



HR

2024

Digest



MAGAZINE

INDICE DEGLI ARTICOLI

04 Trasforma le sfide in successi con il coaching

06 Le basi del coaching

08 Le Dieci Virtù Universali della Leadership al Femminile

10 Pianificare e stabilire obiettivi SMART

12 Daniel Kahneman e la sottile arte del "Decision Making"

14 Giornata mondiale della Terra: Pianificare l'educazione, proteggere il nostro pianeta

16 Cosa ascolto quando ascolto?

18 La Rivoluzione Silenziosa del Lavoro: Tra Innovazione e Sfide Culturali

20 3 Film imperdibili per i manager delle Risorse Umane

24 Le Domande Potenti

26 Employee Experience: 5 lezioni dal Product Management

28 Strategia Italiana per l'Intelligenza Artificiale 2024-2026: Un Passo Avanti per la Formazione e il Futuro delle Imprese

30 "GRACE UNDER PRESSURE": le Olimpiadi come metafora del Performance Management

33 Capitale umano 4.0: verso un futuro dinamico e resiliente

36 HR 2024: il punto in 5 macro-trend

38 L'autunno caldo delle HR: Il "Reskilling" come necessità imperativa

42 Il triangolo drammatico: povero lupo

44 So-stare nell'incertezza: La capacità negativa

46 Conflitto o non conflitto? Questo è il problema

48 Chiedilo all'AI: la potenza della sintesi, i limiti della standardizzazione e il valore del fattore umano

51 Open Learning pluripremiata ai Technology Excellence Awards 2024 di Brandon Hall Group

53 Progettare azioni, il piano d'azione



MAGAZINE

EDITORIALE

Cari lettori,

questo magazine raccoglie gli articoli che, nel corso del 2024, hanno esplorato il cuore pulsante della nostra missione: **formare persone e organizzazioni per un futuro sempre più consapevole, vitale**, al passo con il nostro tempo.

Dai fondamenti del coaching alle virtù della leadership al femminile, dalle lezioni tratte dal product management per migliorare l'employee experience fino agli spunti di riflessione sulla rivoluzione culturale del lavoro, questi articoli riflettono il nostro impegno a offrire contenuti che stimolino il pensiero critico e l'azione.

Tra questi, troverete temi trasversali che intrecciano competenze manageriali, consapevolezza personale e sfide globali come la sostenibilità e l'intelligenza artificiale. Ogni pezzo è stato pensato per accompagnare il viaggio nel 2024 offrendo prospettive fresche e strumenti pratici per affrontare un mondo in costante evoluzione.

Grazie per essere parte della nostra comunità e per il vostro costante interesse nei confronti di ciò che facciamo.

Buona lettura e buon viaggio in questo 2025 ormai alle porte.

La Redazione di Digit'Ed

Digit'Ed

Trasforma le sfide in successi con il coaching

10 GENNAIO 2024



Cos'è?

Ce lo spiegano i nostri esperti

Il coaching è una partnership collaborativa che permette di accelerare la crescita professionale di individui, team e gruppi attraverso la definizione di strategie personalizzate per ottenere successi in termini di performance e di benessere. Non è uno strumento di formazione, ma di sviluppo e di accelerazione verso l'eccellenza; non ci sono gap da colmare ma obiettivi (misurabili e osservabili) da raggiungere.

Il business coaching, in particolare, è una metodologia di sviluppo delle competenze manageriali, di affinamento della leadership e di preparazione ad affrontare sfide specifiche, il tutto attraverso un percorso di realizzazione del potenziale. Il processo prevede l'analisi delle abilità attuali, la definizione di obiettivi chiari e l'implementazione delle strategie per massimizzare rendimento e soddisfazione attraverso la definizione di specifici piani d'azione e lo sviluppo di una maggiore consapevolezza.

Si parla di executive coaching se la relazione tra coach e coachee è one to one, di team coaching se il percorso è dedicato a un team che vuole migliorare le proprie performance e le dinamiche relazionali interne/esterne, di group coaching se è rivolto a coachee con obiettivi comuni, sfruttando l'energia del gruppo.

In Digit'Ed utilizziamo il business coaching con una prospettiva sistemica, non considerando il coachee come un'isola a sé stante, ma nella sua interconnessione con tutti gli elementi organizzativi, valutando interazioni e influenze reciproche. Questo approccio permette di massimizzare l'efficacia a livello globale dell'organizzazione e di ottimizzare le relazioni e il networking.

Un altro aspetto distintivo del nostro modo di fare coaching all'interno delle organizzazioni è l'approccio triangolare: oltre al coach e al coachee, prevediamo la partecipazione dei rappresentanti dell'azienda (HR e/o sponsor) al meeting di avvio e di chiusura dei percorsi. In questo modo tutti gli stakeholder partecipano alla definizione e alla condivisione degli obiettivi del percorso, realizzando un forte senso di ingaggio. Dopo il meeting di avvio, poi, coach e coachee entrano nella loro "bolla" protetta dalla privacy e dal codice etico ICF (International Coaching Federation) a cui tutti i coach Digit'Ed aderiscono.

In Digit'Ed crediamo che, nella complessità del business e degli strumenti di sviluppo del potenziale, il coaching possa essere il faro che illumina il percorso verso il successo. Adatto al talento, al neo capo, al leader in crescita, al team che vuole performare meglio, all'organizzazione che vuole affrontare cambiamenti chiave o all'imprenditore che vuole evolvere, il coaching è la sfida giusta per uscire dalla zona di confort e del "si è sempre fatto così" per trovare nuove visioni e nuove opportunità per sbloccare un potenziale illimitato.



Le basi del coaching

14 FEBBRAIO 2024



Le basi di una relazione di coaching.

Cosa c'è alla base di una relazione di coaching?

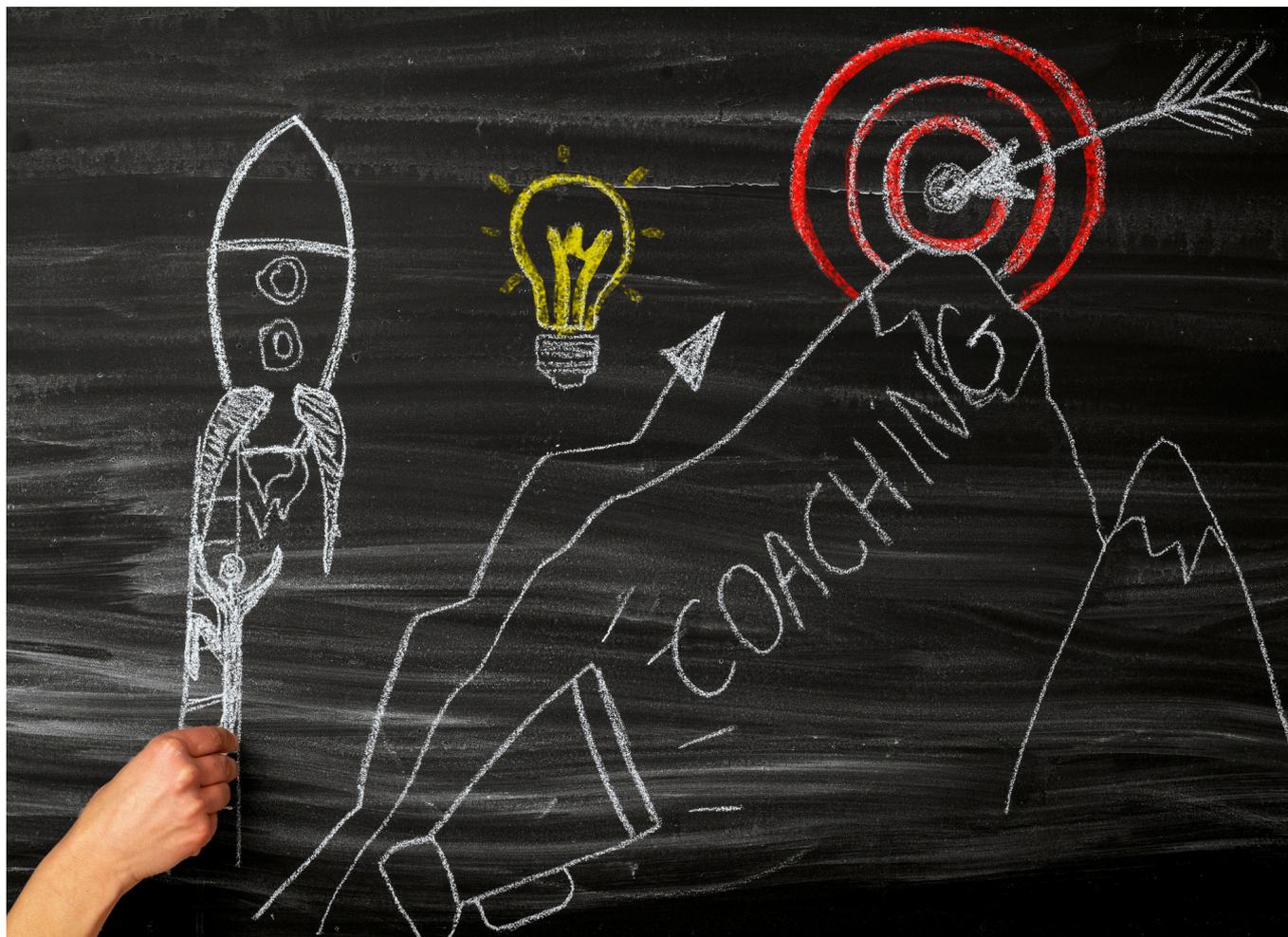
E come si creano le condizioni per una partnership davvero generativa ed efficace tra coach e cliente?

Una delle competenze principali del coach è proprio la sua capacità di creare un ambiente sicuro e rispettoso, all'interno del quale il coachee (cliente) possa sentirsi supportata/o nel suo percorso di consapevolezza, di scoperta delle proprie risorse e di raggiungimento dei propri obiettivi.

Ciò avviene innanzitutto con l'applicazione degli standard di condotta professionale e delle linee guida etiche, improntate alla riservatezza e volte a garantire un setting accogliente e protetto. Inoltre, è molto importante stabilire con chiarezza l'accordo di coaching, concordando con il cliente sin dal principio ruoli e responsabilità reciproche.

La relazione di coaching è un processo di co-creazione, che passa attraverso l'abilità del coach di creare un ambiente che genera continuo rispetto reciproco e fiducia, con uno stile aperto e flessibile, in assenza di giudizio. In questa relazione il coach mantiene una presenza autentica e continua con un approccio egoless (il protagonista del percorso è il coachee, non il coach) per permettere la costruzione di una relazione efficace.

Il coach stabilisce accordi chiari e mantiene le promesse, incoraggia nuovi comportamenti, è aperta/o al non sapere e cambia prospettiva, con fiducia e vicinanza verso il coachee, per aiutarla/o a sperimentare nuove possibilità di azione e nuove consapevolezze.



Le Dieci Virtù Universali della Leadership al Femminile

8 MARZO 2024



L'evoluzione verso uno stile di leadership contemporaneo, più collaborativo e inclusivo, si allinea bene con i punti di forza che molte donne portano ai ruoli di leadership.

Il viaggio delle donne nella leadership è segnato da una varietà di stili, sfide e successi, abbracciando le diverse forze e prospettive la società può sbloccare un futuro più ricco e inclusivo.

Le donne infatti non emergono solo per il loro ruolo pionieristico in diversi settori, ma anche per l'unicità della loro capacità di empowerment.

Attraverso le storie di dieci delle donne attualmente più influenti, possiamo trarre ispirazione e apprendere lezioni di leadership universale.



Resilienza: Angela Merkel

Ex cancelliere della Germania, Merkel ha dimostrato una resilienza straordinaria, affrontando crisi economiche, politiche e sanitarie globali con fermezza e pragmatismo. La sua capacità di rimanere salda di fronte alle avversità è una lezione di tenacia per leader di ogni genere.

Visione: Christine Lagarde

Alla guida del FMI e della Banca Centrale Europea, Lagarde ha promosso una visione globale, riconoscendo l'interconnessione dell'economia mondiale. La sua prospettiva internazionale insegna l'importanza di guardare oltre i confini nazionali nella soluzione dei problemi.

Empatia: Jacinda Ardern

Prima Ministra Neozelandese, ha rivoluzionato l'approccio alla leadership con un'inclinazione all'empatia, gestendo la pandemia di COVID-19 con una miscela di rigore scientifico e sensibilità umana. La sua leadership sottolinea il potere dell'empatia nel prendere decisioni efficaci che tengano conto del benessere collettivo.

Inclusione: Kamala Harris

Harris ha infranto barriere storiche, dimostrando l'importanza della diversità e dell'inclusione ai massimi livelli di potere. La sua ascesa incoraggia a superare gli stereotipi razziali e di genere, promuovendo un ambiente più equo e rappresentativo.

Passione e determinazione: Vanessa Nakate

La giovane Nakate ha mostrato come la passione e la determinazione possano trasformare l'attivismo in un movimento globale che reclama il diritto delle giovani generazioni a vivere su un pianeta sano. La sua leadership ispira all'azione, evidenziando l'urgenza di affrontare le sfide ambientali con coraggio e impegno.

Filantropia: Melinda Gates

Attraverso la sua Fondazione Melinda Gates ha esemplificato il potere della filantropia nell'indirizzare cambiamenti sociali e sanitari. La sua enfasi sull'istruzione e la salute delle donne dimostra come la generosità possa essere un potente motore di progresso.

Equità: Ngozi Okonjo-Iweala

A capo dell'Organizzazione Mondiale del Commercio, Okonjo-Iweala, promuove un commercio equo e sostenibile. La sua leadership incoraggia a perseguire l'equità nelle relazioni economiche internazionali, valorizzando la giustizia e l'opportunità per tutti.

Sostenibilità: Ursula von der Leyen

Von der Leyen ha guidato l'Unione Europea verso un futuro più verde con il Green Deal europeo. La sua iniziativa riflette l'importanza di una visione sostenibile, sottolineando il ruolo cruciale dei leader nel combattere il cambiamento climatico.

Focus Educazione: Malala Yousafzai

Yousafzai si batte per l'istruzione delle ragazze, mostrando il potere trasformativo dell'istruzione nel cambiare vite. La sua resilienza e dedizione all'istruzione femminile evidenziano come l'accesso all'apprendimento sia fondamentale per lo sviluppo sociale ed economico.

Autodeterminazione: Tsai Ing-wen

Tsai, presidente di Taiwan, ha sostenuto con forza la democrazia e l'autodeterminazione di fronte a pressioni esterne. La sua fermezza nel proteggere i valori democratici insegna l'importanza della sovranità e dell'integrità nazionale.

Queste dieci leader, con le loro qualità uniche, ci insegnano che la leadership al femminile non è solo questione di genere, ma di virtù e valori universali.

La resilienza, la visione, l'empatia, l'inclusione, l'attivismo, la filantropia, l'equità, la sostenibilità, l'educazione e l'autodeterminazione sono pilastri su cui ogni leader, indipendentemente dal genere, può edificare il proprio stile di guida, per un impatto duraturo e significativo nel mondo.

Noi di Digit'Ed ci impegniamo a sostenere ed emancipare la prossima generazione, aprendo la strada per un mondo dove la leadership non conosce genere.



MAGAZINE

Pianificare e stabilire obiettivi SMART

9 APRILE 2024



Vi siete mai cimentati nei puzzle artistici? Sì, proprio quelli che mentre li stai componendo inizi a chiederti come mai hai deciso di farli, cosa verrà fuori e quando lo finirai.

Lo sviluppo personale, se non focalizzato verso un obiettivo che risponda a determinate caratteristiche, può diventare un puzzle incompleto per cali di motivazione o ricerca di significati.

È per questo che nel coaching è importante accompagnare il cliente, chiarendo gli obiettivi di "percorso", individuando misure di successo che possano rendere misurabili i progressi raggiunti e obiettivi di sessione che rappresentano delle tappe del viaggio che il coachee compie accompagnato dal coach.



Per dare un primo framework di riferimento partiamo da un classico, ovvero degli obiettivi SMART:

Specific

Essere un manager più efficace non è un obiettivo specifico, riuscire a dare dei feedback di sviluppo ai collaboratori lo è di più

Measurable

Come misurerò il successo del mio obiettivo? Quali saranno gli indicatori che mi diranno che ho raggiunto l'obiettivo desiderato? Misurare e verificare i passi del nostro cammino di sviluppo, per un'azienda che investe in un percorso di coaching, è essenziale, purché fatto nel rispetto assoluto della riservatezza del percorso.

Ambitious

Il coaching ha dentro di sé quello straordinario fascino della sfida, il poter accompagnare una persona in un processo evolutivo che consenta l'espansione della sfera di consapevolezza e azione.

Realistic

Possibile e dunque realistico. Coerente con le opportunità di agire del coachee e in una logica sistemica che tenga conto degli impatti con gli altri attori del sistema (azienda, gruppo, collaboratori ecc).

Timely

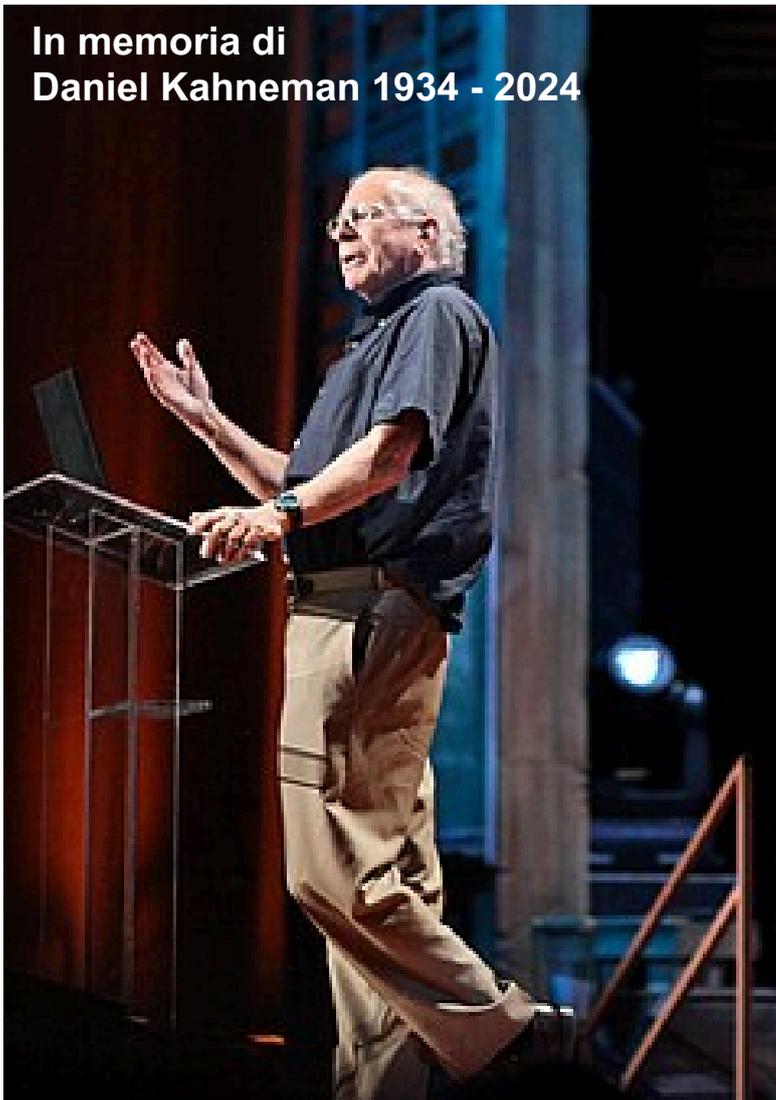
Con un orizzonte temporale per il suo raggiungimento definito. Un obiettivo definito nel tempo prevede un punto di inizio e uno di fine, oppure una serie di tappe intermedie.

Fatto il primo passo SMART è importante aggiungere le dimensioni della rilevanza dell'obiettivo, la natura "ecologica" intesa come impatto che avrà a livello sistemico (per le mie persone, per il gruppo di lavoro ecc) per poi arrivare ai temi più profondi come i significati. E voi? Avete individuato il vostro obiettivo?

Daniel Kahneman e la sottile arte del "Decision Making"

17 APRILE 2024

In memoria di
Daniel Kahneman 1934 - 2024



Dall'alba dell'Illuminismo siamo stati sedotti dall'idea di essere guidati unicamente da ragione e logica. Ci piace immaginare di operare in modo obiettivo, credendo che, dati alla mano, il nostro intelletto possa elaborare e risolvere qualsiasi enigma.

Questa convinzione, sebbene gratificante per l'ego, non riflette la realtà. Siamo, come ogni essere umano fin dalla notte dei tempi immersi in un mare di pregiudizi ed emozioni.

La recente scomparsa di Daniel Kahneman (lo scorso 27 marzo), Premio Nobel nel 2001 e pioniere dell'economia comportamentale, ci ha ricordato proprio questo. Kahneman, che ha impartito le sue lezioni a Princeton, è divenuto noto al grande pubblico principalmente per il suo libro "Thinking, Fast and Slow" ("Pensieri lenti e veloci" – Mondadori), scritto in collaborazione con Jason Zweig



Il loro lavoro ci introduce ai due sistemi che governano il nostro pensiero: il Sistema 1, veloce e intuitivo, responsabile delle nostre reazioni automatiche e involontarie, e il Sistema 2, più lento, logico e riflessivo, che prende il sopravvento per compiti che richiedono attenzione e autocontrollo.

Questa dualità nel nostro processo cognitivo ci permette di sviluppare abilità complesse e di affrontare sfide intellettuali; tuttavia, è anche una fonte di errori sistematici o bias, soprattutto quando il Sistema 1 cede a stereotipi e il Sistema 2 non interviene per correggere.

In sostanza i nostri pregiudizi e la nostra storia personale complicano moltissimo il processo di interazione tra i due sistemi cognitivi.

Kahneman ha portato alla luce ciò che intuitivamente sapevamo sul comportamento umano nelle istituzioni, ma che temevamo di ammettere: per quanto possiamo sentirci sicuri nelle nostre decisioni aziendali quotidiane, poche di esse sono realmente basate sulla logica.

"Siamo inclini a sopravvalutare quanto comprendiamo del mondo e a sottovalutare il ruolo del caso negli eventi"

Riflettendo sugli stili di leadership, diventa evidente che ciò che realmente guida i manager non è soltanto la razionalità, ma un intreccio di pensiero emotivo e deliberato.

Una delle raccomandazioni chiave di Kahneman per migliorare il processo decisionale è quella di ritardare l'intuizione fino a quando non si è raccolta tutta l'informazione necessaria, in modo da evitare giudizi prematuri e potenzialmente errati.

Sottolinea inoltre l'importanza di essere consapevoli delle condizioni sotto le quali l'intuizione può essere affidabile, ovvero quando si dispone di molta esperienza e si opera in un contesto sufficientemente regolare.

"Possiamo essere ciechi di fronte all'ovvio, e siamo anche ciechi di fronte alla nostra cecità".

Kahneman nel suo libro discute anche l'ottimismo, considerato uno dei bias cognitivi più significativi. Pur riconoscendo che l'ottimismo può portare al fallimento, nota come sia anche il motore di grandi successi e innovazioni, sottolineando l'importanza di prendere "rischi irragionevoli" per ottenere successi straordinari.

La formazione a questo punto emerge come uno strumento cruciale per orientare i leader nell'arte (o scienza?) del "Decision Making", verso una gestione decisionale più bilanciata, educandoli a distinguere i momenti in cui affidarsi all'intuizione da quelli che richiedono un'analisi più approfondita e considerata. Maggiore è la consapevolezza più il processo decisionale si bilancia efficacemente tra il pensiero emotivo e quello deliberativo. In definitiva, il percorso verso una leadership efficace è segnato dalla capacità di navigare con destrezza tra questi due poli del pensiero umano, abbracciando pienamente la complessità e l'umanità che caratterizzano ogni decisione aziendale.

Ecco, dunque, la nostra navigazione: un percorso intriso sia di promesse che di insidie.

La buona notizia è che è la nostra umanità a guidarci, non un qualche algoritmo salvifico. La cattiva notizia è, ancora una volta, che è la nostra umanità a dettare le regole, senza alcuna bacchetta magica a risolvere i problemi per noi.

In altre parole, spetta a noi districarci, una decisione emotiva e complessa dopo l'altra



MAGAZINE

Giornata mondiale della Terra: Pianificare l'educazione, proteggere il nostro pianeta

22 APRILE 2024



**22 Aprile
Giornata Mondiale
della Terra 2024**



Nata il 22 aprile 1970 per sottolineare la necessità della conservazione delle risorse naturali del nostro pianeta, la Giornata della Terra è divenuta nel tempo un avvenimento educativo e informativo, per riflettere sulle implicazioni delle azioni umane sul nostro pianeta.

Oggi l'ecosistema planetario (da cui dipende la sopravvivenza di molte specie, incluse la nostra) è messo a dura prova dall'antropizzazione estensiva e dal cambiamento climatico. L'Organizzazione Meteorologica Mondiale conferma che il 2023 è stato di gran lunga l'anno più caldo di sempre.

“Il cambiamento climatico è la sfida più grande che l'umanità deve affrontare. Sta colpendo tutti noi [...] Non possiamo permetterci di aspettare ancora. Stiamo già agendo, ma dobbiamo fare di più e in fretta. Dobbiamo ridurre drasticamente le emissioni di gas serra e accelerare la transizione verso le fonti di energia rinnovabili”

ha dichiarato la Segretaria generale dell'WMO, Prof.ssa Celeste Saulo.

Le politiche e i piani devono affrontare il cambiamento climatico

I tempi sono maturi per intraprendere un'ambiziosa azione globale a partire da una pianificazione collaborativa. Se da un lato le istituzioni di molti paesi nel mondo stanno già integrando nei piani di sviluppo economico e di protezione della salute, molte iniziative per la salvaguardia ambientale, dall'altro anche aziende e imprese stanno attivando programmi di sostenibilità, per ridurre i consumi energetici, gli sprechi e l'impatto sull'ambiente.

Rendere l'istruzione parte della soluzione

L'istruzione è fondamentale in tutte le strategie di sostegno alla sostenibilità, su scala locale, nazionale, regionale e globale. In primo luogo è essenziale integrare misure che promuovano la consapevolezza del ruolo di ciascuno nella protezione del pianeta. Questo approccio coinvolge tutti i settori, dal pubblico al privato, e prevede la collaborazione tra diverse entità come istituzioni, industrie, cittadini e organizzazioni non governative. Per affrontare questa sfida, abbiamo sviluppato iniziative formative che equipaggiano le organizzazioni con le competenze necessarie per implementare pratiche sostenibili. Questo include l'integrazione di politiche ESG ambientali, sociali e di governance, anche per le PMI.

Il nostro approccio è pragmatico e si concentra sul fornire strumenti tangibili e facilmente applicabili che le aziende possono utilizzare per trasformare le loro operazioni in modelli più sostenibili. Allo stesso modo, assieme alle altre società del gruppo, lavoriamo per includere la sostenibilità nei percorsi formativi per la crescita professionale, in modo da preparare le future generazioni a prendere decisioni consapevoli.

L'apprendimento gioca un ruolo cruciale nel modellare la risposta globale al cambiamento climatico e noi di Digit'Ed intendiamo rendere la formazione un pilastro fondamentale per promuovere la sostenibilità, rafforzando la capacità di agire in modo informato e responsabile da parte di individui e organizzazioni, mettendo a disposizione le nostre competenze e la nostra tecnologia.

Il momento di agire è adesso

Investire nella formazione sostenibile significa costruire un futuro in cui l'educazione eleva la consapevolezza e catalizza azioni significative per la salvaguardia dell'ambiente, garantendo un impatto positivo a lungo termine sulla nostra società e il nostro pianeta.

Cosa ascolto quando ascolto?

9 MAGGIO 2024



**“Nella
comunicazione
la cosa più
importante è
ascoltare ciò
che non viene
detto.”**

Peter Drucker

Qual è la qualità del tuo ascolto? Ascolti senza ascoltare o il tuo ascolto è così profondo da farti sentire una relazione autentica con l'altro?

Ma quanti tipi di ascolto esistono? Proviamo a vederne alcuni.

Se cerchi di ricondurre ciò che ascolti all'interno delle tue mappe mentali, sei nell'ascolto classificatorio e la tua priorità è restare nella zona di confort, nel prevedibile e nello spiegabile. In pratica non ti porterà alcun allargamento di conoscenza.

Se invece superi l'ansia di restare in ciò che già conosci e accetti che il tuo ascoltare ti porti in territori nuovi, il tuo è un ascolto di ricerca, che ti permette di conoscere meglio il mondo del tuo interlocutore.

Quando attivi la tua parte empatica e accetti il mondo dell'altro, il tuo ascolto è diventato attivo, sei davvero sintonizzato sull'altro e la tua comunicazione diventa profonda e autentica.

L'ascolto nel coaching è contestuale, va oltre le parole: il coach ascolta anche ciò che non viene detto.

Il coach mette a tacere il proprio dialogo interiore (egoless), sospende il giudizio ed entra completamente nella relazione andando oltre le parole. In questo modo il coach supporta il coachee nella ricerca delle sue risposte, delle sue risorse, dei suoi obiettivi e del suo piano di azione per realizzarli.



La Rivoluzione Silenziosa del Lavoro: Tra Innovazione e Sfide Culturali

9 MAGGIO 2024



Negli ultimi anni, le aziende italiane si sono trovate al crocevia tra innovazione tecnologica e una rinnovata sensibilità verso le dinamiche umane all'interno degli ambienti lavorativi. Secondo l'ultima indagine condotta da [Astra Ricerche](#) a fine 2023 su un campione di oltre 1.000 Manager associati a [Manager Italia](#) e rappresentativi del settore terziario, un cambiamento radicale ha investito diversi ambiti aziendali, con una spiccata attenzione rivolta agli strumenti e ai luoghi di lavoro.



Fonte immagine: I manager e l'innovazione del lavoro - Ricerca Astra Ricerche

Precisamente, il 77,7% delle aziende ha migliorato gli strumenti operativi, mentre il 74,4% ha innovato gli spazi lavorativi per favorire una maggiore interazione e benessere dei dipendenti.

La ricerca ha evidenziato anche un'imponente trasformazione nella strutturazione delle sedi (65,8%), nell'organizzazione dei team (65,1%) e nella gestione di orari e giornate lavorative (65,1%). Queste modifiche non sono state isolate, ma parte di un ampio e variegato movimento che ha visto coinvolte tutte le regioni italiane, con particolare intensità nel Nord-Ovest e nel Centro.

L'impulso per queste innovazioni pone l'individuo al centro delle strategie aziendali.

C'è da dire che questo approccio non solo migliora l'ambiente lavorativo, ma si traduce in vantaggi concreti per le aziende: migliore benessere dei lavoratori, aumento della #produttività e una sostanziale crescita della #sostenibilità ambientale.

Le funzioni aziendali che hanno guidato questo cambiamento sono state principalmente il General management (71%), seguito dalle Risorse Umane (56,3%) e dal settore IT (42,9%) e le innovazioni implementate hanno migliorato il benessere dei lavoratori (66,5%) e promosso un ambiente lavorativo più sano (58,9%).

Le sfide introdotte dalle innovazioni sono notevoli, ma il sentiment generale tra i manager è decisamente positivo.

Nonostante alcuni ostacoli, prevalgono sentimenti di crescita personale e speranza. Certamente si va diffondendo una forte consapevolezza riguardo la necessità di una formazione continua e di una riqualificazione mirata per abilitare i lavoratori a gestire e guidare i progetti di innovazione aziendale e, più in generale, per essere in grado di fronteggiare gli ulteriori cambiamenti futuri.

Guardando avanti, si prevede un focus crescente sui processi lavorativi, con il 55,3% delle aziende che intende concentrarsi maggiormente su come i compiti vengono svolti e su come migliorare l'interazione tra le risorse umane e la digitalizzazione.



Tante le competenze che dovrebbero essere sviluppate in azienda per rispondere alle esigenze di continua innovazione, prime fra tutte quelle digitali, informatiche, tecnologiche (61,6%). - Fonte Astra Ricerche

Queste iniziative non solo rispondono alle esigenze immediate delle aziende, ma riflettono il trend di continua evoluzione del mondo del lavoro.

In conclusione, l'innovazione del mondo del lavoro in Italia è guidata da un approccio che valorizza tanto le tecnologie quanto le persone ma solo le aziende che sapranno procedere senza esitazione verso il nuovo, supportando e formando adeguatamente i loro talenti, saranno quelle che emergeranno come leader nella nuova economia globale.

La sintesi della ricerca è disponibile al link: <https://7ef66826.rocketcdn.me/wp-content/uploads/2024/04/AstraRicerche-InnoLavoro-sintesi.pdf>

3 Film imperdibili per i manager delle Risorse Umane

17 GIUGNO 2024



Per i professionisti delle risorse umane, i film possono essere una preziosa fonte di ispirazione e apprendimento. Ecco tre film che secondo noi offrono lezioni significative su vari aspetti della gestione delle risorse umane

1 - Office Space / Impiegati...male!: I dipendenti motivati possono fare la differenza nella vostra azienda



Peter Gibbons è un programmatore insoddisfatto, intrappolato in un lavoro d'ufficio che trova demoralizzante e privo di senso. La sua azienda di software è caratterizzata da attività quotidiane inutili, burocrazia obbligatoria, cubicoli che impediscono la luce ma non il rumore, e frequenti ridimensionamenti del personale. Le attrezzature sono sempre guaste e il lavoro straordinario, sebbene "altamente incoraggiato", è praticamente obbligatorio.

Office Space photo
courtesy houston press

Takeaways per gli HR manager:

Nessun film riesce a sottolineare meglio di Office Space l'importanza del coinvolgimento dei dipendenti. Questo classico degli anni '90 dimostra come il disincanto di una persona possa portare nel tempo alla rovina di una azienda. Il film è una divertente "office comedy" che è stata inserita nella lista dei film (divertenti) che ogni professionista delle risorse umane deve assolutamente vedere ed è un ottimo promemoria per i responsabili delle risorse umane su cosa non fare, evidenziando modi per rafforzare e migliorare il coinvolgimento dei dipendenti di un'azienda, che può portare a un aumento della produttività. Se c'è un tema in evidenza nel film, è come i comportamenti irrazionali di un capo dominante possono soffocare un'azienda.

Disponibile in Italiano su [Youtube movie](#)

2 - Into the Wild: L'esperienza conta.



Basato su una storia vera, il film sottolinea il valore delle esperienze personali e della ricerca di significato. Christopher McCandless è un bravo studente e atleta che si lascia alle spalle una vita agiata e un futuro promettente per allontanarsi dalle regole e dal conformismo della società. Invece di perseguire una carriera redditizia, decide di vendere le sue cose, donare i suoi risparmi in beneficenza e imbarcarsi in un'avventura nella natura selvaggia dell'Alaska. Lungo il cammino Chris incontra una serie di avventure e di persone che lo influenzano in modo unico e significativo.

Into the wild - photo courtesy movie web

Takeaways per gli HR manager:

La lezione è semplice: ogni organizzazione ha il suo insieme di regole e politiche ma se queste per qualcuno possono essere fonte di significato per qualcun altro possono rappresentare un ostacolo alla felicità. Il protagonista del film vuole allontanarsi dalla società a causa delle sue norme e dell'assenza di una vera libertà. Nella realtà milioni di persone hanno lasciato il lavoro nel 2021. "La Grande Dimissione" si è verificata perché sempre più persone vogliono sentirsi collegati a uno scopo più grande sul lavoro. Ed è per questo che le esperienze che le persone fanno in azienda sono fondamentali.

"Tante persone vivono in circostanze infelici e tuttavia non prendono l'iniziativa di cambiare la loro situazione perché sono condizionate a una vita di sicurezza, conformità e conservatorismo, tutte cose che possono sembrare dare tranquillità, ma in realtà nulla è più pericoloso per lo spirito avventuroso che c'è in un uomo di un futuro sicuro".

Sebbene questo non sia un tipico film sulle risorse umane trasmette un messaggio sull'importanza della creazione di una cultura aziendale di riferimento che si traduce in un generatore di esperienze positive per le persone, perché sono le esperienze che fanno sentire le persone più produttive, felici e motivate.

Ora che i millennial rappresentano quasi un quarto della popolazione globale le aziende e le risorse umane devono ora riconsiderare le loro funzioni.

A differenza dei baby boomer che li hanno preceduti, i millennial hanno una prospettiva diversa sull'occupazione, di conseguenza le risorse umane devono essere reinventate in modo che i luoghi di lavoro diventino un posto in cui i dipendenti desiderano lavorare.

Ecco perché secondo noi questo è uno dei film che ogni professionista delle risorse umane deve assolutamente vedere.

Disponibile in streaming su Prime Video

3 - In Good Company / In buona compagnia: La cultura organizzativa non può essere ignorata



In good company photo courtesy Tv Insider

Questo film sulle risorse umane vede protagonisti Dennis Quaid (Dan), Topher Grace (Carter) e Scarlett Johansson nei panni dei dipendenti della rivista Sports America, acquisita da un'enorme società, la GlobeCom. Mark (un venditore di successo della GlobeCom) viene assunto per dare una svolta al marketing di Sports America. Dan, che ha 51 anni (e ha servito Sports America per più di 20 anni nelle vendite pubblicitarie), viene sostituito da Carter, che ha solo 26 anni (e non ha alcuna esperienza precedente nelle vendite pubblicitarie).

Takeaways per gli HR manager:

Anche se Dan ha la fortuna di mantenere il suo lavoro, piuttosto come "subordinato di Carter", molti altri dipendenti di lunga data vengono licenziati in rapida successione.

La minaccia di perdere il posto di lavoro incombe su tutti gli altri. Da un lato, i dipendenti devono affrontare l'incertezza del lavoro. Dall'altro, devono adattarsi alla nuova cultura aziendale introdotta ed esibita da Mark e Carter.

Nel mondo reale molte persone si trovano ad affrontare il disagio di veder messi in discussione i propri anni di dal nuovo ambiente culturale. Questa commedia drammatica mette in luce la cultura organizzativa e le dinamiche intergenerazionali.

Illustra l'importanza di adattarsi ai cambiamenti e di mantenere un equilibrio tra le esigenze aziendali e il benessere dei dipendenti.

Disponibile in streaming su Chili ([Disponibile in Italiano su Youtube movie](#)) e su Prime Video [Disponibile in Italiano su Youtube movie](#)

Le Domande Potenti

25 GIUGNO 2024



Spesso quando si inizia un percorso di coaching si pensa di ricevere risposte, invece

Uno degli strumenti più utilizzati dal coach sono le domande. Non tutte le domande sono funzionali a un percorso di sviluppo e di empowerment, infatti si parla di powerful question, le domande 'potenti'.

Cosa rende potente una domanda?

La sua capacità di attivare dubbi, generare spazi di possibilità, di consapevolezza da parte del coachee incrementandone sensazioni di autoefficacia e ampliando lo spettro dei punti di vista su una situazione specifica; ciò è possibile solo quando il coach è pienamente presente nella relazione di coaching, è sinceramente curioso rispetto alla risposta che riceverà (senza quindi farsi guidare da “pre-concetti” o “pre-giudizi”) e ripone piena fiducia nelle capacità del suo coachee.

Ma quante sono le tipologie di domande?

Partiamo dalla distinzione fra chiuse e aperte.

Le domande chiuse sono quelle che pongono un vincolo di ragionamento, un limite da cui non si può uscire senza rompere il limite stesso creando una nuova categoria, sono le domande che portano il pensiero verso il classico “o/o”.

Le domande aperte invece sono quelle che generano uno spazio di riflessione, che favoriscono l’allargamento del punto di vista e non offrono vincoli o argini al pensiero o alle sensazioni del coachee perché non chiudono le opzioni a sole due possibilità, sono la strada che percorriamo per andare verso l’“e/e”... dove una cosa non esclude l’altra e quindi ci consente di collegare anche variabili diverse.

Non è sufficiente però che la domanda sia aperta per essere potente: deve essere connessa al pensiero espresso dal coachee, deve offrire l’opportunità di esplorare, di andare a fondo, anche assumendo una posizione critica nei confronti delle proprie idee, provando a cogliere lo stile comunicativo e il linguaggio del coachee.

- **Devo crescere come manager e quindi devo lavorare su questo obiettivo.**
- **Cosa lo rende importante per te?**
- **Perché è importante ora?**
- **Quali sono le tue sfide?**
- **Come ti sentirai una volta che avrai raggiunto il tuo obiettivo?**
- **Cosa sei disposto a lasciar andare per il raggiungimento di questo obiettivo?**
- **Delle cose che puoi fare, quali non hai ancora provato a fare?**

Questi alcuni semplici esempi di domande potenti che partendo da un’affermazione del coachee lo invitano a coglierne le reali motivazioni, le risorse che ha a disposizione, lo stato d’animo che proverà nel momento in cui avrà raggiunto il suo obiettivo con il vantaggio di portarlo contemporaneamente a fondo dentro di sé e nel futuro, lasciando che la mente generi nuove consapevolezze e piani di azione.

E ora che hai letto questo articolo quali sono i prossimi passi che farai per continuare il percorso verso il tuo cambiamento? Di cosa hai bisogno per superare i tuoi limiti?

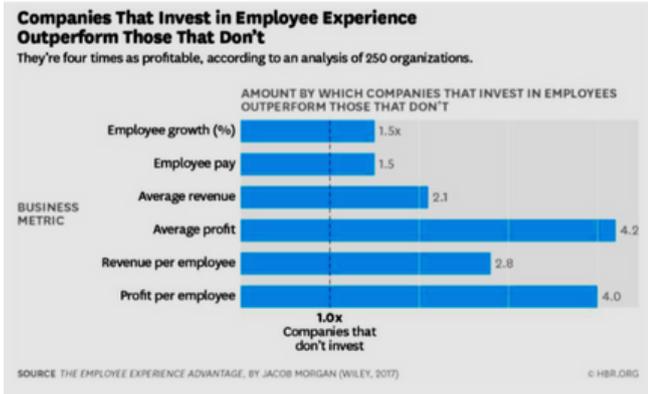


Employee Experience: 5 lezioni dal Product Management

9 LUGLIO 2024



Negli ultimi anni, la gestione dell'esperienza dei dipendenti (Employee Experience, EX) è diventata una priorità crescente per molte aziende. Comprendere e migliorare l'EX non solo aumenta la soddisfazione dei dipendenti, ma porta anche a migliori risultati aziendali.



Uno degli approcci emergenti per ottimizzare l'EX è applicare le strategie e le tecniche del product management, come sottolineato da Jimmy Pearson, M.S.Ed. e Donna Murdoch nel loro lavoro su questo tema.

Il product management si concentra sulla creazione di prodotti che soddisfano le esigenze degli utenti, attraverso un processo iterativo di progettazione, sviluppo e miglioramento continuo.

Allo stesso modo, la gestione dell'esperienza dei dipendenti richiede un approccio centrato sul dipendente, che tenga conto delle loro esigenze, aspettative e feedback per creare un ambiente di lavoro coinvolgente e produttivo.

Uno degli aspetti chiave dell'approccio del product management è la mappatura del percorso dell'utente.

Questo processo consiste nell'analizzare ogni punto di contatto che l'utente ha con il prodotto per identificare opportunità di miglioramento. Analogamente, le aziende possono mappare il percorso del dipendente, dal reclutamento all'onboarding, allo **sviluppo professionale** e oltre, per garantire che ogni fase dell'esperienza lavorativa sia ottimizzata.

Un altro concetto fondamentale è la personalizzazione.

I prodotti di successo sono spesso quelli che offrono esperienze personalizzate, adattandosi alle preferenze e ai comportamenti degli utenti. Nel contesto dell'EX, ciò significa riconoscere che i dipendenti hanno bisogni e desideri diversi e offrire **soluzioni flessibili** che possano essere adattate individualmente. Ad esempio, programmi di formazione personalizzati e opportunità di carriera su misura possono contribuire a migliorare l'engagement e la soddisfazione.

La flessibilità è un ulteriore principio tratto dal product management.

Proprio come i prodotti devono essere adattabili per rimanere rilevanti e utili, anche l'esperienza dei dipendenti deve essere dinamica. Questo può includere la possibilità di orari di lavoro flessibili, opzioni di lavoro a distanza e percorsi di carriera non lineari.

La misurazione e l'analisi dei dati sono altrettanto cruciali.

Nel product management, le decisioni sono spesso guidate da dati empirici che indicano come gli utenti interagiscono con il prodotto. Allo stesso modo, le aziende devono raccogliere e analizzare dati sull'EX per identificare aree di miglioramento. Sondaggi regolari, feedback dei dipendenti e **analisi delle prestazioni** possono fornire preziose informazioni su cosa funziona e cosa no.

Infine, l'innovazione continua è vitale.

Le aziende di successo non si fermano mai nel loro percorso di miglioramento dei prodotti; sperimentano costantemente nuove idee e tecnologie. Questo spirito di innovazione dovrebbe essere applicato anche all'EX. Le aziende dovrebbero cercare costantemente modi per migliorare l'ambiente di lavoro e l'esperienza complessiva dei dipendenti, incoraggiando una cultura di feedback e miglioramento continuo.

Strategia Italiana per l'Intelligenza Artificiale 2024-2026: Un Passo Avanti per la Formazione e il Futuro delle Imprese

23 LUGLIO 2024



La recente pubblicazione della Strategia Italiana per l'Intelligenza Artificiale 2024-2026 rappresenta una svolta significativa per l'adozione e lo sviluppo dell'IA nel nostro Paese. Il documento, disponibile online, è stato redatto da un Comitato di esperti, nominati dal sottosegretario all'Innovazione tecnologica Alessio Butti, guidato da Gianluigi Greco, professore di informatica all'Università della Calabria e presidente di AIxIA. Tra gli altri autorevoli membri Paolo Benanti docente della Pontificia Università Gregoriana e unico membro Italiano del Comitato sull'intelligenza artificiale delle Nazioni Unite, Viviana Acquaviva, Professoressa Ordinaria di Fisica al The City University of New York e Guido Boella ordinario presso il Dipartimento di Informatica dell'Università degli Studi di Torino.

Un Nuovo Paradigma di Formazione

La strategia si articola in quattro macroaree: Ricerca, Pubblica Amministrazione, Imprese e Formazione. Quest'ultima è particolarmente rilevante per il futuro delle competenze digitali in Italia. Il documento evidenzia la necessità di promuovere percorsi di formazione continua, adattabili ai rapidi cambiamenti tecnologici e alle nuove esigenze del mercato del lavoro.

"Le regole e lo sviluppo dell'Intelligenza Artificiale sono cruciali per garantire un futuro sicuro e prospero. Le nostre università, al settimo posto a livello mondiale, e le nostre imprese altamente competitive rappresentano un terreno fertile per lo sviluppo dell'IA in Italia."

commenta Mario Nobile, Direttore Generale di AGID - Agenzia per l'Italia Digitale ,

Benefici per le Imprese

L'adozione di percorsi formativi specifici per l'IA offre numerosi vantaggi alle imprese italiane. Innanzitutto, permette di migliorare l'efficienza operativa, ottimizzare i processi produttivi e sviluppare nuovi prodotti e servizi innovativi. Inoltre, la formazione mirata colma il gap di competenze digitali, rendendo il capitale umano più competitivo e preparato ad affrontare le sfide future.

"La strategia elaborata inquadra l'intelligenza artificiale come un concreto motore di sviluppo per il nostro Paese, valorizzando le nostre peculiarità e promuovendo lo sviluppo e l'adozione di soluzioni trasparenti e affidabili, in sintonia con i nostri valori."

ha sottolineato [Gianluigi Greco](#).

Adozione di Nuovi Percorsi di Formazione e Training

La strategia italiana per l'IA propone azioni concrete per promuovere percorsi formativi avanzati. Tra queste, l'incentivazione di collaborazioni tra università, centri di ricerca e imprese per sviluppare programmi formativi specifici e la creazione di piattaforme digitali per l'e-learning che rendano l'accesso alla formazione più flessibile e inclusivo. Inoltre, viene enfatizzata l'importanza di integrare nei programmi formativi competenze trasversali come il pensiero critico, la creatività e la gestione dell'innovazione.

"Ringrazio tutti gli esperti del Comitato per il loro contributo alla redazione della Strategia Italiana per l'Intelligenza Artificiale 2024-2026. Questo testo sta supportando l'attività del Governo nella definizione di una normativa nazionale e delle politiche sull'IA e dimostra la nostra determinazione nel guidare lo sviluppo di questa tecnologia in modo efficace e sicuro."

ha commentato il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio con delega all'innovazione, Alessio Butti, esprimendo gratitudine verso il Comitato di esperti. In sintesi, la "Strategia Italiana per l'Intelligenza Artificiale 2024-2026" rappresenta una guida strategica fondamentale per le imprese italiane che desiderano restare competitive nel panorama globale. L'adozione di percorsi di formazione avanzati in ambito IA non solo permette di migliorare le performance aziendali, ma contribuisce anche a creare un ecosistema imprenditoriale più innovativo e resiliente. Digit'Ed è orgogliosa di supportare le imprese in questo percorso, offrendo soluzioni formative all'avanguardia che rispondono alle nuove esigenze del mercato del lavoro.

"GRACE UNDER PRESSURE": le Olimpiadi come metafora del Performance Management

31 LUGLIO 2024

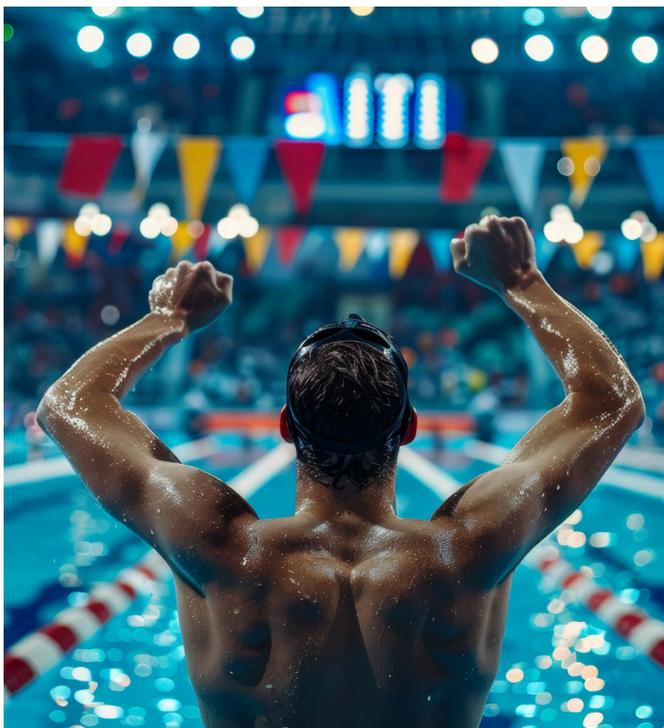


Una volta, qualcuno chiese a Ernest Hemingway cosa fosse per lui il coraggio ed egli rispose con questa frase in traducibile in Italiano “Grace under pressure” (letteralmente “grazia sotto pressione”). Il suo concetto di “grace”, lungi dal voler evocare il concetto tradizionale di “grazia” o “stato di grazia” nella nostra lingua si adatta bene alla definizione che ne diede Čechov nell’Ottocento:

“Quando un uomo usa il minimo numero possibile di movimenti per compiere una definita azione, quella è la grazia.”

La “grazia sotto pressione” che per Hemingway costituisce il coraggio non è altro che l’energia, l’efficienza, la disinvoltura nelle situazioni più complesse.

Ecco, questo temperamento, che è uno dei cardini che muove i personaggi di Hemingway, si applica perfettamente al contesto sportivo, dove la gestione efficace delle prestazioni sotto pressione è cruciale.



Per lo stesso motivo, le Olimpiadi, con la loro esibizione di eccellenza atletica e perseveranza umana, offrono un’eccellente metafora per il performance management nel contesto aziendale.

Le Olimpiadi, evento simbolo dell’eccellenza atletica e della perseveranza umana, offrono un’incomparabile metafora per il Performance Management nel contesto aziendale.

La preparazione, la dedizione e la gestione dello stress che caratterizzano gli atleti olimpici sono aspetti cruciali che possono essere traslati nell’ambito delle organizzazioni per migliorare le prestazioni e raggiungere obiettivi ambiziosi.

Il Fondamento del Successo

Gli atleti olimpici si sottopongono a un rigoroso regime di allenamento che richiede anni di preparazione fisica e mentale. Allo stesso modo, nelle aziende, la preparazione è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi. La pianificazione strategica, la formazione continua e l’aggiornamento delle competenze sono elementi imprescindibili per il successo a lungo termine. Attraverso la pianificazione strategica e la formazione continua, i dipendenti possono sviluppare le competenze necessarie per affrontare le continue sfide del mercato e adattarsi repentinamente ai cambiamenti.



L'impegno Costante verso l'Eccellenza

La dedizione degli atleti olimpici è visibile nella loro costante ricerca della perfezione. Essi dedicano innumerevoli ore alla pratica, migliorando continuamente le loro performance. In ambito aziendale, la dedizione si traduce nell'impegno delle persone verso il miglioramento continuo. La dedizione si promuove valorizzando l'innovazione e l'apprendimento continuo, quindi le organizzazioni devono incoraggiare i dipendenti a superare i propri limiti e a perseguire l'eccellenza in ogni attività.

Mantenere la Calma sotto Pressione

Uno degli aspetti più affascinanti delle Olimpiadi è la capacità degli atleti di mantenere la calma e la concentrazione sotto estrema pressione. Questa "grace under pressure" è una competenza essenziale anche nel mondo degli affari. I leader aziendali devono essere in grado di gestire lo stress e prendere decisioni efficaci in situazioni critiche.

Tecniche di mindfulness e coaching possono aiutare i dipendenti a sviluppare resilienza e a gestire lo stress in modo costruttivo, migliorando la loro capacità di prendere decisioni efficaci in situazioni critiche.

Bilanciare Due Forze

Le Olimpiadi esemplificano perfettamente il delicato equilibrio tra competizione e collaborazione. Mentre gli atleti competono per la medaglia d'oro, spesso collaborano con i loro compagni di squadra per raggiungere il successo. Allo stesso modo, nelle aziende, è essenziale bilanciare la competizione interna con la collaborazione.

La competizione sana può motivare i dipendenti a migliorare, ma è la collaborazione che permette di raggiungere obiettivi comuni e di creare un ambiente di lavoro armonioso e produttivo. Bilanciare competizione e collaborazione richiede una gestione attenta. Mentre la competizione sana può motivare i dipendenti, la collaborazione è essenziale per raggiungere obiettivi comuni e creare un ambiente di lavoro armonioso e produttivo.

I Fondamenti di una Cultura Sostenibile

L'etica e l'integrità sono valori fondamentali nello sport e nel business. Le recenti controversie sulle pratiche scorrette nello sport, come il doping, sottolineano l'importanza di mantenere standard etici elevati. Le aziende devono promuovere una cultura di integrità, assicurando che tutte le attività siano condotte in modo trasparente e conforme alle normative. Questo non solo protegge la reputazione aziendale ma costruisce anche la fiducia tra dipendenti, clienti e stakeholder.

Applicare le Lezioni Olimpiche al Business

Fondamentalmente le Olimpiadi ci insegnano che il successo è il risultato di una preparazione meticolosa, una dedizione inesorabile e una gestione efficace dello stress. Nel contesto aziendale, queste lezioni possono essere applicate per migliorare il Performance Management, creando un ambiente che promuova l'eccellenza, l'innovazione e l'integrità. Bilanciando competizione e collaborazione e mantenendo alti standard etici, le organizzazioni possono raggiungere obiettivi ambiziosi e sostenere il successo a lungo termine.

Capitale umano 4.0: verso un futuro dinamico e resiliente

2 AGOSTO 2024



Il panorama delle risorse umane è in continua trasformazione, spinto da innovazioni tecnologiche e nuove dinamiche lavorative. Guardando avanti, il futuro dello sviluppo del capitale umano sarà caratterizzato da una costante innovazione e un costante adattamento dei processi e delle risorse verso obiettivi in mutamento costante.

L'integrazione dell'AI, l'importanza crescente delle soft skills e l'adozione di percorsi di formazione brevi e accessibili in modo semplice e inclusivo rappresentano i pilastri di una strategia di gestione del capitale umano moderna ed efficace.

Le aziende devono prepararsi a queste trasformazioni investendo in una formazione che promuova l'apprendimento continuo e la sostenibilità. In un mondo del lavoro sempre più dinamico, la capacità di adattarsi rapidamente e di sviluppare competenze trasversali sarà la chiave del successo per ogni tipo di impresa, dalle piccole alle multinazionali, dalle imprese pubbliche alle private.

Sicuramente l'introduzione dell'Intelligenza Artificiale (AI) nella formazione manageriale sta rappresentando una svolta epocale. L'AI permette di creare percorsi formativi personalizzati, adattati alle esigenze specifiche di ogni individuo. Questo non solo migliora l'efficacia dell'apprendimento, ma consente alle aziende di ottimizzare le risorse, rispondendo alle richieste di un mercato del lavoro in continua evoluzione. La personalizzazione resa possibile dall'AI consente di affrontare le sfide lavorative con maggiore precisione e rapidità, integrando perfettamente l'apprendimento nel contesto quotidiano.

Qual è il focus dello sviluppo del capitale umano in un mondo del lavoro sempre più complesso e imprevedibile?



Comunicazione, empatia e leadership: le competenze trasversali

La comunicazione, l'empatia, la leadership: le abilità trasversali sono indispensabili per navigare nelle moderne organizzazioni.

La formazione sulle soft skills deve essere parte integrante dei programmi di sviluppo, poiché queste competenze sono cruciali per il successo sia a livello individuale che aziendale.

L'importanza crescente delle soft skills riflette una comprensione più profonda della necessità di un approccio olistico alla formazione, dove le abilità tecniche e umane sono strettamente intrecciate.



L'altro fattore cruciale da considerare è la rapida ascesa del microlearning:

La crisi dei modelli tradizionali di apprendimento, basati su corsi lunghi e intensivi, sta lasciando spazio a percorsi di formazione brevi e mirati, che offrono un'alternativa flessibile e veloce, alle necessità di formazione, permettendo ai professionisti di aggiornare costantemente le proprie competenze. Le microcredenziali rappresentano una risposta agile alle rapide evoluzioni del mercato del lavoro, facilitando l'adozione di nuove competenze in tempi ridotti. Questa tendenza verso l'apprendimento continuo e modulare consente di mantenere alta la competitività e la rilevanza delle competenze nel tempo.

Innovazione tecnologica e sostenibilità al centro delle strategie HR.

Le aziende devono adottare tecnologie avanzate per migliorare tutti gli aspetti della gestione delle risorse umane, dall'acquisizione dei talenti alla gestione delle performance.

Allo stesso tempo, la sostenibilità non è più solo un valore aggiunto, ma una componente essenziale per attrarre e mantenere i migliori talenti. Le organizzazioni che sapranno integrare pratiche sostenibili con innovazioni tecnologiche saranno quelle in grado di costruire un futuro solido e responsabile.



HR 2024: il punto in 5 macro-trend

27 AGOSTO 2024



Le risorse umane stanno attraversando una trasformazione radicale, guidata dall'innovazione tecnologica, dai cambiamenti sociali e dalle nuove aspettative dei lavoratori.

Quali sono i trend che stanno plasmando il futuro delle risorse umane? E quali le implicazioni per le organizzazioni che cercano di rimanere competitive nel panorama globale?

La premessa è che il panorama delle risorse umane sta vivendo una metamorfosi senza precedenti. La pandemia globale ha accelerato l'adozione di tecnologie digitali, ha evidenziato l'importanza del benessere dei dipendenti e ha portato a una rivalutazione delle modalità di lavoro tradizionali. Le organizzazioni si trovano ora di fronte alla sfida di ripensare le loro strategie HR per adattarsi a un mondo in rapida evoluzione.

Abbiamo provato a fissare i cinque macro-trend che con ogni evidenza stanno trainando il futuro dell'universo HR.



U1 - Innovazione Tecnologica e Automazione

La tecnologia sta giocando un ruolo centrale nella trasformazione delle risorse umane. L'intelligenza artificiale (AI) e l'analisi dei big data stanno rivoluzionando la gestione del personale, migliorando l'efficienza operativa e fornendo informazioni preziose per decisioni strategiche. Nel mondo HR stiamo osservando come l'AI può essere utilizzata per ottimizzare il processo di selezione del personale, identificare i migliori candidati e prevedere le loro performance future. Ma anche come le tecnologie di automazione possono ridurre i compiti amministrativi ripetitivi, liberando tempo per attività a più alto valore aggiunto.

2 - Flessibilità e Benessere dei Dipendenti

Il benessere dei dipendenti e la flessibilità lavorativa sono diventati elementi cruciali per attrarre e mantenere i talenti. Gli analisti concordano sul fatto che le organizzazioni che promuovono un equilibrio tra vita professionale e privata e che offrono politiche di lavoro flessibili siano in una posizione di vantaggio.

La salute mentale e fisica dei dipendenti è diventata una priorità, e le aziende stanno investendo in programmi di supporto al benessere, sia fisico che emotivo. Questo approccio non solo migliora la soddisfazione dei dipendenti, ma aumenta anche la produttività e riduce il turnover.

3 - Leadership e Cultura Aziendale

La leadership e la cultura aziendale sono fondamentali per guidare il cambiamento e sostenere l'innovazione. I leader devono essere capaci di ispirare e motivare i loro team, promuovendo una cultura di apprendimento continuo e adattabilità. Le competenze di leadership devono evolversi per affrontare le sfide di un ambiente di lavoro in rapida evoluzione, con un focus su empatia, inclusività e capacità di gestione del cambiamento. Creare una cultura aziendale positiva e inclusiva è essenziale per attrarre talenti diversificati e promuovere l'innovazione.

4 - Formazione Continua e Sviluppo delle Competenze

Il futuro del lavoro richiede un impegno costante nella formazione e nello sviluppo delle competenze. Le competenze richieste cambiano rapidamente, e le organizzazioni devono essere pronte a fornire opportunità di apprendimento continuo per i loro dipendenti.

I programmi di formazione devono essere agili e personalizzati, sfruttando le tecnologie digitali per offrire esperienze di apprendimento flessibili e accessibili. Investire nello sviluppo delle competenze non solo aiuta a colmare le lacune di competenze, ma aumenta anche la motivazione e l'engagement dei dipendenti.

5 - Diversità e Inclusione

La diversità e l'inclusione sono diventati temi centrali nelle strategie HR eppure in Italia il gender gap è ancora un tema molto lontano dall'essere superato. Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo non è solo una questione etica, ma anche una strategia di business efficace. Le organizzazioni diversificate sono più innovative e performanti. Creare politiche e pratiche che supportino la diversità e l'inclusione è essenziale per attrarre e trattenere talenti diversificati, migliorando al contempo la reputazione aziendale.

In sintesi: tecnologia, flessibilità, benessere dei dipendenti, leadership, formazione continua e inclusione saranno i pilastri delle risorse umane verso il 2025. Le organizzazioni che riusciranno ad adattarsi a questi trend saranno in una posizione di vantaggio competitivo.

Il futuro del lavoro ovviamente richiede che le risorse umane evolvano, passando da una funzione isolata a una disciplina senza confini integrata con le persone, le imprese e la comunità che serve. Questo approccio olistico consente alle HR di diventare un partner strategico nel guidare il cambiamento e nel promuovere una cultura aziendale positiva e inclusiva.

Se è essenziale per le imprese abbracciare l'innovazione tecnologica, promuovere una cultura aziendale positiva e investire nello sviluppo delle competenze per poterlo fare dovranno esser pronte ad innovare, ad adattarsi rapidamente, mettendo al centro il benessere e lo sviluppo dei loro dipendenti. Solo così sarà possibile costruire un ambiente di lavoro sostenibile e competitivo nel lungo termine per navigare con successo le sfide future.

L'autunno caldo delle HR: Il "Reskilling" come necessità imperativa

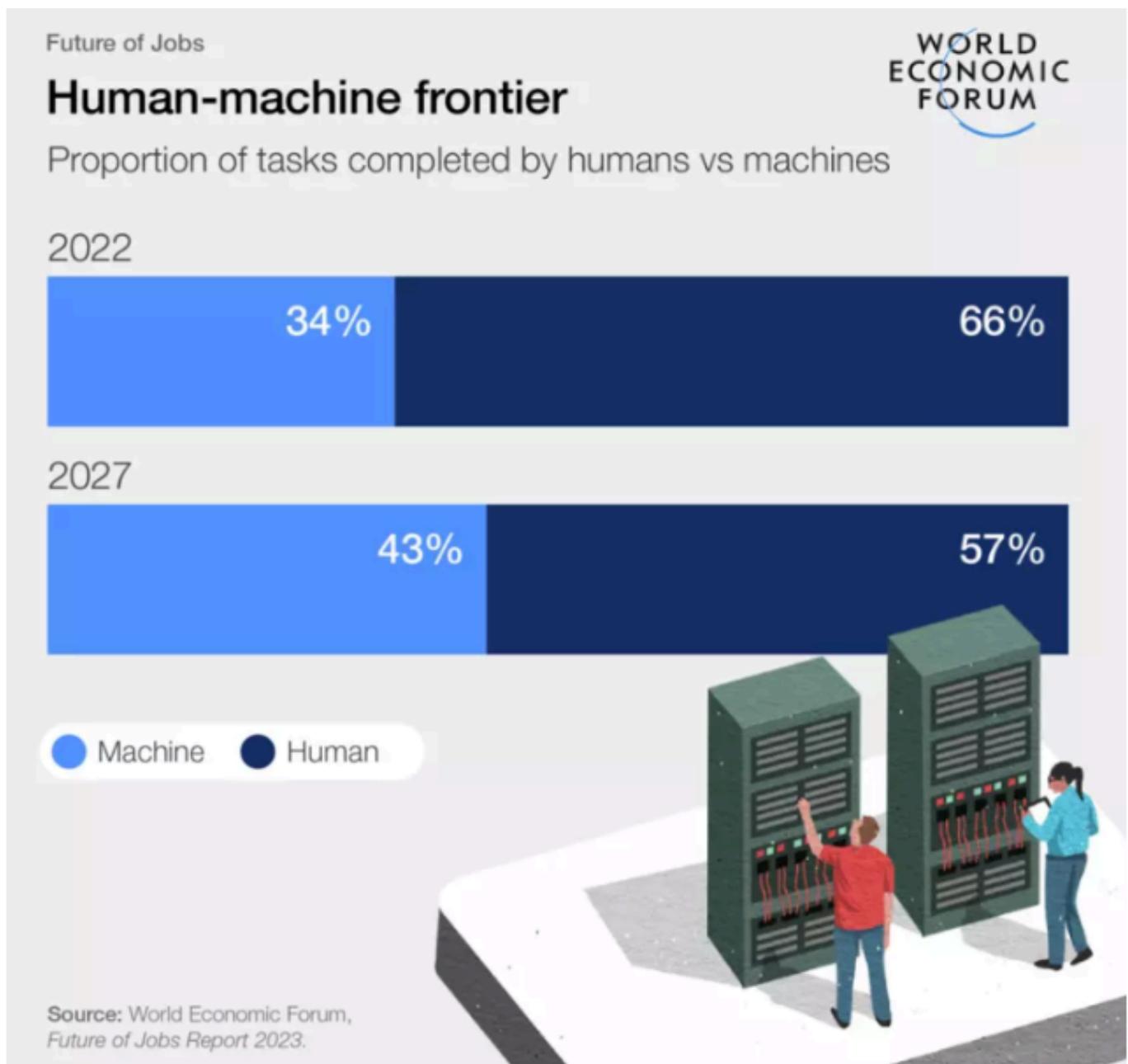
9 SETTEMBRE 2024



Questo autunno si preannuncia cruciale per affrontare le sfide poste dal rapido progresso tecnologico. Con le aziende e i dipendenti che si trovano a dover adattare le loro competenze a un panorama in continua evoluzione, il reskilling emerge come una priorità non solo per rimanere competitivi, ma per sopravvivere in un mondo del lavoro sempre più automatizzato.

La forza lavoro sta subendo un cambiamento radicale guidato da progressi tecnologici rivoluzionari, non solo evolutivi. Le previsioni dell'OCSE dipingono un quadro preoccupante: l'automazione è pronta a eliminare o trasformare radicalmente quasi la metà dei posti di lavoro entro due decenni.

Non si tratta di una minaccia futura e lontana, ma di un fenomeno che si sta verificando ora e che costringe milioni di persone a riqualificarsi, non solo ad aggiornarsi. Questa sfida profonda rimodella le fondamenta stesse delle nostre strutture sociali ed economiche.



Il ritmo incalzante del cambiamento tecnologico

In passato, quando il progresso tecnologico aveva un ritmo più modesto, era possibile imparare un'abilità o un mestiere ed essere preparati per una vita di lavoro. La formazione sul posto aziendale era generalmente sufficiente per tenere il passo con i cambiamenti del mondo del lavoro. Ma il progresso genera progresso e l'innovazione si sta ora verificando a ritmi quasi esponenziali. Se la natura delle professioni evolve così rapidamente, non possiamo più fare affidamento su competenze statiche. Abbiamo bisogno di modelli di apprendimento dinamici che ci permettano di aggiornare le nostre competenze, espandere le nostre capacità e approfondire le nostre conoscenze.

Heather E. McGowan, una mente pionieristica e leader di questo nuovo movimento di apprendimento, già 8 anni fa visualizzava bene questo concetto. Piuttosto che costruire una serie di competenze che si esauriscono al culmine della carriera, McGowan sosteneva che avremmo dovuto imparare e applicare nuove competenze per tutta la vita.

“Se il vecchio modo di lavorare incoraggiava una curva a campana, il futuro richiederà un'onda sinusoidale. L'apprendimento deve essere ciclico, continuo, infinitamente adattivo”

Heather McGowan 2017

Oggi, la velocità dell'evoluzione tecnologica ha raggiunto la velocità di curvatura, modificando radicalmente le competenze richieste dalla forza lavoro. Le tecnologie odierne non solo automatizzano i compiti ripetitivi, ma stanno invadendo i lavori sofisticati di conoscenza, tra cui la ricerca, la codifica e la scrittura.

Questo cambiamento ha ridotto drasticamente la durata media di conservazione delle competenze a meno di cinque anni, con alcuni settori tecnologici che hanno subito un calo ancora più marcato fino a soli due anni e mezzo. Le implicazioni sono evidenti: i lavoratori sono in costante corsa per adattarsi, poiché le loro attuali competenze potrebbero diventare obsolete domani.

Questo ritmo incessante non è solo una sfida individuale: è un momento di svolta per le organizzazioni che devono adattarsi per rimanere competitive. La riqualificazione non è mai stata così cruciale, sia per i dipendenti sia per i datori di lavoro che si trovano a navigare in questo panorama in continua evoluzione





Riqualificazione: un imperativo strategico

Di fronte all'inarrestabile cambiamento tecnologico, la riqualificazione non è solo una reazione impulsiva, ma un imperativo strategico per le aziende. Questo cambiamento riconosce che il futuro del lavoro richiede una forza lavoro dotata di nuove e rilevanti competenze.

Le aziende che abbracciano questa strategia stanno già raccogliendo i frutti. Infosys, ad esempio, ha riqualificato oltre 2.000 esperti di #cybersecurity, mentre Vodafone soddisfa il 40% del suo fabbisogno di sviluppatori software attraverso l'aggiornamento dei talenti interni.

La Machine Learning University di Amazon esemplifica questo approccio strategico, trasformando i dipendenti con una minima esperienza di apprendimento automatico in esperti del settore.

Non si tratta solo di colmare le lacune immediate di competenze dunque ma di promuovere una cultura di apprendimento e adattamento continui. Questo approccio strategico alla riqualificazione consente alle aziende di costruire un vantaggio competitivo sviluppando talenti non disponibili sul mercato, assicurando loro un posto nel futuro del lavoro.

Sfide e soluzioni della riqualificazione

Pur essendo cruciali, le iniziative di riqualificazione devono affrontare delle sfide. Un ostacolo significativo è la resistenza dei middle manager, che temono che la riqualificazione possa danneggiare la produttività immediata del loro team o portare a una migrazione interna dei talenti. Aziende come Wipro e Amazon hanno affrontato questo problema facendo dello sviluppo dei talenti una responsabilità manageriale fondamentale, allineando gli sforzi di riqualificazione agli obiettivi della leadership.

Un'altra sfida è rappresentata dal rapido ritmo del cambiamento tecnologico, che richiede un approccio dinamico allo sviluppo delle competenze.

Le organizzazioni stanno affrontando questo problema adottando tassonomie di competenze e sfruttando mercati interni di talenti alimentati dall'intelligenza artificiale, come Novartis, per abbinare i dipendenti alle opportunità di riqualificazione.

Inoltre, l'integrazione della riqualificazione nel flusso di lavoro attraverso incarichi di affiancamento e apprendistato interno si è dimostrata efficace nel ridurre l'attrito tra apprendimento e lavoro, migliorando in definitiva il processo di riqualificazione.

Il futuro del lavoro e della riqualificazione

La riqualificazione dunque non è più una scelta, ma una necessità sia per la progressione delle carriere individuali sia per la resilienza dell'organizzazioni. Le aziende che abbracciano la riqualificazione come elemento centrale della loro strategia non solo riusciranno a superare le sfide della disruption tecnologica, ma saranno anche in prima linea nel plasmare il futuro del lavoro. Un futuro in cui l'apprendimento continuo è incorporato nel DNA dell'organizzazione, assicurando che sia i dipendenti che le aziende rimangano rilevanti e competitivi in un panorama in continua evoluzione.

La partnership con iniziative globali, come il progetto del World Economic Forum (WEF) di riqualificare 600 milioni di persone entro il 2030, rappresenta un'opportunità per imprese private e istituzioni per contribuire a questa rivoluzione su larga scala, creando una forza lavoro agile, adattabile e preparata per affrontare le sfide tecnologiche di domani.

Il triangolo drammatico: povero lupo

10 SETTEMBRE 2024



Siamo cresciuti pensando che Cappuccetto Rosso fosse una povera vittima ma ci siamo mai messi nella pelliccia...ehm.. nei panni del lupo? Se fosse lui la vittima sacrificale della fiaba?

È sempre stato il lupo, impossibile.

Ok e se invece si trattasse di un triangolo?

Il triangolo di cui parliamo è quello drammatico, descritto per la prima volta da Steven B. Karpman nel 1968, che individua in un campo da gioco triangolare tre posizioni che possiamo assumere in maniera dinamica: vittima, persecutore e salvatore.



Karpman descrive con queste posizioni un modello relazionale disfunzionale in cui il gioco è nei tre vertici del triangolo in cui si trovano:

- **la vittima** che con la sua posizione riesce a richiamare a sé le attenzioni sia del persecutore che del salvatore (povero me, sono tutti contro di me);
- **il salvatore** che da buono ritiene di dover salvare qualcuno o qualcosa (ci penso io, metto tutto a posto io);
- **il persecutore** ipercritico che allontana da sé la responsabilità e la scarica sugli altri (è tutta colpa loro, non mia)

Usciamo un attimo dal mondo delle fiabe.

Quante volte in ambito aziendale abbiamo assistito a dinamiche del genere? Quante volte abbiamo attribuito uno di questi ruoli a capi o collaboratori senza pensare a quale ruolo stavamo agendo? il triangolo spesso non viene considerato ma per uscirne bisogna vederlo e vedersi.

La prossima volta che sei in una dinamica comunicativa complessa, bloccata, prova a fermarti, inquadrala nel triangolo e chiediti: che ruolo sto agendo? Cosa posso fare di diverso per uscire da questo stile disfunzionale?



MAGAZINE

So-stare nell'incertezza: La capacità negativa

8 OTTOBRE 2024



Accade talvolta di trovarci in una situazione dove ci assale l'incertezza o il dubbio.

Non è forse vero che il nostro istinto è quello di andare subito alla soluzione del problema, di riportare il tutto in uno schema noto, in un automatismo che ci fa sentire a nostro agio?

Siamo costantemente alla ricerca delle certezze, delle risposte alle domande.

Ci affrettiamo a trovare velocemente le soluzioni e rischiamo di perdere delle opportunità.

La capacità negativa è proprio la capacità di rimanere sospesi tra incertezze e dubbi, evitando di saturare e bloccare ciò che sta evolvendo con l'attribuzione troppo veloce di un significato. Sostare nello spazio intermedio e indefinito, accettare il problema e fermarsi nel dubbio per cercare nuove domande e allargare il confine delle possibili soluzioni.

Saper aspettare e vivere l'attesa come un nuovo spazio di esplorazione e di ricerca.

Il termine fu coniato dal poeta inglese John Keats che la definì

“... quella capacità che un uomo possiede se sa perseverare nelle incertezze attraverso i misteri e i dubbi, senza lasciarsi andare a un'agitata ricerca di fatti e ragioni.”

Nel coaching non ci sono strade predefinite o percorsi già disegnati. Non c'è “la soluzione”, ce ne possono essere tante. Non c'è la “o” ma la “e” a riempire il vuoto dell'incertezza.

C'è la consapevolezza di ciò che è stato e delle risorse che abbiamo a disposizione per affrontare ciò che sarà.

Si tratta di allenare una nuova abitudine: fermarsi, riflettere, esplorare e so-stare nell'incertezza.

Che ne pensate?



Conflitto o non conflitto? Questo è il problema

15 NOVEMBRE 2024



Tema ricorrente nei percorsi di coaching è il clima nel team e il timore che un conflitto possa turbare gli equilibri o impattare negativamente, rovinando le relazioni e l'armonia. Ma è proprio così? E se fosse un tema di 'posizione' e di 'spostamento' ?

Assumere la posizione dicotomica, riassumibile nell' o/o, in cui un punto di vista esclude l'altro, chiude lo spazio di scoperta, di ascolto e di generazione che può offrire il conflitto, se ovviamente affrontato con apertura e consapevolezza.

Un classico esempio è lo scivolamento dai conflitti di contenuto a quelli di relazione, in cui entrano in gioco le persone coinvolte (o peggio ancora i ruoli) con grandi rischi in termini di bias e clima organizzativo. Importante è fermarsi, aprire una finestra di consapevolezza e chiedersi se il conflitto che si sta generando o che ci vede coinvolti è sul contenuto o sulla relazione.

**Quanto c'è di noi nel conflitto?
Quanto dell'altro?**

Questo pit stop consente di 'pulire' cognitivamente il setting e di stare esclusivamente sui fatti, analizzando il conflitto dal punto di vista del contenuto, spostandoci dal mondo puro delle emozioni che esso genera e che certamente hanno un impatto potente sulle dimensioni del clima e del benessere nostro e delle persone che ci circondano.

Un'interessante prospettiva che ci viene in aiuto per analizzarci all'interno di un conflitto è il principio dell'okness (sentirsi ok) con l'attitudine a riconoscere nell'altro e in noi stessi capacità, competenze e risorse.

Quando ci collochiamo in una posizione di okness (io sono ok, l'altro è ok), sviluppiamo relazioni autentiche e improntate alla reciprocità, esprimiamo al meglio le nostre potenzialità e contribuiamo al ben-essere organizzativo e al nostro.



Quando ci troviamo in una situazione di conflitto, è possibile che sia avvenuto uno spostamento dalla posizione Ok verso quella non Ok, nostra o dell'altro, ad esempio ricercando o esercitando una posizione di superiorità e dimenticando che in una situazione conflittuale ci possano essere più posizioni 'ok'.

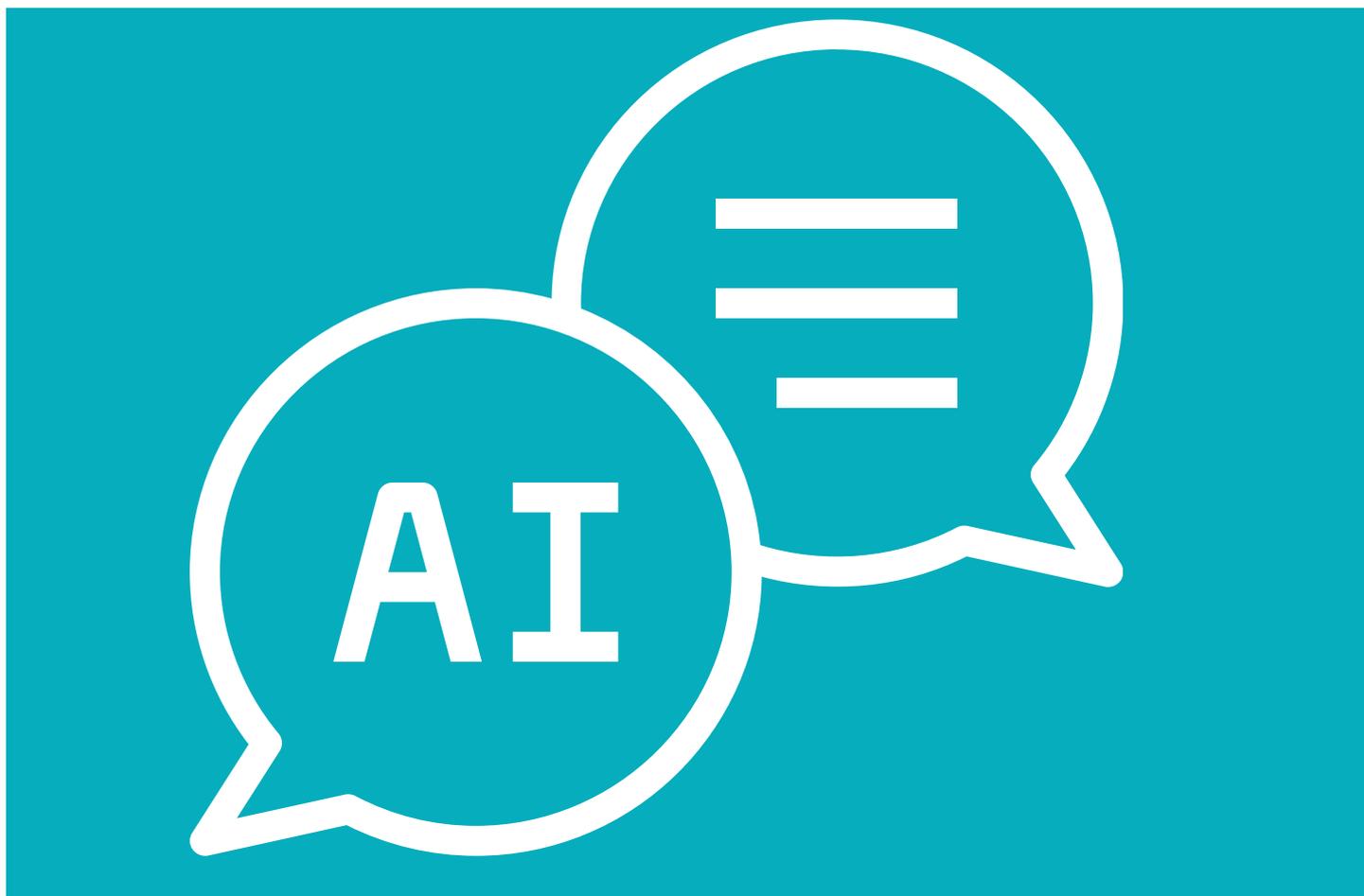
Assumendo la lettura dell'e/e invece dell'o/o è possibile 'spostarsi' considerando il valore, la distintività, la ricchezza di ciascun interlocutore. Riconoscere a sé stessi di essere ok, di sentirsi ok e che anche l'altro è ok significa una piena consapevolezza e accettazione di sé e degli altri con tutte le sfaccettature e i contributi possibili.

Nel coaching è importante offrire l'opportunità di specchiarsi nelle posizioni assunte e di allargare il più possibile i punti di vista e gli orizzonti di significato, cogliendo le sfide, come i conflitti, che possono apparire divisivi per il team ma che se ben focalizzati aprono spazi dell'essere molto potenti.

Pensi ancora che il conflitto non sia ok?

Chiedilo all'AI: la potenza della sintesi, i limiti della standardizzazione e il valore del fattore umano

25 NOVEMBRE 2024



Negli ultimi anni, l'intelligenza artificiale (AI) si è affermata come una delle tecnologie che più di altre sta rivoluzionando l'industria mondiale.

Ma cosa succede quando si mette alla prova un modello di AI, come ChatGPT, con una questione complessa? Può davvero offrire risposte sufficienti per affrontare i problemi concreti di un contesto aziendale reale?

Recentemente, un po' per gioco, abbiamo fatto un piccolo esperimento: abbiamo interrogato l'AI su problematiche articolate e abbiamo osservato le sue risposte.

I risultati sono stati sorprendenti, ma hanno anche rivelato una verità essenziale: mentre l'AI eccelle nella sintesi e nel pragmatismo, non può sostituire la capacità umana di comprendere, adattare e contestualizzare.

La sintesi come punto di forza

Il primo aspetto che colpisce nell'interazione con l'AI è la capacità di fornire risposte rapide, strutturate e accessibili.

Ad esempio, quando abbiamo chiesto a ChatGPT di delineare una strategia per migliorare la gestione delle risorse umane in un contesto aziendale in evoluzione, la risposta è arrivata in pochi secondi: un elenco chiaro di priorità, basato su principi generali di ottimizzazione e innovazione. La sintesi e l'efficienza dell'AI sono senza dubbio utili.

Nel mondo frenetico delle aziende moderne, dove il tempo è una risorsa scarsa, avere un punto di partenza chiaro è fondamentale. Tuttavia, la vera complessità emerge quando si scende nel dettaglio: come si adattano queste linee guida generali a un'azienda specifica? Come si trasformano in azioni concrete che tengano conto delle dinamiche culturali, organizzative e operative?

Il limite della standardizzazione

E qui l'AI mostra i suoi limiti. Una risposta generica, per quanto ben formulata, non tiene conto delle specificità di ogni contesto aziendale.

Un'azienda può avere esigenze, risorse e obiettivi molto diversi da un'altra, anche nello stesso settore. Ad esempio, una delle risposte fornite dall'AI riguardava l'importanza di "migliorare la comunicazione interna attraverso piattaforme collaborative". Un consiglio apparentemente valido, ma che si scontra con la realtà quando si considera un'organizzazione con una forza lavoro intergenerazionale, in cui parte dei dipendenti potrebbe non essere abituata a utilizzare strumenti digitali complessi.

La mancanza di adattabilità e personalizzazione rende evidente che, per quanto utile, l'AI non può fornire soluzioni su misura. E questa lacuna evidenzia l'importanza del fattore umano.

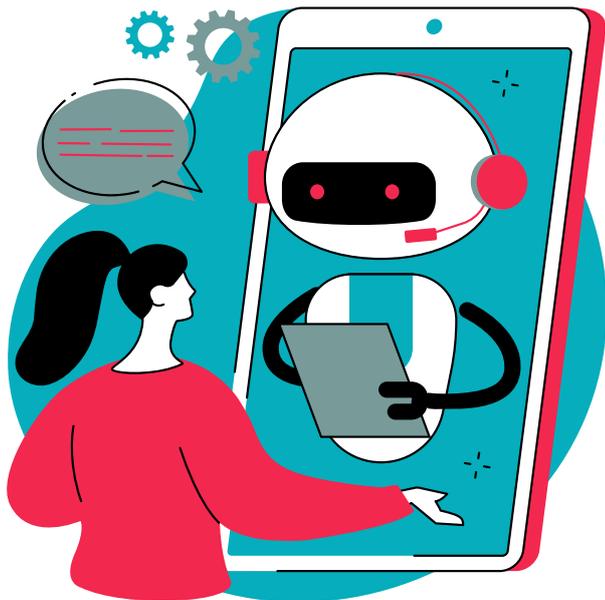


Il valore dell'interpretazione e della contestualizzazione

È proprio in questo spazio che team come quello di Digit'Ed trovano la loro ragion d'essere.

La nostra missione non è semplicemente rispondere a una domanda o risolvere un problema, ma analizzare il contesto, ascoltare le esigenze e creare soluzioni personalizzate.

- 1. L'importanza dell'ascolto attivo:** Il nostro processo inizia sempre con l'ascolto. Comprendere le sfide uniche di un'azienda è fondamentale per costruire una strategia che funzioni davvero.
- 2. Semplificare senza banalizzare:** L'arte del nostro lavoro sta nel rendere il complesso semplice, senza mai perdere di vista la profondità del problema. Semplificare non significa ridurre, ma rendere accessibile, comprensibile e implementabile.
- 3. Creare soluzioni applicabili:** La differenza tra un modello teorico e una soluzione efficace risiede nella sua applicabilità. Le nostre proposte sono sempre orientate all'azione, progettate per essere integrate nella quotidianità aziendale.



AI e fattore umano: una sinergia possibile

Questo non significa che l'AI non abbia un ruolo nel futuro delle imprese. Al contrario, il nostro esperimento dimostra che l'AI può essere uno strumento potente quando utilizzata in sinergia con le competenze umane.

Ad esempio, le risposte rapide e strutturate di ChatGPT possono fungere da punto di partenza per una discussione strategica. Un'analisi preliminare fornita dall'AI può aiutare a risparmiare tempo e focalizzare l'attenzione su aspetti critici. Ma il passo successivo – interpretare questi dati, collegarli al contesto e trasformarli in azioni concrete – richiede esperienza, intuizione e una profonda comprensione delle dinamiche aziendali.

La visione di Digit'Ed: un futuro a misura d'uomo

L'interazione con l'AI ha rafforzato una nostra convinzione fondamentale: il vero valore non sta nella tecnologia in sé, ma in come viene utilizzata.

Il nostro approccio si basa sulla convinzione che, in un mondo sempre più complesso, il ruolo di un team di consulenza non sia quello di semplificare eccessivamente, ma di rendere comprensibili e applicabili soluzioni che altrimenti sarebbero inaccessibili.

Perché, come amiamo dire, “il complesso non si può semplificare, ma può essere reso semplice”.

Se la vostra azienda cerca un partner che sappia navigare nella complessità e trasformarla in opportunità, Digit'Ed è pronta a guidarvi. Perché l'innovazione, quando è al servizio delle persone, non ha limiti.

Open Learning pluripremiata ai Technology Excellence Awards 2024 di Brandon Hall Group

16 DICEMBRE 2024



Siamo orgogliosi di annunciare che Open Learning, la piattaforma di e-learning sviluppata da Digit'Ed, ha ottenuto riconoscimenti in tre categorie ai prestigiosi Technology Excellence Awards 2024 di Brandon Hall Group:

Oro nella categoria Best Advance in Emerging Learning Technology

Oro nella categoria Best Advance in Mobile Learning Technology

Argento nella categoria Best Advance in Generative AI Learning Solution

Un riconoscimento alla tecnologia e all'innovazione

I Technology Excellence Awards, considerati gli "Oscar della gestione del capitale umano," premiano le migliori soluzioni tecnologiche che hanno un impatto tangibile nell'apprendimento e nella gestione del talento.

“Essere riconosciuti in queste categorie dimostra il valore e la qualità della nostra piattaforma Open Learning nel ridefinire gli standard della formazione aziendale.”

“Siamo onorati di ricevere questo riconoscimento da Brandon Hall Group, un'organizzazione che rappresenta l'eccellenza nella gestione del capitale umano a livello globale. Questo risultato sottolinea il nostro impegno nell'innovare la formazione corporate, rendendola più accessibile, personalizzata e in grado di generare un impatto significativo sulle persone e sulle aziende”

Antonino Ciaccio, Head of Technology di Digit'Ed

Cosa rende Open Learning unica?

Open Learning rappresenta la risposta di Digit'Ed alla necessità di modernizzare la formazione aziendale, offrendo un'esperienza utente che supera i limiti degli LMS tradizionali.

- **Tecnologia emergente:** La piattaforma integra tecnologie avanzate, inclusa l'intelligenza artificiale generativa, per creare percorsi formativi personalizzati e interattivi.
- **Formazione in mobilità:** L'applicazione mobile consente agli utenti di accedere a contenuti di alta qualità ovunque e in qualsiasi momento, aumentando l'engagement.
- **Soluzioni AI:** L'utilizzo di AI generativa supporta la creazione di contenuti e interazioni, migliorando significativamente l'efficienza e la scalabilità delle esperienze formative.

Brandon Hall Group è un'istituzione leader nel campo dello sviluppo professionale, della ricerca e della certificazione per i dirigenti e le organizzazioni che operano nella gestione del capitale umano (HCM). Da oltre 30 anni, i Technology Excellence Awards riconoscono le migliori organizzazioni globali per le loro soluzioni innovative nel campo della formazione, della gestione del talento e delle tecnologie avanzate.

Una valutazione rigorosa

I premi sono stati assegnati da una giuria composta da esperti indipendenti del settore, analisti e dirigenti di Brandon Hall Group. La selezione si basa su criteri quali l'aderenza ai bisogni, il design del programma, la funzionalità, l'innovazione e i benefici misurabili.

Guardando al futuro

Questo riconoscimento non è solo un traguardo, ma una spinta ulteriore per continuare ad innovare e ridefinire il futuro della formazione aziendale. Il successo di Open Learning dimostra come una piattaforma moderna e tecnologicamente avanzata possa trasformare l'esperienza formativa in un'opportunità di crescita reale per persone e organizzazioni.

Con l'obiettivo di superare i 150.000 utenti entro il 2025 e di offrire oltre 2.000 corsi, Digit'Ed si posiziona come pioniere nella formazione digitale. Open Learning incarna una nuova visione dell'apprendimento: flessibile, accessibile e orientata alla crescita professionale, capace di rispondere alle sfide di un panorama aziendale sempre più dinamico.

Open Learning riflette l'impegno di Digit'Ed nel ridefinire gli standard della formazione corporate, ponendo al centro le persone e le loro aspirazioni.



Progettare azioni, il piano d'azione

18 DICEMBRE 2024



Una delle competenze chiave del coach è “facilitare apprendimenti e risultati”. Il coach accelera e facilita il processo di trasformazione e di cambiamento della persona supportata, che passa proprio attraverso la progettazione di azioni.

È la concreta traduzione in azioni, in comportamenti da sperimentare oltre la nostra zona di comfort e le nostre abitudini, che conduce a nuovi traguardi e spazi di consapevolezza.

La definizione del piano d'azione è un momento fondamentale di una sessione di coaching. Non c'è un "quando" questo accade, è il tempo del coachee a guidare. Il coach è lì per cogliere il momento giusto, il kairos, per concentrarsi sull'altro e seguire il flusso dei suoi pensieri, delle sue riflessioni, dosando domande e silenzi da riempire con nuove consapevolezze. Per sfidare convinzioni autolimitanti e favorire nuove scoperte e spazi di azione.

Una valutazione rigorosa

Assumersi la responsabilità.

L'accountability è un tema del coachee e il cambiamento è un processo intenzionale, che all'interno di un'organizzazione è vero se produce effetti, se è osservabile e visibile anche dagli altri.

- Cosa farò di diverso?
- Cosa continuerò a fare?
- Cosa smetto di fare?
- Cosa mi farà dire che avrò raggiunto quel risultato?
- Quali indicatori per il mio progresso?
- Quali impatti nel contesto di riferimento?

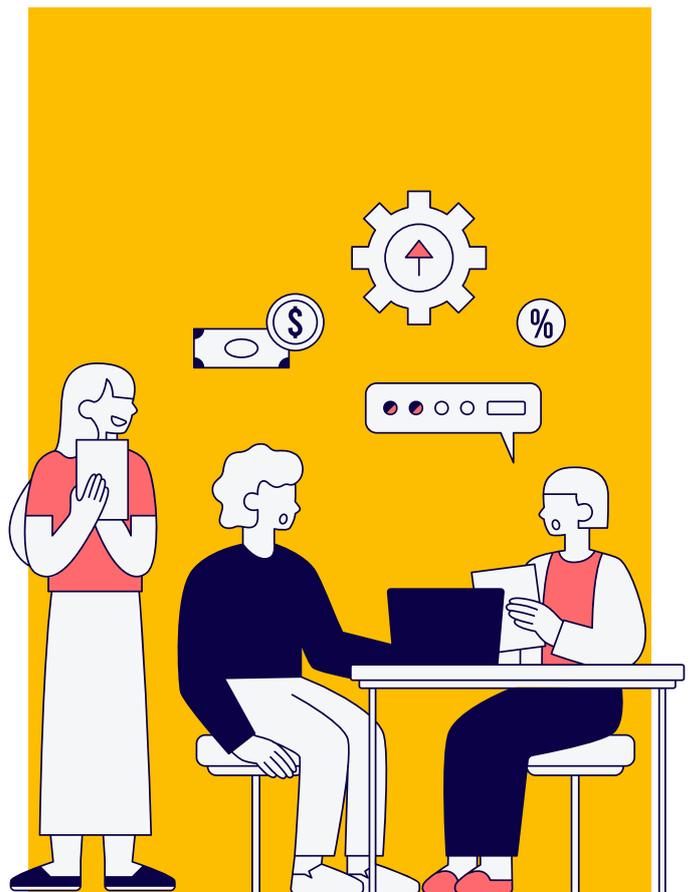
Non basta 'voler agire' o stilare un piano che poi non viene agito.

È quindi importante definire non solo il cosa ma anche il quando, le situazioni in cui sperimentare e sperimentarsi diversamente, per poi ritornare nella sessione successiva e osservare con uno sguardo diverso cosa è e cosa non è accaduto.

Per il vero cambiamento infatti, non c'è azione senza riflessione, perché questa genera apprendimento. Assieme al coach sarà utile osservare cosa ha funzionato, cosa ha funzionato meno, cosa avrei potuto fare di diverso e anche cosa ha ostacolato il mio agire, quali elementi interni (convinzioni, pensieri, emozioni) e/o quali elementi esterni mi hanno allontanato dalla messa a terra?

Questa 'sosta' di consapevolezza sarà la chiave accelerante dei successivi step.

Il piano di azione è quel passo che ci sposta da dove siamo e ci permette di andare verso il futuro che desideriamo.



Digit^{Ed} MAGAZINE

Managing Editors

Pamina Vitta
Silvia Molinari

Content Director

Patrizia Grandicelli
Gruppo Egeo

Art Direction

Paola Pomati
Antonella Naso
Gruppo Egeo

digitated.it

Digit⁷Ed