

## LA GESTIONE DEI COLLABORATORI 4.0: DA CAPO A COACH

Il Manager come coach, in grado di aumentare le prestazioni proprie e delle persone che collaborano con lui. Corso di Formazione Gratuito con rilascio crediti ECM.

### OBIETTIVI

La capacità di gestire i propri collaboratori è probabilmente la principale competenza di un manager. L'attività lavorativa presenta situazioni variegata ed il team di collaboratori da gestire non è mai omogeneo per storia personale, competenze, esigenze specifiche. Occorre quindi saper modulare il proprio stile di gestione in funzione delle caratteristiche individuali di ciascuno.

Il ruolo del manager è cambiato rispetto al passato: non è solo essenziale avere doti di leadership, ma diventa anche fondamentale attingere al migliore potenziale di ogni collaboratore e collega. Non sono più quindi sufficienti le competenze tecnico-realizzative, è neppure l'esercizio di una influenza esclusivamente basata sull'esempio. Occorre invece una assunzione di responsabilità sulla crescita della squadra, che va vissuta come parte del proprio ruolo. E occorre acquisire ed esercitare competenze da specialista: dei rapporti interpersonali, dello sviluppo umano e della conduzione di team. Manager come coach dunque, capaci di usare i fondamenti del coaching e aumentare le prestazioni proprie e delle persone.

### METODOLOGIA E LABORATORIO PRATICO

L'approccio sarà totalmente concreto, implicherà attività di coaching, reportistica ed analisi dei feedback in merito al proprio ruolo ed al suo esercizio.

### ARGOMENTI

- Acquisire la capacità di coinvolgere le risorse attraverso la metodologia del coaching, nella finalità di favorire l'accelerazione di processi di cambiamento
- Acquisire conoscenze e competenze utili al potenziamento delle performance individuali dei collaboratori, favorendo la consapevolezza dei punti di forza e di miglioramento e la messa a punto di progetti personalizzati di sviluppo
- Manager – coach: analisi del ruolo
- Il piano di sviluppo dei collaboratori
- Il coaching: definizione e strumenti di potenziamento
- Le domande del coaching
- Definizione degli obiettivi realizzabili
- Monitoraggio delle performance
- Capacità motivazionale
- Aiutare il grow-up degli altri
- Feedback costruttivo e correttivo
- Esercitazioni in aula di pratica degli strumenti del Coaching applicato a casi personali e aziendali

VALORE GUIDA



**RESPONSABILITÀ**

Integrità, Qualità, Sostenibilità

**CREDITI ECM 12**

**DURATA 8 ore**

**MODALITÀ online**

**CALENDARIO**

**Edizione 1.23**

**Date e Orari**

08 marzo	14:00 – 18:00
24 marzo	14:00 – 18:00

## SIL.CA CONSULTING

“Siamo una squadra di persone che mette a disposizione di tutte le Organizzazioni, ma soprattutto di coloro che le costituiscono, la propria esperienza di uomini d’azienda, consulenti, formatori e coach, ma soprattutto di individui che pensano, parlano e agiscono sempre con la consapevolezza che ogni persona è unica nella sua forma, nel suo contenuto, nel suo cuore e nella sua mente”.

### La docente **Simona Cianchetti**

Counselor professionista, business and life coach, senior trainer in sviluppo delle soft skill nello specifico per la comunicazione, leadership e gestione del conflitto. Consulente HR e assessor Six Second. Ha lavorato per molti anni come Manager nella Grande distribuzione alimentare. Completa la descrizione, una laurea magistrale in Psicologia clinica e della riabilitazione.

## COMPETENZE TECNICHE

Conoscenza delle fasi essenziali del processo di gestione delle persone

## COMPETENZE TRASVERSALI

### 1. ENERGIA E AUTOREVOLEZZA

Ispirare, coinvolgere e motivare le persone ottenendo il meglio da ciascuno di loro, mobilitare le energie dei colleghi, stimolandone la crescita e sviluppo. Fissare per sé e gli altri standard di riferimento di eccellenza. Spingere al costante miglioramento personale e della propria prestazione, dell’organizzazione. Ispirare negli altri credibilità e fiducia. Prendere impegni chiari e condivisi e valutarne il raggiungimento con rigore e serenità.

#### Comportamenti descrittivi chiave

- Stimola le persone, attivando motivazione e voglia di fare e le valorizza in ottica di empowerment.
- Fornisce frequentemente feedback alle persone con cui lavora in ottica di motivazione e di sviluppo.
- CAPI - Valuta con obiettività il potenziale, le competenze e le performance dei collaboratori in ottica di miglioramento continuo.

### 2. ORGANIZZAZIONE ED EXECUTION

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.

#### DESTINATARI

- Assistenti Sanitari
- Assistenti Sociali (NO ECM)
- Fisioterapisti
- Infermieri
- Medici
- Medici Chirurghi
- OSS (NO ECM)
- Psicologi

#### CATEGORIA

- Area gestionale e manageriale
- Area sanitaria e sociosanitaria
- Scuola OSS
- Soft skills

### Comportamenti descrittivi chiave

- Fornisce attraverso il proprio comportamento un esempio professionale da seguire.
- Contribuisce ad alimentare un clima di lavoro sereno e una buona motivazione al lavoro nei colleghi.
- CAPI - Coinvolge i collaboratori nella definizione degli obiettivi, individuando obiettivi SMART (specifici, misurabili, accessibili, rilevanti, tempificati), e presidiandone la realizzazione.
- CAPI - Sviluppa l'autonomia dei collaboratori delegando attività e responsabilità e offrendo fiducia e sostegno.
- Definisce con chiarezza gli obiettivi finali, le risorse e le fasi fondamentali per raggiungerli.

### INFORMAZIONI

Email: [sofia.farano@korian.it](mailto:sofia.farano@korian.it)

Tel: +39 0283127216

### LINK ISCRIZIONE

<https://forms.office.com/r/XcMijmiq86>

**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