

PROGRAMMA TRAIN THE TRAINER COME POSSONO I MANAGER DIVENTARE COACH?

1. INTRODUZIONE

Il coaching è uno stile di gestione apprezzato per migliorare il benessere e la motivazione dei dipendenti, poiché i manager si concentrano sull'aiutare i membri del loro team a sviluppare i propri punti di forza, superare le proprie difficoltà e migliorare le proprie prestazioni. Il coaching non è un processo unico per tutti, ed è per questo che i manager devono adattarlo alla persona con cui interagiscono. Avere una vera comprensione degli individui che compongono il loro team e dei loro compiti consentirà ai manager di pianificare ed eseguire i progetti in modo più efficiente. Inoltre, la società di consulenza Gallup ha scoperto (2019) che le persone che usano i propri punti di forza ogni giorno sono sei volte più coinvolte. Quindi, essendo al termine del progetto, usa tutte le informazioni raccolte nei primi tre risultati (WP2, WP3 e WP4) e crea un programma di formazione per formatori; questo è il momento di vedere come i manager possono diventare coach.

Il programma di formazione si basa sulle esigenze specifiche di manager, leader, responsabili delle risorse umane per lavorare con i propri dipendenti per stabilire un ritmo di lavoro appropriato utilizzando strumenti e competenze specifici sviluppati durante il progetto Beat Burnout. Fornisce un riepilogo dei materiali sviluppati durante le prime fasi del progetto e fornisce materiali di coaching che possono aiutare gli individui (donne), i manager e i dipendenti a promuovere una cultura sana che prevenga le persone dalle malattie mentali sul lavoro.

L'obiettivo di questo programma di formazione è quello di creare consapevolezza sul tema del burnout e sui rischi specifici che le donne affrontano e sperimentano, nonché di creare autoconsapevolezza e presentare i moduli ai responsabili/leader (delle risorse umane) di tutta Europa.

2. PERCHÉ DOVREMMO IMPLEMENTARE QUESTA FORMAZIONE?

L'implementazione di questa formazione su come prevenire e/o superare il burnout è fondamentale per le aziende per diversi motivi:

1. Benessere dei dipendenti

Salute e felicità: il burnout ha gravi conseguenze sulla salute mentale e fisica dei dipendenti. La formazione preventiva aiuta i dipendenti a riconoscere precocemente i segnali del burnout e ad adottare misure proattive per mantenere il loro benessere.

Soddisfazione lavorativa: i dipendenti che sono formati su come gestire lo stress e il carico di lavoro hanno maggiori probabilità di provare maggiore soddisfazione lavorativa, il che si traduce in un ambiente di lavoro più positivo.

2. Produttività e prestazioni

Produttività: il burnout spesso porta a una riduzione della produttività, errori e assenteismo. Formare i dipendenti a gestire efficacemente lo stress e il carico di lavoro aiuta a mantenere prestazioni e qualità del lavoro costanti.

Prestazioni: alti tassi di burnout possono causare turnover, con conseguenti costi per l'azienda in termini di reclutamento, formazione di nuovi dipendenti e perdita di produttività. La formazione può aiutare a mantenere i talenti creando un ambiente di lavoro più favorevole.

3. Cultura del posto di lavoro

Cultura positiva: la formazione sulla prevenzione del burnout promuove una cultura di cura, empatia e supporto all'interno dell'organizzazione, che può migliorare la collaborazione e il morale del team.

Sviluppo della leadership: la formazione aiuta i manager e i leader a riconoscere il burnout nei loro team e fornisce loro gli strumenti per affrontarlo, promuovendo migliori pratiche di gestione.

2. PERCHÉ DOVREMMO IMPLEMENTARE QUESTA FORMAZIONE?

4. Implicazioni legali e finanziarie

Riduzione dei rischi legali: il burnout può portare a problemi di salute mentale che, se non affrontati correttamente, possono dare luogo a rivendicazioni legali legate allo stress sul posto di lavoro. La formazione può aiutare ad attenuare questi rischi.

Efficienza dei costi: il costo finanziario del burnout può essere significativo, includendo costi sanitari, assenteismo e turnover. Investire nella formazione è spesso più conveniente che gestire le conseguenze del burnout.

5. Adattamento agli ambienti di lavoro moderni

Sfide del lavoro da remoto: con l'aumento del lavoro da remoto, i dipendenti potrebbero trovarsi ad affrontare nuove sfide nel mantenere l'equilibrio tra lavoro e vita privata. La formazione sulla prevenzione del burnout è particolarmente rilevante per aiutare i dipendenti a gestire queste sfide in modo efficace.

Rafforzamento della resilienza: nei settori frenetici e ad alta pressione, rafforzare la resilienza attraverso la formazione aiuta i dipendenti a gestire meglio le richieste e ad adattarsi ai mutevoli ambienti di lavoro.

6. Responsabilità sociale d'impresa (RSI)

Politiche incentrate sui dipendenti: l'implementazione di una formazione sulla prevenzione del burnout è in linea con le iniziative di RSI, dimostrando che l'azienda valorizza la salute dei propri dipendenti e si impegna in pratiche aziendali sostenibili ed etiche.

Nel complesso, investire nella formazione per prevenire/combattere il burnout non solo supporta i dipendenti, ma migliora anche le prestazioni complessive dell'organizzazione, rendendolo una strategia aziendale intelligente e responsabile.

3. GRUPPO TARGET

Il progetto unisce il target group dei dipendenti, ovvero le donne che lavorano da remoto, con il target group aziendale costituito da manager, responsabili delle risorse umane, dirigenti e coach.



4. OBIETTIVI

L'obiettivo di questa fase del progetto e di questo programma è quello di aumentare la consapevolezza sul burnout, evidenziare i rischi specifici a cui sono esposte le donne, promuovere l'autoconsapevolezza e introdurre moduli pertinenti per i responsabili e i dirigenti (delle risorse umane) in tutta Europa.

I partecipanti a questa formazione saranno formati come facilitatori e saranno dotati di questo manuale e materiale formativo, contenente le istruzioni su come facilitare il processo di apprendimento personalizzato per i singoli individui.

5. L'APPROCCIO METODOLOGICO DEL PROGRAMMA FORMATIVO

Presentazione di nuovi metodi educativi innovativi (OER), approcci di apprendimento misto e di classe capovolta, e dei nuovi bisogni emotivi[1] di manager e coach per migliorare il loro sviluppo professionale Presentazione di tutti gli strumenti (con spiegazioni su come utilizzarli nella pratica e su come i formatori possono utilizzarli per facilitare l'insegnamento)



6. LA STRUTTURA DEL PROGRAMMA DI ALLENAMENTO

- **Giorno 1:**

Il test di autovalutazione



Lascia che i partecipanti eseguano il test di autovalutazione e discutano i risultati. Il test è disponibile qui: <https://beatburnout.eu/self-assessment-test/>

Questa autovalutazione è progettata per aiutare i lavoratori remoti/ibridi a diventare più consapevoli del loro ambiente di lavoro e del loro benessere, non ci sono risposte giuste o sbagliate. Completando questo test, si possono identificare potenziali sfide che potrebbero avere un impatto negativo sulla propria salute mentale e fisica nell'attuale situazione lavorativa. È anche un modo per identificare in quali aree si potrebbe aver bisogno di più supporto.

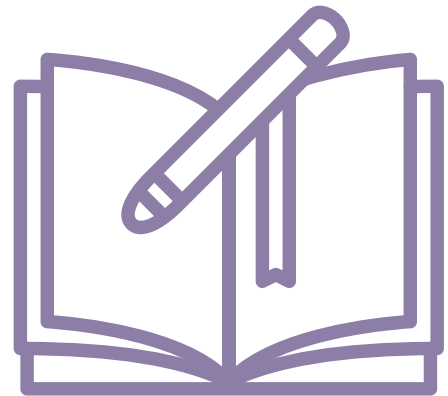
Il test contiene 45 affermazioni e in genere richiede circa 10-15 minuti per essere completato. La tua risposta è riservata e verrà condivisa solo con te. Il risultato ti verrà inviato dopo aver completato il test se hai scritto il tuo indirizzo email corretto all'inizio del sondaggio, avrai anche accesso a un Work Book che spiega più in dettaglio come potresti lavorare e migliorare le aree identificate.

Se hai domande o dubbi riguardanti il test di autovalutazione non esitare a contattarci all'indirizzo all@beatburnout.eu

6. LA STRUTTURA DEL PROGRAMMA DI ALLENAMENTO

- **Giorno 1:**

Il manuale di auto-esplorazione: passa all'azione



Dopo il test di autovalutazione, chiedi ai partecipanti di consultare il manuale di auto-esplorazione: passa all'azione.

Manuale di auto-esplorazione: passa all'azione

Questo quaderno di auto-esplorazione è progettato per aiutarti ad analizzare più approfonditamente le potenziali sfide della tua vita lavorativa da remoto o ibrida.

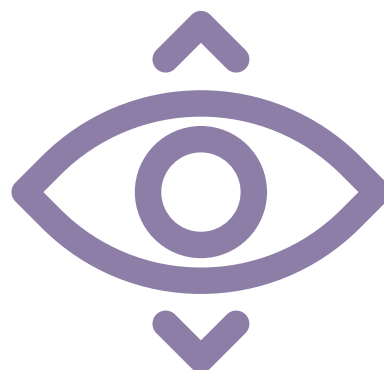
Se hai ricevuto punteggi bassi (inferiori a 3) in qualsiasi area del test di autovalutazione Beat Burnout, ciò indica una potenziale sfida nella tua attuale situazione lavorativa che potrebbe avere un impatto negativo sul tuo benessere mentale e fisico. Per migliorare la tua situazione e promuovere una vita lavorativa più appagante, ti consigliamo di approfondire le aree specifiche per un potenziale miglioramento, sia individualmente, sia con i colleghi, sia con il tuo responsabile.



6. LA STRUTTURA DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE

- **Giorno 1:**

Prospettiva femminile



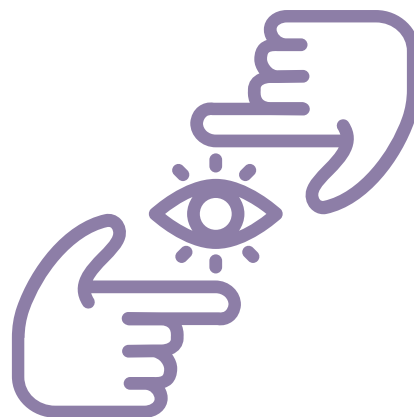
Lasciate che i partecipanti abbiano il tempo di leggere il rapporto "Scoprire le difficoltà nascoste: esaminare le sfide del lavoro a distanza e il rischio di burnout per le donne nell'ambiente di lavoro moderno!" **Successivamente, discutere il rapporto in gruppo.**

In questo studio completo, approfondiamo le esperienze di 283 donne provenienti da otto diversi paesi europei, tra cui Austria, Svezia, Irlanda, Italia, Spagna, Grecia, Polonia e Repubblica Ceca, scoprendo 15 aspetti critici che influenzano la salute mentale e il benessere sul lavoro. **Attraverso una combinazione di dati quantitativi e qualitativi, offriamo una visione completa del panorama del lavoro da remoto, sottolineando la necessità di soluzioni proattive che soddisfino le diverse esigenze delle donne che lavorano da remoto. Questo è uno dei due report del progetto che esplorano le sfide che le donne incontrano mentre lavorano da remoto, fornendo una visione unica dal loro punto di vista. Come lettore e datore di lavoro, una possibilità di ottenere informazioni dalle prospettive dei tuoi dipendenti.**

6. LA STRUTTURA DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE

- **Giorno 1:**

Prospettiva dei manager



Lasciate ai partecipanti il tempo di esplorare anche la prospettiva dei manager leggendo il report *Leading through distance: Difficulties encountered by managers in a virtual work setting* (Guidare a distanza: difficoltà affrontate dai manager in un ambiente di lavoro virtuale).

Questo rapporto è il secondo di una serie di studi completi condotti in otto paesi europei (Svezia, Irlanda, Italia, Repubblica Ceca, Austria, Grecia, Polonia e Spagna) incentrati sul panorama in evoluzione del lavoro da remoto. A differenza del primo rapporto, che si è concentrato sul burnout tra le donne che lavorano da remoto, questa fase enfatizza le prospettive di manager, leader e coach.

L'obiettivo principale di questo studio è approfondire le sfide e le prospettive sfumate di manager, leader e coach nel contesto del lavoro da remoto, con particolare attenzione al problema del burnout. Dopo la nostra ricerca iniziale sul burnout tra le donne che lavorano da remoto, questa fase mira ad ampliare la comprensione di come il lavoro da remoto influisce su coloro che ricoprono ruoli dirigenziali.

6. LA STRUTTURA DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE

- **Giorno 2:**

Checklist per manager e team leader



Questa checklist funge da guida e supporto per te come manager che desideri diventare più consapevole del benessere dei tuoi dipendenti e del tuo stile di leadership e di come ciò potrebbe influenzare il benessere. Ci siamo concentrati in particolar modo sulle aziende in un ambiente di lavoro remoto/ibrido. Ci auguriamo che questo strumento possa suscitare pensieri, riflessioni e dialoghi importanti.

La checklist copre cinque dimensioni chiave (sociale, personale, culturale, di pianificazione e pratica) che ti aiuteranno a esplorare vari aspetti delle sfide del lavoro da remoto/ibrido e a valutare in che misura la tua organizzazione contribuisce già a creare un ambiente di lavoro più inclusivo e di supporto.

Per completare la checklist è necessario rispondere a semplici domande a cui si risponde SÌ/NO e ci vorranno circa 10 minuti del tuo tempo.

Linee guida 1-7



6. LA STRUTTURA DEL PROGRAMMA DI ALLENAMENTO

- Giorno 3:

Linee guida 8-15



LE LINEE GUIDA: ELENCO DI STRUMENTI, ESERCIZI PRATICI E ATTIVITÀ

1. Difficoltà nel promuovere la coesione del team

- Esercizio 1 - Narrazioni infinite

In questo workshop, i membri del team sono invitati a creare in modo collaborativo una storia in un ambiente virtuale. Ogni partecipante contribuisce con una frase o un'idea, basandosi sul contributo della persona precedente.

- Esercizio 2 - Navigation Quest

Intraprendi una ricerca virtuale in cui i membri del team affrontano sfide collaborative in un luogo di lavoro fittizio. Assegna ruoli in base a schede scenario che delineano sfide come interruzioni della comunicazione o priorità contrastanti.

- Esercizio 3 - Sessione di mappe mentali

In questa attività collaborativa, i membri del team si impegnano in un'autoanalisi della propria identità professionale all'interno dell'organizzazione. Utilizzando strumenti di mind mapping, ogni partecipante visualizza ed esplora aspetti chiave come i propri punti di forza, competenze e valori.

2. Scarsa comunicazione e feedback insufficiente

- Esercizio 1 - Momenti del distributore d'acqua

Ricrea le conversazioni informali e di team building che si verificano naturalmente in un ufficio introducendo sale pausa virtuali. Questi spazi, accessibili durante le pause, incoraggiano i membri del team a recuperare e a promuovere un senso di comunità nell'ambiente di lavoro remoto.

- Esercizio 2 - Iniziare una storia di buone notizie

Allevia la solitudine del lavoro da remoto avviando un canale di conversazione sulle "buone notizie". Fornendo uno sbocco per condividere vittorie personali e momenti edificanti, questa attività funge da inizio positivo di conversazione.

LE LINEE GUIDA: ELENCO DI STRUMENTI, ESERCIZI PRATICI E ATTIVITÀ

Esercizio 3 - Sessioni virtuali mensili di Show and Learn

Coltivare una cultura di condivisione delle conoscenze dedicando ogni mese del tempo ai membri del team per insegnare in modo informale le loro competenze o i loro talenti unici.

3. Mancanza di competenze

- Esercizio 1 - Formazione esterna e workshop

Stabilisci corsi di formazione e workshop esterni come prassi comune sul posto di lavoro per te/il gruppo guida e i dipendenti.

- Esercizio 2 – Incontri individuali

Pianifica un incontro con i dipendenti che lavorano da remoto per favorire una comunicazione aperta e una rapida risoluzione dei problemi.

- Esercizio 3 – Esercizio di debriefing

Queste sessioni offrono ai partecipanti l'opportunità di rivedere le esperienze passate, siano esse progetti, eventi o simulazioni, con l'obiettivo di estrarre intuizioni chiave, identificare successi e aree di miglioramento e, in ultima analisi, promuovere la crescita.

4. Difficoltà a stabilire connessioni personali

- Esercizio 1 - Riunioni di valutazione delle emozioni

Organizzare riunioni virtuali regolari per discutere apertamente di emozioni e benessere, creando uno spazio sicuro in cui i dipendenti possano condividere i propri sentimenti e bisogni.

- Esercizio 2 - Accordi di lavoro flessibili personalizzati

Adattare gli orari di lavoro alle esigenze individuali attraverso discussioni personalizzate e periodi di prova, offrendo ai dipendenti la flessibilità necessaria per soddisfare sia gli impegni personali che quelli professionali.

LE LINEE GUIDA: ELENCO DI STRUMENTI, ESERCIZI PRATICI E ATTIVITÀ

Esercizio 3 - Gruppi di risorse per i dipendenti (ERG)

Formare gruppi di supporto tra pari (ERG) incentrati sulle sfide delle donne che lavorano da remoto, consentendo loro di condividere esperienze, collaborare a soluzioni e costruire un senso di comunità.

5. Tensione mentale ed emotiva

- Esercizio 1 - Creare consapevolezza - Gioco sulle emozioni e su come ci influenzano

Questo gioco mira a illuminare i membri del team sull'intelligenza emotiva in modo memorabile, innescando conversazioni che possono creare empatia e comprensione all'interno del team. È anche un trampolino di lancio per discutere apertamente di benessere mentale, contribuendo a un ambiente di team di supporto.

- Esercizio 2 - Programma Ambasciatore del Benessere

Il programma degli ambasciatori aiuta a garantire che i membri del team abbiano qualcuno a cui rivolgersi, oltre al manager, riducendo la solitudine e incoraggiando una rete di supporto.

- Esercizio 3 - Sfrutta i tuoi punti di forza

Un esercizio che aiuterà a identificare e a sviluppare i punti di forza di ogni individuo come squadra. Un esercizio che aiuterà a identificare e a sviluppare i punti di forza di ogni individuo come squadra.

6. Bassa motivazione dei dipendenti

- Esercizio 1 - Sottoporsi a una formazione sulla leadership

In una formazione sulla leadership personalizzata per il tuo team, esplora gli elementi critici per motivare i tuoi dipendenti che lavorano da remoto.

- Esercizio 2 - Comprendere i fattori chiave della motivazione

Comprendendo i principali fattori motivazionali e utilizzandoli per guidare le interazioni con i membri del team, i manager possono contribuire ad aumentare motivazione e ispirazione.

LE LINEE GUIDA: ELENCO DI STRUMENTI, ESERCIZI PRATICI E ATTIVITÀ

- Esercizio 3 - Guidare la motivazione intrinseca

Questa parte riguarda come promuovere la motivazione intrinseca individuale.

7. Variazioni nei contesti culturali e individuali

- Esercizio 1 - Fornire formazione sulla sensibilità culturale

Comprendere come le differenze culturali e individuali potrebbero avere un impatto sul modo in cui qualcuno lavora e comunica. Chiedere ai membri del team quali abitudini sono tipiche della loro cultura di origine e in che modo differiscono individualmente da loro.

- Esercizio 2 - Incoraggiare il dialogo aperto

Le persone collaborano e partecipano in modo diverso; alcune sono più dominanti di altre nelle riunioni. Dai potere alle donne di non essere d'accordo con un uomo nel loro team, di parlare durante le riunioni o di far sapere agli altri quando hanno un problema.

- Esercizio 3 - Creare un senso di appartenenza

Organizza regolarmente attività di team building online in modo che le persone possano parlare dei propri interessi. Ad esempio, happy hour settimanali online o pause caffè o Show-and-Tells.

8. Equilibrio tra lavoro e vita privata

- Esercizio 1 - Workshop virtuali sul benessere

Organizzare regolarmente workshop virtuali sul benessere che coprano argomenti quali la gestione dello stress, la consapevolezza e le strategie di equilibrio tra lavoro e vita privata

- Esercizio 2 - Strumenti di pianificazione del lavoro flessibile

Implementare strumenti o piattaforme di pianificazione del lavoro flessibili che consentano ai dipendenti di gestire efficacemente i propri programmi.

LE LINEE GUIDA: ELENCO DI STRUMENTI, ESERCIZI PRATICI E ATTIVITÀ

- Esercizio 3 - Gruppi di supporto tra pari

Facilitare la formazione di gruppi di supporto tra pari o sistemi di amicizia tra dipendenti remoti per incoraggiare la responsabilità reciproca e il supporto emotivo

9. Creare e assimilare la cultura organizzativa

- Esercizio 1 - Mappatura dei valori e della cultura

In questo esercizio, i leader invitano i dipendenti a identificare e condividere i propri valori personali e ciò che ritengono importante al lavoro. Quindi confrontano questi valori con i valori e la cultura aziendale.

- Esercizio 2 - Programma di Reverse Mentoring

Questo programma abbina dipendenti di diversi livelli gerarchici per insegnare agli altri. I leader possono insegnare ai dipendenti più giovani e viceversa.

- Esercizio 3 - bacheca degli obiettivi culturali

Viene creata una bacheca digitale collaborativa in cui i team stabiliscono obiettivi correlati alla cultura organizzativa. I dipendenti contribuiscono con idee e azioni specifiche che promuovono i valori aziendali.

10. Problemi di fiducia, insufficiente o abusata

- Esercizio 1 - Lo sapevi che?

Funziona come un quiz educativo per approfondire la comprensione da parte dei membri del team di fiducia, feedback e cultura del lavoro. Questo esercizio promuove l'apprendimento attivo e la discussione, cruciali per costruire la fiducia in ambienti remoti e ibridi.

- Esercizio 2 - Lunedì mattina: momenti e consapevolezza

"Monday Mornings: Moments & Mindfulness" mira a promuovere una cultura di empatia e comprensione all'interno dei team, migliorando le capacità di ascolto profondo, rafforzando le relazioni interpersonali e impostando un tono collaborativo costruttivo per la settimana attraverso la condivisione personale riflessiva.

LE LINEE GUIDA: ELENCO DI STRUMENTI, ESERCIZI PRATICI E ATTIVITÀ

- **Esercizio 3 - Gioco di ruolo per conversazioni di coaching**

Si concentra sullo sviluppo di capacità di leadership e comunicazione efficaci, essenziali per promuovere la fiducia. Attraverso il role-playing, i membri del team mettono in pratica stili di gestione dell'impegno empatici, fondamentali per costruire e mantenere la fiducia in contesti lavorativi moderni e dinamici.

11. Distrazioni

- **Esercizio 1 - App per la gestione del tempo**

Le app per la gestione del tempo aiutano i dipendenti a organizzare efficacemente il loro carico di lavoro e a ridurre al minimo le distrazioni, migliorando di conseguenza la concentrazione e la produttività sul posto di lavoro.

- **Esercizio 2 - Strategie di messa a fuoco**

Strategie di messa a fuoco che coinvolgono sia app di messa a fuoco che di produttività e pratiche di consapevolezza

- **Esercizio 3 - Orari flessibili**

Gli orari flessibili consentono ai dipendenti di personalizzare i propri orari di lavoro, promuovendo l'autonomia, l'equilibrio tra lavoro e vita privata e la produttività.

12. Controllo manageriale limitato

- **Esercizio 1 - Workshop di Time Blocking**

Organizzare workshop virtuali o sessioni di formazione per introdurre il concetto di time blocking ai team che lavorano da remoto.

- **Esercizio 2 - Check-in settimanali individuali**

Organizzare riunioni di verifica individuali settimanali tra manager e dipendenti in remoto può rappresentare un'opportunità per discutere delle priorità delle attività, dei progressi e delle potenziali sfide.

LE LINEE GUIDA: ELENCO DI STRUMENTI, ESERCIZI PRATICI E ATTIVITÀ

- Esercizio 3 - Sessioni di allenamento di consapevolezza e concentrazione

Organizzare sessioni virtuali di formazione sulla consapevolezza e sulla concentrazione può aiutare i dipendenti che lavorano in remoto a coltivare tecniche di consapevolezza per contrastare il multitasking e migliorare la concentrazione.

13. Impossibilità di fornire una formazione adeguata

- Esercizio 1 - Identificazione e analisi dei bisogni di sviluppo delle donne che lavorano da remoto/ibride

Consigli pratici per analizzare e identificare le esigenze di sviluppo

- Esercizio 2 - Percorsi di sviluppo alternativi

Mostrare altre possibilità per sviluppare competenze

- Esercizio 3 - Modi per rafforzare l'auto-motivazione

Modi per rafforzare l'auto-motivazione

14. Conformità e regolamenti

- Esercizio 1 - Normativa sul lavoro a distanza

Suggerimenti pratici per creare regolamenti interni per il lavoro da remoto.

- Esercizio 2 - Garantire la flessibilità dell'orario di lavoro

Garantire la flessibilità degli orari di lavoro da parte dei manager in termini di lavoro basato su attività, svolto in modalità remota o ibrida, è uno degli strumenti che possono essere utilizzati per ottimizzare l'organizzazione del lavoro.

- Esercizio 3 - Settimana lavorativa di 4 giorni. Modello 100-80-100

Ipotesi dell'esperimento di modifica dell'orario di lavoro: retribuzione al 100%, orario di lavoro all'80% con efficienza al 100%

LE LINEE GUIDA: ELENCO DI STRUMENTI, ESERCIZI PRATICI E ATTIVITÀ

15. Mancanza di infrastrutture tecniche

- Esercizio 1 - Lista di controllo dell'attrezzatura

Fornisci ai dipendenti una checklist delle attrezzature essenziali per un ufficio domestico ben attrezzato. Molto spesso non c'è tempo per pensare a cosa manca nel tuo ufficio (domestico). Lascia che i tuoi dipendenti definiscano le attrezzature che migliorano le loro condizioni di lavoro.

- Esercizio 2 - Laboratorio di valutazione ergonomica

Offri ai dipendenti l'opportunità di partecipare a un workshop di valutazione ergonomica condotto da un esperto di progettazione ergonomica. Possono scoprire qual è la posizione corretta di una sedia, quanto alto dovrebbe essere un computer e quali esercizi di stretching di routine fare per contribuire a creare un posto di lavoro più sano a casa.

- Esercizio 3 - Programma di rimborso delle attrezzature

Implementare un programma di rimborso delle attrezzature in cui i dipendenti possono inviare richieste di rimborso per le attrezzature necessarie per l'ufficio domestico. Incoraggiare i dipendenti a ricercare e selezionare le attrezzature che soddisfano le loro esigenze e preferenze.

b. Durata del programma di formazione

Il programma di formazione dovrebbe idealmente durare tre giorni. Se necessario, può essere abbreviato, ad esempio, scegliendo solo alcuni moduli.



7. PIANIFICAZIONE DEL PROGRAMMA DI ALLENAMENTO

a. Identificazione dei partecipanti

Decidi i partecipanti che vuoi coinvolgere.
Decidi il formato, ovvero se la formazione deve svolgersi online o di persona.



b. Contenuto e tempi della formazione

- Il programma comprende 15 moduli che affrontano le 15 difficoltà identificate nel WP2.
- Tenendo conto delle sfide che i responsabili/leader (delle risorse umane) devono affrontare (risultati del WP3), la formazione viene adattata di conseguenza.
- Il programma introdurrà i responsabili/responsabili (delle risorse umane) ai moduli e ai risultati di tutti i WP nel corso di 3 giorni.
- Consapevolezza sul burnout e sulle difficoltà che le donne affrontano (risultati del WP2),
- Difficoltà che i manager/responsabili delle risorse umane/leader incontrano nel supportare i propri dipendenti che lavorano da remoto (risultati del WP3),
- Attività dei moduli (risultati del WP4),
- Come implementare i moduli in un'organizzazione,
- Introduzione di una checklist per i manager,
- Tecniche di coaching,
- Rischi di esclusione delle donne e divario di genere all'interno delle organizzazioni a breve e lungo termine,
- Introduzione ai vantaggi del coaching e dell'intelligenza emotiva e delle soft skills nel processo produttivo,
- Utilizzando l'approccio partecipativo degli studenti,
- Organizzazione di un processo di formazione invertito basato sui moduli OER,

7. PIANIFICAZIONE DEL PROGRAMMA DI ALLENAMENTO

- Applicare un approccio di apprendimento misto (apprendimento in presenza e online),
- Aumentare la motivazione degli studenti ad aggiornare le proprie competenze,
- Facilitare la conduzione dell'analisi dei propri bisogni da parte degli studenti,
- Incoraggiare gli studenti a convalidare le competenze acquisite e aggiornate durante il processo di apprendimento, e
- Facilitare lo sviluppo dei piani d'azione degli studenti con ulteriori passaggi.

♀♂ Beat Burnout



**Co-funded by
the European Union**

Finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia quelli dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per essi.