

# Qualificazione per Temporary Managers Qualità per le Aziende

Indagine a cura di ATEMA  
Marzo 2010

# IL PROCESSO DI QUALIFICAZIONE

# Perché la Qualificazione ATEMA

---

- Valorizza le competenze del TM attraverso un sistema di qualificazione fondato su basi scientifiche riconosciute a livello internazionale
- E' un valore per il TM e uno strumento di garanzia per il mercato
- Il TM può gestire il proprio sviluppo professionale
- L'Associazione può essere rappresentativa a livello nazionale di quelle professioni regolamentate per le quali non esistono ordini, albi o collegi

# Il Comitato Qualificazione

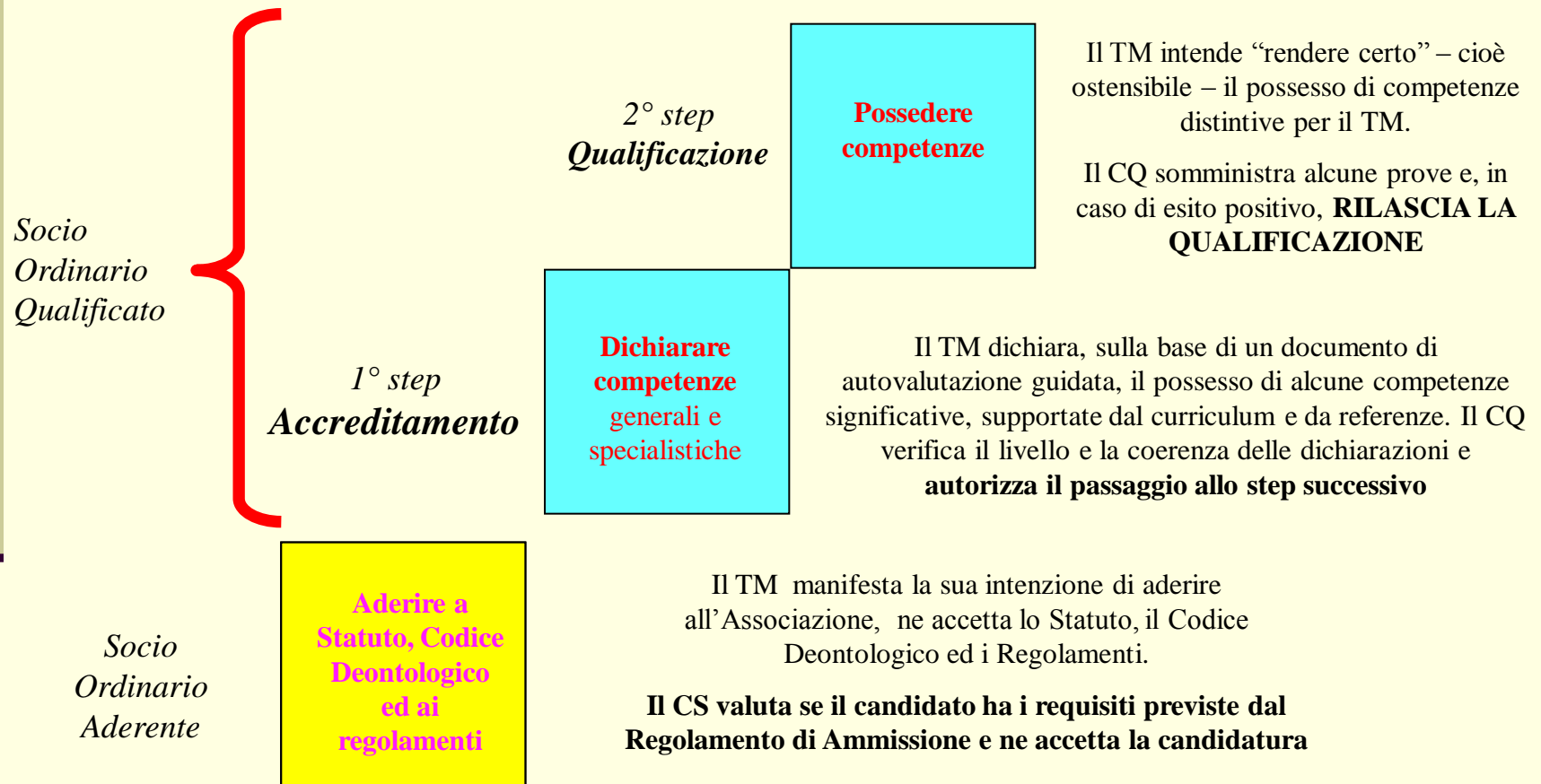
## ■ Membri esterni

- **Giorgio Del Mare** Presidente del CQ – Presidente di Methodos SpA
- **Federica Bandini** Direttore Master in Management delle Imprese Sociali Non Profit e Cooperative della SDA Bocconi
- **Roberto Davanzo** Senior Consultant di DBM Italia
- **Gabriele Giacomà** Managing Director di Resources Global Italia
- **Francesca Kainich** Docente di Programmazione e Controllo Università Milano Bicocca e Amm. Unico di FAD WEB LEARNING Srl (spin-off di Università Milano Bicocca)
- **Gabriella Lusvarghi** Amministratore Delegato di DBM Italia
- **Maurizio Poltronieri** Imprenditore
- **Giorgio Sangiorgi** Professore Associato Dipartimento di Psicologia dell' Università di Cagliari
- **Paola Saracino** Professore Associato di Ragioneria Generale ed Applicata Facoltà di Economia – Università Milano Bicocca
- **Alberto Villa** Senior Consultant di Santulin & Partners

## ■ Membri interni

- **Franco Cavalli** Segretario del CQ
- **Luigi Di Marco** Presidente Federmanagement
- **Aida Proietti** Client Partner di Beyond International

# La via alla QUALIFICAZIONE



# Contestualizzazione

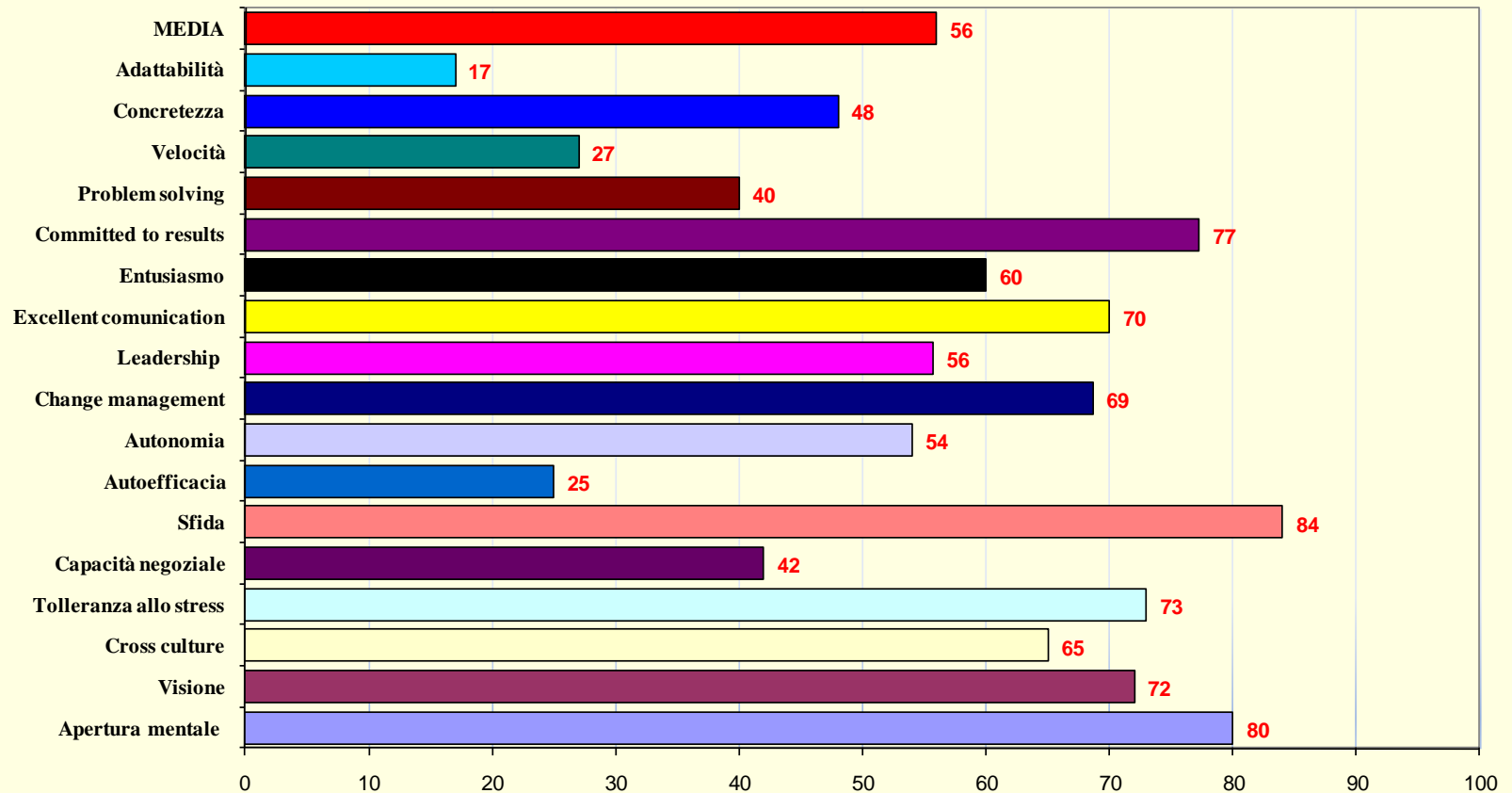
RUOLO		CONTESTO									
		Start up			Aumento efficienza			Rilancio e sviluppo			
		T. M. di funzione	T. M. executive	T. M. entrepreneur	T. M. di funzione	T. M. executive	T. M. entrepreneur	T. M. di funzione	T. M. executive	T. M. entrepreneur	
<b>COMPETENZE / DIMENSIONI</b>	1	Apertura mentale	2	6	10	5	8	10	5	8	10
	2	Visione	1	6	10	5	8	10	5	8	10
	3	Cross culture	1	8	6	5	8	6	5	8	10
	4	Tolleranza allo stress	3	6	6	6	8	10	8	8	10
	5	Capacità negoziale	3	6	7	6	8	10	8	8	10
	6	Sfida	3	6	10	8	10	10	6	10	10
	7	Autoefficacia	10	7	5	10	7	6	10	8	8
	8	Autonomia	2	7	5	3	6	9	6	8	10
	9	Change management	1	3	3	3	6	9	6	8	10
	10	Leadership	1	6	10	3	6	9	6	8	10
	11	Excellent communication	7	7	7	8	8	8	10	10	10
	12	Entusiasmo	2	6	10	6	8	10	8	8	10
	13	Committed to results	5	7	8	8	10	10	8	10	10
	14	Problem solving	2	5	7	5	7	9	7	8	10
	15	Velocità	8	5	7	8	7	10	8	10	10
	16	Concretezza	8	8	10	10	8	10	10	10	10
	17	Adattabilità	3	8	8	6	10	7	8	9	10
<b>Totale</b>		<b>62</b>	<b>107</b>	<b>129</b>	<b>105</b>	<b>133</b>	<b>153</b>	<b>124</b>	<b>147</b>	<b>168</b>	

**Matrice tridimensionale CONTESTO / RUOLO / COMPETENZA**

# I REPORT

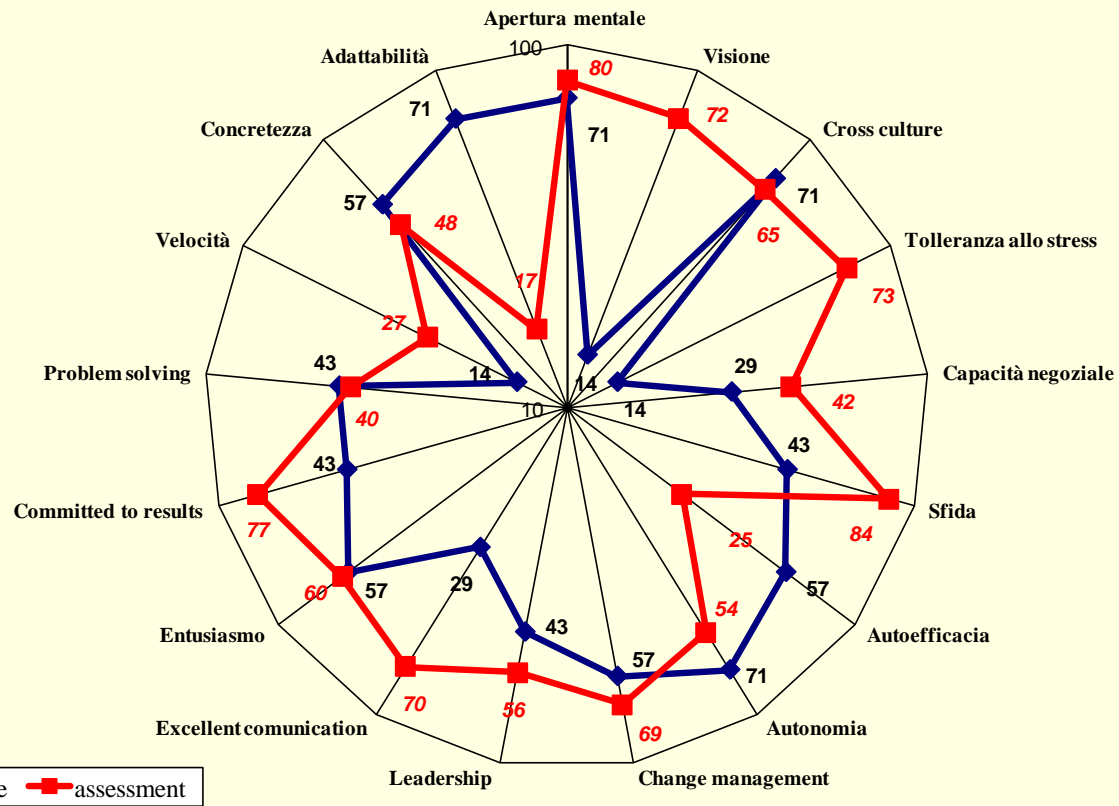
# Report A

## RISULTATO QUALIFICAZIONE



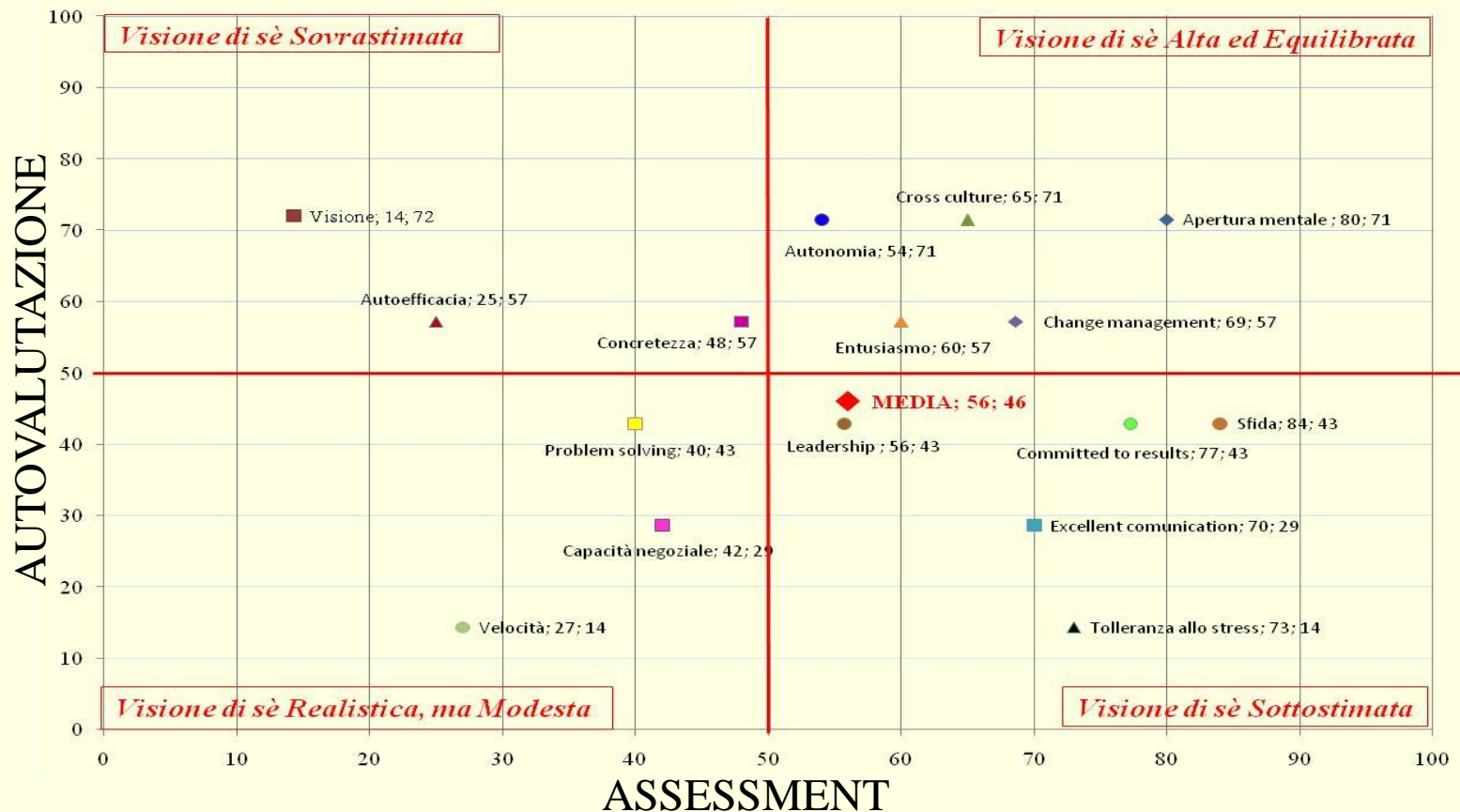
# Report B1

## AUTO - ETERO VALUTAZIONE

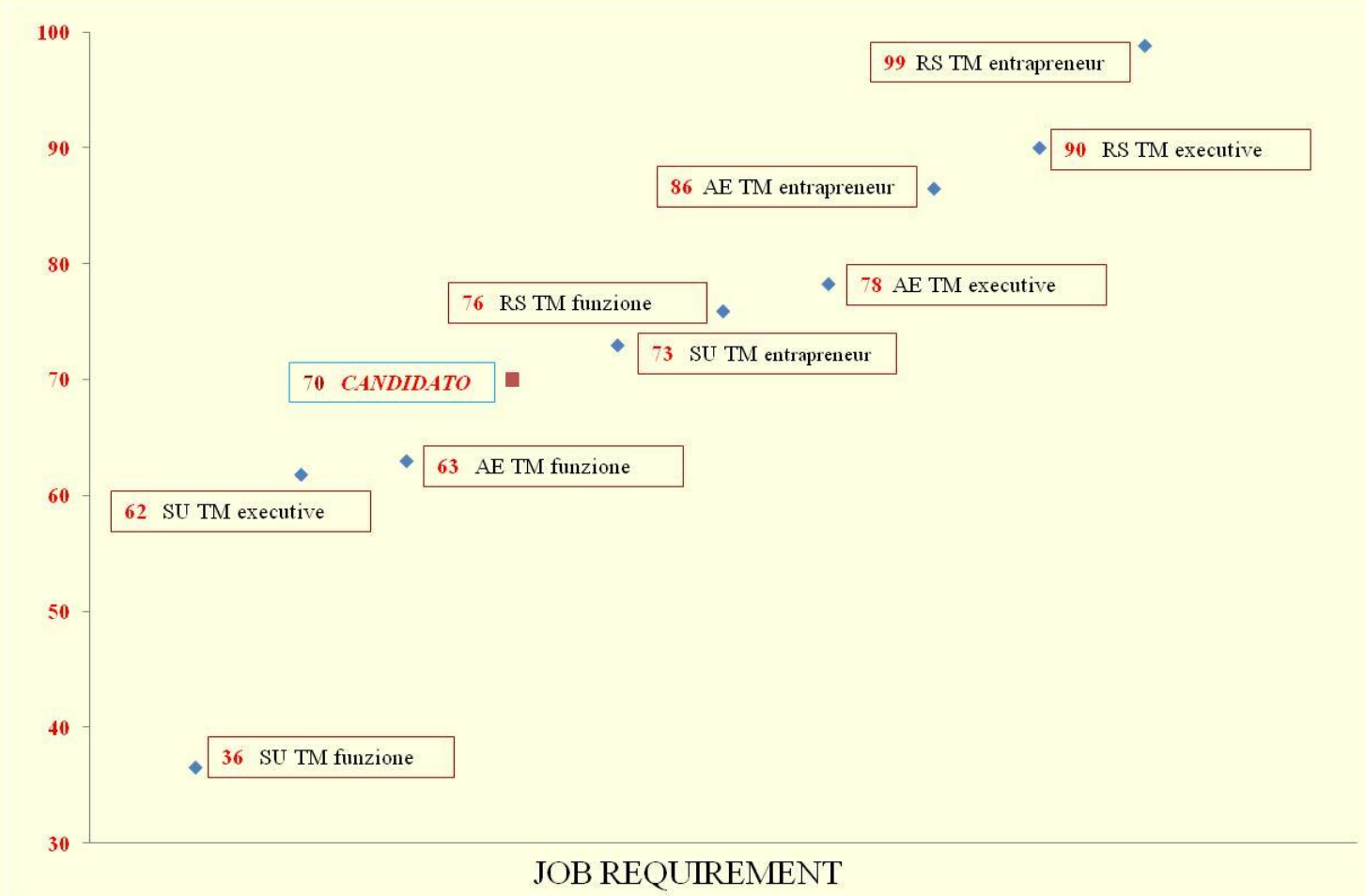


# Report B2

## CONSAPEVOLEZZA DELLE RISORSE PERSONALI



# IL TM IN RELAZIONE AL CONTESTO



# L' INDAGINE

# Scopo dell'indagine

---

- Rilevare l'interesse di opinion leader e opinion maker su promozione e utilizzo del Temporary Manager Qualificato (TMQ), laddove un processo di qualificazione definisca uno standard di competenze, riferite in modo oggettivo alla professione e misurate da valutatori terzi
- Rilevare il loro punto di vista in merito all'utilizzo del TMQ nelle realtà imprenditoriali del Paese

# Standard di riferimento

---

- ATEMA, nella sua opera di diffusione della professione del TM, ha sviluppato ed offerto ai propri soci un “percorso di qualificazione”
- Ha creato uno standard di riferimento per la professione a doppia valenza, sia per il TM che per l’impresa quando voglia avvalersi di un servizio di qualità.

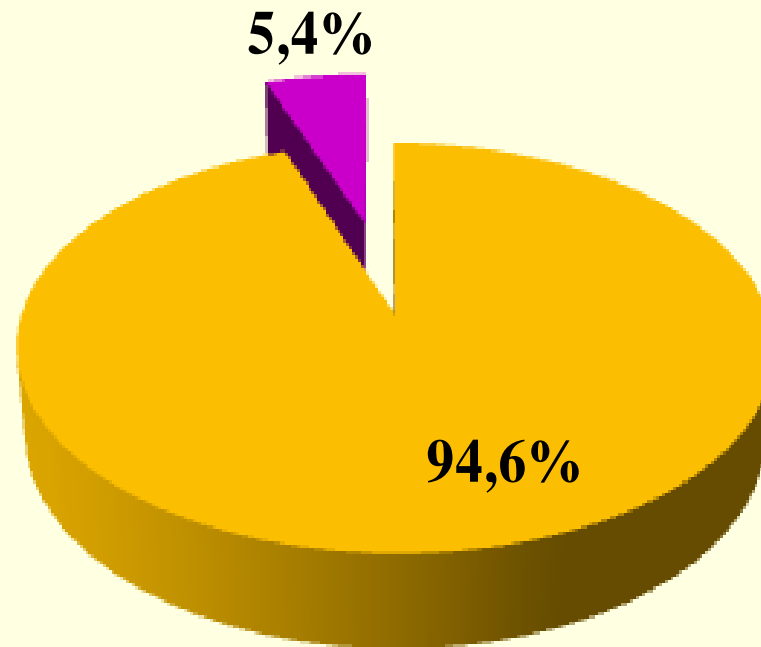
# Il campione

---

- 100 persone intervistate tra Imprenditori, Capi Azienda e Executive Director di aziende italiane
  - tutti gli intervistati sono decision maker all'interno delle aziende in cui lavorano
  - periodo: febbraio – marzo 2010
- 
- *Le risposte sono state trattate in modo anonimo; non saranno divulgati nominativi di persone e aziende senza loro esplicito consenso.*

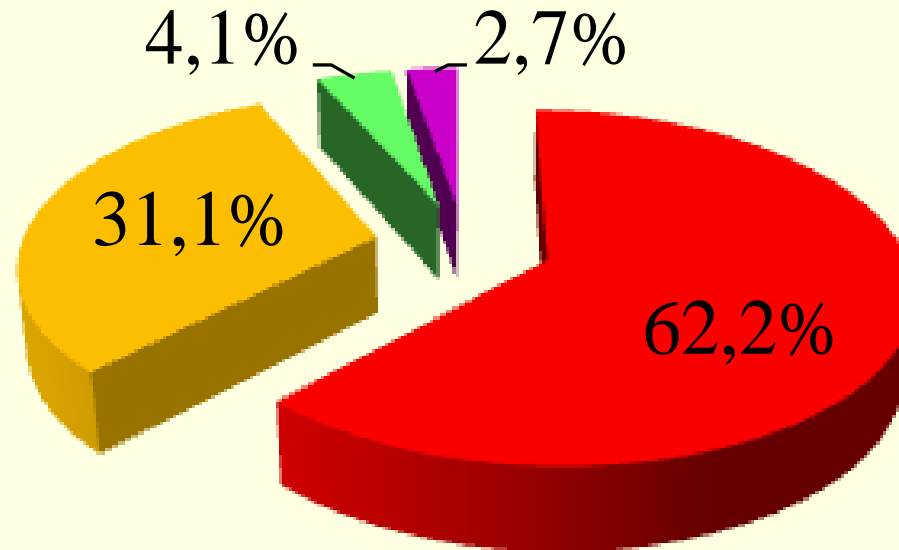
# LA VISIONE DELLE AZIENDE

# Condivide l'idea di definire uno standard di skill manageriali per la professione del Temporary Manager?



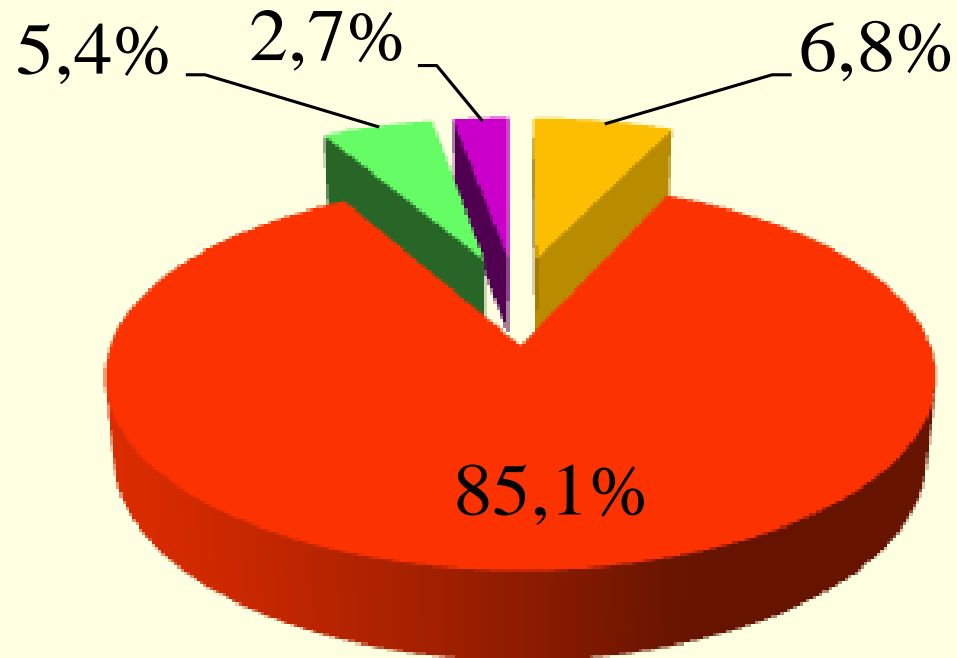
■ SI ■ NO

## Quanto ritiene che l'introduzione di uno standard di skill manageriali possa essere utile all'impresa?



■ MOLTO ■ ABBASTANZA ■ POCO ■ PER NIENTE

**Lei direbbe che sottoporsi a tale processo di qualificazione, se riferito ad uno standard è:**



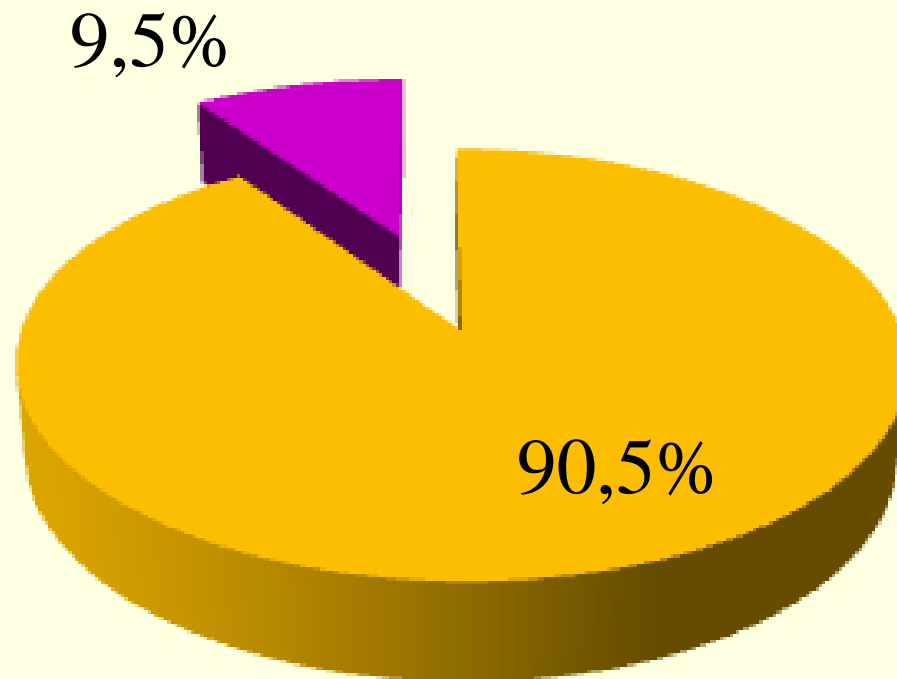
■ VALORE PER IL TM

■ UTILE AL MERCATO

■ ALTRO

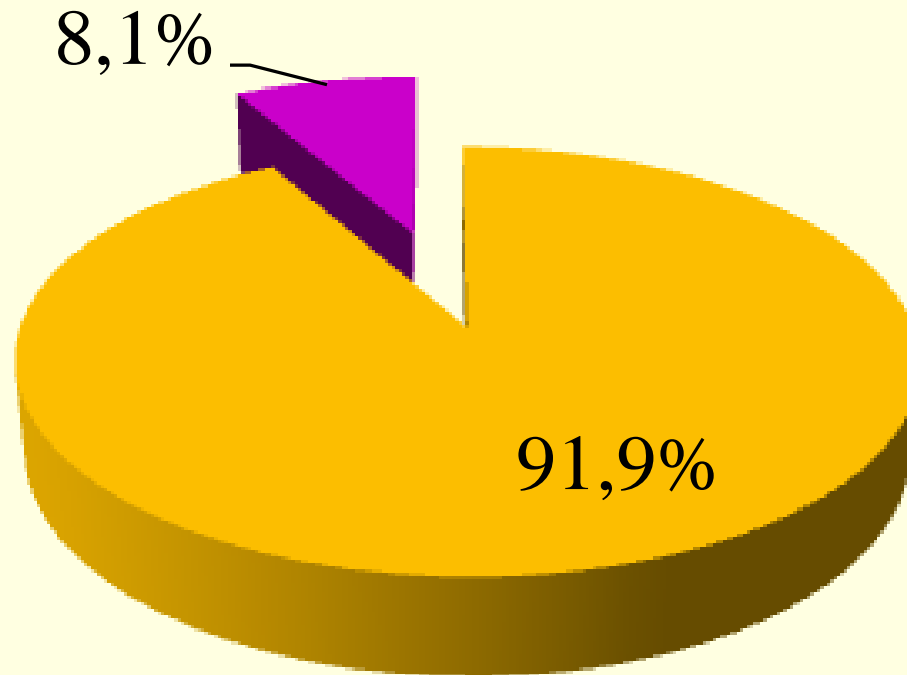
■ NON SO

## Un TM che condivide e accetta un codice deontologico sia un valore per l'impresa?



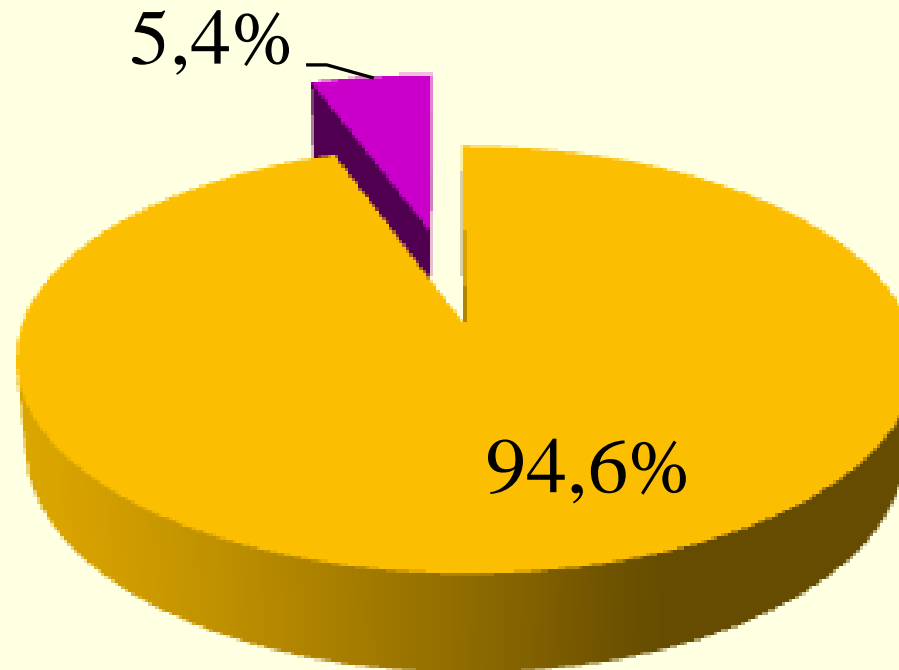
■ SI ■ NO

# La condivisione e l'accettazione di un codice deontologico della professione avvalora secondo lei la posizione etica dell'associazione che promuove la qualificazione?



■ SI ■ NO

## Ritiene importante che ATEMA mantenga nel tempo il processo di qualificazione, elemento distintivo del dibattito sulla managerialità?

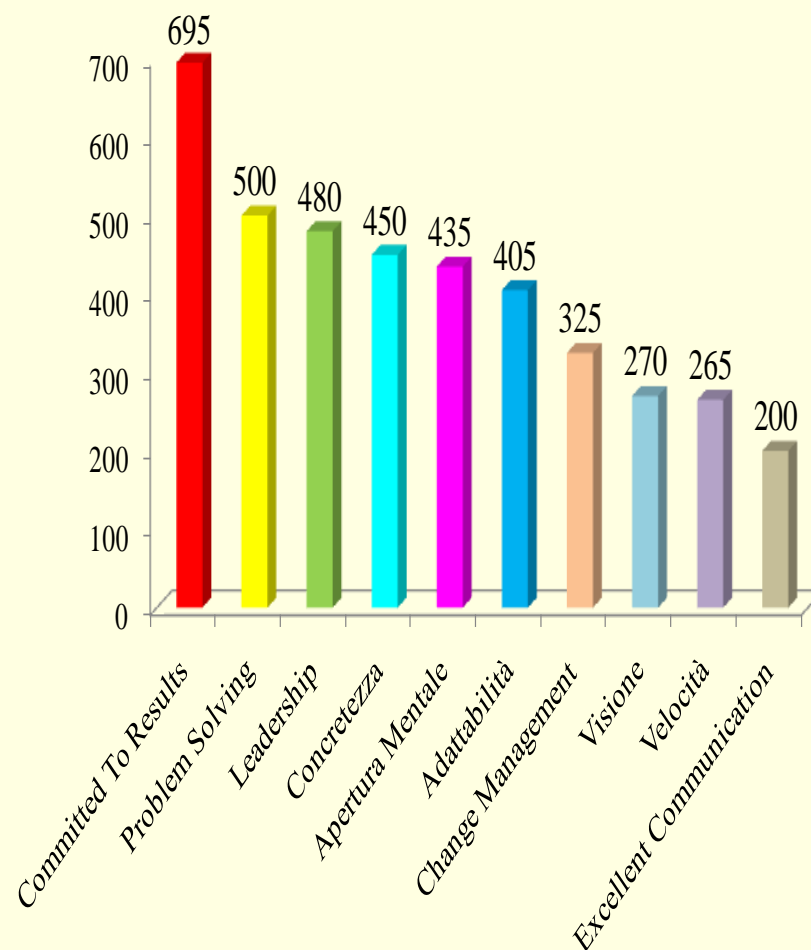


■ SI ■ NO

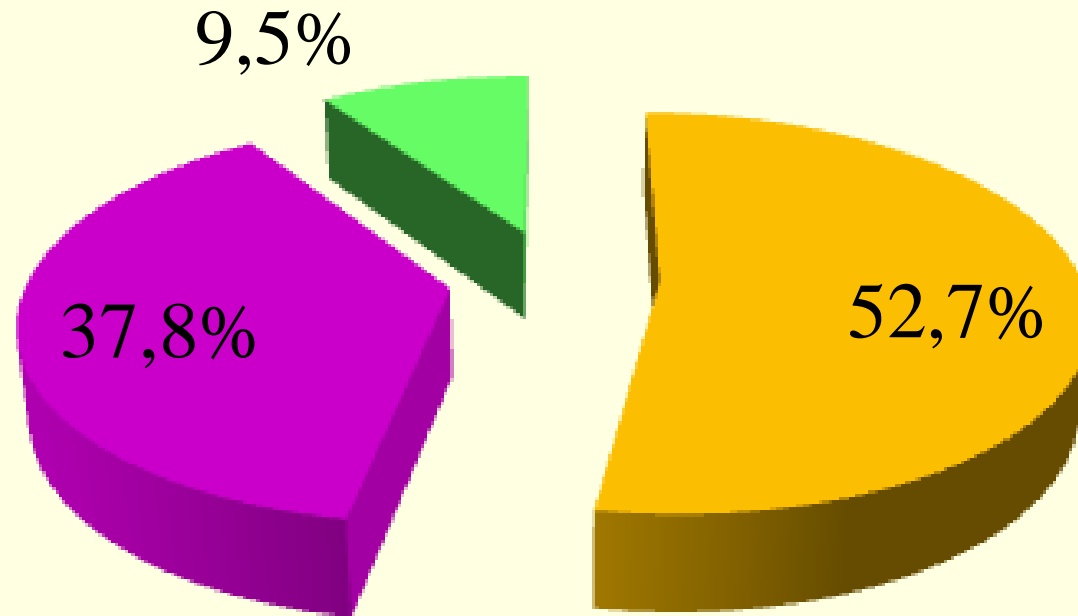
# Indichi le cinque competenze che lei ritiene determinanti per la scelta di un TM.

(I numeri sono indicati da 1 a 5 in ordine decrescente di importanza)

1	Apertura Mentale	435
2	Cross Culture	115
3	Capacità Negoziabile	180
4	Autoefficacia	175
5	Change Management	325
6	Excellent Communication	200
7	Committed To Results	695
8	Velocità	265
9	Adattabilità	405
10	Visione	270
11	Tolleranza allo Stress	40
12	Sfida	40
13	Autonomia	165
14	Leadership	480
15	Entusiasmo	155
16	Problem Solving	500
17	Concretezza	450

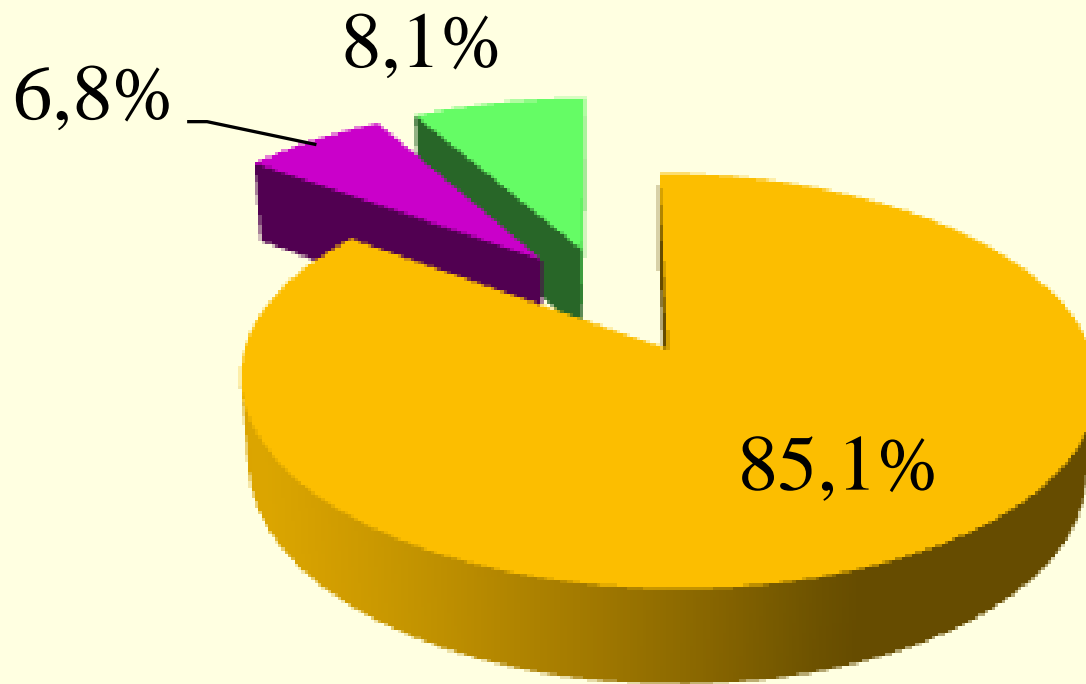


## Ritiene rappresenti una buona performance un indice che consideri l'insieme delle competenze di un TM?



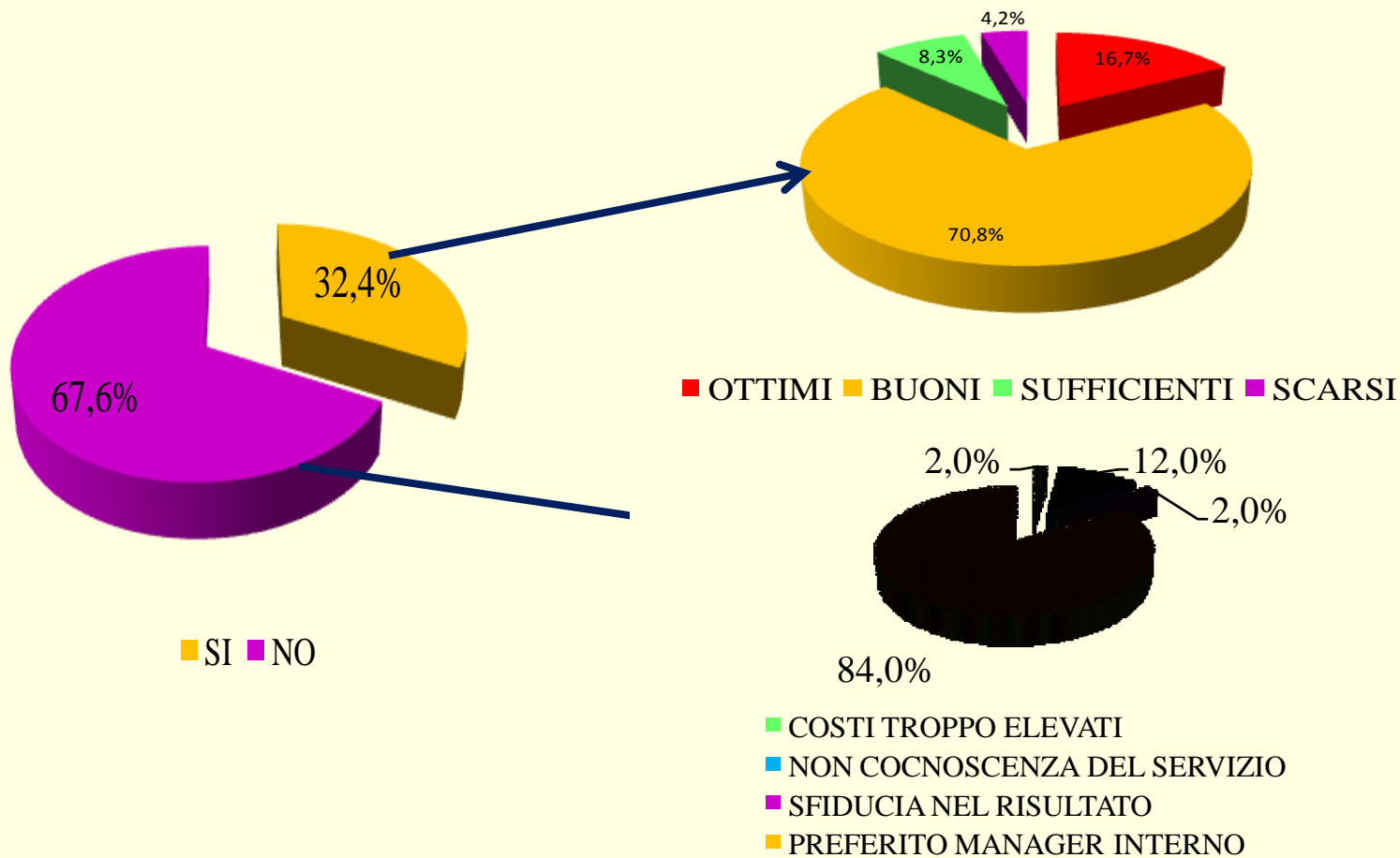
■ SI ■ NO ■ NON SO

## Ritiene utile il percorso di qualificazione istituito da ATEMA con l'utilizzo di strumenti oggettivi e di esaminatori esterni?

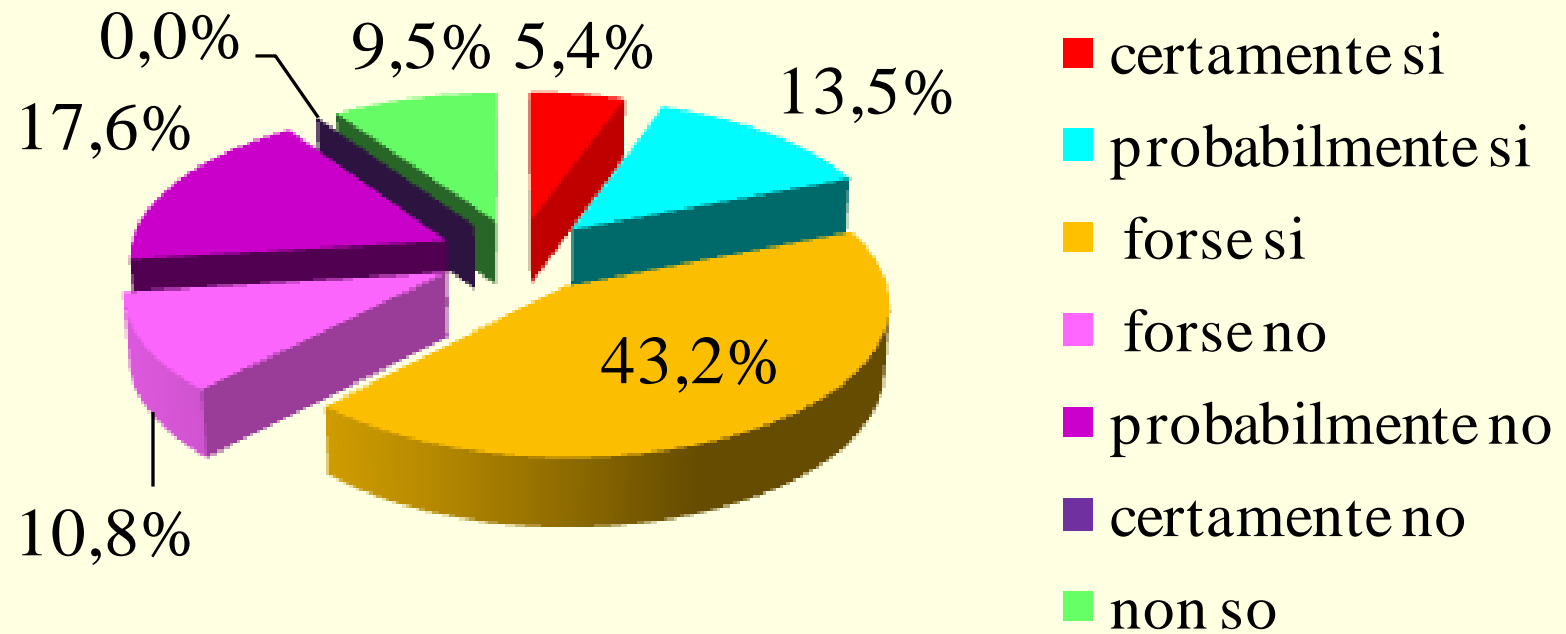


■ SI ■ NO ■ NON SO

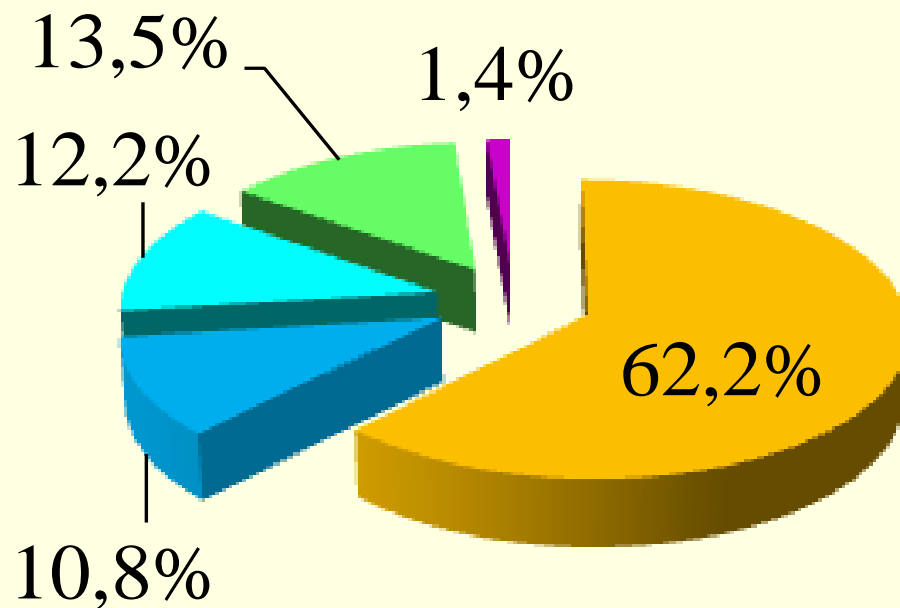
# Ha mai impiegato un Temporary Manager?



# Ritiene di impiegare un Temporary Manager in un prossimo futuro?



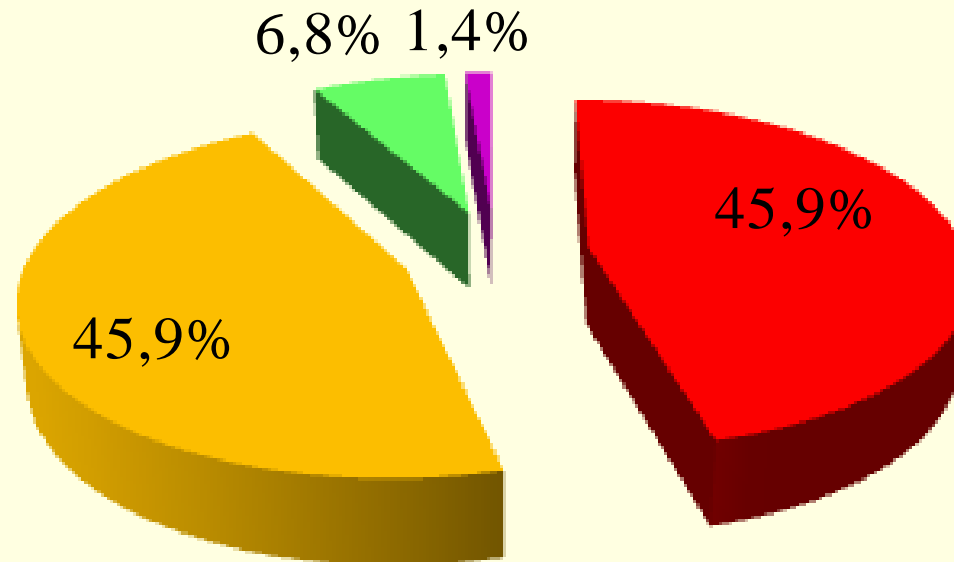
## Qual è a suo avviso l'elemento di maggior valore per chi deve utilizzare un TM?



- flessibilità nella disponibilità e utilizzo del know how
- spostamento del costo del manager da fisso a variabile
- costo del manager legato al risultato
- la qualificazione quale elemento di professionalità
- non so

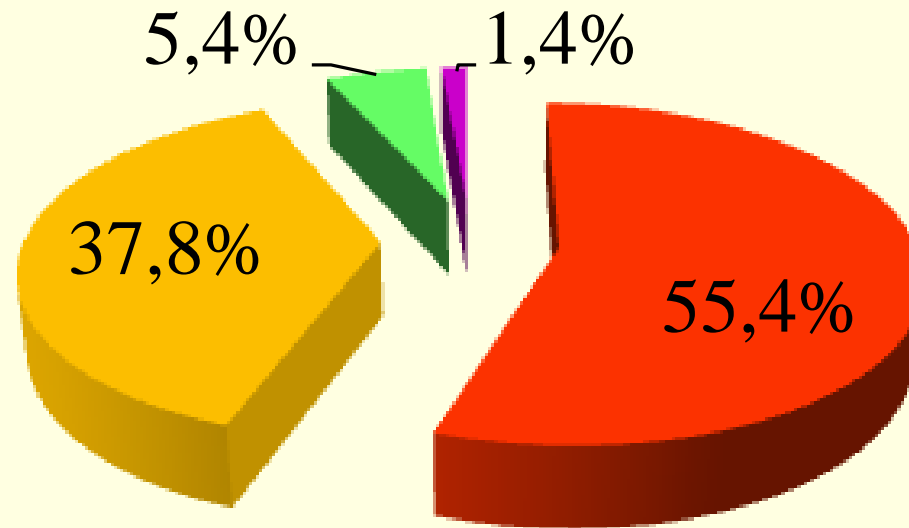
# LA VISIONE DEL TM

# Uno standard di competenze manageriali può essere utile al professionista?



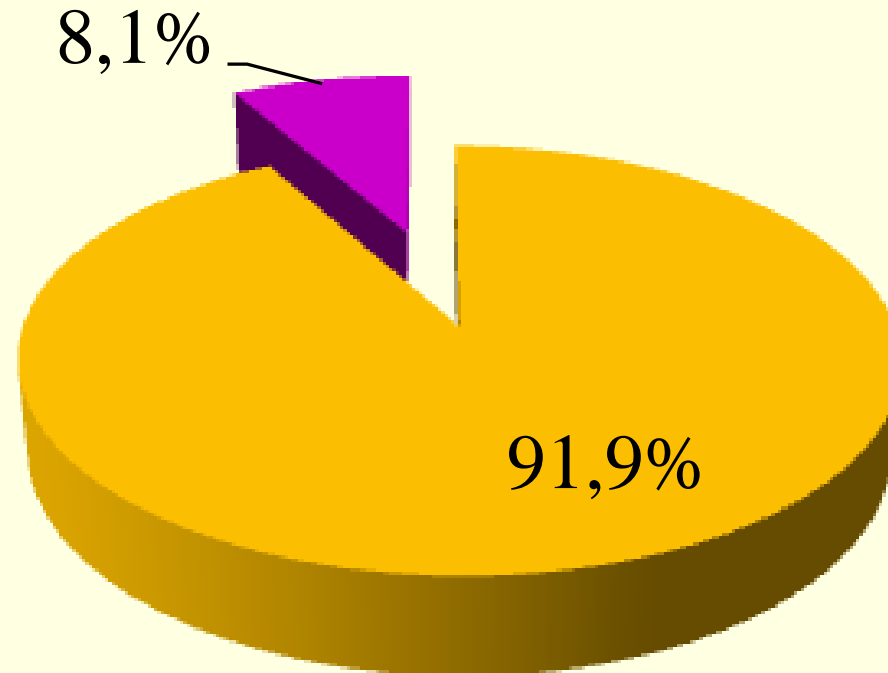
■ MOLTO ■ ABBASTANZA ■ POCO ■ PER NIENTE

## Ritiene che un processo di qualificazione del TM possa valorizzare il professionista e quindi facilitarne l'auto-promozione?



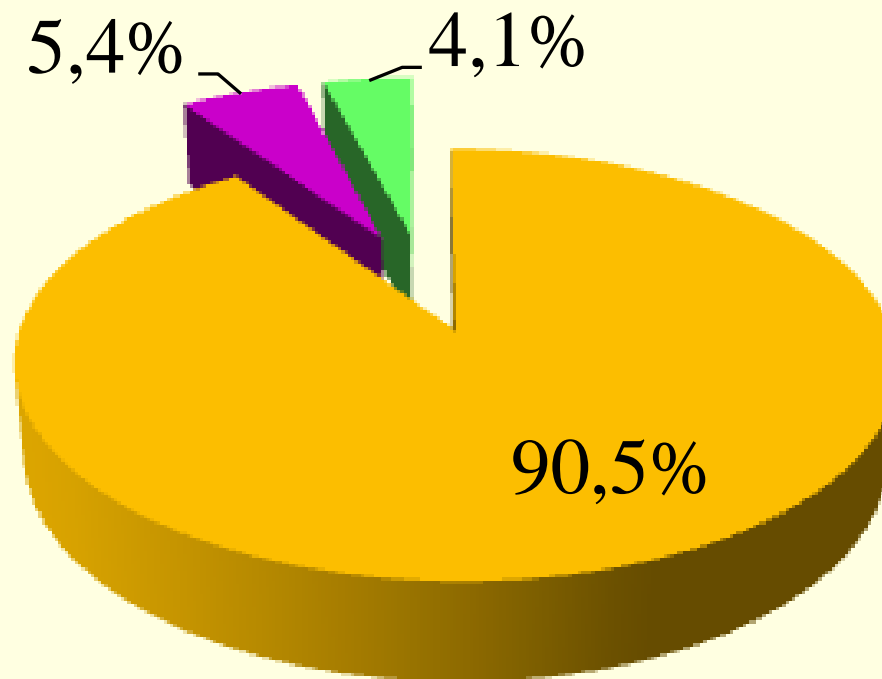
■ MOLTO ■ ABBASTANZA ■ POCO ■ PER NIENTE

# La condivisione e l'accettazione di un codice deontologico della professione avvalora secondo lei la posizione etica dell'associazione che promuove la qualificazione?



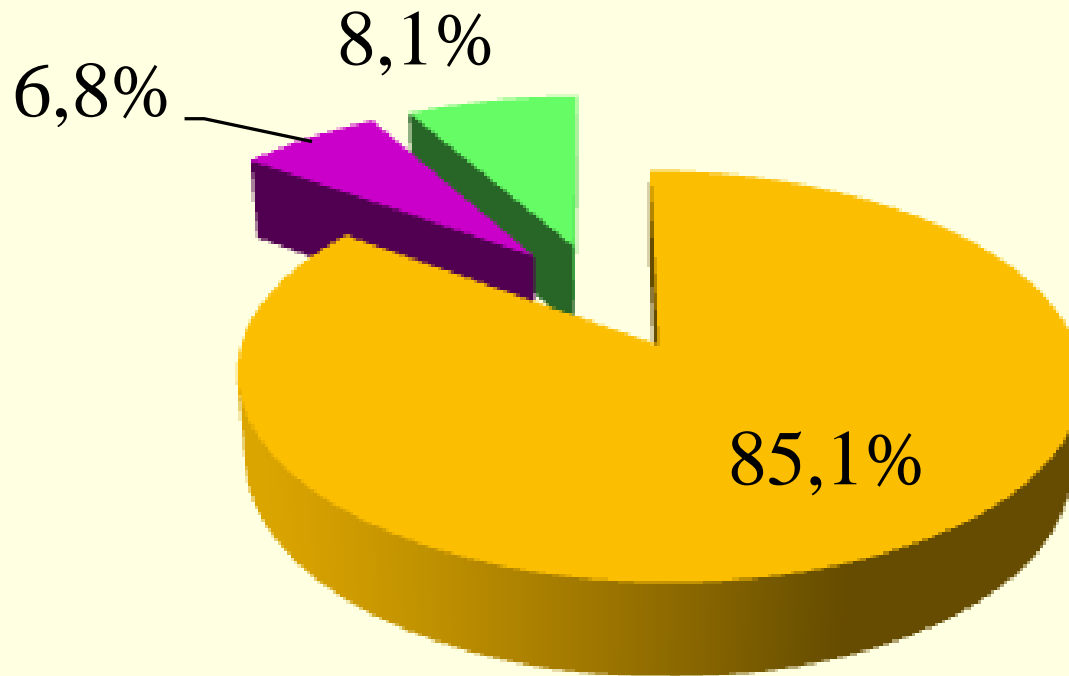
■ SI ■ NO

## Ritiene utile che ATEMA promuova un processo di riconoscimento della professione?



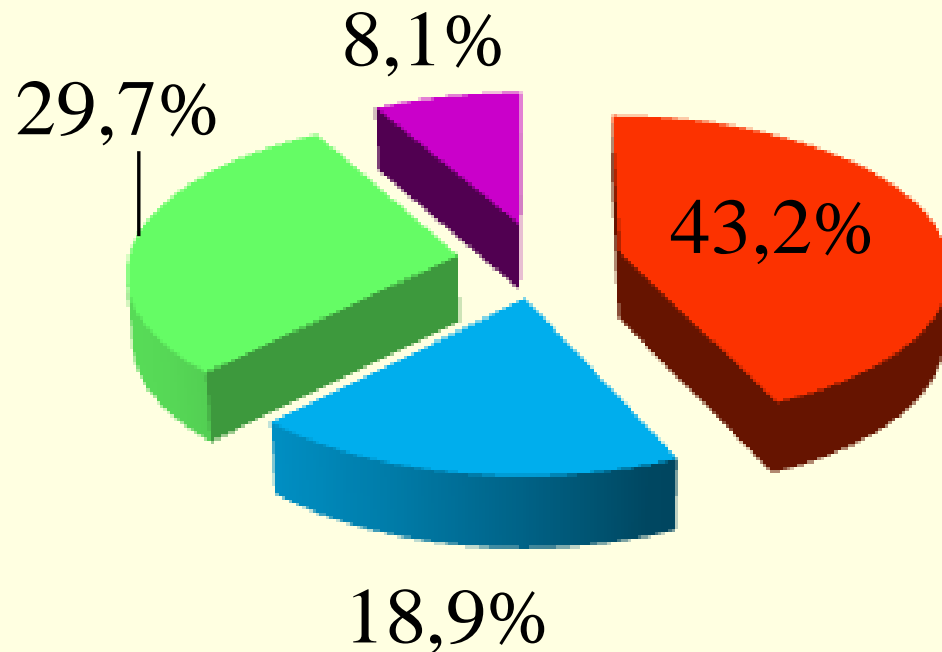
■ SI ■ NO ■ NON SO

## Ritiene utile che ATEMA abbia istituito un percorso di qualificazione con strumenti oggettivi e esaminatori esterni all'Associazione?



■ SI ■ NO ■ NON SO

## Quale valore aggiunto offre la qualificazione al TM?



- la garanzia del possesso delle competenze necessarie
- la polivalenza delle competenze possedute
- la ragionevole garanzia di poter operare con risultati positivi
- non so

## Quanto valore attribuisce a ATEMA che ha istituito questo servizio di qualificazione?

