

XXXVI

CONVEGNO NAZIONALE GIFASP

La Formazione Intergenerazionale dell'Imprenditore

Paolo Roccatagliata



- Le Generazioni a confronto
- Quali sono i fattori inconsapevoli che ostacolano Il Passaggio Generazionale?
- Come si manifesta l'Ego?
- Esistono delle possibilità per uscire dall'Ego e recuperare risorse?
- Cosa diventa possibile? In che modo influenza la direzione e le decisioni?
- Che implicazioni ha sui talenti delle persone di famiglia?
- Per fare questo, ragioneremo sul modello dell'ego e il processo per la creazione della visione condivisa
- Alcuni argomenti chiave
- Il Family Lab

FAMILY TOP

- NEXT LEVEL LEADERSHIP
- PADRONANZA PERSONALE & LEADERSHIP
- TOP COACHING

PEOPLE WE LEAD

- GLI ALTRI COME RISORSA
- PROBLEMI COSTRUTTIVI
- DA REAZIONE A STRATEGIA
- APPRENDIMENTO VS

REAZIONE

FAMILY TEAM

- ROADMAP
- TEAM IN VISION
- TEAM COACHING
- PERSONAL COACHING

LE GENERAZIONI A CONFRONTO

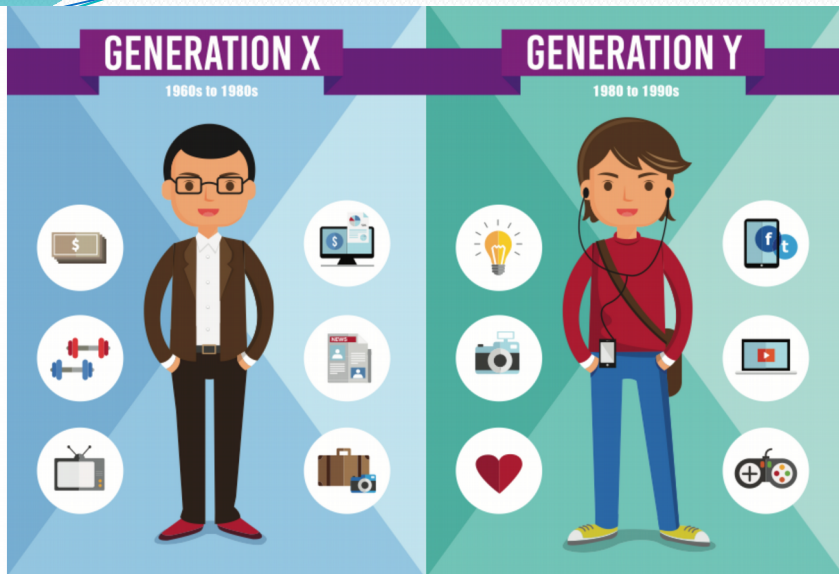
I BABY BOOMERS (1940-55) 75-60



Restano in azienda, spinti sia dal desiderio di svolgere un ruolo attivo che premi l'esperienza professionale maturata, sia dalla necessità di assicurare a se stessi ed alla propria famiglia un benessere duraturo

*Sono la colonna portante della struttura organizzativa
Hanno un approccio democratico, cercano il consenso
Messi in discussione in questi anni dall'erosione del potere d'acquisto*

LE GENERAZIONI A CONFRONTO



La generazione X (1956-1970) 60-40
Schiacciati tra le due generazioni
contigue, lottano per affermare il
proprio ruolo.

- Hanno un forte spirito di adattamento*
- Inseguono lo sviluppo personale*
- Hanno un approccio scettico, realistico*
- Sono attenti al raggiungimento dei propri obiettivi*

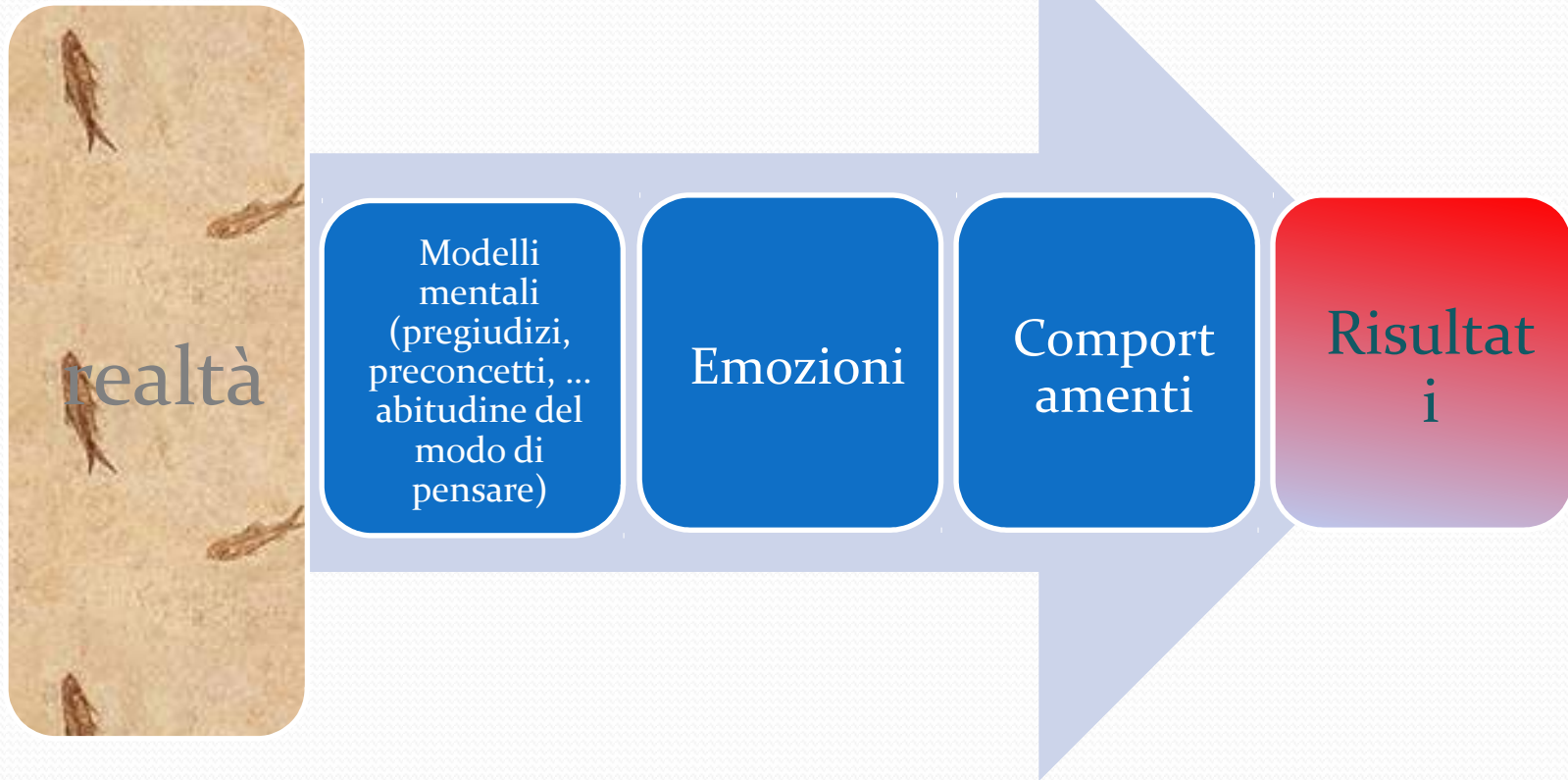
La generazione Y (dal 1981 in poi) 35-

E' il futuro che sta arrivando

- Fanno più cose contemporaneamente (multitasking)
- Cercano il divertimento nello sviluppo personale
- Sono forse più superficiali delle altre generazioni
- Si dirigono da soli scelgono da soli ciò che è giusto
- Hanno un approccio visivo (rapido, immediato, superficiale) piuttosto che testuale (approfondito, riflessivo)

Risultati / Comportamenti / emozioni / percezione

Perché malgrado siamo a conoscenza di cosa sia necessario fare per essere più efficaci, nonostante tutto l'impegno che ci mettiamo, accade che perdiamo la motivazione, procrastiniamo (anche decisioni importanti), accusiamo gli altri, rinunciamo a difficili conversazioni, non ascoltiamo e rinunciamo a sentirci corresponsabili dei risultati dell'altro...?



Padre verso il Figlio		Figlio verso il Padre	
Ego sistema	Eco sistema	Ego sistema	Eco sistema
E' bravo ma non abbastanza. Deve dimostrare più capacità d'imprenditore.	Condivido con lui la responsabilità di dare continuità e Leadership esterna alla Azienda di Famiglia	Mi merito la leadership ma non mi viene riconosciuta pienamente Non mi sento accettato	Desidero con il mio apporto rendere l'azienda buona Sento il mio valore in tutto questo
Apprensivo, inquieto, scontento, nervoso, confuso, deluso	Coinvolto, disteso, fiducioso, impegnato, interessato.	Contrariato, deluso, distaccato, secato, frustrato, insofferente,	Attento, coinvolto, fiducioso, entusiasta, sicuro, soddisfatto
Delega ad intermittenza fiducia ad intermittenza	Supporto e condivido con il figlio e con l'azienda	Non mi prendo la responsabilità	Collaboro e condivido la Governance d'Impresa
Il passaggio del "testimone" sembra fatto ma non avviene mai	Una leadership manageriale esterna alla famiglia condivisa e di supporto alla continuità d'Impresa	Mi cerco altri ruoli mi allontano non raggiungo il risultato del passaggio	Sono il futuro proprietario che riconosce e opera con l'apporto dei manager aziendali

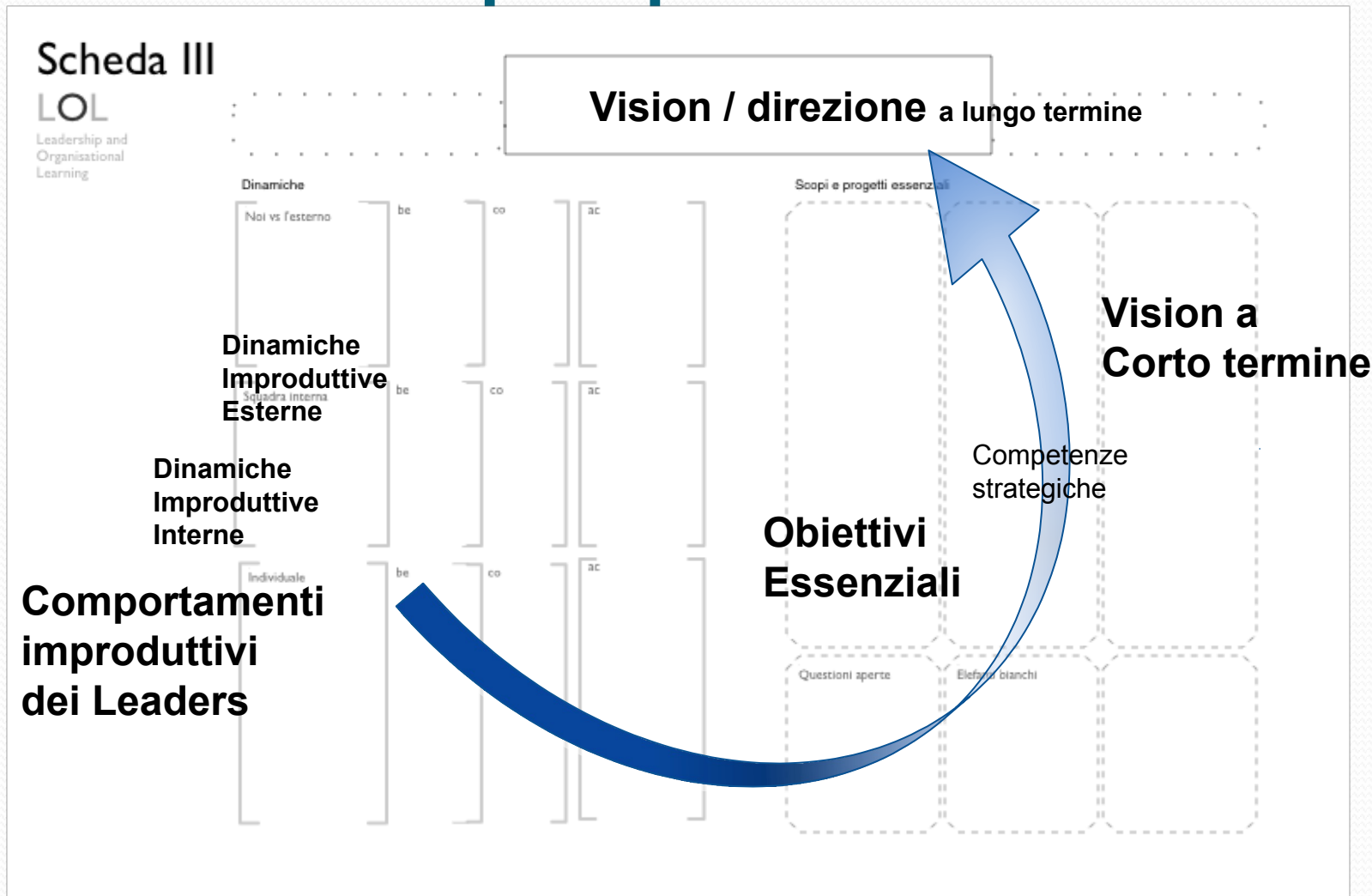
L'EGO

L'ultima barriera alla Continuità d'Impresa e al Passaggio Generazionale

**"L'Ego è l'insieme di meccanismi automatici, istintivi e improduttivi che sono attivati dall'urgenza di proteggere o esaltare l'immagine di me stesso e l'immagine che voglio che gli altri abbiano di me."
più in breve**

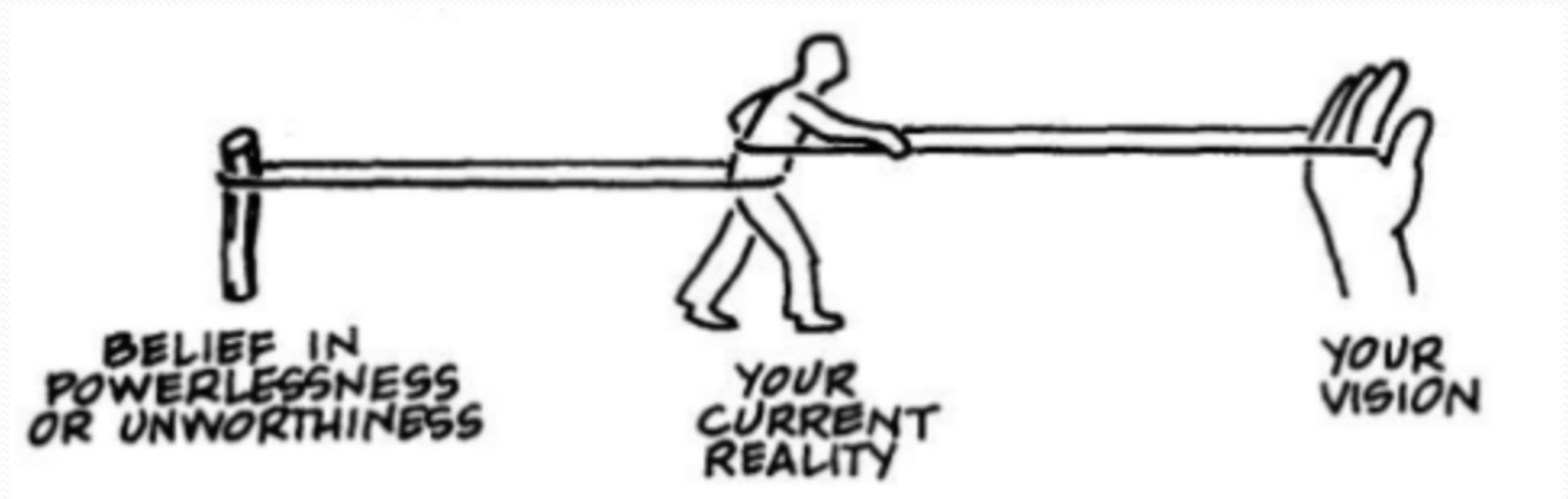
**"L'Ego è una continua preoccupazione con la nostra
autostima"**

Il mindset proposto



In che modo la visione che voglio mi chiede di evolvere ?

TENSIONE EMOTIVA E TENSIONE CREATIVA



DALLA LEADERSHIP EGO-SISTEMICA AD UNA LEADERSHIP ECO-SISTEMICA.

LEADERSHIP EGO-SISTEMICA		LEADERSHIP ECO-SISTEMICA
Comando e controllo	→	Visione condivisa
Paura e indecisione	→	Intuizione e assunzione di rischi
Cultura della competizione	→	Cultura della collaborazione
Resistenza al cambiamento	→	Pensare al di fuori degli schemi
Parlare e non mettere in pratica	→	Parlare e mettere in pratica

DALLA LEADERSHIP EGO-SISTEMICA AD UNA LEADERSHIP ECO-SISTEMICA.

LEADERSHIP EGO-SISTEMICA		LEADERSHIP ECO-SISTEMICA
Comando e controllo	→	Visione condivisa
Paura e indecisione	→	Intuizione e assunzione di rischi
Cultura della competizione	→	Cultura della collaborazione
Resistenza al cambiamento	→	Pensare al di fuori degli schemi
Parlare e non mettere in pratica	→	Parlare e mettere in pratica

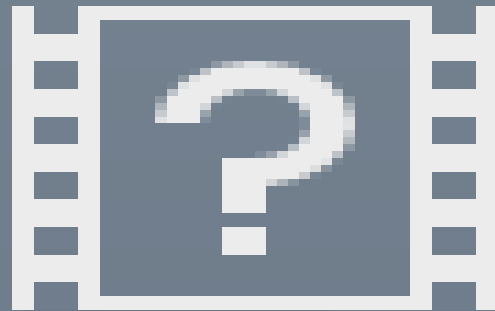
DALLA COMUNICAZIONE EGO-SISTEMICA AD UNA COMUNICAZIONE ECO-SISTEMICA.

COMUNICAZIONE EGO-SISTEMICA		COMUNICAZIONE ECO-SISTEMICA
Filtri e interpretazioni		Ascoltare senza supposizioni
Evitare i conflitti		Affrontare questioni complesse
Giustificarsi		Assumersi responsabilità
Trattenere le informazioni		Estendere la conoscenza
Far bella figura ad ogni		Esternare le preoccupazioni

La relazione fraterna e il contesto dell'azienda familiare

- Le collaborazioni tra fratelli hanno punti di forza importanti nella coesione e nella fiducia reciproca che la relazione fraterna può infondere nella proprietà
-Ma anche punti di fragilità altrettanto importanti (talvolta, i problemi si manifestano più tra fratelli che tra genitori e figli):

Un esperienza



Le vostre domande

L'obiettivo è quello di supportare il figlio/i, la famiglia, l'azienda ed integrare i nuovi apprendimenti comportamentali e specialistici nel processo di Passaggio Generazionale.

Il programma, si articola **in seminari e attività di coaching suddiviso in moduli**

- **MODULO DI SOSTEGNO ALLA DECISIONE**
- **MODULO COMPORTAMENTALE**
 - **Family Top Padronanza Personale e Leadership**
 - **Family Team: TEAM IN VISION Padronanza Personale & Vision di team**
- **TEAM & PERSONAL COACHING** : permetterà di sostenere il cambiamento e renderlo consistente e duraturo nel tempo.

- Partner dal 2004 di Leadership and Organizational Learning (LOL www.leadandlearn.net) dal 1981 si occupa di formazione e sviluppo della persona .
- Attraverso numerose esperienze di consulenza e formazione al cambiamento organizzativo e nei processi di motivazione e creatività. Ha inoltre approfondito particolari esperienze nell'introduzione in azienda dei Giovani.
- Oggi Esperto Facilitatore e Coach di Padronanza Personale opera allo sviluppo delle Learning Organization ed insieme ai colleghi di LOL è impegnato nell'utilizzo e diffusione in Europa della metodologia di Padronanza Personale nel contesto anche delle Learning Organization.