



# Il viaggio verso l' Organizzazione PLUS

Il ruolo del Chief Happiness Officer a supporto di aziende e persone

# Diamo i numeri

## Gallup, State of the Global Workplace 2022 Report:

- Il 60% dei **lavoratori è emotivamente distaccato** dal proprio lavoro;
- Il 19% dei **lavoratori è infelice**, in Europa solo il 14% dei dipendenti è davvero coinvolto nella propria attività lavorativa e solo il 33% si sente appagato;
- Negli Stati Uniti, spesso anticipatori dei trend, i **quiet quitter** sono la metà della forza lavoro.

## Aidp Associazione Direttori del Personale:

- Il fenomeno del “Great Resignation” o **dimissioni volontarie**, tocca il 60% delle aziende italiane e principalmente i lavoratori fra i 26 e i 35 anni.

## Ricerca BVA-DOXA:

- Il 50% dei lavoratori soffre di **insonnia**, stress e sfinimento;
- Il 50% dei giovani lascia il lavoro e più del 30% lamenta **malessere**;
- Il 92% chiede che la propria azienda li aiuti per rigenerare **benessere**;
- Per il 42% le iniziative promosse sono inefficaci, i veri bisogni sono ignorati o sottovalutati;
- Il 73% preferisce per un nuovo lavoro una azienda che si prenda **cura delle persone**.

# Semplifichiamo

- In sintesi, i dati sembrano indicare che la maggior parte dei nostri collaboratori o sta cercando un **altro lavoro** oppure si limita a **lavorare il minimo indispensabile**
- **Il mercato** esterno è sempre più complesso e tuttavia i dati indicano che il **problema maggiore** potrebbe essere proprio dentro le nostre aziende, e in particolare nel malessere, disingaggio, disallineamento delle nostre **persone**

# Alcune Cause

Secondo il report di “Indeed Workplace Happiness” le cause del fenomeno delle dimissioni volontarie sono:

- ✓ mancanza di felicità al lavoro (21%),
- ✓ assenza di una remunerazione equa (26%),
- ✓ mancanza di energia (19%),
- ✓ basse opportunità di apprendimento (16%),
- ✓ poca flessibilità (14%).

# Cosa proponiamo?

Vi proponiamo un cambio di paradigma concreto e reale; un modello culturale di impresa dove **fatturato e benessere** delle persone siano parte della medesima squadra e non antagonisti.

*“MOLTO INTERESSANTE, MA NON HO TEMPO; DEVO STARE DIETRO AL BUSINESS...”*

*E SE LE PERSONE FOSSERO IL NOSTRO “BUSINESS” ?*

Si può perseguire il profitto (anzi addirittura aumentarlo) non a discapito delle persone. Le ricerche ci dimostrano che tali modelli esistono oggi e sono presenti anche in **Italia** e con diverse dimensioni.

# Realtà differenti – Le Organizzazioni Positive

Le **organizzazioni positive** oggi sono un fatto.

Esiste una letteratura solida supportata da numeri, evidenze e studi sul campo che dimostra che questo tipo di organizzazioni raggiunge:

**+300% CAPACITÀ DI INNOVARE** (HBR)

**+44% IMPATTO SULLA RETENTION** (Gallup)

**+37% AUMENTO DELLE VENDITE** (S. Achor)

**+31% AUMENTO DELLA PRODUTTIVITA'** (S. Achor)

**-27% TURNOVER** (Gallup)

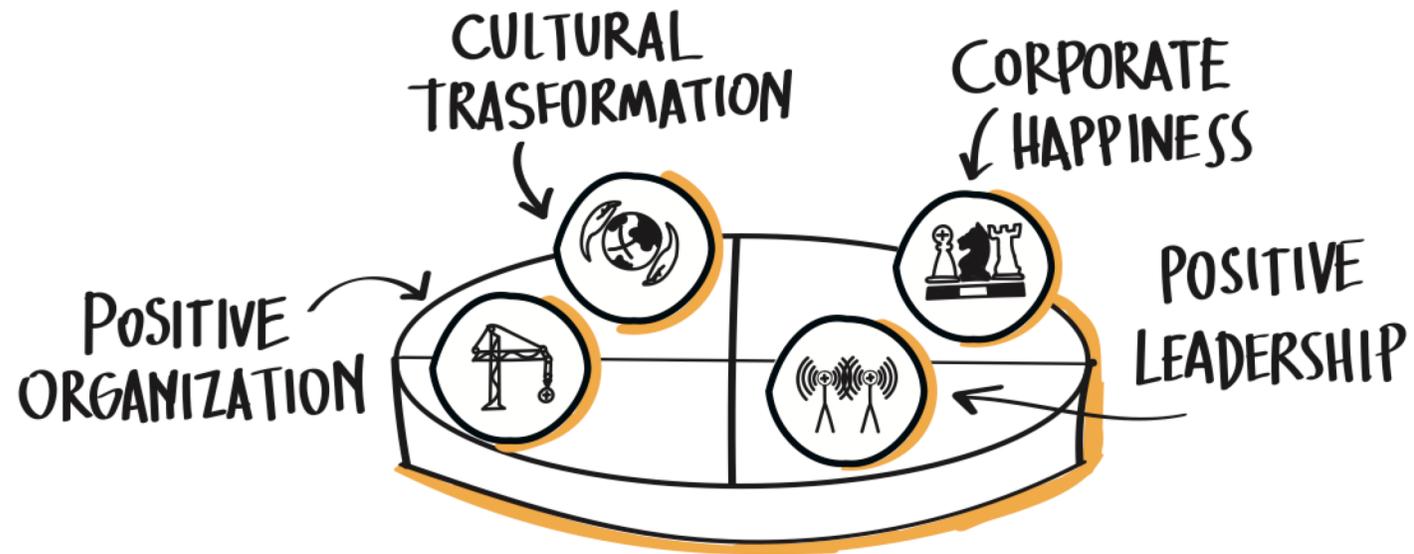
**- 40% INCIDENTI SUL LAVORO** (Gallup)

# Cosa sono le Organizzazioni Positive o ORG+

**l'ORG+** è un modello culturale, capace di generare e rendere sostenibili nel tempo *luoghi in cui le persone fioriscono in relazione con altre per ottenere risultati individuali e collettivi dotati di senso profondo sia per l'individuo che per l'azienda.* Un profondo cambiamento culturale, tanto urgente quanto possibile (<https://www.chiefhappinessofficer.it/>).

Tale modello culturale si basa su **quattro dimensioni.**

# Le 4 dimensioni del modello



# Le 4 dimensioni del modello

- **Cultura positiva** orientata verso un proposito ancorato a finalità collettive, capace di generare impatto sociale e bene comune
- **Leadership positiva** e gentile che con esempio e coerenza ispira le persone, include la diversità, si prenda cura dei bisogni e sostiene il potenziale
- **Processi e Pratiche positive** che eliminano le procedure inutili, ridisegnano i flussi per generare e diffondere i principi della “Scienza della Felicità”
- **“Corporate Happiness”** per fare della positività una strategia organizzativa coerente dove il benessere organizzativo diventa leva integrata per la crescita sostenibile

# Possibili aree di intervento - premessa

**N.B. NON** esistono Organizzazioni completamente positive e Organizzazioni totalmente tossiche, esiste il percorso verso il miglioramento che noi definiamo l' **X+1 gentile; tempi, aree di intervento, budget sono discrezionali.**

- ❖ Vogliamo iniziare questo viaggio?
- ❖ Vuoi esplorare il tuo proposito?
- ❖ Sai quali sono i bisogni dei tuoi collaboratori?
- ❖ Quali credenze limitanti ricorrono nel DNA della tua impresa?
- ❖ Vuoi misurare il livello di energia della tua organizzazione?
- ❖ Desideri sapere il tuo 'x' per fare 'x+1'?

# Possibili aree di intervento: scegli il tuo X+1

Analisi situazione iniziale (survey, set-up energetico,...)

Formazione Manageriale - Coaching

Revisione Processi Organizzativi

Definizione o ridefinizione dello Scopo

Mappatura dei Valori aziendali

Comunicazione interna ed esterna

Piano strategico

# Possibili aree di intervento

Le possibili aree di intervento possono riguardare quindi:

- l'intero **“sistema”** di condizioni di **processo** (ad esempio come, quando e cosa valuto e premio quali sono gli indicatori o KPI utilizzati);
- la **struttura** (ad esempio livelli di gerarchia che impattano l'autonomia decisionale o il flusso di informazioni);
- la **cultura** (ad esempio la condivisione e il rispetto fanno parte dei nostri valori e dell'agire organizzativo?);
- i modelli di **leadership** (ad esempio gli stili di comunicazione e di feedback), che promuovono o ostacolano il coinvolgimento e che vanno presidiati e allineati per assicurare la coerenza.

[\(https://www.chiefhappinessofficer.it/\)](https://www.chiefhappinessofficer.it/)

# APPROFONDIAMO?



# La figura del Chief Happiness Officer

Il **Chief Happiness Officer (CHO)** è un esperto di Organizzazioni Positive e guida questo cambiamento attraverso un approccio integrato, basato su **4 dimensioni: cultura, leadership, strategia processi e pratiche.**

Il CHO sa far dialogare i processi organizzativi con i comportamenti e la cultura, così da generare coerenza e fare del benessere una solida strategia organizzativa.

(<https://www.chiefhappinessofficer.it/>)

# Le 4 dimensioni del modello: la leadership +

La leadership e i modelli mentali di chi guida l'organizzazione:

**Non esistono organizzazioni positive senza leader positivi**

Il CHO coltiva e diffonde la **POSITIVE LEADERSHIP** a tutti i livelli dell'organizzazione

*Ad esempio si chiede:* i leader della mia organizzazione come comunicano e danno feedback? Che tipo di comportamenti promuovono? Sono coerenti con ciò che dichiarano?

**I progetti relativi a questa dimensione possono essere per es.:**

- Analisi degli stili di leadership desiderati e agiti
- Formazione Manageriale
- Business Coaching ai manager
- Assesment

# Le 4 dimensioni del modello: la cultura organizzativa

## La cultura organizzativa

Il CHO promuove la CULTURAL TRANSFORMATION orientando l'organizzazione verso un **proposito forte**, ancorato a finalità collettive, capace di generare un impatto sociale, ecologico e di promozione del bene comune.

Ad esempio si chiede: ci fidiamo delle persone? Il benessere e la felicità fanno parte dei nostri valori? Qual è il contributo e l'impatto che stiamo lasciando alla comunità e nel territorio in cui operiamo? Come il nostro proposito ci guida per contribuire ad un cambiamento positivo della nostra società?

### I progetti relativi a questa dimensione possono essere:

- Accompagnamento nella definizione (o ridefinizione) dello 'scopo' dell'impresa, del suo 'purpose'
- Piani di comunicazione per diffondere all'interno e all'esterno lo scopo definito
- Progettazione di azioni concrete per attuare il purpose

# Le 4 dimensioni del modello: strategia organizzativa

L'evoluzione della società e i cambiamenti economici, politici, culturali, tecnologici e ecologici. Il CHO presidia l'area della cosiddetta **CORPORATE HAPPINESS**, fa cioè della felicità una **strategia organizzativa** coerente.

Ad esempio : se la **demotivazione** è un problema emergente che potrebbe riguardare le persone che vivono nella mia organizzazione, cosa posso fare per ridurre il rischio e quindi evitare impatti negativi su produttività, engagement, innovazione?

Se il benessere è importante, come lo misuro?

## I progetti relativi a questa dimensione possono essere per es.:

- Indagini interne, survey, set-up energetico
- Sviluppo indicatori "KPI" di monitoraggio
- Progettazione dell' "Employer Branding" coerentemente alla strategia
- Progettazione di azioni specifiche di ingaggio delle Persone

# Le 4 dimensioni del modello: i processi organizzativi

Il CHO presidia la **POSITIVE ORGANIZATION**, disegna processi e pratiche congruenti con la strategia identificata e capaci di generare benessere e percezione di coerenza.

*Ad esempio si chiede:* Stiamo selezionando secondo i valori dell'organizzazione? La nostra politica retributiva è coerente con i nostri valori? Quali sono i comportamenti davvero premiati?

**I progetti relativi a questa dimensione possono essere per es.:**

Progettazione dei principali processi HR quali:

- Politica retributiva e sistema premiante
- Recruitment
- Outplacement

Progettazione di "pratiche positive" congruenti alla strategia aziendale e adatte al contesto specifico