

# Il benessere organizzativo passa per la cura dei talenti

scritto da Andrea Pozzan | 9 Febbraio 2021



Proseguiamo nell'esplorazione del tema del benessere organizzativo (wellbeing) come orizzonte interessante per le aziende del vino. Nell'ultimo articolo abbiamo parlato della necessità di abbandonare i modelli organizzativi tradizionali, per evolvere verso forme di gestione che consentano alle persone di guadagnare maggiore autonomia ed esercitare un'effettiva responsabilità, raggiungendo livelli elevati di coinvolgimento (engagement & commitment, per usare inglesismi di moda). Una svolta davvero epocale.

Ma per affrontare il cambiamento non basta la buona volontà! Abbiamo bisogno anche delle risorse per farlo. Ecco allora che si apre il grande campo delle competenze che, in uno scenario che cambia, devono essere nuove e adeguate al futuro più che

ispirate ai modelli che funzionavano in passato: per questo si parla sempre di più di competenze emergenti.

Ci vengono in aiuto ancora una volta Alessandro Rinaldi e Filippo Causero, con la loro recente opera “FACILITARE IL CAMBIAMENTO – Lavorare con lo Smart Engagement” che ci sta accompagnando in questo percorso:

*“Se in una fase precedente a questa la grande focalizzazione era centrata sul mettere la persona giusta al posto giusto, oggi è importante fare un ulteriore passo in avanti: devi abituarti a ragionare in modo più ampio sui talenti. Quando una persona entra nella tua organizzazione ha la necessità di esprimere tutta una serie di abilità e di inclinazioni, e tu hai l’opportunità di trovare insieme a lei il percorso giusto per farla crescere e portarla al livello massimo di espressione delle sue potenzialità. Niente genera motivazione quanto il riconoscimento di talenti e di capacità profonde che proprio tu, come un buon allenatore, sei riuscito a far esprimere ai tuoi giocatori.”*

Alla fine questo è il bivio davanti al quale si trovano (o si troveranno a breve) tutte le aziende del vino: limitarsi a una visione del lavoro in cui tutti facciano sempre le stesse cose, magari in modo un po’ più efficace OPPURE allenare il proprio team portandolo a dei risultati nuovi e sbloccando finalmente tutte le sue potenzialità. E questo ci riporta a parlare di **reskilling** e di **competenze emergenti**.

Scrivono ancora Rinaldi e Causero:

*“...il bisogno reale, in un momento caratterizzato dalla necessità di seguire trend di cambiamento spesso difficili da prevedere, è quello di capire quali nuove competenze servono alle aziende per gestire al meglio un processo di cambiamento piuttosto che definire a priori profili di competenze che potrebbero non corrispondere a bisogni futuri non ancora prevedibili. Se vogliamo lavorare sulle competenze in*

*un'ottica di cambiamento non abbiamo bisogno di definire profili standard su cui confezionare strumenti rigidi, ma di muoverci come se stessimo esplorando un territorio in parte ancora sconosciuto, cercando di anticipare le capacità necessarie all'azienda per sostenere un futuro che ancora non esiste. “*

Ma come facciamo a scoprire le competenze emergenti che ci servono per “fare il salto” a livello di cultura organizzativa? Una via c'è: trovare dentro o fuori la nostra azienda le cosiddette “perle rare”, persone portatrici di particolari talenti che vanno esplorati con attenzione alle sfumature e fuori dagli stereotipi del bravo manager (parafrasando il bravo presentatore di Nino Frassica).

*“Perla rara è ciascuna persona, ognuno di noi nel suo percorso di sviluppo e di espressione delle proprie potenzialità. Non si tratta, per seguire la metafora, di coltivare l'ostrica in una specie di allevamento intensivo, ma di valorizzare piuttosto l'unicità di ogni singolo individuo. Il talento che ognuno di noi può esprimere è la spinta un po' selvaggia di chi prova a trovare la propria strada nella vita e nel lavoro. **Imbrigliare questo talento selvaggio può essere un errore per le organizzazioni** che possono piuttosto trovare dei modi per fare sì che la spinta dell'individuo riesca ad essere canalizzata e rilanciata all'interno dei processi di sviluppo che si stanno mettendo a punto”.*

Quest'ultimo passaggio del nostro manuale-guida contiene una provocazione fortissima e in qualche modo rivoluzionaria: i veri talenti, le perle rare non si mettono semplicemente e passivamente al servizio della visione aziendale: con i loro peculiari punti di vista e con le loro iniziative non sempre ortodosse, possono portare la visione dell'azienda in direzioni che all'inizio non erano state neppure pensate. E di questo sguardo fresco e nuovo le aziende del vino hanno un bisogno urgente, per poter affrontare con buone speranze il futuro che ci aspetterà, una volta fuori da questa nebbia

gelida.

*To be continued...*