

# Leadership 5.0

---

THE NEW NORMAL

---

SALeF srl

🏠 Sede legale ed operativa: Via Orus, 7 – 35129 Padova

🌐 [www.salef.it](http://www.salef.it)

✉ [info@salef.it](mailto:info@salef.it)

✉ [salef@pec.it](mailto:salef@pec.it)

☎ 049 80 77 643

📠 049 80 77 643

## SOMMARIO

---

Premessa .....	3
Obiettivo del Progetto .....	5
Struttura del percorso.....	5
Fasi del progetto .....	6

## PREMESSA

---

La situazione generalizzata di cambiamento innescata dal COVID ha generato molteplici riflessioni e percorsi di “adattamento” all’interno delle organizzazioni pubbliche e private.

Tali movimenti repentini e molto complessi per certi versi hanno però portato ad una maggiore e **nuova consapevolezza** su più aspetti.

Il tema dello smart working è certamente uno di questi e non può essere riassunto, semplificato o addirittura identificato con l’unica visuale del lavoro da remoto.

Lo smart working è una occasione di lavoro di cui le aziende possono beneficiare generando strategie trasformative di cultura organizzativa e di gestione dei processi finalizzati ad assumere quelle smart ability che siano trasversali ai ruoli professionali.

Lo smart working è **uno stile di lavoro** sia che ci si trovi in remoto sia che si sia presenti in ufficio, è una modalità fondata sul lavoro per risultato e non solo per compito.

Tutti i cambiamenti che stanno avvenendo e che possono essere occasione trasformativa stanno favorendo delle prospettive che iniziano a delinearsi sotto il nome di **Next Normal o di New Normal**.

È più che fisiologico che vi sia una specie di desiderio collettivo di “tornare come eravamo...” ma questo desiderio non potrà impedire che gli elementi di apprendimento e di “positività” diventano di fatto **un empowerment di sistema**.

All’interno di questi scenari **le Risorse Umane sono chiamate ad incentivare e supportare** con determinazione le modalità di lavoro agile e attrezzare di conseguenza il proprio management e middle management, che va coinvolto in un processo di **trasformazione della leadership** finalizzato ad uno stile più versatile, idoneo e coerente con la nuova *vision*, per mettere a frutto quanto accaduto e valorizzare le esperienze individuali e collettive che hanno caratterizzato questa fase.

Il progetto che andremo a proporre sarà strutturato sia dal punto di vista didattico, sia dal punto di vista dei modelli utilizzati, come un **percorso innovativo** e avrà come caratteristica quella di utilizzare strumenti e riferimenti in grado di essere “portati a terra” in modo **visibile, percepibile e attivabile**.

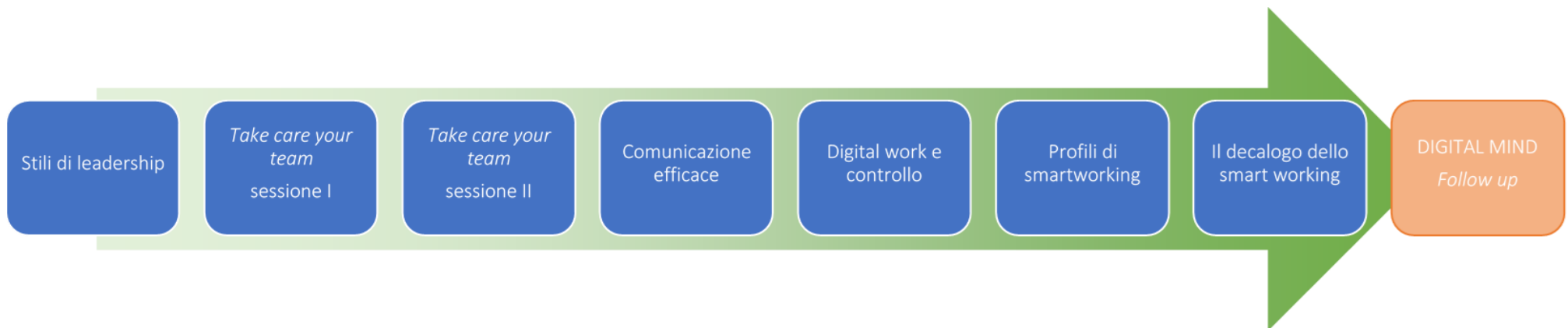
Il percorso sarà suddiviso in **sette sessioni formative** più **una di follow up**, con classi composte da un massimo di 10 partecipanti per classe. Numeri più elevati non consentono in remoto un utilizzo efficace delle piattaforme in quanto la finalità di apprendimento dipende anche dal livello di partecipazione attiva dei soggetti coinvolti.

## OBIETTIVO DEL PROGETTO

L'intento del progetto è quello di generare un potenziamento e una rivisitazione del concetto di Leadership per un empowerment nell'esercizio "a distanza" di questa dimensione.

## STRUTTURA DEL PERCORSO

<b>MODULI:</b>	<b>Durata:</b>	<b>Modalità:</b>	<b>N° partecipanti:</b>
7 + follow up	2 h a modulo	completamente online	classi da 3 a 12 partecipanti
<b>Docenti:</b>		2 senior ed 1 junior	



## FASI DEL PROGETTO

MODULI	TEMATICHE – STRUMENTI – PARADIGMI	DOCENTI
1 (2h a gruppo)	<p>Comprensione dell'importanza di una leadership situazionale e funzionale adeguata ad un contesto lavorativo in profonda evoluzione.</p> <p><b>Argomenti</b>                      La leadership in azienda. Cosa è, da dove nasce, competenze funzionali e competenze trasversali                      Leadership e followership: l'importanza della consapevolezza di sé e situazionale                      I diversi stili di leadership (dalle preferenze personali alla guida di un team diversificato)                      Industria 4.0: e-leadership e digital leadership                      La trasformazione digitale e la leadership, impatti                      I nuovi stili di leadership. Definizione e condivisione del proprio stile</p>	2 senior 1 junior
2 (2h a gruppo)	Le leve per favorire processi di autonomia e di assunzione di responsabilità di ruolo sia individuale che collettiva: il modello Team Vital Signs (TVS)	1 senior 1 junior
3 (2h a gruppo)	Applicazione del TVS nella <i>case history</i> dei partecipanti e condivisione di esperienze e <i>best practices</i>	1 senior 1 junior
4 (2h a gruppo)	<p>New normal e comunicazione</p> <p><b>Argomenti</b>                      Gli ingredienti essenziali di una nuova comunicazione                      La comunicazione come un processo                      Processo comunicativo e ruolo del team leader</p>	1 senior 1 junior

<p>5 (2h a gruppo)</p>	<p>Comprensione degli impatti dei differenti strumenti e modalità di lavoro digitale</p> <p><b>Argomenti</b>          Lo sviluppo di un mindset digitale          Gli strumenti a supporto del lavoro da remoto (Smart working, Telelavoro, Digital sharing etc)          L'impatto culturale sulla misurazione produttività          La Digital Addiction.          Rischi ed opportunità, l'utilizzo funzionale delle piattaforme digitali</p>	<p>2 senior 1 junior</p>
<p>6 (2h a gruppo)</p>	<p>Comprensione di una nuova realtà lavorativa che cambia radicalmente la cultura organizzativa.</p> <p><b>Argomenti</b>          Smart working e telelavoro, differenze          Lo scenario normativo          Il cambio culturale          Benefici ed opportunità, il cambio di scenario e cultura aziendale          Le Risorse Umane nello smart working. Collaborare e guidare teams.</p>	<p>2 senior 1 junior</p>
<p>7 (2h a gruppo)</p>	<p>Senso di appartenenza e senso di comunità come <i>humus</i> per l'empowerment del sistema          Approfondimento sul "decalogo dello smart working"</p>	<p>1 senior 1 junior</p>
<p>Follow Up</p>	<p>Recap e orientamento al futuro</p>	<p>2 senior 1 junior</p>