

BENESSERE E COMPETITIVITÀ

Diversity Model DOF

by DOF Consulting



Cos'è il diversity management?

Un insieme di pratiche e metodologie con cui identificare e sostenere **STILI DI VITA** differenti e **CARATTERISTICHE PERSONALI** all'interno di un gruppo definito.

L'**approccio strategico** con cui applichiamo buone pratiche per creare e mantenere vivi luoghi di lavoro **DIVERSIFICATI, INCLUSIVI** ed **EFFICACI**.



Perché gestire la diversity è utile per l'organizzazione contemporanea?



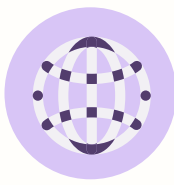
Per gestire meglio la complessità



Per migliorare i risultati di business



Per attrarre il talento



Rispetto e sostegno alle **DIVERSITÀ**, se gestiti in modo **STRATEGICO**, aiutano l'azienda a gestire meglio la **COMPLESSITÀ**, rispetto a 3 dimensioni:



UNA FORZA LAVORO CHE CAMBIA

ed è sempre più diversificata, in termini di **genere**, provenienza **geografica**, appartenenza **culturale** e **religiosa**, **categorie protette**, **età**.

UNA NUOVA VISIONE DEL LAVORO

considerato sempre più e, in modo particolare, dalle nuove generazioni come fonte di **APPAGAMENTO** e non solo di sopravvivenza.

LA GLOBALIZZAZIONE DEI MERCATI

qualunque tipo di azienda, anche la più piccola, può essere una realtà **GLOBALE** (anche i suoi clienti sono diversi).



La diversità conviene

RICADUTE SUL BUSINESS

I miglioramenti sul versante della diversificazione producono risultati di business.

Una buona gestione della diversità può rappresentare un grande **vantaggio competitivo**.

Gli studi più recenti dimostrano che:

- Un solido programma di diversity management tende a incoraggiare lo **sviluppo di skill latenti e del talento**
- La diversità è generatrice di **creatività e problem solving**: team diversificati e ben gestiti affrontano meglio i problemi e performano meglio di team più omogenei (diversità = + punti di vista = soluzioni e apprendimento migliori)
- Un orientamento alla diversity genera livelli più alti di **benessere organizzativo** e, quindi, di **motivazione e produttività**
- Acquisire una mentalità orientata alle differenze ci consente di **capire meglio anche i nostri CLIENTI**



ATTRARRE IL TALENTO

ENTRO IL 2025, IL

30%

DELLA FORZA LAVORO
GLOBALE SARÀ FORMATA
DALLA GENERAZIONE Z
(I NATI DOPO IL 1995)



La generazione Z e il lavoro

QUALI ASPETTATIVE?

- Smart working
- Attenzione al dipendente
- Inserimento in un contesto aziendale stimolante e tecnologicamente adeguato
- Confronto con la generazione più prossima
- Impegno dell'azienda verso società, ambiente e diritti

In pratica, questa generazione amplifica i bisogni già manifestati dai Millennial



La gestione della diversità è un ottimo asset comunicativo

VERSO L'INTERNO

incide sulla **motivazione**, il **benessere** e il **coinvolgimento** dei dipendenti.

VERSO L'ESTERNO

contribuisce a un aumento di **reputazione** dell'azienda e questo la rende **attraente** per i talenti e interessante per i clienti.



I rischi del Diversity management

Gestire bene le diversità implica un **CAMBIO DI PROSPETTIVA** e, come tale, si tratta di un processo delicato. Introdurre politiche di diversity management in azienda può trovare delle **resistenze** individuali e nei gruppi.

Perché funzionino bisogna che il rispetto e la valorizzazione delle differenze siano parte della **CULTURA ORGANIZZATIVA**.

È FONDAMENTALE:

- avere un approccio **personalizzato**
- fare un'attenta **analisi del bisogno**
- seguire una **metodologia**



Il diversity management è quindi un **approccio** alla gestione delle persone che ci consente di raggiungere gli **obiettivi organizzativi** creando **luoghi di lavoro inclusivi** e in grado di favorire l'espressione del **potenziale** individuale.



L'APPROCCIO DOF AL DIVERSITY MANAGEMENT

5 tappe

1 DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

2 ANALISI E STUDIO

3 ACTION PLAN

4 MONITORAGGIO

5 TRASMISSIONE

5 passi

1 COORDINAMENTO

2 ASCOLTO STRUTTURATO

3 AFFIANCAMENTO

4 FORMAZIONE

5 APERTURA ALL'ESTERNO

1 DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

COSA VUOI OTTENERE?

2 ANALISI E STUDIO

QUALI SONO I BISOGNI?

3 ACTION PLAN

COME INTERVENIRE?

4 MONITORAGGIO

STA FUNZIONANDO?

5 TRASMISSIONE

COME LO RACCONTI?

5 tappe

per passare dalla
progettazione al racconto



Cosa vuoi ottenere?

DEFINIZIONE OBIETTIVI

Fissiamo assieme i **risultati attesi**, per collegare ogni intervento di miglioramento ai tuoi obiettivi organizzativi e stabiliamo gli **indicatori della performance**.



2

Quali sono i bisogni?

ANALISI E STUDIO

La capacità di incidere su un sistema dipende da quanto lo si conosce. Attraverso **sistemi di raccolta tradizionali, partecipati e digitali**, indaghiamo i bisogni e le aree critiche della tua organizzazione in tema di diversity.



3



Come intervenire?

ACTION PLAN

Sulla base dei bisogni raccolti, stendiamo con te un **PIANO D'AZIONE** dettagliato e sostenibile, che definisca modalità, tempistiche e costi tenendo conto delle risorse a disposizione.



Sta funzionando?

MONITORAGGIO

Misurare è l'unico modo per capire se siamo sulla **strada giusta** e ci avviciniamo agli **obiettivi** del progetto.

Ecco perché, sulla base dei **KPI** fissati in partenza, misuriamo a più riprese gli **effetti** prodotti dalle azioni realizzate e ti consigliamo eventuali aggiustamenti.

5

Come lo racconti?

TRASMISSIONE

Che si tratti di impostare le modalità di comunicazione del progetto alla comunità aziendale che di raccontarlo al mondo, ti affianchiamo nella progettazione e realizzazione di **campagne informative** e di **racconto** a 360 gradi e su tutti i canali.



5 passi

per sostenere e amplificare
l'efficacia delle 5 tappe



COORDINAMENTO

COME PRENDI LE DECISIONI?

1

ASCOLTO STRUTTURATO

COME RACCOGLI I DATI UTILI?

2

AFFIANCAMENTO

COME RISPONDI A BISOGNI SPECIFICI?

3

FORMAZIONE

LE PERSONE STANNO CRESCENDO?

4

APERTURA ALL'ESTERNO

RAGIONI IN MODO SISTEMICO?

5

Come prendi le decisioni?

1

COORDINAMENTO

Il luogo dove vengono definiti gli obiettivi, fissati i KPI, decise le azioni di miglioramento e valutati i risultati è una **cabina di regia** formata da decisori, responsabili del progetto e consulenti.

Questo **Navigation Team**, grazie alla sua struttura agile e componibile, adattabile alle esigenze strategiche e alle problematiche specifiche che emergono, consente di **guidare** e **monitorare** i processi di miglioramento attraverso una **supervisione puntuale** e garantisce un **processo coerente e sistematico di follow-up**.

Per gestire i processi decisionali lungo tutto il percorso, potrai usare **PRATIK**[®], lo strumento proprietario DOF che ti aiuterà a capire come distribuire i ruoli e gestire le responsabilità all'interno del Navigation Team e del Team che segue il progetto.

2

Come raccogli i dati utili?

ASCOLTO STRUTTURATO

Ascoltare è fondamentale per prendere **buone decisioni**, misurare i **risultati** e i livelli di **soddisfazione**.

Per questo, oltre ai classici questionari, focus group e interviste, mettiamo a disposizione **strumenti di partecipazione** come i nostri **Circoli di ascolto organizzativo** e ti supportiamo nella creazione e gestione di un **Centro d'ascolto** che sia in grado di gestire la raccolta di segnalazioni e feedback.



Come rispondi a bisogni specifici?

3

AFFIANCAMENTO

Ci sono azioni che puoi fare a livello di team e di organizzazione, ma in certi casi è bene essere preparati a fornire forme di **supporto specifico**.

Per rispondere a questa esigenza particolare, forniamo servizi di **counseling** e **coaching** e diamo alle tue persone strumenti di **mentoring**, per renderle autonome nei processi di affiancamento.



Le persone stanno crescendo?

FORMAZIONE

Formiamo le tue risorse interne sul **Diversity Management**, ma anche su competenze di **facilitazione, ascolto e comunicazione non violenta**.

In questo modo, grazie alla tua **rete di facilitatori interni**, potrai assicurarti una diffusione più **capillare e continuativa** delle **buone pratiche** e continuare a migliorare anche dopo la conclusione del progetto.



Ragioni in modo sistemico?

APERTURA ALL'ESTERNO

Quando lavori all'integrazione della differenza, stai facendo del bene alla tua organizzazione, ma anche alla società nel suo insieme.

Fai in modo che **il tuo impegno** diventi **un beneficio per tutti** e apriti alla **comunità**, collaborando e dialogando con istituzioni locali e territorio su progettualità condivise, co-organizzando eventi e iniziative.





**Ti interessa
lavorare col
nostro modello?**

PARLIAMONE!

scrivici@dofconsulting.it
www.dofconsulting.it

