



PAOLO SPERANZA

People & Culture Change Leadership

PERSONE E ORGANIZZAZIONI: PERCORSI DI SVILUPPO, INTEGRAZIONE E CRESCITA

Comprendere noi stessi e gli altri, la nostra organizzazione, la nostra cultura, il nostro farne parte, è la base per migliorare i processi, lo sviluppo e il benessere organizzativo, l'efficacia del nostro agire, il lavoro condiviso e rivolto al futuro, i cambiamenti, fino all'adozione di tecnologie avanzate.

Email: paul.hope.100@gmail.com

Telefono: +39 342 0895360



CHI SONO

Psicologia, innovazione e tecnologia sono gli ingredienti del mio personale approccio al lavoro con le persone e nelle organizzazioni.

Diplomato in Informatica, sono laureato in Psicologia all'Università La Sapienza di Roma e in Scienze della Mente all'Università di Torino. Partecipo ogni tanto a corsi della Yale University nell'ambito delle scienze applicate alla motivazione e alla leadership connessa.

Ho cominciato il mio percorso lavorativo come sviluppatore e nel mondo della tecnologia, ambito che è sempre rimasto una presenza costante e aggiornata nella mia vita professionale.

Manager, imprenditore, divulgatore, innovatore, direttore, formatore e scrittore: i ruoli principali della mia storia, a volte anche lontani fra loro, che mi hanno permesso di vedere le cose da punti di vista eterogenei. Sono esperienze che custodisco come un bene prezioso.

Mi occupo di sviluppo organizzativo e personale, di cambiamento, di leadership e diversità, di modelli organizzativi innovativi, rivolti al corporate wellbeing e alla valorizzazione delle individualità, dell'efficacia lavorativa e del cambiamento culturale.



Paolo Speranza ✓

Director, People & Culture,
Change Leader, Educator, ...
Milan, Lombardy



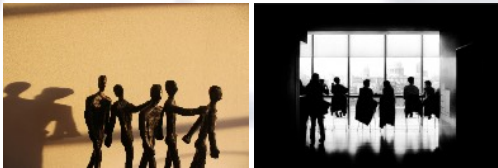
INTRODUZIONE

Immaginiamo di dovere o volere progettare un piano di sviluppo, di cambiamento organizzativo, di integrazione interaziendale e intergenerazionale.

Cosa dobbiamo sapere e conoscere? Da dove partiamo? Verso dove ci dirigiamo? Quali strade si trovano davanti a noi?

Un **progetto di sviluppo organizzativo** è un progetto aziendale che si rivolge alla valorizzazione delle diversità e delle competenze, all'integrazione e alla crescita culturale, all'efficace gestione dei cambiamenti su team, strutture e processi.

Le dinamiche organizzative sono contraddistinte da tre grandi temi



CULTURA

Ogni organizzazione possiede una propria cultura, legata a interpretazioni, abitudini, valori, pratiche, motivazioni, strumenti e artefatti, che ne definisce l'identità reale e percepita.



ESSERE

Riconoscersi come soggetti il cui agire è rilevante e significativo, e sentirsi parte integrante di un'organizzazione o di un team, è ciò che significa essere nell'organizzazione



CAMBIAMENTO

Un cambiamento aziendale passa attraverso un cambiamento culturale e un cambiamento delle persone che vi lavorano, per costruire strategie efficaci e un futuro diverso



FASI DI PROGETTO: ASSESSMENT

Un'attività di assessment, analisi e comprensione delle realtà personali e organizzative è indispensabile per costruire cambiamenti e miglioramenti nei processi, capire eventuali fabbisogni formativi ed esigenze di welfare e corporate wellbeing, e adottare tecnologie avanzate al servizio dell'azienda. Gli assessment vengono svolti sui dati, le modalità di lavoro, le persone e i team.



Assessment organizzativo

Raccolta informazioni sull'organizzazione: mission, struttura, divisione dei lavori e dei team, obiettivi



Assessment culturale

Raccolta informazioni sulla cultura organizzativa ed eventuali sottoculture: valori condivisi, comportamenti tenuti e attesi, artefatti, storia, casi di successo



Assessment sulle persone e i gruppi

Raccolta informazioni sulle persone e i gruppi: job description, aspettative, individualità, percezioni, attitudini, caratteristiche della popolazione, dinamiche interpersonali



FASI DI PROGETTO: ANALISI, RAPPRESENTAZIONE E VALORI

L'attività di analisi delle dinamiche organizzative passa attraverso la rappresentazione delle relazioni e dei processi AS IS, nonché delle modalità di interazione e i processi.

E' possibile utilizzare diversi modelli che possono evidenziare le reti di influenza e i flussi operativi reali. Importante è anche porre i mattoni comuni per rendere solido il cambiamento, i valori organizzativi.



Analisi dei dati

I dati raccolti vengono analizzati, compresi e ordinati, nella loro essenzialità e rilevanza



Rappresentazione organizzativa

L'intera organizzazione e le relazioni e correlazioni possono essere rappresentate secondo modelli efficaci e realistici, anche tradizionali e strutturati qualora sia preferibile, non necessariamente gerarchici



Values days

Si possono organizzare momenti speciali in cui parlare e discutere, anche a livello emozionale, dei valori organizzativi dell'azienda, rendendoli reali e vissuti, affinché siano, sin da subito, i mattoni del progetto di cambiamento e integrazione



Affiancamento e formazione

La lettura, la comprensione e l'aggiornamento della rappresentazione può essere meglio portata avanti, anche per il futuro, attraverso un percorso formativo di upskilling e reskilling



FASI DI PROGETTO: MODELLAZIONE E SVILUPPO

La rappresentazione organizzativa permette a questo punto di fare simulazioni e analisi più approfondite. Si può quindi procedere con la modellazione TO BE e la costruzione di piani formativi e piani di sviluppo per ciascuna persona e ciascun team.

Al termine di questa fase lo sviluppo organizzativo può procedere attraverso KPI e tecnologie avanzate.



Arricchimento del modello

Cosa manca al modello per proiettarlo verso i nostri obiettivi?



Piani formativi

Abbiamo bisogno di formazione specifica per il personale? Possiamo prevedere piani formativi individuali, basati su ruolo, competenze, attitudini e aspirazioni individuali, in linea con le scelte aziendali? Piani formativi embedded?



Piani di sviluppo

Possiamo immaginare e costruire piani di sviluppo individuali e di gruppo? Cosa chiede l'azienda ai suoi lavoratori? Cosa si aspetta da loro? Cosa si aspettano i lavoratori dall'azienda? Ne condividono la cultura e i valori?



Affiancamento e formazione

Modello, piani formativi e piani di sviluppo, per essere padroneggiati e governati, richiedono affiancamento e formazione, attraverso percorsi formativi di upskilling e reskilling

PAOLO SPERANZA

Alcune aziende che mi hanno dato fiducia

