

Benessere

Building Profits by
Putting People First

Fattori organizzativi

Qualità delle
Relazioni

Cultura &
Organizzazione

Autonomia

Sviluppo &
Carriera

Ruolo &
Mansioni

Carico di
Lavoro

Orario di
Lavoro

Ambiente &
Sicurezza

Interfaccia
Casa/Lavoro

Standard di gestione

Motivazione

Soddisfazione

Engagement

Cooperazione

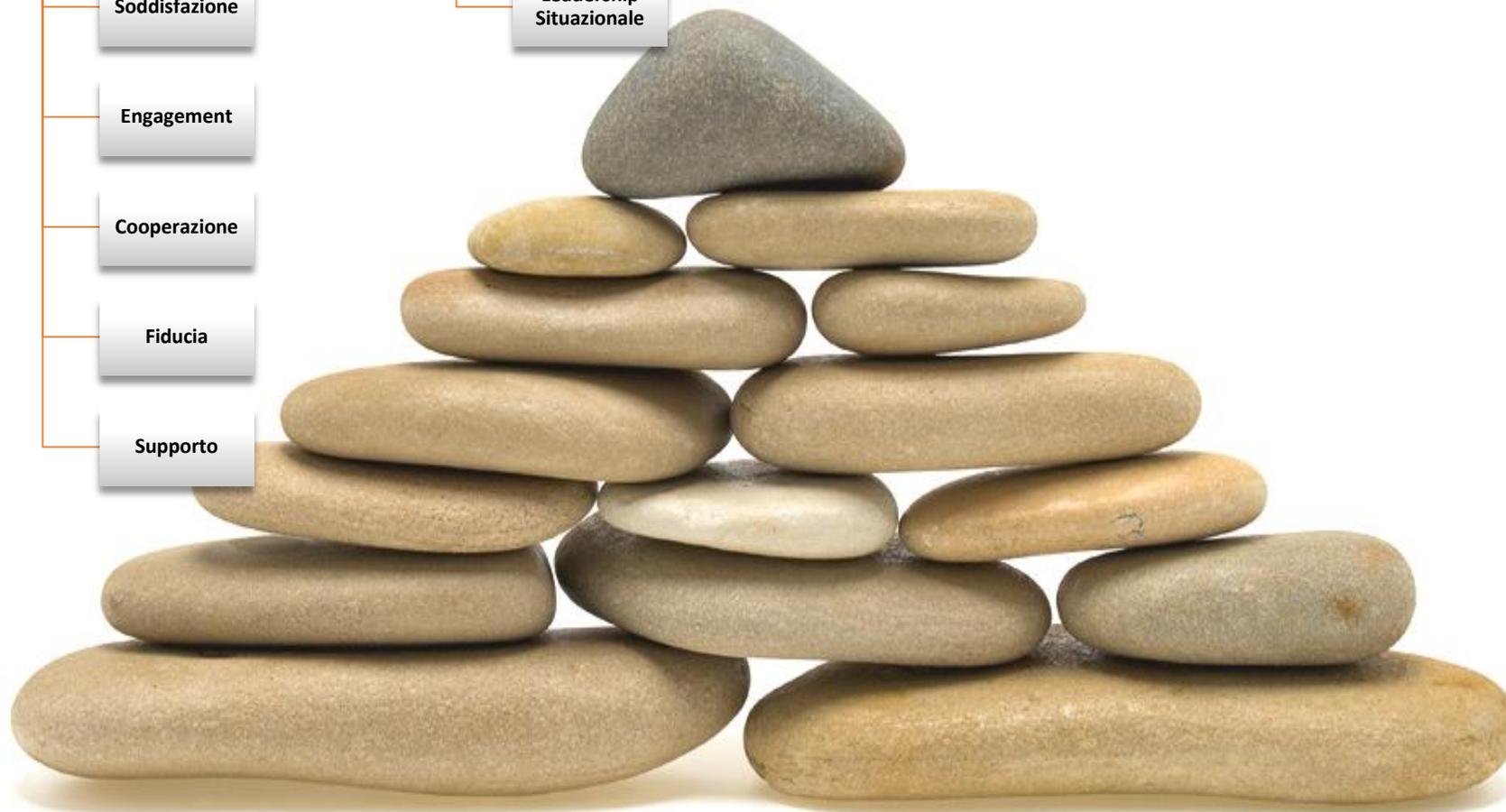
Fiducia

Supporto

Profilo del leader

Stili di
Leadership

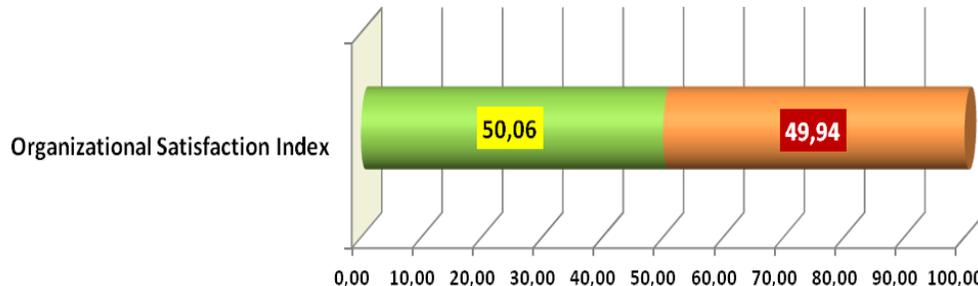
Leadership
Situazionale



I tre Pilastri del Benessere

Il benessere per noi non è un prodotto, ma un processo organizzativo continuo e variabile nel tempo. In questa proposta abbiamo voluto racchiudere il meglio della produzione QUAERO, in termini di strumenti e metodologie.

L'analisi dei **Fattori organizzativi** avviene attraverso interviste semi strutturate ai Dirigenti dell'Organizzazione e/o questionario standardizzato, somministrato via web a tutti i dipendenti. In un unico processo si ottengono risultati duplici: un'indagine accurata del **Clima Organizzativo** e un'indagine approfondita sul **Rischio Stress Lavoro Correlato** (ottemperando in toto alle norme della L.81/2008).



La definizione di **Standard di gestione** avviene come naturale conseguenza delle risultanze emerse nel precedente step

Gli standard di gestione rappresentano un set di condizioni che, se presenti nell'organizzazione, riflettono un livello elevato di benessere sul lavoro e di conseguente performance organizzativa. Gli standard di gestione favoriscono discussioni costruttive e permettono di **lavorare con i collaboratori nel decidere i miglioramenti** che possono essere attuati nella gestione delle persone nell'organizzazione. Inoltre, aiutano a semplificare la valutazione quotidiana dei rischi da stress. Gli standard di gestione rappresentano un passaggio culturale importante, e perciò la loro implementazione dovrà essere calata in modo capillare all'interno di tutte le strutture, per mezzo di un piano dettagliato che prevederà momenti di comunicazione, informazione e formazione.

Appare evidente come la messa a punto del **Profilo del leader** sia strettamente connessa ai punti precedenti. Il profilo del leader rappresenta lo standard comportamentale richiesto dall'organizzazione ai propri dirigenti/managers. Appare chiaro che, specie se è collegato con un processo di valutazione/verifica, come ad esempio il Feedback 360°, è un potente **strumento di controllo e indirizzo**.

Feedback 360°: lo strumento per eccellenza che vi consente

la comunicazione dei punti di forza e di debolezza del profilo di competenza della persona X, rispetto ad un profilo atteso. Questo strumento permette al singolo dipendente di acquisire consapevolezza del modo in cui si è percepiti e rappresenta il primo passo nella direzione di un percorso di sviluppo e di cambiamento.



WEB BASED SOLUTION BY

CREATIVE SERVICES

piattaforma FAD a cura di COP4VC



"Il benessere per noi non è un prodotto, ma un processo organizzativo continuo e variabile nel tempo"che va sostenuto anche attraverso i programmi di Sviluppo Personale e Professionale erogabili attraverso la formAzione: Blended, in Aula e FAD

I tre Pilastri del Benessere per: trattenere i talenti, incrementare la performance, aumentare i profitti, ridurre la conflittualità

