

Be.MEP

Metodo Evolutivo Personalizzato Be.MEP by Be.Evolving – Approfondimento. Be.MEP – Be.Evolving Method for Evolution and Performance

1. Premessa

Il Metodo Be.MEP by Be.Evolving è la sintesi evolutiva dell'esperienza di Be.Evolving nella trasformazione evolutive delle organizzazioni. Non è un framework teorico, ma una mappa concreta, personalizzabile e profondamente coaching-based, pensata per accompagnare le persone e i team nei momenti più delicati del cambiamento aziendale e di sviluppo.

Questa versione approfondita è pensata per Direzioni HR, Transformation Office, Responsabili Formazione e Change Manager che vogliono capire nel dettaglio le logiche e la struttura del nostro approccio.

2. I 3 pilastri del metodo

Prioritariamente si tratta di un approccio trasformativo che valorizza l'ascolto profondo, la co-creazione, la flessibilità e la sostenibilità del cambiamento.

Ogni intervento è pensato per generare consapevolezza, engagement e risultati concreti, rispettando il contesto umano e organizzativo in cui la persona e i gruppi operano.

Si basa su tre pilastri fondamentali:

1

Coaching trasformativale: individuale, di team e di gruppo, sempre orientato alla consapevolezza e all'azione. In particolare, il coaching trasformativale può essere inteso come un percorso potente, basato sull'esplorazione/espressione di sé e delle proprie dinamiche con gli altri, sull'evoluzione del proprio modo di essere e di stare nel mondo. Consente di costruire una solida partnership con il proprio coach trasformativale, basata su fiducia, trasparenza e rispetto reciproci, è un'alleanza alla pari che facilita consapevolezza, responsabilità e azione.



2

Formazione esperienziale: attivante e centrata sulla persona e sul gruppo dei partecipanti, nei confronti dei quali il facilitatore si pone con atteggiamento di ascolto attivo ed empatico di aspettative, timori, resistenze al cambiamento, ma anche di facilitazione della messa in atto di potenzialità personali e di gruppo, a mezzo di una relazione maieutica, che favorisce l'"uscita" dei sentimenti e delle potenzialità, alla pari con il facilitatore.



3

Eventi ispirazionali: eventi emozionali ad alto impatto, funzionali ad attivare energia, sviluppo personale, senso di appartenenza, *sensemaking* e motivazione. In ambienti che favoriscano un'atmosfera positiva e costruttiva, questi eventi mirano a creare un'esperienza coinvolgente, a favore della crescita personale, del rafforzamento di relazioni, del miglioramento delle capacità e della performance. Rappresentano contemporaneamente spazi di riflessione, condivisione, apprendimento comune, intelligenza collettiva, scambio di feedback reciproci.



3. Le 4 fasi del Metodo Be.MEP - Dettaglio

1. ASCOLTO COACHING-BASED

L'ascolto è la base del nostro approccio, ma non si tratta di semplice raccolta dati. È un ascolto trasformativo: attiviamo la consapevolezza individuale e collettiva attraverso domande potenti, facilitazioni, osservazioni qualitative e momenti riflessivi. Coinvolgiamo stakeholder, leader, e team operativi per capire dove si è, cosa sta cambiando e cosa blocca l'evoluzione.

2. ATTIVAZIONE E STRATEGIA

Diamo forma a quanto emerso. Mappiamo tensioni, risorse, alleanze, bisogni profondi. Co-creiamo insieme all'organizzazione le traiettorie prioritarie. In questa fase possiamo inserire anche attivatori evolutivi mirati (non obbligatori), come workshop, confronti facilitati o restituzioni guidate. Tutto ciò che facciamo ha l'obiettivo di creare allineamento e visione condivisa.

3. SVILUPPO EVOLUTIVO

Costruiamo un percorso reale, su misura. Può includere coaching individuali per i leader, team coaching, training attivanti e momenti di ispirazione. Tutto è pensato per sostenere l'evoluzione, migliorare le performance, far emergere responsabilità. Non lavoriamo su slide. Lavoriamo nelle relazioni, nei comportamenti, nei meccanismi organizzativi. Ai fini del cambiamento/trasformazione adattiamo percorsi diversi, sulla base delle necessità specifiche. Tra gli strumenti possiamo contare su un elevato numero di possibilità, ad es.: le tecniche di riflessione comportamentale, gli archetipi e il viaggio dell'eroe/eroina, le curve del cambiamento, le costellazioni sistemico-organizzative e le neuroscienze comportamentali, che favoriscono più facilmente il superamento dei filtri cognitivi e lasciano che la persona sprigioni energia e pensieri liberi, curiosità e motivazione autonoma al cambiamento.

4. ACCOMPAGNAMENTO E ADATTAMENTO

Il cambiamento evolutivo non è mai lineare. Per questo il metodo Be.MEP prevede momenti ciclici di ascolto, interpretazione e riadattamento. Accompagniamo l'organizzazione con feedback, osservazioni sul campo, coaching di rinforzo. Moduliamo il percorso in base a ciò che accade, non ad un programma fisso. Favoriamo la consapevolezza dei risultati con presentazioni di sintesi dei percorsi attivati, a favore di consolidati e di next steps utili per il futuro.

4. Cosa rende il metodo Be.MEP diverso

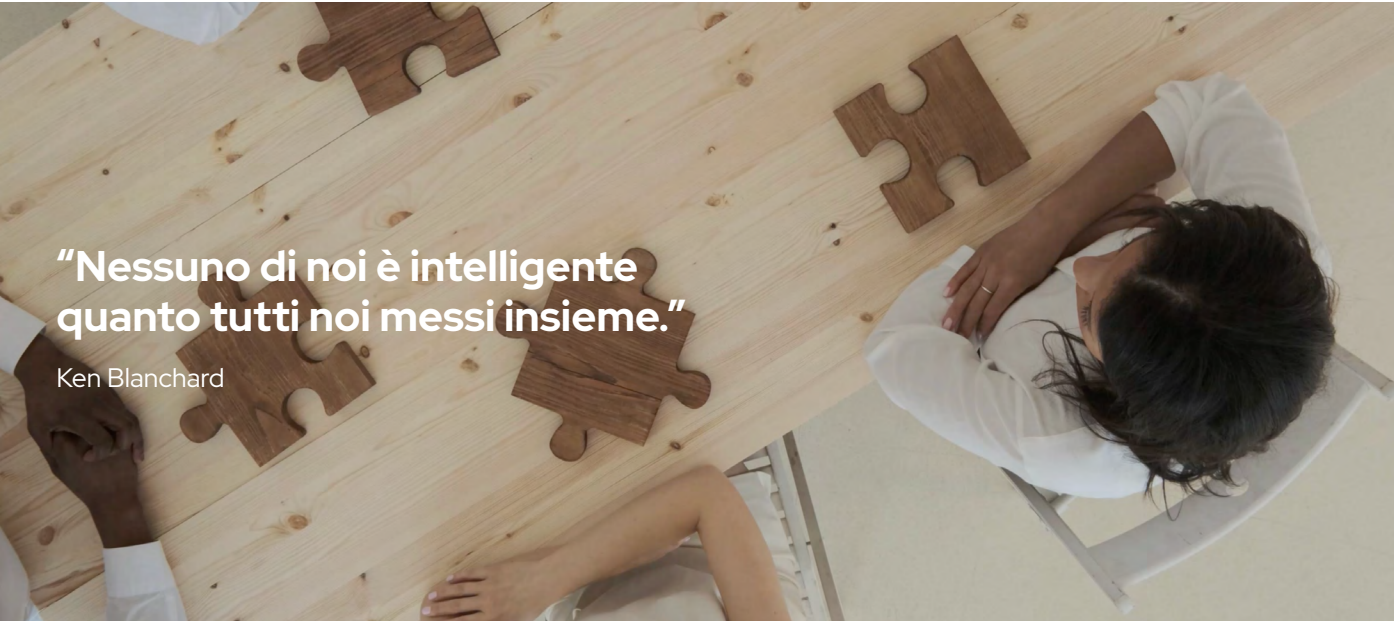
- Ogni intervento è costruito in chiave coaching: non trasferiamo solo contenuti, attiviamo trasformazioni e co-creazione dei percorsi, sulla base dei bisogni specifici e delle aspettative per il futuro, in progettualità specifiche per le persone dell'azienda cliente.
- Non lavoriamo solo per l'azienda, ma per e con le persone nell'azienda.
- Il nostro metodo è vivo: non un modello rigido, ma una mappa adattiva.
- Il nostro team è composto da coach, facilitatori di dinamiche, formatori e speaker con molti anni di esperienza, con visione comune ma stili diversi.
- Valorizziamo la dimensione umana, emotiva e relazionale del cambiamento.
- Accompagniamo con cura, ascolto e responsabilità le persone, in ogni occasione.

5. Quando usare il Metodo Be.MEP

Il metodo Be.MEP è ideale per accompagnare aziende che stanno vivendo:

- Grandi riorganizzazioni o trasformazioni culturali
- Progetti di change management
- Percorsi di leadership development e sviluppo dei team
- Situazioni di crisi, passaggio generazionale o nuove direzioni strategiche
- Sfide legate alla comunicazione interna e alla collaborazione tra team
- Bisogno di rinnovare il senso di motivazione, appartenenza ed engagement
- Attivazione di percorsi di benessere e sostenibilità organizzativa
- Iniziative legate a diversity, equity & inclusion
- Bisogno di valutare e sviluppare potenzialità di manager, key people
- Necessità di valutare e sviluppare giovani talenti e realizzare piani di successione
- Iniziative legate a diversity, equity & inclusion
- Sviluppo di giovani talenti e piani di successione

È anche uno strumento potente per Direzioni HR e leadership aziendale che vogliono **generare cambiamento reale**, con un approccio integrato, flessibile e profondamente centrato sulla persona.



**“Nessuno di noi è intelligente
quanto tutti noi messi insieme.”**

Ken Blanchard