

# AIDP YOUNG SUMMIT 2021 HR VISION

Gruppo 1 - *Strumenti per la misurazione del benessere aziendale*



**REYNALDI**  
COSMETICA CONTOTERZI





## TEAM LEADER Joelle Sordi

HR & Sustainability  
Consultant

Specializzata in People  
Experience, CSR e  
Comunicazione della  
Sostenibilità



## Salvatore Lanzilli

Hr Generalist

Addetto alla formazione  
e all'aggiornamento  
professionale

## Corrine Zambuto

HR Advisor

Studiante executive Master  
People Management Era  
Digitale, MIP



## Simona Biondi

Recruiter Specialist

Orientatore didattico e  
professionale

Specialista politiche attive  
del Lavoro



# BENESSERE AZIENDALE

## TOPIC: Quali strumenti implementare per la misurazione del benessere aziendale

### ✓ Premessa

Per benessere aziendale si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori.

### ✓ Considerazione

Molte aziende si concentrano sull'engagement dei dipendenti trascurando il fatto che anche il lavoratore più ingaggiato smetterà di sentirsi motivato qualora venissero meno la salute fisica o psicologica.

### ✓ Obiettivo

Proporre strumenti di misurazione del well-being aziendale che aiutino l'organizzazione ad individuare eventuali criticità ed intraprendere le azioni più adatte a migliorare il benessere aziendale nelle sue tre dimensioni principali:

- 1) organizzativa
- 2) psico-fisica
- 3) relazionale e sociale





# BENE FICI

per AZIENDA

- Maggior retention dei lavoratori
- Minor assenteismo e presenteismo
- Riduzione degli infortuni sul lavoro
- Migliori performance e produttività
- Miglioramento della propria reputazione
- Maggiore capacità di attrarre i migliori talenti



per DIPENDENTI

- Miglioramento esperienza lavorativa
- Miglior work-life balance
- Miglioramento qualità della vita
- Maggiore crescita personale
- Innalzamento competenze professionali
- Maggior employability

# LE TRE MACRO DIMENSIONI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

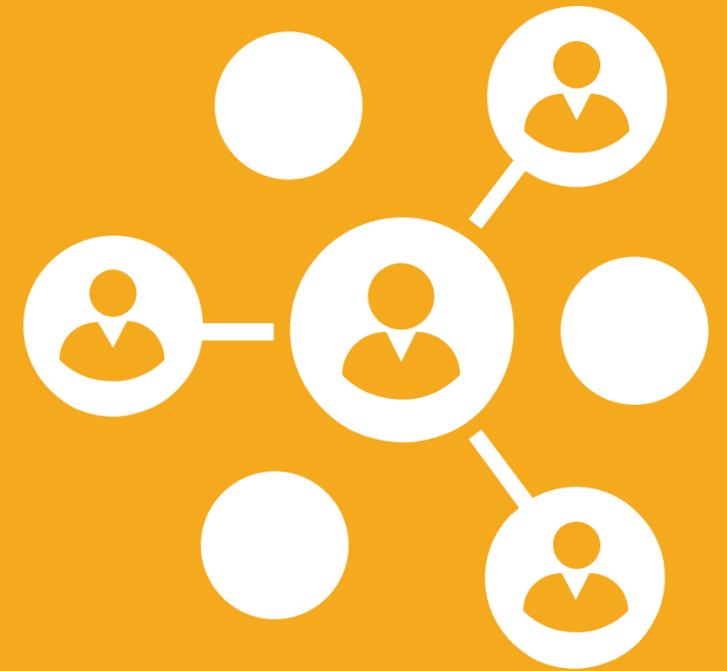
Tutti gli strumenti di misurazione che seguono sono stati progettati sulla base di tre macro dimensioni



**DIMENSIONE ORGANIZZATIVA**



**DIMENSIONE PSICO-FISICA**



**DIMENSIONE RELAZIONALE E SOCIALE**

# STRUMENTI PER LA MISURAZIONE DEL BENESSERE AZIENDALE

WORKPLACE  
WELL BEING  
ASSESSMENT



Survey da sottoporre ai top management aziendale per ottenere un assessment dello stato attuale dell'organizzazione aziendale rispetto alle varie dimensioni del work well-being

EMPLOYEE  
ANNUAL  
SURVEY



Questionario da sottoporre ai dipendenti con cadenza annuale per rilevare il livello di soddisfazione rispetto alle varie dimensioni del work well-being

SURVEY AD  
HOC



Questionari brevi da sottoporre ai dipendenti in particolari momenti dell'esperienza lavorativa

DIGITAL  
PULSE  
SURVEY



Domande brevi generate da software "intelligenti" che rilevano in modo continuativo lo stato di benessere psicologico, fisico, relazionale e di coinvolgimento del dipendente

FOCUS  
GROUP

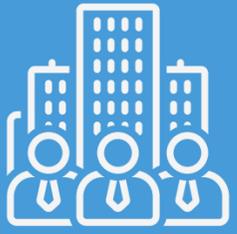


interviste di gruppo per confrontarsi in maniera aperta e propositiva sui temi più rilevanti per l'azienda

CERTIFICAZIONE  
ESTERNA



Audit e survey realizzati da un ente esterno che, al raggiungimento di un determinato punteggio, certificherà il datore di lavoro come un "employer of choice"./



# WORKPLACE WELL-BEING ASSESSEMENT

I Top Manger sono invitati a valutare le seguenti aree con una valutazione da 1 a 5

## A - AMBIENTE DI LAVORO

- Creazione degli spazi di lavoro e ricreativi che abilitino Diversity&inclusion.
- Adozione di sistemi informativi integrati ai processi aziendali
- Utilizzo delle risorse naturali in maniera sostenibile
- Adozione di un modello organizzativo flessibile
- Maturità digitale dell'impresa  
(misura il livello di conoscenza e implementazione rispetto a definiti trend digitali)



## DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

## B - SALUTE E SICUREZZA

- Politiche di ricompensa eque e sostenibili  
(utilizzo di criteri di differenziazione oggettivi, chiari e trasparenti)
- Posizionamento e struttura retributivo (sopra-sotto mercato)
- Sistemi supporto finanziario per i dipendenti
- Adeguatezza alle pratiche in merito alla sicurezza sul lavoro
- Sicurezza informatica





# WORKPLACE WELL-BEING ASSESSEMENT



## DIMENSIONE PSICO-FISICA

### A - BENESSERE COGNITIVO

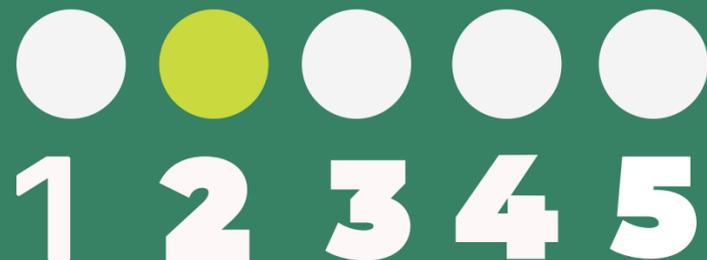
- Ruoli e obiettivi organizzativi sono chiari e condivisi
- Esiste un sistema di gestione monitoraggio della performance
- Livello di employability interno (iniziative messe in atto dalle aziende allo scopo di riqualificare i dipendenti e aiutarli ad affrontare positivamente la nuova domanda di competenze)
- Iniziative che promuovano attività extra-lavorative in ottica well-being

### B - BENESSERE EMOTIVO

- Strumenti di supporto della gestione dei conflitti e dello stress
- Strumenti di coaching individuale e di team
- Cultura organizzativa di innovazione e condivisione
- Sviluppo di pratiche che supportino ascolto attivo

### C - BENESSERE FISICO

- Piani di wellbeing, benefits e/o assicurazioni mediche integrative
- Iniziative che promuoviamo un stile di vita sano e una sana alimentazione
- Piani di prevenzione di malattie associate al contesto lavorativo
- Predisposizione di una mensa aziendale, spazio ricreativo



1 2 3 4 5



# WORKPLACE WELL-BEING ASSESSEMENT



## DIMENSIONE RELAZIONALE E SOCIALE

### A - COMMUNITY & RELAZIONI

- Promozione ascolto della voce dei collaboratori e coinvolgimento nel decision making
- Iniziative di impatto sociale e di connessione con la comunità locale
- Cultura organizzativa che stimola la promozione delle relazioni positive con i dipendenti

### B - PROPOSITI

- Mission e valori aziendali integrati nelle varie pratiche organizzative.
- Cultura organizzativa che promuove senso di appartenenza e aderenza a progetti di impatto sociale e sostenibile.
- Cultura organizzativa che promuove l'innovazione, empowerment delle persone e miglioramento continuo.



# WORKPLACE WELL-BEING ASSESSEMENT

## Ulteriori strumenti



**Analisi del modello organizzativo**

	1 bassa	2	3	4	5 alta
autonomia ruoli	<input type="radio"/>				
Accesso integrato informazioni	<input type="radio"/>				
Investimento in formazione	<input type="radio"/>				
Stile leadership partecipativa	<input type="radio"/>				
Apertura al cambiamento	<input type="radio"/>				
Impegno sociale	<input type="radio"/>				
Impegno ambientale	<input type="radio"/>				

Utilizzo delle risorse naturali viene effettuato in maniera consapevole e sostenibile (ad esempio vengono adottate pratiche di riduzione degli sprechi, processi volti alla massimizzazione dell'efficienza, utilizzo materiali che riducano l'impatto ambientale etc.) \*

1 2 3 4 5

Maturità digitale dell'impresa - indicare il livello di utilizzo delle tecnologie 4.0 \*

1 2 3 4 5

Digital readiness - compila il seguente questionario per individuare il livello di maturità digitale della tua organizzazione.

**DIMENSIONE MENTALE ED EMOTIVA**

La dimensione mentale ed emotiva esplora le variabili relative agli aspetti di organizzazione del lavoro, performance management, creazione piani di sviluppo, implementazione di iniziative che supportino la gestione dei conflitti, dello stress e di coaching individuale e di team.

Ad ogni indicatore corrispondono una serie di variabili alle quali viene associato un punteggio che va da 1 a 5, dove 1 è il valore più basso e 5 è il valore più alto.

L'organizzazione ha implementato un sistema di performance management.

- Non implementato
- Non implementato (in programmazione)
- Scarsamente implementato (non in modo strutturato)
- Implementato

Viene rispettata la disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro. \*

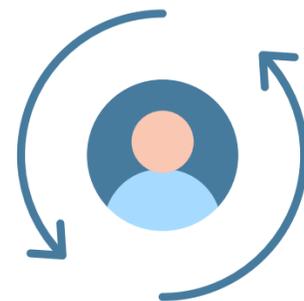
1 2 3 4 5

I processi e le pratiche organizzative sono chiare, trasparenti e condivise a tutti i livelli. \*

1 2 3 4 5

Pagina 1 di 3

Avanti Cancellala modulo



RETENTION RATE



TURNOVER VOLONTARIO  
E INVOLONTARIO



TASSO  
ASSENTEISMO



# EMPLOYEE ANNUAL SURVEY

Il dipendente è chiamato a giudicare le seguenti affermazioni con una valutazione da 1 a 5: insufficiente, mediocre, sufficiente, buono, ottimo.



## DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

### AMBIENTE DI LAVORO

- Trovo l'ambiente di lavoro confortevole rispetto a...?
- Pulizia | Illuminazione | Temperature | Silenziosità | Condizioni dell'edificio
- Gradevolezza ambiente e arredi | Spazio disponibile per persona
- Servizi igienici

**SUGGERIMENTI**.....

### SICUREZZA

- Ho la percezione di lavorare in un ambiente sicuro
- Sono soddisfatto degli strumenti per la protezione individuale e formazione sulla sicurezza forniti?

**OSSERVAZIONI**.....

### RETRIBUZIONE

- Nel complesso sono soddisfatto della mia retribuzione
- Sento di essere retribuito in modo equo relativamente alla media di mercato

**OSSERVAZIONI**.....

### OBIETTIVI

- Gli obiettivi dell'organizzazione sono chiari e ben definiti
- I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti

**OSSERVAZIONI**.....

### CRESCITA PERSONALE E FORMAZIONE

- Sono soddisfatto delle opportunità di aggiornamento e formazione offerte
- Il lavoro consente di far emergere le mie qualità personali e professionali
- L'organizzazione si dedica al mio sviluppo professionale
- Sono soddisfatto delle opportunità di avanzamento di carriera dell'azienda

**OSSERVAZIONI**.....

A scale for rating responses from 1 to 5, represented by smiley faces and a gauge. The scale is as follows:

- 1: Molto! (Red smiley face with hearts)
- 2: Discreto (Yellow neutral smiley face)
- 3: Abbastanza (Green neutral smiley face)
- 4: Poco (Blue sad smiley face)
- 5: Per nulla (Red angry smiley face)

A gauge with a needle pointing towards the 'Discreto' (2) mark is shown at the bottom right.



# EMPLOYEE ANNUAL SURVEY



## DIMENSIONE PSICO-FISICA

### ENGAGEMENT E CULTURA ORGANIZZATIVA:

- Sono soddisfatto della cultura organizzativa dell'azienda
- Il mio lavoro ha un impatto positivo sulla vita delle altre persone
- Percepisco un giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero
- Mi sento accettato e valorizzato
- Quando sono al lavoro mi sento felice e soddisfatto
- Sono motivato a raggiungere i miei obiettivi
- Quando sono al lavoro sono completamente concentrato sulle mie mansioni
- Cerco di rendere al massimo ogni giorno
- Ho un atteggiamento pro-attivo
- Prendo l'iniziativa per aiutare i miei colleghi
- Affronto i cambiamenti con entusiasmo
- Sono disposto a svolgere mansioni diverse quando necessario
- Riesco ad adattarmi ai momenti di difficoltà

SUGGERIMENTI:.....

### STATO PSICOFISICO

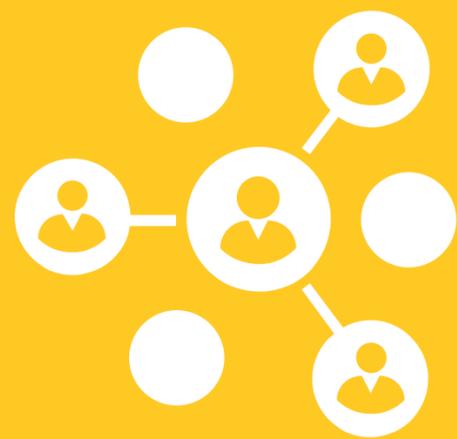
- Negli ultimi 6 mesi mi è capitato di avvertire
  - Mal di testa e difficoltà di concentrazione
  - Nervosismo, irrequietezza, ansia
  - Senso di eccessivo affaticamento
  - Asma, difficoltà respiratorie
  - Dolori muscolari e articolari
  - Difficoltà di addormentarmi/insonnia
  - Senso di depressione

IN CHE PERCENTUALE ATTRIBUISCE I DISTURBI SEGNALATI AL LAVORO CHE SVOLGE: ... %





# EMPLOYEE ANNUAL SURVEY



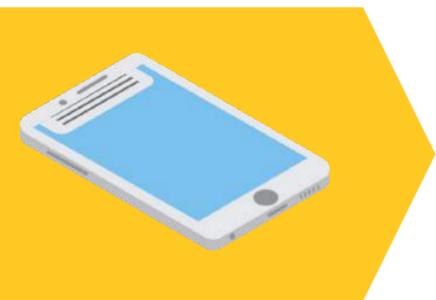
## DIMENSIONE RELAZIONALE E SOCIALE

### DIMENSIONE RELAZIONALE E SOCIALE

- C'è una buona comunicazione tra lavoratori e senior leader
- Sento che il mio impegno viene riconosciuto
- Ho un buon livello di autonomia decisionale
- Ho un buon rapporto di lavoro con il mio manager
- Ho un buon rapporto di lavoro con i miei colleghi
- Percepisco rispetto e fiducia nel rapporto tra i dipendenti dell'azienda

SUGGERIMENTI:.....





# Survey ad Hoc

*Questionari brevi da sottoporre ai dipendenti in particolari momenti dell'esperienza lavorativa. Così facendo, l'azienda acquisirebbe maggior consapevolezza nell'affrontare in futuro circostanze simili.*

**1** POST RECRUITING SURVEY



**3** POST TRAINING SURVEY



**2** POST INDUCTION SURVEY



**4** EXIT INTERVIEW





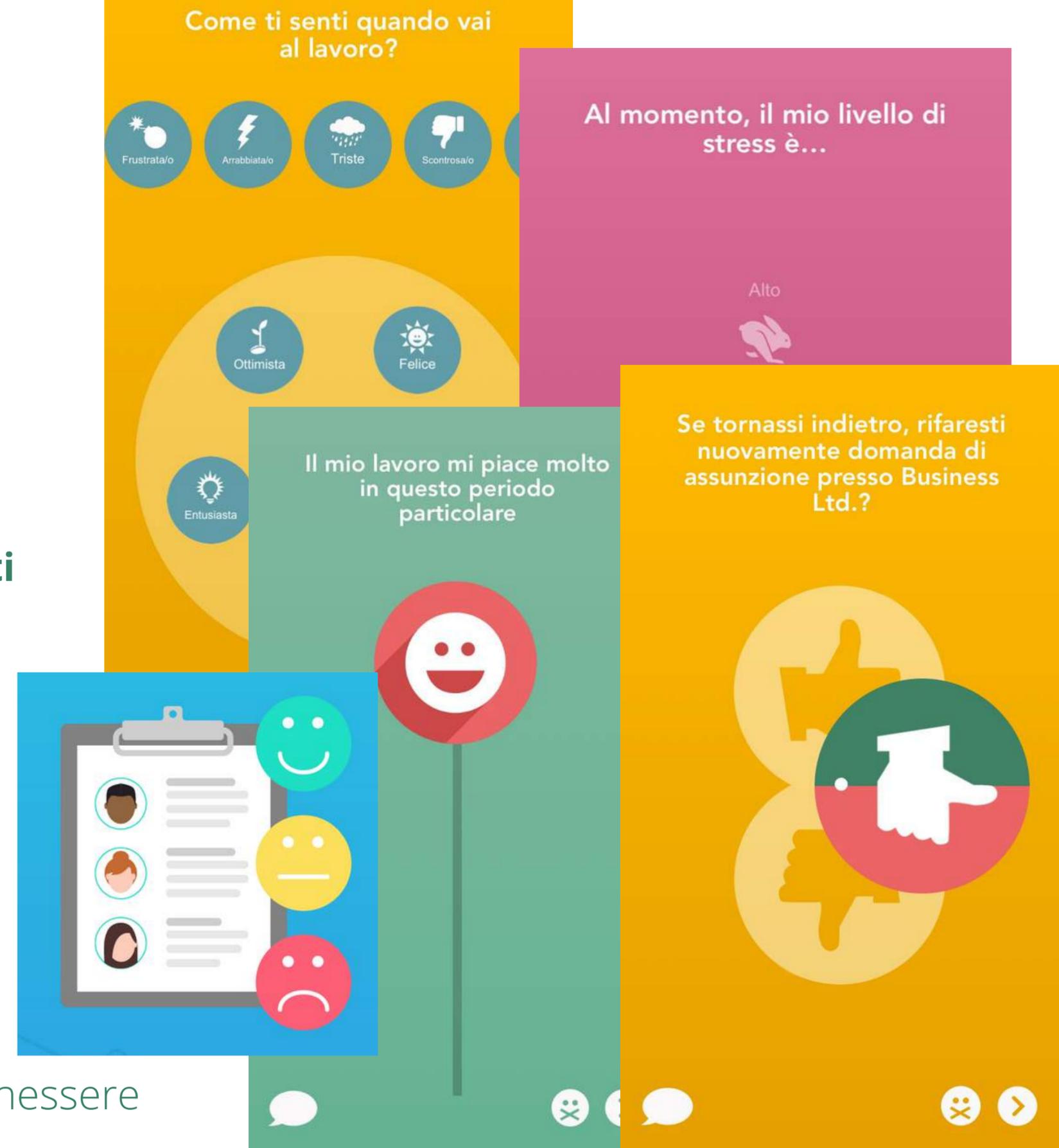
# SURVEY DIGITALE PER RILEVAZIONE CONTINUATIVA

**Strumento di rilevazione continua che combina  
Intelligenza Artificiale ed Emotiva:**

- Aiuta i manager a migliorare la comunicazione, aumentando la fiducia dei lavoratori nei loro confronti
- Favorisce il senso di appartenenza dei dipendenti all'azienda e lo sviluppo del loro potenziale

*Domande brevi generate da software  
"intelligenti" che rilevano in modo  
continuativo lo stato di benessere  
psicologico, fisico, relazionale e di  
coinvolgimento del dipendente.*

**Obiettivo:** migliorare motivazione e benessere delle persone. La motivazione migliora la performance, il benessere organizzativo e turnover involontario.





# FOCUS GROUP

*Insieme agli strumenti di rilevazione più formali che abbiamo introdotto, un altro strumento valido per ascoltare l'Employee voice dei dipendenti, è quello dei FOCUS GROUP. Incontri tra dipendenti, manager e top management dove si abbia la possibilità di confrontarsi sul tema del well-being in maniera aperta e propositiva, coinvolgendo diversi dipendenti a seconda del focus.*

Focus group potrebbero per esempio essere organizzati per affrontare il tema della cultura organizzativa, del benessere dei dipendenti e dell'engagement con le nuove risorse. Oppure per ascoltare la voce di quelle categorie di dipendenti che hanno mostrato maggiori vulnerabilità, anche dai risultati della survey.

Attraverso uno **strength-based approach** si può cominciare chiedendo ai lavoratori cosa li soddisfa maggiormente del proprio lavoro in termini di well-being e cosa invece vorrebbero migliorare, chiedendo di elencare le difficoltà che l'azienda potrebbe incontrare nell'implementare i miglioramenti suggeriti. In questo modo i meeting iniziano con una nota positiva e i dipendenti sono portati a presentare proposte migliorative che siano realistiche.



# CERTIFICAZIONE ESTERNA



Dopo aver svolto un percorso volto a migliorare quelle aree del well-being dove l'azienda ha mostrato maggiori vulnerabilità l'azienda potrebbe rivolgersi ad un ente certificatore esterno che, in seguito ad un processo di audit della cultura aziendale e di rilevazione del feedback dei dipendenti, certificherà l'azienda come un "employer of choice". Questo porterebbe all'azienda ulteriori benefici in termini di **visibilità, employer branding** e miglioramento della **reputazione aziendale**.

# Contattaci per saperne di più



**Joelle Sordi** [joellecharlotte.sordi@gmail.com](mailto:joellecharlotte.sordi@gmail.com)



**Corinne Zambuto** [Corinne.zambuto@hotmail.it](mailto:Corinne.zambuto@hotmail.it)



**Salvatore Lanzilli** [salvolanzilli@gmail.com](mailto:salvolanzilli@gmail.com)



**Simona Biondi** [simonabiondi1987@gmail.com](mailto:simonabiondi1987@gmail.com)