

104 | Guida per lo sviluppo di pratiche di Diversity & Inclusion nell'economia sociale





Project number: 2017-1-FR01-KA202-037486



PARTNER

APROXIMAR – Cooperativa de Solidariedade Social, CRL

Associação IBIS – Iniciativa Beira Inovação Social

Center for Promoting Lifelong Learning

Det Lærende Fængsel

European Association for Social Innovation

Fondazione Agir Contre L'exclusion

Fondazione Giacomo Brodolini

CONTRIBUTI

Tutti i partner del consorzio hanno dato il loro contributo e feedback nella realizzazione di questa guida.

DATA DI PUBBLICAZIONE

2020

RINGRAZIAMENTI

Il consorzio SENSENET ringrazia e tiene in considerazione tutti i contributi dei partecipanti al corso pilota che hanno dato il loro feedback.



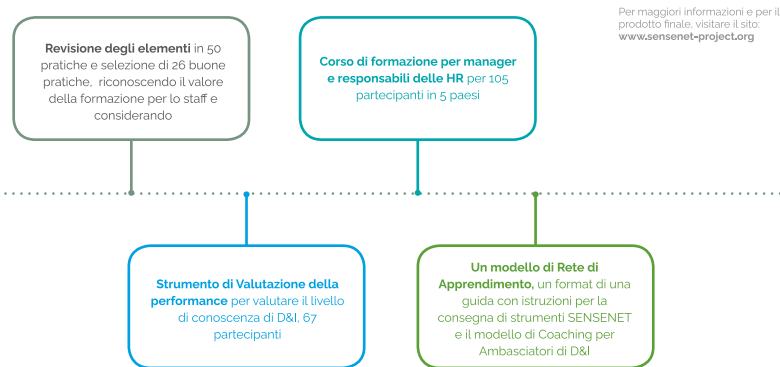
Il progetto SENSENET

Il progetto SENSENET è rivolto al potenziamento delle competenze di manager e responsabili delle risorse umane (HR) di imprese sociali e organizzazioni dell'Economia Sociale nella gestione della diversity e la sua performance. I risultati previsti dal progetto SENSENET includono un aumento nella:

- consapevolezza della diversity e dei suoi benefici;
- capacità di valutare le necessità di apprendimento di manager e responsabili delle HR nelle imprese sociali;
- capacità di produrre corsi di apprendimento e promuovere la diversity nel procedimento di assunzione e nella gestione delle imprese sociali;
- sostenibilità e performance orientate a sviluppare migliori relazioni tra dipendenti;

Il risultato previsto verrà raggiunto potenziando gli aspetti precedente indicati attraverso l'utilizzo dei 4 strumenti sviluppati ed adottati nel contesto del progetto SENSENET:

Schema 1. RESULTATI DI SENSENET (2017-2020)



Perché questa guida?

Il progetto SENSENET ha sviluppato un pacchetto di prodotti rivolti alle imprese sociali e organizzazioni dell'Economia Sociale e alle pratiche di Diversity & Inclusion (D&I) nella gestione delle imprese. Ogni singolo prodotto è pensato come risorsa autonoma al fine di potenziare gli aspetti di D&I. Ciononostante, le informazioni e la conoscenza disponibili per un processo efficiente e valido sono insufficienti. In questo senso, c'è bisogno di un approccio graduale e di una metodologia per adottare gli strumenti di SENSENET e per facilitare l'accezione di un pool più diverse riguardo a risorse umane e per un ambiente inclusivo. L'attivazione di iniziative e pratiche di D&I presuppone l'acquisizione di nuove conoscenze e l'apprendimento di altre prospettive e metodi. Il processo di apprendimento è un passaggio imprescindibile. Questa guida mira a fornire un quadro chiaro e completo, riflessioni, suggerimenti e strutture per sostenere le imprese sociali nella realizzazione di un percorso di apprendimento basato su politiche e pratiche di D&I. La guida è finalizzata a facilitare la futura adozione dei modelli e degli strumenti di SENSENET da parte degli utenti finali.

A chi si rivolge questa guida?

La guida SENSENET si rivolge a ogni manager e responsabile delle risorse umane nelle imprese sociali e organizzazioni che si occupa di D&I sul posto di lavoro e principalmente ai partecipanti interni.

Com'è strutturata questa guida?

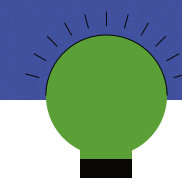
La guida di SENSENET è articolata in 4 strumenti prodotti durante la realizzazione del progetto SENSENET. Illustra un piano d'azione che definisce i vari passaggi che i manager di imprese sociali e organizzazioni e il personale di HR devono intraprendere per acquisire familiarità con i concetti e le pratiche di D&I, accrescendo le loro competenze. La guida SENSENET vi accompagna lungo un viaggio nella D&I!





Strumento di valutazione della performance di D&I *nell'economia sociale*

Questo strumento svolge anche una funzione di **avvertimento** per i suoi utenti! Supporta manager e responsabili di HR nell'integrazione della diversity nelle loro attività, rendendoli in grado di esaminare le conoscenze e i bisogni di apprendimento e, allo stesso tempo, fornendo suggerimenti riguardo il procedimento di assunzione e il management. Si compone di un questionario online che può essere usato ovunque e in qualsiasi momento dalle organizzazioni, offre numerose risorse e un glossario



Lo strumento di valutazione della performance è **strutturato** in due parti con un totale di 34 domande

Parte I. Qual'è il livello di diversity & inclusion della tua organizzazione?

Quadro generale dell'approccio formale dell'organizzazione nei confronti di diversity, inclusion e sostenibilità.

Parte II. Implementazione e azioni

Approcci concreti dell'organizzazione nei confronti di diversity, inclusion e sostenibilità nelle pratiche, in particolare per le pratiche di HR.

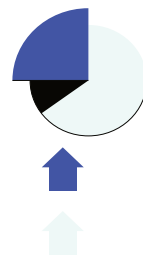
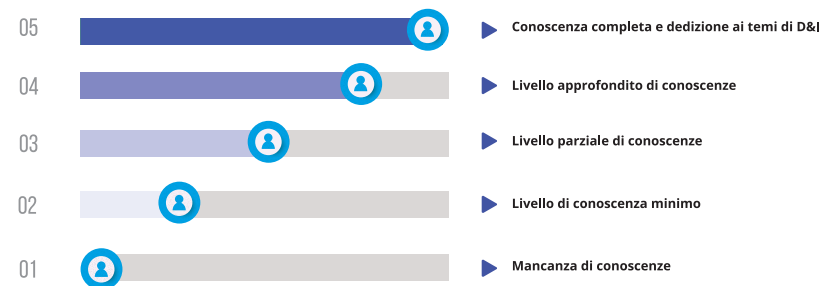
La media di dipendenti delle imprese e organizzazioni che hanno partecipato è stata di 67.

Durante il progetto SENSENET, Sono state raccolte 67 risposte con un Parziale Livello di Conoscenza (punteggio medio di 22.2 nella fase ex-ante).

57 partecipanti erano consapevoli del fatto che gli stereotipi possono influenzare le decisioni dei manager ma soltanto 31 hanno attuato delle strategie per far sì che le persone si sentissero incluse sul posto di lavoro.



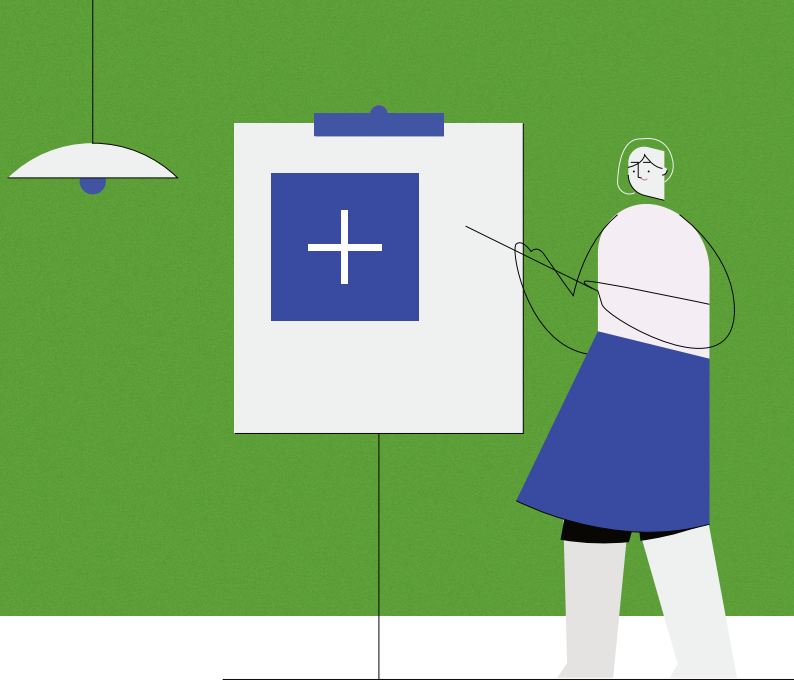
Progettato per individuare le aree di apprendimento, **lo strumento di valutazione della performance** è pensato per uso individuale. Tuttavia l'utilizzo di questo strumento in un gruppo può essere d'aiuto nel sensibilizzare le diverse parti di un organizzazione (dipartimenti). Valutando il risultato finale, l'utente viene posizionato su una scala con 5 livelli:



L'utilizzo di questo strumento di valutazione deve essere inserito in un processo di miglioramento costante di un'organizzazione, nei suoi sforzi per una **"piena conoscenza e impegno"** nel migliorare le pratiche di HR e introdurre D&I.

[Per saperne di più](#)





Programma di apprendimento di D&I nell'economia sociale

Si tratta di un programma di apprendimento misto¹ di grande impatto nella gestione della diversity per le HR, basato su un approccio di diversity nella logica del massimo comune denominatore che assicura l'inclusione di ogni tipo di differenza. E' articolato in 6 unità di apprendimento focalizzate su diverse tematiche di D&I con il fine di assistere le imprese di economia sociale nell'inserimento della D&I nel management e nelle strategie di performance e politiche, includendo 4 passaggi fondamentali per la gestione delle risorse umane.



Unità di apprendimento I	Business case di D&I - Importanza e dettare il tono
Unità di apprendimento II	Politiche di D&I - Progetti e preparazione del percorso
Unità di apprendimento III	Attirare le persone - Selezione e assunzione
Unità di apprendimento IV	Sviluppo personale - Percorso professionale e work-life balance
Unità di apprendimento V	Trattenere le persone - Politiche e metodi
Unità di apprendimento VI	Team management - Comunicazione e leadership inclusiva

¹ Combinazione di attività e sessioni online e face-to-face

La durata del corso, a seconda dei bisogni di apprendimento, ha variato tra le 6 e 24 ore di face-to-face e completando una, due o tutte le unità di apprendimento

Tutti i partecipanti al corso pilota di SENSENET raccomanderebbero il corso di formazione ad altri.

Esempio di attività nel programma di apprendimento:

Attività #1: Argomento - Piano D&I

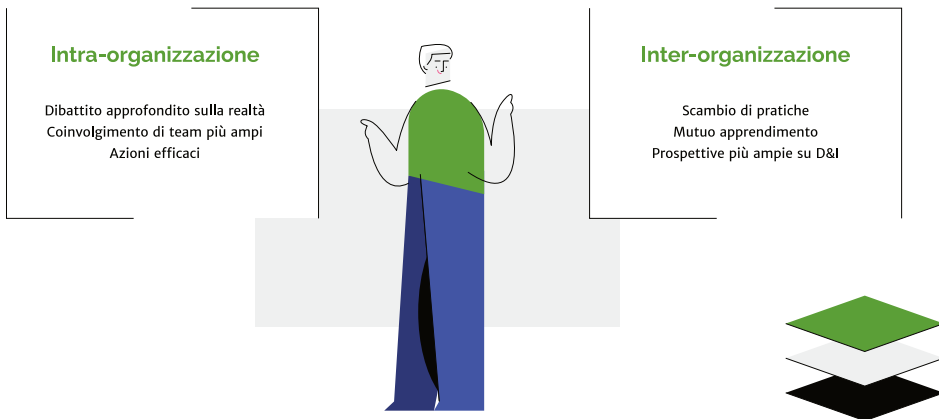
Focus: Individuare punti deboli e di forza nella descrizione di un'organizzazione ipotetica e stabilire le priorità.

Attività #2: Argomento - Attirare le persone

Focus: Simulare un'intervista con due diversi scenari ad-hoc

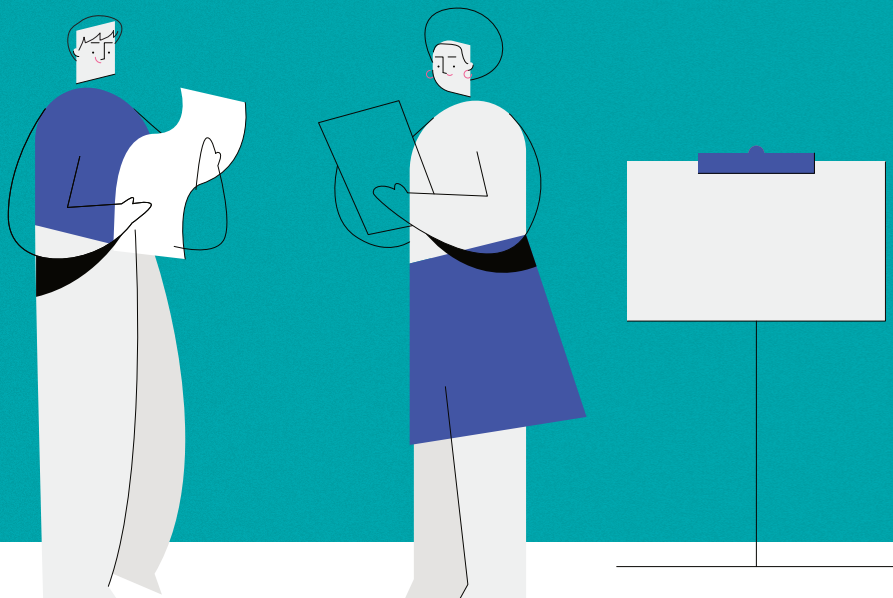


Le unità di apprendimento consistono in una serie di materiali per promuovere l'apprendimento all'interno di un gruppo. Si può strutturare in maniera intra o inter organizzativa:



Il modo migliore per trarre il massimo beneficio dal programma di apprendimento è combinarlo con i risultati dello strumento di valutazione per inserirli nelle sessioni face-to-face. Può preparare il terreno per una discussione generale o per il lavoro individuale al fine di migliorare la situazione delle organizzazioni che partecipano al corso.

[Per saperne di più](#)



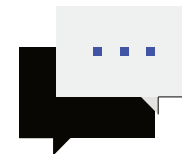
Modello di coaching di D&I *nell'economia sociale*

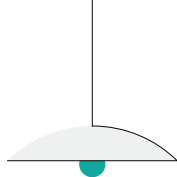
Partecipare in maniera efficace allo strumento di valutazione e al programma di apprendimento SENSENET significa prendere i risultati e trasportarli nell'organizzazione creando un percorso di azione e apprendimento per tutti i membri dello staff. Il modello di coaching assicura un effetto a cascata e ottimizza la rete di peer-learning.

Il modello di coaching include:

Metodologia ➤ **Obiettivi** ➤ **Concetto di formazione dei formatori**

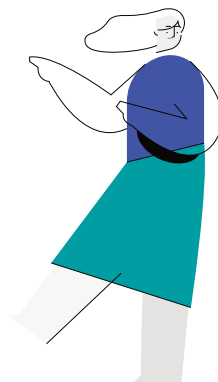
I coach sono i manager che hanno partecipato al corso e useranno i suggerimenti e le raccomandazioni per instillare i concetti di D&I nei loro team. Tutto questo verrà realizzato grazie al modello **protrepsis** di una conversazione di coaching.





Caso studio – APROXIMAR

Aproximar è un'organizzazione senza scopo di lucro che mira a migliorare il capitale umano e sociale delle organizzazioni come strategia per consolidare la loro capacità di trarre vantaggio da difficoltà e opportunità presentate dalle condizioni esterne. Aproximar ha mobilitato 5 membri dello staff per unirsi alla formazione organizzata del modello di coaching IO4, ad inclusione di un membro della direzione. La formazione ha messo le basi per dare ad Aproximar l'opportunità di raccogliere input da 4 dirigenti riguardo la loro percezione della D&I a Aproximar – il risultato medio è stato di 22, posizionando l'organizzazione a “livello medio di conoscenza” (preso da IO2 – Strumento di valutazione della performance). Dopo la formazione dei formatori nel modello di coaching per D&I, i dirigenti di Aproximar hanno selezionato un'area di elevata priorità da migliorare. La parte di realizzazione dei risultati di questo lavoro è stata intrapresa da tre membri dello staff che erano nel corso pilota di SENSENET, basato sui concetti e la metodologia del modello di coaching (IO4).



[Per saperne di più](#)

Contatto

www.sensenet-project.org



<https://www.facebook.com/SenseNet2017/>





SENSENET