

TEAM BUILDING: LABORATORIO SUI PROCESSI ORGANIZZATIVI

DURATA CORSO: 24 ore

AMBITO: B. Lifecomp - Quadro comune europeo di riferimento per le competenze personali, sociali e di apprendimento

CODICE COMPETENZA: B.6 Sociale - Collaborazione

DESCRIZIONE DEL CORSO

I team di lavoro sono uno snodo essenziale del funzionamento delle organizzazioni. A loro è affidata la “messa a terra” delle diverse attività, necessarie per realizzare la missione e la strategia delle aziende. Nello stesso tempo sono il primo luogo di appartenenza per i dipendenti: se i gruppi di lavoro sono caratterizzati da efficienza, cooperazione e buon clima, questo rinforza il legame delle persone con l’organizzazione e la loro capacità di contribuire al successo comune.

Quando è un intero team, insieme, che “impara qualcosa”, questa acquisizione è più stabile e duratura rispetto a quando viene fatta da una sola persona.

La pressione del contesto sociale ed economico che viviamo e il ritmo del cambiamento necessario ad affrontarlo, sono una sfida importante per i team e mettono spesso alla prova la loro coesione, la capacità di funzionare in modo efficace, la produttività.

Il corso è una proposta per gruppi di lavoro reali che attraversano una fase significativa di cambiamento e che possono beneficiare di un accompagnamento specifico.

Obiettivo del percorso è permettere al team di attivare le proprie risorse per scegliere gli aspetti del funzionamento attuale su cui concentrare l’attenzione, analizzarli insieme, ripensare il modo di svolgerli, rinforzando gli accordi e la collaborazione interna.

PROGRAMMA

- Fase preliminare: individuazione dell’esigenza di supporto al team, da parte della direzione aziendale
- Analisi e comprensione condivisa della situazione insieme ai membri del team
- Individuazione dei processi e delle aree di attività su cui centrare il laboratorio
- Analisi delle aree e ridefinizione del modo di realizzarle, in base agli elementi
- Piano d’azione condiviso, basato sugli elementi analizzati e validato dalla direzione aziendale

DESTINATARI

I gruppi di lavoro potenziali destinatari del laboratorio di Team Building possono essere di diverso tipo e ricoprire posizioni ai vari livelli dell’organigramma aziendale.

Ogni team di lavoro, infatti, indipendentemente dall’area aziendale in cui si muove, può trarre beneficio dalla opportunità di avere un tempo, articolato in diverse sessioni di lavoro, in cui rimettere a fuoco aspetti significativi del proprio modo di operare. Da un lato, anzi, sarebbe opportuno che questo potesse avvenire regolarmente. Gli stessi teamleader, infatti, prevedono momenti per fare il punto della situazione e verificare l’andamento del lavoro del proprio gruppo.

Il docente presiederà la parte metodologica dell’intervento e garantirà che ogni partecipante al percorso possa dare una sua visione. Aiuterà inoltre il team ad attribuire il giusto valore ad ogni singolo partecipante,

enfaticamente ciascuno a dare un suo personale contributo alla causa comune, integrando le persone in modo realistico, orientato agli obiettivi aziendali.

Questo percorso può essere applicato a una grande varietà di gruppi di lavoro ed è per questo motivo che il programma di lavoro del laboratorio da un lato fa riferimento a una struttura di massima consolidata e sperimentata più volte, in contesti diversi; dall'altro è pensata per essere flessibile e rimodulabile, in accordo con il cliente, in base alle specifiche esigenze di volta in volta affrontate.

MODALITA' DI SVOLGIMENTO

Il percorso si sviluppa con una metodologia di laboratorio, con il formatore-consulente nel ruolo di facilitatore e di presidio della parte metodologica e di processo, mentre i componenti del team assicurano la competenza tecnica e professionale per l'analisi e la ridefinizione dei processi.

L'impostazione prevede un raccordo regolare, assicurato dal consulente, con la direzione aziendale, in modo che l'attività di laboratorio sia sviluppata in coerenza con gli indirizzi strategici dell'organizzazione. Il lavoro d'aula è condotto in modo da facilitare il dialogo tra i componenti del team e il chiarimento e l'integrazione delle prospettive di ciascuno, per rinforzare il clima interno e il senso di appartenenza condiviso.

Lo svolgimento del laboratorio ha una struttura di massima, composta da tre "fasi operative":

1. La prima fase è mirata a una comprensione approfondita della situazione e delle esigenze di sviluppo del team che partecipa al laboratorio. Questa finalità si raggiunge ascoltando attentamente i diversi ruoli coinvolti / le diverse "energie" (direzione aziendale, funzione HR, responsabile del team, membri del team).
2. La seconda fase è l'attività di laboratorio vero e proprio. Con il supporto del consulente, che cura la parte metodologica e la coerenza del processo d'insieme, il team analizza le proprie aree di attività che sono state individuate come oggetto del laboratorio, partendo dagli elementi di fondo (la missione a cui il team è chiamato dall'azienda) per arrivare agli aspetti operativi e concreti.
3. La terza fase, conclusiva, è quella di valutazione degli apprendimenti fatti e delle decisioni prese insieme, di come hanno funzionato concretamente sul campo: in che misura sono state applicate (ed eventualmente, perché non lo sono state); che risultati hanno portato; quali si sono rivelate delle buone prassi e come possono essere consolidate; quali hanno funzionato male e quali correttivi possono essere introdotti.

COMPETENZE IN INGRESSO

Le competenze in ingresso sono valutate sia attraverso un questionario di prework, inviato qualche giorno prima dell'avvio del percorso, sia attraverso una socializzazione delle esperienze all'inizio del seminario (ricerca d'aula, domande stimolo).

COMPETENZE IN USCITA

In uscita verrà somministrato un questionario per valutare il livello di comprensione e applicabilità degli strumenti presentati, come anche l'individuazione di azioni che si intende mettere in campo a seguito degli spunti emersi nel percorso d'aula. Un analogo questionario, in accordo con le aziende di provenienza dei partecipanti, può essere riproposto a distanza di qualche mese dal termine del corso, per verificare il livello di mantenimento nel tempo delle competenze acquisite.