

L'impresa che cambia con le persone

Questa presentazione è frutto del lavoro congiunto di **Eva Martini** e **Alessandra Scomparin** di **Kaleidohub**,
che hanno curato ricerca, progettazione e realizzazione dei contenuti
nell'ambito del progetto *La cassetta degli attrezzi di Confartigianato Imprese Marca Trevigiana*

COSA FACCIO OGGI

2017-PRESENTE
CONSULENTE DELLE RISORSE UMANE
Attività di consulenza individuale e aziendale:
RISORSE UMANE: analisi clima, processi HR, costruzione di team efficienti, relazioni interne, selezione.
COACHING: talent development, affiancamento a manager/titolari. Percorsi di crescita per ruoli di gestione.
FORMAZIONE: analisi bisogni formativi, creazione piani di formazione e contenuti, gestione aula.

CV

CONTATTI
martinieva@gmail.com
www.evamartini.it
335 87 89 271

2007-2016
BUSINESS TRAINING MANAGER
Seak Pacine Gialle SpA

2005-2007
ACCOUNT MANAGER CALL CENTER
Seak Pacine Gialle SpA

PIANO D'AZIONE!

ESPERIENZE PROFESSIONALI

Elena Brugnoretto

FORMAZIONE

- **CHO - CHIEF HAPPINESS OFFICER**
26Happy-2021
- **PRACTITIONER IN PNL**
NPL Italy Coaching School
- **ICAGILE CERTIFIED PROFESSIONAL**
AGILE HR COACH - Agile People 2020
- **DIPLOMA DI COACH+CERTIFICAZIONE**
Corporate Coach U Italia/ACC-ICF 2016
- **LAUREA SCIENZE DELLA COMUNICAZIONE**
Università di Trieste

i miei VALORI

PASSIONE, INNOVAZIONE,
MIGLIORAMENTO CONTINUO,
SENDO DI APPARTENENZA
RISPETTO E COINVOLGIMENTO

STRUMENTI & METODI

- RISORSE UMANE**
Agile HR, Scienza della Felicità, training on the job.
- COACHING**
Piani d'azione, Life Design, sviluppo del personale.
- FORMAZIONE**
Giochi e formazione esperienziale (anche on line) per lo sviluppo delle soft skills.

CONSULENTE HR

mi trovi su LINKEDIN in

COUNSELLORI

• percorsi di crescita
• mentoring
• gestione del conflitto

FORMAZIONE

• diversity & inclusion specialist
• psychological safety practitioner
• agile HR certification
• master in counselling
• laurea in economia e commercio

ESPERIENZE PROFESSIONALI

2017-0561 consulente risorse umane
2016 mamma adottiva
1999-2015 HR manager
1997-1998 assistente di direzione

RESTIAMO IN CONTATTO
347 8882266
info@kaleidohub.com

I MIEI VALORI

fiducia, responsabilità,
inclusione, alleanza,
coerenza, trasparenza

INTERESSI e PASSIONI

Alessandra Scomparin

Bucks
Sketchnoting
Letter II

«Che cosa ti trattiene nella nostra azienda?»

Se ci fosse qui un campione rappresentativo del vostro personale, cosa risponderebbe a questa domanda?

Scopriamo quanto siamo diversi

- Età
- Generi
- Religione
- Nazionalità
- Paesi di provenienza
- Orientamento sessuale
- Accento
- Aspetto fisico
- ...



Bias Cognitivi



Culture a confronto: oltre la nazionalità

Quando parliamo di cultura, non intendiamo solo **nazionalità o etnia**. La cultura è l'insieme di **valori, credenze, comportamenti e modi di interpretare** il mondo che condividiamo con un gruppo.

Cultura Nazionale

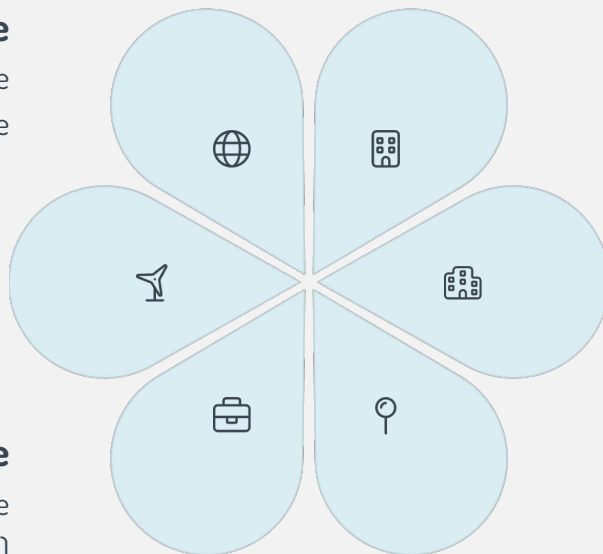
Valori, norme e comportamenti legati al paese d'origine

Cultura Generazionale

Valori e comportamenti influenzati dall'epoca di crescita

Cultura Professionale

Approcci diversi legati alla formazione (ingegneri vs commerciali)



Cultura Organizzativa

Valori e pratiche specifici dell'azienda (familiare vs multinazionale)

Cultura di Dipartimento

Approcci e priorità diverse tra reparti (marketing vs produzione)

Cultura Territoriale

Differenze tra Nord vs Sud, metropoli vs provincia

I bias più diffusi

- Bias di genere
- Bias sull'età (ageismo)
- Bias sull'aspetto fisico (lookismo)
- Bias legati a razza, provenienza, ecc.



4 generazioni al lavoro



2025
E' iniziata la
Gen Beta

E tu, a quale generazione appartieni?

Le sfide dell'intergenera- zialità

Valori, priorità, scopi

Leve per l'attrattività

Percorsi di crescita e formazione

Linguaggio e strumenti di comunicazione diversi



3 azioni utili



✓ Promuovi il **mentoring** e il **reverse mentoring**

✓ Lavora con (e fai lavorare insieme) persone di età diverse per costruire **fiducia**

✓ Coltiva l'**ascolto attivo** e chiediti "Cosa posso imparare da questa prospettiva?" prima di giudicare o criticare.

Sicurezza Psicologica

La convinzione condivisa che il team sia un **luogo sicuro** per correre **rischi** interpersonali, esprimere idee e ammettere **errori** **senza paura** di conseguenze negative.

Effetti Concreti:

- Maggiore innovazione e creatività
- Riduzione degli errori e sprechi
- Migliore comunicazione tra livelli
- Aumento dell'engagement dei dipendenti
- Decisioni più rapide ed efficaci

È il prerequisito per innovare

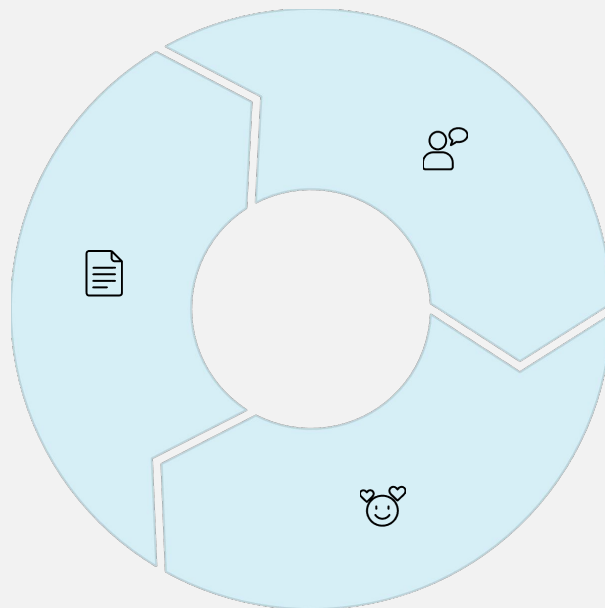


❑ **Domanda chiave:** Se qualcuno dice "così non funziona", viene ascoltato o rischia di passare per rompiscatole?

Valori e coerenza

Valori Scritti

Sul sito, sui muri, sui depliant



Valori Comunicati

Raccontati ogni giorno

Valori Vissuti

Nelle azioni concrete

Nelle imprese artigiane i valori sono legati alla storia familiare, all'orgoglio di mestiere.

Ma se non li raccontiamo, restano invisibili.

Formazione = Sopravvivenza

Obsolescenza delle Competenze

- Competenze tecniche generiche: obsolete dopo ~4 anni
- Competenze digitali specifiche: obsolete dopo ~2 anni
- 39-44% delle skill dovrà essere trasformato nei prossimi 5 anni (WEF)

Le paure (e gli alibi)

- "Non abbiamo tempo"
- "Non abbiamo soldi"
- "Tanto poi se ne vanno, non ne vale la pena"

Costi

Cosa costa di più? Formare o sostituire?

La cassetta degli attrezzi





Benessere autentico



Riconoscimento

Sentirsi visti e rispettati nel lavoro quotidiano



Sinergia

Armonia tra vita personale e professionale



Motivazione

Senso di scopo e appartenenza

| Spesso, un piccolo gesto quotidiano
di attenzione vale più di un aumento

Il passaggio generazionale

Occasione di innovazione, non solo successione

01

Parlatene Presto

Pianificazione anticipata evita conflitti

02

Trasparenza Totale

Comunicazione aperta tra generazioni

03

Figure Esterne

Facilitatori per gestire il percorso

04

Nuove Opportunità

Competenze fresche, mercati inesplorati



La vostra prima azione

Generazioni

Attiva mentoring e reverse mentoring

Sicurezza Psicologica

Crea momenti di feedback autentico

Valori coerenti

Riconsidera la tua carta dei valori e verifica la coerenza con le azioni

Formazione

Parti dal know how interno: come puoi diffonderlo?

Benessere

Un'indagine di clima può aiutarti a capire i bisogni più urgenti

La cassetta degli attrezzi



Ora tocca a te

Pensa alla tua organizzazione.

*Qual è la prima azione concreta
che puoi intraprendere da domani?*

*«Se dentro funziona,
fuori si vede».*