

Perché investire nelle soft skills

Il punto di vista delle organizzazioni: benefici, metodo e domande utili.

Perché parlarne oggi

Le organizzazioni chiedono sempre più spesso competenze che non compaiono nei manuali tecnici: saper comunicare, collaborare, decidere sotto pressione, accompagnare il cambiamento. Sono le **competenze trasversali**, e sono diventate un fattore competitivo perché riguardano il modo in cui il lavoro viene effettivamente fatto insieme.

Investire sulle soft skills non significa aggiungere un corso al piano formativo: significa creare le condizioni perché le persone usino meglio le competenze tecniche che già possiedono.

I benefici per l'organizzazione

Prestazioni più efficaci

Comunicazione chiara, gestione del tempo e problem solving riducono errori, rilavorazioni e tempi morti.

Relazioni interne collaborative

Ascolto attivo ed empatia migliorano il passaggio di informazioni e la cooperazione tra funzioni.

Leadership e gestione del cambiamento

Chi guida sa sostenere la motivazione e accompagnare le persone nelle fasi di riorganizzazione.

Clima organizzativo migliore

Meno conflitti latenti, meno assenteismo, maggiore senso di appartenenza.

Adattabilità

Team più flessibili di fronte a nuovi mercati, nuove tecnologie e nuovi assetti.

Attrattività e retention

Investire sulle persone è un fattore di scelta per chi entra e di permanenza per chi resta.

Come si costruisce un percorso efficace

1. Analisi dei bisogni

Ascolto della committenza e delle persone coinvolte: obiettivi, criticità, aspettative, vincoli.

2. Progettazione su misura

Contenuti e metodi calibrati sul contesto reale: ruoli, linguaggio, casi concreti dell'organizzazione.

3. Formazione esperienziale

Aula attiva: esercitazioni, role playing, lavori di gruppo, riflessione guidata. Si impara facendo.

4. Trasferimento nel lavoro

Obiettivi individuali e di team, strumenti pratici, follow up a distanza di tempo.

5. Valutazione

Indicatori concordati all'avvio: gradimento, apprendimento percepito, cambiamenti osservabili.

Domande utili prima di partire

- Qual è il problema concreto che vogliamo affrontare, e come lo riconosceremo se migliora?
- Chi sono le persone coinvolte e che margine di azione hanno nel loro ruolo?
- Il contesto organizzativo sostiene i comportamenti che chiediamo di apprendere?
- Come daremo continuità all'esperienza formativa nei mesi successivi?

Un percorso su misura. Progetto e conduco interventi formativi per aziende, enti di formazione e agenzie per il lavoro, con un approccio esperienziale e una pedagogia degli adulti che valorizza esperienze e risorse dei partecipanti.

Scheda a cura di Elena Gottardo, psicologa e formatrice. Materiale divulgativo: ogni intervento viene progettato a partire dai bisogni specifici dell'organizzazione.