

Labor Transfer

Carta dei principi dell'istituzione

Approvata dal Consiglio di Amministrazione Labor il 30 giugno 2005

Su bozza presentata dalla Direzione e approvata dai collaboratori

Significato dell'impresa Labor Transfer

Il significato dell'impresa Labor Transfer è radicato nella storia dell'azienda. Queste radici, a propria volta, s'immergono profondamente nella realtà sociale, economica e istituzionale del territorio in cui operiamo.

Il pacchetto di offerta comprende la progettazione e l'organizzazione di corsi collettivi, misure di formazione su mandato, interventi di orientamento personale e professionale, accompagnamento individuale e di gruppo e consulenza aziendale.

La nostra attività di ente formativo, che si è sempre più chiaramente profilata attraverso più di un decennio di vita, si esplica nel punto d'intersezione tra il pubblico e il privato, cogliendo e valorizzando al massimo le opportunità che questa posizione offre.

- La collaborazione con le istituzioni, sul cui impulso è stata creata la struttura, rende possibile il contatto quotidiano con un'utenza varia e rappresentativa della realtà sociale e ci pone in costante prossimità con le linee strategiche promosse dalle istituzioni nel settore della formazione continua.
- La collaborazione con le aziende e gli utenti privati è fonte di costante aggiornamento sulle tendenze del mercato e dell'economia, oltre che sui criteri più avanzati nel campo della formazione e dell'aggiornamento professionale a livello nazionale e internazionale.

L'opportunità di cui usufruiamo, grazie alla nostra posizione, è dunque quella di offrire a tutti i nostri utenti un servizio formativo costantemente aggiornato, che coniuga i più alti criteri qualitativi di tutti gli ambiti nei quali operiamo.

Il contesto: formazione e il cambiamento nel lavoro e nella società

Il cambiamento dei sistemi e dei processi di lavoro, originato dallo sviluppo tecnologico (soprattutto dall'avvento delle tecnologie informatiche), ha moltiplicato, negli ultimi anni, le sollecitazioni alle quali il singolo lavoratore viene sottoposto.

L'esigenza sociale, per ogni cittadino, di affrontare consapevolmente un mondo del lavoro sempre più dinamico e soggetto al cambiamento, è l'origine stessa della nostra attività.

Oggi, a ogni singolo lavoratore, si richiede l'acquisizione di autonomia di pensiero e d'azione a un livello che solo poco tempo fa sarebbe stato impossibile prevedere. L'immagine del *lavoratore*, nella società, è talmente mutata nel corso degli ultimi anni, da giungere fino a implicare una diversa concezione della persona.

Poiché il progresso della tecnologia e dei processi di lavoro deve essere al servizio dell'uomo e non viceversa, di fronte a un'accelerazione della sollecitazione ambientale, la nostra risposta è l'investimento sulla qualità delle persone.

Per affrontare in modo adeguato la situazione attuale, ogni lavoratore deve poter incrementare continuamente le proprie risorse, imparando a riconoscere, valorizzare e sviluppare con sempre maggiore efficacia le proprie potenzialità latenti. Tutto questo si ottiene passando attraverso un incremento della consapevolezza delle competenze del singolo, che può provenire in misura considerevole da misure di formazione continua orientate allo sviluppo della persona.

Per tutte queste premesse, l'attività che si svolge quotidianamente in Labor ci spinge ad assumere con piena coscienza un ruolo di supporto alla crescita continua del tessuto sociale ed economico del nostro territorio, con una costante attenzione al ruolo centrale della persona, dei suoi valori etici e dei suoi bisogni.

Cosa offre Labor Transfer

Il servizio formativo da noi offerto assume il proprio ruolo culturale e sociale perseguendo il costante sviluppo della persona, in linea con le sollecitazioni che provengono dall'ambiente.

Il nostro approccio tecnico-didattico, basato sui principi dell'andragogia, cerca, grazie alle continue verifiche nel pubblico e nel privato, il costante allineamento con i bisogni che il mercato e la società, sia nelle singole persone che negli enti mandanti e nelle aziende, esprimono.

La tecnica didattica deve sempre consentire un efficace trasferimento nella pratica di tutte le nozioni affrontate in fase teorica. I momenti formativi vengono strutturati in modo da poter essere fruibili per utenti provenienti da contesti differenti e motivati dai più svariati bisogni. I momenti di teorizzazione sono sempre integrati in un processo formativo che invita gli utenti a cogliere la complessità delle situazioni umane, sociali ed economiche.

Lavoriamo per creare non solo nell'attività concreta, ma anche nell'organizzazione degli spazi, delle strutture e delle relazioni, un ambiente che favorisca il successo delle nostre attività quotidiane.

I percorsi formativi proposti, rispondono sempre a bisogni di crescita personale e hanno per argomenti le tecniche di comunicazione, quelle di formazione degli adulti, di gestione delle competenze personali e professionali, di gestione e conduzione di team di lavoro, l'orientamento professionale e molti altri.

La Visione di Labor Transfer

è un **mondo del lavoro** nel quale **ogni singolo individuo** possa:

- inserirsi armonicamente nel contesto professionale
- valorizzare al massimo le proprie risorse nello sviluppo della carriera professionale
- offrire un contributo concreto e tangibile all'attività della propria azienda
- sentirsi un elemento determinante per il raggiungimento degli obiettivi prefissati

La Missione di Labor Transfer

è quella di offrire un servizio formativo e informativo indirizzato a tutto il mondo del lavoro e a tutti gli attori che vi agiscono

Al lavoratore,

che riceve una consulenza, un accompagnamento e una serie di strumenti concettuali che gli consentono di **individuare** e **valorizzare** le proprie **caratteristiche personali**, di acquisire nuove **competenze** e di strutturare strategie personali di **comunicazione**, costruendo e sviluppando una propria autonomia di gestione e sviluppo della carriera professionale.

Al datore di lavoro,

che vede migliorata l'efficienza della **comunicazione** da parte dei collaboratori, con ciò la loro **responsabilità**, la loro **versatilità**, la loro **consapevolezza** e la loro **motivazione**. Tutto questo, nella prospettiva generale di rendere più fluida ed efficiente tutta la fase di gestione del capitale umano, valorizzando la risorsa più importante nell'economia politica e aziendale di oggi: le persone.

Il valore guida di Labor Transfer: la persona e la Qualità personale

Da sempre, Labor Transfer sostiene che:

“La qualità personale è la base di ogni altra qualità”

e ogni giorno di più questo motto si rivela nel suo reale valore.

Labor Transfer promuove perciò la formazione, l’orientamento e lo sviluppo della persona sia nell’esercizio della propria attività che nella propria cultura aziendale – sia, cioè, nei confronti degli utenti che nei confronti dei collaboratori, dei mandanti e di ogni altro interlocutore.

La centralità della persona e dello sviluppo delle sue risorse costituiscono il nostro valore principale, l’unico punto focale del nostro lavoro quotidiano e l’unico riferimento certo per valutare ogni singola scelta.

Il cambiamento attualmente in corso nel mondo del lavoro, con l’incremento dell’**autonomia** del singolo, porta alla ribalta due concetti centrali: il concetto di **motivazione** e il concetto di **responsabilità**.

Lo sviluppo di queste risorse fondamentali delle persone passa attraverso lo stesso punto intermedio: l’acquisizione di **consapevolezza** relativamente alle proprie risorse e agli obiettivi del proprio agire nella vita professionale.

La consapevolezza del singolo, relativamente alle proprie risorse, consente la formulazione di nuovi progetti e di nuovi obiettivi; l’individuazione di nuovi obiettivi stimola, a propria volta, il bisogno di procurarsi nuove risorse.

Per questo, l’acquisizione di consapevolezza diviene l’origine di un circolo virtuoso per lo sviluppo della persona.

E per questo, nella formazione Labor, l’utente è al tempo stesso soggetto e oggetto di formazione e la costruzione di nuove competenze si innesta sempre su un progetto di potenziamento delle capacità già esistenti.

La responsabilità del formatore

La responsabilità del formatore ha il proprio centro nella capacità di confrontarsi sempre con l'utente in quanto persona e viene pertanto intesa in un senso molto ampio, per comprendere il quale è necessario possedere qualità professionali, esperienza, motivazione e interesse verso gli altri.

Ma la risorsa indispensabile per poter gestire professionalmente questa complessità è una comprensione molto profonda del ruolo del formatore e della sua capacità di offrire un servizio di cui gli utenti possano usufruire con la massima efficacia e trasparenza possibile.

Il formatore deve saper cogliere con precisione, ed analizzare con estrema serietà, ogni segnale che indichi la presenza di un bisogno formativo sia da parte degli utenti che dei potenziali mandanti. La traduzione del bisogno percepito in termini di progetto formativo è quindi il primo, importante passo che il formatore è in grado di compiere.

Nella fase di pianificazione e sviluppo di offerte formative, il formatore deve avere sempre presente l'obiettivo generale della propria attività, ossia che l'utente, al termine del percorso previsto, abbia acquisito determinate competenze, ovvero sia in grado di fornire una determinata prestazione cognitiva.

La trasparenza di concezione ed esecuzione di questo procedimento comprende l'analisi della situazione di partenza, la progettazione e la realizzazione di un percorso che conduce gli utenti alla situazione desiderata attraversando e raggiungendo obiettivi generali e specifici.

Durante l'evoluzione del percorso formativo, le aspettative iniziali dell'utente potranno modificarsi, proprio in virtù dell'acquisizione di nuova consapevolezza. Il progetto formativo, strutturato in modo trasparente nella sua interezza, deve perciò sempre poter essere rappresentato con chiarezza e discusso costantemente con l'utente, col mandante e con i colleghi.

La differenza tra la situazione di partenza e la situazione finale degli utenti, determina infine la portata della prestazione professionale del formatore.

La condivisione di obiettivi e procedimenti tra utente e formatore costituisce il primo parametro di verifica della qualità del lavoro del formatore Labor, che si trova nella motivazione degli utenti alla **partecipazione attiva** ai momenti formativi. Questa insostituibile premessa al successo dell'azione svolta dai formatori di fronte a pubblici adulti è strettamente collegata alla trasparenza e alla qualità dell'informazione che l'utente riceve relativamente all'attività formativa stessa.

Gli utenti debbono inoltre poter esprimere una valutazione sui percorsi formativi seguiti, che sia tracciabile e che possa fare oggetto di discussione interna nel momento in cui sia necessario rielaborare la misura formativa per nuove erogazioni.

Oltre alla valutazione della motivazione, degli interessi e della soddisfazione degli utenti, il ciclo di verifica deve contemplare anche la valutazione della soddisfazione dei mandanti delle misure formative, per mettere il formatore in grado di realizzare un costante adattamento del servizio ai bisogni del cliente.

La responsabilità dell'azienda verso il formatore

Per essere messi in condizione di fornire prestazioni di questo livello, mantenendo sempre chiaro di fronte a sé l'obiettivo di offrire il massimo a ciascun utente, sappiamo che i formatori Labor debbono poter operare in un ambiente che offra loro quanto di meglio possibile sul piano personale e professionale.

Per questo, la ricerca della trasparenza nell'individuazione degli obiettivi dell'agire quotidiano, della qualità nei rapporti interpersonali, la distribuzione equa e ponderata di incarichi e responsabilità in base alle risorse di ognuno, aspetti che fanno parte da sempre del nostro patrimonio umano e culturale, sono i parametri di riferimento e valutazione della qualità della gestione aziendale.

Proponiamo perciò ai nostri collaboratori misure di formazione e sviluppo personale in linea con le esigenze di crescita di ciascuno e dell'azienda, accogliamo ogni opinione con la massima serietà, costruiamo opportunità di scambio e riflessione interna che favoriscano lo strutturarsi di una coscienza professionale e aziendale sempre più completa in ogni formatore.

Così come l'obiettivo delle nostre misure formative è lo sviluppo della persona in termini di autonomia, responsabilità, motivazione e consapevolezza, l'obiettivo della gestione e conduzione del personale Labor è lo sviluppo di queste stesse qualità all'interno dell'azienda, in ogni singolo collaboratore.

Il consolidamento di questi principi e linee guida, in perfetta sintonia con il passato dell'azienda, costituisce l'obiettivo per il nostro futuro a breve, medio e lungo termine.

In quanto istituzione creata da un bisogno sociale, cui le istituzioni hanno saputo fornire una risposta adeguata, siamo stati, siamo e desideriamo essere sempre più un centro di servizio per miglioramento della qualità della vita e del lavoro sul territorio.