

SHORT MASTER REFERENTI DEL PERSONALE E SERVIZI

Un percorso pensato per i Referenti HR

OBIETTIVI

Nel modello organizzativo di Korian è prevista la figura del Referente HR di struttura, che opera all'interno delle varie strutture sul territorio; Il Referente HR riporta gerarchicamente al Direttore Gestionale e si interfaccia funzionalmente con HR centrale da cui ottiene procedure, strumenti e supporto per la gestione e sviluppo del personale.

L'obiettivo di Korian è quello di arricchire il profilo professionale dei Referenti, rafforzando le loro competenze sul fronte gestionale e supportandoli con una formazione idonea a seguire in maniera proattiva l'intero ciclo di vita del dipendente nell'organizzazione, dalla fase della selezione, induction e sviluppo, ma anche nella gestione quotidiana del rapporto professionale e dell'eventuale contenzioso.

In aggiunta al consolidamento sulle tematiche legate al ruolo HR, il piano di formazione prevede un potenziamento delle soft skills fondamentali per esprimere al meglio il ruolo

ARGOMENTI

MODULO 1: Il ruolo del Referente HR di struttura

- Avvio del Mini Master e obiettivi – Funzione HR Korian
- Il ruolo dell'HR nei contesti ad alta operatività (come sviluppare un atteggiamento da HR Business Partner rispetto ai propri stakeholder – AdActa Consulting)
- Le attese di ruolo e il servizio verso i propri clienti (interni) - AdActa Consulting
- Gestione dell'emotività e dell'ascolto
- Il ruolo del Referente HR in Korian e la collaborazione con la funzione HR –HR Korian (Ilaria Losa)

MODULO 2: L'inserimento del personale

- Il processo di selezione: profili, tecniche e processo - AdActa Consulting + HR Korian (Yuliya Salomka)
- Il ciclo di vita del dipendente: l'onboarding, accoglienza e inserimento (in linea con le procedure Korian) – HR Korian (Francesco Sicignano)
- L'assunzione: adempimenti e procedure (Intranet) Korian – HR Korian (Massimo Cabrini)

MODULO 3: La formazione e lo sviluppo del personale

- L'analisi dei bisogni formativi – AdActa Consulting
- Il budget e organizzazione della formazione – HR Korian (Sara Nill)
- La piattaforma Talent – HR Korian (Francesco Sicignano)

VALORE GUIDA



RESPONSABILITÀ

Integrità, Qualità, Sostenibilità

CREDITI ECM NO

DURATA 32 ore

MODALITÀ online/in presenza*
Viale Cassala, 22

CALENDARIO

Edizione I.21-22

Date e Orari

23 novembre	10:00 – 16:00 – P*
03 dicembre	09:00 – 13:00
16 dicembre	10:00 – 13:00
13 gennaio	09:00 – 13:00
20 gennaio	10:00 – 13:00
27 gennaio	10:00 – 13:00
03 febbraio	10:00 – 13:00
10 febbraio	10:00 – 16:00 – P*

Edizione II.22

Date e Orari

09 maggio	10:00 – 16:00 – P*
19 maggio	14:00 – 18:00
26 maggio	14:00 – 17:00
31 maggio	14:00 – 18:00
06 giugno	14:00 – 17:00
15 giugno	10:00 – 13:00
23 giugno	10:00 – 13:00
28 giugno	10:00 – 16:00 – P*

MODULO 4: Le soft skills: intelligenza emotiva ed empatia

- Intelligenza emotiva – AdActa Consulting
- Empatia – AdActa Consulting
- Il dipendente come cliente interno – AdActa Consulting

MODULO 5: Gestione amministrativa e l'organizzazione del lavoro

- Gestione amministrativa (ferie, permessi, maternità, malattie) – HR Korian (Renato Bruni)
- La gestione del turno di lavoro e utilizzo sistemi informatici – HR Korian (Massimo Cabrini)

MODULO 6: Disciplinare, contenzioso e risoluzione del rapporto

- Richiamo disciplinare – HR Korian (Renato Bruni)
- La gestione del contenzioso – HR Korian (Renato Bruni)
- La risoluzione del rapporto di lavoro – HR Korian (Renato Bruni)

MODULO 7: Gli adempimenti HR per la qualità

- Il sistema di qualità e il ruolo del Referente HR – Qualità Korian (Anna Armensi)
- Il sistema di qualità e la declinazione sui processi HR – Qualità (Anna Armensi)
- La cartella del dipendente – Qualità (Anna Armensi)

ADACTA CONSULTING

Adacta Consulting è una società di consulenza composta da professionisti HR che si occupa di sviluppo manageriale, formazione comportamentale e coaching.

Il docente Claudio Vernata

Nato a Roma, ma ormai milanese di adozione. Ha fondato AdActa Consulting con Leonardo Paoletti. Ha esperienze nella direzione HR della Pirelli e della Rinascente Grandi Magazzini, dove è stato per dieci anni HR manager. Progetta e gestisce percorsi formativi su tutte le tematiche manageriali. La sua missione: fornire strumenti alle persone per vivere meglio la dimensione professionale e raggiungere i propri obiettivi. Per questo i suoi interventi sono improntati a concretezza e praticità.

COMPETENZE TECNICHE

- Conoscenza dei principali elementi giuslavoristici legati ad assunzione, gestione e cessazione del rapporto di lavoro
- Capacità di organizzare e pianificare il lavoro (es. Matrice turni) in modo efficace ed efficiente
- Conoscenze dei sistemi informatici

DESTINATARI

- Assistenti Sanitari
- Assistenti Sociali
- Fisioterapisti
- Infermieri
- Medici
- Medici Chirurghi
- OSS
- Psicologi
- Referenti HR

CATEGORIA

- Area gestionale e manageriale
- Area sanitaria e sociosanitaria
- Scuola OSS
- Softskills

COMPETENZE TRASVERSALI

1. INTELLIGENZA CONTESTUALE E RESPONSABILITÀ

Avere una visione complessiva del proprio lavoro e della propria struttura sapendo collocare un fatto, un'informazione, un comportamento e una decisione in un contesto più ampio di quello in cui immediatamente appare. Imparare dagli errori propri e altrui al fine di migliorare costantemente il proprio operato e quello delle persone con cui si entra in contatto. Attivarsi in modo autonomo nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni dagli altri e senza subire gli eventi.

Comportamenti descrittivi chiave

- Presidia tutti gli ambiti di discrezionalità consentiti dal ruolo, assumendosi le proprie responsabilità.
- Si assume la responsabilità di propri errori, insuccessi o inconvenienti
- Agisce tenendo conto di obiettivi di ampio respiro, attraverso una visione d'insieme del proprio lavoro, della propria struttura, dei processi e delle persone
- Rispetta gli impegni presi e le decisioni concordate

2. ORGANIZZAZIONE ED EXECUTION

Pianificare, organizzare e verificare il lavoro proprio e/o di altri per il raggiungimento dei risultati attesi, utilizzando in modo efficiente ed efficace le risorse a propria disposizione, incoraggiando la ricerca di soluzioni condivise e il confronto. Agire e decidere per la qualità dei processi e dei prodotti/servizi finali, contribuendo ad una performance di qualità. Mantenere il focus sull'obiettivo finale con determinazione, tenacia e perseveranza nonostante difficoltà e imprevisti.

Comportamenti descrittivi chiave

- Garantisce la qualità e l'accuratezza del proprio lavoro rispettando gli standard dell'organizzazione
- Organizza le attività in funzione dell'obiettivo da raggiungere
- Monitora e verifica con regolarità le attività, i tempi e le scadenze da rispettare
- Definisce con chiarezza gli obiettivi finali, le risorse e le fasi fondamentali per raggiungerli
- Riconosce le priorità e le urgenze nella prospettiva di raggiungere il risultato
- Raggiunge gli obiettivi prefissati anche in contesti difficili, mantenendo standard di lavoro più che soddisfacenti ridefinendo il piano di azione se necessario
- presidio della sostenibilità (economica, ambientale)

INFORMAZIONI

Email: sofia.faranp@korian.it

Tel: +39 0283127216

KORIAN ACADEMY si fonda su 3 valori guida fondamentali: **iniziativa**, **fiducia** e **responsabilità**.
Questi sono i capisaldi imprescindibili da cui nascono, si sviluppano e crescono tutti i percorsi, i progetti o le iniziative formative del Gruppo.



INIZIATIVA

INIZIATIVA

Agire senza aspettare che sia qualcuno a chiedercelo espressamente.
L'iniziativa può essere individuale o collettiva.
Si traduce in azioni attraverso piccole o grandi cose.

I 3 comportamenti che dimostrano iniziativa

Per noi, avere spirito d'iniziativa, implica l'essere curiosi e di mentalità aperta per favorire **l'innovazione**, per avere il **coraggio** di esprimere le nostre preoccupazioni e per lavorare con **passione**, fieri del nostro lavoro e della nostra azienda.



FIDUCIA

FIDUCIA

È il cuore della nostra attività e la missione della nostra azienda.
Si costruisce, si alimenta e si dimostra con il rispetto degli impegni presi.

I 3 comportamenti che trasmettono fiducia

Dimostrare a una persona che può nutrire fiducia comporta per noi agire in **trasparenza**, con **accoglienza** ed **empatia**.



RESPONSABILITÀ

RESPONSABILITÀ

La nostra attività richiede un grande senso di responsabilità.
A tutti i livelli aziendali, ciascuno è responsabile delle proprie azioni.

I 3 comportamenti che dimostrano responsabilità

Per noi, la responsabilità implica **l'integrità**. Impone anche il rispetto di tutte le norme stabilite dal Gruppo e della legislazione in vigore nei paesi in cui operiamo per poter offrire la cura, il servizio e l'assistenza della migliore **qualità**. Inoltre, in tutte le attività, le nostre azioni devono **essere sostenibili** sia dal punto di vista ambientale che sociale.

Abbiamo a cuore
i nostri valori condivisi

FIDUCIA
INIZIATIVA
RESPONSABILITÀ