

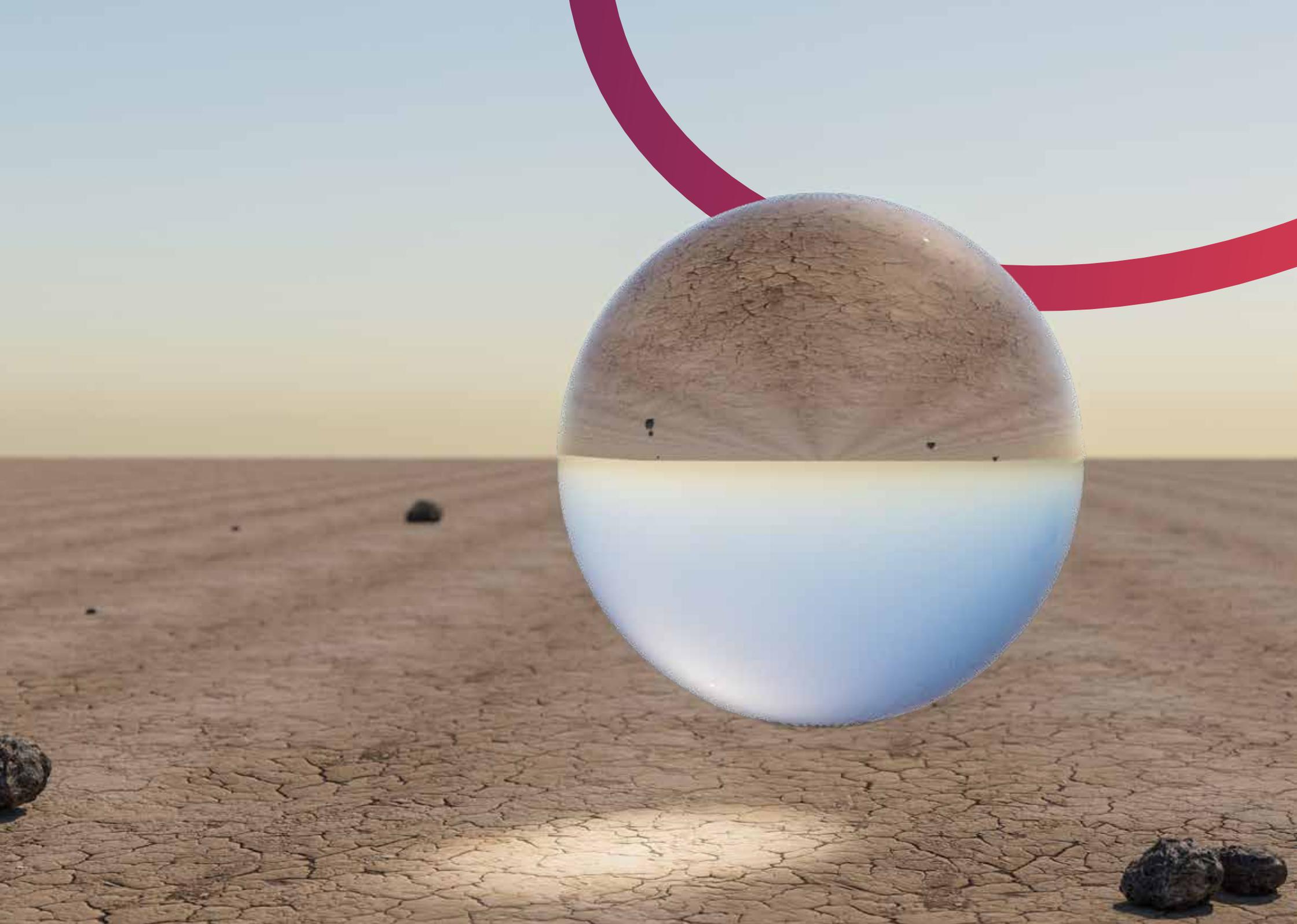


CONSVIP
NEXA

Creiamo connessioni



**PROJECT
PORTFOLIO**





Consvip nasce nel 1992 da una visione innovativa della consulenza e della formazione e per lo sviluppo delle persone e delle organizzazioni.

Per rispondere alle esigenze di sostenibilità del mercato del lavoro e di benessere delle persone e delle organizzazioni ha sviluppato tre diverse BU complementari fra loro.

◦ **Echo** è dedicata allo sviluppo delle competenze tecniche

◦ **Nexa** è dedicata alla consulenza organizzativa

◦ **Lumi** è dedicata all'area educational.





CONSVIP NEXA

Nexa significa **legato, connesso**.

Il nostro terreno privilegiato di azione è costituito dalle **relazioni organizzative** e **umane** in cui si scoprono **connessioni** tra **prospettive differenti**.

Le **persone** sono il primo **fattore** su cui fondare la crescita delle **organizzazioni**. Indirizziamo la nostra azione ad aiutarle a sviluppare il proprio **potenziale** e a **valorizzare** i loro **talenti** in modo efficace e sostenibile.

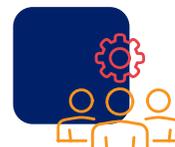
Offriamo un **approccio integrato** per la gestione e lo sviluppo delle persone, supportando le aziende nel creare **ambienti di lavoro inclusivi, produttivi e orientati alla crescita**.

Il nostro metodo



Pensiero sistemico

Le progettualità che sviluppiamo insieme ai nostri clienti tendono sempre a considerare le relazioni fra diversi «livelli del sistema» secondo un approccio olistico: ambiente, organizzazione, team, individuo. L'esplorazione di queste dimensioni e la profonda comprensione delle loro inter-connessioni indirizzano il «senso» del nostro approccio.



Co-design strategico

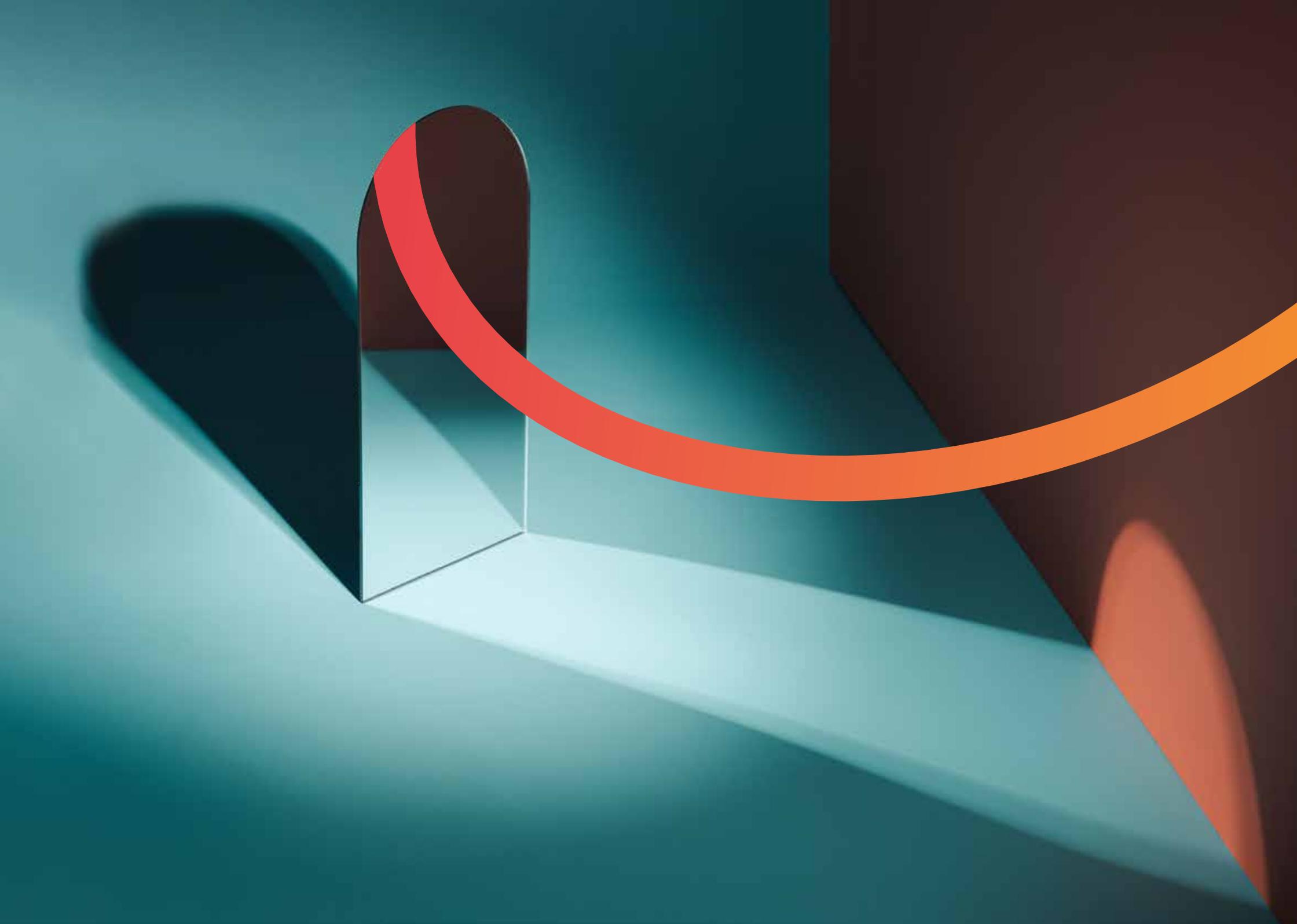
I nostri interventi sono armonicamente inseriti all'interno del disegno organizzativo e di business dei clienti, per questo motivo consideriamo irrinunciabile una co-progettazione che sappia coniugare gli aspetti culturali e strutturali dello sviluppo di un'organizzazione.



Consapevolezza del bisogno

Desideriamo far emergere il bisogno dell'organizzazione come frutto di un'interazione dialogica, creando le condizioni affinché cliente e consulente prendano reciproca consapevolezza rispetto alla strada da percorrere insieme a beneficio dell'organizzazione e delle persone che la abitano.





Le nostre aree di intervento

La proposta formativo-consulenziale di **Consvip Nexa** si articola in quattro aree di intervento:

A



**ORGANIZATION
DEVELOPMENT**

B



**ORGANIZATION
DESIGN**

C



**INDIVIDUAL & GROUP
DEVELOPMENT**

D



**LEARNING
PATH**





Organization Development

L'area dell'Organization Development comprende progettualità complesse, fondate sul **WE.ME METHOD**. Queste le sue principali caratteristiche:

Approccio olistico all'Organizzazione

Il progetto considera tutto il sistema organizzativo e le dimensioni che in esso interagiscono: WE (organization, team) & ME (self). Per questo motivo è concepito come un progetto multilivello (coinvolge, cioè, livelli gerarchici differenti) ed interfunzionale. L'obiettivo è agire su una parte del sistema tenendo in considerazione tutto il sistema organizzativo, considerandone gli effetti e valutandone gli impatti.

Varietà della tipologia di intervento

Un progetto di Organization Development può essere costituito da un insieme coerente di più interventi e metodologie, che si rivolgono all'individuo (es. coaching, consulenza al ruolo...), alla coppia (es. peer coaching, mentoring), al piccolo gruppo (es. team coaching, workshop di formazione, team building, laboratorio autocasi...), all'intera organizzazione (convention, the world café, town hall meeting...).

Co-design tailor made

Un progetto di Organization Development non ha una struttura precostituita, bensì un design tailor made che scaturisce necessariamente da un'intensa attività di data analysis e co-progettazione con il cliente, sulla base di una profonda comprensione del bisogno e del desiderio di sviluppo.

Esplorazione attiva

Un obiettivo prioritario di queste progettualità è rendere le persone protagoniste del processo di apprendimento e cambiamento organizzativo. Compito primario della consulenza è creare momenti e luoghi finalizzati ad abilitare un dialogo strutturato e sistematico tra persone e gruppi, in modo che possano emergere tutte le potenzialità che l'organizzazione ha insite in se stessa.

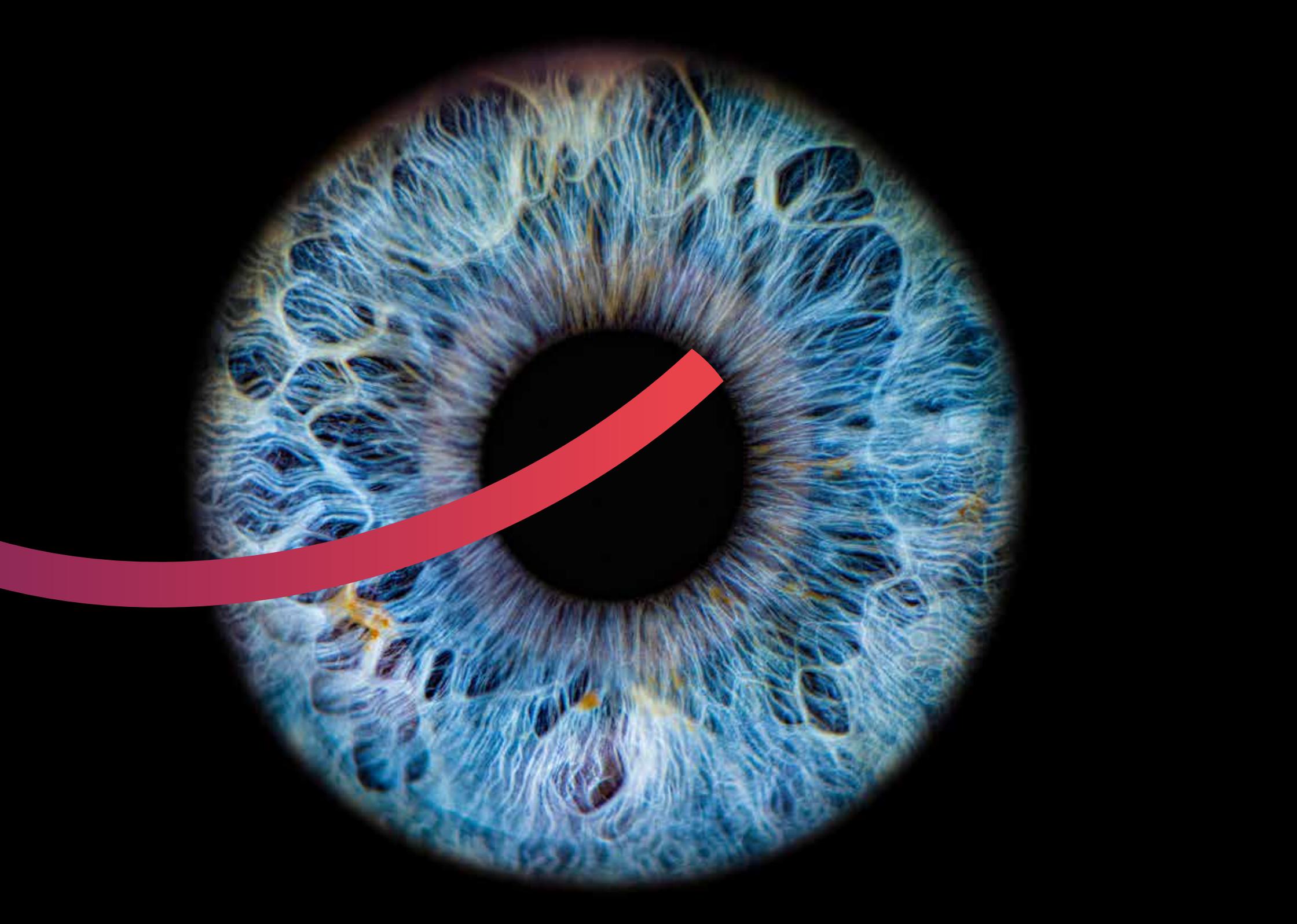
Un ulteriore elemento che caratterizza i progetti OD è l'attivazione di laboratori tematici che hanno l'obiettivo di trasformare il "contenuto teorico" in nuove pratiche organizzative.



I progetti di Organization Development sono centrati sui principali temi in ambito People & Organization Development, tra cui:

- **Cultural mindset & core values**
- **Sviluppo della managerialità e della leadership**
- **Interfunzionalità organizzativa**
- **Cultura del feedback**
- **Talent management**
- **Diversity & Inclusion**

Su questi ambiti è possibile mettere a disposizione del cliente una **demo** che illustra alcune possibili architetture progettuali funzionali al tema che su cui si intende lavorare.





Organization Design

L'area dell'Organization Design comprende le progettualità rivolte alle organizzazioni che vogliono ri-disegnare il proprio assetto culturale e strutturale.

Queste progettualità presuppongono un focus più spinto sull'aspetto strutturale dell'Organizzazione e agiscono sulle seguenti dimensioni organizzative:

Disegno e sviluppo di un **modello organizzativo "to be"**

Realizzazione degli "strumenti" che supportano la comprensione e l'interiorizzazione del modello:

- o **organigramma**
- o **job profile & job description**
- o **matrici di assegnazione di responsabilità (RACI)**
- o **competence map**

Progettazione dei sistemi di coordinamento organizzativo, quali ad esempio:

- o **riunioni sistematiche funzionali ed interfunzionali**
- o **task force, comitati**
- o **colloqui di feedback**

Progettazione dei principali processi HR

- o **recruitment**
- o **on boarding & induction**
- o **learning & development**
- o **performance management**

Queste progettualità accompagnano il cambiamento nelle organizzazioni incidendo anche sulla cultura organizzativa. Comprendono interventi volti a:

Sviluppare un nuovo cultural mindset

- o **valori aziendali**
- o **modelli manageriali**
- o **pratiche e routine organizzative**

Costituire ed accompagnare specifici gruppi di lavoro

- o **Leadership Team**
- o **Change Team**
- o **Sharing Team**
- o **Asset Team**

Supportare lo sviluppo professionale delle key-people attraverso interventi di:

- o **Coaching**
- o **Peer Coaching**
- o **Mentoring**
- o **Consulenza al ruolo**

Generalmente, le progettualità di Organization Design prevedono un primo step costituito da un'**Analisi Organizzativa**, da cui scaturisce, sempre tramite un processo dialogico di co-design con il cliente, una **Road Map**, che illustra gli interventi di sviluppo da realizzare, nel tempo, per concorrere al cambiamento culturale e strutturale dell'organizzazione.

B



Individual & Group development



1. Coaching

Un processo relazionale one to one per sostenere lo sviluppo professionale individuale nel contesto organizzativo

Che cos'è

Il Coaching è un intervento di sviluppo professionale, fondato su una relazione di partnership tra coach e coachee, nella quale il primo è al servizio del secondo, per il raggiungimento di obiettivi specifici connessi allo sviluppo della propria professionalità.

Tali obiettivi devono essere iscritti nell'ambito del contesto organizzativo in cui il coachee agisce.

Il coaching sviluppa l'autonomia progettuale e realizzativa del coachee e le competenze di analisi e gestione delle complessità che caratterizzano l'esperienza organizzativa.

È utile quando

- Il contesto richiede di sviluppare determinate human skills per fronteggiare nuove sfide, responsabilità crescenti e livelli di complessità più elevati.
- Emerge una sfida di sviluppo di key person e profili high potential attraverso un intervento personalizzato.
- È richiesto un supporto individuale ad una persona che attraversa un momento di cambiamento nella sua esperienza professionale a partire da un need rilevato nel sistema organizzativo.

Struttura progettuale

- Meeting preliminare con la Committenza ed eventuale breve momento di presentazione del Coach al Coachee.
- Meeting "tripartito" tra Coach, Coachee e Committente, utile a definire e condividere gli obiettivi di sviluppo del coaching.
- Sessioni di coaching, in numero variabile a seconda delle esigenze, della durata di 1h/1h e mezza ciascuna.
- Meeting tripartito in itinere, quale primo check point, nel quale condurre un confronto strutturato tra Coach, Coachee e Committente sull'andamento del Coaching.
- Meeting tripartito di restituzione, nel quale presentare il report conclusivo dell'attività di coaching, condiviso prima con il Coachee e successivamente oggetto di confronto con la Committenza.

L'intervento richiede una progettualità su misura, in funzione delle esigenze specifiche del cliente, cui segue la relativa valorizzazione economica dell'intervento.



Individual & Group development



2. Consulenza al ruolo

Un supporto per un'interpretazione più consapevole del proprio ruolo professionale

Che cos'è

Un intervento di Role Consultation, o Consulenza organizzativa al Ruolo, si configura come un affiancamento individuale volto ad attivare nella persona un processo di consapevolezza rispetto al proprio ruolo, nell'organizzazione.

Il supporto della consulenza insiste su uno o più dei seguenti aspetti: conoscenza e comprensione dello scopo del ruolo, delle responsabilità e dei connessi obiettivi; analisi delle relazioni organizzative verticali e orizzontali; valutazioni dei margini di espansione discrezionale del ruolo.

Nei nuovi scenari, la netta distinzione tra "ruolo" e "persona" dev'essere sostituita con il concetto di "persona nel ruolo". L'assunzione del ruolo è perciò un processo dinamico delle relazioni che avviene nel sistema organizzativo. È di fondamentale importanza rispondere alla seguente domanda:
"Chi è che chiede aiuto?"

È utile quando

- Si riscontra una divergenza nell'interpretazione del ruolo: tra ciò che l'Organizzazione si attende, ciò che la persona agisce nella pratica e i segnali degli stakeholder esterni.
- Si ritiene di voler supportare il processo di "appropriazione" del ruolo, soprattutto per le persone che si ritrovano ad aver cambiato ruolo di recente o situazioni in cui nuovi elementi sopraggiungano a sollecitare un cambio di mindset nell'interpretazione dello stesso ruolo.
- L'Organizzazione è impattata in un processo di change organizzativo e ha bisogno di creare per la persona "attore" dell'intervento di Consulenza al Ruolo un momento di riflessione sistematico sull'evoluzione del ruolo rispetto ad esigenze nuove ed emergenti.

Struttura progettuale

- Meeting preliminare con la Committenza ed eventuale momento preliminare di ingaggio del consulente con il destinatario dell'intervento. In particolare, in questa fase occorre evidenziare le informazioni organizzative di base necessarie all'intervento. (background, linguaggio aziendale, visioni e punti di vista, organigramma, job description, stakeholder, flussi, etc.)
- Meeting tripartito tra Consulente, Partecipante e Committente, utile a definire e condividere gli aspetti specifici di interpretazione del ruolo su cui si intende centrare il lavoro di consapevolezza e sviluppo, fase di "contracting" del progetto.
- Sessioni di consulenza al ruolo, in numero variabile, della durata di circa 2h ciascuna.
- Meeting tripartito in itinere, quale primo check point, nel quale condurre un confronto strutturato sull'andamento della consulenza al ruolo.
- Meeting tripartito di restituzione, nel quale presentare il report conclusivo dell'attività di consulenza al ruolo, discusso prima con il Partecipante e successivamente oggetto di confronto tripartito con la Committenza.

L'intervento richiede una progettualità su misura, in funzione delle esigenze specifiche del cliente, cui segue la relativa valorizzazione economica dell'intervento.



Individual & Group development



3. Team Coaching

Un processo di supporto ed accompagnamento rivolto ad un gruppo di lavoro, nel perseguimento di un determinato obiettivo

Che cos'è

Il **Team Coaching** è un intervento nel quale la Consulenza è al servizio di un Gruppo di lavoro e tramite la relazione d'aiuto lo supporta nel perseguimento di un determinato obiettivo contribuendo a migliorarne le modalità di funzionamento interno.

L'azione del Consulente mira a far emergere, lavorando sul "come" e sul "processo", le potenzialità insite nel gruppo, valorizzando il contributo di ogni componente, favorendo la conoscenza e l'interazione tra le persone, garantendo una dinamica armoniosa, rispettosa della diversità ed in grado di integrare competenze diverse. Il supporto consulenziale è rivolto a rendere il gruppo consapevole del proprio metodo di lavoro e di aiutarlo nella finalizzazione e nel conseguimento degli obiettivi attesi.

È utile quando

- Si avverte la necessità di lavorare con un gruppo in termini di consapevolezza, sia rispetto agli obiettivi da raggiungere, sia rispetto al metodo di lavoro.
- Si ritiene che un gruppo non stia sfruttando appieno le proprie potenzialità o perché è in stallo e sta riproducendo pattern poco efficaci, o perché il gruppo si è appena costituito, oppure perché ha una sfida organizzativa particolarmente importante e delicata.
- Un gruppo è chiamato ad affrontare una sfida importante per il quale può essere utile un'azione di supporto ed accompagnamento sul processo.

Struttura progettuale

- Meeting preliminare con la Committenza e con il Manager di linea per definire gli obiettivi di sviluppo che il gruppo deve perseguire.
- Kick off con il gruppo ed intervista con ciascun membro del Team.
- Sessioni di lavoro, in numero variabile da 6 a 10, di 2 o 3 ore ciascuna. La Consulenza offre il proprio contributo sul processo, ossia su come il gruppo lavora insieme e si preoccupa di moderare una dinamica che consenta a tutti i membri di offrire compiutamente il proprio contributo affinché il Team proceda verso l'obiettivo. L'azione consulenziale prescinde, quindi, dal contenuto specifico del lavoro del gruppo (il "cosa"), concentrandosi sul contenitore (il "come").
- Meeting in itinere con la Committenza, o in setting tripartito (Consulenza – Committenza – Manager/ Gruppo) per una valutazione congiunta sull'andamento del percorso.
- Restituzione di un report alla conclusione delle attività, discusso prima con il gruppo di lavoro e poi condiviso con la Committenza.

L'intervento richiede una progettualità su misura, in funzione delle esigenze specifiche del cliente, cui segue la relativa valorizzazione economica dell'intervento.



Individual & Group development



4. Development Center

La valutazione della persona rispetto alle competenze organizzative richieste, in un'ottica di sviluppo

Che cos'è

Il **Development Center** è una metodologia di valutazione e sviluppo della persona, in ottica attuale e potenziale.

Obiettivo dell'intervento è approdare ad una consapevolezza condivisa tra il Committente ed il valutato, rispetto alle aree di miglioramento su cui lavorare per consentire alla stessa persona di avanzare nel percorso di sviluppo professionale.

La valutazione viene condotta sulla base di un modello di competenze disegnato in funzione del ruolo (as is – to be) e di relative prove, individuali e di gruppo, progettate ad hoc.

È utile quando

- L'Organizzazione ha individuato dei profili high-potential e vuole intraprendere con loro un percorso di sviluppo condiviso.
- Una o più persone hanno appena assunto o si apprestano ad assumere un nuovo ruolo, e l'Organizzazione ritiene di voler partire da un'analisi delle competenze as is, al fine di costruire un percorso di sviluppo personalizzato.
- L'Organizzazione intende partire da un quadro chiaro rispetto alle competenze detenute dalle proprie persone, per intervenire poi, individualmente e in gruppo, con interventi di coaching e di formazione.

Struttura progettuale

- Meeting di Data Collection con i principali attori organizzativi che commissionano l'intervento.
- Intervista di ruolo rivolta a un campione rappresentativo del ruolo/i coinvolto/i nel processo di Development Center, utile a comprendere scopi e obiettivi del ruolo all'interno del sistema organizzativo oppure più generalmente quali siano le competenze "promosse" all'interno dell'organizzazione al di là del ruolo.
- Elaborazione e condivisione del modello di competenze, co-costruito con la Committenza, utile a definire le competenze e gli indicatori comportamenti connessi che saranno oggetto di valutazione durante il processo di Development Center.
- Costruzione e svolgimento prove di valutazione (individuali e/o di gruppo) finalizzate ad osservare e valutare il livello di competenza posseduto dalla persona e mappare aree di forza e miglioramento. Esempi di prove da utilizzare sono: role play, discussioni di gruppo, simulazioni di squadra, in basket, business game, intervista comportamentale, test.
- Elaborazione e condivisione di report individuali con le persone protagoniste del processo di DC e con la Committenza. Il report è uno strumento qualitativo che contiene la valutazione individuale delle competenze possedute dai partecipanti, sottolineando punti di forza e aree di miglioramento e una matrice di sviluppo, con le indicazioni per coltivare il percorso di crescita.

L'intervento richiede una progettualità su misura, in funzione delle esigenze specifiche del cliente, cui segue la relativa valorizzazione economica dell'intervento.



Learning Path



Learning Path è l'area della formazione, nella quale proponiamo quattro percorsi customizzabili:

D.1) Sviluppo Manageriale

D.2) Team Working e Comunicazione

D.3) Diversity

D.4) Project Management

I learning path sono composti da **moduli auto-consistenti**, che possono essere fruiti separatamente.

È possibile anche comporre un **learning path customizzato**, accorpando moduli appartenenti a percorsi diversi.

I moduli possono essere sviluppati con gradi di profondità differenti, ed hanno perciò durata variabile, generalmente compresa tra la mezza giornata e le due giornate, da concordare sulla base delle esigenze del cliente.

I percorsi possono essere realizzati:

- **In web**
(solo mezza giornata = 3h)
- **In presenza**
(mezza giornata = 4h; full day = 6h)

Tutti i percorsi sono realizzati secondo il **B.E.E. METHOD** © (*Business Executive Enhancement* - metodo per lo sviluppo delle competenze decisionali in azienda), alla cui base c'è la relazione con il cliente.

L'acronimo B.E.E. rimanda all'immagine dell'ape, intesa come emblema dell'operosità e di forte coesione organizzativa, finalizzata ad uno scopo comune.

Il B.E.E. METHOD © prevede le seguenti fasi:

- **Meeting preliminare:** un meeting d'avvio con la Committenza, per comprendere in che modo il percorso formativo selezionato è coerente con il disegno di business del cliente.
- **Focus group:** un primo momento di contatto con i partecipanti alla formazione, realizzato in web (2h) o in presenza (3h), finalizzato a presentare il percorso e condividere le ragioni per cui l'Organizzazione intende proporlo. Il focus group è utile anche per raccogliere un primo quadro di informazioni rispetto al tema oggetto della formazione.
- **Delivery:** le sessioni formative, realizzate alternando le quattro fasi del ciclo di Kolb: esperienza concreta (richiamo alla propria esperienza professionale o attivazione di un'esperienza in aula) – riflessione attiva (individuale, in piccoli gruppi, in plenaria) – concettualizzazione astratta (proposizione di brevi speech teorici e modelli interpretativi) – sperimentazione attiva (definizione di nuove pratiche e azioni da sperimentare nella propria esperienza professionale).
- **Restituzione:** meeting di conclusione del progetto, nel quale si procede ad un bilancio congiunto con la Committenza, attraverso la discussione di un report delle attività svolte, contenente alcune indicazioni di sviluppo.



Learning Path



1. Sviluppo Manageriale

D.1.1 Essere Manager

- Managerialità e livelli del sistema (self, team, organizzazione, mercato)
- Ruolo organizzativo e ruolo manageriale
- Aree d'azione manageriale: connessioni, risultati, persone
- *Exe: Le polarità del manager*

D.1.2 Essere Leader

- Leadership come guida: il modello situazionale
- Leadership come presenza: il modello SOS
- Tipologie di intervento del leader
- *Self-assessment: stile di leadership dominante*

D.1.3 Obiettivi e Gestione della Performance

- Obiettivi SMART
- OKR
- La gestione della performance: risultati e comportamenti
- *Laboratorio di gestione per obiettivi*

D.1.4 Delega e Feedback

- Delega operativa e delega di responsabilità
- Il feedback costruttivo
- Colloquio di feedback: purpose, setting, acting, evaluating
- *Feedback role play*

D.1.5 Stili Relazionali e Comunicazione Dialogica

- Ascolto attivo e controllo dei filtri percettivi
- Domande per comprendere e domande di empowerment
- Stili relazionali a confronto: il Whole Brain Model
- *Ned Herrmann Test*

D.1.6 Time Management e Gestione delle Riunioni

- La definizione delle priorità secondo i concetti di importanza ed urgenza
- La riunione efficace: progettazione
- La riunione efficace: conduzione ed evaluation
- *La matrice di Eisenhower*



Learning Path



2. Team Working e Comunicazione

D.2.1 Comunicazione dialogica: ascolto, attivo, domande, feedback

- Ascolto attivo e controllo dei filtri percettivi
- Domande per comprendere e domande di empowerment
- Il feedback costruttivo
- Exe: *New Mexico*

D.2.2 Stili di pensiero a confronto

- La teoria del cervello trino
- La teoria degli emisferi
- Il Whole Brain Model
- *Ned Herrmann Test*

D.2.3 Team working e interfunzionalità organizzativa

- Ciclo evolutivo del gruppo secondo il modello di Tuckman
- Elementi di interfunzionalità organizzativa
- I ruoli di Belbin
- Exe: *Zoom*

3. Diversity

D.3.1 Diversity Generazionale

- Differenze tra generazioni: mito o realtà?
- Linee di frattura
- Distorsioni percettive e stereotipi
- Exe: *Gli occhi degli altri*

D.3.2 diversity di genere

- Prospettive sul genere: uguaglianza vs parità
- Stereotipi di genere
- Luoghi comuni e bias cognitivi
- Exe: *Indovina Chi*

D.3.3 Diversity Inter-Culturale

- La Mappa delle Culture (E. Meyer)
- Culture high-context e low-context (E. Hall)
- La teoria delle quattro fasi (K. Olberg)
- Exe: *Diversity Map*



Learning Path

4. Project Management

Questo percorso è indivisibile e non è possibile opzionare singoli moduli da includere in percorsi progettati tailor-made.

Viene proposto ciclicamente nel corso dell'anno in modalità interaziendale, raccogliendo adesioni da più clienti (max 3 partecipanti per singola Azienda).

Può essere proposto, a discrezione di Consvip, nei seguenti due format:

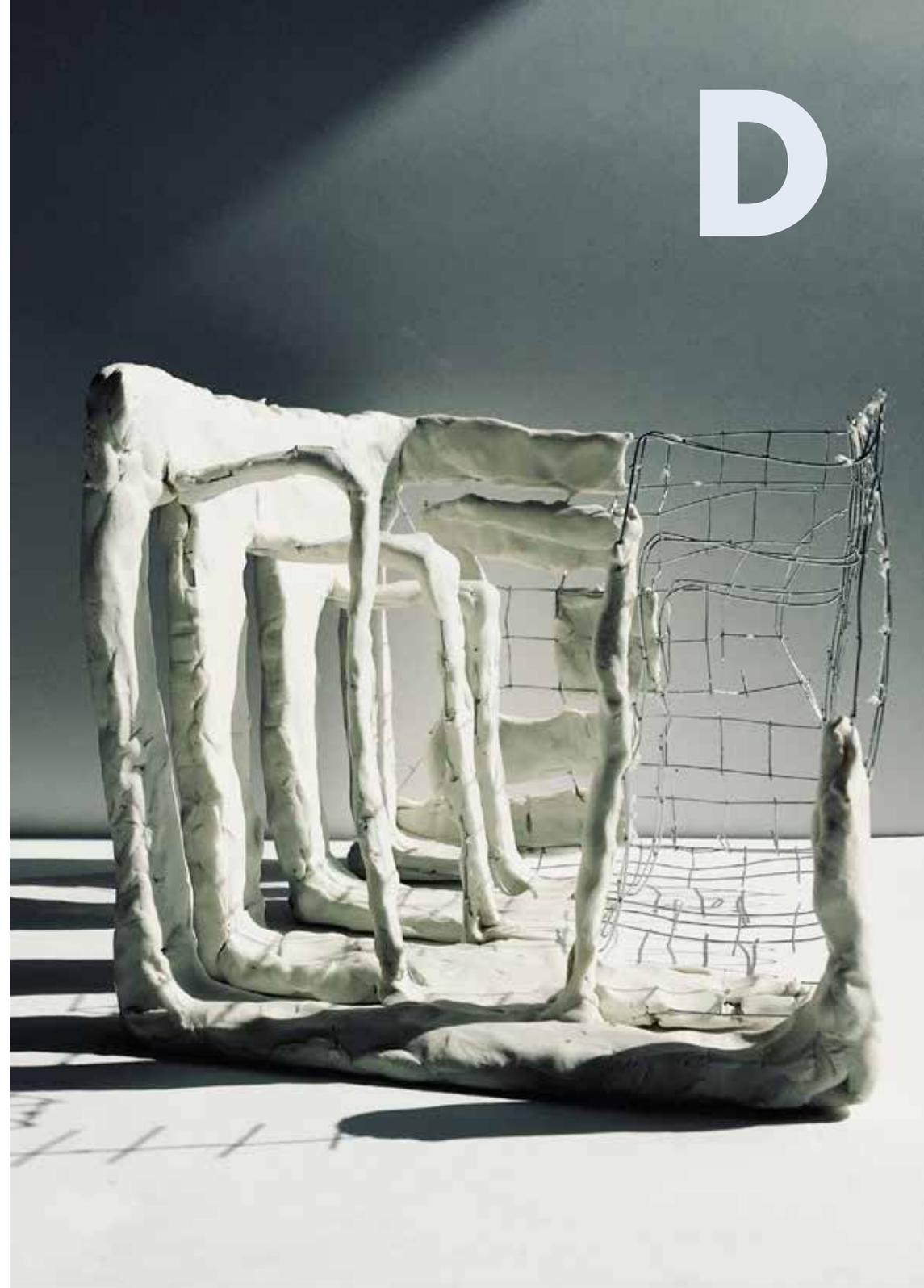
- Via web: 7 sessioni da 3h ciascuna
- In presenza: 4 sessioni da 5h30min. ciascuna

TEMI

- Introduzione al Project Management
- Il ciclo di vita del progetto
- La struttura del progetto (WBS)
- Il team di progetto: ruoli, responsabilità, sistemi di coordinamento
- Gli stili di leadership e di comunicazione per la conduzione del team
- Il reticolo di schedulazione delle attività
- Il controllo dei costi ed il concetto di Earned-Value
- La relazione con gli stakeholder di progetto
- Feedback, retrospettive e lesson learned

La trattazione di ciascun tema è accompagnata da esercitazioni individuali e in gruppo.

D







Strumenti per un apprendimento esperienziale

1

Workshop interattivi

Momenti di apprendimento teorico con esercitazioni pratiche e discussioni di gruppo.

2

Debriefing e Journaling

Momenti di riflessione e debriefing e per consentire di riflettere sulle esperienze pratiche e di connetterle con la realtà quotidiana.

3

Role-Playing e Simulazioni

Momenti partecipativi che simulano scenari differenti per “allenare” ruoli diversi, come ad esempio: gestire conversazioni difficili o illustrare progetti o presentazioni ai propri stakeholder.

4

Laboratori di auto-casi

Momenti in cui si lavora su casi tratti dalla propria esperienza lavorativa, analizzando una situazione attraverso il contributo di tutto il gruppo per favorire un apprendimento personale e di gruppo.

5

The World Café

Metodologia esperienziale che riproduce un ambiente informale e accogliente con il fine di stimolare pensieri e idee. Si ricrea la rete relazionale e si dialoga su temi di interesse organizzativo con una logica di confronto.



CONSVIP

Con persone e organizzazioni



CONSVIP
ECHO



CONSVIP
NEXA



CONSVIP
LUMI

NAPOLI

Nuova Poggioreale 60

☎ +39 081 7872865

✉ napoli@consvip.org

MILANO

Giuseppe Guerzoni 23

☎ +39 0249766110

✉ milano@consvip.org

PERUGIA

Settevalli 133/C

☎ +39 393 9525810

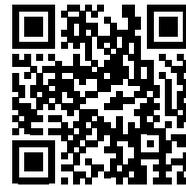
✉ perugia@consvip.org

BARI

Enrico Pappacena 10

☎ +39 080 9677102

✉ bari@consvip.org





CONSVIP

Con persone e organizzazioni



NAPOLI MILANO PERUGIA BARI

www.consvip.org