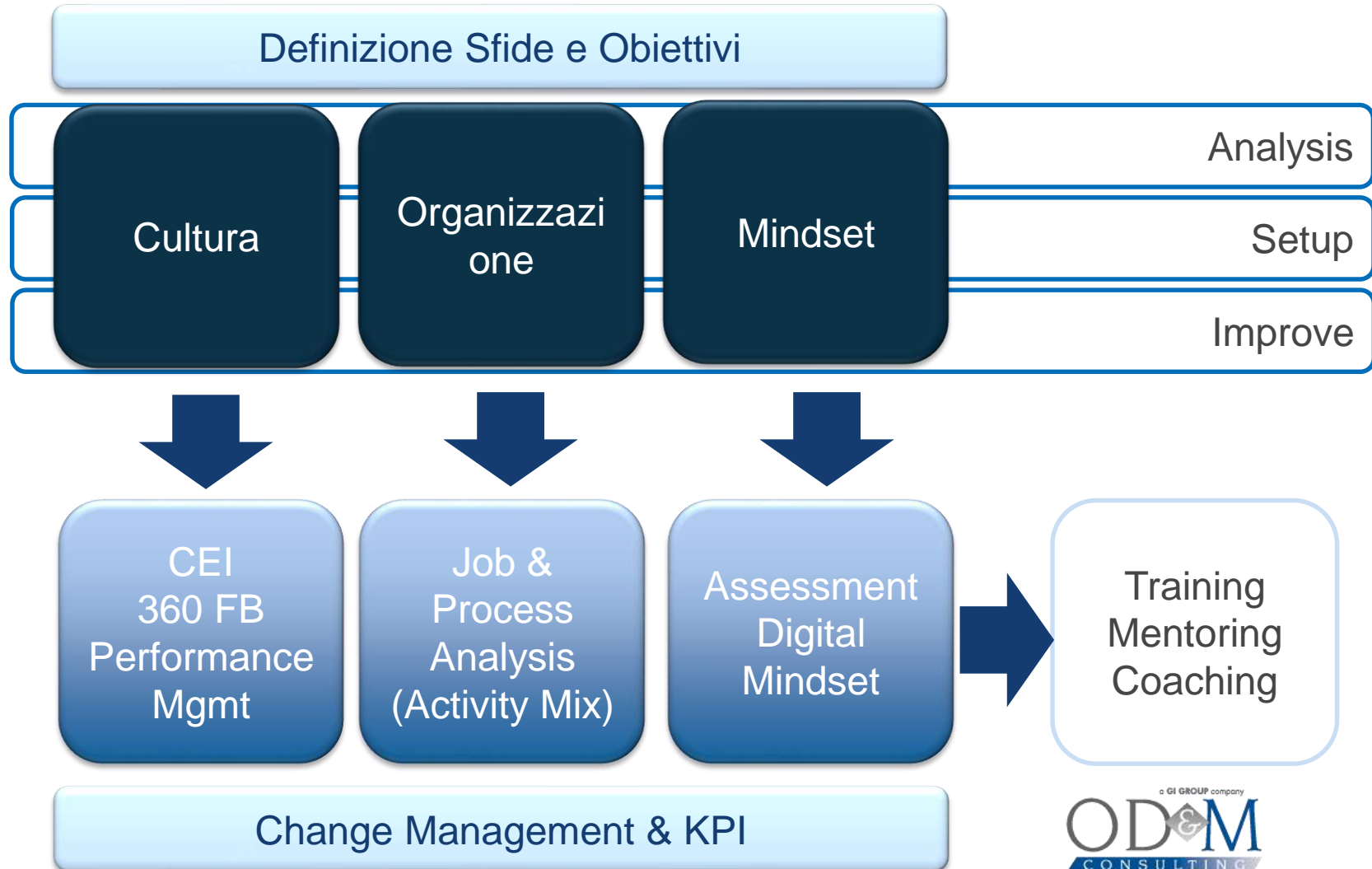
Lavorare in una realtà digitale è qualcosa che va oltre la conoscenza dei dispositivi tecnologici; “essere digitale” implica il possesso di caratteristiche peculiari di pensiero e di comportamento



La valutazione del mindset rappresenta un punto cruciale per comprendere quanto le persone sia da un punto di vista operativo (Digital Cooperation) che di «comando» (Digital Leadership) siano predisposte a lavorare in un ambiente digitale

COME AFFRONTARE LO SMART WORKING

Modello logico





www.odmconsulting.com

P.zza IV Novembre, 5 – Milano
Tel. 02 444 110 90 – Fax 02 444 110 80
odm@odmconsulting.com

OD&M CONSULTING

è una società di Gi Group,
la prima multinazionale
italiana del lavoro.



www.gigroup.com