

Facendo seguito al 1° AIF Day svoltosi il 10 giugno 2006 nonché al relativo Forum Strategico che, nei mesi successivi ha analizzato e confrontato i contributi pervenuti da oltre 400 formatori appartenenti a 15 delegazioni regionali, tutte collegate in video conferenza, continuiamo con questo numero di Learning News la pubblicazione delle 10 relazioni di sintesi nate da altrettanti consiglieri nazionali.

1° AIF DAY – 1° FORUM STRATEGICO

La Formazione per le Nuove Organizzazioni

di Remo Bonichi *

Dando lettura delle relazioni pervenute dalle Delegazioni regionali a supporto dei diversi temi discussi dai partecipanti all'AIF DAY dello giugno 2006, per quanto riguarda la "Formazione per le Nuove Organizzazioni" i contributi forniti hanno ritrovato un filo rosso comune prima di parlare di formazione è necessario definire cosa si intende per organizzazione e di conseguenza nuove organizzazioni.

Così come ben sintetizzato in uno specifico contributo a cura di Claudio Nutrito, a fronte della domanda, che cosa si intende per nuove organizzazioni, le risposte possono essere molteplici come:

- Terzo settore – Molte attività di volontariato sono nate per la passione e l'entusiasmo di pochi e poi col passare del tempo, con l'espansione delle attività stesse si è dovuto dare un "corpo o meglio un "disegno organizzativo" tale da poter nel contempo oltre che praticare il proprio spirito sociale ritrovare in ogni azione contributi orientati alla efficienza, flessibilità, elasticità, al pari di ogni organizzazione produttiva
- Le Start – up – Siano esse figlie di fusioni, di concentrazioni, di innovazioni le nuove "aziende" per definizione dovranno riposizionarsi in termini non solo di prodotti / mercati, ma anche in termini di strutture, processi e tecnologie.
- Le Organizzazioni che cambiano – In questo filone rientrano sia quelle organizzazioni interessate a un cambio formale, come il passaggio da Ente Pubblico a Società di capitali, e sia quelle dove il cambiamento è imposto dalle dure regole della competitività del mercato o dalle nuove regole del contesto (socio/politico) in cui operano.

* Vice Presidente Nazionale AIF - Past President AIF Piemonte.

E se si vuole completare il tema, come ricorda anche P. Trupia in un articolo di FOR del dicembre 2005

- Le associazioni delle micro e piccole imprese.

Anche queste organizzazioni, sovente con livelli di formalizzazioni molto bassi, se non inesistenti, della propria struttura e modalità di lavoro, per poter sopravvivere in un mondo sempre più globale e “grande” devono trovare modelli organizzativi che permettano di cogliere opportunità sui diversi mercati e produrre benessere proprio e associativo.

Pur se non completa ed esaurente di che cosa è organizzazione o meglio di chi ha la necessità di fare organizzazione, di innovare quelle in essere, è emerso nella lettura dei 12 report che nella formazione non può non esserci, anzi, in modo differenziato nei contenuti e nelle modalità, diventa il contributo fondamentale per il successo di ogni iniziativa a profit che non profit.

Riporto qui di seguito alcuni sintetici contributi che possono essere di spunto per ulteriori riflessioni che AIF può fare nel proporsi attore nei prossimi anni nei confronti

“... tutte le organizzazioni stanno cambiando e quindi la formazione può avere un ruolo nell’ascolto e nell’individuare le soluzioni alle problematiche legate alle persone. Le nuove organizzazioni richiedono sempre più che il formatore diventi anche consulente per e del cambiamento...”

“... la formazione, in quanto avan posto di innovazione, in particolare per le organizzazioni, è la leva congeniale nella gestione del cambiamento poiché accompagna i mutamenti, ne facilita la comprensione e il dominio psicologico, anticipa il futuro...”

“... la flessibilità e la velocità sembrano essere i fattori chiave di successo di tutte le organizzazioni: le logiche di pianificazione diminuiscono di importanza, le carriere si basano sulle competenze o sui risultati, la valorizzazione delle persone si basa sulla capacità di autonomia, di lavorare con gli altri, di accettare la complessità e l’innovazione continua del lavoro. La formazione in queste condizioni prende forme diverse da quelle tradizionali sia per modalità (coaching, conselling, tutoring, auto,e-learning), sia per intensità (pillole, laboratori, blanding) sia per momenti (durante il lavoro, fuori dal lavoro), e sia concretezza(experiential, prossimità)...”

“... bisogna raggiungere l’obiettivo che ogni singolo individuo possa, attraverso l’orientamento educativo/formativo, una sana

autodeterminazione, in modo da consentirgli di prendere coscienza delle sue attitudini, dei suoi valori, dei propri stili cognitivi: tutto ciò gli consentirà di saper selezionare e organizzare le informazioni ricevute e ricavarne delle nuove, in modo da poter nel continuo far fronte a problemi e o situazioni nuove e complesse, come adeguate capacità decisionali che gli consentono di superare la tendenza al procrastinare. Solo attraverso progetti formativi che vedono centrale la persona questo risultato si può ottenere o mantenere... ”

“... c'è un aumento di complessità delle Aziende, soprattutto quelle di grandi dimensioni, che devono porre attenzione alla multinazionalità e alla virtualità. Si ritiene infatti che sia necessaria una formazione capace di contribuire al saper far lavorare in gruppi di diversa cultura in gruppi di diversa cultura e in gruppi virtuali (e - team)... ”

e per finire un “mea culpa”:

“... che senso ha concentrarsi su forme estremamente innovative di organizzazioni, quando l'economia del nostro paese si basa su micro e piccole imprese, che sono state quasi sempre snobbate dalla formazione. Se non si coinvolgono le PMI nel processo formativo non saremo in grado di farle evolvere verso forme organizzative più adatte all'attuale mondo globalizzato...”.