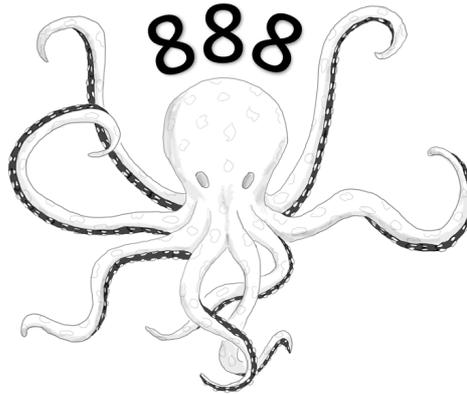


Come far crescere la pertinenza all'interno di aziende e organizzazioni Tutto all'insegna del numero 8

2.2.2024, David Fiorucci



Per affrontare le sfide attuali e future, le aziende e le organizzazioni cercano di distribuire il potere e di organizzare le proprie strutture in modo diverso.

Da un lato, è necessario combinare con cura i punti di forza di approcci come l'olocrazia, garantire la leadership e lasciarsi ispirare dalla natura – nel mio caso, dal polpo e dalle sue affascinanti capacità – e, dall'altro, urge avere una metodologia chiara e strutturata per garantire che tutto abbia la sua pertinenza.

Perché 888?

Negli ultimi 30 anni di attività ho individuato alcuni fattori dai quali traggio spunto per definire il mio triplice approccio basato sul numero 8.

Ci tengo a sottolineare che il mio scopo è quello di portare le persone a un nuovo livello di competenze e soprattutto di consapevolezza. Innanzitutto, prendo a titolo di esempio il logo della mia azienda (LP3 SA) che consiste in un'onda rossa. Se colleghiamo i tratti di questo logo con la linea immaginaria sullo sfondo, otteniamo un 8 orizzontale, simbolo dell'infinito.



L'8 orizzontale rappresenta sia i due cicli di sviluppo dell'azienda che apprende (learning organization), sia la dimensione dell'economia circolare: due fattori fondamentali per contribuire a creare un mondo migliore.

Inoltre, il polpo (octopus in francese), che ha dato il nome a questo nuovo approccio che chiamo «octocrazia LP3», ha 8 braccia.

Abbinando questi tre passaggi arrivo alla triade 888, che per me simboleggia 8 indicatori, 8 tappe e 8 principi.

LP3 SA

Eidochsweg 23/Chemin du Léopard 23, 2504 Biel/Bienne, Svizzera

+41 78 818 40 18, www.lp3leadership.com

CHE-347.044.325

8 indicatori

Non vi dirò quali sono gli 8 indicatori chiave della vostra azienda, ma vi pongo la seguente domanda:

«Perché volete modificare l'organizzazione della vostra azienda o unità?»

Mi preme risalire alle vostre intenzioni principali, capire qual è il pensiero e l'impulso alla base di tutto. Quanto più «chiaro», significativo e autentico è l'impulso che vi spinge ad agire, tanto più pertinenti saranno l'approccio e il risultato.

Sulla base di queste riflessioni, vi invito a definire gli 8 indicatori chiave da monitorare per vedere se i passi che avete intrapreso stanno producendo i frutti sperati, la pertinenza voluta!

Potete prendere anche uno o più indicatori finanziari, come l'utile netto (EBIT/EBITDA), di per sé non è un problema. Ma è importante che sappiate perché perseguite un tale beneficio o a cosa/chi esso è destinato. Conoscere le finalità di questo denaro vi aiuterà a rafforzare il valore dell'approccio prescelto o, al contrario, ne ridurrà l'impatto.

Una volta formulati questi 8 indicatori, dovete definire il punto «0», ossia il punto di partenza, dove vi trovate; è a partire da questo punto che potete monitorare l'andamento del processo e dell'impatto che desiderate ottenere.

8 tappe

1. Intenzione/indicatori

La prima tappa è stata sviluppata nel punto precedente dedicato agli 8 indicatori.

2. La formula LP3 Momentum

Analisi dell'indice di trasformazione dell'azienda o dell'organizzazione con lo strumento online «LP3 Momentum» (cfr. l'articolo «Qual è l'indice di trasformazione della vostra azienda? Ecco come si calcola e come ci aiuta a stabilire le giuste priorità per il futuro!»)

Sulla base dei risultati, è possibile orientare meglio l'impiego delle energie e definire le priorità.

3. Principi fondamentali di LP3 Octocracy (Impact, Buddy/Tension, Octopus)

Spiegazione e applicazione dei principi di base di LP3 Octocracy: i concetti di impatto, di tensione, del polpo e la creazione di tandem all'interno dell'organizzazione.

4. Visione, valori, principi di comportamento

Sviluppo di una visione (image, story telling), dei valori e dei principi di condotta e comportamento necessari per trasformare la visione in realtà e guidare il percorso futuro.

5. OKR e processo decisionale

Definizione dei risultati chiave da raggiungere in relazione alle varie aree strategiche prestabilite e riflessione sul processo decisionale, con definizione dei margini di manovra di ciascuno.

6. **Organizzazione («microimpresa»)**

Parallelamente alla tappa n° 5, strutturare l'organizzazione o l'azienda in «microimprese», con una chiara definizione del contributo di ciascuna di esse alla visione complessiva e al risultato globale, e messa in risalto dei legami delle microaziende – tra loro e con il mondo esterno (input e output chiari) – con l'aiuto di una scheda strutturata per ciascuna microimpresa e di un'esposizione plastica che rappresenta su una parete «l'organismo vivente» che è l'azienda o l'organizzazione.

7. **L'azienda che apprende** (riunioni 1 e 2: doppio ciclo)

Messa in pratica dei principi dell'azienda che apprende e della cultura dell'apprendimento, organizzando due tipi di riunioni: riunioni del primo ciclo (riflessione su sé stessi o **nel** team e temi legati al team) e riunioni del secondo ciclo (condivisione delle conoscenze, far usufruire gli altri delle conclusioni tratte e lavoro **sull'**organizzazione, l'azienda o la struttura).

8. **Monitoraggio e controllo**

Questa tappa è continua e ricorrente. Si tratta di misurare gli indicatori e monitorare la «pertinenza» e la performance. Qui è importante garantire la coerenza, la congruenza e, soprattutto, il fatto di essere conseguenti.

Nel monitoraggio e parallelamente al processo, è importante stabilire un linguaggio comune e una comprensione generale a livello di leader, team e partner. A tale scopo è ideale disporre di una formazione in leadership. Infine, dovete assicurarvi di avere un canale di comunicazione centrale.

8 Principi

Questi 8 principi sono ovviamente integrati nelle 8 tappe di applicazione di LP3 octocracy. Ogni principio è presentato in uno degli articoli precedenti. Il titolo degli articoli è riportato sotto ogni principio. Nello specifico si tratta di:

1. **Buddy/Tension**

«Tension (una risorsa sfruttata male) e Buddy».

2. **Impatto**

«Impatto e consapevolezza: essere conseguenti!»

3. **Polpo (octopus)**

«Nuove forme di organizzazione: i dieci punti critici e ciò che la natura può insegnarci (il polpo/l'octopus)»

4. **Processo decisionale**

«Potere condiviso e processo decisionale»

5. **Visione**

«Come sviluppare e sfruttare il reale potenziale di una visione aziendale: 'Story Telling e OKR'»

6. **Principi di comportamento**

«Principi di comportamento e di condotta: l'effetto 'domino', il motore della cultura d'impresa.»

7. **Microimpresa**

«E se la vostra azienda fosse costituita da più microimprese con imprenditori e imprenditrici che le dirigono?»

8. **L'azienda che apprende e il doppio ciclo**

«Il doppio ciclo di un'azienda che apprende: la forza trainante per nuove forme di organizzazione.»

La triade 888 deve permettervi di raggiungere la pertinenza e di avere l'impatto desiderato: grazie al significato profondo e alla chiarezza delle vostre intenzioni avrete i team dalla vostra parte e potrete contribuire così alla creazione di un mondo migliore.

Vi auguro di ottenere molta pertinenza e un forte impatto.