

Progetto "P.A.C.E: People & Culture Essentials"

DGR n. 110 del 12/02/2024 – GENERAZIONI A CONFRONTO - Promuovere Age  
Diversity Management nei contesti organizzativi - priorità 1 OCCUPAZIONE  
codice 1003-0001-110-2024

P.A.C.E.

People & Culture Essentials

PERCORSI DI FORMAZIONE GRATUITI  
PER DIPENDENTI E LIBERI PROFESSIONISTI





# INDICE

<b>IL PROGETTO :</b> .....	<b>Pag. 1</b>
<b>I NOSTRI PARTNER :</b> .....	<b>Pag. 2</b>
<b>FORMAZIONE/LABORATORIO FORMATIVO:</b> .....	<b>Pag. 3</b>
<b>LABORATORIO FORMATIVO/PROJECT WORK:</b> .....	<b>Pag. 9</b>
<b>SEMINARI - FOCUS GROUP - WORKSHOP:</b> .....	<b>Pag. 11</b>
<b>COACHING GROUP:</b> .....	<b>Pag. 13</b>
<b>I REFERENTI DEL PROGETTO</b> .....	<b>Pag. 15</b>
<b>SCHEDA DI INTERESSE ATTIVITÀ FORMATIVE:</b> .....	<b>Pag. 16</b>

## MOTIVAZIONE INTERVENTO/FABBISOGNI

Da diversi anni il fenomeno del progressivo invecchiamento delle forze di lavoro in Italia, con i rischi e le problematiche ad esso legati, è al centro del dibattito pubblico, ed anche in Veneto si registra una profonda alterazione della struttura demografica della popolazione con un processo di sbilanciamento verso le età più avanzate a discapito delle nuove generazioni. Secondo il quadro che emerge dal report di Opus-Veneto Lavoro 2023, nel 2005 in Veneto, ogni 100 lavoratori 15-29enni si contavano 39 occupati anziani di età 55-64 anni mentre nel 2022 questo valore sale a 134.

Il progetto “P.A.C.E.: People and Culture Essencial” propone linee di azione che rileggono i modi di vivere l’invecchiamento della forza lavoro (profondamente cambiati in termini culturali), le strategie di Age Management e le misure di welfare aziendale entro la chiave dell’ingaggio intergenerazionale e dell’individuazione di nuove formule organizzative di conciliazione fra tempi di vita e lavoro dei lavoratori giovani e meno giovani.

Punta a sviluppare nei più anziani le competenze strategiche e tecnologico-digitali per la propria long-life employability e abilità trasversali come la capacità di adattamento e la resilienza, mentre nei giovani la capacità di confrontarsi con linguaggi e visioni intergenerazionali per aumentare le contaminazioni, la valorizzazione dei saperi tramandati, il senso di appartenenza e di inclusione.

## OBIETTIVI

L’obiettivo generale che si pone il progetto P.A.C.E. è quello di fornire risposte alle criticità emergenti riconducibili al fattore età, con la promozione e messa in atto di strategie di cambiamento attraverso programmi di Age Management e iniziative mirate a valorizzare i punti di forza delle diverse generazioni presenti in un ambiente di lavoro.

Le iniziative progettate sono state sviluppate in riferimento a tutte 4 le macrotematiche previste dal Bando:

- intergenerazionalità;
- competenze necessarie per affrontare i cambiamenti;
- armonizzazione vita lavorativa e vita privata;
- transizione generazionale.

## I DESTINATARI

Il progetto punta a coinvolgere donne e uomini occupati, tutti implicati a vario titolo nella gestione dell’Age Management e nelle criticità intergenerazionali, lavoratori con ruolo decisionale all’interno delle loro organizzazioni interessati all’identificazione e alla definizione di strategie organizzative fattibili e replicabili, che tengano conto di esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, con particolare riferimento ai fabbisogni dei lavoratori meno giovani, a rischio esclusione.

## PARTNER OPERATIVI

- **CENTRO STUDI SOCIALI ED ECONOMICI DEL VENETO** - VICENZA (VI)
- **CFLI - CENTRO FORMAZIONE LOGISTICA INTERMODALE** - VENEZIA (VE)
- **POLITECNICO CALZATURIERO S.C.A.R.L.** - VIGONZA (PD)
- **UNIMPIEGO CONFINDUSTRIA SRL** - VENEZIA MARGHERA (VE)

## PARTNER DI RETE

- **AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE** - SANTA MARTA (VE)
- **CAMERA DI COMMERCIO DI VENEZIA E ROVIGO** - VENEZIA/ROVIGO
- **COMUNE DI DOLO** - DOLO (VE)
- **COMUNE DI FOSSÒ** - FOSSÒ (VE)
- **COMUNE DI PORTO VIRO** - PORTO VIRO (RO)
- **COMUNE DI SAN BELLINO** - SAN BELLINO (RO)
- **COMUNE DI VIGONZA** -VIGONZA (PD)
- **CONFINDUSTRIA VENETO EST - AREA METROPOLITANA VENEZIA PADOVA ROVIGO TREVISO** - VENEZIA-PADOVA-ROVIGO-TREVISO
- **CONFINDUSTRIA VENETO SIAV** - VENEZIA MESTRE (VE)
- **CONSORZIO SOCIALE UNITARIO - G. ZORZETTO SOC. COOP. SOCIALE** - VENEZIA MESTRE
- **COOPERATIVA SOCIALE RAGGIO VERDE** - ROVIGO (RO)
- **ENTE BILATERALE TERRITORIALE DELL'INDUSTRIA TURISTICA PER LA REGIONE VENETO** - VENEZIA MESTRE (VE)
- **FABLAB VENEZIA S.R.L.** - VENEZIA MESTRE (VE)
- **FEDERMANAGER ASSOCIAZIONE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA** - VENEZIA MESTRE (VE)
- **FONDAZIONE MARISA BELLISARIO** - DELEGAZIONE DI VENEZIA (VE)
- **GRUPPO GIOVANNI IMPRENDITORI** - VENEZIA MESTRE (VE)
- **GRUPPO SENIORES** - VENEZIA MESTRE (VE)
- **IL CANTIERE DELLE DONNE APS** - PADOVA (PD)
- **ISTITUTO UNIVERSITARIO SALESIANO** - VENEZIA MESTRE (VE)
- **PROVINCIA DI ROVIGO** - ROVIGO (RO)
- **SOLIDARIETA' VENETO FONDO PENSIONE** - VENEZIA MESTRE (VE)
- **SOROPTIMIST INTERNATIONAL D'ITALIA CLUB DI VENEZIA MESTRE** - VENEZIA MESTRE (VE)
- **U.I.L. UNIONE REGIONALE VENETO** - VENEZIA MESTRE (VE)

## ● LE ABILITA' PER AFFRONTARE LE SFIDE DEI CAMBIAMENTI

Ore intervento: **12**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **FAGG - Formazione in aula di gruppo**

**Obiettivo del percorso:** l'Age Diversity Management è un cambiamento culturale e organizzativo che, per fare la differenza, deve passare attraverso una trasformazione del modo di pensare, dei comportamenti e degli out come individuali.

L'intervento è un percorso di scoperta e di sviluppo intorno al proprio rapporto con il cambiamento, un'esperienza che stimola il partecipante a mettersi in gioco per affrontare realtà che richiedono risposte nuove, coraggio e proattività. Il corso fa riferimento alla tematica "Competenze necessarie per affrontare i cambiamenti" e fornirà metodologie e strumenti concreti per definire strategie utili a far fronte alle criticità; impostare soluzioni per raggiungere gli obiettivi personali e professionali e gestire la complessità lavorativa quotidiana.

## ● SALUTE E ALIMENTAZIONE PER IL BENESSERE DELLA PERSONA

Ore intervento: **8**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **formazione di gruppo in aula**

**Obiettivo del percorso:** energia, salute, motivazione e produttività giornaliera dipendono da come ci comportiamo e dalle scelte che facciamo. In questo corso riceverai molte nozioni e spunti pratici per prenderti cura di te, migliorare il tuo equilibrio personale e lavorativo, adottando uno stile di vita sano e bilanciato. È dimostrato che c'è una stretta connessione tra cibo e performance lavorativa, così come che l'attività fisica è un valido alleato del benessere psico-fisico ed influisce positivamente sulla memoria, sulla concentrazione, sulla capacità di risposta allo stress. L'approccio utilizzato da un esperto di Wellbeing a 360° sarà quello dell'apprendimento esperienziale attraverso cui trasferirà tecniche ed esercizi pratici per uno stile di vita SANO, che i partecipanti saranno in grado di applicare da subito nel proprio quotidiano, migliorando il benessere psico-fisico personale.

## ● INVECCHIAMENTO ATTIVO SUL LUOGO DI LAVORO: SALUTE E SICUREZZA

Ore intervento: **12**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **formazione di gruppo in aula**

**Obiettivo del percorso:** l'invecchiamento della forza lavoro richiede la ridefinizione dei rischi e un adeguamento del posto di lavoro, dei tempi, dei compiti e ruoli assegnati a ciascun lavoratore sulla base delle caratteristiche fisiche e psicologiche dello stesso. I fattori di rischio sono gli stessi per i giovani e per i senior, ma la loro intensità, durata e frequenza non può restare la stessa a fronte di una maggiore durata della vita lavorativa. Per gli older workers saranno quindi necessarie opportune misure di tutela per evitare elevate percentuali di infortunio di malattie professionali. Questo corso rappresenta un'opportunità di approfondire la conoscenza dei rischi in relazione al fattore età e di individuare modalità organizzative e gestionali tarate sulle specifiche necessità e capacità dei lavoratori, per garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, contribuendo così all'invecchiamento attivo.

## ● INTELLIGENZA EMOTIVA E GESTIONE DELLO STRESS LAVORATIVO NEI GRUPPI

Ore intervento: **16**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **formazione di gruppo in aula**

**Obiettivo del percorso:** a prescindere dall'età, le competenze emotive possono essere apprese, educate e potenziate per la crescita e la realizzazione personale o professionale.

L'intervento progettato fornisce gli strumenti per acquisire maggiore consapevolezza di atteggiamenti, emozioni e comportamenti che influenzano i risultati in ambito lavorativo e personale, nonché gli strumenti per sviluppare le proprie risorse ed essere più performanti nelle situazioni ad alta pressione.

Si inserisce fra le azioni a supporto dei lavoratori giovani e meno giovani per la costruzione di un benessere psicofisico generale. Nei gruppi multigenerazionali, il senso di inadeguatezza, la delusione legata all'esclusione dalle politiche aziendali per lo sviluppo della carriera o la paura di perdere il lavoro, possono impattare negativamente sull'autostima, sulla motivazione e sull'autoefficacia nel raggiungimento degli obiettivi.

## ● ACCOMPAGNARE AL DIGITALE IL LAVORATORE

Ore intervento: **20**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **formazione di gruppo in aula**

**Obiettivo del percorso:** le competenze digitali possono essere un fattore di differenziazione per i lavoratori senior nel mercato del lavoro, dal momento che coloro che rifiutano di misurarsi con le nuove tecnologie rischiano di rimanere indietro (digital skills gap), di trovarsi esclusi dal mercato del lavoro o dalla possibilità di upskilling o reskilling. Molti lavoratori ageds contano un ritardo pesante, trovandosi in forte difficoltà nell'utilizzare quegli strumenti digitali indispensabili non solo per un'efficace organizzazione del lavoro, ma soprattutto per semplificare la quotidianità.

E' prevista un'attività formativa dedicata allo sviluppo delle competenze digitali, per una piena produttività nei contesti organizzativi attuali, skills per svolgere le proprie mansioni in maniera più performante oltre che per arricchire la propria

## ● ATTIVAZIONE: LA LEADERSHIP E IL BENESSERE PROFESSIONALE

Ore intervento: **12**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **formazione di gruppo in aula**

**Obiettivo del percorso:** le diversità che stanno caratterizzando il nostro tempo fanno riferimento al bisogno di identità dei singoli e delle organizzazioni. Le due forze insieme creano un ambiente conflittuale che richiede una nuova forma di leadership più completa e complessa che tenga conto dell'interazione tra esse.

L'intervento propone un approccio metodologico diretto a figure apicali d'azienda, forti di anzianità di carriera e cultura del lavoro, con cui possono misurare come hanno distribuito l'energia vitale nel lavoro, nella famiglia, nelle relazioni, nella cura di sé, e valutare quando e come hanno avuto maggiori o minori realizzazioni, migliorare l'attitudine ad equilibrare l'impegno sui vari fronti della vita privata e lavorativa, perfezionare gli stili di leadership agiti.

L'intervento vuole supportare la capacità del lavoratore senior di fornire ai giovani degli obiettivi che li ispirano e li motivano ad agire perché sentono che la direzione in cui stanno andando è significativa e utile.

## ● POTENZIAMENTO DELL'APPRENDIMENTO E PRESTAZIONI

Ore intervento: **20**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **formazione di gruppo in aula**

**Obiettivo del percorso:** si parla sempre più di lifelong learning, ovvero “apprendimento permanente”, per indicare l'educazione che dura per tutto l'arco della vita e che permette di rispondere in modo efficace ed effettivo ai nuovi bisogni che si presentano.

Per un lavoratore con più di 50 anni, le competenze acquisite a scuola o nella prima parte della carriera sono inevitabilmente invecchiate ed è necessario aggiornarle o integrarle con percorsi formativi mirati a soddisfare le richieste del mercato.

In tale contesto, acquisire nuove conoscenze e informazioni in modo rapido è diventato un elemento chiave per il successo professionale.

L'intervento proposto intende accompagnare i partecipanti verso i seguenti obiettivi: Migliorare la memoria, con tecniche avanzate di potenziamento rendendo più facile ricordare informazioni cruciali durante riunioni, presentazioni e attività quotidiane. Sviluppare mappe mentali efficaci per organizzare e collegare concetti in modo visuale, stimolando la creatività e la comprensione di argomenti complessi.

Leggere e comprendere velocemente: acquisire strategie per migliorare la velocità di lettura senza compromettere la comprensione, abilità essenziale per gestire grandi quantità di informazioni in tempi limitati.

## ● LA RELAZIONE LAVORATORE JUNIOR/SENIOR: LE OPPORTUNITÀ DELL'INTERCAMBIO, IL VALORE DELLA DIVERSITÀ

Ore intervento: **16**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **formazione di gruppo in aula**

**Obiettivo del percorso:** l'intervento mette al centro il processo di mentoring e reverse mentoring, ovvero il trasferimento di conoscenze e competenze dal senior al junior (relative, ad esempio, all'esperienza professionale maturata) o dal junior al senior (spesso sulle competenze tecnologiche e digitali), con il fine di favorire una reale condivisione di punti di vista tra generazioni e aprire una finestra di dialogo di reciproca comprensione e cooperazione. La formazione erogata in linea con la tematica del bando “Intergenerazionalità”, consente l'acquisizione di competenze relative all'interazione e l'apprendimento multigenerazionale che di fatto, riduce la parcellizzazione delle conoscenze all'interno delle realtà organizzative, o delle comunità familiari, ed è importante per mantenere un senso di giovinezza nei senior o di “svecchiamento”. Può essere un enorme impulso anche per i giovani dato che li aiuta a vedere un quadro più ampio, riescono a farsi conoscere ed apprezzare, ed è un addestramento delle qualità di leadership. Il reverse mentoring aiuta a ridurre il gap generazionale, creando una migliore comprensione reciproca tra i dipendenti di diverse fasce d'età.

## ● LABORATORIO FEEDBACK: IL LINGUAGGIO CHE SUPERA LE BARRIERE DELL'ETÀ

Ore intervento: **12**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **formazione di gruppo in aula**

**Obiettivo del percorso:** oltre alle sfide poste dai nuovi canali di comunicazione, le organizzazioni si trovano sempre più a confrontarsi con altri fattori che influenzano le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. La compresenza di più generazioni non semplifica le cose: la distanza tra questi gruppi non è accentuata solo da aspetti demografici, ma da approcci culturali e codici linguistici differenti che spesso non risultano ben armonizzati tra loro. In un team aziendale che comprende 30enni over 60, la sinergia, qui, è tutto, ma non è così facile trovare un "vocabolario" aziendale chiaro e condiviso per tutti. Il linguaggio è infatti capace di connettere ma anche di separare.

Gli obiettivi che il corso si propone riguardano l'acquisizione di competenze ed abilità che aiutino i destinatari a settare un linguaggio comune ed esplicitare i pregiudizi, risolvere il conflitto e la distanza comunicativa dovuta all'età attraverso la costruzione di un dialogo multigenerazionale strutturato e condiviso, e l'apprendimento di modalità comunicative che diano spazio al confronto costruttivo all'interno della community.

## ● OBIETTIVO DIVERSITY E INCLUSIONE: COMPETENZE DEL PEOPLE & CULTURE MANAGER.

Ore intervento: **16**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **formazione di gruppo in aula**

**Obiettivo del percorso:** fornire le competenze necessarie alle mansioni e al ruolo del nuovo HR in azienda, il People & Culture Manager, come "attore capacitante" della trasformazione nell'ambito della gestione delle RU. Molte aziende infatti decidono di dotarsi di un People Manager per la volontà di trattare le persone come asset principali dell'azienda e fonti di vantaggio competitivo, invece che come un altro fattore dell'equazione produttiva.

Il P&C Manager ha un ruolo significativo nel determinare il progresso fatto dal dipendente verso i suoi obiettivi di sviluppo personale, in quanto non si focalizza soltanto sulle performance professionali ma estende agli aspetti motivazionali e di benessere dei lavoratori e si concentra sul lato umano.

L'intervento si inserisce nella tematica "Competenze per affrontare i cambiamenti" e fornirà ai partecipanti competenze e strumenti per definire il ruolo e le responsabilità del P&C Manager, ovvero di un nuovo profilo professionale che sintetizza la professionalità di un leader e quella di un HR Manager, incaricato di motivare, guidare e sostenere un team di persone con diversità generazionali e culturali, fino al raggiungimento di un obiettivo comune e condiviso.

## ● RICAMBIO GENERAZIONALE: LE SFIDE PER LA COOPERAZIONE DEL FUTURO

Ore intervento: **16**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **LFPW - Laboratorio formativo/Project Work**

**Obiettivo del percorso:** il passaggio generazionale rappresenta uno dei momenti più delicati nella vita di un'azienda. Per assicurare la sopravvivenza di un'attività imprenditoriale, così come la sua stabilità e il suo sviluppo nel tempo, è fondamentale gestire il trasferimento del patrimonio in modo efficiente e strutturato, un processo che coinvolge non solo gli aspetti economico-finanziari ma anche la sfera emotivo-relazionale dei soggetti coinvolti.

L'obiettivo è quello di offrire una panoramica quanto più completa affinché l'imprenditore sia in grado di preparare il passaggio garantendo la continuità generazionale, mantenendo il patrimonio di business costruito e la competitività, garantendo crescita ed armonia tra tutte le persone coinvolte e gestendo i percorsi dei giovani in ingresso nella sua azienda.

Il Barcamp si allinea alla tematica del bando Transizione Generazionale e l'output elaborato dai partecipanti conterrà le analisi degli aspetti nodali e conflittuali del passaggio oltre che la revisione dei modelli organizzativi attuabili per la gestione del cambio intergenerazionale e le esperienze di buone prassi presentate da testimonianze

## ● CONOSCO IL TERRITORIO: RACCOLTA ED ANALISI DEI BISOGNI MULTIGENERAZIONALI

Ore intervento: **16**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **LFPW - Laboratorio formativo/Project Work**

**Obiettivo del percorso:** l'intervento intende coinvolgere, in forma guidata, lavoratori pubblici e privati che operano nella provincia di Venezia, in un'attività finalizzata a comprendere in modo partecipato quale sia la situazione attuale ed il punto di partenza, una forma di "check up dell'anzianità" con riferimento al tema dell'age diversity management, dell'armonizzazione tra vita lavorativa e privata per senior workers e del welfare aziendale presente nelle organizzazioni. In questa fase si vuole individuare quali siano i nuovi fabbisogni della forza lavoro invecchiante, che richiedono la revisione dei modelli organizzativi, raccogliendo informazioni di scenario e indagando criticità ed esigenze.

## ● PEOPLE CARING E DIVERSITY

Ore intervento: **16**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **LFPW - Laboratorio formativo/Project Work**

**Obiettivo del percorso:** il peoplecaring in azienda, il prendersi cura degli individui, prevede strumenti di vario tipo per aiutare il dipendente a gestire temi legati a famiglia, salute, tempo libero.

Tuttavia, poche imprese attuano azioni concrete e la qualità della vita sul posto di lavoro è diventata un problema per tutte le aziende. Si attiverà un confronto reciproco tra i partecipanti, guidati da un esperto facilitatore, sulle diverse Policy di Diversity&Inclusion, sui piani di welfare e sulle specifiche misure di people caring più rilevanti e che supportano i lavoratori senior, sempre più in aumento. Guidati da un esperto facilitatore, i lavoratori saranno chiamati a contribuire alla riflessione sulle diverse Policy di Diversity & Inclusion, sui piani di welfare e sulle specifiche misure di conciliazione vita-lavoro realizzabili all'interno delle imprese, che sappiano tener conto delle esigenze gestionali oltre che dei fabbisogni dei lavoratori anziani.

## ● AGE DIVERSITY MANAGEMENT SUL TERRITORIO: LO SPORTELLLO “SILVER HUMAN RESOURCES”

Ore intervento: **8**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **LFPW - Laboratorio formativo/Project Work**

**Obiettivo del percorso:** Con la collaborazione di Unimpiego e di Federmanager, che hanno aderito in partenariato al progetto, ha preso corpo l'idea di attivare l'apertura di uno sportello “SILVER HUMAN RESOURCES” a Venezia, con la finalità di erogare servizi utili e consulenze su normative, procedure, istituti, obblighi, agevolazioni e problematiche inerenti il tema dell'Age Diversity nelle organizzazioni. L'idea è di mettere a disposizione di lavoratori ed imprese un punto di riferimento dove trovare aiuto per la soluzione di situazioni di criticità basate su problematiche di age diversity e di conciliazione work/life, passando da una dimensione aziendale ad una territoriale. Il laboratorio attiverà un confronto reciproco tra partecipanti che saranno stimolati da un facilitatore alla riflessione sulle possibili finalità ed utilizzi dello sportello, tenendo conto delle duplici esigenze gestionali delle imprese e degli specifici fabbisogni degli over.

## ● **CREARE UN AMBIENTE INCLUSIVO: DA HR A PEOPLE AND CULTURE**

Ore intervento: **4**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **FCSG - Focus group**

**Obiettivo del percorso:** negli anni '80 c'era una funzione aziendale chiamata Gestione del Personale. Negli anni '90 è cambiato in Risorse Umane, molto più impegnato nel creare "conformità". Ora si parla di People&Culture Management.

E' un'idea nuova ed interessante con un approccio incentrato sulle persone ( di qualsiasi età, genere e cultura) e sulla cultura aziendale per creare un sistema sinergico e virtuoso di rinforzo positivo. Il People Management introduce un cambiamento di punto di vista: i lavoratori non sono considerati come una risorsa che deve contribuire al profitto e alla generazione di capitale, ma vengono valorizzate nel loro complesso e non solo in un'ottica lavorativa. Si propone di porre al centro la persona, i suoi bisogni, le sue esigenze, in un'ottica di nuovo umanesimo.

Il focus group sarà l'occasione per i partecipanti di confrontarsi e contaminarsi in un tavolo di lavoro partecipativo e dinamico, guidato da relatori professionali esperti nella tematica e finalizzato alla condivisione di approcci, modelli ed esperienze in materia di People Management e Age Diversity .

## ● **WELL-BEING: PERCORSI DI BENESSERE PSICO FISICO**

Ore intervento: **4**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **FCSG - Focus group**

**Obiettivo del percorso:** sul luogo di lavoro le persone trascorrono la maggior parte del loro tempo ed è dimostrato che il lavoro influenza il benessere psico-fisico dei lavoratori, nonché la salute delle loro famiglie e delle comunità. Il miglioramento dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro può incidere efficacemente sui processi di invecchiamento creando condizioni di supporto e inclusione dei lavoratori più anziani, oltre che dei giovani. L' intervento si colloca a valle del project work sulla mappatura territoriale e promuove un confronto strutturato tra soggetti che si misurano con le tematiche del welfare all'interno delle imprese per indagare sui possibili strumenti ed interventi di wellbeing in atto o implementabili.

La tecnica del focus group è stata scelta per permettere a soggetti diversi di condividere informazioni e orientamenti riguardo l'importanza di riscrivere il perimetro del benessere in azienda, contribuendo a definire in modo puntuale gli ambiti di intervento e le strategie attuative.

## ● WELL-BEING: PERCORSI DI BENESSERE PSICO FISICO

Ore intervento: **4**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **FCSG - Focus group**

**Obiettivo del percorso:** sul luogo di lavoro le persone trascorrono la maggior parte del loro tempo ed è dimostrato che il lavoro influenza il benessere psico-fisico dei lavoratori, nonché la salute delle loro famiglie e delle comunità. Il miglioramento dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro può incidere efficacemente sui processi di invecchiamento creando condizioni di supporto e inclusione dei lavoratori più anziani, oltre che dei giovani. L' intervento si colloca a valle del project work sulla mappatura territoriale e promuove un confronto strutturato tra soggetti che si misurano con le tematiche del welfare all'interno delle imprese per indagare sui possibili strumenti ed interventi di wellbeing in atto o implementabili.

La tecnica del focus group è stata scelta per permettere a soggetti diversi di condividere informazioni e orientamenti riguardo l'importanza di riscrivere il perimetro del benessere in azienda, contribuendo a definire in modo puntuale gli ambiti di intervento e le strategie attuative.

## ● **OVER IN THE COACHING: LA PROSPETTIVA INDIVIDUALE NEL PROCESSO DI INVECCHIAMENTO**

Ore intervento: **8**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **COMG - Coaching/mentoring di gruppo**

**Obiettivo del percorso:** l'attività di coaching, che affianca le iniziative di sensibilizzazione (focus group, workshop, ecc.) sul tema dell'Age Diversity, rappresenta un'opportunità per figure professionali senior anche in fase di transizione lavorativa ad operare su dimensioni trasversali sostenuti nelle proprie scelte:

- 1 – rendendo visibili le transizioni personali: cambiamenti di vita personale o professionale che impattano fortemente sull'organizzazione lavoro;
- 2 – cogliendo i bisogni di conciliazione: le transizioni (di vita/di lavoro) comportano nuovi compiti di sviluppo, occorre pertanto favorire una lettura adeguata di quali siano i bisogni in questa specifica fascia di età;
- 3 – favorendo un clima positivo di cambiamento: si supporterà la persona nella ricostruzione della "nuova" identità (professionale) attraverso il superamento di quei cognitive bias che, di fatto, limitano il potenziale di ripresa.

Le sessioni di coaching di gruppo si svilupperanno in 3 step:

- Analisi del contesto e della situazione iniziale per approfondire le scelte intraprese, le risorse attivate, le aspettative.
- Valori allineati per scoprire in che misura aiutino nella crescita nel nuovo ruolo (es. reverse mentoring).
- Definizione obiettivi e piano d'azione allo scopo di reinventare il proprio modello (di ruolo).

Durante queste fasi saranno proposte esercitazioni specifiche, casi, auto-casi e strumenti per un lavoro di esplorazione, riconoscimento e condivisione nel gruppo di elementi che assumono rilevanza nei processi di cambiamento.

Il coaching di gruppo proposto rappresenta uno strumento condiviso con altre persone, aventi ruoli diversi in organizzazioni del territorio veneziano, e può essere visto come il punto di partenza di un percorso che permette di integrare le esperienze e che, grazie al confronto tra pari, diventa fonte di ispirazione e di condivisione di dubbi e difficoltà nell'intraprendere alcune direttrici.

## ● PERCORSO DI CARRIERA LAVORATIVA CHE CAMBIA

Ore intervento: **6**

Tipologia destinatari: **occupati**

Tipologia di intervento: **COMG - Coaching/mentoring di gruppo**

**Obiettivo del percorso:** la determinazione della carriera personale di un lavoratore è fortemente cambiata. In passato prevedeva stabilità e sicurezza, oggi si parla di flessibilità nella carriera, di boundaryless career o carriera senza confini.

Il coaching di gruppo presentato si configura come un'attività di accompagnamento nei percorsi di carriera nelle fasi di transizione, attraverso le scelte ed il cambiamento che caratterizzano le storie professionali dei lavoratori, per valorizzare l'esperienza professionale, per ridefinire un nuovo percorso lavorativo e favorire lo sviluppo di un processo di valorizzazione della forza lavoro under e over 50.

E' un intervento volto ad aiutare i lavoratori di tutte le età o background a rivedere gli obiettivi e piani di crescita professionale, promuovere la rotazione su diverse posizioni (spostamento orizzontale), far acquisire la consapevolezza e l'azione verso una cultura organizzativa inclusiva e rispettosa della diversità, lavorare su progetti innovativi (es il green, la sostenibilità) in modo da ampliare le conoscenze e le competenze del singolo e garantire un aggiornamento professionale continuo, oltre che istituire programmi per talenti multigenerazionali, contribuendo così a costruire comunità lavorative resilienti e collaborative.

Durante il coaching ci si concentrerà anche sulla necessità avvertita dai seniorworkers, di ridefinire il Sé in risposta ai cambiamenti esterni, a costruire il proprio capitale di carriera residuo scegliendo le esperienze professionali della propria vita più significative, a farsi personalmente carico della propria carriera. Nel gruppo di lavoro, si punterà alle reciproche diversità, personali e culturali, contribuendo ad aumentare la motivazione dei singoli e la proattività.



# P.A.C.E.

## People & Culture Essentials

CODICE 1003-0001-110-2024

### I REFERENTI

**Mariana Trofin - Project Manager**

E-mail: [m.trofin@puntoconfindustria.it](mailto:m.trofin@puntoconfindustria.it)

tel.: 041 5499226

**Nicoletta Casalicchio - Marketing, Comunicazione & Eventi**

E-mail: [n.casalicchio@puntoconfindustria.it](mailto:n.casalicchio@puntoconfindustria.it)

tel.: 0425 202234

**Paola Munari - Marketing, Comunicazione & Eventi**

E-mail: [p.munari@puntoconfindustria.it](mailto:p.munari@puntoconfindustria.it)

tel.: 0425 202228

**Lucia Ramazzina - Comunicazioni Web-Social**

E-mail: [l.ramazzina@puntoconfindustria.it](mailto:l.ramazzina@puntoconfindustria.it)

tel.: 0425 202202



**PUNTO**  
CONFINDUSTRIA



### SCHEDA DI INTERESSE ATTIVITÀ FORMATIVE

Se sei interessato ad avere ulteriori informazioni sulle singole attività formative, contrassegna con una "X" il corso di interesse ed invia una mail a: [m.trofin@puntoconfindustria.it](mailto:m.trofin@puntoconfindustria.it)

<b>FORMAZIONE/LABORATORIO FORMATIVO</b>	<b>ORE</b>	<b>INTERESSE</b> Sono interessato a ricevere ulteriori informazioni sul corso
Le abilità per affrontare le sfide dei cambiamenti	12	
Salute e alimentazione per il benessere della persona e la sua qualità di vita	8	
Invecchiamento attivo sul luogo di lavoro: salute e sicurezza	12	
Intelligenza emotiva e gestione dello stress lavorativo nei gruppi intergenerazionali	16	
Accompagnare al digitale il lavoratore	20	
La leadership, il benessere professionale e la qualità di vita	12	
Potenziamento dell'apprendimento e prestazioni	20	
La relazione lavoratore junior/senior: le opportunità dell'interscambio, il valore della diversità	16	
Laboratorio Feedback- Il linguaggio che supera le barriere dell'età	12	
Obiettivo Diversity e Inclusione: competenze del People & Culture manager	16	
Ricambio generazionale: le sfide per la cooperazione del futuro	16	

<b>LAB FORMATIVO/ PROJECT WORK OBBLIGATORIO:</b>	<b>ORE</b>	<b>INTERESSE</b> Sono interessato a ricevere ulteriori informazioni sul corso
Conosco il territorio: raccolta ed analisi dei bisogni multigenerazionali	16	
Lo sportello "Silver Human Resources"	8	
People caring e diversity	16	

<b>SEMINARI-FOCUS GROUP - WORKSHOP</b>	<b>ORE</b>	<b>INTERESSE</b> Sono interessato a ricevere ulteriori informazioni sul corso
Focus group -Creare un ambiente inclusivo : da HR a People and Culture manager	4	
Focus group - Well being: percorsi di benessere psico-fisco	4	
<b>COACHING GRUPPO</b>	<b>ORE</b>	<b>INTERESSE</b> Sono interessato a ricevere ulteriori informazioni sul corso
Over in the Coaching: la prospettiva individuale nel processo di invecchiamento	8	
Percorsi di carriera lavorativa che cambia	6	

**IL/LA SOTTOSCRITTO/A** \_\_\_\_\_

**È INTERESSATO/A A RICEVERE ULTERIORI INFORMAZIONI**

**ALLA SEGUENTE MAIL** \_\_\_\_\_

**PER INFORMAZIONI:**

**Mariana Trofin - Project Manager**

E-mail: [m.trofin@puntoconfindustria.it](mailto:m.trofin@puntoconfindustria.it)

tel.: 041 5499226