

P.O

Progett- azioni

Percorsi di sviluppo per le persone e le organizzazioni



PERSONNEL srl
ORGANIZATION

IL NOSTRO APPROCCIO

La parola chiave che caratterizza l'approccio consulenziale di Personnel Organization è **CO- PROGETTAZIONE**

Con il cliente ci focalizziamo sui bisogni dell'organizzazione, dei team e di chi ne fa parte, costruendo piste di azione condivise e mirate a generare valore , miglioramento e benessere.

Per questo motivo :

- analizziamo i bisogni di miglioramento in funzione degli obiettivi organizzativi e individuali curando la coerenza tra progetto formativo in costruzione , cultura aziendale ed esigenze individuali;
- poniamo attenzione alla sostenibilità economica del progetto fornendo se necessario assistenza nella ricerca e implementazione di opportunità di finanziamento

SCUOLE DI PENSIERO , METODI E STRUMENTI

Per garantire risultati migliori , proponiamo idee progettuali frutto di un confronto interno costante teso all'integrazione *creativa* di metodologie, idee e scuole di pensiero differenti.

Convinti della coerenza tra eccellenza dei risultati e benessere di chi ne fa parte utilizziamo l'approccio della **Comunicazione Nonviolenta di Marshall B. Rosenberg** che mette al centro dei suoi interventi l'interesse per l'individuo.

Alla classica formazione d'aula Personnel Organization affianca dunque modalità di facilitazione quali:

- *Soft Skill Lab*
- *World caffè*
- *Formazione Esperienziale outdoor e indoor*
- *Action Learning*
- *Facilitazione per la Mediazione conflittuale CNV (Comunicazione Nonviolenta) nei gruppi e nelle organizzazioni - Coaching e workshop*

Qui di seguito alcune specifiche.

Soft skill lab

Laboratori pratici ed esperienziali per piccoli gruppi (5/7 partecipanti) sulle soft skill di ruolo. Al centro del training allenamenti sulle competenze in sessioni di 2/4 ore.

La progettazione dello skill lab con il cliente che insieme ai consulenti PO **declina** le soft skill in *comportanti di ruolo auspicati*.



World cafè

E' un metodo semplice ed efficace che facilita la generazione di conversazioni informali vivaci e costruttive, su questioni e temi che riguardano la vita dell'organizzazione e dei team.

Partendo da una domanda chiave , il facilitatore (padrone di casa) :

- sollecita l'intervento di tutti i partecipanti
- registra le discussioni
- sintetizzare le discussione
- favorisce la contaminazione

Il processo si conclude con una sessione plenaria in cui agli interventi di restituzione dei facilitatori si aggiungono i commenti dei singoli partecipanti a proposito delle scoperte fatte.

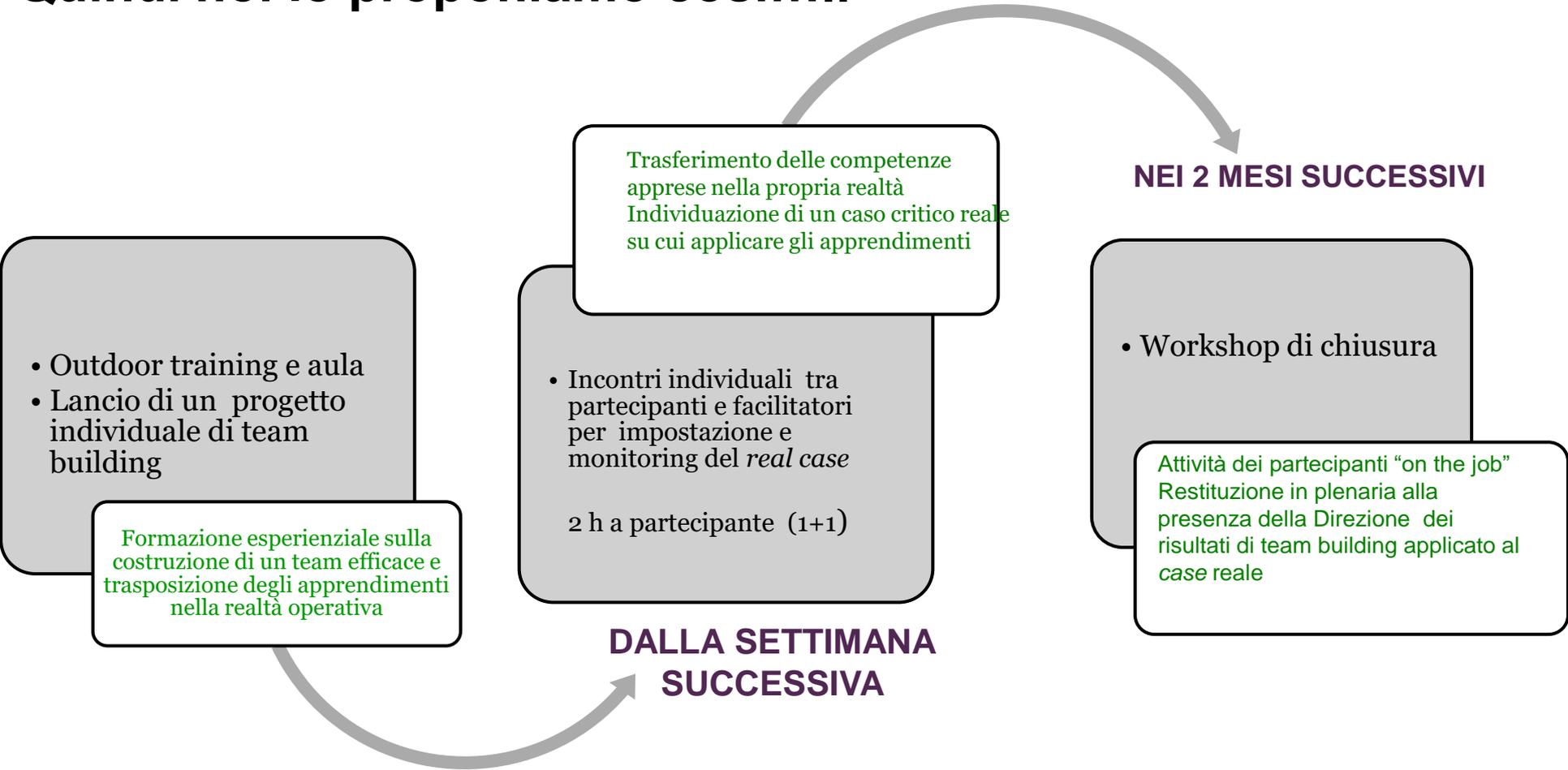


Formazione Esperienziale in outdoor : la nostra idea di team building

Un team building per essere davvero efficace deve consentire il trasferimento degli apprendimenti dall'**esperienza in outdoor** al contesto azienda.....



Quindi noi lo proponiamo così.....



- Outdoor training e aula
- Lancio di un progetto individuale di team building

Formazione esperienziale sulla costruzione di un team efficace e trasposizione degli apprendimenti nella realtà operativa

Trasferimento delle competenze apprese nella propria realtà
Individuazione di un caso critico reale su cui applicare gli apprendimenti

- Incontri individuali tra partecipanti e facilitatori per impostazione e monitoring del *real case*
- 2 h a partecipante (1+1)

DALLA SETTIMANA SUCCESSIVA

NEI 2 MESI SUCCESSIVI

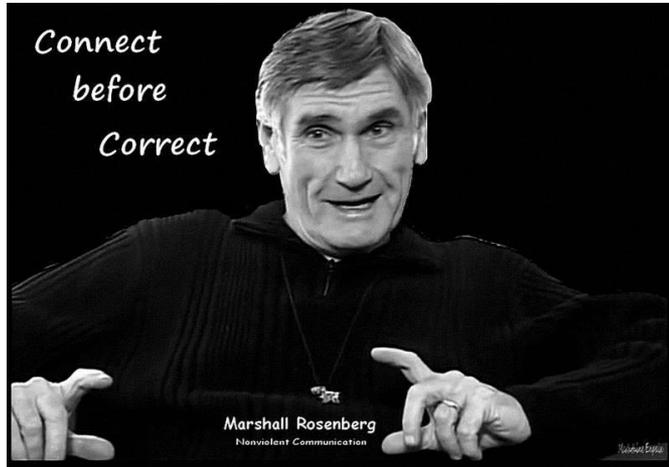
- Workshop di chiusura

Attività dei partecipanti "on the job"
Restituzione in plenaria alla presenza della Direzione dei risultati di team building applicato al case reale

Action Learning

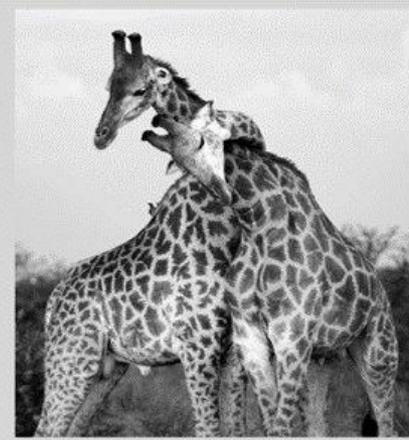
- Learning by doing
- Team interfunzionali, knowledge sharing e contaminazioni
- Business Impact Project come setting di apprendimento
- Manager come coach
- Organizzazioni che apprendono
- Risultati che rimangono

Gestione del conflitto e Mediazione conflittuale con approccio CNV (Comunicazione Nonviolenta) di Marshall B.Rosenberg



“Nonviolent Communication shows us a way of being very honest, but without any criticism, without any insults, without any putdowns, without any intellectual diagnosis implying wrongness.”

Marshall Rosenberg



“I conflitti sono la tragica espressione di bisogni insoddisfatti”

“Le parole sono finestre oppure muri”
Marshall B. Rosenberg



La strada proposta da Marshall B. Rosenberg CNV - Comunicazione Nonviolenta

Di Marshall B. Rosenberg , mancato il 7 febbraio 2015, ci è rimasta una preziosa eredità : la Comunicazione Nonviolenta.

Partendo dall'assunto che “ **dietro ad ogni conflitto c'è un bisogno insoddisfatto** “ la CNV è per l'appunto un processo di comunicazione che facilita l'instaurarsi di relazioni interpersonali non conflittuali perchè rispettose dei bisogni dell'altro; nello stesso tempo la CNV facilita l'acquisizione di una maggiore consapevolezza personale basandosi sull'ascolto delle proprie emozioni e dei bisogni ad esse collegati.

La CNV è dunque prima di tutto un processo **di cura di sé** che produce attenzione al proprio mondo interiore (connessione con sé stessi = AUTOEMPATIA).

E' questa , secondo Rosenberg l'unica strada per un'attenzione consapevole e costruttiva agli altri (connessione verso gli altri = EMPATIA).



Gestione del conflitto e Mediazione conflittuale con approccio CNV (Comunicazione Nonviolenta) di Marshall B. Rosenberg

“I conflitti sono la tragica espressione di bisogni insoddisfatti”

“Le parole sono finestre oppure muri”
Marshall B. Rosenberg



Crediamo che la capacità di superare i conflitti o anche solo gestirli sia tra le più importanti competenze sia nei gruppi sociali che nelle organizzazioni.

Crediamo anche che apprendere delle tecniche ed applicarle senza avere l'intenzione sincera di comprendere le radici del conflitto sia uno sforzo inutile. Il conflitto, magari attutito, ricomparirà con tutta la sua potenza.

Immaginiamo dunque che nelle organizzazioni si possa utilizzare energia per sperimentare tecniche e metodi di gestione dei conflitti ispirati alla Comunicazione Nonviolenta. Il processo CNV di Marshall Rosenberg (conosciuto anche come linguaggio giraffa a causa delle marionette usate da Rosenberg per facilitare l'apprendimento) parte da un presupposto: i conflitti nascono sempre quando gli esseri umani si sentono limitati nei loro bisogni. **Il metodo da noi proposto, anziché partire dalla domanda “ di chi è la colpa?”, si pone l'obiettivo di creare condizioni e terreno per far emergere quei bisogni che “serpeggiano” sotto le posizioni contrastanti. Solo così sarà possibile chiarirsi trovando punti d'incontro insperati e risolutivi.**

Gestione del conflitto (training) e Mediazione conflittuale con approccio CNV (Comunicazione Nonviolenta) di Marshall B.Rosenberg

Workshop e Coaching

- Osservare o valutare ?
- La funzione dei sentimenti nel conflitto; gestire aggressività ed escalation
- Bisogni insoddisfatti : conoscerli , esplorarli, parlarne
- Richieste o pretese
- Dire no , accogliere i no

Interventi di mediazione conflittuale nei team

Creare cornici protette
Rilevare i conflitti
Cercare soluzioni
Consolidare le misure



gli spazi infiniti