

PR Veneto FSE+ 2021-2027  
DGR 110 del 12/02/2024 GENERAZIONI A CONFRONTO:  
Promuovere Age Diversity Management nei contesti organizzativi  
Approvato con Decreto n. 741 del 06/06/2024  
**PROGETTO THINK CARE**  
Codice progetto 1348-0001-110-2024

# Catalogo Offerta formativa

Formazione gratuita  
sull'Age Management per dipendenti e  
liberi professionisti



**Think  
Care**

**Kairosforma srl** - Impresa Sociale  
Via Goffredo Mameli n. 10/12, 35131 Padova  
formazione@kairosforma.it, tel. 041 5100598  
[www.kairosforma.it](http://www.kairosforma.it)

## REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE:

- Residenza, domicilio in Regione Veneto;
- Essere in possesso di un contratto di lavoro attivo (es. tempo determinato, indeterminato, apprendistato, ecc.) oppure lavoratori autonomi: autodichiarazione dello stato lavorativo ovvero evidenza del rapporto di lavoro in essere (ad es. copia contratto/busta paga), o per i titolari d'impresa/p.iva, autodichiarazione inizio attività/visura camerale.

La partecipazione è **gratuita** e prevede l'obbligo di presenza ad almeno il 70% del monte ore degli interventi.

I corsi possono essere organizzati presso la sede aziendale, a condizione che il gruppo partecipanti sia misto (almeno un partecipante provenga da un'altra azienda oppure almeno un libero professionista).



**Per Iscrizioni scrivere a [formazione@kairosforma.it](mailto:formazione@kairosforma.it)**

# HOW TO BE DIFFERENT

## coaching di gruppo



**ORE CORSO**

8



**DESTINATARI**

n. 8

persone occupate di ambo i sessi residenti/domiciliati in Regione Veneto: dipendenti; lavoratori autonomi, liberi professionisti, imprenditori, titolari d'impresa; occupati sia nel settore pubblico che privato; priorità riservata a figure apicali, responsabili della gestione e/o del coordinamento delle risorse umane in azienda e che operano in ambito socio-sanitario, assistenziale, ETS.

### DESCRIZIONE

La diversità all'interno dell'azienda rappresenta un valore aggiunto in termini di know-how ed esperienza: saperla valorizzare favorisce il benessere dei lavoratori in un clima inclusivo. Una corretta gestione della diversità genera numerosi vantaggi: rafforza i rapporti tra le persone, migliora il clima aziendale, crea motivazione nel personale e un ambiente di lavoro più equo e innovativo, incrementa le performance. Attraverso questo coaching sarà possibile comprendere come il Diversity Management supporta l'azienda nell'inclusione e nella valorizzazione della diversità.

### PROGRAMMA

Il Diversity Management in ambito aziendale:

- superare pregiudizi e valorizzare le diversità;
- aumentare l'inclusione;
- sviluppare una cultura lavorativa innovativa che include la diversità.

Le organizzazioni aziendali moderne ed inclusive;

Comprendere le esperienze degli altri per superare le diffidenze e creare networking;

Approcci strutturali: stabilire le norme dell'inclusione, gestire i bias nei processi aziendali;

Codificare i ruoli degli altri attori in gioco al fine di valorizzare le loro esperienze in ambito diversity;

Progettare un piano di diversity in ambito aziendale per la promozione del benessere.

# BARLAB

## laboratorio formativo



**ORE CORSO**

**8**



**DESTINATARI**

**n. 6**

persone occupate di ambo i sessi residenti/domiciliati in Regione Veneto: dipendenti; lavoratori autonomi, liberi professionisti, imprenditori, titolari d'impresa; occupati sia nel settore pubblico che privato; priorità riservata a figure apicali, responsabili della gestione e/o del coordinamento delle risorse umane in azienda e che operano in ambito socio-sanitario, assistenziale, ETS.

### DESCRIZIONE

In un mondo del lavoro in continua evoluzione, le organizzazioni devono essere in grado di adattarsi e innovare, non solo a livello di modelli operativi, ma anche nei servizi offerti ai dipendenti. Il corso è un laboratorio formativo finalizzato a rilevare, identificare e progettare nuovi servizi di conciliazione, soluzioni di work-life balance più flessibili e nuove opportunità di welfare da adottare e sperimentare in azienda.

### PROGRAMMA

Rilevazione e analisi dei contesti aziendali di provenienza dei partecipanti: identificare i bisogni e le necessità in ottica di work-life-balance;  
 Inquadramento normativo sul lavoro agile in Italia;  
 Change Management: strumenti operativi di trasformazione connessi allo sviluppo organizzativo;  
 Nuovi modelli di organizzazione del lavoro e di lavoro agile;  
 Sistemi e servizi di welfare;  
 Politiche di conciliazione: gli strumenti per il benessere e la flessibilità.

Il laboratorio prevede un dialogo partecipativo tra gli allievi finalizzato alla co-progettazione di modelli organizzativi più agili.

# GENERAZIONE DOPO GENERAZIONE

formazione in aula



**ORE CORSO**

**12**



**DESTINATARI**

**n. 6**

persone occupate di ambo i sessi, residenti/domiciliati in Regione Veneto: dipendenti; lavoratori autonomi, liberi professionisti, imprenditori, titolari d'impresa; occupati sia nel settore pubblico che privato; priorità riservata ad occupati in ambito socio-sanitario, assistenziale, ETS.

## DESCRIZIONE

Data la necessità di favorire la continuità lavorativa nelle aziende e trasferire il know-how accumulato senza smarrire conoscenze e abilità maturate negli anni si rende necessario sostenere lo sviluppo di competenze che possano favorire la pianificazione del passaggio generazionale e la trasmissione del know-how dai senior verso i più giovani. La formazione intende migliorare le competenze di comunicazione e cooperazione tra figure aziendali senior e junior e la gestione dell'esperienza.

## PROGRAMMA

La comunicazione intergenerazionale e la collaborazione in azienda: tecniche di dialogo condiviso e ascolto attivo;  
Mappatura delle competenze dei lavoratori;  
Codifica del know-how;  
Portfolio di conoscenze per la trasmissione del sapere;  
Tecniche collaborative per la condivisione di competenze tra figure senior e junior.

# X vs Z: INTER-COMUNICAZIONE

formazione in aula



**ORE CORSO**

**16**



**DESTINATARI**

**n. 6**

persone occupate di ambo i sessi, residenti/domiciliati in Regione Veneto: dipendenti; lavoratori autonomi, liberi professionisti, imprenditori, titolari d'impresa; occupati sia nel settore pubblico che privato; priorità riservata ad occupati in ambito socio-sanitario, assistenziale, ETS.

## DESCRIZIONE

La formazione verterà sullo sviluppo delle competenze trasversali "inclusive" quali la comunicazione efficace, l'abilità di fare squadra, la predisposizione all'ascolto, la gestione del tempo, la resilienza, la creatività e la capacità di risolvere i problemi. Il fine è dotare gli allievi di strumenti strategici per esprimere al meglio il proprio potenziale e valore e per attivare il processo di scambio e apprendimento intergenerazionale.

## PROGRAMMA

Gestione efficace della comunicazione e dei conflitti in dinamiche intergenerazionali;  
Team working all'interno di gruppi di lavoro eterogenei;  
Comunicazione inclusiva e riduzione degli stereotipi legati all'età e/o alla diversità;  
Tecniche collaborative per la condivisione di competenze e know-how per un ambiente più inclusivo.

# RESILIENZA DIGITALE

## formazione in aula

**ORE CORSO****24****DESTINATARI****n. 6**

persone occupate di ambo i sessi, residenti/domiciliati in Regione Veneto: dipendenti; lavoratori autonomi, liberi professionisti, imprenditori, titolari d'impresa; occupati sia nel settore pubblico che privato; priorità riservata ad occupati in ambito socio-sanitario, assistenziale, ETS.

### DESCRIZIONE

Per restare competitive nei mercati in continua evoluzione le organizzazioni necessitano di adattarsi ai cambiamenti e utilizzare le migliori tecnologie digitali per incrementare la propria competitività. Le competenze digitali possono essere un fattore di differenziazione per i lavoratori senior nel mercato del lavoro, dal momento che coloro che rifiutano di misurarsi con le nuove tecnologie rischiano di rimanere indietro (digital skills gap), di trovarsi esclusi dal mercato del lavoro o dalla possibilità di upskilling o reskilling. Molti lavoratori aged scontano un ritardo pesante, trovandosi in forte difficoltà nell'utilizzare quegli strumenti digitali indispensabili non solo per un'efficace organizzazione del lavoro, ma soprattutto per semplificare la quotidianità. In questo contesto il tema dell'Age Management rappresenta la chiave di interpretazione più adeguata per promuovere una cultura aziendale della digitalizzazione e dell'innovazione.

### PROGRAMMA

Strumenti e piattaforme collaborative (Microsoft Teams, Google Workspace);  
Software gestionali per la gestione dei dati e delle informazioni;  
Servizi di archiviazione cloud (OneDrive, SharePoint e Google Drive);  
Software di project management e CRM;  
Cybersecurity e la privacy dei dati.

# IERI COME OGGI

## formazione in aula



**ORE CORSO**

**8**



**DESTINATARI**

**n. 6**

persone occupate di ambo i sessi, residenti/domiciliati in Regione Veneto: dipendenti; lavoratori autonomi, liberi professionisti, imprenditori, titolari d'impresa; occupati sia nel settore pubblico che privato; priorità riservata ad occupati in ambito socio-sanitario, assistenziale, ETS.

### DESCRIZIONE

Nel mercato del lavoro attuale, per preservare la competitività, le organizzazioni devono essere in grado di gestire e far fronte alle difficoltà che emergono maggiormente nel processo di transizione generazionale: resistenza al cambiamento, difficoltà decisionali e comunicative, gestione del tempo e delle richieste, demotivazione, relazioni conflittuali, stress, malattie professionali, etc.

E' fondamentale tenere alta la motivazione nel gruppo di lavoro, prevedere eque condizioni di carriera, sapendo pianificare percorsi di carriera stimolanti per lavoratori "over" e strutturare piani di welfare tarati sulle loro specifiche necessità per favorire inclusione anche attraverso, all'occorrenza, la ridefinizione di ruoli e cambiamenti organizzativi.

### PROGRAMMA

Modelli di inclusione e di Age-diversity-management;  
Cambiamento organizzativo e valorizzazione delle competenze;  
Piani di carriera e sistemi di incentivi;  
Piani di welfare;  
Strumenti di conciliazione vita-lavoro.

# BETTER WITH AGE

## formazione in aula



**ORE CORSO**

**8**



**DESTINATARI**

**n. 6**

persone occupate di ambo i sessi, residenti/domiciliati in Regione Veneto: dipendenti; lavoratori autonomi, liberi professionisti, imprenditori, titolari d'impresa; occupati sia nel settore pubblico che privato; priorità riservata ad occupati in ambito socio-sanitario, assistenziale, ETS.

### DESCRIZIONE

Il tema dell'inclusione intergenerazionale in azienda è fondamentale per i lavoratori "over" in termini di potenziamento degli strumenti di empowerment, crescita e acquisizione di consapevolezza "del sé" e delle proprie competenze, ovvero di automotivazione e autoefficacia. Il corso condurrà i partecipanti nel riconoscere e valorizzare le proprie competenze, individuare i punti di forza e i valori, rinforzare le proprie potenzialità, comprendere a fondo il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione al fine di consentire una maggiore realizzazione personale e professionale.

### PROGRAMMA

Tecniche di self-empowerment;  
Proattività e resilienza;  
Leve motivazionali e autoefficacia percepita;  
Autostima e fiducia in sé stessi.

# FACILITY SOLUTIONS

## coaching di gruppo



**ORE CORSO**

**8**



**DESTINATARI**

**n. 8**

persone occupate di ambo i sessi, residenti/domiciliati in Regione Veneto: dipendenti; lavoratori autonomi, liberi professionisti, imprenditori, titolari d'impresa; occupati sia nel settore pubblico che privato; priorità riservata ad occupati in ambito socio-sanitario, assistenziale, ETS.

### DESCRIZIONE

Il coaching è finalizzato a migliorare il benessere organizzativo aziendale in un percorso di supporto alle carriere professionali dei discenti in specifici momenti di transizione nel contesto lavorativo (cambi di mansioni, nuovi inserimenti, pensionamento). Un coach esperto di welfare aziendale guiderà i partecipanti nel riflettere su bisogni e obiettivi personali, sviluppare piani di carriera che promuovano il benessere e l'equilibrio vita-lavoro e costruire un piano strategico di welfare che tenga conto delle diversità tra i dipendenti e delle loro specifiche esigenze.

### PROGRAMMA

Policy di Diversity&Inclusion;  
Piani d'azione individuali per un work-life balance;  
Servizi di welfare e misure di conciliazione vita/lavoro della forza lavoro;  
Strumenti legislativi e operativi indirizzati a riorientare gli assetti e i processi organizzativi (documenti di policy interna, accordi individuali, strumenti di monitoraggio della prestazione lavorativa resa in lavoro agile);  
Gli istituti di flessibilità lavorativa con focus alle nuove tecnologie e alle loro potenzialità (software gestionali).

# CARRIERE PARALLELE

## coaching di gruppo



**ORE CORSO**

**8**



**DESTINATARI**

**n. 8**

persone occupate di ambo i sessi, residenti/domiciliati in Regione Veneto: dipendenti; lavoratori autonomi, liberi professionisti, imprenditori, titolari d'impresa; occupati sia nel settore pubblico che privato; priorità riservata ad occupati in ambito socio-sanitario, assistenziale, ETS.

### DESCRIZIONE

Sempre più aziende stanno implementando azioni di peer/reverse mentoring per favorire percorsi inclusivi per facilitare il dialogo tra generazioni diverse e ridurre il gap dovuto a mindset e attitudini professionali lontani. Si tratta di formare i giovani, che già posseggono una cultura digitale e possono introdurre nuove prospettive ed approcci di lavoro, andando a stimolare comportamenti innovativi nei colleghi più resistenti ai cambiamenti, in modo che siano poi loro a diffondere e condividere la loro conoscenza all'interno dell'organizzazione. In senso inverso verrà trasferito il know how e la cultura aziendale.

### PROGRAMMA

Comunicazione efficace;  
 Fiducia reciproca e collaborazione intergenerazionale;  
 Esigenze della forza lavoro invecchiante;  
 Tecniche di facilitazione;  
 Tecniche di dialogo condiviso e ascolto attivo;  
 Scambio e condivisione.

# CONCILIA SOLUTIONS

## formazione in aula



**ORE CORSO**

**12**



**DESTINATARI**

**n. 6**

persone occupate di ambo i sessi, residenti/domiciliati in Regione Veneto: dipendenti; lavoratori autonomi, liberi professionisti, imprenditori, titolari d'impresa; occupati sia nel settore pubblico che privato; priorità riservata ad occupati in ambito socio-sanitario, assistenziale, ETS.

### DESCRIZIONE

L'intervento si propone di promuovere il cambiamento organizzativo fornendo strumenti concreti nell'implementazione dei piani Diversity Management per valorizzare le caratteristiche dei singoli all'interno di team eterogenei.

### PROGRAMMA

Italian Diversity Charter;

Principi del diversity management in riferimento alla parità di genere e al ADM;

Legame tra diversity management e performance finanziarie (report As You Sow);

Sfide del diversity management nei contesti di lavoro;

Caso studio sul Age Diversity management nella definizione di soluzioni di welfare per i lavoratori: il progetto Caring Care Workers e il bando Conciliamo.

# CONCILI-AMO

coaching di gruppo



**ORE CORSO**

8



**DESTINATARI**

n. 8

persone occupate di ambo i sessi, residenti/domiciliati in Regione Veneto: dipendenti; lavoratori autonomi, liberi professionisti, imprenditori, titolari d'impresa; occupati sia nel settore pubblico che privato; priorità riservata ad occupati in ambito socio-sanitario, assistenziale, ETS.

## DESCRIZIONE

Focus del coaching è sviluppare e promuovere una cultura organizzativa di armonizzazione tra vita privata e professionale, mettendo a confronto e analizzando modelli operativi di gestione flessibile dell'orario di lavoro e strategie di conciliazione tra vita professionale e privata.

## PROGRAMMA

L'intervento prevede, secondo il modello GROW, la presenza di un coach che supporti il gruppo a partire dal vissuto e dalle esperienze dei partecipanti:

- 1) messa a fuoco delle sfide di conciliazione vita/lavoro e conseguentemente l'obiettivo di lavoro per il gruppo (Goal);
- 2) esplorazione della realtà dei singoli partecipanti con riferimento alle esigenze di conciliazione dei diversi contesti di provenienza, punti di forza e debolezza di eventuali soluzioni già messe in atto (Reality);
- 3) sviluppo di diverse opzioni intese come strategie di gestione flessibile orario di lavoro e conciliazione per definire le azioni future (Options);
- 4) costruzione di un piano di azione ben organizzato (Will).