



Progetto Lavorare al Femminile



L'idea

Nelle organizzazioni si parla comunemente di diversity management e di inclusione per significare come la specificità delle differenze di genere sia una ricchezza da valorizzare.

Ma sappiamo benissimo che il mondo del lavoro è ancora molto declinato al maschile e che tutelare non significa sempre offrire pari opportunità.

Si fa, però, strada un cambiamento culturale, rafforzato dalla pubblicazione della legge 162/2021 con la quale è stato introdotto lo strumento della certificazione della parità di genere. L'obiettivo è di incentivare le aziende ad adottare politiche adeguate a ridurre il gap di genere; facendo riferimento alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata a marzo 22 da UNI.

L'obiettivo di questa norma, è quello di incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità, come le opportunità di carriera, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.

Occorre sostenere e alimentare il processo per valorizzare, all'interno delle organizzazioni, quella gender sensitivity che può diventare una leva di crescita sia per le persone che per le imprese.

Riconoscere i propri talenti aiuta a prenderne consapevolezza e a valorizzarli nel modo giusto e in armonia con i propri bisogni e con quelli dell'organizzazione.

Ma aiuta anche a gestire, senza sensi di colpa, gli inevitabili compromessi da accettare.

Conoscere sé stesse è il primo passo per ritrovarsi, con rinnovato entusiasmo, nei propri panni, al lavoro e in famiglia, e per vestire proprio gli abiti tagliati su misura per noi.

Gli obiettivi e le destinatarie

- Riconoscere atteggiamenti e comportamenti che ostacolano il proprio sviluppo personale
- Apprendere tecniche per modificarli
- Imparare a riconoscere bisogni e priorità
- Lavorare sul proprio potenziale di realizzazione
- Valorizzare le proprie energie per dare un contributo di qualità sia nella vita professionale che personale
- Trovare alleati e creare sinergie

I Corsi e i Live Webinar si rivolgono a donne lavoratrici, manager di linea, di staff e di progetto di tutte le funzioni aziendali.

La metodologia

Nei Live Webinar e nei corsi, oltre ad una approfondita trattazione degli argomenti proposti, ampio spazio verrà concesso ad esercitazioni pratiche e lavori di gruppo, attività di interazione, giochi di ruolo e test.

Counseling on line

Per ogni Live Webinar è prevista la possibilità di attivare colloqui individuali, a richiesta, di un'ora in modalità on line (secondo un calendario da definire con le partecipanti) per un confronto pratico e dedicato sulle tematiche trattate.



Le qualità da allenare

- L'Armonia
- Armonizzazione dei bisogni propri e dell'organizzazione
- Ascolto attivo
- Autoefficacia
- Creatività
- Efficienza
- Empatia
- Flessibilità relazionale
- Gestione dell'aggressività
- Gestione dell'errore
- Gestione dei conflitti
- Gestione dello stress
- Pensiero femminile

4 Road Map

9 Corsi

1 - GLI STRUMENTI PER IL CHANGE MANAGEMENT AL FEMMINILE

Per orientare le donne che lavorano nel percorso, per sviluppare competenze che le aiutino ad essere più efficienti, più efficaci e ad affrontare i driver di cambiamento ormai inevitabili all'interno delle organizzazioni

I - Donne, lavoro e gestione del tempo

II - Dall'efficienza all'autoefficacia

IX - Mind-set agile, cambiamento e pensiero sistemico

2 - LE RISORSE EVOLUTIVE DELLE DONNE AL SERVIZIO DELLE ORGANIZZAZIONI

Per attivare le risorse del femminile in chiave evolutiva e creare nuovi paradigmi manageriali inclusivi e funzionali all'integrazione delle diversità

III - Empatia e ascolto: le qualità della leadership femminile

4.0

IV - La creatività delle donne al servizio delle organizzazioni

3 - TRASFORMARE I PROPRI LIMITI IN ENERGIA RINNOVABILE

Per riconoscere i propri limiti e imparare ad attivare dinamiche virtuose nella gestione e prevenzione del conflitto, della paura del fallimento e dell'aggressività

V - Gestione del conflitto e negoziazione collaborativa

VI - Le donne sbagliano meglio

VII - Autodifesa, forza e consapevolezza emotiva

4 - VERSO SCENARI DI SOSTENIBILITÀ LAVORATIVA

Per gestire al meglio stress e pandemic fatigue e imparare realmente a collaborare con l'inevitabile

VIII - Dalla Resilienza all'Antifragilità

DONNE, LAVORO E GESTIONE DEL TEMPO

Come essere efficienti e in armonia con sé stesse

Per le donne impegnate nel mondo del lavoro il tempo è sicuramente la risorsa più preziosa, quella che non può essere restituita una volta perduta.

Imparare a gestire bene il nostro tempo ci consente di dedicarne sufficientemente alle cose importanti.

Possiamo allora scoprire un diverso concetto di "efficienza" finalizzato a generare energie positive e senso di appagamento.

Una gestione del tempo consapevole consente di attivare livelli elevati di qualità nel proprio lavoro e di integrare successo professionale e soddisfazione personale.

È, dunque, importante mantenere viva l'attenzione verso ciò che dal profondo ci muove, ci motiva, crea benessere e rende possibile mantenere livelli di eccellenza nel tempo, imparando a disinnescare automatismi e credenze limitanti che non ci appartengono.



- Conosco, padroneggio e trasformo il mio comportamento
- Credenze limitanti e automatismi
- Come migliorare l'autoefficacia
- Fare chiarezza sul proprio progetto personale
- Come passare dalla gestione del tempo alla creazione di opportunità
- Un nuovo modello per la gestione del tempo
- Creare sistemi a basso consumo di energia
- Trovare alleati e avviare una rivoluzione positiva

DALL'EFFICIENZA ALL'AUTOEFFICACIA

Sviluppare il proprio potenziale femminile e star bene in ufficio

Le competenze emotive abilitano nell'organizzazione nuove motivazioni e un rinnovato stimolo all'apprendimento, migliorano la relazione e consentono all'azienda, mediante la percezione di un nuovo clima aziendale, di raggiungere nuovi obiettivi e migliorare le performance. Partendo da una buona conoscenza dei meccanismi psicologici che animano la relazione con l'altro, ma soprattutto la relazione con noi stesse, possiamo costruire processi di interazione lavorativa efficaci e in linea con le migliori possibilità di sviluppo della nostra natura, con l'obiettivo di rendere più serena, ma anche più performante la nostra esperienza lavorativa. Ritrovare la via della propria vocazione lavorativa e personale e comprendere la nostra mission ci metterà in condizione di comunicare più efficacemente con gli altri e di sfruttare le nostre inclinazioni naturali.



- I personaggi dentro di noi
- I meccanismi di identificazione e proiezione
- I quattro stili di comunicazione (assertivo; passivo; aggressivo indiretto; aggressivo-passivo)
- Perché è difficile essere assertivi
- La pratica dell'assertività nell'ambiente di lavoro
- Riconoscere la propria mission
- Ristrutturazione del pensiero e del linguaggio in termini potenziali

EMPATIA E ASCOLTO

Le qualità della leadership femminile 4.0

La capacità di ascolto e l'empatia sono, da sempre, considerate qualità femminili. Nella simbologia cinese, l'ideogramma che rappresenta la parola ascolto è composto da diversi segni che significano orecchi, occhi, attenzione unitaria e cuore.

Così l'empatia, intesa come la capacità di mettersi intuitivamente nei panni dell'altro, presuppone una naturale apertura ad accogliere le emozioni dell'altro. Se sono consapevole delle mie emozioni sono disponibile ad entrare in relazione con quelle dell'altro.

Ma ai tempi dell'Economy 4.0 la leadership, soprattutto se declinata al femminile, non può più essere incentrata su di sé e su un tipo di ascolto che chiameremo di "downloading" ma deve necessariamente spostarsi verso il futuro, uscendo dalla logica di pensiero 2.0 o ego-centrata, per entrare in uno stato di consapevolezza eco-sistemica e portarsi al passo con la realtà del nostro mondo globalmente interconnesso.

Diventa allora fondamentale dotarsi di strumenti di crescita personale che consentano di attivare un nuovo paradigma di pensiero con cui lavorare, prima su di sé e poi nel gruppo.

Il nuovo mind-set di competenze necessarie alle organizzazioni implica una qualità di ascolto e di presenza che consentiranno di co-percepire le sfide del futuro di co-ispirare il gruppo, di cocreare nuove possibilità di sviluppo insieme.



- Ascolto e organizzazioni
- Se vuoi essere ascoltato, impara ad ascoltare
- Impliciti comunicativi e riformulazioni
- Ostacoli all'ascolto
- Dall'ascolto di downloading all'ascolto generativo, passando per l'ascolto empatico
- Empatia: opportunità e rischi
- Come tenere separate le proprie emozioni da quelle dell'interlocutore
- La sintesi trasformativa

GESTIONE DEL CONFLITTO E NEGOZIAZIONE COLLABORATIVA

Come valorizzare le qualità delle donne

Negoziare significa comunicare con uno o più interlocutori al fine di raggiungere un obiettivo, avendo alcuni interessi in comune ed altri in contrasto.

In ogni momento si negozia. Si negozia con il capo, con il collega, con i collaboratori, in famiglia; e per questo motivo è necessario avere una solida competenza che ci sostenga.

La negoziazione presuppone innanzitutto una buona capacità di gestire le relazioni, cosa che facciamo ogni giorno, più volte al giorno. Flessibilità relazionale, capacità di comprendere i veri bisogni dell'altro, capacità di autovalutarsi per comprendere in cosa si è forti e cosa migliorare dal punto di vista della comunicazione sono sicuramente indispensabili.

Ma siamo sicure di essere consapevoli di quel che succede veramente a noi stesse e all'altro quando negoziamo?

È sempre possibile allenare quel naturale talento che ci consente di conoscere e dominare le principali competenze dell'intelligenza emotiva: perché è importante mantenersi calmi, come gestire sé stesse, come governare emozioni scomode.



- Capire l'altro: chi ho di fronte, i suoi paradigmi...dove vuole arrivare?
- Dare feedback positivi e negativi: come esprimere punti di vista diversi senza entrare in conflitto
- Negoziare per principi: cos'è la negoziazione collaborativa
- Utilizzo delle posizioni percettive
- Comprendere gli interessi e le posizioni
- Il conflitto di valori
- Le principali tecniche di negoziazione
- Governare le emozioni proprie e dell'interlocutore

LA CREATIVITÀ DELLE DONNE AL SERVIZIO DELLE ORGANIZZAZIONI

A muovere lo sviluppo di un'organizzazione è il potere creativo: le organizzazioni sono veri e propri organismi viventi in grado di influenzare il proprio mondo interno e la realtà esterna. Nel mondo aziendale il talento femminile può fungere da catalizzatore di visioni che aiutino il gruppo a trasformarsi.

Per svolgere questo ruolo, però, le donne hanno bisogno di lavorare prima di tutto su sé stesse: se vuoi cambiare gli altri devi essere prima disponibile a cambiare te stessa e gli schemi di pensiero rigidi e infecondi.

Le idee creative possono nascere all'improvviso o sedimentarsi per lungo tempo, ma per favorire la creatività occorre abituarsi a rompere gli schemi, ad osservare, ad ascoltare, ma soprattutto a valorizzare le risorse esistenti in modo nuovo.



- Come ragionare con creatività ed efficacia
- Credenze limitanti e meccanismi depotenzianti: se li conosci li eviti
- Cambio di paradigma e processo creativo
- Come usare il brainstorming creativo
- Promuovere la mente innovativa
- Esercizi di creatività
- Innovazione e creatività al servizio dell'organizzazione



LE DONNE SBAGLIANO MEGLIO

Come lavorare sulla paura del fallimento e trasformare l'errore in possibilità di crescita

Il modo in cui le donne affrontano i fallimenti e vivono gli errori è prevalentemente frutto di condizionamenti sociali.

Le donne sono meno educate a sbagliare e tradizionalmente sono portate a dimostrare in ogni circostanza di essere brave e responsabili.

Fin da piccole, sono spinte dalla famiglia e dalla società ad aspirare alla perfezione in qualunque attività e abituate ad aspettarsi da sé stesse non meno del massimo risultato.

Questo abito mentale le porta a temere in misura maggiore l'errore e a rinunciare anche prima di mettersi in gioco, spingendole ad assumersi meno rischi rispetto agli uomini e ad esporsi solo se sicure di poter raggiungere l'obiettivo.

Peraltro, diverse ricerche dimostrano che le donne in posizione di leadership, o in posti occupati tradizionalmente dagli uomini, sono giudicate più duramente per i loro sbagli e ciò non fa che alimentare quel circolo vizioso di false aspettative e di credenze limitanti che vengono definiti "errori di genere".

Gli "errori" di genere sono le trappole mentali in cui le donne tendono più facilmente ad incappare: non si tratta di veri e propri errori, ma di comportamenti non funzionali che impediscono di avanzare e di avere successo nelle organizzazioni.

Questo meccanismo non fa che alimentare inefficienze per l'organizzazione e sensi di colpa per le donne che vi lavorano.

Per prenderne consapevolezza, occorre avviare processi di riconoscimento degli stereotipi ma anche di riconoscimento dell'errore, che consentano di modificare i comportamenti e superare la paura di parlare dell'errore, così promuovendo trasparenza e apprendimento e una cultura di genere consapevole ed oggettiva.

- Capire l'altro: chi ho di fronte, i suoi paradigmi...dove vuole arrivare?
- La sindrome di Mary Poppins...praticamente perfetta
- Schemi di pensiero e "errori" di genere
- Sono responsabile o colpevole?
- Avviare consapevolezza: prevenire è meglio che curare
- Stereotipi di genere e cultura dell'errore
- Sbagliando s'impara: trasformare l'errore in opportunità
- Imparare a delegare e fare rete
- Leadership generativa: guardare oltre l'errore



AUTODIFESA, FORZA E CONSAPEVOLEZZA EMOTIVA

Come usare l'energia femminile per vincere ansia e
aggressività - **In codocenza**

Rabbia, aggressività e paura sono emozioni spesso trattenute o rimosse dalle donne che le percepiscono, culturalmente, come contrarie alla propria natura.

D'altra parte, queste emozioni, mettono in campo un potenziale energetico che, se adeguatamente indirizzato può essere utilizzato, sia per proteggere i propri bisogni che per facilitare la realizzazione del proprio potenziale: mente, corpo ed emozioni potranno quindi agire in sinergia.

Ci sono contesti in cui riconoscere, affrontare e gestire l'aggressività psicologica e fisica si rivela indispensabile, per affrontare la paura del cambiamento, per gestire l'aggressività relazionale (per esempio, se si hanno contatti con il pubblico), per gestire situazioni conflittuali in strutture fortemente "sotto pressione", o per tutelarsi, in situazioni di pericolo.

Portare a consapevolezza il modo in cui funzionano le emozioni proprie e degli altri e lavorare sulla componente motivazionale consente e di fronteggiare tutti quei condizionamenti che spesso ci portano a reagire in modo automatico e ci impediscono, invece, di reagire in maniera funzionale di fronte a paura, ansia, rabbia e aggressività proprie o degli altri.

Il corso, attraverso l'utilizzo di alcune delle tecniche più innovative derivanti dagli studi sull'Intelligenza emotiva e dalla pratica delle arti marziali, si propone di coinvolgere in chiave esperienziale le partecipanti fornendo strumenti pratici in grado di creare consapevolezza e di trasformare i comportamenti.

Nella parte pratica, verrà offerta la possibilità alle partecipanti di mettersi alla prova lavorando sui propri limiti/paure e sperimentando tecniche di gestione dell'equilibrio e respirazione.

Sarà possibile, inoltre apprendere una serie di tecniche di autodifesa facilmente applicabili che permettono di affrontare la maggior parte delle situazioni pericolose.

- Parte teorica
- Come funzionano le emozioni
- Intelligenza emotiva e attivazione delle risorse
- Aggressività e paura: riconoscerle e gestirle in sé stesse e negli altri
- Stereotipi di genere e potenzialità del femminile
- Parte pratica
- Gestire le tre distanze
- Agire con il corpo: postura assetto ed equilibrio
- Come usare la nostra energia
- Come sfruttare l'energia negativa di chi ci aggredisce e migliorare i nostri riflessi
- Reagire e affrontare le nostre paure



- Lo stress nelle organizzazioni
- Ansia e stress: che differenza c'è?
- Stress nella vita professionale: le pressioni quotidiane, le decisioni, le iniziative, i risultati
- Conoscere ed individuare gli stressori nocivi
- La percezione positiva e l'eustress
- Oltre la resilienza: lavorare sull'antifragilità
- Quali competenze sviluppare per migliorare il benessere organizzativo
- Gestire lo stress con pratiche di meditazione e di respirazione

DALLA RESILIENZA ALL'ANTIFRAGILITÀ

Come gestire lo stress e ritrovare serenità al lavoro

Tutti quanti tendiamo a pensare che siano gli eventi a causare lo stress.

Ma se fossero gli eventi a causarlo, dovremmo rispondere tutti allo stesso modo, di fronte agli stessi eventi.

Invece, alcune di noi si stressano facilmente e altre hanno ottime capacità di resistere allo stress.

Quindi è la nostra percezione degli eventi che ci rende più o meno vulnerabili allo stress.

Se ci troviamo ad affrontare un compito lavorativo che ci sembra impossibile i pensieri che sorgeranno saranno tendenzialmente catastrofici.

E quali saranno le emozioni correlate?

Paura, disperazione, rabbia, e poi confusione e mancanza di chiarezza mentale.

Non saranno quindi le scadenze a rendere impossibile il raggiungimento degli obiettivi, ma i pensieri e i sentimenti che affollano la mente a fungere da deprivatori energetici.

E allora, che fare?

Soprattutto a noi donne hanno insegnato che bisogna sviluppare le proprie doti di resilienza, intesa come capacità di resistere agli eventi esterni, senza perdere il proprio centro, di piegarsi e non spezzarsi.

Ma non basta.

Possiamo cogliere la prospettiva evolutiva delle occasioni di stress per crescere: eventi inattesi e stressanti, potrebbero infatti spingerci a usare fino in fondo le nostre risorse e a trovare soluzioni innovative.

È il concetto di anti-fragilità, che non è l'opposto di fragilità. L'antifragilità rappresenta la possibilità di modificare l'approccio alla risoluzione della crisi.

Il corso proposto intende fornire strumenti pratici per riconoscere situazioni di ansia e di stress, attivare le risorse idonee a prevenirle e a gestirle, ma soprattutto ampliare la visione cercando di cogliere la prospettiva evolutiva e innovativa delle opportunità che la vita ci presenta.



MIND-SET AGILE, CAMBIAMENTO E PENSIERO SYSTEMICO

La mente digitale al servizio delle donne

In codocenza

Si parla tanto di approccio manageriale agile e di organizzazioni orizzontali, in cui l'innovazione è costante e i cambiamenti si adattano a tutto il sistema attraverso un processo di apprendimento continuo.

L'obiettivo del lavoro agile è cambiare il punto di vista sulla sequenzialità delle azioni da intraprendere per raggiungere gli obiettivi di progetto e sul coinvolgimento, in ogni fase, di tutti gli attori.

Il problema non è solo attribuire correttamente le priorità o delegare efficacemente, ma è cogliere in un'ottica sistemica il processo organizzativo ed efficientarlo secondo logiche gestite dagli stessi attori.

Inoltre, nello scenario emergenziale che ci ha travolto le competenze trasversali unite alle competenze digitali sono indispensabili per gestire il lavoro da remoto e fluidificare le relazioni.

Una delle tecniche più utilizzate è il metodo Scrum che consente di procedere per iterazioni successive, integrando via via i cambiamenti. Questo consente alle persone coinvolte di esprimere il proprio talento e le proprie competenze trasversali.

I team del lavoro agile si autogestiscono, facendo da leader di sé stessi e auto-organizzando le proprie attività secondo una dinamica di leadership diffusa.

Attivare il modello agile come modello di pensiero digitale consente di traslare questo approccio su ogni dinamica (organizzativa e relazionale) in cui è richiesto dal sistema un veloce processo di adattamento e porre le basi per allenare la mente a gestire cambiamenti importanti in modo veloce e fluido.

- Cambiamento e pensiero agile
- Il mind-set agile
- Fondamenti del frame-work scrum
- Dal pensiero agile al change management
- Le emozioni del cambiamento
- Uscire dalla comfort zone e attivare l'apprendimento continuo
- Lavorare in squadra: da ego-sistema a eco-sistema



DONNE, LAVORO IBRIDO E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Come affrontare i nuovi trend del lavoro che cambia

Molto si è detto in merito al lavoro da remoto e, ora che pratichiamo da tempo, ci sono sicuramente più chiare criticità e opportunità.

Sono state soprattutto le donne a subire il peso organizzativo, economico e sociale che ha portato la pandemia.

L'organizzazione del lavoro sia a casa che in ufficio è stata rivista secondo presupposti e dinamiche diverse, che contemplano anche lo "spazio di lavoro" come luogo dove coltivare il ben-essere fisico e psicologico.

Nelle relazioni professionali da remoto, occorre saper mantenere relazioni di "qualità" e interagire correttamente, valorizzando le proprie competenze digitali.

Nelle relazioni nell'ambiente domestico c'è bisogno di armonizzare i bisogni di tutti e di capacità di concentrazione e focalizzazione, senza dispersioni energetiche.

Quali sono allora le risorse su cui lavorare?

Sicuramente l'intelligenza emotiva, intesa come insieme di competenze che ci aiutano a riconoscere le nostre emozioni, a leggere correttamente il contesto, a trovare soluzioni efficaci e sostenibili e a comunicare correttamente con gli altri.

In secondo luogo la capacità di gestione del tempo secondo una modalità agile e flessibile al cambiamento, che ci consenta velocemente di riorganizzare i nostri task.

Ed infine è indispensabile mantenere attivo un nuovo mind-set che consenta di trovare soluzioni innovative con creatività.

Il nuovo format proposto unisce una modalità formativa fortemente esperienziale, per lavorare in gruppo, ad uno spazio di ascolto individuale, dedicato a chi necessita di un confronto su tematiche specifiche.

- SLOT 1 - HOME WORKING E RELAZIONI DA REMOTO
- Intelligenza emotiva e gestione delle relazioni da remoto
- Autoefficacia personale e comunicazione, al servizio del lavoro e della famiglia
- Gestione del tempo: come essere efficienti, preservando sé stessi
- I luoghi del lavoro: da work place a living space

COLLOQUI INDIVIDUALI (Facoltativi, ma consigliati)

- SLOT 2 - LAVORO IBRIDO E BENESSERE ORGANIZZATIVO
- Quali competenze sviluppare per migliorare il benessere di tutti
- Gestire lo stress con pratiche di meditazione e di respirazione
- Nuovi trend e strategie per affrontarli
- Fare rete per attivare la creatività delle donne