

Quanto è coinvolta la tua organizzazione in iniziative di smart working?

Per ognuna di queste tre domande, valuta la tua organizzazione su una scala da 1 a 7, dove 1=fortemente in disaccordo; 4=neutrale; 7=fortemente in accordo, e segui i consigli corrispondenti al tuo punteggio.

Stai condividendo i tuoi obiettivi in modo chiaro?

I tuoi Senior Manager stanno promuovendo attivamente una visione del futuro che comprende lo smart working.

I tuoi senior manager e middle manager condividono una visione comune dello smart working.

Impiegati e collaboratori comprendono i vantaggi del cambiamento.

Totale

Punteggio: Sopra 17: stai facendo un buon lavoro per coinvolgere la tua organizzazione. 7-17: evidenzia gli elementi critici e lavora con il tuo team per risolverli; Meno di 7: sviluppa iniziative specifiche per condividere gli obiettivi della trasformazione digitale tra tutti i membri dell'organizzazione.

Stai creando uno slancio sufficiente all'interno della tua organizzazione?

Tutti in azienda hanno la possibilità di prendere parte alle conversazioni che riguardano le nuove iniziative digitali.

Abbiamo identificato le persone più motivate, che possono aiutarci a coinvolgere nel processo gli altri membri dell'organizzazione.

Stiamo favorendo lo slancio attraverso la condivisione di traguardi rapidi che sono stati raggiunti.

Totale

Punteggio: Sopra 16: hai costruito uno slancio sufficiente nella tua organizzazione; 8-16: verifica quali sono gli elementi che non contribuiscono all'engagement, e sostituiscili con altri. Meno di 7: hai bisogno di progettare e attuare uno specifico programma di engagement.

Stai incoraggiando attivamente il processo di cambiamento culturale verso il digitale?

I senior manager hanno il ruolo di esempi attivi nel processo di adozione dello smart working.

Durante il processo di adozione delle nuove tecnologie, accettiamo i fallimenti e impariamo da essi.

Stiamo promuovendo e consolidando il cambiamento culturale necessario per l'adozione dello smart working.

Totale

Punteggio: Sopra 16: hai iniziato a cambiare la visione e la cultura della tua organizzazione; 7-16: individua i punti critici del processo, e lavora insieme al tuo team per risolverli; Meno di 7: è necessario iniziare a lavorare per attuare il cambiamento culturale richiesto per la Digital Transformation.

