



II EDIZIONE WEBINAR

FLAT ORGANIZATION & TEAM LEADERSHIP

INGAGGIARE MANAGER E COLLABORATORI NELLA GESTIONE DELL'IMPREVISTO

La recente vicenda del coronavirus ha portato nelle nostre organizzazioni una situazione di grande sconvolgimento. La domanda che molte aziende si stanno ponendo riguarda il tipo di approccio che oggi il management può assumere per far fronte ad una complessità e una incertezza che rischiano di mettere in crisi la cultura organizzativa. Qual è il cambiamento a cui stiamo assistendo? E quali sono le competenze richieste per gestire un'organizzazione che lavora in questa situazione d'emergenza?

LA RETE ORGANIZZATIVA: ASCOLTO, DIALOGO E CONDIVISIONE

In questi giorni, diversi imprenditori e manager hanno rilevato un inevitabile rallentamento dei tempi di lavoro, una maggiore incertezza e un bisogno di prendere decisioni avendo raccolto adeguate informazioni. L'esigenza è quella di focalizzare l'attenzione su ciò che è veramente importante per l'impresa: obiettivi, relazioni, comportamenti, prospettive, decisioni. È cruciale incrementare la condivisione e la partecipazione anche in modalità "nuove", come quelle rappresentate dall'utilizzo delle piattaforme digitali.

Appare essenziale l'immediata attivazione di reti organizzative liquide e smart, che consentano, nonostante le difficoltà e le distanze, un agire sinergico e condiviso. Diventa altrettanto fondamentale per chi dirige esercitare la capacità di ascoltare e raccogliere con una attenzione "nuova", dati, idee, contributi anche originali, che permettano di velocizzare risoluzioni e decisioni.

ESSERE TEAM LEADER NELL'EMERGENZA: L'APPRECIATIVE INQUIRY

Nelle difficoltà, il manager spesso rischia di proiettare su di sé un'aspettativa di performance che potrebbe produrre ulteriore distress e disorientamento nei collaboratori. D'altra parte, perdita di fette di mercato, sospensione prolungata della produttività o altre difficoltà, destano un grande senso di preoccupazione e possono generare demotivazione nel team.

Come poter condurre efficacemente e motivare un team in un momento di grande emergenza?

In casi così poco governabili, crediamo che la leadership sia molto legata alla capacità di condurre i collaboratori a guardare agli obiettivi ed ai segnali positivi che, pur nella situazione critica, possono emergere e più in generale a cercare di guardare alla situazione con speranza e operosità. Non per cieco e irrealistico ottimismo, ma perché la valorizzazione delle persone e dei punti di forza ne favoriscono l'ingaggio, abilitando la continua ripresa di se stessi verso quella che è certamente una sfida non facilmente gestibile.

LE COMPETENZE ORGANIZZATIVE "EMERGENTI": DAL PROBLEM SOLVING CREATIVO AL LATERAL THINKING

Se il fenomeno del coronavirus determinerà un cambiamento epocale, allora dovremo iniziare a lavorare come la giovane ricercatrice che è riuscita ad isolare per prima il virus, approcciando il lavoro con una nuova categoria: vedere come possibile ciò che era impossibile. Non escludiamo di poter imparare dalle circostanze sfavorevoli nuove opportunità e competenze organizzative, come, ad esempio, quella dello smartworking. Quest'ultimo richiederà sempre più un cambiamento di atteggiamenti e una rimodulazione dei tempi e delle modalità organizzative. Siamo dunque di fronte ad una nuova alleanza tra azienda e persona, dove i collaboratori saranno sempre più sollecitati a sviluppare competenze come il problem solving creativo e il critical e lateral thinking, la capacità di autogestire i tempi, spazi e obiettivi di lavoro, e per gli imprenditori, la sfida sarà quella di ingaggiare i propri collaboratori in un contesto ad alta volatilità e complessità proprie di questa nostra enigmatica epoca.

Data
24 aprile 2020

Durata
dalle 15:00 alle 17:00

Per informazioni
marketing@consvip.org