

Sviluppare le competenze manageriali per sostenere il cambiamento

La Fondazione nasce nel 1992 ed è presente in più regioni del centro Italia. Oggi consta di 3 miliardi di € di patrimonio, circa 60 milioni di € di grant gestiti e 60 dipendenti.

A fronte di un cambiamento del modello organizzativo e delle politiche e dei processi di gestione delle Risorse Umane, la Fondazione sente la necessità di garantire la costante crescita di know how interno a livello di competenze tecniche e comportamentali attraverso un piano di sviluppo e formazione dedicato a tutti i dipendenti, al fine renderli partecipanti attivi del cambiamento.

Obiettivi

- Garantire nel tempo un adeguato livello di competenza e di know-how allineato alla nuova vision attraverso:
- percorsi di formazione al ruolo per i manager e azioni di sviluppo delle figure chiave affinché supportino il cambiamento
- iniziative permanenti di formazione per tutti i dipendenti, ripetute nel tempo e stabilizzate nell'impostazione, per un minimo di 5 giornate di formazione procapite annuale
- integrazione delle diverse iniziative di formazione in una strategia formativa complessiva e pianificata su base triennale.

Apporto di PRAXI

- Cogliere ed analizzare gli elementi salienti ed impattanti del cambiamento per individuare le competenze core della nuova vision, da sviluppare trasversalmente in tutti i dipendenti.
- Guidare lo sviluppo del ruolo manageriale sulla base del nuovo modello di leadership adottato dalla Fondazione
- Proporre ed implementare un approccio formativo di tipo bottom up, sviluppando proattività nel cambiamento.

Processo di Lavoro

- Analisi dei ruoli organizzativi e relative responsabilità
- Definizione del dizionario delle competenze tecniche e comportamentali con un campione rappresentativo di dipendenti
- Individuazione delle **competenze chiave** espressione della vision
- Assessment di potenziale e mappatura delle competenze di tutti i dipendenti e definizione del piano di sviluppo individuale
- Progettazione ed erogazione del piano formativo triennale articolato nelle sezioni:
 - Formazione al **ruolo**: propedeutica a corsi di formazione comportamentale o tecnica
 - Formazione sulle **competenze chiave** della vision (gestione del cambiamento, gestione dei conflitti, gioco di squadra, programmazione del lavoro e gestione del tempo, problem solving e decision making)



PRAXI SpA

PRAXI è leader, tra le società italiane, nel campo della consulenza organizzativa.

Nata nel 1966, presenta la seguente struttura: 250 Dipendenti (40 Dirigenti), 10 Sedi, 6 milioni di Euro di Capitale Sociale. L'attività si articola su quattro Divisioni: Organizzazione, Informatica, Valutazione e Perizie, Risorse Umane.

La capacità di PRAXI di offrire servizi integrati costituisce un fattore chiave di differenziazione, potendo proporsi come interlocutore multidisciplinare per la consulenza aziendale. Un approccio trasversale che sposa l'innata vocazione alla partnership, intesa come attitudine a fare propri gli obiettivi del Cliente, per consolidare nel tempo alleanze professionali durature.

Bologna | Brescia | Firenze | Genova | Milano
Napoli | Padova | Roma | Torino | Verona
London

www.praxi.com

segue >>>



- Formazione **comportamentale**: interventi formativi finalizzati a fare acquisire o sviluppare le competenze comportamentali di natura relazionale, gestionale, emozionale e innovativa
- Formazione **tecnica**: interventi formativi finalizzati a sviluppare le competenze tecnico-specialistiche proprie di una specifica posizione o ambito di attività
- Supporto al processo di formazione tramite l'implementazione del gestionale Praxi4People per l'organizzazione dei percorsi in relazione al piano di sviluppo.

Obiettivi Raggiunti

- Costituzione di una prima linea di collaboratori validi, con competenze manageriali di alto livello
- Supporto al cambiamento da parte di tutti i dipendenti, visibile dall'incremento del senso di appartenenza e dal pieno raggiungimento degli obiettivi (MBO sempre pienamente aderenti al 100%).

Metodologia

Il Piano Formativo ha un impianto innovativo e prevede una pluralità di metodologie di apprendimento:

- formazione in aula (apprendimento in una situazione creata per la didattica: corsi in-house, corsi multi-cliente, convegnistica, testimonianze),
- formazione sul campo (apprendimento nella normale attività di lavoro attraverso: mentoring da parte del responsabile, affiancamento, job rotation, stage esterni, visite di studio, project-work),
- autoformazione (studio o lettura, e-learning, relazioni su specifiche tematiche, ecc)
- coaching individuale e di gruppo (gruppi di miglioramento).

