

Management Per sviluppare nuove competenze e rafforzare il team

Alla Saiwa prende forma l'approccio neurosistemico

Niente aula: a tenere banco sono l'avventura e la concretezza. E' di questo tipo la formazione sperimentata alla Saiwa per i 19, tra dirigenti e manager, del comitato commerciale. Nel momento di riorganizzare la struttura con l'inserimento di nuove figure, il top management dell'azienda ha pensato a metodologie formative non tradizionali, il cosiddetto outdoor management training-. "E' una formazione gestita da formatori certificati, come psicologi ed esperti in conduzioni manageriali, supportata da videoregistrazione, da programmi individuali di sviluppo e da fol-

low up personalizzati -spiega a **GDO WEEK Stefano Falletti**, senior consultant presso l'**Istituto Europeo di Neurosistemica**, una delle società appriposta in questo nuovo approccio formativo e che ha gestito il training in Saiwa-. E' una metodologia radicalmente differente dai corsi di sopravvivenza o dagli adventure training, simili ad esercitazioni psicosociali, come le camminate benedate e la caduta all'indietro. Gli ingredienti vincenti in questo tipo di formazione sono senz'altro due: l'avventura perché mobilita le energie, accelera l'entusiasmo e la capacità di apprendere; e la

concretezza, perché tutto deve dare il senso della realtà e non della finzione. In questo modo l'apprendimento viene spontaneo e fluido, perché è l'esperienza stessa a determinare un indelebile insegnamento, come sarà il gruppo stesso a supportare il partecipante, a criticarlo, a trasferirgli i feedback necessari per la crescita personale e professionale". Grazie a questi sistemi sono state individuate sei principali competenze da sviluppare tra i manager Saiwa: migliorare il lavoro in team; crescere e migliorarsi (uomo esploratore), intraprendenza commerciale; partnership con

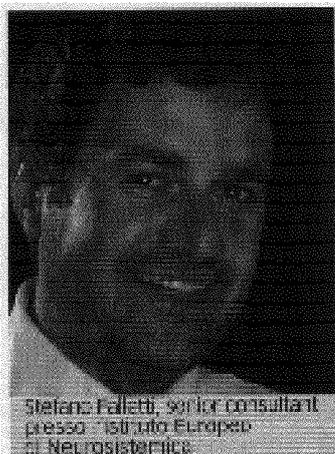
32 **GDO WEEK** • 3 NOVEMBRE 2003

l'azienda; condurre un team; contribuire allo sviluppo delle altre persone. "I partecipanti -sottolinea Falletti- si sono cimentati in sei diverse prove: hanno potuto osservare gli altri ed essere osservati, dando e ricevendo feedback costruttivi, confrontandosi sui comportamenti maggiormente agiti e quelli meno agiti. Hanno indi-

viduato le competenze più sostenute dai comportamenti, cioè i punti di forza, e quelle meno, cioè le aree di miglioramento, insieme agli aspetti comportamentali più critici". Ogni partecipante ha potuto lavorare a un piano personale di sviluppo in base all'analisi, alla diagnosi, ai punti di forza, alle aree di miglioramento,

con tanto di obiettivi di miglioramento e di indicatori di riuscita. Il monitoraggio dei risultati, condotto sei mesi dopo, ha messo in evidenza alcuni risultati: molti nodi relazionali sciolti, una maggiore pratica delle competenze target, un forte spostamento dei profili professionali da individuali a gruppo. "A distanza di un anno

dalla conclusione del percorso -sottolinea Falletti- il 20% dei partecipanti è stato promosso a ruoli gerarchicamente più alti e le vendite hanno ottenuto un sensibile miglioramento: certamente il percorso ha contribuito alla creazione di quel clima di empowerment indispensabile per la realizzazione di progetti importanti".



Stefano Falletti, senior consultant presso l'Istituto Europeo di Neurosistemica

La neurosistemica in breve

Cos'è	● un approccio transdisciplinare per riformulare i processi di apprendimento, organizzazione, gestione e sviluppo delle risorse umane.
Si basa	● sui cicli di crescita, apprendimento ed autoregolazione dei sistemi: individuo, gruppo, azienda.
Utilizza	● la spinta innovativa delle ricerche svolte nel campo delle neuroscienze riguardanti la regolazione del sistema nervoso e dei meccanismi che determinano l'apprendimento, il benessere, il modo di indirizzare le proprie energie, emozioni, capacità cognitive.
Restituisce	● al top management la responsabilità della sincronizzazione tra i diversi livelli di vita dell'azienda: ai team leader quella dei gruppi, agli individui quella personale.
Permette	● di agire in sintonia con i meccanismi di autoregolazione e sviluppo di un sistema, facilitandone il processo di apprendimento; recuperare energie dissipate, riorientandole verso scopi condivisi; sviluppare intelligenza diffusa, proprietà che, coltivata a livello di team, conferisce un notevole e duraturo vantaggio competitivo.

© GDO WEEK