



L'ÈXIT D'UN PROCÉS BOTTOM-UP: Atlas Copco Confiança i relacions com a palanques de canvi

Presentació

El món ha canviat. Els responsables del departament de persones han de desenvolupar noves capacitats i metodologies per adequar les seves organitzacions al nou entorn on vivim. En aquest seminari mostrarem una experiència real d'un procés bottom-up d'enfortiment organitzacional amb l'aplicació del **MODEL DE VALOR TOTAL**: la gestió integrada del valor econòmic i del "valor relacional" que implica una cultura basada en la **CONFIANÇA** i en la gestió de les **RELACIONS**.

Objectius

- Conèixer quines palanques hem de moure per transformar una organització segons el Model de valor total.
- Comprendre quin és el rol del departament de Persones com agents de canvi i enfortiment organitzacional.

Dirigit a

Directors generals, funcionals i de Persones, juntament amb els seus equips, que estan immersos en processos de canvi o interessats en el desenvolupament i enfortiment de les seves organitzacions.

Metodologia

Aprenentatge des de l'experiència i la participació. Es presentarà un cas real, hi haurà dinàmiques d'exploració, grups petits de treball i reflexions individuals.

Experts

Claudio Drapkin.

Soci Director de SOLO Consultores i membre del consell professional de l'Instituto Relacional. Consultor en Desenvolupament Organitzacional. *Coach* especialista Acreditat en *Coaching* Relacional. Col·laborador acadèmic en programes de direcció i post grau a ESADE, BSM-UPF y EAE.



Marta García.

Sòcia directora de SOLO Consultores. Consultora i formadora, focalitzada en l'àmbit de l'Estratègia, les Habilitats Directives i el Canvi Organitzacional. *Coach* i col·laboradora acadèmica en programes d'ESADE.



Juan Cánovas.

Director de Recursos Humans en Grupos Electrónicos Europa, S.A. / ATLAS COPCO. Les seves especialitats són la Direcció Estratègica i la Gestió del Canvi. Format en Programes d'Alta direcció d'ESADE i d'IESE Business School.



Programa

1. Entorn i empresa

Situació actual i noves mirades sobre les organitzacions.

2. Atlas Copco Zaragoza: El plantejament del cas

Il·lustrarà els reptes que planteja un procés de canvi en el nou entorn i en el qual les intervencions han de dissenyar-se des de noves mirades.

3. Atlas Copco Zaragoza: La intervenció

S'explicarà quina va ser la solució : com el procés de intervenció va enfortir l'organització i els resultats del procés: accions i testimonis.

4. Els fonaments de la intervenció

Les intervencions en el nou entorn contempen la generació d'un valor superior al merament econòmic: és necessari construir VALOR TOTAL.

5. Primera palanca aplicada a ACZ: Construcció de CONFIANÇA

S'ha de crear una cultura organitzativa el valor central de la qual sigui la CONFIANÇA (dimensions de la confiança, creences, costos i beneficis de confiar o no confiar).

6. Segona palanca aplicada a ACZ: La gestió de RELACIONS

No és possible assolir els reptes estratègics del canvi i mantenir l'eficiència dels processos si no desenvolupem un model saludable de relacions que el sustenti: models de relació, "eficiència relacional" i converses potents.

7. El rol del Departament de Persones

El nou context implica nous reptes per al rol, que necessita un posicionament més sòlid i comprendre que el seu ancoratge al negoci és estratègic.

8. Conclusions

Data, horari i lloc

25 de febrer de 2016

Horari: de 9:00 a 14:00h.

Lloc: EADA Barcelona
c/ Aragó, 204

Inscripció

Envia la fitxa d'inscripció degudament complimentada per correu electrònic a seminaris@factorhuma.org abans del 18 de febrer de 2016.

Places limitades. El curs es realitzarà amb un mínim de 10 participants.

Al finalitzar el seminari s'expedirà un diploma acreditatiu.

Preus

Coffee-break inclòs

Socis/òcies: 145€

**Usuaris/àries
de factorhuma.org:** 195€

I.V.A. no inclòs