

# CASE STUDY

## PROGETTO “TEAMWORK EXPERIENCE”

Un'azienda cliente del settore dei trasporti ci ha contattato per un intervento di consulenza volto ad accrescere l'**engagement e il senso di appartenenza all'azienda di un gruppo di manager**, in particolare rispetto a 6 Leadership Attributes definiti a livello corporate.

L'azienda in questione è una grossa multinazionale. La sede principale tedesca ha elaborato 6 Leadership Attributes, ovvero delle skills che ritengono fondamentali tra i dipendenti dell'azienda, e ha promosso una campagna di sensibilizzazione e di promozione di tali Attributes.

L'HR Director della sede italiana ci ha quindi contattati per un intervento rivolto ad un gruppo di Area Manager del territorio, come strumento di riflessione e condivisione dei significati comportamentali. Il bisogno era quello di riuscire a osservare e verbalizzare i comportamenti promossi dalla sede principale, propri e dei propri collaboratori per una migliore gestione e valutazione delle performance individuali e di team.

Il progetto proposto e attuato ha coinvolto gli Area Manager individuati dalla direzione HR ed è stato strutturato su tre fasi di intervento:

### FASE 1

Alla prima fase è stata dedicata una giornata di 8 ore, durante la quale sono stati svolti diversi focus group con gli Area Manager. L'obiettivo è stato quello di permettere ai partecipanti di ragionare sui Leadership Attributes aziendali e interiorizzarli attraverso la discussione e il confronto reciproco.

Gli Area Manager sono stati divisi in gruppi e sono state fatte delle riflessioni circa il significato, l'efficacia e la spendibilità delle skills individuate a livello pratico. Ciascun gruppo ha portato degli esempi e delle considerazioni circa situazioni lavorative in cui è o sarebbe stato vantaggioso possedere le competenze individuate.

Un momento di discussione è stato dedicato anche a comprendere e valutare come incrementare le skills sopracitate sia nei Manager stessi, sia nei loro collaboratori.

## FASE 2

Nella seconda fase è stata dedicata una giornata di 8 ore alla realizzazione di un intervento pratico volto ad aumentare il senso di appartenenza dei Manager ai Leadership Attributes.

Gli Area Manager sono stati divisi in 6 gruppi, ognuno dei quali ha dovuto realizzare uno spot motivazionale che avesse loro stessi come protagonisti e che rappresentasse uno dei 6 Leadership Attributes.

Per la produzione degli spot sono state fornite alcune linee guida ai Manager, tra cui la competenza da valorizzare, le tempistiche di realizzazione e il minutaggio del video finale. Oltre a quanto detto non è stato posto alcun vincolo circa l'utilizzo di ausili, strumenti, accessori, ecc. che avevano a disposizione in azienda e i partecipanti sono stati invitati ad usare la loro creatività.

Una volta terminata la registrazione degli spot motivazionali, i Manager ci hanno fornito indicazioni su come editare i video in modo tale che rispettassero la loro progettazione.

Dopo il montaggio, i video sono stati utilizzati per la fase 3.

## FASE 3

Nella terza fase è stata dedicata una mezza giornata di 4 ore alla visione degli spot motivazionali realizzati dai 6 gruppi di Area Manager stabiliti in fase 2.

Ad ogni Manager è stata fornita una griglia di valutazione per guidare l'osservazione dei video e permettere loro di votare il gruppo che dimostrasse di aver maggiormente interiorizzato e valorizzato il Leadership Attribute aziendale assegnatogli.

Una volta terminata la votazione, è stato eletto il gruppo vincitore ed è stato definito un momento di discussione e debriefing conclusivo relativo alle 3 fasi di intervento.

## METODOLOGIA DI INTERVENTO

Epoché ha sviluppato la metodologia TLC, che ha l'obiettivo di indurre e rendere permanente un cambiamento comportamentale, e prevede la suddivisione del processo di apprendimento in tre fasi specifiche:

- **TRAINING ROOM:** è il momento di formazione frontale attraverso il quale vengono trasmessi concetti teorici. Questo momento rappresenta al massimo il 10% del percorso.
- **LAB LEARNING:** all'interno dell'aula i partecipanti sperimentano i concetti chiave attraverso situazioni laboratoriali pensate e costruite partendo dalla realtà aziendale. I partecipanti vivono attivamente e passivamente diversi momenti di feedback individuali, sia da parte dei colleghi sia da parte del docente. Questo momento rappresenta il 90% della formazione in aula.
- **COACHING:** alla fine del percorso viene proposto un momento di supervisione di gruppo per verificare l'applicazione delle nuove modalità comportamentali e dare un supporto per le eventuali difficoltà incontrate. Questo momento risulta molto utile per trasformare il cambiamento appreso in comportamento agito.

## COMPETENZE DEL TEAM

Il nostro team di consulenti e formatrici ha una formazione specifica in Analisi Transazionale e ha una consolidata esperienza di interventi organizzativi volti a: ridurre le distanze tra le persone, tra i team e tra i livelli gerarchici; diminuire il rischio di impasse legate a posizioni di disorientamento, attesa, rivendicazione, etc.; studiare e realizzare approcci più adatti alle nuove sfide organizzative.