

MAGGIO 2019



# AMI-Q AGILE MINDSET QUESTIONNAIRE

STRUMENTO PER  
LA VALUTAZIONE DEL  
DIGITAL MINDSET

Prepared by Maria Santa Ferretti

*Work and Organizational  
Psychologist - Psychometrist*

## PERCHÉ UN NUOVO STRUMENTO?

La trasformazione digitale richiede lo sviluppo di un nuovo modo di operare e di **nuove competenze** per migliorare la gestione dei processi di innovazione e digitalizzazione.

È un cambiamento che riguarda le persone e le competenze trasversali che ogni individuo, in una moderna organizzazione, deve possedere per apprendere, collaborare, risolvere i problemi e raggiungere gli obiettivi.

Si tratta di saper cogliere le opportunità che l'innovazione tecnologica può apportare nel contesto organizzativo per **favorire il cambiamento**. Se pensiamo alle figure manageriali di oggi e di domani, diventa fondamentale saper introdurre e orientare al cambiamento agendo su quelle competenze che vanno, non solo, dalla profonda cultura e conoscenza del mondo digitale, ma anche alle capacità individuali di relazione, di comunicazione, alle competenze organizzative e di gestione del cambiamento, alle capacità di comprendere e anticipare le logiche di mercato. In altre parole, i nuovi e-Leaders sono Ambasciatori dell'Innovazione all'interno della propria organizzazione e proprio per questo hanno il compito di far percepire tale innovazione come qualcosa di piacevole, ma hanno anche l'onere di sperimentare strade nuove, spesso disseminate di ostacoli, di apprendere da scelte sbagliate e **adattarsi velocemente** al contesto mutevole.

## COSA È NECESSARIO?

**La conoscenza approfondita della materia di competenza, l'esperienza nel ruolo e le competenze tecnico-professionali, oggi da sole non bastano più.**

Sono necessarie delle particolari Soft Skills, vale a dire specifiche caratteristiche personali importanti in qualsiasi contesto lavorativo, perché capaci di influenzare il modo di agire di fronte alle richieste dell'ambiente lavorativo: si tratta di competenze comportamentali trasversali estremamente importanti per gestire gruppi di lavoro e progetti, pianificare attività, risorse e tempistiche.

**Ma quali sono quelle indispensabili per lavorare efficacemente all'interno di contesti impegnati ad affrontare la sfida del cambiamento?**



## PERCHÉ È NECESSARIO?

Quando si parla di competenze trasversali, o “soft” per intenderci, si fatica a trovare un quadro teorico e interpretativo univoco per la loro classificazione: nei decenni, infatti, si sono avvicendate teorie, modelli e strumenti per la loro rilevazione e, ovviamente, per la quantificazione dei livelli di efficacia posseduti dalle persone nelle organizzazioni. Probabilmente i modelli del passato sono diventati, se non obsoleti, almeno non sufficientemente adeguati a raccogliere e gestire le **sfide** che la **trasformazione digitale** impone, se consideriamo che non è ancora disponibile un numero sufficiente di case studies che consentano di identificare le best practices aziendali cui far riferimento.

## IL NOSTRO OBIETTIVO

Abbiamo deciso di raccogliere la sfida e di sviluppare un nuovo strumento che identificasse il **Mindset Agile** delle persone, ovvero quell'insieme di predisposizioni ad agire efficacemente nei contesti organizzativi ad alta trasformazione. Perché? Per mappare le risorse delle persone nelle organizzazioni, identificare quelle a cui affidare il cambiamento, per implementare programmi di sviluppo di quelle capacità “critiche” che consentono all'azienda di affrontare e superare le sfide in cui è impegnata.

## DA DOVE ABBIAMO COMINCIATO

Siamo partiti dall'esame attento della letteratura – soprattutto internazionale - disponibile in materia, per poi concentrarci sulle migliori pratiche ed esperienze organizzative sul tema, identificando le caratteristiche personali più predittive in termini di efficacia comportamentale in contesti mutevoli e ad alta trasformazione.

Per iniziare a tarare il nuovo tool, abbiamo puntato sul target dei **Millennials**, in particolare su quello della cosiddetta "generazione z": infatti, attraverso la partnership con l'Università degli Studi di Pavia e con il C.OR (Centro di Orientamento Universitario), in occasione del Career Day del 2018, siamo riusciti a profilare centinaia di laureandi e neolaureati.

In questo modo, siamo arrivati alla prima **validazione dello strumento** che ne ha messo in luce le qualità metriche e ha permesso di scoprire, dalle risposte fornite e dalle analisi statistiche, quanto ad esempio una delle sue componenti, la **Mental Agility** fosse la caratteristica più importante e correlata all'utilizzo efficace delle tecnologie digitali.

## DOVE SIAMO RIUSCITI AD ARRIVARE

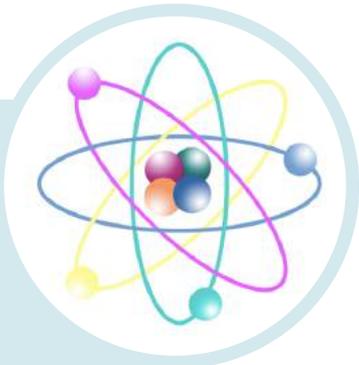
Abbiamo dunque deciso di elaborare un modello integrato in grado di coniugare caratteristiche personali e attitudini digitali e lo abbiamo utilizzato in azienda su popolazioni di lavoratori appartenenti a generazioni differenti, a supporto dell'HR Manager e delle decisioni strategiche organizzative.

**Con più di 1200 somministrazioni e un solido modello scientifico alla sua base, oggi siamo orgogliosi e lieti di presentarvi il nostro ultimo nato: l'AMI-Q – Agile Mindset Questionnaire.**

## AMI-Q: DI CHE COSA SI TRATTA?

“È un questionario multidimensionale self-report che, basandosi sulla teoria e sul modello della Learning Agility, consente di valutare le “smart soft skills”, ossia le competenze trasversali che vengono richieste per affrontare in modo proattivo e flessibile le sfide in contesti organizzativi mutevoli e fortemente digitalizzati.”





## LE DIMENSIONI INDAGATE

### PERSONAL AGILITY

#### Mental Agility

Le persone con un punteggio elevato in Mental Agility sono caratterizzate da una costante curiosità verso nuove esperienze e nell'apprendere cose nuove.

Essa è composta da:

- **Learning Orientation**, ovvero quanto si è curiosi verso nuove esperienze e cose da imparare.
- **Exploring Mindset**, ossia quanto si è incline ad indagare, esplorare ed approfondire situazioni o problemi per scoprirne le cause.

#### Change Agility

Le persone con un punteggio elevato in Change Agility si caratterizzano per la loro predisposizione ad innovare continuamente, a mettere in discussione soluzioni già sperimentate per migliorarle o crearne di nuove. Essa è composta da:

- **Improvement of Solutions**, ossia quanto si è portati a cercare e implementare soluzioni sempre nuove.
- **Creative Flow**, ovvero quanto si è incline a utilizzare l'intuito e l'immaginazione per risolvere i problemi.

### People Agility

Le persone che ottengono un punteggio elevato in People Agility sono caratterizzate dalla volontà di comprendere il comportamento altrui, di adattarvi la comunicazione e di costruire relazioni interpersonali collaborative basate sulla fiducia. Essa è composta da:

- **Collaboration**, cioè quanto si è incline a collaborare, condividendo informazioni e spendendosi per la realizzazione di obiettivi di gruppo.
- **Mentoring**, ovvero quanto si è propensi a porsi come punto di riferimento, offrendo aiuto e supporto agli altri.

### Results Agility

Le persone che ottengono punteggi elevati in Results Agility affrontano e si adattano facilmente ai cambiamenti della propria vita sia personale, sia professionale.

Essa è composta da:

- Focus on **Challenge**, ovvero quanto si è propensi a mostrare “spirito d’iniziativa” nell’intraprendere e cimentarsi in nuove sfide e nel realizzarle con fiducia e tenacia.
- **Adaptability**, ovvero la capacità di reagire in maniera funzionale alle situazioni inaspettate o incerte.

# LE DIMENSIONI INDAGATE

## DIGITAL AGILITY

Le quattro dimensioni precedentemente descritte si integrano con quelle che seguono:

### **Digital Learning**

L'area Digital Learning misura quanto si è propensi ad utilizzare gli strumenti digitali per imparare le cose che interessano. Viene abbinata alla Mental Agility.

### **Digital Problem Solving**

L'area Digital Problem Solving valuta quanto si fa ricorso al web per aiutarsi a risolvere nuovi problemi. Viene abbinata alla Change Agility.

### **Digital Communication**

L'area Digital Communication misura quanta attitudine e conoscenza si possiede nella comunicazione digitale. Viene abbinata alla People Agility.

### **Digital Safety**

L'area Digital Safety valuta quanto si è consapevoli dell'importanza e si attuano comportamenti a tutela della sicurezza dei dati, della privacy personale, nonché della reputazione online. Viene abbinata alla Results Agility.

## A CHE COSA SERVE

### QUANDO UTILIZZARLO

Pensato per essere utilizzato in maniera versatile sia con neolaureati in ingresso nel mercato del lavoro, sia con popolazioni senior (middle e top managers, professionals, ruoli impiegatizi in genere), *l'AMI-Q* è **lo strumento ideale per:**

- comprendere il livello di prontezza della popolazione aziendale alla trasformazione digitale;
- mappare le digital soft skills della propria popolazione aziendale;
- valutare le differenze generazionali;
- valorizzare il potenziale nelle pratiche di selezione e in quelle di sviluppo,
- identificare le persone più adatte a far parte di team virtuali;
- individuare le risorse a cui affidare il cambiamento;
- progettare azioni di reverse mentoring.





## KOLBRAIN

CHI SIAMO

“*Appassionati di Ricerca,  
Persone e Organizzazioni*”

Kolbrain nasce nel 2016 per supportare le organizzazioni nel processo di valutazione del **Capitale Umano**.

Il nostro **team** si compone di ricercatori, psicometristi e consulenti HR con diversi livelli di seniority.

Poniamo attenzione e cura sui processi di valutazione: ne conosciamo i potenziali bias e, sapendo come affrontarli, costruiamo soluzioni condivise creando **innovazione**.

Abbiamo una pluriennale esperienza nella **consulenza manageriale** che ci consente di integrare le best practices aziendali all'interno dei nostri modelli, orientandoci verso soluzioni innovative, pratiche e strettamente connesse con gli obiettivi strategici delle organizzazioni. Contribuiamo allo sviluppo della conoscenza del settore partecipando a **ricerche scientifiche** in partnership con Enti e Istituzioni quali Università e Centri di Ricerca.

## KOLBRAIN

CHE COSA FACCIAMO

### Strumenti psicometrici

Realizzati secondo i più elevati **standard scientifici**, i nostri strumenti coniugano in un unico modello interpretativo le teorie più apprezzate a livello internazionale e le best practices organizzative.

Pensati per soddisfare le esigenze di **selezione, sviluppo, formazione e coaching**, i nostri strumenti possono essere utilizzati per:

- **Individuare** i potenziali ai fini dello sviluppo di carriera;
- **Creare** team e individuare il leader;
- **Identificare** le risorse interne cui affidare la gestione del cambiamento;
- **Riorganizzare** i percorsi di carriera;
- **Valutare** le aree di sviluppo in attività di career counseling.

### Soluzioni su misura

- Consulenza HR
- Personalizzazione della reportistica
- Creazione di norme e benchmark
- Validazione di tools aziendali



*Sviluppa le tue idee con il metodo giusto.*

PER AVERE MAGGIORI  
INFORMAZIONI,  
CONTATTACI E RICHIEDI  
LA PROVA GRATUITA  
DELLO STRUMENTO.

KOLBRAIN  
Via Emilia 24/A, Pavia

[info@kolbrain.com](mailto:info@kolbrain.com)  
[www.kolbrain.com](http://www.kolbrain.com)