**Modello di scheda formativa**

|  |  |
| --- | --- |
| **Titolo**  |  Soluzioni flessibili in orario di lavoro |
| **Parole chiave (meta tag)** | flessicurezza; nomadi digitali; coerenza delle ore di lavoro; orario di lavoro costruito intorno alle esigenze dei clienti e dei dipendenti |
| **Lingua** | Inglese |
| **Obiettivi / Traguardi / Risultati di apprendimento** | Al termine della sessione gli studenti saranno in grado di: LO1: Definire il tema della flessicurezzaLO2: Rispondi alla domanda: “Cosa significa il termine nomadi digitali”LO3: Discutere su come identificare le ore di lavoro per mantenere la coerenzaLO4: Discutere su come tenere conto delle esigenze dei clienti e dei dipendenti |
| **Area formativa: (Selezionane una)** |
| **Online / Digital Marketing digitale / Cybersecurity** |  |
| **E-Commerce / Finanziamenti** |  |
| **Benessere digitale** |  |
| **Smart work / Nomadi digitali** | **X** |
| **Descrizione** | Questa sessione si concentra sulla familiarizzazione dei candidati con la nozione di orario di lavoro flessibile. Inizialmente il termine flessicurezza viene presentato insieme ai suoi due approcci dominanti. Il termine nomadi digitali viene spiegato così come i suoi vantaggi e svantaggi. Successivamente viene presentato il tema del mantenimento della costanza, seguito da suggerimenti per impostare un programma di lavoro efficiente. Infine, per quanto riguarda il modo in cui si afforntano le esigenze dei clienti e dei dipendenti, vengono fornite linee guida per la questione. |
| **Contenuti disposti su 3 livelli** | **Nome del modulo: Soluzioni flessibili orario di lavoro****1 Nome unità: Flessicurezza**1.1 Definizione di flessicurezza1.2 Approcci**2 Nome unità: Nomadi digitali**2.1 Definizione dei nomadi digitali2.2 Nomadi digitali - Vantaggi e svantaggi**3 Nome dell'unità: Mantenimento della costanza**3.1 Identificare le ore di lavoro per mantenere la costanza3.2 Suggerimenti per la costruzione di un programma di costanza personale**4 Nome unità: Esigenze del cliente e dei dipendenti**4.1 Orario di lavoro costruito intorno alle esigenze del cliente4.2 Orario di lavoro costruito intorno alle esigenze dei dipendenti |
| **Autovalutazione (domande e risposte a scelta multipla)** | 1. La flessicurezza è:
	1. **una strategia integrata per rafforzare, allo stesso tempo, la flessibilità e la sicurezza del mercato del lavoro.**
	2. una strategia aggettiva per rafforzare, la flessibilità ma non la sicurezza nel mercato del lavoro.
	3. una strategia aggettiva per migliorare, non allo stesso tempo, la flessibilità e la sicurezza nel mercato del lavoro.
	4. una strategia integrata per rafforzare, non allo stesso tempo, la flessibilità ma la sicurezza nel mercato del lavoro.

2. I nomadi digitali sono:* 1. **le persone che si guadagnano da vivere utilizzando le tecnologie delle telecomunicazioni**.
	2. le persone che si guadagnano da vivere viaggiando.
	3. le persone che si guadagnano da vivere lavorando nei locali organizzativi.
	4. le persone che si guadagnano da viveresvolgendo il loro lavoro senza utilizzare dispositivi come smartphone e laptop.

3. Gestione del tempo:* 1. **è la capacità di pianificare, organizzare e controllare il tuo tempo.**
	2. non ti aiuta a raggiungere i tuoi obiettivi.
	3. non è la capacità di pianificare, organizzare e controllare il tuo tempo.
	4. non ti aiuta a monitorare dove va effettivamente il tuo tempo.
 |
| **Toolkit (linee guida, migliori pratiche, lista di controllo, lezioni apprese...) DA UTILIZZARE PER CTS / CASE** | **Nome**  |  |
| **Descrizione** |  |
| **Link di interesse** |  |
| **Risorse (video, link di riferimento)** | <https://www.youtube.com/watch?v=8ZPSJ4vZK5c&ab_channel=TheAudiopedia><https://www.youtube.com/watch?v=vBjA6QZbCoY&ab_channel=Lana><https://www.youtube.com/watch?v=dBtbzfALQWY&ab_channel=Connecteam> |
| **Materiale correlato** | Burroni, L., & Keune, M. (2011). Flessisicurezza: una critica concettuale. Giornale europeo delle relazioni industriali, 17(1), 75-91.Sultana, R.G., 2012. Flessicurezza: implicazioni per l'orientamento professionale permanente. La rete europea per la politica di orientamento permanente. |
| **PPT correlati** |  |
| **Bibliografia** | Burroni, L., & Keune, M. (2011). Flessisicurezza: una critica concettuale. Giornale europeo delle relazioni industriali, 17(1), 75-91.Sultana, R.G., 2012. Flessicurezza: implicazioni per l'orientamento professionale permanente. La rete europea per la politica di orientamento permanente.Hallencreutz, J. e Parmler, J., 2021. Fattori importanti per la soddisfazione del cliente, dall'attenzione al prodotto alla qualità dell'immagine e del servizio. Total quality management & business excellence, 32(5-6), pp.501-510.Kubiak, E., 2020. Aumentare la significatività percepita del lavoro implementando pratiche di gestione delle prestazioni che soddisfino i bisogni psicologici. Revisione della gestione delle risorse umane, p.100792. |
| **Fornito da** | SEERC |