



a cura di
Leonardo Frontani

Teamwork & Team Building

In azienda, per costruire meccanismi di teamwork efficaci, occorre governare un team speciale e sperimentare una comunicazione interna non convenzionale

Si potrebbe cadere nell'ovvietà dicendo che un gruppo coeso e capace di condividere emozioni e buone idee, sia destinato ad arrivare in alto. La nuova tendenza è ritenere che anche per gli adulti sia indispensabile sperimentare nuove forme di socializzazione come il team building. Attraverso la risoluzione di problemi il gruppo trova un suo affiatamento, migliora la comunicazione e si riscopre la fiducia nel partner di lavoro. Le persone vivono situazioni concrete che richiedono nuovi cambiamenti e superamento di alcuni limiti. In seguito sono chiamate a riflettere su cosa hanno fatto, sui risultati ottenuti e su quanto hanno appreso. Questa è la magia del team building, imparare e crescere fuori dalle aule e lontano dai ruoli.

Il Dr. **Tiziano Mauro**, direttore generale della **Cavalieri Trasporti** un'azienda con sede in Parma che da 70 anni si occupa di trasporti, logistica e distribuzione e che testimonia con la sua storia che il successo è dovuto alle continue innovazioni, ci racconta come è nata l'idea d'inserire nella convention annuale un evento di team building?

«Volevamo superare una filosofia attendista di un'azienda storica con enormi potenzialità, nella quale veniva a mancare un'unica cultura aziendale che consentisse una crescita efficiente ed omogenea a la riconoscibilità all'esterno della sua unicità organizzativa».

Come avete scelto le attività svolte negli ultimi due anni?

«I professionisti a cui ci siamo affidati hanno dimostrato di cogliere con sen-

sibilità le esigenze della nostra struttura. Sono stati in grado di razionalizzare al massimo il contenuto del briefing ricevuto. Abbiamo scelto lo strumento del teatro d'impresa. Il programma è stato segreto per tutti. La partecipazione destrutturata senza tenere in considerazione i ruoli. Una prima fase dedicata ad esercizi di espressività e relazione tipici del mestiere dell'attore sono stati seguiti da percorsi orientati a tematiche tipicamente aziendali (gestione del tempo, qualità del lavoro, comunicazione ecc.) indagate sempre attraverso l'azione teatrale. Il prodotto di questa insolita esperienza sono state 8 rappresentazioni che erano a significare la parte funzionale e disfunzionale degli argomenti contestualizzati».

Avete avuto un riscontro positivo solo qualitativo o anche quantitativo in termini di ROI?

«Non è facile individuare un ritorno in termini economici. Sicuramente il risultato è stato sorprendente per ciò che riguarda la scoperta delle caratteristiche personali e di talenti inespressi in azienda. L'idea era di sviluppare una sorta d'imprenditorialità locale, ove alla applicazione delle procedure, fosse sostituito un senso di responsabilità professionale nel raggiungimento degli obiettivi condivisi. Oggi l'azienda è molto aggregata; abbiamo collaboratori partecipi ed attenti al risultato».

Quale delle dinamiche sperimentate in queste attività, hanno più colpito i Vostri collaboratori?

«Il forte impatto emotivo di questa attività, ha stimolato una concreta condivisione delle idee. Proseguiremo su questo sentiero e nel 2007 abbiamo predisposto un programma formativo che investirà almeno 120 collaboratori in azienda». □

Se hai delle domande da rivolgere a Leonardo Frontani o per informazioni scrivi una mail a: mm@tw-team.it