



PROGETTO Aidp Young Summit «adotta una PMI»

Gruppo #2 - Partecipanti



Iarocci Livia – Head Hunter – Jefferson Wells Manpower Group

La Placa Graziana - Remuneration Administrator - Amcor Flexibles EMEA

Minì Dora - Specialista Psicologia del lavoro e delle organizzazioni - Libera Professionista

Trombella Giulia - Amministrazione del Personale - Aeroporto G. Marconi di Bologna S.p.a.

MISSION

Quali strumenti implementare per la misurazione del benessere aziendale

AIDP
GIOVANI



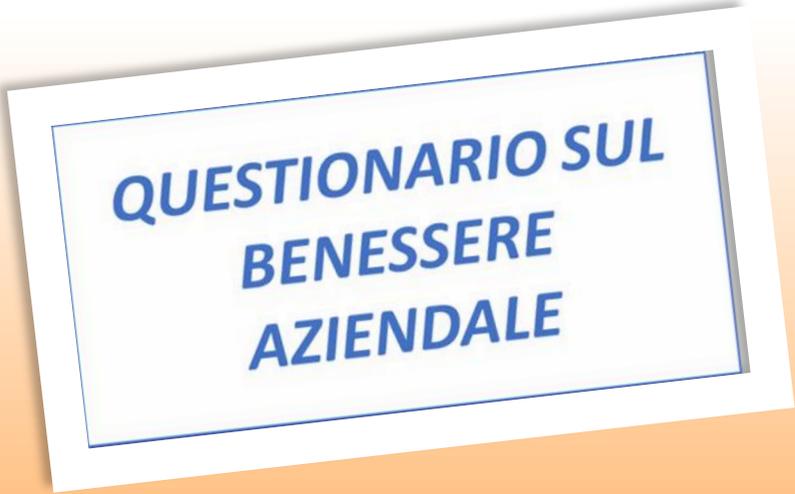
AZIENDA «ADOTTATA»

PIERRELLI S.P.A. – settore farmaceutico – con Sede a Capua (CE)

COME MISURARE IL BENESSERE AZIENDALE



La nostra proposta riguarda la predisposizione di un



**QUESTIONARIO SUL
BENESSERE
AZIENDALE**



Cosa rappresenta?

Uno strumento **CONOSCITIVO**



Quali obiettivi ha ?

- Valutare l'attuale livello di soddisfazione dei dipendenti;
- Identificare eventuali cause di soddisfazione e insoddisfazione;
- Focalizzare l'attenzione su determinati bisogni dei dipendenti;
- Individuare aree di miglioramento;
- Definire interventi finalizzati a realizzare tale miglioramento

COME MISURARE IL BENESSERE AZIENDALE



Struttura

12 macroaree + 1 domanda aperta

**QUESTIONARIO SUL
BENESSERE
AZIENDALE**



Tra le quali:

- La mia organizzazione;
- Il senso di appartenenza;
- Il mio lavoro e il contesto;
- L'Equità nella mia azienda;
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Carriera, crescita e percorso professionale;
- Genitorialità e discriminazioni.



- Per dare spazio ai lavoratori e libertà di esprimersi e/o porre domande

COME MISURARE IL BENESSERE AZIENDALE



Scala di valutazione ed elaborazione dei risultati

**QUESTIONARIO SUL
BENESSERE
AZIENDALE**

- Si utilizza la presenza di una serie di affermazioni per ognuna delle quali l'intervistato deve rispondere se e in che misura è d'accordo
- Utilizzo della cosiddetta «tecnica delle scale» o «scaling» cioè un insieme di procedure per misurare concetti complessi utilizzando indicatori
- Utilizzo della scala Linkert : è una scala a più livelli e nasce proprio per misurare opinioni e atteggiamenti in un range da 1 a 6 dove 1 rappresenta il minimo grado di importanza e 6 il massimo grado di importanza.
- Elaborazione dei dati da parte di una Società/Consulente esterno al fine di mantenere la riservatezza e l'imparzialità e successivo feedback ai dipendenti dei risultati.