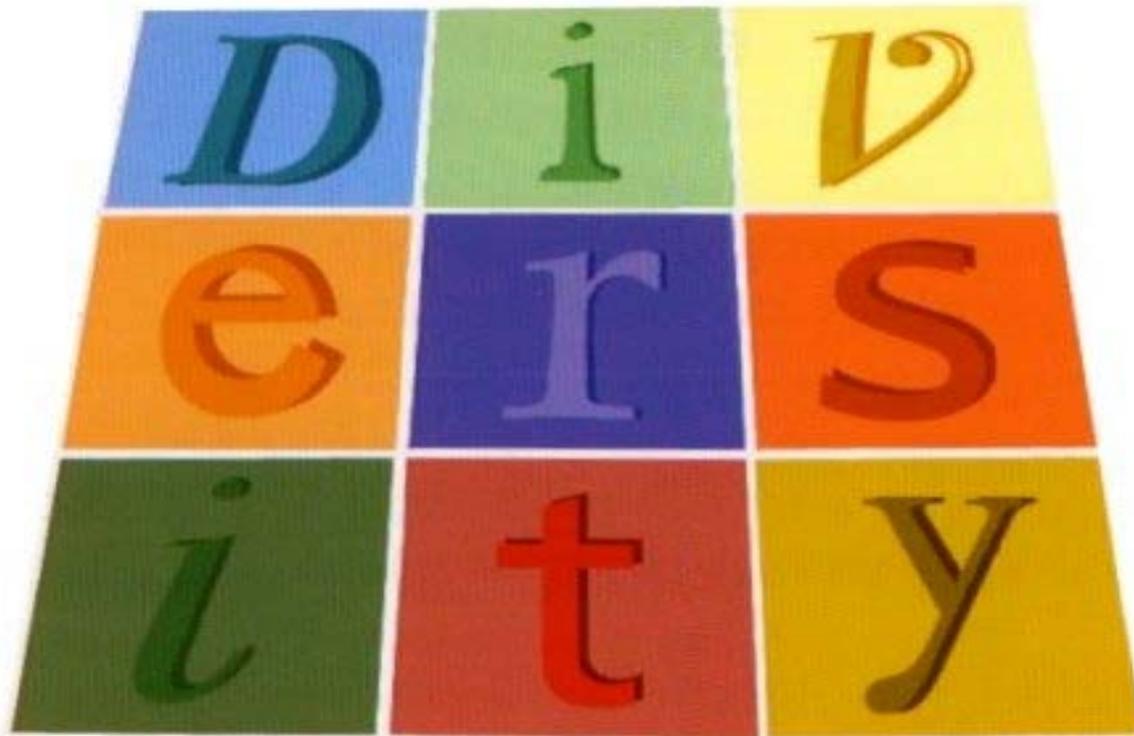




ISTUD

## **Diversity management**

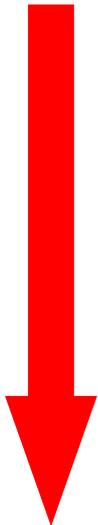
# Diversity management



# Diversity wheel



# Le reazioni alla diversità



- NEGAZIONE
- RICONOSCIMENTO
- CONFUSIONE E FRUSTRAZIONE
- AZIONE
- VALORIZZAZIONE
- PARTNERSHIP

# Diversity Management: che cosa è



**Approccio 'diversificato' alla gestione del cambiamento, finalizzato alla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo, che favorisca l'espressione del potenziale e delle diversità individuali e le utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi**

# DM Framework



**L'approccio DM alla gestione del cambiamento richiede di realizzare una serie di azioni diverse rispetto al momento, al livello di azione e alle finalità. Alcune azioni servono per avviare e costruire il processo, altre per verificarlo e garantirne i risultati nel tempo.**

# DM Framework: avvio



VISION

ANALISI CONTESTO

COMMITMENT

**strutture**

**servizi**

**meccanismi  
operativi**

**procedure**

**ruoli**

**sistema  
relazioni**

**modelli di leadership e gestione delle risorse**

# Vision



## OBIETTIVI

IDENTIFICARE IL POTENZIALE DELLA DIVERSITA' COME STRUMENTO DI CREAZIONE DI VALORE PER L'ORGANIZZAZIONE E COMUNICARLO

## STRUMENTI

COMUNICAZIONE, SLOGAN, ARTEFATTI, LAVORO IN GRUPPI INTERFUNZIONALI, CONVENTION, COMPORTAMENTI

## RISULTATI

COMPrensione E CONDIVISIONE DELLE BUONE RAGIONI A LIVELLO ORGANIZZATIVO

# Vision 2



I VALORI SOTTESI ALLA VISION TRADOTTI IN MESSAGGI,  
VERBALI E NON VERBALI, COERENTI

- COOPERAZIONE
- RISPETTO
- POSSIBILITA' DI COLLABORARE ANCORCHE' NON UGUALI
- COMPOSIZIONE DEI CONFLITTI ARRIVANDO A UN VALORE AGGIUNTO
- FIDUCIA NEL POTERE DELLE DIVERSITA' DI PRODURRE RISULTATI CHE DA SOLI NON RIUSCIREMMO A PRODURRE MAI

# Analisi del contesto



## OBIETTIVI

NOMINARE I PROBLEMI E LE OPPORTUNITA' MANCATE A CAUSA DELLA NON VALORIZZAZIONE

## STRUMENTI

QUESTIONARI, FOCUS GROUP, SURVEY, GRUPPI DI RICERCA-AZIONE

## RISULTATI

QUANTIFICAZIONE DEI COSTI, ECONOMICI E UMANI

# Commitment



## OBIETTIVI

CREARE CONSAPEVOLEZZA DELLE RAGIONI E DEI VANTAGGI DELLA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE PER IL BUSINESS

## STRUMENTI

SENSIBILIZZAZIONE, GRUPPI INTERFUNZIONALI, COMUNICAZIONE A TUTTI I LIVELLI, COMPORTAMENTI CHE DANNO L'ESEMPIO, CONDIVISIONE DELLE BUONE RAGIONI

## RISULTATI

CREAZIONE DI GRUPPI DI PROGETTO DEDICATI, INTRODUZIONE DI CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE SULLA DIVERSITY, MESSA A PUNTO DI PIANI DI AZIONE PER IL CAMBIAMENTO

# Strutture



## OBIETTIVI

FACILITARE LE RELAZIONI INTERFUNZIONALI, LO SCAMBIO DI KNOW HOW, LA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI; RIFLETTERE LE CARATTERISTICHE DEL CLIENTE PORTANDONE LE PROBLEMATICHE ALL'INTERNO;

## STRUMENTI

ANALISI ORGANIZZATIVA E DEI PROCESSI, ANALISI DELLE CARATTERISTICHE DEI BISOGNI DEL CLIENTE, MAPPATURA DELLE DIFFERENZE DELLE PERSONE E DEFINIZIONE DEL LORO POTENZIALE UTILIZZO

## RISULTATI

INTEGRAZIONE TRA FUNZIONI, RUOLI E ATTIVITA' DIVERSE

# Servizi



## OBIETTIVI

FAVORIRE UN MIGLIOR EQUILIBRIO TRA LA VITA LAVORATIVA E LA VITA PRIVATA DELLE PERSONE, AL FINE DI COSTRUIRE BENESSERE ALL'INTERNO DELLA ORGANIZZAZIONE

## STRUMENTI

ANALISI DEI BISOGNI, ANALISI DEI TEMPI E DEGLI ORARI DI LAVORO, ANALISI DELL'ASSENTEISMO, REVISIONE DELLE FORMULE CONTRATTUALI, JOB SHARING, TELELAVORO, STATISTICHE SUL PERSONALE

## RISULTATI

CLIMA DI COOPERAZIONE E COLLABORAZIONE, GESTIONE COSTRUTTIVA DEI CONFLITTI, DIMINUZIONE DELLO STRESS

# Meccanismi operativi e procedure



## OBIETTIVI

RIDEFINIRE I PROCESSI E I METODI DI LAVORO PER GARANTIRE LA PIENA CONTRIBUZIONE DELLE PERSONE E L'ESPRESSIONE DEL LORO POTENZIALE

## STRUMENTI

REVISIONE DEI PROCESSI, ANALISI POSIZIONI, RIDEFINIZIONE AMBIENTI (OPEN SPACE-ATTREZZATURE), DEFINIZIONE DI SISTEMI DI COORDINAMENTO TRASVERSALI, MODIFICHE AI SISTEMI DI GESTIONE E SVILUPPO HR

## RISULTATI

AUMENTO COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI, SCAMBIO DI KNOW HOW, MAGGIORE POSSIBILITA' DI ESPRIMERE SOLUZIONI CREATIVE

# Ruoli



## OBIETTIVI

RIDEFINIRE I RUOLI ORGANIZZATIVI PER VALORIZZARE AL MASSIMO LE CAPACITA' DEI SINGOLI

## STRUMENTI

ANALISI POSIZIONI, PRESTAZIONE E POTENZIALE, ANALISI DEI RISULTATI A FRONTE DEGLI OBIETTIVI

## RISULTATI

AUMENTO DELL'EFFICACIA DELLE PRESTAZIONI, MIGLIORAMENTO DELLA EFFICIENZA, SODDISFAZIONE

# Sistema di relazioni



## OBIETTIVI

AUMENTARE L'EFFICACIA DELLE RELAZIONI INTERPERSONALI DI MODO CHE SIANO IMPRONTATE ALLA VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITA' E ALLA CREAZIONE DI UN AMBIENTE COOPERATIVO

## STRUMENTI

ANALISI DI CLIMA, COMUNICAZIONE DEI VALORI, COMPORTAMENTI CHE SONO D'ESEMPIO (ROLE MODELING), MENTORING, COACHING, FORMAZIONE, APERTURA DI CANALI COMUNICATIVI ANCHE INFORMALI, SUPPORTO DELLA RELAZIONE CAPO-COLLABORATORE

## RISULTATI

AUMENTO DEL LIVELLO DI CONDIVISIONE E COOPERAZIONE, GESTIONE COSTRUTTIVA DEL CONFLITTO

# Modelli di leadership e gestione delle risorse



## OBIETTIVI

DEFINIRE E FAVORIRE L'ADOZIONE DI UNO STILE DI LEADERSHIP E DI GESTIONE DELLE RISORSE FINALIZZATO ALLA VALORIZZAZIONE, ALLA CRESCITA E ALLO SVILUPPO DEI TALENTI

## STRUMENTI

REVISIONE DEI SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE, ANALISI DI CLIMA, DEFINIZIONE DI OBIETTIVI LEGATI AL DIVERSITY, FORMAZIONE, SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

## RISULTATI

MAGGIORE SODDISFAZIONE E RESPONSABILIZZAZIONE DELLE PERSONE, AUMENTO DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE

# DM Framework: manutenzione



COMUNICAZIONE

--

MONITORAGGIO

--

# Comunicazione



## OBIETTIVI

DIFFUSIONE, A TUTTI I LIVELLI ORGANIZZATIVI, DEI RISULTATI DERIVANTE DALLA CREAZIONE DI UN AMBIENTE INCLUSIVO

## STRUMENTI

EVENTI, WORKSHOP, TAVOLE ROTONDE, BENCHMARKING, INTRANET, HOUSE ORGAN, STAMPA

## RISULTATI

DIFFUSIONE, SOSTEGNO ALL'ATTIVITA', ULTERIORE COMMITMENT E SOSTEGNO ALLE PRASSI DI VALORIZZAZIONE

# Monitoraggio



## OBIETTIVI

**CONTINUARE AD ALIMENTARE E SOSTENERE LE PRATICHE E I  
COMPORTAMENTI DI VALORIZZAZIONE**

## STRUMENTI

**FOCUS GROUP, SURVEY, STATISTICHE SUL PERSONALE, DATI DI MERCATO**

## RISULTATI

**DOCUMENTAZIONE E QUANTIFICAZIONE DELLE AZIONI DI SVILUPPO,  
IDENTIFICAZIONE DI ULTERIORI AREE DI MIGLIORAMENTO**