

Benessere organizzativo Il nostro caso (in)consapevole

Uno sguardo al settore

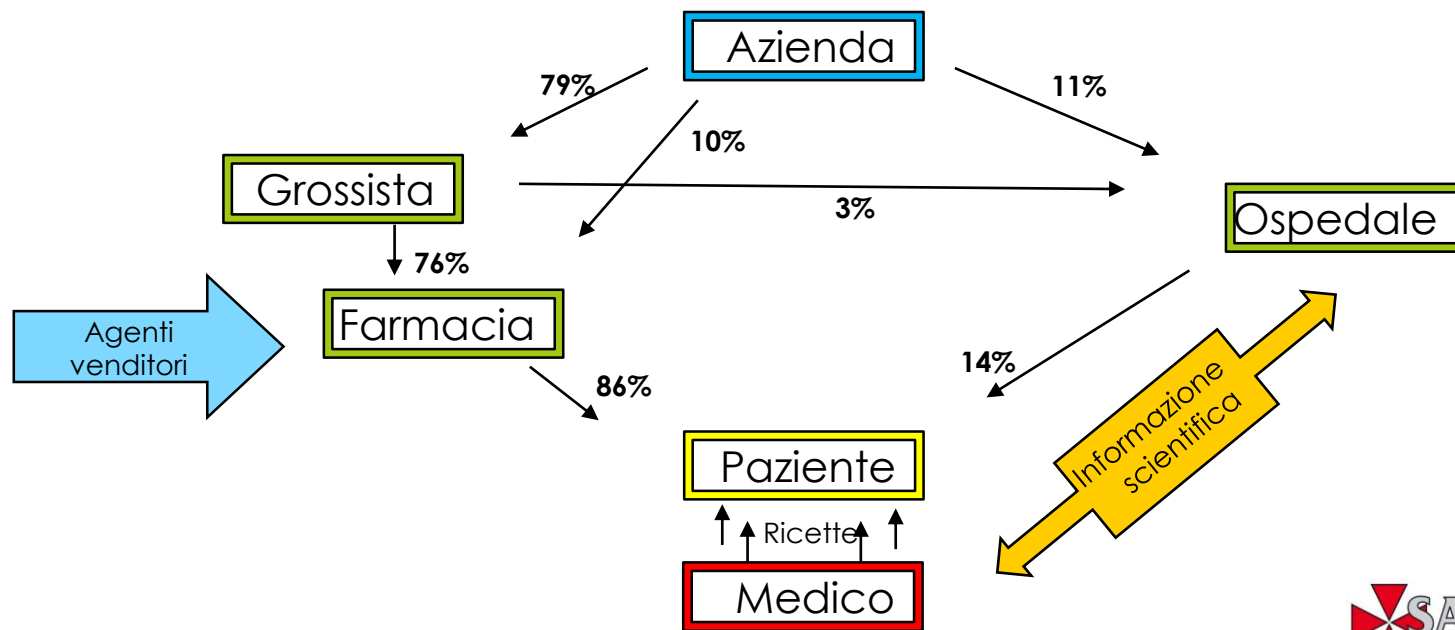
■ Farmaco classe A + C

■ Corporations	202
■ Singole Aziende	236
■ N° prodotti	5.192
■ Fatturato (Mld €)	15

■ Integratori Farm. + Parafarm. + GDO

■ Aziende	525
■ N° prodotti	4.984
■ Fatturato (Mld €)	2,8

La distribuzione dei farmaci



Spazio a nuove imprese solo se:

- Sviluppano nuove molecole (*es. nuovi antibiotici, anticorpi monoclonali, etc*)
- Sviluppano brevetti (*d'uso o in tecnica farmaceutica*)
- Intercettano i bisogni dei pazienti (*es. nuove formulazioni*)

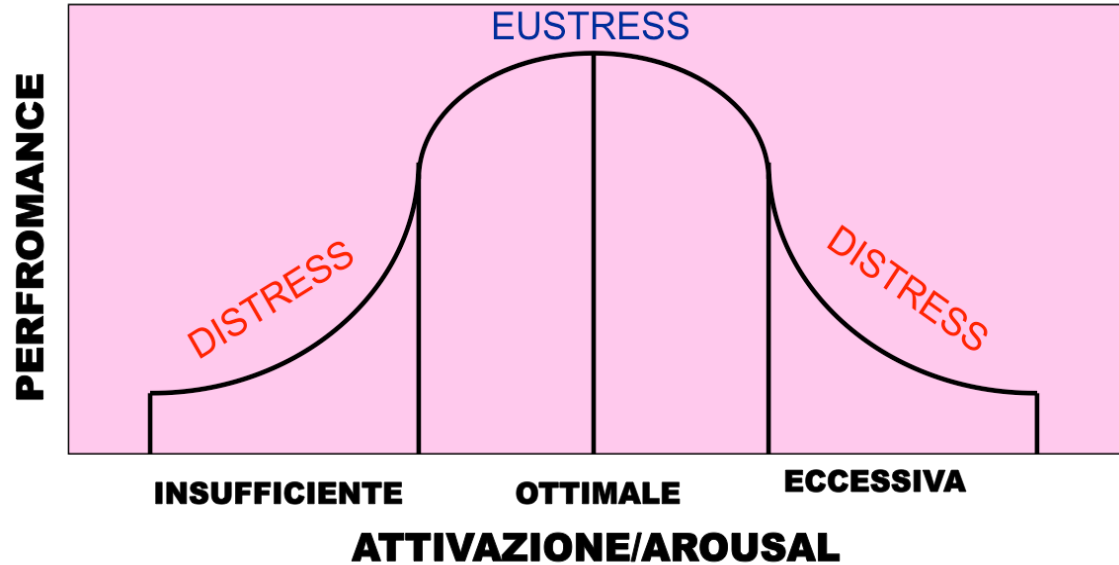
Selezione personale: un punto critico

- Molti concorrenti: dalle multinazionali alle micro imprese
- Il confronto spazia dai contratti nazionali ai furbetti del quartierino
- La crisi: prima di selezionare, rovina il mercato

Evoluzione del Mercato

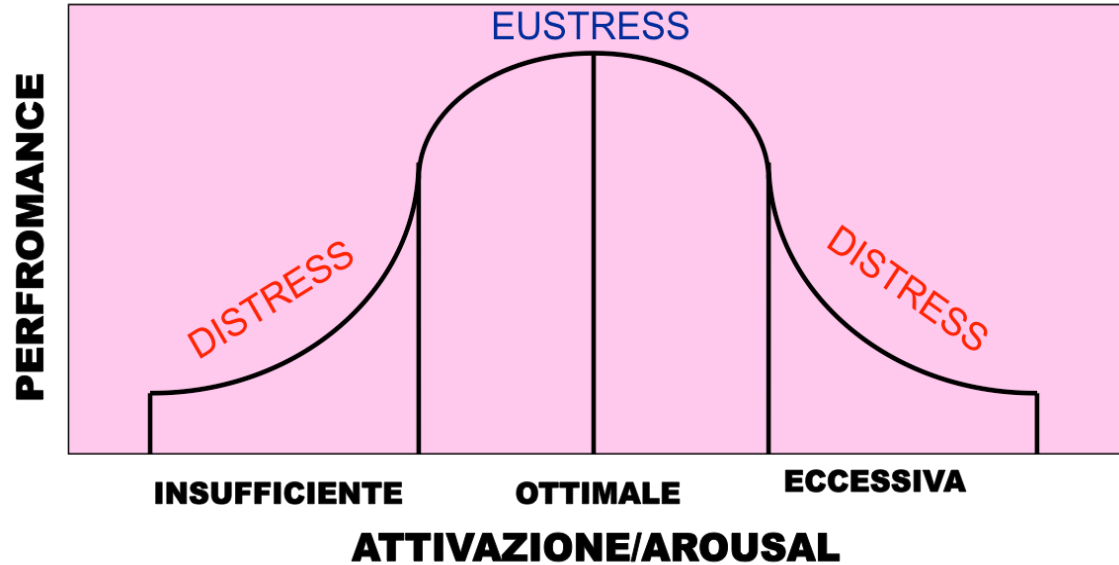
- Anni settanta: l'uomo al centro delle attenzioni del management
- Anni ottanta: il mercato al centro di tutto
- Anni novanta: i servizi come via allo sviluppo

La legge di Yerkes e Dodson 1908



L'organismo, per raggiungere livelli ottimali di efficienza, ha bisogno di operare in rapporto a quantità di stress non estreme: sollecitazioni eccessive o carenza di stimoli hanno effetti negativi sull'efficienza.

La legge di Yerkes e Dodson 1908



L'organismo, per raggiungere livelli ottimali di efficienza, ha bisogno di operare in rapporto STIMOLI MOTIVAZIONALI non estremi: sollecitazioni eccessive o carenza di stimoli hanno effetti negativi SULL'ATTENZIONE.

I modelli di MKT americani

- I modelli di marketing americani importati in Europa hanno portato all'estremizzazione della legge di Yerkes e Dodson e applicandola al mondo del lavoro hanno creato un **clima non più sereno e, a volte, invivibile**.
- Il tutto è stato peggiorato da un livello di **burocratizzazione** in alcuni casi **alienante**.



La nostra visione nel passaggio generazionale

- La nostra sfida è stata quella riportare l'uomo al centro di tutto. Persone, non n° di matricola, motivare, non stressare, dialogare, non imporre dall'alto.
- I nostri collaboratori come occhio sul mercato, orecchio sulle esigenze di medici e pazienti, risorse fondamentali per lo sviluppo del business

La generazione senior

- I fondatori sono il perno attorno al quale si è costruito il successo.
Modello di business, relazioni personali, rete di contatti: ESPERIENZA
- Hanno portato know-how, filosofia di gestione delle risorse umane, semplificazione burocratica
- Clima aziendale basato sul rispetto delle reciproche professionalità
- Attenzione alle esigenze

La generazione senior

- Valutazione delle performance sulle vendite
- Coinvolgimento nelle decisioni tattiche operative
- I due fondatori, legati da storia comune e amicizia, hanno sviluppato:
 - Uno, la struttura organizzativa interna e la gestione economico-amministrativa
 - L'altro, l'organizzazione della rete di vendita e l'armonizzazione delle competenze esterne

La generazione junior

- Ha accolto e interiorizzato le esperienze dei predecessori
- Ha saputo mantenere equilibrio tra il proprio spirito di innovazione e la tradizione ed i valori precedenti
- Ha sviluppato un proprio modo di fare impresa con entusiasmo e nuovi strumenti culturali, tecnici e tecnologici (internet e i social media)
- Ha aperto la strada all'internazionalizzazione attraverso numerosi contatti sui mercati esteri

I risultati ottenuti

- Essere riusciti ad entrare in un mercato saturo e competitivo
- Aver creato una rete di vendita di:
 - tre Area Manager fortemente motivati e coinvolti nelle strategie aziendali
 - Sessanta Informatori medici su tutto il territorio nazionale...
 - ... progressivamente monomandatari ...
 - sempre coinvolti nella ricerca e sviluppo sul campo, di nuove opportunità

Il passaggio generazionale: un processo delicato



Il passaggio generazionale: un processo delicato



- Particolare attenzione e tempo sono stati rivolti alla formazione attraverso
 - Corsi specialistici nei settori medici di riferimento
 - Riunioni di staff meeting per gestire il passaggio generazionale e la gestione futura dei collaboratori

I RISULTATI OTTENUTI

- ...Ci consideriamo ancora una start-up...
- Incrementiamo a doppia cifra da 5 anni
- Abbiamo ancora molta strada davanti a noi

Grazie a:

