

# I territori della libertà, una call to action per il coaching

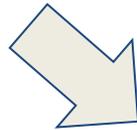
Un'esplorazione di come il futuro dell'organizzazione possa essere una call to action per il coaching

Luca Solari, Università degli Studi di Milano



# Traiettorie

Tecnologia



Tecnologia Sociale



Organizzazione



# Le nuove “domande” all’organizzazione

Come conciliare il coordinamento con la necessità di innovare e di utilizzare al meglio i tanti talenti delle persone nell’attività organizzativa?

Come liberare l’energia delle persone e costruire attorno alla libertà una dimensione collettiva?



# Due archetipi a confronto

## tradizionale

- Scomposizione delle attività elementari
- Efficientamento
- Definizione di standard
- Specializzazione del lavoro e dei ruoli
- Controllo

## futuro

- Modularità del rapporto tra attività e ruoli
- Innovazione iterativa
- Definizione di prototipi
- Specializzazione delle competenze e delle persone
- Purpose diffuso



# Elementi progettuali per il nuovo archetipo

1

Una infrastruttura di informazione, di comunicazione, di condivisione della conoscenza, di collaborazione e di scambio

2

Un sistema di ruoli basato su livelli multipli e stratificati di partecipazione rafforzati dall'estrema modularità delle attività

3

Una mappa interattiva di disegno e riprogettazione istantanea dell'organizzazione con una struttura dati, che fornisca continuamente evidenza di quel che sta succedendo a ciascuno

4

Un processo spontaneo di generazione di variazione attraverso un generatore di entropia nell'organizzazione

5

Una struttura dati, che fornisca continuamente evidenza di quel che sta succedendo a ciascuno

Si sta attuando una transizione epocale di archetipo organizzativo



# *...il più grande spettacolo dopo il Big Bang*

La solidità del sistema organizzativo taylor-fordista ha improntato tutto il mondo nel quale viviamo in modo così pervasivo da essere come l'acqua per i pesci... invisibile

La non pensabilità di un'organizzazione diversa è così radicata che tutti i modelli degli ultimi cent'anni sono nella sostanza dei palliativi, adattamenti periferici del modello stesso

Oggi, improvvisamente, siamo davanti ad un vero Big Bang organizzativo



slido

Indicate con degli aggettivi le caratteristiche dei territori organizzativi che pensate di dover percorrere alla fine del lungo tunnel del covid-19

 Start presenting to display the poll results on this slide.



# Un Big Bang in Flatlandia

I due assi dell'esplosione che viviamo sono:

- la dimensione della scomposizione tecnica delle attività con il correlato della loro separabilità
- la dimensione delle preferenze e delle lealtà delle persone

Quindi, a tutti gli effetti, un Big Bang socio-tecnico



# Un territorio (poco) esplorato

Il rapporto fondamentale tra coach e coachee non può non essere influenzato da questo sommovimento organizzativo

Coach e coachee sono insieme al confine di questo territorio completamente nuovo e condividono la necessità di un percorso di scoperta e apprendimento oltre le Colonne d'Ercole dell'organizzazione taylor-fordista



# e quindi? i miei 2 cents

- la mediazione del ruolo organizzativo diventa instabile
- prendono il sopravvento emozioni e sensazioni nuove e incerte
- il rispecchiamento diviene tridimensionale (un gioco di specchi)
- si rende necessario un diverso equilibrio nella relazione coach-coachee
- cambiano anche le coordinate spazio-temporali del rapporto?

