



# Guardare il Team con gli occhi del regista

- Un caso aziendale -

## Il cliente

### Una delle principali Banche europee

Il cliente è un'importante banca europea, leader in Italia in tutti i settori di attività.

Il Gruppo offre i propri servizi a 11,8 milioni di clienti avvalendosi di una rete di circa 3.900 sportelli presenti su tutto il territorio nazionale con quote di mercato non inferiori al 12% nella maggior parte delle regioni.

Il Cliente ha inoltre una presenza internazionale strategica, con circa 1.100 sportelli e 7,2 milioni di clienti, incluse le banche controllate operanti nel commercial banking in 12 Paesi in Europa centro-orientale e in Medio Oriente e Nord Africa e una rete internazionale specializzata nel supporto alla clientela corporate in 25 Paesi.



#### Contesto e obiettivi



L'esigenza del Cliente era quella di realizzare un intervento per aiutare i 30 capi di una Direzione centrale per l'azienda a sviluppare una visione condivisa sulle sfide e i cambiamenti in atto e attivare un approccio sinergico. In particolare le finalità dell'intervento erano quelle di :

- elaborare la vision del team e stabilire il suo posizionamento nel futuro;
- elaborare nuove idee per la strategia di posizionamento;
- rafforzare l'identità del team attraverso la narrazione per immagini.

#### Soluzione proposta



La Soluzione proposta da Kairòs Solutions è stato un intervento integrato costituito da:

- «Corto in Team»
- «Approccio Multischermo»
- «Follow up»

La soluzione ha consentito al team di creare un clima creativo e collaborativo, di ricevere nuove ispirazioni per riuscire a «guardare il proprio team con gli occhi di un regista». La fase propedeutica ha innescato un processo creativo che il team ha poi applicato all'analisi sistemica del proprio team, alla definizione della vision e del posizionamento strategico. Successivamente è stato previsto il coinvolgimento dei collaboratori per innescare un processo di evoluzione organizzativa.

#### Metodologia



La metodologia utilizzata ha previsto il Team Building e Team Coaching, seguito dal follow up.

Con la guida di una nota regista televisiva e teatrale, i partecipanti hanno seguito le 5 fasi del Coaching Creativo per realizzare dei cortometraggi ispirati ad un tema aziendale. Nel Team Coaching successivo i partecipanti hanno applicato l'approccio multidimensionale per elaborare un visione condivisa della Direzione nel passato, nel presente e nel futuro. Nel Follow up hanno condiviso gli esiti dei meeting interni, nei quali hanno per elaborato e condiviso la visione strategica con i propri collaboratori.

#### Risultati e valore aggiunto



- 5 cortometraggi ispirati alle sfide future del team
- Rappresentazioni grafiche e descrizioni dell'evoluzione della Banca, della Direzione e dello stile di leadership dei capi nel tempo
- Rappresentazioni simboliche tridimensionale, realizzate con il Kapla Serious Game relative a Azienda, Direzione e stile di leadership dei capi,
- Un mappa con idee relative i comportamenti organizzativi del futuro sulla base degli esiti dei lavori

## Team Building: «Corto in Team»

I partecipanti hanno vissuto l'esperienza della regia e hanno avuto l'opportunità di **cogliere i significati connessi al proprio ruoli di capi** e alla gestione del team. Sono stati guidati dalla nota regista televisiva Franza Di Rosa (La Tv delle ragazze, Avanzi, Tunnel, Pippo Chennedy Show) che ha spiegato come realizzare un cortometraggio e ha dialogato con loro sul tema **«il regista come metafora del capo»**, attraverso storie personali e spezzoni di film, per insegnare come i grandi registi guardano il mondo. I cortometraggi sono stati quindi una **metafora della propria visione sulle sfide** e i cambiamenti in corso in azienda.

### Struttura del «Corto in team»

Fase 1: partecipanti hanno appreso le basi di grammatica filmica, sceneggiature e riprese; hanno quindi attivato una riflessione sulla regia come metafora per guidare e valorizzare le persone in un team

Fase 2: Sono stati assegnati le tematiche e i ruoli per i diversi gruppi di lavoro che hanno poi realizzato un Brainstorming grafico per elaborare l'idea ed uno Storyboard delle scene

Fase 3: I partecipanti hanno svolto un debrief sull'esperienza individuando:

- gli aspetti più interessanti e gratificanti
- gli apprendimenti e le ispirazioni tratte dall'esperienza
- cosa trasferire dell'esperienza nel lavoro di capi
- obiettivi di miglioramento

### L'approccio Multischermo



I partecipanti hanno esplorato tre dimensioni principali:

- Banca
- Direzione
- Persone

Hanno riflettuto sui modi in cui si sono evoluti nel tempo e sulle tendenze per il futuro. Seguendo l'approccio Multischermo, divisi in sottogruppi, hanno elaborato concetti descrittivi dei nove livelli, utilizzando i post-it per giungere ad un accordo sulla vision e avere chiaro il quadro d'insieme entro cui si colloca il team. Le descrizioni sono state poi tradotte in linguaggio visuale attraverso rappresentazioni grafiche e carte stimolo.

### Kapla «serious game»



I partecipanti hanno infine utilizzato lo strumento Kapla per costruire delle rappresentazioni fisiche e simboliche di Banca, Direzione e Persone.

Divisi in 9 sottogruppi hanno realizzato delle immagini tridimensionali per rappresentare la propria idea.

Questo metodo di lavoro, attiva le risorse creative delle persone, facilita lo sviluppo di una visione comune e della cooperazione; inoltre permette un ancoraggio a lungo termine degli output del lavoro.

### Follow up



Nell'ultima fase di lavoro ogni capo ha organizzato un meeting con i propri collaboratori, affiancato da un facilitatore, per raccogliere idee, esperienze e compilare il Multischermo del proprio team. I collaboratori hanno fornito un contributo attivo e, condividendo il significato dei cambiamenti in corso, hanno sviluppato una maggiore consapevolezza e proattività. Dopo aver realizzato i meeting, i capi hanno condiviso in planaria gli esiti dei lavori e i feedback ottenuti, per costruire il futuro in modo partecipato e costruttivo.