

arper

L'evoluzione
organizzativa
scommette sulla
leadership diffusa



Arper = arredamento + per

arper

Il Gruppo Oggi



Arper ha 15 spazi espositivi, di cui 6 sono sede delle filiali del Gruppo:



Europa:
Milano, Monastier di Treviso
(Headquarter), Londra
(Arper UK), Oslo, Stoccolma,
Amsterdam,
Monaco, Colonia.



America:
Los Angeles, Chicago,
New York (Arper USA), Città
del Messico (Arper LATAM)



Medio Oriente:
Dubai (Arper Middle East)



Asia:
Singapore, Tokyo (Arper Japan),
Shanghai (Arper China)

A longtime partnership in Australia

Una rete distributiva che copre
oltre 90 paesi.
Il 90% del fatturato proviene dalle
esportazioni.

arper

VALORI
VISION
MISSION

arper

Concetti fondativi: la strategia del brand

La strategia del brand Arper

SIAMO ...

Un brand di design globale che crea prodotti per ogni stile di vita

LA NOSTRA VISIONE È...

A BEAUTIFUL, VITAL WORLD.

PER FARE QUESTO ASPIRIAMO A...
(LA NOSTRA MISSIONE)

Creare spazi e soluzioni per il progetto di vita - **The Project of Living**

CI GUIDANO (I NOSTRI VALORI)

Responsabilità

Apertura

Cura

Immaginazione

Coraggio

E LE NOSTRE PRIORITÀ DI
LUNGO TERMINE ...

Essere in sintonia
col pianeta

Interpretare la longevità e
i cambiamenti demografici

Creare armonia negli spazi e
nelle relazioni

Valorizzare l'identità
culturale di Arper

IL NOSTRO TONO DI VOCE È...

Ottimistico

Intuitivo

Vivo

IL NOSTRO DESIGN È ...

Problem-Solving

Versatile

Essenziale

Centrao sul vivere

Inclusivo

I NOSTRI PRODOTTI ESPLORANO ...

**Geometrie
essenziali**

**Forme
morbide**

**Eleganza
casuale**

**Attitudine ai
materiali**

LA NOSTRA OFFERTA È...:

Soluzioni e prodotti empatici e duraturi, che esprimono comprensione dei nostri modi di vivere

arper

ARPER
PER LA CULTURA

arper

Lina Bo Bardi—
Bowl Chair



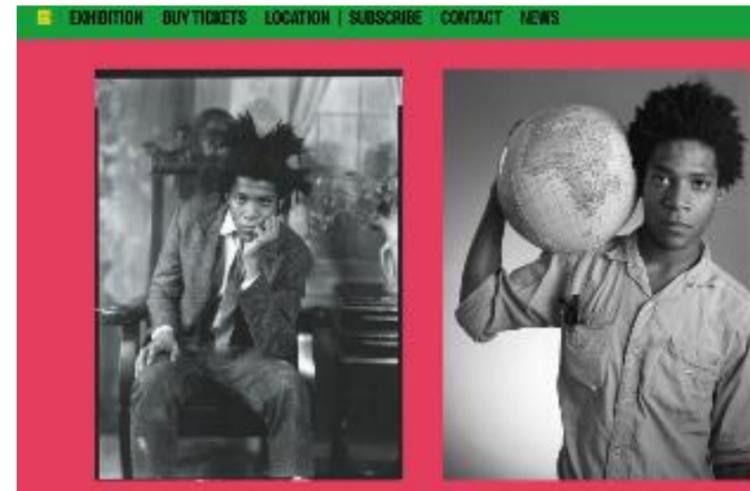
Guggenheim
Intrapresa

The Design
Museum



Museo Bailo,
Treviso

Biennale di Venezia—
Padiglione Italia 2016



Jean Michel
Basquiat
NYC

A Lot With Little

"A Lot With Little è un affascinante viaggio nell'architettura, che in questo progetto esprime al meglio la sua vocazione di ascolto e accoglienza dei bisogni delle persone, in contesti e momenti diversi delle loro vite. Sostenere e promuovere questo progetto per noi significa dare eco ad un messaggio potente: in architettura – come nel design – si deve progettare per le persone prima di tutto, per offrire soluzioni nuove e utili alle loro necessità."

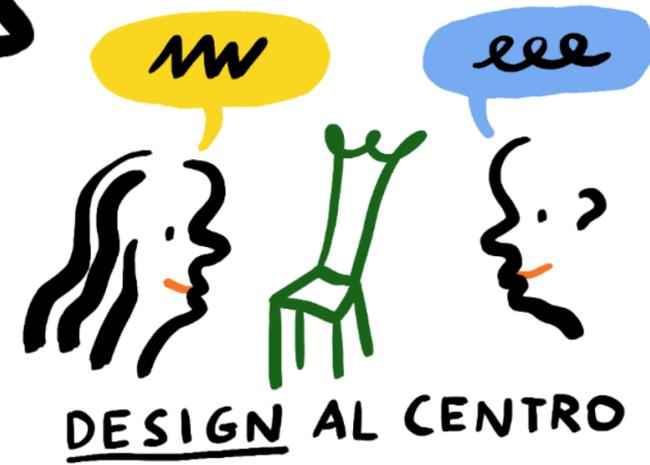
Roberto Monti, Arper CEO



CHANGE MANAGEMENT PLAN



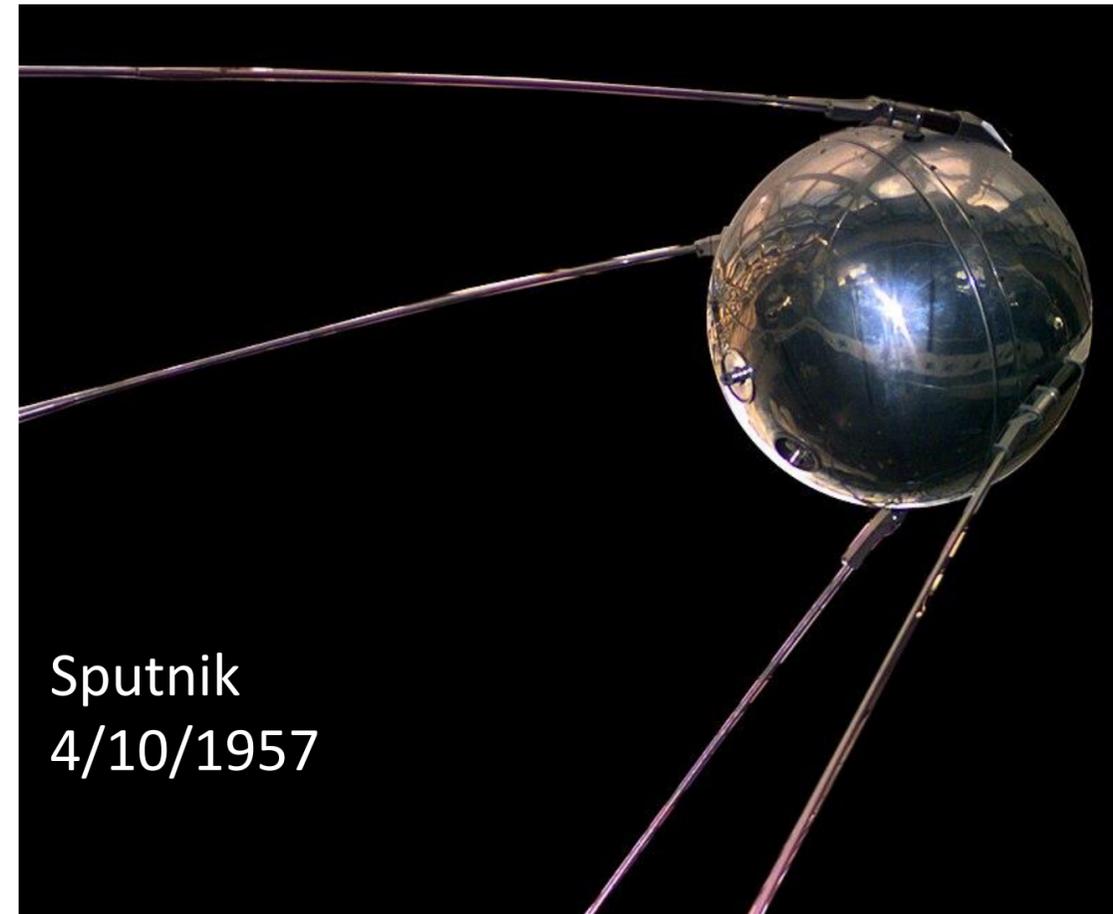
10 JOBS in 5 YEARS



PERCHE'?

arper

LO SPUTNIK MOMENT: DAL FALLIMENTO ALLA LUNA



Sputnik
4/10/1957

COSTRUIRE UNA FORTE CULTURA AZIENDALE IN CUI LE PERSONE SIANO AL CENTRO

La nostra cultura aziendale si plasma attraverso le nostre azioni, si fonda sui valori aziendali ai quali aspiriamo, e dipende da quanto valore diamo alle persone.

10 Jobs in 5 Years è un percorso di profonda trasformazione. E le grandi sfide richiedono grandi cambiamenti, che ci portano a stringere un forte legame con le nostre persone, promuovendo lo sviluppo di una cultura incentrata proprio sulle persone, che le metta al centro di tutte le iniziative aziendali, assicurando così all'azienda un grande vantaggio competitivo: l'impegno delle persone e il loro contributo al successo aziendale e alla costruzione di una solida cultura per il futuro.

Pushing the change

Il Manager generativo

Ispirare la competenza:

- Custodire i legami
- Liberare autonomia
- Diffondere il sogno
- Creare generatività



Arper Flow

Lo Smart Working
«libero» in Arper

Young Shaker



- Avviare un dialogo aperto e costruttivo tra le diverse generazioni che valorizzi l'unicità dei singoli individui
- Rendere i giovani protagonisti e attivamente coinvolti nel processo di cambiamento; creando un nuovo cocktail all'interno della strategia di Ten Jobs in Five years
- Diffondere ottimismo e rafforzare la cultura positiva nell'implementazione della strategia One Arper

Smart Empowerment

- **Osservare**, identificare i comportamenti che sono espressione di una competenza o di un valore aziendale
- **Riconoscere**, ovvero ricondurre i comportamenti osservati a competenze specifiche
- **Costruire** piani di sviluppo
- **Restituire** feedback e piano di sviluppo come momento di apprendimento

Engagement, Well Being & Community



Aumento del potere d'acquisto delle persone Arper attraverso l'accesso ad un un Portale di Vantaggi



Tutte le persone al centro – attività di volontariato



Percorsi di *knowmadismo culturale* attraverso video stimolanti e curiosi, accuratamente selezionati per attivare il dialogo e la circolazione di idee.

**Bonus
Baby**

Bonus Nuovi Nati



Lunch &



Link
Il costo del pranzo è totalmente a carico Arper e potrebbe essere con il nostro CEO



Part-

time4You
Part-time per il tempo delle mamme

NextOrganizationArp
er

arper

LEADERSHIP DIFFUSA

La leadership diffusa è un cambiamento radicale del paradigma su cui si fondano la maggior parte delle aggregazioni umane, tra queste le aziende, che fondano la loro struttura vitale sulla presenza di un leader unico.

Questa forma di semplificazione concettuale può essere utile ma appare iniqua oltre che pericolosa per gestire sistemi complessi che si muovono in ambienti dinamici ed in continua evoluzione.

Nella nuova prospettiva non esiste più la figura del leader tradizionale, ma emerge l'idea di una leadership collaborativa, empatica e condivisa (olocrazia).

Pertanto si può essere sia leader in un determinato momento che follower in un altro.

Il progetto evolutivo

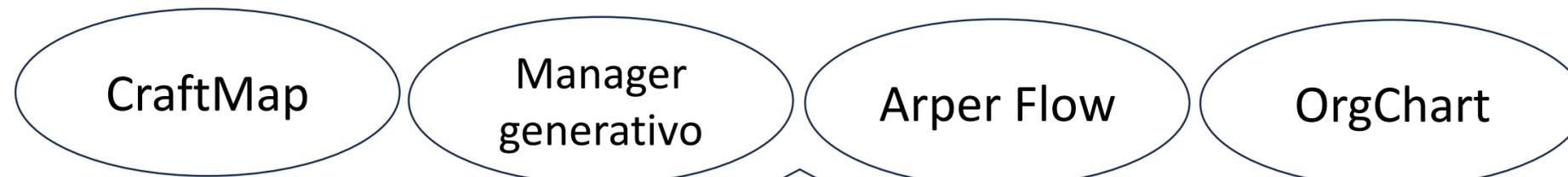
High Performing Organization



Holocracy



Organizzazione matriciale



Organizzazione
piramidale

arper

HPO – ARPER STATUS QUO

Where are we on our path to High Performance?

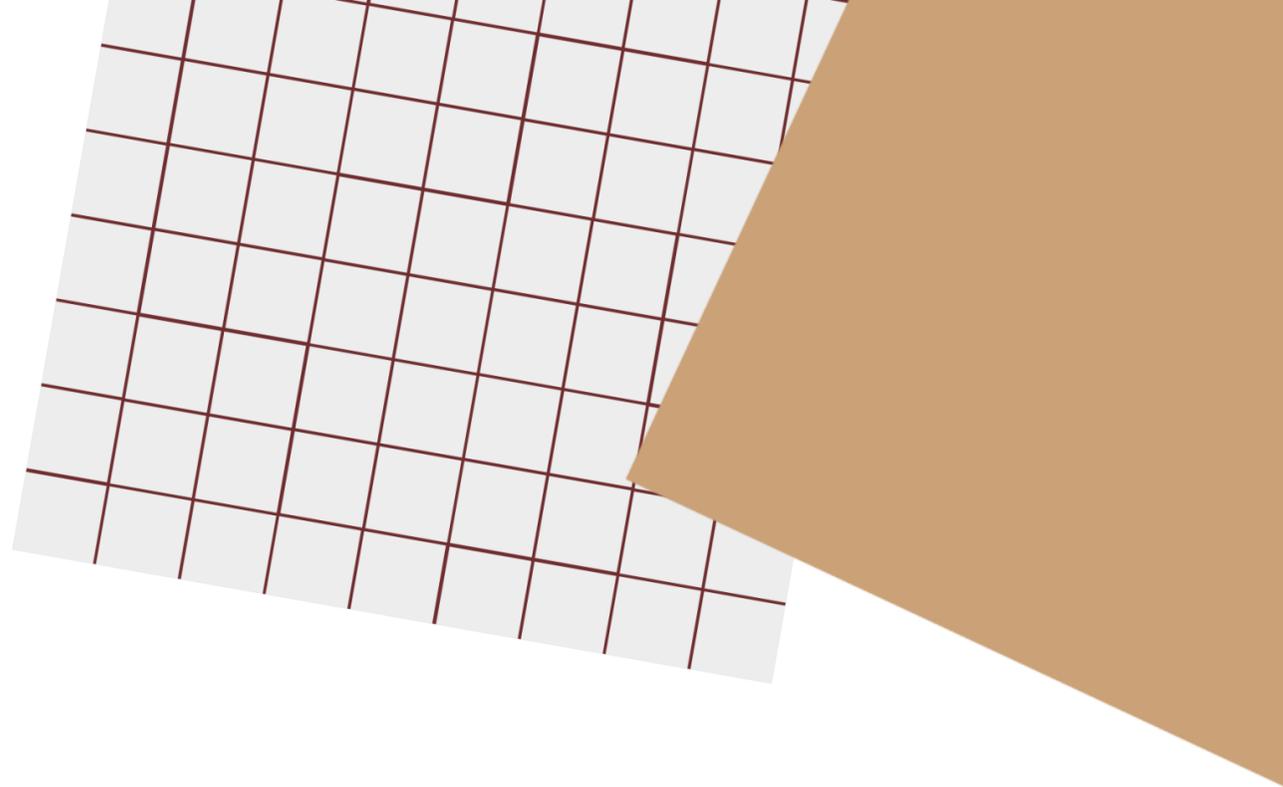
A paradigm defines and creates social reality. It is the set of unconscious assumptions people carry with them by which they make sense of what they experience. People who act in different paradigms appear to each other to act and think in confusing, unpredictable, irrational, and immoral or unethical ways.

Paradigm Dimension	Reactive	Responsive	Proactive	High Performing
Time Frame	Past	Present	Future	Flow
Focus	Diffused	Output	Results	Excellence
Planning	Justification	Activity	Strategy	Evolution
Change Mode	Punitive	Adaptive	Planned	Programmed
Management	Fix Blame	Coordination	Alignment	Navigation
Structure	Fragmented	Hierarchy	Matrix	Networks
Perspective	Self	Team	Organisation	Culture
Motivation	Avoid Pain	Rewards	Contribution	Actualisation
Development	Survival	Cohesion	Attunement	Transformation
Communication	Force Feed	Feedback	Feed Through	Feed Through
Leadership	Enforcing	Coaching	Purposing	Empowering

**Le strutture piramidali tradizionali
chiedono troppo a troppo pochi e non
abbastanza a tutti gli altri.**



Gary Hamel



Grazie per l'attenzione



arper.com

