

Comunicato stampa

IdéeSport e agilità: la Fondazione intraprende un nuovo percorso

Bellinzona, 4 giugno 2020 – La Fondazione IdéeSport ha deciso di intraprendere un nuovo percorso e introdurre nuove modalità di lavoro. La Fondazione farà a meno delle gerarchie per organizzarsi in cerchi, affidare più responsabilità ai collaboratori e promuovere una collaborazione basata sulla fiducia e sul piacere di lavorare assieme. Con questa trasformazione, la Fondazione desidera reagire in modo più diretto ai cambiamenti e ai bisogni della società e ha già avuto conferme della validità di una struttura agile.

Le organizzazioni si trovano di fronte a una sfida: le richieste così come i fattori d'influenza esterni sono sempre più rapidi, complessi e stratificati. A ciò si aggiungono le esigenze dei collaboratori rispetto a flessibilità e opportunità nel lavoro così come un buon equilibrio tra vita professionale e privata. Nuove modalità di lavoro e forme di collaborazione sono dunque necessarie. Un numero sempre maggiore di organizzazioni e aziende si china sulle tre domande «cosa» facciamo, «come» lo facciamo e, anche, «perché» lo facciamo. «Questo «perché» è un elemento centrale nel mondo delle fondazioni poiché un'organizzazione senza scopo di lucro svolge importanti compiti sociali e per il bene comune e offre un contributo fondamentale al funzionamento della società nel suo complesso», riferisce Sandro Antonello, responsabile HR & sviluppo organizzativo presso IdéeSport. «Le forme di lavoro agili costituiscono, a nostro parere, una base ideale per la realizzazione dei «perché»».

Una sfida considerevole ma anche un arricchimento

A maggio 2019 i collaboratori della Fondazione IdéeSport hanno deciso di diventare un'organizzazione agile. La Fondazione desidera così rispondere ai cambiamenti in modo sempre più flessibile e rapido, creare maggiori opportunità di innovazione e arricchire il lavoro dei propri collaboratori. IdéeSport è una delle prime organizzazioni no profit in Svizzera a intraprendere il percorso verso l'auto-organizzazione. In pieno spirito «agile», la Fondazione vuole comunicare con trasparenza le conoscenze acquisite in questo processo e metterle a disposizione di altre organizzazioni.

I collaboratori assumono nuove responsabilità

L'intero progetto di trasformazione è gestito da dieci collaboratori. L'attuale direzione svolge unicamente un ruolo consultivo, mentre la responsabilità è in seno al team del progetto. Il lavoro è organizzato secondo scrum, con il team del progetto che accompagna i collaboratori nella graduale trasformazione in organizzazione agile. Le esperienze maturate vengono condivise e raccolte a scadenza regolare per consentire lo sviluppo continuo dell'organizzazione. Il team del progetto si orienta ai principi della conduzione collegiale e decide autonomamente in che modo IdéeSport andrà a costituirsi e collaborare.

I primi traguardi sono già stati raggiunti

I primi risultati importanti sono già visibili: è stata ad esempio sviluppata la nuova struttura organizzativa a cerchi. Diversamente dalle strutture lineari rigide e molto gerarchiche, nella struttura a cerchi i singoli team lavorano in modo indipendente e si assumono molte più responsabilità. Un ulteriore aspetto degno di nota riguarda l'abolizione del ruolo di responsabile regionale e l'assunzione del nuovo direttore da parte dei collaboratori. Nei mesi a venire il team agilità si occuperà soprattutto dello sviluppo della cultura dell'organizzazione, della creazione di singole unità organizzative e di

canali di scambio. Un passo significativo sarà compiuto alla fine del 2020 con lo scioglimento del Consiglio di direzione.

Agilità non significa mancanza di leadership o anarchia

L'abbandono dello stile di conduzione classico a favore dei principi della conduzione collegiale costituisce un aspetto fondamentale nel processo di trasformazione. In questo modo i processi gestionali della Fondazione non sono più di competenza di singole persone bensì ampiamente condivise dai collaboratori. Se da una parte ciò significa che questi ultimi acquisiscono maggiori responsabilità e competenze, dall'altra comporta un forte cambiamento nel ruolo della direzione e del direttore: all'interno della Fondazione svolgerà infatti una funzione di coaching e coordinazione ma non direttiva. Agilità è però molto più di una conduzione collegiale: vi fanno parte strutture e processi agili così come un cambiamento nella cultura dell'organizzazione. Di conseguenza, nelle organizzazioni agili non manca una leadership né sono caratterizzate da una base democratica. Allo stesso modo, auto-organizzazione non significa assenza di regole e strutture: esistono regole, processi, ruoli e canali chiari per evitare incertezze. Le strutture e i processi sono costantemente discussi e ottimizzati. A questo scopo vengono create delle condizioni quadro, come ad esempio una matrice in cui viene stabilito chi decide cosa e come.

Reagire rapidamente alle esigenze della società

Le strutture e i processi agili recentemente introdotti così come il nuovo modo di pensare sono già tornati utili alla Fondazione IdéeSport: in seguito al blocco causato dal Covid-19, IdéeSport ha ideato nel giro di poche settimane un nuovo progetto di movimento per i bambini, trovato dei partner finanziari e dei Comuni in diverse regioni della Svizzera in cui attuarlo già durante le vacanze scolastiche estive. Ciò è la dimostrazione che la nuova modalità lavorativa consente a IdéeSport di reagire rapidamente ai cambiamenti e rispondere alle esigenze immediate della società. I collaboratori hanno gestito in modo competente le nuove responsabilità e al contempo sono cresciuti professionalmente. Lena Kopp, membro del team agilità, precisa: «Il progetto migliore nasce quando il team può essere costituito in modo flessibile, tenendo conto dei punti di forza, delle esperienze e delle risorse; quando vengono ascoltate le idee di tutti e i processi decisionali sono brevi. Grazie a un nuovo modo di pensare e agli strumenti adatti si raggiunge rapidamente l'obiettivo e tutti si impegnano al massimo perché è anche il 'loro' progetto.»

Alla fine del 2021 la trasformazione in organizzazione agile sarà conclusa. Il progetto sarà però tutt'altro che terminato: nell'ottica di una organizzazione che apprende, un team di collaboratori continuerà in modo costante a confrontarsi sui temi dell'agilità e sulla relativa applicazione nella Fondazione.

In breve: la Fondazione IdéeSport

La Fondazione IdéeSport si impegna nell'ambito dello sviluppo e della crescita dei bambini e dei giovani. Essa utilizza lo sport come mezzo per la prevenzione delle dipendenze, la promozione della salute e dell'integrazione sociale. Con i suoi programmi, IdéeSport apre spazi - altrimenti inutilizzati - per lo sport e per il movimento, gettando le basi per il superamento delle differenze culturali e sociali. Bambini e giovani dovrebbero potersi muovere regolarmente e gratuitamente, incontrarsi e condividere esperienze con i propri coetanei, indipendentemente dal genere, dall'origine, dallo stato sociale o dal credo. In tutti i programmi, bambini e giovani partecipano attivamente ai processi decisionali e rafforzano così le proprie competenze sociali e l'autostima.

Durante la stagione 2019/2020 47'334 partecipanti hanno preso parte ai 2'705 pomeriggi e serate offerti sul territorio nazionale. La Fondazione IdéeSport è stata di recente premiata con il Prix Jeunesse per il suo programma ventennale MidnightSports.

Per ulteriori informazioni:

Sandro Antonello, responsabile HR & sviluppo organizzativo, Fondazione IdéeSport
Tel. 079 633 22 73 | sandro.antonello@ideesport.ch | www.ideesport.ch