

LIFE&LEARN  
WORKSHOP

Milano,  
25 Maggio 2017

//  
**LAVORO**  
del  
**FUTURO**

*Dimensioni*

*Tecnologie*

*Luoghi*

*Competenze*

*Spazi*

● ETASS

**Cámara**  
de Comercio de España en Italia

# Laura Colombo CEO ETASS

- Milano, 1964
- Laurea Scienze Politiche
- Master Innovazione e internazionalizzazione di Imprese
- Imprenditrice
- Social Media Strategist



Laura Colombo

CEO ETAss | Official LinkedIn EMEA Talent Partner

ETAss - Formazione e consulenza per lo sviluppo delle Risorse Umane • LinkedIn

Milan Area, Italy • 500+

Laura Colombo compie i suoi studi all'Università Cattolica di Milano dove si laurea in Scienze Politiche. Vince una borsa di studio per un Master in Innovazione e Internazionalizzazione di Impresa. Tale esperienza la porta a visitare i centri di ricerca di Italia e d'Europa ed a conoscere la Commissione Europea (per cui ha avuto differenti incarichi come Progettista, Project Manager, Valutatrice).

Inizia qui la sua carriera professionale che la vede prendere parte a grandi progetti internazionali attivando partnership e tavoli di lavoro ad alto livello.

Sono anni intensi quelli trascorsi dall'inizio dell'attività professionale nel 1990: Laura opera per importanti aziende come Parmalat, Reale Mutua, Class Editori, Replay Fashion Box, con numerose Associazioni di Categoria nonché con il mondo Accademico. L'esperienza accumulata è ormai significativa ed importante: giunge il momento di avviare un nuovo percorso professionale e personale. Nel 1996 nasce ETASS, organizzazione vocata a supportare persone ed imprese nei percorsi di sviluppo.

Laura trasmette in ETASS la propria cultura e i propri valori: in prima persona la dirige definendo strategia e approccio. ETASS si rivolge oggi a realtà Aziendali che credono nelle persone e che considerano la formazione una leva strategica per il cambiamento e il successo di impresa. Da allora Laura non ha mai smesso di studiare, creare, testare nuove strade, incontrare persone e ascoltarne i racconti. Una storia di scambi a valore aggiunto dove il rispetto e il valore del networking fanno da sfondo a una visione di crescita comune.

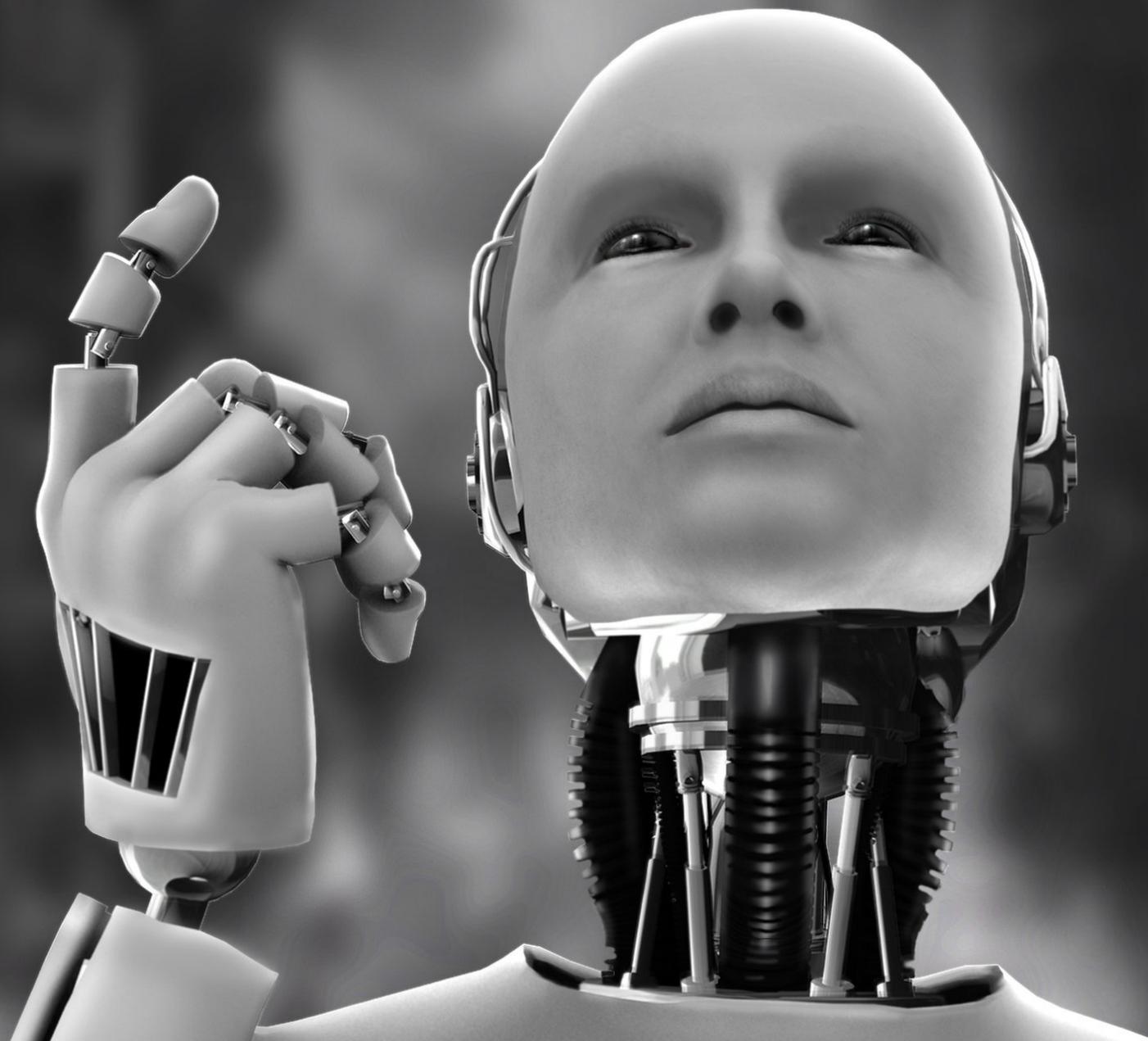
Crede nell'impresa aperta e nella forza dei partenariati, rispetta e difende la vita nelle sue forme, si commuove per la passione e l'energia che guarda come una forma di bellezza.

<https://www.linkedin.com/in/lauracolomboetass/>

?

LAVORO DEL FUTURO

VISION & TOPICS



#INDUSTRY4.0

”

*“Le nuove tecnologie determineranno nel prossimo futuro la quantità e la qualità di posti di lavoro.*

*Servono politiche per favorire l’acquisizione di competenze e la mobilità “*

*OCSE – La nuova rivoluzione industriale, Maggio 2017*

# INDUSTRY 4.0: TRASFORMAZIONE E PROCESSI LAVORATIVI

- Integrazione verticale e orizzontale
- BigData, IoT, Cloudification
- Relazione Fornitore, Lavoratore, Cliente Macchina
- Piano Industria 4.0  
30Meuro 2017/18



#CHANGEMENT

”

*Dall'ultima ricerca " HR 2017: Bersin by Deloitte Predictions for the Year Ahead" emerge che il futuro del lavoro non è una storia di intelligenza artificiale e robotica, piuttosto rivela come i posti di lavoro acquisiranno una dimensione "più umana", laddove la tecnologia è abbinata all'esperienza e le figure professionali vengono portate alla "conversione" e non alla "sostituzione".*

# HR CHANGEMENT

- Inclusione e Diversità
- Sfide progettuali: applicare in modo efficace la tecnologia, esaltando il valore dell'uomo
- Ripensare la performance: definirla, gestirla, misurarla
- Ibridazione delle Competenze



#EXPERIENCE

”

*Lo studio "Active Job Seeker Dilemma" ha rilevato che l'83% dei dirigenti HR dichiara che "l'esperienza dei dipendenti" è molto importante per il successo della propria organizzazione.*

*Si investe maggiormente nella formazione (56%), migliorando gli spazi di lavoro (51%), e dando più premi (47%).*

# THE EMPLOYEE EXPERIENCE & ENGAGEMENT

● Vedere il mondo attraverso gli occhi dei dipendenti

● Creare connessioni e commistioni

● Talent Management

● Cultura rappresentata ed espressa dal luogo di lavoro



#SINGULARITY

”

*Certe caratteristiche - Talenti - dei candidati che in passato potevano essere viste con “sospetto” oggi sono invece valorizzate e potenziare.*

*La creatività, la curiosità, un sano anticonformismo e uno spiccato eclettismo sono tutte caratteristiche che contribuiscono a creare organizzazioni aziendali più reattive e capaci di affrontare un futuro che possiamo solo predire.*

# TALENT MANAGEMENT

- Engagement
- Talento dell'essere
- Talento del fare
- Valorizzazione delle differenze
- Pensiero divergente & Pensiero convergente
- Cultura del Riconoscimento



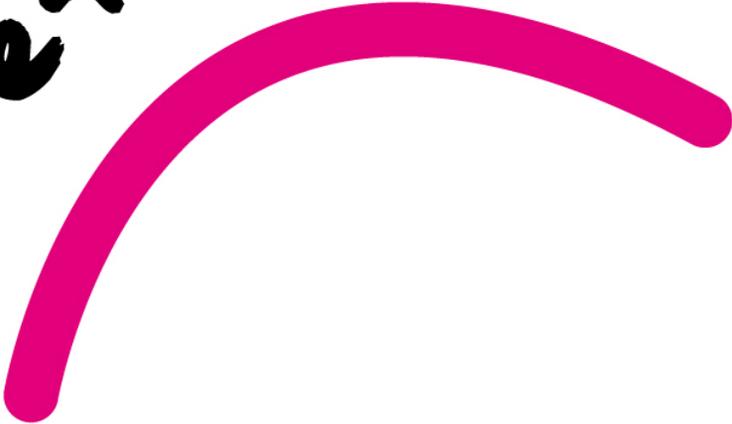
#AGILE

”

*10 maggio 2017: APPROVATO!*

*Il ddl 2233, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ha superato l'esame della Commissione lavoro e dopo ben 15 mesi di ping pong tra Camera e Senato, è stato approvato definitivamente e ora attende solo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale .*

Sexttimana del



Lavoro Agile



22 - 26 maggio  
2017



**DOLCE SMART** La Ferrero sperimenta il lavoro in agilità all'esterno per 100 dipendenti (Afp)

## Lavorare da casa o in un bar Così Ferrero svuota gli uffici *Il gruppo della Nutella lancia l'occupazione agile*

di MILANO

**SCRIVANIA** addio. Bastano un laptop e un wifi-café per lavorare meglio che in ufficio. Ferrero si lancia in un progetto pilota di smart working, il vecchio telelavoro, che per un giorno la settimana coinvolgerà 100 dipendenti della sede di Alba, per poi allargarsi, in accordo con le parti sociali. «Crediamo fortemente in questo progetto - dicono dal colosso dolciario piemontese -. Si tratta di un ulteriore passo verso una forma di lavoro più flessibile e moderna, basata sulla fiducia. Diamo ai dipendenti maggiore autonomia e responsabilità e contribuiamo all'equilibrio tra vita privata e lavorativa. La nostra azienda sarà ancora più sostenibile, riducendo le emissioni di Co2 grazie al calo degli spostamenti casa-lavoro».

**LA RAGIONE** pratica è di ridurre il numero di dipendenti negli uffici e di...

stanza».

Il lavoro agile, però, è un concetto che va molto al di là delle semplici motivazioni logistiche. È un cambio di paradigma, più che di localizzazione. Il punto non è se si lavora da casa, dall'azienda o da qualsiasi altro luogo, ma è lavorare per obiettivi e non per timbrare il cartellino. Da un lato, in molte situazioni da casa ci si concentra meglio, senza le continue interruzioni dei colleghi o le telefonate spes-

delizzazione all'azienda.

**IL LAVORO** agile in Italia esiste già. In pratica, già oggi oltre metà di impiegati, quadri e dirigenti lavora per almeno parte dell'orario in mobilità, in base ai dati dell'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano. Solo l'8% delle imprese, però, adotta in pieno il modello e sono tutte grandi aziende, come Intesa Sanpaolo, Abb, Microsoft, Vodafone o Siemens. Eppure il Politecnico ritiene che la diffusione di questa modalità di lavoro possa portare importanti benefici per lavoratori, imprese, ambiente e sistema Paese, con un risparmio di 37 miliardi di euro. «Abbiamo stimato circa 250mila lavoratori dipendenti che fanno smart working in Italia in aziende con oltre 10 dipendenti - spiega Mariano Corso, responsabile dell'Osservatorio -. Il numero di grandi imprese che lo adottano è...



**Diamo responsabilità e autonomia ai dipendenti  
Test su 100 lavoratori per un giorno a settimana**

Ferrero come  
Microsoft: il lavoro si  
fa anche da casa  
*Ad Alba cento  
dipendenti potranno  
evitare di andare in  
ufficio un giorno la  
settimana. In Italia  
sono già 250mila*

# AGILE APPROACH

- Gestione del tempo differenziato e personalizzato
- Dall'incasellamento alla transizione
- Dal Management della Presenza al Management dei Risultati
- Comunicazione e strumentazione multicanale



#REPUTATION

”

*Una recente indagine Glassdoor dice che il 52% degli ingegneri avrebbe accettato un compenso inferiore alle aspettative per lavorare in una società con una buona reputazione.*

*Similarmente ai clienti, i talenti setacciano il web per informazioni sulla vostra organizzazione.*

*I vostri Talent Leader e Employee Ambassador aiutano o ostacolano il vostro marchio?*

# ADVOCACY & YELPIFICATION

● Reputation

● Natural  
Ambassador

● Brand StorySelling

● Hybrid Social  
Conversation

● Talent Acquisition

● HiPo

Think Outside the Box

#SOFTSKILL

”

*Nel 1936 Dale Carnegie consacra il termine Soft Skill con il suo best seller “How to Win Friends and Influence People” che ha venduto più di 30 milioni di copie. Da allora molto è cambiato.*

*L’Economist Corporate Network afferma in una recente indagine che il 71,9% dei CEO considera le soft skills più importanti delle hard skills.*

*La sfida è creare un sistema per l’apprendimento di nuove competenze trasversali e introdurre nuovi strumenti di ingaggio (gamification).*

# TOP TEN SOFT SKILLS (WEF 2017)

- Service Orientation
- Negoziazione
- Capacità di giudizio e di prendere decisioni
- Complex Problem Solving
- Intelligenza emotiva
- Pensiero critico
- Flessibilità cognitiva
- Relazioni di gruppo
- Creatività

# TOP TEN SOFT SKILLS (WEF 2017)

● Service Orientation

● Negoziazione

● Capacità di giudizio e di prendere decisioni

1 ● Complex Problem Solving

● Intelligenza emotiva

2 ● Pensiero critico

● Flessibilità cognitiva

● Relazioni di gruppo

3 ● Creatività



#NET *WORKFORCE*

”

*La forza lavoro del futuro non sarà costituita solo da dipendenti a tempo pieno ma anche da consulenti, appaltatori, liberi professionisti, stakeholders, dipendenti part-time e altri lavoratori potenziali, noti come Gig Economy Workers.*

*Ma quali sono i vantaggi e le criticità di questa nuova dimensione?*

# NET-WORKFORCE

## VANTAGGI

- Miglioramento del clima e condivisione saperi e conoscenze
- Aumento capacità di risolvere i problemi: mix di possibilità a disposizione
- Accesso a Skills costi orari differenziati in funzione delle differenti tipicità

# NET-WORKFORCE

## VANTAGGI

- Miglioramento del clima e condivisione saperi e conoscenze
- Aumento capacità di risolvere i problemi: mix di possibilità a disposizione
- Accesso a Skills costi orari differenziati in funzione delle differenti tipicità

## CHALLENGES

- Confini sfumati tra figure e ruoli
- Contrattualizzazioni e rapporti a volte conflittuali tra i differenti soggetti
- A parità di lavoro, costi orari differenziati in funzione delle differenti tipicità



#NEWNORMAL

”

*Quale sarà la "nuova normalità" per la funzione HR?*

*McKinsey nel 2008 ha coniato la frase "nuova normalità" come convergenza tra Consumer Marketing e Digitalizzazione HR, per descrivere un'esperienza più personalizzata e supportata dall'intelligenza artificiale.*

# HR MANAGEMENT CHALLENGE

- Nuove piattaforme carriera e di mobilità
- Gamification
- Gestire l'aspettativa dei dipendenti e dei Talent di nuovo ingresso
- Sistemi e processi per il lavoro flessibile e la GIG Economy
- Nuovi KPI



#LIQUID

”

*Una ricerca condotta da Steelcase su un campione globale di 12.480 dipendenti in 17 paesi, documenta che i lavoratori liberi di scegliere uno spazio di lavoro sono per l'88% più coinvolti nella vita aziendale.*

*La sfida HR non è progettare uno spazio: oggi lo spazio di lavoro è molto di più di un edificio, perché è funzionale ad estendere la cultura dell'Azienda e a coinvolgere i dipendenti.*

# AMBIENTI LIQUIDI

● Luoghi pensati per stimolare la creatività

● Spazi per favorire la concentrazione e la rigenerazione

● Setting funzionali a specifiche attività

● Cloud, mobile computing, Social Community, Intelligenza artificiale a supporto dei lavoratori

● Luoghi aperti per condividere e contaminarsi



# HAPPY

#VALUE

”

*Dai i risultati dello studio “Decoding Global Talent” di The Boston Consulting Group emerge che il mondo del benefit è tramontato.*

*La chiave della felicità sul posto di lavoro ora, in tutto il mondo, è la qualità dei rapporti umani e il riconoscimento del valore del lavoro ben fatto.*

# WELFARE TOP 20

1 Riconoscimento

● Relazioni gerarchiche aperte

● Compenso

● Passione per il proprio lavoro

3 Work Life Balance

● Condivisione dei valori aziendali

● Programmi di supporto per la famiglia

● Macchina Aziendale

● Viaggi

2 Rapporto Umano

● Solidità dell'impresa

● Formazione

● Possibilità di carriera



#DT



# Design Thinking

EMPATHIZE

DEFINE

IDEATE

PROTOTYPE

TEST



# Design Thinking

...and doing

