



Il caso **BEDESCHI S.p.A**

*Un piano di **WELFARE** per l'engagement, la crescita e lo sviluppo dei collaboratori e dell'azienda*





- Azienda metalmeccanica fondata nel 1908
- Attività: progettazione e realizzazione impianti per movimentazione di materiale sfuso (cemento/industria mineraria/aree portuali/bricks)
- Sede legale a Limena (Padova)
- Altri stabilimenti importanti:
 - Milano 
 - Bergamo 
 - Genova 
 - USA:  **BEDESCHI AMERICA**
 - BMWCC**
(Bedeschi Mid-West Conveyor LLC)

Alcuni numeri del Gruppo

- 250 dipendenti circa
- Oltre 100 milioni di fatturato
- 90 % di impianti venduti all'estero
 - 25.000 mq di officina
 - 41.000 mq di superficie totale



Perché sviluppare welfare in BEDESCHI?

- Alcune variabili hanno contribuito alla decisione di introdurre welfare:
- azienda in crescita
 - continua assunzione di personale
 - forte espansione negli ultimi decenni

Tutto ciò ha però richiesto sforzo ed impegno ai collaboratori.

Quale modo allora per l'imprenditore per ingaggiare le persone ed aumentare il loro senso di appartenenza all'azienda, al fine di una motivazione maggiore?

Un piano di welfare che favorisca il benessere delle persone e che possa promuovere e supportare i processi di cambiamento

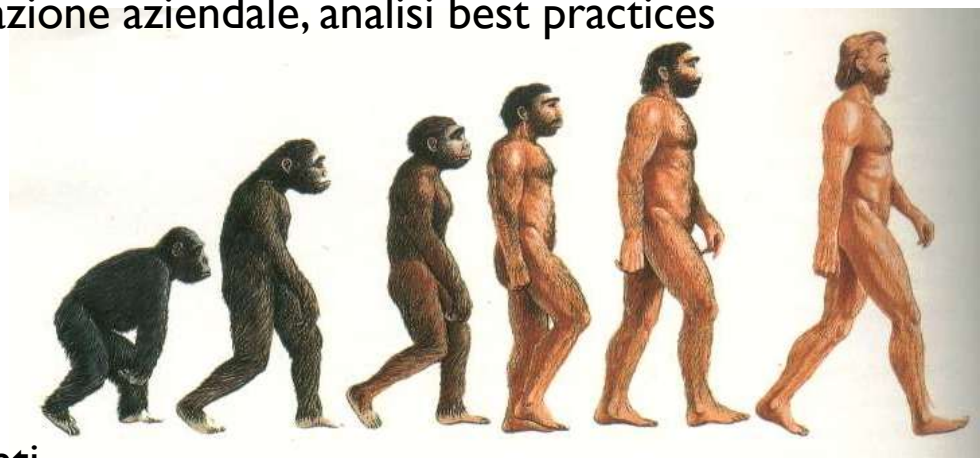


Studio di caso

Ricerca – Azione: le persone sono state le vere protagoniste della ricerca; con loro siamo andati ad analizzare la situazione in Bedeschi, i veri bisogni e desideri e insieme abbiamo ipotizzato le adeguate soluzioni.

Le fasi

- Rassegna letteratura e documentazione aziendale, analisi best practices
- Intervista semi-strutturata
- Riorganizzazione attività presenti
- Elaborazione *survey* anonima
- Conduzione *focus group*
- Condivisione e restituzione dei dati



Intervista semi-strutturata

Intervista somministrata per comprendere obiettivi, esigenze, bisogni

Obiettivi del welfare in Bedeschi:

- incrementare l'engagement e il senso di appartenenza dei collaboratori;
- sostenere la crescita e lo sviluppo delle persone attraverso momenti di formazione e in-formazione interni ed esterni al contesto organizzativo;
- agevolare la conciliazione vita privata-vita lavorativa con misure di work-life balance orientate alla famiglia



Il questionario

Survey costruita ad hoc per fotografare la situazione aziendale in essere rispetto al benessere e alle iniziative già in atto in tema di welfare

124 questionari somministrati su una popolazione aziendale di 156 collaboratori (per la sola sede di Limena)

Per raccogliere:

- livello di conoscenza e utilizzo delle attività già presenti in azienda
- livello di interesse rispetto a nuove proposte dell'azienda
- desideri e nuovi consigli dei collaboratori stessi
 - Bonus bebè/matrimonio
 - Possibilità di stage Bibliofila dei collaboratori
 - Spedizione Vaccinazioni e consegna pacchi
 - Servizio assistenza fiscale
 - ...





Risultati

Medio-buona conoscenza

Scarso utilizzo

attività già presenti in Bedeschi

Perché?! Serve una comunicazione efficace:

PROMUOVRE, nel modo giusto, le iniziative è fondamentale!



**E I DESIDERI EMERSI DAI
COLLABORATORI?**



Il focus group

Focus group condotti per approfondire alcuni aspetti del welfare e delle opinioni dei collaboratori.

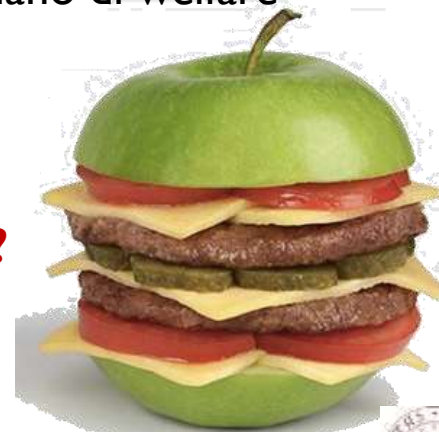
3 focus group e un totale di **25 persone** partecipanti (campione rappresentativo reale della popolazione aziendale)

Aspetti indagati:

- opinioni dei collaboratori e significato di welfare aziendale
- livello di interesse circa l'implementazione di un piano di welfare
- è davvero il momento giusto per farlo?

Come lo abbiamo fatto?!

Immagini metaforiche





Risultati

Cos'è il welfare?

Quale abito è il welfare?





E VOI?
COSA NE PENSATE?



Non c'è un significato chiaro e condiviso, un'opinione comune o un "pacchetto standard" da applicare ...



Sensazioni

Desideri

Significati



... Ci sono alcuni ingredienti fondamentali da utilizzare ...



...Per una buona riuscita del piano di welfare



➤ **COINVOLGIMENTO**

Logica bottom up
Costante partecipazione dei collaboratori

➤ **ASCOLTO ATTIVO**

Pareri, desideri, opinioni, significati,
bisogni, interpretazioni...



➤ **COMUNICAZIONE**

Due motivi:

- a) far comprendere il reale valore delle iniziative
- b) promuovere il piano e agevolare, per tutti, l'accesso ai servizi



Macro aree e iniziative sviluppate in BEDESCHI



Miglioramento ambiente e organizzazione del lavoro



- Nuovi spazi per riunioni periodiche interne
- Pubblicazione calendario ferie estive e invernali
- Pubblicazione di link informativi (intranet) su servizi alla famiglia, esterni e interni all'azienda

Engagement



- Attivazione spazio virtuale nella rete intranet dedicato al welfare
- “Calciobalilla” in un'apposita area all'interno dell'azienda



Formazione e sviluppo



- Biblioteca interna
- Installazione monitor in azienda: passaggio di informazioni di utilizzo e interesse comune
- Progetto crediti formativi. Tre tipologie di formazione considerate:
 - *informazione* (con professionisti, temi di prevenzione medica, alimentazione, sport e attività fisica);
 - *formazione tecnica* fuori orario di lavoro (corsi di lingue, informatica, temi tecnico-specialistici di settore);
 - *formazione trasversale* in orario di lavoro (gestione del cambiamento, comunicazione efficace)





Work-life balance



- Non necessità dei 15 giorni di preavviso (da CCNL) per tutti i permessi
- Assistenza fiscale
- Spazio interno per i figli dei dipendenti, in età 4-12 anni (vacanze estive)
- Maggiordomo aziendale (invio raccomandate, ricezione pacchi ecc)

Sostegno al reddito



- Carrello della spesa. Contributo elargito due volte all'anno (ticket compliments)





Grazie per l'attenzione

