



Women in Export
Leadership femminile per vincere la sfida dei mercati esteri

13-14 febbraio 2020
Ortygia Business School
Via Roma 124, Siracusa



LEADERSHIP & MANAGEMENT

- Leadership Company specific program
- Authentic leadership & development of high potentials
- Multi-module general management program for entrepreneurs

COACHING & ADVISORY

- Senior and board-level team performance
- Identifying and creating legacy strategies
- Transition to c-suite positions
- Advising on strategy reassessment

ACADEMY

- Leadership
- Transition
- Coaching

ASSESSMENT

- Organizational design aligned to corporate values and culture
- Frameworks and tools for people development

SKILLS DEVELOPMENT

- Management
- Creativity
- Empathy
- Resilience
- Make sound decisions

WORKSHOP & LECTURES

- What does it mean to be a great manager
- Authentic Leadership
- Fait de ta vie une oeuvre d'art

*Daniela Gissara
Coach e
Consulente
in
organizzazione
aziendale e
risorse umane*



51 anni, curiosa, dinamica e determinata, vive tra Roma e Milano insieme alle sue tre figlie.

A Milano ha svolto gli studi (università e master) e compiuto i primi passi nel mondo del lavoro.

Varie sono state le esperienze: dal marketing editoriale (Fininvest-RTI) alle risorse umane (HKE, LDF-Master Meta), dal retail come imprenditore alla consulenza aziendale.

Daniela ha vissuto in prima persona l'esperienza di essere imprenditore in un momento difficile del mercato sviluppando resilienza e creatività.

Fin dalle prime esperienze nelle Risorse Umane, grazie alla passione per la «materia umana», per la psicologia e la conoscenza di sé, credendo fortemente nella «trasformazione» più che nella formazione, Daniela ha accumulato molta esperienza umana e aziendale.

Gli studi e gli scambi continuano ancora oggi:
nel 2015 ha svolto il Master in Corporate & Business Coaching Actp.
Nel 2012 ha svolto a Parigi con la società B-motion il percorso "Leadership Academy" per esaminare in profondità i temi della Leadership, secondo gli ultimi studi internazionali.

In questi anni ha collaborato in diversi progetti di consulenza organizzativa e con le sue competenze svolge attività di ricerca, animazione workshop e coaching individuale e di gruppo.

Inoltre ha intensificato gli studi sul sistema Predictive Index ed è diventata partner in Italia per lo sviluppo e la formazione.

Le aree di specializzazione, individuale o in Team: Coaching, Management consulting, Knowledge for management, Leadership and Personal Development, Employees training, Assessment and Recruiting, Resilience / People management /Empathy.

Tra gli strumenti utilizzati: Orientamento Psicodinamico, Predictive Index, Leadership Feedback, Grafologia

1° GG - IL VIAGGIO COMINCIA DALL'IO

La persona

Cosa facciamo oggi?



Io come Leader

- Raccontarsi e Ascoltare
- Condividere per apprendere
- Uno strumento di conoscenza di sé
- Identikit di Leadership

30% strumenti e framework
20% ispirazione
50% lavoro su casi reali per applicazione alla propria area di influenza

2° gg- IL VIAGGIO PROSEGUE GUARDANDO LA REALTA'

La persona e
Il ruolo

Cosa facciamo oggi?



- Riflettere e guardare fuori
- Il femminile come si esprime
- Auto Assessment
- Azioni possibili

Io come Leader
nell'Organizzazione

30% strumenti e framework
20% ispirazione
50% lavoro su casi reali per applicazione alla propria area di influenza

L'APPROCCIO

- Crediamo che **le organizzazioni** possano cambiare solo attraverso le persone e con le persone
- Crediamo nel valore della **persona** in tutte le sue espressioni, cosciente e inconsapevole.
- Crediamo nella creatività della persona e nella capacità di **cambiare**
- Crediamo che lo sviluppo della **consapevolezza** di emozioni, conflitti, punti di forza ci consenta di affrontare efficacemente la complessità delle relazioni
- Crediamo che l'aumento di valore derivi dall' **impegno** e dal **benessere** delle persone

Esercitazione fase 1: Se dovessi raccontare il Leader che è in me....

1. Chi sono i Leader che mi hanno ispirato ?
2. Come si è formato il nostro essere leader: a 6 anni, 16, 26... fino a oggi... che leader sei stato e sei?



Disegnare senza usare parole
Tempo: 15'

Esercitazione fase 3: Riflessione individuale e poi condivisione



- COS'HAI SCOPERTO DI NUOVO PER TE STESSA
- COSA TI HA COLPITO DELLA STORIA DELL'ALTRA
- COSA TI PORTI A CASA

Tempo 5' + 15'in plenaria

Esercitazione fase 2: a coppie Allenare l'Ascolto

And What About You..



Regole

1. Esposizione e racconto alla collega per 5'
2. Ascolto profondo senza rispondere

A turno!!

Tempo 10'

COMPRENDERE NOI STESSI E GLI ALTRI

La percezione non è la realtà

Siamo molteplici

Ogni comportamento ha una spiegazione

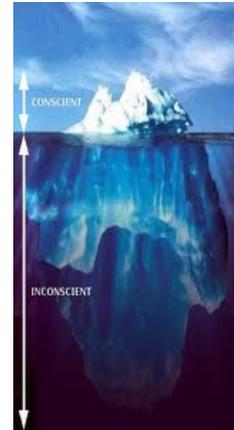
Siamo il prodotto del nostro passato -
Unicità

LA MOLTEPLICITA' CHE C'E' IN NOI



“Siamo tutti fatti di pezzetti e di una tessitura così informe e cervellotica che ogni frammento, ogni momento va per conto suo: E vi è altrettanta diversità tra noi e noi stessi che fra noi e gli altri.” Montaigne

OGNI COMPORTAMENTO HA UNA SUA SPIEGAZIONE



Il perché é a volte inaccessibile a noi stessi. Ogni nostra interpretazione sul comportamento degli altri ha un alto rischio d'errore

SIAMO IL PRODOTTO DEL NOSTRO PASSATO

Molte delle nostre reazioni e comportamenti hanno una radice nel nostro passato



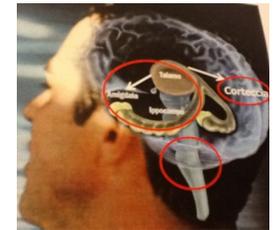
Capire il passato per impedire che si ripeta limitando le opzioni del nostro futuro

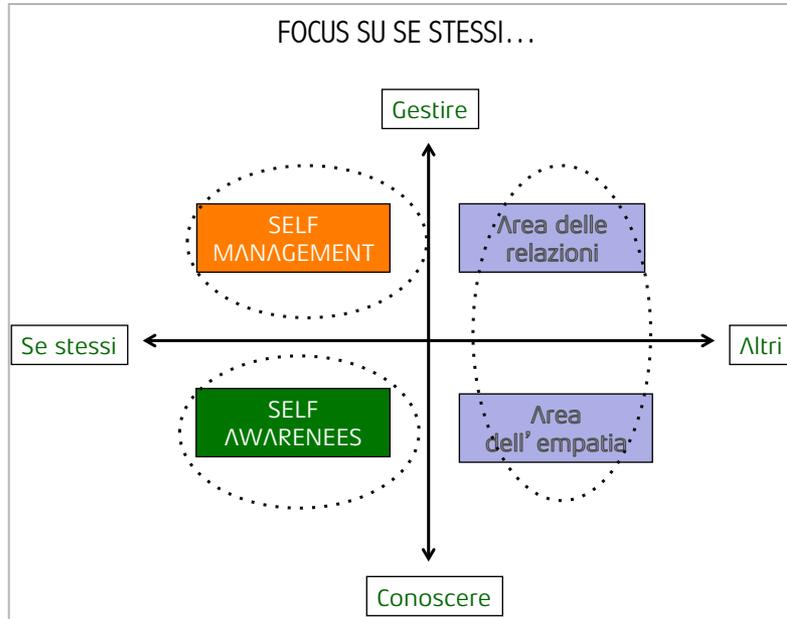
SIAMO IL PRODOTTO DEL NOSTRO PASSATO....

Ripensiamo ad un episodio nel quale siamo stati vittima di una reattività

Come ci siamo sentiti ?

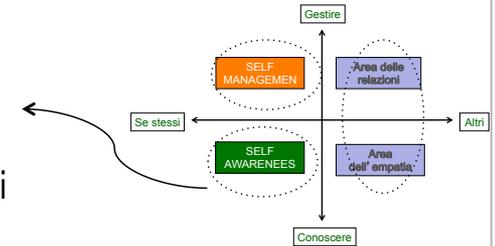
Che impatto ha lasciato sull'opinione che avevo della persona





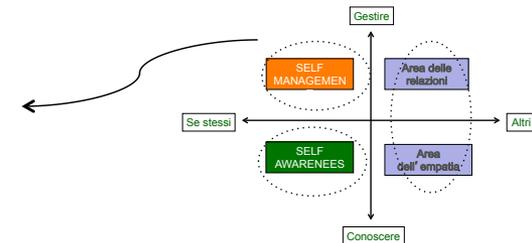
CONOSCERE SE STESSI

I miei tratti di personalità
 Le mie risorse
 I miei bisogni
 I miei comportamenti ricorrenti



CONOSCERE SE STESSI

- ✧ Le situazioni che mi mettono in difficoltà
- ✧ I miei comportamenti disfunzionali
- ✧ Le mie strategie di gestione



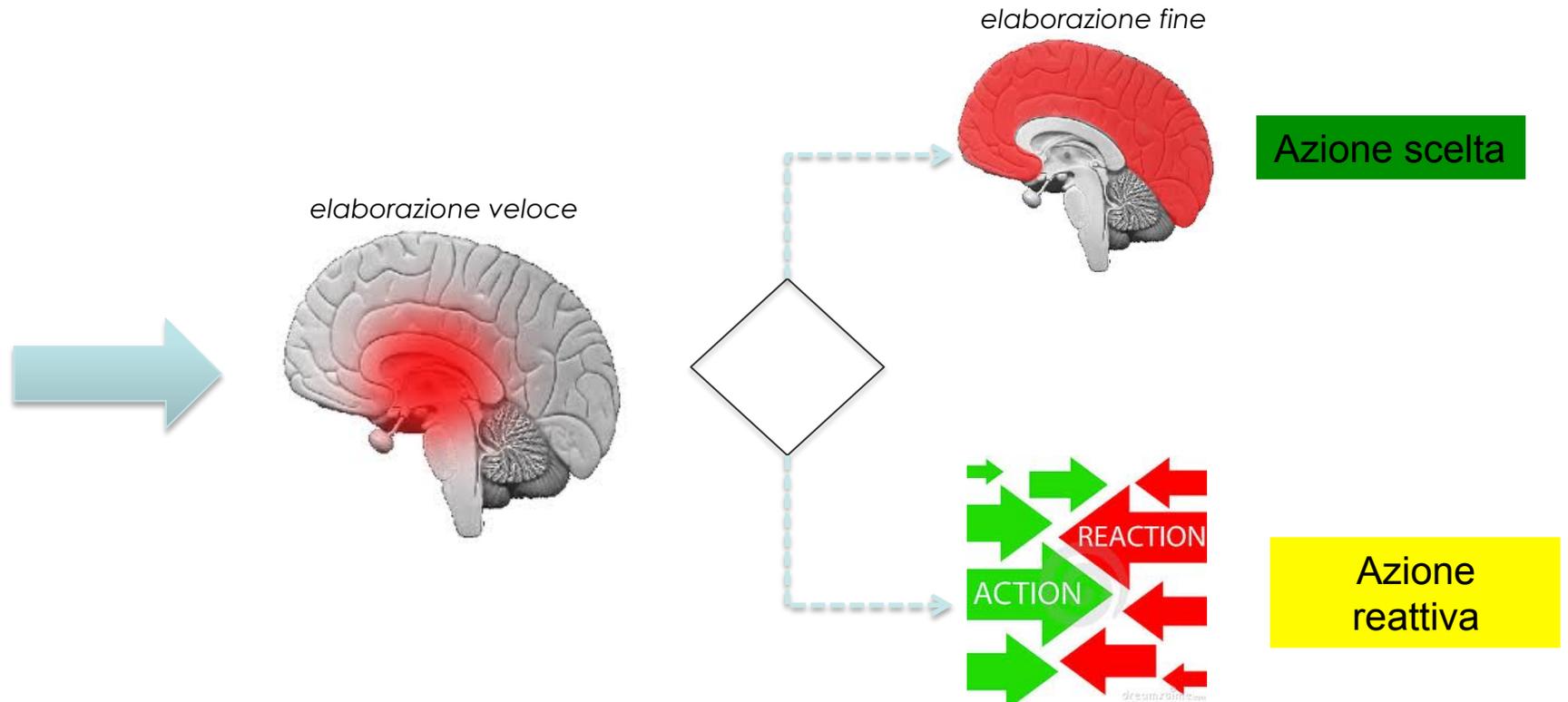
LA CARATTERISTICA CHE FA LA DIFFERENZA?

CONSAPEVOLEZZA E GESTIONE DELLE PROPRIE AREE DISFUNZIONALI CHE HANNO, POTENZIALMENTE, UN IMPATTO NEGATIVO SUGLI ALTRI



LE RICERCHE MOSTRANO UNA FORTE CORRELAZIONE TRA LA *NON CONOSCENZA DELLE PROPRIE AREE DISFUNZIONALI E LA SCARSA CAPACITA' DI AUMENTARE LA PERFORMANCE DEI TEAM GUIDATI*

FISIOLOGIA E EVOLUZIONE DEL CERVELLO



Se la corteccia non é abbastanza "forte" o se la memoria contattata é troppo carica, allora l'amigdala e il sistema limbico prendono il sopravvento, provocando reazioni in base alle loro memorie e non in base ad un'esatta percezione della realtà.

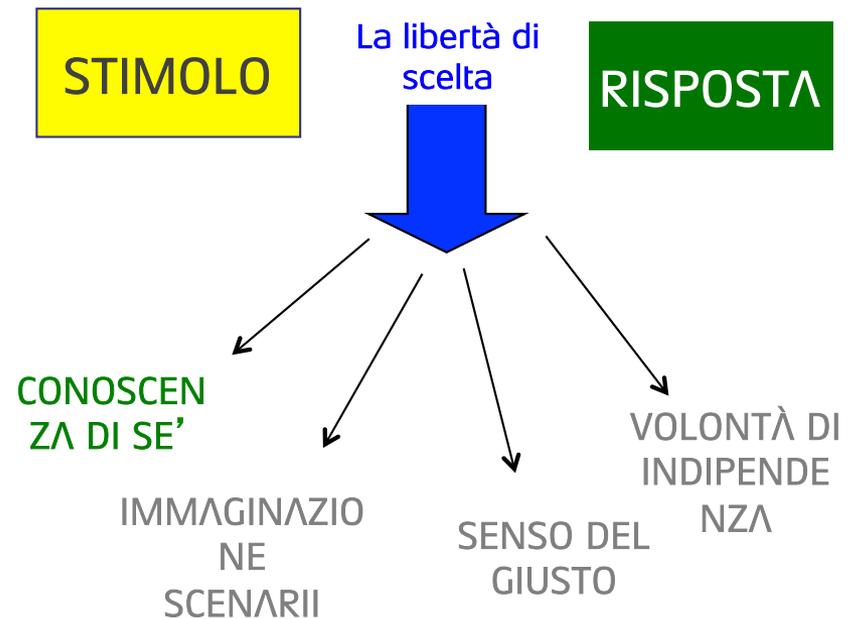
I meccanismi di risposta sono allora automatici, vaghi, imprecisi, eccessivi e inadeguati

DALLA REATTIVITÀ ALLA PROATTIVITÀ

LO STIMOLO ESTERNO VIENE
ELABORATO E L'INDIVIDUO
ESERCITA LA PROPRIA
LIBERTÀ DI SCELTA



COME RECUPERARE LIBERTÀ DI SCELTA



AUTHENTIC LEADERSHIP



Ispirare volontà e impegno
nel perseguire azioni,
verso una visione che abbiamo
scelto,
per raggiungere un obiettivo
dove ogni partecipante trovi la sua
dimensione di senso

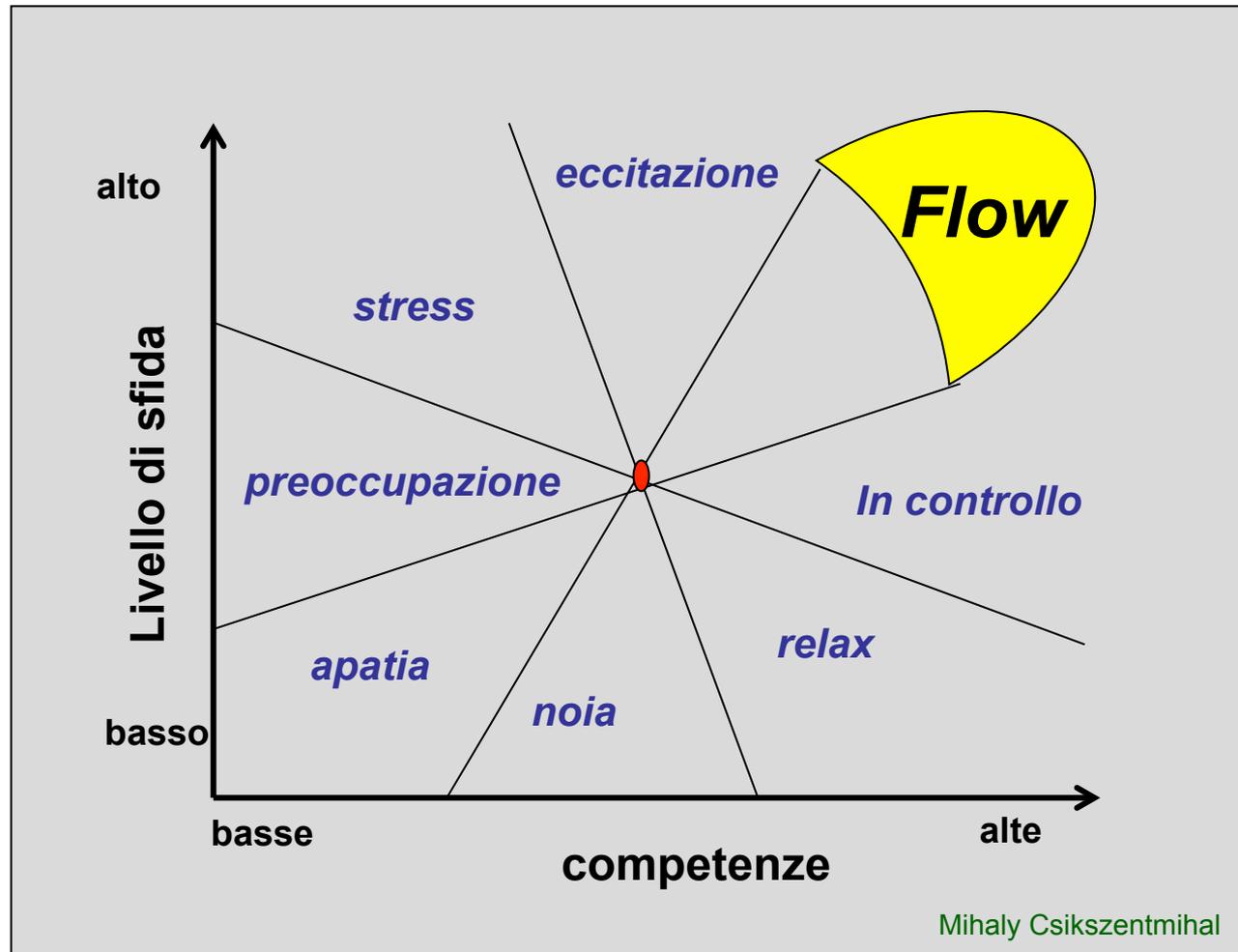
LEADERSHIP : UN APPROCCIO ALTERNATIVO

per definire e sviluppare le caratteristiche di una
leadership efficace :



LA PERFORMANCE COLLETTIVA DEL
GRUPPO GUIDATO

IL PROPRIO SENTIRE



..

LE COMPONENTI PER UNA LEADERSHIP AUTENTICA

Discovering Your Authentic Leadership

*by Bill George, Peter Sims, Andrew N. McLean,
and Diana Mayer*



SIAMO LA NOSTRA STORIA

Apprendere
dalla
propria
storia

- Il viaggio per una leadership autentica inizia rivisitando le proprie esperienze. **Trasformare le proprie esperienze in apprendimento e trarne ispirazione e conoscenza di se stessi**
- I momenti **“forti”** raccontano il nostro **“true self”**. I **momenti “difficili”** nascondono il tesoro più prezioso come apprendimento

IL NOSTRO “TRUE SELF”

Conoscere
Se Stessi

- Conoscere la propria parte autentica richiede **coraggio, onestà ed apertura**
- Il leader autentico accetta e si pacifica con le proprie aree di vulnerabilità. Il non accettare la propria parte vulnerabile é il più grande freno allo sviluppo di una leadership autentica
- L’apertura al feed-back, soprattutto a quelli che non vorremmo sentire, é condizione necessaria al nostro sviluppo

I VALORI COME “CAP”

Scegliere i propri valori e agire in accordo

- I valori sono il “cap” di una leadership autentica. Valori scelti e frutto delle proprie convinzioni e non valori ereditati o assimilati senza riflessione
- Conosciamo I nostri valori quando scegliamo sotto pressione e nei momenti difficili. In questi casi, le nostre scelte, raccontano la gerarchia dei nostri valori

COSA CI MOTIVA

Equilibrio tra motivazioni esterne e interne

- Ci sono due tipi di motivazioni. Esterne e Interne. Molti leader agiscono misurando il loro successo con parametri che gli derivano dal mondo esterno. E’ un agire in “dipendenza”
- Le motivazioni Interne derivano da quello che dà senso alla nostra vita (la nostra Mission). Sono spesso originate dalla nostra esperienza e allineate ai nostri valori

LE RELAZIONI SIGNIFICATIVE

Costruire e
alimentare il
proprio
network

- La leadership non é mai un'azione solitaria. Anche i leaders più ispirati e dotati hanno bisogno di supporto e confronto
- Senza il supporto di relazioni significative , chiare e interdipendenti **rischiamo di perdere la bussola**
- I Leaders autentici **danno ai membri del loro network tanto quanto ricevono**. Le relazioni richiedono nutrimento regolare e non un uso cinico al momento del bisogno

INTEGRAZIONE E NON COMPROMESO

Integrare
tutte le
parti della
propria vita
rimanendo
autentici

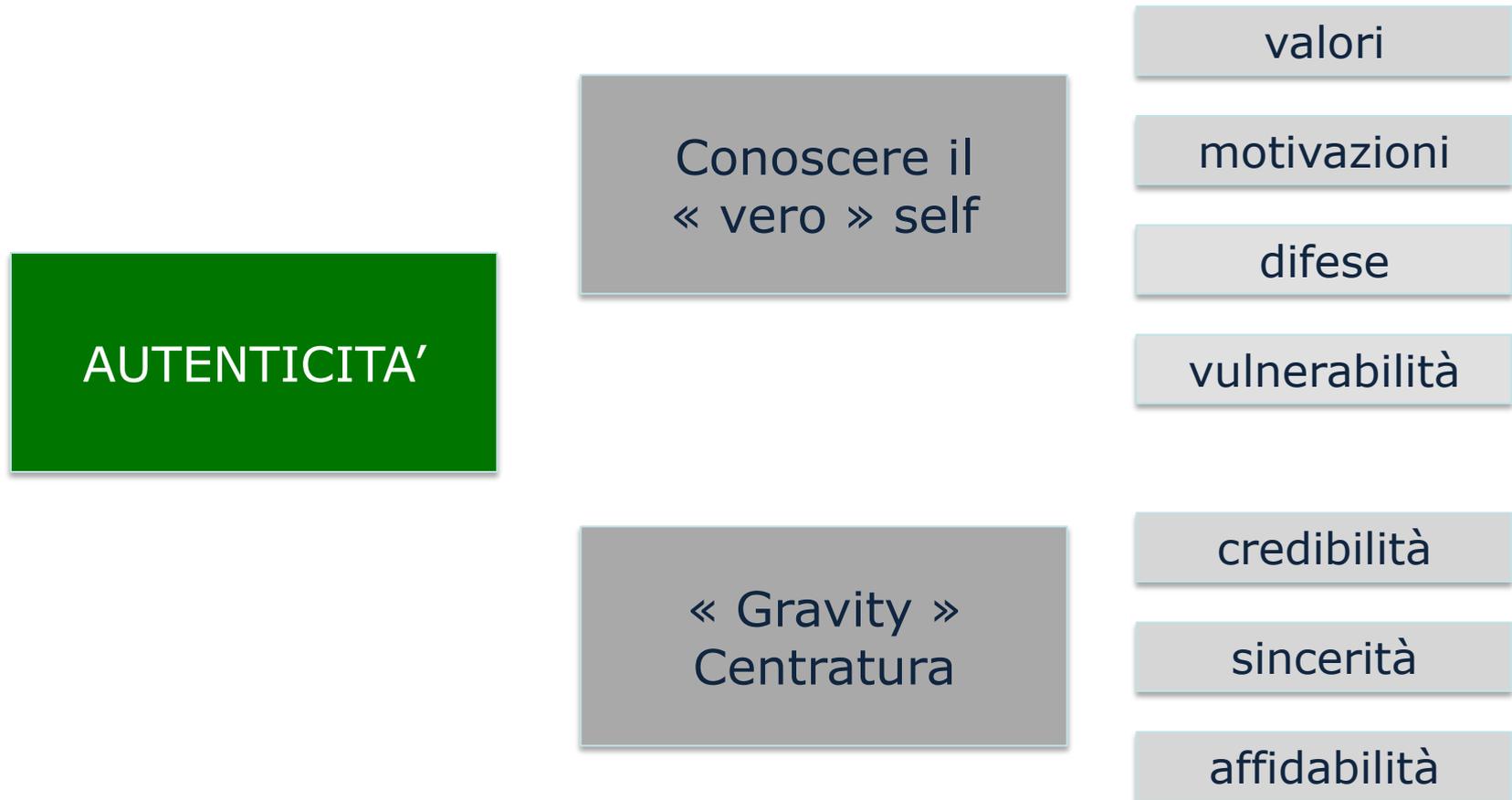
- Per condurre una vita equilibrata c'è bisogno di **integrare tutte le parti che ci rendono vivi** : Lavoro, Affetti, Ruolo Sociale, Amici..
- Per i leaders autentici , **vita personale e professionale non sono un gioco a somma zero**. (As Donahoe (E-Bay) said, "I have no doubt today that my children have made me a far more effective leader in the workplace – **Avere una vita personale ricca ha fatto la differenza nel mio lavoro**"
- Oltre a spendere tempo con i loro "affetti" , i leaders autentici si prendono cura del loro **benessere fisico e agiscono nella comunità dove vivono**

LEADERSHIP COME MENTORSHIP

Sviluppare,
far crescere
le persone
di cui si é
responsabili

- Il successo non é avere **collaboratori fedeli che ci seguono in silenzio**.
- La chiave per costruire un'organizzazione di successo é **sviluppare la leadership potenziale in ogni collaboratore**
- Nessun successo individuale potrà mai uguagliare il piacere di vedere il team che si é sviluppato raggiungere con soddisfazione i propri obiettivi
- I leaders autentici sono "appassionati" di persone

AUTENTICITA' COME FONDAIMENTO DELLA LEADERSHIP



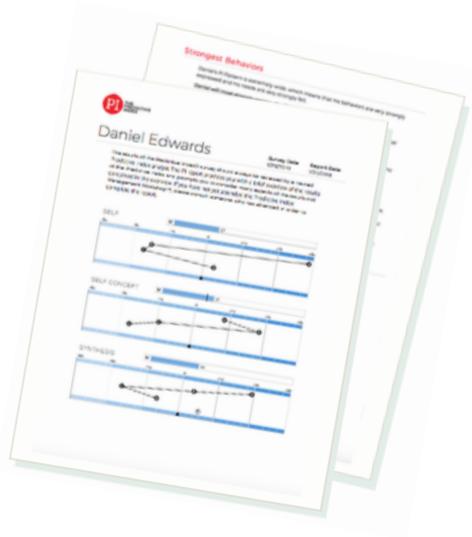
PREDICTIVE INDEX



TEMPO 1 - Lettura individuale - Report e Schede

TEMPO 2 - Approfondimento teorico

TEMPO 3 - Auto Assessment





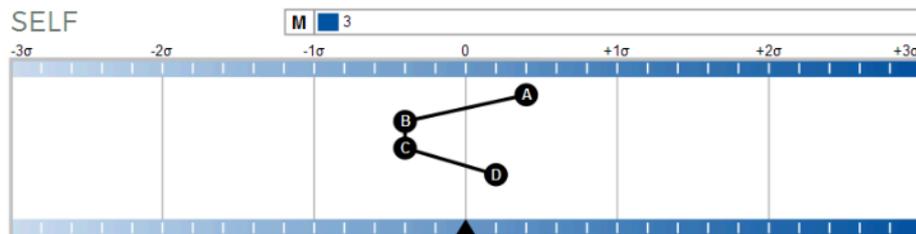
THE PREDICTIVE INDEX VISION

**To give business leaders the ability to leverage
the true
power of their people
by providing the most effective toolset for
decoding
the human element of their organization**

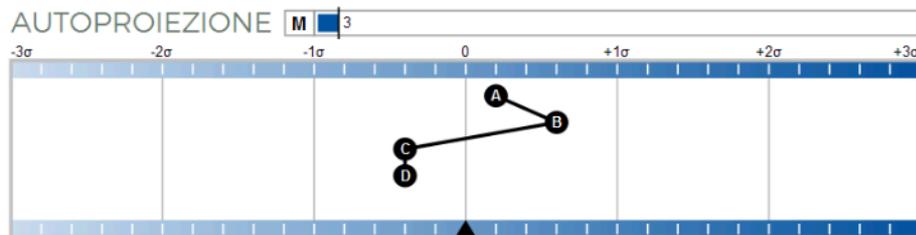
CONOSCIAMO NOI STESSI

3 profili per descrivere la complessità dell'individuo

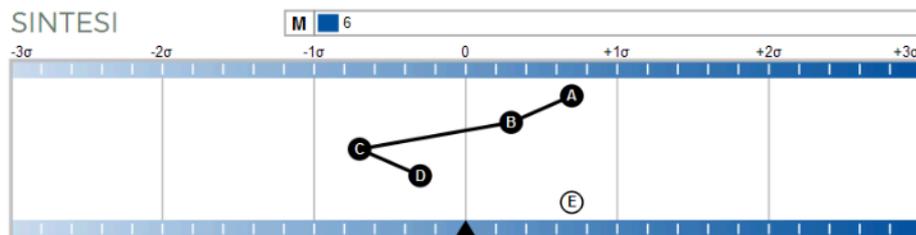
Ogni grafico fornisce informazioni utili a gestione, motivazione e sviluppo del potenziale



IL SELF
→ Ciò che la persona
fondamentalmente è,
il profilo di base



L'AUTOPROIEZIONE
→ Ciò che pensa che l'ambiente
richieda.
Come la persona tenta di
cambiare o di diventare per le
richieste che sente
dall'ambiente.



LA SINTESI
→ È il comportamento osservabile
dell'individuo

© Predictive Index, LLC 1955 - 2016

146-6153-889

4 FATTORI La spinta a comportarsi ...

Fattore A

Misura la spinta ad esercitare influenza su persone e eventi.



Fattore B

Misura la spinta all'interazione sociale



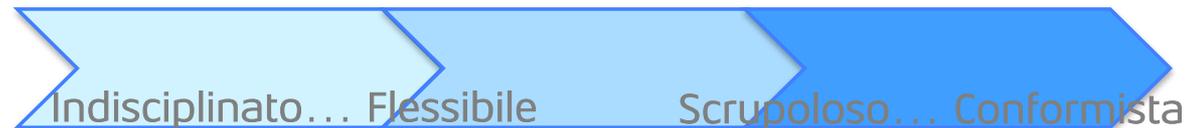
Fattore C

Misura la spinta verso l'intensità e il ritmo

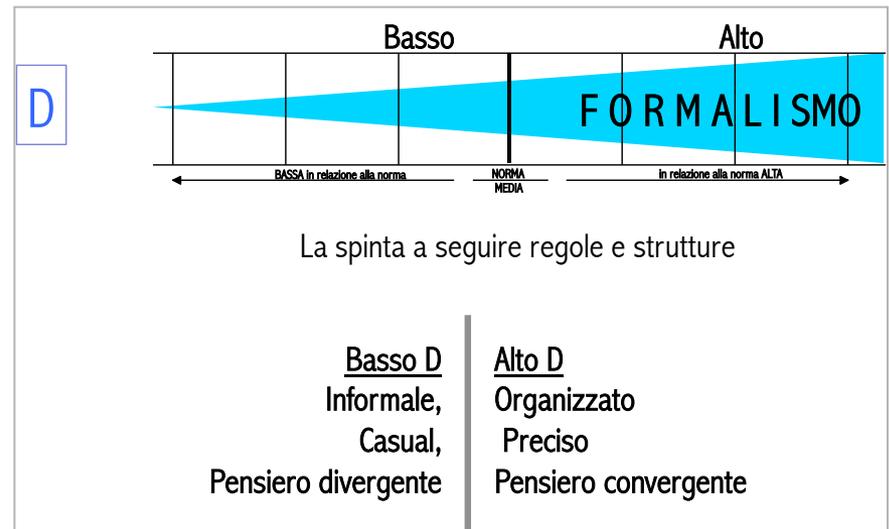
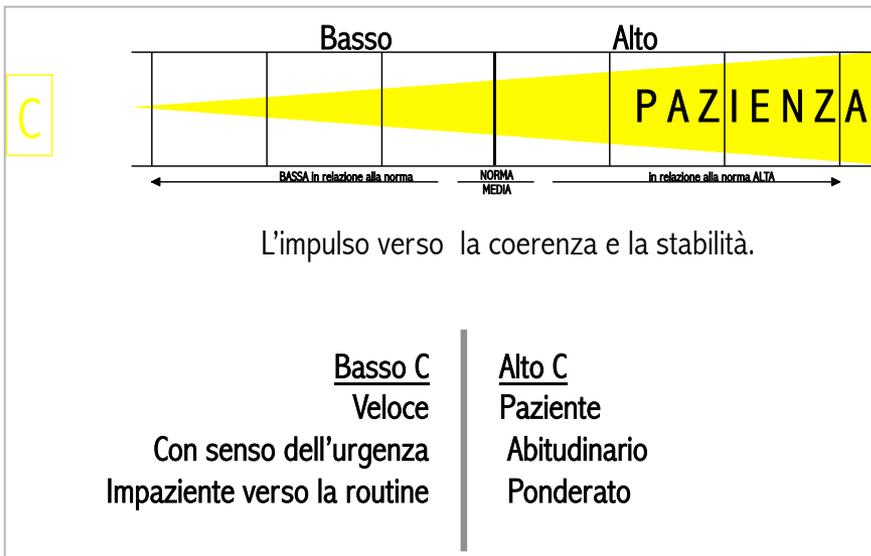
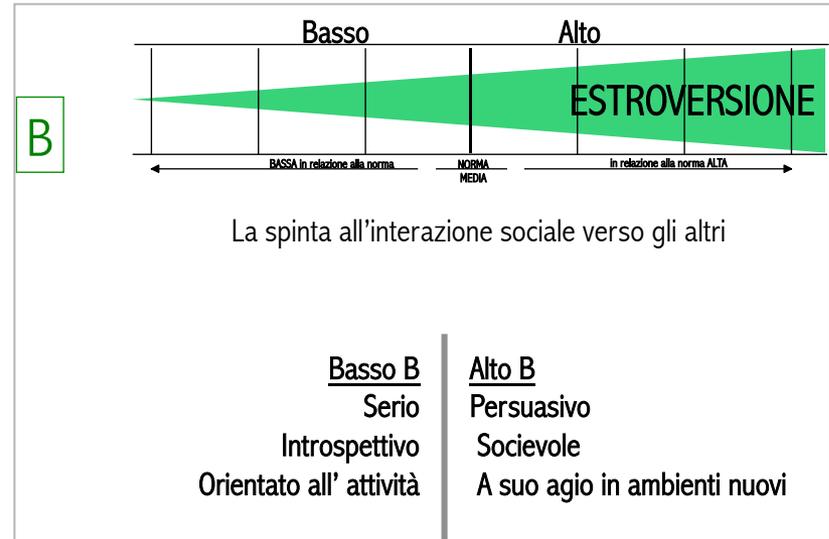
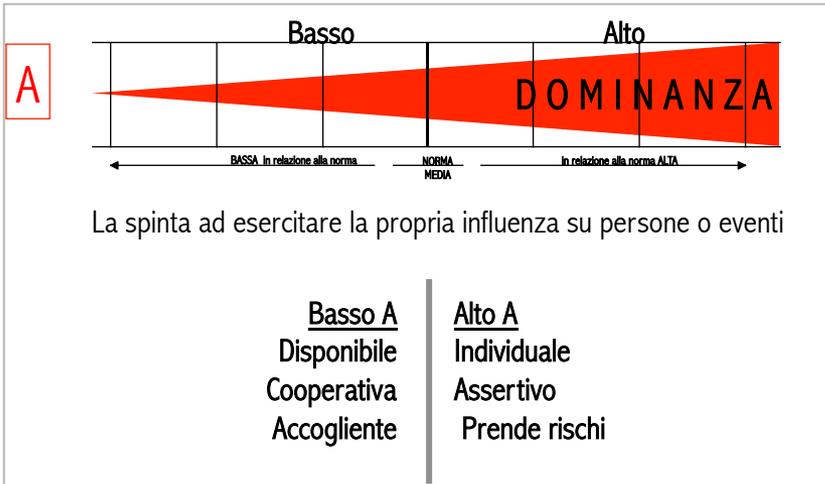


Fattore D

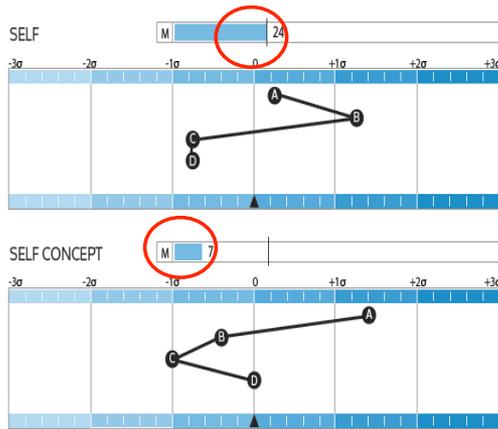
Misura la spinta ad adeguarsi a regole formali



I FATTORI PRIMARI.....



FATTORE M – Energia Mentale



- $M \text{ in Self} > M \text{ in Self-Concept}$:
Percezione di una mancanza di sfide
- $M \text{ in Self-Concept} > M \text{ in Self}$:
Percezione di un ambiente stimolante

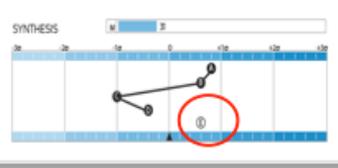
FATTORE E –

Sensibilità verso le emozioni nella relazione e nella presa di decisione

A dx tendenza a prendere decisioni in modo oggettivo attraverso fatti e dati

A sin tendenza a prendere decisioni attraverso le emozioni e il sentire

Intorno alla media tendenza ad usare entrambe le modalità



GENEROSITA'

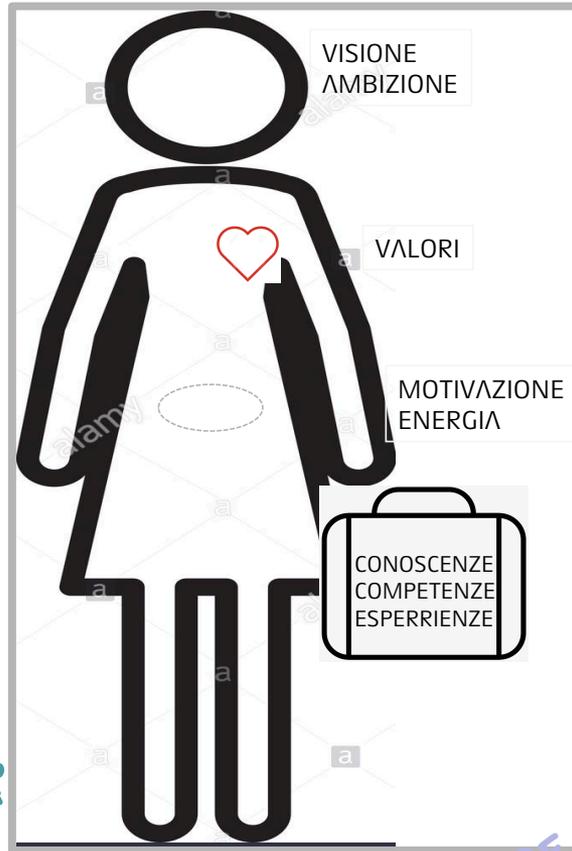
CREATIVITA'

VOLONTA'

SENSO DEL GIUSTO

EMPATIA

VULNERABILITA'



SENSO DI APPARTENENZA

ENERGIA

ADATTABILITA'

DESIDERIO DI RIUSCIRE

ASCOLTO PROFONDO

b-motion

leader
ship &
creati
vity for
mean
ingful
change.



info@b-motion.eu
+33 663664867