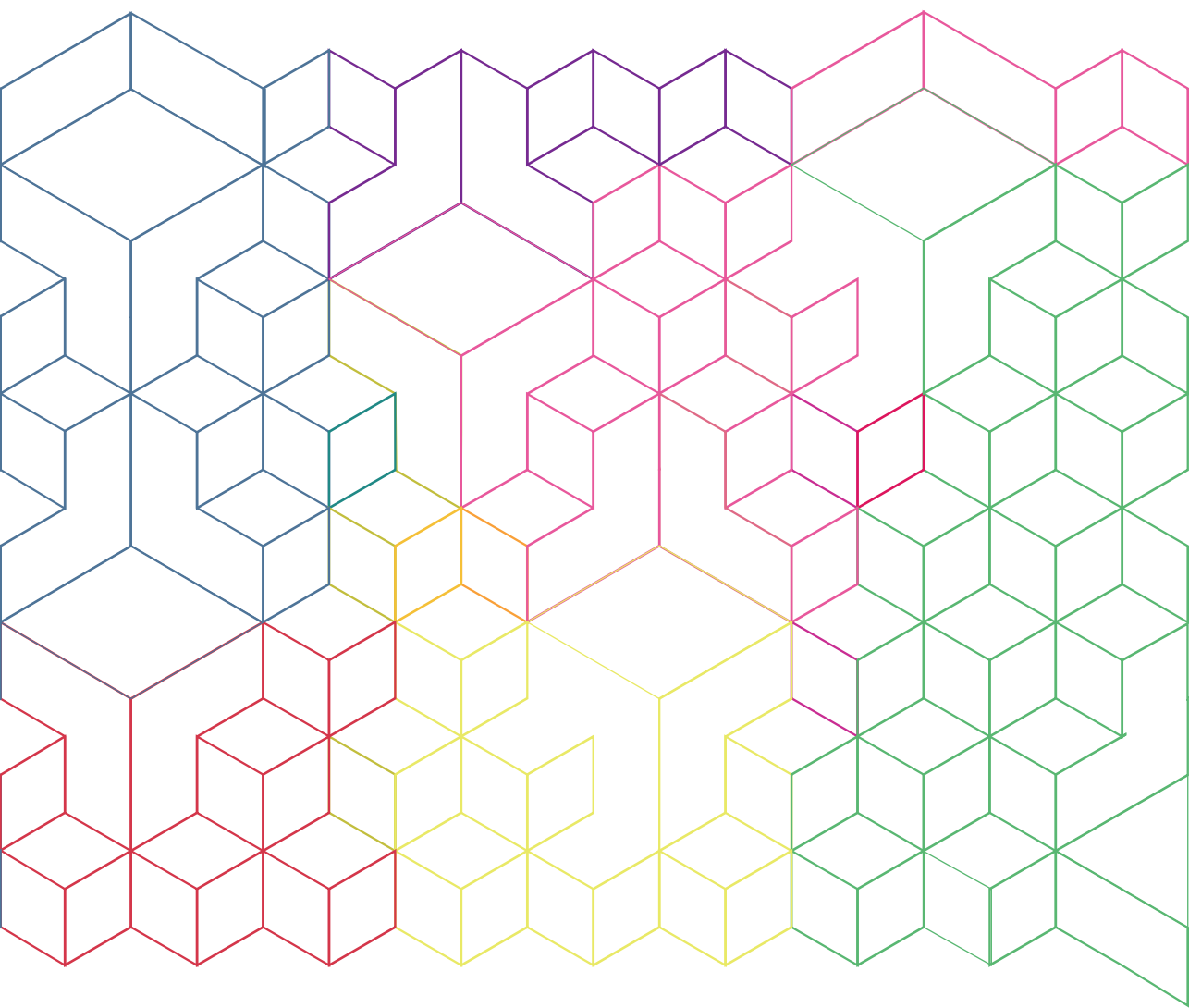


CONSULENZA SU MISURA



MIND MANAGEMENT

Come allearsi con la propria mente e pensare con efficacia

La mente non si ferma mai: ricorda, rimugina, anticipa, riflette, valuta, giudica, progetta e fantastica incessantemente. O, al contrario, si blocca su un pensiero fisso. L'ansia, in particolare, sequestra la mente non permettendoci di concentrare l'attenzione e le energie nella direzione voluta. Il risultato è percepirsi inadeguati e in costante allarme davanti alle richieste dell'ambiente circostante. Motivazione e salute psico-fisica, inevitabilmente, ne risentono in negativo. Saper calmare la mente e saper parlare a sé stessi in modo costruttivo è un'abilità fondamentale per migliorare il tono dell'umore e ristrutturare l'approccio mentale alle situazioni sfidanti tipiche dell'odierno contesto operativo: prendere decisioni, affrontare cambiamenti, fronteggiare emergenze, risolvere problemi, attraversare conflitti, cooperare nel gruppo di lavoro.

Obiettivi

Imparare a lavorare sui nostri «sistemi interni», invece che tentare di ridurre lo stress eliminando le cause esterne. Comprendere come gestire la dinamica di pensiero e i conseguenti stati emotivi.

Contenuti

- Ipercomplessità, cambiamento continuo e psicologia dell'incertezza: la carenza di futuro e la sindrome dell'insufficienza.
- Sguardo a Occidente: i canoni della filosofia stoica.
- Pellegrinaggio a Oriente: la psicologia buddista.
- Il pensiero, alleato o sabotatore?
- Meccanismi ed effetti della narrazione mentale: dalla percezione, al dialogo interiore, ai comportamenti.
- Le emozioni distruttive: ansia, rabbia e senso di colpa.
- Tipi di ansia: ansia di Atlante, ansia da prestazione, ansia da insicurezza, ansia di accettazione, ansia della sentinella, ansia del leone in gabbia, ansia dell'ansia.
- Le mine vaganti del pensiero: pretesa assoluta, catastrofismo, intolleranza, generalizzazione, comparativismo, autovalutazione contingente, ruminazione mentale.
- Il rapporto fra prestazione, potenziale e interferenze.
- Il lato positivo dello stress: da vincolo a propulsore.
- Il ruolo della consapevolezza del pensiero.
- E allora, che fare?
- Il kit di "pronto intervento": l'algoritmo FRP, il dialogo interiore guidato.
- Il kit "terapeutico": la mini-meditazione quotidiana, il metodo ABCD, gli esercizi stoici, il diario.
- Costruzione del piano d'azione personale.

Benefici attesi

Al termine del percorso i partecipanti acquisiscono maggiore efficacia, fermezza e lucidità.

Con un po' di allenamento si diventa esperti alleati della propria personalità e attenti piloti del modo di percepire, pensare e agire nei confronti dell'ambiente e di noi stessi.

Destinatari

Direttori Generali, Manager, Responsabili di funzione, *team member* di funzione.

Docenza

Francesco Muzzarelli Senior trainer aziendale nell'area *Management Education*, consulente e formatore presso imprese, Pubblica Amministrazione. Professore a contratto presso il Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna e il Dipartimento di Scienze Umane nell'Università della Repubblica di San Marino.

È autore di numerose pubblicazioni (attualità economico-aziendali, analisi empiriche, manuali professionali, testi per la didattica universitaria, studi di sistemazione teorica).

MINDFULNESS E ASSERTIVITÀ

Come affrontare il cambiamento e la ripresa

Questo percorso formativo vuole fornire importanti concetti e tecniche pratiche utili alla gestione di un periodo di grande cambiamento psicologico ed organizzativo. Quando infatti si è chiamati ad affrontare un importante mutamento, risulta fondamentale concentrarsi sulla miglior strada da seguire affinché sia garantita una ottimale ripresa e gestione delle attività.

Obiettivi

Il corso si pone l'obiettivo di far acquisire ai partecipanti una maggior consapevolezza di sé e degli altri, aumentare il proprio livello di empatia nel relazionarsi con gli eventi e con le altre persone, favorire una miglior crescita personale ed organizzativa, affrontare la ripresa ed essere pronti a nuove sfide e gestire correttamente lo stress ed il cambiamento sia psicologicamente sia a livello organizzativo/professionale.

Contenuti

- Definizione ed applicazione del concetto di *mindfulness* all'interno del proprio contesto aziendale.
- Quali tecniche utilizzare per gestire efficacemente intense emozioni e renderle produttive.
- Svolgere le proprie attività seguendo i principi della *mindfulness*: gestire l'ansia della ripresa dopo un periodo di forte stress psicologico.
- Il fondamentale ruolo della *mindfulness* nella comunicazione ed interazione con gli altri: no *silos thinking* per affrontare il cambiamento e la ripresa.
- Come trasmettere al proprio team i principi della *mindfulness* rimanendo credibili. Elementi di *peer group pressure* al fine di facilitare la ripresa delle attività del gruppo.
- *Mindfulness* e resilienza: come applicare tali concetti nel contesto organizzativo ed aziendale.
- Come l'assertività può essere utile alla ripartenza: lavorare efficacemente sulla propria autostima.
- Migliorare la propria comunicazione: la ripresa delle attività come una grande opportunità di crescita e di interazione con gli altri.
- Un passo alla volta: come focalizzarsi su obiettivi importanti e raggiungerli con l'utilizzo di uno stile assertivo.

- Come essere assertivi all'interno del proprio contesto aziendale, con i colleghi, i superiori e con il proprio team.
- Il cambiamento e l'assertività: come affrontare momenti difficili, lavorativi e psicologici, con le giuste «*life skills*».
- Assertività ed atteggiamento equilibrato: l'importanza di trovare un proprio equilibrio all'interno del contesto aziendale per favorire e gestire il cambiamento.

Benefici attesi

I partecipanti otterranno spunti utili e soluzioni immediatamente spendibili nel lavoro quotidiano in merito alla gestione e risoluzione di problemi legati a periodi di grandi cambiamenti, adattando al meglio ed il più in fretta possibile il proprio contesto lavorativo alla situazione presente/futura.

Destinatari

Imprenditori, Manager, Direttori Generali, figure di coordinamento e di gestione di team, Responsabili Risorse Umane e chiunque desideri affrontare con strumenti adeguati periodi di grande mutamento.

Docenza

Phil Taylor Laureato all'Università di Cambridge, è da più di 30 anni in Italia. È stato dirigente presso Galgano Associati e SCS, direttore generale di Polimoda di Firenze e Campus della Moda di Carpi, Presidente del Toastmaster Club di Bologna. Attualmente è *Senior Advisor* presso Aster Emilia Romagna ed è Console Onorario del governo britannico per il *Department of International Trade*. Svolge la sua attività di consulente strategico, moderatore, coach e formatore sia in italiano che in inglese, in collaborazione con grandi brand quali Caterpillar, CRIF, Danfoss, Datalogic, Emerson, Lamborghini, Kerakoll, con Associazioni professionali.

KEY ACCOUNT DEVELOPMENT PLAN

La gestione manageriale dei clienti chiave

Ogni azienda ha clienti chiave da gestire che spesso determinano la maggior parte del fatturato. Le ragioni che portano a una rottura dei rapporti di fornitura di questo tipo possono essere molteplici: innanzitutto va sottolineato come le cause di interruzione siano più spesso riconducibili a problematiche di comunicazione/relazione che non di prezzo.

Il rischio è ovviamente maggiore quando ci si trova nelle fasi iniziali della relazione. Un'ulteriore causa è legata alla rottura del rapporto di fiducia tra le parti. Mancate consegne entro le scadenze pattuite, introduzione di nuovi prodotti o periodi di inutilizzo delle attrezzature possono minare il rapporto fino a quel momento instauratosi. Per limitare l'impatto di tali eventi, l'azienda deve avere ben chiari obiettivi e strategie di gestione del cliente predisponendo un vero e proprio piano d'azione.

Obiettivi

Esiste una visione a lungo termine sui risultati che si vogliono raggiungere? Abbiamo un piano collegato alla gestione della relazione con i nostri principali clienti? La strategia è condivisa con tutte le aree aziendali? Il percorso formativo si pone l'obiettivo di sviluppare una metodologia in tre fasi per la predisposizione del Piano *KEY ACCOUNT*.

Contenuti

- Analisi dello "stato" della relazione.
- Determinare gli obiettivi del Piano.
- Identificare le strategie di medio lungo termine.
- Definire le azioni tattiche per potere ottenere gli obiettivi.
- Lo sviluppo della proposta di valore a livello di: gamma prodotto/servizio, prezzo, attività promozionali, gestione distribuzione, strumenti di comunicazione.
- L'implementazione dell'attività operativa.
- L'attività di controllo e la definizione dei principali KPI.

Benefici attesi

Il corso fornirà ai partecipanti la metodologia per la pianificazione manageriale dei rapporti con i clienti chiave dell'azienda.

Destinatari

Imprenditori, Direttori Generali, Direttori Vendite, Area Manager.

Docenza

Daniele Rimini Formatore e consulente direzionale per aziende di diversi settori da oltre vent'anni. Esperto nelle attività di pianificazione e sviluppo marketing e commerciale, svolge attività formativa in diverse Business School, nell'area Marketing e Vendite. Professore a contratto per l'Università di Bologna presso le sedi di Bologna e Rimini e socio fondatore della società PDFOR Consulenza Direzionale Srl, che si occupa di progetti e sviluppo delle aziende clienti negli ambiti della Direzione d'impresa.

LA PRESA DI DECISIONE AI TEMPI DELLA SOCIETÀ INTERCONNESSA

In una società sempre più connessa, influenzabile, veloce è necessario essere consapevoli di come decidiamo. Quanto siamo influenzabili, quali sono i meccanismi alla base delle decisioni nostre e del nostro team, o del consumatore/cliente.

I processi decisionali sono alla base della storia degli esseri umani, decisioni quotidiane, decisioni strategiche, decisioni individuali e decisioni collettive. Il contesto di riferimento della rete spinge alle decisioni in base alla sequenza di informazioni che riceviamo, alle fonti che consultiamo, al nostro sistema di pensiero e ai nostri obiettivi.

Obiettivi

Il corso fornisce le basi per:

- Condividere metodi per prendere delle decisioni rendendo il proprio pensiero visibile e condivisibile a tutto il team.
- Aumentare la consapevolezza rispetto alla propria capacità di *problem solving*, raccolta delle informazioni, rischi e opportunità.
- Allenare alla presa di decisioni, fornendo chiavi di lettura e punti di attenzione.
- Sviluppare il *Decision making* come strategia consapevole per essere agili.

Contenuti

- Decisione individuale o di gruppo.
- Le componenti umane:
Negative capability e antifragilità.
- Riprova sociale, impegno e coerenza:
le armi della persuasione di Cialdini.
- Economia comportamentale:
le decisioni irrazionali.
- Influenza delle alternative irrilevanti.
- Strumenti razionali ed emotivi.
- Pensieri lenti, pensieri veloci:
la ricerca di Kahneman.
- Gli errori sistemici (i "bias cognitivi").
- *Decision making* modelli mentali usati da Buffett, Musk, Bezos.

Benefici attesi

Al termine del corso i partecipanti conosceranno: strumenti, modelli che caratterizzano il *decision making*. Aumenteranno la consapevolezza rispetto alle proprie capacità decisionali, svilupperanno una maggiore conoscenza delle trappole cognitive (i "bias cognitivi"), distingueranno quando è necessario utilizzare il tempo per raccogliere ulteriori informazioni e quando la decisione rapida potrebbe essere la scelta migliore.

Destinatari

Imprenditori, Direttori Generali, Direttori e Amministratori Delegati, Responsabili di progetto, Responsabili di funzione, Responsabili risorse umane e chiunque voglia essere più consapevole ed efficace nei processi decisionali.

Docenza

Fabrizia Neri *Business Coach, Trainer e People Management. Cofounder Colibriteam* a servizio delle organizzazioni per creare la nuova normalità.

Da oltre 15 anni si occupa di consulenza alla direzione, risorse umane, formazione, supportando le aziende e i professionisti a gestire la complessità, il cambiamento e le relazioni.

CHANGE MANAGEMENT

Il cambiamento è parte integrante della cultura di un'azienda. La novità rispetto al passato sta nella brusca accelerazione che stanno subendo i processi di cambiamento a seguito della globalizzazione e della *digital transformation*.

Le aziende devono ridisegnare i loro processi interni, la loro comunicazione interna ed esterna, il loro approccio al cliente. La capacità di gestire correttamente il cambiamento senza subirlo è diventata una delle competenze chiave per la profittabilità dell'azienda, e, talvolta, per la sua stessa sopravvivenza.

Obiettivi

Il corso si pone l'obiettivo di far sviluppare ai partecipanti le capacità di riconoscere il cambiamento, acquisire gli strumenti e le competenze per governarlo, comprenderne le modalità di gestione emotiva, saper individuare e gestire le resistenze, saperlo monitorare e mantenerlo nel tempo.

Contenuti

- Il cambiamento – Definizione e individuazione.
- La gestione della complessità. Il mondo VUCA.
- Le dimensioni del cambiamento:
Sistema, persone, processi, tecnologia.
- Visione, obiettivi e strategie.
- Ostacoli e facilitatori. Le resistenze al cambiamento.
- I modelli di cambiamento.
Gli 8 steps di Kotter, gli approcci di Lewin, Gallagher, Scouller, Sharmer, Gibbons.
- Il contributo del pensiero sistemico e dell'intelligenza emotiva.

Benefici attesi

Al termine del corso i partecipanti saranno in grado di pianificare e gestire processi di cambiamento sia a livello aziendale sia a livello funzionale e interfunzionale.

Destinatari

Manager coinvolti in processi di cambiamento di carattere organizzativo, culturale, di paradigma e responsabilizzati nella loro gestione in prima persona. Risorse aziendali coinvolte in un processo di cambiamento.

Docenza

Davide Medri Consulente e formatore. Vanta un percorso misto all'interno di multinazionali e come consulente. Da oltre dieci anni si è dedicato interamente alla formazione aziendale, e collabora come *freelance* con alcune importanti multinazionali della formazione.

Ha sviluppato negli anni una metodologia altamente partecipativa, che prevede un elevato coinvolgimento dei partecipanti attraverso *role play*, esercitazioni, condivisione delle esperienze e creazione di *best practice*.

ANALISI DEL TALENTO

Un'azienda sana deve creare utili allo scopo di avere le necessarie risorse per effettuare gli investimenti strategici. Gli utili delle aziende sono costantemente erosi dai "costi di non qualità" generati da problemi organizzativi ed errori umani. La maggior parte dei "costi di non qualità" sono poco visibili e quindi difficili da aggredire.

Un imprenditore o manager deve prevenire queste dinamiche mettendo le persone nei giusti ruoli in base ai propri talenti. Senza strumenti scientifici e un'adeguata consulenza è pressoché impossibile mappare correttamente il talento di un collaboratore per indirizzarlo alla sua ottimale produttività.

Obiettivi

La consulenza "Analisi del Talento" ha quindi lo scopo di mappare i talenti naturali nonché i punti deboli al fine di tracciare un processo di crescita professionale e raggiungere i risultati ottimali rispetto al ruolo ricoperto. Questo approccio è estremamente efficace anche in sede di selezione di nuove risorse poiché definisce in modo predittivo come il nuovo candidato si muoverà in azienda.

Contenuti

Per ottenere l'obiettivo indicato, la consulenza si avvale di uno strumento di analisi psicometrica che viene rilasciato dalla Psytech e della professionalità di un consulente di "Fattoria dei talenti" che incontrerà la risorsa, per trasferire le necessarie indicazioni di miglioramento rispetto al ruolo.

L'analisi restituisce una dettagliata mappatura delle *soft skill* della risorsa e permette di valutare in che modo queste siano funzionali al raggiungimento dei risultati richiesti dall'attuale ruolo ed eventualmente, per capire se il suo potenziale possa essere meglio impiegato in un altro ruolo o delegando alcune mansioni per le quali ha maggior talento.

Chiarito l'aspetto del ruolo, vengono fornite indicazioni utili ad avviare il proprio percorso di miglioramento. Al termine della consulenza viene fornita una relazione con le indicazioni delle azioni da attivare e del percorso personalizzato di formazione per compensare i *gap* rilevati.

Benefici attesi

Il percorso formativo è volto a "funzionalizzare" un imprenditore, un direttore o un responsabile di funzione in base al proprio ruolo lavorativo attraverso il potenziamento dei propri talenti e lo studio, nonché l'intervento, sulle aree di miglioramento. La consulenza è molto efficace anche per individuare il miglior candidato in fase di selezione in qualunque ruolo.

Destinatari

Imprenditori, Direttori Generali, Responsabili di funzione e Responsabili di un team.

Docenza

Ugo D'Alberto *Business Trainer*, Co-fondatore e Presidente di **Fattoria dei Talenti** che si occupa di valorizzazione delle risorse umane. Master in *Coaching* PNL nel 2010.

Affianca imprenditori svolgendo un'attività di supporto e sviluppo volti ad incrementare produttività ed utili con l'ausilio di strumenti scientifici di analisi.

ESSERE LEADER NEL FUTURO

Gli eventi degli ultimi mesi hanno portato molti imprenditori e manager a rivedere alcuni dei classici approcci che caratterizzavano la loro leadership e hanno richiesto la capacità di sviluppare nuovi modelli per gestire una fase complessa. Questa nuova fase sarà caratterizzata dall'incertezza e diventa importante conoscerla per progettare con consapevolezza l'evoluzione del mondo del lavoro che è ormai iniziata.

I leader sono stati chiamati ad esercitare un nuovo ruolo che non è più solo quello di guida verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali, ma di riferimento e di ispirazione per le persone della propria azienda e del proprio team, che hanno perso molti punti fermi, anche solo cambiando le proprie modalità di lavoro.

Obiettivi

Il percorso formativo permetterà al leader di esplorare le proprie risorse, cercando di comprendere come accogliere e gestire i principali bisogni delle persone in questa fase e nel futuro che si sta preparando, in cui la tecnologia entra sempre di più nella vita e nel lavoro. La velocità caratterizza il ritmo delle giornate e i team diventano sempre più virtuali, con nuove consuetudini e nuove modalità di lavoro. L'obiettivo del percorso è di permettere ai leader di acquisire le competenze dell'intelligenza emotiva, utili per creare relazioni basate sulla fiducia, per generare motivazione, responsabilità e coinvolgimento delle persone al lavoro, anche a distanza.

Contenuti

- Consapevolezza di sé al servizio della propria leadership: valori e scopo personale.
- Le competenze dell'intelligenza emotiva nell'esercizio della leadership: consapevolezza delle proprie emozioni e di quelle del team, il valore dell'empatia, come allenarlo e come svilupparlo nel proprio team.
- Gestire il team nell'era del cambiamento: come proteggere la fiducia nei team reali e nei team virtuali.
- Gestire il team durante l'incertezza: in che modo le paure possono condizionare le decisioni dei leader, come modificare l'abitudine al controllo, mantenendo la supervisione di un progetto.

Benefici attesi

Per arrivare a guidare gli altri, occorre innanzitutto guidare sé stessi e comprendere il proprio assetto emotivo e mentale. Il percorso permetterà di gestire con maggiore consapevolezza questa fase di trasformazione, di vivere anche la distanza come una condizione di "nuova normalità", mantenendo alta la fiducia nel gruppo, permettendo al leader di comprendere meglio le proprie emozioni e quelle delle persone che compongono il suo team e di comprendere in che modo possano influenzarne i comportamenti e le decisioni.

Destinatari

Manager, imprenditori, *Team Leader*, Responsabili di funzione.

Docenza

Alessandra Bolognese Formatrice e *Coach*, lavora dal 2004 al fianco di aziende, imprenditori e professionisti nello sviluppo dei comportamenti organizzativi, con un focus sulla leadership e il *team building* e con l'obiettivo di promuovere il benessere delle persone all'interno delle aziende.

È consulente per un grande gruppo bancario in ambito *Talent Acquisition*, dove lavora da anni sui temi della percezione e la gestione del cambiamento.

SOCIETÀ BENEFIT

Costituzione e trasformazione

La Legge di Stabilità per l'anno 2016 ha introdotto in Italia la disciplina delle Società Benefit, ovvero una nuova forma giuridica d'impresa che prevede l'unione degli obiettivi tradizionali di natura commerciale al perseguimento di uno o più obiettivi di beneficio comune a favore della collettività. Si tratta di una previsione normativa innovativa che pone una nuova rilevante base per lo sviluppo di modelli sostenibili d'impresa e di benessere territoriale e che il Legislatore italiano ha deciso di promuovere come strumento di sviluppo economico. L'evoluzione dei temi della sostenibilità nel corso degli anni ha coinvolto una serie differenziata di aspetti legati all'economia e oggi, attraverso le Società Benefit, è possibile compiere un passo decisivo verso un sistema sociale rispettoso delle diverse forme di sostenibilità, da quella economica a quella legata alla società e all'ambiente.

Obiettivi

Lo scopo del presente corso è quello di fare luce sul mondo delle Società Benefit, mettendo in evidenza le caratteristiche principali del modello societario, degli aspetti più rilevanti per la fase di costituzione e trasformazione, restituendo un quadro di insieme significativo sui requisiti e le variabili più rilevanti da gestire.

Contenuti

- Cosa sono le Società Benefit, analisi della legge sulle Società Benefit e raccomandazioni, lo statuto delle Società Benefit.
- Caratteristiche e specificità.
- Definizione del beneficio comune, responsabilità delle Società Benefit, rendicontare il beneficio comune: criticità e metodi di implementazione.
- Sviluppo strategico.
- Diventare o trasformarsi in Società Benefit e il legame con la strategia aziendale, il posizionamento strategico in ottica sostenibile, l'analisi dei temi rilevanti.

Benefici attesi

Attraverso il corso è possibile comprendere i benefici portati dal costituirsi Società Benefit e al contempo individuare i processi e i fattori chiave da prendere in considerazione per costituirsi o trasformarsi in Società Benefit.

Destinatari

Imprenditori, Manager, Direttori Risorse Umane, Responsabili di funzione.

Docenza

Sara Cirone Si è specializzata in management di impresa ed ha sviluppato approfondimenti sul campo in diversi ruoli aziendali fino a rivestire ruoli di Direzione Generale e Ceo.

Lavora sui sistemi organizzativi e la gestione delle risorse umane, sul posizionamento strategico sostenibile, redazione di informative non finanziarie quali report integrato.

Recentemente ha fondato una società di consulenza benefit per le imprese, le amministrazioni pubbliche e gli enti no-profit che contribuisce ad uno sviluppo sostenibile della comunità e a far nascere un circolo virtuoso tra strategia, miglioramento delle risorse culturali, umane e naturali e il far impresa.

TOYOTA KATA

Quando il Lean Thinking e il Coaching si incontrano per favorire la crescita delle persone e delle organizzazioni

Dopo i primi risultati raggiunti alcuni progetti di miglioramento e sviluppo organizzativo sembrano rallentare e perdere slancio: gli strumenti *Lean* funzionano, eppure si ha la percezione che sia necessario continuare a immettere grandi quantità di energia e tempo nel sistema per non fare arrestare il processo di cambiamento. Come mai? Cosa manca? Il *Lean Thinking* non è solo un insieme di strumenti, ma fonda le proprie radici nelle persone, vero fulcro per lo sviluppo dell'organizzazione.

Miglioramento e apprendimento continuo diventano il centro della crescita aziendale, attraverso un metodo che anticipa e s'interseca con il coaching, strumento sempre più diffuso per l'evoluzione delle persone e dei team di lavoro.

Obiettivi

Il corso porterà i partecipanti a scoprire i principi alla base del *Toyota Kata* imparando ad utilizzare il miglioramento continuo e il *coaching* all'interno delle proprie organizzazioni per fare crescere le persone e dare impulso ai processi di cambiamento, sviluppo ed evoluzione aziendali.

Contenuti

- Il cuore della *Lean*: l'abitudine all'apprendimento e al miglioramento continuo.
- Il *kata* del miglioramento e il *kata del coaching*: collegare la dimensione strategica dell'azienda a quella operativa, allineare gli obiettivi alla visione, costruire e trasmettere conoscenze e capacità.
- Convinzioni limitanti e potenzianti nelle organizzazioni.
- *Coaching*: ascolto e domande, strumenti potenti per l'apprendimento e la crescita delle persone
- Persone e organizzazioni che apprendono: *mindset* per il cambiamento.

Benefici attesi

I partecipanti acquisiranno la capacità di creare all'interno della propria organizzazione allineamento tra obiettivi strategici e obiettivi operativi. Saranno in grado di progettare e implementare le abitudini che rafforzano il miglioramento e l'apprendimento continuo. Sapranno riconoscere e superare i paradigmi limitanti che ostacolano il cambiamento, inoltre saranno in grado di utilizzare le domande per sviluppare creatività e *problem solving*.

Destinatari

Imprenditori, Direttori, Manager, Responsabili di funzione, Responsabili di progetti di miglioramento, *Team Leader*.

Docenza

Protesa Spa È una società di servizi organizzativi e tecnologici a supporto dei processi aziendali.

Un dinamico team di professionisti che affianca il cliente in tutte le fasi di sviluppo dei suoi prodotti e processi: dal *concept* alla realizzazione, dall'idea allo sviluppo, con l'obiettivo di creare valore aggiunto lungo tutto il ciclo di vita del prodotto.

Agnese Pelliconi Si occupa da oltre 15 anni di consulenza organizzativa, come *Lean Specialist* e *Change Agent* nei team di miglioramento in aziende di grandi e piccole dimensioni. *Executive Coach* con credenziale ACC di *International Coach Federation* - con specializzazione in *Team* e *Business Coaching* - supporta manager e aziende nella definizione e raggiungimento degli obiettivi, nella gestione del cambiamento, nello sviluppo della leadership e nella scoperta e utilizzo delle proprie risorse.

GESTIONE DEI TASK E PERFORMANCE PERSONALI

Strumenti per la produttività del Team

Durante lo *smart working* forzato sono emerse le criticità del lavoro in remoto, della gestione degli obiettivi e delle proprie risorse in contesti VUCA. Diventa necessaria una strutturata guida del lavoro (obiettivi), l'organizzare le attività e soprattutto la capacità di rimanere focalizzati per non esser travolti o perdersi nell'operatività senza indirizzo.

Nel corso sarà introdotto il modello OKR - **Objective and Key Results** – che nel panorama degli strumenti e dei metodi per la definizione degli obiettivi aziendali viene utilizzato dal 2000 da Google. Uno strumento che può essere usato sia per impostare il lavoro del singolo sia per l'organizzazione nella sua interezza.

Obiettivi

Il corso è progettato per favorire l'introduzione del modello di gestione per obiettivi OKR e potenziare le performance personali. In particolare si propone di mettere in campo strumenti utili per affrontare sfide esterne impreviste e di fornire un approccio di lavoro ordinato e funzionale, oltre a comprendere ed applicare le tecniche di performance personali al lavoro.

Contenuti

Introduzione ai modelli di lavoro per obiettivi OKR on line 3 ore

- Storia degli obiettivi.
- Perché servono gli obiettivi.
- Approccio agli obiettivi.
- L'approccio da *startup* che permette «prestazioni da Google».

Tecniche di gestione delle attività on line 3 ore

- Calendario e i *task*.
- Le trappole della produttività.
- Ritmi e gestione.
- Delega e Deroga.

Fattori di performance personali in presenza 6 ore

- Il modello S.F.E.R.A.
- Le prestazioni umane.
- I fattori di performance.
- Gli strumenti di controllo.
- Pratica.

Benefici attesi

Al termine del percorso i partecipanti avranno a disposizione più strumenti per definire obiettivi e condividerli, saranno in grado di gestire allineamenti e potenziare le performance personali con il modello S.F.E.R.A.

Destinatari

Imprenditori, Direttori Generali, *Team Leader*, *Smart Leader*, Responsabili di funzione.

Docenza

Emmanuele Del Piano Consulente e formatore dal 2000, precedentemente ha rivestito incarichi di progettista e *training manager* per importanti multinazionali delle macchine movimento terra per poi diventare consulente in ambito *Project Management* su commesse ad elevata complessità per aziende manifatturiere e del settore ICT. Gli ambiti di formazione curati spaziano su *Project Management* (Fondamenti, Gestione *multiproject*, Gestione delle relazioni interfunzionali di progetto, *Project Risk Management*, *Agile PM* e *Scrum Master*), *Problem Solving*, *Performance Coaching* Dinamiche Relazionali, Gestione ed organizzazione del tempo, *Design Thinking*, Organizzazione del lavoro in *Smart Working*.

IL LEADER AGILE

I recenti accadimenti hanno messo manager e imprenditori di fronte alla consapevolezza di quanto sia complesso “mantenere la barra dritta” di fronte a sconvolgimenti organizzativi ed emotivi. Saper gestire le proprie emozioni, riconoscere il proprio valore, individuare il proprio stile di leadership e, conseguentemente, saper gestire le persone e l’organizzazione sono passi irrinunciabili per poter superare anche i momenti di crisi più inaspettata e imprevedibile.

Obiettivi

Il corso è strutturato su due moduli e ha l’obiettivo di favorire lo sviluppo di competenze che insegnino ad essere “Leader di noi stessi” per diventare “leader agili” dei nostri team di riferimento in tempi turbolenti.

Contenuti

LEADER DI TE STESSO in 5 passi per aumentare l’efficacia nella guida degli altri

- Pandemia e turbolenze: impatto su individui e aziende.
- Il perimetro di gioco: le 4 sfere progressive.
- Autodisciplina per l’autostima.
- Il tuo serbatoio di energia: qualità di vita e celebrazioni.
- La Ruota del *Self-Empowerment*.
- *Personal Self-assessment*: la tua Ruota è bilanciata?
- Azioni Sprint in logica Agile.
- *Leadership Wheel* incrociata.
- Leader: *self-assessment*.
- Agile Focus.
- Compiti per casa e KPI.

Un nuovo modello di motivazione dei collaboratori: DALLA LEADERSHIP CLASSICA ALLA LEADERSHIP AGILE

- Dalla foto attuale alla sfera di cristallo.
- Reazioni e cervello rettiliano: 3 depotenzianti + 1 potenziante.
- *Best practice*: la metodologia HPWS – *High Performance Working System*.
- Agile planning su 4 livelli lungo la *timeline*.
- Le Azioni Meditate: all’interno, verso il team, verso clienti e fornitori.
- Il tuo modello inconscio di Leadership: comprendilo per governarlo.

- *Agile Leadership*: principi, skills e impatti organizzativi.
- *L’Agile Leadership Canvas* per costruire il tuo progetto di leadership personale.
- *Waterfall Planning vs Agile Planning*.
- Un modello per tempi complessi: lo *Scrum Team*.
- *Agile Leader* in 5 steps.

Benefici attesi

Al termine del percorso i partecipanti avranno a disposizione più strumenti per essere leader di sé stessi e per gli altri, per imparare a gestire le emozioni, costruire il proprio progetto di leadership personale e diventare un AGILE leader.

Destinatari

Imprenditori, Direttori Generali, *Team Leader*, *Smart Leader*, Responsabili di funzione.

Docenza

Daniela Bassetto Ha un’esperienza internazionale nel settore Marketing, Comunicazione, Risorse Umane, maturata ricoprendo ruoli di Manager e Direttore Marketing, Comunicazione, Branding in gruppi multinazionali americani, tra cui Emerson Corporation – Liebert Hiross – e Speedline-Amcast Corporation.

Giornalista, iscritta all’Ordine, ora è *Executive Project Leader* per le aziende e formatore. Ha sviluppato la metodologia “Interactive Training – T.I.A. Training in Action”, che garantisce l’interattività, da parte dei partecipanti, per almeno il 70% del tempo formativo.