

Progetto

La via per manager di successo:

*Imparare da persone con esperienza
con il Cross-Mentoring*

Assoimprenditori Alto Adige

CTM – Centro di Tecnologia e Management
Elisabetta Bartocci
Via Macello 57
I-39100 Bolzano
Tel. 0471 220427
Fax 0471 220460
E-Mail: ctm@assoimprenditori.bz.it
www.mentoring.bz.it

Mentoring: uno strumento innovativo per la gestione delle risorse umane

Il termine „mentore“ deriva dalla mitologia greca: prima di intraprendere uno dei suoi lunghi viaggi, Ulisse pregò il suo amico Mentore, un saggio maestro, di seguire l'amatissimo figlio Telemaco. Mentore, fino al ritorno di Ulisse, donò a Telemaco sostegno, amore, guida, protezione e rappresentò quindi una guida, un consigliere, un educatore.

Un Mentore si configura quindi come una persona che vanta una notevole esperienza a livello professionale e sociale, che promuove, sostiene, guida e consiglia il cosiddetto Mentee nella sua carriera professionale. Il/la Mentee deve essere una persona aperta e desiderosa di apprendere, che intende accedere a reti importanti ed entrare in contatto con strutture imprenditoriali ed organizzative di alto livello e che intende gestire attivamente la propria carriera professionale.

Cross-Mentoring

Nel Cross-Mentoring diverse aziende si mettono in rete e collaborano per favorire la crescita professionale dei propri collaboratori ad alto potenziale, i cosiddetti Mentees. Questi, sia uomini che donne, possono usufruire dell'affiancamento di un/una Mentore proveniente da un'altra azienda. Tale affiancamento si esplica attraverso colloqui individuali, consulenza, consigli e accompagnamento personalizzato.

Obiettivo del progetto

Scopo primario di questo progetto è il trasferimento di conoscenza dai collaboratori più esperti e di successo ai/alle giovani collaboratori/trici che svolgono o che potrebbero svolgere in futuro compiti direttivi e/o di coordinamento. Inoltre, grazie al modello rappresentato dai Mentori, i giovani imparano a sviluppare le loro potenzialità. Tutto questo accompagnato anche dall'obiettivo di incrementare le pari opportunità delle donne nell'economia e di favorire una cultura aziendale più attenta e sensibile alle donne e alla giustizia di genere.

Destinatari

- Donne e uomini con più di 25 anni, i quali ricoprono da poco tempo o che intendono ricoprire una funzione direttiva o di coordinamento
- Responsabili del personale/imprenditori interessati a modalità innovative di gestione del personale e sensibili alle tematiche di genere.

Tempi & costi

Il progetto si svolgerà nel periodo maggio 2008 – maggio 2009. La partecipazione è gratuita.

Vantaggi per le imprese

Le imprese, attraverso una cultura aziendale orientata alla parità di genere e all'attenzione alla famiglia, possono ottenere i seguenti vantaggi:

- Miglioramento dell'immagine aziendale
- Mantenimento e acquisizione di personale qualificato
- Limitazione della fluttuazione e riduzione dei costi di sostituzione del personale
- Maggiore motivazione e rendimento dei/le collaboratori/trici
- Riduzione assenteismo e turn over
- Miglioramento del clima aziendale.

Vantaggi per i/le Mentees

Il/la Mentee, attraverso il supporto di un/a Mentore per il suo sviluppo professionale, ha la possibilità di:

- Conoscere e valutare meglio le proprie capacità personali e professionali
- Definire in modo più consapevole i propri obiettivi professionali
- Acquisire competenze manageriali
- Prepararsi con l'aiuto dell'esempio pratico a rispondere alle sfide che dovrà affrontare nella vita professionale
- Sviluppare il coraggio di avviare una carriera propria, perseguendo gli obiettivi prefissati
- Conoscere persone esperte e preparate del mondo economico.

Vantaggi per i/le Mentori

Il/la Mentore da questa esperienza può trarre i seguenti vantaggi:

- Conoscenza di uno strumento innovativo per la valorizzazione delle risorse umane
- Contatto con la nuova generazione e conoscenza di nuovi modi di pensare ed operare
- Riflessione sulle proprie modalità di lavoro
- Ulteriore sviluppo delle proprie competenze sociali
- Ricevere impulsi per lo svolgimento della propria attività grazie al contatto con altri/e Mentori
- Possibilità di stabilire una rete di contatti
- Ottenere un Feedback sulla propria personalità da una prospettiva nuova.

Moduli

Fasi del progetto/moduli	Tempi
Informazione e selezione di 4-5 imprese di analoga dimensione (industria, servizi...) Le imprese mettono a disposizione Mentees e/o Mentori. Sia i/le Mentees che i/le Mentori possono essere sia uomini che donne.	
Definizione di un Team di progetto (1 persona per ciascuna impresa + responsabile progetto CTM) per lo scambio di informazioni	Luglio/agosto
Manifestazione di avvio del progetto: <ul style="list-style-type: none">• Cos'è il Mentoring?• Presentazione del progetto• Mentoring quale misura della Responsabilità Sociale di Impresa• Vantaggi del Mentoring come strumento di sviluppo e motivazione delle risorse umane	18 settembre
Selezione e affiancamento ai "tandem" (Matching delle coppie Mentee e Mentore, provenienti da imprese diverse)	Settembre
- Workshop introduttivo per i/le Mentees (Introduzione, definizione piano formativo e diario) - Workshop per i/le Mentori (Consulenza Know-How, domande più frequenti, casi e esempi,	23 ottobre

<p>Mentoring quale strumento manageriale, temi fondamentali, dialogo intergenerazionale...)</p> <p>- Avvio dei tandem con aperitivo</p>	
<p>Mentoring per 7 mesi Il/la Mentee und il/la Mentore si incontrano almeno una volta al mese per ca. 2 ore per un colloquio personale. Il/la Mentee definisce un piano formativo e tiene un diario dell'andamento del suo progetto di sviluppo personale.</p>	<p>Novembre 2008 – maggio 2009</p>
<p>Workshop per Mentori sul trasferimento di conoscenze</p>	<p>febbraio</p>
<p>Workshops per i/le Mentees Workshops di accompagnamento del processo di mentoring con scambio di esperienze per i Mentees Orario: da definire</p> <p>Workshop I Management degli obiettivi e dei valori: pianificazione delle carriere delle persone e delle organizzazioni (management delle carriere)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cosa è importante per me? – valori e obiettivi personali • Cosa è importante per la mia azienda? valori e obiettivi dell'azienda • Quali obiettivi e risultati desidero raggiungere? <p>Workshop II Io e gli altri: imparare dalle differenze</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diverse culture aziendali, strutture e compiti • Diversi tipi di leadership, come il genere influenza lo stile direzionale e l'organizzazione del lavoro • Come la preparazione dei colloqui di mentoring orientati all'obiettivo ottimizzano lo scambio di esperienze e favoriscono il processo di apprendimento <p>Workshop III Work Life Balance: organizzazione di se stessi attraverso un management consapevole del ruolo e del tempo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Come agire, bilanciare e ottimizzare in modo consapevole il proprio ruolo professionale e privato <p>Workshop IV Come gestire le situazioni conflittuali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comportamenti dominanti nei conflitti • Riconoscere i comportamenti dominanti nella gestione dei conflitti • Come allargare il proprio campo di azione attraverso lo scambio di esperienze <p>Workshop V Impulsi alla carriere attraverso una rete di contatti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Come lo scambio di esperienze e la collaborazione rafforzano i propri impulsi, fanno evolvere le strategie di azione individuali, ampliano i punti di vista, predispongono al cambiamento • Scambio di esperienze relativamente al concetto di "rete" 	<p>30 ottobre</p> <p>27 novembre</p> <p>29 gennaio</p> <p>26 febbraio</p> <p>2 aprile</p>

<p>Colazioni di lavoro "Il mio segreto per il successo" Messa in rete di nuovi e vecchi Mentees und Mentor/innen, ca. 2 ore, 2 volte l'anno: 2 persone famose e di successo raccontano la loro esperienza.</p> <p>Ulteriori contenuti che confluiranno nei sopraccitati workshops:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Linguaggio di genere 2. Conciliazione lavoro/famiglia (azioni innovative) 3. Visita ad un'azienda innovativa e sensibile alle tematiche di genere, alla famiglia e alle politiche del personale 	Primavera 2009
<p>Workshop di valutazione con tutti/e i/le partecipanti</p>	Maggio 2009
<p>Manifestazione conclusiva con risultati del progetto</p>	Fine maggio 2009