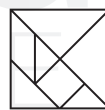


TANGRAM
LEADERSHIP



TANGRAM[®]
LEADERSHIP

Percorso di sviluppo delle competenze manageriali

DESTINATARI

Il percorso formativo è stato progettato per **Responsabili** di Primo Livello e di Secondo Livello, impegnati in Organizzazioni di medie e grandi dimensioni

OBIETTIVI

Fornire un modello di gestione delle Persone all'interno di contesti in forte cambiamento, in grado di **orientare un percorso di consapevolezza** rispetto a propri punti di forza e aree di miglioramento e **sostenere un percorso di sviluppo** finalizzato al proprio contesto di riferimento.

CONTENUTI

La mutevolezza dei contesti, la complessità delle organizzazioni e la necessità di cambiamento che gli attuali scenari (sempre più sfidanti e competitivi) ripropongono con forza la centralità delle persona e con essa il tema della leadership.



Dal gioco del Tangram trae ispirazione un **percorso formativo** in cui ogni persona, da protagonista, si incammina alla scoperta di sé, dei propri tratti distinguenti, del proprio stile, dei propri punti di forza e dei propri spazi di crescita, in relazione ad un **modello multi-dimensionale di leadership** che si articola lungo sette competenze chiave ("le sette pietre della saggezza"):

Strumenti e Servizi

Gli interventi che danno forma al percorso vengono **progettati insieme alla Committenza** e possono prevedere:

- Attività d'aula
- Momenti di confronto
- Lavori di gruppo
- Coaching individuale
- Modulo e-learning dedicato
- Booklet dedicato
- Test di autovalutazione
- Piano di Sviluppo Individuale Strutturato



Percorso di sviluppo delle competenze di vendita

DESTINATARI

Il percorso formativo è stato progettato per tutti gli operatori (Sales Manager, Agenti, Venditori, Addetti Customer Care...) chiamati a gestire una "relazione di **vendita**".

OBIETTIVI

L'attività del commerciale è, oggi più che mai, una realtà che si fonda sull'acquisizione di specifici **comportamenti** e di **competenze** rigorosamente strutturate e definite.

Talenti&Vendite© è infatti un modello capace di dare ordine e costruito metodologico alle molteplici abilità necessarie al fine di concludere in modo soddisfacente una relazione di vendita (*L'accoglienza, L'intervista, L'argomentazione come problem solving, La conclusione del servizio*).

CONTENUTI

In viaggio con i "Magnifici 7" (metafora di altrettanti ambiti di impegno e abilità del venditore) al fine di fornire le abilità di base relative al **potenziamento della persona** in merito all'autostima, all'autoefficacia, alla relazione, all'interno del proprio specifico contesto di vendita.

1. *LO STUDIOSO*: Conoscenza e Aggiornamento come impegno e forma mentis
2. *IL GEOGRAFO*: Esplorazione, mappatura e rappresentazione del territorio sono le parole d'ordine
3. *IL MAESTRO DI CERIMONIA*: Accoglienza con garbo, cortesia e disinvoltura!
4. *IL RABDOMANTE*: Alla scoperta della sorgente nascosta dei bisogni e dei desideri
5. *LA GUIDA*: La risoluzione puntuale dei problemi è l'obiettivo
6. *IL TRAGHETTATORE*: Condurre ad un approdo sicuro e appagante: questo è lo scopo
7. *IL CUSTODE*: Prendersi cura e tutelare sono parole chiave.

Strumenti e Servizi

Gli interventi che danno forma al percorso vengono **progettati insieme alla Committenza** e possono prevedere:

- Booklet dedicato
- Piano di Sviluppo Individuale Strutturato
- Test di autovalutazione
- Modulo e-learning a supporto



La più ampia gamma di servizi per la gestione completa del rischio Stress Lavoro Correlato – rif. D.Lgs 81/08

DESTINATARI

Eu.Stress Management® è un modello di valutazione e gestione completa del rischio Stress Lavoro Correlato a disposizione della Aziende e dei Professionisti della Sicurezza (Consulenti, Medici del Lavoro, RSPP).

OBIETTIVI

Garantire l'ottemperanza al D.Lgs 81/08 e alle indicazioni della Commissione Consultiva, consentendo all'azienda di **personalizzare**, in base alle proprie esigenze, un percorso di valutazione (oggettiva e/o soggettiva) e gestione (informazione, formazione, comunicazione, implementazione azioni di miglioramento) del rischio SLC.

CONTENUTI

La gestione completa del rischio SLC – secondo quanto previsto dall'Accordo Europeo, dalle principali linee guida Nazionali e Internazionali e dalle indicazioni normative della Commissione Consultiva del 17 novembre 2010.

Dalle indicazioni normative della Commissione Consultiva del 17 novembre 2010 – implica l'attuazione di 5 azioni virtuose:

1. **Misurare:** la valutazione del rischio SLC
2. **Informare:** mettere a conoscenza i lavoratori
3. **Formare:** preparare adeguatamente gli interlocutori (RSPP, RLS...) e i lavoratori
4. **Prevenire:** sviluppo di azioni preventive
5. **Riparare:** implementare lezioni di miglioramento

L'intervento consulenziale mira ad accompagnare l'Organizzazione alla scelta delle azioni più opportune lungo le fasi di progettazione ed erogazione dell'intervento, curando con attenzione non solo gli aspetti formali ma anche supportando in modo dedicato lo sviluppo delle azioni di miglioramento e mantenimento a valle dell'analisi.



Strumenti e Servizi

Gli interventi che danno forma al percorso vengono **progettati insieme alla Committenza** e possono prevedere:

- Misurare: piattaforma on-line, questionari soggettivi, intervista strutturata e focus group, progetti di valutazione su misura.
- Informare: booklet, poster, audiolibri, video, piani di comunicazione ad hoc.
- Formare: video-corsi, e-learning, cd-multimediali, corsi in presenza, progetti formativi ad hoc.
- Prevenire e Riparare: misure consigliate in base alle criticità, progetti consulenziali ad hoc.

Servizi di accompagnamento alla gestione del benessere organizzativo per le pubbliche amministrazioni – rif. D.Lgs 150/09 e D.Lgs 33/13

DESTINATARI

Il modello prevede una ampia gamma di servizi e strumenti, dedicati a tutte le **Pubbliche Amministrazioni** che devono valutare e gestire il benessere organizzativo ai sensi del *D.Lgs 150/09, D.Lgs 33/13, ANAC 05/13*.

OBIETTIVI

Il percorso di accompagnamento nella indagine del benessere organizzativo rappresenta una opportunità di **osservanza agli obblighi** del *D.Lgs 150/09, D.Lgs 33/13, ANAC 05/13*, **miglioramento della performance** (nella prospettiva di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale), di **coinvolgimento e valorizzazione delle risorse umane**.

CONTENUTI

Eupragma è in grado di offrire la più ampia gamma di servizi accompagnando l'Organizzazione alla scelta delle azioni più opportune lungo le fasi di progettazione e erogazione dell'intervento, di gestione degli aspetti formali e sviluppo delle azioni di miglioramento a valle dell'analisi.

Le indicazioni normative prescrivono alle Pubbliche Amministrazioni di gestire il Benessere Organizzativo seguendo un percorso strutturato, a cadenza annuale. L'indagine comprende 3 rilevazioni diverse:

1. **benessere organizzativo**,
2. grado di condivisione del **sistema di valutazione**,
3. valutazione del proprio **superiore gerarchico**.



Strumenti e Servizi

Gli interventi che danno forma al percorso vengono **progettati insieme alla Committenza** e possono prevedere:

- Progettazione: strumenti di analisi del contesto e costruzione di un progetto dedicato in relazione a vincoli e risorse.
- Erogazione: sistemi di somministrazione questionari web based.
- Sviluppo: progettazione e conduzione azioni di miglioramento
- Gestione aspetti formali: inserimento dati e pubblicazione relazioni

Intenti d'arte in visioni d'impresa

DESTINATARI

Progetto di Eupragma, dedicato a **tutte le Aziende**, per la promozione del proprio Valore-Impresa attraverso l'Arte.

OBIETTIVI

Ogni impresa pone a fondamento del proprio agire un principio ineludibile: **trasformare risorse in valore**, con positività e continuità di risultato. Ciò in direzione di un guadagno economico, estetico, etico ed ecologico.

L'Arte può **inserirsi proficuamente in questo processo evolutivo**. Basta saper attingere alla fonte del gesto artistico, cogliervi l'energia pulsionale e il senso e trasferirli efficacemente in ambiti deputati allo sviluppo.

CONTENUTI

Miràri considera le dinamiche della crescita d'Impresa in relazione alle costruttive sollecitazioni e invenzioni del **mondo dell'Arte**, intervenendo:

- nei percorsi d'apprendimento e sviluppo delle competenze
- in supporto al decision making e alla leadership manageriale
- nelle attività di comunicazione
- nell'applicazione della creatività strategica all'innovazione di prodotto e di processo
- nei processi di vendita e valorizzazione dei contenuti estetici del prodotto.

Strumenti e Servizi

Gli interventi che danno forma al percorso vengono **progettati insieme alla Committenza** e possono prevedere:

- Attività d'aula
- Momenti di confronto
- Lavori di gruppo
- Coaching individuale
- Modulo e-learning dedicato
- Booklet dedicato
- Test di autovalutazione
- Piano di Sviluppo Individuale Strutturato

www.eupragma.com/mirari.html

re > EMPLOYABILITY BY NETWORKING

Percorso di potenziamento professionale per la focalizzazione della propria proposta di valore (career coaching)

DESTINATARI

RE>Employability By Networking è il nostro progetto, pensato sia per il mondo **aziende** (B2B) che **consumer** (B2C), rivolto a tutti coloro che desiderano iniziare un percorso di potenziamento professionale per la focalizzazione della propria proposta di valore (career coaching).

OBIETTIVI

Oggi è radicalmente cambiato il paradigma rispetto al mercato del lavoro: flessibilità, cambiamento continuo, incertezza, nuove competenze sono solo alcuni degli elementi noti a tutti noi che rendono l'attuale contesto particolarmente sfidante.

In tale scenario Re-Employability by Networking si propone come un progetto innovativo e distintivo sul panorama italiano, finalizzato alla **valutazione di nuove opportunità**, alla **valorizzazione della propria rete** di conoscenze e/o al proprio **ripensamento professionale**.

CONTENUTI

Il progetto si sostanzia in un percorso che vuole trasferire gli strumenti per mappare, rafforzare e ampliare il proprio network per **individuare e cogliere le opportunità** del mercato del lavoro non visibile, oltre che a **incrementare le proprie competenze** e la propria professionalità.

Il **servizio** è realizzato in partnership con **ORIENTA** ed è erogato da coach e professionisti accreditati nel mondo del lavoro.



Strumenti e Servizi

Gli interventi che danno forma al percorso vengono **progettati insieme alla Committenza** (Persona/Azienda) e possono prevedere:

- Momenti formativi dedicati alla dimensione professionale e personale dell'employability.
- Assessment individuale per la definizione dell'obiettivo professionale e per la mappatura del profilo di competenze col supporto di questionari di autoconsapevolezza.
- Incontri di gruppo sul networking, una costante "palestra attiva" per la valorizzazione e l'ampliamento della propria rete di relazioni e la focalizzazione del proprio progetto di valore.
- Coaching individuale: incontri individuali di affinamento, allenamento e supporto.

www.re-ebn.it

Progetto di sviluppo della collaborazione organizzativa interfunzionale

DESTINATARI

Il percorso formativo è stato progettato per Responsabili e/o Key People di Organizzazioni di medie e grandi dimensioni.

OBIETTIVI

Fornire un **modello di intervento** per l'ottimizzazione delle relazioni inter-funzionali, in grado di:

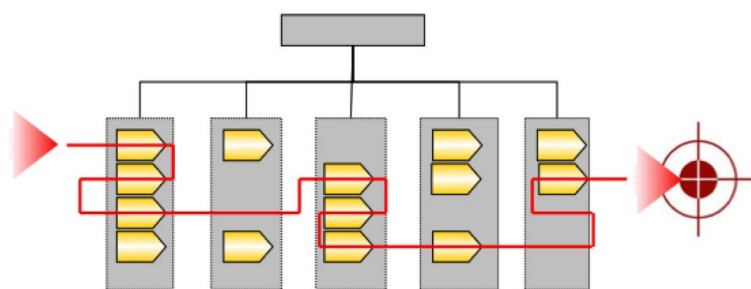
1. tradurre il concetto di "collaborazione organizzativa" in **azione** organizzativa.
2. costruire una comune cornice di **senso** relativamente alla collaborazione per processi secondo la logica di servizio interno "cliente -fornitore".
3. innescare una **modalità di confronto** capace di aggregare valore per l'organizzazione.
4. Questo intervento consente di creare le premesse organizzative per migliorare la **comunicazione** tra i diversi gruppi, la comprensione reciproca, il consenso sugli accordi raggiunti, la responsabilizzazione e la franchezza del confronto, favorendo la maturazione di tutti i collaboratori.

CONTENUTI

Definizione della **collaborazione organizzativa**, intesa come funzione di tre elementi:

- consapevolezza dei processi organizzativi
- atteggiamento "cliente-fornitore"
- capacità relazionali di fornire/ricevere feedback

Presentare criticità in uno di questi tre fattori significa ottenere inefficienze, tensioni relazionali, zone grigie di scarso presidio, aspettative non corrette ...; tutto ciò trova un suo riscontro diretto nel **conto economico** e nel **benessere organizzativo**.



Strumenti e Servizi

Gli interventi che danno forma al percorso vengono **progettati insieme alla Committenza** e possono prevedere:

- Progettazione: strumenti di analisi del contesto e dei macro-processi di lavoro
- Formazione: creazione dei presupposti concettuali e metodologici del lavoro
- Consulenza: mappatura degli input organizzativo cliente-fornitore
- Sviluppo: accompagnamento alla progettazione e alla conduzione delle azioni di miglioramento.