Più DONNE nei CDA

Le soft skills contano più delle competenze ?

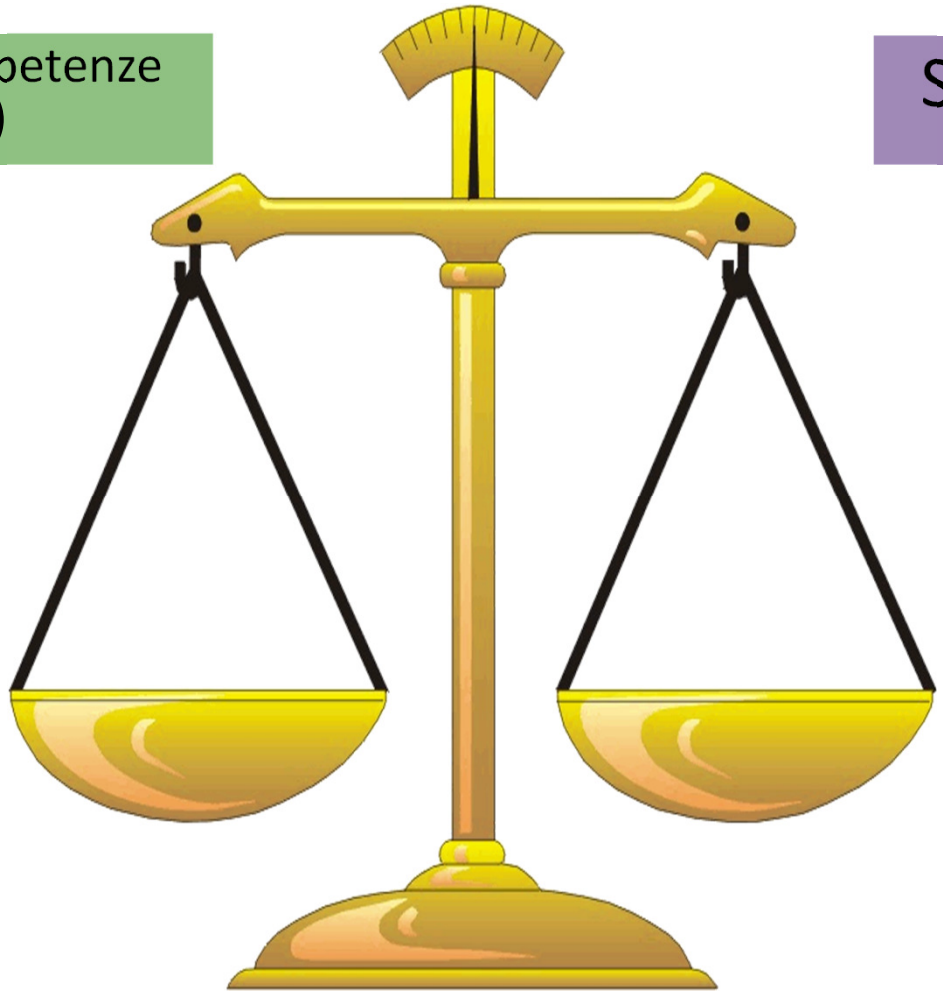
La gestione dei conflitti che possono sorgere durante le riunioni di un CdA

Renata Tebaldi
Coordinatrice Nazionale Federmanager Minerva

Più DONNE nei CDA

Hard skills (competenze tecniche)

Soft skills



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino

FEDERMANAGER MINERVA

AIDDA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

CITTA' DI TORINO

CONSIGLIERE AL LAVORO

Consigliera di Parità Regionale del Piemonte

CRPO Commissione Regionale Pari Opportunità Donna Uomo

REGIONE PIEMONTE

[cirsde] centro interdisciplinare di ricerche e studi delle donne e di genere

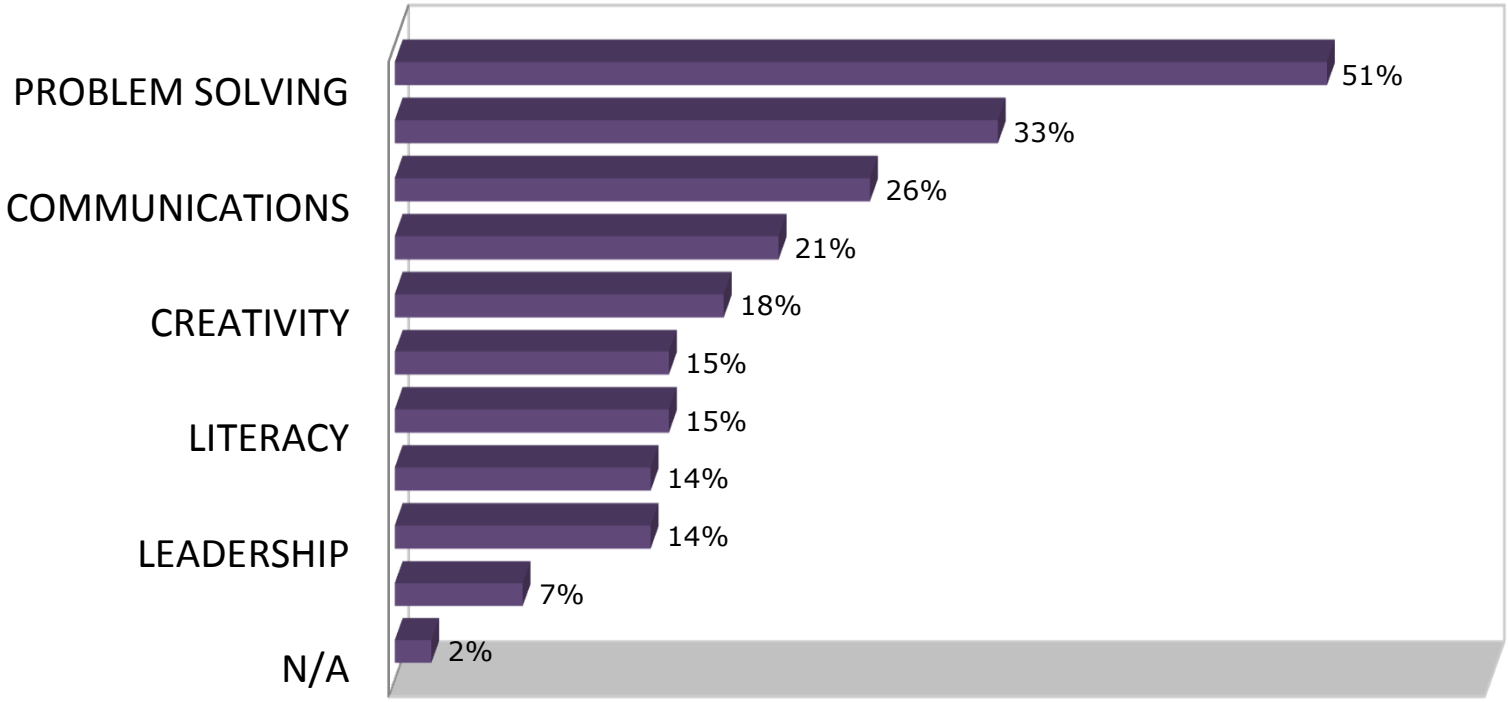
Più DONNE nei CDA

LIFE SKILLS per OMS

- Consapevolezza di sé
- Gestione delle emozioni
- Gestione dello stress
- Empatia
- Creatività
- Senso critico
- Prendere buone decisioni
- Risolvere problemi
- Comunicazione efficace
- Relazioni efficaci

Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino · Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino · FEDERMANAGER · AIDDA · UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO · [cirsde] centro interdisciplinare di ricerche e studi delle donne e di genere · CITTA' DI TORINO · Consigliere al Lavoro Women at Work · Consigliera di Parità Regionale del Piemonte · CRPO Commissione Regionale Pari Opportunità Donna Uomo · REGIONE PIEMONTE

Le aziende richiedono



Più DONNE nei CDA

Le skills essenziali per il nostro futuro

SOFT SKILLS

Flessibilità di pensiero

Team working

Creatività

Leadership

Comunicazione e relazione

Problem solving

DIGITAL SKILLS

Conoscenza digitale

Maturità digitale

Consigliera di Parità Regionale del Piemonte

Più DONNE nei CDA

…… Il Sole 24 Ore….

ASCOLTO

POSITIVITA’

COOPERAZIONE

Consigliera di Parità Regionale del Piemonte

Più DONNE nei CDA

….. e per i CdA?

- Comunicazione efficace
- Pensiero laterale
- Pensiero positivo
- Negoziazione
- Problem solving

Utili per la gestione dei conflitti

Consigliera di Parità Regionale del Piemonte

Cosa intendiamo per conflitto ?

- percezione di divergenza di obiettivi e/o interessi
- l'opposizione tra due o più persone quando la soddisfazione di un desiderio o il conseguimento di un obiettivo da parte del singolo entra in contrasto con i desideri o gli obiettivi dell'altro o degli altri
- diventa conflitto sociale se interessa due o più gruppi sociali in opposizione tra loro su valori, obiettivi, bisogni

Cosa è un ostacolo ?

- **esterno**: l'altro, le sue idee, i suoi comportamenti, i suoi valori (nel caso di conflitto interpersonale o sociale)
- **interno**: noi stessi, parti di noi, ricordi contrastanti, atteggiamenti contraddittori (nel caso del conflitto intra-personale)

Come decido di affrontare l'ostacolo

Gestire il conflitto è fatica e comporta..

Conoscere e conoscersi
Ascoltare e ascoltarsi
Capire e capirsi
Relazionarsi

Importanza di circoscrivere il conflitto e di presidiarlo

"Nel conflitto l'altro mi obbliga a considerarlo, mi invita a vedere un **punto di vista non mio**, amplia il mio campo di comprensione del mondo."

Isabelle Filliozat

Tipologie di conflitto

- Conflitto per interessi divergenti

Obiettivi ed interessi diversi da perseguire

- Conflitto di valori

Implica credenze importanti per la persona, mondi di riferimento, ideali, valori (differenze a volte incolmabili)

- Conflitto di confine

Tra persone confusione di ruoli, compiti

- Conflitto cognitivo

Fraintendimento , quando le persone interpretano in modo diametralmente opposto

- Conflitto di relazione

Tutti le altre tipologie di conflitto confluiscono in questa ed hanno prevalentemente a che fare con una difficile relazione

Consigliera di Parità Regionale del Piemonte

Più DONNE nei CDA

Atteggiamenti di fronte ad un conflitto

- Evito il conflitto utile quando la situazione è troppo accesa
- Mi impongo utile quando situazione è di emergenza
- Mi adeguo utile quando i temi del contendere sono irrilevanti
- Cerco un compromesso/negozio utile quando si ricerca uno scopo comune
- Coopero, cerco e offro collaborazione utile quando si cerca reciproco vantaggio

Consigliera di Parità Regionale del Piemonte

Più DONNE nei CDA

Cosa posso fare……

- Approfondire i punti di vista di tutte le parti interessate
- Legittimare i punti di vista delle parti
- Mantenere canali di comunicazione aperti
- Promuovere soluzioni in grado di soddisfare i bisogni di tutte le parti coinvolte
- Ricercare esiti sostenibili nel tempo

Consigliera di Parità Regionale del Piemonte

10 passi per gestire un conflitto

1. Rimanere focalizzati sull'oggetto del problema
2. Evitare di pensare di eliminare l'altro per risolvere il problema
3. Esplicitare il conflitto
4. Prendere tempo, non reagire subito
5. Mantenere il rispetto nella comunicazione
6. Rispettare contenuti e confini del conflitto, non generalizzare
7. Mantenere la libertà critica
8. Libertà di dire no
9. Passare dall'attacco all'empatia, dietro alla rabbia spesso si nasconde la paura
10. Individuare strategie sulla base di interessi comuni

di Luca Monasterolo

Più DONNE nei CDA

La preparazione della pace ha bisogno di tante energie quante ne ha bisogno la preparazione della guerra

M. Gandhi

Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino
Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino
FEDERMANAGER MINERVA
AIDDA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO
cirsde centro interdisciplinare di ricerche e studi delle donne e di genere
CITTA' DI TORINO
CONSIGLIERE AL LAVORO Women at Work
Consigliera di Parità Regionale del Piemonte
CRPO Commissione Regionale Pari Opportunità Donna Uomo
REGIONE PIEMONTE

Più DONNE nei CDA

Grazie per l'attenzione

Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino

FEDERMANAGER MINERVA

AIDDA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

[cirsde] centro interdisciplinare di ricerche e studi delle donne e di genere

CITTA' DI TORINO

CONSIGLIERE AL LAVORO Women at Work

Consigliera di Parità Regionale del Piemonte

CRPO Commissione Regionale Pari Opportunità Donna Uomo

REGIONE PIEMONTE