



CASO DI SUCCESSO

Valorizzazione dei Senior Talent over 40 e 50

Una nota multinazionale tedesca leader nel settore dei trasporti e logistica, qualche migliaio di dipendenti in Italia, un servizio efficiente e competitivo, nonché una presenza capillare sul territorio, si trova a fronteggiare un momento di Change Management in cui la valorizzazione dei propri Senior Talent over 40 e 50, sia Manager che Professional, si rivela fondamentale per continuare a mantenere la leadership di mercato.

Obiettivi

La situazione di mercato in continuo cambiamento e di forte competitività richiede alle aziende, e in particolare alle multinazionali, un rapido adeguamento a standard in cui diventa fondamentale valorizzare non solo i junior e i nativi digitali, ma anche gli over 40 e 50, quali Talent o Key People, creando Generation Mix di valore. In questo senso, e anche in vista dei mutamenti tecnologici che le Social Organization stanno mettendo in campo, diventa importante che lo sviluppo per i Manager all'interno avvenga mediante interventi di Self-Development, anche supportato da Tool e sistemi digitali e di integrazione informatica con i sistemi gestionali interni.

In vista di queste comprovate esigenze e a fronte dell'esperienza maturata nella valorizzazione di Talent o Key People e nel Self-Development, PRAXI viene individuata come partner per le attività di **Development Center** e valorizzazione dei **Senior over 40 e 50**.

Progetto

In questo scenario di cambiamento, anche del Competence Model che l'azienda adotta a livello globale, viene deciso dal Top Management di implementare un percorso di vero e proprio autosviluppo per i dipendenti Senior Talent over 40 e 50, con l'obiettivo di inserire il Piano di Sviluppo conseguente, in termini di Project Work /Training on the job, supportato da Tool ed eventuale Training, all'interno del gestionale interno dedicato alle Risorse Umane, nonché di accompagnare il team HR nell'affiancamento interno dei manager coinvolti.

PRAXI viene incaricata di tradurre il modello delle competenze aziendali in un percorso di autosviluppo per circa 20 tra Quadri e Dirigenti in qualità di Manager/ Senior Talent over 40 e 50.

Il progetto si è caratterizzato in particolare per 3 aspetti fondamentali:

- traduzione delle competenze chiave aziendali in competenze comportamentali osservabili, diagnosticabili e sviluppabili
- integrazione del momento di valutazione delle competenze possedute con quello di formazione/ sviluppo di quelle da migliorare
- presidio degli aspetti di valorizzazione interna dell'iniziativa (internal marketing).



Improving Performance

PRAXI SpA

Da mezzo secolo protagonisti della Consulenza Organizzativa

PRAXI è una primaria società italiana di consulenza organizzativa.

Costituita nel 1966, si è sviluppata rapidamente ed oggi è una realtà formata da 10 Sedi, 250 Consulenti, un capitale sociale di 6 milioni di Euro.

In cinquant'anni di attività, PRAXI ha servito oltre 10 mila clienti, attraverso quattro Divisioni: Organizzazione, Informatica, Valutazioni e Perizie, Risorse Umane.

La profonda esperienza organizzativa, l'attenzione alla creazione di valore, gli interventi con gruppi di lavoro omogenei nella cultura, ma diversificati nelle competenze, costituiscono un fattore chiave di differenziazione, che permette a PRAXI di accompagnare i clienti verso obiettivi di valore effettivo e di consolidare nel tempo alleanze professionali durature.

Bologna | Brescia | Firenze | Genova | Milano
Napoli | Padova | Roma | Torino | Verona
London

www.praxi.praxi



segue >>

Il progetto è stato articolato nelle seguenti fasi:

- analisi della realtà organizzativa, (as is) e degli obiettivi attesi a livello Risorse Umane e Top Management (to be)
- disegno dell'intervento di Development Center, della delivery e di coinvolgimento dell'HR Team
- definizione dei tools da utilizzare e del piano di sviluppo: filmati per la formazione al riconoscimento delle competenze chiave, role play di esercitazione, tools per l'auto e l'etero-valutazione/osservazione sulle competenze chiave e la registrazione/mappatura dei risultati; questionari di approfondimento comportamentale (modello "DISC") e di valutazione dell'**intelligenza emotiva**, momenti di indagine motivazionale, ecc.
- forte attenzione ai momenti di feedback forniti, oltre che dagli Assessor/Trainer, anche da parte dei colleghi stessi (180 feedback)
- stesura e certificazione di un piano individuale di autosviluppo
- report e presentazione dei risultati al Management Team di progetto.

In particolare il feedback alle persone, in un momento individuale dedicato, ha consentito di condividere e mettere per iscritto un Piano di Sviluppo o Self-Development Program specifico per il ruolo e le peculiarità distintive di ognuno nell'ottica di implementare lo sviluppo interno. Il Piano è stato integrato nel gestionale interno ed è diventato strumento di monitoraggio della crescita delle persone sottoposte a Development Center.

Obiettivi Raggiunti

Queste le **parole chiave** dei risultati ottenuti presso il cliente:

- valorizzazione dei Senior Talent over 40 / 50 / engagement
- adesione al cambiamento
- ambiente per l'apprendimento e l'autosviluppo.

A distanza di circa un anno dalla chiusura del progetto, gli esiti sono infatti così riassumibili:

- sviluppo presso i Senior Talent over 40 e 50, Manager e Professional coinvolti, della consapevolezza delle proprie aree deboli e punti di forza e attivazione del Self Development Program e del Project Work/Training on the job conseguente
- creazione di senso in un ambiente che favorisca l'apprendimento
- adesione al processo di cambiamento organizzativo
- integrazione dei risultati all'interno dei Sistemi interni di auto ed etero gestione del Self Development interno.

Complessivamente il progetto ha consentito al Team HR interno, con il supporto di PRAXI, di valorizzare internamente delle risorse valide, Senior Talent over 40 e 50, con esperienza e seniority importante, nonché di renderle più autonome nel processo di cambiamento all'interno.

Sviluppi previsti

L'azienda ha intrapreso un percorso interno di Self-Development per i propri Senior Talent over 40 e 50, valorizzati sia in contesti interni che in termini di competenze distintive, da sviluppare nel breve e nel lungo termine.

In questo momento sta valutando di intraprendere lo stesso percorso anche per altri Talent/Key People, non necessariamente con la medesima seniority, visto il successo che ha ottenuto la valorizzazione interna con il Piano di Sviluppo e il Self-Development innescato.

Una strada interessante per il futuro potrebbe essere quella di intervenire nel Self-Development per gli over 40 e 50 (e non solo) con tool o game platform in grado di consentire l'interazione dei partecipanti tra di loro in termini digitali e social, per il semplice scambio di dati informativi, ma anche con finalità di behavioral feedback di integrazione allo sviluppo prodotto mediante i canali tradizionali.

Improving Performance

