

In the information era, can a company overlook its learning attitude?

by **Antonio Massari**
Sud Sistemi - Italy

On March the 13th 1998 in Bari - Fiera del Levante - Sud Sistemi arranged an International Conference named: "Methodologies and Technologies of the Learning Organisation: what kind of implications for the SMEs?". Entrepreneurs and experts debated on answering this question, in order to achieve a clear and shared vision about it. The conference gave national and international partners of Sud Sistemi project "Enterprise..." (cofinanced by the European

ideas taken into consideration, and in particular the occurred cultural exchange, clearly showed how much the local community is interested in the Organisational Learning. It is important to stress that when we speak about culture and learning, we are meant to speak about the culture of the company, that is the most important topic for a company.

A company is made up by people who interact continuously. May we think that these people could develop

a sort of common brain? That is, is there a collective level of thinking, which could represent inside a company the intelligence quotient of the company itself? In an era in which data, that turn into information and news, are exchanged very fast - some million data per second - is it reasonable to think that a company needs to improve its own skill in collecting data and reflecting on them, in order to plan its action on the market? The positive answers to the above mentioned questions involve a change in the perspective, as the one Dr. Brigitte Nagler highlighted during the conference: in the High Jump athletic discipline, Fosbury thought to jump turning its back to the crossbar instead of looking at it. It was just his intuition which gave the possibility of achieving

performances never thought before! We are convinced that an innovative perspective is able to turn the company organisation into reflecting circles and we believe that the consequent action can produce astonishing results. The enthusiasm and the active participation of the conference attendees showed that the chosen path could be the right one.

In a few week our mailing list via Internet will be fully carried out. It will enable everybody to get in touch directly with those people who are studying and coping with the problem of arousing new behaviours at work, which can improve in employers and employees the willingness to learn by communicating.

We ask anybody who feels like expressing his own ideas to write to our E-mail "adapteam@sudsistemi.it" or by fax 080 - 5794657. 



High jump before Fosbury's innovation
Salto in prima dell'innovazione di Fosbury

Community and by the Italian Ministry for Job through Adapt II Phase) the opportunity to discuss and the entrepreneurs audience the opportunity to interact at two levels: in the first part they worked together divided into different groups, then they compared their works with those produced by the experts and put some questions to them. On their turn, the experts worked together and reported their results to the audience.

This issue of the HAROLD magazine aims at spreading the contents and ideas developed during that working day and at offering the reader an opportunity to reflect, by reporting the team works results, the answers of the experts to the (in our opinion) most interesting questions put by the audience, as well as some considerations on the Learning Organisation.

The way the conference went on, the contents and

Nell'era dell'informazione, un'azienda può trascurare la propria capacità di apprendere?

di **Antonio Massari**
Sud Sistemi - Italia

Il 13 Marzo 1998, presso la Fiera del Levante di Bari, la Sud Sistemi ha organizzato la Conferenza Internazionale "Metodologie e Tecnologie della Learning Organisation: quali implicazioni per le PMI?". Su questo interrogativo si sono confrontati imprenditori ed esperti internazionali allo scopo di produrre una visione chiara e condivisa. La conferenza ha rappresentato un momento di incontro tra i partner nazionali ed internazionali del progetto "Intrapresa..." (cofinanziato dall'Unione Europea e dal Ministero del Lavoro tramite il programma Adapt), ed ha permesso agli imprenditori presenti tra il pubblico di interagire ad un doppio livello. In una prima fase hanno lavorato tra loro dividendosi in gruppi; successivamente, hanno confrontato il proprio lavoro con quello degli esperti, ai quali hanno rivolto alcune domande. Questi, a loro volta, hanno illustrato all'audience le proprie teorie.

Questo numero della rivista HAROLD intende diffondere i contenuti sviluppati durante la giornata e offrire al lettore un'occasione di riflessione, riportando il risultato dei lavori di gruppo, le risposte a posteriori degli esperti ad alcuni degli interrogativi emersi, nonché alcune considerazioni sul tema della Learning Organisation.

La modalità con cui si è svolta la conferenza, i contenuti affrontati e lo scambio culturale intercorso, hanno evidenziato inequivocabilmente l'interesse della comunità locale verso il tema dell'apprendimento organizzativo. È importante sottolineare che quando parliamo di livello culturale e di apprendimento, stiamo parlando di cultura d'impresa, stiamo dunque trattando la materia più importante per la vita di una azienda.

Un'impresa è un insieme di persone che interagiscono di continuo. E se queste sviluppessero una sorta di cervello comune? Se esistesse, cioè, un livello collettivo di pensiero, che poi all'interno di un'azienda rappresenti proprio il quoziente d'intelligenza della stessa impresa? In un'epoca in cui i dati, che diventano informazione e notizia, viaggiano al ritmo di alcuni milioni al se-

condo, è ragionevole pensare che un'azienda abbia bisogno di migliorare la propria capacità di assimilare informazioni e su di esse riflettere per prepararsi all'azione sul mercato? La risposta positiva a questi interrogativi implica un cambiamento di prospettiva simile a quello evidenziato dalla Dr.ssa Nagler, durante la conferenza: nel salto in alto, Fosbury ha pensato di saltare volgendo le spalle all'asticella invece di guardarla, e proprio questa intuizione ha permesso di ottenere pre-



Salto in alto dopo l'innovazione di Fosbury
High jump after Fosbury's innovation

stazioni sino ad allora impensabili. Siamo dunque convinti che una prospettiva innovativa possa trasformare un organigramma aziendale in un girotondo di riflessioni e che l'azione conseguente possa produrre risultati sbalorditivi. L'entusiasmo e l'attiva partecipazione degli intervenuti alla conferenza hanno dimostrato che la strada imboccata può essere quella giusta.

Tra poche settimane sarà realizzata la mailing list via Internet che consentirà, a chi lo desidera, di entrare in contatto con quanti affrontano e vivono il problema dello sviluppo di nuovi comportamenti sul lavoro, che migliorino nelle persone (impiegati e imprenditori) la capacità di imparare comunicando. Invitiamo chiunque ne avesse voglia a esprimere la propria opinione scrivendoci via E-mail adapteam@sudsistemi.it, o via fax 080-5794657. 