

# Légami: nodi e intrecci fra benessere, produttività e retention

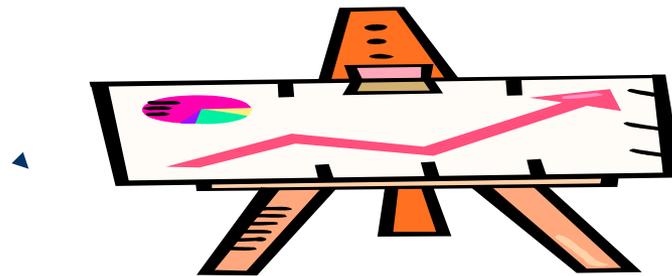
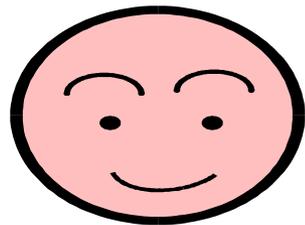
S. Crestani - BenEssere - Este  
Milano, 26 febbraio 2013



	<b>Pagina</b>
1. Legami e intrecci	3 - 8
2. Qualche caso di vita reale	9 - 15
3. Conclusioni	16
4. Domande e risposte	

## ASSUNTO:

Esiste una correlazione positiva fra  
interventi su Ben-essere dei collaboratori e  
produttività



Ma è proprio così?

## **Se l'attenzione al benessere dei collaboratori diviene obiettivo in sé...**

(o magari ricerca di riscontro da misurare nei risultati delle indagini sulla soddisfazione dei collaboratori)

**Può portare a trascurare legami e collegamenti**  
**Motivazione-Prestazione-Sviluppo-Soddisfazione-Retention**

E produrre un **modesto rapporto costi/risultati**



Di fronte al rischio di avere collaboratori ben soddisfatti e quindi desiderosi di mantenere lo status quo piuttosto che motivati verso il conseguimento degli obiettivi aziendali...

- L'attenzione va orientata considerando i legami che sviluppano una tensione positiva dei collaboratori verso la prestazione.
- Le scelte di sviluppo e di sistema premiante vanno allineate per rafforzare questo intreccio
- Anche la retention non va perseguita come valore in sé ma mirata alle risorse che danno valore aggiunto all'organizzazione.

**Quali le condizioni per ottenere un risultato positivo?**

- **Commitment del top management**
- **Integrazione nei processi e nella cultura aziendale**
- **Comunicazione chiara**
- **Attivazione dei collaboratori**
- **Flessibilità e adattamento**
- **Sostenibilità nel tempo**

**MA ANCHE IL BEN-ESSERE NON E' TUTTO UGUALE**

**BENESSERE EDONICO:** star bene, emozione positiva ed eliminazione (o contenimento) dei fattori stressanti dalle attività lavorative

Favorito da azioni di work life balance e dall'inserimento di attività di wellness all'interno dell'organizzazione

**BENESSERE EUDAIMONICO:** sensazione di sviluppo globale della persona e della sua crescita. Tensione al raggiungimento di obiettivi significativi per sé o per la propria "comunità"; ricercare e produrre significato di ciò che si fa; sforzi di creatività, di auto miglioramento.



Favorito da delega, azioni di sviluppo, leadership diffusa, promozione di innovazione e spazi di discrezionalità.

I due versanti si completano e si rafforzano; **puntare solo sul primo è rischioso e può produrre il distacco soddisfazione -motivazione**

- **OSRAM: uno dei due leader mondiali del mercato dell'illuminazione**
- **Sede centrale: Monaco**
- **Registrazione del marchio: 17 aprile 1906 a Berlino**
- **Copriamo l'intera "value chain" dai componenti agli apparati di controllo elettronico agli apparecchi di illuminazione, ai sistemi di light management e alle sorgenti luminose**
- **Parte del gruppo Siemens**



**Dipendenti:**  
~ 39.000

**Fatturato:**  
5,4 Md Euro

**Sostenibilità:**  
> 70% prodotti ad  
alta efficienza

**LED/OLED:**  
> 25% delle vendite  
in prodotti SSL

**R&D:**  
6,3% delle vendite

\*Status: dati 2012

**115 anni di storia...**

**1030 collaboratori**

**Unico produttore di sorgenti luminose  
con impianti produttivi significativi  
in Italia**

**Presenza qualificata di strutture R&D**



<b>Dirigenti e Quadri</b>	98	Promosse/i internamente	Tutta la carriera in OSRAM	Provenienti dal Gruppo internazionale	Turn over in uscita 2012
<b>%</b>		<b>75</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
di cui donne	<b>15</b>	<b>87</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Elementi distintivi:

**Forte stabilità e basso turn over**

**Crescita interna e nel gruppo internazionale**

**Relazioni industriali basate sul confronto**

**Autonomia operativa all'interno delle strategie del gruppo**

**Molti elementi di welfare e work-life balance acquisiti da tempo.**

**Ma anche nuovi progetti e nuove necessità...**

Un progetto che agisce su più livelli:

## **ECONOMICO**

- Risparmio di spazio del 30% della superficie occupata dagli uffici

## **PROCESSI**

- Condivisione informazioni e documentazione
- Sviluppo di capacità di pianificazione e autonomia

## **WORK LIFE BALANCE**

- Flessibilità
- Riduzione tempi e costi di trasporto



Rivolto a tutti i dipendenti  
di Siemens  
Adesione volontaria



Obbligo di presenza in ufficio solo in 1-2 giorni settimana su base di  
calendario programmato

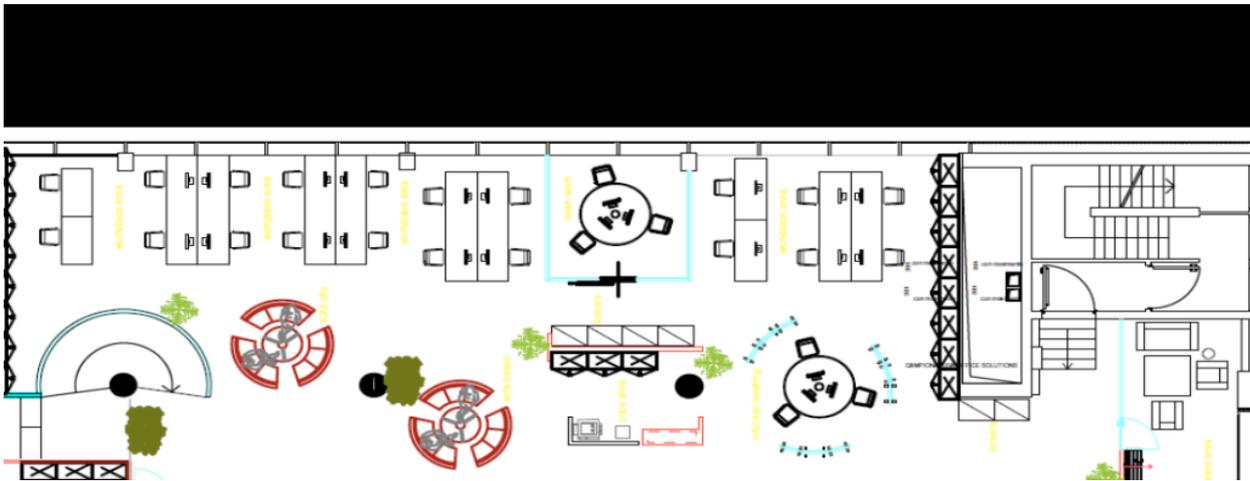
Dotazioni standard per lavorare da casa: portatile, cellulare

Lavoro per obiettivi entro fasce orarie diurne

Nessuna prestazione straordinaria riconosciuta

Pianificazione del monte ferie annuale da fruire totalmente

Contributo per linea ADSL entro un massimale mensile



## Layout tipico area paradigm shift

**Nessun ufficio chiuso**

**Nessuna postazione individuale assegnata**

**Aree per:** - Riunioni informali

- Socializzazione

- Conversazioni (Phone boxes)

**1 armadietto per la documentazione personale**

**Scrivanie libere al mattino e alla sera**



# INTERAZIONI COMPLESSE SU MOLTE DIMENSIONI

**Vita in ufficio**

**Gestione dei processi operativi**

capacità manageriali

definizione, pianificazione e monitoraggio delle attività

processi di condivisione

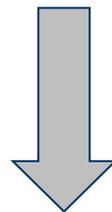
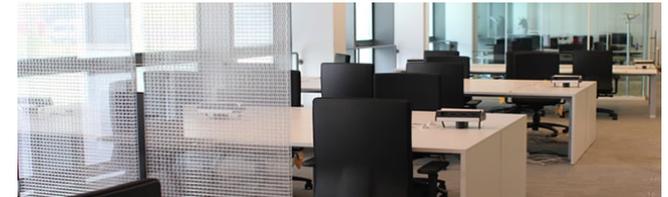


◀  
**Autonomia e capacità di pianificazione individuale**

**Vita personale e familiare**

Come contemperare il nuovo concetto con:

- Vincoli della realtà industriale
- Vincoli di investimento nella revisione dei layout
- Riduzione forzosa degli spazi disponibili
- Equilibrio fra “inclusi” ed “esclusi”



**Progetti “Una sedia per due (ma un armadio per sei)”**  
**“Deskless - but not hopeless”**

- L'azione aziendale deve considerare entrambi i versanti del benessere senza perdere di vista
  - l'intreccio motivazione-prestazione-retention e
  - il rapporto costo/beneficio (reale e percepito)
- Qualsiasi scelta deve:
  - Essere fatta propria e praticata coerentemente nell'organizzazione
  - Lasciare spazi di flessibilità e di adattamento (per confrontarsi con la diversità individuale e il cambiamento)
  - Essere sostenibile nel tempo

**Thank you for your attention.**

