

SMART WORKING PER LA PA



veloce | leggero | agile

6. VIDEO-PILLOLA LAVORARE PER OBIETTIVI E RISULTATI

Video-pillola n.6



UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



*Agenzia per la
Coesione Territoriale*



GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020

Lo Smart Working abilita un reale passaggio da una logica di Activity Management, un approccio al lavoro basato sulla definizione e controllo delle attività lavorative, ad una di Results Management, basata sulla responsabilizzazione del singolo verso obiettivi misurabili e su una maggiore delega e autonomia.

L'Activity Management è coerente con contesti stabili, in cui è importante focalizzarsi sul rispetto di standard, sulla definizione e condivisione delle attività con il proprio team e il proprio responsabile in modo da garantire produttività ed efficienza dei processi.

Un paradigma di Results Driven Management è invece un insieme di approcci e di modelli organizzativi che hanno lo scopo di favorire la diffusione all'interno dell'organizzazione di modalità di lavoro, stili manageriali e comportamenti orientati ad una maggiore autonomia, flessibilità, ma anche responsabilizzazione sui risultati.

Per adottare un approccio di Results Driven Management è importante lavorare su 4 ambiti.

Il primo è quello dell'allineamento delle persone ai valori e agli obiettivi dell'organizzazione e la chiarezza per l'individuo del proprio contributo al raggiungimento dei risultati.

Il secondo concetto è quello della cultura della misura delle performance e della responsabilizzazione sui risultati. È importante la definizione condivisa con il proprio capo di un possibile cruscotto di indicatori e criteri che possano consentire di valutare e monitorare la propria produttività e definire azioni migliorative.

Per la definizione del proprio cruscotto di indicatori è possibile far riferimento a tre macro-ambiti di KPI:

Indicatori di Attività/Processi continuativi, i quali analizzano le prestazioni delle attività con caratteristiche di standardizzazione e prevedibilità;

Indicatori di Progetti che analizzano le prestazioni tipiche di attività progettuali e discontinue;

Infine, indicatori di Efficacia dell'interazione, i quali evidenziano benefici e criticità sulle relazioni interne ed esterne al team.

Il terzo ambito di lavoro è la definizione delle priorità: è fondamentale tenere costantemente allineate le esigenze del business con le priorità e gli obiettivi del singolo.

L'ultimo e quarto ambito sul quale si fonda il Results Driven Management è il Feedback continuo. È necessario discutere frequentemente con il proprio capo

il contributo personale rispetto alle priorità assegnate, non con l'obiettivo di giudizio della prestazione ma per ottenere consigli su come migliorarsi, definendo nuove priorità o adeguando quelle già assegnate.

In quest'ottica molte organizzazioni stanno affiancando al tradizionale processo di valutazione della performance, approcci e strumenti quali mobile App per il Feedback continuo tra capo e collaboratore, ma anche tra pari per focalizzare l'attenzione non soltanto sulla valutazione a posteriori della performance lavorativa, ma anche sul miglioramento continuo.

Il modello Results Driven Management permette quindi un reale passaggio verso un orientamento alla responsabilizzazione sui risultati e al miglioramento continuo, e consente un'evoluzione e una maturazione del rapporto con il proprio capo.