

Ambiente ufficio e benessere

Dalle buone intenzioni ai fatti

Indicatori di malessere organizzativo

- insofferenza nell'andare al lavoro
- assenteismo
- disinteresse al lavoro
- desiderio di cambiare lavoro
- alto livello di pettegolezzo
- aggressività abituale e nervosismo
- disturbi psicosomatici
- sentimento di inutilità e irrilevanza, disconoscimento
- lentezza nella performance
- confusione organizzativa
- calo della propositività
- aderenza formale alle regole, procedure

Benessere: definizione

Il rapporto della commissione Salute dell'Osservatorio europeo sulle politiche per la salute definisce il benessere come

*“lo stato emotivo, mentale, fisico, sociale e spirituale di **ben-essere** che consente alle persone di raggiungere e mantenere il loro potenziale personale nella società”.*



Benessere organizzativo: definizione

Il benessere organizzativo è la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.

Sono legati a questo concetto aspetti quali:

- la motivazione,
- la collaborazione,
- il coinvolgimento,
- la corretta circolazione delle informazioni,
 - la flessibilità
 - la fiducia delle persone
- la soddisfazione dei clienti



Benessere: indicatori di benessere organizzativo

- soddisfazione per l'organizzazione
- voglia di impegnarsi per l'organizzazione
- sensazione di far parte di un team
- voglia di andare al lavoro
- sensazione di autorealizzazione
- rapporto equilibrato tra vita e lavoro
- relazioni interpersonali positive
- valori organizzativi condivisi
- credibilità e stima del management
- percezione di successo dell'organizzazione

Benessere organizzativo: definizione

Quando si parla di benessere organizzativo ci si riferisce a questi elementi:

- ✓ **Ambiente di lavoro** → **salubre, accogliente, confortevole, comunicativo, collaborativo** (condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora; sussistenza di un clima organizzativo che stimoli collaborazione, creatività, apprendimento; sicurezza degli ambienti di lavoro)
- ✓ **Individuo** (sistema di relazioni soddisfacente, processi di comunicazione interna professionali, sviluppo delle pari opportunità e equità di trattamento, soddisfazione, valorizzazione delle competenze)
- ✓ **Rapporto lavoro/famiglia** – conciliazione dei tempi di vita/lavoro (sostegno alla famiglia, flessibilità negli orari di lavoro, altri servizi come asili, palestre..)



Benessere: obiettivi da raggiungere

- Riduzione del turn over
- Riduzione delle assenze per malattia
- Riduzione periodo di assenza per maternità
- Maggiore attrattività sul mercato del lavoro
- Aumento della produttività
- Maggiore autonomia dei dipendenti nella gestione del tempo di lavoro
- Più veloce reinserimento dopo le assenze
- Rafforzamento dell'immagine aziendale
- Maggiore soddisfazione dei collaboratori

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un “clima interno” sereno e partecipativo.

Benessere: anche per risparmiare ...

- Costo della ricerca del personale
- Costo delle misure temporanee
- Costo del reintegro del personale
- Costo dei tempi di assenza



Benessere: nella pratica

E' un tema difficile e delicato, in quanto si tratta di promuovere delle azioni che influenzano direttamente la vita degli individui, delle famiglie, delle comunità locali e che si intrecciano con le politiche di welfare statali. Inoltre, la crescente complessità, il cambiamento del mercato del lavoro così come del contesto sociale, le mutate esigenze individuali e familiari, la recente crisi economico-finanziaria costringono le aziende a rivedere continuamente le politiche adottate e ad adattarle alle nuove circostanze.

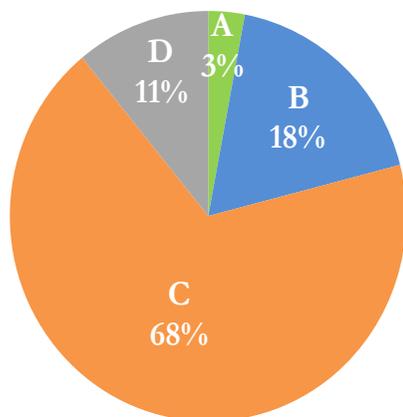


Benessere organizzativo: cosa si sta facendo ...

- Le aziende Italiane hanno puntato sulla flessibilità del posto di lavoro e meno sulle altre politiche.
- A seguire le misure extra-salariali, quelle relative a benessere e salute e quelle legate ai trasporti. Per ultime il sostegno professionale e infine i servizi alla famiglia.
- La tendenza delle imprese operanti in Italia è quella di permettere ai dipendenti di crearsi un equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro
- Rispetto agli altri Paesi Europei sono ancora indietro sulle misure legate alla famiglia e sui servizi aggiuntivi.

Benessere a confronto: aziende family friendly

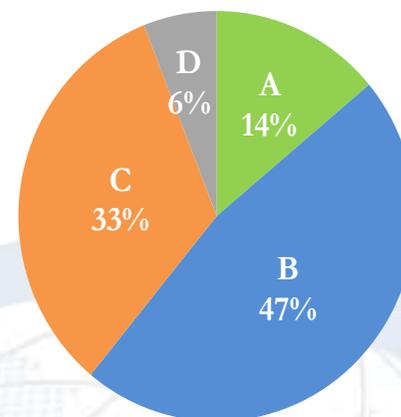
Italia



Europa



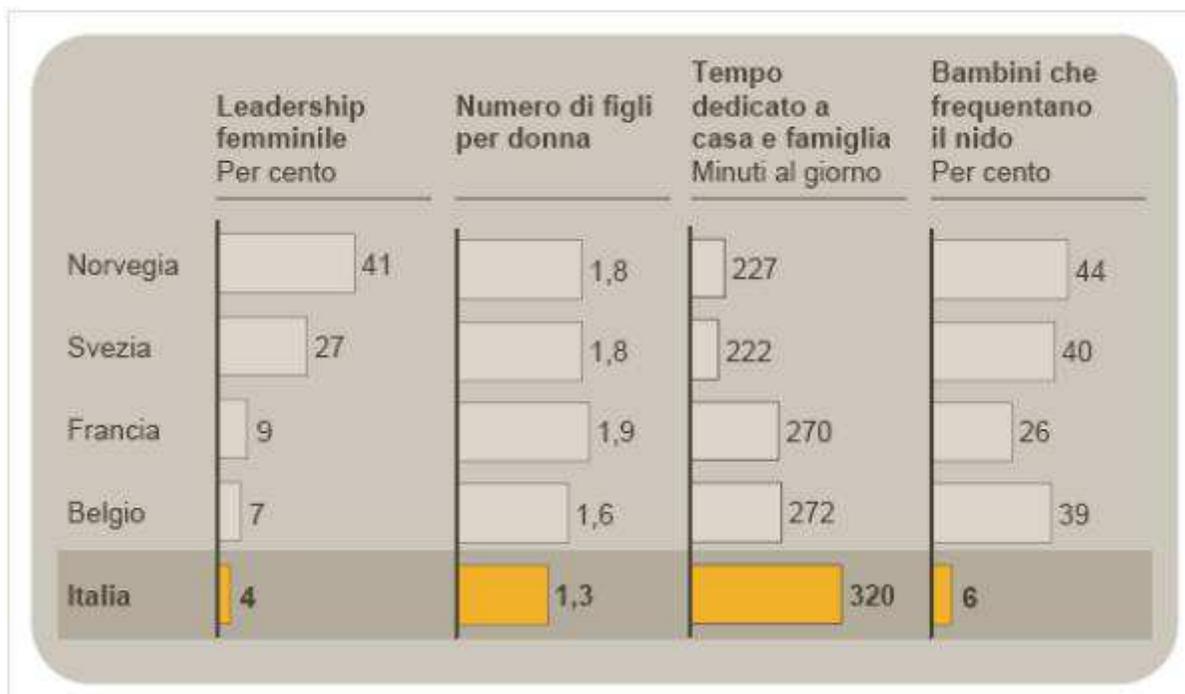
Centro-Nord America



- A = Significativa cultura "family friendly" con un programma di conciliazione
- B = Diverse politiche e pratiche "family friendly" e di conciliazione
- C = Alcune politiche "family friendly" poco applicate
- D = Nessuna politica e pratica "family friendly", nessun fattore di facilitazione

Fonte: IESE Business School, 2008

Benessere a confronto



Fonte: elaborazione Valore D, McKinsey & Company su dati Commissione Europea, Eurostat, OECD
("Donne ai vertici: un acceleratore della performance", maggio 2009)

Benessere organizzativo: e il Facility Department?...

Il Facility Department è in alcuni casi l'attore principale dei progetti di welfare aziendale, dato che non si limita a gestirli, ma li propone e li progetta. Nella maggior parte dei casi fanno capo alle risorse umane e in aziende di grandi dimensioni sono istituiti gruppi misti di lavoro.

In tutti i casi comunque il Facility Department promuove e supporta ogni iniziativa legata al benessere dei dipendenti.



Grazie per l'attenzione!

