

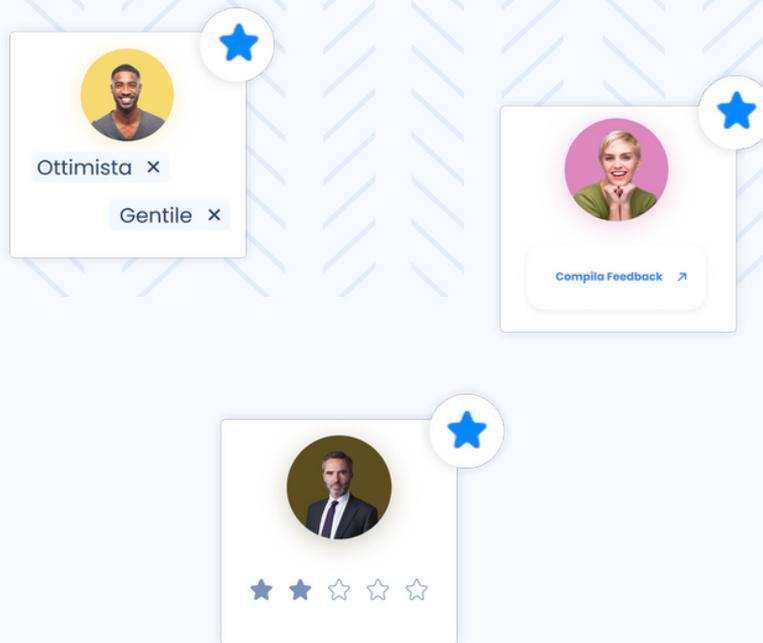


# LINKHUB

# 360

Rendi la tua organizzazione  
autonoma nell'individuare i talenti.

# PERCHÉ È IMPORTANTE VALUTARE LE PERSONE?



**LinkHub 360** è rivolto a tutte quelle organizzazioni che vogliono avere una valutazione periodica e oggettiva del personale, in modo da valorizzare i propri talenti senza impattare negativamente le performance.

Più l'organizzazione cresce e più diventa complicato farsi una idea chiara delle capacità di ogni singolo dipendente e collaboratore, anche perché spesso siamo sprovvisti degli strumenti per valutarli.

Per questo motivo spesso non si riesce a individuare e valorizzare il merito, allontanando i talenti dall'azienda.

Perdere un talento è un grave danno per ogni azienda, mentre crearne di nuovi è il segreto del successo.

# I 4 PRINCIPALI ERRORI DA EVITARE NELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

01

## **Usare gli Obiettivi aziendali**

Quando si lega il sistema di valutazione del personale al proprio sistema di gestione delle performance, entrambi ne escono sconfitti. Tutte le persone cominciano ad avere l'interesse a darsi Obiettivi poco sfidanti, per prendersi meno rischi possibili. Chi vince questo "gioco al ribasso" sembra più bravo, mentre chi perde è sempre l'azienda.

02

## **Chiedere a poche persone**

Chiedere una valutazione solo ad una ristretta cerchia di persone, ci fa cadere vittima di pregiudizi spesso inconsapevoli e la soggettività di un singolo. In più, se le domande non vengono strutturate in modo scientifico, sono loro stesse a portare la valutazione fuori strada.

# I 4 PRINCIPALI ERRORI DA EVITARE NELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

03

## **Non fidarsi del feedback collettivo**

Pensare che possano esistere dei parametri "oggettivi al 100%" è una chimera perché qualcuno deciderà sempre se un valore è da considerarsi "verde o rosso". I migliori parametri oggettivi da cercare sono quelli che riflettono il giudizio professionale delle nostre persone, grazie alle giuste domande: più persone sono coinvolte e più il giudizio diventerà oggettivo.

04

## **Avere una mappatura non aggiornata**

Le strutture societarie cambiano, i ruoli pure e le persone a cui chiedere un feedback mutano di continuo. Per intercettarle c'è bisogno di un sistema di mappatura sempre aggiornata: il rischio è ritrovarsi a fare domande alle persone sbagliate.

# QUAL È LA SOLUZIONE?

**LinkHub 360** è una soluzione semplice, intuitiva ed efficace per ottenere una valutazione periodica, oggettiva e sempre aggiornata delle **capacità tecniche, strategiche e relazionali di ogni persona.**

Il segreto è...

# FARE LE DOMANDE GIUSTE ALLE PERSONE GIUSTE



# LINKHUB 360 IN BREVE



## Mappatura aggiornata

Centinaia di domande per ogni utente saranno veicolate, in base ai suoi ruoli e le sue competenze, evitando domande e risposte non rilevanti.



## Semplice da usare

La piattaforma è semplice e consente ad ogni persona di dare e ricevere un feedback in pochi semplici click.



## Co-design con esperti

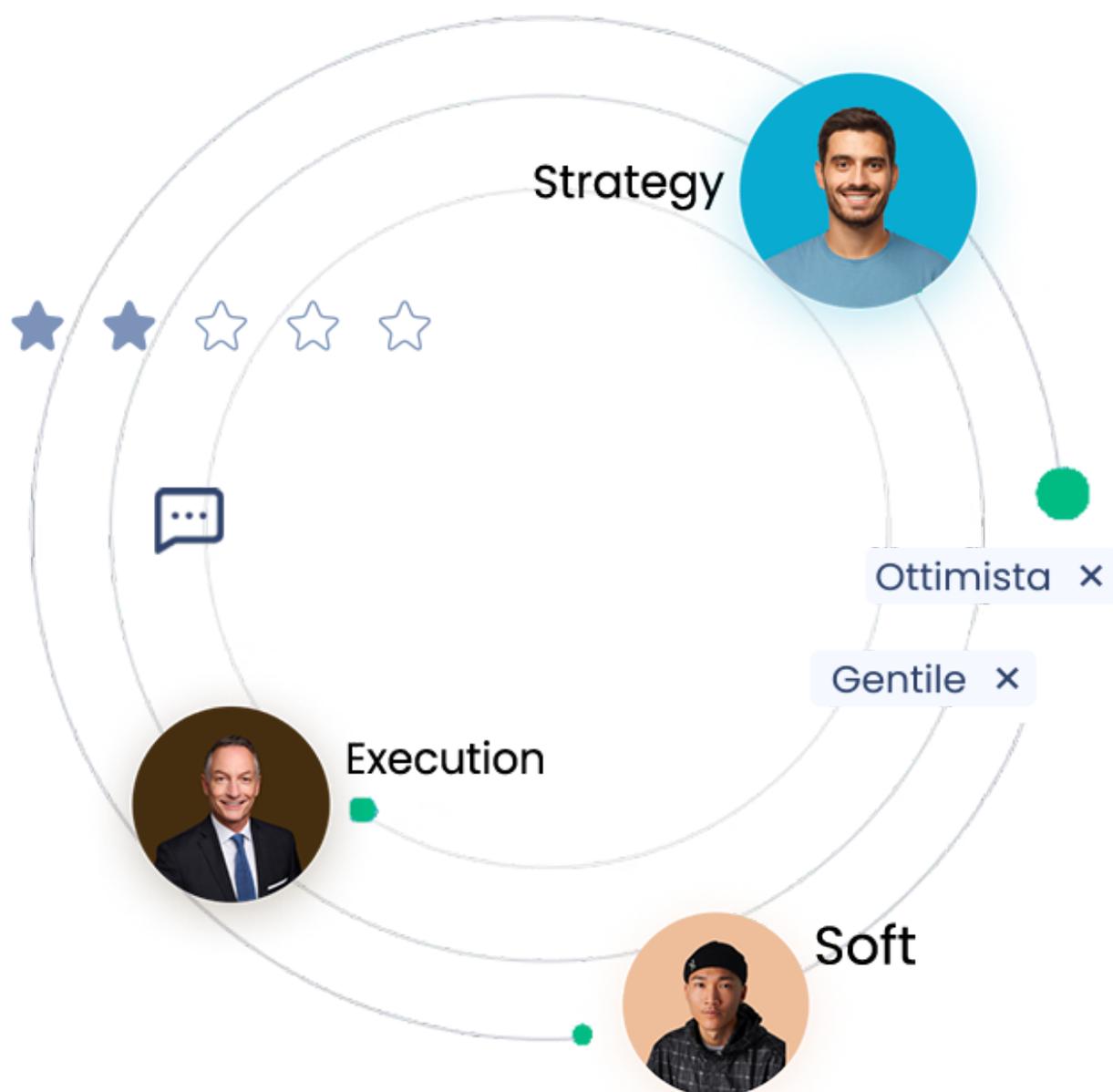
L'accesso alla piattaforma è studiato per consentire di personalizzare le proprie domande con o senza la consulenza di società esperte in HR.



## Analytics

I risultati ottenuti saranno chiari, dettagliati e semplici da analizzare sia per i singoli utenti che per l'intera organizzazione. Si entra in un nuovo mondo di analisi dati HR.

# SU COSA SI BASA LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE



## EXECUTION SKILLS

La capacità tecnica di effettuare nei modi e nei tempi corretti tutti i processi assegnati.

### CHI MI VALUTA?

Chi lavora sui miei stessi processi.

## STRATEGY SKILLS

La capacità di ideare strategie efficaci per raggiungere gli obiettivi del team.

### CHI MI VALUTA?

Il mio referente in azienda.

## SOFT SKILLS

Capacità di relazionarsi con gli altri e diventare un punto di riferimento per la propria squadra.

### CHI MI VALUTA?

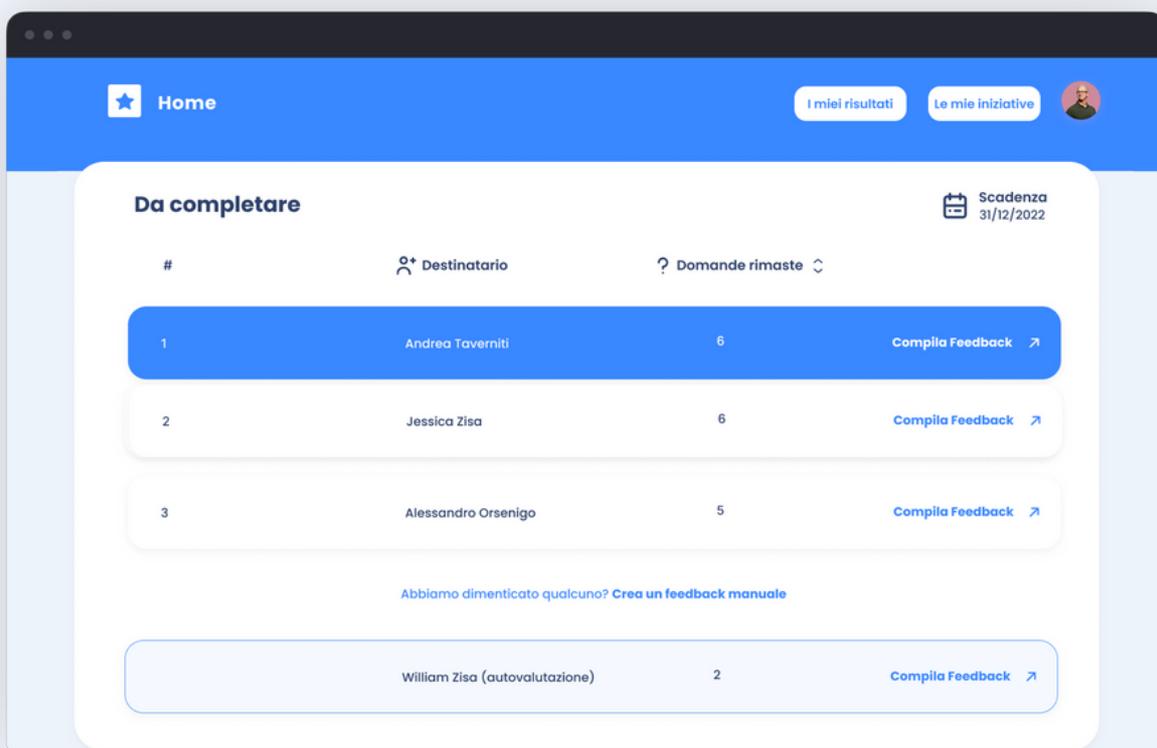
Tutte le persone che ogni giorno lavorano con me.

# COME FUNZIONA

La piattaforma ha al suo interno la **mappatura aggiornata** dell'azienda, per utente, team e cluster aziendali. Ogni utente avrà assegnata la lista di processi seguiti e il suo livello contrattuale.

Sulla base di queste informazioni l'algoritmo identifica "a chi chiedere cosa" ed ogni persona all'inizio del periodo valutativo riceve una mail di invito.

Nella propria **Home** troverà l'elenco dei propri colleghi e delle domande a cui rispondere. In più, troverà un questionario di **autovalutazione per aumentare la consapevolezza di sé**.

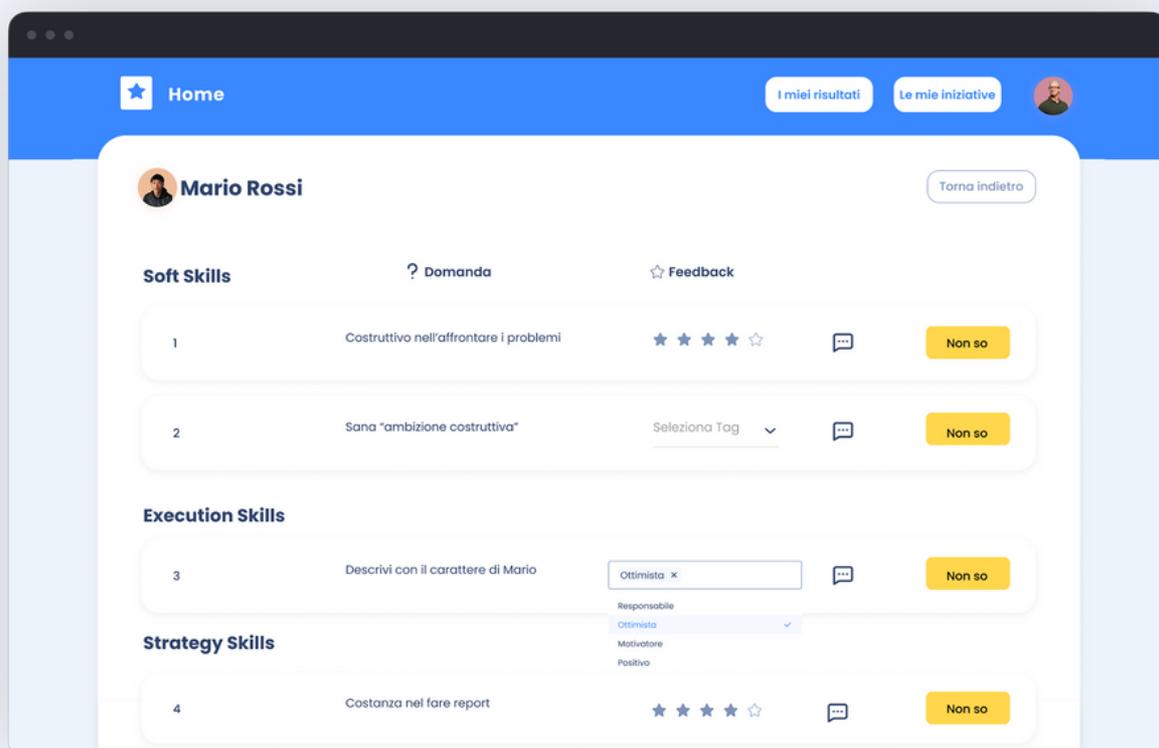


# DOMANDE SEMPLICI E DIRETTE

L'insieme di domande da fare sono caricate dall'azienda e dai nostri Partner di consulenza, totalmente customizzate.

Ogni utente troverà un elenco di domande specifiche a cui rispondere in due modalità: o attraverso una valutazione quantitativa (da 1 a 5) o attraverso una valutazione qualitativa (tag).

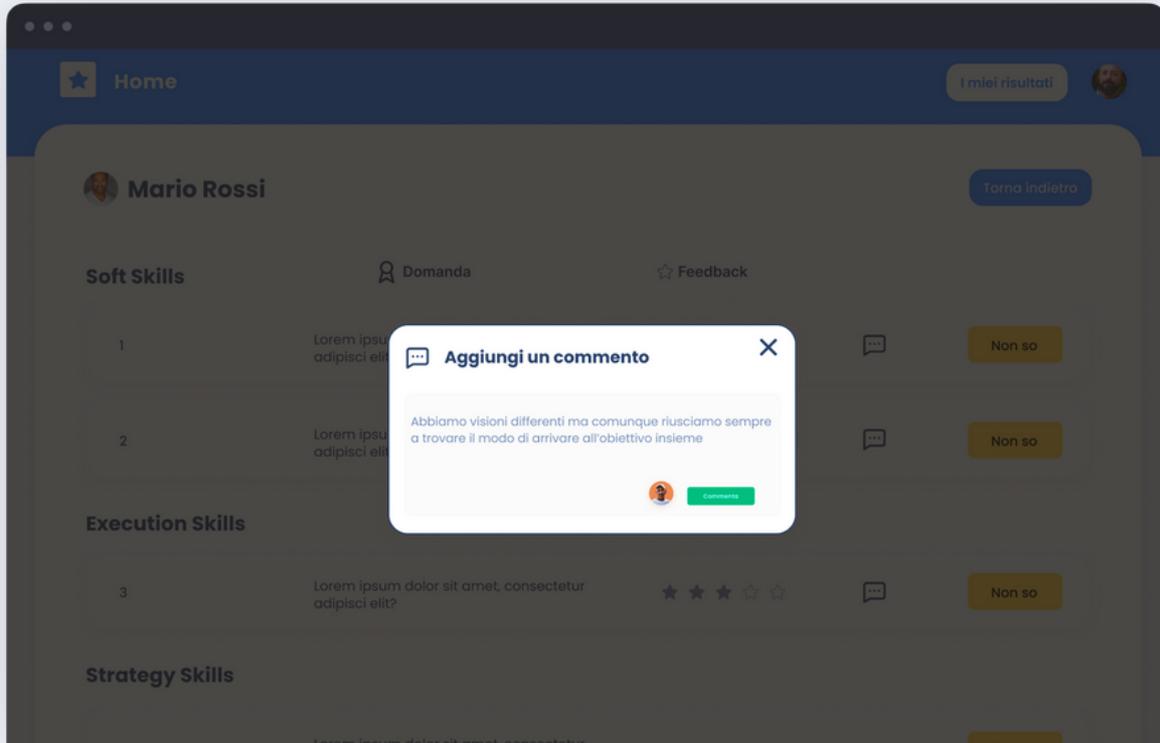
Le domande possono essere saltate dichiarando di non sapere rispondere: in pochi minuti tutti potranno dare la propria valutazione e feedback ai colleghi.



# LA VALUTAZIONE SARÀ ANONIMA?

Le risposte alle domande sono **anonime di default**, per consentire a tutti di mantenere oggettività.

In più, per chi vuole lasciare un feedback più personale, c'è la possibilità di aggiungere un commento ed iniziare delle conversazioni costruttive.



# 3 METODOLOGIE

## TOP DOWN

Ogni manager valuta le proprie persone e propone sulla base delle proprie valutazioni gli avanzamenti di carriera.

### USATA SE...

I manager hanno molta esperienza mentre i team sono tutti junior.

## 360° GRADI PURI

L'azienda valuta con processi automatici le proprie persone e vengono automaticamente proposti dal sistema i possibili avanzamenti di carriera e bonus.

### USATA SE...

L'azienda ha una cultura aperta, matura e di trasparenza completa, fidandosi di un sistema automatico

## 360° GRADI MEDIATI

L'azienda valuta con processi automatici le proprie persone, le valutazioni sono la base per prendere decisioni su possibili avanzamenti di carriera e bonus da parte della struttura.

### USATA SE...

L'azienda ha una cultura di trasparenza e vuole dare informazioni oggettive ai propri manager e reparto HR

# 360° GRADI MEDIATI

Un esempio è la metodologia **LinkHub 360**,  
semplice e intuitiva, usata per ottenere una  
valutazione continua e oggettiva delle  
**performance di ogni persona.**

Il segreto:

**FARE LE DOMANDE  
GIUSTE ALLE  
PERSONE GIUSTE**

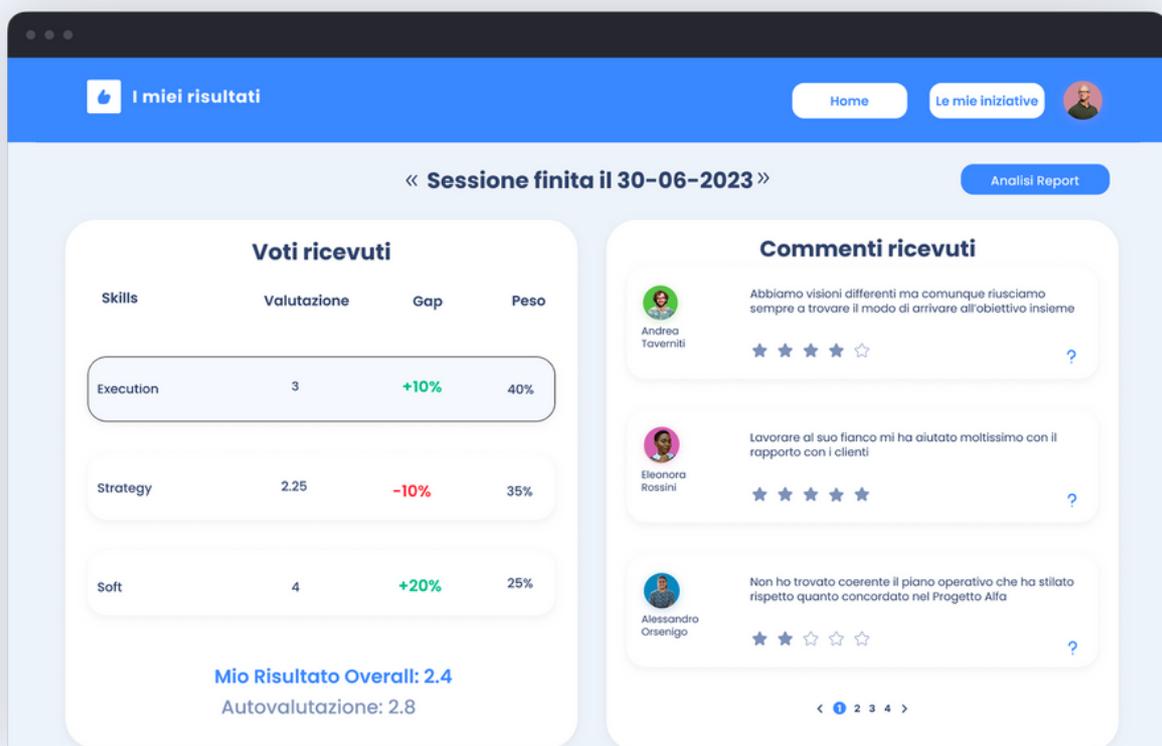


# COME LEGGERE I RISULTATI PERSONALI

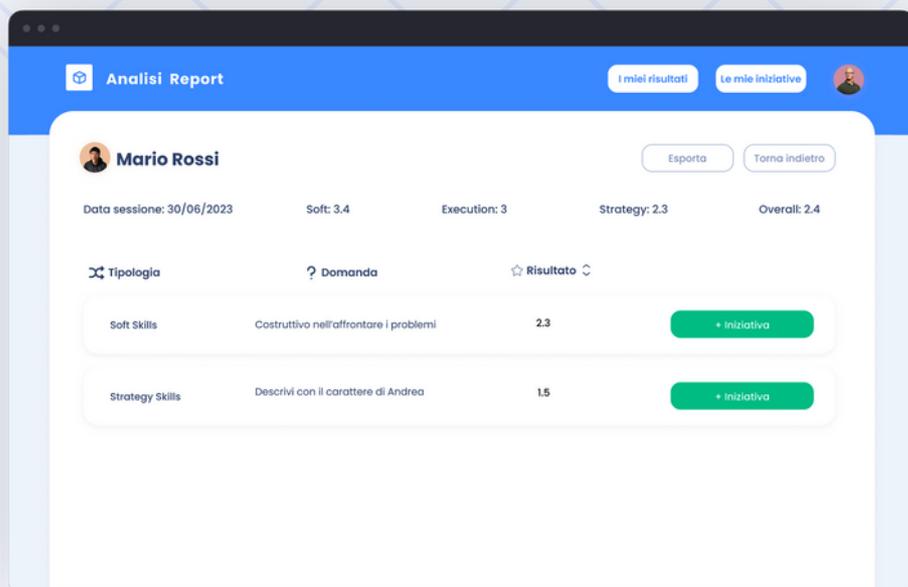
Alla fine di ogni periodo valutativo, ognuno vedrà chiaramente i risultati ottenuti e la piattaforma ci spingerà al **miglioramento continuo**.

Se li ha ricevuti, vedrà anche i commenti dei colleghi.

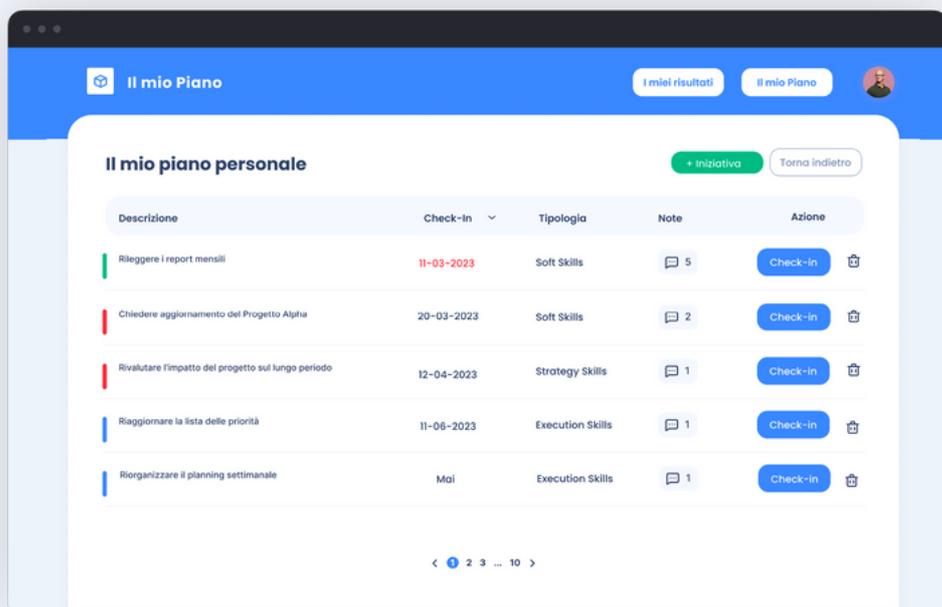
Il risultato sarà diviso nelle tre aree valutate: soft skill, strategy ed execution. Il tutto sarà ponderato in base al proprio livello (ad un manager saranno richieste più soft skills, ad un operativo più execution). L'autovalutazione sarà sempre visibile a parte.



# IL PIANO DI MIGLIORAMENTO PERSONALE



Nel caso in cui gli utenti non siano soddisfatti della loro valutazione o vogliano solo migliorare in una delle tre aree, **LinkHub 360** offre loro una funzionalità per costruirsi **iniziative di miglioramento** specifiche e collegate.

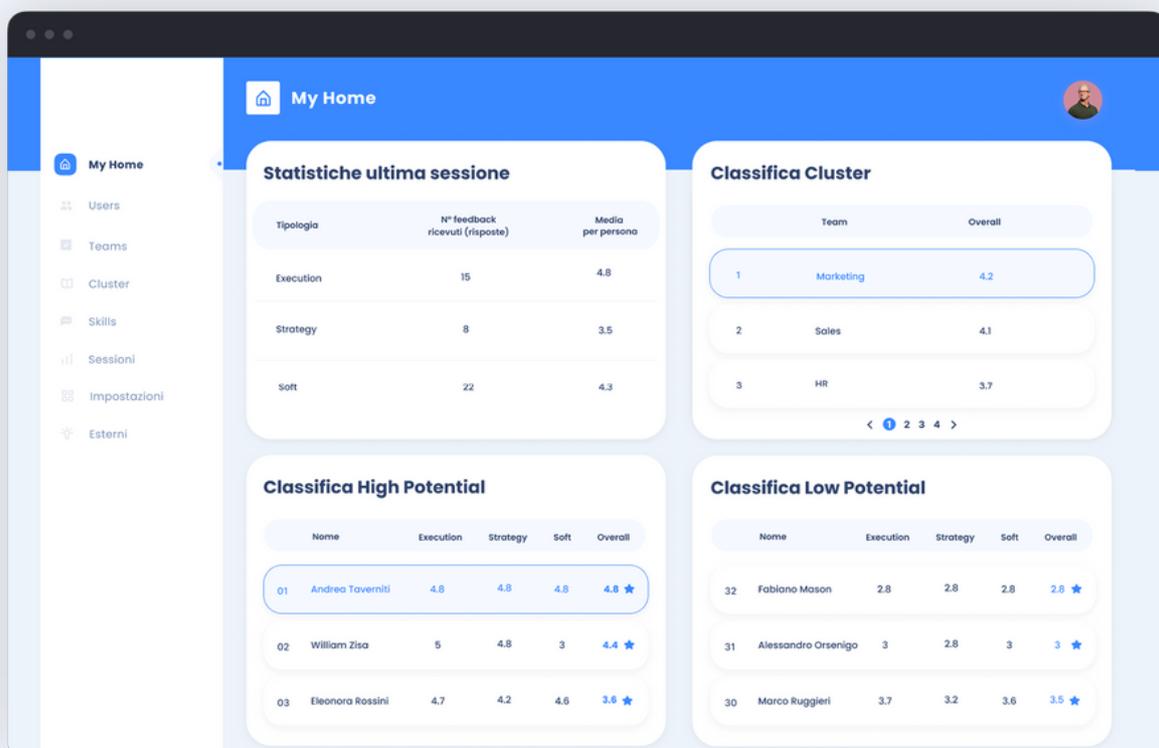


Ad ogni iniziativa sarà possibile assegnare un check-in, ovvero un alert periodico che ricordi l'utente di eseguire l'azione di miglioramento.

# COME LEGGERE I RISULTATI AZIENDALI

La panoramica globale viene resa disponibile solo dal lato dell'azienda, manager o consulenti esterni attraverso account admin dedicati.

Lo scopo è quello **di identificare i talenti chiedendo all'organizzazione stessa di individuarli**, in modo da garantire la massima oggettività nella valutazione. Sarà l'azienda a premiare chi merita di più.



CHI USA **LINKHUB BUSINESS** HA IL VANTAGGIO DELLA MIGRAZIONE AUTOMATICA DELLE INFORMAZIONI AZIENDALI!

# COME SFRUTTARE GLI OKR NELLA VALUTAZIONE DELLE PERSONE

Gli **OKR** consentono di avere una visione trasparente e analitica dei processi e progetti in carico alle persone.

E' corretto quindi pensare che, grazie ad essi, è possibile valutare le persone non solo dai **risultati** ma soprattutto dal loro **approccio** al miglioramento e al raggiungimento degli obiettivi anche quando non tutto va per il verso giusto.

Dal loro utilizzo è possibile ricavare dalle persone le loro skill **strategiche** (quanto sono accurati gli OKR e la strategia al di sotto), **soft** ed **esecutive** (quanto accuratamente è stata seguita la strategia nella pratica).

Inoltre, strutturare gli OKR e quindi le iniziative, consente di avere una mappatura delle connessioni tra risorse e aree aziendali ricavando immediatamente il "**chi lavora con chi**" essenziale per porre le domande "**giuste alle persone giuste**" fulcro del sistema di [LinkHub 360](https://www.okrlinkhub.com/).

---

**PER SAPERNE DI PIÙ SUGLI OKR  
E SUL LORO UTILIZZO VISITA IL NOSTRO SITO:  
[HTTPS://WWW.OKRLINKHUB.COM/](https://www.okrlinkhub.com/)**

---

# FAQ

## **Come limitiamo la soggettività valutativa?**

Su LinkHub 360 vengono generate **centinaia di domande di feedback per ogni persona**, in modo da chiedere i feedback a tutte le persone che hanno le informazioni per farlo. La piattaforma analizza tutte le valutazioni ricevute e identifica i voti troppo lontani dalla media (i cosiddetti "**outlier**") perché potrebbero essere stati guidati da simpatie o antipatie personali.

Ogni azienda può scegliere una % di scostamento rispetto alla media tramite cui individuare gli outlier, e decidere se intervenire automaticamente normalizzando il risultato (quindi diminuendo i gap tra la media voti inviati dall'azienda e dal singolo) oppure vedere singolarmente i "casi sospetti".

L'idea è quella di lasciare alle persone la capacità di esprimere un giudizio professionale e dare all'azienda gli strumenti per aumentare le loro capacità valutative.

## **Ho già un sistema di valutazione del personale, posso integrarlo?**

LinkHub Individual consente totale libertà nel migrare sistemi di domande già rodati rendendoli più facilmente usufruibili e scalabili, invece di utilizzare form generici (es. Excel, Typeform ecc).

## Come individuiamo "le persone giuste" a cui fare le domande?

Tanti sistemi di feedback e assessment di solito si fermano ad inviare domande generiche a tutti, annacquando così la valutazione di ogni risorsa o peggio ancora non ricevendo risposte.

In LinkHub Individual ciò non avviene, grazie al sistema di personalizzazione aziendale che consente di veicolare solo le domande pertinenti ad ogni utente. Le domande verranno veicolate dall'admin attraverso una serie di regole.

Ogni utente avrà il dettaglio del team di cui fa parte, il cluster a cui appartiene quel team, il processo di cui è responsabile e il suo livello caratterizzato da: **ruolo, grado e tier** (es. Consulente 1B).

Inoltre, ogni team è dettagliato con il team leader e i membri che lo costituiscono oltre ad essere specificato l'elenco dei team connessi ovvero tutti quei team aziendali con cui si interfaccia.

Attraverso questi dati, vengono veicolate le domande solo a chi sa rispondere adeguatamente seguendo queste regole:

- **Soft Skills:** Ogni utente lo invia ad ogni membri del suo team (tutti possiamo valutare le soft skills dei nostri colleghi con cui collaboriamo)
- **Strategy Skills:** Cluster leader invia il feedback ai team leader del proprio cluster (avendo le competenze per valutare la strategia del team)
- **Execution Skills:** Gli utenti valutano i colleghi che hanno gli stessi processi assegnati (es. un venditore ha le competenze per valutare l'esecuzione di un altro venditore)

## **Come individuiamo <<le domande giuste>> da fare?**

Non siamo noi a farlo, ma l'azienda stessa o le nostre società partner esperte in HR.

La piattaforma funziona tramite template completamente personalizzabili.

## **Perché è presente anche l'autovalutazione?**

L'autovalutazione è da sempre uno strumento importante per capire a che punto si è arrivati e nel nostro caso è anche un modo per valutarsi in rapporto alla valutazione ricevuta dai colleghi.

L'autovalutazione, inoltre, consente di migliorare la comunicazione poiché le risorse diventano consapevoli delle aree in cui hanno difficoltà e sono maggiormente capaci di articolare i propri bisogni.

I punteggi dell'autovalutazione non sono calcolati o sommati alle votazioni ricevute dai colleghi.

## **Cosa vuol dire "co-design"?**

Se l'azienda ha già un sistema simile gestito da una terza parte, abbiamo la possibilità di inserire nella nostra piattaforma lo stesso processo dando la possibilità al consulente esterno di accedere, gestire e visualizzare ogni aspetto di LinkHub 360.

## **Come evitiamo che gli utenti si sentano intimoriti nel dare una valutazione o un commento negativo ad altri utenti?**

LinkHub Individual consente di rendere anonimi gli utenti che assegnano voti e valutazioni tra le schermate utente.

L'admin ha comunque la possibilità di vedere votazioni e commenti senza censure.

## **Non ho mai valutato le mie persone, ho bisogno di un consulente per iniziare?**

Se l'azienda non ha mai approcciato alla valutazione delle persone attraverso processi simili, abbiamo a disposizione un template con una serie di domande generiche che oltre a guidare il ragionamento nella creazione del sistema specifico aziendale, consentirà in breve tempo di sperimentare LinkHub Individual.

L'aggiunta e la rimozione di ogni domanda è sempre consentita e partendo da una base generica potrete in prima persona realizzare e testare il processo ad-hoc per la vostra azienda.



**Per informazioni**

[william.zisa@okrlink.com](mailto:william.zisa@okrlink.com)

[info@okrlink.com](mailto:info@okrlink.com)

371 38 51 096

