

# It's what we do

di **Claudio Barbina** – *Federmanager FVG*

**P**erché dedichiamo intenzione, forza e tempo alla formazione?

Lo facciamo perché questa attività ci consente di armonizzare le esigenze dei nostri Colleghi, in particolar modo di quelli in transizione occupazionale, con i nostri compiti istituzionali di Federazione dei Dirigenti e con la nostra propensione ad aggiornarci, in termini di orizzonti e riferimenti, in un quadro di ricerca, di rinnovamento e di crescita di gruppo

Lavorando abbiamo visto costituirsi una rete di contatti, di assistenza reciproca, di scambio di conoscenze e di energia, che di fatto ha generato un cambiamento dell'ambiente in cui operiamo.

Tutto è nato dai Voucher di Fondirigenti, che ci hanno consentito di realizzare, in meno di due anni, cinque percorsi formativi ai quali hanno complessivamente partecipato 35 colleghi in difficoltà lavorativa; un terzo di questi ha già trovato modo di mettere a frutto le proprie rinnovate capacità manageriali e di rientrare nel mondo della produzione industriale.

Sono stati fondamentali i bandi di Fondirigenti, con la loro severa struttura, perché ci hanno obbligati a pensare in termini concreti, a indagare sulla domanda del mercato e a studiare i profili professionali dei nostri associati, per capire in che termini andavano rivisti e integrati in funzione di una ripresa dell'attività lavorativa. Ma ci è stato anche subito evidente che i percorsi formativi che stavamo progettando dovevano essere integrati con un segmento che avesse la funzione di empowerment della sfera psicologica e della comunicazione.

Così l'ultimo ciclo formativo, realizzato nell'estate 2015 con i voucher dell'Avviso 2/2015 di Fondirigenti, si è sviluppato sui filoni tecnici della "Ristrutturazione delle Aziende in crisi" e della "Internazionalizzazione", ma l'approfondimento di questi temi è stato integrato da un percorso di "Self empowerment", fondamentale per il recupero dell'autostima, in una diversa visione prospettica del sé.

In ogni ciclo formativo è stato dunque previsto un colloquio individuale con

la formatrice ed esperta di comportamenti organizzativi in ambito aziendale, Susanna Dobran, per la messa a fuoco del "bilancio delle competenze" e per la revisione del Curriculum Vitae (CV); inoltre tutti i percorsi sono stati integrati con due specifiche lezioni a fattor comune.

Nella prima lezione, tenuta dalla stessa Dobran in apertura del corso, i Colleghi sono stati posti di fronte al tema del "Come affrontare il cambiamento". La docente ha approfondito modalità relazionali e atteggiamenti psicologici positivi, idonei ad attraversare un momento difficile come quello della perdita del lavoro e del ruolo sociale; il clima e le psicodinamiche di gruppo che si sono subito instaurate hanno promosso la creazione spontanea di una rete di sostegno reciproco, lenitiva dell'ansia, che poi è rimasta attiva con scambi di informazioni strategiche, contatti e conoscenze.

La seconda lezione a fattor comune, posta alla fine del percorso, è stata dedicata alle "Modalità e vie per il reinserimento lavorativo". Maria Itala Masera, esperta di ricerca e selezione del personale e docente delle Società del Gruppo Obiettivo Lavoro, ha spiegato come si "legge" un territorio, ovvero quali siano i canali a cui accedere per avere una panoramica della domanda da parte delle Imprese. Questa è un'attività da condurre con un approccio di tipo investigativo, con pazienza e tenacia, perché cercare lavoro è un lavoro! La Masera ha inoltre fornito ai corsisti una panoramica di raro pregio sulle diverse caratteristiche (target e modalità d'azione) che hanno le società di Head Hunting, Executive Search e Time Management che si occupano di ricerca del personale di livello manageriale ed ha fornito alcuni suggerimenti "di mestiere" sul come intercettare l'attenzione di queste società per evitare il cortocircuito micidiale della negazione del vulnus subito, con il pericolosissimo "fai da te" nella ricerca di un nuovo lavoro.

Ogni Corsista, nella progettazione del suo percorso, ha potuto ovviamente disporre anche di un ventaglio di opzioni formative "tecniche", messe in campo

sulla base della domanda riscontrata presso le Imprese del territorio; preziosa è stata in questo contesto la consulenza di Fabrizio Benincà di BPI-Italia, che ha messo a disposizione la sua conoscenza della realtà imprenditoriale del territorio e la sua esperienza, maturata nel Gruppo di Obiettivo Lavoro.

Nella Sede di Pordenone abbiamo organizzato le lezioni sulla **ristrutturazione delle aziende in crisi**, un tema attualissimo il cui sviluppo in chiave formativa consente di mettere a punto un profilo professionale molto richiesto nel nostro territorio.

La sequenza è iniziata con i fondamentali del Principio di Pareto, utilizzato come metodo di analisi ed efficientamento del sistema aziendale (Prof. Dario Pozzetto), cui ha fatto seguito la giornata sulla Lean Production, integrata dalla Supply Chain (Renato De Bortoli Purat). Sono stati poi trattati i temi delle reti d'impresa (Alessandra Gruppi) e dello smart working e della comunità professionale basata sul web (Alvaro Busetti). Il ciclo di Pordenone si è chiuso con la lezione di Gianni Bonessi sul tema dei requisiti organizzativi e di bilancio per l'accesso al credito.

Presso la Sede di Udine si è tenuto il ciclo formativo sull'**internazionalizzazione**. È questo un processo cui fa spesso ricorso l'imprenditoria locale per cercare vie d'uscita dalla crisi.

Le lezioni sulla pianificazione dell'internazionalizzazione (Alessandra Gruppi) e sulle strategie per competere sui mercati esteri (Vincenzo Vasapolli) hanno fatto da sfondo alle tematiche sulle nuove strategie di mercato basate sulla digital transformation (Alvaro Busetti) ed alla Blue Ocean Strategy, una tecnica d'avanguardia per raggiungere nuovi clienti e creare nuovi mercati (Vincenzo Vasapolli). Lo sviluppo del piano di Marketing tra business to business e business to consumer (Mirco Cervi) ha suggellato il pacchetto formativo udinese.

La Sede di Trieste ha ospitato le cinque lezioni sul **Self Empowerment**, con le quali abbiamo voluto fornire ai corsisti strumenti concreti per affrontare il

vuoto, l'ansia e la deriva dell'immagine di sé, conseguenti alla perdita del ruolo sociale.

La prima lezione è stata quella sul linguaggio non verbale, con l'analisi dell'espressione del volto e della gestualità, con particolare riferimento ai colloqui individuali ed al lavoro di gruppo. La docente, Jasna Legisa della Società NeuroComScience (NCS), ha introdotto i corsisti alle tecniche per decifrare emozioni ed atteggiamenti, fornendo così strumenti preziosi per i colloqui di selezione per un nuovo lavoro. Il Problem Solving ed il Decision Making sono gli strumenti che il docente, Vincenzo Vasapolli, ha saputo declinare evidenziando come si possa passare dallo stato d'ansia dell'incognito, al saper affrontare con successo problemi stringenti e decisioni importanti anche sotto stress. Con la Lectio Magistralis del Prof. Pier Giorgio Gabassi, Direttore dell'Istituto per la Ricerca sul Negoziato di Gorizia, i Corsisti sono stati introdotti all'arte della negoziazione, che interessa trasversalmente ogni aspetto della nostra vita. Il Prof. Gabassi ci ha insegnato a decifrare e riconoscere lo schema di una situazione negoziale ed a scegliere le strategie da adottare per uscirne vincenti. Molto apprezzata è stata anche la lezione di Alvaro Buseti sul Personal Branding e sulle Community di Manager e imprenditori. Buseti ha illustrato le possibilità offerte dalla tecnologia per presentare al meglio se stessi e lavorare in team, semplificando e rendendo efficiente la rete interna delle Aziende. La Psicologa Valentina Gioia, con la sua lezione sul potenziamento del sé, ha chiuso il ciclo di Trieste. Per introdurre il tema dell'essere capitani di se stessi, la Formatrice ha condotto i Corsisti, con garbo e sensibilità, ad un rispecchiamento di se stessi; ciò consentito loro di scoprire angoli nascosti e potenzialità latenti, individuando anche comportamenti idonei a farsi riconoscere il proprio talento.

Va detto che nell'intero segmento del Self Empowerment il metodo di insegnamento utilizzato dai docenti, pur con sfumature diverse di stile personale, si è in ogni caso ispirato ai principi della formazione androgogica, basata sull'interazione, sulla ricerca dinamica e sulla condivisione di senso.

Cosa ci resta di questa esperienza da poco conclusa?

Il dialogo tra docenti, corsisti, dirigenti



della Società di Formazione BPI- Italia del Gruppo Obiettivo Lavoro e di Federmanager FVG ha creato un'onda di interesse, di volontà e di aspettative. È un'onda che nasce dalle idee e dalle intuizioni emerse già nei primi colloqui, che si è rinforzata nella stimolazione dianoetica delle giornate d'aula e che ora prosegue sul delicato terreno dei contatti con le realtà industriali e con gli Enti di rappresentanza delle stesse.

I nostri associati hanno il duro e difficile compito di cercarsi un nuovo lavoro; il nostro è quello di organizzare il necessario supporto formativo, che nella lezione finale di quest'ultimo ciclo ha fornito loro un prezioso aiuto per individuare le vie del reinserimento nel territorio.

Accade che ci siano contatti con Società di Outplacement, di Executive Search, di Time Management. Il nostro compito, in questi casi, è quello di tenere informati i Colleghi su tutto quello che sappiamo in merito, lasciando a loro la scelta dei soggetti a cui rivolgersi.

Molto interessanti sono i contatti con la Sedi territoriali di Confindustria e di Confapi, con i Poli Industriali/Tecnolo-

gici ed anche con il mondo accademico della nostra Regione. Incontriamo sensibilità variegata, interessi diversificati che ci portano ad aprire un nuovo dialogo o a consolidare il preesistente. Quello che possiamo mettere in campo con questi Enti per organizzare con loro eventi che siano anche occasione di incontri utili ai nostri associati, sono le nostre idee e il nostro buon intento; ed è esattamente quello che ci viene chiesto, per stabilire una partnership duratura.

Si tratta in ogni caso di restare nell'ambito della nostra funzione istituzionale, senza delega di compiti, snaturamenti o invasioni di campo.

Ciò premesso c'è qualcosa di più che forse possiamo cercar di fare: diventare la rete connettiva che nel territorio favorisce il dialogo delle parti, nei rispettivi ruoli, a beneficio dei nostri associati. Nella formazione, dal cui ambito nasce questa visione, stiamo già lavorando in tal senso per costruire una rete di contatti d'eccellenza, di connessioni selettive che consenta di allineare informazioni, pensieri, metodi e intenti positivi.

It's what we do (Pink Floyd 2014).