

# Gestire le risorse umane nel non profit

Milano, 14-15 novembre 2005

## Inquadramento

### **Il mondo del non profit è in forte sviluppo.**

Coinvolge e attira sempre più persone: sia dipendenti con voglia di idealità maggiori di quelle che trovano nel profit, sia volontari. Il numero di collaboratori, la coabitazione di dipendenti e volontari, la necessità comunque di gestire

gli uni e gli altri (indirizzare - riconoscere - "riprendere" quando serve), insieme alla peculiare valenza ideale che caratterizza questo mondo, chiamano in causa le logiche ed i sistemi di gestione delle risorse umane. Si da per scontato che il non profit debba fundamentalmente copiare dal profit: la convin-

zione diffusa è che profit e non profit, dal punto di vista gestionale, siano sullo stesso continuum, con il non profit più indietro in termini di esperienza e di maturità.

Ma è proprio vero? Ha senso, per esempio, parlare di sistemi di incentivazione (e quindi di differenziazione tra individui)

in un mondo che invece massimizza la condivisione e l'empatia con gli altri? Oppure è possibile immaginare un sistema di valutazione delle prestazioni per i volontari? O ancora: i soldi sono sicuramente la leva di premio più riconosciuta nel profit, vale lo stesso anche per il non profit?

## Contenuti

- ◆ Profit e non profit: due stadi evolutivi diversi su un unico continuum o due diversi modi di interpretare la gestione dei collaboratori?
- ◆ Volontari e dipendenti: cosa li differenzia – cosa li unisce
- ◆ I processi fondamentali:
  - ✗ Selezione e inserimento
  - ✗ La collocazione in ruolo. Specificità del volontario
  - ✗ La gestione delle prestazioni
  - ✗ Il censimento e lo sviluppo delle competenze
  - ✗ Le politiche di riconoscimento: cosa premiare, come, con quali logiche.
  - ✗ Motivazione e fidelizzazione
- ◆ L'organizzazione per la gestione dei volontari
- ◆ Il rapporto volontari/dipendenti
- ◆ Casi "difficili"

## Destinatari

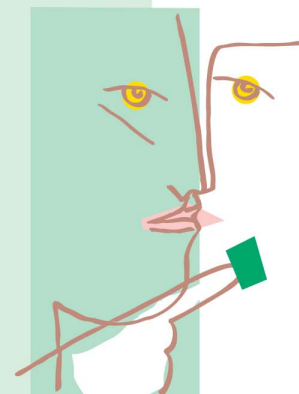
Dirigenti che lavorano in realtà Non Profit e siano responsabili di persone (volontari e/o dipendenti)

## Obiettivi

Analizzare le logiche della gestione delle Persone nelle realtà non profit, distinguendo ma integrando volontari e dipendenti

Riflettere su come realizzare nel non profit le tre fondamentali attività collegate alla gestione delle persone: motivare, finalizzare i comportamenti e sviluppare le competenze

Valutare gli strumenti e le modalità più coerenti con la missione e gli obiettivi che caratterizzano le realtà non profit distinguendo ma integrando volontari e dipendenti



## Modalità

2 giorni di corso dove si alterneranno momenti di lezione, esercitazioni e "laboratori" di approfondimento per cercare risposte dove ancora l'esperienza non è consolidata.

Il confronto tra partecipanti sarà un momento importante di stimolo e di arricchimento dato che non è ancora così diffusa nel mondo del non profit la pratica di scambiarsi esperienze.

in collaborazione con

Consorzio  
**fare**  
per lo sviluppo del non profit