



COMPETENZE PER ORGANIZZAZIONI ADATTIVE

UNA NUOVA PROPOSTA DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO PER ACCOMPAGNARE
PERSONE E AZIENDE NELLA TRASFORMAZIONE DEL LAVORO

Quando il contesto cambia, cambiano le sfide organizzative

L'evoluzione tecnologica, la complessità dei processi e la fluidità dei ruoli ridefiniscono costantemente la quotidianità delle aziende e il modo di lavorare delle persone.

REBIS **NEXT** asce come framework integrato di sviluppo organizzativo per accompagnare le persone e le organizzazioni nella trasformazione del lavoro attraverso percorsi di formazione su misura.



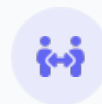
INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Nuovo ambiente di lavoro quotidiano e supporto alle decisioni



COMPLESSITÀ PROCESSI

Sovraccarico informativo e necessità di decisioni rapide



FLUIDITÀ DEI RUOLI

Confini operativi che si spostano ed evolvono continuamente



CAMBIAMENTO CONTINUO

La trasformazione non è più un'eccezione, ma la norma quotidiana

 **IL FOCUS DI REBIS NEXT:** Sviluppare le competenze adattive che permettano a persone e manager di lavorare, collaborare e guidare con efficacia in contesti in continua evoluzione.

Cinque aree per costruire un'organizzazione adattiva

Una proposta formativa strutturata per accompagnare persone e manager nello sviluppo delle capacità necessarie ad affrontare contesti dinamici, trasversali e orientati al cambiamento.



THINKING

PENSIERO CRITICO

Decidere in contesti di incertezza e sovraccarico informativo



PEOPLE

LEADERSHIP & FIDUCIA

Guidare, collaborare oltre i ruoli e gestire conversazioni difficili



PERFORMANCE

ENERGIA & SOSTENIBILITA'

Gestire l'affaticamento organizzativo e sostenere il focus



PEOPLE EXPERIENCE

BENESSERE & INCLUSIONE

Creare sicurezza psicologica e contesti orientati alle persone



FUTURE OF WORK

NUOVI MODI DI LAVORARE

Evolvere ruoli, collaborare con l'AI e apprendere continuamente



CINQUE DIMENSIONI, UN UNICO OBIETTIVO: CAPACITA' DI ADATTAMENTO

REBIS **NEXT** non aggiorna solo competenze tecniche: sviluppa la capacità di affrontare contesti dinamici, trasversali e orientati al cambiamento.

Decisioni e pensiero critico

Prendere decisioni efficaci, valutare le informazioni, affrontare l'incertezza e risolvere problemi complessi — anche quando parte del lavoro è supportata dall'AI

LA SFIDA ORGANIZZATIVA

In contesti caratterizzati da sovraccarico informativo, dati frammentati e rapidità d'azione manager e collaboratori devono saper distinguere le fonti utili, gestire i bias e prendere decisioni efficaci anche senza informazioni complete

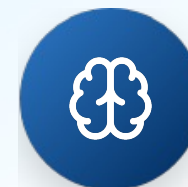
I PERCORSI OPERATIVI

> **DECISION MAKING UNDER UNCERTAINTY**

> **CRITICAL THINKING NELL'ERA DELL'AI**

> **VALIDARE INFORMAZIONI E CONTENUTI**

> **PROBLEM SOLVING COLLABORATIVO**



THINKING



Decisioni consapevoli e pensiero critico
nella complessità



IN SINTESI: Dalla quantità di informazioni alla qualità delle decisioni. La sfida non è sapere di più, ma decidere meglio con consapevolezza critica.

Leadership e collaborazione

Rafforzare la capacità di guidare persone, creare fiducia e gestire relazioni complesse, oltre i confini dei ruoli.

⚠ LA SFIDA ORGANIZZATIVA

Con ruoli sempre più sfumati e team distribuiti, le organizzazioni necessitano di persone capaci di esercitare influenza senza far leva sull'autorità formale, creando un clima di fiducia ed affrontando con efficacia le conversazioni difficili.

☰ I PERCORSI OPERATIVI

- > LEADERSHIP WITHOUT AUTHORITY
- > CROSS-FUNCTIONAL COLLABORATION
- > CULTURA DEL FEEDBACK
- > DIFFICULT CONVERSATIONS
- > BUILDING TRUST IN HYBRID TEAMS



PEOPLE

Guidare persone, creare fiducia, favorire la collaborazione oltre i confini del ruolo e affrontare le conversazioni difficili



IN SINTESI: Dalla gerarchia alla capacità di creare connessioni autentiche. Quando i confini del ruolo si fanno fluidi, la qualità delle relazioni diventa una competenza strategica

Energia, engagement e sostenibilità

Mantenere focus e risultati elevati prevenendo il disimpegno e la stanchezza organizzativa.

⚠ LA SFIDA ORGANIZZATIVA

Non solo prevenire il burnout: gestire una nuova forma di affaticamento organizzativo fatta di overload cognitivo, priorità multiple e perdita di motivazione.

☰ I PERCORSI OPERATIVI

> SUSTAINABLE PERFORMANCE

> LEADING THROUGH CHANGE

> GESTIRE LA QUIET RESIGNATION

> PRIORITA', FOCUS ED ENERGIA

> LEADERSHIP NEI CONTESTI DI AFFATICAMENTO



PERFORMANCE



Gestire energia e motivazione per garantire la sostenibilità nel tempo della performance



IN SINTESI: Performance sostenibile: Performance sostenibile: ridisegnare i ritmi di lavoro per sostenere il focus e rinnovare la motivazione nel tempo

Benessere organizzativo e sicurezza psicologica

Costruire contesti inclusivi e sostenibili, capaci di valorizzare le persone nelle diverse fasi della loro vita professionale.

LA SFIDA ORGANIZZATIVA

La sicurezza psicologica diventa una preconditione fondamentale: le aziende devono saper valorizzare la diversità e garantire la sostenibilità individuale attraverso stili di leadership realmente inclusivi.

I PERCORSI OPERATIVI

> PSYCHOLOGICAL SAFETY

> WORK-LIFE INTEGRATION

> LEADERSHIP INCLUSIVA

> INCLUSIONE INTERGENERAZIONALE

> EMPLOYEE EXPERIENCE DESIGN



PEOPLE EXPERIENCE

Benessere, sicurezza psicologica e nuove aspettative

 **IN SINTESI:** Non scegliere tra persone e risultati: la sicurezza e il benessere organizzativo sono l'infrastruttura necessaria per sostenere la crescita nel tempo.

Evoluzione dei ruoli e nuovi modi di lavorare

Il futuro è imparare a lavorare quando il lavoro cambia. FUTURE OF WORK: preparare persone e organizzazioni all'evoluzione dei ruoli, delle competenze e delle modalità di collaborazione

⚠ LA SFIDA ORGANIZZATIVA

L'integrazione delle nuove tecnologie richiede di formare professionisti in grado di lavorare per problemi complessi, valorizzando l'apporto critico ed etico dell'essere umano.

☰ I PERCORSI OPERATIVI

> THE AUGMENTED PROFESSIONAL

> WORKING WITH AI

> CONTINUOUS LEARNING

> COLLABORARE OLTRE IL PROPRIO RUOLO

> LAVORARE PER PROBLEMI



FUTURE OF WORK

Nuovi ruoli, AI e apprendimento continuo



IN SINTESI: Il futuro non è (solo) imparare la tecnologia. È sviluppare l'autonomia e la flessibilità necessarie per lavorare efficacemente quando gli strumenti cambiano.

Dalla sfida organizzativa all'azione sul campo

Ogni laboratorio REBIS NEXT si articola in quattro momenti chiave, pensati per garantire un'immediata ricaduta operativa.

01 · FASE 1 **EXPLORE**

Scomposizione e analisi di scenari professionali e dinamiche operative reali, tratti dall'esperienza diretta dei partecipanti

02 · FASE 2 **PRACTICE**

Laboratori pratici, simulazioni operative e confronto guidato tra pari per testare nuovi approcci

03 · FASE 3 **APPLY**

Definizione partecipata di un quadro di sintesi e orientamento per le attività quotidiane

04 · FASE 4 **COMMIT**

Pianificazione e avvio di azioni individuali concrete da sperimentare direttamente sul campo



IN SINTESI : L'esperienza in aula come spazio per tradurre la complessità operativa in capacità organizzativa adattiva.

Personalizzazione dei percorsi e opportunità di finanziamento

Architettura modulare dei percorsi e flessibilità per allineare la formazione alle esigenze organizzative e finanziarie della realtà aziendale

FORMATI & DURATA

Laboratori modulari da 8 a 12 ore, erogabili in presenza, aula virtuale (FAD) o in modalità blended.

COPERTURA MULTILINGUA

Flessibilità linguistica su misura: valutazione per l'erogazione in lingua inglese di percorsi, moduli o singole lezioni.

FONDI INTERPROFESSIONALI

Supporto completo alla progettazione e rendicontazione dei percorsi tramite finanziamenti dai principali Fondi Interprofessionali.



REBIS *NEXT* UN MODELLO SU MISURA: interventi personalizzati per sviluppare organizzazioni realmente capaci di adattarsi al cambiamento

Da quale sfida organizzativa partire?

Un team da far funzionare? Una decisione complessa da prendere? Un cambiamento da governare?

Costruiamo insieme il percorso formativo più adatto per guidare l'adattabilità della vostra azienda.

 training@rebis-srl.it

 www.rebis-srl.it

 [Via Chiaravalle 11, Milano](#)



REBIS NEXT : futuro del lavoro non richiede soltanto nuove competenze. Richiede organizzazioni capaci di adattarsi.