

ELENCO PROPOSTE FORMATIVE 2022

AGGIORNAMENTO

Avviso VI finestra-Regione
Lombardia

FORMAWORK
S.r.l.





1	Nuovi metodi e strumenti collaborativi: Team building e team working	Pag.2
2	La vendita consulenziale: com'è cambiata la visione del sales manager	Pag.3
3	Il welfare aziendale: nuovi strumenti e modelli operativi	Pag.4
4	Emozioni e benessere: conciliare gli aspetti personali con gli aspetti professionali per una maggiore efficacia lavorativa	Pag.5
5	Comunicare e negoziare in modo collaborativo per gestire i conflitti	Pag.6
6	Change Management e Project Management : cambiamento, proattività e innovazione	Pag.7
7	Mobility Manager	Pag.8



1-Nuovi metodi e strumenti collaborativi: Team building e team working

Obiettivi

Strumenti per il Team building (costruzione del gruppo): sviluppare nelle persone coinvolgimento, orientamento alla collaborazione, comunicazione, coesione e condivisione degli obiettivi, al fine di gestire e migliorare le dinamiche interpersonali;

Strumenti per il Team working (lavoro di gruppo): implementare la sinergia tra i colleghi; sviluppare la capacità di comunicazione; rafforzare le tecniche necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo e trasformare i momenti di conflitto in occasioni positive di problem solving

Contenuti

Team, gruppo, squadra: un po' di definizioni a partire dall'etimologia

Team e Teaming: Il Team nel sistema azienda e la sua trasformazione

I fattori chiave per la motivazione delle persone

Il ruolo e le responsabilità del team leader

Il processo di costruzione del team

Organizzazione e ruoli coinvolti

Procedure di lavoro

Regole implicite e regole esplicite

Modalità di partecipazione e di integrazione

Comportamenti premianti

La gestione del team

Ostacoli al lavoro di gruppo

Barriere alla collaborazione

Riconoscere gli stili individuali

Il team efficiente

La gestione di criticità e conflitti

Principali cause di conflittualità nei team

I soggetti coinvolti

Differenze tra conflitto e scontro

Il conflitto come risorsa: le fasi di gestione del conflitto; i ruoli nella gestione del conflitto

Il ciclo del performance management: monitoraggio della performance

Prestazioni individuali e prestazioni del team

Il team leader come coach

Percorso finalizzato alla CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DI REGIONE LOMBARDIA

Ore: 30

Costo a persona: € 1.500+iva



2-La vendita consulenziale: com'è cambiata la visione del sales manager

Obiettivi

Fornire ai partecipanti alcuni strumenti e competenze al fine di:

- 1) Individuare la nuova “visione” del venditore
- 2) Comprendere le dinamiche relazionali, alla base di un rapporto di vendita
- 3) Sviluppare piani di vendita per una nuova cultura commerciale
- 4) Sviluppare nei propri collaboratori engagement e motivazione
- 5) Comprendere come attivare le risorse di ognuno per raggiungere obiettivi di team
- 6) Coordinare il team da remoto e monitorarne i risultati
- 7) Lavorare in modalità agile

Contenuti

Modulo 1: Venditore vs Consulente

Cambiare l'immagine del “venditore”

Perché creare culture commerciali basate su un approccio “consulenziale” Consulente=Partner: ti supporto, ti acompagno, risolvo i tuoi problemi

Il modello dell'Autopoiesi Aziendale

Consolidare l'identità professionale

Il Business Mantra CANVAS

The Activities Matrix

Modulo 2: Le competenze del sales manager

Lo stile del sales manager e dei venditori: ascolto, empatia, la dimensione relazionale

Cosa si intende per comunicazione in maniera efficace e non manipolatoria

In ascolto della componente non verbale della comunicazione: l'importanza del setting, della postura e della gestualità

La negoziazione: negoziare i bisogni

La negoziazione relazionale strategica

Palestra di negoziazione: la fiducia e la relazione

Il concetto di fiducia: come crearla e mantenerla

Dare incisività all'azione commerciale

La gestione dei conflitti: da latenti a generativi

Riorganizzare le risorse in modo generativo

Addestrare e rendere consapevoli i propri collaboratori

Anticipare i rischi e vedere gli impatti delle decisioni

Percorso finalizzato alla CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DI REGIONE LOMBARDIA

Ore: 40

Costo a persona: € 2.000+iva



3- Il welfare aziendale: nuovi strumenti e modelli operativi

Obiettivi

Fornire ai partecipanti conoscenze e abilità del profilo welfare manager ed in particolare:

- 1-Fornire strumenti e conoscenze per implementare e gestire piani di welfare
- 2-Fornire gli strumenti di contrattazione sindacale a supporto dell' implementazione di piani di welfare
- 3-Condurre politiche di diffusione all'interno dell'azienda attraverso l'informazione, la formazione
- 4-Condurre azioni di monitoraggio, valutazione e ROI delle azioni

Contenuti

Modulo 1: Progettare e gestire piani di welfare aziendale

Basi di contrattualista

Aggiornamenti e novità sulle normative sul mercato del lavoro, sui servizi al lavoro, sulle misure di conciliazione vita lavorativa e vita privata

Relazioni sindacali e negoziazione

Le fasi di implementazione di un piano: gli interlocutori, la swot analysis, la comunicazione, la formazione

Analisi organizzativa: le survey

I risultati, le azioni e i servizi da inserire, la pianificazione, il budget e il calcolo del ROI

Stabilire gli indicatori e come misurarli- Stabilire gli strumenti informativi a supporto dell'analisi dei dati

Modulo 2: Supportare i responsabili della gestione del personale in materia di welfare: le competenze soft

Competenze relazionali e comunicative. L'empatia e l'assertività! Come restare in equilibrio

Capacità di gestire conflitti e situazioni complesse

Lavorare sulla motivazione

Coordinamento e gestione in modalità agile

Modulo 3: Le competenze

Su cosa deve lavorare il diversity manger: comunicazione, gestione dei conflitti, negoziazione, empowerment,

Modulo 4: Monitorare e valutare il piano di welfare

Strumenti di monitoraggio e valutazione a distanza

Strumenti di reporting

La valutazione dell'investimento e il ROI

La valutazione delle prestazioni

Modulo 5: La sperimentazione-Come impostare e gestire un piano di welfare nella mia azienda.

Percorso finalizzato alla CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DI REGIONE LOMBARDIA

Ore: 40

Costo a persona: € 2.000+iva



4- Emozioni e benessere: conciliare gli aspetti personali con gli aspetti professionali per una maggiore efficacia lavorativa

Obiettivi

Obiettivi specifici sono quelli di fornire ai partecipanti alcuni strumenti di conoscenza di sé, mutuati dal mondo del coaching e del counselling in primis, al fine di:

- 1-Comprendere le dinamiche emotive, partendo da sé
- 2-Capire quando agiamo subendo le emozioni e quando agiamo consapevolmente
- 3-Capire che non esistono emozioni positive e negative ma solo funzionali ad un obiettivo
- 4-Applicare la consapevolezza al proprio contesto organizzativo in ottica di welfare

Contenuti

Modulo 1 *Che cos'è l'intelligenza emotiva e perché è importante*

- Test sull'intelligenza emotiva per l'autovalutazione
- Definizione e benefici dell'intelligenza emotiva
- Introduzione al più recente modello di intelligenza emotiva di Goleman e ai suoi quattro elementi (consapevolezza di sé, consapevolezza sociale, autogestione e gestione delle relazioni)

Modulo 2 *Imparare a riconoscere e gestire le tue emozioni*

- Descrivere i sentimenti e la ruota delle emozioni
- Benefici della consapevolezza di sé e dell'autogestione
- Strategie per migliorare la consapevolezza di sé e l'autogestione

Modulo 3 *Come riconoscere e ispirare le emozioni negli altri*

- Riconoscere le emozioni negli altri analizzando il linguaggio del corpo, la parola e le espressioni facciali
- Perché la consapevolezza sociale è utile e come migliorarla
- Idee per migliorare la gestione delle relazioni

Modulo 4 *Il ruolo dell'intelligenza emotiva sul posto di lavoro*

- Vantaggi dell'intelligenza emotiva per i dipendenti e l'organizzazione
- Come migliorare l'intelligenza emotiva a livello organizzativo
- Intelligenza emotiva e leadership

Percorso finalizzato alla CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DI REGIONE LOMBARDIA

Ore: 30

Costo a persona: € 1.500+iva



5- Comunicare e negoziare in modo collaborativo per gestire i conflitti

Obiettivi

Il conflitto è inevitabile. Fa parte del vivere e lavorare con altre persone. Il conflitto può diventare costruttivo se sappiamo come gestirlo. La formazione sulle strategie di gestione dei conflitti è quindi importante in tutte le relazioni sociali, professionali e private. In particolare, sul posto di lavoro, quando non lo affrontiamo, il conflitto può peggiorare o intensificarsi. In ogni caso, può creare divisioni e stress, che influenzeranno la produttività di un'azienda.

Ciò a cui stiamo assistendo negli ultimi due anni con la pandemia e l'avvento dello smart working in tutti i contesti lavorativi è da un lato l'impoverimento delle relazioni, dall'altra la difficoltà a confrontarsi e a gestire relazioni all'interno di una cornice organizzativa molto cambiata. Per questo motivo, il corso intende fornire competenze e strumenti per affrontare le dinamiche relazionali, i processi negoziali e i conflitti in modo collaborativo, in un'ottica di benessere individuale e lavorativo.

Contenuti

Come è cambiata la comunicazione

- La dimensione relazionale e la dimensione emotiva
- Comunicazione e distanza: come conciliarle

Cos'è il conflitto e come nasce.

- Le fasi del conflitto e come si intensifica.
- Stili di gestione dei conflitti e quando è meglio utilizzarli.
- Valutazione da parte dei partecipanti dei propri stili di gestione dei conflitti preferiti.
- Abilità necessarie per una risoluzione dei conflitti di successo (capacità di comunicazione, ascolto e domande; consapevolezza emotiva; assertività apertura)
- Distinguere tra posizioni e interessi e bisogni.
- Valutare le proprie alternative.
- Come sviluppare una strategia di gestione del conflitto.

Le trappole cognitive in negoziazione.

- Cercare soluzioni in modo creativo.

Percorso finalizzato alla CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DI REGIONE LOMBARDIA

Ore: 16

Costo a persona: € 800+iva



6- Change Management e Project Management : cambiamento, proattività e innovazione

Obiettivi

Il percorso nasce dalla necessità di gestire la complessità che tutte le aziende stanno vivendo in questo momento storico e dal bisogno di dare ai manager strumenti per gestire quella che a tutti gli effetti è una transizione da vecchi modelli a nuovi modelli manageriali e organizzativi, basati sui principi di sostenibilità, di coinvolgimento attivo, di gestione delle crisi, di gestione dell'incertezza. Il punto di partenza è sicuramente comprendere le dinamiche che presiedono ai cambiamenti per capire come guidarli consapevolmente con il coinvolgimento delle persone nel rispetto delle resistenze e delle paure che ogni processo di cambiamento porta con sé.

Il percorso si pone i seguenti obiettivi:

- 1) Comprendere le dimensioni implicate nei processi di cambiamento
- 2) Comprendere quanto la dimensione emotiva incida sui nostri copioni
- 3) Comprendere come agire per cambiare
- 4) “Abitare l'incertezza” e agire la proattività a favore di comportamenti innovativi
- 5) Individuare progetti di cambiamento: action plan
- 6) Definire strumenti e metodologie per un project management efficace

Contenuti

Modulo 1: Change management

I fattori che determinano la resistenza al cambiamento f. biologico, f. evoluzione, f. culturale

I bias cognitivi contro il cambiamento

Cervello razionale e cervello intuitivo/emotivo: quale pesa di più nei processi di cambiamento

L'importanza delle emozioni: la funzione dell'amigdala

Il difficile equilibrio tra trasmissione (continuo come sono) e acquisizione (imparo cose nuove per evolvere)

Modulo 2: Come fare per cambiare, il ruolo delle emozioni

Il cambiamento è una questione “emotiva”

L'importanza di allargare la propria mappa

Sostituire la percezione: resilienza vs innovazione; resistenza vs apertura; ricostruzione vs rinascita

Quali strumenti per agire sulla percezione del cambiamento

Capire e modificare le mappe

La costruzione di nuove storie: storytelling per il change management

Modulo 3: Action Plan

Come avviare un'azione di cambiamento in azienda

La gestione delle azioni di cambiamento: apprendere la comunicazione efficace, imparare a gestire i conflitti e le paure; motivare le risorse gestire il proprio team e “traghettarlo” nella “nuova storia”

Modulo 5: Project management

La gestione dei progetti: tempi, costi, risorse, vincoli, opportunità

Gli stakeholders di progetto, le strutture di riferimento e i ruoli

Ore: 30

Costo a persona: € 900 con un minimo di 10 partecipanti



7-Mobility manager

Il corso rilascia la certificazione di Mobility Manager di Regione Lombardia

Obiettivi

Si tratta di una figura introdotta in Italia con il D.M. 27 marzo 1998, recante norme in materia di “*Mobilità sostenibile nelle aree urbane*”. Le normative non impongono alle aziende l’obbligo di nominare un mobility manager al proprio interno. Tuttavia, formare e introdurre questa figura all’interno delle aziende, è un obiettivo non solo della singola azienda a beneficio della stessa, ma della collettività.

Obiettivi del percorso pertanto sono quelli di fornire alle aziende e ai partecipanti conoscenze e strumenti concreti riferiti alla figura e più specificatamente:

- 1-Conoscenza della Figura, del ruolo all’interno dell’azienda, della normativa e della specificità
- 2-Conoscenza delle competenze e degli strumenti necessari per operare all’interno dell’azienda
- 3-Conoscenza dei passaggi chiave per costruire il PSCL in azienda
- 4-Condivisione di best practice attraverso il confronto tra i partecipanti

Contenuti

Modulo1: La mobilità del territorio di riferimento

Conoscere il territorio. La pianificazione territoriale e urbanistica

La rete dei trasporti: analisi dell’infrastruttura

Analizzare i dati del territorio

Le esigenze delle aziende sul territorio

Urban mobility, Smart cities, Mobilità sostenibile

Modulo 2: Analisi delle esigenze dei lavoratori

Mappare i fabbisogni e le esigenze dei lavoratori, mappare gli utilizzi e i consumi

Analizzare gli spostamenti casa-lavoro

Strumenti per l’analisi e per l’implementazione del piano di mobilità aziendale

Modulo 3: Implementare e sviluppare il PSLC

La normativa fiscale e tributaria

Legislazione in materia di tutela ambientale. Normativa sulla pianificazione del territorio

Organizzazione del lavoro

Principi di mobilità sostenibile

Sistemi incentivanti

L’impatto ambientale dei trasporti: share mobility (car pooling, car sharing, convenzioni

Digital mobility: utilizzo delle App

Ore: 40

Costo a persona: € 2000+iva



I corsi sono finanziati con l'Avviso Formazione Continua di Regione Lombardia.

Il costo sostenuto dall'azienda verrà rimborsato da Regione Lombardia a seguito della richiesta di liquidazione, previo superamento del 75% delle ore previste.

Per informazioni e iscrizioni:

Cristina Rollando: cristina.rollando@formawork.it

Valentina Consonni: valentina.consonni@formawork.it

www.formawork.it