



**LEADERSHIP MULTICOLORE:
PER IMMAGINARE E GUIDARE I CAMBIAMENTI DESIDERATI**
Rosanna Gallo



L'ORGANIZZAZIONE OLTRE LA STRATEGIA
L'organizzazione "ambidestra":
come combinare efficienza e innovazione

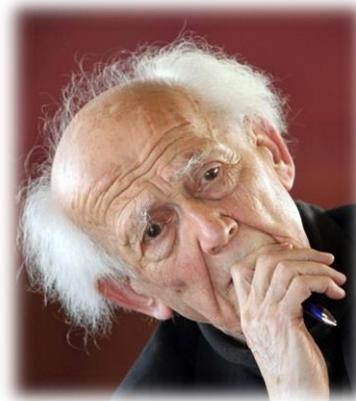
Milano, 12 Dicembre 2018

*A fronte di **scenari inimmaginabili e cambiamenti repentini**, l'essere umano scopre la propria **vulnerabilità** e ne ha paura; per fronteggiarla mette in atto **comportamenti di lotta o di fuga da instabilità e precarietà**, spesso con conseguenze drammatiche.*



“Con la **crisi** del concetto di **comunità** emerge un **individualismo sfrenato**, dove nessuno è più compagno di strada ma antagonista. Questo soggettivismo ha minato le basi della modernità, l’ha resa fragile: mancando ogni punto di riferimento (Amore liquido, Vita liquida), tutto si dissolve in una sorta di liquidità. Si perde la certezza del diritto e le uniche soluzioni per l’individuo senza punti di riferimento sono da un lato **l’apparire a tutti i costi**, **l’apparire come valore** e il **consumismo**: il singolo passa da un consumo all’altro in una sorta di bulimia senza scopo.

La modernità liquida è “la convinzione che **il cambiamento è l'unica cosa permanente** e che **l'incertezza è l'unica certezza.**”



Zygmunt Bauman



Approfondimento **Gran Bretagna**

Il decalogo inglese per curare la solitudine

03 DICEMBRE 2018

Da Gennaio un ministero si occupa dell'emergenza. Ha 20 milioni di budget

DI ENRICO FRANCESCHINI

Il decalogo inglese per curare la solitudine

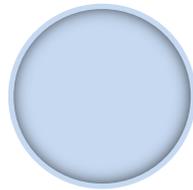
Fa più danni del fumo: a Londra un ministero per occuparsene

di ENRICO FRANCESCHINI

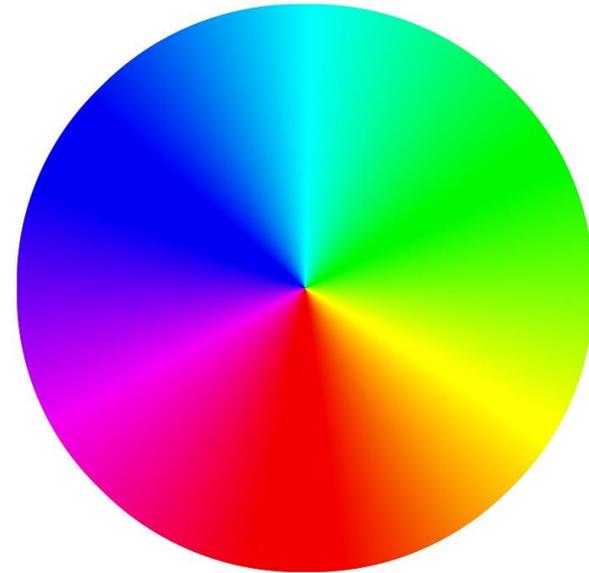
Il futuro fa paura



YOUR COMFORT ZONE



WHERE THE MAGIC HAPPENS



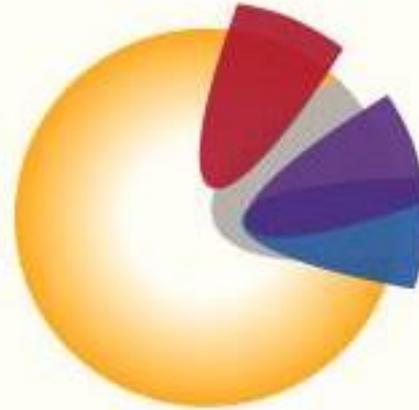
*“L’importante non è stabilire se uno ha paura o meno, è **saper convivere con la propria paura** e non farsi condizionare dalla stessa. Ecco, il coraggio è questo, **altrimenti non è più coraggio ma incoscienza.**”*

Giovanni Falcone

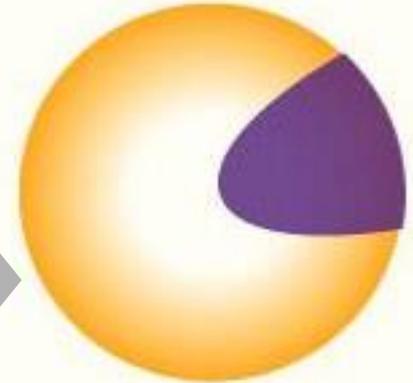
Immaginare e determinare i cambiamenti



Identificare le pratiche che sono essenziali e quelle che rappresentano un ostacolo per il successo futuro



Sperimentare le nuove pratiche



Integrare le nuove pratiche

Il cambiamento riguarda al massimo il 30%

*Le organizzazioni fanno ingenti investimenti sulle nuove tecnologie e **ben poco** sullo sviluppo umano*

UNIVERSITÀ
DELLE PERSONE

Scuola universitaria professionale
della Svizzera italiana

SUPSI



Sviluppo umano



*Diventa **impellente potenziare le persone** sulle competenze cognitive, creative, emotive e relazionali e sui **valori umani** per affrontare il “mondo liquido” con **resilienza, flessibilità e positività.***



1. Sviluppare competenze cognitive:

NEURO-PLASTICITÀ

Aumentare le connessioni

Flessibilità

**Cambiamento/apprendimento
significa rinforzare nuove
connessioni.**

**Più facciamo qualcosa, più
rinforziamo le connessioni,
le sinapsi.**

1. Sviluppare competenze cognitive:

*Che atteggiamento vogliamo tenere verso i cambiamenti?
Come reagiamo di fronte a nuovi problemi?*



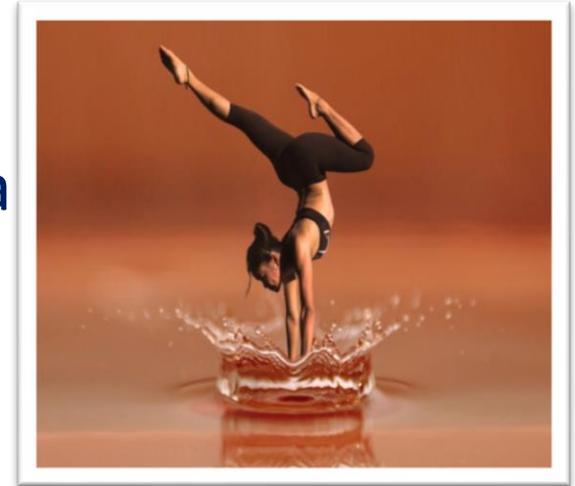
Carol Dweck ha dimostrato che la **convinzione** che ogni individuo ha rispetto ai propri talenti innati o acquisiti, condiziona il suo comportamento e la sua vita.

In altre parole, il mind-set influenza il nostro successo.



Positività

Flessibilità



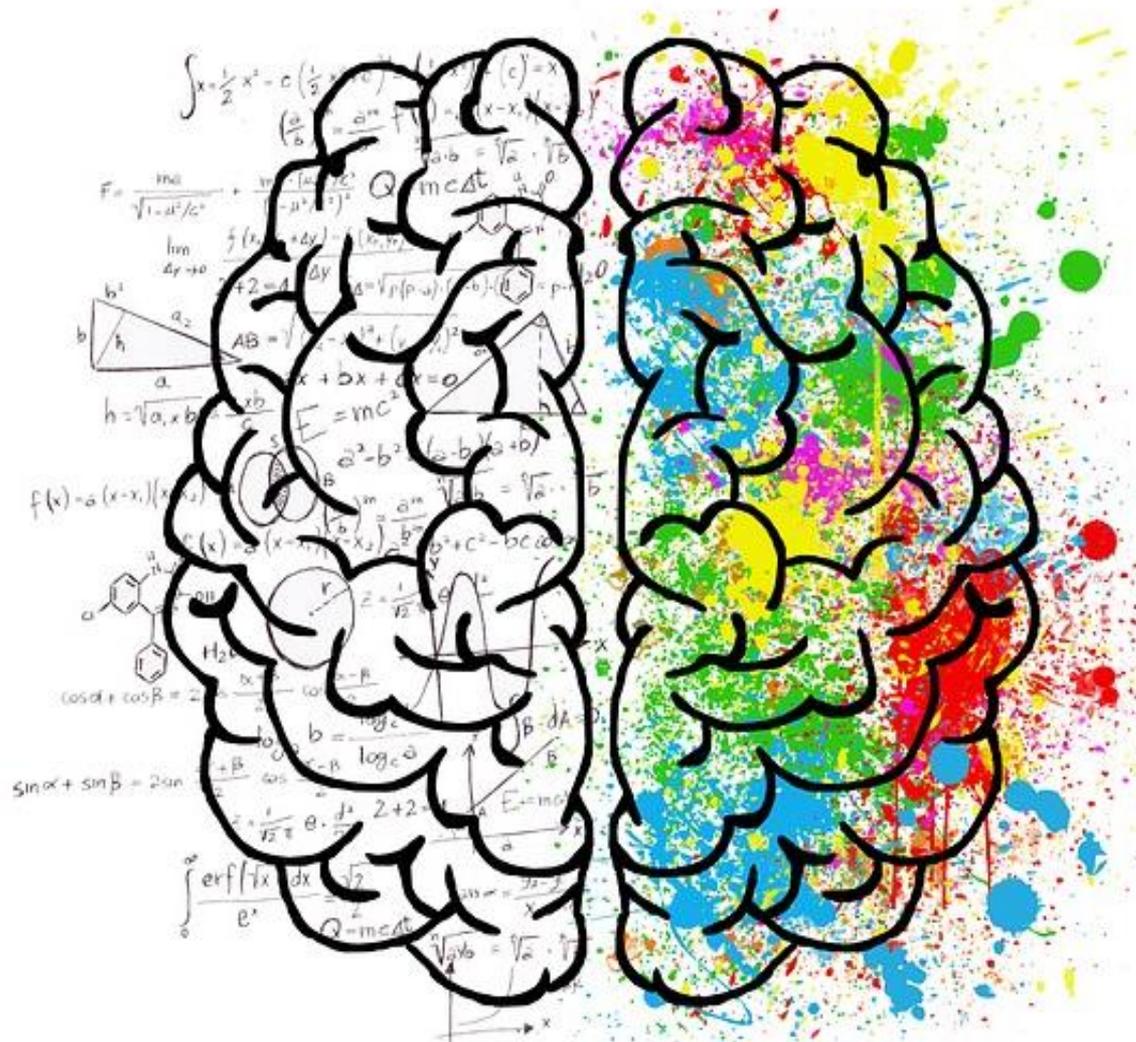
Resilienza



3. Sviluppare competenze creative:

immaginare, innovare, sognare...

LOGIC



CREATIVE

4. Sviluppare competenze emotive:

Autoconsapevolezza

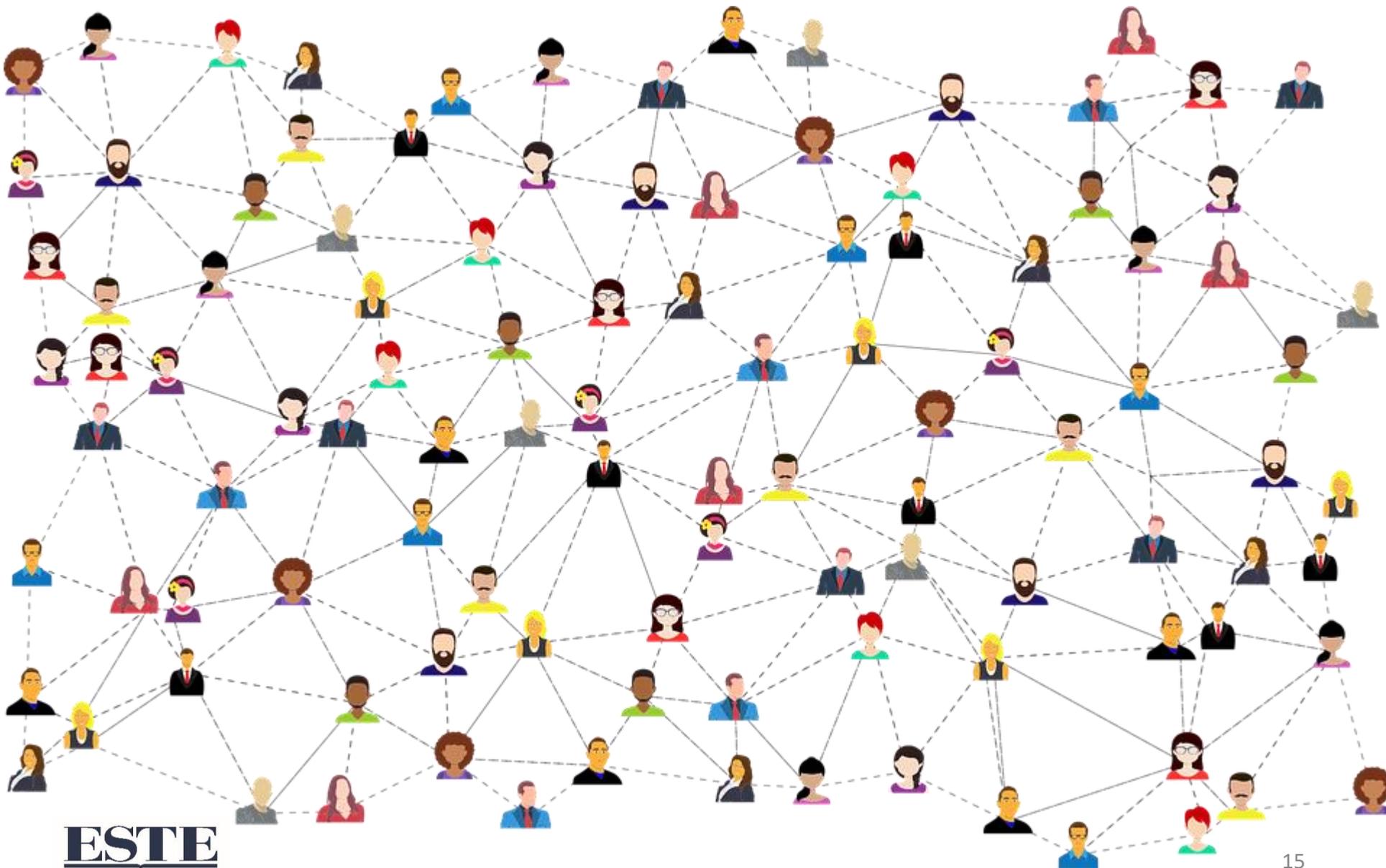
Autoefficacia

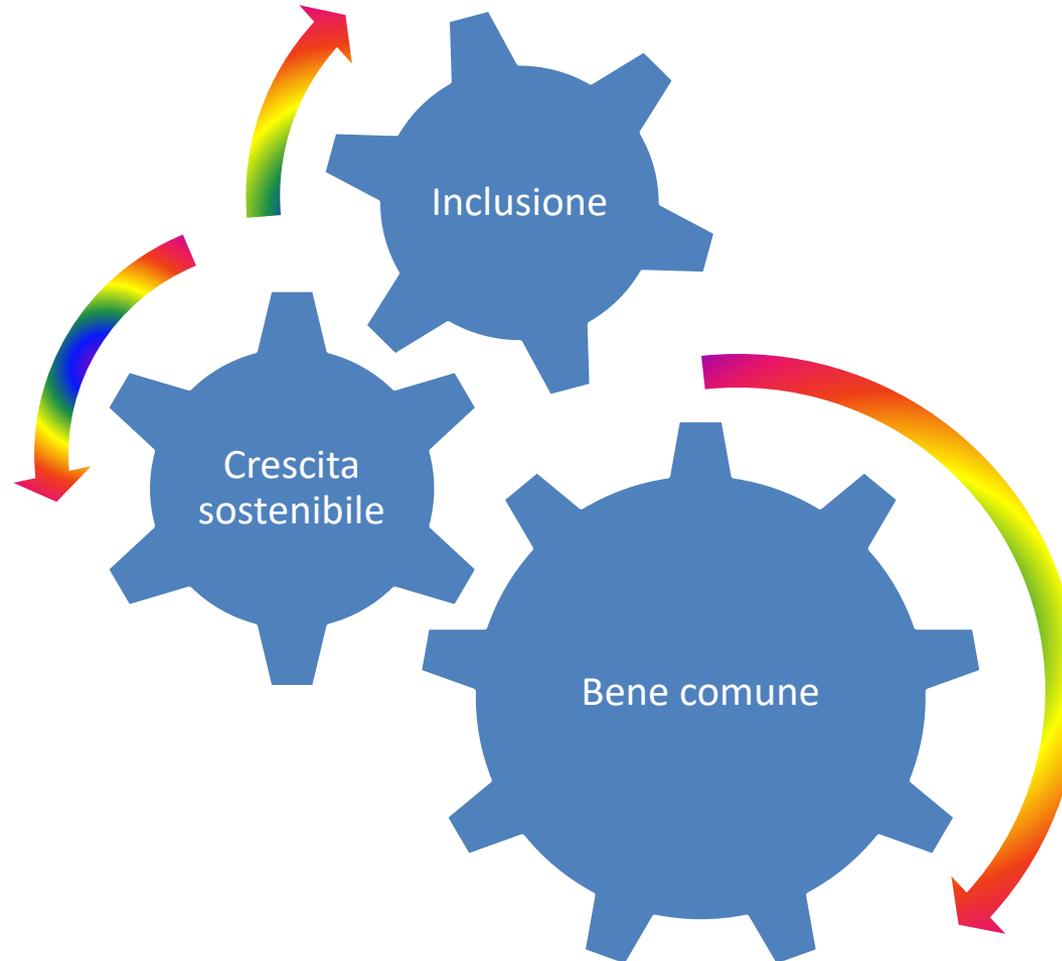
Armonia

Empatia



5. Sviluppare competenze relazionali:





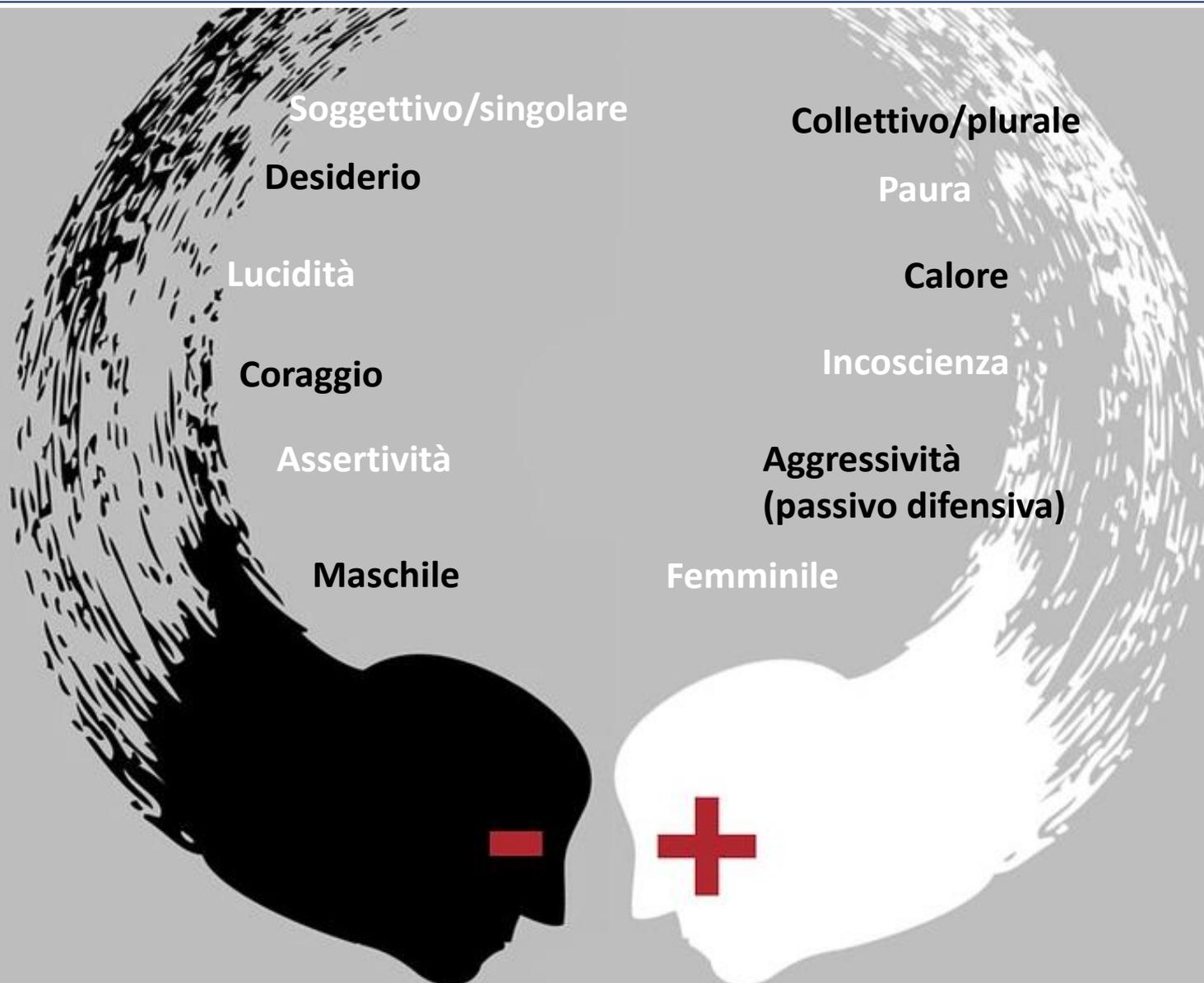
Leadership multicolore:

abilitare tante e diverse leadership diffuse



*Ai leader si chiede di **investire sull'abilitazione di altre e diverse leadership diffuse** che consentano alle organizzazioni di includere e **valorizzare gli opposti**, con la consapevolezza che solo potenziando le diversità interne si potranno affrontare quelle del mercato e del sociale con maggior prontezza ed efficacia di risposta.*

Includere gli opposti: e...e...

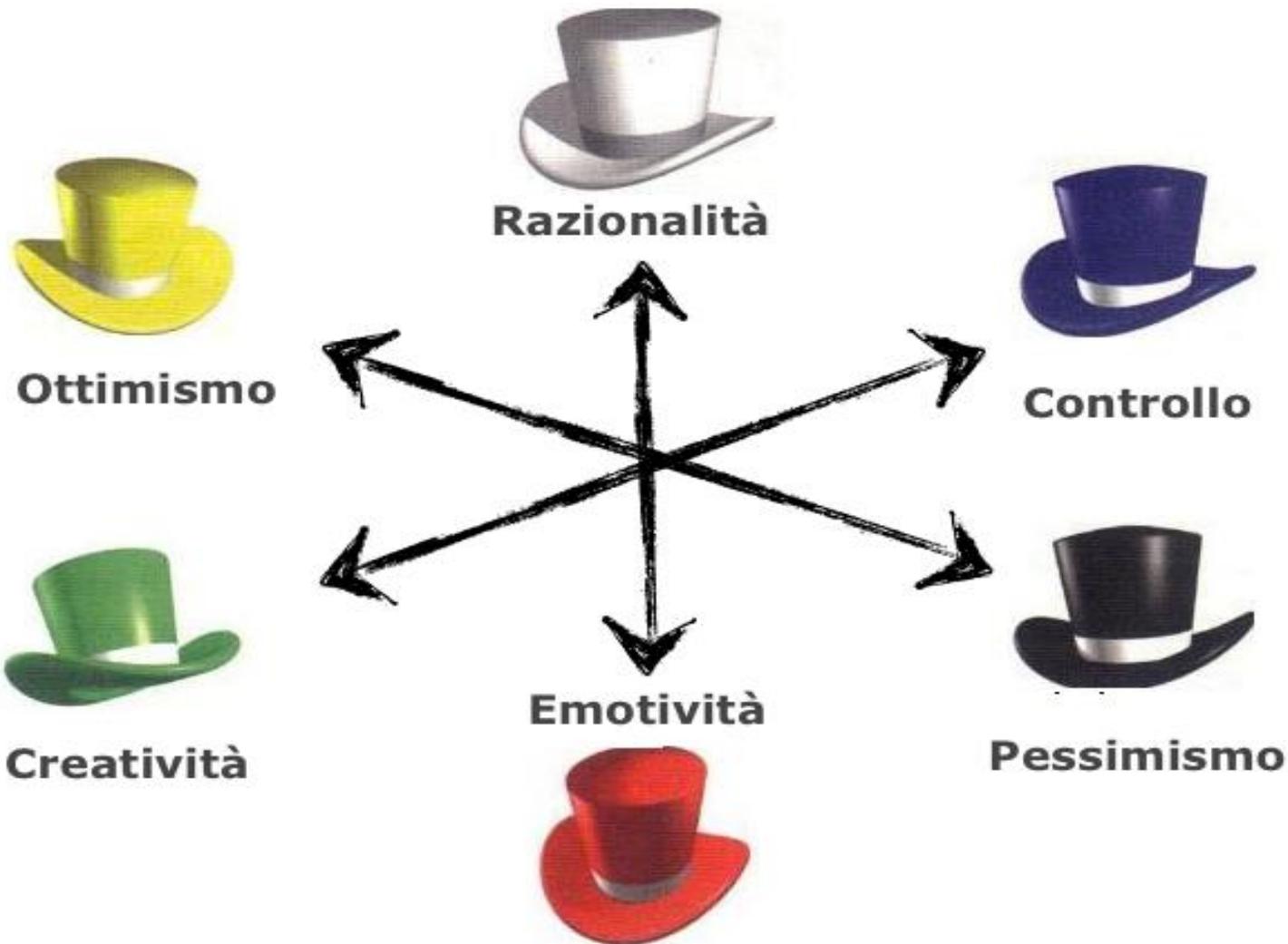


Come? Plurilinguismo manageriale



Come? Indossare tutti i cappelli

Sei cappelli per pensare Edward de Bono



Come? Valorizzare la potenza del Team



Come? Singolare - Plurale



Valore del NOI

Come? Con coraggio e incoscienza

Il Coraggio è saper rimanere se stessi, autentici, senza tradirsi, indipendentemente dalla realtà in cui siamo immersi.

Il Coraggio contempla la Paura, non la soffoca né la cancella.

Si può scegliere liberamente solo conoscendo le proprie paure.



L'incoscienza deriva dal non sapere come saranno le cose e accettarlo. Permette di sfruttare tutto il **potenziale creativo** per risolvere un problema mai affrontato prima.

Essa **diventa la risorsa**.



“Voi donne siete meglio di noi. Non pensiate che gli uomini non lo sappiano; lo sappiamo benissimo, e sono millenni che ci organizziamo per sottomettervi, spesso con il vostro volenteroso aiuto. Ma quel tempo sta finendo. E’ finito. **Comincia il tempo in cui le donne prenderanno il potere.** Lo stanno prendendo. E «**potere**» **non è una parola negativa;** dipende dall’uso che se ne fa. **Le donne ne faranno un uso migliore** degli uomini. E li salveranno.”

Aldo Cazzullo

Resilienza e pensiero positivo

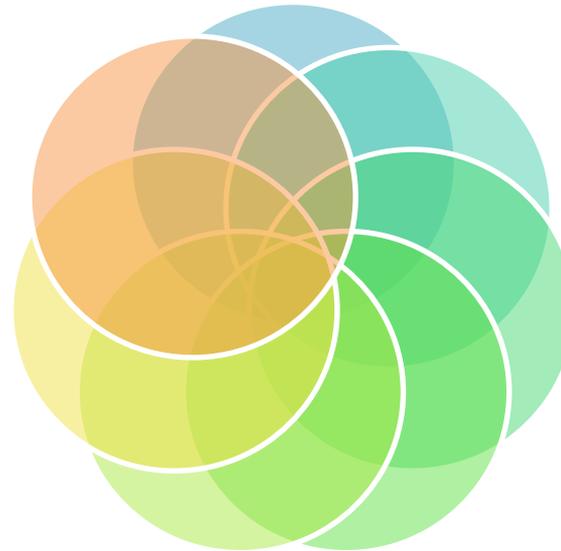
Crescita nel conflitto/diversità

Plurilinguismo manageriale

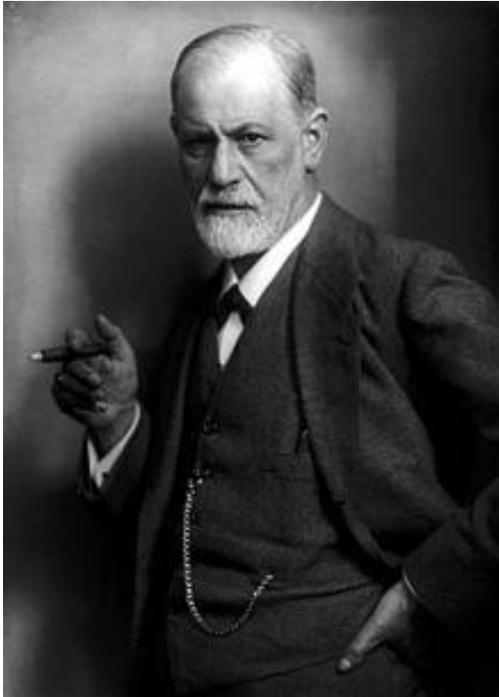
Sviluppo sociale/relazionale

Sviluppo cognitivo/creativo

Creazione di climi



**Felicità personale, organizzativa e sociale
per lo sviluppo umano**



***“Forse c’è qualcosa di
peggio dei sogni svaniti:
perdere la voglia di
sognare ancora”***

Sigmund Freud

Rosanna Gallo



UP UNIVERSITÀ
DELLE PERSONE

Scuola universitaria professionale
della Svizzera italiana

SUPSI

Amministratrice Delegata di Eu-tròpia, già Associate di Towers Watson e Senior Consultant in Hay Management. E' psicologa del lavoro, specializzata in Lavoro e Organizzazione e Benessere organizzativo; ha frequentato un master in Professione Personale e uno in Formazione Formatori, oltre ad un percorso triennale a Parigi sulla Leadership: "Autorità, Leadership e Trasformazione" alla FIIS, Forum International de l'Innovation Sociale ed uno alla Kennedy School di Harvard sull'Adaptive Leadership con il CLA (Cambridge Leadership Associates). E' coach accreditata ICF e certificata da Teleos (Emotional Intelligence Leadership).

Interviene nei processi di sviluppo delle persone, affiancando l'Area Risorse Umane, dalla strategia HR all'implementazione dei modelli di competenze e valori, performance management, processi di valutazione (è assessor internazionale) e sviluppo (Development Centre) e percorsi di Leadership. Accompagna i Leadership Team nel perseguimento dell'efficacia ed efficienza del team (teambuilding, teamworking, teamcoaching) e dei suoi membri (Executive Coaching). Effettua analisi culturali, di engagement, benessere e interventi di change management.

Dal 2015 è docente di Leadership in SUPSI Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana. Già docente all'Università di Parma dal 2011 al 2015 e all'Università Cattolica dal 2000 al 2010. Fra le pubblicazioni: *"Il successo organizzativo: da sogno a realtà!"* F. Angeli 2017, *"Change the game. Creare valore con le persone in tempi difficili. Gli HR raccontano Best Practice, idee e futuro delle Aziende Italiane"*, F. Angeli, 2009.