

**ACADEMY**  
duemilaventi



# FLAT ORGANIZATION & TEAM LEADERSHIP

TRAINING PER TOP MANAGER

Il rapporto di co-evoluzione biunivoca tra mercato ed organizzazioni, spinge queste ultime a ripensare costantemente la loro struttura, per adeguarla alle istanze dell'ambiente socio-economico. Oggi si parla di scenari VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), contesti ad alta turbolenza e complessità che sollecitano l'adozione di una struttura organizzativa flat, agile e reattiva in termini di time-to-market.

## L'ORGANIZZAZIONE "DIGITALE"

Un primo trend da considerare nel ripensamento di un modello organizzativo è costituito dalla tensione verso il digitale. Ciò predispone le persone ad evadere da una linearità meccanicistica, orientandole piuttosto all'interazione in community fluide, prive dei tradizionali confini funzionali e gerarchici. Oggi sembra che le organizzazioni non possano fare a meno di questi spazi di interazione, purché siano coerentemente finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di business e contemperino i necessari equilibri di natura gerarchico-funzionale.

## L'ORGANIZZAZIONE COME LEARNING COMMUNITY

Le strutture organizzative in grado di garantire spazi di dialogo ed interazione tra le persone, creano i presupposti giusti per l'apprendimento e, di conseguenza, per la crescita professionale. In uno scenario competitivo nel quale il lifelong learning costituisce la principale fonte di vantaggio competitivo, è fondamentale per l'organizzazione concepirsi come luogo privilegiato per l'apprendimento. Ciò si ribalta positivamente sul contributo di valore della persona che, secondo quanto sostenuto da Kurt Lewin, si scopre motivata quando si trova in un ambiente che sollecita l'apprendimento.

## I TEAM SELF-MANAGED E DINAMICHE LEADERLESS

Le flat organization promuovono la nascita e lo sviluppo di gruppi che si autogestiscono e che non rispondono più ad un set di regole, ma a obiettivi condivisi che prevedono modi diversi e creativi per essere perseguiti. Si chiamano gruppi auto-poietici, cioè sistemi organici sociali che si rigenerano attraverso l'interazione e l'apprendimento dei membri del gruppo. In questi contesti va ripensata una leadership orientata alla moderazione ed alla facilitazione, che sappia nel contempo garantire rispetto all'ordine organizzativo ed alla coerenza delle azioni individuali e di team rispetto al perseguimento degli obiettivi di business dell'organizzazione.

## METODOLOGIA

Il nostro approccio pone al centro l'esperienza dei partecipanti attraverso la condivisione di bisogni, pratiche e competenze. Lavoriamo per attivare un processo di consapevolezza rispetto al ruolo, all'organizzazione e al contesto in cui ci si trova ad operare. La condivisione di significati e pratiche attiva un processo di apprendimento circolare e riflessivo, nel quale il docente assume il ruolo di facilitatore. I partecipanti sono resi protagonisti attraverso confronto, dialogo, domande, giochi d'aula, esercizi individuali e tavoli di lavoro che hanno l'obiettivo di mettere in comune e valorizzare il contributo di tutti. L'evento è anche un'occasione per sperimentare questa modalità di apprendimento e come questa possa attivare dinamiche di cambiamento e sviluppo organizzativo.

PERUGIA  
14 MARZO

NAPOLI  
23 APRILE

MILANO  
21 MAGGIO

**CONSIGLIATO A  
IMPREDITORI, MANA-  
GER, TEAM LEADER,  
PROJECT MANAGER E  
TUTTI COLORO CHE  
SONO CHIAMATI A  
CONDURRE UNO O PIÙ  
COLLABORATORI**

### Durata

dalle 09:00  
alle 17:00

### Quota di partecipazione

€ 400,00 + IVA

### Per informazioni

ph. +39. 3914861527  
marketing@consvip.org