

**La  
trasformazione  
della consulenza  
in un modello  
ecopositivo**

**I prototipi  
dei  
Chief Happiness Officer  
italiani**



**2019- Prototipo CHO - Laura Torretta**





- Consulente di Trasformazione Positiva e Chief Happiness Officer
- Counselor Organizzativo Sistemico Relazionale
- Operatrice di Respiro Consapevole e Operatrice di Scienza del sé
- Business Coach e HR Innovation Manager

Sono una **persona** appassionata da sempre di **relazioni**, sensibile al **pensiero complesso** e alla **sostenibilità dei sistemi sociali e organizzativi**. Abile **co-creatrice di network professionali**. Dopo la laurea in economia e commercio ad indirizzo politico sociale ho dedicato i primi 25 anni all'evoluzione del **Business Management e del People Management** all'interno di direzioni commerciali. Generatrice di innovazione di prodotto, di processo, di go to market e di marketing in tutte le funzioni della mia prima carriera, ho agevolato la collaborazione oltre i silos funzionali attraversando Merge & Acquisition in **PMI** (Largo Consumo: Alco e Palmera) e **Multinazionali** (Information Communication Technology: Compaq e Hewlett Packard). Da sempre **agevolò il change management** e supporto i manager a sviluppare un **nuovo mind set** più agile e una nuova social leadership 4.0 positiva. Dedicata al **sostegno dell'inclusione** per far fiorire, rifiorire e fluire le **potenzialità** e i talenti.

Alla ricerca di nuovo senso nel **2011 ho 'Ricominciato da ME'** come 'happy free lance', ho intrapreso un nuovo cammino per liberare il potenziale personale in tutti i sistemi che abitiamo. Aperta alla contaminazione degli apprendimenti e delle esperienze ho partecipato a **network innovativi** collaborando a **progetti di trasformazione** (digitale, social, commerciale, hr, culturale)

Sono un **Professional Counselor** con attestati in ambito Lavoro-Organizzazioni (Specializzazione di Coaching) e Benessere Personale Relazionale. **Esperta di pratiche sistemiche** esperienziali: narrazione trasformativa, mindfulness, consapevolezza corporea, respiro libero.

Nel 2019 pioniera tra i primi 50 **Chief Happiness Officer** certificati da IIPPO (Italian Institute for Positive Organizations), Genio positivo e Operatrice di Scienza del sé. Accompagno le organizzazioni, i manager e i team nel cambiamento da organizzazioni tradizionali a **organizzazioni positive, felici e sostenibili** per tutti, inclusive di **Business e Benessere**.

# Dati, Ricerche, Trend ...

## Una sintesi dell'as is' nel mondo del lavoro!



# La crisi Pre-Covid19: Sistemi, Relazioni, Organizzazioni

La **depressione** è la seconda malattia (in aumento) per l'OMS attraverso età e classi sociali.

L'85% dei dipendenti in tutto il mondo è **demotivato** e solo il 13% in Italia è completamente ingaggiato

Il **costo** di un dipendente infelice è di circa 16 k euro anno

Il 70% dei cambiamenti non porta i risultati attesi, le persone non sono a bordo!

Il 50% dei progetti di digital transformation sono abbandonati: tech verso human!

I dirigenti si vedono generosi e aperti (90%) per i collaboratori non è vero (50%)!

Criticità: valorizzazione delle persone (56%), collaborazione (57%) e credibilità (37%)!

La leadership è una variabile strategica: solo il 41% sente di essere pronto!

Il 75% dei manager chiede formazione su motivazione e sviluppo!

Il 66% dei millennials è confuso sulle scelte di studi e di carriera!

Il 90% dei dipendenti lascia il capo non l'azienda!

Il 62% dei manager si dichiara stressato!



# La Pandemia: alcuni insights dalle ricerche!

## I manager ammettono di:

Avere problemi di fiducia (52%)

Avere necessità di controllo (50%)

Sentirsi giudicati e inadeguati sulla non dimestichezza con gli strumenti digitali (60%)

Vivere del falso mito per cui il manager sa fare sempre tutto meglio dei collaboratori (55%)

Il 5% dei lavoratori è sopraffatto a rischio burn out

Il 31% ha perso senso e connessione con i manager

Il 37% ha perso senso e connessione con i colleghi

Le richieste al manager sono: comprensione e conversazione!

## Chiedimi come sto!



# Scenari: Work Technology 2050

## FOCUS 1

### **Il benessere personale e dell'ambiente di lavoro**

Prevenire depressione e disabilità, generare luoghi di lavoro sani, resilienti, a basso livello di stress in cui si alimenta l'energia, sviluppare una cultura di cura, di fiducia, di ascolto

## FOCUS 2

### **Crescita, autorealizzazione, conoscenze per re-inventarsi e re-inventare le organizzazioni**

Sostenere luoghi di lavoro aperti alla conoscenza, allo scambio e alla condivisione di competenze, all'apprendimento continuo più personalizzato e trasversale

## FOCUS 3

### **Lettura positiva della longevità individuale nel quadro produttivo**

Accogliere le diverse esigenze di almeno 5 generazioni, sviluppare strategie di active ageing e gestire la convivenza tra linguaggi, valori e culture agli estremi

## FOCUS 4

### **La diminuzione della forbice di distribuzione di ricchezza**

Riflettere su nuove forme d economia e lavoro che includono maggiore equità, che rendono più sostenibile l'attuale dissonanza economica con aziende che recuperano senso e scopo sociale



# La genesi: Consulenza Positiva?

Questa nuova proposta di valore ‘Happy systemic human empowerment’ ha lo scopo di dare vita ad una **soluzione di consulenza positiva** ( i professionisti e il team a monte!) **al servizio della trasformazione positiva** ( dei clienti a valle!).

Una nuova modalità più funzionale che attivo direttamente da 10 anni e che vorrei diffondere con questo **prototipo per le società di consulenza e di servizi BTB**. Un nuovo business model di relazione e partnership positiva diffusa, la co-generazione della **miglior proposta di senso** che riconosce ‘l’as is’ e sostiene il ‘to be’ unico per ogni organizzazione, soluzioni tras-formative che con cura miscelano ciò che esiste di utile con nuovi innesti di valore.

Nei miei **35 anni di vita professionale** ho incontrato molte organizzazioni, diverse per tipologia, dimensione e settore, interlocutori differenti per funzione, cultura e generazione, sono stata dalla parte del cliente e del consulente da molteplici prospettive.

Il **networking resta un tema da gestire**, per evitare che la relazione resti arida e asettico, nel contempo per evitare che la relazione travalichi gli spazi transazionali concordati. Il contesto di pressione spesso si focalizza su urgenze ed emergenze, si attiva il controllo, si perde fiducia e rispetto, si spreca la ricchezza dell’ascolto, dell’inclusione, della collaborazione. I servizi dati e ricevuti **non valorizzano il potenziale del sistema consulente-cliente-organizzazione!**

Per arrivare a questo punto ho allenato prima le **competenze di coaching**, ho integrato le **abilità di counseling**, ho sviluppato **le risorse del chief happiness officer**.

# La consulenza: stato dell'arte!

Fonte: ascolto informale di partner e collaboratori di società di consulenza

Ho raccolto le **riflessioni di molti soci e collaboratori** di società di consulenza, di servizi e di formazione. La pressione e l'ansia da prestazione sono arrivati come forte preoccupazione, la voglia di stare meglio è presente e tangibile

La sensazione diffusa è che **non ti puoi sottrarre**, i giovani millennials hanno l'ambizione di scalare ai vertici ma i posti sono pochi e la fatica tanta! In parallelo anche la rotazione dei collaboratori è alta... alla ricerca di senso, di un manager presente che supporti lo sviluppo, di un contesto che ascolti e coniughi obiettivi di business e benessere.

**Se sei dietro le quinte:** subisci il brief di un collega, account commerciale sul campo che spesso non sa o non vuole ascoltare il cliente, sicuramente nella fretta ascolta solo alcuni stakeholder, porta indietro più confusione che certezze, lascia i colleghi in balia di una progettazione asincrona con tempistiche irraggiungibili

**Se sei davanti front end: vorresti (forse)** comprendere a fondo i reali bisogni del cliente ma sei stretto tra ansia da prestazione, pressione dei numeri di budget, gestione di una agenda affollata che conteggia ogni respiro nel margine della commessa. Forse non hai ancora sviluppato queste abilità socio comportamentali e non sai come gestire la complessità.

**Tutti a tutti i livelli** sempre di corsa, lasciano le cose a metà e le riprendono infinite volte pressati da gare, clienti, colleghi, manager, partner, fornitori, progetti e scadenze. Troppi stimoli in parallelo, overload informativi e silos di servizi specializzati all'interno dei quali si perde la visione unica del cliente e ci si perde!



# La consulenza: stato dell'arte!

Fonte: ascolto informale di partner e collaboratori di società di consulenza

“Talvolta si cerca lo spazio per co-progettare con il team ma **i tempi comuni scarseggiano, sono improduttivi**, manca anche una manciata di minuti per poter condividere la tua idea con un impatto di evidente inefficacia per il cliente”

“**Raramente è chiaro cosa fare**, manca il tempo di ascoltare e condividere, tanto ci sono tutti i tool di digital collaboration perfetti e all'ultimo grido tecnologico peccato che di 'social' ci sia ben poco e tutto avviene in modalità asincrona e asettica”

“Spesso si rischia di proporre al cliente centinaia di slides affollate di teorie, tutti sanno che serve praticità e pragmaticità, troppo spesso non c'è tempo di sintetizzare le best practices da raccontare e si fa prima a dire cosa bisogna fare; **prevale l'arroganza del 'so tutto io'** con molto ego e poco eco, il cliente rimane smarrito”

“Nonostante le neuroscienze abbiano dimostrato che il multitasking ci fa perdere attenzione e consumare più energie, perdiamo il contatto con le nostre esigenze di ben-essere, siamo **per molto tempo distratti**, al punto di guidare parlando al telefono mentre azzanniamo un panino e cerchiamo di scrivere un appunto sul tablet”

“Dobbiamo **fatturare giornate lavoro**, il pricing è fissato dobbiamo rispettare il budget poiché la nostra remunerazione dipende da questo”

“Lavoriamo in team sempre diversi senza possibilità di integrarci e stabilire un patto di funzionamento. Ho **vincoli burocratici e attuativi** che non posso non considerare e/o sottovalutare”

# La consulenza: stato dell'arte!

Fonte: ascolto informale di alcuni clienti

Ascoltare i clienti è fondamentale per avere un contesto reale di generazione comune: innovazione e trasformazione sono proposte e gestite da consulenti ma **il cliente** anche quando è mediamente soddisfatto dell'obiettivo **sente la mancanza di una vera collaborazione.**

“Sembra che tutto abbia un prezzo e vada conteggiato, si sente la rigidità del conto economico non sembra un win win, non c'è trasparenza”

“C'è sempre una sensazione di fretteolosità, va bene la velocità ma non la superficialità”

“Una volta che il pesce (cliente) ha abboccato magari con un parterre di consulenti senior si è lasciati con referenti junior che spesso non hanno chiaro come procedere e fanno perdere tempo”

“La sensazione è di distanza emotiva, poca empatia e non ci si sente veramente allo stesso tavolo per gli stessi obiettivi”

“L'impressione è quella per cui ci viene venduto spesso quello già pronto, va bene portare esperienze fatte ma l'esplorazione del bisogno specifico, la capacità di vedere le nostre diversità e distintività, sono importanti”

“Spesso si pongono come 'arrivati' sui temi che trattano ma spesso non li hanno implementati neppure al loro interno”

“Troppa sicurezza sul fatto che ci sarà una ricetta magica per risolvere tutti i problemi e la loro è sempre la migliore, manca umiltà e capacità di estendere la rete o proporre integrazioni utili nel caso specifico”

“Spesso non vedo un partner ma un totalizzatore di ore e soluzioni ogni richiesta ha un prezzo specifico mi devo limitare se devo rispettare un budget, mi sembra di non imparare mai nulla, sono sempre dipendente dal consulente”

# La consulenza: stato dell'arte!

## ❑ Fonte Osservatorio sul Change Management Assochange 2019

**La principale richiesta di consulenza** riguarda tutto quanto ruota intorno alla **trasformazione digitale** come driver del cambiamento. Si è partiti dall'efficientamento dei processi produttivi, si stanno introducendo nuovi modelli di business e interazione con clientela e mercati. **Si sta affrontando ora** la trasformazione digitale dell'**organizzazione** con attenzione a metodologie strutturate di change management che includono iniziative di engagement e formazione

## ❑ Fonte: Analisti internazionali sui progetti di trasformazione digitale 2019

Il 56% delle aziende ha un progetto di innovazione e cambiamento in corso (Forrester) ma **Il 70% dei progetti fallisce**, non raggiunge i risultati ipotizzati (McKinsey). Il cuore dei fallimenti non è la tecnologia ma le **persone**: comportamento che non supporta e resistenza al cambiamento (Deloitte). Le aziende che integrano correttamente la digital transformation con le persone guadagnano fino al 26% in più (Accenture).

## ❑ Fonte: Osservatorio Digital Innovation del MIP Milano 2019

Il 62% dei progetti fallisce, se coinvolgo le persone il successo sale dal 32% al 59%. Deve attivare un forte **cambiamento culturale**, abilitare nuovi modi di lavorare, supportare le persone a mettersi in gioco, dare stimoli positivi, generare senso e direzione, ingaggio e inclusione.

# Il punto di vista degli associati

Fonte: Osservatorio Assoconsult 2019 - Associazione delle imprese di consulenza di management di Confindustria

La consulenza ha l'opportunità di **aiutare i clienti a trovare posizionamenti distintivi**, è chiamata a rispondere a progetti di trasformazione 'technology driven' con competenze end to end con il ruolo di **facilitatori** verso un network interno ed esterno.

La sfida è la svalutazione dei modelli tradizionali che sono diventati una commodity verso **modelli di partnership e trustable advisor** dove la contaminazione e l'interazione tra professionisti diventa centrale.

L'**innovazione** portata deve essere pragmatica e **attenta all'human capital**, le persone sono imprescindibili e va inserita formazione e comunicazione, vanno incluse competenze cross industry e funzione.

Un mercato che si è sentito una elite immune da mutamenti mostra la sua **vulnerabilità**. Compito del consulente è aiutare le aziende a strutturare **percorsi credibili e sostenibili**. Se il cosa fare è la richiesta di sempre, ora si aggiunge il come farlo e il **come farlo insieme**, la vera sfida non sta nella tecnologia ma nel **sostegno al cambiamento** di cultura e competenze.

Un ruolo che sempre di più deve **investire** sul capitale umano **al suo interno** con competenze multidisciplinari e con **modelli collaborativi** e interdipendenti, una funzione che può aiutare la crescita di tutto il sistema paese generando un indotto innovativo con **benefici diffusi**.

Una parte di consulenza si è già ritagliata velocità e flessibilità grazie a **modelli da piccola boutique**, sviluppano la piena partnership con l'azienda affiancandola in ogni fase. **La sfida** del ruolo del consulente è quella di diventare un **orchestratore sistemico** di variabili sociologiche, tecnologiche, organizzative che hanno tutte un punto di congiunzione e sfogo: **le persone**.

# La Scienza della Felicità: un assaggio!



# I 4 Pilastri della Scienza della Felicità

Aumenta la **produzione di ormoni** che aprono i centri dello sviluppo dell'ascolto dell'apprendimento, della creatività della memoria

**La fisiologia della Felicità**

---

+ CHIMICA POSITIVA  
- CHIMICA NEGATIVA

Conoscere i nostri bisogni e valori, saper gestire le emozioni e le relazioni, imparare dagli errori, sviluppare **proposito e autorealizzazione**

**Aumentare la consapevolezza**

---

+ ESSERE  
- FARE E AVERE

Il Noi porta al raggiungimento di scopi e risultati comuni. Inclusione e tecnologia sociale. Sopravvive ed evolve la specie che sa **cooperare meglio**

**Siamo cablati per la socialità**

---

+ NOI  
- IO

Allenare e sviluppare le **pratiche positive**, radicare una routine di benessere (5 B OMS), Energy management: scegliere il FIT individuale

**La felicità è una competenza**

---

+ DISCIPLINA  
- CAOS

# Il framework delle Org+ e Team +

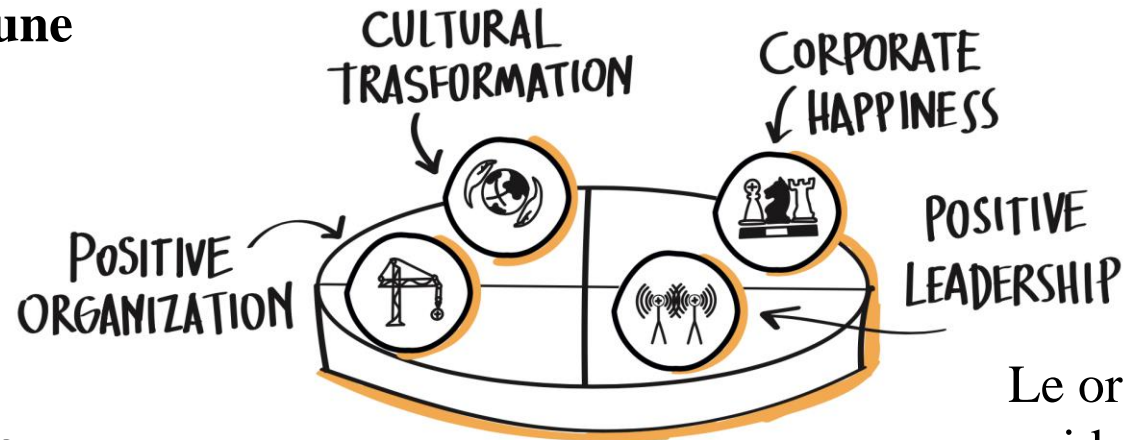


# I quattro petali evolutivi!

**Infografica dal libro:** Chief Happiness Officer- Il futuro è delle organizzazioni positive (V. Gennari e D. Di Ciaccio)

Sviluppare una nuova cultura organizzativa orientata verso un **proposito forte** ancorato a finalità collettive, capace di generare impatto sociale ed ecologico che promuove il **bene comune**

Disegnare e gestire nuovi **processi** organizzativi e generare nuove **pratiche coerenti** con la strategia identificata per generare positività **in tutto il sistema** organizzativo



Fare della felicità e della positività una **strategia organizzativa** coerente. Il benessere organizzativo come leva di **business sostenibile**

Le organizzazioni positive sono guidate da imprenditori e manager, leader positivi che **con esempio e coerenza** ispirano verso nuovi comportamenti positivi





# Cultural Transformation

Se scomparissimo oggi, come cambierebbe il mondo domani?

(L. Hill)

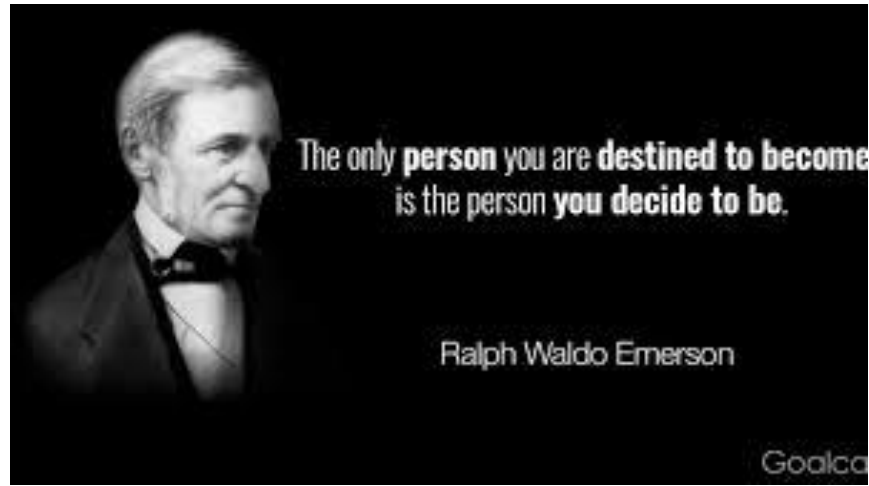
# CULTURAL TRANSFORMATION

**LE ORG+ PROMUOVONO UNA CULTURA ORGANIZZATIVA GUIDATA DA UN PROPOSITO ANCORATO A FINALITÀ COLLETTIVE, SONO CAPACI DI GENERARE IMPATTO SOCIALE, ECOLOGICO E PROMOZIONE DEL BENE COMUNE.**

L'epigenetica e il DNA delle organizzazioni con le **credenze, i principi e i modelli mentali** delle persone e, in particolare, dei leader delle organizzazioni, determinano il modo in cui interpretano e reagiscono agli eventi esterni e queste modalità di risposta creano e rinforzano le culture organizzative in cui si agisce.



Questo petalo accompagna un cambio culturale evolutivo per definire una visione più grande dell'organizzazione (for profit+for benefit), di tipo eco-sistemico e implementare **modelli di comportamento congruenti**.



# Positive Leadership

**Sii il cambiamento che vuoi vedere nel mondo  
(Mahatma Gandhi)**

# POSITIVE LEADERSHIP

**LE ORG+ SOSTENGONO E SVILUPPANO LEADER CONSAPEVOLI DEL PROPRIO SCOPO, CHE VIVONO IL RUOLO COME SERVIZIO AGLI ALTRI E HANNO UNA PROPRIA ROUTINE DEL BENESSERE.**

## **POSITIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT**

Dobbiamo definire, promuovere ed implementare un piano di sviluppo della Leadership Positiva diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione.



## **SELF SCIENCE AND ENERGY MANAGEMENT**

Dobbiamo abilitare la capacità di coltivare le proprie energie e allenare la propria felicità come competenza attraverso la definizione di un proprio piano di azione orientato al benessere per poter ispirare ed essere un esempio coerente. Ogni leader positivo sa generare una routine di benessere per mantenere in equilibrio le energie mentali, emotive, fisiche e spirituali.



# Positive Organization

Dietro ogni impresa di successo c'è qualcuno che ha preso una decisione coraggiosa  
(Peter Drucker)

# POSITIVE ORGANIZATION

**LE ORG + DISEGNANO ED IMPLEMENTANO STRUTTURE, PROCESSI E PRATICHE CHE GENERANO BENESSERE E FELICITÀ.**

**Selezionano e implementano pratiche e strumenti per generare benessere e positività verso i collaboratori, i clienti, i fornitori, gli investitori, gli stakeholders.**

**I processi HR e di Business** sono in linea con i nuovi modelli culturali e organizzativi.

Le buone pratiche sono ispirate alla comunicazione non violenta.

Tutti i collaboratori si mettono in discussione e in movimento.

Si crea un circolo virtuoso e coerente, tutti sono motivati a generare autoconsapevolezza, self leadership e felicità.

**Anticipano i principali trend** del mercato di appartenenza e gli scenari futuri

**Valutano gli impatti** sostenibili sul benessere delle persone

**Adattano processi e politiche** di gestione e sviluppo dell'organizzazione positiva





# Happiness Corporate Strategy

**Credo ciò che dico, faccio ciò che credo  
(Victor Hugo)**

# CORPORATE HAPPINESS

**LE ORG+ FANNO DELLA FELICITÀ UNA STRATEGIA ORGANIZZATIVA COERENTE.**

**La governance, imprenditori e manager, definiscono/Influenzano un piano strategico** per innestare la SDF nella cultura e nei processi organizzativi in grado di produrre **risultati misurabili** e positivi sul bottom line. Si definisce un piano strategico attraverso la costruzione di un **eco-sistema coerente** in cui la felicità del singolo è sostenuta, promossa e alimentata da una serie di **condizioni organizzative, strutturali e manageriali** che la rendono efficace e sostenibile nel tempo.



**I bisogni** di sicurezza (autonomia), connessione (collaborazione), realizzazione (scopo) **sono soddisfatti.**

Si stabilisce **un nuovo patto sociale**, si rigenera una nuova alleanza tra persone e **organizzazione** a beneficio garantito di entrambe le parti che in questo scambio aumentano il proprio valore e ne generano a beneficio degli altri.

La strategia risponde a una **legge di natura dei sistemi biologici: equilibrio e coerenza**, ogni parte dell'organismo organizzativo (autonomo e intelligente) è in fiducia per raggiungere un obiettivo comune e essere felici insieme.



# Sei una società di servizi di consulenza? Dove sei?

- Quanto lo scopo della tua organizzazione e del tuo team? è nobile e orientato a finalità collettive?
- Quanto i manager dell'organizzazione e del tuo team hanno comportamenti positivi e si prendono cura delle persone?
- Quanto nella tua organizzazione e nel tuo team sono presenti pratiche e strumenti per generare business + positività di collaboratori, clienti, fornitori, azionisti...?
- Quanto la tua organizzazione e il tuo team sono orientati alla felicità (positività) delle persone e ne fanno una strategia coerente?



# Il prototipo: modello evolutivo di consulenza+

**Da Schein – La consulenza di processo- 2001**

La consulenza di processo è la **creazione di una relazione con il sistema-committente-cliente** che permette a questo ultimo di percepire, comprendere e agire sugli avvenimenti che si verificano nel suo ambiente interno ed esterno allo scopo di correggere la situazione secondo la definizione del cliente stesso e il **principio fondante dell'autodeterminazione**. In questo modello il cliente e il consulente comprendono insieme “cosa non va” e “potrebbe andare meglio”.

Il cliente è la persona che conosce meglio la sua organizzazione e le modalità d'intervento più rispettose e sostenibili. Il consulente può affiancare il cliente per organizzare e mobilitare le risorse presenti, per innestare nuove conoscenze, per agevolare nuove esperienze, per favorire nell'organizzazione la capacità di **risolvere problemi o cogliere opportunità** che la riguardano. Questo metodo offre possibili ipotesi alternative al cliente ma **la decisione** di adottarle o meno **spetta esclusivamente al cliente**. Il modello della consulenza di processo impegna il cliente in **un processo di apprendimento e autonomia**, ha come scopo che il cliente impari ad imparare assumendo crescente respons-abilità sulle scelte da agire.

# Il prototipo: modello evolutivo di consulenza+

- I paradigmi della scienza della felicità, della scienza del sé, delle org+, le abilità socio-comportamentali, le competenze transazionali e di intelligenza emotiva, la conoscenza e gestione della complessità sistemica-relazionale sono elementi fondanti di questo **percorso** di sviluppo abilitante il **nuovo ruolo di consulente positivo**.
- La società di servizi si tras-forma in **partner generativo di tras-formazioni positive** per rendere indipendenti le organizzazioni-clienti nella loro crescita positiva e sostenibile.
- **Il percorso parte dall'interno** e attraversa 4 dimensioni interconnesse: strategia, cultura, processi, leadership.
- Ogni manager del sistema consulenziale diventa un **leader+ che sostiene team+**
- Ogni consulente sviluppa le **8 competenze del CHO** e ne abilita la diffusione nel sistema-cliente
- La società di consulenza diventa, in ogni sua parte, **esempio coerente** per il cliente nello sviluppare di una **relazione di processo ecosistemica** positiva: sicuramente più efficace in tutta la **catena del valore**.

# Il prototipo: modello evolutivo di consulenza+

Il consulente:


- impara a dedicare **tempo di qualità** all'intervista sistemica per rilevare i bisogni
- affianca e accompagna con cura l'organizzazione nell'efficace realizzazione dell'intervento secondo **modalità co-progettate**, verso il 'to be'
- sviluppa l'abilità di stare nella connessione e nel **contatto in ogni fase**, facilita, supporta e modera le attività dei gruppi di lavoro dell'organizzazione
- propone le azioni di miglioramento, accompagna l'integrazione delle proposte e soluzioni, offre informazioni e **stimola visioni laterali**
- sostiene l'organizzazione nella comunicazione e la **aiuta a procedere 'passo dopo passo'** nel viaggio, misura e monitora i benefici tangibili e intangibili.
- pone attenzione al **benessere e al recupero di energia**

# Il prototipo: modello evolutivo di consulenza+

Fase 1

Fase 2

Fase 3

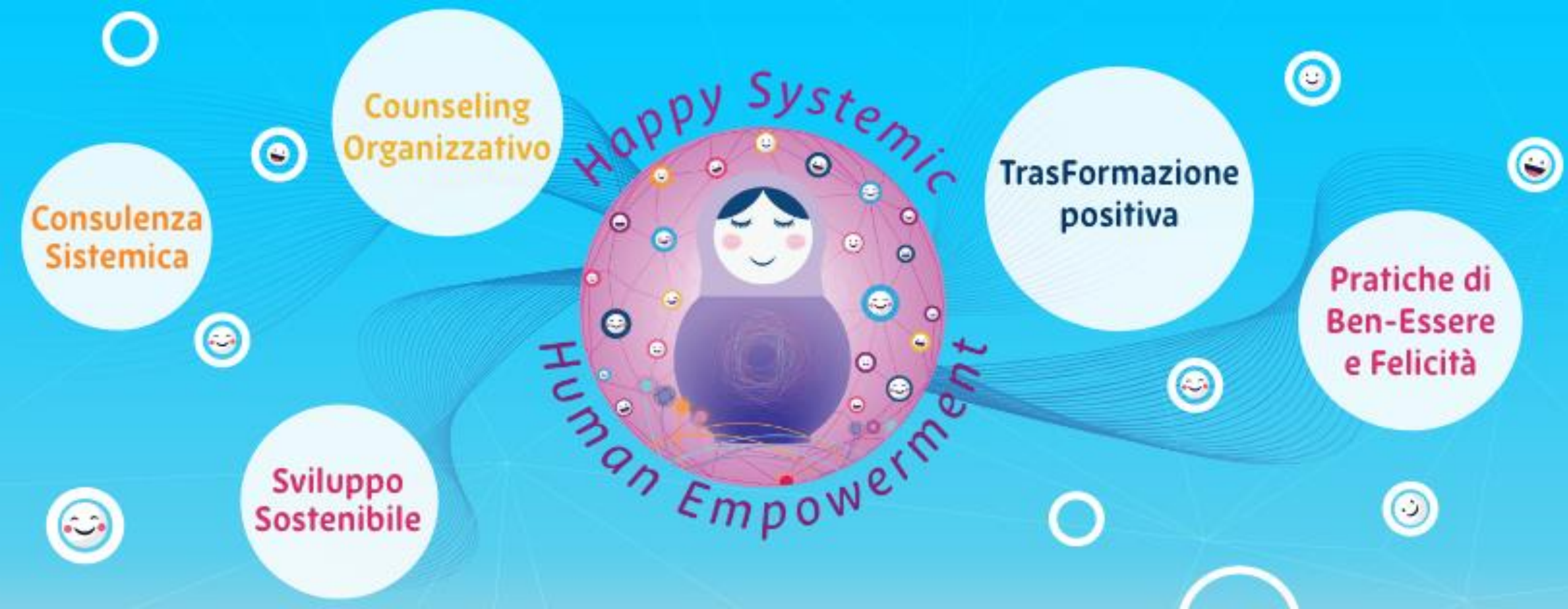


Mappatura 'as is'  
Co-progettazione 'to be': 4 petali  
strategia, cultura, leadership, processi

Interventi: Happy Systemic Human Empowerment

- Governance- Manager
- Team collaboratori
- Clienti

Trasformazione:  
Facilitazione: 'shadow' esterna e interna  
Monitoraggio: 'agile feedback learning'



**Per confronto e approfondimenti  
info@lauratorretta.it**

**<https://www.linkedin.com/in/lauratorretta/>**