

HERA GROUP – BOLOGNA
AIDP Associazione Italiana per la Direzione del Personale)
ADICO (Associazione Italiana per la direzione commerciale vendita e marketing)
Federmanager Bologna

Bologna, **25 Febbraio 2016**
ore 17.30 – 20.00

Viale Berti Pichat 2/4
Sala HerAcademy

Presentazione del volume

Coaching: come trasformare individui e organizzazioni

WKI, 2015

17,30 Saluti e introduzione

Alessandro Camilleri Direttore Sviluppo, Formazione e Organizzazione, Gruppo Hera
Hera è uno delle case history analizzate all'interno dell'opera.

17,45

Paolo Bruttini "Openness" e **Barbara Senerchia** "Coaching for Openness"
intervistati da Dora Carapellese – giornalista

Un pretesto per dibattere di temi che stanno prendendo sempre più piede nelle aziende, spesso inconsapevoli dei processi di cambiamento in atto.

18,40 Aperitivo e Networking

20,00 Conclusione

Iscrizioni online

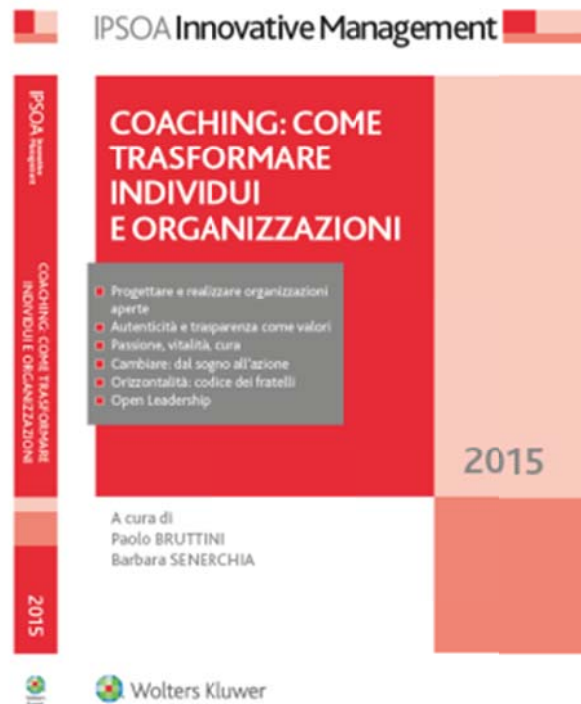
<http://www.formazioneopenleadership.it/open-organization/>

Info

telefonare al 347.253.07.87

Parcheggio

Per accedere direttamente al parcheggio interno della struttura è necessario comunicare il proprio numero di targa inviando una mail a info@formadeltempo.com indicando come oggetto TARGA



Paolo Bruttini e Barbara Senerchia (a cura di) - Forma del Tempo srl. - *Coaching: come trasformare individui ed organizzazioni*. IPSOA – Gruppo Wolters Kluwer, 2015

Nell'attuale scenario economico globale sopravvivono e si sviluppano solo le organizzazioni che sanno essere "open", che sono cioè aperte al cambiamento, alla gestione della complessità data dalle molteplici variabili contemporaneamente in gioco. Sono le organizzazioni "antifragili" ovvero, nell'accezione di Taleb, quelle che si sviluppano e migliorano a seguito di una crisi. Come può un sistema migliorare a seguito di un evento traumatico? In quali condizioni il fallimento, l'errore, la mancanza possono attivare un processo di apprendimento? In che modo l'apprendimento si trasforma in miglioramento organizzativo?

Ciò è possibile se emerge una nuova idea del comando, da una visione del capo gerarchico che comanda e controlla a una visione del capo come coach, che adotta una *leadership orizzontale, condivisa, distribuita e aperta*.

Il contributo che questo volume vuole offrire è indagare come il coaching possa favorire la "openness", tradurre la nuova leadership in comportamenti osservabili e azioni e facilitare quindi quel cambiamento culturale necessario per essere individui, team e imprese del futuro.

Il volume prosegue la ricerca sul tema della **Openness** in azienda e che è culminata lo scorso anno con la pubblicazione dell'*Open Leadership Manifesto* (www.openleadership.it) e del volume *Città dei capi* (Bruttini, a cura di, WKI, 2014).

L'impresa che mette le persone al centro e che riconosce *le relazioni di parità, la passione e il talento, la capacità di immaginare e realizzare il cambiamento, la open leadership* come valori guida dell'azienda del futuro.

Il volume prevede una consistente rassegna di ben **undici case history e 4 interviste a opinion leader** in cui consulenti, manager e studiosi raccontano le loro esperienze di facilitazione dei processi di trasformazione aziendale attraverso il coaching.

Come cambia il lavoro e quindi l'impresa? La risposta degli autori in quest'opera, destinata ad avere un seguito, è che l'uso dell'approccio Openness può portare l'azienda a *migliorare le proprie performance*.

Le cinque dimensioni della Openness analizzate nelle undici case history sono:

L'autenticità e trasparenza. Per organizzazione aperta si intende un'impresa in cui il potere è trasparente, costruisce relazioni *all'insegna dell'etica e della cultura di servizio*. Si apprezza un potere che si pone in una logica di servizio verso una comunità che lo legittima. Tale prospettiva riguarda l'orientamento a rinunciare a status, a favore di un concreto orientamento a ciò che è utile in termini di servizio e supporto per raggiungere gli obiettivi.

Passione, vitalità, cura. Il secondo aspetto cruciale riguarda la cura del capitale umano dell'organizzazione al fine di liberare energia vitale e passione. Cura significa *dedicare energie nella comprensione dei bisogni dei collaboratori* e creare le condizioni perché le passioni e i talenti si possano esprimere.

Orizzontalità - codice dei fratelli. Il terzo aspetto strategico è l'affermazione della orizzontalità. Serve il codice paterno che indica obiettivi molto sfidanti e regole del gioco chiare. Serve il codice materno per curare le persone, farle crescere e generare benessere. Serve il codice dei fratelli: quando gli altri due codici si fanno da parte, *i fratelli cooperano e competono perché è chiaro che alleandosi si daranno una mano per raggiungere gli obiettivi*.

Dreaming ed execution. Il quarto aspetto che connota le organizzazioni aperte è il cambiamento come dimensione necessaria. Per cambiare bisogna essere capaci di sognare il nuovo e poi dedicarsi alla sua implementazione. Il passaggio da dreaming ad execution è la *capacità di immaginare possibili azioni e successivamente legittimarsi per realizzarle*, in questa oscillazione molta responsabilità sta nel ruolo dei capi.

Open Leadership. La open leadership è in grado di affiancare i modelli comando e controllo a quelli auto-organizzativi. La rivoluzione tecnologica ha spinto verso il basso le informazioni. Ma questo non è sufficiente per rendere l'impresa più competitiva. È necessario spostare verso il basso anche l'autorità per prendere decisioni. Allora è necessaria una leadership che tollera *l'errore come dimensione necessaria dell'apprendimento*.

Forma del Tempo è una società di consulenza per il cambiamento organizzativo e l'innovazione, attiva sul mercato nazionale ed internazionale dal 1996.

Tra gli obiettivi: *la crescita del capitale umano* dei clienti, perché le persone possano sviluppare nuove espressioni di sé al lavoro contribuendo al successo ed al miglioramento della propria organizzazione; *lo sviluppo* del patrimonio relazionale - *il capitale sociale* - che sostiene e realizza il progetto organizzativo.