

#CAMBIA IL LAVORO DIVENTA VIRALE

STA DECOLLANDO l'iniziativa Cambia Il Lavoro con Produttività & Benessere, che vede Manageritalia e i suoi manager promotori di un forte cambiamento nel mondo del lavoro in Italia. Con un minimo di passaparola in poco tempo abbiamo già raccolto oltre 1.300 Fan e non pochi manager e aziende stanno migliorando e cambiando il loro lavoro. La diffusione e il coinvolgimento di tutti gli italiani comincia ora. Per questo abbiamo racchiuso tutto in un video virale, che esprime e promuove il senso della svol-



DIVENTA FAN e condividi l'iniziativa con colleghi e amici

<http://bit.ly/dir5-6-15>



DISCUTI SUL BLOG

Segnala e racconta esperienze dirette o indirette di questo nuovo lavoro

<http://bit.ly/dir6-6-15>

CONTATTACI

pb@manageritalia.it

PASSA ALL'AZIONE

Valuta i programmi, anche solo come traccia per capire come sia facile cambiare



Smart Welfare

<http://bit.ly/dir7-6-15>



InterAGEing

<http://bit.ly/dir8-6-15>



Un fiocco in azienda

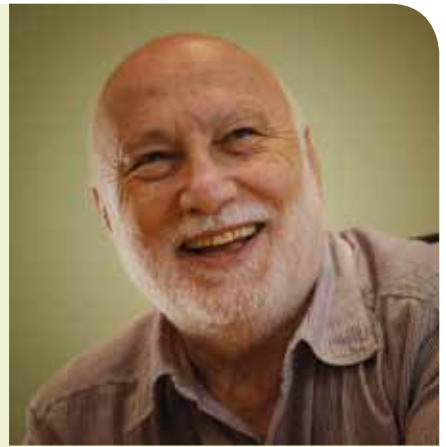
<http://bit.ly/dir9-6-15>

produttività
& benessere
MANAGERITALIA X 1 NUOVO MONDO DEL LAVORO



L'opinione di Domenico De Masi

Sociologo e professore di Sociologia del lavoro



Cosa dovrebbe cambiare nel mondo del lavoro in Italia oggi per andare verso maggiore produttività e benessere di aziende e lavoratori?

«Quando, tra la fine dell'Ottocento e i primi del Novecento, apparve chiaro che la produzione industriale era nettamente diversa dalla produzione agricola e da quella artigianale, i migliori esperti di organizzazione del lavoro s'impegnarono nel realizzare una vera e propria rivoluzione mentale e organizzativa.

Scrive Taylor: "Si tratta di una rivoluzione mentale totale da parte di questi uomini nei confronti del loro lavoro, dei loro compagni di lavoro e dei loro datori di lavoro. Essa comporta però un'analogia rivoluzione d'atteggiamento mentale da parte della direzione".

Quando, tra la fine del Novecento e i primi del Duemila, è apparso chiaro che la produzione post-industriale fosse qualcosa di nettamente diverso dalla produzione industriale, ci si è limitati a piccoli, timidi ritocchi dell'organizzazione ford-tayloristica, rifiutando la necessità di una seconda, profonda, totale rivoluzione mentale e organizzativa.

È ciò che io denuncio da anni e chiamo "cultural gap organizzativo": miope applicazione delle vecchie regole alla nuova realtà».

Cosa fare, dunque?

«Per prima cosa la nuova realtà ci dice che non possiamo accomunare

sotto la parola "lavoro" ciò che fa un minatore, un impiegato, un manager, un artista, uno scienziato. Ci sono almeno tre tipi di "lavoro": quello esecutivo di carattere fisico (operaio); quello esecutivo di carattere intellettuale (impiegato); quello intellettuale creativo (imprenditore, scienziato, artista, libero professionista).

Ai tre tipi di lavoro devono corrispondere tre nomi diversi e tre organizzazioni diverse. Il lavoro creativo esige un'organizzazione per obiettivi e una leadership carismatica, il suo rendimento dipende dal talento e dalla motivazione del creativo prima ancora che dalla sua preparazione tecnica.

Il lavoro esecutivo è eroso progressivamente dalla tecnologia e dall'informatica, che fagocitano posti di lavoro. La loro produttività è determinata prevalentemente dalle attrezzature adottate. Il loro rendimento è legato all'addestramento e al controllo, oltre che alla motivazione.

Quanto alla produttività, occorre ricordare che essa consiste nel rapporto tra quantità di prodotti e quantità di lavoro umano necessario per produrli ($P=p/h$). Se si eleva la produttività senza ridurre proporzionalmente l'orario di lavoro, si provoca disoccupazione».

Cosa fare per evitarlo?

«Per evitare la crescita esponenziale della disoccupazione, che sarà provocata dall'imminente introduzione delle stampanti 3D e dell'intelligenza

artificiale, l'unico rimedio consiste nella riduzione drastica dell'orario per il lavoro operaio e impiegatizio; per evitare che l'incremento del tempo libero si traduca in depressione o in violenza, occorre una formazione alla libertà che può essere fornita solo dalla crescita culturale. Su questo si era già espresso con profetica lungimiranza Maynard Keynes nel saggio *Economic possibilities for our grandchildren* del 1930».

Chi dovrebbe farsi carico maggiormente di porre le premesse per questo cambiamento?

«Gli studiosi di scienze organizzative, i consulenti aziendali, i manager».

Cosa pensa dell'iniziativa di Manageritalia?

«Tardiva ma buona. Si tratta di capire se resterà un esercizio giornalistico per esorcizzare il "cultural gap" o se riuscirà ad avviare una "rivoluzione" paragonabile a quella proposta e realizzata da Taylor un secolo fa. Sarebbe ora che i manager italiani smettessero di vivere a rimorchio delle scienze organizzative statunitensi e tracciassero una "via italiana al management", capace di proporsi come esempio al mondo post-industriale».

UNO SGUARDO GLOBALE AL FUTURO DEL LAVORO

Nel lavoro futuro tutti devono cambiare, anche i manager. Devono cambiare il modo nel quale guidano e devono di fatto diventare leader. Secondo Jacob Morgan (Chess Media Group) sono 10 le caratteristiche di questo cambiamento.

- 1. Essere leader.** Il manager deve essere sempre più un leader, essere visionario e guadagnarsi i seguaci.
- 2. Seguire stando davanti.** Deve rimuovere gli ostacoli sulla strada dei suoi collaboratori, per fargli raggiungere gli obiettivi e il successo.
- 3. Capire le tecnologie.** Non essere un esperto, ma capire quali hanno le maggiori potenzialità di portare vantaggio all'organizzazione e intuire quali lo saranno in futuro.
- 4. Guidare con l'esempio.** Deve essere il primo ad avere un nuovo comportamento, spingere una nuova tecnologia o abbracciare un nuovo concetto. Può solo guidare facendolo e dimostrando di crederci.
- 5. Abbracciare la vulnerabilità.** Essere a suo agio nel chiedere aiuto, ammettere gli errori e di non conoscere qualcosa. Lo stesso nel rispondere alle domande e accettare il contraddittorio.
- 6. Credere nella condivisione e nell'intelligenza collettiva.** Puntare sull'intelligenza collettiva, oggi molto più efficace di quella dei singoli, e sul valore dello scambio di informazioni, invece dell'accaparramento.
- 7. Essere un incendiario.** Diffondere le idee, sfidare le convenzioni e sperimentare.
- 8. Dare riconoscimento e feedback in tempo reale.** I feedback e i riconoscimenti vanno dati giorno per giorno anche grazie alle tecnologie e piattaforme collaborative e con regolari, brevi e periodici check.
- 9. Essere conscio del campo di delimitazione personale.** I collaboratori hanno i loro spazi digitali e fisici che non si possono invadere. La connessione 24/7 non è dovuta e non può essere scambiata con la disponibilità.
- 10. Adattarsi ai futuri lavoratori e collaboratori.** Capire che le modalità di pensare e agire il lavoro stanno cambiando. Essere aperti di mente e accettare i cambiamenti, incoraggiarli e aiutare guidandoli.



ta che vogliamo imprimere al lavoro in Italia.

Adesso abbiamo ancora più bisogno di te. Diventa Fan, condividi il video (qui a sinistra), il senso e l'azione di quello che vogliamo fare coinvolgendo anche colleghi e amici. Sii protagonista di questa svolta e dai valore al tuo essere manager e anche alla tua azienda. Per cambiare abbiamo bisogno di te. In tanti si può!