

Chi siamo

Empatheia nasce nel 2001 da un gruppo di lavoro formatosi sotto la guida e il coordinamento di Roberto Grandis, psicologo clinico e del lavoro dall'esperienza pluridecennale nel campo della formazione psicosociale. Quasi tutti i nostri formatori operavano già da anni quali consulenti di alcune delle maggiori società di formazione italiane.

Ci occupiamo prevalentemente di formazione nell'area comportamentale e di rilevazioni di clima organizzativo (people satisfaction) lavorando sia con aziende del settore privato, sia con la pubblica amministrazione. Lo spirito che anima Empatheia ci colloca in una "nicchia" all'interno della formazione comportamentale grazie a prodotti di elevato valore, sempre frutto di una meticolosa costruzione e progettazione didattica collegiale e multidisciplinare. L'accento è posto, in particolare, sulle metodologie d'aula e sul plurilinguaggio, derivante dalle diverse biografie personali dei componenti del gruppo, nella convinzione che "formare ed emozionare" costituiscano un binomio inscindibile.

la nostra Mission

Fare formazione, oggi, significa andare al di là dei limiti, a volte assai ristretti, che "imbrigliano" certe attività d'aula. Fare formazione è per noi un'alchimia di cuore e intelligenza, emozioni e conoscenza, sperimentazioni e nozioni, è muoversi attraverso principi e metodologie innovative predisposte per favorire l'apprendimento degli adulti. Fare formazione significa attingere da campi diversi, ricorrere a linguaggi differenti, mettere culture multiple in dialogo tra loro. Significa cercare interconnessioni e convergenze che derivino dai più disparati ambiti del sapere.

Empatheia nasce in un'ottica interdisciplinare: esperti di differenti settori (comportamento e teatro, pubblicità e animazione sociale, giornalismo, sport e azienda, cinema e organizzazione) da anni operanti in primarie società italiane, si sono uniti per realizzare approcci formativi "multilinguaggio". La nostra mission è quella di formare ed emozionare, trasmettere cultura e valori, parlare al mondo aziendale anche con idiomi non organizzativi, ma ugualmente portatori di saggezza manageriale. E' una sfida che ci impegna e che ci stimola. La nostra speranza? Entrare in rapporto anche con voi, per potervi dimostrare che queste righe non sono puri esercizi di marketing, e che la nostra esperienza non si esaurisce nell'aula di formazione. Noi ce la mettiamo tutta per riuscirci: grazie se vorrete contattarci.

Le nostre aree di competenza



Life Skills

Teatro-Formazione



Outdoor Experience

Coaching, Counselling &
Formazione su Misura





*“Non si vede bene che
col cuore, l'essenziale è
invisibile agli occhi”
Antoine de Saint Exupéry*

Life Skills

“Competenze per la vita”, cioè l'insieme di sensibilità comportamentali, abilità cognitive, relazionali ed emotive che consentono a ognuno di noi di affrontare con maggiore efficacia, saggezza e probabilità di successo le sfide e le richieste della vita professionale e sociale. Apprenderle e migliorarle attraverso una formazione d'aula coinvolgente, ludica e di costante sperimentazione personale, per poi utilizzarle e applicarle nella quotidianità e nel proprio contesto lavorativo sono i concreti obiettivi di ciascuno dei seminari proposti da Empatheia, suddivisi in tre aree tematiche.

Comunicazione

- Comunicazione efficace
- L'arte di ascoltare
- Public Speaking
- Presentazione efficace
- Negoziare per gestire i conflitti
- Negoziazione sindacale
- Business Writing
- Front line e comunicazione assertiva
- La relazione di aiuto
- Il mobbing: patologia comunicativo-relazionale
- Giochi finzionali

Team

- Lavorare in team
- Gestire riunioni
- Fare squadra
- Costruire un team vincente

Formazione manageriale

- Leader di te stesso
- Leadership emozionale
- Da capo a leader
- Sulle tracce...del leader
- Lavorare con Intelligenza Emotiva
- Cambiamento e gestione dello stress
- Fare formazione
- Leadership al femminile (in costruzione)
- Work-life balance (in costruzione)





*"Il buon insegnamento è per
un quarto preparazione e
per tre quarti teatro"
Galileo Galilei*

Teatro Formazione

Tra i diversi modi di usare il teatro nella formazione attraverso la metodologia del "teatro d'impresa", Empatheia si caratterizza per l'ideazione di una serie di eventi nei quali la metafora e la forza comunicativa del teatro (come anche del cinema) entrano in relazione e si fondono con i linguaggi della formazione. Lezioni-spettacolo su diverse tematiche e dal forte impatto emozionale particolarmente adatte ad essere proposte in occasione di convention e manifestazioni aziendali, o come momenti di apertura o chiusura di percorsi formativi. Sulla scena, insieme ai nostri formatori, le attrici Laura Curino, tra i nomi più importanti del teatro civile di narrazione nazionale e Silvia Elena Montagnini della Compagnia torinese Teatro Onda.

- Si può fare! Dal mito olivettiano all'organizzazione del ben-essere
- Costruire ponti, scavalcare muri, esplorare altrove
- Enrico Mattei: il "principe" del petrolio
- Camminando sul filo: elementi di acrobatica quotidiana per signore
- La leadership in tempi di crisi: Ernest Shackleton e la spedizione dell'Endurance
- Al di là dello schermo
- Teatro d'impresa





*“Se volete che le persone vedano
le cose in un’altra maniera,
mettetele in un ambiente in cui
non sono mai state”
Ernest Hemingway*

Outdoor Experience

Andare oltre la soglia della formazione d’aula, portando le persone a muoversi su territori inconsueti e distanti dalla realtà aziendale; affrontare imprevisti e sfide anche rischiose sperimentando nuovi modi di comportarsi, esplorando e superando i propri limiti noti per poi trasferire l’esperienza e gli apprendimenti ricavati all’interno del proprio contesto organizzativo: sono questi i presupposti metodologici della formazione outdoor che Empatheia sviluppa attraverso tre diversi tipi di esperienza, tutti di grande coinvolgimento emotivo, utilizzando originali forme di teatro interattivo o un’attività in ambiente montano con animali “intelligenti” come compagni di avventura...

- Emotional Intelligence Outdoor
- Acting Team
- Teambuilding con delitto
- A spasso con gli asini



*“Decidete che una cosa
si può e si deve fare e
troverete il modo”
Abraham Lincoln*

Coaching, Counselling & Formazione Su Misura

Per accompagnare i processi di cambiamento organizzativo, Empatheia propone anche interventi di Coaching e Counselling, individuali e di gruppo, in grado di aiutare le persone ad acquisire consapevolezza e abilità necessarie per raggiungere nuovi obiettivi personali e aziendali, a sviluppare ed accrescere risorse e potenzialità e ad acquisire maggiore autonomia, benessere e potere personale (empowerment). Realizziamo anche percorsi e interventi formativi “ad hoc”, personalizzati e costruiti a partire dai bisogni e dalle specifiche esigenze organizzative espresse dall’azienda. Disponiamo inoltre di un originale strumento di indagine organizzativa, di nostra elaborazione e sperimentato in numerose aziende, per la rilevazione e misurazione della “People Satisfaction”.

- People Satisfaction
- Counselling psicologico
- Coaching one to one (in costruzione)
- Team coaching (in costruzione)



COMUNICAZIONE EFFICACE

Saper comunicare in modo efficace e inviare messaggi convincenti, essere abili ad ascoltare, relazionarsi in modo costruttivo e soddisfacente con gli altri, alimentare un clima aperto al dialogo, favorire la reciproca comprensione: sono oggi le principali chiavi di volta di tutte le capacità sociali più richieste in ambito organizzativo, ma anche punti di forza della vita quotidiana di ciascuno.

A comunicare non si impara, è prassi costante della nostra esistenza, ma possono essere apprese, migliorate e arricchite quelle strategie relazionali e capacità di lettura di ciò che accade nei processi comunicativi: si tratta di abilità indispensabili per ognuno di noi e, in particolare, per chi in ambito professionale gestisce risorse umane e si rapporta in situazioni di comunicazione interpersonale con colleghi, collaboratori, clienti.

OBIETTIVI

- Comprendere le dinamiche delle relazioni interpersonali.
- Cogliere gli elementi facilitanti di tali relazioni e utilizzarli in contesto organizzativo.
- Favorire i processi di ascolto e di assertività.
- Aprire alla dimensione empatica della relazione.

CONTENUTI

Comunicazione e professionalità

- Gli ingredienti della professionalità
- La comunicazione come fattore di intelligenza emotiva
- Comunicazione e sensibilità comportamentale
- Comunicazione formale e informale

La comprensione del fenomeno comunicativo

- I tre ambienti sociali della comunicazione
- Assiomi, tappe e ostacoli della comunicazione
- Il feed-back e il controllo della comunicazione
- Gli obiettivi della comunicazione
- Il doppio livello della comunicazione: contenuti e processi

La temperatura della comunicazione

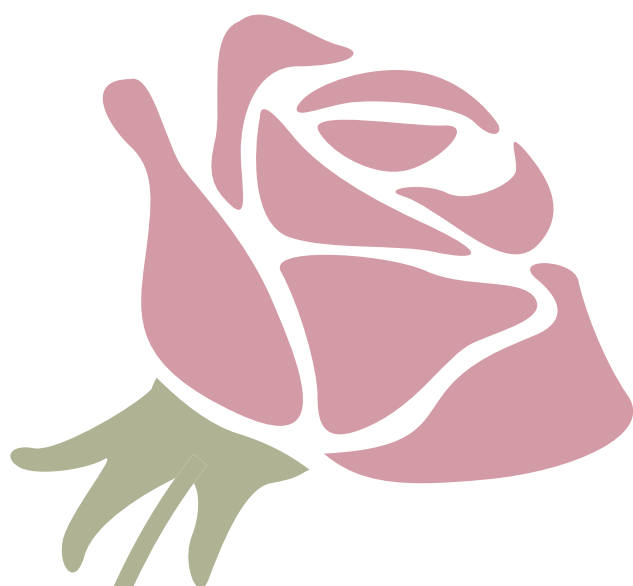
- Comunicazione calda e fredda
- Strategie di comunicazione emozionale
- Comunicazione calda e aspetti motivazionali
- Il recupero dell'emozionalità nel mondo del lavoro
- La comunicazione non verbale

Le relazioni interpersonali

- Spunti dal modello dell'Analisi Transazionale
- Stati dell'Io ed atteggiamenti di base
- Up e Down nel processo relazionale
- Gli aspetti sommersi del messaggio
- Conflitto e litigio
- Atteggiamenti facilitanti le relazioni interpersonali
- L'ascolto
- L'empatia

Metodologia

Didattica attiva che muove dal vissuto e dalla sperimentazione personale di ciascuno dei partecipanti attraverso esercitazioni, giochi d'aula, simulazioni, autodiagnosi, supporti cinematografici, per giungere all'apprendimento e all'illustrazione di concetti e modelli interpretativi.



Durata 2 giornate

L'ARTE DI ASCOLTARE

La capacità di ascolto è ritenuta, oggi, una tra le più importanti competenze professionali: si tratta di una competenza soft in grado di fare la differenza nei rapporti con i collaboratori e che favorisce il "salto" dall'autorità all'autorevolezza. Saper ascoltare significa anche recuperare un aspetto essenziale della propria dimensione personale, nonché una delle caratteristiche portanti della comunicazione efficace.

Spesso si genera una resistenza a ricercare dentro di sé uno spazio che permetta l'ascolto. Ascoltare se stessi e avere la consapevolezza delle proprie emozioni sono veri e propri segnalatori interiori e costituiscono il presupposto all'empatia, dote fondamentale per gestire risorse umane.

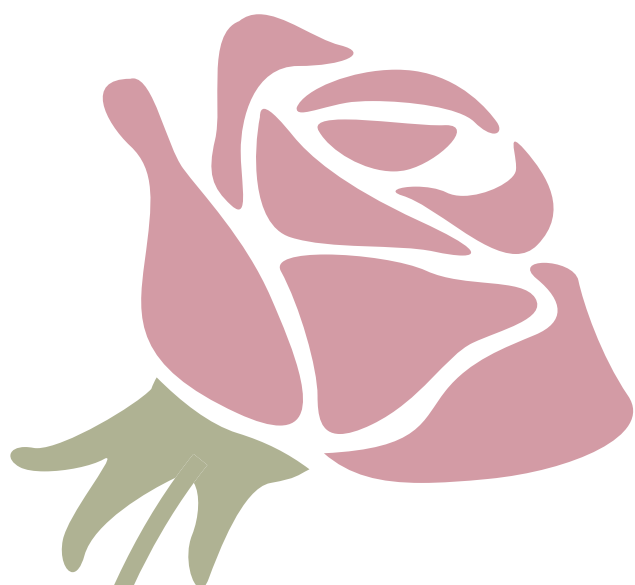
E poi, quale ascolto? Esistono differenti modi di ascoltare, solo alcuni sono efficaci. È significativo constatare, nelle indagini di people satisfaction (cioè sulla soddisfazione dei collaboratori), come proprio l'incapacità da parte del capo di ascoltare sia tra i primissimi fattori che generano insoddisfazione. Ascoltare non è facile come sembra, richiede sforzo e pratica ma è un'abilità che può essere appresa.

OBIETTIVI

- Percepire la propria personale capacità di ascolto.
- Acquisire strategie e tecniche di ascolto efficace.
- Sviluppare e migliorare la propria capacità empatica.

CONTENUTI

- La professionalità e le sue dimensioni soft
- La capacità di ascolto nella logica dell'empowerment
- Le soglie del rumore e la sordità emozionale
- Saper cogliere il "campo percettivo" dell'altro
- Saper ascoltare: atteggiamenti positivi e criticità
- Ascoltare se stessi
- Tecniche di ascolto attivo
- L'empatia e l'ascolto empatico
- Autodiagnosi della propria capacità di ascolto
- Ascolto e riflesso delle emozioni
- Verso una leadership dell'ascolto



Durata 2 giornate

Metodologia

Didattica attiva ed esperienziale che utilizza situazioni autocentrate, empathy lab, simulazioni, vissuti corporei, musiche e brani cinematografici.

PUBLIC SPEAKING

Le occasioni di presentazione in pubblico di programmi, progetti, relazioni o, più semplicemente, di tesi e idee sono assai frequenti e spesso rivestono un'importanza notevole ai fini della riuscita o meno di un'attività. L'arte oratoria è antica quanto il mondo, ma ancora oggi, per molti, è assai complessa e ansiogena. La capacità di parlare in pubblico può essere migliorata e affinata sia attraverso modalità di costruzione del discorso da pronunciare che consentano sinteticità e facilità di memorizzazione, sia apprendendo o migliorando tecniche espositive capaci di incidere positivamente sugli uditori.

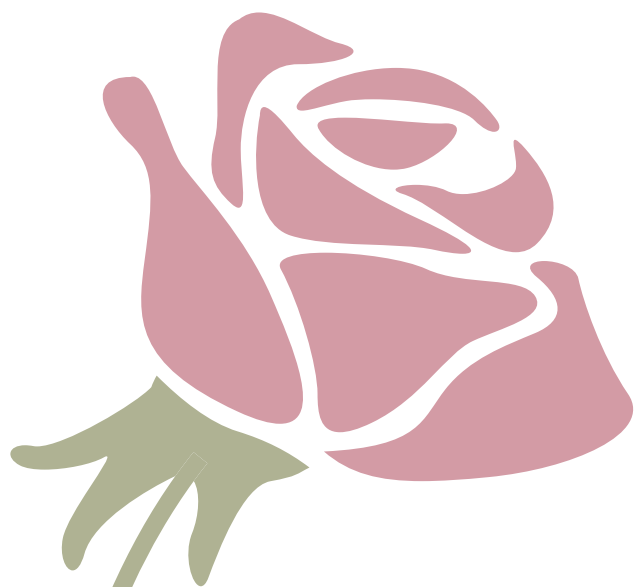
Questo laboratorio, che ha alle spalle oltre 25 anni di esperienza, affronta il tema del public speaking con un approccio interdisciplinare, in forza della doppia docenza di uno psicologo e di un regista teatrale.

OBIETTIVI

- Affrontare la comunicazione in pubblico conoscendone specificità, caratteristiche e rischi.
- Costruire un intervento in pubblico strutturato, seguendo logiche interattive oratore-uditori.
- Comprendere i bisogni degli uditori nelle differenti fasi dell'intervento e fornire risposte adeguate.
- Padroneggiare specifiche tecniche espressive affinando le proprie abilità soggettive.
- Controllare l'articolazione della parola, i ritmi e le pause.
- Immedesimarsi nel contenuto del discorso liberando emozionalità.
- Gestire la situazione di public speaking in modo adeguato allontanando paure ed ansie.

CONTENUTI

- Specificità e statuti della comunicazione in pubblico
- I quattro elementi del public speaking
- La paura iniziale
- I presupposti dell'espressività
- Fasi del discorso: inizio, soggetto, tesi, contesto, comunicazione calda, il corpo, la chiusura
- La visualizzazione
- Immedesimazione
- La tecnica di costruzione dei punti
- La parola e l'immaginazione
- Le gestione delle obiezioni
- L'utilizzo della strumentazione audiovisiva
- Interpretazione e improvvisazione
- Prove personalizzate di esposizione del discorso in pubblico e feed-back valutativi.



Durata 3 giornate

Metodologia

Il seminario ha un taglio laboratoriale e si sviluppa attraverso esercitazioni, sperimentazioni e simulazioni anche videoregistrate.

PRESENTAZIONE EFFICACE

Spesso una nuova prospettiva lavorativa o l'acquisizione di nuovi ambiti di mercato dipendono dalla nostra abilità nel presentare un prodotto, un servizio, le proprie idee e di conseguenza la propria esperienza e la determinazione attraverso la quale si compiono tutte le scelte.

Le nostre qualità migliori hanno bisogno di manifestarsi, di essere presentate per rendere incisiva l'immagine del nostro lavoro, per trasferire agli altri la nostra visione, motivazione, competenza ed entusiasmo. Sono questi gli aspetti più significativi di una presentazione efficace.

OBIETTIVI

- Migliorare le capacità comunicative attraverso un percorso personalizzato.
- Offrire strumenti utili ad esprimersi efficacemente in una presentazione.
- Rafforzare la consapevolezza di sé e la capacità di coinvolgimento del pubblico.

CONTENUTI

Il rapporto con l'uditorio

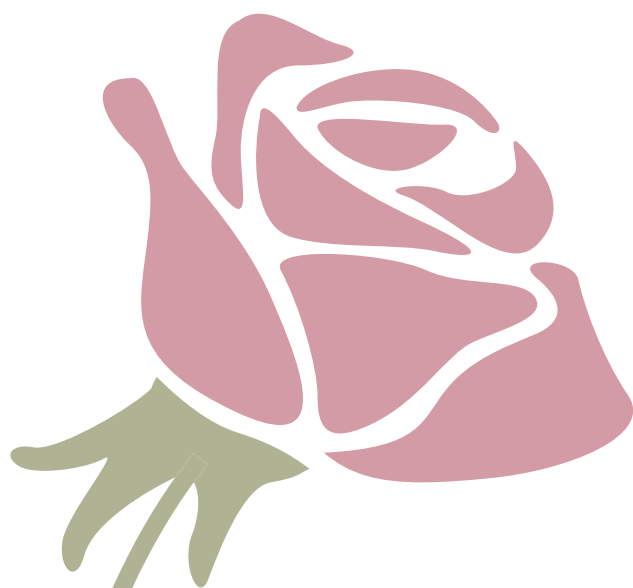
- Consapevolezza del momento iniziale
- Concentrazione
- Uso dello spazio
- Il ritmo, le pause, la parola
- Il linguaggio del corpo
- I feed-back del pubblico
- La capacità di sintesi
- La memorizzazione

La costruzione della presentazione

- Presentare un prodotto o un'idea: essere motivati
- Parametri per un inquadramento efficace dell'uditorio
- La focalizzazione iniziale: come catturare l'attenzione del pubblico
- La fase informativa
- I "benefici"
- L' "azione"
- La conclusione.

Metodologia

Simulazioni, ripresa in video e analisi dei filmati. Uso degli strumenti che permettono di presentare efficacemente un prodotto o un'idea.



Durata 2 giornate

NEGOZIARE PER GESTIRE I CONFLITTI

Metodi e tecniche di negoziazione integrativa "win-win"

La negoziazione, intesa quale modalità per risolvere divergenze e conflitti, può divenire, se gestita in modo adeguato, l'unico meccanismo di coordinamento tra gli esseri umani in grado di generare risorse, oltre che di stabilire la loro modalità di distribuzione.

Apprendere a tollerare l'ambiguità nonché a gestire una crescente conflittualità potenziale, cioè imparare a negoziare, è competenza fondamentale di questa nostra epoca: ciò vale in ogni momento della vita personale o organizzativa.

L'influenza di distorsioni sistematiche del metodo negoziale porta spesso ad utilizzare strategie e tattiche negoziali di scarsa efficacia.

Se gestita in modalità integrativa, invece, la negoziazione diventa un "gioco a somma variabile" dove il rendimento comune delle parti può aumentare rispetto a quello che si poteva prevedere prima dell'avvio del negoziato.

OBIETTIVI

- Apprendere le prerogative del conflitto e della sua gestione
- Percepire la necessità di gestire conflitti in ogni momento della vita personale e organizzativa
- Conoscere le opzioni di fondo tra i vari stili negoziali
- Prendere consapevolezza del personale stile di negoziazione e del suo "limite"
- Far propri i metodi della negoziazione "win-win"

CONTENUTI

I conflitti

- Tipologie e manifestazioni
- L'inevitabilità del conflitto nelle organizzazioni
- Condizioni di conflittualità: il problema dell'ambiguità
- Le dimensioni temporali del processo conflittuale: passato e futuro
- Le condizioni fondamentali alla base dei conflitti
- Le strategie più comuni per gestire i conflitti

La negoziazione

- Le alternative alla negoziazione e i relativi costi
- La questione della ripetitività e della significatività della relazione
- L'opzione di fondo: distributiva o integrativa?
- Al di là dei personali stili negoziali
- Trappole cognitive dei negoziati

La negoziazione integrativa

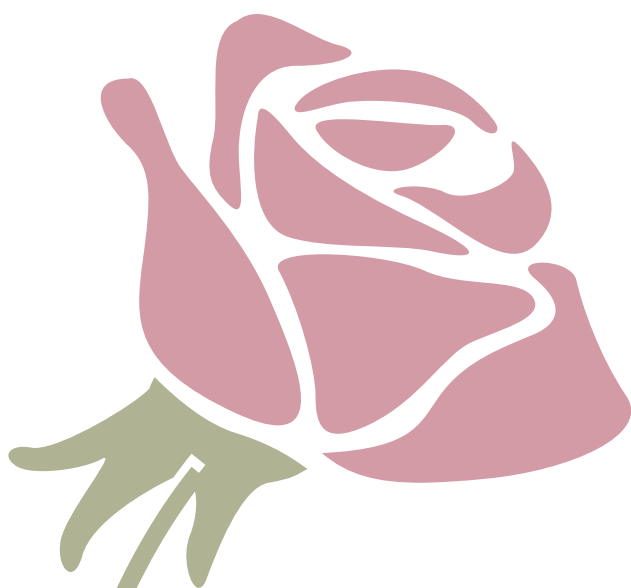
- Vantaggi e costi
- Mentalità e cultura del negoziatore integrativo
- Il problema della fiducia e della relazione

Strategia negoziale

- Distinguere, nella propria azione, persone e problema
- Andare al di là delle posizioni e centrarsi sugli interessi
- Interessi comuni, opposti, differenti
- Lo spazio creativo: accrescere prima di dividere
- Trovare soluzioni vantaggiose per entrambi i soggetti negoziali
- Parametri e procedure eque per una negoziazione efficace
- La forza della M.A.A.N. (migliore alternativa all'accordo negoziato)
- Elementi metodologici della negoziazione distributiva
- I costi della non-negoziazione

Metodologia

- Comunicazioni ed esercitazioni
- Autodiagnosi di stili negoziali
- Sviluppo di casi "storici" di negoziazione
- Filmati



Durata 2 giornate

NEGOZIAZIONE SINDACALE

Un'organizzazione efficace ed efficiente si distingue, oggi più che mai, anche per la capacità di articolare correttamente le relazioni tra azienda e rappresentanti sindacali, al fine di prevedere o risolvere conflitti e rivendicazioni.

Diventa allora importante conoscere sia le caratteristiche specifiche della trattativa sindacale sia le tecniche più efficaci per gestirla al meglio, in un'ottica di cultura negoziale che abbia come obiettivo la soddisfazione di entrambe le parti.

OBIETTIVI

- Apprendere i "fondamentali" dell'azione negoziale
- Analizzare le prerogative del conflitto e della sua gestione
- Cogliere l'opzione tra la negoziazione distributiva ed integrativa
- Comprendere la peculiarità della trattativa sindacale
- Imparare le tecniche più efficaci di negoziazione sindacale
- Gestire l'aspetto emozionale della trattativa

CONTENUTI

La grammatica negoziale

- Tipologie e definizioni
- Condizioni di conflittualità
- Attacco, fuga, negoziazione
- La questione della ripetitività dell'incontro
- L'opzione di fondo: distributiva o integrativa?
- I quattro capisaldi della negoziazione integrativa

La negoziazione sindacale

- Definizioni e caratteristiche
- La peculiarità della negoziazione sindacale
- La centralità della motivazione

Elementi di strategia negoziale

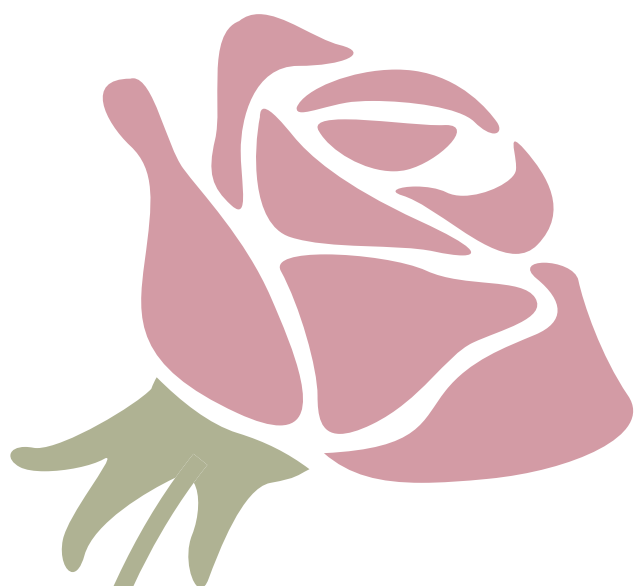
- L'importanza di obiettivi chiari, condivisi, misurabili
- Volere è potere: mai subire una negoziazione
- Come comporre la delegazione aziendale
- L'importanza della preparazione
- Analisi quantitative e qualitative
- La gestione dei flussi informativi interni durante le fasi di negoziazione

La gestione delle emozioni

- Il principio di reciprocità
- Empatia e negoziazione

Metodologia

- Comunicazioni, esercitazioni, autodiagnosi
- Sviluppo di casi "storici" di negoziazione
- Filmati



Durata 2 giornate

BUSINESS WRITING

Comunicazione scritta dai testi "classici" ai social

Comunicare efficacemente in forma scritta, applicare la nobile arte della sintesi ed esprimersi con chiarezza, calibrando opportunamente tono e stile di scrittura, non sono soltanto punti di forza della vita quotidiana di ciascuno, ma capacità oggi sempre più richieste anche in ambito organizzativo.

Se comunicare, anche in forma scritta, è prassi costante della nostra esistenza, l'organizzazione della stesura di un testo, la capacità di catturare l'attenzione del lettore o di scrivere in modo breve scegliendo la giusta modalità espressiva non sono niente altro che tecniche, che, in quanto tali, possono essere apprese ed affinate. Allo stesso modo, la capacità di scrivere comunicati stampa efficaci, tenere i rapporti con i media, utilizzare i social network e costruire piccole campagne promozionali è in questi anni diventata indispensabile per riuscire a gestire al meglio marketing e comunicazione aziendale.

Dai testi classici (relazioni, verbali, lettere...) fino alle e-mail, ai testi promozionali, ai comunicati stampa: opportunità, tecniche, esercitazioni e modalità per affinare il business writing, cimentandosi anche nella gestione della comunicazione "social".

OBIETTIVI

- Conoscere gli elementi fondamentali della comunicazione scritta
- Imparare ed affinare le capacità di scrittura
- Scrivere comunicati stampa e testi promozionali
- Imparare a comunicare con e sui social network

CONTENUTI

Gli elementi fondamentali della comunicazione

- Caratteristiche e ambiguità della comunicazione
- Il differenziale semantico
- Il canale della comunicazione
- Le due grandi famiglie della comunicazione

La comunicazione scritta

- Le tre fasi di ogni processo di scrittura
- Pre-writing e tecnica del clustering
- Free-writing ed emisferi cerebrali
- Re-writing e ortografia
- L'incipit, prima di tutto
- La correzione di testi altrui

Organizzare la stesura di un testo

- Tecniche per migliorare la prosa
- Stile e tono
- Come scrivere chiaro (forme ed espressioni da privilegiare, la punteggiatura)
- La potenza della sintesi
- Come riuscire a catturare l'attenzione

Scrivere comunicati stampa e testi promozionali

- Lo slogan, tra moda e pericoli
- Come scrivere un comunicato stampa: dal titolo alla gestione dei rapporti con i media
- L'ABC dell'addetto stampa

La comunicazione sui social network

- Social: cosa sono, a cosa servono e come utilizzarli al meglio nel business
- Facebook, Twitter e LinkedIn: uso, specificità, linguaggi
- Le opportunità della "comunicazione social"
- Tecniche di web e social writing

Metodologia

Didattica attiva che muove dal vissuto e dalla sperimentazione personale di ciascuno dei partecipanti attraverso esercitazioni, giochi d'aula, simulazioni, autodiagnosi, supporti cinematografici, per giungere all'apprendimento e all'illustrazione di concetti e modelli interpretativi.



Durata 2 giornate

FRONT LINE E COMUNICAZIONE ASSERTIVA

Il "momento della verità" nella gestione del servizio è quello in cui il personale di contatto (o front line) incontra il cliente. Tutta la progettazione a monte di questo momento, pur necessaria, potrebbe venire vanificata da un rapporto negativo che forzatamente condurrebbe il cliente a trarre proprio da quell'occasione un sentimento di insoddisfazione, senza valutare gli sforzi organizzativi precedenti.

E' allora evidente come sia necessario dedicare una particolare attenzione alla formazione del front-line, aiutandolo a gestire l'incertezza di tale contingenza attraverso una maggiore consapevolezza del proprio ruolo relazionale e coerentemente con le caratteristiche specifiche dell'attività di erogazione di un 'servizio'.

OBIETTIVI

- Chiarificare all'operatore di front-line l'essenzialità del "momento magico" del rapporto col cliente.
- Evidenziare le dimensioni di 'Qualità' e di 'non-Qualità' del servizio, anche in ottica di miglioramento del disservizio.
- Fornire chiavi di lettura del rapporto comunicativo 'front-line/cliente' e sviluppare capacità personali e relazionali, in particolare per quanto riguarda la gestione delle situazioni critiche.
- Evidenziare gli effetti che la propria comunicazione personale suscita negli interlocutori.
- Sperimentare situazioni di ascolto efficace e fornire modalità di gestione delle proprie emozioni e controllo dell'ansia.

CONTENUTI

La logica del servizio e il cliente

- Il concetto di 'servizio' e le sue peculiarità
- Il "momento della verità"
- Le dimensioni della qualità del servizio
- La gestione del disservizio

Il ruolo del front-line

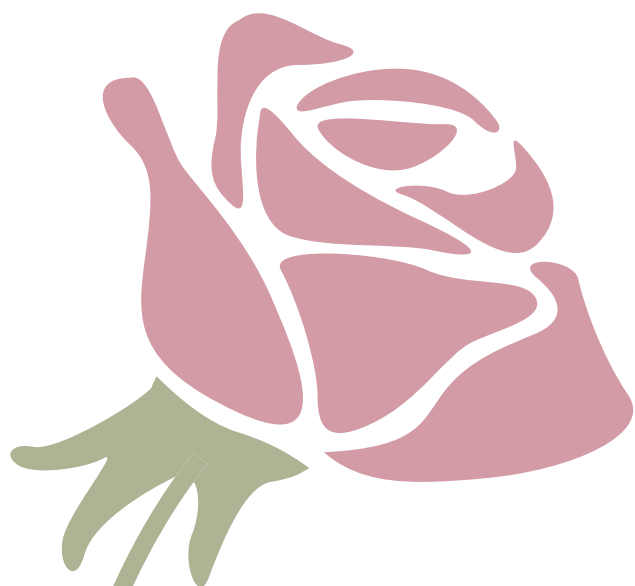
- Professionalità e sensibilità comportamentale
- La 'manodopera emozionale'
- Analisi del problema e pensiero divergente.

Le abilità personali e relazionali

- La gestione della relazione attraverso lo stile assertivo
- Up e Down nel contatto con il cliente
- La gestione delle relazioni difficili e gli skill assertivi
- L'ascolto attivo e lo sviluppo dell'atteggiamento empatico
- La gestione delle proprie emozioni
- Le ansie sociali

Metodologia

Comunicazioni, esercitazioni, strumenti per l'analisi dei problemi, role playing e autocasi. Visione di brani cinematografici.



Durata 2 giornate

LA RELAZIONE D'AIUTO

Esistono condizioni che facilitano un dialogo e mantengono un clima favorevole per renderlo significativo, permettendo così di andare al di là di una "stereotipia" comunicativa.

Tutto ciò assume un valore particolare quando si inserisce in un contesto di "relazione di aiuto", ove il rapporto si instaura con persone che necessitano di un'attenzione e di un sostegno specifico. Tali persone sono spesso sottoposte ad "alterazioni" emozionali che non permettono loro di cogliere idonee soluzioni dei personali problemi se non con l'intervento comunicativo di un operatore in ciò specializzato.

Se da una parte il comunicare è prassi costante della nostra esistenza, dall'altra possono essere apprese o migliorate quelle strategie relazionali che consentono di affrontare umanamente e professionalmente il "momento unico" del rapporto d'aiuto con l'altra persona.

OBIETTIVI

- Cogliere le dinamiche del rapporto interpersonale
- Conoscere e utilizzare i fattori che facilitano l'approfondimento delle relazioni
- Sensibilizzare all'importanza dell'ascolto in un contesto interpersonale
- Comprendere i principi generali della relazione di aiuto
- Utilizzare le tecniche specifiche di tale relazione

CONTENUTI

Il paradosso delle relazioni interpersonali

- Orizzontalità e verticalità
- Dalla comunicazione "passatempo" all'apertura emozionale
- Capacità comunicativa e professionalità

La comprensione del fenomeno

- I tre ambienti sociali della comunicazione
- I diversi aspetti di un rapporto interpersonale: contenuto, rivelazione di sé, relazione, appello
- Sensibilità ed ipersensibilità dell'ascoltare

Una griglia di lettura delle relazioni

- Spunti dall'Analisi Transazionale
- Stati dell'Io e atteggiamenti di base
- Up e down nel processo relazionale
- Le relazioni critiche e la loro gestione

La relazione di aiuto

Le esigenze personali in un colloquio:

- Bisogni di sicurezza e di autonomia
- Bisogni di comprensione e di efficienza personale

Gli atteggiamenti difensivi:

- Significato delle difese
- Problematica del transfert

I principi della relazione di aiuto:

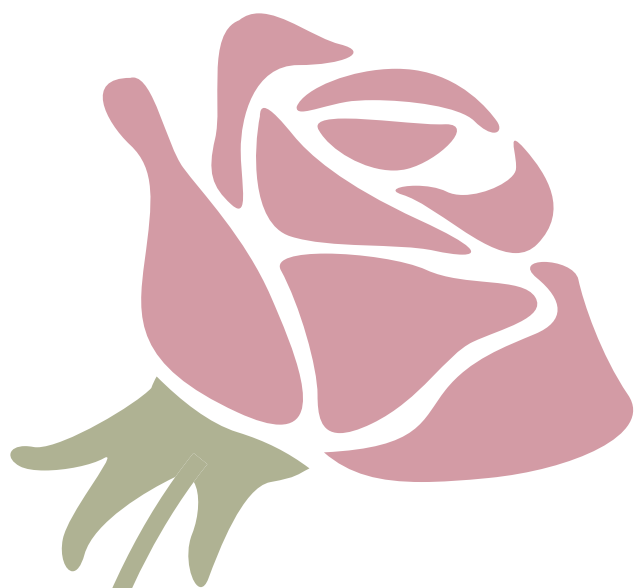
- Comprensione empatica e livelli di comprensione
- Considerazione positiva
- Autenticità e congruenza interna
- Valori e limiti delle tecniche

Metodologia della relazione di aiuto:

- Atteggiamento non direttivo
- Varie impostazioni del colloquio
- Tipologie di risposte e livelli di adeguatezza

Metodologia

Didattica attiva con uso di simulazioni, giochi analogici, autodiagnosi del personale vissuto, supporti cinematografici. Verranno inoltre attivati i "laboratori di empatia", al fine di far concretamente sperimentare i principi e le tecniche della relazione di aiuto.



Durata 3 giornate

IL MOBBING:

Patologia comunicativo-relazionale

Il mobbing, cioè l'insieme di azioni di terrorismo psicologico sul luogo di lavoro, è un fenomeno di proporzioni ben più grandi di quanto si possa pensare. Le denunce di questi ultimi anni e le maggiori consapevolezze acquisite, hanno permesso di collocare il mobbing tra i maggiori ostacoli per una corretta gestione delle risorse umane. A chi si interessa di tale settore non deve sfuggire una conoscenza più approfondita - e strategica - del fenomeno.

OBIETTIVI

- Aiutare a conoscere e riconoscere il fenomeno.
- Comprendere le origini, gli aspetti psico-relazionali ed i meccanismi rinforzanti.
- Conoscere i risvolti giuridici alla luce della legislazione più recente.

CONTENUTI

Carta di identità

- Caratteristiche
- Dati
- Mobbing, bossing, harassment

I presupposti psicologici

- Il conflitto di relazione
- La punteggiatura delle sequenze comunicative
- Stati dell'lo critici
- I fenomeni di gruppo

Le fasi

- Situazione iniziale
- Peggioramenti o miglioramenti
- Le soluzioni patologiche

I protagonisti

- Il protagonista attivo (il mobber)
- Il protagonista passivo (il mobbizzato)
- Il "coro" degli astanti
- I gruppi di riferimento

Possibili soluzioni

- Come riconoscerlo
- Come uscirne

Aspetti giuridici

- Il mobbing è reato?
- Esame di casi e sentenze
- Una legge per battere il mobbing.

Metodologia

Il seminario è articolato in una prima giornata dedicata agli aspetti psicologici del fenomeno e una seconda a quelli legali, e si sviluppa attraverso comunicazioni, lavori di gruppo, esercitazioni, esami di sentenze, filmati.



Durata 2 giornate

GIOCHI FINZIONALI

Le capacità di rapporto interpersonale all'interno delle organizzazioni richiedono la consapevolezza del proprio modo di comunicare. Tale consapevolezza può essere acquisita attraverso l'esperienza dei giochi finzionali, una metodologia che consente di prendere contatto, anche in maniera divertente, con parti di sé che influenzano le relazioni e costituiscono importanti componenti dei profili professionali moderni.

Il Gioco Finzionale di Gruppo è finalizzato ad evidenziare e approfondire le modalità relazionali più spesso adottate dai partecipanti nella vita quotidiana e professionale. Si sviluppa attraverso la costruzione di vicende fantastiche, create e animate dagli stessi partecipanti, i quali, in un secondo momento, discutono e si confrontano sui modelli relazionali attivati nei precedenti vissuti. C'è dunque un rapporto tra "finzione" e "realtà quotidiana": l'attore protagonista attiva nella vicenda fantastica un proprio copione, come nella vita quotidiana. Dialogando nella finzione, egli ne palesa un aspetto, un frammento che tende a interpretare nella realtà di tutti i giorni

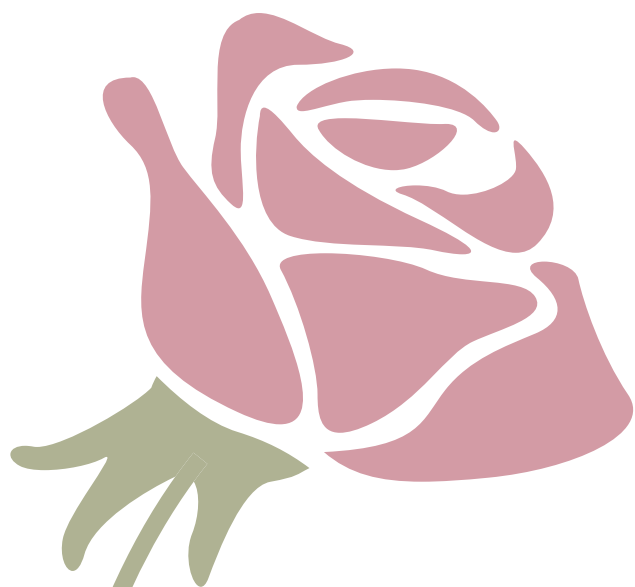
OBIETTIVI

- Promuovere la consapevolezza dei partecipanti su quali siano le personali più ricorrenti modalità di porsi nella relazione interpersonale.
- Sviluppare le proprie attitudini relazionali, anche ai fini del miglioramento del lavoro di gruppo.

CONTENUTI

La tecnica dei giochi finzionali si basa su una metodologia attiva che comprende:

- Creazione della "storia fantastica" ad opera del gruppo
- Individuazione dei "motivi narrativi" espressi nel corso della narrazione, cioè i temi dominanti che hanno caratterizzato le parole del protagonista, e ricerca di uno o più fili conduttori che li colleghino
- Collegamento dei "motivi narrativi" e restituzione ai partecipanti
- Individuazione del "meta-motivo narrativo" che può essere considerato il filo conduttore dei diversi motivi narrativi
- Discussione di gruppo del "meta-motivo narrativo"



Durata 2 giornate

Metodologia

Didattica attiva con uso di simulazioni, giochi analogici, autodiagnosi del personale vissuto, supporti cinematografici.

LAVORARE IN TEAM

Questo seminario si prefigge di accompagnare, passo dopo passo, coloro che hanno (o avranno) il compito di condurre gruppi alla ricerca di un'immagine condivisa di team.

In tale cammino i partecipanti acquisiranno consapevolezza, in modo graduale e attraverso una metodologia di costante sperimentazione personale e miglioramento continuo, di strategie efficaci e abilità specifiche per lavorare e gestire gruppi di lavoro in contesto organizzativo.

L'azione formativa è centrata anche sulla conoscenza delle dinamiche di gruppo e dei fenomeni più ricorrenti nell'ambito di un team. Il percorso di training attivo si concluderà con un'esercitazione finale nel corso della quale i partecipanti avranno l'opportunità di mettere in pratica ed applicare i principi operativi ed i "fondamentali di gioco di squadra" acquisiti nel seminario, e di riflettere successivamente sulle possibili trasferenzialità degli apprendimenti nel proprio contesto professionale.

Il seminario può anche essere proposto con una formula in doppia docenza che prevede la realizzazione di una originale esercitazione "indoor-outdoor" che immerge i partecipanti in una avventura basata sulla simulazione di un emozionante episodio realmente accaduto più di quarant'anni fa (da alcuni descritto come un "fallimento di successo...") che racconta la storia di un team vittorioso.

OBIETTIVI

- Aumentare la propria capacità di far parte di gruppi di lavoro e acquisire competenze efficaci per la loro gestione.
- Apprendere ad utilizzare il lavoro di gruppo come modalità di trasformazione organizzativa.
- Passare dal lavoro "in" gruppo al lavoro "di" gruppo.
- Comprendere e gestire le dinamiche e i processi che avvengono all'interno di un gruppo di lavoro.

CONTENUTI

La nascita del gruppo di lavoro

- Warm-up e formazione del gruppo
- Origini e definizioni del gruppo primario
- Sinergia, senso di appartenenza, interdipendenza
- La cultura gruppale

La struttura del gruppo

- I quattro livelli
- La doppia struttura
- Le caratteristiche di un team di lavoro
- Efficacia ed efficienza, integrazione e differenziazione

Dinamiche di gruppo

- Pressione di conformità
- Clima
- Leadership
- Fenomeni comunicativi

Problem solving e modalità decisionali

- La metodologia del consenso
- Fasi metodologiche del gruppo di lavoro
- La gestione del dissenso
- Diversità e conflitti

La costruzione di un team vincente

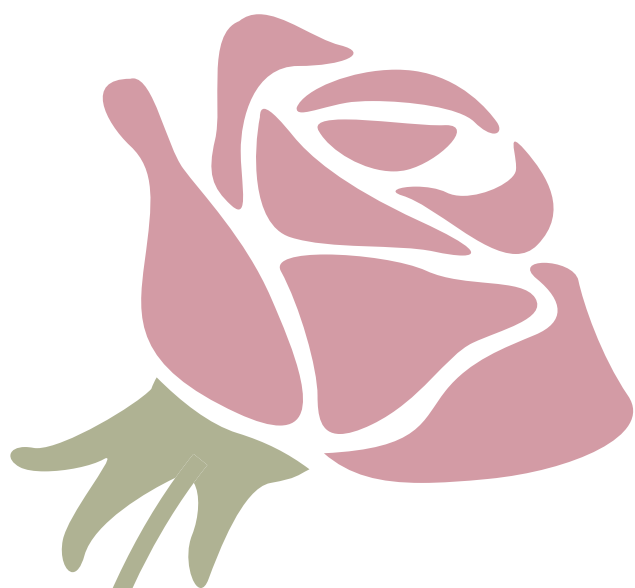
- I passi nella creazione di un gruppo di successo
- Sinergia, pensiero divergente e creatività
- I gruppi creativi: mix di fantasia e concretezza
- Il gruppo in azione: "Nessuno di noi è intelligente come tutti noi insieme!"

I dieci fondamentali per il lavoro di gruppo

- Acquisizione di dieci strategie fondamentali e loro applicazione in situazione attiva

Metodologia

Didattica attiva con uso di simulazioni, giochi analogici, autodiagnosi del personale vissuto, supporti cinematografici.



Durata 2 giornate

GESTIRE RIUNIONI

Gestire riunioni e condurre incontri di lavoro richiede una "patente", esattamente come guidare un'auto. Le riunioni sono uno strumento quantitativamente rilevante in azienda ma qualitativamente troppo spesso qualitativamente scadente: oltre il 60% delle cause di malfunzionamento delle riunioni sono da attribuirsi a una cattiva conduzione. Impreparazione, improvvisazione, mancanza di conoscenza delle tecniche di gruppo portano a pessimi risultati.

Ecco perché è necessario dotare chi conduce normalmente le riunioni di capacità adeguate, di conoscenza del linguaggio gruppale, di tecniche specifiche.

OBIETTIVI

- Fornire strategie e strumenti indispensabili a chi, in situazione lavorativa, dirige riunioni.
- Sensibilizzare alla lettura dei fenomeni di gruppo.
- Evidenziare il valore aggiunto di una riunione condotta in modo efficace.

CONTENUTI

Il gruppo come sistema

- Primarietà e secondarietà
- La comunicazione micro
- Dal lavoro "in" gruppo al lavoro "di" gruppo

La metodologia della riunione

- Usi e abusi della riunione: dalla "riunionite" alla riunione efficace
- Tipologie di riunione
- Riunione e plusvalore metodologico

Le dinamiche di gruppo

- Contenuti, processi e dinamiche
- I fenomeni del gruppo
- Ascolto interpersonale, empatia e utilizzazione delle risorse
- Le procedure

Organizzare la riunione

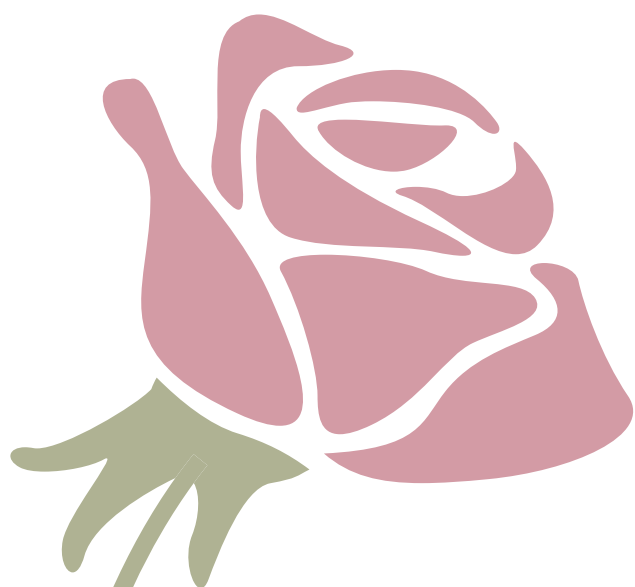
- Argomenti
- Tempi
- Supporti didattici
- Uso dello spazio

Abilità del coordinatore

- Procedure decisionali
- Evoluzione dei disaccordi e sinergia
- Autocentratura
- Utilizzo della diversità
- Sintesi e la valutazione

Metodologia

Verranno utilizzati esercizi e simulazioni, situazioni ad "acquario", analisi di filmati, feed-back interpersonali in situazioni di vissuto.



Durata 2 giornate

FARE SQUADRA

“E’ un gruppo molto affiatato!”. Questa affermazione è spesso proclamata, non senza una punta di orgoglio, da chi ha operato come coach prima per costruire il gruppo, poi per “rodarlo” permettendogli di... andare al massimo di giri. Se è vero che la sinergia è la motivazione ultima di un gruppo, è altrettanto vero che la tappa obbligatoria per giungere a tale traguardo è ‘fare squadra’.

Costruire identità e fiducia reciproca, gestire la tensione, coltivare il senso di responsabilità e di dovere, mostrare attenzione e rispetto delle individualità sono i passi fondamentali nella creazione di un gruppo. Sono richiesti affiatamento, simbiosi, altruismo, eliminazione di ogni resistenza al cambiamento, capacità appunto di privilegiare sia il gioco di squadra sia l’obiettivo finale rispetto alla vittoria individuale.

Questa iniziativa di formazione è rivolta a gruppi di lavoro già costituiti e si prefigge di favorire in essi un “salto di qualità” verso una coesione ancora maggiore: esattamente come opera l’allenatore nello “spogliatoio” per dare alla squadra la carica in funzione della gara. E’ proprio nella gestione di questa fase, cioè ancor prima di entrare in campo, che si costruiscono le condizioni per il successo o per la sconfitta e si stabilisce - come afferma il coach di una nota sequenza cinematografica - “se sopravviveremo come collettivo o saremo annientati individualmente”.

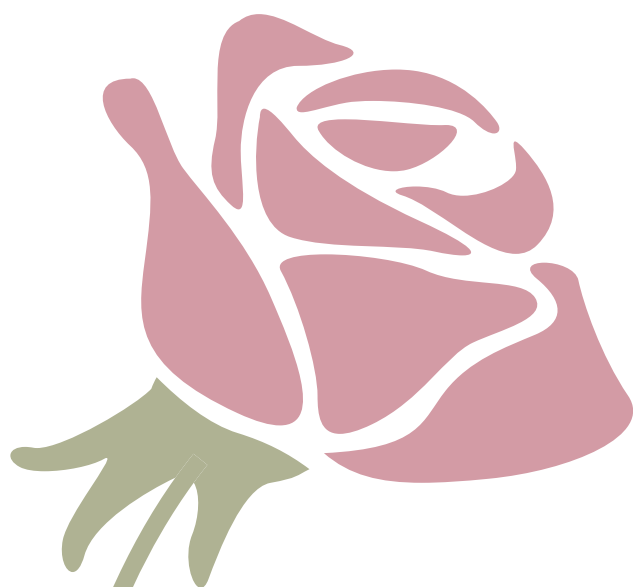
E da un episodio di un altro celebre film, che racconta e ricostruisce la storia reale di un team vittorioso, il seminario attinge per fare sperimentare ai partecipanti la simulazione della ripetizione di un’esperienza davvero accaduta... più di trent’anni fa. Per fare “toccare con mano” a quali risultati può giungere un gruppo di lavoro capace di “fare squadra”.

OBIETTIVI

- Aiutare un gruppo già costituito a divenire... ancora più gruppo
- Costruire le caratteristiche di un team vincente
- Facilitare scambi relazionali e feed-back interpersonali che consentano alle persone di sentirsi veramente squadra.

CONTENUTI

- Siamo o non siamo gruppo?
- Affiatarsi
- Le apparenze ingannano
- Le “facili” attese
- Il conformismo è all’angolo
- Scambi di emozioni
- Fantasia e concretezza
- Il decalogo del gruppo vincente
- Usciamo dallo spogliatoio....
- Nessuno di noi è intelligente come tutti noi insieme!



Durata 2 giornate

Metodologia

Verranno utilizzati esercizi e simulazioni, situazioni ad “acquario”, analisi di filmati, feed-back interpersonali in situazioni di vissuto.

COSTRUIRE UN TEAM VINCENTE

Vittorio Munari, ex General Manager della Benetton Rugby Treviso nonché voce televisiva del rugby internazionale, viene invitato a svelare storie, racconti e "segreti" di spogliatoio delle squadre che ha guidato e osservato nel corso della sua carriera, mentre Andrea Galli, formatore, esperto di dinamiche di gruppo e problematiche connesse ai team di lavoro, traduce la metafora sportiva in conoscenze, modelli operativi e indicazioni applicabili in ambito organizzativo. Delle molte analogie e contaminazioni che si possono trovare tra management d'impresa e sport, la creazione del gruppo è una delle più fertili e naturali. In qualsiasi campo dell'ingegno umano o in qualsiasi aspetto della sfera organizzativa, la riuscita è oggi legata all'allenamento collettivo ed al gioco di squadra. Terminata l'era degli "one man show", dietro ogni vittoria, ogni successo, ogni obiettivo raggiunto, ci sono sempre di più i team.

A queste domande provano a rispondere attraverso un'"intervista incrociata" i due relatori.

OBIETTIVI

Come arrivare alla costruzione di un gruppo, come creare senso di appartenenza, passione, entusiasmo, sinergia, clima positivo e fiducia reciproca, come celebrare i successi e fare "tesoro" delle sconfitte: in sintesi, come costruire un team vincente.

CONTENUTI

Le storie, i racconti e i "segreti di spogliatoio" delle più importanti squadre di rugby internazionale raccontati da Vittorio Munari "tradotti" in modelli operativi e indicazioni applicabili in ambito organizzativo da Andrea Galli, formatore, esperto di dinamiche di gruppo e problematiche connesse ai team di lavoro.



Durata Mezza giornata o
una giornata intera

Metodologia

Speech interattivo.

LEADERSHIP EMOZIONALE

Coloro che, in ambito organizzativo, hanno la responsabilità di guidare collaboratori, di farli crescere, di sollecitarli a proattività, impegno e spirito di iniziativa, sanno quale sia il cambiamento richiesto - in questi ultimi anni - al personale stile di leadership.

Mentre alcuni ancora si attardano sul quesito se leader si nasca o si diventi e, in quest'ultimo caso, quali siano i fattori vincenti, altri avvertono giorno dopo giorno i limiti e l'insufficienza dei tradizionali stili di leadership di...libresca reminescenza.

Le conoscenze specifiche, il know-how, le abilità strumentali, pur così importanti, non hanno la capacità di dare alla posizione gerarchica (il capo) la forza dell'autorevolezza; occorrono cose in più: competenze umane ed emozionali che prendano in considerazione il modo di rapportarsi con se stessi e con gli altri. Se è vero che il compito fondamentale di un leader è di innescare sentimenti positivi nelle persone che gestisce, ecco allora che le doti di conoscenza e consapevolezza di sé, di fiducia, di entusiasmo, di flessibilità e di empatia fanno parte del suo corredo personale. Sappiamo oggi che tali doti derivano dalla nostra intelligenza emotiva, cioè dalla corretta gestione del personale bagaglio di emozioni e sentimenti.

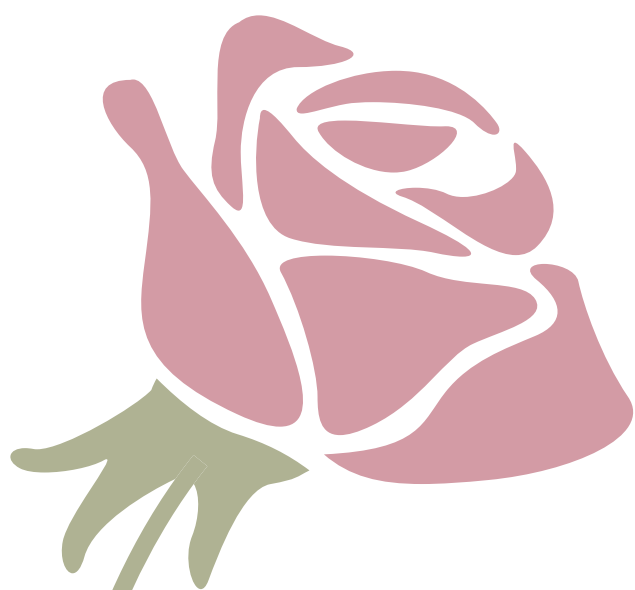
Il cammino che proponiamo va verso una leadership emozionale, capace di costituire una vera alternativa ai consumi tradizionali modelli e di fornire al capo un riferimento per un'efficace azione di empowerment.

OBIETTIVI

- Far percepire l'importanza della dimensione emozionale e relazionale nella professionalità.
- Proporre il passaggio da capo a leader, attraverso il recupero del concetto di autorevolezza.
- Fornire strumenti operativi per la crescita dei collaboratori e per la gestione di un clima positivo.
- Comprendere il proprio posizionamento in un cammino verso un nuovo modello di leadership, evidenziando le aree di forza e quelle di miglioramento.

CONTENUTI

- Il ruolo del capo: dal malessere al ben-essere organizzativo
- Da capo a leader
- Le abilità della leadership emozionale
- La motivazione dei collaboratori
- Le abilità di empowerment



Durata 2 giornate

Metodologia

Didattica di tipo attivo che muove dalla sperimentazione personale dei partecipanti attraverso esercitazioni, giochi d'aula, simulazioni, autodiagnosi ed anche vissuti esperienziali ai quali seguono specifici momenti di debriefing.

DA CAPO A LEADER

Il ruolo del "quadro" presenta elementi di criticità per la tipica posizione intermedia e per la conflittualità che ne deriva. È pertanto importante che la professionalità di chi ricopre tale ruolo si basi, oltre che sulle competenze specifiche, anche su una vera e propria leadership riconosciutagli dai propri collaboratori.

È necessario che il "quadro" intraprenda un vero e proprio cammino verso l'autorevolezza, divenendo sempre più competente anche nei problemi della gestione degli uomini che gli sono affidati. Tutto ciò richiede anche un'ampia sensibilità comportamentale e un approfondito lavoro sul personale "saper essere".

OBIETTIVI

- Aiutare il capo in posizione intermedia a compiere un percorso di crescita sia personale sia nella gestione dei propri collaboratori.
- Favorire la conoscenza di specifiche abilità comunicative ed azioni motivanti.

CONTENUTI

Capo intermedio e professionalità

- Le componenti della professionalità
- Conoscenze e abilità strumentali
- La sensibilità comportamentale
- Autorità e autorevolezza

Ruolo del capo e cambiamento

- Organizzazione del lavoro e obiettivi di chi dirige
- Analisi di alcuni stili di leadership
- "Al di là" degli stili di leadership

Abilità comunicative del capo

- La comunicazione efficace
- La capacità di ascolto
- Il recupero dell'emozionalità nel rapporto con i collaboratori

Abilità motivanti del capo

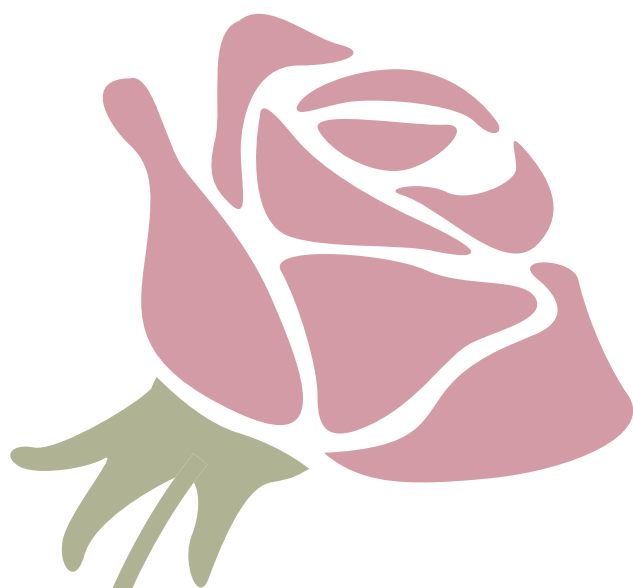
- Cosa è motivazione
- La celebrazione dei successi
- Empowerment
- Saper delegare

Sviluppo del personale piano di miglioramento

- Percezione della situazione attuale
- Rilevazione delle forze trainanti
- Consapevolezza delle forze frenanti

Metodologia

Il seminario utilizza molte autodiagnosi come momenti di feedback e di riflessione unitamente a esercitazioni, simulazioni e specifici filmati d'aula.



Durata 2 giornate

SULLE TRACCE... DEL LEADER

Da che cosa si riconosce un buon leader? Quali competenze deve possedere per guidare al meglio i collaboratori? Quali sono i criteri per auto- valutarsi? Attraverso questo seminario intensivo si perviene a un obiettivo difficilmente raggiungibile in altri contesti: quello di osservare direttamente un leader al lavoro o quello di farsi osservare nel ruolo di leader. Ciò si realizza in un contesto di complessità, analogo - per quanto riguarda i processi di gestione dei collaboratori - a quelli quotidianamente sperimentati nella realtà lavorativa di qualunque organizzazione. I partecipanti sono coinvolti in una intrigante missione investigativa nella quale non basteranno a risolvere il caso né la schiacciante logica deduttiva alla Sherlock Holmes, né l'acuto intuito del Commissario Montalbano, o l'analisi psicologica dei personaggi tipica del Commissario Maigret. Per riuscire a raggiungere l'obiettivo e scoprire il colpevole sarà soprattutto necessario riuscire a lavorare insieme in modo produttivo, coniugando adeguatamente efficacia ed efficienza. Si tratta di un'attività coinvolgente e divertente pensata per confrontarsi - come accade nelle realtà organizzative e aziendali - con problemi complessi, la soluzione dei quali non può prescindere dal lavoro di ciascun membro del gruppo e dal coordinamento attento di un responsabile.

OBIETTIVI

- Incrementare la consapevolezza sulle modalità concrete di agire la leadership
- Ricevere o dare feedback sulle criticità e potenzialità, sui punti di forza e debolezza nel rivestire il ruolo del capo-leader
- Approfondire alcuni elementi fondamentali del ruolo del leader

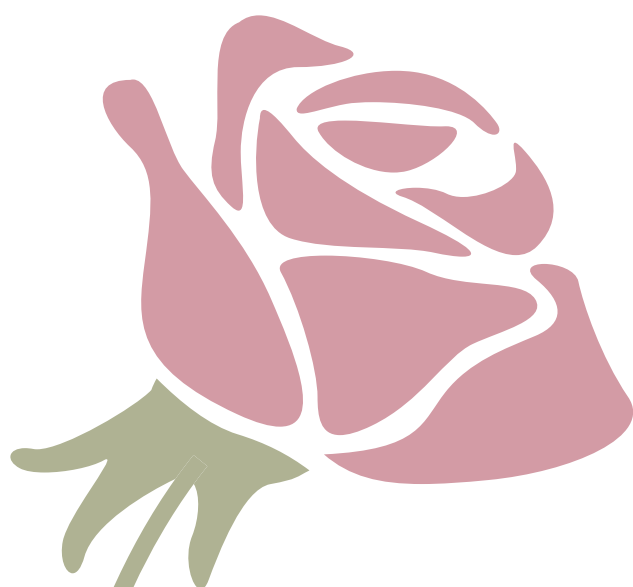
CONTENUTI

Al mattino

- Il gruppo si sperimenta operativamente nella soluzione di un caso complesso che prevede la relazione di un report finale

Nel pomeriggio

- È previsto il debriefing in tre fasi: innanzitutto, il capo designato del gruppo autovaluta il proprio operato rispetto al coordinamento dei collaboratori e al raggiungimento dell'obiettivo. Successivamente il gruppo fornisce al proprio capo una valutazione - sulla base di alcuni input suggeriti dal docente - rispetto al lavoro svolto, prendendo in considerazione sia le positività sia le criticità evidenziate. Nella terza fase si analizzeranno sinteticamente gli aspetti rilevanti e le caratteristiche fondamentali della leadership, evidenziandone il rapporto con quanto effettivamente successo nel lavoro del gruppo svolto alla mattina.



Durata Una giornata

Metodologia

Didattica di tipo attivo che muove dalla sperimentazione personale dei partecipanti attraverso esercitazioni, giochi d'aula, simulazioni, autodiagnosi ed anche vissuti esperienziali ai quali seguono specifici momenti di debriefing.

LAVORARE CON INTELLIGENZA EMOTIVA

In un lontano passato, la reazione a un modello lavorativo che esaltava unicamente la razionalità, quello fordista-taylorista, scaturì nello slogan, allora ampiamente proclamato: "Sotto la tuta c'è un cuore che palpita". Altri tempi.

Da quella contestazione ebbe avvio la ricerca sulla reale portata dei sentimenti e delle emozioni nel mondo del lavoro, che scaturì nominalmente nella locuzione "intelligenza emotiva". Cuore e mente, razionalità e sentimenti, impegno e passione, ansia e creatività, turbamento e precisione si fondono, oggi ben lo sappiamo, in un unico modello lavorativo che chiama in causa l'unità psicofisica della persona. Se adeguatamente utilizzata, costituisce una delle più potenti risorse soft dell'organizzazione.

OBIETTIVI

- Far percepire l'importanza della dimensione emozionale nella professionalità.
- Acquisire maggiore consapevolezza e capacità di riconoscimento ed esternazione delle proprie emozioni.
- Imparare ad autovalutare le proprie competenze di intelligenza emotiva e a utilizzarle nel proprio contesto lavorativo per stabilire più vantaggiose relazioni interpersonali

CONTENUTI

Dall'expertise all'intelligenza emotiva

- Malessere e ben-essere nell'organizzazione del lavoro
- Dalla negazione al recupero dell'emozionalità
- Le nuove frontiere della professionalità
- Che cos'è l'intelligenza emotiva

Competenze personali e gestione delle emozioni

- Sensibilità comportamentali e professionalità
- Competenze per eccellere
- L'immersione emozionale
- La gestione delle criticità attraverso l'autoconsapevolezza emotiva

La struttura dell'intelligenza emotiva

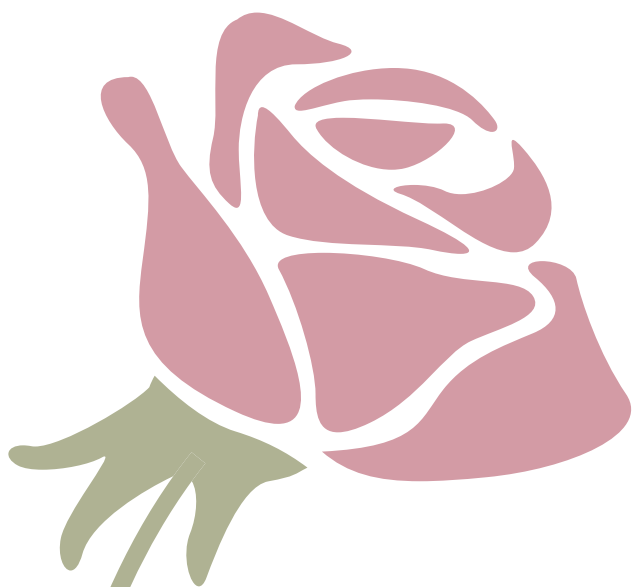
- Consapevolezza di sé, padronanza di sé, motivazione, empatia, abilità sociali
- Autodiagnosi delle proprie competenze di intelligenza emotiva
- Analisi dei propri punti di forza e delle aree di miglioramento

L'organizzazione intelligente sul piano emotivo

- Dall'adattamento all'adattabilità
- Uscire dalla "zona di comfort"
- Correre rischi come presupposto per il cambiamento
- Intelligenza emotiva e complessità: la leggerezza come valore

Metodologia

Comunicazioni, esercitazioni, autodiagnosi, filmati



Durata 2 giornate

CAMBIAMENTO E GESTIONE DELLO STRESS

“Non è la specie più intelligente a sopravvivere, né la specie più forte, ma quella più predisposta al cambiamento.” (Charles Darwin). La scelta tra la possibilità di cambiare e di non cambiare ha poco senso: il cambiamento è inevitabile e dunque l'unica possibile alternativa è tra cambiare in meglio e cambiare in peggio. Il tema del cambiamento accompagna la riflessione umana fin dai tempi degli antichi greci e continua ad essere di grande attualità. Sebbene sia ineludibile e sia fonte di crescita, ogni cambiamento genera un po' di stress, soprattutto nel contesto attuale caratterizzato da incertezza ed accelerazioni che rendono maggiormente complesso il governo del processo di cambiamento. Per questo diventa oggi ancor più preziosa la capacità di adattamento, la resilienza: una competenza in grado di migliorare la performance professionale, la qualità della vita e di trasformare il cambiamento in sviluppo. Non dobbiamo fabbricare la resilienza, l'arte di adattarsi "attivamente", ma allenarla a livello individuale e sociale.

OBIETTIVI

- Comprendere la struttura del cambiamento
- Saper cogliere i meccanismi di difesa
- Elaborare le personali percezioni del cambiamento organizzativo, esaminandone il campo di forze
- Sviluppare una capacità di controllo personale in situazioni stressanti

CONTENUTI

Il contesto attuale

- L'epoca dell'incertezza e della complessità
- Cambiamento, non "nuovismo"
- Il cambiamento nella cultura occidentale

Le dimensioni psicologiche del cambiamento

- Proattività e propensione al rischio nell'approccio al nuovo
- Gli atteggiamenti di base nel cambiamento
- Cambiamento ed Empowerment
- L'autostima

Struttura del cambiamento e impatti sulle persone

- I fattori che generano il cambiamento
- Cambiare in peggio o cambiare in meglio?
- Le fasi di un cambiamento organizzativo
- La curva del cambiamento
- Le resistenze al cambiamento, oggettive e soggettive
- I costi e i benefici del cambiamento

La gestione del processo di cambiamento:

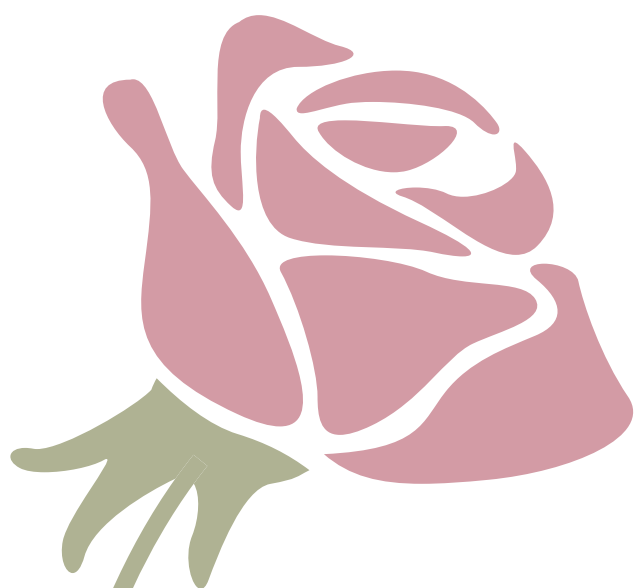
- La mente umana
- La "plasticità" del cervello
- Superare gli schemi mentali
- La creatività: ampliare la zona di comfort

Cambiamento e gestione dello stress

- Stress, ansia e cambiamento
- Le emozioni connesse al cambiamento
- Il cambiamento genera stress
- Eustress o distress
- La resilienza
- Le strategie di coping

Metodologia

Didattica attiva, finalizzata al coinvolgimento dell'aula, partendo dalla sperimentazione personale di ciascuno dei partecipanti attraverso esercitazioni, giochi d'aula, supporti cinematografici, per giungere all'apprendimento e all'illustrazione di concetti e modelli interpretativi.



Durata 2 giornate

FARE FORMAZIONE

Le organizzazioni affidano spesso la formazione del proprio personale a collaboratori interni che devono così sommare a competenze di contenuto anche abilità metodologiche e didattiche: devono cioè divenire veri e propri formatori.

Tale completezza di capacità e ruoli non sempre è garantita e, come tutti sappiamo dalla "antica" esperienza scolastica, non è solo la conoscenza di ciò che deve essere trattato a fare un buon insegnante. Occorre di più: occorre che possieda un metodo di gestione d'aula, che susciti interesse e motivazione, che sia in grado di conoscere specificità, limiti e risorse dell'apprendimento degli adulti, che sappia sostenere il lavoro di gruppo, che abbia conoscenza degli strumenti didattici. Inoltre, sono richieste ad un formatore (anche se part-time) una corretta gestione dello spazio d'aula, buon uso della voce, gestualità adeguata, forte capacità di ascolto, corretta gestione degli interventi.

Questo seminario fornisce a chi opera saltuariamente nella formazione conoscenze tali da gestire in modo soddisfacente gli incarichi d'aula che gli vengono affidati.

OBIETTIVI

- Far conoscere i principi dell'educazione degli adulti (andragogia) evidenziandone limiti e punti di forza.
- Sensibilizzare alla comprensione del rapporto esistente tra metodologie e apprendimento.
- Far conoscere le più significative metodologie attive, con particolare attenzione alle varie espressioni del role-play. Sensibilizzare alla lettura dei segnali di criticità nella gestione dell'aula.
- Fornire adeguate competenze nella gestione dello spazio, della voce e del corpo in un contesto di formazione.

CONTENUTI

La formazione

- Analisi del processo formativo
- L'apprendimento degli adulti: alcune leggi dell'"andragogia"
- La gestione dell'aula

Formatore in azione

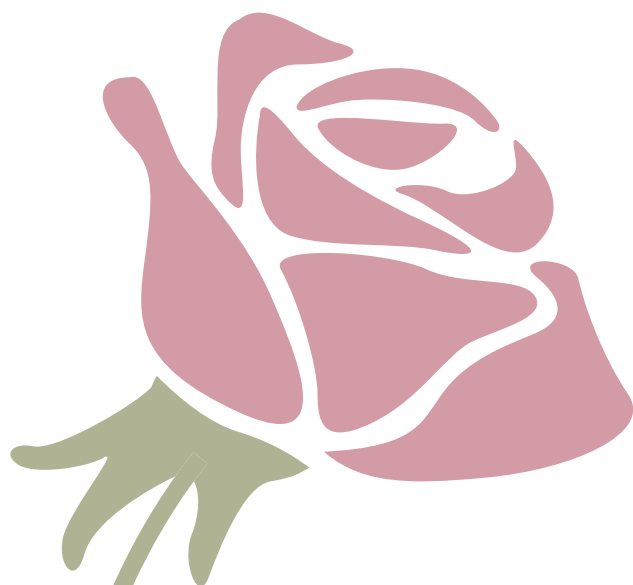
- Warm-up: utilizzo e presupposti
- Il contratto d'aula
- Il setting
- Le metodologie attive
- La capacità di ascolto
- Il role-play: potenzialità e criticità
- Limiti e risorse della lezione frontale
- La gestione del gruppo in apprendimento
- I sussidi visivi

Il processo espositivo

- Saper comunicare in situazione d'aula: tono, velocità, pause, ritmi, lettura dei feed-back, ostacoli
- Uso dello spazio in situazione formativa
- La gestione degli interventi degli uditori
- Analisi di situazioni videoregistrate.

Metodologia

Il seminario, gestito da uno psicologo e da un regista teatrale si basa su metodologie attive e situazionali, tali, cioè, da simulare momenti di gestione dell'aula anche attraverso filmati e riprese.



Durata 3 giornate

SI PUÒ FARE!

DAL MITO OLIVETTIANO ALLAZIENDA DEL BEN-ESSERE

“Può l’industria darsi dei fini? Si trovano questi semplicemente nell’indice dei profitti? Non vi è, al di là del ritmo apparente, qualcosa di più affascinante, una destinazione, una vocazione anche nella vita di fabbrica? (...) C’è una fabbrica, a Ivrea, che pur agendo in un mezzo economico e accettandone le regole, ha rivolto i suoi fini e le sue maggiori preoccupazioni all’elevazione materiale, culturale, sociale del luogo ove fu chiamata ad operare, avviando quella regione verso un tipo di comunità nuova ove non sia più differenza sostanziale di fini tra i protagonisti delle sue umane vicende”.

(Adriano Olivetti, 1955)

“Il lavoro dovrebbe essere una grande gioia ed è ancora per molti tormento: tormento di non averlo, tormento di fare un lavoro che non serva e non giovi a un nobile scopo. L’uomo primitivo era nudo sulla terra, tra i sassi, le foreste e gli acquitrini, senza utensili, senza macchine. Il lavoro solo ha trasformato il mondo e siamo alla vigilia di una trasformazione definitiva”.

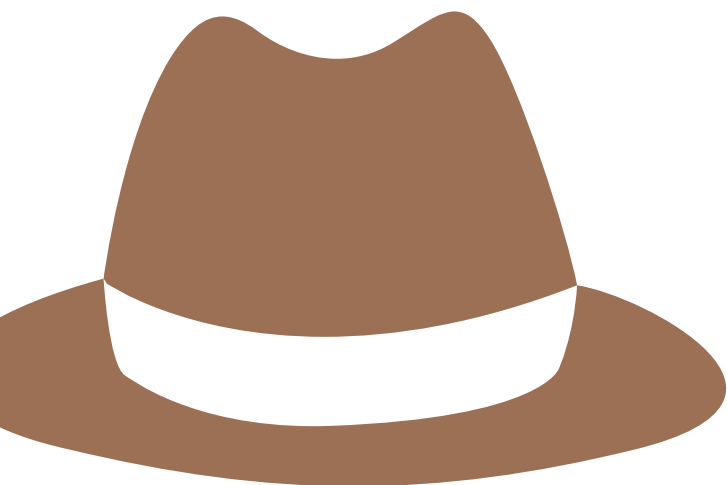
(Adriano Olivetti, 1959)

Il muro di Berlino non era neppure ancora costruito, la giovane Repubblica Italiana non aveva compiuto cento anni, il boom economico non era ancora esploso, i movimenti migratori sud-nord stavano appena iniziando, il mondo era decisamente diverso, eppure questi scritti di Adriano Olivetti potrebbero apparire in un testo attuale di management ed essere oggi insegnati, nell’ambito dei master, ai futuri dirigenti di imprese. L’utopia olivettiana fu realizzata e non in una piccola struttura, ma in un’azienda di 36.000 dipendenti. Forse, Adriano non sapeva di attuare una vera e propria rivoluzione, compresa solo cinquant’anni dopo: non lo sapeva ed è per questo che la realizzò!

OBIETTIVI

I partecipanti all’evento sono “presi per mano” dai due relatori e accompagnati in una suggestiva immersione nella cultura dell’Olivetti, risalendo alle sue origini dove incontreranno Camillo, il fondatore non solo dell’azienda di Ivrea ma anche delle logiche e della filosofia olivettiana, e successivamente si confronteranno con la figura di Adriano, che ne ereditò e ampliò la saggezza.

Il Teatro-Formazione vuole coinvolgere emozionalmente i partecipanti, creando una forte condizione per l’apprendimento. La storia della Olivetti viene trasferita sulla nostra realtà odierna per coglierne indicazioni e valori: ciò rende possibile la ricerca di un’immagine condivisa di “azienda del ben-essere”, capace di coniugare bisogni dei singoli e bisogni organizzativi.



Durata Mezza giornata o
una giornata intera

CONTENUTI

Laura Curino, attraverso brani recitati “dal vivo” o proposti in video e racconti, interpreta alcuni passaggi salienti dell’esperienza olivettiana, tratti dai suoi due spettacoli teatrali “Camillo: alle radici di un sogno” e “Adriano Olivetti: il sogno possibile”.

Roberto Grandis, attraverso momenti di comunicazione, esercitazioni d’aula e contributi cinematografici, aiuta i partecipanti a cogliere alcuni elementi significativi di leadership e gestione delle risorse umane anticipati più di quarant’anni fa da Adriano Olivetti e oggi validi più che mai nella conduzione di uomini all’interno di un’organizzazione.

Metodologia

La metodologia è quella del plurilinguaggio: teatro, cinema e attività d’aula finalizzati a far cogliere, attraverso la significativa esperienza di Camillo e Adriano Olivetti, possibili linee per la realizzazione di un’organizzazione capace di generare ben-essere.

COSTRUIRE PONTI, SCAVALCARE MURI, ESPLORARE ALTROVE

“Riconciliazione non significa fingere che le cose sono diverse da quelle che sono. Non significa battersi reciprocamente la mano sulla spalla e chiudere gli occhi di fronte a quello che non va. Una vera riconciliazione può avvenire soltanto mettendo allo scoperto i propri sentimenti (...). E' un'impresa pericolosa ma ne vale la pena, perché solo affrontando la realtà si ottiene una vera guarigione. Una falsa riconciliazione può soltanto portare a una falsa guarigione”. (Desmond Tutu

Vescovo sudafricano e Premio Nobel per la Pace)

Perché nasce il conflitto e a volte appare inevitabile? Come lo si può affrontare in maniera efficace, o meglio ancora, è possibile trovare nuove e diverse modalità per gestire le controversie tra individui, sia a livello personale sia in ambito organizzativo? Quali devono essere le basi di una negoziazione di successo?

A questi quesiti provano a rispondere i quattro protagonisti dell'evento di teatro-formazione il cui titolo richiama uno dei punti del “Decalogo per la convivenza interetnica” di Alexander Langer, scrittore, giornalista e intellettuale, promotore di numerose iniziative sui temi della pace, dei diritti umani, della difesa dell'ambiente e della risoluzione dei conflitti.

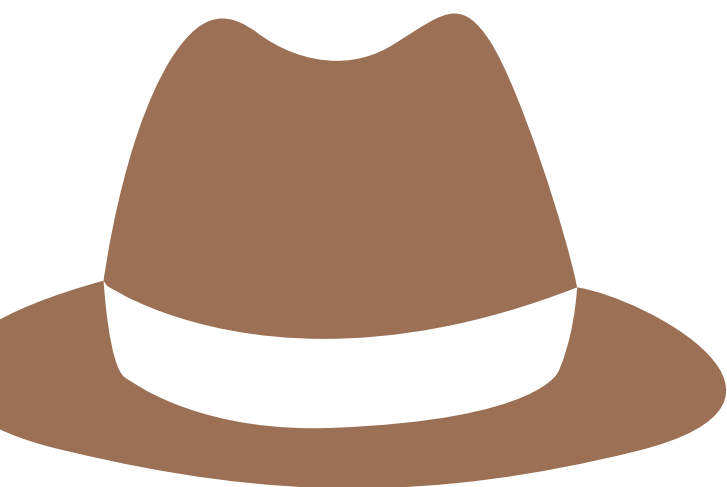
Non uno spettacolo teatrale, non un corso di formazione, ma la sintesi e la fusione di più linguaggi e forme di comunicazione solo apparentemente distanti.

OBIETTIVI

Cogliere i significati e le conseguenze che possono derivare dalle molteplici situazioni di conflitto e, subito dopo, le strategie per la loro possibile risoluzione, testimoniate da riferimenti ed esempi “alti” di “costruttori di ponti, saltatori di muri ed esploratori di mondi possibili”, per scoprire che una diversa cultura dei rapporti umani è possibile anche nelle “piccole” esperienze di tutti i giorni di ciascuno di noi.

CONTENUTI

La performance, che vede avvicinarsi sulla scena l'attrice Laura Curino con i tre formatori di Empatheia Roberto Grandis, Roberto Canu e Andrea Galli, percorre un unico filo conduttore (dal conflitto... alla conciliazione) suddiviso e scandito in diversi “quadri” composti da sketches, narrazioni, letture, proiezioni ricavate da diverse fonti teatrali, storiche e cinematografiche, nonché da casi reali.



Durata 2:30 h

Metodologia

Non uno spettacolo teatrale, non un corso di formazione, non una conferenza, ma la sintesi e la fusione di più linguaggi e forme di comunicazione solo apparentemente distanti, che si alternano e contaminano tra loro, cercando insieme di sensibilizzare, aiutare a riflettere e anche ad apprendere, in modo coinvolgente, emozionante ed a tratti divertente: ogni narrazione, monologo, proiezione viene accompagnata da momenti di recupero e focalizzazione atto a favorire chiavi di lettura e comprensione.

ENRICO MATTEI, IL PRINCIPE DEL PETROLIO

Negli anni immediatamente successivi alla fine della seconda guerra mondiale, Enrico Mattei intuì che il problema dell'energia nel nostro Paese si sarebbe presto presentato in tutta la sua drammaticità. La sconfitta subita, le pesanti condizioni di pace, la totale dipendenza da stati stranieri costituivano un insormontabile ostacolo alla ripresa economica, culturale e civile dell'Italia.

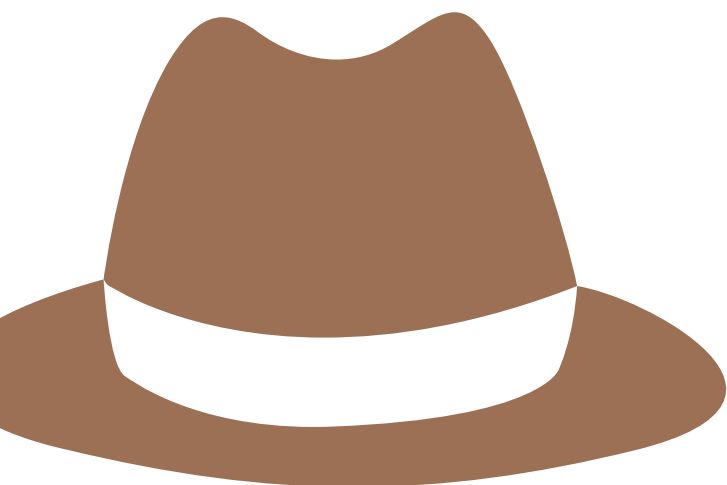
Fu allora che con grande intuito e pragmaticità manageriale, da fedele servitore dello stato, Mattei ne contribuì alla rinascita. Chi era veramente Enrico Mattei il fondatore dell'Eni? Perché fu così discusso e controverso, amato e odiato? E il dramma tuttora irrisolto della sua morte? Quali insegnamenti si possono trarre oggi, a livello manageriale, da questa entusiasmante e tragica vicenda?

OBIETTIVI

I due relatori affrontano la problematicità della figura e dell'opera di Mattei in una affascinante performance che accompagna i partecipanti ad incontrarne intuizioni, logiche e contraddizioni, a percepire insegnamenti derivanti dalla sua leadership così particolare.

CONTENUTI

Il Teatro-Formazione vuole coinvolgere emozionalmente gli spettatori, creando una forte condizione per l'apprendimento. La storia di Enrico Mattei viene trasferita sulla nostra realtà per coglierne spunti di riflessione applicabili all'esperienza professionale di ciascuno.



Durata Mezza giornata

Metodologia

La metodologia è quella del plurilinguaggio: Laura Curino, attraverso brani recitati "dal vivo" o proposti in video, narrazioni, documenti d'epoca, interpreta alcuni passaggi salienti dell'esperienza del grande petroliere italiano, tratti dal suo spettacolo "Il Signore del Cane nero", prodotto dal Piccolo Teatro di Milano e "commissionato" dall'Eni in occasione del centenario della nascita di Mattei. Roberto Grandis, attraverso momenti di comunicazione e contributi cinematografici, aiuta i partecipanti a comprendere alcuni elementi significativi di leadership e problem solving anticipati più di cinquanta anni fa da Enrico Mattei.

CAMMINANDO SUL FILO

Elementi di acrobatica quotidiana per signore

Donne dai poteri straordinari, esperte di acrobatica, capaci di "camminare sul filo" senza perdere l'equilibrio, in grado di conciliare vita e lavoro, professione e famiglia, ore trascorse di fronte al computer con ore di sonno mancato: è di loro che racconta questo evento. È dell'enorme, silenzioso, tanto sorprendente quanto comune miracolo di migliaia di donne come queste che la performance narra le fatiche, le gioie, le difficoltà.

Ne sono autori ed interpreti Laura Curino, attrice e drammaturga, tra i maggiori esponenti del teatro civile di narrazione, il formatore aziendale Andrea Galli, la psicologa Chiara Di Noia e la giornalista Federica Grandis.

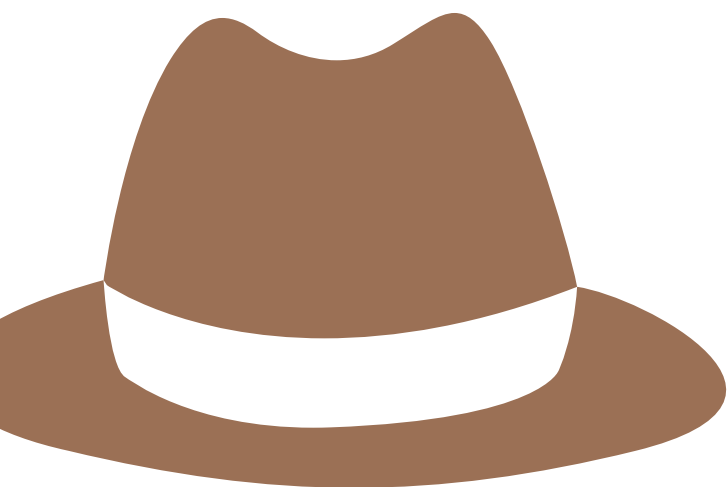
OBIETTIVI

Una riflessione sul mondo femminile e sul mondo del lavoro, quella offerta da "Camminando sul filo", sulla strada fatta e su quella, lunghissima, ancora da fare per tentare di conciliare due sfere separate e distinte per troppo tempo.

CONTENUTI

L'evento avvicina e fonde tre modalità comunicative apparentemente diverse e distanti: spettacolo teatrale, corsi di formazione e inchieste giornalistiche qui si alternano e si contaminano, nel tentativo di aiutare a riflettere in modo coinvolgente, divertente ed anche profondamente emozionante.

Racconto forte, reale, in grado di fornire spunti per riuscire a fuggire definitivamente dalla scelta tra figli e carriera, per una "femminilizzazione" del lavoro, per una nuova idea di partnership tra uomo e donna, in ufficio, a casa, in politica, in azienda.



Durata 2:00 h

Metodologia

Interviste a imprenditrici alle prese con le fatiche della conciliazione, monologhi scritti e interpretati proprio a partire da queste storie, proiezioni cinematografiche, brani del teatro classico, video montaggi, suggestioni fotografiche accompagnate da momenti di recupero che ne favoriscono le chiavi di lettura e che convergono in un racconto straordinariamente vicino alla biografia di tante.

"Camminando sul filo" è un progetto nato nel maggio 2012 dalla collaborazione tra Empatheia, Camera di Commercio e Comitato per la Promozione dell'Imprenditoria Femminile. Attraverso una serie di interviste realizzate presso aziende del territorio torinese impegnate sul tema della conciliazione, sono state raccolte oltre trenta storie: esperienze, vissuti, emozioni anche molto diverse tra loro che, nelle mani di Laura Curino, acquistano un linguaggio nuovo e inedito.

LA LEADERSHIP IN TEMPI DI CRISI

Ernest Shackleton e la spedizione dell'Endurance

Un secolo fa, nell'agosto del 1914, salpava da Londra la spedizione Endurance guidata dell'esploratore Ernest Henry Shackleton, conclusasi oltre due anni dopo e segnata dall'incagliamento e dalla distruzione della nave e dalla successiva traversata del comandante per andare in cerca di soccorsi. Shackleton tentò più volte di raggiungere il Polo Sud, ma sempre sacrificò il successo dell'impresa perché, proseguendo, avrebbe esposto il suo equipaggio ad una morte certa. L'attenzione alla dimensione umana fecero del "Capitano Shackleton il più grande leader che Dio abbia mai mandato sulla terra", nonostante abbia fallito tutti i suoi obiettivi e abbia guidato al massimo 27 persone.

La modalità di guida dell'equipaggio da parte di Shackleton anticipa di un secolo le risposte alla sfida lanciata dal contesto attuale, caratterizzato da incertezza, complessità e velocità, muovendosi come un equilibrista su un filo teso tra esigenze di partecipazione e coinvolgimento e necessità di produzione.

La scelta della leadership condivisa, attraverso la condivisione degli obiettivi, la cultura del dialogo e la suddivisione delle responsabilità, sposta l'enfasi dal capo carismatico al gruppo "empowered" e rappresenta una risposta moderna e innovativa, in grado di sviluppare performance migliori e capacità di resilienza. Senza dimenticare l'attenzione all'umore e all'armonia del gruppo, necessari per sopravvivere in tempi di crisi.

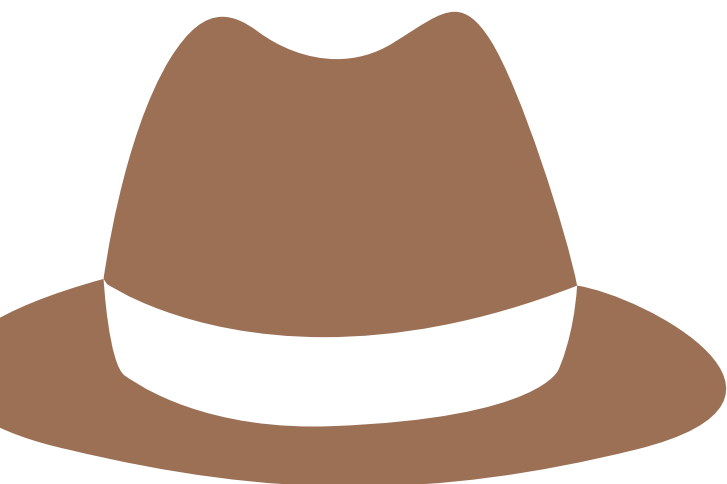
OBIETTIVI

Il Teatro-Formazione vuole coinvolgere emozionalmente i partecipanti, creando una forte condizione per l'apprendimento. L'affascinante avventura dell'Endurance viene trasferita sulla nostra realtà odierna per coglierne indicazioni e valori: ciò rende possibile l'identificazione di uno stile di leadership adeguato per i tempi di crisi, capace di coniugare l'attenzione alla dimensione umana al lavoro con risorse limitate.

CONTENUTI

L'avventura dell'Endurance contiene riferimenti di grande attualità e diverse sono le competenze di leadership che potranno essere approfondite, tra le quali:

- La guida del gruppo in tempi di crisi: ispirazione e leadership condivisa
- La gestione del cambiamento: la velocità di pensiero e di azione
- Senza trucco e senza inganno: l'importanza dell'organizzazione
- Il copione vincente: il coraggio di dare l'esempio
- Affrontare i momenti di crisi: il ruolo della leggerezza



Durata 2:30h

Metodologia

La metodologia è quella del plurilinguaggio: teatro, cinema e attività d'aula finalizzati a far cogliere, attraverso la significativa esperienza di Ernest Henry Shackleton, possibili linee per la realizzazione di un'organizzazione capace di superare situazioni estreme e tirare fuori il meglio dal gruppo. **Silvia Montagnini di Onda Teatro**, attraverso brani recitati "dal vivo", interpreta alcuni passaggi salienti dell'avventura vissuta dall'equipaggio dell'Endurance. **Roberto Canu**, attraverso momenti di comunicazione e contributi visivi, aiuta i partecipanti a cogliere alcuni elementi significativi di leadership e gestione delle risorse umane anticipati un secolo fa da Shackleton e oggi validi più che mai nella conduzione di uomini all'interno di un'organizzazione.

AL DI LÀ DELLO SCHERMO

Il cinema come supporto didattico è una metodologia, meglio un linguaggio, ormai largamente utilizzato nell'ambito della formazione. Film e scene da film proposti in contesti d'aula consentono la lettura e la visualizzazione immediata di contenuti formativi e, toccando la fantasia e l'immaginazione dei partecipanti, facilitano il processo di apprendimento, illuminano e sottolineano meglio un concetto esposto, rendono più efficace la memorizzazione.

Molti dei temi classici della formazione si prestano ad essere mostrati attraverso il cinema, con immagini estratte da pellicole dedicate al mondo del lavoro e non solo, in quanto in quasi ogni genere cinematografico si possono "catturare" brani e situazioni capaci di comunicare in maniera indiretta ma altrettanto significativa. Ma il cinema, storie e fiabe fatte di immagini in movimento, oltre a far vedere e a far capire meglio un determinato argomento, può anche essere usato come metafora, linguaggio simbolico, cioè come esperienza emozionale attraverso la quale lo spettatore viene trasportato in un'altra realtà, capace comunque di evocare rappresentazioni mentali che consentono di cogliere le similitudini tra quelle situazioni, collocate su piani diversi e dentro mondi lontani, e il proprio ambito professionale.

OBIETTIVI

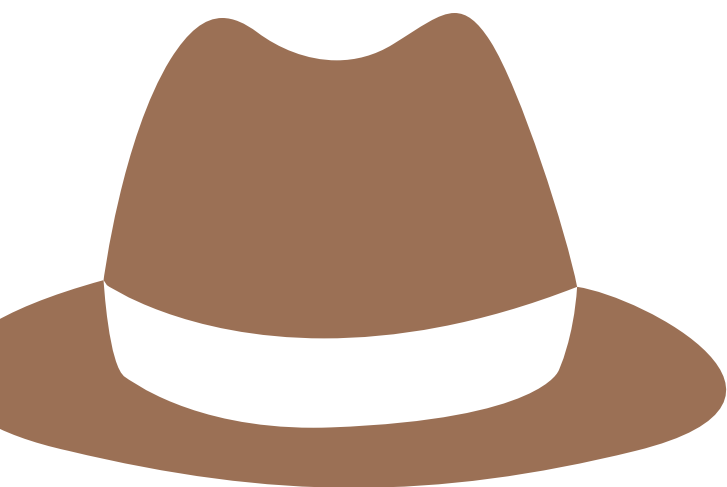
Il cinema, forma di comunicazione popolare per eccellenza, favorisce l'acquisizione spontanea di un insieme di osservazioni, emozioni, intuizioni, associazioni, interpretazioni che possono lasciare immediatamente messaggi importanti ed essere infine riaccompagnate e trasferite dal contesto narrativo a quello organizzativo-aziendale.

CONTENUTI

L'evento formativo che proponiamo può naturalmente essere modulato ed adattato su una gamma diversa di contenuti a seconda delle specifiche esigenze del committente.

I due relatori Roberto Grandis e Andrea Galli in questi anni hanno selezionato oltre 100 spezzoni cinematografici e realizzato 5 film di montaggio per la formazione:

- "La leggerezza attraverso le immagini" - La metafora della leggerezza come risposta alla complessità organizzativa;
- "L'obiettivo sulla Qualità" - I temi della Total Quality raccontati attraverso il cinema;
- "Pillole di Ben-Essere" - Immagini per un'azienda del benessere;
- "La nebbia oltre il muro" - Taylorismo e disagio negli ambienti di lavoro;
- "Benvenuto nella grande famiglia" - Il "buco nero" della burocrazia.



Durata Mezza giornata o
una giornata intera

Metodologia

Film e scene da film proposte in contesti d'aula consentono la lettura e la visualizzazione immediata di contenuti formativi e, toccando la fantasia e l'immaginazione dei partecipanti, facilitano il processo di apprendimento, illuminando e sottolineando meglio i concetti esposti dai relatori e rendendone più efficace la memorizzazione.

TEATRO D'IMPRESA

Teatro d'Impresa è un modo innovativo di esplorare problematiche che riguardano il mondo delle organizzazioni. Ciò avviene attraverso l'azione, il gioco dei ruoli, la creatività, il coinvolgimento, la drammatizzazione. In una parola: attraverso il teatro.

Portare il gioco, la sorpresa, la creatività in azienda significa porre l'attenzione sulle potenzialità umane e valorizzarle. Significa costruire l'organizzazione sulle persone, darle una prospettiva di crescita in termini di relazioni positive, di comunicazione efficace, di equilibrio e allo stesso tempo di visione innovativa.

Osservare un'organizzazione dal punto di vista del teatro significa percepirne l'aspetto soft, emozionale. Vuol dire coglierne la dimensione umana, che rivela anche aspetti contraddittori, conflittuali, per certi versi oscuri. I partecipanti, attraverso l'esperienza coinvolgente del teatro, rinsaldano la loro consapevolezza di essere parte di un gruppo e rafforzano la conoscenza reciproca. Il teatro, se vissuto con determinazione - ma allo stesso tempo con il piacere di mettersi in gioco - offre due chances: scoprire qualcosa di nuovo in se stessi e scoprire qualcosa di nuovo negli altri. Se ciò accade in un'organizzazione, è possibile che le persone che ne fanno parte scoprono un modo nuovo di lavorare assieme.

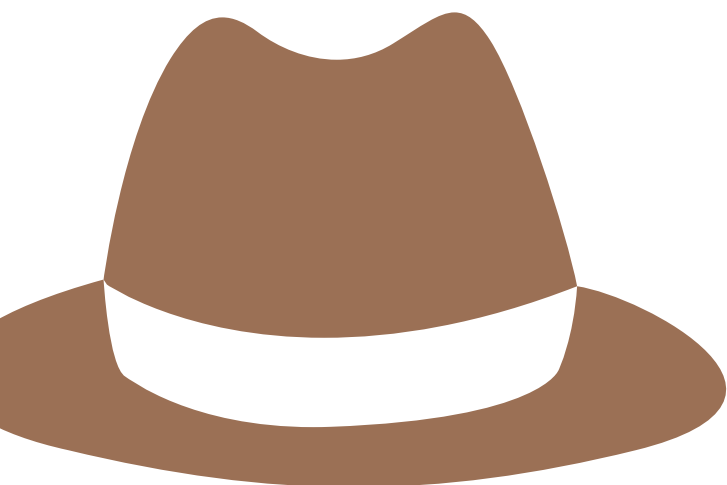
OBIETTIVI

- Far emergere riflessioni, quesiti, problematiche individuando analogie tra le immagini, le metafore, le storie emerse nella rappresentazione e le immagini, i vissuti e i conflitti che si manifestano all'interno di un'impresa.
- Sperimentare e riflettere su possibili modi di cambiamento in azienda, sollecitando il lavoro in team, la comunicazione, la creatività.

CONTENUTI

La nostra proposta consiste in quattro diversi programmi di Teatro d'Impresa, che si differenziano per tempi e modalità di realizzazione:

- **EVENTO PERFORMANCE**
Il percorso si articola in tre giornate.
Le prime due sono dedicate alla creazione dell'evento-performance, ossia una metafora della realtà lavorativa e individuale dei partecipanti.
La terza giornata è dedicata al debriefing: ciò che è emerso dalla creazione e rappresentazione della performance viene trasferito nell'esperienza lavorativa dei partecipanti.
- **ATTORI D'IMPRESA**
Dodici partecipanti, in due giornate di seminario, sono i protagonisti di un percorso il cui obiettivo è di dare forma ed espressione ad un conflitto, ad un "momento di crisi" vissuto nella propria azienda attraverso un'azione creativa fuori dagli schemi.
La riflessione è centrata sul lavoro di gruppo, sulla gestione dei conflitti e sui ruoli che di volta in volta vengono giocati in azienda.
- **TEATRO IMPROVVISATO**
Si svolge in poche ore, preferibilmente di pomeriggio-sera. È rivolto ad un numero consistente di partecipanti: da venti a settanta. Indicato anche per convention, meeting, ricorrenze, eventi aziendali speciali o per creare un breve e intenso percorso formativo.
- **L'AZIENDA E LA MEMORIA**
È un percorso - a più lunga durata - di focalizzazione e narrazione delle "memorie individuali", realizzato dai membri di un'azienda: dirigenti, quadri, dipendenti. Raccontare, condividere, conoscere la storia dell'azienda e degli individui che ne fanno parte: un contributo per affrontare con maggior consapevolezza il vissuto aziendale.



Metodologia

Queste quattro diverse modalità hanno in comune la metodologia, che è direttamente ispirata a quella del lavoro teatrale.

Quelle che seguono sono le fasi progressive del lavoro, comuni alle quattro modalità proposte:

- Training di improvvisazione teatrale.
- Elaborazione espressiva da parte dei partecipanti delle loro immagini, metafore, memorie e racconti.
- Lavoro di costruzione della performance teatrale, basata su una traccia di storia elaborata dai partecipanti sul materiale già prodotto nelle precedenti fasi.
- Rappresentazione della performance, che dovrà esprimere contenuti significativi, resi visibili attraverso un adeguato linguaggio di drammatizzazione.
- Fase di riflessione sul lavoro svolto: trasferibilità dell'esperienza teatrale nella dimensione aziendale e organizzativa, nel lavoro di gruppo, nell'individuazione e valorizzazione di nuove potenzialità individuali.

Evento/Performance: tre giornate;
Attori d'impresa: due giornate;
Teatro improvvisato: un pomeriggio/sera;
L'azienda e la memoria: da due a otto giornate, distribuite in un tempo che può variare da uno a quattro mesi.

Durata

A SPASSO CON GLI ASINI

Outdoor Training

Un'esperienza da vivere e condividere in un ambiente montano, all'aria aperta, imparando a conoscere, prendersi cura e interagire con un compagno di viaggio e di avventura intelligente, divertente e stimolante: l'asino. "A spasso con gli asini" è un outdoor di forte coinvolgimento fisico ed energetico che mette i partecipanti a strettissimo contatto con animali capaci anche di essere mediatori emozionali e facilitatori della comunicazione e ad affrontare insieme a loro prove impegnative e sfide imprevedibili. Due giornate di "trekking someggiato" sui sentieri e tra i boschi del Parco Alpino "Orsiera Rocciavré", (ma anche con momenti di relax e convivialità in un accogliente rifugio alpino) per riscoprire un equilibrio e un dialogo tra sé, l'ambiente, gli animali e gli altri componenti del gruppo.

OBIETTIVI

Favorire, attraverso la costruzione di una positiva relazione con gli asini e con le altre persone del team, processi di:

- autoconsapevolezza emotiva
- fiducia in sé e negli altri
- ascolto ed empatia
- adattabilità e proattività
- appartenenza, cooperazione e integrazione
- lavoro in team
- problem solving
- capacità di gestione degli imprevisti e della fatica
- superamento degli ostacoli
- raggiungimento di obiettivi sfidanti

Riconoscere e stimolare le proprie capacità, valorizzarle e integrarle con quelle altrui per affrontare problemi e situazioni critiche e all'insegna dell'imprevedibilità.

Saper sostenere prove e sfide (individuali e di gruppo) misurabili e tangibili nella valutazione dei risultati prodotti, al di fuori della "zona di comfort" dei partecipanti.

PROGRAMMA

• **Giorno 1**

Dopo un'introduzione alla conoscenza dell'asino, i partecipanti vengono guidati in una serie di esercizi di avvicinamento, esplorazione e approccio al corpo dell'animale. Successivamente apprendono i primi essenziali rudimenti per la cura dell'asino (strigliatura, pulizia degli zoccoli, nutrizione...), la sua conduzione e bardatura con basto da carico. Suddivisi in piccoli gruppi, i partecipanti si cimentano in una prima escursione apprendendo ad affrontare e superare le difficoltà offerte dal terreno e dal tracciato (dislivelli, passaggi stretti, zone rocciose, corsi d'acqua...) e a costruire un rapporto di fiducia con l'animale. La giornata prosegue con un'esercitazione a gruppi e con lo svolgimento di tutte le attività necessarie ad accompagnare gli animali verso il riposo notturno e si conclude con un debriefing di osservazione e rielaborazione dell'esperienza svolta.

L'attività della prima giornata può eventualmente essere conclusa con un'esercitazione notturna di "Orienteering".

• **Giorno 2**

Dopo avere preparato gli asini per la nuova giornata, i partecipanti, divisi in gruppi, affrontano una "prova finale" consistente in un trekking maggiormente impegnativo durante il quale dovranno caricare e trasportare sul basto degli asini del materiale, facendolo giungere senza perdite e danni verso una meta prefissata. Debriefing conclusivo individuale e di gruppo sull'attività outdoor e riflessione sulle transferenzialità e le analogie con l'ambito lavorativo chiuderanno la giornata.

- Nel corso delle due giornate vengono utilizzati anche brani cinematografici e letture.
- L'attività è condotta da un'équipe composta da due formatori di Empatheia e dalle guide ambientali escursionistiche Mario Cavallo e Chiara Ciminelli, co-fondatori de "La Compagnia dell'Asinello"



Durata

Due giornate (arrivo dei partecipanti da prevedere la sera precedente il primo giorno di attività)

L'outdoor si svolgerà presso il Rifugio alpino "ONELIO AMPRIMO" (località Pian Cervetto, versante meridionale Bassa Valle di Susa, mt. 1385) e all'interno del Parco Alpino "ORSIERA ROCCIAVRE"

COUNSELLING PSICOLOGICO

Il processo di counselling affina la consapevolezza e le abilità per affrontare i problemi e lo sviluppo personale attraverso l'accrescimento delle proprie risorse e potenzialità. L'intervento di counselling opera a livello logico e si basa su un accordo iniziale di avvio del lavoro, che può subire modificazioni in conseguenza di nuovi elementi che possono emergere o delle nuove prospettive maturate dal cliente rispetto al problema portato.

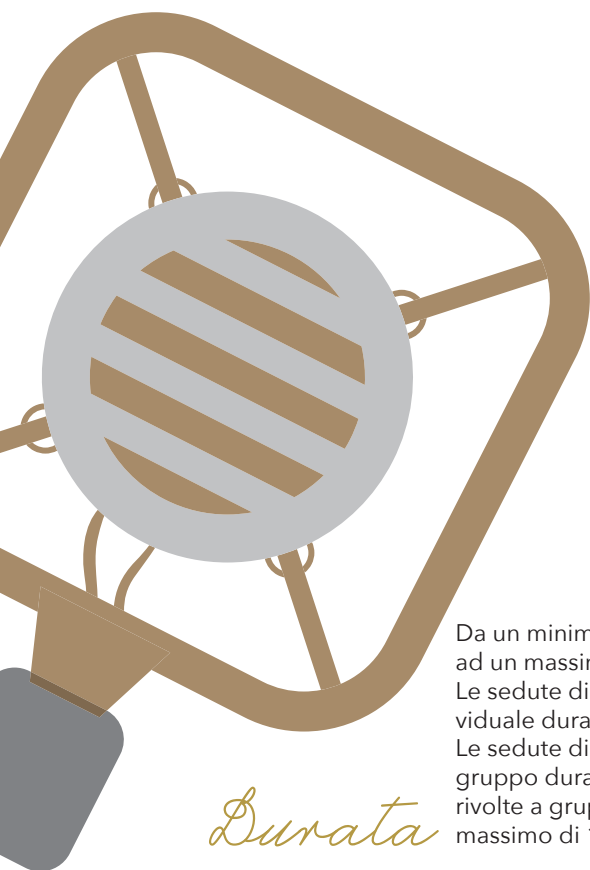
OBIETTIVI

- Aumentare l'autonomia e l'efficacia personale rispetto al proprio ambiente sociale, professionale, culturale.
- Accompagnare il cliente nella presa di decisione e guidarlo nell'analisi di una situazione psicosociale della quale desidera capire i termini.
- Valorizzare le risorse cognitive ed emotive.

CONTENUTI

L'intervento si sviluppa, di norma, attraverso tre fasi:

- La prima ha come obiettivo la comprensione della prospettiva del cliente al fine di identificare la situazione iniziale e stabilire un contratto di lavoro condiviso tra counsellor e cliente.
- La seconda porta a ri-definire il problema attraverso la scomposizione e la successiva ricomposizione della situazione presa in esame.
- La terza è finalizzata alla mobilitazione di risorse in possesso del cliente, utili alla gestione del problema.



Da un minimo di un incontro ad un massimo di 4/6 incontri. Le sedute di counselling individuale durano un'ora. Le sedute di counselling di gruppo durano tre ore, e sono rivolte a gruppi formati da un massimo di 10 persone.

Durata

Metodologia

Nel caso di counselling di gruppo si opera con il metodo della supervisione esaminando in team i problemi affrontati dai singoli appartenenti. Le tre fasi sopra illustrate sono precedute dalla raccolta delle problematiche sulle quali i membri vogliono lavorare. Tali problemi possono riguardare il gruppo medesimo (gruppo autocentrato) oppure aspetti esterni al gruppo (gruppo eterocentrato).

PEOPLE SATISFACTION

Nessun dipendente riesce a trasferire ai cittadini o alle imprese molto di più di ciò che riceve dalla propria organizzazione.

È impensabile, infatti, immaginare che un operatore sia disposto a “farsi in quattro” per rispondere ai bisogni del cittadino se non riceve a sua volta lo stesso slancio e la stessa attenzione dalla sua organizzazione. Nelle nuove logiche organizzative il personale è da considerare come il “cliente interno” e occorre agire nei suoi confronti analogamente a come si interviene verso il cittadino e le imprese. Tenere sotto controllo i bisogni e le attese del personale, monitorare il livello di soddisfazione per intervenire tempestivamente in caso di scostamenti è una priorità delle direzioni.

L'intervento è sempre utile come momento preventivo e diventa necessario in caso di malessere organizzativo, di ridefinizione dei piani di sviluppo e delle politiche organizzative.

OBIETTIVI

- Rafforzare le conoscenze circa la strategia della people satisfaction negli enti
- Trasferire la metodologia e gli strumenti operativi per misurare la people satisfaction e per capire il posizionamento dell'ente
- Migliorare le capacità di utilizzare la people satisfaction ai fini dello sviluppo organizzativo

CONTENUTI

I due “mercati” dell'ente: esterno e interno

La strategia della people satisfaction nei nuovi contesti organizzativi. La prima ha come obiettivo la comprensione della prospettiva del cliente al fine di identificare la situazione iniziale e stabilire un contratto di lavoro condiviso tra counsellor e cliente.

Perché, quando e come misurare la people satisfaction:

- la metodologia operativa
- la preparazione
- la segmentazione
- la rilevazione
- l'elaborazione dei dati e la visualizzazione dei report
- la comunicazione dei risultati.

Le banche dati di raffronto

Le azioni di sviluppo

Metodologia

Didattica attiva, con analisi di casi e utilizzo simulato di strumenti di rilevazione



Durata Una giornata

I FORMATORI



ROBERTO GRANDIS (Coordinatore didattico)

E' nato a Torino e risiede a Gubbio (Pg). E' psicologo clinico e psicoterapeuta, presidente di Empatheia S.r.l.

Si interessa "da sempre" di formazione psicosociale. Ha iniziato la propria attività nel 1969 nell'ambito della preparazione degli animatori socio-culturali. Successivamente si è dedicato alla formazione di operatori sportivi e del tempo libero, per passare, dal 1982, alla formazione in contesti lavorativi. Ha collaborato, e collabora tuttora, con le più importanti aziende italiane e con numerosissime realtà della pubblica amministrazione (Regioni, Province, Comuni, Camere di commercio, Asl, ecc.).

Si occupa di tutte le tappe del processo formativo, di rilevazione di clima e people satisfaction, di ricerche motivazionali.

Ha insegnato psicologia dal 1980 al 1988 presso la P.U.L. di Assisi.

E' stato docente di sviluppo personale presso i Master della Profingest di Bologna e presso l'Istituto di Studi Militari e Marittimi di Venezia.

Autore di numerosi articoli su riviste specializzate, ha collaborato per molti anni con un quotidiano regionale dell'Umbria. È coautore, con Giuseppe Negro, del libro "Gestire il disservizio" (Edizioni Il Sole-24 ore).

Insieme all'attrice teatrale Laura Curino è autore e relatore degli eventi di teatro-formazione prodotti da Empatheia: "Si può fare! Dal mito olivettiano all'organizzazione del ben-essere", "Costruire ponti, scavalcare muri, esplorare altrove" (anche con Roberto Canu ed Andrea Galli) e "Enrico Mattei: il principe del petrolio".

ANDREA GALLI

E' nato e risiede a Condove, in Valle di Susa (TO). Attualmente è vicepresidente e amministratore di Empatheia S.r.l, e collabora con altri centri e società di formazione a livello nazionale.

Ha iniziato la propria attività come animatore socioculturale e formatore alla fine degli anni '70, prima nel mondo dell'associazionismo, poi nella scuola e nella pubblica amministrazione e successivamente in ambito aziendale. Svolge interventi formativi nell'area comportamentale, è stato consulente di importanti società di formazione, ha operato e opera in primarie aziende italiane ed enti di pubblica amministrazione.

Si è occupato per molti anni anche di ideazione ed organizzazione di eventi culturali nel campo dello spettacolo ed è stato responsabile artistico ed organizzativo di numerose rassegne, festival e manifestazioni teatrali.

Ha insegnato per oltre dieci anni sviluppo personale presso il Master Business Administration (MBA) e il Master Finanza e Controllo di Gestione (MFC) della Profingest di Bologna, oggi Bologna Business School, dove dal 2009 è docente nel General Management Programme (GMP), nonché in altri percorsi di formazione manageriale. Ha collaborato inoltre con il Dipartimento di Scienze della Comunicazione e dello Spettacolo dell'Università Cattolica di Milano. E' ideatore, autore e relatore degli eventi formativi per convention aziendali prodotti da Empatheia: "Al di là dello schermo"; "Costruire un team vincente" (con Vittorio Munari, ex general manager Rugby Benetton Treviso e commentatore televisivo); "Costruire ponti, scavalcare muri, esplorare altrove" (con l'attrice teatrale Laura Curino ed i formatori Roberto Grandis e Roberto Canu); "Camminando sul filo: elementi di acrobatica quotidiana per signore" (con Laura Curino e le formatrici Chiara Di Noia e Federica Grandis).





ANDREA CANNONI

È nato e risiede a Siena. Laureatosi in Scienze della Comunicazione nel 1999, si trasferisce a Bruxelles dove nei 12 mesi successivi collabora con la società INRA Europe per la realizzazione di ricerche sociali e sondaggi di opinione. Nella primavera del 2000 rientra in Italia e inizia il sodalizio con CALP S.p.A. - Cristalleria Artistica La Piana di Colle di Val d'Elsa (SI), leader mondiale nella produzione e commercializzazione di articoli in cristallo, occupandosi di Formazione e Sviluppo Risorse Umane. Nell'ambito della stessa azienda, agli inizi del 2006 ricopre la carica di Responsabile Risorse Umane, assumendo la gestione delle relazioni industriali del gruppo e articolando un delicato processo di riorganizzazione aziendale. Nel settembre del 2007 passa a Polynt S.p.A., multinazionale chimica operante nella produzione di anidridi organiche e derivati, assumendo il ruolo di HR Manager Italia. Dal 2013 è HR Group Manager, estendendo la propria responsabilità sulle sedi estere del gruppo. Dallo stesso anno entra a far parte del Comitato Permanente Sindacale di Federchimica.

ROBERTO CANU

Psicologo del lavoro e delle organizzazioni, residente a Bardonecchia (TO), svolge dal 1998 attività di formatore sia in ambito privato sia pubblico, avendo anche esperienza di pubblico amministratore. Conduce seminari di formazione manageriale in materia di comunicazione, leadership, analisi del ruolo, teambuilding, gestione delle risorse umane, negoziazione, vendita, selezione del personale. Gestisce, inoltre, colloqui di counselling individuale e di gruppo. Svolge anche attività nell'ambito della prevenzione e valutazione dei rischi psico-sociali (stress lavoro-correlato, burnout e mobbing).

A partire dal 2005 svolge inoltre attività di consulenza professionale, di ricerca e di formazione nell'ambito delle comunità, con particolare riferimento a progetti partecipati sul Cultural Heritage. In tale specifico ambito ha seguito numerosi progetti di valorizzazione territoriale a tematismo culturale, con particolare riferimento alla creazione e all'animazione di partenariati tra settore pubblico, privato e no profit, e alla costruzione di modelli di governance.

È autore e relatore degli eventi di teatro-formazione prodotti da Empatheia: "Costruire ponti, scavalcare muri, esplorare altrove" (con l'attrice teatrale Laura Curino e i formatori Roberto Grandis e Andrea Galli) ed "Ernest Shackleton e la spedizione dell'Endurance: la leadership in tempi di crisi" (con l'attrice Silvia Elena Montagnini).



ILARIA CORAZZI

È nata a Firenze, risiede a Gubbio. È laureata in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni presso l'Università di Firenze, ha frequentato la scuola di specializzazione in psicoterapia a indirizzo cognitivo costruttivista. Ha iniziato la propria attività in un'azienda privata con mansioni di addetta alle relazioni con i clienti, soprattutto nella gestione dei disservizi. Ha frequentato il training di formazione formatori con Empatheia, rimanendo poi all'interno di tale società ove oggi opera quale docente. Si occupa prevalentemente di tematiche relative a comunicazione, lavoro di gruppo, leadership, gestione dei conflitti, negoziazione e svolge attività di progettazione formativa.



CHIARA DI NOIA

Nata e vissuta a Milano, risiede in provincia di Torino. E' psicologa clinica e psicoterapeuta rogersiana.

Ha iniziato la propria attività come educatrice e animatrice socio-culturale nel mondo dell'associazionismo e del volontariato. Ha collaborato con alcune associazioni nel campo del reinserimento e della riabilitazione di portatori di handicap. Ha svolto attività di consulenza per le politiche giovanili presso il Comune di Rozzano (MI) nell'ambito di interventi volti alla prevenzione del disagio adolescenziale e al sostegno dei minori in difficoltà. E' psicologa del lavoro e consulente di Empatheia, società con la quale conduce interventi di formazione comportamentale sulle tematiche della comunicazione, dell'ascolto e delle relazioni interpersonali, della gestione del conflitto e dello stress e burn out.

Svolge attività di progettazione formativa e rilevazioni di people satisfaction. Si occupa di psicologia dell'età evolutiva presso l'ASL TO3 di Collegno (TO) e di promozione della salute presso diversi Istituti di scuola media inferiore e superiore della provincia di Torino. Supervisiona gruppi di operatori socio-sanitari presso residenze sanitarie per anziani e disabili della provincia di Torino e di Milano.

E' autrice e relatrice dell'evento di teatro-formazione prodotto da Empatheia "Camminando sul filo: elementi di acrobatica quotidiana per signore" (con l'attrice Laura Curino e i formatori Andrea Galli e Federica Grandis).

LUCIA FERRANTI

È nata e risiede a Gubbio (PG). Ha frequentato il training di formazione formatori con Empatheia ed è attualmente docente e responsabile della struttura organizzativa. Ha svolto attività di tutor al mini-master in "Cultura d'impresa" organizzato dalla Società nel 2004 e nel 2006. È laureata in statistica e informatica per la gestione delle imprese presso l'Università di Perugia.



DANILO GHIA

Residente in Valle di Susa (TO), opera professionalmente sul territorio di Torino e del Piemonte. In passato si è occupato di animazione socioculturale, di formazione nell'ambito di associazioni e gruppi giovanili, nonché di amministrazione d'impresa nel settore dell'organizzazione di eventi culturali e dell'editoria radiofonica.

E' avvocato civilista e penalista e titolare di uno studio legale; nella sua attività ha approfondito le problematiche inerenti il mondo del lavoro, il diritto di famiglia ed il diritto penale.

Tra i soci fondatori di Empatheia, conduce oggi interventi formativi e ha partecipato a convegni e incontri sui temi del mobbing, nonché su altri aspetti giuridici relativi ai diritti dei lavoratori, alla gestione delle risorse umane e alla cultura manageriale. E' consulente legale di importanti aziende ed enti della pubblica amministrazione.



FEDERICA GRANDIS

È nata a Gubbio, dove oggi risiede. Laureata in Filosofia politica, giornalista, ha lavorato per alcuni anni nella redazione di un quotidiano umbro, spaziando dalla pura cronaca all'economia. Poi il trasferimento a Torino, il lavoro in un ufficio stampa, la collaborazione con una tv nazionale, una serie di esperienze di web marketing per enti pubblici e privati e infine la decisione di diventare freelance. Oggi mantiene la collaborazione con alcune riviste, lavora come consulente marketing e comunicazione aziendale in un'azienda milanese, e per Empatheia si occupa di comunicazione scritta e ufficio stampa e cura, con Andrea Galli, Chiara Di Noia e Laura Curino "Camminando sul filo. Elementi di acrobatica quotidiana per signore", il progetto dedicato al tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Nel 2014, con Massimo Torinesi, ha scritto "Re-Think! Scoprire il bosone di Higgs per trasformare l'azienda", per Heiko editore.

RICCARDO LIBERATI

È nato e risiede a Roma. Regista teatrale, formatore in ambito aziendale, esperto in comunicazione. Inizia la propria attività in teatro alla fine degli anni '70, prima come attore e successivamente come regista: è del 1980 il suo primo allestimento teatrale.

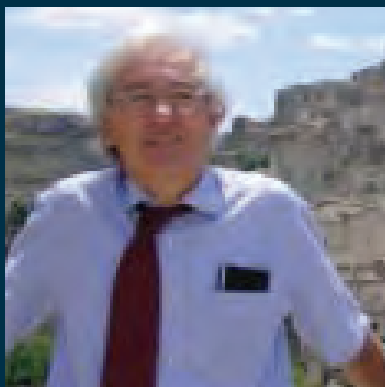
Dal 1987 svolge attività di formazione presso importanti aziende italiane e multinazionali, nella Pubblica amministrazione e presso società di consulenza. Elabora da allora un originale percorso formativo che coniuga la sua decennale esperienza teatrale con tematiche aziendali: la comunicazione, i ruoli, il team. È stato docente di sviluppo personale presso il Master Business Administration (MBA) e il Master Finanza e Controllo di gestione (MFC) della Profingest di Bologna, è consulente di Empatheia dal 2003.

Dal '90 al '91 partecipa ad una serie di stages condotti da coach dell'Actors' Studio, con i quali approfondisce le tecniche sul lavoro dell'attore e sulle dinamiche della comunicazione. Nel 2003 partecipa al master su "Psicodramma e organizzazione" del C.T.C. di Bologna.

Per il teatro ha realizzato spettacoli su testi di Eschilo, Tasso, Cechov, Wedekind, Savinio, Breton, Friel, Genet, Beckett. Collabora stabilmente con la Compagnia Nuovo Teatro di Locarno (CH), per la quale realizza seminari, laboratori teatrali, rielaborazioni e adattamenti di testi, drammaturgie originali.

Dal 1998 arricchisce il suo lavoro di formazione e consulenza attraverso il "Teatro d'Impresa".





GIUSEPPE NEGRO

Laureato in ingegneria al Politecnico di Torino.

Formatore e consulente di direzione sui temi del management. E' stato partner del Gruppo Galgano con il quale ancora collabora. Ha ricoperto ruoli di insegnamento presso le Università di Trento, di Roma 3 e di Messina. E' coordinatore del "Master per Quality Manager nella PA" presso l'Università Roma 3.

Oltre 35 anni di esperienza nella formazione e consulenza di direzione nei quali ha ricoperto importanti incarichi e condotto progetti complessi.

E' tra i massimi esperti in Italia in tema di lean organization e Total Quality Management per le organizzazioni di servizi.

Autore di testi importanti come "L'antologia della lean organization: 40 storie di miglioramento rapido nella sanità e nella PA", "Le soluzioni dell'organizzazione snella", "L'organizzazione snella nella PA", "Servire successi" (con Erika Leonardi), "Il manager allenatore", "Le nuove rotte organizzative", "Organizzare la qualità nei servizi", "La gestione del disservizio" (con Roberto Grandis), "La qualità totale nella PA", "La valutazione nella scuola", editi da Il Sole 24 Ore e Franco Angeli.

Conosce il contesto organizzativo del mondo assicurativo fin dagli anni novanta per avere realizzato progetti di Total Quality Management presso Unipol, Reale Mutua Assicurazioni, Zurigo Assicurazioni, Assicurazioni Milano, La Cattolica Assicurazioni.

Ha svolto interventi di sviluppo organizzativo presso importanti realtà tra cui: Associazione Artigiani Trentini, Confindustria, AVEPA, ENEL, FIAT Auto, INAIL, INPS, ISFOL, ISMEA, Italgas, Iride, Hera, Ministero delle Comunicazioni, Ministero Funzione Pubblica, Ministero della Giustizia, Ministero degli Interni, Ministero Pubblica Istruzione, Ministero dei Trasporti, Presidenza Consiglio dei Ministri, Regione Emilia Romagna, Regione Lombardia, Regione Piemonte, Regione Toscana, Regione Umbria, Regione Valle D'Aosta, Comune di Bologna, Comune di Firenze, Comune di Milano, Comune di Ravenna, Comune di Torino, Comune di Venezia, Azienda Ospedaliera di Perugia, Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini, Istituto Oncologico Veneto, Azienda Ospedaliera di Verona, Istituto San Paolo, Credito Agrario Bresciano

ALESSIA TUCCI

Laureata a Bologna, ha proseguito i suoi studi universitari post laurea qualificandosi in Psychological Coaching in Gran Bretagna.

Ha lavorato come formatrice per molte aziende pubbliche e private in diverse città italiane specializzandosi in Comunicazione e Personal Development. Ha curato diversi progetti di formazione e comunicazione nel setting ospedaliero e terapeutico, insegnando a medici e personale sanitario in corsi accreditati ECM per le ASL e partecipando in qualità di relatrice a numerose conferenze. Insegna teatro d'Impresa applicato all'organizzazione sociale e aziendale.

E' stata docente presso il Master in Storia-Impresa-Risorse Umane di Empatheia a Gubbio e ha coordinato molti interventi di comunicazione teatrale per il pubblico.

Nel 2001 ha vinto il Premio Cultura Regione Emilia Romagna con il libro per ragazzi realizzato per il Comune di Bologna, "Vita Meravigliosa di Petronio", ed ha successivamente pubblicato altri testi di narrativa e saggistica per ragazzi e giovani, nonché articoli su riviste specializzate sull'uso dello Storytelling nella formazione.

Oggi vive a Londra, dove lavora come coach e trainer in diverse imprese internazionali fra cui The Pokemon Company, Deutsche Bank, Communicaid. Continua a lavorare anche in Italia con progetti formativi e di group coaching.



I TESTIMONIAL



LAURA CURINO

Attrice e autrice teatrale torinese, riconosciuta tra i rappresentanti più autorevoli a livello nazionale del teatro di narrazione. Si occupa da tempo di formazione mettendo al servizio del mondo del lavoro le tecniche di comunicazione sviluppate in ambito artistico. La ricerca di forti legami tra arte e società caratterizza il suo percorso col Teatro Settimo di Torino di cui è stata co-fondatrice nel 1981. Tra gli spettacoli più amati da pubblico e critica: "La storia di Romeo e Giulietta" da Shakespeare, "Villeggiatura" da Carlo Goldoni, "L'Età dell'oro", monologo sugli orafi di Valenza degli anni '50, "Il signore del cane nero", dedicato alla figura di Enrico Mattei, "Le designer", "Il senato delle donne" e "Una stanza tutta per me" tratto dall'omonimo saggio di Virginia Woolf.

Ma è nei due lavori sulla saga degli Olivetti che si concretizza il suo interesse per il mondo del lavoro: "Olivetti", monologo scritto in collaborazione con Gabriele Vacis e pubblicato da Baldini e Castoldi, in onda poi su Raidue Palcoscenico; "Adriano Olivetti" messo in scena con Mariella Fabbris e Lucilla Giagnoni, in onda su Raitre e Raidue Palcoscenico. Entrambi gli spettacoli toccano i maggiori teatri italiani. A partire da questa esperienza Curino inizia la sua collaborazione con Empatheia.

Nel giugno 2006 viene insignita del premio Golden Graal come miglior attrice dagli studenti delle scuole di teatro e cinema nazionali. Nel 2011 entra a far parte del cast dei film "Quando la notte" di Cristina Comencini e "La donna della domenica" di Giulio Base. Nel 2015 mette in scena "Calendar girls" di Tim Firth, con Angela Finocchiaro.

VITTORIO MUNARI

Ex General Manager della Benetton Rugby Treviso - squadra con la quale ha vinto quattro campionati nazionali - dal 2002 al 2014, nonché uno dei massimi conoscitori del rugby mondiale, è da parecchi anni la "voce televisiva" italiana del rugby internazionale: attualmente è opinionista e commentatore tecnico di DMax, dopo esserlo stato per Sky e per la Rai. Unisce a questa attività quella di formatore sui temi del teambuilding, dove mette a disposizione del mondo delle aziende la sua esperienza di atleta, allenatore e dirigente sportivo. Ha iniziato la sua carriera di giocatore nel Petrarca Padova, dove è stato campione d'Italia, per poi passare all'attività di allenatore dello stesso Petrarca, vincendo tre scudetti. In quel periodo ha allenato l'australiano David Campese, uno dei più grandi giocatori di tutti i tempi, al quale è legato da profonda amicizia. Nel 1993 ha allenato Il Resto del Mondo in occasione della partita di addio (disputata a Pretoria) del giocatore sudafricano Naas Botha. Diviene successivamente consigliere nella Federazione Italiana Rugby, per poi passare all'attività televisiva e di giornalista sportivo. Ha collaborato anche con La Gazzetta dello Sport, il Corriere della Sera, il Giornale, Il Mattino di Padova e Il Gazzettino.



SILVIA ELENA MONTAGNINI

Attrice e doppiatrice, nasce a Ivrea nel 1976. Dal 1995 al 1998 frequenta l'Accademia del Teatro Stabile di Genova, dove si diploma. Dal 1999 al 2000 frequenta anche la scuola ODS di doppiaggio. È speaker radiofonica e "voice over" per diversi documentari. Dal 2000 lavora con Onda Teatro, compagnia teatrale torinese diretta da Bobo Nigrone, attiva da vent'anni nel teatro ragazzi e teatro formazione. Per la compagnia è attrice, formatrice e autrice. Tra gli spettacoli che hanno ricevuto premi, Silvia è autrice e attrice in "G come Guerra", "Nero su Bianco", "Io ti racconto", e "Antartica - Lo straordinario viaggio di Shackleton", premiato "per il lavoro drammaturgico dalla straordinaria capacità evocativa e per il forte impatto emotivo". Proprio dallo spettacolo "Antartica" è nata la sua collaborazione con Empatheia.

I nostri clienti

Aziende ed enti dove i nostri docenti hanno operato

Servizi

ACI - Automobile Club Italia, Roma
AEROPORTI ROMA
AICQ PIEMONTESE - Associazione Italiana Circoli della
Qualità, Torino
ALITALIA Roma
ANCE - ASSOCIAZIONE NAZIONALE COSTRUTTORI EDILI
Roma, Bergamo, Sicilia e Marche
ANCIT - Associazione Nazionale dei Consulenti Tributarî
Italiani, Milano
ASSOCIAZIONE ARTIGIANI E PICCOLE IMPRESE PROVINCIA
DI TRENTO
ASSOCIAZIONE ARTIGIANI PROVINCIA DI VICENZA
ASSOMED Torino
AVEPA Padova
BIP - BUSINESS INTEGRATION PARTNERS, Milano
CENTRO ESTERO UMBRIA Perugia
COLLEGIO DEI GEOMETRI DI TORINO
CONAD Bologna
CONALEC SERVICE Bologna
CONSIP Roma
COOPSERVICE Reggio Emilia
CRIF Bologna
DEFENDINI Torino
DISTRETTO DEL MOBILE IMBOTTITO Matera
ENEL Roma
FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO CALCIO Roma
FEDEREMILIA Bologna
FEDERMANAGER Perugia
G.E. CAPITAL SERVICES Roma
GEMEAZ Milano
GRUPPO HERA Bologna
GRUPPO MAGGIOLI Santarcangelo di Romagna (RN)
INSIEL Trieste
ISMEA Roma
ITALGAS Torino
LEGA DELLE COOPERATIVE Roma

JOLLY HOTEL Vicenza
MERIDIANA Roma
POLICLINICO DI MILANO
SODEXHO Milano
TELECOM ITALIA Roma
TELESOFT Roma
TERMINAL DARSENA TOSCANA Livorno
UMBRA ACQUE Perugia
UNIONSERVICES Verona
UPIM Milano
VIAGGI DEL VENTAGLIO Milano

BANCA COMMERCIALE ITALIANA
BANCA D'ITALIA
BANCA FIDEURAM
BANCA NAZIONALE DEL LAVORO
BANCA POPOLARE DELL' ADRIATICO
BANCA POPOLARE DEL MATERANO
CASSA DI RISPARMIO DI BOLOGNA
CASSA DI RISPARMIO DI PARMA
CASSA DI RISPARMIO DI UDINE E PORDENONE
CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA
ICCREA BANCAIMPRESA
INTESA SANPAOLO
MONTE DEI PASCHI DI SIENA
UNICREDIT GROUP

AXA ASSICURAZIONI
DUOMO ASSICURAZIONI
EURIZON CAPITAL
RAS
REALE MUTUA ASSICURAZIONI
TORO ASSICURAZIONI
UNIONE SUBALPINA ASSICURAZIONI
UNIPOL
VENETA ASSICURAZIONI

Produzione

ALESSI Omegna (VB)
ALFA MECCANICA Treviolo (BG)
ALLIED SIGNAL TURBO Pescara
ANGELANTONI Massa Martana
APRILIA Scorzé (VE)
ARNOLDO MONDADORI EDITORE Milano
ASKOLL HOLDING Dueville (VI)
AUTEC Caldogno (VI)
BILFINGER WATER TECHNOLOGIES Lugo (RA)
BITRON Savona
BMG RICORDI Roma
B.P. EUROPACK Thiene (VI)
BRIDGESTONE METALPHA Cagliari
CALP Colle di Val d'Elsa (SI)
CIELO E TERRA Montorso (VI)
COCHLEAR ITALIA Bologna
COLABETON Gubbio (PG)
COLACEM Gubbio (PG)
COOP CERAMICA Imola (BO)
COMER INDUSTRIES Reggiolo (RE)
COPAT Maron di Brugnera (PD)
CORCOS SIMRIT Verona
DIMAC Bologna
DI MAURO Salerno
DUCATI Bologna
ELECTROLUX Pordenone
ELETTROMONTAGGI Massa Martana (PG)
EMILCERAMICA Fiorano Modenese (MO)
EMMECI Cerreto Guidi (FI)
ERICSSON Roma
FERRERO Alba (CN)
FIL MAN MADE Trevignano (TV)
FLUID FORCE Bedizzole (BS)
FULL MOBILI Martinsicuro (TE)
GLAVERBEL ITALY Cuneo
GRUPPO CIMBALI Binasco (MI)
GUZZINI Recanati (AN)
HOLCIM Merone (CO)
ILMED Avigliana (TO)
KARTON Sacile (PN)
MANNESMAN Milano
MERLONI Fabriano (AN)
METALVUOTO Roncello (MI)
METAL WORK Concesio (BS)
MORBIDELLI Pesaro
NESTLÈ ITALIANA Milano
NICOLETTI Matera
NUOVA PIGNONE Firenze
NUOVA RADAR Padova
PILOT ITALIA Milano
POLYNT San Giovanni Valdarno (AR)
POMINI Castellanza (VA)
POZZI E GINORI Gaeta (LT)
PPM INDUSTRIES Brembate Sopra (BG)
PRIALPAS INDUSTRIA GOMMA Sona (VR) e Vigevano (PV)
RATTI Guanzate (CO)
ROBOPAC San Marino
SCM GROUP Rimini
STABILUS Villar Perosa (TO)
TOSCANA GOMMA Robbio (PV)
TYROLIT VINCENT Thiene (VI)
UNICEM Torino

Pubblica amministrazione ed enti

ACER - Azienda Casa Emilia-Romagna, Reggio Emilia
AEM - Azienda Energetica Municipale, Torino
AMA - Azienda Multiservizi Ambientali, Rozzano (Mi)
ASSB - Azienda Servizi Sociali Bolzano
ATAC Roma
ATER - Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale,
Treviso
AZIENDA PROMOZIONE TURISTICA ABRUZZESE,
Pescara

ASL BOLOGNA NORD
ASL BELLUNO
ASL CITTA' DI CASTELLO (PG)
ASL CORREGGIO (RE)
ASL MEDIOBRENTA
ASL MONZA
ASL FROSINONE
ASL LIVORNO
ASL NAPOLI 2
ASL SIENA
ASL 4 TERNI

ULSS 10 VENETO ORIENTALE
AZIENDA OSPEDALIERA TREVIGLIO (BG)

CAMERA DI COMMERCIO DI ANCONA
CAMERA DI COMMERCIO DI BERGAMO
CAMERA DI COMMERCIO DI BIELLA
CAMERA DI COMMERCIO DI BRESCIA
CAMERA DI COMMERCIO DI CAGLIARI
CAMERA DI COMMERCIO DI CROTONE
CAMERA DI COMMERCIO DI FIRENZE
CAMERA DI COMMERCIO DI LECCO
CAMERA DI COMMERCIO DI MACERATA
CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO
CAMERA DI COMMERCIO DI PAVIA
CAMERA DI COMMERCIO DI PISTOIA
CAMERA DI COMMERCIO DI PORDENONE
CAMERA DI COMMERCIO DI ROMA
CAMERA DI COMMERCIO DI TERNI
CAMERA DI COMMERCIO DI TORINO
CAMERA DI COMMERCIO DI TREVISO
CAMERA DI COMMERCIO DI TRIESTE
CAMERA DI COMMERCIO DI UDINE
CAMERA DI COMMERCIO DI VARESE
CAMERA DI COMMERCIO DI VERCELLI
UNIONCAMERE LOMBARDIA
UNIONCAMERE UMBRIA

COMUNE DI AOSTA
COMUNE DI AREZZO
COMUNE DI ASTI
COMUNE DI BOLOGNA
COMUNE DI CATANIA
COMUNE DI JESI (AN)
COMUNE DI LUCCA
COMUNE DI LUINO (VA)
COMUNE DI MANTOVA
COMUNE DI MONZA
COMUNE DI PAVIA
COMUNE DI PRATO
COMUNE DI RIVOLI (TO)
COMUNE DI ROMA
COMUNE DI SANT'ILARIO D'ENZA
COMUNE DI SETTIMO T.SE
COMUNE DI TORINO
COMUNE DI TRENTO
COMUNE DI TRIESTE
COMUNE DI VENEZIA
COMUNE DI VERONA

INAIL Emilia Romagna
INAIL Marche
INAIL Friuli Venezia Giulia
INAIL Veneto

INPDAP Piemonte e Valle d'Aosta

PROVINCIA DI REGGIO EMILIA
PROVINCIA DI ROMA
PROVINCIA DI TRENTO
PROVINCIA DI VARESE

REGIONE ABRUZZO
REGIONE EMILIA ROMAGNA
REGIONE PIEMONTE
REGIONE TOSCANA
REGIONE TRENTO ALTO ADIGE
REGIONE VENETO

DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA
MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA
MINISTERO DELLA SANITA'
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

ISTITUTO STUDI MILITARI E MARITTIMI Venezia
POLITECNICO DI TORINO
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI CATANIA
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO

Società e centri di formazione

ADECCO FORMAZIONE Torino
CENTRO STUDIO E LAVORO 'LA CREMERIA' Cavriago (RE)
HEIKO XPLORE Concorezzo (MB)
FORMAMED Torino
FORMEZ Roma
FORTEMA Torino
GALGANO & ASSOCIATI Milano
ISFID Venezia
ISTITUTO G. TAGLIACARNE Roma
KAIZEN INSTITUTES ITALIA Bologna
L & V GROUP Ancona
MAGGIOLI FORMAZIONE Santarcangelo di Romagna (RN)
PRAXI Torino
PROFINGEST Bologna
SEF Consulting Roma
SFCU Perugia