

# Wise Growth

## Strategy for personal and organizational development

*Crescere in modo saggio significa imparare a conoscere l'altro e a misurarsi con le differenze. Per questo ogni progetto di gestione della diversità ha alla base la capacità individuale di comprendere le caratteristiche delle dinamiche individuali ed organizzative di inclusione ed esclusione.*

*La modalità principale per acquisire queste competenze è un viaggio: nel punto di vista altrui, in un'altra cultura, in un altro contesto organizzativo, in un'altra realtà.*

*Per questo la metafora del viaggio è il filo conduttore della proposta di Wise Growth, che propone – come parte integrante della propria attività – un catalogo di viaggi formativi, tra generi, generazioni e culture.*

### I viaggi formativi di Wise Growth 2012

#### *La pluralità in azienda*

Management plurale: la gestione della diversità	29 febbraio
Costruire un progetto di diversity management	19 settembre

#### *Progetti di inclusione*

Maschile e femminile in azienda	6 giugno
Generazioni a confronto	16 aprile
Oltre il collocamento obbligatorio	10 ottobre
La mente multiculturale	21 novembre

#### *Percorsi al femminile*

Pralboino: teatro delle identità	30-31 marzo
Verso una leadership femminile	4 luglio
Un mito di donna: archetipi del femminile	7 novembre

#### *Itinerari interiori*

Presenza scenica e leadership	23 maggio
Montserrat: il punto della rotta	10-11-12 maggio

## ***La pluralità in azienda***

### **Management plurale**

E' il punto di partenza del viaggio all'interno della diversità e della sua gestione in azienda. Nel corso si propongono gli elementi di sfondo della pluralità e si approfondiscono gli elementi di difficoltà nell'accettazione dell'altro. I temi vengono trattati con un taglio aziendale e attraverso esperienze concrete.

**Destinatari:** tutte le persone che sono coinvolte nella progettazione di un percorso organizzativo di diversity management e manager che gestiscono persone.

**Perché partecipare:** per capire meglio le dinamiche di esclusione e la loro fisiologia cognitiva ed organizzativa.

Data : **29 febbraio**

### **Costruire un progetto di *Diversity Management***

Per attuare in modo concreto un progetto di *Diversity Management* è necessario cogliere la "diversità" della singola realtà, capirne la storia e la cultura, diagnosticarne le specificità. La giornata si propone di dare strumenti operativi di analisi del fabbisogno per costruire progetti operativi. Verranno, inoltre, forniti esempi di realtà che hanno già realizzato esperienze simili.

**Destinatari:** tutte le persone che sono coinvolte nella progettazione di un percorso organizzativo di *diversity management*.

**Perché partecipare:** la gestione delle diversità è spesso ammantata di retorica e poco calata nella realtà. Il corso intende supportare una declinazione operativa proponendo progetti concreti e la loro valutazione.

Data : **19 settembre**

## **Progetti di inclusione**

### **Maschile e femminile in azienda**

La proposta è un viaggio tra il punto di vista maschile e femminile, per comprendere gli ostacoli alla comunicazione, gli aspetti complementari e gli eventuali conflitti. Partendo da basi neurobiologiche si metteranno in luce delle dinamiche di comportamento che devono essere comprese per migliorare la convivenza organizzativa. Un'occasione anche per capire meglio la cultura aziendale e quanto possa essere segnata da un approccio di genere.

**Destinatari:** manager, uomini e donne, a tutti i livelli organizzativi.

**Perché partecipare:** per capire se, pur nelle relative differenze, la comunicazione tra i generi non possa essere utile sia nella dimensione organizzativa che in quella personale. La comprensione del punto di vista altrui allarga le potenzialità di azione e migliora l'efficacia.

Data **6 giugno**

### **Generazioni a confronto**

La giornata affronta il tema della diversità di generazioni, punti di vista differenti che si intersecano nella vita organizzativa.

Si mettono in luce dinamiche demografiche per dare consistenza al fenomeno e comprenderne i trend. Inoltre, attraverso esempi concreti, si analizzeranno le modalità di pensiero e i valori soggiacenti alle diverse generazioni che spesso rendono difficile lo scambio e l'integrazione organizzativa.

**Destinatari:** tutte le persone che sono coinvolte nella progettazione di un percorso organizzativo di diversity management e manager che gestiscono persone.

**Perché partecipare:** il tema dei conflitti generazionali è sempre più evidente nella società e nell'azienda, ma poco si è fatto per comprenderne la natura e definire praticamente dei progetti che possano viceversa dare valore aggiunto alla convivenza generazionale.

Data **16 aprile**

## Oltre il collocamento obbligatorio

Il rapporto tra le persone diversamente abili e il lavoro è stato finora mediato dalla legge. Le cosiddette "assunzioni obbligatorie" sono spesso vissute come un peso e poco si fa per meglio capire le persone, le loro competenze reali e potenzialità.

Molte imprese iniziano ad attuare progetti di inserimento mirato, utilizzando gli strumenti messi a disposizione in modo organico e sviluppando dei progetti di responsabilità sociale che abbiano in agenda la disabilità.

**Destinatari:** tutte le persone che sono coinvolte nella progettazione di un percorso organizzativo di Diversity Management e manager che gestiscono persone disabili.

**Perché partecipare:** la gestione delle disabilità presuppone un approccio al tema completamente nuovo, che sappia trovare un equilibrio tra la "protezione" che viene garantita ai segmenti deboli, ma che non deve essere tale da togliere vitalità e autodeterminazione. Una gestione senza retorica, che tenga conto in modo obiettivo dei vincoli e delle opportunità, senza dimenticare i valori che devono essere messi in campo.

Data **10 ottobre**

## La mente multiculturale

L'incontro tra diverse radici culturali spesso si trasforma in uno scontro. Diversi linguaggi, divergenti storie, variegati valori di riferimento.

Al di là degli auspici la costruzione di una mente multiculturale non è facile e gli individui sovente si limitano ad evitare la comunicazione.

La giornata, partendo dagli aspetti teorici, intende presentare gli strumenti concreti, sia organizzativi che legati ai singoli, che possano migliorare l'efficacia della comunicazione tra culture differenti, spesso lontane.

**Destinatari:** tutte le persone che sono coinvolte nella progettazione di un percorso organizzativo di Diversity Management. Manager ai diversi livelli che hanno esperienze di lavoro inter-culturale.

**Perché partecipare:** il tema delle culture e degli ostacoli comunicativi da esse prodotte ha molti approcci teorici e pochi suggerimenti pratici. Spesso sulle differenze culturali vi sono descrizioni di "colore" che aiutano nei comportamenti quotidiani, ma poche riflessioni che concretamente supportino nelle relazioni di lungo periodo.

Data **21 novembre**

## ***Percorsi al femminile***

### **Il teatro delle identità - corso residenziale a Pralboino**

Nello sviluppo delle loro carriere le donne si trovano spesso in difficoltà nel separare se stesse, come persone, dal ruolo organizzativo.

La comprensione dell'organizzazione come teatro è premessa per sviluppare una maggiore consapevolezza dell'importanza di una comunicazione appropriata, sia verbale che scenica, con l'obiettivo sia di una maggiore efficacia che di una migliore serenità nell'affrontare le sfide che si incontrano. La residenzialità permette inoltre di condividere in un tempo prolungato e dedicato ad idee, incontri, stimoli e chiacchiere, per un apprendimento non solo cognitivo e mentale, ma sensoriale ed esperienziale.

**Il luogo:** Pralboino, da "prato di Alboino", è un paese di antica storia come testimoniano il suo nome di origine longobarda ed i suoi bellissimi edifici storici. Il paesaggio è quello quieto e solido della pianura padana, che rasserena i ritmi e lo sguardo tra i filari di faggi, i porticati delle case e l'andar lento dei suoi abitanti.

Il teatro in cui sperimentare le attività è una risorsa indispensabile per questa attività. Completa gli aspetti conviviali dell'ottimo cibo ed il calore delle persone che ci ospitano.

**Destinatari:** donne che lavorano a tutti i livelli della gerarchia.

**Perché partecipare:** in primo luogo per vivere un'esperienza ampia e significativa e per migliorare la comprensione delle dinamiche implicite ed esplicite che regolano la relazione tra individui e organizzazioni.

Date **30 – 31 marzo**

### **Verso una leadership femminile**

La carenza conclamata di donne agli alti livelli delle gerarchie dimostra che molti sono ancora gli ostacoli che ne impediscono l'accesso.

La giornata intende approfondire le dinamiche di esclusione alcune delle quali messe in atto dalle donne stesse.

Verrà affrontato il tema della leadership con un particolare riferimento all'immaginario collettivo che le donne devono affrontare, ma anche supportando una capacità autonoma di decidere quale stile per quali obiettivi.

**Destinatari:** donne che hanno iniziato un percorso di carriera o che lo stanno attraversando.

**Perché partecipare:** la giornata aiuta a comprendere che, al di là delle differenze individuali, tutte le donne devono affrontare gli stessi problemi nella vita organizzativa e supporta nelle strategie di scelte personali.

Data **4 luglio**

## Un mito di donna: archetipi del femminile e stile personale

Le figure della mitologia classica sono rappresentazioni ancora molto attuali di specifiche possibilità di espressione e di realizzazione della personalità femminile. Ad ogni qualità e "stile" del femminile (e del maschile), gli antichi avevano dedicato una dea: Atena, Artemide, Hestia, Demetra, Afrodite, definiscono ognuna un territorio di esperienze e significati da attraversare e riconoscere.

La riscoperta di queste figure, la lettura dei miti, la loro interpretazione simbolica e il lavoro comune di riflessione, permette a tutte le donne di incontrare fuori e dentro di sé tali qualità, aumentare la consapevolezza di sé, e di dare voce al proprio "mito personale".

**Destinatari:** donne che abbiano desiderio e necessità di dare forza e rilievo alle proprie qualità personali di leadership ed asservività.

**Perché partecipare:** per riflettere su di sé e sui temi della leadership fuori dai soliti canoni, per capire meglio sé stesse, per trovare o ri-trovare una direzione di sviluppo.

Data **7 novembre**

## *Itinerari interiori*

### Presenza scenica : parlare in pubblico e leadership

La giornata affronta il tema della presenza scenica dove il mondo viene considerato per quello che è: un palcoscenico dove ognuno deve recitare la sua parte.

Si apre così il sipario sul Teatro della vita, di come superare la sindrome da palcoscenico e su come "tenere la scena" per poter comunicare con efficacia le proprie idee.

Sul tema del parlare in pubblico il seminario alterna temi e riflessioni ad esercitazioni pratiche. Tramite sperimentazioni sarà possibile sviluppare attitudini già esistenti, scoprire potenzialità che non si conoscono e acquisire strumenti per rinforzare i propri punti deboli. Vengono altresì affrontati i fondamenti del linguaggio del corpo. I temi dell'identità e della leadership verranno affrontati con la metafora del teatro interno.

**Destinatari:** manager, uomini e donne, a tutti i livelli organizzativi.

**Perché partecipare:** l'arte di parlare bene in pubblico, di comunicare con proprietà permette maggior credibilità in tutti i campi e a tutti i livelli. Una migliore relazione con la propria corporeità nel suo complesso rimuove blocchi e automatismi che ostacolano la comunicazione.

Data **23 maggio**

## Il punto della rotta

### Monastero di MONTSERRAT - Barcellona, Spagna

Una proposta formativa rivolta a manager e imprenditori, che nasce dall'incontro di tre filoni di riflessione: la cultura manageriale, l'esperienza Benedettina e la Sapienza biblica. Campi diversi per storia, radici ed approcci che hanno un filo rosso comune: le scelte delle persone e la loro convivenza organizzata.

Questo il tema posto al centro della riflessione: chi ricopre posizioni manageriali si trova sempre più spesso e con maggiore urgenza di fronte alla necessità di individuare nuovi equilibri tra le potenzialità individuali e le esigenze aziendali, tra la nuova dimensione economica del valore (in un contesto decisamente sfavorevole) e il benessere, proprio e dei propri collaboratori, tra gli interessi personali e quelli collettivi.

Fare il punto della rotta significa avere l'occasione di un momento di bilancio della propria crescita personale ed organizzativa in diretto collegamento con le sfide che una situazione economica sempre più complessa, propone.

**Il luogo: il Monastero di Montserrat** 720 mt di altezza tra torri di granito, un luogo magico dal punto di vista geografico, da sempre ha sollecitato il ritiro, la riflessione ed il silenzio. Numerosi i siti che lo testimoniano di epoca antica. Il Monastero, fondato intorno al 1020 è luogo fortemente simbolico per la Catalogna. Centro di cultura più volte saccheggiato ed incendiato, ospita attualmente una comunità benedettina di un centinaio di monaci ed è sede dell'Escolania, la scuola di canto più antica d'Europa.

**Destinatari:** manager, imprenditori, liberi professionisti e tutti coloro che desiderano ripensare la loro vita lavorativa in un'ottica di una maggiore adesione ai propri desideri e con un'attenzione agli equilibri di responsabilità sociale.

**Perché partecipare:** per incontrare un luogo molto particolare e delle persone, altrettanto significative. Per avere l'occasione, che non capita quasi mai, di riflettere sul proprio operato lontani dalla pressione quotidiana del lavoro; per scoprire se il silenzio può insegnare qualcosa e per riprendere la via convinti della destinazione.

**Docenti:** M.C. Bombelli, Padre Ignasi Fossas i Colet OSB - Priore dell'Abbazia Benedettina di Montserrat - Marinella Perroni - teologa e filosofa, professore di teologia biblica alla Facoltà teologica di S. Anselmo (Roma).

Date: **10 - 11 - 12 maggio**

## **Docenti**

### **Maria Cristina Bombelli**

Fondatrice di Wise Growth. E' stata Professore presso l'Università di Milano Bicocca e per anni docente della Scuola di Direzione Aziendale dell'Università Bocconi. Ha fondato, presso la SDA Bocconi, il laboratorio Armonia, un centro di ricerca sul diversity management. Autrice di numerosi libri e articoli sui temi della diversità, in particolare di genere.

### **Patrizia Aroldi**

Laurea in fisica. Quadriennio di specializzazione in medicina psicosomatica. Attrice e regista di teatro contemporaneo. Specialista in arte-terapia. Conduce seminari e incontri individuali sulla comunicazione sul linguaggio del corpo, sul teatro interiore. Vive e lavora a Milano.

### **Laura Girelli**

Psicoterapeuta, con formazione junghiana. Nel passato ricercatrice e consulente su temi di strategia, marketing e organizzazione, ora si dedica alla formazione in azienda e allo sviluppo individuale sui luoghi di lavoro. E' autrice di numerosi articoli e relatrice a convegni in ambito psicologico, di marketing e organizzazione.

### **Edgar Klein Obbink**

Nato e cresciuto in Olanda, dopo la laurea in Lingua e Letteratura Italiane si trasferisce in Italia. A seguito di un'ampia formazione finanziaria in Medtronic Italia, entra in Kodak S.p.A. come direttore finanziario prima, per arrivare ad assumere il ruolo di Amministratore Delegato della filiale italiana della Kodak. Da sempre appassionato dei temi di gestione della diversità opera ora come consulente su questi e altri temi.

### **Massimo Lupi**

Laureato in Psicologia ad indirizzo del Lavoro e Organizzazioni presso l'Università di Padova. Ha maturato esperienze come responsabile formazione, selezione e sviluppo in Beiersdorf Italia, è stato responsabile europeo formazione e sviluppo in Sony Europa a Berlino e responsabile a livello mondiale dei progetti nell'area Talent Management in Microsoft Corporation a Redmond (Seattle-Stati Uniti).

### **Claudio Messori**

Dal 1980 lavora con aziende pubbliche e private sui temi della disabilità. Nell'ambito del Programma Sviluppo Economico e Sociale della Provincia di Milano ha ricoperto il ruolo di responsabile del Servizio per l'Occupazione dei Disabili in merito all'applicazione del collocamento mirato attraverso la legge n. 68/99, dall'anno 2000 al gennaio 2009. Dal febbraio 2009 è direttore dell'Agenzia provinciale del Lavoro di ANMIL e consulente dell'agenzia per il lavoro e-Work S.p.A.

### **Barbara Quacquarelli**

Ricercatrice dell'università di Milano Bicocca in Organizzazione Aziendale. Insegna tra l'altro Cross Cultural Management e Change Management, dopo un Dottorato in Teoria e Sviluppo dell'organizzazione. E' co-fondatrice e vice-direttore del Bicocca Training & Development Lab, un centro di ricerca universitario. Autrice di numerose pubblicazioni su temi organizzativi e di comportamento.

## **Dove**

Le giornate di formazione si articoleranno con il seguente orario 9,00-18,00 e si terranno presso lo spazio Sirin in via Vela 15 a Milano. Lo spazio Sirin si può raggiungere facilmente con i mezzi e si trova a circa 5-10 minuti dalle fermate della metropolitana di Piola e Loreto.

## **Modalità di adesione**

La quota di partecipazione è di 500 euro + IVA 21% e comprende tutte le attività didattiche ed il materiale di supporto, per i corsi di una giornata.

Il corso "Il teatro delle identità" prevede una quota di 800 euro piu' Iva comprensive di spese vitto e alloggio.

Il corso "Il punto della rotta" prevede una quota di 1.100 euro piu' Iva comprensive di vitto ed alloggio, esclusi i trasferimenti.

Dato il numero limitato dei posti a disposizione, si consiglia di effettuare una pre-iscrizione via mail. Per iscriversi compilare il modulo in ogni sua parte ed inviarlo a: info@wise-growth.it

La quota va versata all'atto dell'iscrizione e comunque non oltre quindici giorni prima dell'inizio del corso. In caso di impossibilità a partecipare la quota verrà rimborsata per il 90% per disdette pervenute entro 5 giorni dall'inizio del corso. Dopo tale data l'importo verrà trattenuto a copertura dei costi fissi e di organizzazione.

Uno sconto del 15% per ciascuna quota di iscrizione verrà applicato alle aziende che invieranno più di 4 partecipanti ai diversi corsi previsti dal programma 2012.

Pagamento tramite bonifico bancario: IBAN IT 24 K 08865 20701 000000068954

Per informazioni inerenti al catalogo si prega di contattare:

Stefania Baucè

bauce@wise-growth.it /info@wise-growth.it

Wise Growth S.r.L.

Via Don Minzoni 49

20099 Sesto San Giovanni Tell/Fax: +39 02 2622.3249-P.Iva/C.F: 06040760966

### **Modulo d'iscrizione**

**Titolo giornata:** \_\_\_\_\_

**Partecipante**

**Nome** \_\_\_\_\_ **Cognome** \_\_\_\_\_

**Data e luogo di nascita (città stato)** \_\_\_\_\_

**Posizione ricoperta** \_\_\_\_\_

**Email** \_\_\_\_\_ **Tel** \_\_\_\_\_

**Società a cui eventualmente intestare la fattura**

**Ragione sociale** \_\_\_\_\_

**Via** \_\_\_\_\_ **Cap** \_\_\_\_\_

**Città** \_\_\_\_\_ **Provincia** \_\_\_\_\_

**Partita IVA** \_\_\_\_\_ **Codice fiscale** \_\_\_\_\_

**Indirizzo spedizione fattura (se diverso da sede legale)**

**Ragione sociale** \_\_\_\_\_

**Via** \_\_\_\_\_ **Cap** \_\_\_\_\_ **Città** \_\_\_\_\_

*Wise Growth*