

Progetto Billy Elliot

Uomini che fanno la differenza





Indice

Progetto Billy Elliot

Pag. 3 Introduzione

Pag. 4 Chi

Pag. 5 Perché

Pag. 6 Cosa

Pag. 7 Dove

Pag. 8 Quando

Pag. 9 Il processo – quattro possibili declinazioni

Pag. 10 il processo – gli otto passi

Pag. 11 – 18 Obiettivi degli otto passi

Pag. 19 Contatti



Progetto Billy Elliot

Uomini che fanno la differenza

Executive Coaching, workshop e seminari residenziali per i leader, maschi, che vogliono cogliere l'opportunità e la responsabilità di diventare promotori di una cultura organizzativa e professionale orientate alla varietà, diversity, e all'inclusione.

Siamo convinti che per primi i leader, uomini, possano fortemente influenzare le loro organizzazioni promuovendo un cambiamento culturale, valorizzando l'unicità di ognuno.

Con questo progetto andiamo oltre gli stereotipi verso noi stessi e oltre il genere, l'età, la razza, i tratti personali e le caratteristiche degli altri.

Questo progetto è stato lanciato e sviluppato dai nostri due soci fondatori, Paolo Lanciani e Davide Motta, a partire dal 2016.

"Ci siamo resi conto che come **uomini bianchi, di mezza età, eterosessuali, lavoratori**, siamo *la norma*; ogni volta che qualcuno si riferisce a chi è normale o afferma una differenza, definisce il *diverso da noi* ... o meglio, diverso dallo stereotipo che rappresentiamo. "

Chi

Uomini come promotori di inclusione

"Abbiamo deciso che questa non era solo una responsabilità, poiché l'inclusione, di fatto, significa che dobbiamo diventare più inclusivi, ma anche che siamo stati chiamati a vivere secondo uno standard, uno stereotipo, che limita anche la nostra espressione autentica e libera ".

"Siamo arrivati alla conclusione che vogliamo di più, per noi stessi come uomini, per le nostre organizzazioni e per le nostre comunità. Vogliamo cogliere l'opportunità e la responsabilità di diventare promotori di una cultura organizzativa e professionale orientate alla varietà, diversity, e all'inclusione

Siamo psicologi del lavoro, soci fondatori di DLM-Partners con un focus specifico sulla consulenza ad avvocate, avvocati e studi legali, oltre che alle aziende. La nostra mission è “far fare la differenza alle persone”; aiutiamo i nostri clienti a investire sul loro asset più prezioso: le persone.

Perché

L'unicità come punto di riferimento

La ricerca e la nostra esperienza sul campo ci hanno dimostrato che genere, età, razza, ma anche tratti e caratteristiche di personalità di per sé non predicano il successo o fallimento professionale di una persona.

Dall'altra parte un team vario per composizione non esprime il proprio pieno potenziale per il solo fatto di essere composto in modo eterogeneo. Ma dipende da quanto sia presente una cultura inclusiva e capace di accogliere e valorizzare l'unicità di ciascuna persona.

Il nostro progetto è rivolto agli uomini che vogliono fare la differenza e ha due obiettivi principali:

- Promuovere l'autoconsapevolezza e rimuovere gli stereotipi auto-riferiti sull'essere uomini
- Sviluppare e ampliare la capacità di riconoscere le differenze e apprezzare l'unicità di ogni persona

Cosa

Per raggiungere questi obiettivi offriamo seminari residenziali, workshop e programmi di coaching di gruppo solo per uomini.

Il Progetto Billy Elliot

Queste opportunità sono pienamente esperienziali, non insegniamo o educiamo, lavoriamo insieme per entrare in contatto con la nostra unicità e addestrare la nostra capacità di riconoscere e potenziare l'unicità degli altri.

Collaboriamo, condividiamo le nostre esperienze e ci supportiamo a vicenda nel nostro viaggio verso organizzazioni più inclusive.

Crediamo fermamente che la leadership di un'organizzazione debba assumersi la responsabilità in prima persona.

Dove
Dal cuore dell'organizzazione

Tutti i nostri progetti iniziano con un piccolo gruppo di lavoro o un team coaching per i leader uomini dell'organizzazione.

Un lavoro conseguente su scala più ampia può avvenire con workshop sul posto e coaching di gruppo direttamente presso gli uffici dei nostri clienti.

Da un lato, non c'è il momento ideale per pianificare un ritiro residenziale di due giorni o un percorso di workshop e coaching per i top leader dell'organizzazione.

Quando

Se voglio che accada, dipende da me

D'altra parte, ogni giorno che procrastiniamo la decisione, non solo demotiviamo o feriamo le persone senza volerlo, ma perdiamo anche grandi opportunità nelle nostre imprese.

Da leader, siamo i primi che possono influenzare in modo forte e concreto le nostre organizzazioni promuovendo un cambiamento culturale.

Il processo

3 possibili declinazioni

1. Executive Coaching – Stakeholder Centered

- Esperienza distribuita su 12 mesi
- Sessioni a cadenza mensile
- Coinvolgimento delle stakeholder del leader nel processo

2. Workshop residenziale intensivo 2g

- Esperienza concentrata in 2 giornate consecutive
- Off site
- Processo di self-coaching con stakeholder femminili

3. Percorso di di coaching in gruppo

- Esperienza distribuita su un arco temporale più esteso
- In sede
- Coinvolgimento delle stakeholder femminili nel processo

Il processo

Otto passi

1. Partire dalla propria storia
2. individuo e unicità v.s. gruppo e appartenenza
3. essere responsabili v.s. non avere colpa
4. Differenze vs similitudini
5. supporto vs meritocrazia
6. privilegi
7. svantaggi
8. scelte concrete, sia strategiche sia operative

Primo passo

Partire dalla propria storia

Obiettivo del modulo

- Costituire il gruppo di lavoro e familiarizzare con la metodologia di conduzione
- Creare un'alleanza tra i partecipanti e con i facilitatori
- Avviare un graduale processo di messa in gioco in prima persona

Secondo passo

individuo e unicità vs gruppo e appartenenza

Obiettivo del modulo

- Esplorare la prima dicotomia
- Passare da una logica “aut-aut” a una logica “et-et”
- Riconoscere la coesistenza tra responsabilità individuale e responsabilità di genere

Terzo passo

essere responsabili vs non avere colpa

Obiettivo del modulo

- Esplorare la seconda dicotomia
- Passare da una logica “aut-aut” a una logica “et-et”
- Scoprirsi co-responsabili a prescindere dalla colpa individuale

Quarto passo

differenze vs similitudini

Obiettivo del modulo

- Esplorare la terza dicotomia
- Passare da una logica “aut-aut” a una logica “et-et”
- Scoprirsi diversi, ma anche uguali attraverso l’uso della sociometria

Quinto passo

supporto vs meritocrazia

Obiettivo del modulo

- Esplorare la quarta dicotomia
- Passare da una logica “aut-aut” a una logica “et-et”
- Esplorare la dimensione della competizione e del merito in relazione al tema dell’inclusione

Sesto passo

privilegi

Obiettivo del modulo

- Esplorare e maturare consapevolezza sul tema dei privilegi maschili
- Smascheramento e superamento dei bias di genere

Settimo passo

svantaggi

Obiettivo del modulo

- Esplorare e maturare consapevolezza sul tema degli svantaggi sistematici per le donne
- Smascheramento e superamento dei bias di genere

Ottavo passo

scelte concrete, sia strategiche sia operative

Obiettivo del modulo

- Passare alla concreta assunzione di responsabilità
- Operazionalizzare gli apprendimenti e insight maturati nel percorso
- Lanciare un percorso di emancipazione e self-coaching continuo e in collaborazione con le colleghe donne, basato sul modello dello stakeholder centered coaching.



Contatti

Paolo Lanciani



Paolo Lanciani +39 338.76.23.308



paolo.lanciani@dml-partners.eu

info@DLM-Partners.eu

www.DLM-partners.eu



Via Pastrengo 14, 20159 Milano

P.Iva IT 08858470969