



# SeStante

empowerment del potenziale

**Interventi incisivi per persone e  
organizzazioni**

**sestante.info**

## Sommario

1. <b>Il nostro modello di intervento</b> .....	2
2. <b>I progetti e le attività</b> .....	5
I. Formazione Empowerment: laboratorio di self-empowerment e potenziamento individuale .....	5
II. Formazione empowerment – applicata: laboratori tematici .....	5
III. Formazione empowerment: percorsi individuali .....	6
V. Interventi di formazione tecnica rivolti a persone di Risorse Umane1 .....	7
VI. Interventi di supporto all’empowerment di progetti reali .....	7
VII. Interventi di valutazione e sviluppo del potenziale .....	8
VIII. Implementazione di sistemi per la mappatura del potenziale e per la valutazione della prestazione.....	8
3. <b>Alcune schede – progetto a titolo esemplificativo</b> .....	10
4. <b>I principali clienti</b> .....	15
5. <b>Contatti</b> .....	15



## 1. Il nostro modello di intervento

Progettare ed erogare un'attività all'interno di un'organizzazione non può essere considerato, per quanto l'attività stessa possa essere specifica o ridotta, un atto singolo o in qualche modo slegato dal senso, dal progetto e dall'intento dell'organizzazione stessa.

Ogni nostro progetto, dunque, ha l'intento primario di contribuire ed alimentare sia l'empowerment degli individui che vi partecipano, sia l'empowerment dell'organizzazione stessa, configurandosi come un vero e proprio **intervento – formativo** integrato nel sistema complessivo.

Ciò significa per noi progettare ad hoc ogni singola attività, ritagliandola sulla cultura e sul senso organizzativo, indirizzandola al salto di qualità complessivo dell'azienda o dell'ente committente.

Tale intervento si configura quindi sempre su 3 livelli paralleli:

- \* innestare ed accrescere il salto di qualità individuale di ciascuna persona partecipante cui è rivolta l'attività
- \* attivare e sostenere un salto di qualità all'interno di un team specifico (una Divisione o un Gruppo, un Comitato di Direzione, una funzione aziendale) o di una popolazione aziendale (la Dirigenza, il Middle Management, gli Alti Potenziali)
- \* contribuire con coerenza alle sfide organizzative ed alimentare un salto di qualità complessivo, che consenta all'azienda o all'ente nel suo insieme di rispondere meglio alle sfide del mercato e/o alle trasformazioni interne

Tale contributo si basa sulla **metodologia applicativa dell'empowerment del potenziale**, rivolta all'attivazione di un salto di qualità e all'ottimizzazione delle risorse personal professionali, attraverso l'attivazione di un processo strutturato che incide su:

- \* costruzione di vision desiderante e di opportunità-possibilità delle persone e/o del team;



- \* modalità di aggiramento dei fattori di "blocco" storici, ma anche culturali e professionali;
- \* reperimento di nuove risorse interne ed esterne alla persona singola e/o al gruppo;
- \* sperimentazione per l'apertura di nuova possibilità.

Attraverso tale processo strutturato, la nostra metodologia ha l'obiettivo di ri-attivare e ri-lanciare i meccanismi di crescita e sviluppo attraverso un percorso di **apertura di possibilità**, sintesi tra un orientamento alla stabilità che può degenerare in staticità, ed un orientamento al cambiamento che può degenerare in instabilità e velleitarismi.

Tale approccio si riferisce organizzativamente al modello del protagonismo necessario alla persona nell'interpretazione di sé nel proprio lavoro. L'apertura di una nuova possibilità, infatti, consente alla persona di poter quindi scegliere tra nuove opzioni, sperimentando un nuovo senso di responsabilità rispetto ad un campo specifico oppure alla propria sfera complessiva di vita, alimentando, di conseguenza, un rinforzato sentimento di protagonismo.

Questo percorso si orienta dunque ad attivare processi generativi negli individui e nelle organizzazioni (generazione di "nuovo sé", ma anche di progetti, di prodotti, di idee e di processi).

Le dimensioni cruciali della persona sulle quali questo modello incide, afferiscono alle capacità e meta-capacità di potenziale, e nello specifico:

- \* capacità relazionali (intelligenza sociale, intelligenza emotiva, incisività relazionale, assertività, efficacia comunicativa, flessibilità, comunicazione generativa, team working);
- \* capacità manageriali (self-leadership, autorevolezza e leadership agita, empowerment e motivazione dei collaboratori, interfunzionalità, partnership ed alleanza);
- \* capacità realizzative (decisione, achievement, orientamento ai compiti e ai risultati, grinta, pro-attività, iniziativa, efficacia);



- \* capacità cognitive (apertura, innovatività, orientamento alle soluzioni, apprendimento, gestione delle contraddizioni, vision);
- \* meta-capacità trasversali (coraggio manageriale, gestione dello stress, gestione dell'ambivalenza, responsabilità, auto-motivazione, solidità ed equilibrio, intraprenditività).

La metodologia proposta è laboratoriale, ovvero esperienziale ed attiva, giocata a partire dalla realtà di ciascuna persona, attraverso strumenti quali l'auto-caso, la consulenza d'aula, il feedback incisivo.

L'orientamento all'intervento e al salto di qualità richiede la progettazione di percorsi, piuttosto che corsi, che possono includere anche colloqui individuali di attivazione o follow-up e incontri plenari di "bilancio-rilancio" delle attività, confronto sugli auto-casi reali, attivazione di affiancamenti on the job.

La maggior parte degli interventi viene effettuata in co-docenza, laddove i due operatori presidiano corresponsabilmente processi differenti:

- \* uno si occupa del "quadro" del laboratorio, dei processi d'aula, dei contenuti da affrontare
- \* uno si occupa del self-empowerment incisivo di ciascun partecipante



## 2. I progetti e le attività

Citiamo qui un elenco ragionato delle attività specifiche che compongono i nostri interventi organizzativi.

### I FORMAZIONE EMPOWERMENT: LABORATORIO DI SELF-EMPOWERMENT E POTENZIAMENTO INDIVIDUALE<sup>1</sup> (VEDI SCHEDA 1)

- \* **Obiettivo:** attivare un salto di qualità cruciale in ciascuna persona, utilizzando l'approccio del self-empowerment sia come metodologia, sia come obiettivo.
- \* **Contenuti:** l'approccio strutturato del self-empowerment, le dimensioni psicologiche, autenticità e protagonismo, comunicazione generativa ed incisiva, sperimentazione attiva, possibile sessione outdoor, trasferibilità attraverso un progetto strutturato.
- \* **Caratteristiche:** aule miste ed eterogenee, residenzialità, colloqui individuali di attivazione e follow-up.

### II FORMAZIONE EMPOWERMENT – APPLICATA: LABORATORI TEMATICI

- \* **Obiettivo:** attivare un salto di qualità in ciascun partecipante riguardo ad un tema specifico e definito. Ciò nonostante, la metodologia è sempre laboratoriale ed orientata all'auto-sviluppo. Questo significa che l'obiettivo specifico differisce rispetto a ciascun partecipante, proprio perché declinato su ciascuna persona.
- \* **Contenuti:** i laboratori applicativi sono realizzabili su differenti tematiche. Tra queste possiamo elencare quelle che ci paiono ad oggi più rilevanti per persone ed organizzazioni:
  - i. strumenti manageriali di base;
  - ii. self-leadership e potenziamento manageriale (vedi scheda 2);
  - iii. motivare i collaboratori: il colloquio di feedback (vedi scheda 3);

---

<sup>1</sup> Tale percorso può essere attivato anche a livello individuale, attraverso la strutturazione di un percorso personale di coaching e counselling, eventualmente alternato da momenti d'aula e/o affiancamento on the job.



- iv. efficacia relazionale ed incisività comunicativa;
  - v. intelligenza emotiva;
  - vi. influenza verso l'alto e rapporto con il potere;
  - vii. coraggio manageriale e generatività.
- \* **Caratteristiche:** aule omogenee per popolazione, colloqui individuali di attivazione e follow-up, affiancamento on-the-job, follow-up sugli auto-casi reali.

### III. FORMAZIONE EMPOWERMENT: PERCORSI INDIVIDUALI

- \* **Obiettivo:** aiutare la persona ad effettuare il proprio salto di qualità lavorando su problemi/opportunità di scelta e di cambiamento o su aree specifiche di competenze. Attiva risorse bloccate interne ed esterne alla persona, mobilita energie, produce il passaggio all'azione e fornisce direzione al cambiamento.
- \* **Contenuti:** centrati sulle specifiche aree di lavoro di ciascuna persona, possono coinvolgere i temi del self-empowerment, dell'incisività, della generatività ed in generale dello sviluppo del potenziale, oltre a quelli della performance e del risultato.
- \* **Caratteristiche:** colloqui individuali di counselling, coaching, consulenza di processo e affiancamenti on-the-job.

### IV. INTERVENTI SU GRUPPI REALI: TEAM BUILDING (VEDI SCHEDA 4)

- \* **Obiettivo:** attivare un salto di qualità sia su ciascun componente di un gruppo reale, sia sull'intero team. Ciò significa inoltre incidere sulla qualità dei rapporti che caratterizzano le interazioni del team, sia al suo interno, sia rispetto ai processi organizzativi cruciali.
- \* **Contenuti:** la proposta di patto del "gruppo dei forti", la comunicazione generativa, corresponsabilità ed alleanza, progettazione concreta di nuovi processi interni al team.



- \* **Caratteristiche:** gruppi family, coinvolgimento di tutte le figure cruciali, interviste iniziali, alternanza aula / colloqui individuali, momenti di start-up e di follow-up per la "manutenzione" nel tempo, metodologia outdoor.

#### V. INTERVENTI DI FORMAZIONE TECNICA RIVOLTI A PERSONE DI RISORSE UMANE

- \* **Obiettivo:** sostenere il salto di qualità dei colleghi di risorse umane e dei nostri committenti, sia attraverso il loro self-empowerment specifico, sia attraverso la condivisione degli strumenti originali del nostro approccio. Tale obiettivo è specifico in questi percorsi, ma rappresenta un drive importante di tutti i nostri interventi organizzativi, ove l'attenzione all'apprendimento e alla condivisione delle conoscenze con i referenti aziendali rappresenta per noi un valore ed una precisa scelta strategica.
- \* **Contenuti:** il colloquio capo-collaboratore, il feedback incisivo, il modello strutturato del self-empowerment, la metodologia dell'assessment orientato all'empowerment.
- \* **Caratteristiche:** coaching e affiancamento on-the-job, restituzione di feedback incisivi, consulenza di processo, partecipazione a laboratori interaziendali e/o sinergie tra più aziende e organizzazioni.

#### VI. INTERVENTI DI SUPPORTO ALL'EMPOWERMENT DI PROGETTI REALI

- \* **Obiettivo:** attivare in consulenza di processo la realizzazione di progetti specifici, centrati su tematiche di risorse umane e/o di innovazione e/o di attivazione di nuovi processi organizzativi.
- \* **Contenuti:** la metodologia del self-empowerment come strumento per attivare energie desideranti, creative, innovative e generative, sintetizzando la realizzazione di progetti specifici con il sostegno individuale per il salto di qualità di ciascuna persona coinvolta.





- \* **Caratteristiche:** coaching e affiancamento on-the-job, restituzione di feedback incisivi, consulenza di processo, affiancamento al lavoro reale del gruppo, sostegno durante la fase di progettazione, presentazione ed implementazione.

## **VII. INTERVENTI DI VALUTAZIONE E SVILUPPO DEL POTENZIALE** (VEDI SCHEDA 5)

- \* **Obiettivo:** realizzare risultati incisivi sia sotto il profilo della valutazione del potenziale (con scrittura del relativo profilo di potenziale), sia rispetto all'attivazione del salto di qualità individuale.
- \* **Contenuti:** sintesi innovativa tra la metodologia classica dell'Assessment Centre e quella del self-empowerment, al fine di attivare possibilità reali di sviluppo del potenziale parallelamente al percorso di valutazione.
- \* **Caratteristiche:** percorso per valutazione e sviluppo di risorse interne, ma anche possibile per selezione del personale, possibilità di metodologia outdoor, laboratorio dei feedback, metodologie di valutazione classiche, restituzione incisiva già durante l'Assessment ad ogni singola persona, colloquio individuale di intervista e counselling, colloquio capo-collaboratore di mini-Team Building.

## **VIII. IMPLEMENTAZIONE DI SISTEMI PER LA MAPPATURA DEL POTENZIALE E PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE**

- \* **Obiettivo:** supporto organizzativo e formazione per la realizzazione di tali sistemi e l'implementazione reale, con il coinvolgimento dei referenti organizzativi e di tutte le figure cruciali .
- \* **Contenuti:** co-progettazione del sistema e sua implementazione, includendo criteri e modalità innovative e specifiche del modello self-empowerment (protagonismo della persona, specificità dell'intervento, attenzione alle modalità comunicative, formazione sugli strumenti centrata sulle persone e non sulle competenze).



- \* **Caratteristiche:** percorso di consulenza, progettazione, implementazione, sperimentazione e valutazione, affiancato a formazione sul campo delle risorse interne a Risorse Umane e in aula dei capi e delle figure coinvolte nel processo. In tale formazione vengono proposti casi reali, affinché i partecipanti possano sperimentarsi su situazioni concrete e non simulate.



### 3. Alcune schede – progetto a titolo esemplificativo

#### Scheda 1 – Il laboratorio di Self-empowerment

##### LABORATORIO DI SELF-EMPOWERMENT

<b>COMPETENZE</b>	Responsabilità decisionale, Sviluppo delle persone, Guida della squadra
<b>OBIETTIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Innestare un salto di qualità personal professionale in ciascun partecipante, nella direzione di potenziarne l'incisività e l'autenticità relazionale, la self-leadership, il pieno utilizzo del proprio potenziale.</li><li>* Innescare la trasferibilità dell'empowerment individuale dal "qui ed ora" nella direzione di una generatività nel "là ed allora" della vita aziendale.</li><li>* Fornire il modello applicativo del self-empowerment come strumento per lo sviluppo di sé e dei collaboratori.</li></ul>
<b>ARGOMENTI</b>	<p><u>Autosviluppo</u></p> <p>La crescita per salti di qualità ed apertura di possibilità; Autenticità ed "interità" come elementi di benessere ed efficacia individuale; Responsabilità e "protagonismo personale": presupposti ed esiti del processo di empowerment; Gli "ingredienti" per l'attivazione del processo di empowerment: internal locus of control, hopefulness, pensiero operativo positivo, self efficacy.</p> <p><u>Modello self-empowerment</u></p> <p>Bisogni e desideri: attivarsi a livello motivazionale; Vision: prefigurarsi l'obiettivo come possibile e positivo; Risorse: attivare e/o ri-attivare i propri talenti; Killer: depotenziare i condizionamenti limitanti e/o disfunzionali; Speriment-azione: agire nella direzione del proprio salto di qualità, già nel "qui ed ora" del laboratorio, attraverso azioni d'impatto seppur reversibili.</p> <p>Sessione laboratoriale in consulenza d'aula</p> <p>Esperienza guidata per il recupero delle risorse personali poco "agite"; Identificazione del proprio salto di qualità e restituzione di feedback empowerment oriented; Costruzione e realizzazione delle sperimentazioni già nel "qui ed ora".</p> <p><u>Laboratorio in outdoor</u></p> <p>"Rilancio" sul proprio salto di qualità; Prove outdoor di "self": corde alte, ponte sospeso, trust fall; Prove outdoor di "team" (nelle quali il focus non è il gruppo in quanto tale, ma l'agire di ciascun singolo posto all'interno di un gruppo): isole, muro, quadrato cieco; Restituzione di feedback incisivi a ciascun individuo, rispetto al proprio agito durante l'outdoor ed in relazione al salto di qualità identificato.</p> <p><u>Progettualità</u></p> <p>Strutturazione di un progetto sfidante di trasferibilità del proprio salto di qualità al "là ed allora" del mondo aziendale; Co-counselling e feedback reciproco tra i partecipanti</p> <p>Simulazioni / sperimentazione dei progetti realizzati.</p>
<b>DURATA</b>	Colloquio individuale + 3 gg + colloquio di counselling a 3 mesi dal laboratorio.
<b>METODOLOGIA</b>	Laboratorio esperienziale, Outdoor in località residenziale, Colloqui individuali.



## POTENZIAMENTO MANAGERIALE

### COMPETENZE

Guida della squadra, Sviluppo delle persone, Responsabilità decisionale, Realizzazione della strategia

### OBIETTIVI

- \* Potenziare la self-leadership individuale: il manager come testimone reale in azienda di ciò che richiede alle sue persone.
- \* Innescare un salto di qualità nell'autorevolezza e nella "rotondità manageriale", nei termini di coraggio manageriale, gestione delle contraddizioni e dell'ambiguità, generatività rispetto a nuovi processi, innovazione, elaborazione, trasmissione e implementazione di visioni positive e generative, a 360° nell'organizzazione.
- \* Acquisizione di strumenti per mappare il know-how del team di lavoro e dell'azienda, e della capacità di essere coach empowerment oriented (motivare i propri collaboratori attraverso feedback precisi e incisivi che li stimolino a utilizzare al meglio le proprie risorse interne, a reperire e a utilizzare al meglio le risorse esterne possibili e utili, a superare le difficoltà personali, a sperimentarsi concretamente).

### ARGOMENTI

#### Self-leadership

Autosviluppo della leadership; Il processo di empowerment.

#### Lo sviluppo delle competenze del manager

*Manager gerarchico* - il comando; la decisione. *Manager motivazionale* - saper parlare con le persone in azienda, gestire e motivare i collaboratori. *Manager sistemico* - leadership di sé e del team all'interno dell'organizzazione (con i propri collaboratori, i colleghi ed i capi); crescere con i propri collaboratori e far crescere l'organizzazione: la generatività in azienda. *Manager empowerment oriented* - osservare il potenziale delle persone e azienda, attivare l'empowerment dei collaboratori e dell'organizzazione.

#### Self-empowerment per un salto di qualità nella propria leadership

Vision e costruzione di pensabilità; Attivazione dell'Io Desiderante all'interno del sistema - organizzazione - team; Riconoscimento e messa a sistema delle risorse e del know-how, reso disponibile e fruibile; Sperimentazione di strategie di innovazione / cambiamento per il superamento delle convinzioni culturali ed individuali limitanti; Gestione generativa delle contraddizioni e dell'ambivalenza; Assumersi la responsabilità e il "coraggio di provarci".

#### Laboratorio di trasferibilità

Counselling per lo sviluppo; Sperimentazioni incisive nel "qui ed ora" dell'aula; Restituzione di feedback empowerment oriented per innescare i salti dei singoli ed esercitare incisività e autenticità relazionale; Partnership e alleanza generativa, con sperimentazione concreta del concetto di "Patto dei forti"; Elaborazione di progetti di trasferibilità e co-counselling sui progetti stessi (l'azione ponte tra il laboratorio e l'azienda).

### DURATA

Colloquio individuale + 3 gg + colloquio di counselling a 3 mesi dal laboratorio

### METODOLOGIA

Laboratorio esperienziale residenziale, Colloqui individuali.



## IL FEEDBACK EMPOWERMENT ORIENTED

**COMPETENZE** Sviluppo delle persone, Guida della squadra

- OBIETTIVI**
- \* Innescare un salto di qualità nell'osservazione del potenziale personale dei propri interlocutori organizzativi (principalmente collaboratori, ma anche colleghi, clienti, fornitori, responsabili, capi...) e nella restituzione di feedback incisivi e orientati allo sviluppo, all'empowerment e alla crescita di partnership.
  - \* Favorire nuovi livelli di consapevolezza rispetto al proprio "essere capo" e alle proprie modalità di restituire feedback, nonché all'incisività di "sé con sé", dimensione chiave per l'autosviluppo e la self-leadership individuale.

**ARGOMENTI** Voci del potenziale e modello di autosviluppo

Le voci del potenziale: area cognitiva, area relazionale, area realizzativa, area delle meta capacità (tra cui: coraggio, empowerment, motivazione, gestione dello stress, intelligenza emotiva, energia e tenuta, equilibrio, gestione delle contraddizioni...). Lo sviluppo del potenziale: apertura di possibilità e salto di qualità; autenticità, incisività e responsabilità.

Empowerment

Il processo di empowerment: una modalità d'impatto per l'apertura di possibilità; Il modello dell'empowerment per l'osservazione e la restituzione di feedback efficaci (bisogni e desideri, vision, risorse, killer e dekiller, sperimentazione); Le crucialità della persona per innescare un salto di qualità durante il colloquio.

Feedback e comunicazione generativa

La comunicazione generativa: incisività per "andare oltre" l'ovvio; Modalità di restituzione del feedback; Sperimentare la propria incisività.

Osservazione e realizzazione di un colloquio con feedback

Osservazione di un colloquio reale, con restituzione di feedback empowerment oriented, effettuato dalla consulenza, e riflessione in plenaria sul colloquio stesso. Sperimentazione di un colloquio reale da parte di ciascun partecipante (a coppie) e rielaborazione dell'esperienza (per tali attività verranno invitate persone esterne all'azienda al fine di sperimentare concretamente piuttosto che simulare il colloquio).

**DURATA** 2 gg di laboratorio + 0,5 gg di affiancamento sul campo (n. 2 colloqui affiancati per partecipante)

**METODOLOGIA** Laboratorio esperienziale, Sperimentazione concreta di colloqui reali, sia in aula, sia in affiancamento sui propri collaboratori.

**EVENTUALI NOTE AGGIUNTIVE** L'affiancamento sul campo viene realizzato nel seguente modo: un colloquio effettuato dal consulente, rivolto ad un collaboratore del partecipante-capo, alla presenza del partecipante stesso; un colloquio effettuato dal partecipante-capo ad un altro collaboratore (qui il consulente aiuta nella preparazione del colloquio, osserva ed integra il colloquio e successivamente restituisce il feedback al partecipante stesso); le sessioni diventano il "micro" team building empowerment oriented tra capo e collaboratore.



## TEAM BUILDING SU GRUPPI FAMILY

<b>COMPETENZE</b>	Integrazione organizzativa, Guida della squadra, Sviluppo delle persone
<b>OBIETTIVI</b>	* Innescare un salto di qualità all'interno di un gruppo reale di lavoro (il Comitato di Direzione, una divisione aziendale, una funzione cruciale di staff, una filiale-agenzia...) e in ciascuna singola persona facente parte del gruppo stesso, finalizzato ad acquisire nuove modalità di relazione e azione (più autentiche ed incisive), favorendo il miglioramento del servizio e l'attuazione della vision organizzativa.
<b>ARGOMENTI</b>	<p><b><u>Il patto dei forti</u></b> Empowerment reciproco all'intero del gruppo; Fare "spogliatoio": gestire le dinamiche distruttive e/o depotenzianti volgendole in energia generativa; Condividere e co-costruire una vision desiderante e desiderabile; Co-governo: relazioni gerarchiche, relazioni umane; Il gruppo come possibilità di self-empowerment individuale.</p> <p><b><u>Il team generativo</u></b> Attivare una comunicazione generativa ed orientata alla restituzione di feedback incisivi ed autentici per il salto di qualità del team; partnership e alleanza con le altre funzioni organizzative; la relazione con il sistema – cliente; gestire le contraddizioni / ambiguità interne ed esterne al team e nella relazione con il sistema organizzativo nel quale il team opera.</p> <p><b><u>Empowerment di team e self-empowerment</u></b> Attivazione del processo di empowerment sia per il salto di qualità dell'intero team, sia per quello dei singoli individui in relazione al team stesso: attivazione di una motivazione desiderante; creazione e condivisione di vision sfidante e positiva; attivazione e recupero delle risorse presenti; depotenziamento / aggiramento dei "killer" individuali, di team e di sistema; realizzazione di sperimentazioni reversibili nel "qui ed ora" dell'aula.</p> <p><b><u>Progettualità</u></b> Progettazione di azioni concrete e sfidanti, in relazione alla vision condivisa, che rappresentino vere e proprie sperimentazioni da realizzare nel "là ed allora" dell'organizzazione.</p> <p><b><u>Consulenza di processo</u></b> Affiancamento al lavoro reale del team per sostenere la trasferibilità delle nuove modalità acquisite nel percorso nella direzione di consolidare il salto di qualità.</p>
<b>DURATA</b>	Interviste Start-up del progetto + 3 gg + eventuali follow-up + consulenza di processo (da costruire).
<b>METODOLOGIA</b>	Laboratorio esperienziale, Outdoor in località residenziale, Colloqui individuali.
<b>EVENTUALI NOTE AGGIUNTIVE</b>	Tali percorsi di team building sono progettati sulle reali e specifiche esigenze del team, e possono includere contemporaneamente differenti livelli gerarchici e funzionali (n, n-1, n-2, figure chiave in funzioni di staff...).



## INTERVENTO DI VALUTAZIONE E SVILUPPO DEL POTENZIALE

<b>COMPETENZE</b>	Sviluppo delle persone, Responsabilità decisionale, Integrazione organizzativa, Guida della squadra.
<b>OBIETTIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Fornire risultati incisivi sul fronte sia della valutazione che dello sviluppo delle persone, aggiungendo alla componente diagnostico-valutativa, l'obiettivo di crescita e di potenziamento delle capacità dei singoli seguendo l'approccio dell'empowerment.</li><li>* Permettere alla persona di intraprendere un percorso di crescita-autosviluppo, allenando le proprie capacità più deboli, potenziando i punti di forza ed avviando un progetto individuale di sviluppo personal-professionale.</li></ul>
<b>ARGOMENTI</b>	<p><u>Auto ed etero valutazione del potenziale</u> Effettuare un'accurata valutazione del potenziale rispetto alle aree di riferimento tradizionali (cioè capacità cognitive, relazionali, realizzative e metacapacità); sensibilizzare la persona all'autovalutazione del proprio potenziale attraverso lo sviluppo dell'osservazione delle skill oggetto di valutazione.</p> <p><u>Feedback empowerment oriented</u> Sviluppare il potenziale di ogni partecipante, attraverso la restituzione sistematica di feedback individuali e l'utilizzo delle metodologie proprie dell'approccio dell'empowerment.</p> <p><u>Colloquio individuale alle singole persone partecipanti</u> Volto da una parte a raccogliere ulteriori dati sul potenziale della persona, dall'altra a innescare un vero e proprio salto di qualità personal professionale attraverso un counselling empowerment oriented e la restituzione di feedback sul potenziale della persona.</p> <p><u>Feedback capo-collaboratore</u> Feedback individuali alle persone partecipanti in presenza dei loro capi (e di Risorse Umane) al fine di migliorare anche la cultura applicativo manageriale, oltre che di favorire la comunicazione capo-collaboratore.</p>
<b>DURATA</b>	3 gg di laboratorio – 1/3 g. colloquio individuale + 1/3 g. colloquio capo-collaboratore
<b>METODOLOGIA</b>	L'intervento verrà realizzato attraverso la metodologia del Development Centre empowerment oriented, che prevede quali possibili strumenti: Esercitazioni di valutazione del potenziale; In basket; Test di efficienza intellettuale; Esercitazioni tipiche dell'outdoor training; Esercitazioni e metodologie proprie dell'approccio dell'empowerment; Colloquio individuale.
<b>EVENTUALI NOTE AGGIUNTIVE</b>	<p>La restituzione della valutazione delle capacità e delle potenzialità della persona in relazione alle skill oggetto di osservazione è prevista attraverso la realizzazione di un <u>profilo qualitativo scritto</u> e, se lo si desidera, anche di un rating quantitativo. Tale intervento consente anche di ricavare <u>informazioni trasversali</u> sul potenziale di base della popolazione oggetto di indagine e dello stile gestional-manageriale aziendale.</p> <p>L'intervento è rivolto a tutte le popolazioni aziendali, in particolare alle persone di particolare interesse per l'azienda. Si possono prevedere sessioni diverse e decidere di consegnare il profilo unicamente alle persone interessate (per esempio i manager e/o gli alti livelli aziendali) come strumento di autosviluppo, oppure anche all'azienda (funzione RU e capi).</p>



## 4. I principali clienti

Tra i nostri principali clienti possiamo citare:



AleniaAermacchi  
Una Società Finmeccanica



AREU  
118  
Regione Lombardia



BLM GROUP  
THE TUBE PROCESSING TECHNOLOGY



CAPITALMONEY  
valore nel credito



FINANZIAMENTI  
COMPASS  
GRUPPO BANCARIO MEDIOBANCA



DEDAGROUP  
MIND & TECHNOLOGY



ente di previdenza ed assistenza  
politicategoriale



italcogim energie  
GDF SVEZ



PHILIPS  
sense and simplicity



Scuola professionale provinciale per il commercio, il turismo e i servizi  
Luigi Einaudi



## 5. Contatti

Alessandra Pasinato

Mail: [sestante@sestante.info](mailto:sestante@sestante.info)

Tel.: 331 3116744





