



I Laboratori

Fenomeni gestionali e aree di interesse trasversali

DIVERSITY MANAGEMENT E LEADERSHIP DELLA DIFFERENZA





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

Architettura del percorso



Approfondimento individuale

Uno strumento di Self-Assessment che valuta specifici **aspetti della personalità** può essere di aiuto al singolo partecipante per riflettere su aspetti che possono essere **predittivi di una performance professionale di successo**.

- **Profilo di personalità:** indaga tratti della personalità e valuta il loro impatto nel supportare od ostacolare percorsi di sviluppo professionale
- **Profilo nel team:** indica – sulla base del modello sviluppato da Belbin – quale sia il ruolo preferito da parte di ciascuna persona
- **Fattori di rischio e Freni alla carriera:** descrive come la personalità possa essere soggetta a deviazioni se sottoposta a particolari condizioni di stress

The logo for talentQ, featuring the word "talent" in a lowercase sans-serif font and a stylized "Q" icon to its right.

- **50 anni** di esperienza nel settore
- **Benchmark** internazionale
- Presente nel mondo in **oltre 20 Paesi**
- **On-line**
- Disponibile in **30 lingue**

A Ciascun partecipante verrà consegnato un Report, al quale seguirà un intervento di Coaching individuale, della durata di 2 ore circa. Con l'assistenza fornita da un consulente, verrà elaborato un piano di sviluppo/miglioramento, **particolarmente focalizzato sulle attitudini alla comunicazione**, sulla base dei risultati del Self-Assessment.

Onorari

Il corrispettivo economico per la partecipazione al LABORATORIO «**DIVERSITY MANAGEMENT E LEADERSHIP DELLA DIFFERENZA**» è di **€ 1.500** a persona al netto di IVA.

Il corrispettivo per il *Self Assessment* e la sessione di coaching individuale - 2 ore - è pari a **€ 600** al netto di IVA.

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