CESOP
HR Consulting Company

Qhaosing®

TRAINING

DA MANAGER A INTRAPRENEUR #STARTUPMOOD

Premessa

La spinta delle nuove tecnologie sta portando le aziende strutturate (nazionali o multinazionali) a confrontarsi sempre più con competitors di cui neanche conoscevano l'esistenza. Se fino a venti anni fa le aziende medio piccole non potevano avere alcuna ambizione di competere con le grandi e dovevano quindi accontentarsi, nella migliore delle ipotesi, di dominare nicchie di mercato, oggi le cose sono cambiate. Si assiste sempre più frequentemente all'ascesa rapida di piccole imprese o startup che nel giro di pochi anni diventano concorrenti forti e temibili. Il loro modello di business e il mindset dei loro fondatori fa la differenza, e riescono con agilità e la prontezza a raggiungere mete che le grandi aziende strutturate impiegherebbero tempi troppo lunghi a raggiungere.

L'alternativa quasi obbligata che le grandi avrebbero per restare competitive sui rispettivi mercati è trasformarsi. Trasformazione che interesserebbe non solo l'organizzazione interna ma anche il mindset di impiegati e manager. Se ciascun componente dell'organizzazione nel proprio ruolo, trasformasse il proprio modo di interpretare la propria attività e il proprio contributo alla grande vision e lo rendesse più simile a quello adottato spontaneamente dai componenti di una startup, l'azienda strutturata potrebbe rinforzarsi enormemente. Riuscirebbe a coniugare, infatti, i vantaggi che le derivano dall'essere grande (brand recognition, risorse, copertura territoriale) con quelli di una startup (innovazione, energia, rapidità, agilità) e così facendo non avere più nulla da temere sul mercato competitivo.

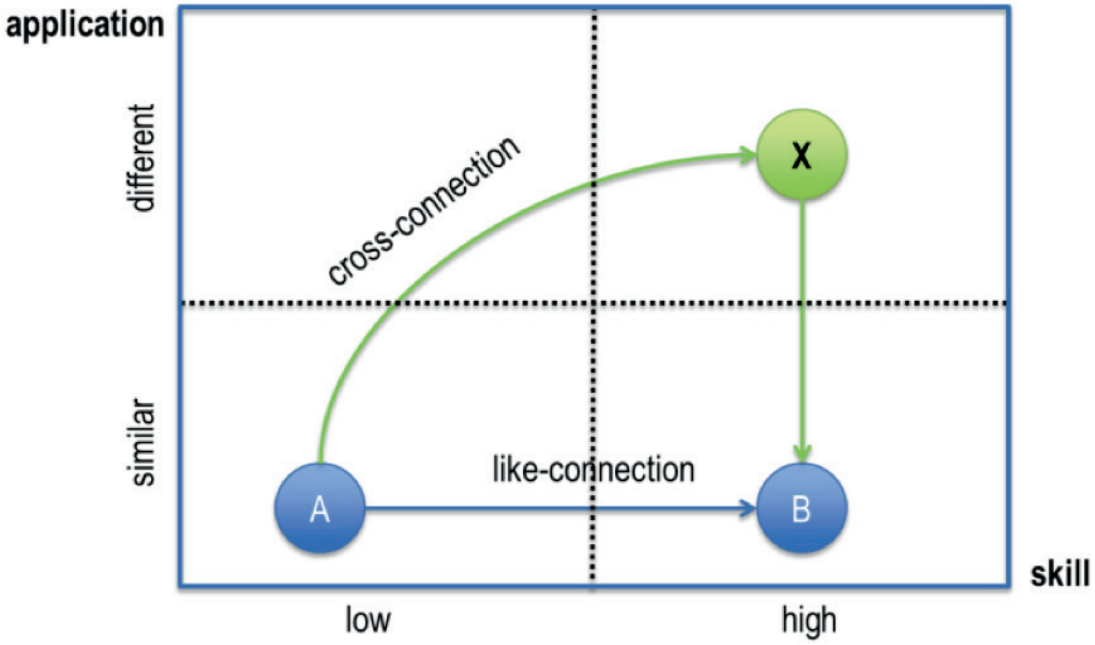
Da qui deriva il termine "intrapreneur", ovvero la fusione imprenditore interno, o impiegato o manager imprenditore. Un'azienda fatta da "intrapreneurs" piuttosto che da manager e impiegati, non teme nessuno.

Il nostro approccio

Per portare la trasformazione di cui sopra, occorrono tecniche altrettanto innovative, perchè devono non solo fare breccia nel momento in cui vengono eseguite ma radicare nei comportamenti base.

Il metodo tradizionale di apprendimento si basa sulle “Like-connections”, che consiste nel portare all’attenzione dell’individuo “learner” esempi o casi della stessa categoria ma di performance superiore. Ad esempio un manager che vuole diventare un manager migliore, impara da manager con più anni di esperienza o con esperienza in aziende più grandi.

Il nostro approccio si basa invece sul concetto di “Cross-connections”, che consiste nel portare all’attenzione dell’individuo esempi di eccellenza lontani dal suo campo di applicazione. Il coinvolgimento dell’individuo in un’esperienza lontana dal suo usuale perimetro di intervento, ovvero lontano dalla sua zona di comfort, lo induce ad un approfondimento verticale di uno o più skill specifici che si rivelano poi strategici per la propria attività.

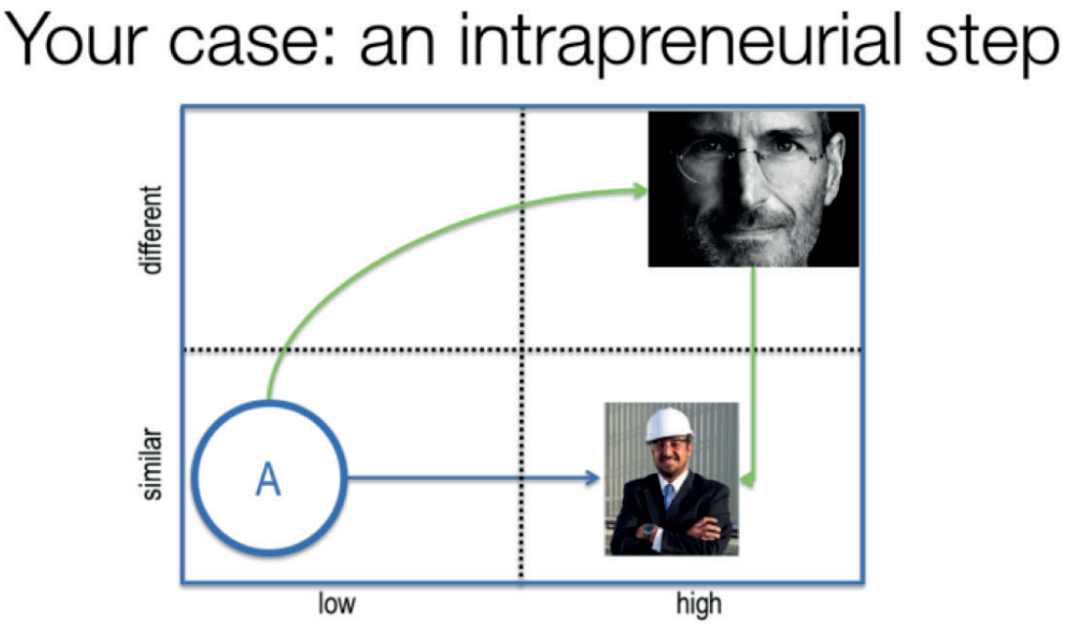


Obiettivi dell'approccio Qhaosing all'Intrapreneurship

L'obiettivo generale dell'intervento è instillare lo spirito imprenditoriale sia in impiegati che manager.

Specificatamente nel caso degli impiegati, l'obiettivo è portarli ad interpretare le proprie attività in modo imprenditoriale (come farebbe un componente di una startup). Nel caso dei manager, l'obiettivo è aiutarli ad impostare i propri gruppi di lavoro, o i loro dipartimenti come una startup (come farebbe uno startup founder).

In entrambi i casi, dunque, la cross-connection Qhaosing usata è quella delle Startup. Le dinamiche operative ed organizzative all'interno di una Startup si ritiene, infatti, possano costituire preziosi modelli di riferimento per strutture più consolidate, in termini di capacità di innovare, velocità di esecuzione o agilità delle operazioni.



Alla fine dell'intervento, ci si attende sensibili miglioramenti in termini di:

- Efficacia
- Efficienza
- Motivazione
- Consapevolezza del proprio contributo
- Tendenza a innovare e sfidare lo status-quo

Metodologia operativa

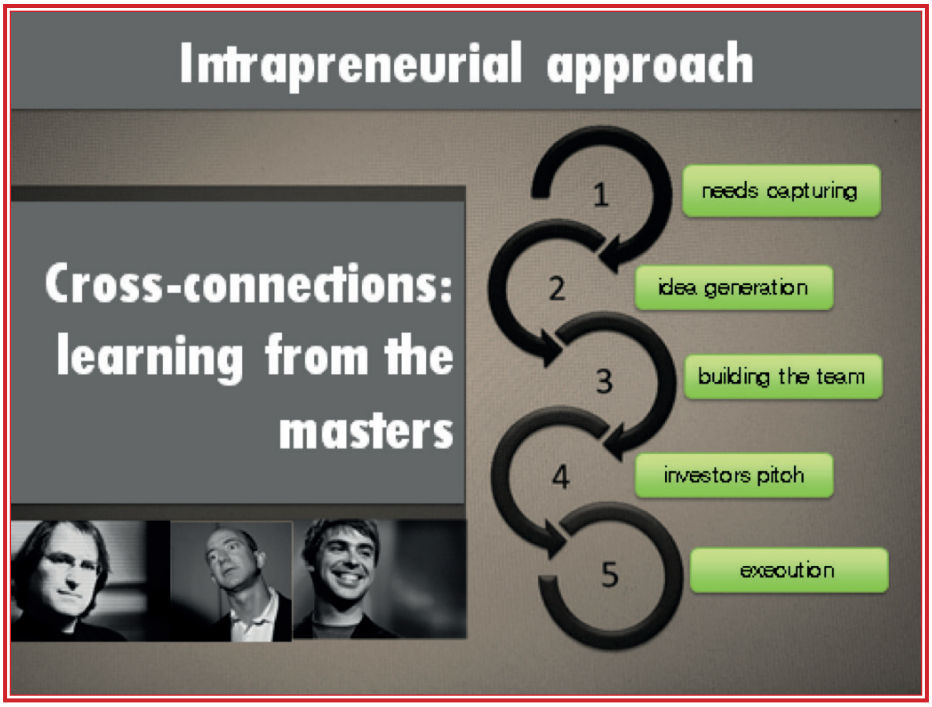
Attraverso i colloqui preliminari, potremo conoscere le esigenze prioritarie dell'organismo aziendale (ad esempio, l'esigenza di rinforzare la cooperatività interna, o la disciplina, o l'attitudine a innovare, o il senso di appartenenza) e in funzione delle esigenze, proporre quei modelli di startup in cui il dato skill richiesto è particolarmente accentuato ed esemplare.

2 sono i macro-target individuati, organizzati per attuale ruolo aziendale:

- Impiegati: coloro che non hanno team a riporto (diretto o indiretto)
- Manager, supervisor: coloro che hanno team a riporto (diretto o indiretto)

Diverse le aree in cui esercitare l'influenza, come indicato schematicamente di seguito:

- *Capacità di catturare i bisogni*
- *Capacità di generare nuove idee*
- *Capacità di costruire e motivare i compoenti del team*
- *Capacità di recuperare i fondi necessari per l'iniziativa intraprenditoriale*
- *Capacità di portare in esecuzione l'iniziativa*



From Employees to Intrapreneurs (Percorso per impiegati)

Il percorso è dedicato agli impiegati.

L'approccio proposto è attraverso la creazione di classi (fino a un max di ....): si prevedono due giornate in cui si costruisce insieme il nuovo mindset sia attraverso l'interazione di gruppo sia attraverso la restimonianza interattiva delle Startup invitate. Come già detto, le Startups verranno selezionate sulla base delle loro peculiarità che le rendono uniche nel trasferire specifici skills alla classe stessa.

Day 1: Awareness

- Differenza modello impiegatizio - imprenditoriale
- Esperienza Startup1
- Esperienza Startup2
- Brain-storming

Day 2: Act

- Lavoro per trasformarsi in imprenditori
- Testimonianza Startup 3
- Take-aways

From Managers to Intrapreneurs (Percorso per manager/supervisori)

Il percorso è dedicato ai Manager.

L'approccio proposto è di tipo misto classe /individuale.

La prima giornata è analoga a quella del percorso 1. Il modulo cambia perchè le Startup selezionate sono più in linea con la platea e i bisogni della stessa.

A differenza del primo percorso, la proposta è di avere una sola giornata in classe e a seguire moduli indiviuali a seconda delle esigenze. Di seguito una proposta dei moduli selezionati per il percorso per manager.

Day 1: Awareness

- Differenza modello impiegatizio - imprenditoriale
- Esperienza Startup1
- Esperienza Startup2
- Brain-storming

Days 2-3-4-5: Custom

- Startup Leaders: idea generation
- Startup Leaders: team
- Startup Leaders: find funds
- Startup Leaders: execution

I moduli

In modalità "cross-connection" diversi moduli sono disponibili in funzione delle esigenze come descritto nella tabella seguente.

Modules	Employees	Managers
Il nuovo modello imprenditoriale	√	√
Hands on – casi pratici	√	√
First Intrapreneur - story	√	√
Second Intrapreneur - story	√	√
Escape room	√	
Start-up Leaders – idea generation		√
Start-up Leaders – team mgmt/recruitment		√
Start-up Leaders – finding funds		√
Start-up Leaders – executing		√
Cross-connection: understanding the market		√
Cross-connection: delegation and growth		√
Cross-connection: evolutionary dialogues		√

Intrapreneurship: VANTAGGI

Il modello che qui si propone, come già evidenziato, presenta molteplici vantaggi sia per l'azienda che per gli individui (siano essi managers o employees)

Per l'individuo:

Accrescimento della motivazione

Accrescimento della consapevolezza di come una stessa attività può essere svolta in modalità diverse

Accrescimento del senso di appartenenza

Capacità di pensare in grande

Per l'azienda:

Accrescimento della produttivitò (intesa come aumento di efficacia ed efficienza)

Maggiore spinta all'innovazione

Maggiore attrattività per i talenti

CESOP HR CONSULTING COMPANY
VIA SAN FELICE 13, BOLOGNA
CORSO GARIBALDI 24, MILANO

AREA TRAINING
ANNA ELISA TANCREDI
E.TANCREDI@CESOP.IT
WWW.CESOP.IT