Il capitale relazionale e le sfide del lavoro che sta cambiando

Analizzare come il capitale "relazionale" stia diventando sempre più centrale per i luoghi di lavoro del futuro: è questo il tema che il Gruppo Hera ha deciso di mettere al centro del convegno 2021 della propria corporate university HerAcademy, dal titolo "L'evoluzione delle dinamiche sociali e relazionali per la "rinascita" del lavoro", che si è tenuto oggi a Bologna, nella sede dell'azienda.
L'appuntamento ha coinvolto protagonisti del mondo d'impresa, accademici e professionisti che si sono confrontati sul palco della multiutility per ragionare insieme sulla centralità del fattore umano e "relazionale" e sulle altre dimensioni che caratterizzano gli attuali trend di evoluzione del modo di lavorare: la cultura aziendale e il senso di appartenenza, i modelli organizzativi, i comportamenti individuali e il funzionamento dei team, le dimensioni di spazio e tempo, i processi aziendali e l'evoluzione tecnologica.

Dopo l'introduzione del professore Giuseppe Soda, Dean della SDA Bocconi School of Management, il direttore d'orchestra Beatrice Venezi ha portato la propria testimonianza come leader di un team in un settore nel quale la pandemia ha fortemente condizionato la gestione delle relazioni, mentre Enrico Sassoon, Direttore di Harvard Business Review Italia, ha presentato in anteprima il progetto Macrotrends 2021-2022. La successiva tavola rotonda ha visto dialogare Odile Robotti, Amministratore Unico di Learning Edge, con Stefano Venier, Amministratore Delegato del Gruppo Hera, Fabio Fregi, Country Manager Google Cloud Italia, Riccardo Grassi, Direttore di Ricerca SWG, e Monica Poggio, Amministratore Delegato Bayer Italia.

Anche questa nuova edizione 2021-2022 del progetto Macrotrends fotografa con un'approfondita vista interdisciplinare la situazione del contesto attuale in cui il cambiamento avviene ad un ritmo che, in molti campi, si può definire esponenziale, e che per molti è frastornante. Seguire i cambiamenti, cogliere la direzione e la concretezza delle evoluzioni da uno stato all'altro, è estremamente complesso, con le grandi transizioni in atto che riguardano la dimensione climatica ed energetica, quella geo-politica, quella economico-finanziaria, quella tecnologica ed infine quella del funzionamento dei mercati e delle imprese.

“In questi ultimi due anni il lavoro è stato oggetto di grandi cambiamenti. Siamo di fronte a nuove dinamiche, che in parte stiamo già vivendo, e questo processo evolutivo va governato e guidato, cercando di coglierne le opportunità – commenta **Tomaso Tommasi di Vignano, Presidente Esecutivo del Gruppo Hera** –. Nel Gruppo Hera abbiamo scelto di farlo prima di tutto favorendo lo sviluppo di un’idea di organizzazione come comunità e come ambiente sociale. Inoltre, investiamo continuamente sulla crescita delle nostre persone, convinti che l’aggiornamento continuo delle nostre competenze sia sempre stata una scelta vincente. Le occupazioni del futuro non coincideranno, almeno in parte, con quelle di oggi, e bisogna arrivare pronti, favorendo in particolare lo sviluppo di nuove competenze specialistiche e anche di comportamenti collegati ai nuovi modi di lavorare. Il convegno HerAcademy di oggi è stata un’occasione di confronto con relatori di spessore per riflettere sul futuro del mondo professionale e sulla crescente importanza delle relazioni umane in un mondo che cambia a ritmo esponenziale”.

“Lo scopo aziendale, quello che conferisce significato al lavoro svolto, è uno dei principali collanti organizzativi – dichiara **Stefano Venier, Amministratore Delegato del Gruppo Hera** –. A tal proposito, mi preme sempre ricordare l’articolato e partecipato percorso aziendale di definizione del nostro purpose, entrato in conclusione a far parte del nostro statuto. Il distanziamento e il lavoro da remoto hanno rischiato di deteriorare le nostre reti di relazioni, tuttavia la comunità sociale e le connessioni all’interno e all’esterno dell’organizzazione sono risultate centrali e hanno rappresentato un efficace strumento di inclusione, inteso non solo in termini di platea di chi può beneficiare di qualcosa, ma anche di chi può fare qualcosa, nella cornice di uno scopo aziendale profondamente partecipato”.

(comunicato Gruppo Hera)