



PEOPLE MANAGEMENT

PIANO FORMATIVO INTERAZIENDALE

finanziabile mediante l'utilizzo dei fondi interprofessionali



➔ UN PIANO DI INVESTIMENTO SUL CAPITALE UMANO

Un Piano Formativo si identifica in un piano organico di azioni che, nel rispetto delle linee guida condivise, consente alla organizzazione di individuare le tematiche, le modalità di erogazione e i tempi per implementare un processo formativo efficace.

Attività preparatorie, di accompagnamento e attività non formative

Dalla analisi della domanda alla diagnosi e rilevazione dei bisogni formativi, la progettazione delle attività del piano e la predisposizione dei programmi operativi fino al monitoraggio e valutazione delle attività e delle azioni del piano fino alla sua conclusione.

Attività di erogazione della formazione

Modalità Didattiche

Aula

Seminari

Action learning

FAD

Affiancamento

Training on the job

Coaching



Aree Tematiche

Ambiente Sicurezza e innovazione
Organizzativa

Sviluppo organizzativo

Innovazione tecnologica

Competenze tecnico-professionali

Competenze gestionali e di processo

Qualificazione/riqualificazione

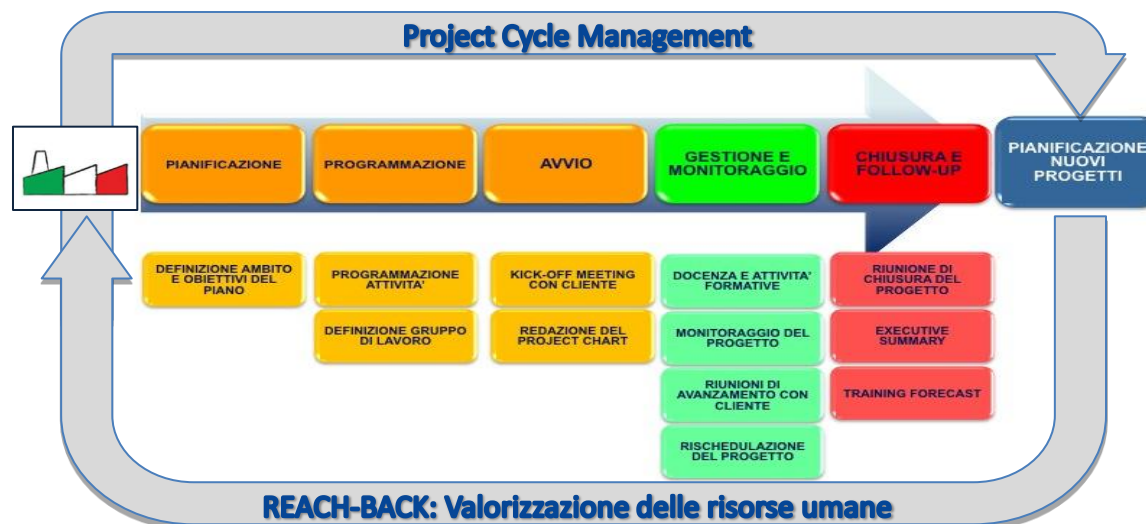




ARCHITETTURA DI UN PIANO DI FORMAZIONE

Si configura solitamente come un intervento complesso che può coinvolgere una o più aziende che abbiano requisiti in comune come...fabbisogno formativo, territorio di appartenenza, filiera o settore di riferimento....

Il Piano racchiude in sé l'intera gestione del processo formativo, dalla prima fase di **analisi** del Target Audience, alla **progettazione** dei percorsi formativi e relativa fase di **erogazione**, che rappresenta la *punta dell'iceberg* dell'intero sistema formativo. Successivamente all'erogazione gli step necessari per valorizzare un piano sono il tracking, l'evaluation ed il forecast, gli obiettivi futuri, tutte attività strategiche per la partenza di una nuova iniziativa di sviluppo.





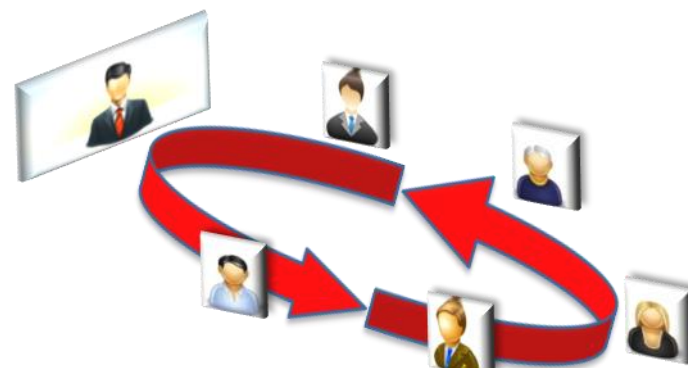
ARCHITETTURA DI UN PIANO DI FORMAZIONE

Nella fase di progettazione viene bilanciato l'intervento in termini di **contenuti**, **durata** e **modalità** di erogazione della formazione.

Le attività formative possono svolgersi a seconda del tema e dei partecipanti sia in aule multicient rispettando programmi condivisi sia in house presso la sede di lavoro, dove l'azione formativa diventa spesso un'attività personalizzata mirata ed efficace.



Aula multicient



Formazione in house





Destinatari – *Target Audience*

Nell'approccio sistemico un piano formativo rappresenta una leva strategica per sostenere i processi di cambiamento e di innovazione. Infatti mediante il trasferimento di know-how ad uno specifico **Target Audience**, l'organizzazione mette in moto una spirale valoriale che genera crescita e sviluppo delle competenze **Trasversali (TR)**, **Tecnico Professionali (TP)** e **Organizzative e di Processo (OP)**.



“Learning organization è la realtà che sviluppa e sostiene i processi di cambiamento, garantisce l’allineamento di valori, strategie e persone nell’organizzazione, adegua e fa crescere di continuo le competenze chiave dell’azienda e dei singoli individui che per essa e con essa lavorano; la sua mission è di aiutare a migliorare e rinforzare la posizione competitiva delle imprese sul mercato, ma è anche quella di introdurre discontinuità innovative nella situazione esistente laddove si renda necessario”. EFMD – EUROPEAN FOUNDATION FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT




Destinatari – Target Audience

Individuati i destinatari (TA) in funzione della natura del piano formativo e degli obiettivi della direzione aziendale, è necessario suddividere il TA in gruppi omogenei di risorse per le quali poter definire un profilo di riferimento obiettivo del processo formativo.

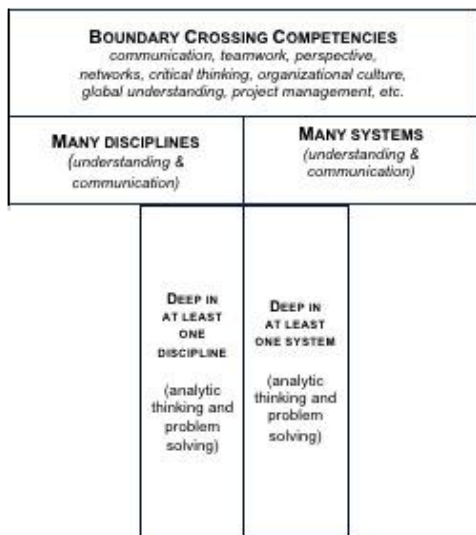
	Piano Formativo “Verticale”	Piano Formativo “Orizzontale”	Piano Formativo “Tematico”
PROFILE 1	<i>Manager, Resp Settore...</i>	<i>Tutti i manager, e Resp</i>	<i>Tutti i manager, e Resp che hanno il gap formativo comune</i>
PROFILE 2	<i>Addetti... Tec Settore</i>	<i>Tutti gli Addetti e tecnici...</i>	<i>Tutti gli Addetti e tecnici...che hanno il gap formativo comune</i>
PROFILE 3	<i>Operatori di Settore</i>	<i>Tutti gli Operatori</i>	<i>Tutti gli Operatori... che hanno il gap formativo comune</i>



➔ Destinatari – Target Audience

Nel rispetto dell'approccio "bottom-up", tipico della formazione per **competenze**, prendiamo come riferimento del modello sistemico il "T-shaped" inteso come capacità di definizione del benchmark ideale acquisito come target del cambiamento generato dalla formazione.

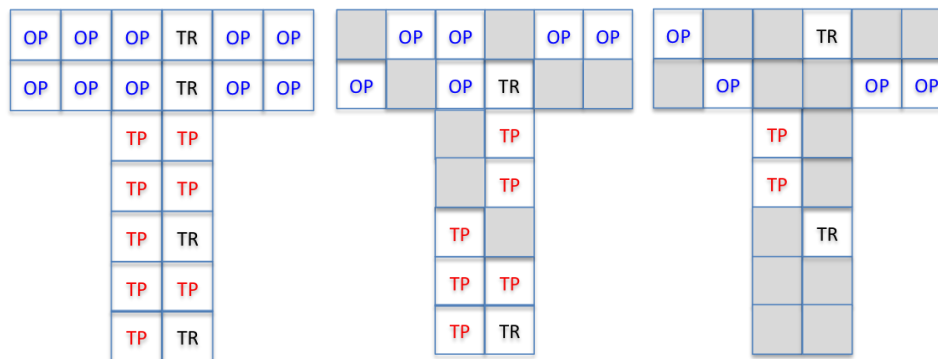
Analogamente, in relazione al TA i requisiti minimi in ingresso sono definiti su misura per ciascuna azione formativa, con una proposta didattica che vada a colmare i gap presenti rispetto al profilo **benchmark ideale**.



Il "T-Shaped" professional. Adattamento da Spohrer J., (2010)

FORMAZIONE PER COMPETENZE

Trasversali (TR), **Tecnico Professionali (TP)**, **Organizzative e di Processo (OP)**



benchmark ideale

profilo in ingresso

carenze rilevate



➔ Proposta Didattica – *Training&Partner*

La proposta formativa è l'elemento cardine di ogni piano.

Da essa dipende la ricaduta e l'effettivo conseguimento degli obiettivi formativi.

Per questo i training partner vengono coinvolti attivamente dalla fase di progettazione e programmazione delle attività, alla definizione dei requisiti per la creazione di classi omogenee.

	OPERATIONS & MAINTENANCE	PRODUZIONE E PROCESSI	LAW & ECONOMY	SAFETY & SOFT SKILL
PROFILE 1	MANAGER DI MTZ LIV.3 x IN\G\SVR MTZ LIV.2 x x SPECIALISTA MTZ LIV.1 x x	PROJECT MANAGEMENT x x CONTROLLO DI PROCESSO x NORMA UNI 11420 x x x NORMA UNI 11454 x x x MACCHINE x x PIPING I x x PIPING II x x	AQUISTI & PROCUREMENT x CONTROLLO DI GESTIONE x FINANCE FOR NON FINANCE x x INTERNAZIONALIZZAZIONE x	ANALISI DEL RISCHIO x FORMAZIONE SICUREZZA 81/08 x BBS x x AMBIENTE x x INNOVAZIONE x x COMUNICAZIONE x x RENGINEERING x ORGANIZZATIVO x x LEADERSHIP ETICA x x SMART WORKING x x x MARKETING STRATEGICO x LINGUE STRANIERE
PROFILE 2	TECNICO MTZ MECC x x TECNICO MTZ ELE x x SVR STRUMENT ELE x x SVR STRUMENT MECC x x	PROGETTAZIONE BASE x PROGETTAZIONE MECCANICA x x INGEGNERIA DEL PETROLIO x x PROCESSO UP-STREAM x x ANALISI SIMULAZIONE x x		
PROFILE 3				
PROFILE 4				

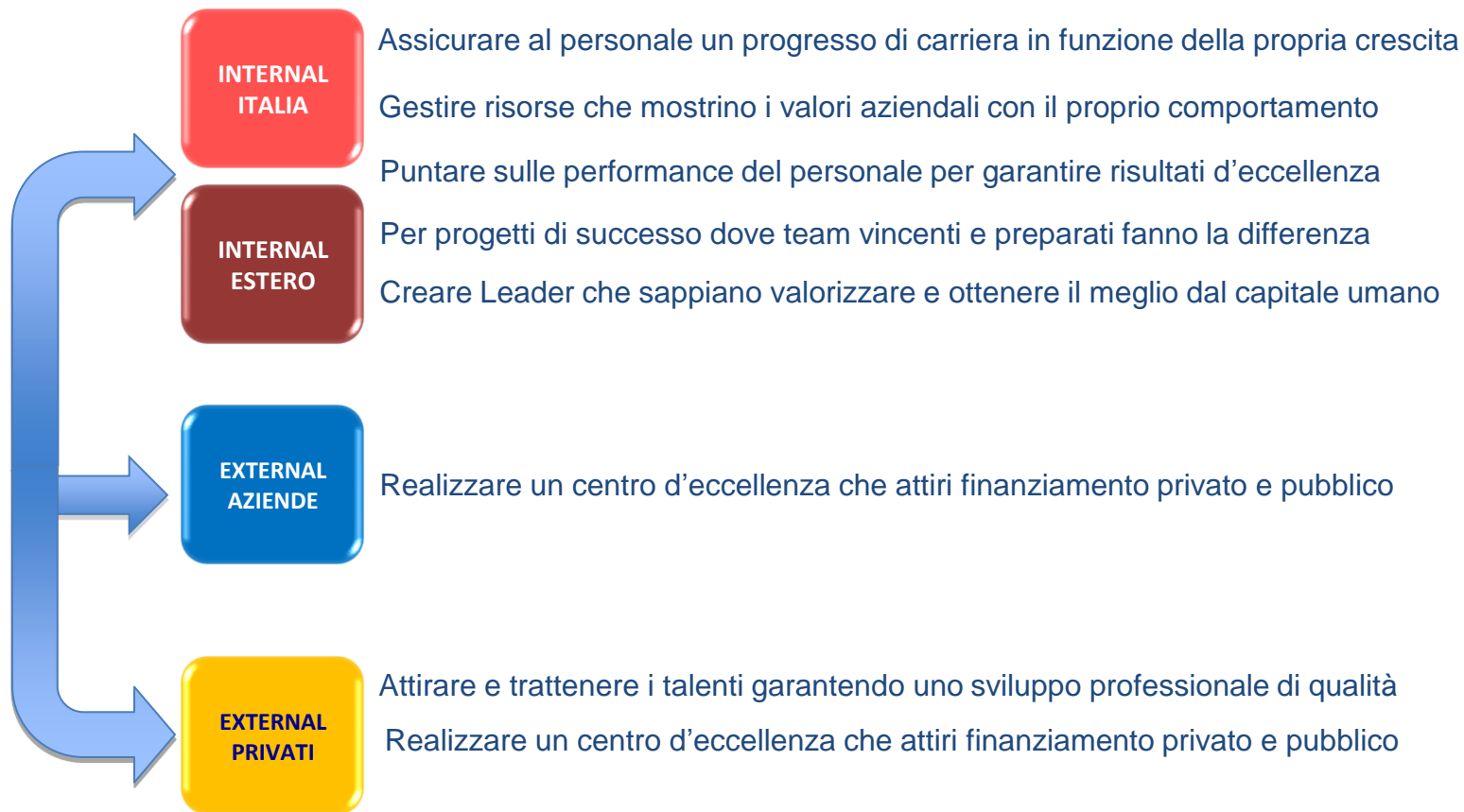
KNOWLEDGE MAINTENANCE SYSTEM





OBIETTIVI DEL PIANO DI FORMAZIONE

Grazie al corretto abbinamento tra il TA e i corsi presenti nella Proposta Didattica, la ricaduta delle iniziative di formazione diventa significativa per il TA e le attività multiclient diventano delle esperienze che favoriscono il confronto e la crescita.



DAL LIFE LONG LEARNING A LEARNING ORGANIZATION

La ricaduta di tipo sistemico sull'organizzazione permette di creare un meccanismo ciclico di pianificazione e gestione di interventi formativi che nel tempo implementano il modello del lifelong learning.

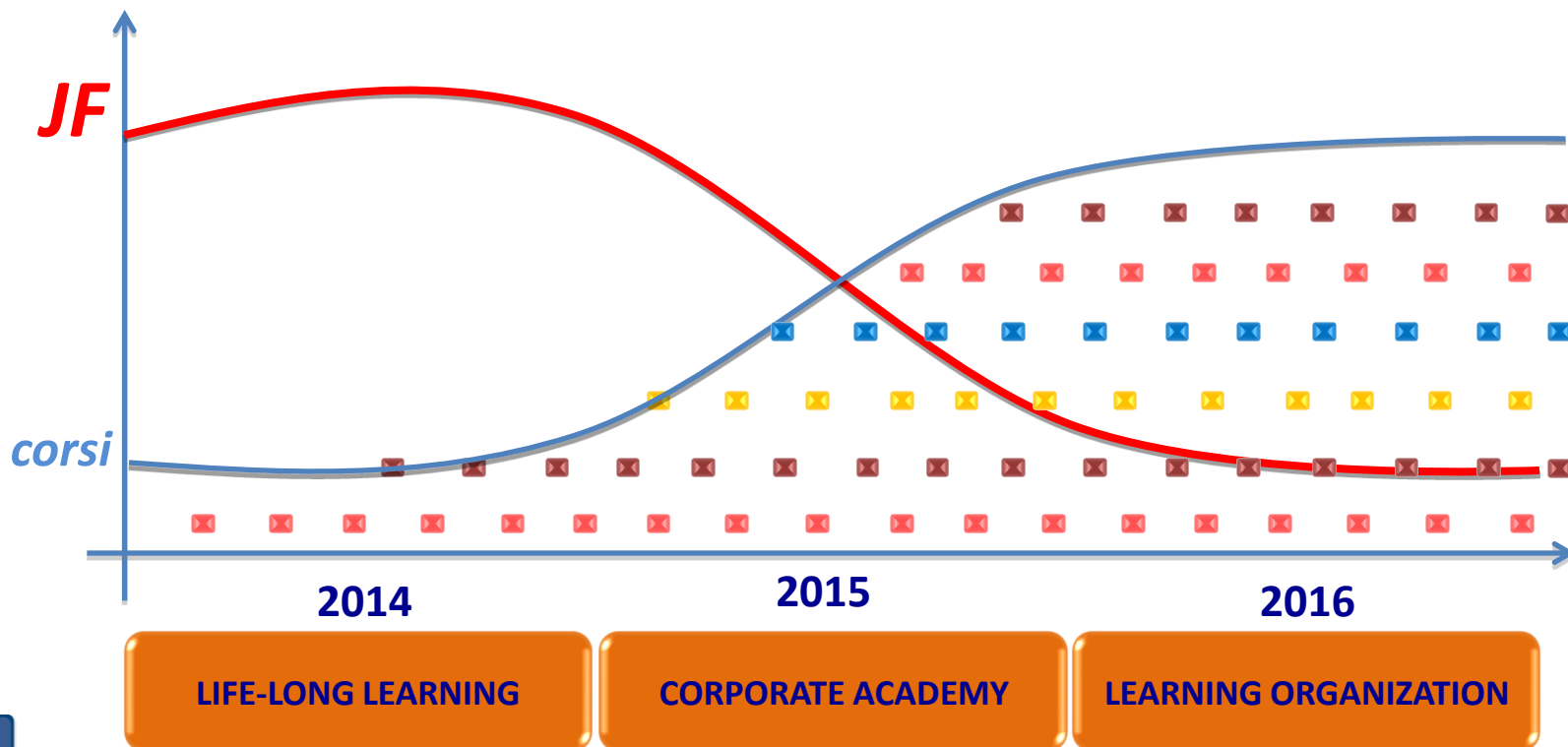


KNOWLEDGE MAINTENANCE SYSTEM



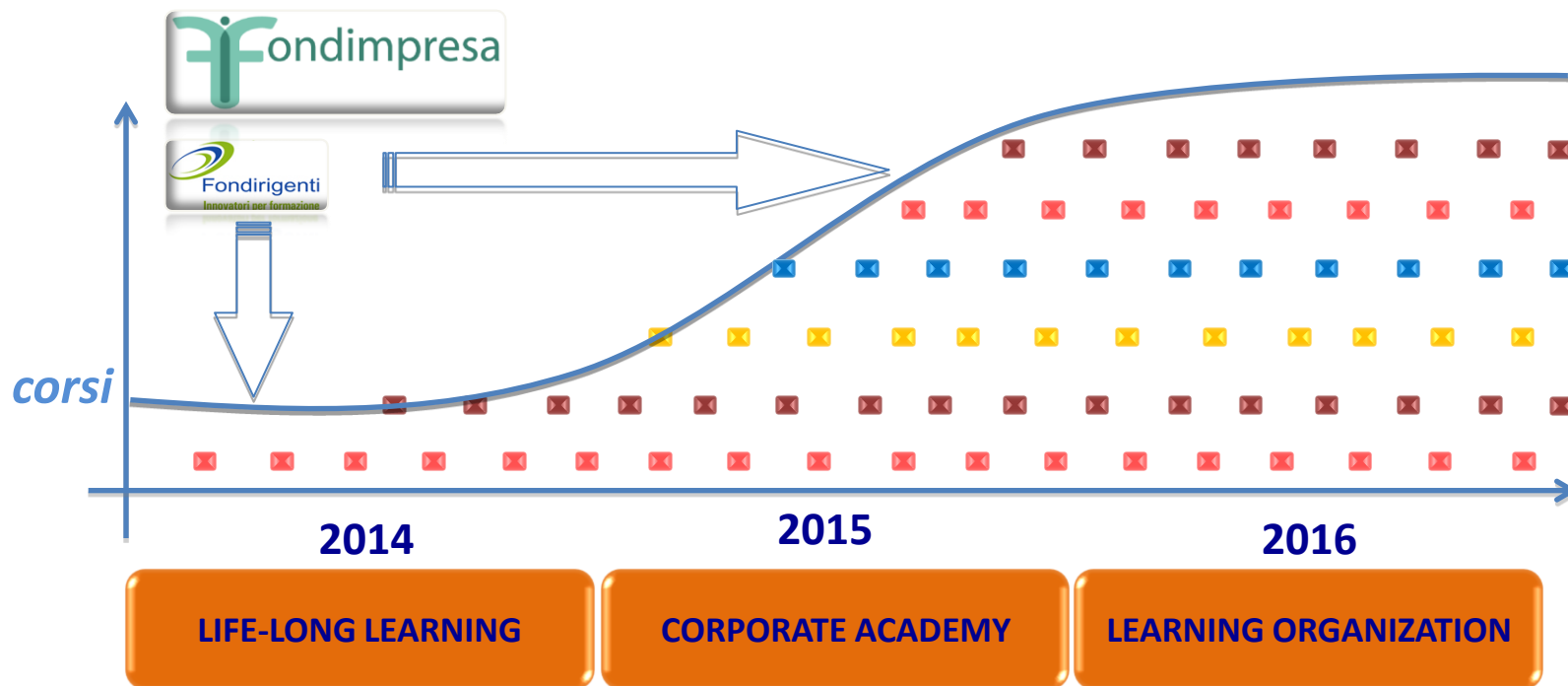
DAL LIFE LONG LEARNING A LEARNING ORGANIZATION

Il processo di trasformazione in learning organization prevede un coinvolgimento di Jobiz Formazione che si riduce man mano che le funzioni aziendali acquisiscono conoscenze e competenze per governare autonomamente le attività formative.



DAL LIFE LONG LEARNING A LEARNING ORGANIZATION

La realizzazione delle attività formative può essere supportata da più canali di finanziamento tra cui i Fondi Interprofessionali per le aziende aderenti, e Fondi FSE, Regionali etc.



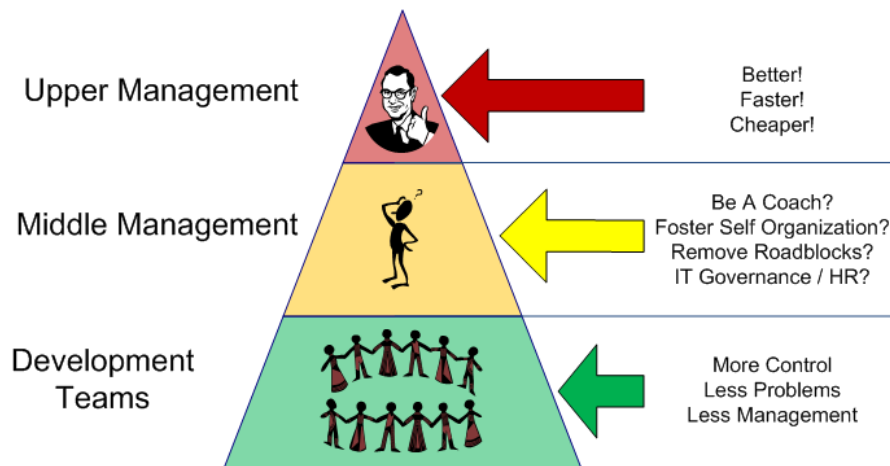
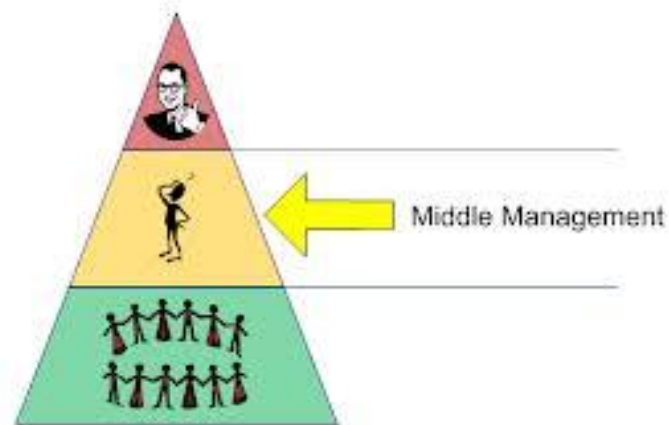
➔ Il Piano Formativo “People management”

Grazie al contributo di partner di esperienza e fama consolidata, il piano People management prevede un panel di relatori e docenti che potranno trasferire il proprio know-how sia durante attività interaziendali sia in occasione di incontri in house dove l'applicazione della teoria trova impatto immediato nella pratica lavorativa, con azioni di coaching e training on the job.

	<p>DIRITTO DEL LAVORO E AGGIORNAMENTI SULLA DISCIPLINA DI SETTORE</p> <p>RELAZIONI INDUSTRIALI</p> <p>INNOVAZIONE TECNOLOGICA</p> <p>INNOVAZIONE DI PROCESSO</p>	 <p>Formazione in house</p>
	<p>Coaching Program</p> <p>Leadership Program</p> <p>Internal Training Development</p> <p>Sviluppo Capacità Negoziazione</p> <p>Finance 4 non financial Manager</p> <p>Lean Administration</p>	 <p>Aula multicient</p>
	<p>Il bilancio di competenze</p> <p>Creatività e Problem Solving per l'Innovazione</p> <p>Change Management e Sviluppo Organizzativo</p> <p>Public Speaking</p>	 <p>Aula multicient</p>

➔ Destinatari – middle management

Il Piano Formativo è un intervento complesso di tipo Orizzontale ovvero è destinato a tutte le risorse che occupano un determinato livello funzionale/operativo all'interno dell'organizzazione. Il livello funzionale TA del piano People management è il Middle Management.



Il middle management, ovvero i manager di ogni livello che abbiano l'esigenza di sviluppare nuovi comportamenti, un'intelligenza e una cultura di gruppo, ascolto e feedback, implementare l'innovazione in cui la formazione viene identificata come driver per il cambiamento e per il miglioramento continuo.

Per il tipo di programma previsto, tutti gli interessati devono essere dotati di una forte motivazione personale al cambiamento.



I primi passi...dalla Anagrafica al Competence Need Map

Scheda Anagrafica Azienda AQ009
Pag. 1 di 1 Procedura di rif. P07 Rev.00 Data 19/04/12

Ragione Sociale	XXXXX Srl
Settore di attività economica	LAVORAZIONE MATERIE PLASTICHE
Codice ISTAT/ATECO	25240
Comune
C.a.p.
P.Iva
Indirizzo
Tel.
Fax
e-mail
Anno di Costituzione	SI / NO
Multilocalizzate	SI / NO
Dimensione Impresa	<input type="checkbox"/> Piccola <input checked="" type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Grande
EVENTUALE ALTRA SEDE OPERATIVA	
Comune
C.a.p.
P.Iva
Indirizzo
Tel.
Fax
e-mail
LEGALE RAPPRESENTANTE	
Nominativo
Nato a
Nato il
Residente in
e-mail
Codice Fiscale
PERSONALE DI PENDENTE	
Assunti a tempo indeterminato	36
Assunti a tempo determinato	4
CCNL di riferimento	GOMMA E PLASTICA
Livello
Quadri	1
Impiegati	6
Operai	33
Numero di donne	4
Numero lavoratori under 32
Numero lavoratori over 45
Numero di app. categorie protette	2
Numero di lavoratori in :	CIGO
	CIGS
Numero di Apprendisti
Età media degli addetti	30
Presenza di rappresentanti sindacali in azienda?	RSU/RSA

AQ 009 P07 Scheda Anagrafica Aziende BEOPLAST.doc

Denominazione Azienda
Competence Need Map 2014-2015

JOBIZ

		TRACK YOUR TRAINING		CATEGORIE DI COMPETENZE																				SISTEMI																																																																													
		SUBJECT																																																																																																			
CATEGORIA DI ATTIVITA'	Attività Principale	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
	Attività Secondaria	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
	Attività Terziaria	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
	Attività Quaternaria	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
	Attività Quintaria	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
	Attività Sestaria	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
	Attività Settimaria	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
	Attività Ottava	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
	Attività Nona	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
	Attività Decima	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

SISTEMI
24 - 300 - 45

- ... DALLA SCHEDA ANAGRAFICA ALLA ADESIONE AI FONDI E ATTIVAZIONE DELLA FORMAZIONE
- ... MODALITA' DI ADESIONE AL FONDO E SCELTA DEL REGIME D'AIUTO ALLA FORMAZIONE
- ... MODALITA' DI RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO FORMATIVO
- ... MODALITA' DI PARTECIPAZIONE E PRESENTAZIONE PIANI FORMATIVI
- ... MODALITA' DI GESTIONE E RENDICONTAZIONE DEI PIANI DI FORMAZIONE



Solo così si innova davvero.





Contatti

Jobiz Formazione Srl

Via San Leonardo, 120 - loc. Migliaro

84131 Salerno IT

Tel +39 089 30 69 891

Fax +39 089 30 69 491

info@jobizformazione.com

www.jobizformazione.com