

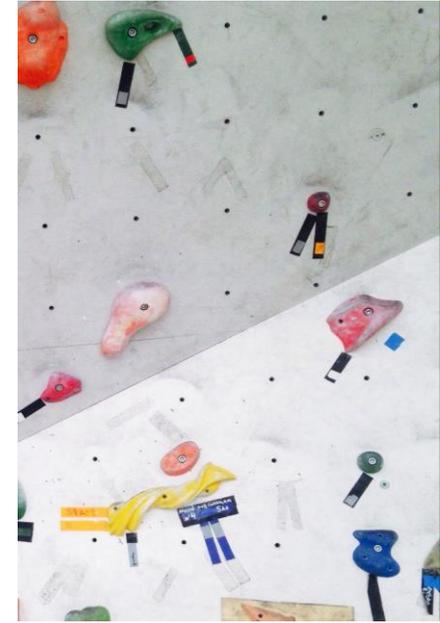


I Laboratori

Fenomeni gestionali e aree di interesse trasversali

AGE MANAGEMENT

**Otto stili di approccio al lavoro:
generazioni in movimento per un
futuro insieme**



The background of the image is a light blue-grey color, overlaid with a pattern of various anatomical models and drawings. These include several anatomical models of the human eye, some showing the iris and pupil, and others showing the internal structures. There are also various anatomical drawings, including a detailed drawing of a human eye in a square frame, and several smaller drawings of anatomical structures. The models and drawings are scattered across the background, creating a sense of a collection of scientific or medical artifacts.

IL BAMBINO È REALISTA, IL GIOVANE IDEALISTA,
L'UOMO È SCETTICO, L'ANZIANO È MISTICO

Goethe

Perché un laboratorio sull'Age Management

Da sempre nella società e nelle aziende convivono generazioni diverse, ma se in passato esisteva una certa continuità generazionale classicamente rintracciabile nello «scontro VS scambio» ed «esperienza VS innovazione», oggi assistiamo ad una netta rottura.

Le generazioni appaiono più distanti, motivo per cui è strategico trovare nuovi paradigmi di collegamento per mantenere alta la produttività aziendale.

Non tenere conto del fatto che i bisogni e le aspirazioni variano al variare delle diverse fasi della vita biografica e professionale fa sì che fenomeni come l'allungamento dell'età pensionabile o le innovazioni tecnologiche diventino causa di inefficienze organizzative e perdita di critical knowledge.

È limitante affrontare il tema dell'Age Management solo nei due momenti topici della vita professionale:

- Ingresso e periodo immediatamente successivo (giovani talenti)
- Stato avanzato della vita professionale e delle competenze (over 55)

Questo è sintomo che il problema non è gestito in ottica preventiva.

Al fine di evitare cali di produttività e perdita di competenze, è necessario adottare una gestione delle persone che abbia una prospettiva di sviluppo e che tenga conto dell'evoluzione biografica come variabile imprescindibile.

Obiettivi e metodologia del laboratorio

L'obiettivo del laboratorio è quello di sviluppare un modello/approccio finalizzato ad una gestione delle competenze e delle persone in ottica prospettica, considerando dunque come fattore determinante il mutare delle prospettive che il lavoratore vive nell'arco della propria biografia professionale.

Il «LABORATORIO» ha l'obiettivo di aiutare i partecipanti ad inquadrare nelle giuste dimensioni il problema dell'Age Management e a superare i bias generazionali attraverso una definizione innovativa degli stili di approccio al lavoro. Ha inoltre l'ambizione di chiarire i confini nei quali si sostanziano gli elementi di rottura, sia in termini di comunicazione interpersonale sia di differente orientamento al risultato, e suggerisce i modi per gestirli e per superarli.

I partecipanti apprenderanno **Strategie, Metodologie e Tecniche** che permetteranno loro di gestire efficacemente le persone, valorizzando le loro esperienze e i momenti di vita che, inevitabilmente, influiscono sulla performance lavorativa.

I **Modelli** a cui il «LABORATORIO» si ispira sono molteplici ed integrati. Si tiene conto, in particolare, delle scuole americane di gestione delle età come il Boston College e degli studi sviluppati sul tema da autorevoli università come Cambridge o Singapore.

Le modalità operative di conduzione del laboratorio partono dalla pratica per costruire in modo interattivo modelli specifici di gestione.

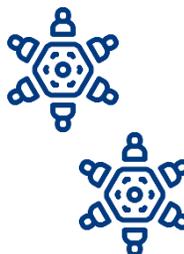
Obiettivi e metodologia del laboratorio

Con l'obiettivo di ottimizzare l'efficacia del LABORATORIO, The European House - Ambrosetti propone un'architettura composta da 2 momenti:

WORK: le giornate formative prevedono due approcci all'apprendimento: una «logica frontale» per condividere contenuti e modelli ed una «logica di sperimentazione operativa», in gruppi ristretti, per allenare le conoscenze apprese e fissarle nell'esperienza



Gruppo unico (circa il 30% del tempo complessivo): condividere informazioni, diffondere modelli e riferimenti teorici



Attività in gruppi distinti (circa il 70% del tempo complessivo): sperimentare tecniche e soluzioni attraverso simulazioni costruite ad hoc

HOMEWORK: le giornate del LABORATORIO si concluderanno con l'assegnazione di attività individuali da svolgere a casa o durante l'attività professionale quotidiana

A chi è rivolto il laboratorio

Il «LABORATORIO» è rivolto a tutti coloro che gestiscono persone.

Si rivolge a chi desidera appropriarsi di leve gestionali in linea con le sfide di una multiculturalità crescente, che richiede di possedere modalità sofisticate di gestione in grado di valorizzare i differenti contesti culturali di riferimento e di metterli a profitto per un largo ingaggio verso risultati comuni.

Si rivolge, inoltre, a tutti coloro che vogliono orientare in modo proattivo la propria carriera secondo logiche olistiche in linea con i bisogni legati alle tappe di vita che stanno attraversando.

IL LABORATORIO consente di inquadrare il problema e fornisce strumenti per gestirlo:

- ✓ Scenario
- ✓ Leadership umanistica
- ✓ Modelli di gestione

IL LABORATORIO allena le competenze di una nuova leadership:

- ✓ Leadership differenziata
- ✓ Strumenti per facilitare la collaborazione intergenerazionale
- ✓ Messa a fattor comune delle differenze

SCENARI DI AGE MANAGEMENT

Gli impatti dei cambiamenti demografici sulle aziende



«Un pianeta migliore è un sogno che inizia a realizzarsi quando ognuno di noi decide di migliorare se stesso»

GANDHI

I temi chiave

Incrociando esperienze pratiche con riflessioni sugli impatti a medio/lungo termine che il tema Age at work pone sulla performance aziendale si arriva ad una elaborazione di teorie e modelli di People Management con la prospettiva Age.

Gestire il fenomeno collettivo della demografia aziendale, come uno stratega, e gestire il fenomeno individuale dei cambiamenti connessi alle evoluzioni biografiche, come un educatore, sono le due dimensioni che è necessario avere chiare in mente per gestire il futuro.

- ✓ Mutamenti demografici in Italia e Europa e relativi impatti
- ✓ Definizione delle generazioni (boomers, x, y, z e... la generazione A?) e degli 8 STILI DI APPROCCIO AL LAVORO
- ✓ The Prism of Age
- ✓ Le tappe biografiche: come cambia la prospettiva e i focus nelle diverse età
- ✓ Gestire il futuro o gestire il passato. Come cambiare le prospettive
- ✓ Crisi economica e forza lavoro multigenerazionale

AZIONI CROSS-GENERATIONAL

Generare collaborazione tra le generazioni



«Pensi che gli adulti avranno messo a posto il mondo quando ce lo passeranno?»

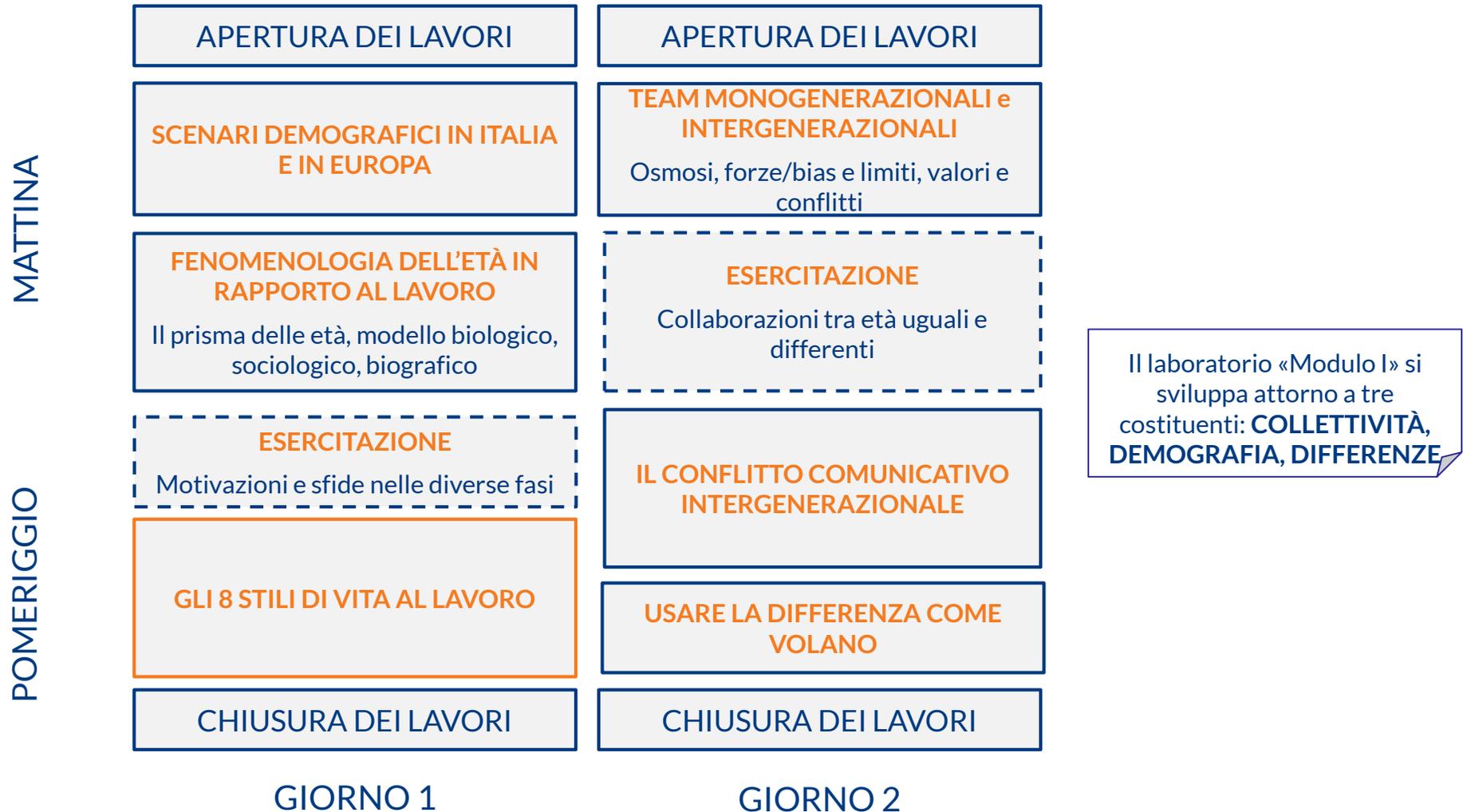
BILL WATTERSON

I temi chiave

Gestire considerando le età significa anche gestire i meccanismi di collaborazione intergenerazionale, che possono creare sacche monoculturali e conseguenti inefficienze comunicative con altri sottogruppi (monocolture per fasce d'età).

- ✓ Gli stili di vita al lavoro per combinare i team
- ✓ I team monoculturali: per fasce d'età
- ✓ I team inter-generazionali
- ✓ I Bias e le tipologie di conflitti intergenerazionali
- ✓ Come valorizzare le differenze in gruppi misti
- ✓ Strumenti per rendere produttivo il conflitto/interdipendenza fra le generazioni

Architettura del percorso



Autobiografia - Counseling individuale

I partecipanti potranno usufruire della consulenza individuale per la costruzione di un'autobiografia. La riflessione sulla propria biografia consente di focalizzare gli snodi importanti della propria vita professionale in connessione con il futuro. Questo lavoro consente, attraverso una rielaborazione del vissuto in chiave biografica, di guidare gli episodi della vita professionale in funzione del leitmotiv che governa le sfide professionali. Ciò aiuta le persone a guidare le proprie esperienze professionali in modo consapevole e proattivo.



Biografia personale



Biografia professionale



Biografia organizzativa

L'approccio proposto incrocia tre biografie e consente di riflettere sulle interconnessioni tra episodi professionali, storia personale e evoluzione biografica.

Attraverso il supporto di un professionista, i partecipanti coinvolti, saranno accompagnati nella costruzione di un'Autobiografia professionale verso il disegno di un futuro. Il colloquio durerà 3 ore circa.

Onorari

Il corrispettivo economico per la partecipazione al LABORATORIO «**AGE MANAGEMENT**» è di:

- € **1.500** a persona al netto di IVA per un **SINGOLO MODULO**
- € **900** a persona al netto di IVA per **AUTOBIOGRAFIA** e **COUNSELING INDIVIDUALE**

Specifiche valutazioni verranno effettuate per eventuali progetti *On-Demand* realizzati per singole organizzazioni.

academy@ambrosetti.eu

The European House - Ambrosetti
Via Francesco Albani, 21 - 20149 Milano
Telefono: +39 02 46753.291
www.ambrosetti.eu