

LE ORGANIZZAZIONI POSITIVE

Come migliorare le Performance di un Team

DESTINATARI



Il Percorso Formativo si rivolge principalmente a Manager, Team Leader e chi coordina e gestisce un gruppo di lavoro all'interno della azienda.
Il percorso è suddiviso in due Moduli

Durata 16 ORE

Le Organizzazioni Positive - Come migliorare le Performance di un Team

Il Percorso Formativo ha come obiettivo quello di Fornire conoscenze e strumenti utili per innescare il circolo virtuoso per aumentare le performance e il benessere, del singolo e dell'organizzazione.

DESCRIZIONE

MODULO I

GLI ELEMENTI DI BASE DI UN'ORGANIZZAZIONE POSITIVA

- I vantaggi della positività in azienda
- I principi dell'organizzazione positiva
- Basi di comunicazione ecologica in azienda
- Role playing
- Piano d'azione individuale

DESCRIZIONE

MODULO II

GESTIONE DELLO STRESS E DELLE ENERGIE

- Le dinamiche dello stress e i loro effetti
- Tecniche per ripristinare uno stato di equilibrio
- Come aumentare l'efficacia personale
- Tecniche per rigenerare le energie
- Piano d'azione Personale

COME CREARE E GESTIRE Relazioni di Valore

DESTINATARI



Il Percorso Formativo si rivolge principalmente a Manager, Team Leader e chi coordina e gestisce un gruppo di lavoro all'interno della azienda.
Il percorso è suddiviso in due Moduli

Durata 16 ORE

Come Creare e Gestire Relazioni di Valore

Il Percorso Formativo ha come obiettivo quello di Fornire conoscenze e strumenti per creare il ponte nelle relazioni e rendere le organizzazioni fluide ed efficaci.

DESCRIZIONE

MODULO I

COME CREARE E GESTIRE RELAZIONI DI VALORE

- Le leggi fondamentali delle relazioni
- Modello delle 4 zone della comunicazione
- Come sviluppare flessibilità razionale
- Tecniche di ascolto emotivo
- Role Playing
- Piano d'azione individuale

DESCRIZIONE

MODULO II

GESTIONE DEI CONFLITTI

- Elementi base di gestione dei conflitti
- Metodi anti-negatività
- Approfondimenti su intelligenza emotiva
- Role playing
- Piano d'azione individuale

GESTIONE DELLE CRITICITÀ

Pensare con le Mani

DESTINATARI



Una sessione di gioco da usare come “cartina al tornasole” per prendere coscienza dei punti di debolezza propri e del gruppo e sperimentare da soli soluzioni e piani di azione appropriati.

Durata 16 ORE

Gestione Delle Criticità - Pensare con le Mani

DESCRIZIONE

Attraverso il linguaggio della metafora del gioco è possibile far emergere gli elementi “chiave” che determinano l’operatività e gli schemi di un gruppo di collaboratori. La visualizzazione del proprio modo di agire, degli elementi bloccanti, della potenza del condizionamento reciproco e l’interazione con il gruppo fanno sì che emergano gli elementi legati ai tre fondamentali :

- RUOLO
- ORGANIZZAZIONE
- BENESSERE

OBIETTIVI DEL PERCORSO

- Acquisire la consapevolezza del proprio ruolo nello scenario attuale, individuando le aree professionali e personali di miglioramento
- Definire il ruolo secondo una logica di gestione manageriale
- Orientamento ai valori e agli obiettivi aziendali

CHANGE AGENT E “I CROOD’S”

DESTINATARI



Un percorso formativo basato sul processo di analisi di contesto, identificazione dei comportamenti, struttura dei fattori di reazione e azione. Il tutto attraverso lo svolgimento commentato del cartone animato ‘

Durata 24 ORE

Change Agent e I Croods

DESCRIZIONE

Capire il modo in cui, noi e i nostri colleghi, affrontiamo, reagiamo e sposiamo il cambiamento. "I Croods", la rappresentazione perfetta dei ruoli, degli approcci e della visione del ruolo di un gruppo di fronte all'anticipazione e allo svolgersi di un cambiamento inevitabile

OBIETTIVI DEL PERCORSO

L'obiettivo è quello di rendere il cambiamento un fattore controllabile, riconoscendo e governando gli elementi e le reazioni che si generano in tutte le fasi. I partecipanti lavoreranno per:

- riconoscere i comportamenti agiti propri e dei colleghi di team
- valutare e stimare l'entità del cambiamento
- governare il processo
- stratificare l'esperienza per consolidare l'approccio al cambiamento

Change Agent e I Croods

CONTENUTI

Fattori di cambiamento, processo di analisi situazionale e ambientale.

Analisi del contesto e identificazione delle direttive.

Processi di giudizio e criteri di valutazione soggettivi e reattivi.

Stili comportamentali e fattori reattivi al cambiamento.

Approccio metodologico: elementi di valutazione e analisi, elementi di pianificazione, strumenti di monitoraggio.



Grug



Ugga



Nonna
Croods



Hip



Guy



Tonco



Sandy

COACHING UMANISTICO

Allenamento alla Leadership

DESTINATARI



Un percorso formativo orientato all'allenamento delle potenzialità personali partendo da un pensiero creativo e progettuale rispetto al significato del proprio ruolo in linea con la visione e i valori aziendali. È rivolto a tutti coloro che ricoprono ruoli chiave nella gestione di persone e team di lavoro oltre a chi intende lavorare sulle proprie caratteristiche per esprimere al meglio se stesso

Durata 16 ORE

Allenamento alla Leadership

Le turbolenze ed instabilità dello scenario competitivo in cui le aziende operano stanno modificando, velocemente, le regole del gioco e le certezze con cui abbiamo convissuto finora, spostando l'accento sul fattore umano. Avere, esclusivamente delle competenze tecniche, oggi, non garantisce più il successo complessivo, è necessario cambiare il modo di pensare, di comportarsi e di agire verso il mercato ed il cliente come conseguenza di nuovi sistemi di leadership forti e benefici all'interno delle organizzazioni.

In questo scenario, un profondo ripensamento del ruolo del Leader è necessario: come incidere, positivamente, sulla crescita del potenziale umano verso la Felicità ed il Talento nel raggiungimento degli obiettivi?

Il ruolo del **Leader** viene riprogettato all'interno di un cambiamento culturale che passi per la piena comprensione del nuovo significato del ruolo, l'accettazione in termini individuali del che cosa significa per ciascuno e l'acquisizione di quelle nuove competenze e modi di pensare che permetteranno di tradurlo in pratica e imparare così a dirigere, insegnare ed allenare le proprie persone in questa direzione.

Allenamento alla Leadership

METODOLOGIA

Il riferimento metodologico è quello del Coaching Umanistico, un metodo di allenamento delle potenzialità personali partendo da un pensiero creativo e progettuale rispetto al significato del proprio ruolo in linea con la visione e i valori aziendali per trasformarlo in obiettivi e piani di azione specifici e definiti con il coach che diventino campi di allenamento e di verifica pratica di nuovi modi di pensare e di nuove competenze.

Il coaching umanistico rappresenta una modalità capace di fornire alle persone gli strumenti e i metodi per acquisire coscienza del proprio **potenziale**, identificando i punti di forza in contrasto con quelli bisognosi di miglioramento, pianificando allenamenti specifici finalizzati al raggiungimento dell'obiettivo di sviluppo proposto in una modalità tale da mettere a fattore comune la crescita personale e la crescita organizzativa.

PROGRAMMA DEL CORSO

L'approccio proposto è quello del Coaching Formativo, che alterna momenti formativi di aula finalizzati alla co- costruzione di una visione comune del ruolo Leader e alla relativa acquisizione delle competenze che lo sostengono, con sessioni individuali di verifica dell'assunzione individualizzata degli stessi e di allenamento intenzionale.

- **Cambiamento:** passaggio dalla situazione attuale ad una situazione ideale
- **Crescita Sostenibile:** combinazione fra crescita delle persone e performance di eccellenza
- **Visione del ruolo del Leader:** significato, scopo e senso
- **Che funzioni svolge un Leader:** saper dirigere, insegnare ed allenare
- **Diventare un Leader forte:** autonomia, relazioni, competenze
- **Leadership:** cos'è la leadership positiva
- **La Gestione Strategica delle Persone:** cosa significa e quale è il ruolo del Leader
- **La motivazione:** intrinseca ed estrinseca
- **Competenze e abilità:** come acquisirle, allenarle intenzionalmente e metterle in campo
- **Obiettivi:** dal risultato alla performance

Le sessioni formative hanno lo **scopo** di:

- Verificare la comprensione dei temi di aula
- Costruire piani di allenamento intenzionale per l'assunzione individualizzata dei temi di aula

GESTIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Le persone come matrice di Sviluppo d'Impresa

DESTINATARI



Un percorso formativo orientato all’allenamento delle potenzialità personali partendo da un pensiero creativo e progettuale rispetto al significato del proprio ruolo in linea con la visione e i valori aziendali. È rivolto a tutti coloro che ricoprono ruoli chiave nella gestione di persone e team di lavoro oltre a chi intende lavorare sulle proprie caratteristiche per esprimere al meglio se stesso

Durata 16 ORE

Le Persone come Matrice di Sviluppo d'Impresa

Le turbolenze ed instabilità dello scenario competitivo in cui le aziende operano stanno modificando, velocemente, le regole del gioco e le certezze con cui abbiamo convissuto finora, spostando l’accento sul fattore umano.

Avere, esclusivamente, delle competenze tecniche, oggi, non garantisce più il successo complessivo, è necessario cambiare il modo di pensare, di comportarsi e di agire verso il mercato ed il cliente come conseguenza di nuovi sistemi di leadership forti e benefici all’interno delle organizzazioni.

In questo scenario, far crescere le imprese vuol dire costruire una visione di sviluppo di sé dotata di un forte senso e significato, che possa diventare la matrice sentimentale e culturale nel determinare le mete, gli scopi e gli obiettivi che muovano passioni, motivazioni intrinseche ed impegno nel persegui-rlì dentro alla realtà organizzativa.

Mettere **le persone** al centro dello sviluppo dell’impresa vuol dire rendere la visione condivisa e partecipata, vuol dire costruire nuovi significati di ruolo e garantire l’acquisizione di abilità che mettano a fattore comune autonomia, relazioni e competenze tecniche. Le performance ne diventano l’espressione pratica sul campo e trovano rinnovati indicatori quali la passione, la motivazione, la leadership, le competenze e le potenzialità.

Le Persone come Matrice di Sviluppo d'Impresa

METODOLOGIA

Il riferimento metodologico è quello del Coaching Umanistico, un metodo di allenamento delle potenzialità personali partendo da un pensiero creativo e progettuale rispetto al significato del proprio ruolo in linea con la visione e i valori aziendali per trasformarlo in obiettivi e piani di azione specifici e definiti con il coach che diventino campi di allenamento e di verifica pratica di nuovi modi di pensare e di nuove competenze.

Il coaching umanistico rappresenta una modalità capace di fornire alle persone gli strumenti e i metodi per acquisire coscienza del proprio **potenziale**, identificando i punti di forza in contrasto con quelli bisognosi di miglioramento, pianificando allenamenti specifici finalizzati al raggiungimento dell'obiettivo di sviluppo proposto in una modalità tale da mettere a fattore comune la crescita personale e la crescita organizzativa.

PROGRAMMA DEL CORSO

L'approccio proposto è quello del Coaching Formativo, che alterna momenti formativi di aula finalizzati alla co- costruzione di una visione comune del ruolo Leader e alla relativa acquisizione delle competenze che la sostengono, con sessioni individuali di verifica dell'assunzione individualizzata degli stessi e di allenamento intenzionale.

- **La Gestione Strategica delle Persone**

Di che cosa si tratta

Il Modello: Le Persone al centro fra la Visione e la Cultura

- **Il Ruolo del Manager**

Responsabilità, Ruolo e Competenze

L'HR Cycle

La relazione con l'HR

- **Competenze e Strumenti di HR**

Ricerca e Selezione delle Persone ▪ Valutazione della Performance

Allenamento del Potenziale

Le sessioni formative hanno lo **scopo** di:

- Verificare la comprensione dei temi di aula
- Costruire piani di allenamento intenzionale per l'assunzione individualizzata dei temi di aula

LAVORO Inclusione Possibile

Il valore aggiunto delle Categorie Protette

DESTINATARI



Un percorso formativo destinato al specificatamente al comparto Risorse Umane ma anche a tutti i lavoratori Dipendenti con e senza disabilità che vogliono acquisire competenze, scoprire di più, essere consapevoli e integrare le proprie conoscenze nel campo delle disabilità, nel lavoro come nella vita di tutti i giorni

Durata 24 ORE

Lavoro Inclusione Possibile - Il valore aggiunto delle Categorie Protette

Disabilità è una parola; prima della parola esiste la Persona, con le sue complessità, caratteristiche, abilità e competenze. Se consideriamo la persona e le sue abilità, prima della dis-Abilità, scopriremo che può essere un valore aggiunto, perché avrà un punto di vista che fino ad oggi è stato considerato marginale. Per le aziende, l'assunzione di persone facenti parte delle cd categorie protette potrebbe essere occasione di inclusione e arricchimento. Spesso però un'organizzazione sommaria o mancanze organizzative, tecniche o relazionali determinano fallimenti nell'inserimento e/o nell'adempimento della Legge 68/99.

OBIETTIVO DEL PERCORSO

L'obiettivo, che questa formazione si prefigge, è facilitare un cambio culturale verso una maggior inclusione che abbia ricadute positive sul clima aziendale, sulla comunicazione e sulla produttività.

Lavoro Inclusione Possibile - Il valore aggiunto delle Categorie Protette

METODOLOGIA

Il corso è diviso in quattro moduli, atti a capire: il contesto, a che punto siamo, cosa conoscere per poter cambiare, quali sono le vere sfide. Ogni modulo avrà parti di lezione frontale, role play e lavori di gruppo. Saranno somministrati un questionario all'inizio e uno alla fine del corso.

DOCENTE

Luca Falbo, Pedagogista e Disability Manager. Esperto in Disabilità sensoriale, disabilità complesse. È mediatore linguistico culturale lis - italiano italiano lis assistente all'autonomia e alla comunicazione. È stato docente di laboratorio presso l'Università Statale di Milano e presso l'Università Cattolica per i corsi TFA. Referente dell'associazione CODA Italia, membro fondatore di Ass.ne Culturale FEDORA e 4Inclusion.

PROGRAMMA DEL CORSO

MODULO 1

Cultura, lessico e società

- Disabilità o differenze
- Concetto di persona
- Pregiudizio, stereotipo, etichetta
- Stigma e disabilità
- Marginalità
- Lessico

MODULO 2

Dati, Modelli Virtuosi, ICF Compromesso ragionevole

- Facilitatori o Barriere
- Analisi dei Facilitatori
- Analisi delle barriere
- Accomodamento Ragionevole
- Paradosso di Gulliver

Lavoro Inclusione Possibile - Il valore aggiunto delle Categorie Protette

PROGRAMMA DEL CORSO

MODULO 3

Azienda, Tecnologia, Universal Design

- Sviluppo Aziendale
- Universal Design
- Tecnologia
- Emergenza e Sicurezza

MODULO 4

Quadro Normativo, Ruoli, Attori

- Quadro Normativo Italiano
- Quadro Normativo Europeo, ONU
- Differenza tra previdenza e Assistenza
- Comunicatori, Mediatori, Interpreti
- Realtà sul Territorio

MEETING e Home Working

La gestione vincente dello Smart Working

DESTINATARI



Un percorso formativo destinato all'area manager e middle management che vuole approfondire le logiche di comunicazione, l'opportunità ed il valore aggiunto dello Smart Working. Team Leader ma anche chi gestisce le proprie risorse umane da remoto.

Durata 6 ORE

Meeting e Home Working - La Gestione Consapevole dello Smart Working

OBIETTIVO DEL PERCORSO

Cambiando gli strumenti di lavoro bisogna cambiare il proprio stile comunicativo in maniera più efficace ed appropriata. Ristrutturare i contenuti e presentarli attraverso un metodo specifico, permette di conseguire più velocemente i propri obiettivi, coinvolgendo e ingaggiando i colleghi sulla propria visione. Scopo dell'intervento formativo, è quello di capire le logiche di comunicazione attraverso le piattaforme di condivisione, analizzare e riprogrammare il proprio stile comunicativo attraverso i processi di attenzione, coinvolgimento e attivazione. Utilizzare gli strumenti appropriati per mantenere alta l'attenzione dei colleghi nel rispetto dei tempi previsti.

Programma e Contenuti

- Logiche di ascolto e attenzione sulle piattaforme di condivisione
- Comunicazione e canali percettivi attraverso gli strumenti di lavoro
- Ristrutturazione e articolazione dei contenuti
- Gerarchie di intervento

Modulo di Iscrizione Fondo FONARCOM

Io sottoscritto Sig/ Sig.ra _____

Legale Rappresentante dell'impresa Ragione Sociale) _____

con Sede a _____ in Via _____ n. _____

Cap _____ Codice Fiscale _____

P. Iva _____ Numero Dipendenti Totali _____

Matricola INPS _____

Richiedo / Autorizzo

Io Studio di consulenza del Lavoro / Società di Elaborazione Paghe :

_____ con Sede a _____

in Via _____ n. _____ nella persona del Dott/Dott.ssa

_____ Email / Tel _____

in qualità di responsabile della gestione BUSTE PAGA all'inserimento nel modello UNIEMENS del codice identificativo “**FARC**” seguito dal numero dei dipendenti. Nel caso in cui l'azienda già aderisse ad altri fondi, si autorizza la revoca con il codice specifico del Fondo preesistente e l'inserimento nel modello UNIEMENS del codice “**FARC**”, seguito dal numero dei dipendenti.

Luogo e Data _____ / ____ / ____ Firma _____

Modulo di Richiesta Corso

Compilare ed inviare via email formazioneformablu@hotmail.it

Io sottoscritto Sig / Sig.ra _____

Riferimento Interno per le attività di Formazione dei dipendenti della Azienda

(Ragione Sociale) _____

con Sede in Via _____ n. _____ Città _____ (____)

Rif. Telefonico _____ Email _____

Numero Dipendenti Totali _____|_____|_____|_____|_____|

AREA	CORSO	DIPENDENTI
AREA INFORMATICA		
AREA LINGUE STRANIERE		
AREA RISORSE UMANE		
AREA RISORSE UMANE - Umanistica		
MARKETING & VENDITE		
AMMINISTRAZIONE & LEGALE		
SICUREZZA & QUALITÀ		

Luogo _____ Data ____/____/____

Firma _____