



## 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 dal 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, 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.