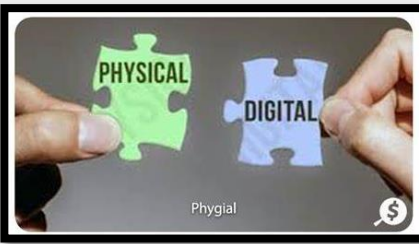




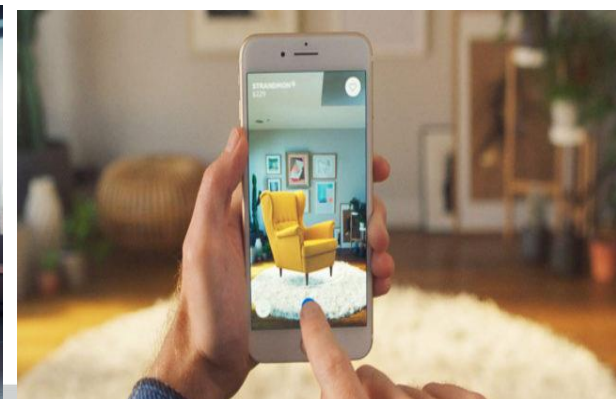
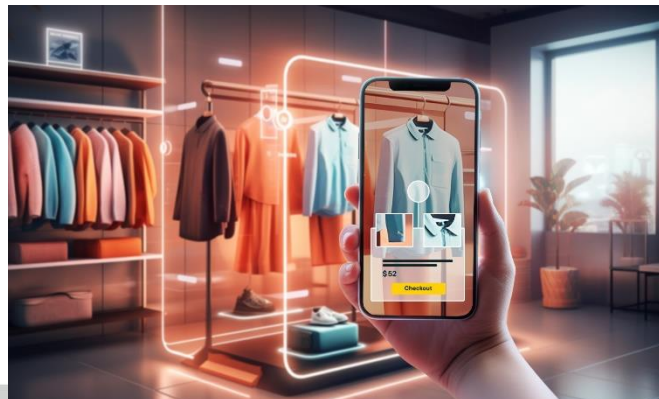
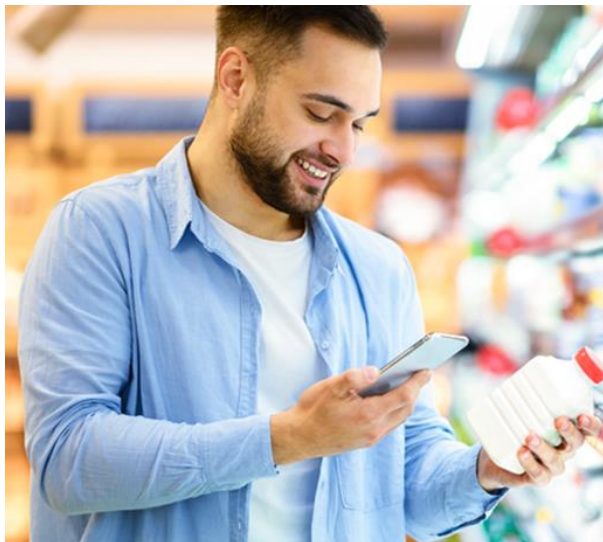
# PHYGITAL

## IFMA Day 2024



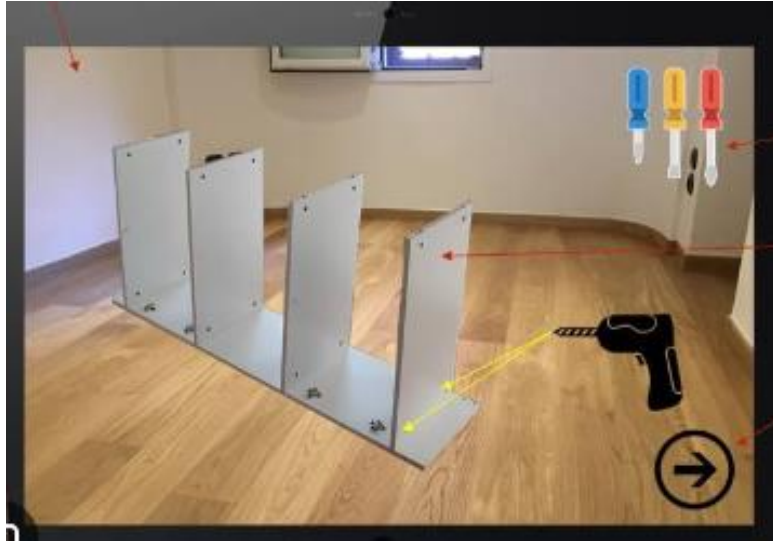
La costante e intensa interazione tra fisico e digitale ha portato alla nascita di questo neologismo, crasi tra “physical” e “digital”. La maggior parte delle applicazioni l’abbiamo nel Marketing!

il **phygital** è il concetto in base al quale è possibile usare la tecnologia per costruire un ponte tra il mondo digitale e quello fisico con l’obiettivo di fornire all’utente esperienze interattive uniche nel loro genere. In azienda il termine è usato per definire tutte le azioni da intraprendere con l’obiettivo di creare **un ecosistema integrato** nel quale il mondo fisico e quello digitale possano convivere.





# Phygital – Concept Tecnico



## Soft Skills



**Contesto in cui nasce il progetto Oxygen** - Nel 2002, i fondatori di Google, affascinati dal clima di collaborazione e creatività presente nelle università, si sono chiesti quale fosse la struttura organizzativa più adatta ad un'azienda innovativa, flessibile e veloce. Ritenendo i responsabili dell'ingegneria un ostacolo allo sviluppo rapido delle idee, decisero di mettere in discussione il ruolo dei manager e sperimentare un'organizzazione completamente appiattita. L'esperimento durò solo pochi mesi perché i dipendenti iniziarono rapidamente a rivolgersi direttamente ai due founder per chiedere indicazioni su questioni come le note spese, i conflitti interpersonali e altre questioni di dettaglio. L'esperimento dimostrò chiaramente che i manager fornivano un contributo importante non solo nella definizione della strategia, ma anche nella gestione delle attività quotidiane.

**La strada da percorrere** - Compresa l'importanza del management ed intenzionalmente, tuttavia, a non sclerotizzare l'organizzazione aziendale, nel 2008 Google decise di investire nel progetto Oxygen che si è rapidamente trasformato in un programma di vasta portata e durata grazie al quale Google ha misurato i comportamenti principali del management.

## Hard Skills solo all'8 posto

1. essere un buon coach: il coach è colui che trae dai problemi degli insegnamenti utili per tutta la squadra. L'allenatore non risolve da solo i problemi: fa lavorare la squadra collettivamente per acquisire esperienza.
2. saper responsabilizzare il team senza interferire con l'operatività quotidiana: un buon leader lascia ai membri del proprio team tutta la libertà di cui hanno bisogno per esplorare nuove idee e sperimentare nuovi stili lavorativi.
3. saper esprimere interesse e preoccupazione per il successo e per il benessere personale dei collaboratori: in una squadra con un grande livello di fiducia reciproca, i compagni non avranno il timore di rischiare, né paura di confrontarsi con gli altri.
4. essere produttivo e orientato ai risultati: ragionare in base ai risultati rende il team unito e orientato a raggiungere gli obiettivi preposti.
5. essere un buon comunicatore capace di ascoltare e mette in comune le informazioni: un grande leader sa ascoltare i suoi collaboratori. Condivide lodi sincere ma non si trattiene dal dare feedback negativi se necessario.
6. contribuire allo sviluppo di carriera dei collaboratori e discutere le prestazioni: è necessario fornire opzioni di carriere in quanto non tutti i collaboratori vogliono seguire la stessa strada. I membri del team vanno supportati e aiutati per raggiungere i propri obiettivi.
7. avere una visione chiara e una strategia ben definita per il team: un buon manager sa sempre in che direzione sta andando e non tiene all'oscuro gli altri collaboratori rispetto alle strategie da attuare.
8. possedere elevate competenze tecniche utili a consigliare il team: un manager deve sempre conoscere alla perfezione il lavoro che sta compiendo, e deve essere esperto nel lavoro che supervisiona.
9. Collaborare (con tutta l'azienda): alcuni manager vedono il proprio reparto in competizione con le altre divisioni dell'azienda. Per questo motivo stimolano i collaboratori ad avere un atteggiamento di sfida nei confronti dei dipendenti degli altri reparti. Un buon leader dovrebbe invece lavorare per il bene dell'azienda nel suo insieme.
10. Essere decisi: un manager deve tener saldo il comando del proprio team; deve prendere le decisioni con risolutezza ed essere bravo a motivarle agli occhi dei collaboratori.

1. **Ascolto attivo:** Presta attenzione a ciò che i tuoi coachee dicono, mostrando interesse e comprensione senza interrompere.
2. **Comunicazione chiara:** Esprimi le tue idee e feedback in modo chiaro e conciso, evitando ambiguità.
3. **Empatia:** Cerca di comprendere le emozioni e le prospettive dei tuoi coachee, mostrando supporto e comprensione.
4. **Fornire feedback costruttivo:** Offri feedback che sia specifico, utile e orientato alla crescita, evitando critiche distruttive.
5. **Stabilire obiettivi:** Aiuta i tuoi coachee a definire obiettivi chiari e raggiungibili, e supportali nel creare un piano per raggiungerli.
6. **Incoraggiare l'autonomia:** Promuovi l'indipendenza e la capacità di prendere decisioni dei tuoi coachee, evitando di essere troppo direttivo.
7. **Essere un modello:** Dimostra con il tuo comportamento le qualità e i valori che desideri vedere nei tuoi coachee.
8. **Continuo apprendimento:** Mantieniti aggiornato e aperto a nuove tecniche e conoscenze nel campo del coaching.
9. **Pazienza:** Mostra pazienza e comprensione, riconoscendo che il cambiamento e la crescita richiedono tempo.
10. **Flessibilità:** Adatta il tuo approccio alle esigenze e alle personalità dei tuoi coachee, essendo pronto a modificare i tuoi metodi se necessario.

1. **Ascolto attivo:** Presta attenzione a ciò che l'altra persona sta dicendo senza interrompere. Mostra interesse con segnali non verbali come annuire o mantenere il contatto visivo.
2. **Riconoscimento delle emozioni:** Cerca di identificare e comprendere le emozioni dell'altra persona. Puoi dire cose come "Capisco che ti senti..." per mostrare che riconosci i loro sentimenti.
3. **Risposte appropriate:** Rispondi in modo che l'altra persona si senta compresa e supportata. Usa frasi come "Mi dispiace che tu stia passando questo" o "Deve essere davvero difficile per te".
4. **Non giudicare:** Evita di giudicare o criticare le emozioni o le esperienze dell'altra persona. Mantieni una mente aperta e accogliente.
5. **Condivisione di esperienze:** Se appropriato, condividi esperienze personali simili per mostrare che capisci cosa stanno passando, ma senza spostare l'attenzione su di te.
6. **Offrire supporto:** Chiedi come puoi aiutare o offrire il tuo supporto in modo concreto. A volte, solo essere presenti può fare una grande differenza.
7. **Pazienza:** Mostra pazienza e comprensione, soprattutto se l'altra persona ha difficoltà a esprimere i propri sentimenti.

Progettare l'agenda con attributi che permettano di associare schemi adeguati

Proposizione di video emozionali a tema



## Cosa ho fatto come Leader negli ultimi 120 giorni

Quanti si, quanti no, quanti ni

### CONDIZIONI

1. Ho organizzato una attività per verificare e poi migliorare il clima della mia unità? Ho sollecitato il feedback con me e quello tra le mie persone? ho fatto un Check sui conflitti potenziali o in essere?
2. Ho preso iniziative per migliorare le condizioni di lavoro e la produttività?
3. Ho parlato con dei collaboratori per tracciare insieme un piano di sviluppo delle loro competenza?

### SENSO

4. Ho organizzato nel periodo sessioni per condividere con il collaboratori la visione del futuro?
5. Ho informato sistematicamente su strategie e decisioni aziendali rilevanti e comunicabili?
6. Ho riverificato la messa in linea dei comportamenti con gli obiettivi individuali e di gruppo?

### CONSENSO

7. Ho ragionato criticamente su come la mia unità ed io siamo percepiti nell'ecosistema di riferimento?
8. Ho organizzato iniziative per rafforzare l'immagine mia e del mio gruppo? Ho comunicato sulla nostra attività, sulle sfide, sui programmi e i risultati?
9. Ho aggiornato il livello posseduto di conoscenza delle attese che gli stakeholder nutrono nei nostri confronti e il loro livello di soddisfazione?

### VALORE

10. Ho fatto un analisi su quantità e qualità dei nostri risultati? Ho costruito e/o utilizzato nel periodo un sistema di indici di performance condivisi (KPI)? Ne ho commentato con la squadra l'andamento?
11. Mi sono chiesto in modo sistematico cosa potrei fare di meglio di più e di diverso nel mio lavoro e in quello della mia unità?
12. Ho lanciato azioni concrete di cambiamento su output organizzativi, prodotti, processi, flussi od altri ambiti di cui sono responsabile o infulenzatore?

SI	NO	NI*
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\* NI: l'ho pensato, magari l'ho predisposto ma non lo ho messo a terra completamente come si sarebbe potuto fare/sarebbe stato necessario



# Concept – Monitor Soft Skills





## Enti coinvolti:

- Architetti;
- IT interni;
- Software house esterne;
  - Specialista Software;
  - Specialista Microsoft;
- Esperto di Devices elettronici;
- Esperto di psicologia del lavoro;
- Esperto di coaching;

ORE e ORE di sviluppo





The End

**Grazie**  
**Alberto Sabella**