



PROGRAMMA DI MENTORING
CROSS-AZIENDALE

DPLUS



valore^D

CONTENUTO DEL DOCUMENTO

- **COS'È LA MENTORSHIP**
- **OBIETTIVI**
- **LINEE GUIDA DEL PROGRAMMA**
- **TAPPE E TIMELINE DEL PERCORSO**



COS'È LA MENTORSHIP

La **mentorship aziendale** è una metodologia di sviluppo adottata per **ABILITARE L'INCLUSIONE** e supportare la **CRESCITA DELLE PERSONE** tramite una serie di incontri one-to-one tra un soggetto con più esperienza (*senior, mentor*) e uno con meno esperienza (*junior, mentee, protégé*), al fine di **far sviluppare a quest'ultima/o competenze personali, professionali e sociali**

Si attua attraverso la **COSTRUZIONE DI UN RAPPORTO DI MEDIO-LUNGO TERMINE**, che si prefigura come un percorso di **approfondimento guidato**, in cui il Mentor offre volontariamente sapere e competenze acquisite e le condivide sotto forma di insegnamento.

MENTOR

Ha attitudine alla **cultura del "Give Back"**
Ha motivazione nel far **crescere le persone**



MENTEE

Ha **desiderio di crescere e motivazione ad investire nel suo percorso di carriera**
È motivata/o dalle esperienze che le/gli permettono di **apprendere e migliorarsi**



DPLUS EXECUTIVE MENTORING



COS'È

Percorso di **MENTORING INDIVIDUALE** indirizzato principalmente al **Top Management** delle aziende associate a Valore D.

Ciascun associato designa una/un **Mentor** e una **Mentee** che vengono abbinate/i alle rispettive controparti di un'altra azienda associata.

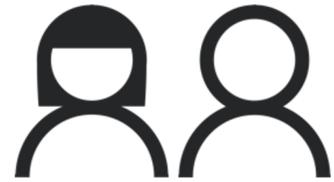
➤ IL PERCORSO INIZIERÀ A **GIUGNO 2023**
E SI CONCLUDERÀ A **FEBBRAIO 2024**

OBIETTIVI



- Favorire lo **SVILUPPO PROFESSIONALE E INTERPERSONALE** di donne senior manager
- Accrescere le **COMPETENZE**, l'**AUTOSTIMA** e la **CAPACITÀ** di compiere scelte consapevoli in uno snodo critico della propria carriera
- Promuovere l'**ASCOLTO** e dare vita ad un **CONFRONTO** ricco ed efficace evitando i filtri e i vincoli naturalmente presenti tra persone della stessa azienda
- Valorizzare tutte le diversità e diffondere la **CULTURA DELL'INCLUSIONE**
- Facilitare la condivisione di best practices e una fertilization cross aziendale

LINEE GUIDA PER L'IDENTIFICAZIONE DELLE **RISORSE**



> LA/IL MENTOR

- È **donna/uomo C-Level o Dirigente**, a riporto dell'Amministratore Delegato o del Comitato Esecutivo o **Responsabile di una Business Unit** con un'esperienza lavorativa **> 20 anni**. È Manager eleggibile a crescere in ruoli executive nei due anni successivi.
- **Posizione nell'organizzazione:**
 - Nel caso di filiale italiana di un gruppo internazionale: prime linee dell'Amministratore Delegato
 - Nel caso di gruppi internazionali con Headquarters in Italia: Direttori di funzione/Business Unit o suoi diretti riporti
 - Nel caso di società di consulenza o studi professionali: da Senior Manager a Partner, Responsabili di un team, di un dipartimento o di un'area di business
- **Area di responsabilità:** Responsabilità strategica e operativa di un'area funzionale di business o di strutture di staff o di una Business Unit



> LA MENTEE

- È **donna Senior Manager o Dirigente** con un'esperienza lavorativa **tra 10 e 20 anni** e con responsabilità di una elevata complessità organizzativa caratterizzata da questi **tre elementi**:
 - Gestione di team con strutture articolate ed eterogenei per età, genere e background, costituito da più livelli organizzativi
 - Responsabilità decisionale sui processi aziendali strategici
 - Responsabilità di budget

COME SI ARRIVA A DEFINIRE LE/ **PARTECIPANTI** E LE **COPPIE**?

ENGAGEMENT

Identificazione di mentor e mentee da parte dell'azienda e loro **iscrizione al percorso**

SOMMINISTRAZIONE SURVEY

Dopo l'iscrizione mentor e mentee compilano una survey di **raccolta di informazioni** essenziali per la creazione delle coppie.

MATCHING PARTECIPANTI

CRITERI UTILIZZATI:

- Leve motivazionali
 - Affinità valoriali
 - Seniority professionale

**Comunicazione
abbinamenti**

KICK OFF & MENTOR TRAINING

ENTRO GENNAIO

ENTRO APRILE

MAGGIO

GIUGNO

FASE PREPARATORIA



LE TAPPE DEL PERCORSO



TIMELINE DPLUS

KICK-OFF MENTOR E MENTEE

- Attività esperienziale e di confronto tra Mentor e Mentee
- Incontro con il facilitatore che supporterà la coppia per l'intero percorso



13 GIUGNO

MENTOR TRAINING

- Training riservato ai Mentor per diventare Role Model efficaci



15 GIUGNO

GROUP COACHING

- Sessione di gruppo per Mentor e Mentee; condivisione di contenuti e strumenti per risolvere criticità



9 NOVEMBRE

MID-TERM CHECK

- Call per Mentor e Mentee a metà percorso con il proprio facilitatore



NOVEMBRE

CLOSING EVENT

- Evento di chiusura e celebrazione
- Survey finale di soddisfazione



8 FEBBRAIO
2024

PERCORSO DI OTTO MESI

IN CUI MENTOR E MENTEE SI INCONTRANO AUTONOMAMENTE ORIENTATIVAMENTE UNA VOLTA AL MESE



PER MAGGIORI INFORMAZIONI SCRIVERE A

formazioneviluppo@valored.it





valored.it

