SIX NEWS 4 YOU

NEWSLETTER QUADRIMESTRALE DI AGGIORNAMENTO PER IL NETWORK SIX SECONDS ITALIA

1 Editoriale

a cura di Massimiliano Ghini

Cari amici,

andare oltre la crisi che ha accompagnato le aziende a livello mondiale negli ultimi anni significa cambiare il nostro modo di fare management. In molte aziende ormai c'è la consapevolezza che gli strumenti utilizzati fino ad adesso non sono più sufficienti. Serve qualcosa di più e di diverso. Qualcosa che si adatti alle sfide di rapidità, flessibilità e gestione dell'incertezza che sono la firma del mondo in cui viviamo. Ci sono due temi fondamentali per il management del futuro che dobbiamo assolutamente trovare il modo di valorizzare: come faccio a mantenere motivate le persone in mercati turbolenti? Come faccio a monitorare l'impatto emotivo di questa entropia sulle persone? In questo numero della newsletter troverete alcuni spunti interessanti per quanto riguarda gli strumenti di misurazione del cosiddetto "Intangibile" e alcune idee per migliorare il coinvolgimento delle persone. Da qui infatti dobbiamo partire se vogliamo migliorare le performance aziendali.

Attenzione, ad oggi non ci mancano le tecnologie per fare queste cose ma in molti casi è un problema di cultura manageriale. In ogni occasione pubblica parliamo delle persone come del nostro principale asset ma poi nella normale vita lavorativa non misuriamo ciò che realmente crea questo vantaggio competitivo. Non rileviamo il livello di motivazione e fiducia delle nostre persone. Non raccogliamo feedback per capire come migliorare o se lo facciamo è un qualcosa di annuale o anche più. Mi domando quale azienda misurerebbe il suo cash flow una volta all'anno!!! Abbiamo bisogno di costruire cruscotti più evoluti ma non più complicati e soprattutto capire come trasformare questi dati in qualcosa di attivabile. La partita consiste nel trasformare le politiche per le risorse umane in politiche per le Persone.

Buona lettura!

LE PROSSIME CERTIFICAZIONI ....

EQ MANAGEMENT CERTIFICATION

E' il percorso ideale per lo sviluppo delle tue capacità personali e manageriali sul tema Intelligenza Emotiva.

STIAMO CHIUDENDO L'AULA DELLA PROSSIMA EDIZIONE, SE TI ISCRIVI IN QUESTI GIORNI RISPARMI € 300 (EARLY REGISTRATION)

Info: sixseconds@6seconds.it

VS ASSESSMENT CERTIFICATION

Percorso in distance learning che ti permetterà di utilizzare i tool per la gestione del cambiamento organizzativo. Gli strumenti sono rivolti al miglioramento della performance di leader, team ed organizzazioni.

LE DATE DEGLI STEP CHE COMPONGONO IL PERCORSO LE DECIDERAI TU!

Info: lfariselli@6seconds.it

EQT Emotional Intelligence TRAINER CERTIFICATION

Un'opportunità dal network internazionale. A Dubai in Marzo si svolgerà il percorso di certificazione "EQ ADVANCED TRAINER". E' il percorso avanzato pensato per i trainer. Per scoprire contenuti, date e molto altro: http://www.6seconds-me.com/about/events/.

2

TOOL FOR CHANGE - LA VITAL SIGNS CERTIFICATION

a cura di Lorenzo Fariselli
Responsabile area Tool

• • •

Gestire il cambiamento in maniera strutturata ed efficace si può! Per farlo però è importante ripensare al concetto stesso di cambiamento. Nell'azienda moderna infatti il cambiamento non è più lo "extra-ordinario" ma è ormai consuetudine. Le persone (indipendentemente dalla loro posizione nella catena gerarchica) sono continuamente sollecitate e sfidate su terreni non facili, "campi di gioco" su cui è sempre più difficile misurarsi.
A questo punto la domanda è: che origine ha questa difficoltà? Considerando che il 70% dei cambiamenti organizzativi fallisce per fattori legati alle persone, la risposta è lampante: la difficoltà è fare change management attraverso un approccio non solo razionale ma anche emotivo-relazionale.
Le persone per cambiare hanno bisogno di capirne i motivi, hanno bisogno di un management capace di ascoltarli e trasformare la loro paura di cambiare in opportunità da cogliere, ed il management, dal canto suo, ha bisogno di strumenti che diano dei feedback chiari sulle resistenze da gestire e sui punti di forza su cui far leva.

Oggi questi strumenti esistono e Six Seconds li ha uniti in un'unica Linea, la Linea Vital Signs!

Se sei un manager, un consulente o un coach, potrai certificarti all'utilizzo di 3 strumenti, scientificamente validati ed utilizzati a livello internazionale, volti a misurare i fattori che determinano la performance del change agent nel ruolo di leader (Ledership Vital Signs), del team di lavoro (Team Vital Signs) e dell'intera organizzazione (Organizational Vital Signs).

Linea VITAL SIGNS
LVS LEADERSHIP VITAL SIGNS TVS TEAM VITAL SIGNS OVS ORGANIZATIONAL VITAL SIGNS

La **Vital Signs Certification** è un percorso in distance learning composto da parti d'aula virtuale, momenti di lavoro in distance learning o 1to1. Attraverso la condivisione di contenuti teorici e all'analisi ed interpretazione della reportistica, il training consentirà di trarre il massimo valore dall'utilizzo dei 3 strumenti in azienda.
In più, una volta certificato VS, avrai la possibilità di utilizzare uno strumento a tua scelta gratuitamente!

C'è chi questo percorso l'ha già intrapreso e ci teniamo a condividere con tutti voi la sua esperienza. Abbiamo rivolto quindi alcune domande a **Tiziano Dolfi**, Mindset&Behaviour Trasformation Program Manager di **Pfizer Italia**, uomo d'azienda che ha scelto di affiancare alla sua normale gestione del cambiamento anche i tool Vital Signs.

Tiziano Dolfi-
Pfizer Italia

Cosa ti ha spinto ad intraprendere questo percorso di certificazione?
R: Nella mia esperienza professionale ho sentito e sento continuamente parlare di Change Management. Tutti i leader ne parlano e non c'è progetto o piano d'implementazione che non lo preveda. La sensazione però è che quest'espressione, Change Management appunto, venga usata come un fantomatico e auspicato passepartout che a un certo punto possa aprire le porte dell'Efficacia, che risolva d'improvviso i problemi legati all'accettazione del cambiamento e magari renda i dipendenti addirittura "contenti" di cambiare. Allora si chiama l' "Esperto" di Change Management (tipicamente qualcuno delle "Risorse Umane") che, con un pizzico di Comunicazione, una spolverata di Gadget e Loghi e Formazione q.b. (quanto basta), riesca a far "vivere" la Creatura Organizzativa appena nata. Spesso (quasi sempre) quest'artigianalità non ha gli esiti auspicati e la nuova Creatura Organizzativa "muore", "vegeta" o ancora peggio "si affianca" a quella vecchia. Eppure tutti sappiamo che c'è bisogno di qualcos'altro. Qualcosa che ci aiuti a comprendere ed abbracciare il nuovo e qualcuno che ci guidi nel farlo. D'altronde il Cambiamento ci riguarda tutti, a lavoro come nel privato. Il mio desiderio era riuscire a capire le logiche (razionali ed emotive) dietro il successo di un Cambiamento. I "perché" può funzionare e i "dove" invece può fallire. La mia esigenza era strutturare il pensiero in modo da costruire un percorso sistematico verso l'efficienza del Cambiamento, senza lasciare che gli snodi cruciali (a volte solo intuiti) fossero governati dall'improvvisazione, dalla sola buona volontà dei singoli o dal particolare talento di qualche collega.

Qual è il ritorno sull'investimento che prevedi?
R: Beh, il ritorno economico non lo potrei quantificare. Di certo per l'efficace gestione di una materia così complessa com'è il Cambiamento, avere nell'Organizzazione Aziendale una o più persone che siano punti di riferimento su questo tema significa facilitare il diffondersi di un linguaggio e di uno approccio mentale comune, avere una motivata fiducia nel successo da contrapporre alle rigidità tipiche dell'affrontare il Nuovo e, infine, ad avviare un circolo virtuoso di crescita culturale che tragga energia e stimolo in modo sistematico dalle esperienze vissute.

Come stai utilizzando gli strumenti della certificazione?
Visto che in Azienda abbiamo percorsi strutturati di Coaching individuale e di team, gli strumenti che mi aiuteranno in questi "viaggi" saranno il Leadership Vital Signs e il Team Vital Signs. Attraverso il loro utilizzo i coachee avranno la possibilità di osservarsi nei feedback ricevuti e quindi di riflettere sull'efficacia sostenibile delle proprie dinamiche relazionali e gestionali in tema di performance e cambiamento.

3

STRESS LAVORO CORRELATO

Dal 1 Gennaio, operative le norme del Testo Unico per la Sicurezza dei lavoratori

Daniela Di Ciaccio
Responsabile Area Consulting

Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza ha elaborato e reso pubblico il percorso metodologico che le aziende devono seguire per effettuare la valutazione del rischio stress lavoro correlato.

A partire dal 1 Gennaio 2011, le aziende che ancora non hanno effettuato la valutazione del rischio stress, sono obbligate ad attivarsi, pena multe per il datore di lavoro che vanno da 2.500 a 6.400 euro e la reclusione da 3 a 6 mesi. Dopo un anno di esperienze accumulate, grazie alle aziende che si sono già attivate per effettuare la valutazione del rischio stress da lavoro, e le ricerche che sono state portate avanti in Italia e in Europa per comprendere meglio il fenomeno stress e i suoi impatti sulla salute dei lavoratori e i risultati aziendali, è arrivato il momento di passare all'azione e affrontare il problema. Per saperne di più sullo stress, i risultati delle ricerche, la metodologia di valutazione e cosa si può fare per gestirlo, leggi tutto l'articolo (www.6seconds.it)

Lo Sapevi?

Il 79% degli imprenditori europei è preoccupato per i rischi derivanti dallo stress sul lavoro e gli incidenti che ne derivano ma **solo il 26%** adotta misure per ridurne le cause...

4

AIUTARE TUTTA L'AZIENDA A GESTIRE LO STRESS

I Workshop Lavoro Stress Correlato: il caso Komatsu Utility Europe

Veruscka Gennari -
Responsabile Area Training

...

L'area Training sta dedicando molte delle sue energie al tema stress. Come ben sapete, infatti, la legge sprona le aziende non solo a valutare il rischio stress ma anche a creare una "cultura di prevenzione" e ovviamente qui si apre una questione: che senso ha? Sicuramente se si vuole ottemperare solo all'obbligo di legge è inutile dire che l'azienda farà fatica a rispondere a questa domanda , mentre se si è illuminati (e per fortuna molte delle aziende con cui lavoriamo lo sono) allora si riesce ad andare oltre l'obbligo che a questo punto diventa l'opportunità di parlare di un aspetto così impattante e allo stesso tempo così sottovalutato. I Workshop sono uno degli strumenti che l'azienda può utilizzare per creare una cultura di prevenzione. Per capire meglio come sono strutturati e il loro impatto lascio la parola a Francesco Blasi (*HR Director Komatsu Utility Europe*). Unica premessa prima dell'intervista è che in Komatsu stiamo portando avanti, insieme agli amici di Adecco Padova, uno splendido progetto all'interno del quale si sono innestati i Workshop dedicati allo stress lavoro correlato.

La voce dell'azienda - Intervista a Francesco Blasi

Francesco perchè avete deciso di coinvolgere i vostri dipendenti in questo tipo di iniziativa? Che tipo di messaggio volevate che arrivasse? L'idea è nata dalla consapevolezza che nell'ultimo periodo, stiamo affrontando situazioni che impattano sui nostri dipendenti sia sul piano organizzativo che emotivo. La crisi economica in generale, e il clima di incertezza che ne deriva, assieme alle procedure di riduzione del personale, sono tutti fattori che pesano sulla vita quotidiana e, quindi, sul modo di affrontare il proprio lavoro e le relazioni con i colleghi. L'input della normativa (ovvero la sicurezza e la salute del lavoratore) era perfettamente allineato alla nostra "mission" e quindi abbiamo deciso di intervenire immediatamente. La struttura del Workshop era quello che cercavamo: un intervento agile e diretto, utile a (ri)conoscere il "rischio stress" in ambito lavorativo, fornendo nello stesso tempo degli strumenti pratici per affrontarlo e, se possibile, prevenirlo. Per dirla tutta la scelta è stata indotta anche dalla volontà di iniziare a diffondere all'interno dell'azienda i concetti di base dell'intelligenza emotiva, per aprire uno spiraglio su un mondo ancora poco conosciuto, come quello delle emozioni, e che impatta in modo fondamentale su tutti gli aspetti della nostra vita, dalle performance lavorativa alla sfera privata. Questi concetti stanno iniziando a farsi strada nei primi livelli aziendali, coinvolti in un piano formativo sull'I.E. e ci hanno fatto raccogliere ottimi risultati in tema di team working e comunicazione. Quindi il workshop è stata l'occasione per ragionare su questi temi anche con tutta l'azienda.

Che feedback avete raccolto dopo il workshop? Il feedback è stato decisamente positivo. La questione stress da lavoro ha sempre rappresentato un tema fortemente sentito all'interno della nostra azienda che, figlia di un'evoluzione che l'ha portata ad essere acquisita da una multinazionale di matrice culturale diversa, ha visto i dipendenti quotidianamente impegnati a confrontarsi con situazioni e ritmi dettati dagli andamenti di un mercato sempre più complesso. La percezione che l'azienda sia stata sensibile e tempestiva anche su questo argomento e, che quindi, abbia investito - nonostante la crisi - per combattere il "rischio stress", ha incontrato un notevole apprezzamento grazie anche alla metodologia utilizzata capace di coinvolgere e tenere l'aula su un oggetto di per sè non facile, e, tradurlo in modo semplice e applicabile. Tra le persone, le "hit" più diffuse sono state "il sequestro amigdalico", l'importanza della consapevolezza e quindi una maggior serenità all'ambiente, e facendo riflettere molti sul fatto che lo stress può essere affrontato e vinto insieme.

Un strumento per tutti!

I workshop hanno una durata variabile dalle 2 alle 4 ore. Questi i temi principali che vengono trattati

- Perché è importante parlare di Stress
- Cos'è lo stress
- Lo stress da lavoro correlato
- Cosa accade intorno a noi
- Cosa puoi fare tu

5 IN AZIENDA PER PARLARE AI GENITORI

Workshop Stress Figli Correlato

Manuela Paselli -
Responsabile Area Responsabilità Sociale

...

La società in cui viviamo si caratterizza per continui e repentini cambiamenti, richieste sempre più pressanti, valori e modelli sociali mutevoli e particolarmente sfidanti. Le famiglie si inseriscono a pieno titolo in questo contesto, i genitori si trovano sempre più nella condizione di dover conciliare sfera personale, professionale e familiare. **Che impatto ha tutto questo nella vita quotidiana delle persone? Con che energia le persone arrivano in azienda? Quanto tutto questo incide sulla personale sensazione di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative lavorative, sociali e familiari?** Seguendo le direttive della *European Agency for Safety and Health at Work* la prevenzione dello stress deve basarsi su un approccio olistico all'essere umano. Partire dalla persona, con le sue esigenze di vita quotidiana, per arrivare al professionista è una modalità innovativa con cui attivare azioni di Responsabilità Sociale all'interno delle politiche di

prevenzione dello stress, creando reale valore per le persone.

Alcune aziende hanno già colto la sfida ed inserito all'interno del piano di formazione e sensibilizzazione del personale sullo stress il Workshop "Stress Figli Correlato".

I temi trattati

Il workshop, della durata di due ore, sviluppa attraverso una metodologia didattica improntata sul coinvolgimento (riflessioni, filmati, condivisione delle esperienze, etc.) i principali temi legati alla gestione dello stress in famiglia aiutando i genitori a rispondere a domande su sé stessi e il rapporto con i propri figli. Lo "stress figli correlato" è una metafora divertente per dire loro: sai come funziona il tuo cervello e quello di tuo figlio? Quali sono i vostri punti di forza e di debolezza? Cosa puoi fare per essere un genitore emotivamente intelligente.

Lo stress è il primo problema di salute legato al lavoro per le donne in Italia.

Lo stress legato al lavoro interessa le lavoratrici con una percentuale doppia rispetto ai colleghi uomini.

Perchè? Per il genere femminile, lo stress è spesso doppio, perché a quello lavorativo si aggiunge quello da lavoro di cura in famiglia". Secondo i dati di un indagine Istat, "mentre i lavoratori maschi dedicano in media 2 ore al giorno per assistere i famigliari, le donne ne dedicano in media 5 e mezza", e il "superlavoro stressante delle donne costa caro alla loro salute non solo nella vita di tutti i giorni, ma anche a lungo termine".

Tratto da "Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il "Testo Unico" Verso l'elaborazione di linee guida (Inail e Ministero Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità)

Al termine del workshop i genitori si porteranno a casa una piccola " cassetta degli attrezzi" con cui allenarsi per gestire le dinamiche emotive all'interno della loro famiglia e l'azienda si sarà impegnata in un'azione di responsabilità sociale e benessere organizzativo.

6 LA CAMPAGNA "REGALI EMOTIVAMENTE INTELLIGENTI"

A seguito della Campagna lanciata in occasione delle festività natalizie vogliamo condividere alcuni dei feed-back che ci sono arrivati dalle persone e aziende che hanno deciso di aderire e alle quali desideriamo dire: GRAZIE!

KIT STRESS TRAINING:

"E' stato molto utile fare chiarezza sullo stress, su che cosa è esattamente e capire come le differenze individuali di ciascuno possono incidere. "Capire come funzioniamo, quali sono i sintomi sentinella dello stress negativo e comprendere le proprie risorse mi ha fatto capire che posso agire per migliorare le cose". "E' stato molto utile per me trovare sei consigli pratici, da sperimentare per cominciare a capire cosa posso fare per gestire meglio lo stress"

KIT: INTELLIGENZA EMOTIVA IN FAMIGLIA

"Il Kit è diventato la nostra palestra familiare: con il librino abbiamo riletto alcune dinamiche familiari con una nuova consapevolezza, le carte ci hanno aiutato a riscoprire le nostre emozioni o a comunicarle agli altri a volte senza il bisogno della parola, basta prendere una carta e farla vedere agli altri". "Ho scoperto le capacità di osservazione dei miei figli, che le emozioni si vedono e che quando cerchiamo di mascherarle non siamo bravi. Così ho cominciato a spiegare loro perchè certe sera arrivo a casa con certe facce". "Ho qualche strumento in più per capire alcuni comportamenti di mio figlio"