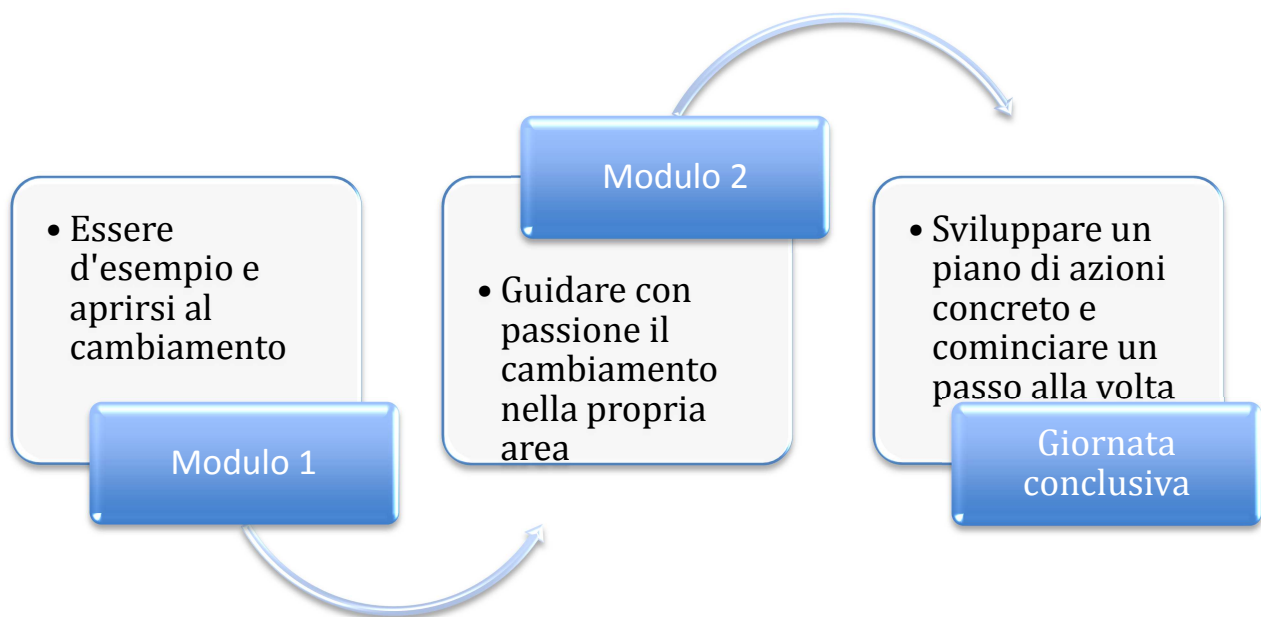


Percorso di sviluppo

Il capo come agente del cambiamento: guidare con passione ed energia processi di trasformazione aziendale



Guidare con passione il cambiamento: rafforzare le capacità dei capi intermedi di guidare i processi di trasformazione nella propria area
Nella relazione col cambiamento c'è la chiave dell'efficacia di un Manager

Ogni azienda è oggi al centro di profondi processi di cambiamento. Nel successo di queste iniziative di trasformazione tecnologica, organizzativa e culturale sta la chiave della sopravvivenza e della crescita dell'azienda stessa.

Perché sia efficace il cambiamento deve essere calato con efficacia in ogni settore dell'azienda. Il ruolo di ogni Responsabile di unità è dunque fondamentale. Il suo comportamento, le sue azioni, oltre alla comunicazione esplicita, orienterà in maniera determinante l'atteggiamento del team di cui è alla guida.

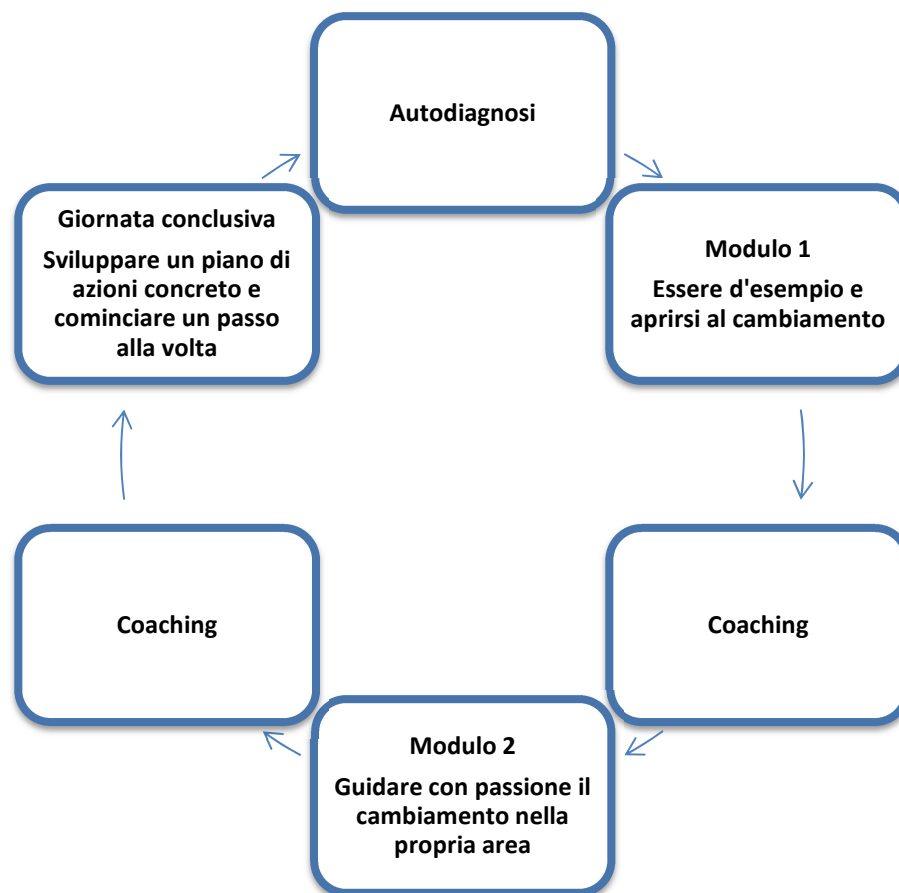
Diventa dunque di vitale importanza disporre di una struttura solida di capi intermedi in grado di:

- comprendere a fondo i motivi del cambiamento
- sviluppare un atteggiamento aperto che veda nella trasformazione un'opportunità di crescita
- capacità di leadership nel guidare la propria unità o struttura verso il cambiamento atteso
- proattività nella ricerca di miglioramento/cambiamento anche in contesti apparentemente stabili.
-

La Galgano sviluppa, da oltre 55 anni, progetti di cambiamento organizzativo volti a migliorare la qualità dei processi e delle persone, al fine di accrescere la competitività dell'azienda.

Consapevole dell'importanza di quest'aspetto, grazie ai numerosi progetti di cambiamento realizzati, Galgano ha deciso di organizzare un percorso articolato e robusto su questo tema.

Struttura del percorso di sviluppo robusto



Autodiagnosi individuale : il percorso comincerà con l’invio di un breve questionario di autodiagnosi che ha lo scopo di aprire alcune riflessioni sulle proprie modalità di agire nel cambiamento. Obiettivo di questa prima azione è quello di ingaggiare e stimolare delle riflessioni sulle proprie aree di miglioramento. Il risultato dell’autodiagnosi resterà ovviamente personale.

Colloquio d’ingaggio: All’inizio del primo modulo formativo ci sarà un momento di condivisione delle esperienze. L’obiettivo sarà quello di comprendere il contesto, individuare le sfide di cambiamento e far sì che il partecipante acquisisca, proprio da questa narrazione, una maggiore consapevolezza delle sfide che dovrà affrontare.

- **Primo Modulo: “Essere d'esempio e aprirsi al cambiamento”.**

Questa prima sessione formativa parte dal presupposto che un capo comunica prima di tutto con il proprio esempio. È dunque fondamentale che:

- sviluppi, a livello individuale, una propria apertura al cambiamento
- riesca a maturare una propria visione, che scaturisca da sé, delle esigenze che inducono al cambiamento
- sia consapevole del suo ruolo e di come i suoi messaggi orientano il proprio Team
- abbia una buona capacità di riconoscere e gestire la componente emotiva all'origine dei propri comportamenti.

Il modulo si concluderà con la costruzione di un piano di lavoro individuale che ciascun partecipante porterà con sé.

Coaching: in questa fase ciascun partecipante potrà usufruire di un supporto individuale, basato sul Piano Individuale sviluppato durante il corso.

Verrà, dunque, svolta una sessione di coaching via Skype o via telefono con ciascun partecipante. Durante questa sessione, il partecipante potrà condividere con l'esperto della Galgano i progressi realizzati sul Piano che si è dato, le difficoltà incontrate, in modo da avere un importante momento di confronto e poter ricevere un supporto personalizzato.

Secondo Modulo: “Guidare con passione il cambiamento nella propria area”.

Questo secondo modulo è finalizzato a rafforzare le capacità del capo di guidare con passione, convinzione e tenacia il processo di cambiamento nella propria area. Questo secondo modulo sarà reso molto efficace dalla comprensione acquisita nelle fasi precedenti delle sfide che ciascun partecipante deve affrontare. In questo secondo modulo, una risorsa importante sarà costituita dal gruppo d'aula. Il confronto delle diverse proprie esperienze, i feed back e gli stimoli che ciascun partecipante, sotto la guida del relatore, potrà dare al resto del gruppo costituiscono, nell'esperienza Galgano, una risorsa preziosa.

Coaching: per rafforzare il processo formativo avviato e renderlo davvero efficace, questo secondo momento di coaching contribuirà di far sì che ciascun partecipante prosegua nel suo percorso di crescita, con tenacia, e sappia superare con slancio eventuali difficoltà. Obiettivo del coaching è anche quello di dare a ciascun partecipante strumenti di “auto-osservazione” e di raccolta dei feed back, in modo da poter proseguire in autonomia il proprio percorso di sviluppo.

Giornata conclusiva : Sviluppare un piano di azioni concreto e cominciare un passo alla volta,

Poiché per avviare il cambiamento è molto importante sviluppare un Piano di azioni concrete che avvii il processo, la rapidità nell'avviare il cambiamento ha un ruolo chiave.

Essa è molto importante al fine di:

- dare un segnale al personale
- avviare un processo di apprendimento da parte del capo
- cominciare un percorso che abitui le persone alla necessità di cambiamento
- dare velocità al processo di trasformazione dell'azienda

In questa giornata ciascun partecipante dovrà presentare:

- un proprio bilancio del percorso svolto, al fine di accrescere la consapevolezza di quanto realizzato
- un proprio progetto di cambiamento, per mostrare i next step che intende attivare
- un impegno per il futuro, al fine di ricordare che il cambiamento dipende da sé.

Questo momento conclusivo consentirà al relatore di rafforzare alcuni concetti e dare suggerimenti e spunti utili su come proseguire questo importante momento di crescita professionale e personale.

L'approccio Galgano: esperienza ed efficacia

Da oltre 50 anni il Gruppo Galgano si occupa di consulenza e di formazione sia a livello aziendale che interaziendale.

Numerosi sono i progetti di change management che la Galgano ha sviluppato e segue presso aziende italiane di ogni settore e dimensione.

Per questo oggi dispone di una vasta esperienza in questo campo.

Gli approcci e gli strumenti che il percorso propone sono semplici, rigorosi ed efficaci. Tutto quanto viene proposto in questo percorso formativo è stato ampiamente testato e validato in azienda.

Questo garantisce alle tecniche e agli approcci presentati un taglio concreto e pragmatico.

I plus del percorso

- Un percorso strutturato che utilizza con sapienza diverse leve formative in modo da accrescere fortemente l'impatto formativo
- Un supporto personalizzato a ciascun partecipante, grazie alla comprensione delle sfide che ciascun partecipante, all'interno del suo contesto dovrà realizzare
- La possibilità di un confronto tra realtà diverse, che rappresenta una grande ricchezza dei corsi interaziendali, per uscire dal proprio contesto e poterlo vedere, grazie al confronto, con occhi nuovi

- Docenti che sono anche consulenti, in grado di portare in aula l'esperienza diretta di numerosi progetti di trasformazione aziendale e di fornire suggerimenti e raccomandazioni personalizzati sulle realtà aziendali dei partecipanti
- Un approccio didattico coinvolgente e pragmatico, basato su casi concreti, testimonianze aziendali, role-play ed esercitazioni sugli strumenti Galgano

Gli obiettivi

Al termine del percorso i partecipanti saranno in grado di:

- farsi parte attiva nella comprensione dei processi di trasformazione della propria azienda
- riconoscere le principali dinamiche in gioco in una situazione di cambiamento, dal punto di vista sia soggettivo sia organizzativo
- rafforzare le capacità individuali di aprirsi al cambiamento e sentirsene protagonisti
- trasferire una visione positiva del cambiamento, quale una forte opportunità di crescita
- rinforzare le capacità individuali di leadership connesse con la gestione e la facilitazione del cambiamento
- acquisire strumenti e competenze per diagnosticare correttamente le resistenze al cambiamento proprie dei gruppi aziendali.

Quota di iscrizione

La quota di iscrizione prevista è di Euro 2.400,00 + IVA e comprende

- la partecipazione ai 3 moduli formativi, per un totale di 5 giorni
- l'azione di pre work con il partecipante
- materiale formativo riguardo ai temi trattati
- strumenti di autodiagnosi e di analisi del proprio contesto.

Opzionale:

- due sessioni di coaching individuali, via Skype

La quota prevista per le due sessioni di coaching è di Euro 300,00 + IVA

Sono previste **quote scontate** per le aziende che iscrivono più di un partecipante.

È prevista anche la possibilità di partecipare ai singoli moduli di due giornate al costo di Euro 1.300,00 + IVA.

Il percorso

Modulo 1	Essere d'esempio e aprirsi al cambiamento	Roma, 13-14 febbraio 2020
Modulo 2	Guidare con passione il cambiamento nella propria area	Roma, 5-6 marzo 2020
Giornata conclusiva	Sviluppare un piano di azioni concreto e cominciare un passo alla volta	Roma, 16 marzo 2020

Alcuni nostri Clienti



Il Percorso

• I MODULO

Essere d'esempio e aprirsi al cambiamento

Roma, 13-14 febbraio 2020

Esplorare la dimensione individuale del cambiamento

- La dimensione soggettiva
- La Zona di comfort
- I rischi del cambiamento
- Fattori trainanti e fattori frenanti

Cambiamento dei processi e impatto sulle persone

- Cambiare i processi significa cambiare le abitudini delle persone
- Aspetti tecnici, culturali e organizzativi
- Le fasi del cambiamento
- Gli attori del cambiamento
- Change readiness assessment

Change o changing?

- Gli atteggiamenti possibili di fronte al cambiamento
- Valori, emozioni, pensieri e comportamenti in gioco
- Emozioni negative: riconoscerle e reindirizzarle
- Emozioni positive: riconoscere le nostre alleate
- Costruire intelligenza emotiva

Allenare la capacità di “vedere” le opportunità

- riconoscere la “cornice” e i suoi vincoli
- saper uscire dalla cornice per mettersi in discussione nel cambiare
- saper cambiare punto di vista e avere dei dubbi
- allenarsi a recuperare la propria creatività

L'importanza dell'automotivazione

- saper essere “curiosi”
- sviluppare la visione sistemica
- individuare i propri driver positivi

- saper orientare le proprie energie

Sviluppare l'iniziativa e la proattività

- riconoscere l'impatto delle proprie azioni e dei propri comportamenti
- il sentimento di responsabilità
- espandere il proprio locus of control
- anticipare l'esigenza del cambiamento

Identificare i propri punti di forza e di debolezza

- riconoscere i confini e le leve del proprio ruolo nel cambiamento
- gli strumenti per identificare gli stakeholders, le barriere e le resistenze
- identificare le strategie d'influenzamento
- costruire un piano di lavoro

II MODULO

**Guidare con passione il cambiamento
nella propria area
Roma, 5-6 marzo 2020**

Creare l'urgenza e generare la visione

- Creare la "Burning platform"
- Generare l'evidenza della necessità di cambiare
- Envisioning
- Deployment dallo stato desiderato ai comportamenti osservabili

Creare commitment e mobilitare energie

- Individuare preziosi alleati e potenziali oppositori
- Valutare i tre tipi di resistenze
- Sviluppare strategie di influenzamento mirate
- Creare un piano di azione efficace

Saper essere coach: empatia e delega

- Capacità di motivare, saper essere specchi
- Avere fiducia e Saper dare fiducia
- Condividere gli obiettivi di miglioramento
- La delega nel cambiamento
- Saper affiancare

Facilitare il cambiamento nel proprio team e per il team

- Aiutare a far evolvere il proprio gruppo di lavoro
- Saper leggere le dinamiche e le resistenze del proprio gruppo di lavoro

- Assegnare i compiti e le responsabilità all'interno di un team
- Gestire efficacemente i conflitti e trasformarli in opportunità di crescita per la squadra
- Saper dare feedback feedback motivanti e facilitare lo scambio di feedback reciproco

Il ruolo di un'efficace comunicazione per assicurare e guidare nel cambiamento

- Riconoscere le fasi del cambiamento per adeguare il proprio stile di comunicazione
- Sviluppare le abilità specifiche
 - Informare
 - Riconoscere le perdite
 - Facilitare i progressi
 - Riconoscere i successi

Consolidare e monitorare

- L'integrazione delle iniziative
- L'osservazione e la misurazione dei comportamenti
- Trappole e suggerimenti

GIORNATA CONCLUSIVA

Sviluppare un piano di azioni concreto e cominciare un passo alla volta
Roma, 16 marzo 2020

Ripresa del Piano di lavoro

- I comportamenti su cui ho lavorato
- Sviluppo e apprendimenti
- Cosa posso consolidare e cosa devo ancora migliorare
- Confronto e co-counseling
- Realizzare un'efficace Influence Strategy sui propri Stakeholder

GALGANO
formazione

Via della Moscova, 10

20121 Milano

tel. 02.39.605.222

infoqf@galganogroup.com – www.galganogroup.com