

# I Principi delle New Ways Of Working

## LE RELAZIONI TRA PERSONE, REALE VALORE PER L'IMPRESA

Il valore più significativo dell'attività umana nasce nella dimensione della relazione e dell'azione, nell'espressione di sé in rapporto con l'altro e nel rapporto con il nuovo e l'inaspettato. Nuovi spazi di lavoro, reali o virtuali, devono diventare "piazze" per condividere idee, passioni, emozioni.

## IL LAVORO, OCCASIONE DI "FIORITURA" DELLE PERSONE

Il lavoro come sviluppo dei talenti e del potenziale. Un luogo in cui passione, competenza e possibilità di contribuire al bene comune si incontrano. Quando il lavoro è occasione di "fioritura" di benessere, la produttività e l'innovazione aumentano esponenzialmente.

## L'INCLUSIONE PARTE DEL NUOVO MODO DI ESSERE IMPRESA

La diversità è motore di sostenibilità: aprirsi ad essa è indice di vitalità organizzativa e finanziaria. L'ascolto, il dissenso costruttivo e la centralità delle azioni creano i presupposti ideali per minimizzare i bias individuali ed organizzativi e innovare.

## LE IDEE NON HANNO GERARCHIA

Superare il concetto che chi sta in alto pensa e comanda e chi sta in basso non pensa ed esegue. Delega e responsabilizzazione delle persone sono i mezzi per creare leadership diffusa: perchè le buone idee non hanno job title.

## DALLA CONOSCENZA INDIVIDUALE A QUELLA COLLETTIVA

Trasformare "la conoscenza tacita" in nuove consapevolezze, raccogliere il sapere e renderlo patrimonio comune; occorre far emergere i "maestri del sapere" per trasmettere i fondamentali alle nuove generazioni.

## LO SCOPO, UNICA VIA PER UNA VITA LAVORATIVA APPAGANTE

Aggregare le persone intorno ad uno stesso Scopo che vada oltre il profitto. Le aziende possono creare valore per la comunità e le generazioni future, rafforzando il senso di appartenenza e donando di significato l'agire quotidiano. Lo Scopo rende più appagante l'identità che si costruisce attorno al proprio lavoro.

## I LEADER DI DOMANI: MENO CONTROLLO, PIÙ GUIDA

I nuovi leader oltre che gestire dovranno ascoltare, creare e mantenere connessioni, saper comunicare e responsabilizzare. Dovranno essere guidati dai principi di fiducia, rispetto e scopo.

## IL LAVORATORE, UNO STUDENTE PER SEMPRE

No al vecchio modello lineare ove si studia da giovani, si lavora da adulti e si coltivano gli hobby da pensionati. Sì a un modello circolare-generativo ove conoscenza e azione si alimentano costantemente. Le organizzazioni possono contrastare l'obsolescenza delle competenze per assicurarne l'employability nel tempo.

## LA CREATIVITÀ, INGREDIENTE UMANO NECESSARIO

Quando il lavoro è partecipazione i comportamenti sono orientati alla proattività e alla valorizzazione di sé, accrescendo soddisfazione e prestazione lavorativa.

# I Principi

## LE RELAZIONI TRA PERSONE, REALE VALORE PER L'IMPRESA

---

Il valore più significativo dell'attività umana nasce nella dimensione della relazione e dell'azione, nell'espressione di sé in rapporto con l'altro e nel rapporto con il nuovo e l'inaspettato.

Nuovi spazi di lavoro, reali o virtuali, devono diventare "piazze" per condividere idee, passioni, emozioni.

# i delle New Ways Of W

## LE IDEE

## NON HANNO GERARCHIA

---

Superare il concetto che chi sta in alto pensa e comanda e chi sta in basso non pensa ed esegue.

Delega e responsabilizzazione delle persone sono i mezzi per creare leadership diffusa: perchè le buone idee non hanno job title.

# Working

## I LEADER DI DOMANI: MENO CONTROLLO, PIÙ GUIDA

---

I nuovi leader oltre che gestire dovranno ascoltare, creare e mantenere connessioni, saper comunicare e responsabilizzare. Dovranno essere guidati dai principi di fiducia, rispetto e scopo.



# IL LAVORO, OCCASIONE DI “FIORITURA” DELLE PERSONE

---

Il lavoro come sviluppo dei talenti e del potenziale. Un luogo in cui passione, competenza e possibilità di contribuire al bene comune si incontrano.

Quando il lavoro è occasione di “fioritura” di benessere, la produttività e l’innovazione aumentano esponenzialmente.

# DALLA CONOSCENZA INDIVIDUALE A QUELLA COLLETTIVA

---

Trasformare “la conoscenza tacita” in nuove consapevolezze, raccogliere il sapere e renderlo patrimonio comune; occorre far emergere i “maestri del sapere” per trasmettere i fondamentali alle nuove generazioni.

# IL LAVORATORE, UNO STUDENTE PER SEMPRE

---

No al vecchio modello lineare ove si studia da giovani, si lavora da adulti e si coltivano gli hobby da pensionati. Sì a un modello circolare-generativo ove conoscenza e azione si alimentano costantemente.

Le organizzazioni possono contrastare l'obsolescenza delle competenze per assicurarne l'employability nel tempo.

# L'INCLUSIONE PARTE DEL NUOVO MODO DI ESSERE IMPRESA

---

La diversità è motore di sostenibilità:  
aprirsi ad essa è indice di vitalità  
organizzativa e finanziaria.

L'ascolto, il dissenso costruttivo e la  
centralità delle azioni creano i presupposti  
ideali per minimizzare i bias individuali ed  
organizzativi e innovare.





# LO SCOPO, UNICA VIA PER UNA VITA LAVORATIVA APPAGANTE

---

Aggregare le persone intorno ad uno stesso Scopo che vada oltre il profitto. Le aziende possono creare valore per la comunità e le generazioni future, rafforzando il senso di appartenenza e donando di significato l'agire quotidiano.

Lo Scopo rende più appagante l'identità che si costruisce attorno al proprio lavoro.

# LA CREATIVITÀ, INGREDIENTE UMANO NECESSARIO

---

Quando il lavoro è partecipazione i comportamenti sono orientati alla proattività e alla valorizzazione di sé, accrescendo soddisfazione e prestazione lavorativa.

**#SmartAlliance**