

AiFOS



Convegno esposizione

SAFETY EXPO 2016

Bergamo, 21 e 22 settembre

XII edizione **FORUM** di **PREVENZIONE INCENDI**
V edizione **FORUM** di **SICUREZZA** sul **LAVORO**

Relatori:

Nicola Corsano

Alessandra Marconato




Metodologie di formAzione





Iniziamo!



Pensavi fosse
possibile?

**La nostra esperienza genera
le nostre credenze**



La piramide dei risultati



Il principio che sta alla base della piramide dei risultati è che

Tutte le azioni producono risultati

E, se vogliamo ottenere risultati migliori o risultati più coerenti, abbiamo bisogno di migliorare le azioni.

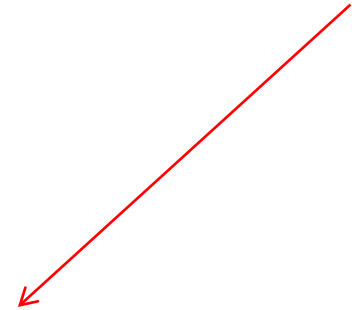
**Approccio
sintomatico**

Risultati

Azioni

Credenze

Esperienze



Si interviene sulle **azioni** pensando di ottenere risultati diversi, attraverso la **pianificazione**, la **misurazione** dei risultati, la **gestione** del “rischio”.

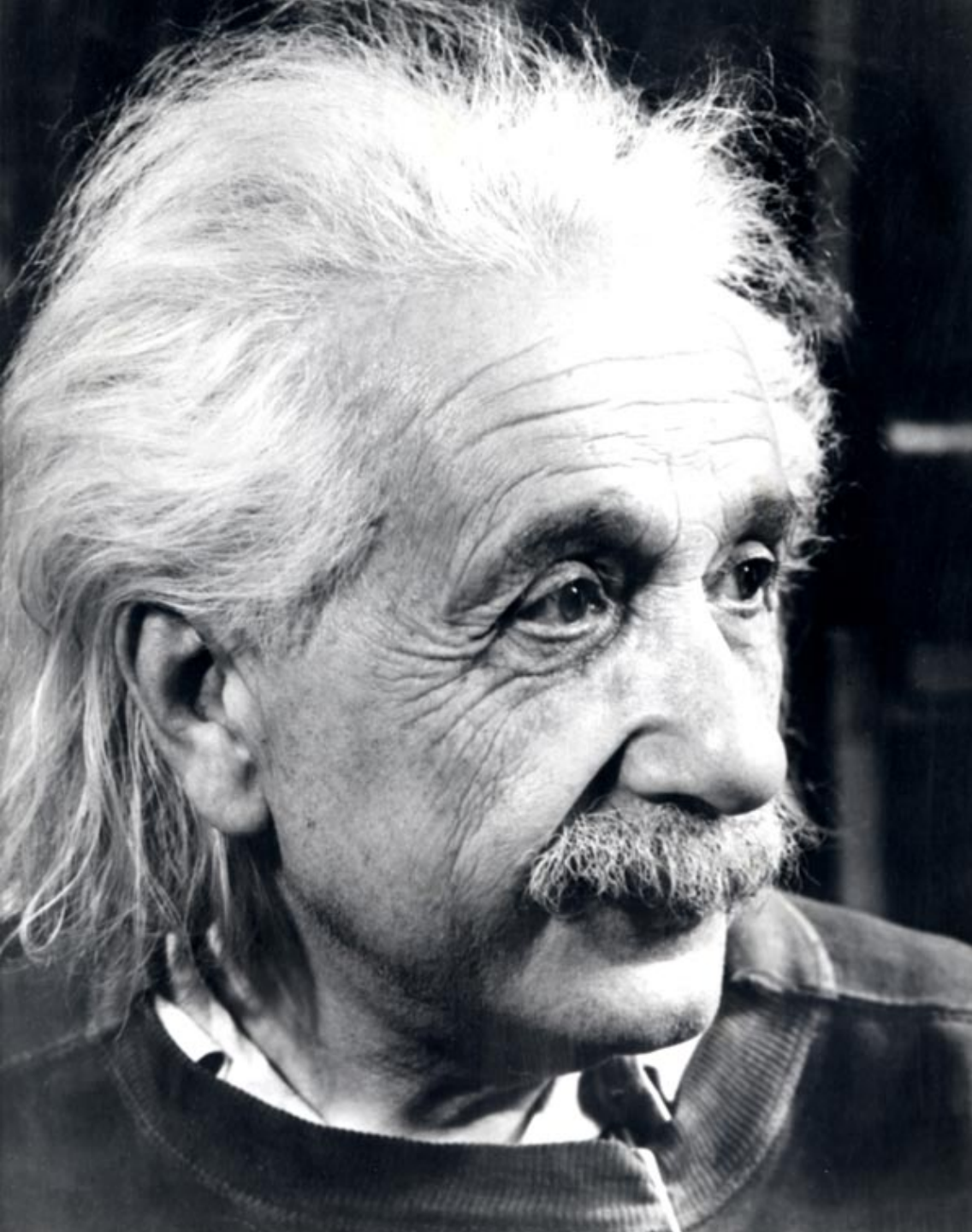
Si mettono in campo le “**hard skills**”

Ciò che le persone fanno e come lo fanno è fortemente influenzato dalle loro credenze e sistemi di valori.

Se le azioni da mettere in atto e i risultati attesi sono in linea con i valori e le credenze, le persone saranno felici di fare ciò che serve per ottenere i risultati fatti. In caso contrario, il compito viene svolto a malincuore.

**La nostra esperienza genera
le nostre credenze**





La
convinzione è
una buona
molla, ma un
cattivo giudice

La piramide dei risultati

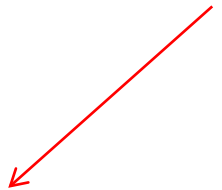
**Creare
nuove
esperienze**

Risultati

Azioni

Credenze

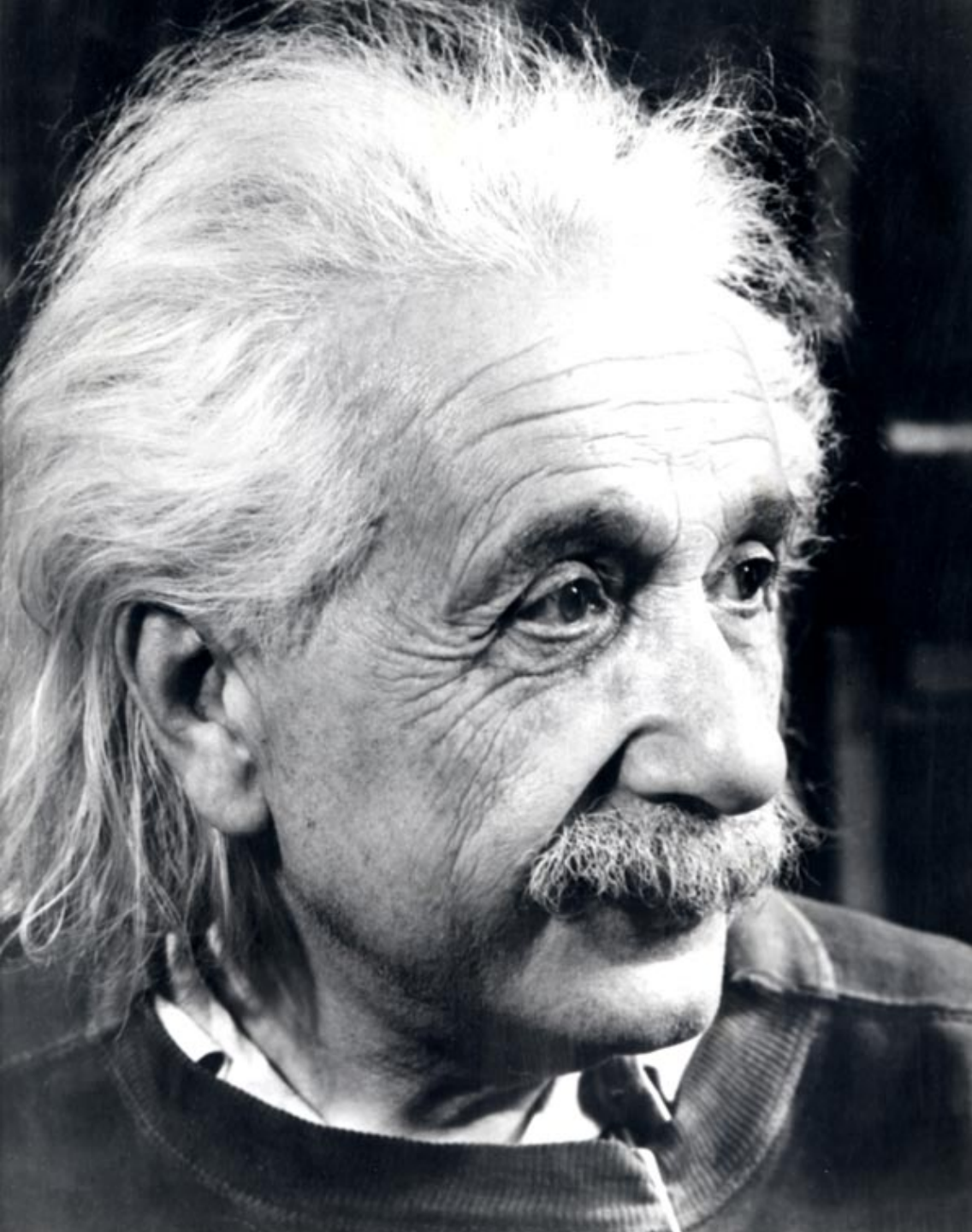
Esperienze



Se si desidera che la propria organizzazione cambi, è necessario **creare nuove esperienze**.

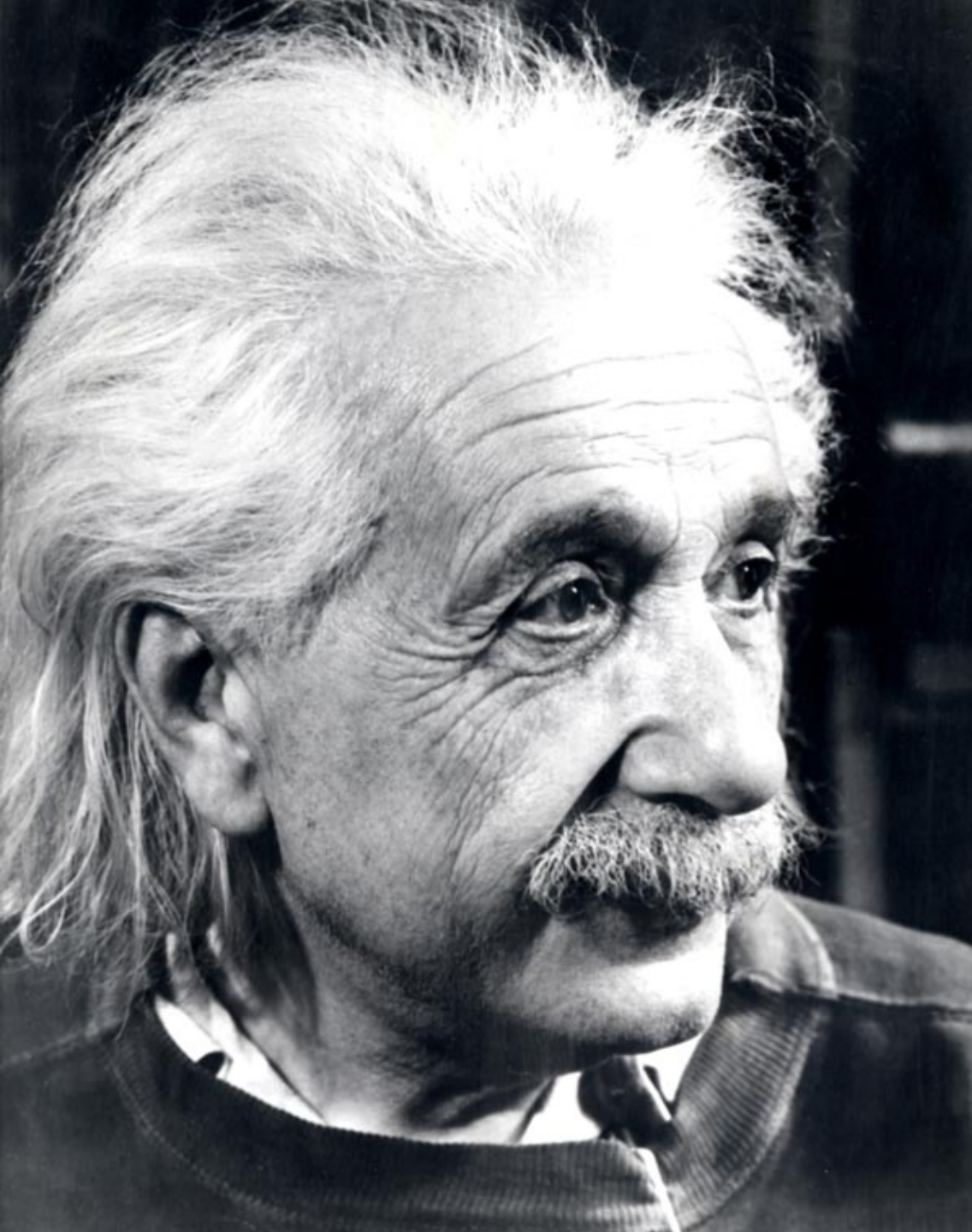
È necessario mostrare alla gente **nuovi metodi di lavoro** e utilizzare **nuovi modelli di pensiero** per aiutare le persone a capire cosa sta succedendo.

Acquisendo esperienza con i nuovi metodi, le persone inizieranno a cambiare il loro sistema di credenze.



I problemi non
possono essere
risolti allo
stesso livello di
pensiero che li
ha generati

E' necessario lavorare sulle credenze attraverso nuove esperienze, dotando queste ultime di un senso.



Non possiamo pretendere che le cose cambino, se continuiamo a fare le stesse cose.

I gestori possono accelerare il cambiamento e i risultati che essi cercano, lavorando con la metà inferiore della piramide ("credenze" ed "esperienze").

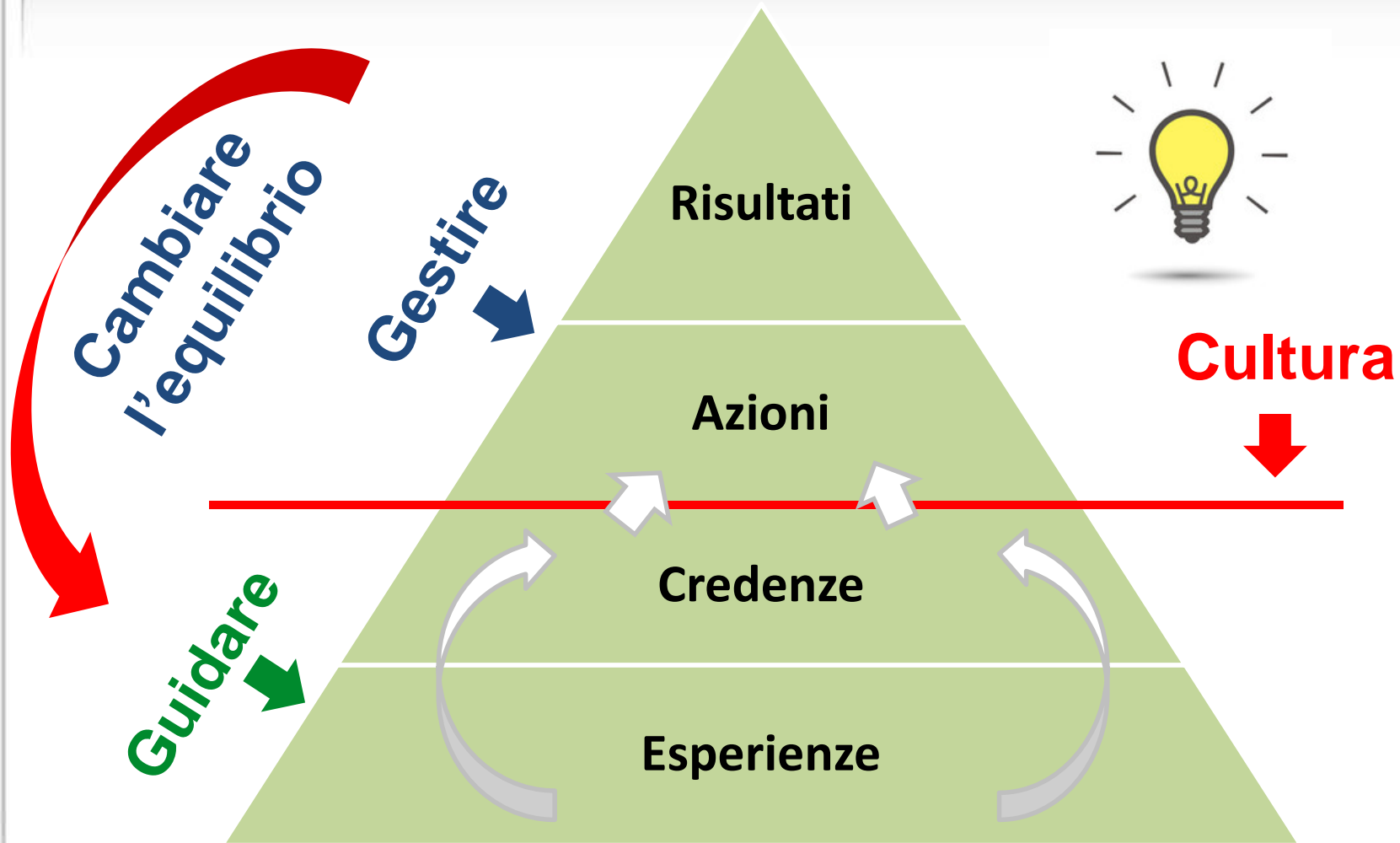
Si interviene sulla cultura aziendale attraverso la leadership, la gestione delle aspettative, l'identificazione delle credenze limitanti e potenzianti e si dà un senso alle esperienze.

Si mettono in campo le **“soft skills”**

I “gestori di risorse” sono ben addestrati a lavorare nella metà superiore della piramide.

Se si vuole intervenire per produrre nuove azioni per nuovi risultati è necessario spostare l'attenzione sulla parte inferiore della piramide.

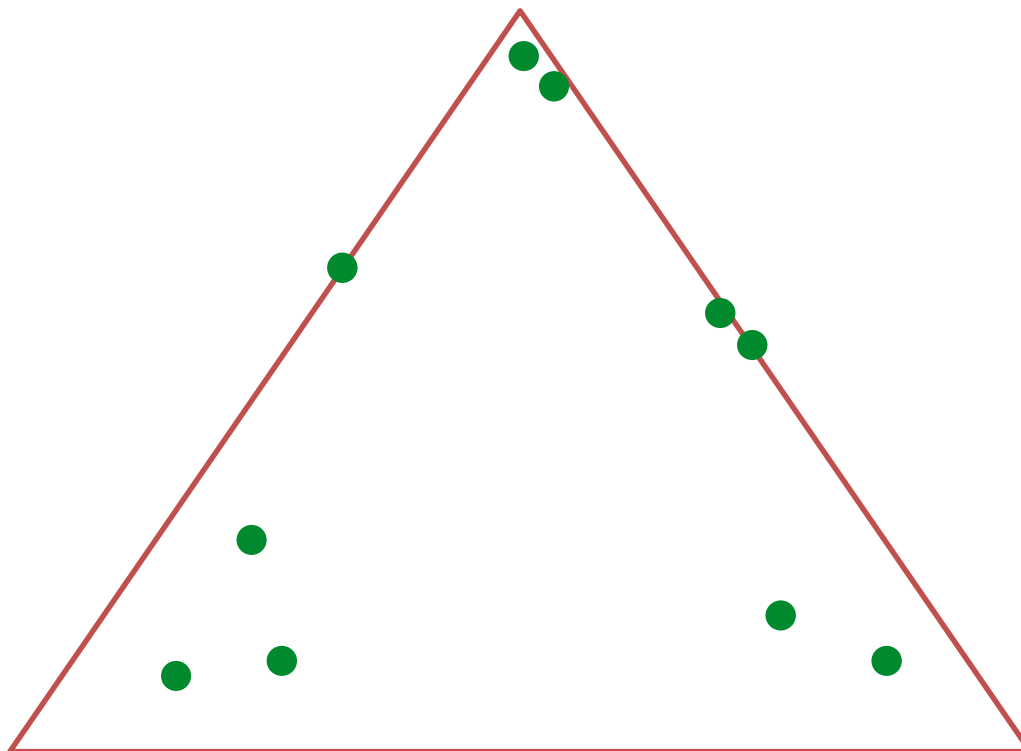
La piramide dei risultati



Prodotto

Persone

Processo



Prodotto

Persone

Processo

