



BENESSERE ORGANIZZATIVO PER IL NEW NORMAL

SCENARIO DI RIFERIMENTO

Sono moltissime le ricerche, gli osservatori, le indagini che già prima della pandemia facevano emergere un sistema organizzativo e del lavoro in crisi con crescente malessere e demotivazione. La pandemia ha fatto emergere nuovi bisogni e vecchi problemi. E' urgente sostenere la "ripartenza" portando persone e relazioni al centro, sviluppando una strategia estesa di benessere organizzativo che coinvolga tutte le dimensioni interconnesse come cultura e valori, clima, salute, sicurezza, bisogni di autonomia e realizzazione, leadership, fiducia, ingaggio, motivazione, sviluppo del potenziale, collaborazione, creando nuove metriche al servizio dell'inclusione di business e benessere.

TARGET

Il tema del benessere organizzativo è trasversale e coinvolge ogni struttura organizzativa di diverse dimensioni e tipologie, nei settori pubblico e privato, ogni manager è direttamente coinvolto come persona responsabile del proprio benessere, come responsabile del benessere del proprio team, come responsabile della sostenibilità dell'organizzazione nelle sue dimensioni specifiche e interconnesse: strategia, cultura, leadership, processi ipotizziamo di attivare la sperimentazione su 25 aziende del territorio ligure con interviste ad almeno tre dirigenti del leadership team e di estendere a cascata la raccolta dei dati in modalità anonima all'interno delle aziende partecipanti per raccogliere la voce di almeno 100 collaboratori.

OBIETTIVI

In questa iniziativa poniamo l'attenzione ai temi della soddisfazione, del benessere e della felicità al lavoro includendo le dimensioni individuale, relazionale, organizzativa. Proponiamo una indagine quali-quantitativa che accolga la voce del management e dei dipendenti per rilevare lo stato dell'arte, le diverse aspettative e le possibili soluzioni. Gli obiettivi sono:

- Mappare il livello di consapevolezza e cultura sul tema del benessere organizzativo,
- Definire il benessere organizzativo e i comportamenti attesi 360 (azienda, manager, collaboratori),
- Fare una diagnosi rispetto allo stato percepito di benessere organizzativo, stress e tecnostress,
- Far emergere sia eventuali resistenze e ostacoli sia competenze e abilità per la sua attuazione,
- Raccogliere stimoli ed esperienze su nuove metriche kpi rilevanti sul benessere organizzativo e buone pratiche manageriali e organizzative,
- Creare una roadmap verso il miglioramento evolutivo facendo emergere i gap esistenti, i bisogni emergenti insoddisfatti, le possibili soluzioni,
- Generare ricadute indotte positive sulla qualità del lavoro.

L'intervista facilitata in presenza con il leadership team ha l'obiettivo di cogliere tutte le prospettive di business line e staff spesso divergenti per comprendere insieme cosa ha funzionato, cosa limita e quali sono le resistenze, quali azioni sono praticabili e con quali nuove metriche di monitoraggio.



ATTIVITÀ CORE

Su input del comitato scientifico si predispone un questionario quali - quantitativo e la relativa modellizzazione per clusterizzare lo stadio evolutivo delle aziende partecipanti alla sperimentazione. Si individuano circa 25 aziende coinvolgendo tutte le tipologie e dimensioni. Si attivano due livelli di somministrazione: uno in presenza facilitato al leadership team e uno estensivo on line anonimo per i collaboratori delle singole realtà. A seguire si organizzeranno: un workshop interno con la partecipazione degli stakeholders dell'iniziativa per accogliere input e finalizzare assessment e modello e un evento pubblico per la diffusione dei risultati al sistema territoriale.

RISULTATI

I risultati di questa iniziativa saranno:

- la creazione e la sperimentazione di un assessment su quattro dimensioni sistemiche interconnesse
- la creazione e la sperimentazione di una modellizzazione per posizionare le aziende su una roadmap evolutiva
- la creazione di un report quali-quantitativo individuale per le singole aziende partecipanti e aggregato sui questionari della fase estensiva.
- la proposizione di linee guida per possibili interventi formativi uniti alle buone pratiche ricorrenti
- la diffusione del report attraverso i canali on line e off line delle associazioni partner dell'iniziativa.

Link all'output finale (inserire link a pubblicazione elettronica/sito/o altro output dell'iniziativa)