

A faded, light blue background image showing a group of people in a meeting or collaborative work environment. The image is out of focus, with the primary subject being a person in the foreground on the right, looking down. Other figures are visible in the background, some looking towards the camera and others looking away.

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, editorialista e scrittore. Mi occupo di crescita organizzativa e personale e di modelli organizzativi innovativi, rivolti al corporate wellbeing e alla valorizzazione delle individualità, dell'efficacia lavorativa e del cambiamento culturale, anche nei casi di acquisizioni aziendali, di narrazioni storiche.

Ho un trascorso in società di diverse aree di business, bancarie, assicurative, informatiche, data center. Ho avuto modo di ricoprire ruoli anche molto lontani fra loro, che mi hanno permesso di vedere le cose da punti di vista eterogenei. Oggi sono direttore del Museo dell'assicurazione di Milano. 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, la motivazione, la frustrazione. Un settore speciale riguarda la storia dell'assicurazione e la percezione del rischio, unita agli 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, dagli ambiti business a quelli museali, 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



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, approfondimenti

Gioco del cambiamento e Essere in team

Ampio spazio al team building e a giochi/esercizi coinvolgenti

Durata: 12h-16h



Il senso della frustrazione

Comprendere la frustrazione, e riuscire a valorizzarne il contributo di conoscenza e crescita, è un passaggio importante e prezioso, anche se lo reputiamo negativo, per la nostra crescita personale e sociale.

Storie coinvolgenti, emozioni dentro di noi, ascolto dei messaggi che ci arrivano, comprensione degli stati d'animo, video. Sono gli ingredienti di questo percorso che può toccare le nostre corde interiori, le nostre esperienze e gli insegnamenti che ne abbiamo tratto.

- Che cos'è la frustrazione
- Il senso di quello che proviamo
- Le emozioni e gli stati d'animo
- Comprendere la frustrazione attraverso le narrazioni

- Cosa possiamo imparare
- Come possiamo curarla
- Cosa possiamo fare

Durata: 4h





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. Sii leader di te stesso e sii leader del tuo team e della tua organizzazione



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



Le leve comunicative nei manifesti assicurativi

La storia delle assicurazioni evidenzia temi comunicativi che fanno leva su elementi psicologici e culturali, come autorevolezza, miti culturali, giudizio sociale, paura, potenza salvifica, valori sociali, edonismo, fragilità, ironia. Il viaggio è affascinante.



Con il patrocinio del Museo dell'assicurazione di Milano

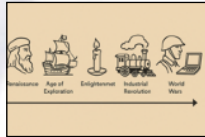
Durata: 8h



Conoscere l'assicurazione attraverso la sua storia e i suoi racconti

Il contratto assicurativo si è evoluto dai primordiali accordi tra mercanti del Trecento fino alle moderne coperture. La storia e i racconti di come tutto ciò è avvenuto rappresentano un percorso non solo formativo, ma di consapevolezza, di riscoperta e comprensione delle radici sociali delle assicurazioni. Un percorso che si avvale di momenti unici, legati a esperienze immersive in collezioni autentiche e giochi speciali.

Le tappe della storia



Da Marco Polo al Cardinale Mazzarino, da San Bernardino da Siena a Blaise Pascal, dalla scoperta dell'America all'invenzione della stampa. Le tappe e i momenti della storia umana si intrecciano indissolubilmente con la storia del contratto assicurativo e degli assicuratori. Scopriamo come e perché.

Racconti e contratti assicurativi



La nascita delle assicurazioni dai mercanti, gli aspetti etici dei primi contratti, le tavole di mortalità, le assicurazioni sugli schiavi, la nascita dei Lloyd's, il Grande Incendio di Londra, le assicurazioni moderne e quelle dei personaggi famosi. Ecco alcuni temi e racconti, immersivi e formativi, intorno all'evoluzione del contratto assicurativo.

Giochiamo con la storia dell'assicurazione



Il Museo dell'assicurazione di Milano mette a disposizione un gioco esclusivo, realizzato appositamente da un wargames creator, che ci porterà a divertirvi e riflettere sul ruolo storico e moderno delle assicurazioni e sulla loro profonda utilità sociale.



Con il patrocinio del Museo dell'assicurazione di Milano

Durata: 4-6h



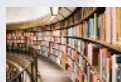
Dinamiche organizzative

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

PAOLO SPERANZA

Alcune aziende che mi hanno dato fiducia

