

Scarsa attrattività

Poca innovazione

Bassa produttività

# VERSO UNA NUOVA CULTURA DEL LAVORO

Assenteismo

Demotivazione

*Rimotivare, comunicare, convincere*



Pochi candidati

## RM

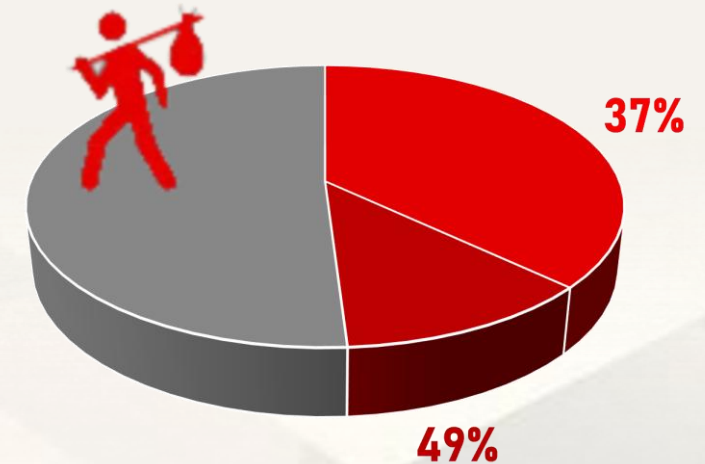
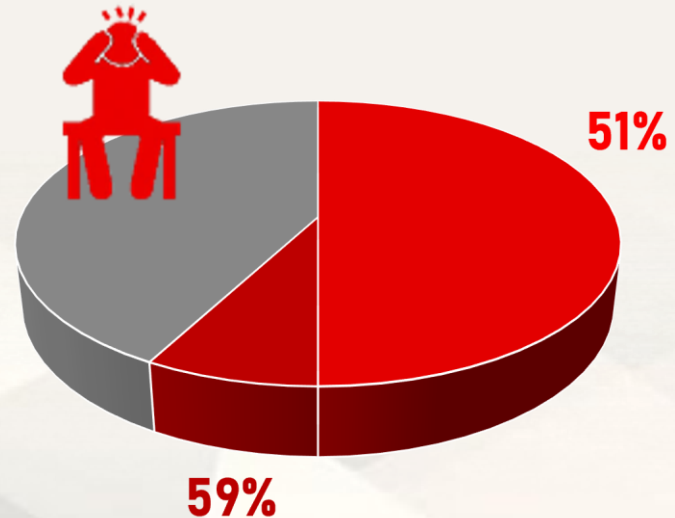
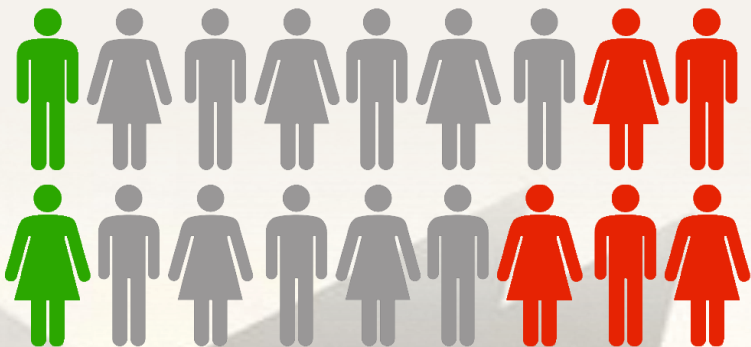
Conflitti crescenti

Turnover alto

# LA CRISI DEL LAVORO

## Lavoro e motivazione

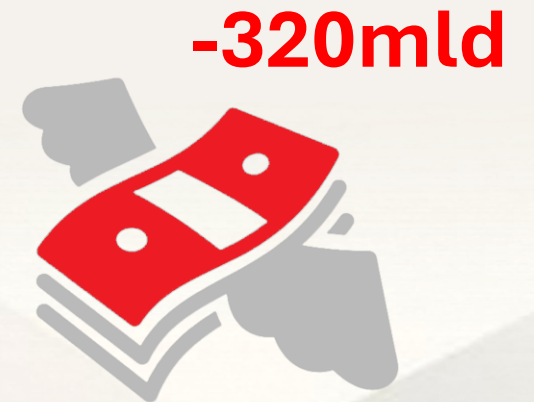
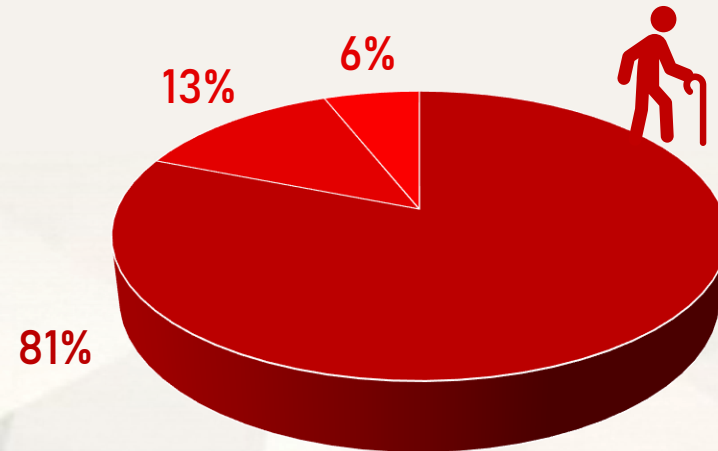
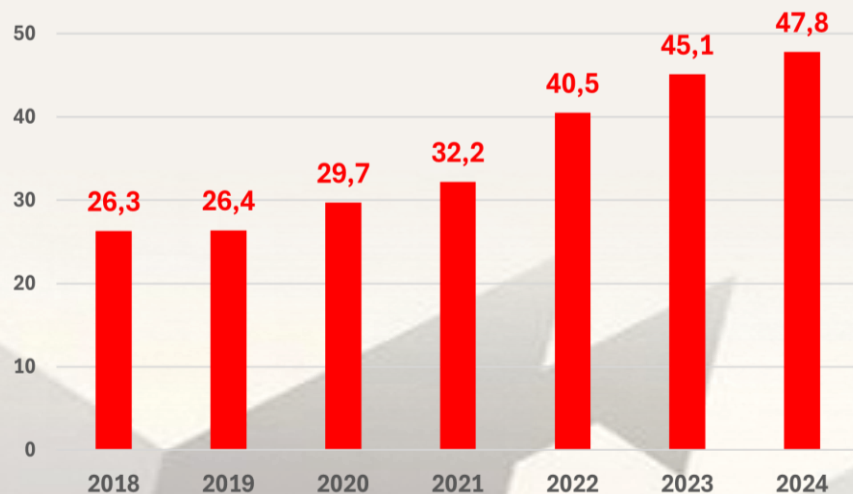
- In Italia **solo il 10% dei lavoratori è coinvolto nel proprio lavoro**. Il **25%** dei lavoratori italiani è “*actively disingaged*”, ovvero “rema contro”. Il resto **fa il minimo**. (Gallup)
- Il **51%** dei lavoratori italiani dice di essersi sentito “**stressato**” al lavoro il giorno precedente (quindi ha lavorato **male**); il **37% sta pensando di dimettersi a breve** (anche se poi **raramente lo fa**, e continua facendo il minimo). (Gallup)
- Le **stesse percentuali** salgono al **59%** e al **49%** per gli **under 35**. (Global talent report)



# LA CRISI DEL LAVORO

## *Reperibilità lavoratori*

- In soli **sei anni** la percentuale di **posti di lavoro considerati di difficile reperimento** da parte delle aziende italiane è **quasi raddoppiata**. (Excelsior/Unioncamere)
- Dei **nuovi occupati** nel 2024 oltre l'**80%** erano **over50**, e solo il **6%** erano **under35**. Le imprese italiane diventano sempre **più vecchie** e quindi **meno innovative**. (ISTAT)
- Tutto questo si traduce per il nostro Paese in un costo di **320 miliardi l'anno** per mancata produttività, cioè l'**11% del PIL** e il **15-20% del fatturato aziendale**. (Gallup - HBR)



# SEGNALI D'ALLARME

*Che indicano che la tua cultura del lavoro è in crisi*

- Le **persone** in azienda **si limitano a passarsi informazioni**: non comunicano davvero e non sanno gestire adeguatamente i **conflitti**;
- I **ruoli** e i **processi** sono **caotici** e **fonte di scontro**; oppure al contrario sono **troppo rigidi** e ognuno si limita a «fare il proprio» senza vera collaborazione o iniziativa;
- Le **comunicazioni interne** vengono **ripetute** più volte e c'è un eccessivo ricorso a strumenti come **e-mail** o **chat interne**;
- Nelle **riunioni** e negli eventi aziendali le persone risultano **distratte** e **poco coinvolte**;
- C'è un'**alta resistenza** ad ogni tentativo di **innovazione** e **coinvolgimento**;
- Nelle **trattative commerciali** ci si sente spesso dalla parte debole del tavolo, e la gestione di **clienti** e **fornitori** è sempre più difficile;
- Il **turnover** è **alto**, e si registrano **dimissioni** impreviste;
- Il reperimento di **nuovi collaboratori** è **difficoltoso** e **frustrante**.



# IMPATTO ECONOMICO

*L'enorme costo di una cultura del lavoro degradata*

- Tutto questo genera **enormi costi** per le aziende, in termini di **bassa produttività, scarsa innovazione, conflittualità interna elevata, scarsa attrattività**.
- Le imprese che sviluppano una cultura del lavoro efficace aumentando il **coinvolgimento** dei propri collaboratori (>50% engaged\*) invece hanno:



\* Workplace Global Report - Gallup

# COSA SI PUÒ FARE

*Definire il problema per risolverlo insieme*

- Un **assessment** rapido ma onesto della cultura del lavoro della propria azienda, per individuarne i **punti di forza e di debolezza** e le **aree di intervento strategico**.
- Una **formazione** davvero **coinvolgente**, che parte **dall'ascolto** e adotta un **approccio laboratoriale**, per fornire **nuovi strumenti di lavoro**, ma soprattutto per riaccendere la **collaborazione** e far sentire tutti coinvolti in un percorso di **crescita collettiva**.
- Sulla base di questo approccio, ti propongo **tre percorsi formativi**:
  1. **MASTER IDEE CHIARE**: per trovare nuova **consapevolezza** nei propri mezzi e riaccendere una **autentica motivazione profonda**;
  2. **LA COMUNICAZIONE CHE CON-VINCE**: per rivitalizzare le **relazioni interne** e le capacità di **gestire conflitti e trattative**;
  3. **IL NUOVO SENSO DEL LAVORO**: per costruire insieme una **nuova cultura del lavoro davvero partecipata**, che dia un vero **senso di appartenenza** attraverso un piano di **crescita condiviso**.



# WORK CULTURE CANVAS

*Testare la propria cultura del lavoro diventa un gioco*

- Per cambiare un'organizzazione occorre non solo trovare le **strategie giuste**, ma anche creare il **coinvolgimento necessario** perché vengano implementate.
- Grazie alla **Work Culture Canvas**, è possibile evocare l'**intelligenza collaborativa** di un'organizzazione per svolgere in **poche ore** un *assessment* completo su ben **12 dimensioni** della propria cultura del lavoro.
- Facendo forza sulla **rapidità di esecuzione** e sull'**anonimato**, la canvas è in grado di **sospendere le gerarchie**, facendo emergere le criticità e diminuendo lo scetticismo verso le nuove proposte, innescando così una **discussione franca e partecipata** sugli aspetti che creano conflitto interno e sulle azioni da intraprendere per tornare a crescere.

	 AUTONOMIA	 ASCOLTO	 AUTENTICITÀ	 AUTOREVOLEZZA
 INFORMAZIONI Tutti   Ambiente   Fuori	 STRUTTURA	 CONOSCENZA	 TRASPARENZA	 STRATEGIA
 RELAZIONI Noi   Contesto   Intorno	 COORDINAMENTO	 COMUNICAZIONE	 CONFRONTO	 LEADERSHIP
 EMOZIONI Io   Intimità   Dentro	 APPAGAMENTO	 INNOVAZIONE	 CRESCITA	 APPARTENENZA

# 1. MASTER IDEE CHIARE

## *Motivazione profonda e che dura*

- La **vera motivazione** non nasce da premi e incentivi, ma dall'agire con un **processo decisionale efficace** e all'interno di un percorso di **consapevolezza e crescita**; insomma, dall'avere le **idee chiare** su sé stessi e sul proprio futuro.
- Tramite decine di **esercizi proprietari** e vari momenti di **confronto**, questo corso permetterà ai partecipanti di definire al meglio le proprie **risorse interne**, di mettere a fuoco le proprie **motivazioni profonde**, di **stabilire obiettivi personali** di medio-lungo termine (lavorativi e non) realistici ed efficaci.
- **TARGET IDEALE**: collaboratori under35, senior in uscita.
- **BENEFICI**: riattivazione operativa, mappatura delle soft-skill dei propri collaboratori, maggiore capacità di coinvolgimento in percorsi di carriera e crescita, aumento della fidelizzazione, miglior passaggio generazionale, diminuzione del turnover.
- **DURATA**: 4-6 incontri da 4 ore.



# 2. LA COMUNICAZIONE CHE CON-VINCE

## *Relazioni che portano valore*

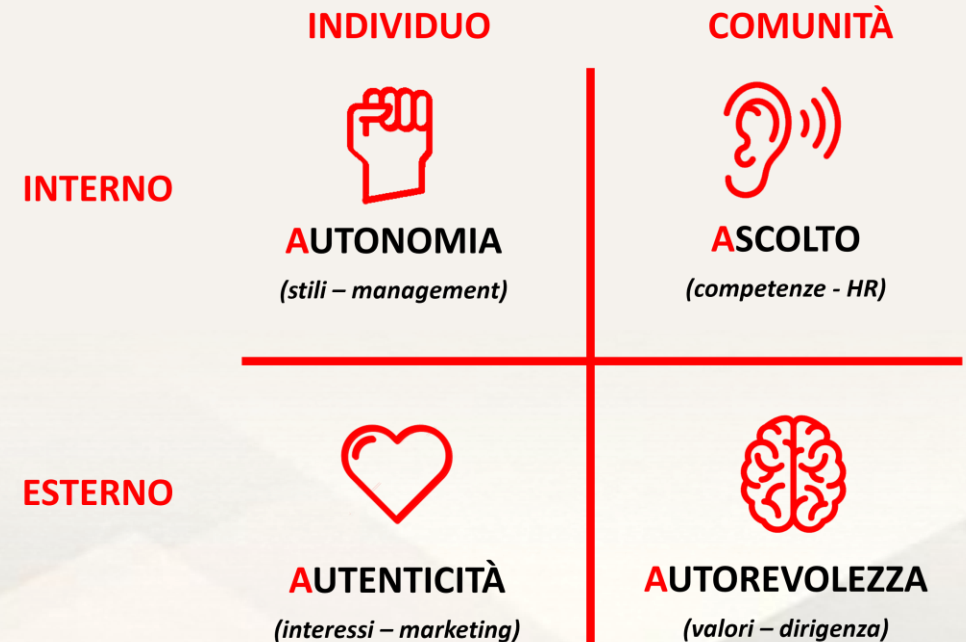
- La comunicazione umana avviene su **tre livelli**:
  - ✓ **Linguaggio non-verbale**: come usiamo il **corpo** per gestire i rapporti di **potere**;
  - ✓ **Linguaggio para-verbale**: come usiamo la **voce** per dar vita a un "in-canto" e guidare le emozioni nostre e degli altri;
  - ✓ **Linguaggio verbale**: come usiamo la **narrazione** per dare senso alle **parole**, gestire un trattativa e “con-vincere” (vincere assieme).
- Tramite **quiz audio-video** ed **esercizi pratici**, questo corso insegna a padroneggiarli tutti e tre, per una **comunicazione che funziona**.
- **TARGET IDEALE**: dirigenti, manager, commerciali.
- **BENEFICI**: comunicazione interna più chiara ed efficace, maggiore autorevolezza percepita, accresciuta capacità negoziale, miglior padronanza del discorso in pubblico.
- **DURATA**: 2-4 incontri da 4 ore.



# 3. UN NUOVO SENSO DEL LAVORO

*Sviluppare una cultura del lavoro davvero al passo coi tempi*

- Sia il **senso** che la **pratica** del lavoro **stanno cambiando**. Non si tratta solo di smart-working, di settimana corta o di *AI-readiness*: è la **narrazione classica** del lavoro come mezzo di crescita personale e sociale a **essere entrata in crisi**.
- Grazie all'innovativo approccio **Metodo 4A** si può sviluppare una **strategia integrata** di gestione della dimensione umana di ogni organizzazione, sviluppando così una **cultura del lavoro** efficace in grado di dare **nuovo senso al lavoro**.
- **TARGET IDEALE**: management board, dirigenti.
- **BENEFICI**: migliore capacità di coinvolgimento dei collaboratori, di gestione dei conflitti, di esercitare autorevolezza e leadership.
- **DURATA**: 1-4 incontri da 4 ore.



# CONTATTAMI OGGI



335.6163872

Maggiori informazioni su

[WWW.RICCARDOMAGGIOLO.COM](http://WWW.RICCARDOMAGGIOLO.COM)



**TEDx**

