



Role Building Program



Accelerare l'inserimento e la crescita del manager in transizione nel suo nuovo ruolo.

L'inserimento di una risorsa strategica in un nuovo ruolo è un momento delicato e comporta un periodo nel quale il manager è già *in pista* ma non *gira ancora a pieno regime*. E' come se stesse *familiarizzando con una nuova consolle*, deve orientarsi, comprendere bene ciò che ci si aspetta da lui, calarsi nel ruolo atteso, prendere le misure all'azienda ed alle nuove persone che gli sono state affidate, per potere arrivare a dare *i frutti attesi*.

Questa fase di inserimento è inevitabile e richiede un tempo, che può essere sensibilmente ridotto e reso funzionale alla crescita ed alla maturazione professionale del manager in transizione, facilitandone la piena assunzione di ruolo ed una maggiore espressione del suo potenziale all'interno dell'organizzazione e del suo nuovo team.

Role Building Program è un programma personalizzato rivolto a manager in transizione, provenienti dall'esterno o dall'interno dell'azienda, per accelerare il loro inserimento nel nuovo ruolo assegnato ed alla guida del nuovo team.

Quali vantaggi

- facilitare il trasferimento e la comprensione del ruolo atteso in azienda
- aiutare il manager in transizione a riconoscere i propri punti di forza rispetto al ruolo atteso
- aiutare il manager in transizione a riconoscere le proprie aree di miglioramento rispetto il ruolo atteso
- facilitare l'inserimento del manager in transizione nel nuovo team di lavoro
- aiutarlo a riconoscere il proprio valore aggiunto e le eventuali criticità da gestire
- ridurre sensibilmente i tempi di inserimento del manager in transizione

Metodologia utilizzata

- assessment individuale (DoLquest®), per mettere in luce le attitudini, motivazioni e modalità individuali;
- il confronto con il profilo di ruolo atteso, secondo il modello Dolquest®, consente al manager di riconoscere i propri punti di forza e le aree di miglioramento;
- un breve percorso individuale di accompagnamento on the job con modalità di coaching, supportato da un eventuale lavoro di team integration.



Role Building Program

E' costituito da due moduli, che possono combinarsi per meglio rispondere alle diverse situazioni, esigenze ed obiettivi aziendali:

- un programma RUOLO, per accelerare l'assunzione piena del nuovo ruolo
- un programma TEAM, specifico per l'inserimento nel nuovo team, come team leader.

L'attività *Role Building Program* si sviluppa in 3 fasi distinte che devono essere svolte nei primi 90 giorni dall'assunzione del nuovo incarico per dare il massimo risultato di accelerazione nell'inserimento.

fase1. Focalizzazione del ruolo atteso

Obiettivi: tracciare il profilo del ruolo atteso, in riferimento a: Visione, Missione, Stile e Cultura aziendale, alle funzioni/attività/responsabilità del manager nel suo nuovo ruolo, *ed al team alla guida del quale il manager viene inserito.*

fase2. Assessment Individuale

Obiettivi: ricavare il profilo del manager in transizione: chiavi motivazionali, processo decisionale, stile di comunicazione, stile manageriale e di leadership, atteggiamento come team leader, aree cieche o elementi che potrebbe tendere a trascurare, Facilitare il riconoscimento del ruolo atteso ed attivare il suo percorso individuale sulle aree di miglioramento, *anche in relazione alle caratteristiche del suo team.*

fase3. Accompagnamento alla piena assunzione di ruolo

Obiettivi: accompagnare il manager in transizione alla piena assunzione del suo nuovo ruolo all'interno dell'organizzazione *e del nuovo team.*

Possibili implementazioni successive

Al termine di queste attività può essere valutata l'opportunità di proseguire le sessioni di coaching su ulteriori obiettivi di crescita e sviluppo del manager.

Il modulo team può essere sviluppato in un programma più completo di Team Integration, quando il manager in transizione è il team leader e si rende necessaria ed opportuna una più puntuale lettura delle modalità di funzionamento del team.

L'assessment DoLquest®

E' un assessment sistemico di terza generazione. E' uno strumento utile per capire le persone e il loro modo di interagire con gli altri. Non veicola giudizi di valore né sulle persone, né sulle loro competenze. Il questionario può essere somministrato solamente da un consulente certificato; gli esiti del questionario sono tutelati dalla privacy e vengono restituiti alla persona durante un colloquio individuale di feedback. Il codice deontologico dei DoLquest® Certified Consultant si basa sul rispetto, la riservatezza e la professionalità. La persona è più importante del mezzo: è solo considerando la globalità della persona, con tutte le sfaccettature e la complessità, che il profilo rivela per intero il suo valore.