

QUESTIONARIO
ODISSEA

TELEMACO

Diversità e inclusione per manager under 44

realizzato nell'ambito del progetto di

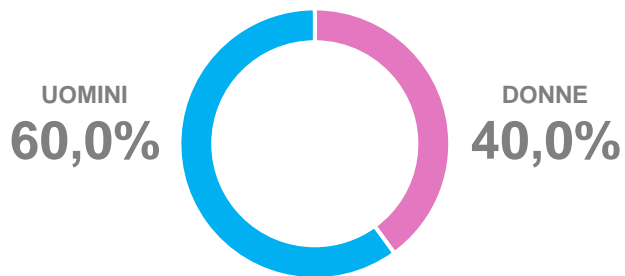
 **fondirigenti**

MODALITÀ DI RILEVAZIONE
Metodologia CAWI (*Computer-Assisted Web Interview*)

TECNICA DI RILEVAZIONE
Questionario strutturato

PERIODO DI RILEVAZIONE
9 luglio – 4 settembre 2020

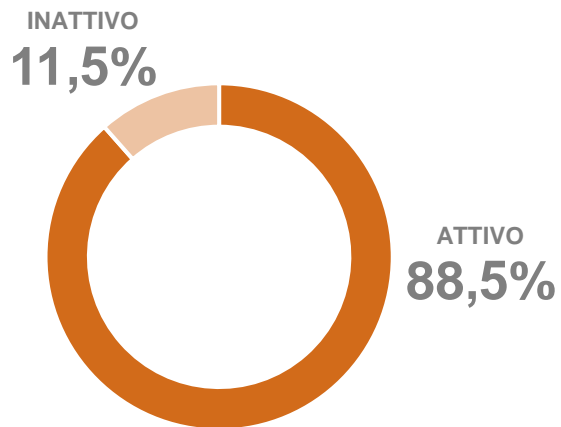
NUMERO DI QUESTIONARI COMPLETATI
N. 165



GENERE



ETÀ MEDIA



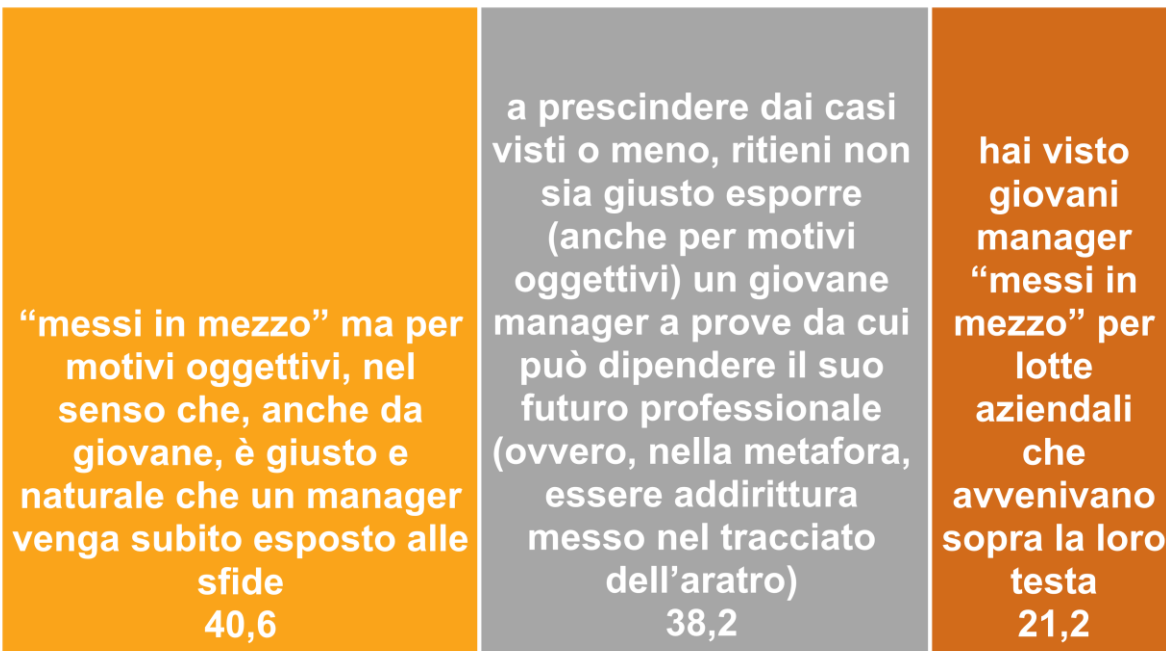
STATO OCCUPAZIONALE



Telemaco, fin da piccolissimo, viene “messo in mezzo” nella storia di Ulisse, che si finge pazzo per non andare alla guerra di Troia e spinge furiosamente l’aratro, ma si deve fermare quando Palamede gli mette in mezzo al solco Telemaco, al che Ulisse si ferma svelando così di non essere uscito di senno.

%

Molti giovani manager vengono “messi in mezzo” a eventi più grandi di loro proprio all’inizio della carriera, e ti chiediamo se nella tua carriera...





Telemaco, fin da piccolissimo, viene “messo in mezzo” nella storia di Ulisse, che si finge pazzo per non andare alla guerra di Troia e spinge furiosamente l’aratro, ma si deve fermare quando Palamede gli mette in mezzo al solco Telemaco, al che Ulisse si ferma svelando così di non essere uscito di senno.

Molti giovani manager vengono “messi in mezzo” a eventi più grandi di loro proprio all’inizio della carriera, e ti chiediamo se nella tua carriera...

Per la maggioranza del campione (40,6%) è giusto che un giovane manager, seppur con poca esperienza, si confronti da subito con dinamiche sconosciute.

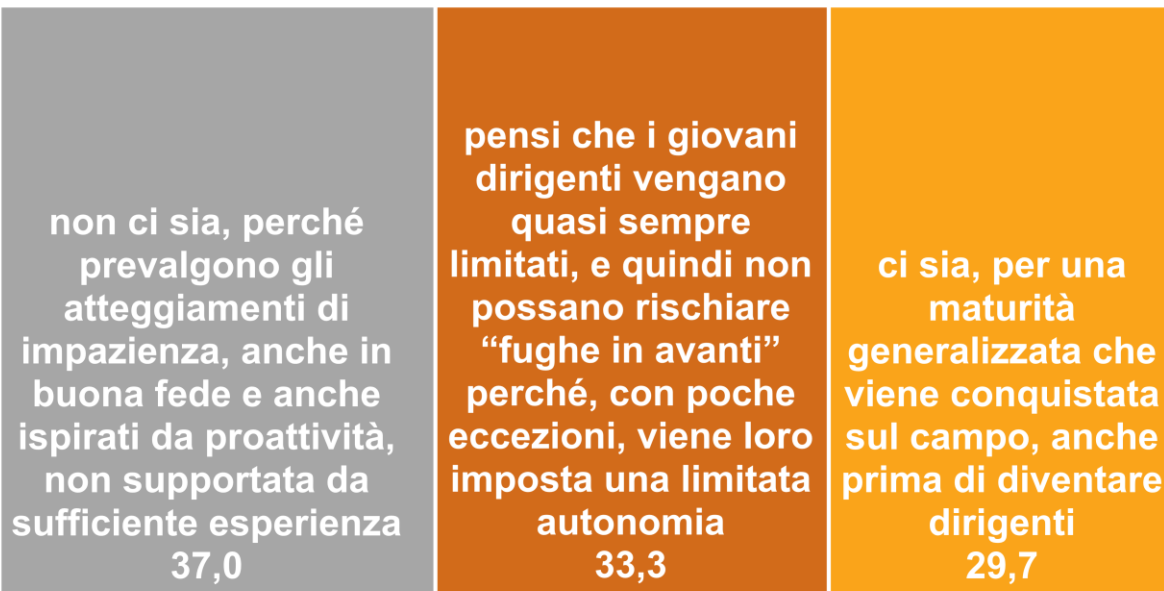
Tuttavia, il 38,2% ritiene che non sia corretto esporre un manager inesperto a sfide che potrebbero condizionare lo sviluppo della sua carriera.



Telemaco ha la maturità di attendere per un decennio e di non “allargarsi”, nonostante il dubbio sul ritorno del padre diventi sempre più forte.

%

Se pensi ai tuoi colleghi dirigenti che hai conosciuto o di cui conosci indirettamente la cultura aziendale, ritieni che questa capacità di attendere...





Telemaco ha la maturità di attendere per un decennio e di non “allargarsi”, nonostante il dubbio sul ritorno del padre diventi sempre più forte.

Se pensi ai tuoi colleghi dirigenti che hai conosciuto o di cui conosci indirettamente la cultura aziendale, ritieni che questa capacità di attendere...

Per il 37,0% dei rispondenti la pazienza non è una virtù diffusa e incoraggiata dalla cultura manageriale.

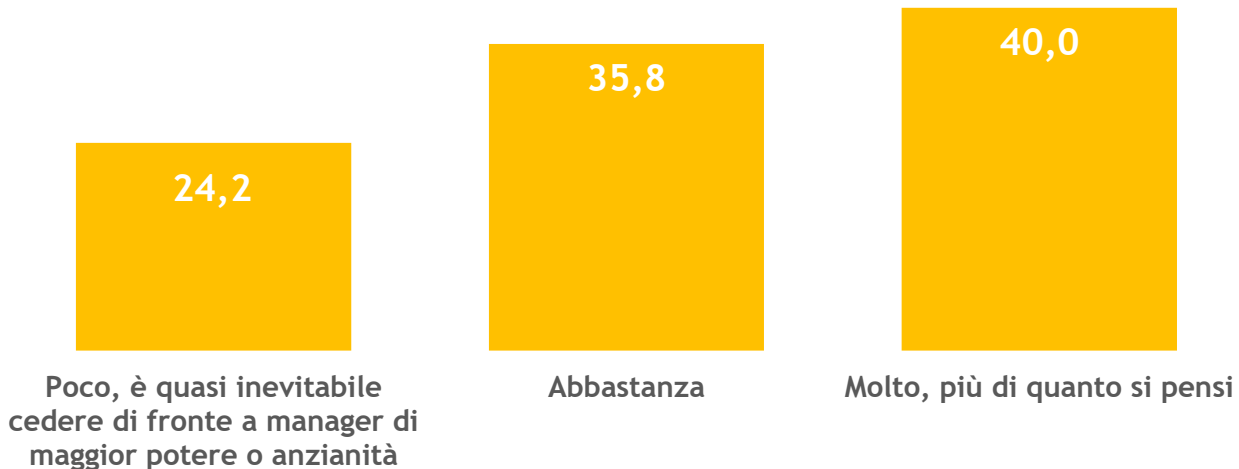
Tuttavia, il 33,3% ritiene che i giovani manager non abbiano sufficiente autonomia per prendere d’iniziativa.



Telemaco ha la forza di resistere ai pretendenti, e poi ai Proci che addirittura si insediano nel palazzo reale.

Quanto ritieni che mediamente i giovani dirigenti sappiano resistere a pressioni indebite (anche interne all'azienda o al gruppo in cui sono inseriti), soprattutto nelle fasi decisive e critiche...

%



La maggioranza dei rispondenti (40,0%) ritiene che, mediamente, un giovane dirigente sia in grado di sopportare bene anche un grande carico di pressione

Tuttavia, una minoranza (24,2%) afferma che per un giovane manager è quasi inevitabile cedere di fronte alle pressioni di un dirigente più esperto o anziano.



Telemaco ha l'umiltà di accettare fin da subito il consiglio di Atena, anche se questa gli appare sotto le spoglie di un uomo.

Quanto ritieni che i giovani dirigenti italiani abbiano mediamente questa predisposizione all'ascolto e all'apertura nel ricevere consigli e indicazioni?

%



La maggior parte degli intervistati (44,8%) ritiene che, mediamente, i giovani manager abbiano una spiccata propensione all'ascolto dei consigli.

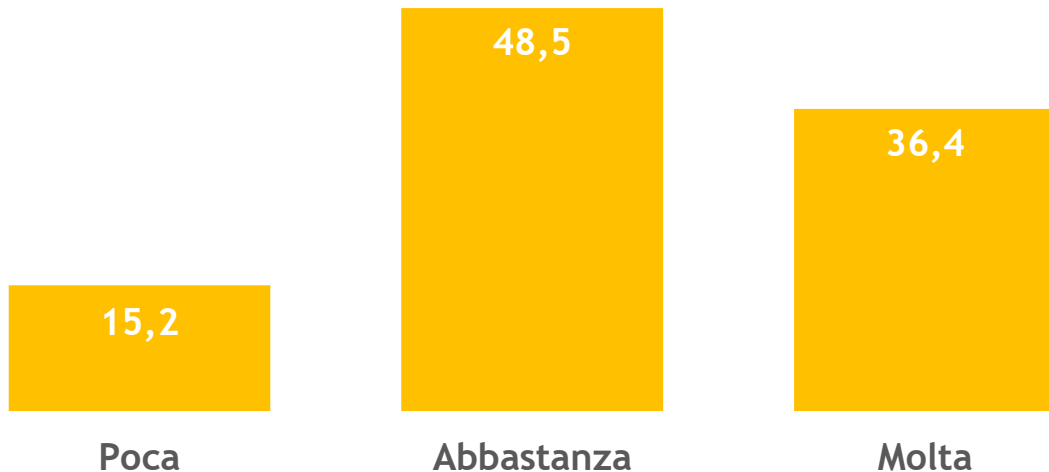
Tuttavia, il 38,2% afferma che tale propensione sia principalmente circoscritta a ragioni utilità contingente.



Telemaco, seguendo il consiglio di Atena, organizza un viaggio nelle città di Pilo e Sparta, dai re Nestore e Menelao, per chiedere notizie del padre, ma, nonostante questi rispondano di non averne, Telemaco non si scoraggia.

%

Quanta resilienza di fronte all'assenza totale di informazioni pensate abbiano i vostri colleghi under 44?

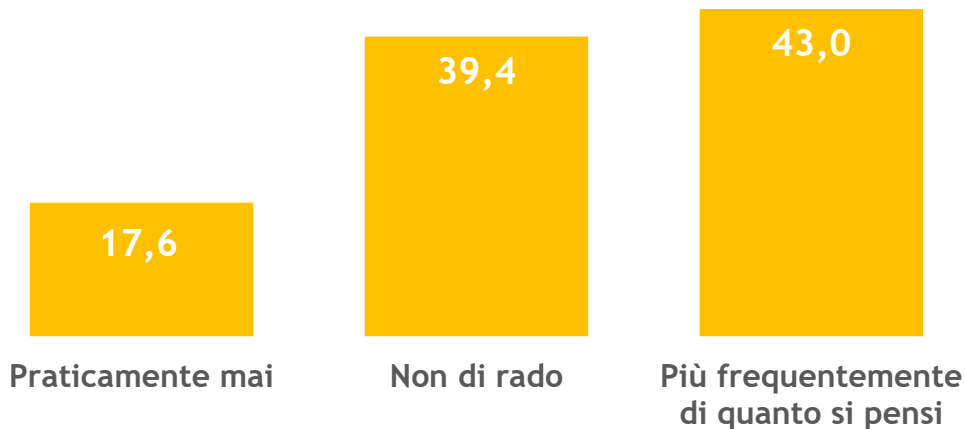


Il 48,5% rispondenti ritiene che i giovani manager sviluppino una sufficiente capacità di superare i momenti di fortissima incertezza.



Ulisse, arrivato a Itaca, si traveste da mendico e rivela la propria identità per primo al figlio Telemaco, solo dopo ai suoi vecchi fedelissimi, Eumeo e Filezio.

Questa prova di fiducia assoluta del top manager nei confronti di un giovane manager, che per il suo talento viene messo a parte di un segreto ancor prima di quanto avvenga con manager di anzianità e ruolo superiori e con la persona più vicina (nella metafora, Penelope viene a sapere di Ulisse ben più tardi di Telemaco), ritenete di averla vista nelle aziende di cui avete conoscenza:



La maggioranza dei rispondenti (82,4%) non ritiene un raro che un giovane manager conquisti la fiducia di un dirigente più anziano che lo tenga personalmente al corrente di opportunità e situazioni favorevoli.



Telemaco rivela di avere anche la capacità di organizzare, e di farlo con assoluta prudenza e discrezione, creando un incontro di Ulisse coi vecchi fedelissimi Eumeo e Filezio.

%

Pensando ai giovani manager che conoscete, anche per notizie riportate, quanta credete che sia mediamente la capacità di agire senza farsi prendere la mano dalla volontà di apparire e di essere i super coordinatori, agendo invece con discrezione e senza volere uno spazio che sarebbe prematuro prendersi?



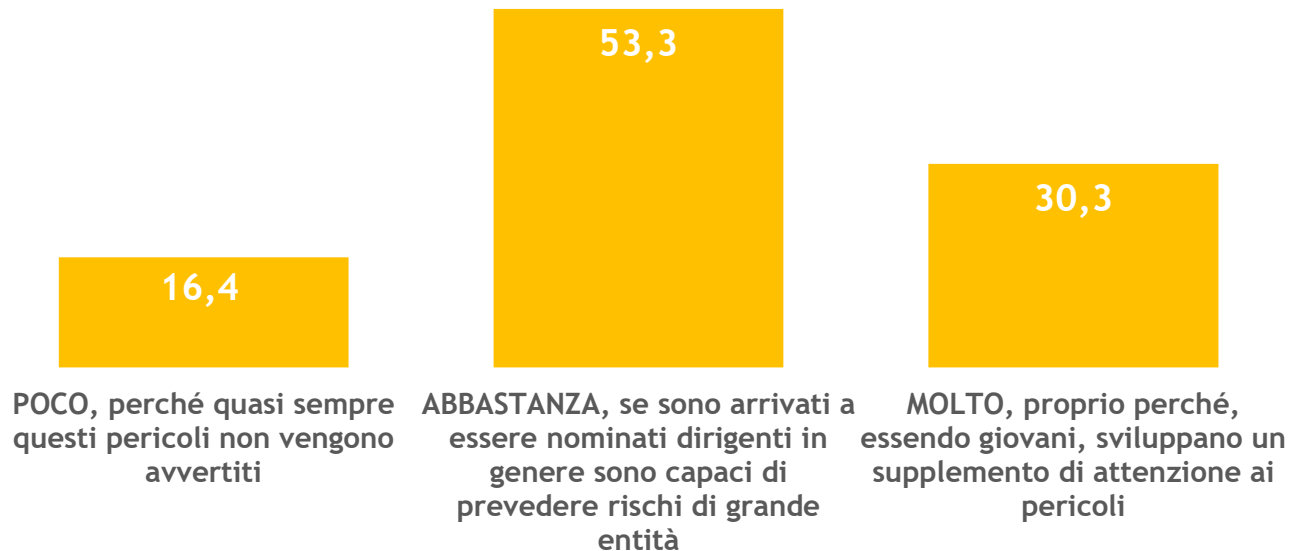
La maggior parte degli intervistati (81,8%) ritiene che, mediamente, un giovane manager sia dotato di sufficiente/molta consapevolezza della misura delle proprie azioni, in modo da agire con discrezione e non per ragioni di vanità o esibizionismo.



Nonostante la giovane età, Telemaco ha la preveggenza di far togliere tutte le armi alle pareti della sala in cui si svolgerà la prova dell'arco.

%

Quanto è diffusa tra i giovani dirigenti la capacità di prevenire i rischi “mortal” che possono distruggere la strategia della propria azienda?



La maggioranza dei rispondenti (53,3%) ritiene che, mediamente, i giovani dirigenti sono in grado di mettere in atto strategie di prevenzione del rischio organizzativo.

Tuttavia, il 16,4% sottolinea che tale consapevolezza può mancare per ragioni di inesperienza nella prevenzione della crisi.



Nel momento in cui dà la possibilità a un mendicante di tentare la prova dell'arco, Telemaco dimostra coraggio e capacità di tenuta di fronte alle proteste dei Proci.

%

I giovani manager italiani hanno il coraggio di contrapporsi a pregiudizi e regole di fatto, che tutelano e spesso fossilizzano uno status quo, per tentare vie innovative e non rituali?



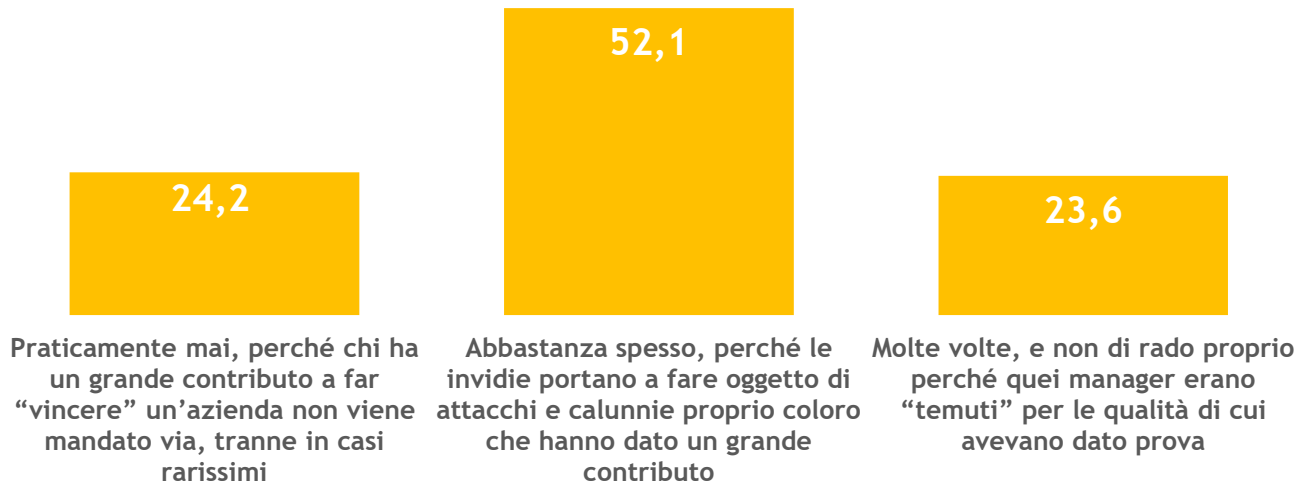
Il 51,5% ritiene che i giovani manager italiani abbiano sufficiente energia e motivazione a rinnovare o opporsi a dinamiche organizzative vincolate a tradizionali modelli di gestione dell'impresa.



Dopo la riconquista di Itaca ci sono varie leggende, una delle quali vede Telemaco cacciato proprio da Ulisse, che aveva sentito dire da un oracolo che un figlio lo avrebbe ucciso (in realtà sarebbe stato Telegono, avuto come figlio da Circe).

%

Quanto spesso avete visto giovani manager che avevano dato prove brillanti finire vittime di atti di disinformazione, o di giochi di potere creati alle loro spalle, e dunque mandati a cercare una nuova occupazione altrove?

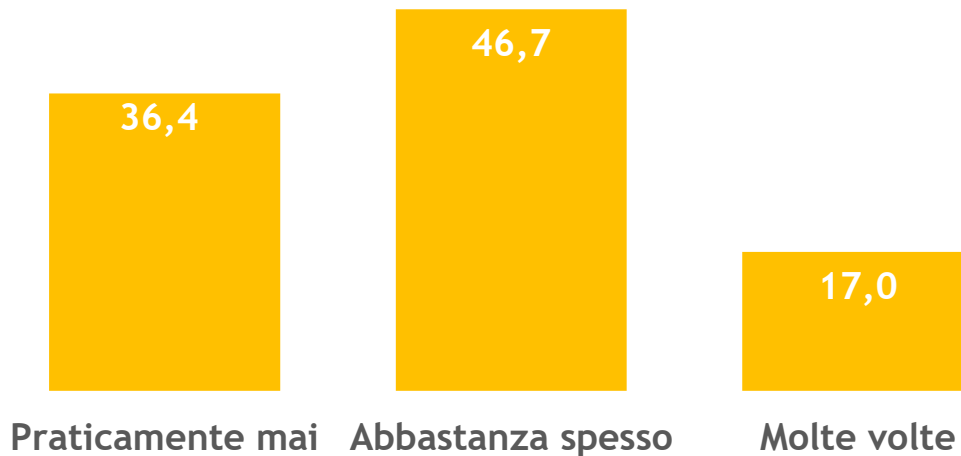


La maggior parte degli intervistati (52,1%) ritiene abbastanza comune, per un giovane manager, essere oggetto di ritorsioni professionali per spiccate capacità dirigenziali.

Invece, il 24,2% non la ritiene una pratica comune, poiché il benessere della collettività organizzativa viene valorizzata dalle competenze individuali espresse sul campo.

“ *Morto Ulisse, Telemaco torna a Itaca per prendersi cura del corpo del padre e onorarlo.*

Anche per i giovani dirigenti può venire il momento di un ritorno, in cui rimettono a posto la situazione positiva che era stata alterata dopo il loro allontanamento. Questo è un fenomeno (anche con un ritorno di quei manager non più in età giovane, ma magari richiamati proprio per l'esperienza nel frattempo acquisita) che avete visto...



Per maggioranza dei rispondenti (46,7%) è abbastanza comune che un giovane manager, dopo aver trascorso un'esperienza lontano dalla sua organizzazione, ritorni alla sua realtà professionale per applicare le nuove competenze sviluppate altrove.

Invece, il 36,4% ritiene che tale ritorno si verifichi piuttosto raramente.



Secondo una tradizione latina, Telemaco ritorna da Circe e la sposa, avendo da essa un figlio, Latino.

%

A volte un giovane manager non solo rompe il cordone ombelicale con la realtà in cui era nato e cresciuto professionalmente, ma addirittura va in un contesto che presenta insidie, unendosi a persone che notoriamente sono pericolose. A vostro giudizio questo è un fenomeno:

è semplicemente la risposta a un mercato che è sempre più globale e insidioso, e che dunque è fisiologicamente portatore di rischi (senza letture di particolari contesti di rischio, perché oggi nessun settore o Paese è esente da rischi rilevanti)

38,8

segno di superficialità, perché il giovane manager non avverte le insidie di un cambio di ambiente così radicale, mentre potrebbe rilanciarsi in settori o Paesi meno rischiosi

38,2

segno di avvenuta crescita, perché il manager (giovane o non più giovane) si è del tutto emancipato da condizionamenti e pericoli

23,0



Secondo una tradizione latina, Telemaco ritorna da Circe e la sposa, avendo da essa un figlio, Latino.

A volte un giovane manager non solo rompe il cordone ombelicale con la realtà in cui era nato e cresciuto professionalmente, ma addirittura va in un contesto che presenta insidie, unendosi a persone che notoriamente sono pericolose. A vostro giudizio questo è un fenomeno:

La maggior parte dei rispondenti (38,8%) ritiene fisiologico, nel mercato globalizzato, che un giovane manager possa distanziarsi dalla propria organizzazione, per stringere contatti con realtà professionali sconosciute o rischiose.

Tuttavia, una frazione simile di rispondenti (38,2%) ritiene tale assunzione di rischio come un segno di superficialità e ignoranza delle condizioni economico-sociali.

Infine, per il 23,0% tale emancipazione è considerata segno di significativa crescita personale e assunzione di responsabilità.

“ *Fra giovani e senior (in generale, non solo per i manager), non vi è una reale discriminazione (livelli 1 o 2) o vi è una fortissima discriminazione (9-10) in fatto di stipendi e altri benefit economici.*

7,2

**Valore medio
(Scala 1-10)**

Tra giovani e senior, è percepita una discriminazione moderata (7,2) in termini economici.

“ *Fra giovani e senior (in generale, non solo per i manager), non vi è una reale discriminazione (livelli 1 o 2) o vi è una fortissima discriminazione (9-10) a livello di riconoscimento sociale del contributo sul lavoro.*



6,2

*Valore medio
(Scala 1-10)*

*Tra giovani e senior, è percepita una
discriminazione modesta (6,2) in
termini di riconoscimento sociale.*

“ *Fra giovani e senior (in generale, non solo per i manager), non vi è una reale discriminazione (livelli 1 o 2) o vi è una fortissima discriminazione (9-10) a livello di possibilità di organizzare la propria vita extra lavorativa*

4,8

**Valore medio
(Scala 1-10)**

Tra giovani e senior, è percepita una discriminazione bassa (4,8) in termini di possibilità di organizzare la vita extra lavorativa.



Indirizzo

Via Ravenna, 14 - 00161 Roma

Sito Web

www.federmanageracademy.it

E-mail

info@federmanageracademy.it

