Le Palestre

Allenamento sul campo per competenze fondamentali

DIVERSITY MANAGEMENT E LEADERSHIP DELLA DIFFERENZA

© 2022 The European House - Ambrosetti S.p.A. TUTTI I DIRITTI RISERVATI. Questo documento è stato ideato e preparato da *The European House - Ambrosetti* per il cliente destinatario; nessuna parte di esso può essere in alcun modo riprodotta per terze parti o da queste utilizzata, senza l'autorizzazione scritta di *The European House - Ambrosetti*. Il suo utilizzo non può essere disgiunto dalla presentazione e/o dai commenti che l'hanno accompagnato.

SNIDARE IL TALENTO FEMMINILE

Perché un Laboratorio sul Diversity Management e la Leadership della Differenza

La Differenza nelle sue molteplici manifestazioni è un tema di grande interesse per le organizzazioni, perché porta in evidenza il problema della convivenza di molteplici alterità: un non perfetto dialogo tra le differenze esistenti nell'organizzazione può rallentare il raggiungimento di risultati sostenibili e prolungati nel tempo.

La differenza è un «principio esistenziale» che riguarda i modi dell'essere umano, la peculiarità delle sue caratteristiche, delle sue esperienze, delle sue finalità, delle sue aperture, del suo senso dell'esistenza.
Tutto questo vale anche per la differenza di Genere, che le organizzazioni si trovano a gestire ogni giorno e che, in modo più o meno consapevole, viene sovente risolta invocando i principi dell'uguaglianza.

Ma se a livello sociale è diffusa la tendenza alle Pari Opportunità e la donna che lavora ha bisogno di uguaglianza, l'Impresa ha sempre più bisogno di riconoscere e valorizzare la Differenza, compresa quella di genere, perché è in gioco la possibilità di cogliere a pieno il contributo che la donna può dare all'organizzazione.

Nel corso della storia il pensiero, la cultura, gli atteggiamenti delle donne si sono sempre più caratterizzati come «l'altro punto di vista» sulle cose del mondo, spesso con accenti di consapevolezza e progettualità sconosciuti all'uomo.

La differenza femminile ha generato visioni e risultati significativi nel pensiero logico-scientifico, nel dibattito filosofico e nella produzione artistica. È giunto il momento che questa abbia, e diffusamente, importanti implicazioni anche nel lavoro e, in particolare, sui temi della vocazione professionale e della pluralità delle intelligenze necessarie all'Impresa.

Obiettivi e metodologia del Laboratorio

Il percorso si pone l'obiettivo di rendere le donne maggiormente coscienti del proprio valore, delle loro capacità di apportare un contributo positivo all'azienda proprio in quanto «donne» e offrire loro l'opportunità di comprendere e valorizzare i contenuti tipicamente femminili della Leadership, consolidandone l'autonomia e la proattività nell'interpretazione del proprio ruolo.

Al fine di favorire l'interazione, saranno proposti momenti di framework teorico, discussione di case studies e sottogruppi di lavoro esperienziale.

Alle attività del Laboratorio parteciperà un numero di persone tale da consentire un adeguato livello di relazione interpersonale e di approfondimento di casi individuali.

I temi chiave del Laboratorio

- Abitare il proprio contesto aziendale in modo più consapevole
- Utilizzare uno stile comunicativo riconoscibile che si ponga in pluralità, anziché in contrapposizione, con quello maschile
- Sviluppare uno stile di comunicazione inclusivo
- Appropriarsi del proprio stile di leadership attraverso confronti positivi con contesti diversi rispetto a quelli tradizionalmente aziendali (arte, fotografia…)
- Costruire una solidità personale e di ruolo attraverso l'esercizio della pluralità
- Aumentare il grado di self-confidence nell'azione e quindi il livello di efficacia ed efficienza nella realizzazione del proprio lavoro
- Migliorare la relazione e il clima lavorativo del team
- Costruire il proprio personal branding
- Stimolare ad avere maggiore motivazione e maggiore soddisfazione

Prima di iniziare > Questionario di Pre Corso (*facoltativo*)

L'inizio del percorso è preceduto in via facoltativa dal un questionario di Assessment.

L'attività ha i seguenti obiettivi:

- **Misurare le competenze** per avere una diagnosi del livello di prontezza rispetto alle sfide presenti e future
- **Allenare a misurarsi** in termini di competenze e risultati
- **Accompagnare** a individuare le aree prioritarie di sviluppo personale per sé e per l'organizzazione di riferimento

È uno strumento che valuta specifici aspetti della personalità e che può essere di aiuto alla persona e all'organizzazione di riferimento per riflettere su aspetti che possono essere predittivi di una performance professionale di successo.

Il questionario SKILL VIEW ®

Skill View ® è uno strumento di *Self-Assessment* che valuta specifici **aspetti della personalità** e che può essere di aiuto al singolo partecipante e all'organizzazione di riferimento per riflettere su aspetti che possono essere **predittivi di una performance professionale di successo.**

Il questionario Skill View® misura le soft skills e, sulla base dei risultati ottenuti, restituisce un report sulla personalità e sulle caratteristiche del candidato.

Le **35 competenze –** suddivise in **5 aree** (Competenze personali, realizzative, sociali, influenza e leadership, manageriali) – permettono di avere un quadro complessivo delle competenze deboli e forti di ogni candidato e vengono raccolte in un unico report.

Per la compilazione, ciascun partecipante riceve direttamente una email con istruzioni, user ID e password per collegarsi al sito e compilare il questionario **online**.

Ciascun partecipante riceverà un report personale di sintesi di dettaglio.

Nella slide successiva viene dettagliato il questionario Skill View ®

Il questionario SKILL VIEW ®

Skill View ® ha come riferimento il Modello FFM (Big Five) e prevede la compilazione di un **questionario con 120 item.**

Skill View ® rileva **5 fattori**:

- Estroversione
- Amicalità
- Coscienziosità
- Equilibrio emotivo
- Apertura mentale

Ciascun fattore è articolato in 6 sottofattori, per un totale di 30 sottofattori di personalità.

Profilo di personalità: indaga tratti della personalità e valuta il loro impatto nel supportare od ostacolare percorsi di sviluppo professionale.

Il report individuale consente inoltre di utilizzare i risultati ottenuti per individuare le successive azioni di sviluppo e modalità con l'obiettivo di avviare un processo efficace di sviluppo.

Architettura del percorso

GIORNO 1

MATTINA

APERTURA DEI LAVORI

LEADERSHIP E POTERE

- Quadro normativo
- Pluralità e multitasking
- Dinamiche di inclusione ed esclusione
- Contesto organizzativo e regole di gioco

POMERIGGIO

LEADERSHIP E GESTIONE DELLE RELAZIONI

- Leadership o leadership di genere?
- Differenza tra i diversi tipi di potere
- Differenze di genere nella comunicazione e nella percezione dell'identità professionale
- Stile comunicativo distintivo del leader e gender fatigue

LEADERSHIP E GESTIONE DELLE ALLEANZE POLITICHE E ISTITUZIONALI

La costruzione della Leadership al Femminile

CHIUSURA DEI LAVORI

GIORNO 2

APERTURA DEI LAVORI

CONSAPEVOLEZZA DI SÉ E GESTIONE DELLE RISORSE

- Il processo di self empowerment
- Il controllo emozionale
- Le difficoltà di autovalutazione femminile

PERSONAL BRANDING

- Self efficacity
- Sicurezza di sé e capacità di influenzare e impattare sull'ambiente esterno
- Aumento del proprio potere/energia personale

IL PROPRIO RUOLO SUL LAVORO

Assertività, energia e driver motivazionali

CHIUSURA DEI LAVORI

Inquadramento Teorico — Palestra (lavori in gruppi)