



# 50/40/10

nuovi modelli di apprendimento  
per la digital transformation

Pierpaolo Peretti Griva

27 settembre 2018

MIDA è una società di consulenza indipendente costituita da 9 partner e 30 consulenti.

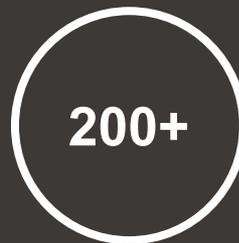
Dal 1974 sviluppa i comportamenti e le performance delle persone per impattare positivamente sui risultati di business.



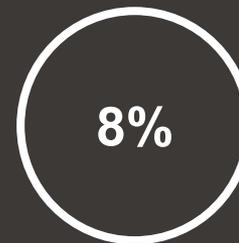
People transforming business



Progetti attivi



Clienti



Investimento  
in R&D



**IL MONDO STA CAMBIANDO...  
MOLTO VELOCEMENTE**

# EXPONENTIAL ORGANIZATIONS

Why new organizations are ten times  
better, faster, and cheaper than yours  
(and what to do about it)

**SALIM ISMAIL**

with **MICHAEL S. MALONE** and **YURI VAN GEEST**

FOREWORD and AFTERWORD by **PETER H. DIAMANDIS**

 A SINGULARITY UNIVERSITY BOOK

La percentuale di vita media  
di una competenza aziendale  
è scesa da 30 anni nel 1984  
a 5 anni nel 2014

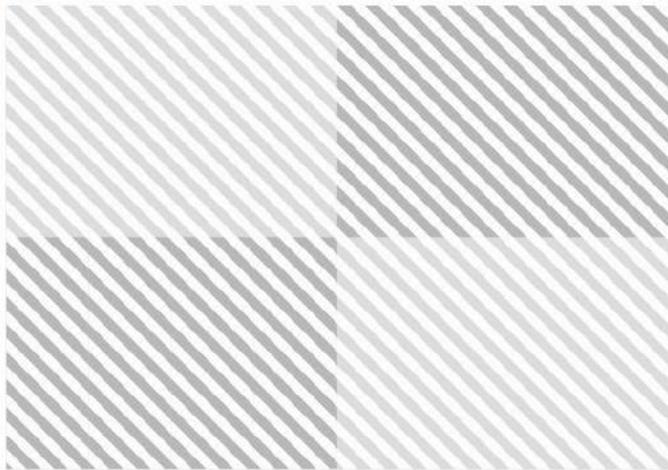




# Accelerating Workforce Reskilling for the Fourth Industrial Revolution

An Agenda for Leaders to Shape the  
Future of Education, Gender and Work

July 2017



Più di 1 adulto su 4 ha segnalato una mancata corrispondenza tra le sue attuali competenze e le qualifiche richieste per il mercato del lavoro



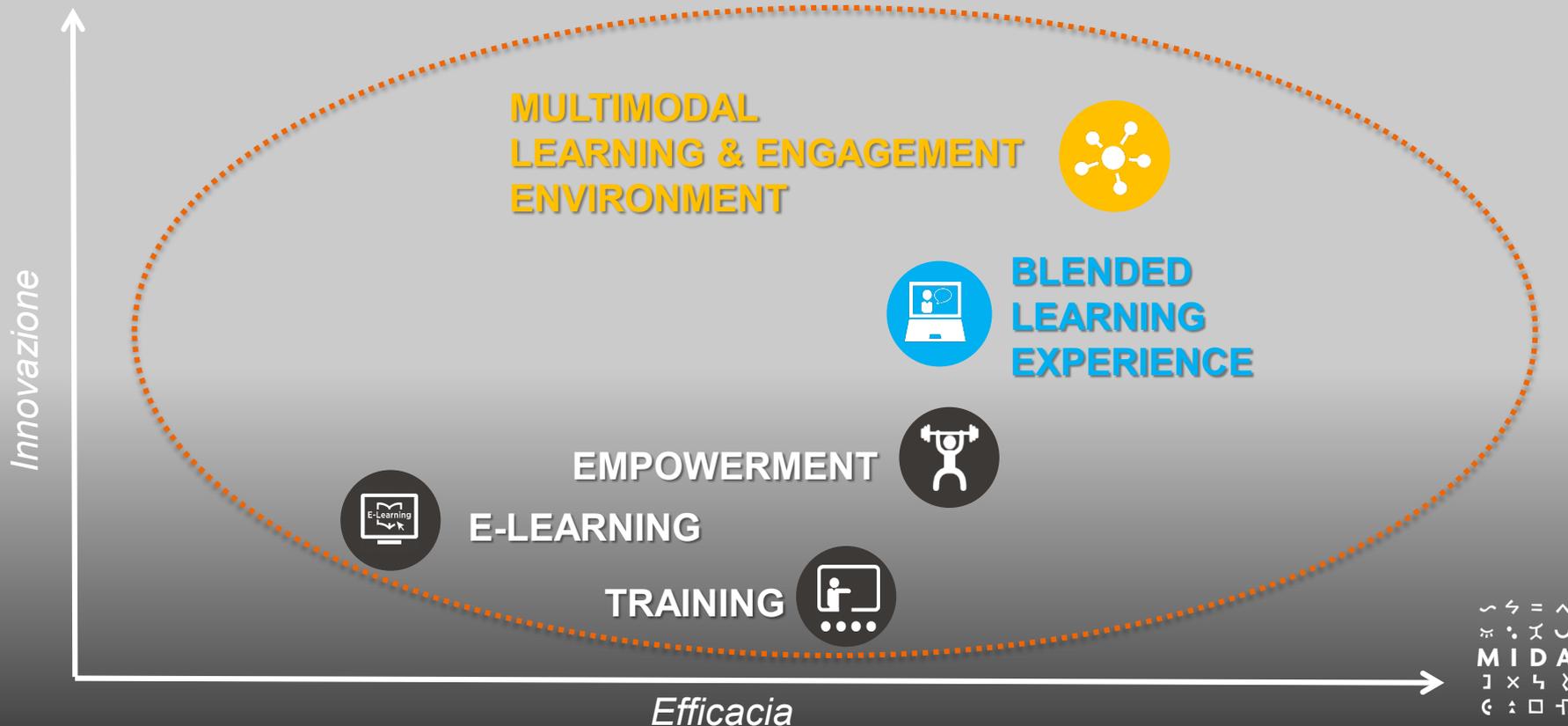


## LA NOSTRA MISSIONE

Rendere l'apprendimento  
appassionante, utile, semplice e quotidiano

# LE NOSTRE SPECIALITA'

## BEHAVIOURAL TRANSFORMATION STRATEGY



# A BEHAVIOURAL DESIGN APPROACH

*Behavioural  
Sciences*

*Human Centered  
Design*

# MODELLO DI APPRENDIMENTO



**70%**

Learning on the job

**20%**

Social Learning

**10%**

Formal Learning

Lombardo, Michael M, Eichinger, Robert W (1996)  
*The Career Architect Development Planner*  
Minneapolis: Lominger

# MODELLO DI APPRENDIMENTO



50%

Learning  
on the job

- Sperimentazioni
- Project work
- Problem based learning
- Project based learning
- Sfide di business
- Task force
- Ricerche
- Check list formative
- Feedback on going
- Learning card
- Creazione di toolbook e materiali



40%

Social Learning

- Affiancamento
- Shadowing
- Coaching
- Mentoring
- Tutoring
- After Action Review
- Best practice sharing
- Sprint retrospective meeting
- Learning stories
- Q&A
- Forum
- Learning tour
- Benchmark



10%  
Formal  
Learning

- Corsi in presenza
- E-learning
- Simulatori
- Business game
- Lunch seminar
- Conference
- Video
- TED
- Letture
- .....

# BE CHALLENGED

Ogni Direzione discute i suoi dati di survey e genera piani di miglioramento.

Gli EngAgent stimolano le idee e raccontano lo sviluppo dei piani.





ME CHALLENGE

PIANO DI AZIONE DIMOSTRATIVO PER ENGAGENT



COMMENTO DELL'ENGAGENT

FAITORE DI INTERESSE  
50

PIANO DI AZIONE DIMOSTRATIVO PER ENGAGENT

SCHEDA PROGETTO

DOMANDE AES SU CUI INTERVIENE

8



**BE**

**INSPIRED**

Le Direzioni valorizzano  
i loro piani migliori.

L'azienda dà news dal  
mondo

I "prosumer" pubblicano  
contenuti interessanti per  
tutti.



**BE  
INSPIRED**



## SCEGLI LA SEZIONE CHE VUOI VISITARE:

▶ BEST  
PRACTICES  
SHARING

▶ ACTION  
PLAN  
SHARING

▶ EXPERTS  
CONTRIBUTIONS

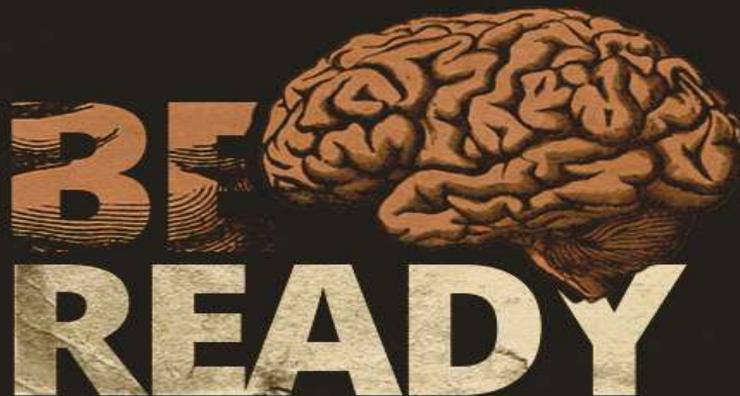
▶ EMPLOYEE  
DIGITAL  
WORKPLACE



[← TORNA ALLA HOME PAGE](#)

**BE**

**READY**



Percorsi formativi  
sui temi del workwell  
e della digital transformation



# NUOVI PERCORSI IN ARRIVO. STAY TUNED!

## PERCORSI

Sviluppa le tue competenze e conoscenze per saper cogliere le opportunità. Segui i percorsi proposti, per essere più digital, informato e pronto a cogliere le opportunità del cambiamento.

### WELL-BEING CARING



#### SKILLS FOR LIFE

Muoversi, mangiare, dormire. Attività che diamo per scontate e che scandiscono il ritmo della nostra vita, ma che oggi sono al centro di un rinnovato interesse.

Prendersi cura del nostro benessere significa riporre attenzione e acquisire consapevolezza dei gesti e delle nostre abitudini quotidiane. Significa coltivare la capacità di vivere meglio la nostra vita.

#### ATTIVITÀ



DA FARE



MIGLIORABILI



COMPLETATE

[VISUALIZZA >](#)

### INCLUSIVE MERITOCRACY



#### PEOPLE ATTRIBUTES

L'Inclusive Meritocracy è uno dei pilastri portanti della Renewal Agenda. Promuove sia le persone sia le performance di eccellenza e prevede quattro ingredienti principali, detti People Attributes: leadership collaborativa, eccellenza con il cliente e sul mercato, imprenditorialità, sapere guadagnare una profonda fiducia.

#### ATTIVITÀ



DA FARE



MIGLIORABILI



COMPLETATE

[VISUALIZZA >](#)

### DIGITAL TRANSFORMATION



#### DIGITAL MINDSET

Ogni 80 secondi nel mondo vengono creati 571 nuovi siti web, quasi 1.300 nuovi utenti da smartphone accedono a Internet, le aziende e i brand ricevono circa 35mila like e vengono spediti oltre 200 milioni di email. Fra un anno, in quello stesso minuto, di cose con Internet se ne faranno prevedibilmente il doppio.

Per tutte le aziende e la persona che ne fanno parte è importante governare questa trasformazione e incominciare ad acquisire una mentalità digitale cioè la capacità di utilizzare al meglio gli strumenti digitali per trarne il massimo vantaggio.

#### ATTIVITÀ



DA FARE



MIGLIORABILI



COMPLETATE

[VISUALIZZA >](#)

### LIFELONG LEARNING



#### AGILITY

L'incertezza e il mutamento sono, oggi, elementi costitutivi della nostra vita lavorativa e della nostra esperienza come esseri umani. Stare nel cambiamento sta diventando un'attitudine e coltivare la propria agility una necessità e una prospettiva per il nostro futuro.

#### ATTIVITÀ



DA FARE



MIGLIORABILI



COMPLETATE

[VISUALIZZA >](#)

**BE**

**LEADER**



**LEADER**

**Percorsi formativi  
per manager**



**BE**

**LEADER**



OFFLINE

SCELTA DEL  
PERCORSO



ONLINE

VIDEO  
ISPIRAZIONALI

PRE-  
ASSESSMENT



Learning  
sparks



TEAM  
COACHING 1



Learning  
sparks

1ST VIRTUAL  
CLASSROOM

**ACTION LEARNING**



Learning  
sparks

2ND VIRTUAL  
CLASSROOM



Learning  
sparks



PROJECT  
WORK



Learning  
sparks



TEAM  
COACHING 2



POST  
ASSESSMENT



**BE**

**LEADER**



OFFLINE

SCELTA DEL  
PERCORSO



ONLINE

VIDEO  
ISPIRAZIONALI

PRE-  
ASSESSMENT



Learning  
sparks



TEAM  
COACHING 1



Learning  
sparks

1ST VIRTUAL  
CLASSROOM

**ACTION LEARNING**



Learning  
sparks

2ND VIRTUAL  
CLASSROOM



Learning  
sparks



PROJECT  
WORK



Learning  
sparks



TEAM  
COACHING 2



POST  
ASSESSMENT

### Riflessione e scambio di esperienze sui casi personali di applicazione on the job

Virtual Classroom 2 | Scheda di project work

- Nelle tappe di lavoro precedenti, hai sperimentato due modalità di lavoro con collaboratori:
  1. un colloquio col collaboratore per individuare, insieme, il diamante del suo engagement e le conseguenti azioni manageriali correlate;
  2. lo story telling della tua strategia (o di un progetto strategico), attraverso una riunione col gruppo team.
- Obiettivo del Project Work è quello di sperimentare in modo più completo e riflessivo entrambi le modalità sopra indicate, sia tratta di optare con altri collaboratori il colloquio di individuazione del diamante e di creare nuove occasioni per condividere con collaboratori lo story telling della propria strategia di un progetto strategico.
- Per aiutare, ti proponiamo delle tracce che ti guidano e che ti consentano di tenere nota del tuo percorso di sperimentazione, al fine di condividere con i tuoi colleghi e con il consulente nell'attività «I miei Coachings» di chiusura del corso.

FEEDBACK

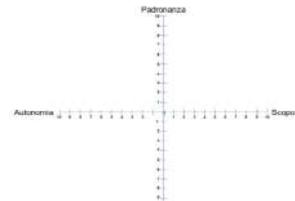
1° lavoro on the job

### Riflessione e scambio di esperienze sui casi personali di applicazione on the job

Virtual Classroom 2 | Scheda di project work

#### Il diamante dell'engagement

- Nome del collaboratore (anche solo le iniziali): \_\_\_\_\_
- Data/ora/luogo/note del colloquio: \_\_\_\_\_
- **Prima del colloquio:** Qual è, a tuo parere, la forte premessa dell'engagement del collaboratore? Quali sono le ragioni che ti fanno pensare questo? Hai degli indicatori?
- **A seguito del colloquio:** Disegna il diamante dell'engagement del collaboratore, che contiene le due rappresentazioni la tua (precedente al colloquio) e quella del collaboratore.



Autonomia

FEEDBACK

### Riflessione e scambio di esperienze sui casi personali di applicazione on the job

Virtual Classroom 2 | Scheda di project work

- Che cosa di quello che il collaboratore ti ha detto di sé durante il colloquio ti ha colpito? Cosa, di quello che hai ascoltato, è stato per te una conferma e cosa è stata una sorpresa?
- Dovrei dare una % al grado di conoscenza che hai del collaboratore, che % ti diresti?
- Quali azioni di engagement hai deciso di attivare nei confronti del collaboratore, a seguito del colloquio?
- Qualcosa di questo ha già dato degli esiti? Quali?
- Che cosa hai imparato tu di te? Su quale tua area di competenza/comportamento intendi intervenire per potenziare la tua capacità di engagement?

FEEDBACK

### Riflessione e scambio di esperienze sui casi personali di applicazione on the job

Virtual Classroom 2 | Scheda di project work

#### Lo story telling della mia strategia

- Team coinvolto: \_\_\_\_\_
- Data/durata/note della riunione: \_\_\_\_\_
- Finalità della riunione: \_\_\_\_\_

#### Prima della riunione

- Che obiettivi ti sei proposto di raggiungere: \_\_\_\_\_
- Come ti sei preparato? Che cosa hai annotato per te? \_\_\_\_\_
- Quali sono i punti principali della tua "storia":
  1. Lo scopo del nostro team (Why?) \_\_\_\_\_
  2. Come ci proponiamo di raggiungerlo (How?) \_\_\_\_\_
  3. Cosa faremo esattamente (What?) \_\_\_\_\_

2° lavoro on the job

### Riflessione e scambio di esperienze sui casi personali di applicazione on the job

Virtual Classroom 2 | Scheda di project work

#### Quali azioni

#### Perché sono destinate al successo

#### Dati di supporto

4. Capacità, competenze, risorse delle persone e il loro incarico (Who?) \_\_\_\_\_
5. «Call to action» \_\_\_\_\_

#### Durante la riunione

- Che cosa ti ha facilitato? Cosa ti ha ostacolato? Che difficoltà hai incontrato? \_\_\_\_\_
- Quanto tempo hai dedicato parzialmente ai 5 punti: Why? \_\_\_\_\_, How? \_\_\_\_\_, What? \_\_\_\_\_, Who? \_\_\_\_\_, Call to action \_\_\_\_\_
- Ci sono stati interventi dei tuoi collaboratori? Se sì, su quali punti/argomenti? \_\_\_\_\_

FEEDBACK

### Riflessione e scambio di esperienze sui casi personali di applicazione on the job (riflessione successiva)

Virtual Classroom 2 | Coaching | Lavoro Team on the job

#### Dopo l'esperienza di story telling

- Cosa ti aspetti di ottenere dall'esperienza? \_\_\_\_\_
- Cosa hai fatto che affascini di nuovo? \_\_\_\_\_
- Cosa hai fatto che faresti diversamente? \_\_\_\_\_
- Quali risultati consideri di aver ottenuto? \_\_\_\_\_
- Che riflessioni hai fatto su di te, sul tuo stile di leadership e di engagement? \_\_\_\_\_
- A seguito di questa esperienza, cosa ti aggiusti dai tuoi capi/cosa suggerisci ai tuoi capi? \_\_\_\_\_

SINTESI

COSA MI PORTO VIA DA QUESTA SPERIMENTAZIONE?

Project work

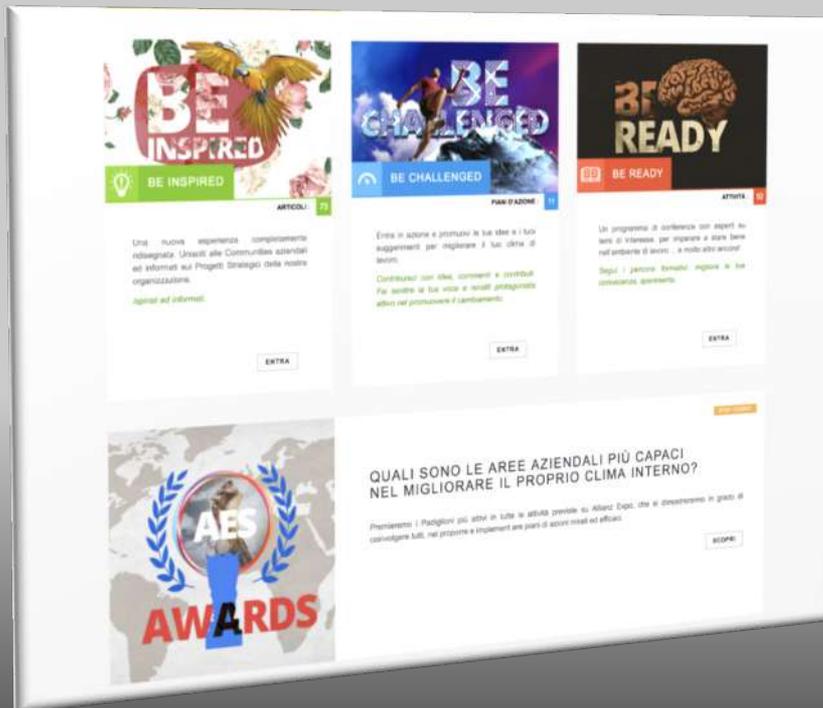


## BE CHALLENGED

La sezione Be Challenge è dedicata  
alla guida all'innovazione e al  
successo. Scopri le storie di  
chi ha trasformato un'idea in  
una realtà.



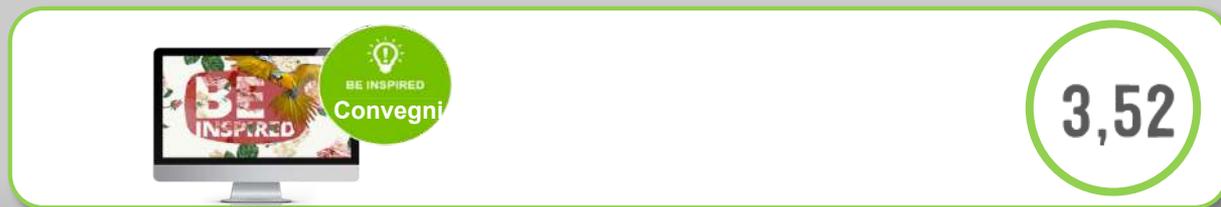
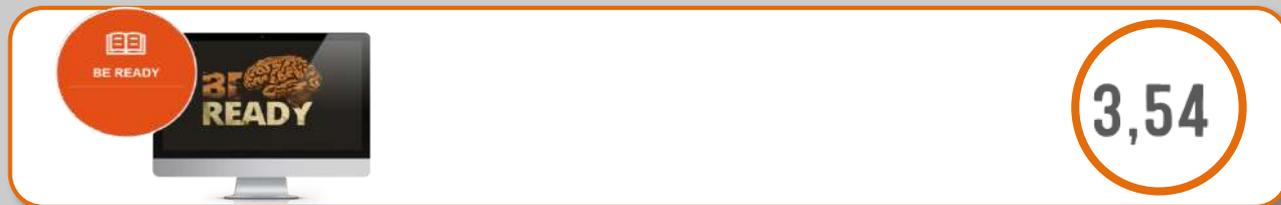
# GAMIFICATION, CONTEST & CLASSIFICHE



Classifiche su:

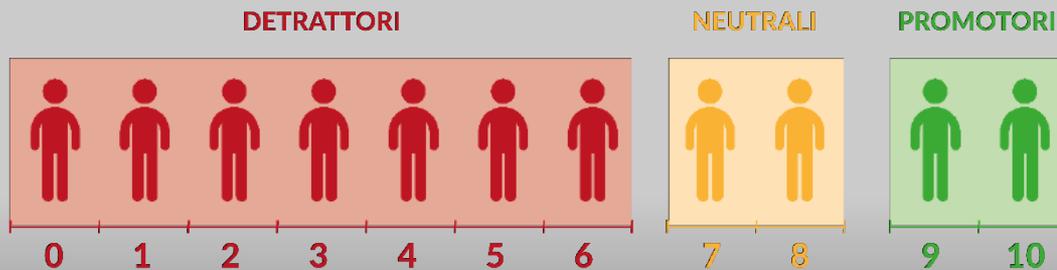
- contenuti
- azioni e comportamenti esterni alla piattaforma (Offline Awards), a tempo o “continue”
- singoli percorsi formativi
- categorie di contenuti
- velocità di esecuzione
- etc.

# IL GRADIMENTO (SCALA DA 1 A 4)



# IL GRADIMENTO COMPLESSIVO

# NPS 62%



$$\text{NET PROMOTER SCORE} = \% \text{ PROMOTERS} - \% \text{ DETRATTORI}$$

# I DATI DI PARTECIPAZIONE

ON LINE

26

Direzioni

4504

Popolazione iscritta come attiva

96.1%

Popolazione attiva

115

Action Plans in Execution

880

Contributi bottom-up ai piani di azione

15

Convegni su digital by default & well-being

2.322

Partecipazioni

3.490.000

Nr di pageviews  
(+ 150% rispetto al 2015)

20

Nr. medio di sessioni a partecipante

14'07"

Durata di ogni singola sessione

41

Edizioni del corso Leadership

500

Partecipanti (96,5% dei Responsabili)

OFF LINE

## I RISULTATI DELLE SURVEY: 2015 VS 2016

OBJ. PEI 67% (2015) → 70% (2016) **71%**

OBJ. IMIX 58% (2015) → 61% (2016) **62%**

**+4%**

# RISULTATI 2017

4423

UTENTI

25

DIREZIONI

95%

PARTECIPAZIONE

19,3%

CONTRIBUTORI

10 minuti

DURATA OGNI ACCESSO

32 (1 a sett.)

ACCESSI per UTENTE

3,3 milioni

PAGEVIEWS

31

L.O. COMPLETATI  
per UTENTE

181

PIANI D'AZIONE

40

CALL FOR IDEAS

33

P.A. TRASVERSALI

2004

CONTRIBUTI/IDEE

**IMIX: 69%**

(dal 61%; più che raddoppiato l'obiettivo: +3%)

# Grazie!



People transforming business

