

Intervento Convivio

Il caso Mercatone Uno

Piano Formativo 2019

Modulo Team Building

Milano 29/3/2019



- Chi Siamo
- Il nostro Progetto Industriale
- Vision del Piano Formativo 2019
- Modulo TEAM BUILDING



- **Chi Siamo**
- Il nostro progetto industriale
- Vision del Piano Formativo 2019
- Modulo TEAM BUILDING



Mercatone Uno è un'insegna commerciale che nasce nei primi anni 80 e anche oggi opera nel settore della Gdo *No-Food*.

In 20 anni diventa leader di mercato nel settore Arredo Casa fino a contare, nel 2010, 100 Punti Vendita e 4.000 collaboratori.

Colpita da una profonda crisi economica che l'ha condotta ad una fase di Amministrazione Straordinaria nel periodo 2014-2018, nell'agosto 2018 viene rilevato (55Punti Vendita e 2000 collaboratori) dalla Società Shernon Holding S.r.l.

- Chi Siamo
- Il nostro **Progetto Industriale**
- Vision del Piano Formativo 2019
- Modulo TEAM BUILDING



Il Gruppo Shernon Holding punta a **rilanciare il brand** e riposizionarlo ai **vertici del mercato**.

L'obiettivo è preservare la **tradizionale convenienza**, affiancando all'attrattività dei prezzi una **nuova cura estetica nel design dei negozi**, maggiore **qualità dei prodotti**, **semplificazione, trasparenza e affidabilità dei servizi**.

Il tutto con un focus particolare sull'**omnicanalità**: un'esperienza fluida in grado di accompagnare e soddisfare il cliente sia online che offline, dall'e-commerce ai negozi fisici.

- Chi Siamo
- Il Nostro Progetto Industriale
- **Vision del Piano Formativo 2019**
- Modulo TEAM BUILDING



Quello che stiamo vivendo è l'inizio di una **nuova era per Mercatone Uno**: la nuova proprietà è determinata a valorizzare il **patrimonio aziendale** e la notorietà che il brand detiene.

In questa fase è fondamentale dare un segnale forte di svolta, in modo da **trasmettere alla popolazione interna all'azienda (parte fondamentale del patrimonio aziendale e determinante per lo sviluppo del business) un segnale di stimolo e fiducia**, affinché possa sentirsi parte di una realtà che si (ri)affaccia con decisione sul mercato e che è proiettata verso un futuro solido e di successo.

Per favorire questo cambiamento l'Azienda ritiene indispensabile attuare un **Piano formativo 2019**, articolato in più moduli, che agisca su **due** principali leve:

- 1) quella dei contenuti in senso stretto (***hard skills***)
- 2) quella della «cura» della persona (***soft skills***).

- Chi Siamo
- Il nostro progetto industriale
- Vision del Piano Formativo 2019
- Modulo TEAM BUILDING



VISION di Progetto

Una popolazione aziendale «**provata**» da un periodo molto complesso ed incerto ha bisogno di **nuove gratificazioni e motivazioni**.

Coinvolgere la popolazione aziendale, significa farla diventare consapevole che sta partecipando ad una trasformazione epocale, ed è **parte attiva di un cambiamento aziendale, di mentalità e di identità**.

La Formazione interna e il modulo TEAM BUILDING, in particolare, sono elementi indispensabili alla nuova proprietà **per veicolare il proprio messaggio ed i propri valori**, facendo in modo che la rete di vendita ne sia ambasciatrice e divulgatrice e, allo stesso tempo, rafforzano lo **spirito di gruppo e di appartenenza al brand Mercatone Uno**.

Metodologia 1/2

Team Building è **Attività ludica e formazione esperienziale.**

È un complesso di attività **dirette a favorire la comunicazione e l'affiatamento tra i membri del team e a migliorare la performance complessiva del gruppo** in vista di un obiettivo.

Il **gioco** è inteso come **strumento che facilita l'interazione tra le persone, crea complicità e affiatamento, stimola la creatività e la mente. Apre alla fiducia, all'intimità. Vivacizza.** Risponde al nostro **bisogno primordiale di appartenenza, di essere uniti, di vicinanza.**

L'azienda, in un momento di rinnovato patto con i suoi dipendenti, individua nel gioco un **mezzo di allentamento delle tensioni e di apertura gioiosa alla fiducia.**

Inoltre, gioco e divertimento in ambito lavorativo innalzano il livello di **produttività, incrementano la soddisfazione lavorativa e il morale,** allentando le preoccupazioni e lo stress.

Metodologia 2/2

*«Dimmi e io dimentico, mostrami e io ricordo, coinvolgimi e io imparo»
Benjamin Franklin*

I lavoratori vengono coinvolti in un gioco guidato di costruzione di ambienti interni con i **mattoncini LEGO** per creare «**metafore**» della propria **identità organizzativa** e del lavoro in azienda.

L'attività mentale e manuale implicita nel gioco con i LEGO ha la peculiarità di facilitare una **comprensione più profonda dei processi**, portando i partecipanti a stimolare la propria immaginazione, coinvolgendoli profondamente e spingendoli ad **affrontare il proprio lavoro quotidiano con maggior fiducia, impegno e intuizione.**

Crediamo che questo tipo di attività possa, da un lato, consentire di **interiorizzare e mettere in pratica concetti quali la fiducia e la propensione all'obiettivo**, dall'altro, creare un momento ludico e di intrattenimento che avrà **ricadute positive in termini motivazionali e anche di soddisfazione legata proprio lavoro.**

APERTURA

ASCOLTO DELLE
EMOZIONI
(20 min)

- Giro di presentazioni
e condivisione degli
stati d'animo

INTRODUZIONE:
LE BASI DEL
CAMBIAMENTO
(15 min)

- Dinamiche interiori,
giudizio e
predisposizione al
cambiamento
- Area di comfort e
area di apprendimento

PATTO DI
RELAZIONE
(25 min)

- Creazione condivisa
di un elenco di
suggerimenti/
accorgimenti
relazionali per lavorare
bene
- Le parole chiave
possono essere scritte
sugli elementi di
costruzione-
(mattoncini)-
- Sfida esperienziale
per riconoscere la
difficoltà di passare
dalla teoria alla pratica
e focalizzare la
responsabilità
individuale

IL VALORE DELL'ESPERIENZA

ANALISI DEI
PUNTI DI FORZA
E DEBOLEZZA
NELLE
DINAMICHE
INTERNE
(10 min)

Lavoro in sottogruppi di
valorizzazione del
passato rispetto alle
dinamiche interne al
team e al negozio,
evidenziando:

- le criticità e
debolezze,
annotandole su Post-it
- I punti di forza,
scrivendoli su elementi
di costruzione
(mattoncini)
- Le criticità andranno
superate mentre i punti
di forza (mattoncini)
diventano fondamenta
del nuovo

ANALISI DEI
PUNTI DI FORZA
E DI DEBOLEZZA
VERSO CLIENTI
(10 min)

Lavoro in sottogruppi di
valorizzazione del
passato rispetto alle
dinamiche commerciali
nei confronti del
cliente, evidenziando:

- Le criticità e
debolezze,
annotandole su Post-it
- I punti di forza,
scrivendoli su elementi
di costruzione
(mattoncini)
- Le criticità e
debolezze andranno
superate e troveranno
spazio nel modulo
dedicato alla customer
satisfaction
mentre i punti di forza
(mattoncini) diventano
fondamenta del nuovo

CONDIVISIONE E
SCHEMATIZZAZIONE
(20 min)

Condivisione dei lavori
in sottogruppo
Raccolta delle risposte
Schematizzazione su
una matrice a due
ingressi (Forza &
Debolezza; Interno &
Mercato)

LA SFIDA DEL FUTURO

IL MESSAGGIO
DELL'AD E I FOCUS
DEL CAMBIAMENTO
(10 min)

Letture o proiezione di
un video con il
messaggio del nuovo
AD.
Durante l'ascolto/
visione, i partecipanti
annotano le parole
chiave del
cambiamento su post-it
o elementi di
costruzione che
dovranno poi essere
integrati e rappresentati
nella costruzione finale

IL MERCATONE UNO
DEL FUTURO
(50 min)

In sottogruppi di circa 7
persone ciascuno,
utilizzando i Lego (o
lego duplo):
- Costruzione di una
rappresentazione
simbolica del
Mercatone Uno del
futuro integrando nella
costruzione i mattoncini
con scritte generati
negli step precedenti
- Condivisione del
senso e del messaggio
degli elaborati
- Debriefing finale sui
temi chiave emersi

IL MIO IMPEGNO PER
COSTRUIRE IL
FUTURO
(20 min)

In chiusura ciascuno è
chiamato a «metterci la
faccia» facendosi tutore
o promotore di uno dei
temi chiave emersi.
L'attività avviene
scegliendo un
personaggio o
un'immagine e
associandovi il
contributo promesso.
Condivisione finale
degli impegni e
costruzione del muro
del punto vendita con
le parole dei punti + sia
delle dinamiche int che
dei punti di forza sul
cliente
chiusura

Numeri

Persone coinvolte: **1.800**

Unità operative: **56**

Sessioni formative: **112**

Giornate formative: **56**

Ore formazione: **7.200**

Durata singola sessione formativa: **4 ore**

Periodo svolgimento: febbraio-marzo 2019



Abbiamo scelto di organizzare i momenti di formazione/team building all'interno di due truck plurifunzionali, allestiti e brandizzati.

Dal punto di vista organizzativo, riteniamo che i momenti di coinvolgimento della popolazione aziendale non si debbano svolgere all'interno dei punti vendita per ragioni di uniformità e di coerenza.

Se il team building si tenesse nei punti vendita, infatti, alcuni dipendenti dovrebbero avere un trattamento diverso, poiché le loro location non hanno giornate o mezze giornate di chiusura.

Ci sarebbe, quindi, una parte di popolazione aziendale che svolgerebbe la formazione *in-house* e una parte che dovrebbe andare in location esterne, col rischio di creare malumori per la diversità di trattamento



Modulo TEAM BUILDING: Allestimenti e logistica



«Hai raggiunto il successo nel tuo campo quando non sai se quello che stai facendo è lavoro o gioco»
(Warren Beatty)