



# La scuola HR per l'impresa responsabile

HRoad è la scuola per Imprenditori, Manager, Responsabili e Specialisti HR dove si parla di persone, di imprese e di lavoro etico e responsabile.

Focus della formazione sono strategie, prassi e strumenti innovativi per la gestione e la valorizzazione delle persone nelle imprese.

Il percorso di HRoad prevede: due incontri di coaching, una serata di lancio e un evento di networking, una visita aziendale, accesso a 6 workshop e 6 videocorsi a scelta su differenti tematiche. Ogni partecipante avrà così accesso a un percorso formativo personalizzabile in base alle sue specifiche esigenze.

## Workshop

### **Ripensare e re-immaginare il concetto di impresa**

Il concetto di impresa sta subendo un processo di ripensamento e ridefinizione, in risposta alle sfide che le imprese devono affrontare in un mondo che guarda alla sostenibilità con sempre maggior interesse. In questo workshop, una tavola rotonda di imprenditori e manager, con la moderazione di una giornalista, si confronterà con i partecipanti su sostenibilità e responsabilità sociale nel loro modello di business; tecnologie e processi innovativi per migliorare l'efficienza e la produttività; comunicazione trasparente e coerente con le pratiche e i valori dell'azienda; valorizzazione delle diversità e l'inclusione nella gestione del personale e del business; networking con altre aziende e stakeholder per affrontare le sfide comuni e creare valore condiviso.

### **Business strategy e people strategy: una sintonia necessaria**

Per sviluppare e mantenere coerenza e sintonia tra Business Strategy e People Strategy è importante che l'azienda adotti un approccio integrato e sistematico che tenga conto delle esigenze e delle aspirazioni dei dipendenti, allineandoli agli obiettivi di business. Il workshop tratterà come realizzare questo approccio attraverso azioni quali: il coinvolgimento dei collaboratori nella definizione e condivisione degli obiettivi; l'adozione di politiche e pratiche sostenibili di gestione del personale che promuovano la fiducia e l'engagement dei dipendenti come l'inclusione, lo sviluppo professionale, la flessibilità e la trasparenza; il monitoraggio e l'analisi sistematica dell'evoluzione dell'azienda in termini di sostenibilità, finalizzati a identificare eventuali disallineamenti e a prendere misure correttive per migliorare il benessere dei dipendenti e la performance dell'azienda; la promozione interna di un dialogo aperto e continuo tra collaboratori e leadership aziendale.

### **La crescita delle persone oltre il concetto di "promozione" verticale**

"Voglio crescere professionalmente" è ciò che ci dicono tutti i collaboratori, spesso già in fase di colloquio. Ma cosa si intende esattamente? E' possibile attribuire a questa frase un significato univoco? Carriera? Nomina a un ruolo di manager? Aumento di livello e retribuzione? E l'immaginario collettivo cosa ci suggerisce? Durante il workshop verrà progettato un sistema mirato ad ampliare, sviluppare e diffondere una cultura che scardini le aspettative comuni e si concentri sulle aspettative individuali.

### **Dall'inclusione alla convivenza delle differenze**

L'inclusione si riferisce alla capacità dell'azienda di accogliere e valorizzare le differenze individuali dei suoi dipendenti, come l'età, il genere, l'etnia, la cultura, le abilità e le disabilità, l'orientamento sessuale. E' una leva strategica? Se sì, quali sono gli effettivi benefici per le persone e l'organizzazione? Ingresso di persone talentuose, condivisione di valori solidi, reputazione, fidelizzazione di clienti provenienti da diverse comunità, migliore comprensione delle tendenze del mercato. A partire da una riflessione sui vantaggi di una cultura aziendale inclusiva, il workshop approfondirà le azioni che si possono intraprendere per renderla tale.

### **Responsabilità, fiducia, monitoraggio e controllo**

La responsabilità, la fiducia, il monitoraggio e il controllo sono tutti fattori importanti da considerare nella gestione di un'organizzazione; a volte, però, potrebbero sembrare in conflitto tra loro. Il workshop trova una soluzione efficace per bilanciare questi fattori, partendo da un approfondimento dei significati di ciascuno di essi: ogni persona all'interno dell'organizzazione dovrebbe avere una chiara comprensione delle proprie responsabilità e di come il proprio lavoro si integra con quello degli altri; i leader devono mostrare fiducia nei confronti dei propri dipendenti, attraverso un corretto esercizio della delega; il monitoraggio è un aspetto determinante per il buon funzionamento di qualsiasi progetto, ma deve essere equilibrato in modo che i dipendenti non si sentano soffocati o controllati in modo eccessivo; il controllo è importante per garantire che l'organizzazione rispetti le norme e i regolamenti applicabili, ma, se eccessivo, può limitare la creatività e l'innovazione.

### **Comunicare la responsabilità sociale dell'impresa**

La comunicazione della responsabilità d'impresa dev'essere trasparente, veritiera e coerente con le pratiche effettive dell'azienda. I canali della comunicazione sono differenti e in continua evoluzione, così come i benefici. Attraverso testimonianze di Responsabili di aziende che si sono distinte per questa coerenza, il workshop trasferirà ai partecipanti le diverse leve di una strategia di comunicazione e in che tempi e modi queste hanno contribuito ad attrarre e fidelizzare i dipendenti che condividono i valori della responsabilità d'impresa, nonché a generare un vantaggio competitivo sui concorrenti che comunicano, in modo meno efficace, i loro impegni e le loro azioni in materia di responsabilità d'impresa.

## Workshop

### **Le novità della normativa giuslavoristica**

La normativa giuslavoristica è un punto chiave del concetto di Responsabilità di Impresa in quanto disegna e definisce la base dell'accordo tra impresa e persone lavoratrici. L'approccio della normativa deve essere soggetto a cambiamenti nel corso del tempo in risposta alle nuove sfide culturali, sociali, economiche e politiche che intervengono, nel rispetto di standard etici. Nel workshop verranno messe in luce le recenti normative, in tema di equità di genere, disabilità, conciliazione lavoro-vita, riorganizzazione aziendale.

### **People Analytics: l'utilizzo responsabile dei dati HR**

HR data si riferisce ai dati relativi alla gestione delle risorse umane all'interno di un'organizzazione. Questi dati possono includere informazioni sulle assunzioni, le performance dei dipendenti, le retribuzioni, la formazione e lo sviluppo, i benefit e le politiche di lavoro flessibili. Il workshop si focalizza sia su come raccogliere, organizzare, analizzare e comunicare i dati, sia su come i risultati delle analisi HR possono: supportare a prendere decisioni informate sulla gestione del personale, sull'efficacia delle politiche HR e sulla pianificazione del personale; aiutare a individuare i trend e le criticità relative a problematiche come l'assenteismo e la riduzione dell'engagement dei dipendenti.

### **Scegliere le persone: oltre l'incommensurabile**

La scelta di chi fare entrare nella propria squadra è una scelta strategica perché non solo immette nel sistema nuove competenze e nuove metodologie di lavoro, ma inevitabilmente inserisce anche valori, visioni del mondo, emozioni. Le persone sono incommensurabili e così può esserlo il contributo che portano e l'impatto che generano quando entrano in un contesto organizzativo. Il workshop approfondirà tutte le fasi del processo di selezione. In particolare: di cosa l'azienda ha veramente bisogno? Definizione dei requisiti basata sulla visione a lungo termine per l'azienda, oltre che sui bisogni immediati; la fase di assunzione come occasione di riorganizzazione interna: il team si rimodella e riadatta per ottimizzare le risorse già presenti e per accogliere la persona in ingresso; correlazione tra valori del candidato e cultura aziendale; come coniugare le dinamiche emotive individuali e collettive; metodi di intervista: dalla Bei all'assessment, modelli di osservazione e conoscenza dei candidati.

### **Progettazione dei sistemi di valutazione del potenziale**

La valutazione del potenziale è un'attività di grande impatto per la riorganizzazione del modello organizzativo di un'azienda, poiché consente di confermare con maggior obiettività alcune impressioni per far emergere anche ciò che la persona, per motivi sia personali che organizzativi, non ha ancora espresso. Il workshop fornirà indicazioni utili per la progettazione di un sistema interno all'azienda che possa garantire innanzitutto uno sguardo ampio e obiettivo, attraverso diverse metodologie e strumenti, nonché lo sviluppo di una cultura che consideri le competenze e le aspirazioni di una persona un vero e proprio patrimonio aziendale.

### **La cultura della misurazione per la consapevolezza delle scelte organizzative**

Osservare e misurare i comportamenti delle persone al lavoro rappresenta il presupposto indispensabile per avere informazioni utili su come orientare il loro potenziale e valorizzare le loro abilità e competenze. Proprio attraverso l'osservazione e la misurazione, emergono infatti informazioni utili sulle preferenze, le motivazioni e le abilità dei dipendenti, che possono essere utilizzate per identificare le opportunità di sviluppo e di crescita professionale. Il workshop rappresenterà un'occasione per conoscere le diverse modalità di osservazione e i diversi strumenti di misurazione che aiuteranno a uscire dalla logica del "giudizio/pagella" per entrare nella prospettiva che "niente è migliorabile se non è misurabile".

### **Ascoltarsi, parlarsi e capirsi: il feedback è uno strumento di responsabilità**

Il feedback è un importante strumento di responsabilità manageriale. E' un momento reciproco di apprendimento tra capo e collaboratore per rafforzare la condivisione degli obiettivi comuni, la presa di consapevolezza su come comportamenti e risultati vengono percepiti e su che azioni intraprendere per contribuire al successo individuale e della squadra. Inoltre, il feedback aiuta a stabilire una cultura aziendale basata sulla comunicazione e sulla collaborazione, dove i dipendenti si sentono ascoltati, rispettati e coinvolti. Attraverso la condivisione di eventuali blocchi emotivi, resistenze, imbarazzi e l'allenamento su casi reali. E, per restare in tema, il feedback d'aula nel corso del workshop verrà condiviso con un metodo rigoroso ma flessibile, complesso ma semplice, profondo ma concreto, per esercitare con efficacia questa responsabilità.

### **Pratiche concrete di inclusione e innovazione**

Introdurre in azienda delle pratiche che favoriscano l'inclusione, stimolino l'innovazione e, nello stesso tempo, portino risultati per il business, è sicuramente una sfida, soprattutto perché va sempre dato seguito agli impegni presi. Ma può anche essere un'esperienza molto gratificante, in cui lo sviluppo del business passa dallo sviluppo delle persone. Nel workshop verrà illustrato il processo per ottimizzare queste pratiche e verrà sperimentato il metodo. Ci sarà, inoltre, la testimonianza di un team che, attraverso questo approccio, ha realizzato un progetto di grande impatto su tutta la popolazione aziendale.

### **La potenza di un gruppo coeso: come farla emergere**

La coesione del team è fondamentale per il successo di qualsiasi organizzazione ed è una grande responsabilità dei leader attuarla. Trasparenza nella comunicazione, ascolto reciproco, condivisione dell'obiettivo comune, valorizzazione della diversità, momenti conviviali, celebrazione dei successi, analisi degli insuccessi, fornire aiuto, chiedere aiuto, definire i ruoli. Quali e quanti sono gli elementi per rafforzare la coesione del gruppo e fare emergere la potenza che c'è in essa? Nel workshop si parlerà di questo, confrontando modelli di gestione e sviluppo di team che presidino sempre sia la dimensione di progettualità che quella relazionale, entrambe necessarie per la buona riuscita di una squadra.

## Videocorsi

### > PROCESSI HR

Il processo di selezione e il colloquio di selezione: la BEI

I sistemi di valutazione e misurazione: l'assessment

Leve di total reward

Coaching, counselling, mentoring e reverse mentoring: obiettivi e opportunità

People strategy nel mondo digital

### > BENESSERE ORGANIZZATIVO

La modifica degli assetti aziendali

Le società benefit: case study

Welfare

Iniziative e comportamenti sostenibili

Iniziative e strumenti per la comunicazione interna

### > INCLUSIONE

Il linguaggio di genere in azienda

Generazioni al lavoro: valorizzare la diversità

Valorizzare le disabilità

Cosa ci dice la normativa nell'ambito della discriminazione sul lavoro

L'inclusione da altri punti di vista: architetture e spazi