



«Il ruolo di dirigente sportivo tra famiglia e lavoro»

LUANA PORFIDO

Corporate Communication Manager FUJIFILM ITALY
European Healthcare Marcomm Manager

Roma, 20 luglio 2019

Chiamateci «Equilibriste»

Le donne, in bilico tra carriera, famiglia e cura del sé

49,2%, le donne che
lavorano fuori casa

2 ore e 16 minuti,
il tempo/gg dedicato
alla cura dei famigliari conviventi

il **78%*** delle dimissioni rassegnate
è rappresentato da madri lavoratrici

3 ore e 25 minuti,
il tempo/gg dedicato ai
lavori domestici

30%, le donne che
abbandonano il lavoro
dopo la gravidanza

Continuo gioco di destrezza per determinare a cosa dare
attenzione: al lavoro o alla famiglia



Fonte: Istat 2017

SEMINARIO – ROMA, 20 LUGLIO 2019

* Tot dimissioni anno 2016



«Gender equality»? Sulla carta...



La scorsa settimana, la rivista di lifestyle maschile GQ ha pubblicato questa foto dei dirigenti della Silicon Valley, tra cui il fondatore di LinkedIn e il CEO di Dropbox, in visita alla sede del designer Brunello Cucinelli.

Una inchiesta di BuzzFeed News rivela che **due donne CEO, Lynn Jurich e Ruzwana Bashir, sono state photoshoppate in quella che in origine era una foto con 15 uomini...**

«Work-Life balance»: un obiettivo

Bilanciare in modo equilibrato vita professionale e vita privata

Il termine
«Work-Life Balance»
nasce negli anni '70
nel Regno Unito

Le tecnologie digitali hanno
rivoluzionato il nostro modo di lavorare:
SMART-WORKING, SOCIAL
NETWORKING, CLOUD-BASED SOFTWARE

L'equilibrio tra vita privata
e lavoro è un processo
strettamente personale e
in continua evoluzione

La linea di demarcazione
tra privato e professionale
è sempre più labile

Un balance a saldo positivo:

La perfezione
non esiste

Saper
pianificare

Conservare uno spazio
di realizzazione
personale



SEMINARIO – ROMA, 20 LUGLIO 2019



Qual è il valore aggiunto che una donna può portare nel mondo delle organizzazioni?

*Abbiamo selezionato una squadra di **SETTE CAMPIONESSE** che hanno raggiunto il vertice nel loro settore, senza snaturare il loro ruolo di mogli e mamme, chiedendo consigli per **promuovere il self-empowerment, fare squadra, e trasformare abilità acquisite con la maternità, per esempio, in soft skills utili nella finalizzazione di obiettivi.***



«Il momento più difficile, è quello che ti farà crescere.»

BERNADETTE BEVACQUA – Presidente Henkel Italia

Compi quel passo anche se hai
PAURA di inciampare.



Trovati un motivo. La PASSIONE per quello che fai è efficacemente contagiosa.

Non nascondere i propri LIMITI. Ci vogliono pazienza e umiltà di imparare dagli altri.

FIDATI della tua squadra.
Dai fiducia alle persone che sposano i tuoi obiettivi.

METTITI IN DISCUSSIONE,
Quando ti metti in gioco,
combatti di più per farcela

«Imparare, anche per necessità, a delegare»

LUCIA SCIACCA – Dir. Comunicazione e CSR Generali

Il punto di svolta della sua carriera?

LA MATERNITA'

Non avere paura di sbagliare

Imparare a DELEGARE: abilità fondamentale
per CRESCERE IN TEAM

Il marito? Il suo miglior
ALLEATO.



Affermare la propria ORIGINALITA'

Creare un contesto di ASCOLTO e
Cercare un FEEDBACK

Pronte ai CAMBIAMENTI, SENSIBILI
alle trasformazioni di scenario

DARE SPAZIO alle persone
e gestire le DIVERSITA'

«Apritevi al cambiamento e cavalcalo»

ANNA LO IACONO – Senior Mgr CSR Fastweb

E' il NUOVO che crea opportunità



In uno scenario in EVOLUZIONE,
studia come puoi CAMBIARE.

Non è il digitale che ti sostituirà,
ma la tua ritrosia nell'aggiornarti.

Fai NETWORKING, amplia le
relazioni e costruisci alleanze:
è la chiave.

VALORIZZA i componenti
del tuo team, individua il TALENTO.

«Sensibili ai segnali deboli»

LAURA SCHIATTI – Country Marketing Manager Ikea Italia

CAMBIARE non significa solo
acquisire nuove competenze.



Guida con l'ESEMPIO,
il tuo comportamento è
fondamentale.

Essere AUTOREVOLI e non
aggressive.

Uscire dalla comfort zone per
MIGLIORARE costantemente
e IMPARARE.

Esci dal tuo ufficio, alzati
dalla tua scrivania, vai dagli altri
e OSSERVA: le dinamiche, le tensioni,
le espressioni del viso, i modi di fare.

«Non rinunciare a un'idea in cui si crede»

CHIARA PARIANI – VP Brand and Comm QVC Italia e Francia

Crea RELAZIONI, l'individuo va messo al centro, al di là del ruolo.



Guarda fuori, sii CURIOSA e porta all'interno spunti colti altrove.

Sii PROMOTRICE DEL CAMBIAMENTO. Siamo noi gli attori, e gli attori attivi del futuro.

Battiti per la tua idea, PERSEVERA, insisti.

«Pensare all'insieme e lavorare in squadra»

FRANCESCA GINOCCHIO – CEO The Swatch Group Italia

Coltivare i propri TALENTI,
in tutti i sensi.

Lavora con PASSIONE, per
consentire scelte corrette.

Non mollare mai, affronta
le situazioni con spirito POSITIVO.

Affina le tue CAPACITA' DI
ASCOLTO, le donne sanno
ascoltare e raccogliere i
punti di vista di tutti.

Promuovi il lavoro di squadra e
la COLLABORAZIONE tra diverse
squadre.



«Multitasking come valore aggiunto»

RENATA DURETTI – Direttore Risorse Umane Ikea Italia

Il saper essere MULTITASKING è per noi
un valore aggiunto irrinunciabile.



Conciliare più ruoli e più
identità e gestire meglio
i conflitti è una prerogativa
femminile.

L'EMOTIVITA' crea EMOZIONE
e per noi è una dote preziosa.

Concetti chiave...



...che si traducono in soft skills «al femminile»

Cosa sono e quanto valgono?

SOFT SKILLS: *competenze comportamentali e attitudinali, riguardano il nostro modo di interagire con gli altri, di affrontare e dipanare le difficoltà, gestire complessità e incertezze. Le possediamo grazie al nostro ruolo sociale e familiare.*

Fondamentali nella «Knowledge economy»

Le donne possiedono
11 delle 12 soft skills
fondamentali*

+20/40%**
Performance aziende
con presenza di Senior
Management femminile
(campione: 300 aziende)

+17%**
Il valore azionario
delle aziende con
elevata rappresentanza
femminile

++**
Margine
Operativo
lordo

Nonostante ciò abbiamo una certa reticenza a metterle in risalto, per timore di risultare «troppo femminili»



* = LinkedIn survey

SEMINARIO – ROMA, 20 LUGLIO 2019

** = McKinsey
«Diversity Matters»
2015



Valorizziamo le nostre «soft skills»

Le soft skills oggi superano in importanza le competenze tecniche.

Percorso di consapevolezza di come la cura della famiglia alleni competenze trasversali, applicabili nell'ambito di organizzazioni complesse (anche quelle sportive): **l'ascolto, la capacità di comprensione degli altri, la comunicazione, ma anche la gestione del tempo e delle priorità, la capacità di persuasione, l'intelligenza emotiva, la capacità di insegnare.** Sono tutte skills che le organizzazioni ricercano nei loro collaboratori e che l'esperienza della cura di un bambino, e in ambito familiare allena in modo naturale.

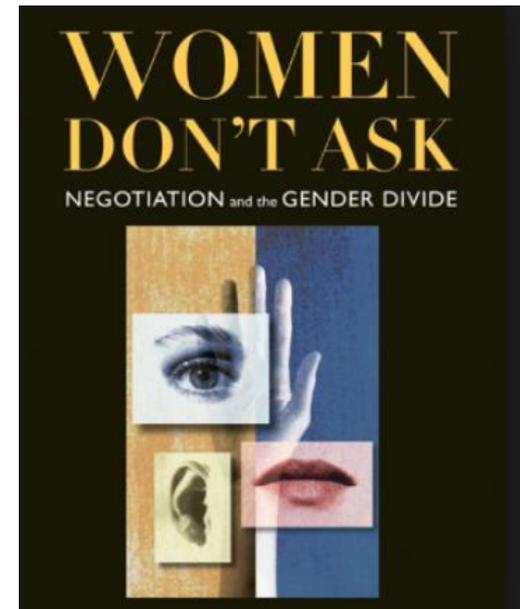


Le magnifiche 7

Individuiamo le nostre soft skills e mettiamole all'opera

1. La creatività «È la capacità di pensare fuori dagli schemi e vedere le cose da differenti punti di vista: nelle organizzazioni del futuro, chiamate a gestire cambiamenti sempre più rapidi, saranno le soluzioni innovative a fare la differenza e dunque le persone capaci di attuarle».

2. La capacità di negoziare «Dentro organizzazioni sempre più complesse, la capacità di mediare diventa strategica sia sul piano individuale che d'insieme, per trovare continue soluzioni in linea con gli obiettivi da raggiungere».



Le magnifiche 7

Individuiamo le nostre soft skills e mettiamole all'opera

3. La proattività « È la capacità di prendere iniziative di pensiero e di azione per arrivare all'obiettivo, laddove serve, quando serve, come serve, senza che ciò sia necessariamente richiesto. È propria di chi si sente propositore, non follower».

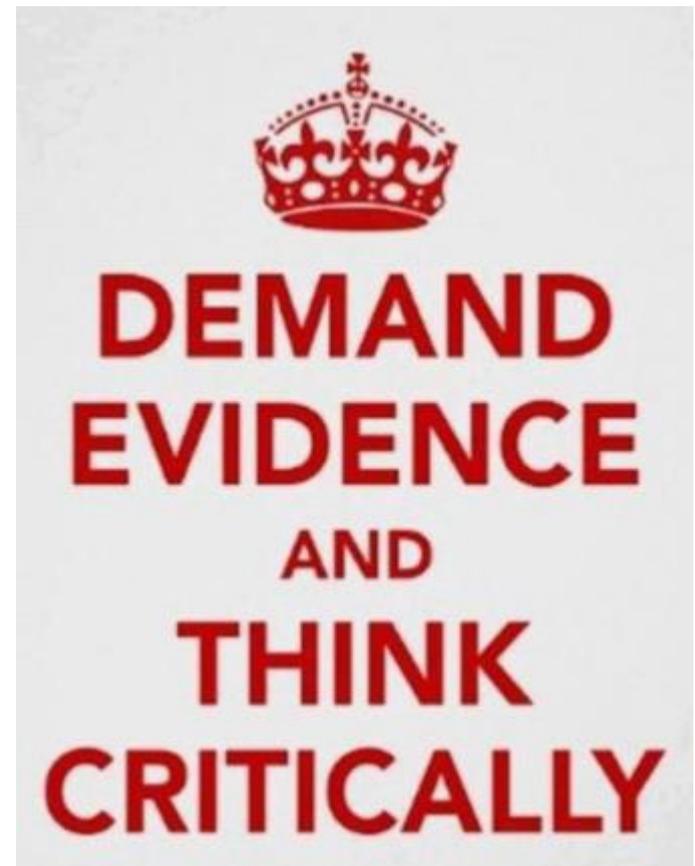
4. La capacità di imparare «Nelle aziende, il 70% della formazione è ormai on the job e, in particolare, in quelle del futuro tutti, indipendentemente dall'età, dai ruoli e dalle gerarchie, saranno chiamati a insegnare. Insomma, crolla il modello secondo cui è il senior a trasmettere sapere ai nuovi arrivati: oggi i millennials hanno attitudini, abilità e competenze cruciali che è interesse di tutti che siano trasmessi alle altre generazioni più adulte presenti in azienda».

Begin with
the End
in Mind

Le magnifiche 7

Individuiamo le nostre soft skills e mettiamole all'opera

5. Il pensiero critico Si fonda sulla capacità di superare abitudini consolidate e visioni parziali attraverso l'osservazione, l'esperienza, il ragionamento e la comunicazione. «In futuro sarà sempre più apprezzato chi dimostrerà di non appiattirsi su formule già esistenti».



Le magnifiche 7

Individuiamo le nostre soft skills e mettiamole all'opera

6. L'empatia «Questa è una dote che potrà far brillare noi donne, a condizione che diventiamo profondamente consapevoli del fatto che ogni ambiente di lavoro è attraversato, anche, da grandi emozioni e che queste vanno assolutamente gestite: il rischio è che si trasformino in boomerang dall'effetto devastante. Gestite le emozioni, grazie a quell'attitudine già nota con il nome di intelligenza emotiva, possiamo dunque attivare l'empatia, trasmettendo agli altri la sensazione di capire ciò che provano, che è un grande facilitatore nelle relazioni».



Le magnifiche 7

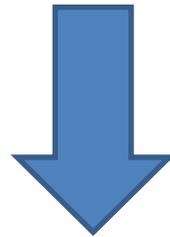
Individuiamo le nostre soft skills e mettiamole all'opera

7. Attitudine al problem solving in situazioni complesse «Si tratta di un'abilità che, già a partire dall'esordio della crisi, nel 2008, era richiestissima. È forse la più difficile da mettere a campo, ma domani più che mai occorrerà dimostrare di sapere attraversare acque turbolente con gran sangue freddo».



Pronte a fare un esercizio di assessment?

Gli obiettivi di un assessment sono la **VALUTAZIONE DEL NOSTRO POTENZIALE, LE NOSTRE ATTITUDINI, LE COMPETENZE, LA COERENZA** con gli obiettivi che ci sono stati assegnati.



Rispetto al ruolo che andremo a ricoprire, o già ricopriamo, nell'ambito della nostra organizzazione, **EVIDENZIAMO QUALI SONO LE SKILLS CHE POSSONO CONTRIBUIRE** a migliorare/innovare/evolvere l'organizzazione stessa (o parte di essa).
Successivamente, **PREDISPONIAMO UN PIANO DI AZIONE** con **OBIETTIVI QUANTIFICABILI**.

Qual è il valore aggiunto che possiamo apportare?

Portiamo un contributo in ottica evolutiva al mondo del canottaggio.

LE SOCIETA' DI CANOTTAGGIO OGGI*:

- PREVALENTE RAPPRESENTANZA MASCHILE
 - FASCIA DI ETA' MATURA
- FORTE RADICAMENTO CONSUETUDINI
- POCA PROPENSIONE ALLA COMUNICAZIONE
 - SCARSA CONDIVISIONE INTERNA
 - ATLETA NON SEMPRE «AL CENTRO»

**METTIAMO A FUOCO UN PROGETTO NUOVO
CON NUOVE ENERGIE E VISIONE**



*= osservazione parziale

SEMINARIO – ROMA, 20 LUGLIO 2019



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!



SEMINARIO – ROMA, 20 LUGLIO 2019

