

Perché a volte gli interventi sulle competenze non funzionano.

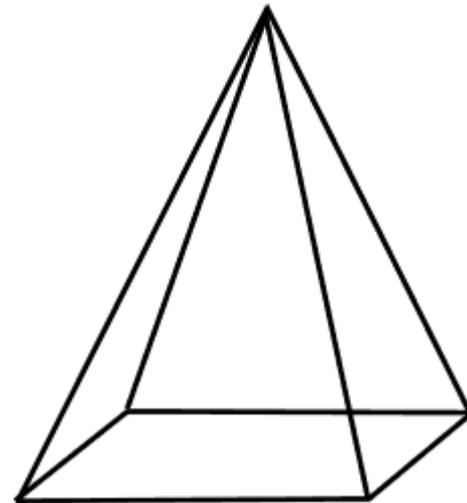
E' perché questo a noi capita raramente!

1) Soft Vs hard skills part one

Ci si è focalizzate sulle competenze soft, e si sono trascurate le basi tecniche del lavoro.

Vi ricordate la piramide di Manslow?

Senza le basi non sta in piedi.....



La mappa del Know How Festo Academy

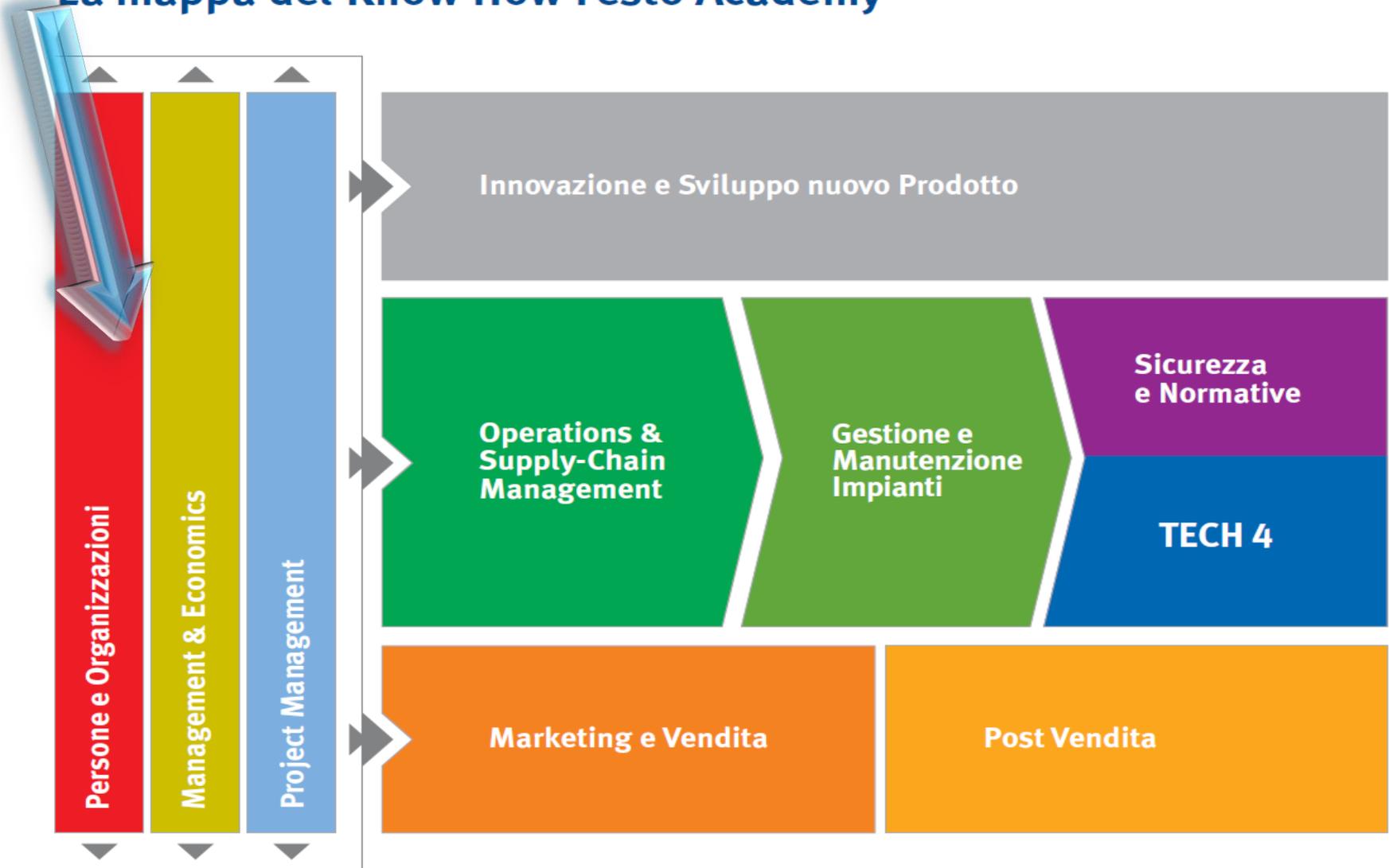


2) Soft Vs hard skills part two

Ci si è focalizzati sulle competenze tecniche e tralasciati i comportamenti, gli atteggiamenti e le componenti manageriali.

.

La mappa del Know How Festo Academy



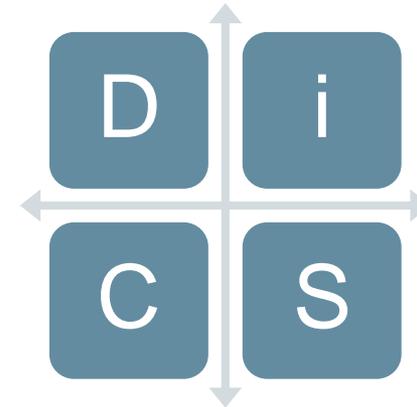


Strumenti per l'assessment e la valorizzazione individuale

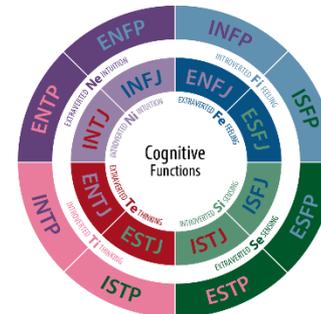
- Ha senso dare a tutti le stesse ricette di comportamento?
- Utilizziamo al meglio le risorse che abbiamo!

• Che strumenti utilizziamo:

- DiSC personal profile



- Myers Briggs Type Indicator



4) E' un problema di chimica!

- A volte l'analisi è corretta, il mix di interventi formativi anche eppure non si riesce a realizzare miglioramenti non medio periodo!



Forse è qualcosa di diverso ad esempio un problema di cultura (o coltura) !

Cosa si intende per cultura in ambito aziendale.

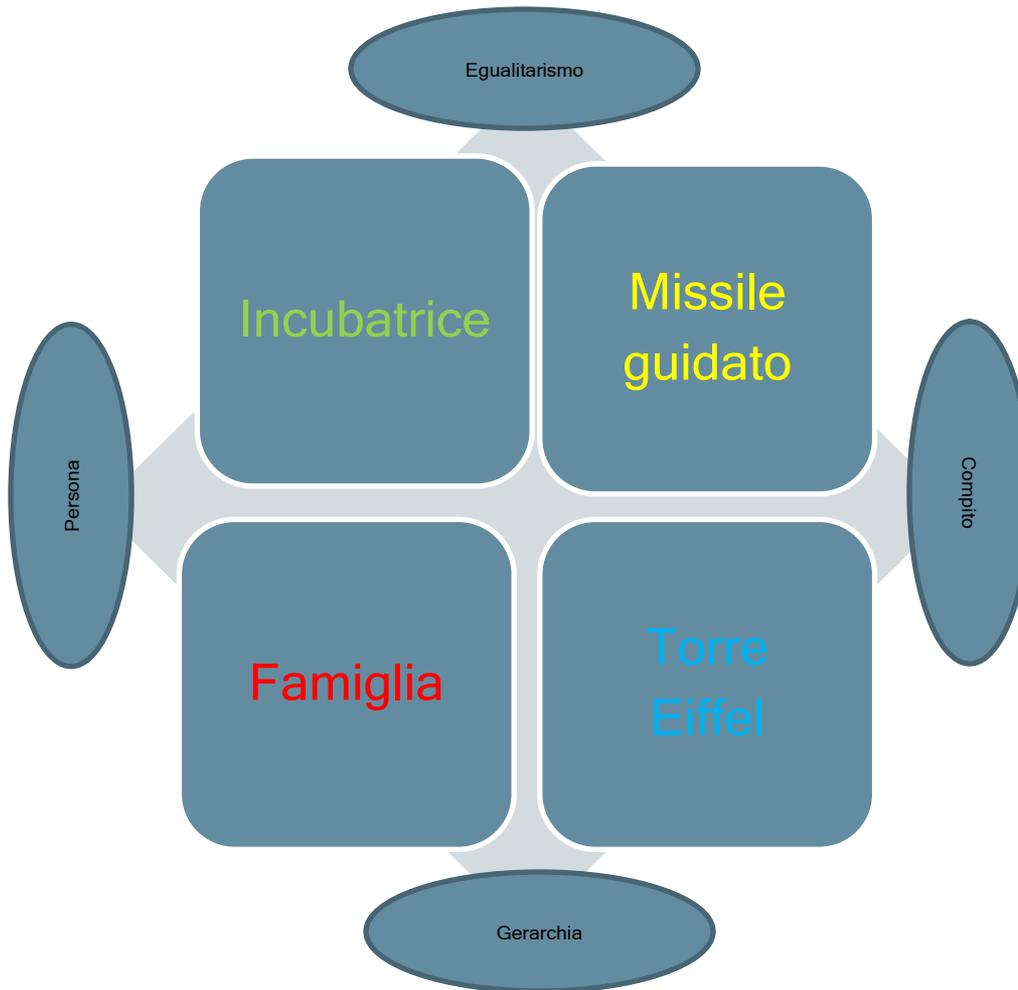
Di cosa stiamo parlando?

- Comportamenti
- Valori
- Atteggiamenti

Perché analizzare la cultura aziendale?

- Comprensione maggiore dei fattori che influenzano il successo di un'attività formativa
- **Identificare i bisogni relativi alle aree formative comportamentali e manageriali**
- **Definire le modalità formative più adatte al contesto**

Il nostro modello di riferimento – la matrice di Trompenaars



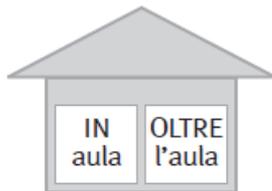
Come possiamo supportarvi



We are training. We are consulting. We are industry.

Il valore della formazione Festo Academy e l'integrazione con la Consulenza

FESTO
Academy



Sviluppare le competenze



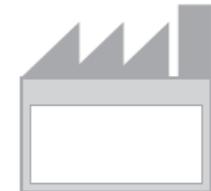
FESTO
Consulting



Migliorare i processi



FESTO
Industrial Automation



Best Practices



Industrial Management School
e Custom Program

Il valore dell'integrazione con la consulenza

L'esperienza industriale

Il gruppo FESTO nel mondo



Festo Supply-Chain Map - GPC Global Production Center - RSC Regional Service Center

Leader nell'Industrial Automation

Fatturato globale: oltre 2 miliardi di Euro
 300.000 clienti in oltre 200 settori
 14.600 collaboratori
 59 Società con presenza in 176 paesi

Orientamento all'innovazione continua

2.900 brevetti worldwide
 100 innovazioni/anno
 Ricerca e sviluppo: 9,5% del fatturato

Player n° 1 nel campo dell'Education

15.000 laboratori installati
 seminari in 26 lingue
 42.000 partecipanti all'anno

Festo ha vinto:

- Best Factory Award
- Premio Logistico tedesco Bvl



FESTO

Consulting

Industrial Consulting For Change



Festo Academy e Festo Consulting in Italia



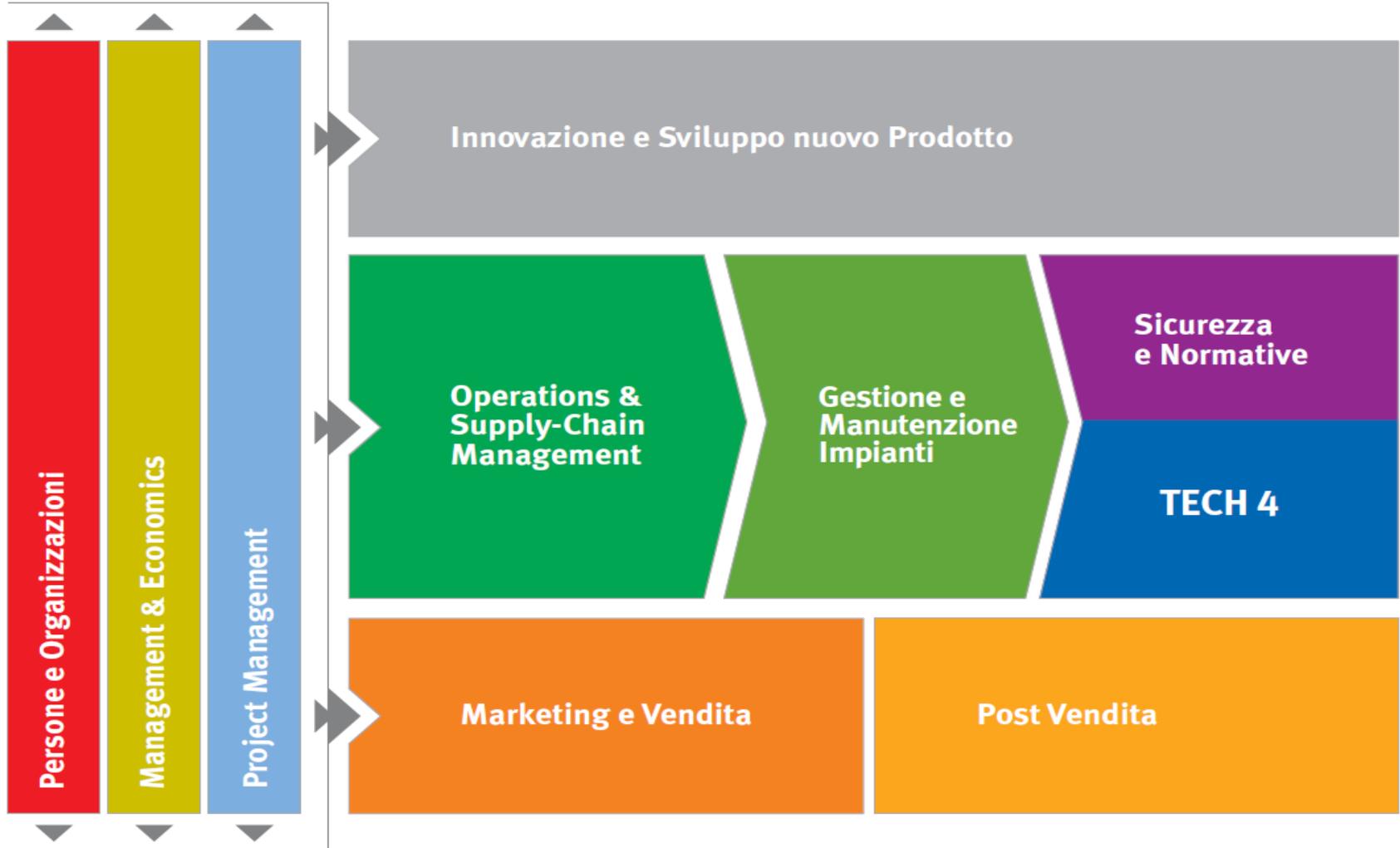
Festo C.T.E. ha adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs 8 giugno 2001 n.231.

Festo C.T.E. è accreditata presso la Regione Lombardia per i servizi di Istruzione e Formazione Professionale.

Certificazione del Sistema Qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008.

| | |
|-------|--|
| 1969 | anno di fondazione |
| 8,150 | milioni di Euro di fatturato (2012) |
| 9.000 | partecipanti Festo Academy |
| 1.500 | aziende clienti |
| 8 | Master ed Executive Tour |
| 4 | Solution Program |
| 40 | Percorsi di ruolo |
| 1.. | Seminari specialistici |
| 10 | aree di competenza (tasso di innovazione 15%) |
| 1.000 | giornate di formazione interaziendale all'anno |
| 5.000 | giornate all'anno di Consulenza e Formazione in azienda |
| 300 | progetti all'anno di Consulenza e Formazione |
| 90 | Consulenti Senior, tutti provenienti da diverse e significative esperienze aziendali |

La mappa del Know How Festo Academy



Come lavoriamo: la metodologia IN aula e OLTRE l'aula

Rigore, pragmatismo e concretezza sono le caratteristiche del nostro approccio e della nostra metodologia

IN aula

Una metodologia d'aula pragmatica e attiva.

Rigore e metodo, come nello stile Festo.

Gli ingredienti con cui sono progettati i moduli formativi:

- Contributi teorici solidi, veicolati da chi ha vissuto l'azienda
- Immediata trasferibilità nel proprio contesto di lavoro
- Dibattito, confronto, condivisione delle esperienze dei partecipanti e loro ruolo attivo
- Misura dei risultati

OLTRE l'aula

- Project work operativi con ricadute immediate in azienda
- Integrazione interfunzionale
- Coaching e supporto ai percorsi di crescita
- Esperienze e check-up dei processi
- Progetti d'intervento e sviluppo in azienda



Le Soluzioni formative IN aula e OLTRE l'aula

Elevare le performance dell'Azienda agendo sulle competenze delle Persone



Solution Program

Per favorire l'integrazione di funzioni e processi



Master e Percorsi

Per sviluppare i ruoli professionali e manageriali



Esperienze

Executive Tour, business game



Seminari

Per acquisire le Competenze Specialistiche

Analisi fabbisogni formativi

Assessment

Valutazione delle Competenze

Piani di sviluppo

Coaching

Tutte le iniziative vengono anche personalizzate e realizzate presso la Vostra sede

La situazione del middle management

Stiamo parlando ad esempio di capi turno e capi reparto, team leader, capoufficio, area manager etc

Situazione A **automazione spinta**

- Il responsabile diventa un super tecnico
- Formazione tecnico gestionale; gestione e valorizzazione degli asset materiali

Situazione B **accorpamenti di reparti**

- Diventa un coach sul campo e
- Gestore di risorse umane (gestire le competenze come degli asset)

Situazione C **grande turnover** delle risorse (che quindi non sono specializzate)

- Coach, formatore, manager

Situazione D **evoluzione organizzativa** (ad esempio verso un modello di Lean organization)

- Deve diventare agente di cambiamento e punto di continuità

Evoluzione del ruolo del capo intermedio

The BIG one

- La motivazione delle risorse!!!



The biggest ONE

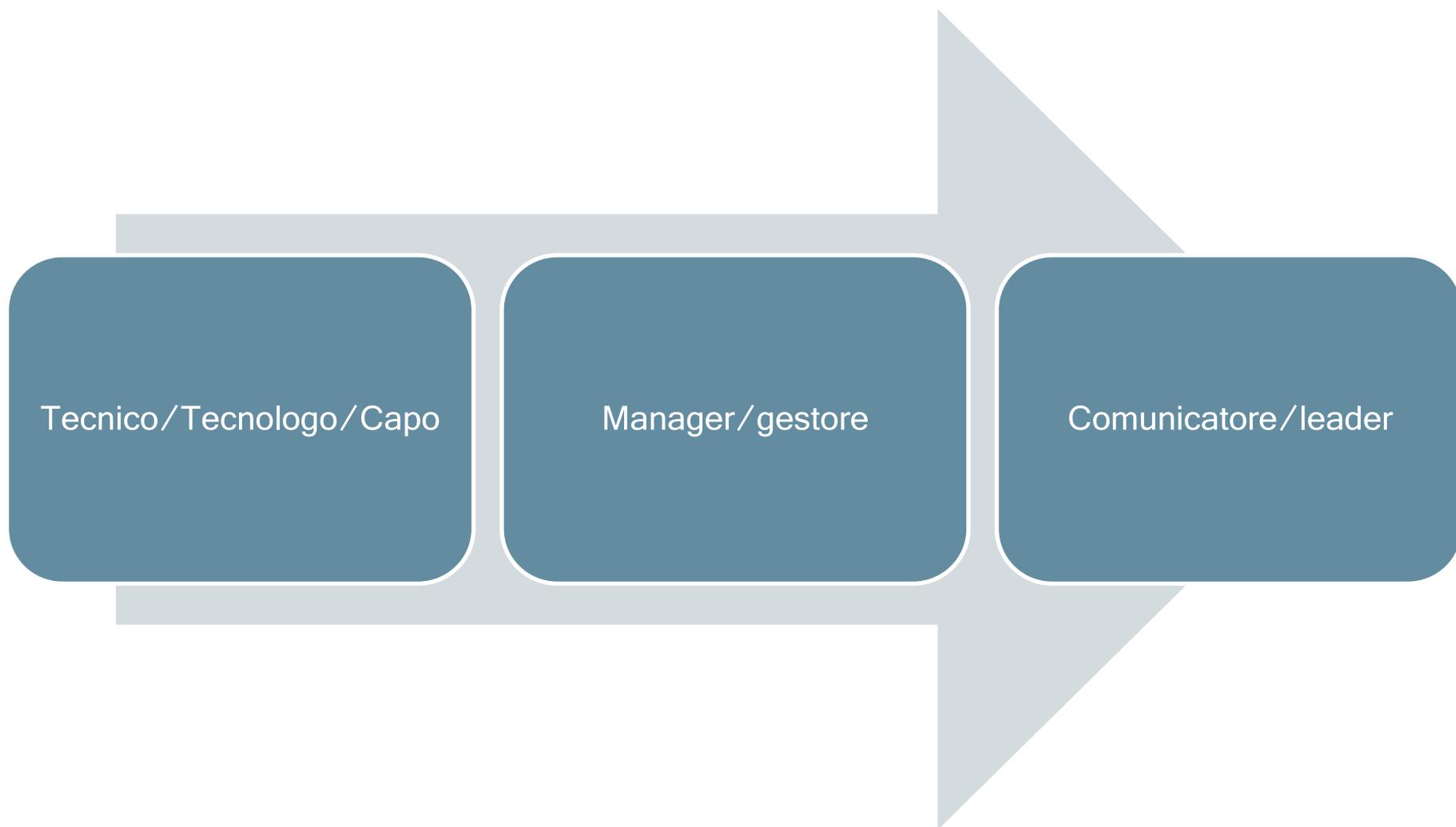


La rivoluzione copernicana!

Passare da:

**colui che conserva e detiene le informazioni a
colui che le fa circolare!!!**

Evoluzione del ruolo



La nostra risposta

Non dare ricette

Non dare competenze

Ma.....

- Accompagnare nell'evoluzione del ruolo condividendo obiettivi ed impegno!

- Alcuni percorsi di ruolo:

Da capo a leader nelle Operations

Responsabile After Sales

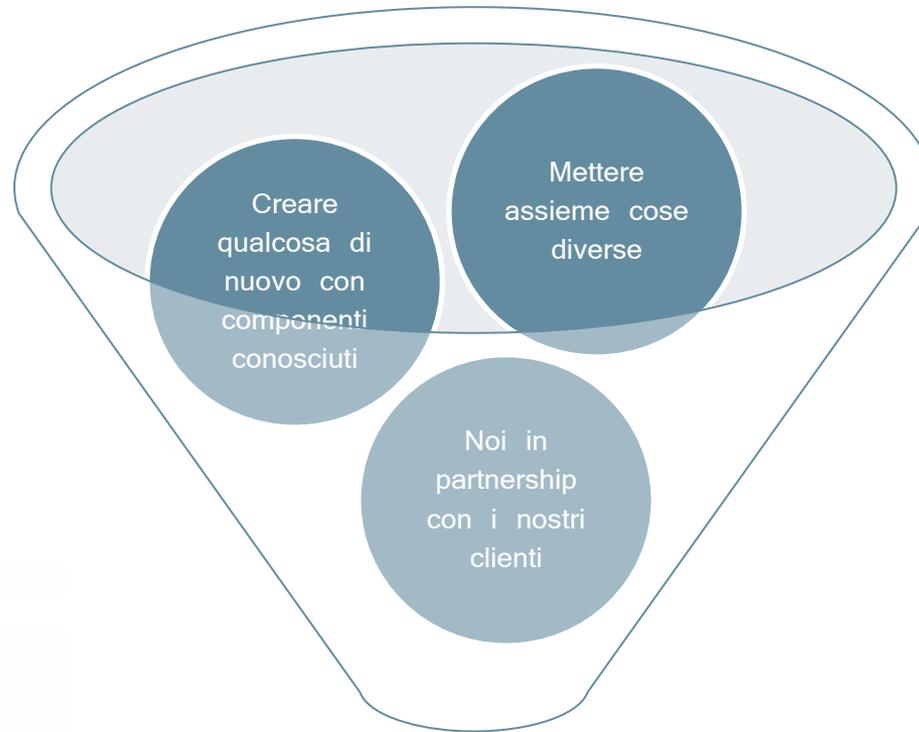
Internal trainer

Finance for non financial manager

Project management (specialties)

Account manager

Dare un nuovo e più ampio significato alla parola Integrazione



Crescere assieme

