



L'uomo e gli animali apprendono, sin dalla nascita, attraverso il gioco, lo stupore, l'entusiasmo.

### La logica

In barca, come in azienda, è importante stabilire una chiara definizione dei ruoli, perché l'operatività di tutti sia coordinata. La vela è uno sport in cui, comunicazione (communication), motivazione (motivation), risoluzione dei problemi (problem solving), capacità decisionale (decision making) e attitudine al giusto comando (leadership) sono elementi indispensabili al raggiungimento degli obiettivi, in particolare laddove il potenziale umano è continuamente stimolato.

Un **percorso formativo** in barca a vela si pone i seguenti obiettivi:

- Creare uno spirito di team tra persone che lavorano assieme da tempo (lavorare assieme non è scontato sinonimo di conoscenza e gruppo)
- Conoscere le potenzialità dei propri collaboratori, colleghi, clienti
- Gestire al meglio i diversi stili di comportamento
- Individuare gli elementi di successo
- Sviluppare un forte senso di appartenenza e aggregazione

Un' **esperienza in barca a vela** permette inoltre di migliorare la conoscenza reciproca anche in ambito extralavorativo soprattutto all'interno di Gruppi appena costituiti o in cui si vogliono ridurre le distanze tra le persone e creare "gruppo"

Una vacanza in barca a vela è anche un ottimo sistema di "**incentivazione**", "bonus" o "premio aziendale", in quanto permette di offrire ai propri collaboratori meritevoli, un'esperienza a costi limitati ma con un forte ritorno emotivo e motivazionale.

Fondamentale e utile per le aziende che desiderano imparare a trasformare un semplice gruppo di lavoro in una squadra ad alte prestazioni, motivata e orientata al raggiungimento degli obiettivi. Si possono organizzare sia navigazioni semplici da uno o più giorni oppure regate vere e proprie. Sono sempre presenti sulle imbarcazioni specialisti formatori e skipper di provata professionalità Programmi di team building specifici sono formulati, dopo colloqui con i nostri collaboratori esperti in Risorse umane, sulle esigenze e gli

obiettivi aziendali

Per approfondimenti e Per informazioni [luca.magni@sailingtheweb.net](mailto:luca.magni@sailingtheweb.net)

### I plus della formazione in barca a vela

In barca, tra i membri dell'equipaggio, si instaura una convivenza - scelta ma forzata - in cui l'esperienza e l'analisi del vissuto dei partecipanti si fondono in ogni momento dell'attività, con tempi e ritmi che, rispetto alla realtà, sono più lenti (andare a 6 nodi a vela è tanto ma sono circa 10 km/h) ma accelerati nella dinamica fra le persone (relazioni continue in poco spazio, con molte cose da fare, poca riservatezza) e quasi senza possibilità di "mollare".

### Le aree di intervento

La situazione in "barca a vela" permette all'equipaggio di sperimentare e sviluppare capacità e comportamenti legati a:

- leadership
- delega
- team building e team working
- orientamento al risultato
- problem solving
- relazione e comunicazione
- motivazione
- autostima e self empowerment
- organizzazione del lavoro
- gestione del tempo
- programmazione e controllo
- lavorare per obiettivi
- conflitto

### Progetti e idee

Alcuni esempi di programmi creati per alcuni obiettivi di formazione specifici, in collaborazione con formatori e consulenti esperti

**Capitani coraggiosi** – Leadership situazionale: corso che permette di far emergere e coltivare le competenze del leader, soprattutto nelle aree gestionali ed emotive.

**Da Soli al Timone** – Obiettivi e responsabilità: la forte focalizzazione sugli obiettivi di business richiede persone capaci di presidiare tutte le dimensioni psicologiche, etiche e organizzative della responsabilità.

**Non Perdiamo la Bussola** – Prosperare nell'incertezza: le condizioni di incertezza sono potenzialmente le più ricche e il corso sviluppa le competenze necessarie per navigarle con profitto.

**La crociera dell'e/orrore** – Pianificare, gestire, controllare: per non trasformarsi in un incubo, anche il miglior progetto ha bisogno di un attento controllo di gestione.

**I Quaranta Ruggenti** – Presa di decisione e rischio: l'azienda snella e il management basato sulla delega richiedono capacità di prendere decisioni e di correre dei rischi calcolati.

**Una Ciurma di Dannati** – Teamwork e Teambuilding: due programmi molto simili con sfumature diverse – il primo insegna per imparare a lavorare in gruppo, il secondo costruisce un team di persone destinate a lavorare insieme.

Esiste naturalmente anche la possibilità di progetti ad hoc per specifici bisogni di formazione e di comunicazione interna, corsi, incentive, floating convention

### I destinatari

I progetti sono rivolti a diverse tipologie di destinatari (dai top manager ai venditori, dai diversamente abili ai giovani o ai pensionati) senza particolari limiti. L'ideale è costituire gruppi di 6-8 persone per barca.

Non è necessaria alcuna esperienza specifica di navigazione a vela, anzi...

### Il metodo

I partecipanti saranno coinvolti in un'avventura, specificamente costruita per valorizzare gli obiettivi dei singoli corsi, che coniuga aspetti metaforici e narrativi, attività fisica, gioco, navigazione a vela diurna e notturna.

A bordo, oltre allo skipper, è sempre presente un formatore/navigatore esperto che, in precisi momenti, riunirà i partecipanti per sessioni di debriefing con l'obiettivo di generare consapevolezza sui comportamenti agiti dai partecipanti, e di generare proposte di cambiamento.

Ognuno potrà sperimentare immediatamente i cambiamenti comportamentali che egli stesso ha deciso, con il supporto di coaching del formatore.

Il corso si concluderà con un piano d'azione personale formulato in modo da favorire l'efficacia del corso nella vita lavorativa.

### I tempi

La durata ideale di un progetto in barca è 4 giornate, suddivise fra avvio, preparazione, navigazione, debrief e rientro. Ma, chiaramente, il tutto è calibrato sulle specifiche esigenze delle aziende.

A distanza di due-tre settimane dalla navigazione segue mezza giornata di follow-up in azienda, per consolidare nel mondo di tutti i giorni l'impatto formativo dell'esperienza vissuta in barca.

Si prevede in ogni caso un contatto tra consulente e azienda, per personalizzare il progetto sulla popolazione specifica e sui relativi bisogni formativi; questo consente una riduzione delle giornate impegnate dal progetto e la definizione di opportune modalità di follow-up (riunione, laboratorio, coaching individuale e/o in gruppo).

**La consulenza**

I nostri consulenti operano in joint-venture al fine di integrare e completare le rispettive esperienze professionali e consulenziali per offrire ai propri utenti una gamma di strumenti e un metodo d'intervento che consentano all'individuo, non di applicare una ricetta o un modello imparati in aula, ma di trovare la sua modalità per migliorare.

Operiamo con un approccio che si basa sull'identificazione di un "percorso per agire" individuato con l'organizzazione Cliente ed i suoi operatori. Al disegno del percorso si arriva identificando i risultati organizzativi che si vogliono ottenere e i bisogni che richiedono un intervento di supporto, definendo le priorità di azione e concordando le modalità ed i tempi d'intervento.

I nostri interventi sono caratterizzati da un percorso che parte dall'esperienza dei partecipanti e che favorisce il loro coinvolgimento con modalità attive che permettono di sperimentarsi, di mettersi in gioco e poi di sistematizzare gli apprendimenti nei momenti di discussione e di docenza.

E' un approccio che fa ricorso alla metafora e all'analogia per aiutare la persona e l'organizzazione a scoprire le proprie capacità latenti attivandosi in ambiti diversi, trattando situazioni normalmente problematiche in un contesto e con modalità che rendono l'affrontare problemi e/o cambiamenti non solo possibile, ma anche divertente e entusiasmante.

**Lo Spaesamento**

Questo processo di "spaesamento" consente, sia all'individuo sia al gruppo, di sperimentare comportamenti, modalità, strumenti che nella situazione "artificiosa" vengono più facilmente accettati e che vengono poi riportati alla realtà quotidiana dei rispettivi ruoli attraverso lo sviluppo di diverse fasi del processo.

Gli elementi chiave per l'attivazione del cambiamento per noi sono

- analogia e metafora coerenti col bisogno, divertenti e coinvolgenti
- debrief dell'esperienza sul campo
- PIM - piano individuale di miglioramento
- follow up nel contesto reale dell'organizzazione
- valutazione esiti del progetto sia coi Partecipanti sia con la Committenza

Per approfondimenti e Per informazioni [luca.magni@sailingtheweb.net](mailto:luca.magni@sailingtheweb.net)