



L'ORGANIZZAZIONE OLTRE LA STRATEGIA
L'organizzazione "ambidestra":
come combinare efficienza e innovazione

Innovazione, dal modello di business al modello organizzativo



The Past



Today: FlixBus – The New Mobility Experience





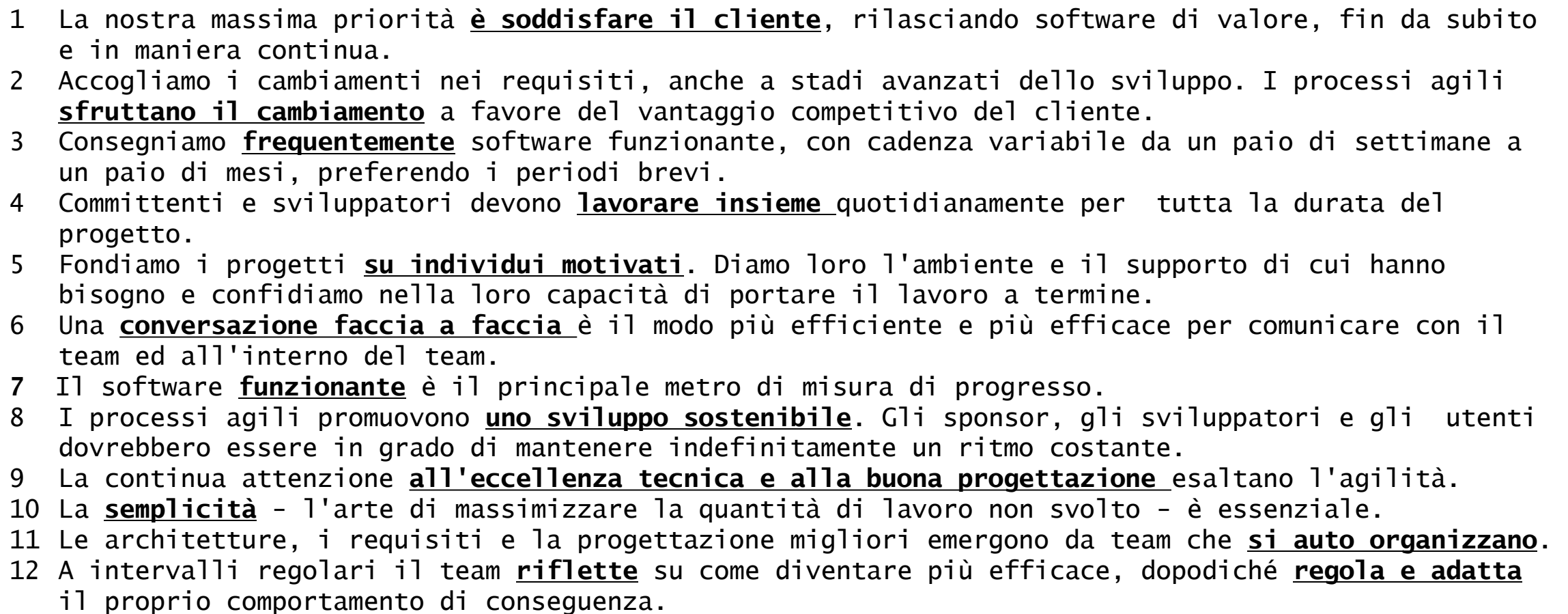
--	--	--	--

<p>Operating partner</p>	
--------------------------	--



Il 26% dei dipendenti si considera “attivamente disimpegnato”

Solo il 13% si definisce “attivamente coinvolto”

- 
- An overhead photograph showing several people sitting around a long wooden table, engaged in a collaborative activity. The image is split horizontally, with the top half showing people from a different angle than the bottom half. The text is overlaid on a white rectangular background in the center of the image.
- 1 La nostra massima priorità è soddisfare il cliente, rilasciando software di valore, fin da subito e in maniera continua.
 - 2 Accogliamo i cambiamenti nei requisiti, anche a stadi avanzati dello sviluppo. I processi agili sfruttano il cambiamento a favore del vantaggio competitivo del cliente.
 - 3 Consegniamo frequentemente software funzionante, con cadenza variabile da un paio di settimane a un paio di mesi, preferendo i periodi brevi.
 - 4 Committenti e sviluppatori devono lavorare insieme quotidianamente per tutta la durata del progetto.
 - 5 Fondiamo i progetti su individui motivati. Diamo loro l'ambiente e il supporto di cui hanno bisogno e confidiamo nella loro capacità di portare il lavoro a termine.
 - 6 Una conversazione faccia a faccia è il modo più efficiente e più efficace per comunicare con il team ed all'interno del team.
 - 7 Il software funzionante è il principale metro di misura di progresso.
 - 8 I processi agili promuovono uno sviluppo sostenibile. Gli sponsor, gli sviluppatori e gli utenti dovrebbero essere in grado di mantenere indefinitamente un ritmo costante.
 - 9 La continua attenzione all'eccellenza tecnica e alla buona progettazione esaltano l'agilità.
 - 10 La semplicità - l'arte di massimizzare la quantità di lavoro non svolto - è essenziale.
 - 11 Le architetture, i requisiti e la progettazione migliori emergono da team che si auto organizzano.
 - 12 A intervalli regolari il team riflette su come diventare più efficace, dopodiché regola e adatta il proprio comportamento di conseguenza.

Manifesto for Agile HR Development



Collaborative networks

Transparency

Adaptability

Inspiration and engagement

Intrinsic motivation

Ambition

Hierarchical structures

Secrecy

Prescriptiveness

Management and retention

Extrinsic rewards

Obligation



**Your dream
job does
not exist,**



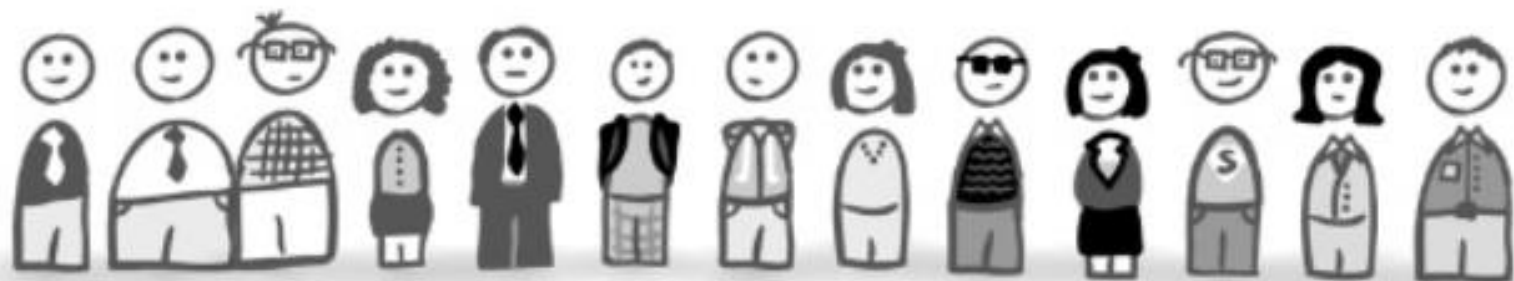
**Your dream
job does
not exist,
you can
create it.**

IMAGINE

Cos'è il talento?



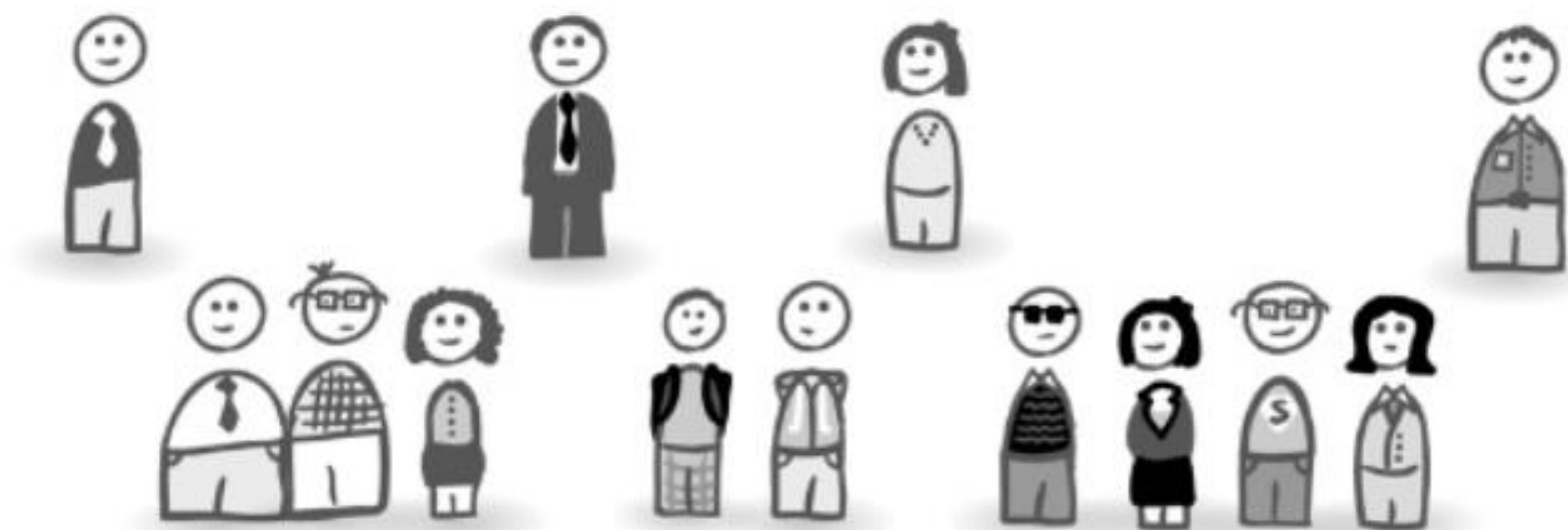
Talento / Esclusivo



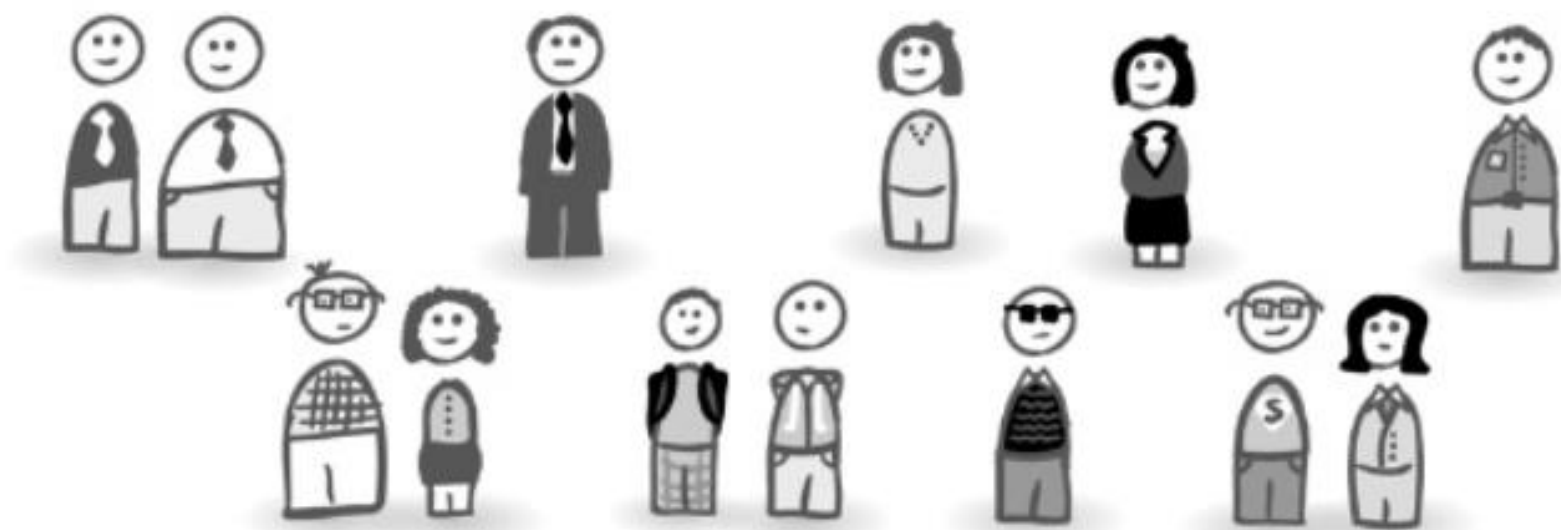
Talento / Esclusivo



Talento / Esclusivo



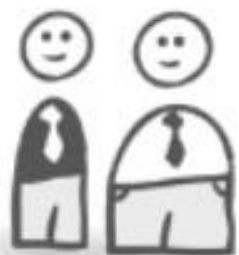
Talento / Esclusivo



Talento / Esclusivo



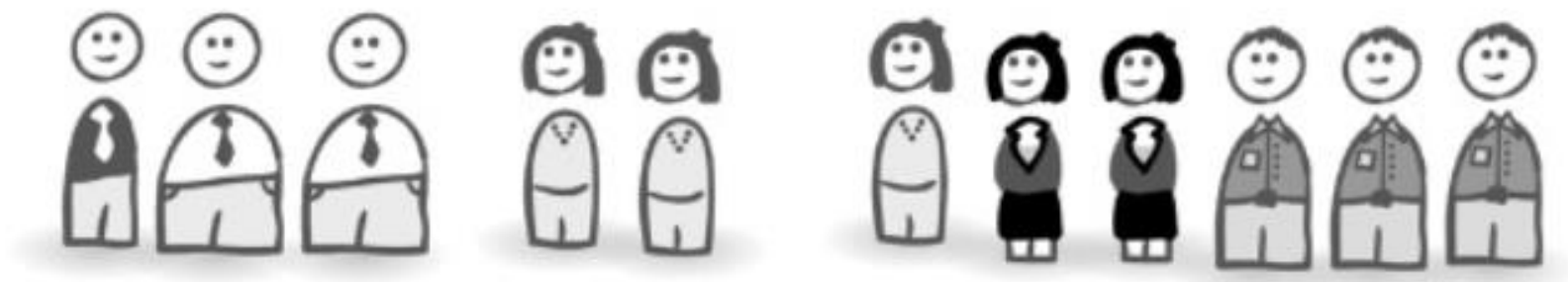
Talento / Exclusivo



Talento / Omogeneo



Talento / Omogeneo



Talento / Inclusivo



Talento / Inclusivo



Talento / Inclusivo



Talento / Inclusivo



Talento / Inclusivo



Talento *è sistemico!*

COMPETENZA

Persona giusta,
posto e momento
giusti, giuste
competenze

IMPEGNO

Proposta di valore:
cosa posso dare?
cosa posso ricevere?

CONTRIBUTO

Come creiamo
il senso di questa
organizzazione?

Dave Ulrich

Human Asset Summit. Budapest, 25-26 October 2011.



JOB TITLE \neq PERSONA

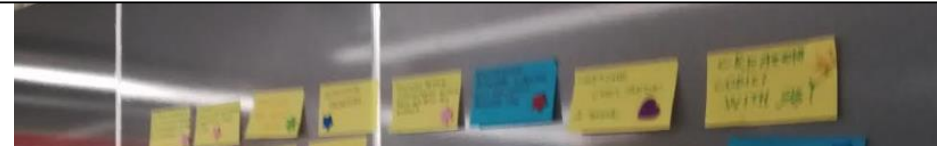


RUOLO

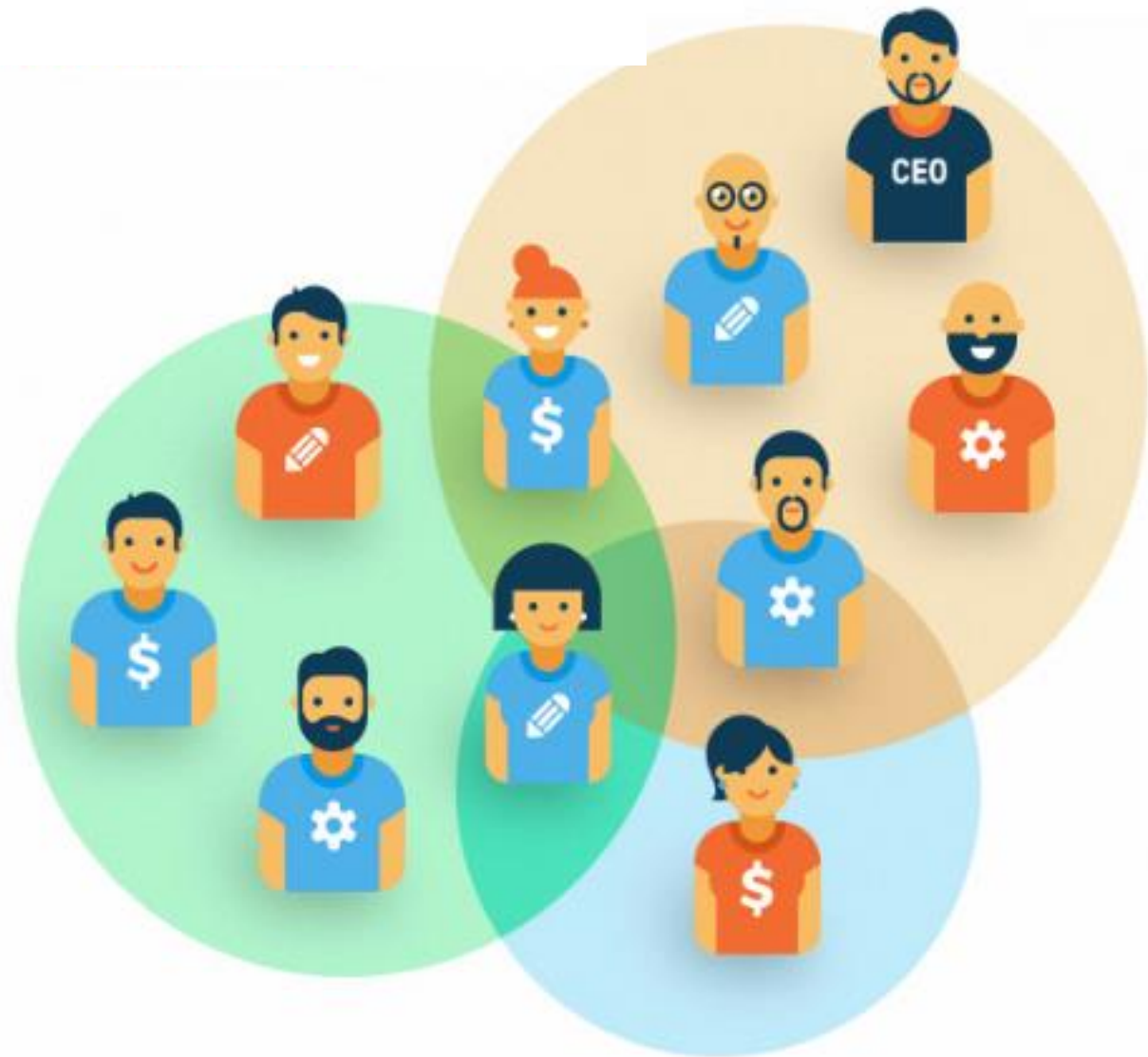


COMPETENZA

STEP 1 – FINDING TASKS AND COMPETENCIES



TASK	COMPETENZE						
Street promo	Definizione calendario attività	1	0	0	3	4	0
	Reclutamento promoter	1	0	0	3	3	1
STEP 2 – INDIVIDUAL ASSESSMENT	Raccolta feedback qualitativa promoter	1	0	0	3	3	1
	Produzione Report	1	0	3	3	2	1
	Monitoraggio Campagna	1	0	2	3	3	1
	Analisi risultati e proposta eventuali correttivi	2	0	2	2	3	0
	Coordinamento Risorse Remote	1	0	0	4	3	1
Gestione fornitori	Selezione	3	0	0	1	1	2
	Negoziazione (buying)	3	0	0	1	1	2
	Rispetto scadenze	2	0	1	1	2	2
Traduzione testi	Adattamento culturale testo	1	1	2	2	3	1
Analisi (?)	Ricerca dati pertinenti	1	0	3	2	3	1
	Produzione Business Review	1	0	4	2	2	1
Partnership	Analisi budget (riformulare)	1	0	2	2	2	2
	Analisi partnership inbound	3	2	0	1	0	4
	Scouting partnership	1	3	0	1	0	4
	Contrattualistica	1	2	0	0	0	4
	Editing Landing Page	4	2	0	0	1	1
	Check Landing Page (verifica funzionamento)	3	2	0	0	1	1
	Negoziazione (win win)	2	2	0	0	0	3



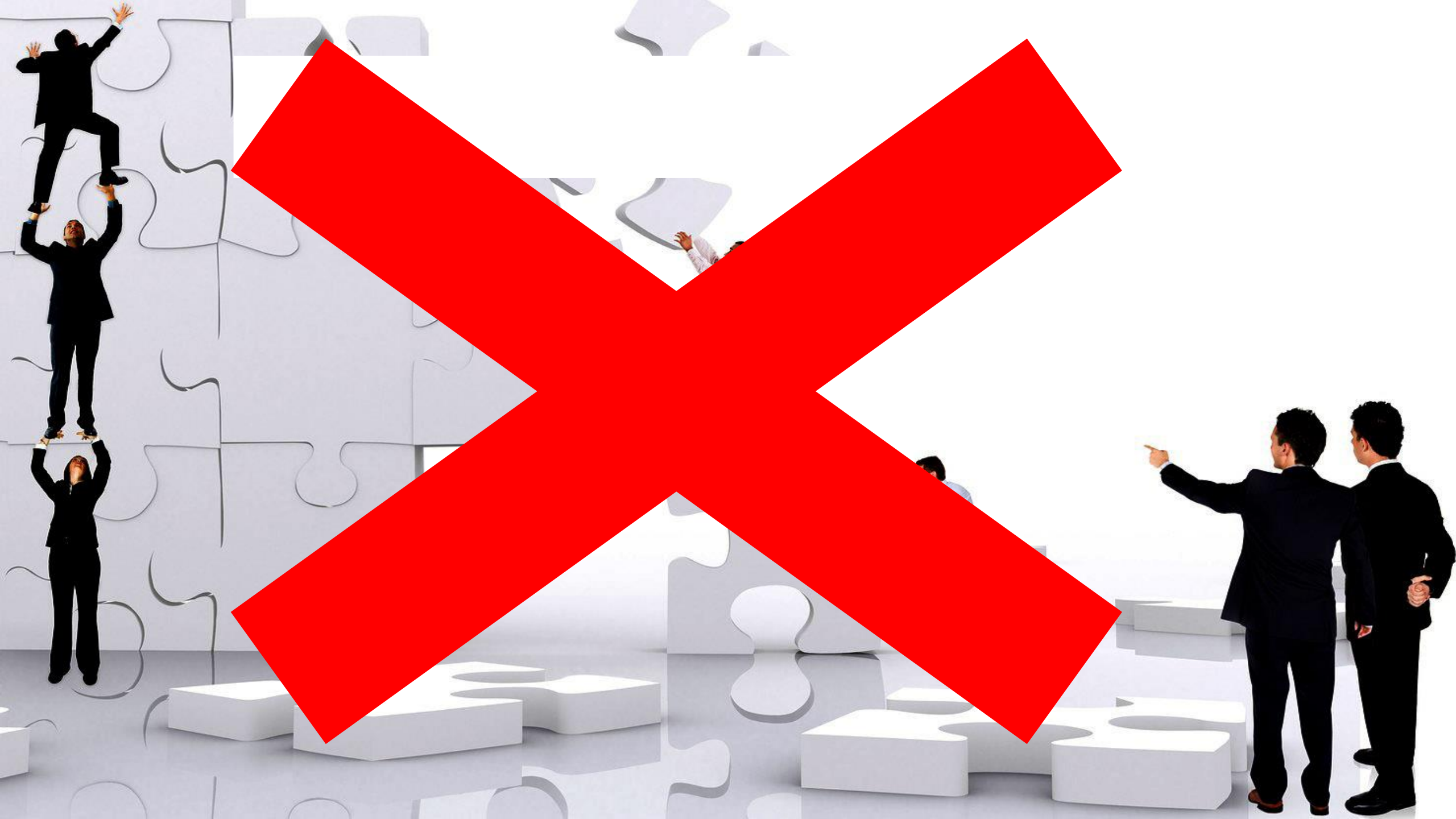
Training



Awareness

PURPOSE







Recruitment

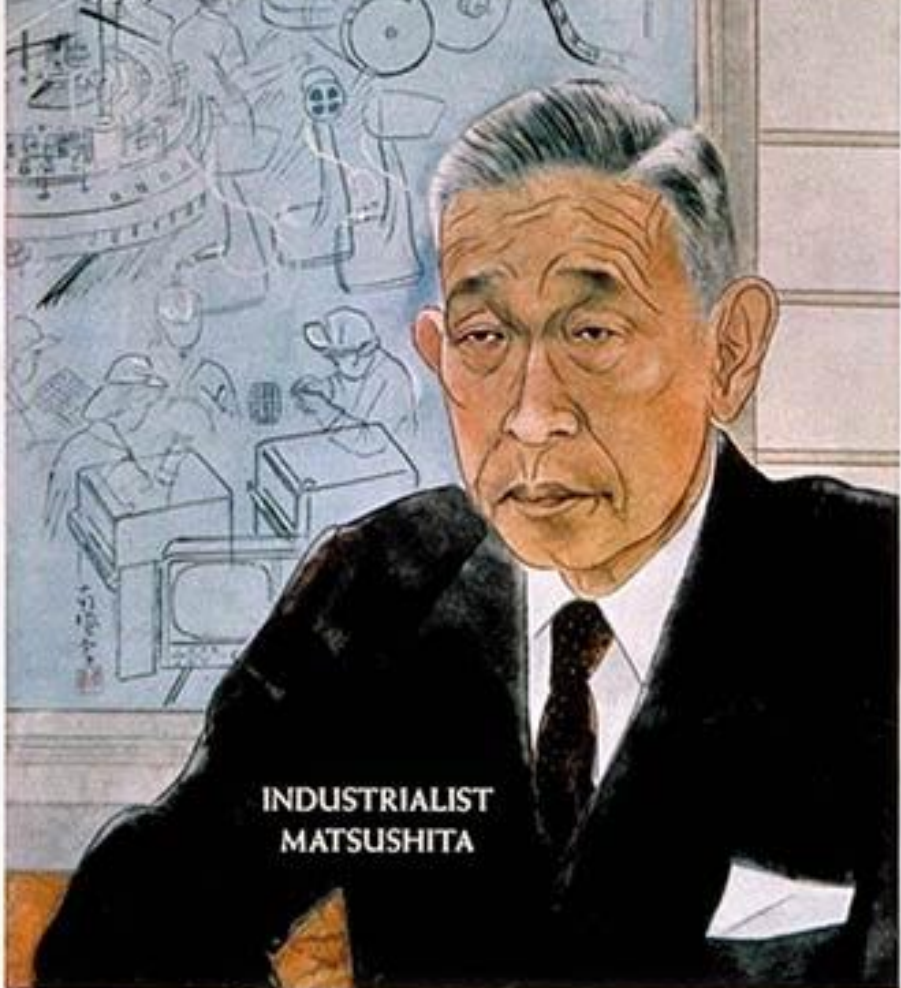
TWENTY-FIVE CENTS

FEBRUARY 23, 1963

JAPAN: Asia's First Consumer Market

TIME

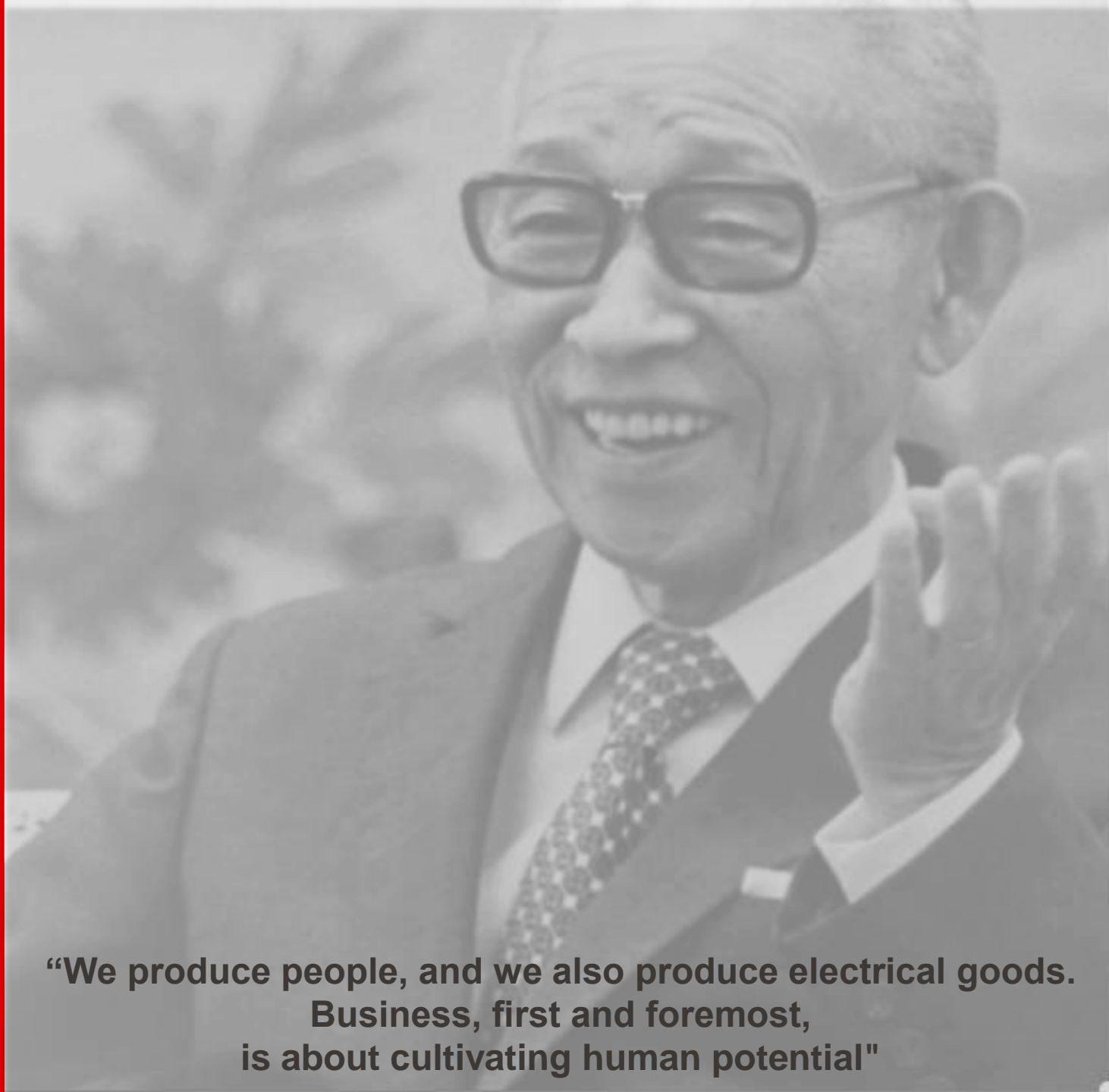
THE WEEKLY NEWS MAGAZINE



INDUSTRIALIST
MATSUSHITA

\$7.00 A YEAR

VOL. LXXIX NO. 8



**“We produce people, and we also produce electrical goods.
Business, first and foremost,
is about cultivating human potential”**



Grazie per l'ascolto!