



# PAOLO SPERANZA

**Persone e organizzazioni:  
percorsi di formazione e conoscenza**

# PAOLO SPERANZA

## Chi sono

Psicologia, innovazione e tecnologia sono gli ingredienti del mio personale approccio al lavoro con le persone e nelle organizzazioni.

Sono scienziato della mente, manager, divulgatore e scrittore. Mi occupo di crescita organizzativa e personale e di modelli organizzativi innovativi, rivolti al well-being e alla valorizzazione delle individualità, dell'efficacia lavorativa e del cambiamento culturale.

Ho un trascorso in società di diverse aree di business, bancarie, assicurative, informatiche. Ho avuto modo di ricoprire nella storia ruoli anche molto lontani fra loro, che mi hanno permesso di vedere le cose da punti di vista eterogenei. Sono esperienze che custodisco come un bene prezioso.

Le tematiche riguardano lo sviluppo organizzativo e personale, il cambiamento, la diversità, la leadership, i conflitti, la comunicazione. Un settore speciale riguarda la percezione del rischio e gli elementi psicologici ed emotivi che ne influenzano la gestione individuale.

Le realtà che ho incontrato sono molte, dalle micro alle macro aziende, dai settori farmaceutici a quelli manifatturieri, con persone di estrazione e ruoli estremamente diversi.



# Diversità e comunicazione

La nostra diversità è ciò che l'evoluzione stessa ha premiato, un valore assoluto, ma lo è anche essere consapevoli che il nostro modo di essere e di percepire può non essere lo stesso delle altre persone.

Comprendere il nostro essere diversi e sociali, il nostro modo di comunicare e di coinvolgere, è competenza e capacità che ci proietta verso gli obiettivi, personali, di gruppo e di organizzazione.



## **Principi sociali e bisogni individuali**

Un tuffo nella storia – l'effetto Hawthorne -, consapevolezza, cooperazione, perspective-taking, senso della comunicazione, violazione dei principi, bisogni individuali secondo Maslow, esercizi

\*



## **Intelligenze multiple**

Analisi ed esercizi riguardo la propria intelligenza



## **Diversità di ognuno di noi e orientamenti personali**

Esigenze, attitudini, tratti personali, riconoscimento di sé stessi e degli altri, orientamenti personali, neuroscienze e applicazioni

\*



## **Comprensione della comunicazione e best-practices**

Cosa significa davvero comunicare e cosa possiamo fare per essere più coinvolgenti con gli altri

## **Incontreremo sempre chi ci dirà**

Rubrica di condivisioni, riflessioni e chiarimenti in merito a quanto spesso si sente dire sugli argomenti trattati

*Propedeutico per tutti gli altri moduli*

\*

*Durata: 8h*



# Comprenderci e poter cambiare

Un percorso per comprendere noi stessi e gli altri, nel mondo della motivazione personale, della percezione, della frustrazione e del cambiamento personale.

Possono emergere spunti di riflessioni e strumenti per migliorare la nostra capacità di motivare, noi stessi e gli altri, di essere resilienti, di cambiare e di andare oltre ciò che pensiamo di non poter superare.



## Motivare e motivarsi

Le attribuzioni dei successi e degli insuccessi e il riconoscimento delle cause sono alla base della motivazione personale, anche le neuroscienze ci aiutano a capire molto a riguardo



## Emozioni e stili emotivi

Analisi e riconoscimento delle proprie modalità di reazione emotiva, consapevolezza importante per guidare la propria crescita



## Il senso della frustrazione

Comprendere la frustrazione e valorizzarne il contributo di conoscenza e crescita



## La gestione del tempo personale

La gestione del tempo ha molto a che fare con la nostra percezione personale. E' da qui che possiamo partire per migliorarla, anche considerando i rischi che percepiamo e che possiamo affrontare



## Il cambiamento personale

Comprendere cosa sia e cosa significhi il cambiamento per ciascuno di noi, «trucchi» per aiutarci nella resistenza al cambiamento, visione consapevole di sé stessi

## Gioco del cambiamento e Essere in team

Ampio spazio al team building e a giochi/esercizi coinvolgenti

*Durata: 16h-20h*





# Leadership e conflitti

Guidare noi stessi e gli altri verso gli obiettivi è anche conoscere e riconoscere la leadership, e i conflitti tra le persone, imparando a gestirli.

Comprendere situazioni, diversità, contesti potenzialmente difficili, bisogni, valori, interessi e prese di posizione che ne rappresentano la superficie: aspetti importanti, ma ricordiamoci che molto dipende da noi.



## **Teoria e pratica della leadership**

Ricerche, stili di leadership, leadership e management, leadership situazionale, leadership carismatica, caratteristiche dei collaboratori, pratiche di leadership



## **Stili, tipi e intensità di conflitto**

I tipi di conflitto e gli stili personali con cui ognuno di noi lo approccia. Il valore del conflitto e la sua intensità, come strumenti di crescita e non soltanto dalle valenze negative



## **Bisogni e interessi nel conflitto**

Cause, interessi e bisogni nel conflitto, la teoria di Burton, esercizi e riflessioni



## **Negoziazione e comunicazione nel conflitto**

In cosa consiste la negoziazione, pratiche ed esempi, come comunicare durante i conflitti, facilitazioni

## **Incontreremo sempre chi ci dirà**

Rubrica di condivisioni, riflessioni e chiarimenti in merito a quanto spesso si sente dire sugli argomenti trattati

*Durata: 8h*



# Il senso personale del rischio

La percezione personale del rischio in generale è influenzata da molti fattori, cognitivi, emozionali, comunicativi. Comprendere come ciascuno di noi approccia il rischio (e come possiamo comunicarlo nel modo più efficace) può esserci di grande aiuto per noi stessi, per il nostro lavoro e per l'interazione con gli altri, in modo particolare se si tratta di clienti o persone in generale a cui vorremmo offrire supporto.



## Percepire e valutare il rischio

Il rischio oggettivo e percepito, la valutazione del rischio sulla base delle caratteristiche di personalità, i fattori che modulano la percezione del rischio, la propensione individuale, l'impatto della cultura, il senso personale del rischio



## Approcci e prospettive sul rischio

I differenti approcci teorici al rischio, il giudizio del rischio tra euristiche e bias, le vie di pensiero per l'elaborazione del concetto di rischio, il ruolo fondamentale delle emozioni e dei messaggi, l'avversione alla perdita



## Ricerche e studi specifici

Analisi e riflessioni sui risultati di una ricerca compiuta con l'Università La Sapienza di Roma, coordinata dal prof. Barbaranelli e da me, sulle correlazioni tra i tratti di personalità e gli atteggiamenti nei confronti della protezione del rischio



## Comunicare il rischio

Dimensioni del processo di comunicazione del rischio, gli obiettivi della comunicazione, il rapporto comunicativo di fiducia, la comunicazione efficace, l'informazione numerica, come creare e avere una buona comunicazione del rischio



*Con il patrocinio del Museo dell'assicurazione di Milano*

*Durata: 8h*



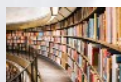
# Dinamiche organizzative

Ogni organizzazione possiede una propria cultura, legata al mondo delle interpretazioni, delle abitudini, degli strumenti, dei valori, delle motivazioni personali. Allo stesso modo ha le proprie reti interne di influenza e di comunicazione, il proprio modo di ottenere la soddisfazione del cliente, di incontrarsi e di tutti gli artefatti della quotidianità. Il cambiamento organizzativo parte da strategie progettate e da nuovi modelli proposti che devono depositarsi, integrarsi e poi fiorire nel tessuto culturale esistente.



## **Cultura organizzativa e motivazione nell'organizzazione**

La cultura organizzativa: che cos'è? Tipi di culture, sottoculture e controculture. La motivazione all'interno dell'organizzazione nella teoria di Herzberg e di Locke, il senso della soddisfazione e della partecipazione



## **Essere nell'organizzazione**

Senso di appartenenza e di cittadinanza, valori condivisi e adesione individuale, interconnessioni, obiettivi personali, verso un piano di sviluppo organizzativo, non solo della Direzione, ma di ciascuna persona che vi lavora



## **Reti di comunicazione e di influenza, modelli organizzativi**

Teoria e pratica delle reti tra le persone all'interno dell'organizzazione, le reali rappresentazioni dei modelli organizzativi, il brainstorming come area di sosta e di creatività di gruppo



## **Il cambiamento organizzativo**

Un breve viaggio nel mondo del cambiamento organizzativo: processi di cambiamento, change management, strategie di intervento, modelli strutturali e culturali, leadership del cambiamento, piani di sviluppo dalla teoria alla pratica

## **Incontreremo sempre chi ci dirà**

Rubrica di condivisioni, riflessioni e chiarimenti in merito a quanto spesso si sente dire sugli argomenti trattati

*Durata: 12h-16h*