



Agile management, ecco le 5 competenze per innovare davvero



- Home
- Lavoro
- Professionisti

21 novembre 2023 | 16.16

Redazione Adnkronos

LETTURA: 4 minuti

Irene Vecchione (ad **Tack Tmi Italy**): "E' un approccio che mette in luce la gestione delle risorse con un focus a 360 gradi, comprese emozioni, necessità e relazioni interpersonali"

Secondo la Forrester's business and technology services survey 2022 la resistenza al cambiamento è una delle sfide principali nell'ambito della trasformazione digitale, con il 21% dei decision makers che conferma come l'implementazione di nuovi processi e capacità sia uno degli aspetti più complessi. Ancora troppo alta poi, secondo l'Osservatorio Assochange, la percentuale di progetti di cambiamento che falliscono o che non sortiscono gli effetti desiderati; solo il 23% del campione può dirsi pienamente soddisfatto.

"Tendenzialmente - commenta **Irene Vecchione**, amministratore delegato di **Tack Tmi Italy** (**Gi Group Holding**) - l'agile viene vista come metodologia di project management per la gestione di nuovi progetti e di processi in generale, ma attenzione: l'agile management ha a che fare prima tutto con le persone. E' un approccio, infatti, che mette in luce la gestione delle risorse con un focus a 360 gradi, comprese emozioni, necessità e relazioni interpersonali. Non è un caso che in contesti di forte cambiamento, come avvenuto durante la pandemia, abbia conosciuto un rilancio che persiste tuttora con il lavoro ibrido e le sfide connesse di gestione hr e di leadership".



"I progetti formativi in materia - spiega - sono aumentati, infatti, del 60% dal 2021 al 2023 registrando dal 2022 ad oggi un forte picco trasversale a diversi ambiti e settori, dalla ricerca & sviluppo all'amministrazione e al commerciale, dal mondo luxury al manifatturiero. In questi termini quando si parla di agile servono, dunque, tanto competenze hard quanto competenze soft, che sono poi quelle realmente abilitanti il cambiamento o l'innovazione che si vorrebbe raggiungere perché si concentrano sulle persone, aiutandole soprattutto ad abbandonare finalmente l'espressione 'Abbiamo sempre fatto così' che ne sintetizza l'esatto opposto".

Per questo **Tack tmi** Italy, branch italiana della società di **Gi Group** Holding che si occupa di Learning&Development, segnala le 5 competenze di agile management su cui investire davvero per agevolare il cambiamento sul piano dei risultati in termini di efficienza dei processi, ma soprattutto dal punto di vista relazionale, innescando fiducia tra le persone.

1) **Servant leadership**: per i manager significa saper coinvolgere e motivare le persone al cambiamento adottando un approccio di ascolto, accoglienza, agevolazione dell'altro fino alla gestione di potenziali conflitti che favorisca, oltre a un miglior coordinamento di team diversi tra loro e dislocati in remoto, anche una nuova cultura gestionale e decisionale e un cambio di mentalità.

2) **Responsabilità dell'ultimo miglio per tutti**: per i singoli vuol dire allenare, in particolare, la capacità di compiere l'ultimo passaggio, intesa come disponibilità e volontà reale di attuare il cambiamento richiesto.

3) **Capacità di sperimentare e accettare l'errore**, fondamentali per arrivare a innovare, imparando a fare qualcosa di diverso senza timori.

4) **Pragmaticità**: ovvero un'attenzione pratica e orientata ai risultati, che consente di affrontare in modo realistico le sfide e apportare continue modifiche ai processi per adattarsi rapidamente alle mutevoli circostanze.

5) **Soft skill**: i must have a tutti i livelli, comprendono competenze come l'intelligenza emotiva, la comunicazione efficace, la collaborazione, la gestione del tempo e l'organizzazione, il problem solving e la flessibilità che consentono alle persone di lavorare in modo sinergico, di adattarsi ai diversi ruoli e responsabilità all'interno di un team e di affrontare le sfide in modo creativo.

"L'agile management -spiega **Irene Vecchione** - si basa su cicli rapidi di apprendimento e adattamento, modalità che aiutano a superare le resistenze al cambiamento e a creare una cultura organizzativa più aperta e flessibile. Dal punto di vista dimensionale, interventi formativi di questo tipo sono utili sia per le pmi per aiutarle a controllare e sviluppare meglio la strategia nel suo complesso agevolando un nuovo mindset generale, sia per le grandi realtà per implementare la strategia stessa, fluidificandone processi e procedure di attuazione. Il risultato finale dovrebbe essere univoco per tutti; a livello soft, di pieno o anche ottimale coinvolgimento delle persone, fattore essenziale senza il quale non sono raggiungibili gli obiettivi di business, sul fronte hard, di reale semplificazione, per potersi avvantaggiare così anche delle opportunità dell'Intelligenza Artificiale, dall'individuazione di trend utili alla delega di attività routinarie o time consuming, per concentrarsi, invece, su quelle ad alto valore aggiunto".

In alcuni casi di utilizzo dell'agility una figura chiave potrebbe essere quella dello Scrum master, ovvero un facilitatore delle dinamiche di team che ha il compito di rimuovere gli ostacoli e promuovere la trasparenza per incoraggiare una piena collaborazione tra le persone per il raggiungimento di risultati.

In termini generali, allenarsi sulle soft skill richiede un impegno personale e una combinazione di formazione, esperienze sul campo, mentorship e auto-riflessione; si tratta di un processo continuo tra pratica, feedback e la volontà di adattarsi e migliorare



nel corso del tempo, importante oggi in tutti i contesti di lavoro.

