Testata **Harvard Business Review**
Rubrica Panorama Formazione

Data **Luglio/Agosto 2023**

Coaching e mentoring per costruire o rafforzare la cultura inclusiva delle organizzazioni

di **Flaminia Fazi**,
CEO di U2Coach
e di The Performance Solutions

In questi ultimi sei mesi stiamo assistendo a una svolta significativa nelle richieste delle aziende, su tutti i settori di business: preoccupate delle difficoltà ad attrarre e trattenere talenti, stanno sviluppando programmi mirati a rafforzare le competenze di sviluppo delle persone in tutto il management e parallelamente iniziative e programmi finalizzati a costruire o rafforzare una cultura inclusiva trasversale all'organizzazione e a creare un ambiente percepito psicologicamente come sicuro e stimolante.

Abbiamo osservato quanto i progetti più strategici riguardino da una parte l'empowerment del management, attraverso formazione al coaching e coinvolgimento in percorsi di mentoring accompagnati da formazione specifica, e dall'altra l'implementazione di programmi di sensibilizzazione e formazione all'inclusione.

Le aziende hanno compreso che il successo a lungo termine dipende dalla capacità di coltivare un ambiente di lavoro in cui l'apprendimento sia valorizzato e incoraggiato. Così hanno deciso di coinvolgere tutto il management in programmi in cui vengono trasferite e allenate le competenze di coaching a livello professionistico, per assicurarsi di creare una cultura in cui tutti i dipendenti abbiano l'opportunità di svilupparsi, crescere e raggiungere il loro pieno potenziale, massimizzando gli investimenti rilevanti fatti nell'attrarre e reclutare persone di valore. Questo vale anche per il mentoring aziendale, che ha finalità sinergiche e al quale stiamo formando sia mentor sia mentee, così da evitare dispersione e dare l'opportunità ulteriore per rafforzare competenze che vengono trasferite poi sulle pratiche manageriali quotidiane.

Questa spinta verso una cultura aziendale più inclusiva e orientata all'apprendimento è guidata dalla consapevolezza che sia la capacità di trattenere i talenti sia l'acquisizione di competitività dipendono da un ambiente di lavoro stimolante e inclusivo.

Bisogna lavorare in squadra con i team HR per potenziare la capacità dell'azienda di coinvolgere tutti, uomini e donne, in modo eguale nei processi produttivi, con progetti mirati a scardinare stereotipi e prassi inconsapevoli che ancora impediscono una vera parità. Le aziende più lungimiranti con le quali lavoriamo su questi temi da più di dieci anni hanno ottenuto nel tempo risultati significativi, distinguendosi anche a livello internazionale con altri Paesi, e hanno deciso quindi di investire ulteriormente, capitalizzando i progressi ottenuti grazie agli interventi già erogati e offrendo occasioni ulteriori di sviluppo di consapevolezza organizzativa e individuale che possano colmare definitivamente il divario. Questo include la sensibilizzazione sulle questioni di diversità, le dinamiche legate alla sindrome dell'impostore, survey che misurino la cultura aziendale e laboratori per affrontare i pregiudizi inconsci, decodificare micromessaggi nella comunicazione e nelle relazioni di lavoro e così promuovere