

Formazione continua

Il mondo è in continuo mutamento. Se noi prendiamo in esame il periodo che va da circa 3.500 anni prima di Cristo (dove gli esperti collocano la fine della Preistoria e l'inizio della Storia) e arriviamo alla Prima Rivoluzione Industriale (circa 1.750 anni dopo Cristo) vediamo che le cose sono cambiate sempre molto lentamente. Per 5.250 anni, rispetto alla vita media dell'uomo, il cambiamento è stato praticamente impercettibile.

Negli ultimi 270 anni queste dinamiche sono cambiate: la curva che prima era praticamente piatta si è trasformata in un ramo di iperbole crescente il cui coefficiente angolare aumenta sempre più velocemente al passare del tempo.

Se a questo primo aspetto sommiamo i cambiamenti geopolitici che il crollo del muro di Berlino (9 novembre 1989) ha generato, possiamo avere un'immagine più chiara del contesto all'interno del quale le persone e le aziende si trovano: l'ambito dove oggi devono svolgere il loro lavoro.

Ipotizziamo per il momento che le persone che entrano in azienda nel 2020 siano formate e abbiano la capacità di svolgere il lavoro per il quale sono state assunte. Sappiamo tutti che questo assunto è sbagliato. Le ragioni per le quali la Scuola e l'Università Italiana hanno molte difficoltà a svolgere in modo efficace il loro lavoro sono complesse, semplificando possiamo dire che risiedono principalmente nell'approccio burocratico che esse adottano per sviluppare la didattica, ma di questo parleremo un'altra volta.

La persona appena assunta dalla nostra azienda, dopo essere stata socializzata nel suo ruolo, inizierà a svolgere il proprio lavoro. Ma, visto che il mondo cambia sempre più velocemente, presto il nostro collaboratore si renderà conto delle sue necessità formative e cercherà il modo di colmare i suoi gap di competenza.

Visto che questa dinamica è ciclica e comune a tutti, potremmo rappresentare questo fenomeno con una bella spirale ascendente che si allarga sempre più rispetto ai bisogni formativi nostri e dei nostri collaboratori. Nasce in questo modo la necessità di una **formazione continua**.

Ma cosa significa formazione continua?

Come possiamo implementare in azienda questo sistema indispensabile?

Come restare al passo con i cambiamenti che il nostro mercato di riferimento ci impone?

Per rispondere a questi quesiti dobbiamo andare a lavorare sulla **Cultura Organizzativa** della nostra azienda. Dobbiamo iniziare a ripensare i nostri processi produttivi. Dobbiamo modificare i

flussi organizzativi lasciando al loro interno lo spazio per dei momenti di confronto e condivisione delle esperienze fatte. L'obiettivo deve essere quello di stimolare la crescita professionale dei nostri collaboratori.

La formazione continua è un **abito mentale** che le persone devono imparare ad indossare. Questo approccio deve diventare un nuovo modo di intendere il lavoro, dove la responsabilità personale deve crescere, dove l'impegno rispetto al proprio lavoro e ai propri colleghi deve diventare la priorità.

Fare formazione continua significa trasformare ogni lavoro, ogni esperienza, in un momento di crescita e miglioramento delle proprie capacità e competenze.

Come si fa? Utilizzando due strumenti che il Project Management ha adottato da anni:

- le **Lesson Learned**, cioè imparare ad apprendere da ogni esperienza che facciamo qualcosa di utile, indispensabile per migliorare il nostro bagaglio di conoscenze;
- le **Best Practice**, cioè imparare a mettere in pratica, in modo strutturato e codificato, tutte le esperienze che abbiamo avuto modo di fare, così da tendere con il nostro lavoro verso l'eccellenza.

Progetto complesso da implementare? Molto meno di quello che può sembrare, bisogna solo iniziare a farlo, dopo sei mesi che si lavora in questo modo nessuno vorrà più tornare indietro. Serve però una grande convinzione da parte della **Proprietà** e del **Management**, ed una forte disponibilità al cambiamento da parte di tutti i **Collaboratori** dell'azienda.

Ci possono essere altre strade? Forse sì, ma io non le conosco. La cosa della quale invece sono certo è che solo chi avrà la capacità di cambiare il vecchio modo di lavorare, ancora presente in tantissime aziende italiane, avrà delle buone possibilità di sopravvivere. Chi sceglierà di continuare come ha sempre fatto avrà una diminuzione sempre più accelerata delle proprie quote di mercato e sarà costretto a chiudere la propria azienda.

Credo che queste siano motivazioni sufficienti, sia per gli **Imprenditori**, sia per i **Manager**, sia per i **Collaboratori**.

Se non volete tra qualche anno ritrovarvi senza un lavoro **dovete cambiare**, dovete iniziare a prendere in considerazione che solo attraverso la **formazione continua** potrete ridare slancio alla vostra attività.

Bologna, 01 novembre 2020

Gianluca Sardelli