

## **Imprese a caccia di trainer aziendali. Una vita da “allenatore” e psicologo**

Li trovate circondati da manager, per un orienteering in mezzo al bosco o una traversata del lago su barche di fortuna. Sembra che giochino, ma in realtà fanno molto sul serio: sono i trainer aziendali, professionisti sempre più ricercati dal mondo delle imprese. La moda del team building è in espansione e i guadagni salgono con il tempo. Intervista a Luciano Ruggeri di Bg Building

di ERICA FERRARI – miojob.repubblica.it

Volete stimolare la creatività in azienda? Mettete i vostri manager a giocare con le costruzioni. Volete incentivare la motivazione? Trasformateli in equilibristi. Volete consolidare i risultati professionali ottenuti dal vostro team? Impegnate i dirigenti in un'improvvisazione teatrale, oppure in una jam session di percussioni. Ma fatelo solo sotto la guida del trainer aziendale. Un po' Indiana Jones e un po' psicologo, il trainer passa una metà della giornata a “giocare” e l'altra metà ad analizzare le dinamiche di gruppo. E, tra una sessione di cucina collettiva e una caccia al tesoro, porta i manager a riconoscere le proprie risorse e a sfruttarle al meglio sul lavoro. Un'attività non facile, ma che può rivelarsi ricca di gratificazioni professionali ed economiche: un trainer senior può arrivare a guadagnare fino a 150 mila euro all'anno.

Come spiega Luciano Ruggeri, trainer esperto in comunicazione assertiva e responsabile della formazione per la società di servizi formativi Bg Building, le attività di team building seguono una filosofia ben precisa: se vuoi portare il manager ad avere una conoscenza più profonda di se stesso e un miglior rendimento sul lavoro, allora fallo giocare, poi aiutalo a riflettere sulle analogie tra le attività ludiche e quelle aziendali. “Nel team building i manager pensano di divertirsi ma in realtà danno tutto di loro stessi, perché sono sollecitati sia dal punto di vista fisico che da quello concettuale – dice Ruggeri -. Il gioco è caratterizzato dal rispetto delle regole, dalla passione e dalla creatività. È impossibile avere alibi: ciascuno riproduce i propri valori e il proprio sistema di pensiero”.

Il ruolo del trainer è quello di progettare le attività, seguirle di persona e infine fare un briefing con i soggetti coinvolti per “cercare di attivare nei manager delle domande profonde, paradossalmente a partire da un'attività leggera”. Insomma, il coach “non è un semplice animatore”, ma piuttosto un mix tra uno stratega, un allenatore e un pedagogo. Il mestiere è “costoso in termini mentali, perché bisogna avere le antenne sempre sensibili” e trasformarsi nelle ‘ombre’ dei propri clienti, seguendoli anche nei momenti di pausa dalle attività. “Quando si sta insieme a cena o pranzo, si creano situazioni di confidenza: è in questi momenti che i soggetti, a volte in modo negativo e a volte propositivo, formulano il loro giudizio sulle attività svolte”.

Per stimolare le persone a dare il meglio di sé, il trainer deve possedere spirito di osservazione, una profonda conoscenza delle dinamiche aziendali e soprattutto una vera e propria “passione per le persone”. Qualità che si conquistano attraverso l'esperienza, quella

del lavoro sul campo ma anche quella maturata nelle professioni precedenti. Diverse aziende offrono corsi ad hoc, “ma una scuola specifica o un corso di laurea per diventare trainer non ci sono”, spiega Ruggeri. La competenza fondamentale “riguarda le dinamiche che si instaurano in azienda e, proprio per questo, spesso i coach sono persone che hanno un forte background aziendale”. Per un giovane che vuole buttarsi nel mestiere, il consiglio è quindi “di fare esperienza all’interno delle imprese, sia quelle che si occupano di beni materiali che quelle che si occupano di beni immateriali”. Inoltre “servono alcune conoscenze psicologiche e può rivelarsi utile la lettura di molti casi aziendali: ciò che conta sono gli esempi. Si tratta di capire come ha agito chi ha avuto successo nel lavoro ed è riuscito nello scopo che si prefiggeva”.

E la carriera? Il trainer junior lavora in affiancamento con un formatore esperto, e “dopo 4 o 5 anni può arrivare a diventare un coach di peso – spiega Ruggeri -: le soddisfazioni sono notevoli, anche se i denari sono tutti sudati perché nulla, per arrivare fino a quel punto, è stato lasciato al caso”. Se da junior si guadagnano tra i 35 e i 50 mila euro all’anno, un trainer senior “guadagna circa quanto i propri clienti: si va dai 60 mila ai 150 mila euro all’anno, a seconda del numero di commesse su cui si lavora”. Le strade professionali più battute sono due: la partnership con una società di servizi o la libera professione, che permette di lavorare con più aziende.

Dunque, una via difficile ma di successo. Anche perché il mercato promette bene: la richiesta di attività di team building “non è una linea retta, ma una linea variabile tendente verso l’alto”. Insomma, il settore è in espansione e buttarsi nell’avventura del training potrebbe riservare delle positive sorprese. Il consiglio di Ruggeri è allora di “mettersi a disposizione e farsi misurare: se un giovane ha desiderio, forza e integrità, allora l’azienda non se lo lascerà scappare”.