

Corso Inclusive Leadership

Premessa

Gli ambienti di lavoro in cui la diversity è considerata un punto di forza sono alla base di aziende solide, in crescita e che generano risultati economici di valore. Ma spesso le organizzazioni che investono tempo e risorse in progetti di diversity non raggiungono i risultati che desideravano.

Questo accade **perché la diversity, da sola, non basta.**

È necessaria una leadership inclusiva.

Servono leader che si assicurino che tutte le persone dell'organizzazione sentano di essere trattate in modo accogliente, rispettoso e corretto. Leader che consentano a ciascuna persona di essere valorizzata e di poter sviluppare un autentico senso di appartenenza nei confronti dell'organizzazione.

È l'inclusione che genera risultati tangibili: maggiore collaborazione tra le persone e tra i team, ambienti di lavoro armoniosi, decisioni più giuste, risultati economici migliori.

Il programma del corso. Le aree di lavoro:

- Leadership e Coaching
Definizioni e ambiti di intervento: per lavorare partendo da una base teorica e un linguaggio condivisi.
Strategie, tecniche e strumenti da sperimentare in aula e da esercitare nel proprio contesto professionale.
- Costruiamo fiducia
Alcuni leader possono avere dubbi e timori su quale sia il loro ruolo o il modo giusto per affrontare questo tema senza fare errori e senza urtare la sensibilità di nessuno.
Possiamo partire da qui per iniziare a fare le domande giuste, a formarci e informarci, a iniziare nuove conversazioni, fuori dalla nostra zona di comfort.
- Lavoriamo contro le discriminazioni
Tanti strumenti a disposizione - dai gruppi tematici al mentoring - ma pochi i risultati se il cambiamento culturale non parte da chi dirige l'azienda. Sono i comportamenti e la mentalità dei leader che definiscono la cultura di un'azienda.

- Adottiamo un'ampia gamma di stili e di voci
Un solo stile di leadership rende necessario per tutti gli altri adeguarsi. Il messaggio che arriva è che sono i dipendenti a doversi preoccupare se i loro modi di essere, di apparire, di parlare o di contribuire non corrispondono allo standard di riferimento. Possono scegliere: conformarsi o allontanarsi.
- Rendiamo le differenze una risorsa di apprendimento
Se c'è un clima di fiducia, se sono già attivi modi per evitare o eliminare eventuali discriminazioni, se sono accolti più stili di leadership e di lavoro, diventa possibile iniziare conversazioni per parlare di differenze quando c'è spazio per l'apprendimento, e non in risposta ad un problema.
- Scegliamo di rendere lo smart working un alleato dell'inclusione
Rischi e le opportunità. Come gestire in modo inclusivo, e con successo, team in presenza, in smart working e team ibridi: quali attenzioni avere, quali soluzioni adottare.

Come lavoriamo

- utilizziamo il metodo del coaching per l'inclusione
- lavoriamo in gruppo, in piccoli gruppi e in diadi
- approfondiamo la teoria ed esercitiamo nuovi comportamenti
- risolviamo casi reali
- impariamo a riconoscere, analizzare e intervenire in prima persona in situazioni reali, sia con risposte immediate, sia con la definizione di interventi di medio e lungo periodo
- costruiamo insieme la nostra lista dei dos/not dos da portare nel nostro lavoro