

Il sistema **Valore**Persone

Migliora la performance dell'azienda
attivando tutte le risorse dei tuoi collaboratori

Il sistema Valore Persone è composto da:

ValorePersone Starter Kit

fornisce una piattaforma che favorisce e gestisce lo **sviluppo continuativo** dei collaboratori.

ValorePersone Apps

integra lo Starter kit con servizi per **finalità specifiche**.

ValorePersone Maintenance

dà continuità negli anni al presidio della **gestione ordinaria dei collaboratori**.

ValorePersone Evolution

dà consulenza direzionale e di processo per percorsi personalizzati di **sviluppo organizzativo**.

ValorePersone Network Agenda 2030

supporta e mette in sinergia le aziende clienti in cammino verso lo **sviluppo sostenibile**.

ValorePersone Starter Kit

ValorePersone Starter Kit fornisce all'azienda una piattaforma che favorisce e gestisce lo **sviluppo continuativo** dei collaboratori. Con gli strumenti in essa contenuti, l'azienda può con maggior efficacia ottenere miglioramenti sotto forma di innovatività, efficientamento dei processi, maggior capacità di problem solving, maggiore incisività commerciale e miglior gestione della relazione con clienti, partner e altri stakeholder. Quindi maggior generazione di **valore aggiunto**.

I Servizi

1. **Sviluppare le persone** impulsa e potenzia la messa a valore di tutti i potenziali delle persone
2. **Chiedi all'esperto** fornisce supporto specialistico nell'affrontare problematiche delle risorse umane
3. **Clima in azienda** rileva e misura sentiment e percezioni che influiscono sulla motivazione
4. **Titolare bravo leader** migliora le competenze del titolare nel gestire le persone
5. **Diagnosi di sviluppo** indica gli investimenti più efficaci verso lo sviluppo attraverso le persone

Ecco maggiori dettagli:

1. **Sviluppare le persone**

Fornisce competenze e strumenti per mettere a valore i potenziali delle persone

La facilitazione dell'apprendimento delle persone attraverso incontri motivazionali di valutazione e sviluppo

Si affianca il Titolare nella preparazione, conduzione e valutazione di incontri di sviluppo individuali con due persone di sua scelta. Tali incontri hanno l'obiettivo di attivare processi di miglioramento delle persone (maggior responsabilità, autonomia, qualità, innovazione, ecc). Vengono svolti in affiancamento con l'obiettivo di rendere il Titolare autonomo nel condurli con regolarità.

Con tali incontri:

- è possibile fare maggiore chiarezza sui ruoli
- si ha l'occasione per dare un feedback sistematico alle persone
- si ha l'occasione per valutare modi di armonizzare al meglio le aspettative dell'azienda e quelle della persona
- è soprattutto possibile motivare ogni persona verso specifici obiettivi di miglioramento, e verificarne il raggiungimento.

Dopo il primo incontro di sviluppo la persona entra in un ciclo di coaching che ha lo scopo di supportarla nel raggiungimento degli obiettivi concordati. In prossimità della conclusione

dell'anno di durata del servizio verranno svolti nuovi incontri di sviluppo con le stesse persone. Dal confronto tra obiettivi e risultati effettivamente raggiunti emergerà una percezione degli effetti delle azioni intraprese.

Grazie a questi incontri svolti in affiancamento, il Titolare potrà apprendere come portare avanti in autonomia e con regolarità questa fondamentale pratica di ingaggio delle persone.

2. **Chiedi all'esperto**

Fornisce supporto specialistico nell'affrontare problematiche delle risorse umane

L'accesso ad un pool di esperti di gestione delle persone, comunicazione, motivazione, leadership, problem solving, decision making, team building, coaching, sviluppo organizzativo, creatività

Nella piccola azienda solitamente non sono previste persone dedicate allo sviluppo delle risorse umane, ed è frequente che nessuna delle figure presenti sia in possesso delle conoscenze, competenze e attitudini necessarie per una efficace gestione delle persone. In tale situazione è alto il rischio che una gestione non ottimale ad eventi aziendali che impattano sulle persone determini ricadute negative sul clima e la motivazione. Il nostro pool di esperti sarà tempestivamente a disposizione per consulti a distanza in merito alle vostre problematiche

3. **Clima in azienda**

Fornisce un quadro della situazione motivazionale in azienda e dei potenziali inespressi

Il rilievo sistematico delle percezioni dei lavoratori sui fatti aziendali, dalle quali discendono il clima e la propensione a impegno e coinvolgimento

Si procede alla prima sessione di somministrazione del questionario, ottenendo una misurazione dei fattori che condizionano l'impegno delle persone in azienda. I risultati raccolti dai questionari, unitamente alle informazioni acquisite nel corso di alcune interviste, consentono di presentare prima al Titolare e successivamente, con le modalità con lui concordate, ai collaboratori, una fotografia della situazione aziendale.

Quanto emerge è prezioso per orientare le azioni che seguono.

Il questionario viene somministrato una seconda volta in prossimità della conclusione del periodo.

4. **Titolare bravo leader**

Dà al Titolare maggiori capacità relazionali, autorevolezza nel motivare e delegare.

Il miglioramento delle capacità relazionali di gestione delle persone da parte di chi, in azienda, svolge maggiormente questo compito (solitamente, ma non sempre, l'imprenditore)

Questa persona acquisirà, grazie ad un potente strumento di assessment, una migliore e più sistematica conoscenza del proprio modo abituale di

- tenere in primo piano certi aspetti della realtà
- trascurare o ignorare certi altri aspetti
- dare cose per scontate
- non considerare certe possibilità
- prendere decisioni

- comunicare.

Acquisirà allo stesso tempo un quadro dei possibili profili diversi dal proprio, che potrà associare alle diverse persone presenti in azienda.

Acquisirà consapevolezza dell'impatto che il proprio modo abituale di gestire e comunicare può avere sulle diverse persone, in base alle loro caratteristiche

Avrà quindi consapevolezza di cosa dovrebbe migliorare per una gestione più efficace delle persone.

5. **Diagnosi di sviluppo**

indica gli investimenti più efficaci verso lo sviluppo attraverso le persone

La diagnosi delle opportunità di sviluppo

Se da un lato è del tutto comprensibile che chi dirige l'azienda sia concentrato prevalentemente sul mercato e sul *business as usual*, dall'altro è un vero peccato che vengano trascurate tutte quelle azioni che, mettendo meglio a valore risorse già presenti in azienda, o facilmente acquisibili, potrebbero portare risultati con un ottimo rapporto costo-benefici. I nostri esperti, sulla base della conoscenza acquisita sui diversi aspetti della situazione dell'azienda, produrranno una diagnosi delle opportunità di sviluppo.

Il contenuto

Il pacchetto comprende:

1. **Questionario di assessment** per l'imprenditore
2. Prima somministrazione a tutto il personale di un **questionario di clima** multi dimensionale
3. **Interviste individuali** a tre collaboratori
4. Illustrazione prima all'imprenditore e poi in plenaria degli **esiti del questionario**
5. **Raccolta delle informazioni** sull'azienda
6. Affiancamento a **incontri individuali di sviluppo** con due collaboratori
7. **Coaching** per il titolare e i due collaboratori
8. Accesso per un anno ad un **pool di esperti** a disposizione per quesiti
9. Seconda somministrazione a tutto il personale del **questionario di clima** multi dimensionale
10. Affiancamento a nuovi **incontri individuali di sviluppo** con gli stessi due collaboratori
11. Redazione e illustrazione della **diagnosi delle opportunità** di crescita e sviluppo

Le modalità di fruizione

Ecco una descrizione più dettagliata dei contenuti del pacchetto e delle modalità di erogazione:

1. Questionario di assessment per l'imprenditore

L'imprenditore (o il soggetto da lui indicato come colui/colei che maggiormente si occupa di gestione delle persone, nel seguito denominato '*il referente*') compila un questionario online. Sulla base delle risposte date il software elabora un profilo a 8 livelli che un consulente certificato di ValorePersone illustra all'interessato nel corso di una sessione di videocall della durata di circa due ore. L'interessato riceve copia del proprio profilo e della dispensa esplicativa.

2. Prima somministrazione a tutto il personale di un questionario di clima multi dimensionale

Il prima possibile, e comunque entro 60 gg. dall'avvio del processo, viene somministrato a tutti i collaboratori un questionario online che, oltre ad acquisire informazioni dai diretti interessati sulle specificità del loro ruolo, associa al rilievo di tradizionali elementi del clima aziendale l'indicazione della percezione di potenziale ancora inespresso e dei fattori maggiormente motivanti. I dati raccolti ed elaborati costituiscono anche la base per misurare, grazie alla ripetizione a conclusione del periodo, l'efficacia dell'intervento. Viene prodotto un report che viene presentato prima al Titolare e poi, con le modalità con lui concordate, a tutto il personale.

3. Interviste individuali

A discrezione degli esperti di ValorePersone vengono individuati tre collaboratori. Con ognuno di essi si svolge una conversazione a distanza, tramite videocall, per la quale devono essere garantite condizioni di totale riservatezza.

4. Illustrazione prima all'imprenditore e poi in plenaria degli esiti del questionario

A discrezione degli esperti di ValorePersone vengono individuati tre collaboratori. Con ognuno di essi si svolge una conversazione a distanza, tramite videocall, per la quale devono essere garantite condizioni di totale riservatezza.

5. Raccolta delle informazioni sull'azienda

L'azienda fornisce le informazioni necessarie affinché i consulenti possono avere un quadro completo della situazione: organigramma, bilanci, politica commerciale, composizione parco clienti, struttura operativa, gestione risorse umane, ecc.

6. Affiancamento a incontri individuali di sviluppo con due collaboratori

Per far sì che gli incontri di sviluppo producano effetti sostanzialmente diversi da quelli prodotti dalle normali interazioni tra il titolare e i dipendenti, si affianca l'imprenditore in due incontri di sviluppo. L'affiancamento prevede la preparazione dell'incontro, il suo svolgimento e una fase finale di commento.

Scopo degli incontri è porre il collaboratore in un processo di apprendimento e sviluppo che lo porti, attraverso l'acquisizione di maggiori competenza, impegno, responsabilità e iniziativa, a generare maggior valore per l'azienda, al contempo portando a espressione le

proprie potenzialità.

Fornendo questo aiuto per due incontri si dà al titolare l'opportunità di imparare l'approccio, per poterlo poi applicare in autonomia. Dal momento che questa conquista di autonomia non può essere data per scontata, è disponibile il pacchetto applicativo che estende questo tipo di supporto anche ad altri collaboratori.

7. Coaching per il titolare e i due collaboratori

Sia il titolare che i due collaboratori scelti per l'affiancamento agli incontri di sviluppo svolgono tre incontri di coaching individuale che hanno lo scopo di aiutarli nel raggiungimento dei loro reciproci obiettivi. Sebbene con ruoli sostanzialmente diversi il titolare e i collaboratori devono superare vecchie abitudini affinché gli obiettivi vengano raggiunti, e il coaching li aiuta nel riuscire in questo.

8. Accesso per un anno ad un pool di esperti a disposizione per quesiti

L'azienda nell'arco di un anno dalla data di inizio della fornitura di servizi ha la possibilità di sottoporre 10 richieste di supporto al nostro pool di esperti. Le richieste vanno inviate via email e la risposta arriva normalmente entro il giorno lavorativo seguente, se non prima. La risposta viene inviata via email o, se occorre, in modalità telefonica o videocall.

9. Seconda somministrazione a tutto il personale del questionario di clima multi dimensionale

In prossimità della conclusione dell'anno di durata del servizio, viene somministrato in forma anonima a tutti i collaboratori lo stesso questionario di cui al punto 2).

Dal confronto, fatto insieme al titolare, tra i risultati di questo e quelli della prima somministrazione, unitamente ad altre osservazioni, o meglio ancora dati, sull'andamento dell'azienda, emergono e vengono valutati gli effetti di quanto è stato fatto nel periodo di affiancamento.

Si procede poi, come fatto all'inizio, a presentare i dati all'intera popolazione aziendale.

10. Affiancamento a incontri individuali di sviluppo con due collaboratori

Si ripetono con le stesse modalità già utilizzate gli incontri con i due collaboratori. In questo caso si va soprattutto a valutare l'esito degli obiettivi stabiliti negli incontri precedenti, e ci si proietta nel futuro, sempre nel frattempo dando al Titolare l'opportunità di affinare la propria capacità di svolgere tale azione anche in autonomia.

11. Diagnosi delle opportunità di crescita e sviluppo

ValorePersone, alla luce della conoscenza acquisita sui diversi aspetti della situazione aziendale, integrata da informazioni supplementari ottenute attraverso l'apposito formulario e durante una videocall con il titolare, redige un report nel quale descrive le possibili azioni da attuare che presentano la miglior prospettiva di rapporto tra costi e

benefici, nell'ottica di generare sviluppo aziendale. In altre parole, **mette in evidenza dove stanno le migliori opportunità di cambiamento evolutivo**. Questo particolare punto di vista mette insieme la situazione dell'azienda su un piano analitico (dati di bilancio, indicatori commerciali, produttivi e finanziari, posizionamento e mercato) con le potenzialità riscontrate nelle diverse persone presenti all'interno dell'azienda. Il report viene consegnato e discusso nel corso di una videocall con il referente.

ValorePersone Apps

Se **Starter Kit** fornisce all'azienda la piattaforma di base per favorire e gestire lo sviluppo continuativo dei lavoratori, le Apps costituiscono risposte per **finalità specifiche**.

Eccoli:

- **Sviluppo per obiettivi** offre la collaborazione di un consulente nella gestione degli incontri di sviluppo con i valutati, oltre ai tre compresi nello Starter Kit
- **Profili** consiste nella somministrazione a tutti i collaboratori o parte di essi dello stesso assessment fatto al titolare, con la possibilità di ottenere il profilo, volendo in forma semplificata
- **Coaching** dà all'imprenditore un supporto periodico personalizzato per aiutarlo a valorizzare al meglio le proprie risorse e ad avere un punto di vista esperto e professionale con cui confrontarsi
- **Competenze** assiste l'azienda nel miglior impiego delle risorse da mettere in campo per migliorare le competenze delle persone con azioni formative
- **Delega** supporta il buon esito dell'attribuzione di delega presidiando il processo in tutte le sue fasi e assistendo individualmente delegante e delegato nell'acquisizione delle nuove modalità
- **Sostenibilità** dà all'azienda un supporto per la progettazione e gestione di un processo che la porti a rafforzare il proprio contributo alla sostenibilità e a comunicarlo efficacemente agli stakeholder

ValorePersone Sviluppo per obiettivi

L'azienda può gestire anche autonomamente gli **incontri di sviluppo** con i collaboratori. Tuttavia il modo in cui si svolgono questi incontri è l'elemento che ha la maggior possibilità di condizionare l'esito dell'intero processo di valorizzazione delle persone. Si mette quindi a disposizione questo supporto.

Finalità

- massimizzare l'efficacia degli incontri di sviluppo affiancando il titolare
- dare ai collaboratori un messaggio di particolare attenzione alla imparzialità dei processi di sviluppo
- trasferire al titolare le competenze per gestire gli incontri in autonomia

Composizione del servizio

- Primo incontro di sviluppo con referente e valutato: preparazione, conduzione e successivo confronto col referente (60 min.)
- Ciclo di tre incontri di coaching con il valutato (3*60 min.)
- Secondo incontro di sviluppo con referente e valutato: preparazione, conduzione e successivo confronto col referente (60 min.)

La partecipazione può essere **online in videocall**, oppure, per un numero minimo di valutati da concordare, **anche in presenza fisica** presso la sede del cliente.

ValorePersone Profili

Lo strumento di **assessment Dolquest**, che viene utilizzato all'interno dello Starter Kit per il titolare, può essere esteso ad altre componenti della popolazione aziendale.

Finalità

- consolidare nella persona la consapevolezza della differenza tra realtà e rappresentazione, e delle distorsioni percettive cui ogni essere umano è soggetto
- fornire alla persona la conoscenza dei meccanismi neurali alla base di abitudini e zona di comfort, all'interno delle quali si collocano le preferenze cognitive e le tendenze motivazionali
- fornire alla persona la conoscenza del proprio profilo e delle sue conseguenze
- mettere la persona in condizione di darsi obiettivi di miglioramento sul piano dell'impegno, della comunicazione, del miglior sfruttamento delle risorse presenti
- migliorare, quindi, la capacità della persona di presidiare i propri processi di apprendimento

Composizione del servizio

- Invio alla persona di una email contenente le credenziali d'accesso per il questionario DoLquest
- Compilazione online del questionario da parte della persona (richiesti 20-30 minuti)
- La illustrazione del profilo prevede:
 - esposizione di premesse con accenni da neuroscienze e psicologia cognitiva, volte a sottolineare l'importanza e l'utilità pratica della conoscenza del profilo
 - illustrazione del modello DoLquest
 - descrizione dei diversi livelli del modello
 - analisi delle specificità del profilo della persona
 - descrizione delle conseguenze della interazione tra i diversi profili
 - descrizione dei possibili utilizzi della conoscenza del profilo
 - invito alla persona a tradurre in benefici la conoscenza acquisita, assumendo specifici impegni di sviluppo
- La illustrazione del profilo può avere luogo in forma individuale o collettiva:
 - individualmente, con una sessione online della durata di due ore
 - collettivamente, nel corso di un incontro di una giornata in presenza, nel corso del quale alla illustrazione del profilo si aggiungono attività esperienziali formative finalizzate al team building

ValorePersone Coaching

Questo servizio di supporto personalizzato all'apprendimento è concepito principalmente per il titolare, ma può essere utilmente rivolto anche ad altri collaboratori

Finalità

- potenziare la messa a valore per l'azienda delle risorse della persona
- aiutarla a individuare obiettivi di miglioramento relativi al proprio ruolo di leader, e a raggiungerli
- contemporaneamente potenziare la competenza della persona sui propri processi di apprendimento

Composizione del servizio

- 6 sessioni di coaching online di 60 minuti; le sessioni vanno svolte preferibilmente ad intervalli di 2-3 settimane
- Viene concordato il calendario degli appuntamenti
- Per venire incontro alle esigenze dell'imprenditore, è possibile fissare appuntamenti anche al di fuori dei normali orari d'ufficio
- L'imprenditore (coachee) decide con l'aiuto del coach i temi ai quali dedicare attenzione
- A partire dal tema si determinano gli obiettivi
- Si dà agli obiettivi la forma S.M.A.R.T.
- L'imprenditore esce da ogni incontro con specifici passi concreti da attuare
- All'incontro seguente vengono valutati i risultati dell'impegno e, in base ad essi, il coach suggerisce le aree sulle quali rifocalizzare attenzione e impegno
- Il coach fornisce disponibilità tra un incontro e il seguente per brevi consulti via telefono, email, whatsapp

ValorePersone Competenze

Non ci occupiamo direttamente delle infinite conoscenze specialistiche necessarie nei diversi settori in cui i nostri clienti operano, e siamo invece esperti di tutte le altre competenze, denominate appunto 'trasversali', che condizionano, spesso in modo assai incisivo, il contributo che un collaboratore dà ai processi aziendali.

Finalità

- Assistere l'azienda nel migliore impiego delle risorse da mettere in campo per migliorare le competenze delle persone
- Aiutare l'azienda nel decidere **azioni formative** che presentino un **rapporto ottimale tra costo e benefici**.

Composizione del servizio

1. Individuazione dei fabbisogni, degli obiettivi formativi, e dei requisiti pratici
 - elaborazione di quanto emerso dalle sessioni di valutazione e produzione di un report
 - incontro a distanza di due ore con il referente e gli altri eventuali soggetti di cui lo stesso ritiene sia opportuna la presenza, per
 - valutare le priorità dei diversi fabbisogni e decidere gli obiettivi formativi
 - decidere i destinatari delle diverse azioni
 - valutare la tipologia di strumenti ottimale per raggiungere gli obiettivi (coaching individuale o di gruppo, formazione d'aula, formazione esperienziale outdoor, partecipazione a eventi formativi pluriaziendali)
 - verificare la disponibilità per il cliente di una sala con caratteristiche adeguate per eventuale formazione collettiva a distanza
 - verificare la tempistica (scadenze, disponibilità di tempo da sottrarre alla produttività, possibile utilizzo orari extra lavorativi)
 - verifica della posizione dell'azienda rispetto a possibilità di formazione finanziata (se di interesse)
2. Attivazione della sezione formazione nella piattaforma software già installata
3. Elaborazione delle proposte formative
 - Valutazione delle azioni formative erogabili direttamente da ValorePersone
 - Ricerca di eventuali proposte a catalogo che possono meglio coniugare le esigenze da soddisfare
 - Verifica della disponibilità di partner di ValorePersone sul territorio del cliente, per formazione in presenza
 - Eventuale valutazione della finanziabilità dell'intervento con bandi e simili
 - Redazione di un report con le diverse opzioni generate
4. Incontro in videocall per la presentazione del report e l'accompagnamento nella scelta delle azioni formative da attuare

ValorePersone Delega

Nella piccola azienda, la partita dello sviluppo si gioca soprattutto sul campo della delega. È in questo delicatissimo passaggio che si decide se lo sviluppo dell'azienda sarà basato solo sulla capacità decisionale e innovativa del titolare o anche sul contributo -para imprenditoriale- dei collaboratori più validi.

Delegare è non solo difficile, ma anche, in certi casi, intimamente doloroso.

Tuttavia, in certe condizioni, è semplicemente la cosa più intelligente da fare, in quanto, se farlo espone a dei rischi, non farlo espone a rischi maggiori. Questa è una delle tipiche situazioni decisionali nelle quali la tendenza 'naturale'(conservativa) del nostro cervello produce danni: ci si adagia sulle apparenti sicurezze derivate dall'esperienza del passato e si sottostima il rischio del mancato cambiamento. Detto in altre parole: ci si chiede "quanto costa farlo?" e non ci si chiede "quanto costa non farlo?".

Finalità

- Supportare tutte le fasi del processo di delega, portandolo a successo

Composizione del servizio

- Formazione individualizzata a distanza al delegante sul tema della delega (1 ora):
 - perché spesso non funziona
 - come si può fare in modo che funzioni
- Formalizzazione della delega, con riferimenti al profilo del delegante e del delegato – regia dell'incontro di delega (videocall – 1 ora)
- Partecipazione all'incontro di accordo sulla delega (videocall – 1 ora)
- 3 sessioni di coaching con delegante (videocall - 30 min.)
- 3 sessioni di coaching con delegato (video-call - 30 min.)
- Disponibilità del consulente per consulti urgenti
- Supervisione di due sessioni di revisione sul progresso del processo di delega (videocall - 30 min.)

ValorePersone **Sostenibilità**

L'agire umano consapevole tende a conseguire miglioramenti, vantaggi, benefici nella qualità della vita.

La sostenibilità, nella misura in cui vuole prevenire scenari 'invivibili' (sui piani ambientale, economico e sociale), è un tema fondamentale per tutto ciò che riguarda il nostro futuro, quindi anche la vita aziendale. Le aziende sono uno dei soggetti, insieme alle organizzazioni politiche e ai singoli cittadini, chiamati a fare la loro parte affinché il sistema vivente del pianeta Terra rimanga un posto in cui sia desiderabile vivere.

Che l'azienda si dedichi anche al bene pubblico, in epoca di reputazione che viaggia sui social, è, e sempre più sarà, un fattore considerato dai clienti. Allo stesso tempo può anche essere da subito un elemento forte di identificazione e partecipazione per i collaboratori.

Dal 2016 il tema della sostenibilità in sede ONU ha preso la forma dei 17 SDG (Sustainable Development Goals – Obiettivi di Sviluppo Sostenibile), per ognuno dei quali sono definiti target specifici.

ValorePersone propone al cliente supporto per la progettazione e gestione di un processo che porti l'azienda a rafforzare il proprio contributo alla sostenibilità, e a comunicarlo efficacemente agli stakeholder.

Composizione del servizio

- Incontro con la direzione aziendale per esplorare le diverse dimensioni della tematica (2 ore), con l'obiettivo di stabilire quali scopi ci si prefiggono, con che tempi e quali risorse disponibili
- Raccolta di informazioni di approfondimento e redazione di una proposta contenente alcune possibili iniziative, con indicazione dei relativi piani attuativi
- Incontro di presentazione e discussione della proposta, al fine di una decisione in proposito

ValorePersone Maintenance

Si tratta di un servizio fornito su base annuale per una gestione a manutenzione ordinaria dell'ambito risorse umane

Finalità

- Fare 'manutenzione ordinaria' della situazione motivazionale in azienda, presidiandola
- Dare ai collaboratori una immagine di attenzione alle loro esigenze e al loro benessere
- Supportare l'imprenditore nelle decisioni che impattano sulle persone
- Supportare l'imprenditore nella valutazione di cambiamenti dell'organigramma

Composizione del servizio

- Somministrazione di un questionario di clima, presentazione e discussione dei risultati
- Servizio di consulenza su questioni urgenti
- 4 sessioni di confronto con l'imprenditore sull'andamento della situazione dell'azienda

ValorePersone Evolution

E' una forma sartoriale consulenza per lo sviluppo organizzativo. Anche sulla scorta di quanto emerso dalla diagnosi di sviluppo, o sulla base dei desiderata dell'imprenditore, si co-progetta un processo di cambiamento, curandone la visione, le motivazioni specifiche, i risultati attesi, la rete di soggetti coinvolti e i loro ruoli, le risorse necessarie, le tempistiche, l'organizzazione e la ownership; si provvede poi alla sua facilitazione attraverso tutti gli strumenti opportuni

Finalità

- Migliorare la capacità dell'azienda di generare valore
- Conseguire specifici obiettivi di sviluppo (ad es. ristrutturazione organizzativa, revisione del modello di business, revisione di processi, merge, acquisizioni, successione generazionale, risoluzione conflitti, potenziamento capacità di innovazione, ecc.)
- Potenziare la capacità di apprendimento organizzativo, quindi di gestione di cambiamento e innovazione come componenti continuative e strutturali della vita aziendale

Composizione del servizio

- Progettazione del processo di sviluppo
- Consulenza direzionale
- Consulenza di processo
- Supporto individuale per sviluppare le capacità di agenti del cambiamento
- Eventuale reperimento e gestione di (o coordinamento con) professionalità specialistiche necessarie

ValorePersone Network Agenda 2030

Per ValorePersone la sostenibilità è un valore basilare. Ci appassiona sostenere le aziende che intraprendono la strada dello sviluppo sostenibile! Vogliamo contribuire a migliorare il mondo facendo aggregazione: l'unione fa la forza!

Finalità

- dare forza e impulso alla transizione verso lo sviluppo sostenibile, contribuendo al bene comune
- contribuire al successo individuale delle imprese che hanno deciso di percorrere la strada della sostenibilità.
- creare una comunità di apprendimento collaborativa interdisciplinare e intersettoriale in grado di massimizzare i frutti delle forme di intelligenza collettiva

Composizione del servizio

- gestione della rete di aziende sostenibili ValorePersone
- organizzazione di forme di collaborazione, scambio e sinergia tra le aziende in rete
- cura di servizi di utilità comune (p.es. finanza agevolata)
- supporto consulenziale per lo sviluppo di progetti sostenibili individuali o di rete