

REPORT

2024

JEnerational mentoring



Generazioni a confronto!

JEParma
Consulting

*Parma,
io ci
sto!*

 **FEDERMANAGER**
PARMA

SOMMARIO

JENERATIONAL MENTORING: COME NASCE	3
STRUTTURA DEL PROGETTO	4
Incontro iniziale: Presentazione del progetto e formazione dei team	4
Incontri settimanali: Approfondimento tematico	4
Incontro finale: Presentazione dei risultati	4
I QUATTRO TEMI	5
Perché questi temi?	5
Leadership: Definizione, punti in comune e divergenze	6
Valore: Definizione, punti in comune e divergenze	7
Lavoro: Definizione, punti in comune e divergenze	8
Benessere: Definizione, punti in comune e divergenze	9
IMPATTO DEL PROGETTO: ANALISI DELLA SODDISFAZIONE	10
Prima sezione: Valutazione degli incontri	10
Seconda sezione: Valutazione della comunicazione	11
Terza sezione: Valutazione del processo	12
Quarta sezione: Valutazione del valore dell'esperienza	13
CONCLUSIONI	14
Cosa abbiamo imparato?	14
Prospettive future	15
FOTO JENERATIONAL MENTORING	16

JENERATIONAL MENTORING: COME NASCE

Il **reverse mentoring** è una pratica innovativa che sovverte le tradizionali dinamiche di apprendimento, mettendo in relazione individui meno esperti con figure più navigate al fine di condividere conoscenze e prospettive. Questo approccio crea un dialogo reciproco, rompendo le barriere generazionali e promuovendo una cultura basata sulla collaborazione, sull'inclusione e sull'apprendimento continuo.

Su questi principi si fonda il progetto **JGenerational Mentoring**, di cui state leggendo il report. L'iniziativa ha coinvolto studentesse e studenti universitari, manager, imprenditori e imprenditrici, offrendo loro l'opportunità di confrontarsi su temi di grande attualità. L'obiettivo principale è stato quello di trasformare le differenze generazionali in un valore aggiunto, stimolando uno scambio di idee e prospettive che generasse crescita, innovazione e ispirazione reciproca.

Il progetto nasce dalla collaborazione tra **JEParma – Junior Enterprise Parma** e **Parma, io ci sto!**, due realtà accomunate dall'impegno di portare valore al territorio di Parma. Questo percorso è stato ulteriormente arricchito dal supporto di **Federmanager Parma**, che ha contribuito a creare una connessione virtuosa tra giovani e professionisti affermati.

JEParma, in particolare, ha spiegato come il progetto rappresenti un tassello fondamentale di un percorso più ampio per abbattere il divario generazionale:

"Spesso si parla di generazioni differenti come di un limite, ma con questo progetto vogliamo dimostrare che le diversità non solo non sono negative, ma rappresentano una ricchezza. È attraverso il confronto che possiamo comprendere prospettive diverse e utilizzarle per sviluppare un pensiero critico nuovo e innovativo."

Per "**Parma, io ci sto!**":

"far sentire chi vive il territorio naturalmente parte di una comunità in cui le generazioni presenti si integrano con quelle future è quello che emerge dalla visione co-creata del piano #dieci; questa modalità di mentoring aziendale nasce proprio dall'ascolto degli Associati che l'hanno suggerita come strumento utile per avvicinare generazioni distanti fra loro, valorizzandone il rispettivo potenziale."

L'iniziativa è stata pensata per favorire un dialogo aperto, stimolando sinergie positive tra figure junior e senior. Ogni partecipante, indipendentemente dall'età o dall'esperienza, ha avuto un ruolo attivo nel processo di apprendimento collettivo.

Nel corso del progetto, studenti, manager e imprenditori si sono confrontati su quattro temi centrali: **Leadership, Valore, Lavoro** e **Benessere**. Questi argomenti, scelti per la loro rilevanza nel contesto attuale, hanno permesso di creare un dialogo arricchente e di affrontare le sfide della contemporaneità con prospettive diverse ma complementari.

L'intero percorso si è sviluppato attraverso incontri settimanali, articolati in quattro settimane, durante i quali i partecipanti hanno discusso, condiviso idee e costruito una visione comune su temi complessi ma fondamentali per lo sviluppo personale e professionale.

STRUTTURA DEL PROGETTO

Il progetto **JGenerational Mentoring** è stato organizzato in tre fasi principali, ognuna progettata per favorire il dialogo intergenerazionale e promuovere un apprendimento reciproco tra studenti, manager e imprenditori. L'approccio adottato ha garantito un equilibrio tra attività strutturate e spazi di confronto libero, favorendo la partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i partecipanti.

Incontro iniziale – Presentazione del progetto e formazione dei team

Il percorso ha preso il via con un incontro introduttivo presso l'**Hub Creativo "Il Punto"** di Parma. Questo primo appuntamento ha avuto l'obiettivo di presentare il progetto, illustrandone la visione e gli obiettivi, e di formare i team che avrebbero collaborato nelle settimane successive.

Durante l'incontro, i partecipanti hanno preso parte a una serie di attività pensate per favorire la conoscenza reciproca e costruire un senso di coesione. Tra queste:

- **Quiz a squadre**, per stimolare l'interazione e rafforzare il lavoro di gruppo.
- **Challenge creativa**: ogni team ha ideato una realtà imprenditoriale ideale, riflettendo su come i quattro temi cardine influenzassero la mission e il payoff dell'impresa. Questa attività ha permesso di avviare uno scambio di opinioni tra partecipanti provenienti da background differenti, stimolando pensiero critico e creatività.

La giornata si è conclusa con un momento conviviale, un aperitivo che ha offerto ulteriore spazio per approfondire la conoscenza tra partecipanti e organizzatori.

Incontri settimanali – Approfondimento tematico

La seconda fase è stata il cuore del progetto. Per quattro settimane, i team si sono riuniti autonomamente per confrontarsi sui quattro temi principali, seguendo una struttura pensata per stimolare riflessioni profonde e discussioni costruttive.

Per supportare il lavoro dei gruppi, ogni settimana i partecipanti hanno ricevuto:

- Una **newsletter tematica**, contenente spunti di riflessione e domande guida.
- Una **presentazione guida**, articolata in tre momenti chiave: riflessione individuale, confronto di gruppo e definizione condivisa del tema.

Ogni team, inoltre, ha documentato i propri progressi attraverso una **tabella di monitoraggio**, utile per tracciare i risultati, valutare l'efficacia del dialogo ed elaborare una **presentazione finale** in grado di sintetizzare i punti salienti emersi durante gli incontri sui quattro temi.

Incontro finale – Presentazione dei risultati

L'incontro conclusivo, ospitato presso il **Laboratorio Aperto di Parma**, ha rappresentato il momento di sintesi del progetto. Ogni gruppo ha presentato il proprio **output**, condividendo le riflessioni e le esperienze maturate durante il percorso.

A seguito delle presentazioni, è stato somministrato un **questionario di valutazione**, che ha permesso di raccogliere feedback sulla qualità delle attività, l'efficacia dei temi trattati e l'esperienza complessiva di dialogo intergenerazionale.

La giornata si è conclusa con un rinfresco, un'ulteriore occasione per favorire la **socializzazione** e **consolidare le relazioni** costruite durante il progetto.

I QUATTRO TEMI

PERCHÉ QUESTI TEMI?

La selezione dei temi da affrontare nel progetto **JGenerational Mentoring** è stata effettuata con grande attenzione, con l'obiettivo di garantire un dialogo stimolante e produttivo tra le diverse generazioni. Ogni argomento è stato scelto per la sua rilevanza nell'attuale contesto sociale e professionale, nonché per la sua capacità di promuovere un confronto arricchente e costruttivo.

Di seguito, i motivi che hanno portato alla definizione dei quattro temi principali e l'importanza di ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi del progetto:

- **Leadership:** Questo tema è stato selezionato per esplorare il significato e le qualità di una leadership efficace, mettendo a confronto prospettive generazionali diverse. Millennials e GenZ, infatti, offrono punti di vista innovativi che si intrecciano con l'esperienza consolidata delle generazioni senior, creando uno scambio arricchente e trasversale. La leadership è stata analizzata sia nel contesto professionale che in quello personale, evidenziando punti di forza e differenze di approccio.
- **Valore:** Il tema è stato scelto per indagare come le diverse generazioni attribuiscono importanza a queste dimensioni e per costruire una visione condivisa che possa favorire innovazione e collaborazione. Discutere il concetto di valore ha permesso di ampliare la riflessione oltre la dimensione economica, includendo aspetti sociali, culturali e ambientali.
- **Lavoro:** Questo tema ha permesso di analizzare aspettative, obiettivi e sfide legate al lavoro, affrontando questioni come flessibilità, innovazione e sostenibilità. Il confronto tra le diverse generazioni ha fornito spunti utili per identificare pratiche e soluzioni capaci di rispondere alle esigenze di giovani e professionisti affermati.
- **Benessere:** La scelta di includere il tema del benessere riflette la crescente importanza di questo argomento nel contesto contemporaneo. Il confronto ha permesso di esplorare come le generazioni percepiscono e perseguono il proprio equilibrio tra vita personale e professionale, con un'attenzione particolare alla salute mentale e al benessere complessivo.

Dopo aver esplorato le ragioni che hanno guidato la selezione di questi argomenti, è importante approfondire il **significato intrinseco** di ciascun tema. Ogni argomento rappresenta un elemento chiave per comprendere meglio le dinamiche generazionali e stimolare un confronto ricco di spunti. Di seguito, verranno fornite definizioni dettagliate per ciascun tema, delineandone le caratteristiche principali ed il contesto di riferimento, rifacendosi anche agli spunti sorti dal confronto dei vari gruppi, analizzando le loro prospettive, e mettendole in risalto.

I QUATTRO TEMI

LEADERSHIP

La leadership rappresenta la capacità di guidare, motivare e ispirare un gruppo verso obiettivi condivisi. Non si limita ai ruoli formali, ma può emergere ovunque vi sia una visione chiara e un gruppo disposto a seguirla. Nel tempo, il concetto si è evoluto, passando da un approccio basato sull'autorità gerarchica a uno che pone al centro l'empatia, l'autenticità e la capacità di adattarsi a contesti in rapida trasformazione.

Nel progetto **JGenerational Mentoring**, i partecipanti hanno identificato alcune qualità essenziali per i leader moderni:

- **Capacità di ispirare** e di diventare un punto di riferimento per il team.
- **Riconoscimento del valore altrui**, dando il giusto peso al contributo e alle potenzialità delle persone.
- **Flessibilità e resilienza**, per affrontare cambiamenti e difficoltà, anche grazie al supporto del team.
- **Autenticità e trasparenza**, qualità che favoriscono fiducia e connessione umana.
- **Focus sugli obiettivi comuni**, organizzando il team per generare un impatto positivo e condiviso.

Punti in comune

Tutti i gruppi hanno concordato sull'importanza dell'empatia: un leader deve mettere le persone al centro, promuovendo un clima di fiducia e motivazione.

Divergenze

Il tema non ha generato particolari divergenze, bensì punti di riflessione. In particolare la discussione ha interessato l'accettazione della fragilità nel leader, oggi riconosciuta come un valore che favorisce la crescita personale e collettiva. Inoltre, si è riflettuto sull'origine della leadership, concludendo che, pur essendo alcune caratteristiche innate, è possibile sviluppare le competenze necessarie per diventare un leader efficace.

I QUATTRO TEMI

VALORE

Il valore è un concetto ampio e multidimensionale, che va oltre il significato economico tradizionale. Oggi si riferisce anche all'impatto sociale, culturale e ambientale di un'azione, di un'organizzazione o di un individuo. In ambito sociale, il valore può essere espresso attraverso iniziative che migliorano la comunità, creando opportunità e contribuendo al benessere collettivo.

Nel contesto aziendale, il valore si collega alla cultura aziendale, alla diversità e all'inclusività, che sono essenziali per creare un ambiente in cui le persone possano prosperare. Il valore ambientale, infine, si riferisce a comportamenti sostenibili che non solo proteggono il pianeta, ma generano benefici per le future generazioni.

Nel progetto, i gruppi hanno evidenziato alcuni aspetti chiave del valore:

- **Guida e motivazione**, in quanto il valore rappresenta ciò che le persone credono e per cui si impegnano, influenzando le loro azioni. Per le aziende, il valore è un motore che influenza ogni decisione e attività, creando un senso di appartenenza e di direzione.
- **Cultura e collettività**, i valori comuni uniscono le persone, creando legami forti e generando una cultura condivisa che rappresenta le identità collettive, sia a livello individuale che organizzativo. I valori diventano così un punto di riferimento per le azioni quotidiane, sia nel lavoro che nella vita privata.
- **Identità e distintività**, i valori che un'impresa o una persona abbraccia definiscono la loro unicità. Questi valori, difficilmente replicabili da altre realtà, creano un vantaggio competitivo inestimabile, poiché rappresentano ciò che distingue una persona o un'organizzazione dagli altri.

Punti in comune

Tutti i gruppi hanno concordato sul fatto che il valore è un concetto multidimensionale che si esprime in diverse forme: economico, morale, culturale e sociale. È chiaro che il valore è il motore delle azioni di ogni individuo e azienda, e quindi risulta cruciale per definire la direzione e gli obiettivi di ogni realtà. Il valore guida l'innovazione e la collaborazione, ed è un elemento centrale per il successo e la crescita.

Divergenze

Le principali divergenze hanno riguardato la percezione dei valori intesi come "fondamentali" per le generazioni senior, come rispetto e correttezza, che talvolta non sono considerati scontati dalle generazioni più giovani. Inoltre, è emerso un punto di riflessione sulla misurabilità del valore: molti gruppi si sono interrogati se il valore di qualcosa possa essere riconosciuto anche quando non è facilmente quantificabile. Questo ha spinto a riflettere su come il valore possa essere vissuto e riconosciuto anche nei suoi aspetti intangibili.

I QUATTRO TEMI

LAVORO

Il lavoro è un elemento centrale nella vita di ognuno, contribuendo a definire l'identità, il benessere e il ruolo sociale di una persona. Storicamente era associato al mero sostentamento economico, ma nel tempo il suo significato si è evoluto, diventando anche un'opportunità di autorealizzazione e crescita personale. Oggi, il lavoro non è solo un mezzo per "guadagnarsi da vivere", ma anche un modo per esprimere le proprie passioni, sviluppare competenze e avere un impatto sociale.

L'avanzamento delle tecnologie ha trasformato il mondo del lavoro, introducendo nuove modalità di lavoro come lo smart working e la gig economy, ma anche nuove sfide legate alla sicurezza dei lavoratori, ai diritti e alla qualità della vita. Questi cambiamenti hanno posto una crescente attenzione sulla necessità di creare ambienti di lavoro inclusivi, equi e sostenibili. La valutazione etica del lavoro è diventata quindi un tema cruciale, con un focus particolare sul rispetto dei diritti umani, l'equità di genere e la sostenibilità.

Nel progetto JGenerational Mentoring, i gruppi hanno discusso diversi aspetti chiave del lavoro:

- **Realizzazione personale**, il lavoro è visto come un percorso di crescita, dove le persone scoprono e sviluppano le proprie passioni e attitudini. È un mezzo per raggiungere uno scopo che va oltre il semplice guadagno.
- **Soddisfazione e orgoglio**, un buon ambiente di lavoro deve stimolare i dipendenti, creando un clima di rispetto e valorizzazione che li renda orgogliosi del loro ruolo e dei risultati raggiunti.
- **Equilibrio e flessibilità**, la capacità di conciliare le esigenze personali e professionali è fondamentale per il benessere. La flessibilità negli orari e nei metodi di lavoro, come lo smart working, è vista come una priorità per favorire il benessere dei lavoratori.
- **Innovazione e produttività per obiettivi**, i gruppi hanno sottolineato che la produttività non dovrebbe essere misurata solo in base alle ore lavorate, ma ai risultati ottenuti. Questo approccio promuove l'efficienza, stimola la creatività e incoraggia la flessibilità.

Punti in comune

Tutti i gruppi hanno concordato sull'importanza di mettere al centro l'essere umano nel lavoro. L'empatia, l'ascolto e il rispetto sono considerati i pilastri fondamentali di un ambiente lavorativo sano e produttivo. Inoltre, c'è un forte allineamento sull'importanza di un buon equilibrio tra vita lavorativa e privata, riconosciuto come essenziale per la salute e la soddisfazione generale.

Divergenze

Le principali divergenze sono emerse riguardo alla formalità nel rapporto con il lavoro. Alcuni gruppi hanno enfatizzato un approccio più strutturato e orientato agli obiettivi, mentre altri hanno proposto una visione più fluida, che privilegia l'adattabilità e la sperimentazione. C'è anche una differenza nell'accento posto sul lavoro come sostentamento economico rispetto alla sua dimensione personale e creativa.

In sintesi, il lavoro è visto come un ecosistema in cui fattori tangibili, come la remunerazione e la sicurezza, si intrecciano con aspetti intangibili, come la passione e l'empatia. Questo equilibrio è ciò che garantisce un'esperienza lavorativa soddisfacente e significativa.

I QUATTRO TEMI

BENESSERE

Il benessere è un concetto complesso che coinvolge vari aspetti della vita: fisico, mentale, emotivo e sociale. Non è un obiettivo statico, ma un processo continuo che richiede attenzione costante a tutti gli aspetti della vita.

Il benessere fisico è strettamente legato a quello mentale, che si costruisce coltivando resilienza, riducendo lo stress e mantenendo pensieri positivi.

Dal punto di vista sociale, il benessere si riflette nelle relazioni interpersonali. Sentirsi parte di una comunità, ricevere supporto e costruire legami autentici sono tutti fattori che contribuiscono a un benessere duraturo. Anche l'ambiente lavorativo gioca un ruolo importante.

Nel contesto culturale ed economico, il benessere è influenzato dalle politiche pubbliche e dalle opportunità di accesso a servizi come l'istruzione, la sanità e i servizi sociali. Un ambiente che promuove l'accesso equo a queste risorse costituisce la base per il benessere collettivo.

Nel progetto JGenerational Mentoring, i gruppi hanno evidenziato alcuni elementi fondamentali del benessere:

- **Sicurezza psicologica**, la capacità di sentirsi accolti e ascoltati è essenziale per il benessere. Questo include il diritto di esprimere opinioni senza timore di giudizio e di lavorare in un contesto dove l'errore è visto come un'opportunità di crescita, non come un fallimento.
- **Equilibrio tra vita lavorativa e privata**, il benessere nasce dalla capacità di mantenere un bilanciamento tra impegni professionali e personali. Orari flessibili, smart working e spazi lavorativi confortevoli sono ritenuti fattori essenziali per favorire il benessere.
- **Relazioni positive e supporto sociale**, le relazioni positive tra colleghi e superiori sono cruciali per un ambiente sano. Il rispetto, la fiducia e la collaborazione contribuiscono a creare un clima lavorativo favorevole e produttivo.
- **Ambiente fisico e dimensione economica**, un ambiente di lavoro ergonomico e salubre è fondamentale per prevenire stress fisico e mentale, mentre la sicurezza finanziaria consente ai lavoratori di soddisfare i propri bisogni e pianificare il futuro con serenità.

Punti in comune

Tutti i gruppi hanno concordato sull'importanza di un approccio integrato al benessere, che comprenda il supporto psicologico, relazioni armoniose e ambienti di lavoro adeguati. La fiducia, l'inclusività e il rispetto reciproco sono stati identificati come elementi chiave per promuovere il benessere collettivo.

Divergenze

Le principali divergenze sono emerse riguardo alle priorità nel benessere. Alcuni gruppi hanno enfatizzato la necessità di un equilibrio tra vita privata e lavorativa, mentre altri hanno dato maggiore rilievo alla sicurezza finanziaria e alle relazioni sociali. Inoltre, alcuni gruppi hanno messo in evidenza l'importanza di spazi fisici ottimali per il benessere, mentre altri hanno enfatizzato la flessibilità lavorativa come elemento fondamentale.

Per concludere, il benessere è visto come un equilibrio tra fattori interconnessi, dove la cura della mente e del corpo, le relazioni positive e le condizioni di lavoro adeguate contribuiscono a un'esperienza di vita e lavoro appagante e produttiva.

IMPATTO DEL PROGETTO: ANALISI DELLA SODDISFAZIONE

Come conclusione del percorso, abbiamo somministrato un **questionario finale** ai partecipanti, che ci ha permesso di effettuare un'analisi completa, raccogliendo dati strutturati sulle valutazioni dei partecipanti e approfondendo, attraverso le loro riflessioni, l'impatto complessivo del progetto.

Il questionario ha coinvolto un totale di **28 partecipanti**, suddivisi tra 13 manager e 15 studenti. Riportiamo di seguito una selezione delle domande e delle risposte più significative emerse dal questionario, con particolare attenzione agli aspetti legati alla soddisfazione complessiva, alla struttura e all'organizzazione del progetto, al coinvolgimento e alle proposte di miglioramento avanzate dai partecipanti.

Prima sezione: Valutazione degli incontri

Gli incontri settimanali organizzati per approfondire i temi del progetto sono stati valutati molto positivamente, con una media di 6,39 su 7. I partecipanti hanno apprezzato la modalità di lavoro e la struttura degli incontri, che si sono distribuiti prevalentemente su fasce di tempo medio-lunghe: il 35,7% è durato oltre 1,5 ore, un ulteriore 35,7% tra 1 e 1,5 ore, mentre solo il 25% si è mantenuto tra 45 e 60 minuti e una minima parte (3,6%) è stata più breve, tra 30 e 40 minuti.

Per quanto riguarda la **modalità**, i partecipanti hanno utilizzato diverse soluzioni, con una preferenza per gli incontri in **presenza** (42,9%), seguiti da quelli da **remoto** (32,1%) e infine quelli **ibridi** (25%).

Alla domanda *"Pensi che l'attività potrebbe essere più efficace con una modalità diversa di organizzazione?"* queste sono alcune proposte emerse dai rispondenti:

- *"Includere momenti di formazione per i partecipanti più giovani"*
- *"La modalità è stata efficace, ma si potrebbe fare più incontri"*
- *"Aumentare il tempo dedicato ai temi, un tema per 2 settimane"*
- *"Mantenere la struttura dell'incontro settimanale, permette di scandire i temi in modo più chiaro"*
- *"Allungare la durata del programma per una maggiore flessibilità"*
- *"Creare gruppi più ampi e diversificati"*
- *"La struttura attuale è efficace, ma potrebbe essere ottimizzata"*

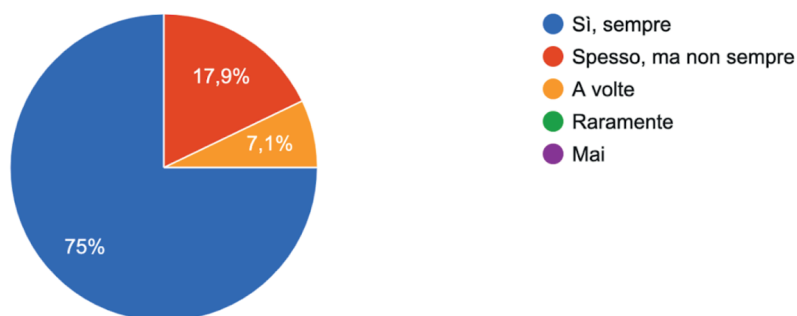
Passando all'incontro di chiusura, è stato ritenuto fondamentale per vedere i risultati e gli output del progetto con una media di 6,63 su 7, da qui si evidenzia chiaramente l'importanza di questo momento conclusivo come occasione di sintesi e riflessione sull'intero percorso.

IMPATTO DEL PROGETTO: ANALISI DELLA SODDISFAZIONE

Seconda sezione: Valutazione della comunicazione

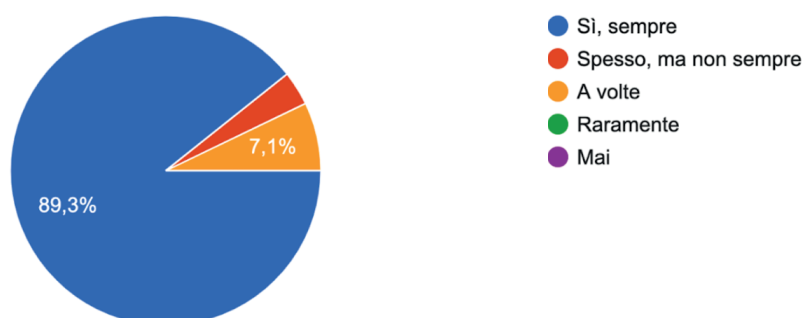
Ritieni che gli scambi di informazioni e le conversazioni siano state bidirezionali?

28 risposte



Pensi che le tue opinioni siano sempre state ascoltate e rispettate?

28 risposte



Il questionario ha rivelato un forte senso di **coinvolgimento** e **soddisfazione** da parte dei partecipanti durante il progetto. In particolare, la percezione del proprio coinvolgimento durante gli incontri è stata valutata con una media di 6,54 su 7, dimostrando un elevato livello di partecipazione e impegno da parte di tutti.

Questo coinvolgimento si riflette anche nella **qualità delle relazioni** all'interno dei team: l'ambiente collaborativo creato è stato altamente apprezzato, con una media di 6,32 su 7, a testimonianza di un clima di lavoro positivo, basato su rispetto e collaborazione.

Alla domanda "Durante gli incontri, hai notato differenze comunicative tra generazioni?" ecco alcune risposte dei partecipanti:

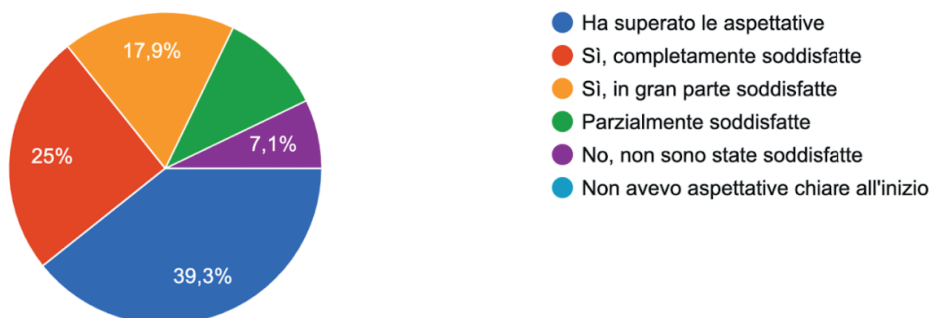
- "No, c'era apertura e rispetto reciproco"
- "No, i punti di vista sono stati vari, ma non ci sono stati problemi di comunicazione"
- "Sì, i manager tendevano a ragionare più a fondo su alcuni concetti, mentre noi studenti ci siamo concentrati di più sugli aspetti pratici"
- "I manager hanno aiutato a contestualizzare meglio i nostri spunti"
- "Ci sono state alcune differenze, ma non sono state problematiche"

IMPATTO DEL PROGETTO: ANALISI DELLA SODDISFAZIONE

Terza sezione: Valutazione del processo

Le tue aspettative iniziali sono state soddisfatte?

28 risposte



Alla domanda "Qual è stato, secondo te, un punto di forza del progetto? E quale uno di debolezza?", riportiamo di seguito una tabella che sintetizza le opinioni raccolte:

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
Motivazione dei partecipanti	Nessuno
Scambio tra le persone	Tempistiche
Avere degli spunti interessanti e delle persone partecipative	Gestione autonoma del gruppo, pensare ad incontri più strutturati e visite in azienda
Diversità generazionale	Condensato in troppo poco tempo
Innovazione del formato Reverse Mentoring	Troppi vincoli su come trattare i quattro temi
Coinvolgimento tra generazioni	Non poter innestare questa esperienza all'interno di realtà operative

Alla domanda "Cosa cambieresti nel processo?" le proposte più comuni sono state:

- "Grandi gruppi eterogenei"
- "Allungare la durata del progetto"
- "Aumentare le occasioni di formazione formale"
- "Migliorare la flessibilità tra incontri in presenza e virtuali"
- "Maggior focus sui temi trattati durante gli incontri"

Alla domanda "Avresti scelto altri temi da trattare? Se sì quali?" questi sono alcune proposte scritte dai partecipanti: Innovazione, Tempo, Comfort, Inclusività, Sostenibilità, Flessibilità, Autoimprenditorialità, Self branding, Autosabotaggio, Carriera, Crescita personale, Studio, Formazione, Crescita professionale, Pensione, Finanza personale, Aspirazioni, Colloqui.

IMPATTO DEL PROGETTO: ANALISI DELLA SODDISFAZIONE

Quarta sezione: Valutazione del valore dell'esperienza

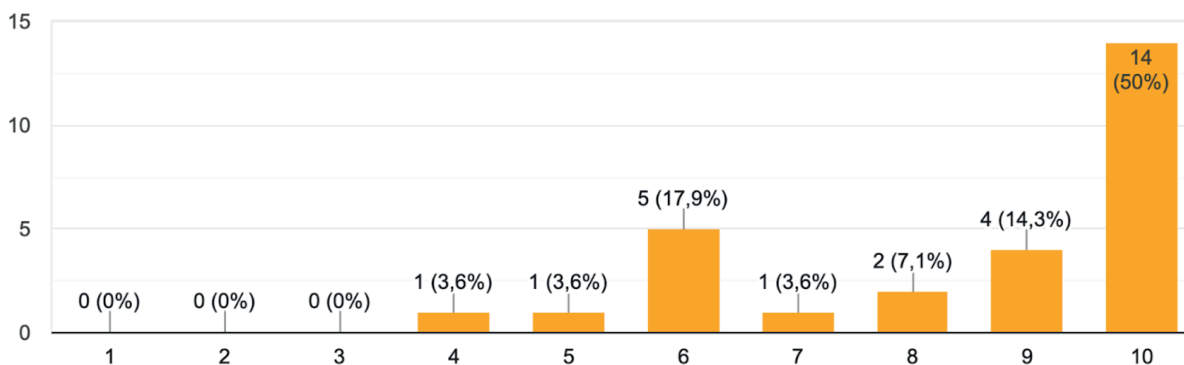
Il questionario ha mostrato come il progetto abbia avuto un **impatto significativo** sul percorso di crescita dei partecipanti. La domanda relativa alla capacità del progetto di lasciare un segno duraturo ha registrato una media di 5,79 su 7.

Alla domanda "Pensi che il reverse mentoring sia uno strumento utile da inserire nei contesti lavorativi?" queste sono alcune risposte scritte dai partecipanti:

- "Sì, è una bella occasione. Anche perché come è emerso non ci sono state visioni contrapposte, bensì accenti su aspetti diversi ma complementari di una stessa visione, per questo essere consapevoli di questi particolari diversi può rendere più facile la comunicazione e più accogliente l'ambiente lavorativo."
- "Sì molto utile"
- "Sì, sono disposto a fare altri progetti del genere"
- "Super utile e spero che più aziende adottino progetti simili"

Su una scala da 1 a 10, quanto ti ritieni soddisfatto dell'esperienza complessiva nel progetto di Reverse Mentoring?

28 risposte



Utilità degli incontri e formato: gli incontri sono stati considerati estremamente utili, con il 75% dei partecipanti che ha assegnato il massimo punteggio (7/7). Tuttavia, è emersa la richiesta di una durata del programma più estesa e di un approfondimento maggiore dei temi trattati.

Coinvolgimento e soddisfazione: l'82,1% dei partecipanti si è sentito pienamente coinvolto durante gli incontri. Anche l'ambiente collaborativo del team è stato apprezzato, con il 67,9% che ha dato il massimo punteggio (7/7).

Differenze generazionali: sebbene siano state riconosciute differenze nei metodi di comunicazione tra generazioni, queste non hanno rappresentato barriere, ma piuttosto occasioni di confronto costruttivo.

Valutazione complessiva e interesse futuro: il progetto è stato valutato positivamente, con un alto grado di soddisfazione e l'89,3% dei partecipanti pronto a consigliarlo. Inoltre, l'82,1% ha espresso interesse a partecipare a future edizioni.

Questi risultati evidenziano il successo del progetto e il suo potenziale come strumento formativo, con margini di miglioramento nella pianificazione e nella flessibilità del format.

CONCLUSIONI

COSA ABBIAMO IMPARATO?

JGenerational Mentoring ha permesso di approfondire aspetti fondamentali riguardo la Leadership, il Valore, il Lavoro e il Benessere, evidenziando non solo differenze di prospettiva, ma anche punti di convergenza significativi. Questi temi si sono rivelati strumenti preziosi per stimolare un **dialogo costruttivo**, promuovere una **comprensione reciproca** e generare **idee innovative** applicabili sia in ambito personale che professionale.

Leadership

La leadership non è più solo una questione di ruolo o autorità, ma di capacità di creare connessioni autentiche e guidare attraverso l'esempio. Le nuove generazioni enfatizzano l'importanza dell'ascolto e dell'empatia come strumenti di influenza. L'approccio generazionale ha evidenziato come la leadership trasformazionale e collaborativa sia considerata più efficace rispetto a quella tradizionale, soprattutto in un mondo in rapida evoluzione.

Valore

Il concetto di valore va oltre l'economico, includendo dimensioni sociali, ambientali e culturali. La complementarità tra le generazioni ha permesso di esplorare diverse prospettive su come definire e creare valore, con un consenso sulla necessità di integrare sostenibilità e impatto positivo nella vita quotidiana e professionale.

Lavoro

Il lavoro è stato visto come uno strumento di autorealizzazione, non solo di sostentamento economico. L'importanza dell'equilibrio tra vita personale e professionale è emersa come centrale. I partecipanti hanno evidenziato l'evoluzione verso una produttività orientata ai risultati, con flessibilità e innovazione come elementi chiave per soddisfare le esigenze di diverse generazioni.

Benessere

Il benessere è stato ridefinito come una combinazione di equilibrio tra vita personale e lavorativa, salute mentale, relazioni positive e un ambiente lavorativo inclusivo e sicuro. Le generazioni hanno condiviso l'importanza di un approccio olistico, che integri supporto psicologico, flessibilità e sicurezza finanziaria per garantire soddisfazione e produttività. Le generazioni più giovani vedono il benessere come una priorità da integrare nei modelli organizzativi.

La **diversità di visioni** è stata la vera forza del percorso, sottolineando come un confronto aperto possa trasformare differenze in opportunità.

CONCLUSIONI

PROSPETTIVE FUTURE

Arrivando alla conclusione di questo report, possiamo affermare che il progetto ha evidenziato l'importanza del confronto intergenerazionale come strumento per abbattere stereotipi, favorire la comprensione reciproca e costruire nuove prospettive condivise. Grazie alla partecipazione attiva di studenti e manager, il percorso ha raggiunto l'obiettivo di stimolare un dialogo arricchente e produttivo, incentrato su temi cruciali come la leadership, il valore, il lavoro e il benessere.

I **risultati ottenuti** sottolineano come le differenze generazionali possano diventare un punto di forza, se valorizzate attraverso un dialogo aperto e costruttivo. Il progetto ha mostrato che il "Reverse Mentoring" non è solo una metodologia funzionale, ma anche un'opportunità concreta per costruire relazioni autentiche e generare idee applicabili a contesti personali, professionali e sociali.

Per concludere, il forte interesse mostrato dai partecipanti per future edizioni evidenzia il potenziale di crescita di questa iniziativa, dimostrando concretamente come il **confronto intergenerazionale** possa essere uno strumento potente per stimolare il dialogo, generare idee innovative e promuovere una maggiore comprensione reciproca. I risultati ottenuti, sia in termini di partecipazione che di impatto percepito, confermano la validità del percorso intrapreso e la sua capacità di rispondere alle esigenze della comunità di Parma.

Guardando al futuro, l'obiettivo è quello di continuare a sviluppare e far crescere questa iniziativa, espandendone la portata, riuscendo a coinvolgere un numero sempre maggiore di partecipanti.

Con la prossima edizione puntiamo a consolidare l'impatto positivo di JGenerational Mentoring, contribuendo a ridurre il divario generazionale e a costruire una comunità più coesa, più collaborativa e più aperta.

Questo progetto non rappresenta solo un'opportunità di apprendimento, ma un vero e proprio investimento nel capitale umano del nostro territorio, capace di valorizzare le differenze e trasformarle in punti di forza condivisi.

L'impegno di **JEParma** e di **Parma, io ci sto!** è quello di continuare con entusiasmo a rafforzare queste fondamenta, per generare un cambiamento duraturo e di reale valore per il territorio.

Un ringraziamento speciale ai partecipanti del progetto:

Alex, Daniela, Sara, Benedetta, Andrea, Emanuele, Marco, Federica, Sofia, Sara, Eliana, Lucia, Cristina, Luna, Federica Clarissa, Marco, Claudio, Roberta, Erica, Francesco, Silvia, Martina, Antonello, Matteo, Nicola, Davide, Cristian, Paolo, Alessandra, Silvia, Rossana, Clio, Sabrina, Andrea, Stefano, Gabriele

