



I Tre Pilastri del Benessere
dall'esistente al possibile

BenEssere
La cura della persona e dell'ambiente di lavoro
come opportunità di crescita per le organizzazioni

BOLOGNA, 28 giugno 2012



Benessere

Fattori organizzativi **S**tandard di gestione **P**rofilo del leader

Saper governare i Tre Pilastri
SU QUESTO POGGIA IL
BENESSERE



fotografare l'esistente

Malessere  **Benessere**

interviste semi strutturate

questionari standardizzati

web based

focus group



fotografare l'esistente

Malessere  **Benessere**

interviste semi strutturate

questionari standardizzati

web based

focus group

Indice di Benessere Organizzativo





mettere in moto la macchina del benessere

guida

supporto

Standard di gestione

azione

monitoraggio



Standard di Gestione



Mi scusi, ma mentre si lamentava devo essermi appisolato



Standard di Gestione

Voi potete comperare il lavoro di un uomo
la sua esperienza, i suoi consigli,
ma non potrete mai comprare
l'entusiasmo, l'iniziativa, la devozione
del cuore, della mente, dell'animo.

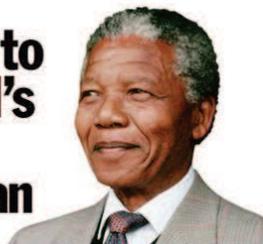
Queste cose le dovete meritare con
la vostra lealtà verso di lui.

Platone



Standard di Gestione a confronto

**A tribute to
the world's
greatest
statesman**



Nelson Mandela

Annientare l'apartheid!
Unitevi! Mobilitatevi!
Lottate!

Mia madre

Mettiti la maglia di lana! Non
correre! Torna presto!
Telefona! Mangia!

Great Role Models
 Paris Hilton
 Lindsay Lohan
 Ann Coulter
 My Mom





mettere in moto la macchina del benessere

guida
Standard di gestione

supporto

azione
Profilo del Leader

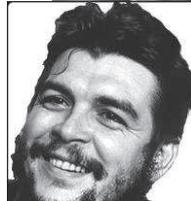
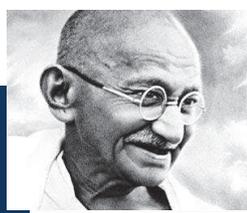
monitoraggio



Profilo del Leader



Dal capo ci si aspetta qualcosa del genere ...



Ma nella migliore delle ipotesi ce lo ritroviamo così



Profilo del Leader



M e



Profilo del Leader



Status +
Competenza +
Relazione =
Leadership



Qualunque sia il tipo di leader che ci piace,
quel che conta sono le risposte che diamo a
due semplici domande:



Qualunque sia il tipo di leader che ci piace,
quel che conta sono le risposte che diamo a
due semplici domande:

1. Siamo Produttivi?

2. Stiamo Bene?



START

mettere in moto la macchina del benessere

guida
Standard di gestione

supporto

azione
Profilo del Leader

monitoraggio
Feedback Follow Up



Monitoraggio

Feedback 360°
Supportare & Migliorare

QUAERO
people management & development

Per le aziende
che vogliono supportare i propri collaboratori in un processo di miglioramento continuo attraverso il confronto guidato.

"La portata rivoluzionaria del feedback 360° nell'ambito dello sviluppo delle risorse umane risiede nella comunicazione delle percezioni stesse agli interessati, rendendo questi stessi non più spettatori, ma attori del loro stesso sviluppo."

Il feedback a 360 gradi è una modalità di concepire ed impostare il dialogo tra azienda e singolo dipendente che si fonda sulla comunicazione delle opinioni/percezioni operate da una pluralità di attori sul dipendente stesso. Si chiama feedback a 360 gradi poiché le opinioni/percezioni vengono richieste a tutte le persone che, per l'appunto, circondano l'individuo; coinvolgono, quindi, il capo, i colleghi, i subordinati ed i clienti (interni/esterni). Alle etero percezioni si accoppiano le auto percezioni fatte dai dipendenti su loro stessi, rendendo così possibile il confronto e l'analisi delle discordanze tra l'auto e l'etero percezione.

La comunicazione dei punti di forza e di debolezza del profilo di competenza della persona X, rispetto ad un profilo atteso, consente a ciascuno 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.

AREA RISERVATA
Accesso al questionario web

Nome Utente

Password

Accedi

Problemi di Accesso ?
contatta l'assistenza tecnica

ALTRE SOLUZIONI QUAERO
Stress Lavoro Correlato
Ci occupiamo di stress perché ci interessano le persone

ALTRE SOLUZIONI QUAERO
Performance & Skills
Supporto Gestione Risorse Umane

Copyright 2011 © QUAERO - PE 04331540379- All rights reserved. [Privacy Policy](#)



Monitoraggio Feedback 360°

QUAERO people management & development

Feedback 360° Feedback 360°

Choose your language Scegli la lingua

English Version Versione Italiana

AREA RISERVATA
Accesso al questionario web

Nome Utente
Password
Accedi

Problemi di Accesso?
contatta l'assistenza tecnica

Human Resources & Quaero - Consulenza e Formazione per Ikea Italia
Tech Support - Creative service
best resolution 1024x768 - tested for Internet Explorer 7 e Mozilla Firefox 2 e sup.

Monitoraggio Feedback 360°

QUAERO people management & development

Feedback 360° Feedback 360°

Choose your language Scegli la lingua

English Version Versione Italiana

LOGIN RISERVATO

nome utente:
password:
Entra

LIVE CHAT
we are off line
FREE chat by Volusion

Human Resources & Quaero - Consulenza e Formazione per Ikea Italia
Supporto Tecnico - Creative service
best resolution 1024x768 - tested for Internet Explorer 7 e Mozilla Firefox 2 e sup.



Monitoraggio Feedback 360°

QUAERO people management & development

360 gradi

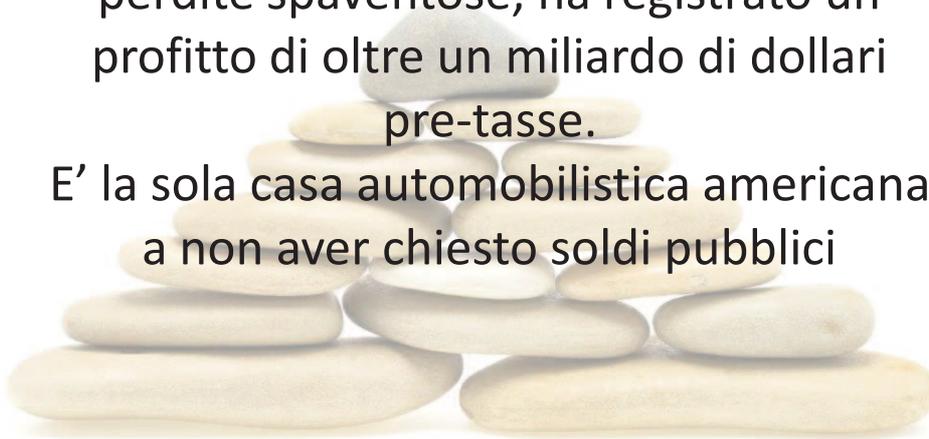
**apprendiamo per differenza,
per tentativi ed errori.
se non ci diamo il permesso di sbagliare
non ci diamo la possibilità di migliorare.**

*“non si può affrontare l'incertezza
riducendo la complessità”*

Heinz von Foerster

Ford, nel terzo trimestre, dopo anni di perdite spaventose, ha registrato un profitto di oltre un miliardo di dollari pre-tasse.

E' la sola casa automobilistica americana a non aver chiesto soldi pubblici



Ford, nel terzo trimestre, dopo anni di perdite spaventose, ha registrato un profitto di oltre un miliardo di dollari pre-tasse.

E' la sola casa automobilistica americana a non aver chiesto soldi pubblici



D: Lei riunisce ogni settimana tutti i manager che riportano a lei?

Alan Mulally : Sì, ci vediamo per due ore e mezzo, tre. Ogni singola regione del mondo, ogni mercato, ogni divisione dell'azienda viene esaminata attraverso una serie di tavole, di cartelle – 322 in totale – messe insieme dai responsabili delle varie aree e distinte da codici colore: rosso, giallo, verde. Il verde è tutto OK, il rosso denota un problema, che richiede attenzione.



D: Quando ha introdotto per la prima volta il sistema dei codici colore?

R: La settimana in cui arrivai in Ford. E per un paio di settimane dopo l'introduzione, le cartelle erano sempre tutte verdi. Ad un certo punto ho detto: "Signori negli ultimi tempi abbiamo perso un sacco di soldi. Siete proprio sicuri che non ci sia niente che non va?" Allora qualcuno ha denunciato un problema tecnico all'apertura di un portellone, di un modello che stava per entrare in produzione. Sulla sala era sceso un silenzio di tomba. Io ho applaudito, dicendo: "ottima visibilità, grazie!" La settimana seguente le cartelle erano un arcobaleno di colori.



"Se un manager si prendesse una lavata di capo perché la sua area ha un problema, non rivelerebbe mai un rosso e i problemi si trascinerebbero.

Qui nessuno alza la voce.

Nessuno viene umiliato.

Ci si aspetta che ci siano dei rossi. Anzi, i rossi sono benvenuti perché è un primo passo per risolvere i problemi."



START

mettere in moto la macchina del benessere

guida
Standard di gestione

supporto
Formazione Aula & FAD

azione
Profilo del Leader

monitoraggio
Feedback Follow Up

Supporto

sostenere lo sviluppo

Supporto

La sola competenza tecnica rende qualsiasi professionista sostituibile. Quello che ci portiamo dentro, in termini di abilità personali, non è duplicabile, non è identico ad altri, non è sostituibile.

Un'azienda che ha bravi dipendenti sul piano tecnico, se sa accrescere il valore delle persone, non avrà solo dei buoni dipendenti, ma un reale patrimonio di collaboratori efficaci.

E questo si tradurrà in un maggior valore competitivo dell'azienda, un posto dove chiunque vorrebbe lavorare.



Aula – Blended – FAD

proponiamo una cultura del dipendente
(qualunque sia il suo ruolo)

centrata sul suo essere
principalmente una persona
**il cui benessere è un
vantaggio competitivo
che favorisce la reciproca
soddisfazione:
dell'organizzazione e di chi ci lavora.**

engagement

cooperazione

indoor

supporto

fiducia

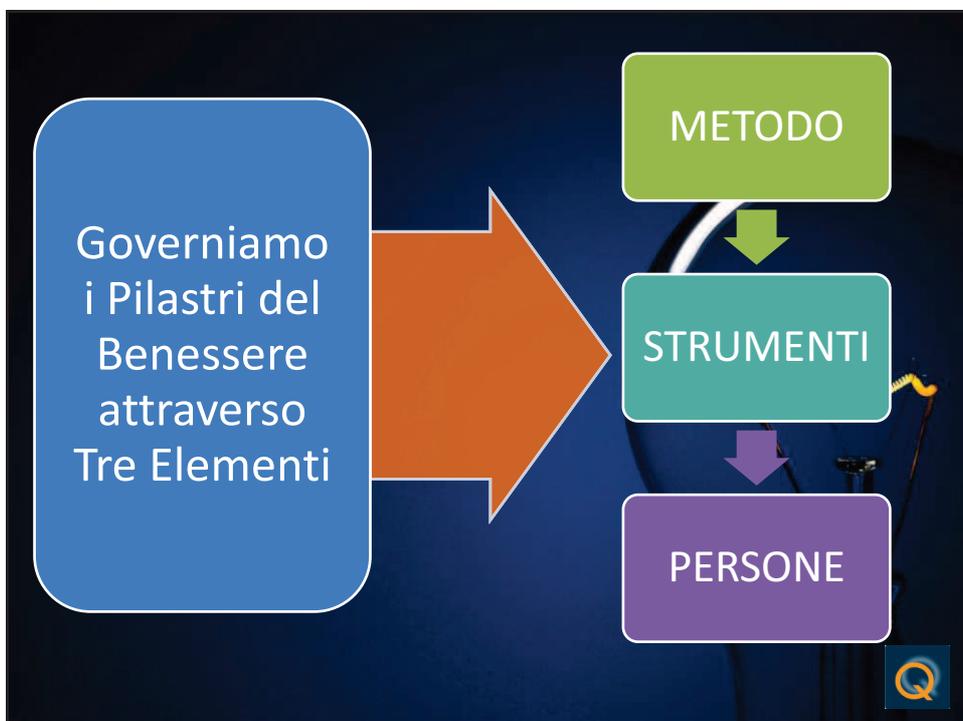
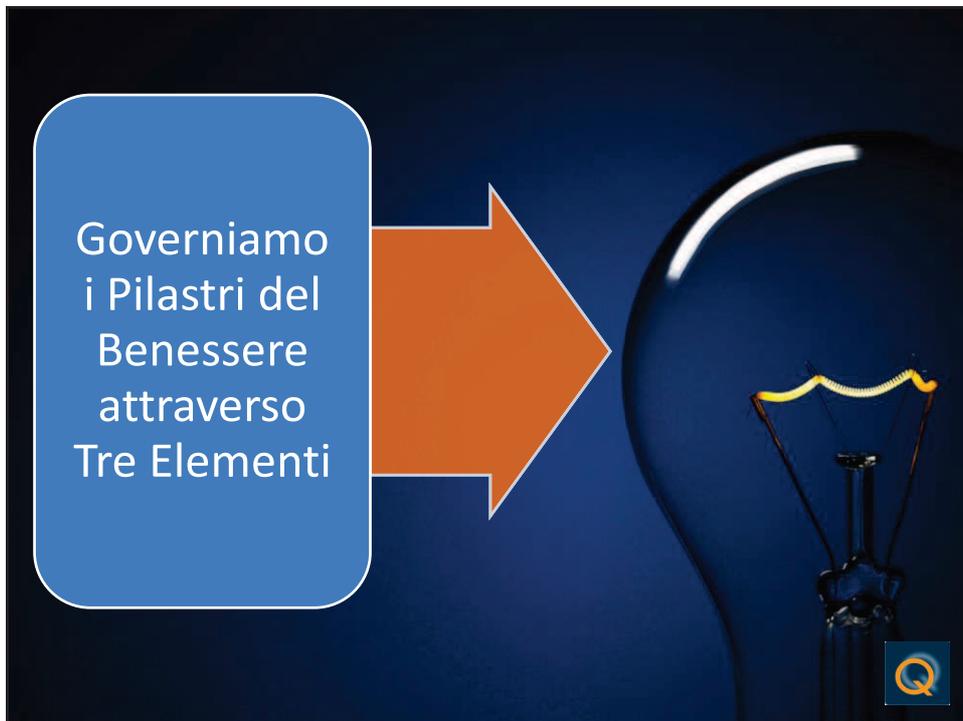
motivazione

appartenenza

Sviluppo

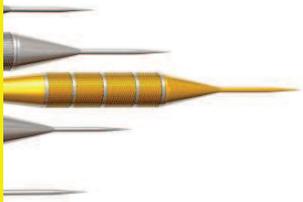
outdoor





- ❑ Prende spunto dalla letteratura internazionale in tema di organizzazione e produttività.
- ❑ Utilizza le risultanze metodologiche dell'HSE, riadattate dall'ISPESL, riprese dall'INAIL.
- ❑ Tiene conto dei documenti prodotti dal ministero della Funzione Pubblica.

METODO



STRUMENTI

tarati sulla popolazione italiana, collaudati in aziende pubbliche e private, sperimentati in contesti con culture e dimensioni estremamente differenziate





Consulenti Risorse Umane, Psicologi del Lavoro e delle Organizzazioni, Counsellor Aziendali, Informatici, Legali.

Per promuovere una cultura del benessere nelle organizzazioni non si può lavorare da soli o attendere il demiurgo che ci salverà.

Occorrono competenze diversificate e integrate, unite all'umiltà nell'accettare l'idea che non siamo infallibili.

PERSONE



**Progettazione e Realizzazione
Processo di Valutazione e
Monitoraggio dei Rischi
Psicosociali -
Stress Lavoro Correlato –
per il Comune di Bergamo –
961 dipendenti.
Inizio: Marzo 2010 – In corso**



Stress Lavoro Correlato
Occupiamoci di Stress perchè ci interessano le Persone



QUAERO
people management & development

Questionario
per la valutazione dello stress lavoro correlato
(costruito in base alle indicazioni del Testo Unico 81/2008)

Protocollo QUAERO WRSE (Work Related Stress Evaluation) ©

Progettato conformemente al disposto dell'art. 28 e in sintonia con l'Accordo Europeo del 2004, si basa su un'approfondita analisi delle prassi e della letteratura Europea ed Internazionale in merito alle metodologie da utilizzare per valutare il livello di stress correlato al lavoro. Il nostro Team, composto da psicologi clinici e del lavoro, HR Manager e Avvocati del Lavoro ha messo a punto e sperimentato sul campo una metodologia che, utilizzando strumenti accreditati, ci consente di attuare un Protocollo (il QUAERO_WRSE©) personalizzabile per Organizzazioni, pubbliche e private, associazioni di categoria, Ente o Studio Professionale, qualunque sia la dimensione.

 Se usi Internet Explorer **potresti dover abilitare i cookies**; ti invitiamo ad abilitare i cookies andando sul menu "Strumenti" poi "Opzioni Internet" poi "Privacy", fare clic su "Avanzate" e inserire un segno di spunta alla voce "Sostituisci gestione automatica cookie" e infine fare clic su "OK" e ancora su "OK". (Alcune voci potrebbero cambiare a seconda della versione di Internet Explorer).

 Se usi Firefox 2 e sup. il tuo browser ti potrebbe dare un messaggio del tipo "Connessione sicura fallita". Se dovessi ricevere questo messaggio fai clic alla voce "E" possibile aggiungere un'eccezione" e poi su "Aggiungi eccezione" infine "ok".

QUAERO_WRSE© - STARTER KIT
Spedite ad Accredo, Società, P.A., Enti, Associazioni di Categoria e Staff Professionali con meno di 10 dipendenti
Scoprite il Protocollo STARTER KIT

QUAERO_WRSE© - KIT BASE
Spedite ad Accredo, Società, P.A., Enti, Associazioni di Categoria e Staff Professionali fino a 50 dipendenti
Scoprite il Protocollo KIT BASE

QUAERO_WRSE© - KIT AVANZATO
Fino a Staff Professionali fino a 250 dipendenti
Scoprite il Protocollo KIT AVANZATO

QUAERO_WRSE© - PREMIUM KIT
Fino a Staff Professionali oltre i 250 dipendenti
Scoprite il Protocollo PREMIUM KIT

AREA RISERVATA
 Accesso al questionario web

Nome utente

Password

Realizzazione
 tazione e
 ei Rischi

Correlato –
 i Bergamo –

Una testimonianza

Per altri problemi tecnici o suggerimenti puoi contattare l'assistenza attraverso il form

[Compila il form](#)

Password

Copyright 2011 © QUAERO - PI 04331540379 - All rights reserved. Privacy Policy - Assistenza tecnica info@deazealve.it

non è una proposta



"chiavi in mano"



dareste da mangiare a vostro figlio neonato un cibo sconosciuto solo perché un esperto vi dice che **è buono?**

Che effetto vi fa un consulente che pretende di sapere a priori cosa **è meglio** per voi?



possibile in quel momento, in quel contesto.



dareste da mangiare a vostro figlio neonato un cibo sconosciuto solo perché un esperto vi dice che **è buono?**

Che effetto vi fa un consulente che pretende di sapere a priori cosa **è meglio** per voi?

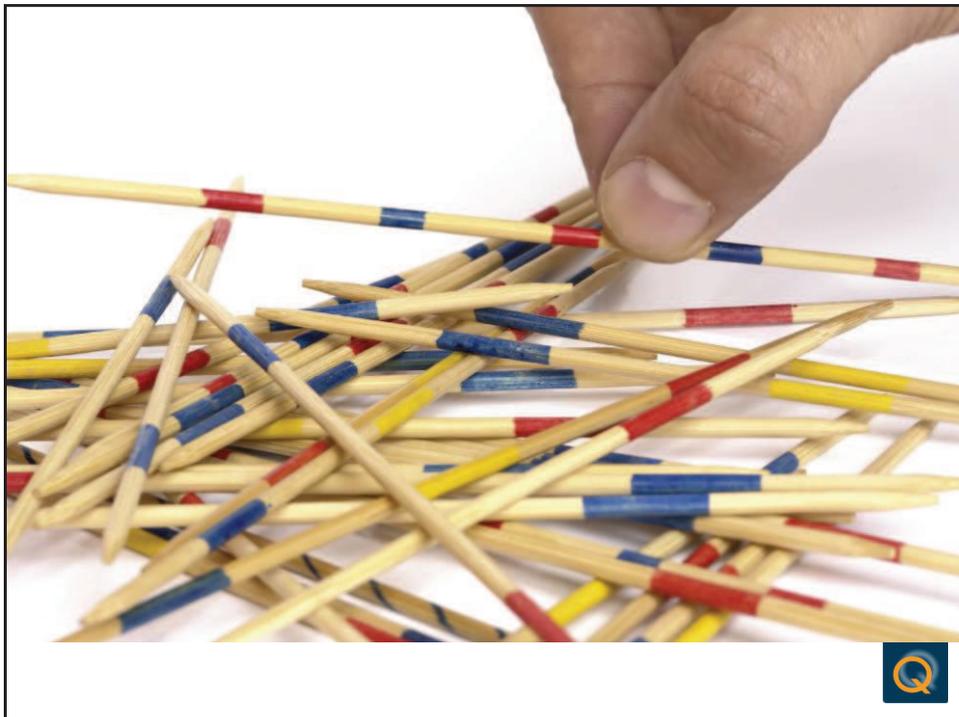
Vi piace ricevere consigli che **non avete** richiesto?

Quanto credete a chi vi dice che **sicuramente** ha **LA SOLUZIONE?**

Solo lavorando *con* il cliente si produce realmente benessere!

Benessere inteso come **la migliore condizione possibile** in quel momento, in quel contesto!





Il benessere non è solo un diritto. E' anche un dovere!

La responsabilità di stare bene in un luogo di lavoro, non possiamo delegarla in assoluto al datore di lavoro o al capo.

E in nessuna organizzazione (come in nessuna famiglia che si rispetti) lo stare bene dipende solo da uno dei suoi membri.

In nessuna organizzazione (come in nessuna famiglia che si rispetti) si sta sempre tutti bene!

Tanto le organizzazioni, quanto le famiglie, generano sia benessere sia malessere.

Ma qualunque cosa sia generata, se è dotata di senso, allora tutto è ancora possibile.

E' quando la fatica perde di senso, che si trasforma in sofferenza



E allora

Il benessere è l'orizzonte,
dare un senso alla fatica
è il percorso!



WWW.PEOPLE-MANAGEMENT.IT

GRAZIE!