



PROBLEMA

Un'azienda multinazionale, attiva da molti anni nel mondo della GDO, rileva attraverso l'analisi dei bisogni formativi, alcuni *gap* in buona parte dei Direttori dei supermercati:

- Approccio troppo reattivo al problem solving
("cercano soluzioni quando ormai il problema si è ingigantito")
- Approccio conservativo al problem solving
("le soluzioni proposte sono sempre le stesse anche se la tipologia dei problemi cambia")
- Scarso coinvolgimento dei collaboratori nelle attività di problem solving
- Stile di leadership più autoritario che autorevole

RISULTATI

- Nel corso dei mesi l'approccio dei partecipanti ai problemi ha dimostrato una maggiore proattività e sono riusciti anche ad attuare specifiche strategie di prevenzione dei problemi più ricorrenti
- Gli stimoli che sono arrivati ai partecipanti grazie all'approfondimento delle tecniche di Pensiero Sistemico e Pensiero Laterale hanno consentito di trovare nuove soluzioni creative.

Soluzioni integrate GRANCHI & PARTNERS

Il nostro intervento si è svolto con differenti attività:

- Sessioni di Coaching personalizzate per i singoli Direttori durante le quali i coachee hanno compilato due self assessment: il primo sulla propensione al problem solving, il secondo sul proprio stile di leadership
- L'output degli assessment, condivisi con HR, è stato l'input della micro progettazione della formazione incentrata sui seguenti argomenti:
 1. Formazione sul problem solving con il modello Solve™, con particolare enfasi sulla anticipazione dei problemi e sullo sviluppo di soluzioni creative approfondendo le tecniche del Pensiero Laterale e Pensiero Sistemico applicate all'interno del team
 2. Formazione con il modello Leadership Archetipale™, con particolare enfasi sull'importanza della flessibilità attraverso l'alternanza strategica dei 4 stili di leadership e sulla valorizzazione del lavoro di team
- Tra una giornata e l'altra dei percorsi formativi, abbiamo affiancato i partecipanti nei punti vendita attraverso l'attività di training on the job, con lo scopo di osservare l'applicazione di quanto appreso in aula nella quotidianità.

Il coinvolgimento dei collaboratori nel processo di problem solving attraverso la valorizzazione delle diversità ha portato maggiore motivazione nella squadra e più assidua collaborazione e aiuto reciproco nella soluzione dei problemi.

- Anche lo stile di leadership dei partecipanti, come rilevato dai loro superiori è cambiato: si è notato infatti uno stile di leadership più coinvolgente e una maggiore assunzione di responsabilità nel prendere le decisioni