Giornata Nazionale della Formazione FISO
Milano, 1 Dicembre 2018

La MTB-O nelle manifestazioni di alto livello: Aspetti tecnici ed organizzativi

Giaime Origgi

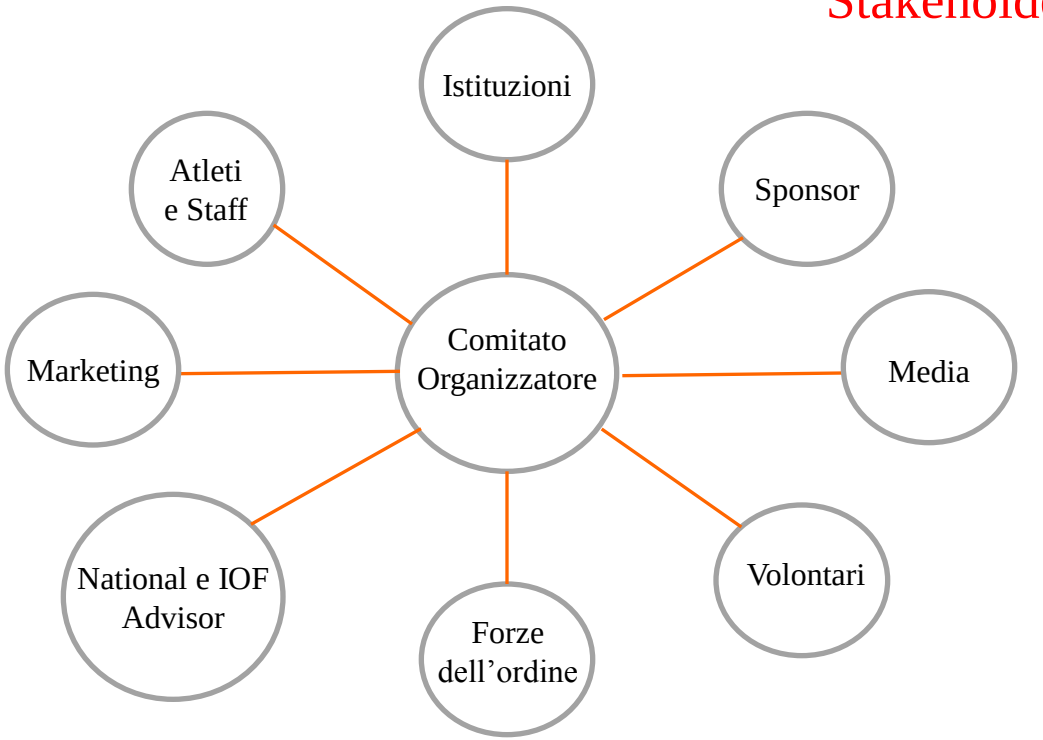
DIcembre 2018

Organizzazione Gara → Progetto

1. Analisi degli Stakeholders
2. Pianificazione
3. Controllo

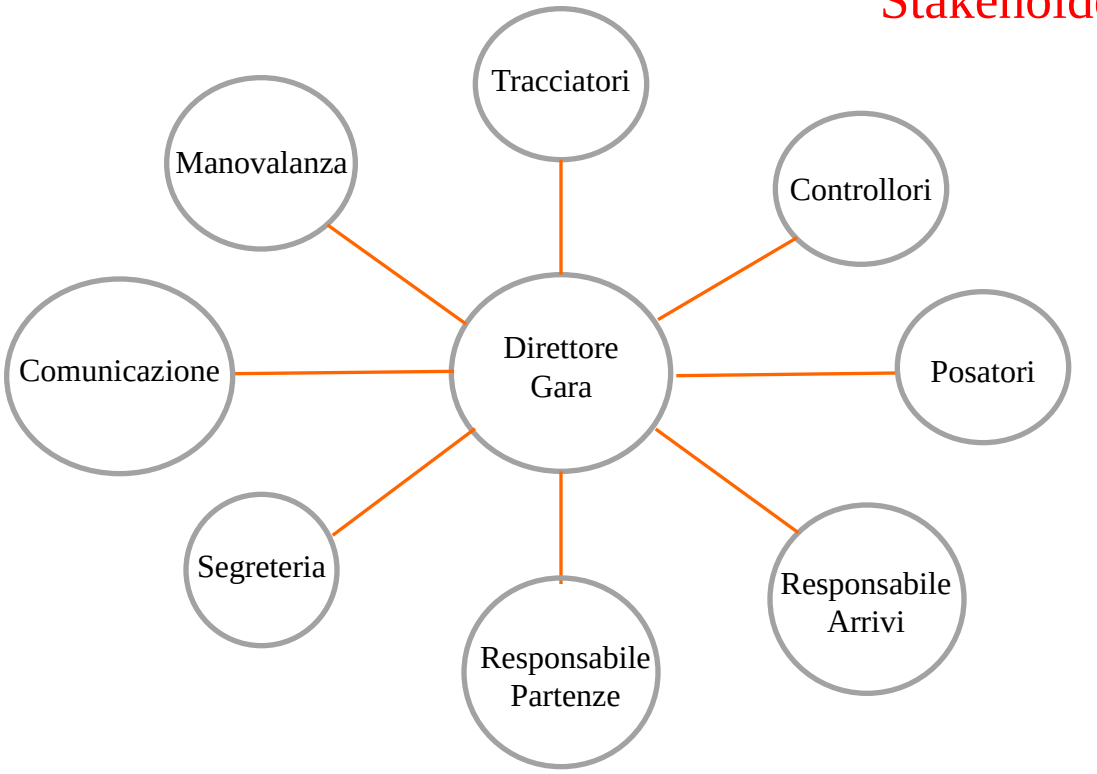
1. Analisi degli Stakeholders: Individuare e Prioritizzare

Stakeholders Esterni



1. Analisi degli Stakeholders: Individuare e Prioritizzare

Stakeholders Interni



Individuazione

↓

Interessi / Aspettative

↓

Classificazione

↓

KEY STAKEHOLDERS
(Atleti, Sponsor, Istituzioni)

In termini di organizzazione interna, individuare tutti i collaboratori e categorizzarli, porta a decidere le tecniche di comunicazione più idonee per fare in modo che tutti siano cooperativi.
Tutti i gruppi che si creano attraversano 5 fasi:

1. Orientamento
2. Insoddisfazione
3. Risoluzione dei conflitti
4. Produttività
5. Scioglimento

Orientamento

L'orientamento è una fase di costituzione dei gruppi che assorbe molta energia e praticamente monopolizza ogni attenzione su alcune domande di individuazione.
A questo stadio la possibilità di collaborare in modo autonomo, ad un unico fine è ancora bassa, il gruppo necessità di una forte direttività da parte di qualcuno. Il contributo che danno i membri del gruppo in questa fase di orientamento é legato a messaggi direttivi, più o meno formalizzati: vengono seguite le regole operative più meccaniche o imitati i primi modelli di comportamento disponibili, per esempio quelli di chi già appartiene al gruppo.

Insoddisfazione

Una volta che il gruppo ha trovato in tutto o in parte un corpo di risposte alle domande di orientamento, spesso per sperimentazione diretta, le persone che formano il gruppo cominciano ad avvertire alcuni disagi: può accadere che non condividano le regole, i ruoli che vengono attribuiti o presi, i fini, le modalità per conseguirli, il proprio ruolo rispetto a questi fattori. Una ragione che invita a non intervenire troppo tempestivamente nella fase di insoddisfazione é che a volte i membri del gruppo riescono a trovare e costituire le condizioni per risolvere autonomamente le proprie insoddisfazioni. Inoltre, durante la fase di insoddisfazione i membri del gruppo romperanno il ghiaccio relazionale, cominceranno a mobilitare energie nell'espressione dei loro dissensi. In questa fase le energie personali non sono ancora utilizzabili appieno per un fine produttivo, il gruppo le svilupperà più efficientemente quando sarà superata.

Risoluzione dei conflitti

Con questo intendiamo le operazioni e i processi con cui i membri di un gruppo, incluso il loro leader, risolvono i "problemi interni", dando qualche tipo di risposta alle insoddisfazioni relative al loro assetto organizzativo. Le energie personali impiegate in questa fase sono a beneficio degli aspetti relazionali del gruppo. Gli aspetti produttivi del gruppo, cioè le attività che portano al conseguimento del suo fine istituzionale, potrebbero essere trascurati anche in modo critico. Si avrà un beneficio dalla sistemazione delle insoddisfazioni nella fase successiva .É quindi da attendersi che gli aspetti di processo, finché non saranno risolti, prevarranno come priorità su quelli produttivi.

Produttività

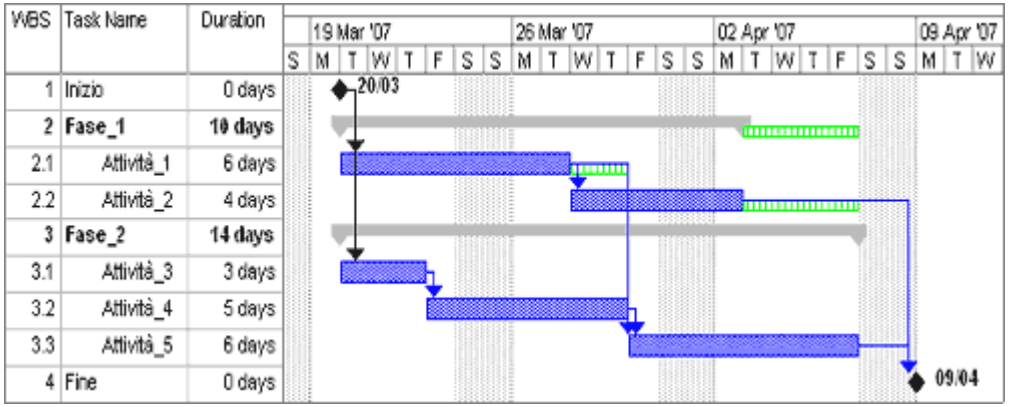
Quando i problemi relazionali (le insoddisfazioni) hanno trovato una loro risoluzione, inizia la fase produttività: i membri hanno stabilito una identità entro il gruppo (dall'orientamento), hanno sperimentato ed elaborato il loro potere (attraverso l'insoddisfazione, che è il potere di sentire e esprimere e la fase risolutiva , in cui si esplica il potere di fare); in sintesi hanno investito abbastanza in prima persona da trovarsi a condividere qualcosa con quel gruppo. Semplicemente ora energie, tempo ed attenzioni saranno più disponibili per il vero scopo istituzionale del gruppo, quello di sviluppare attività che hanno un impatto sul mondo esterno: produrre prodotti, risolvere problemi, reagire alle sollecitazioni esterne in generale, in particolare attuare cambiamenti organizzativi necessari al gruppo stesso.

Scioglimento

Al momento dello scioglimento si gettano le basi per la prossima rifondazione, attraverso quella che gli studiosi dei gruppi chiamano il "vissuto della conclusione". Una buona gestione di questa transizione ridurrà il tempi di riavvio del processo, la prossima volta. Nelle fasi di scioglimento quello che rimane a un leader é di ripercorrere i passi salienti di ciò che si é fatto, di lasciar campo ai riscontri dei collaboratori, di ringraziare per il loro contributo.

Conoscere e sapere cosa fare durante le fasi di vita di un gruppo, aiuta a fare un PLANNING più efficace.

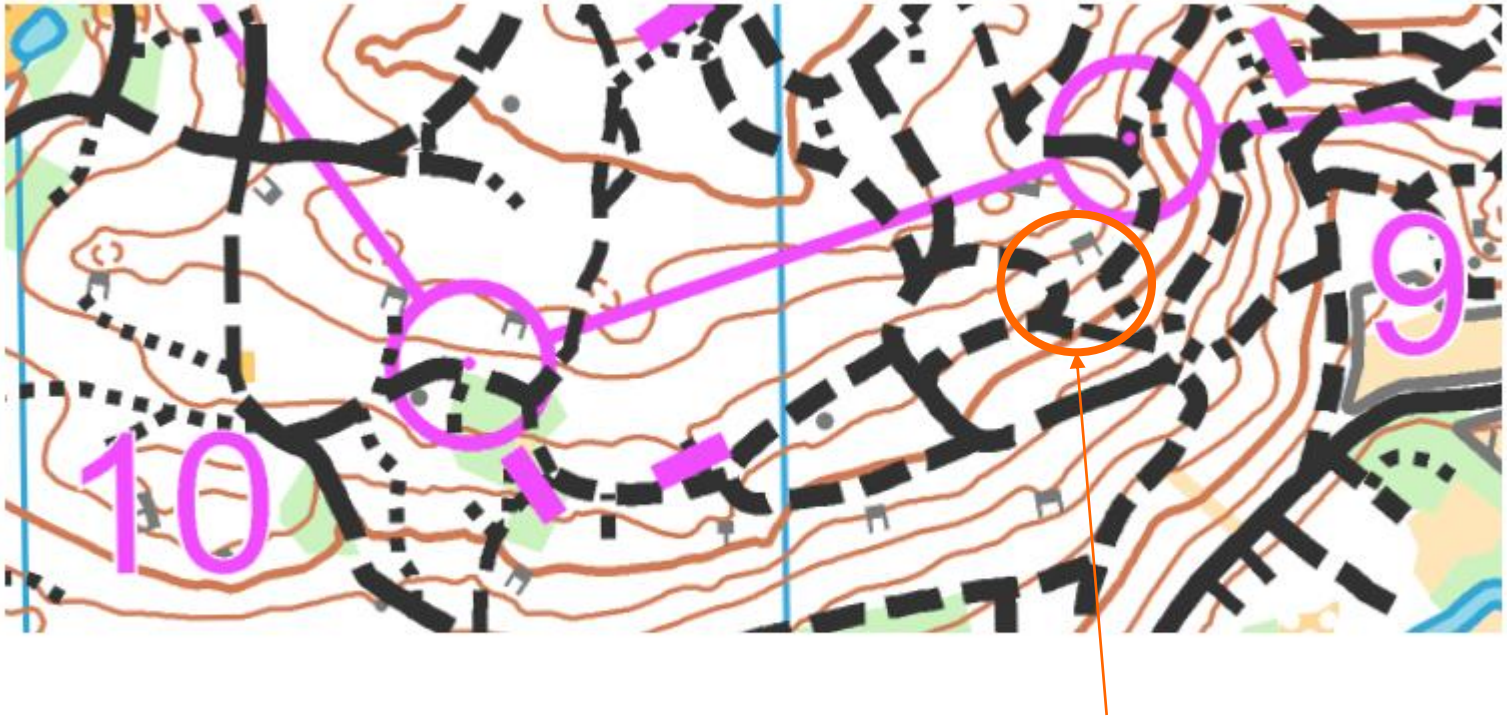
Definire tutte le attività necessarie e le relative risorse utili all'organizzazione.
Strumenti: Diagrammi di Gantt, Diagrammi delle Precedenze.

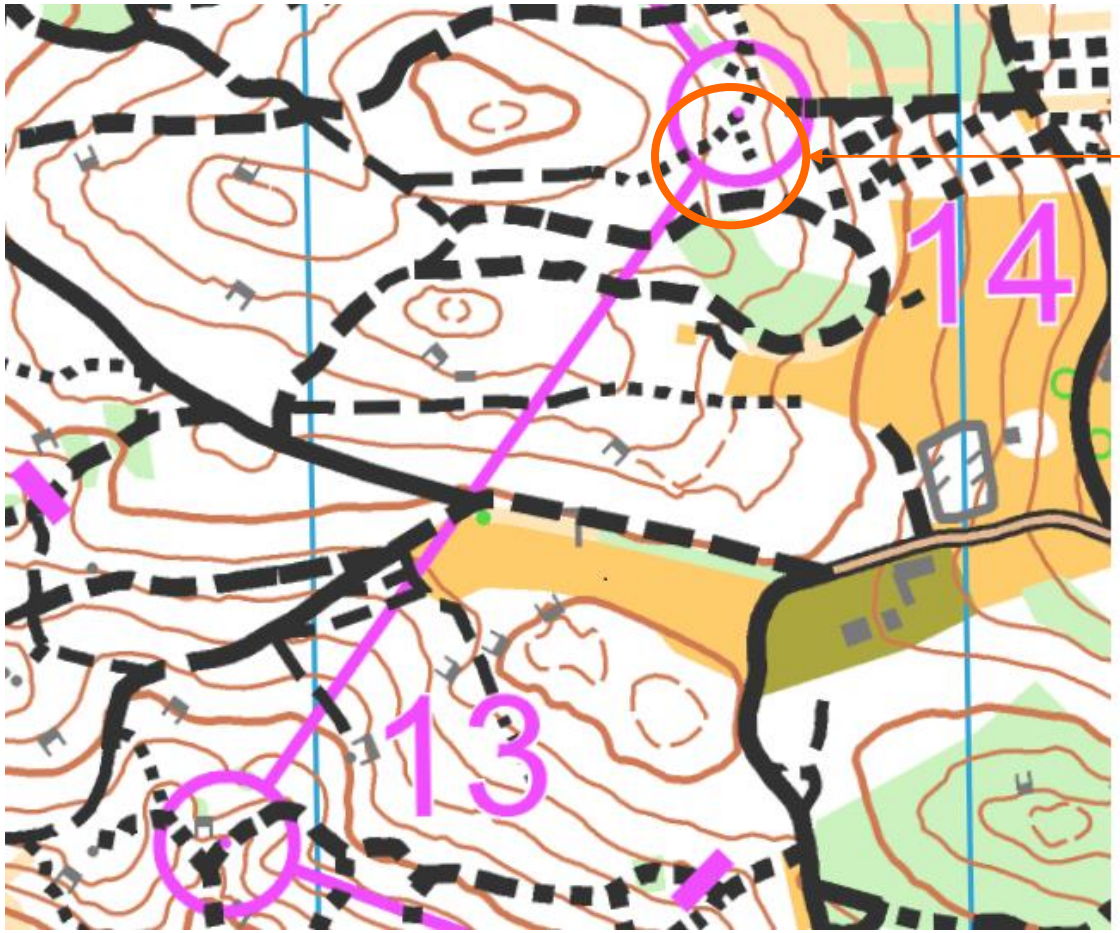


ALLOCARE RISORSE PER UNITA' DI TEMPO!

Esempio di una gestione non ottimale di tempi e risorse con la conseguente nascita di problematiche che sarebbero potute esser risolte preventivamente e con un attenta pianificazione delle attività:

CAMPIONATI MONDIALI DI MTBO 2018 AUSTRIA


10
9


14
13

3

13
15
14

Grazie per l’attenzione!