

“oriEnTAre”: Un progetto di Age Management

 GRUPPO CARIPARMA
CRÉDIT AGRICOLE

 CARISPEZIA |  FRIULADRIA |  CARIPARMA

Risultati dell'Indagine e Driver d'Intervento

Roma, 20 Maggio 2014

FORUM HR 2014

BANCHE E RISORSE

UMANE


SCS
CONSULTING

APERTI AL TUO MONDO.

AGE MANAGEMENT PERCHE' OCCUPARSENE?

Il contesto Cariparma

PERCHE' OCCUPARSI DI AGE MANAGEMENT?

Perché ogni età ha esigenze diverse e necessità di azioni gestionali differenti e mirate, per mantenere motivazione, ingaggio e produttività

Necessitano di un **contesto favorevole**, in cui i Senior fungano da guida e da «**contagio positivo**»



Under 35

Devono essere **valorizzati oggi per non perdere motivazione domani**



35 – 55

Sono in **costante crescita**, per l'aumento dell'età pensionabile. Occorre promuoverne un **coinvolgimento continuo**



Over 55

IL PROGETTO «oriEnTAre»

Per comprendere le diverse esigenze, il Gruppo CARIPARMA ha attivato una serie di progetti di Ascolto e Dialogo con la popolazione aziendale



Il progetto «oriEnTAre» si colloca all'interno del contesto più ampio del **Progetto Dialogando**, con il quale si sono attivati **processi di ascolto dei bisogni e delle motivazioni** dei colleghi

- Indagine di Clima
- Indagine Donne e Lavoro
- Tavolo di Ascolto

IL PROGETTO

«oriEnTAre»

Principali evidenze

QUALI OBIETTIVI CI SIAMO POSTI?

Finalità di medio periodo

Ridisegnare il **ciclo di vita professionale** della persona, considerando il **ciclo di vita personale** legato all'età e al contesto.



1

Ascolto e monitoraggio delle persone e **restituzione di un feedback immediato e personalizzato** per aumentare la consapevolezza individuale

2

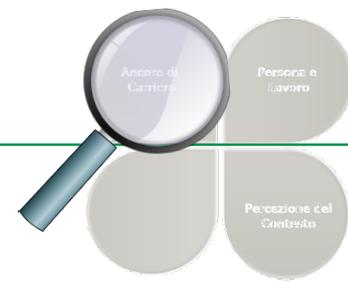
Analisi della percezione che le persone hanno del **contesto** e del loro **coinvolgimento** lavorativo:

- Cosa è utile per me?
- Qual è la mia percezione dell'azienda?

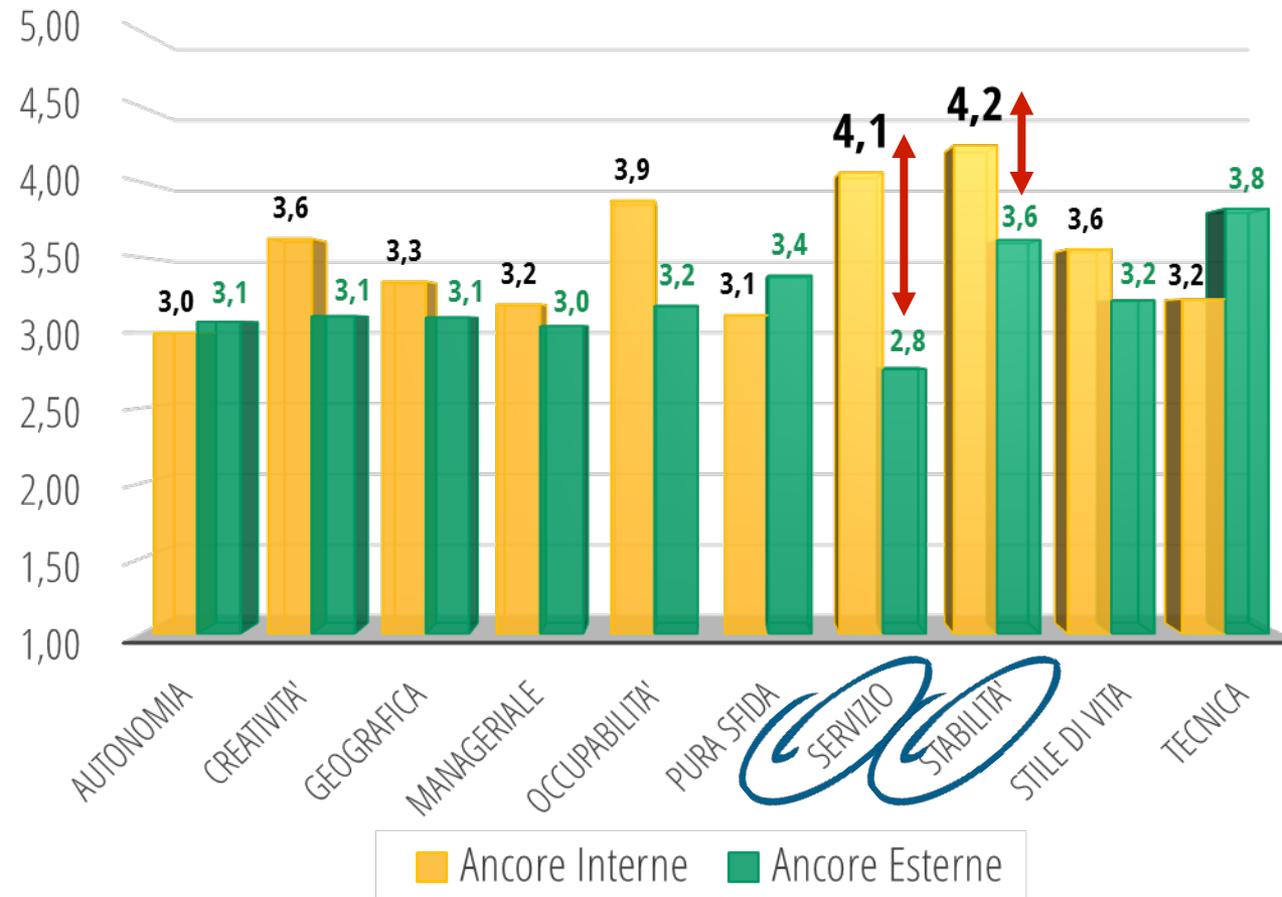
3

Mappatura delle persone per cluster omogenei con **focus** sul coinvolgimento e la permanenza attiva in azienda degli **over 55**.

2 LEVE MOTIVAZIONALI



Stabilità e Servizio sono le **Ancore interne prevalenti** per le persone del Gruppo



- La **Stabilità** è l'ancora primaria anche per gli **Under 35**
- Il gap tra l'ancora interna e quella esterna sul **Servizio** segnala l'esigenza di una maggiore **utilità** per il proprio lavoro e di un **riallineamento ai valori espressi** dalla Banca

E' POSSIBILE CONTARE SU PERSONE «APERTE»

48,8%

della popolazione Cariparma manifesta una buona spinta all'innovazione.

MA

30,5%

della popolazione Cariparma ha basso livello di energia e motivazione (basso SEP e Tendenza alla Gestione)



I ruoli di coordinamento



Rappresentano la maggioranza delle persone con spinta all'innovazione (60%)

Gli under 35



Sono più aperti rispetto ai senior (57% vs 38%)

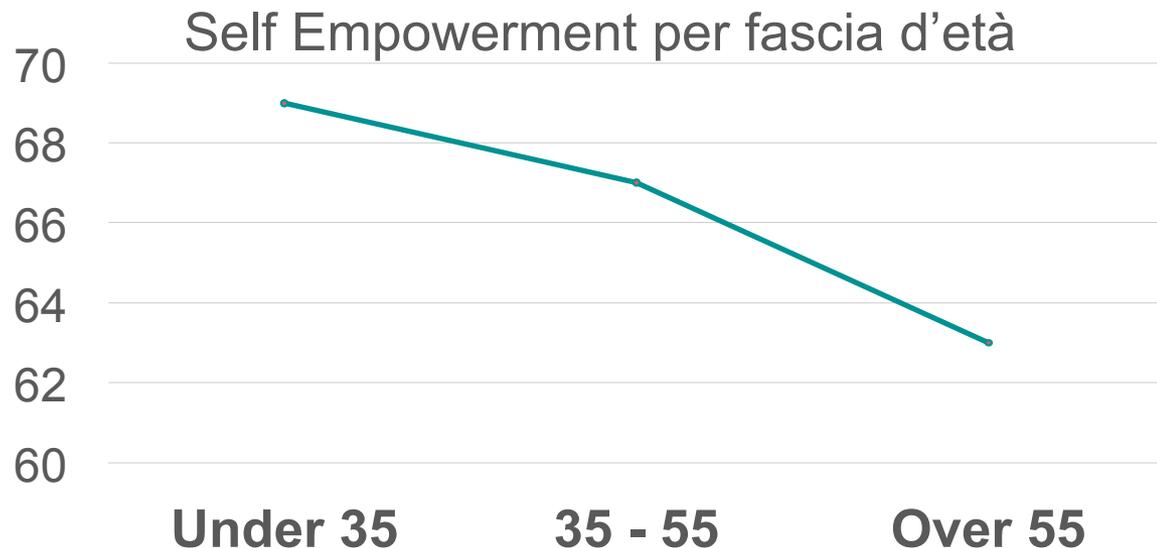
COME SI EVOLVE QUESTA SPINTA CON L' ETÀ?

Il Self Empowerment tende a diminuire con l'età.

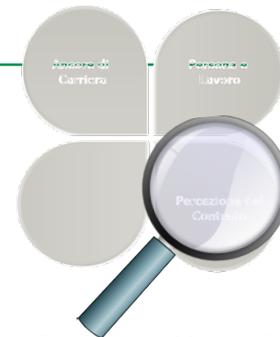
In Cariparma, i **lavoratori over-55** mostrano il **minor livello di risorse da investire** nel lavoro, con un **minor orientamento alla sfida e al cambiamento**

Non è una tendenza uniforme nel mercato Finance.

In altri contesti di ricerca, sono gli over-60 ad avere un Self-Empowerment più elevato rispetto agli 55-60



UN BUON LIVELLO DI CITTADINANZA ORGANIZZATIVA...

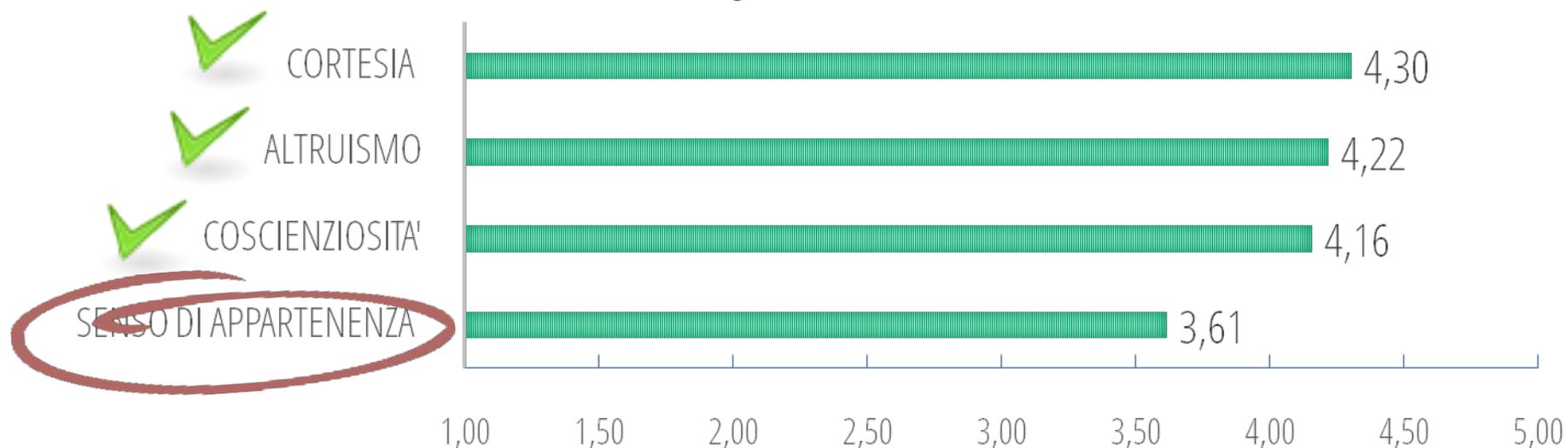


I comportamenti extra-ruolo (comportamenti di cittadinanza organizzativa), che hanno impatti positivi su produttività e benessere, sono **presenti in tutte le fasce d'età**.

UNDER 35 Tutti i comportamenti extra-ruolo assumono **valori massimi** rispetto alle altre fasce di età

35 – 55 Prevale l'**Altruismo** seguito dalla **Cortesìa**; il senso di appartenenza è massimo

OVER 55 Prevale l'**Altruismo** seguito dalla **Cortesìa**



...ALCUNE CREDENZE LEGATE ALL' ETÀ

Ancora di
Carricra

Persone e
Lavoro

Percezioni del
Contesto



Under 35

**Possibili barriere
intergenerazionali**

Over 55

Si ritengono **più produttivi e affidabili** rispetto agli over 55

Si ritengono **più produttivi e affidabili** rispetto agli under 35

Tutti ritengono gli **over 55 meno adattabili**, soprattutto perché si ritiene che... non vogliono **ricevere direttive dai più giovani**, e... **siano meno capaci di adattarsi ai cambiamenti tecnologici**

I SENIOR SI SENTONO «AUTOEFFICACI»

La **convinzione delle proprie capacità**, basata sulle esperienze fatte, e la **conoscenza del contesto** organizzativo, percepito come **favorevole**, rafforzano la loro percezione di autoefficacia



Donne e Under 35 sono le fasce di popolazione Cariparma con la minore autoefficacia percepita.



E quindi?

Le azioni nel breve e
medio-lungo termine

PROSSIMI PASSI (1/2)

Breve periodo

EVIDENZE EMERSE

Importanza di mantenere una visione integrata sulla tematica di Age Management

Far emergere il valore individuale andando oltre ai cluster tradizionali

Sostenere nel tempo l'orientamento al cambiamento e la spinta all'autosviluppo con un focus particolare sugli over 55

AZIONI PROPOSTE

1 Osservatorio Demografico

2 Team Interfunzionale HR

3 Mappatura delle capacità

4 Social Learning

5 Formazione dedicata agli over-55

PROSSIMI PASSI (2/2)

Medio – lungo periodo

EVIDENZE EMERSE

Necessità di sostenere l'intero ciclo di vita del dipendente per favorire l'orientamento al cambiamento e rispondere all'esigenza delle persone di spendere le proprie competenze e sperimentarsi in nuovi ambiti

Verificare nel tempo l'adeguatezza della strada intrapresa

AZIONI PROPOSTE

- 1 Sistema integrato sviluppo, gestione e formazione
- 2 La persona giusta al posto giusto
- 3 Cultura autosviluppo e responsabilità
- 4 Percorsi di sviluppo orizzontali
- 5 Misurazione efficacia

PER CONCLUDERE...

*Quel che abbiamo alle spalle
e quel che abbiamo davanti
sono piccole cose se
paragonate
a cio' che abbiamo dentro.*

R. W. Emerson