



THRIVE  
@**WORK**  
Training Programme for well-being at work

# Modulo 3: Capacità di leadership

A cura di GrantXpert Consulting



Co-funded by  
the European Union

# Argomenti del modulo

Capitolo 1. Presentazione del modulo

Capitolo 2. Fattori di successo di cui dirigenti e responsabili delle risorse umane dovrebbero tenere conto quando avviano programmi di benessere aziendale

Capitolo 3. Il ruolo della dirigenza nella promozione del benessere

Capitolo 4. Capacità di leadership e benessere aziendale



# OBJECTIVES



1

**Imparare a conoscere i fattori di successo legati all'introduzione di un programma di benessere aziendale per poter essere nella posizione di applicarli quando necessario.**

2

**Comprendere l'importanza di un impegno da parte della dirigenza allo scopo di contribuire al successo e alla sostenibilità dei programmi di benessere aziendale.**

3

**Allenare le proprie capacità di leadership legate alla promozione di una cultura del benessere.**

# Introduzione

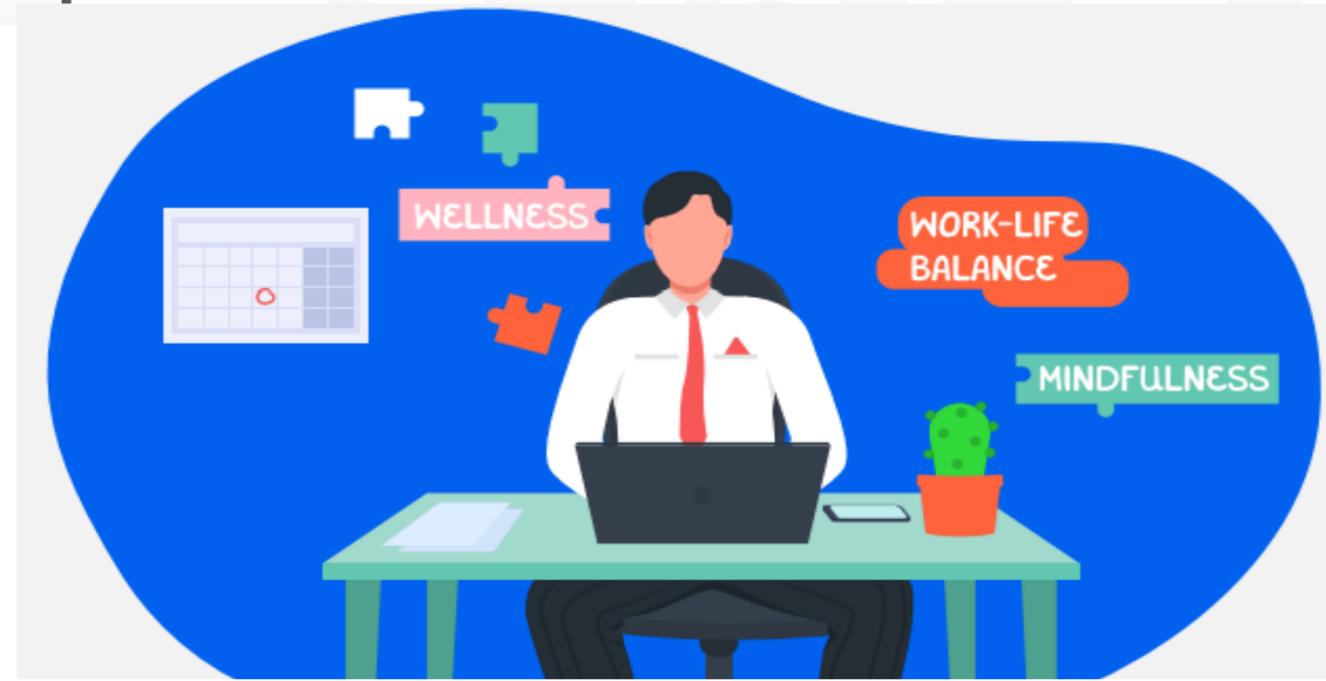
- ▶ I programmi di benessere aziendale hanno ricevuto molta attenzione nel corso degli ultimi tre anni, a partire dallo scoppio della pandemia di COVID-19, a causa degli **alti livelli di ansia, stress, e burnout, nonché della difficoltà di gestire la vita personale e professionale.**
- ▶ Un rapporto CIPD del 2021 mostrava che il 75% dei dirigenti intendeva occuparsi del benessere del personale (contro il 61% nel 2020) e che il 47% delle aziende oggi fornisce consigli su stili di vita sani al personale.



**L'affidabilità della dirigenza è essenziale per poter garantire il benessere del personale.**



[Cary Cooper - Workplace Wellbeing](#)





**Secondo voi quali sono i fattori che contribuiscono al successo di un programma di benessere aziendale?**



## Fattori di successo di cui dirigenti e responsabili delle risorse umane dovrebbero tenere conto quando avviano programmi di benessere aziendale

### ➤ Quali caratteristiche deve avere un programma di benessere aziendale per avere successo?

Esistono molte risposte a questa domanda, ma la maggior parte degli esperti sembra concorde nell'affermare che bisogna **offrire dei benefici tangibili al personale e all'azienda**, per riuscire ad **accontentare tutti**.

### ➤ Fattori che determinano il successo:

- Attività di sensibilizzazione
- Sostegno da parte della dirigenza
- Input da parte del personale
- Superamento dei principali ostacoli
- Impegno da parte di ogni componente della gerarchia aziendale



**Sei fattori chiave che  
contribuiscono al successo  
di un programma di  
benessere aziendale**

**I**nclusive, diverse delivery and content  
*reaches more people*

**M**easurable outcomes  
*makes good business sense*

**P**lanned for the longer term  
*to build positive momentum*

**A**ccessible, fun and informative  
**approach**  
*breaks down barriers*

**C**hampion-led engagement  
*embeds well-being into the culture*

**T**ailored implementation  
*ensures relevance*

## Attività pratica:

Abbinare i fattori elencati nella colonna di sinistra alle definizioni riportate nella colonna di destra.

Fattori	Definizioni
1. L'implementazione mirata	a. consente di raggiungere più persone
2. Un approccio accessibile, divertente e istruttivo	b. garantisce la rilevanza del programma
3. La programmazione a lungo termine	c. Rompe le barriere
4. L'attenzione per la diversità e l'inclusività	d. Permette di istituire una cultura del benessere nel luogo di lavoro
5. La misurabilità dei risultati	e. è volta a costruire uno slancio
6. Il coinvolgimento della dirigenza	f. Ha un impatto a livello economico

**1 - .....** , **2 - .....** , **3 - .....** , **4 - .....** , **5 - .....** , **6 - .....**

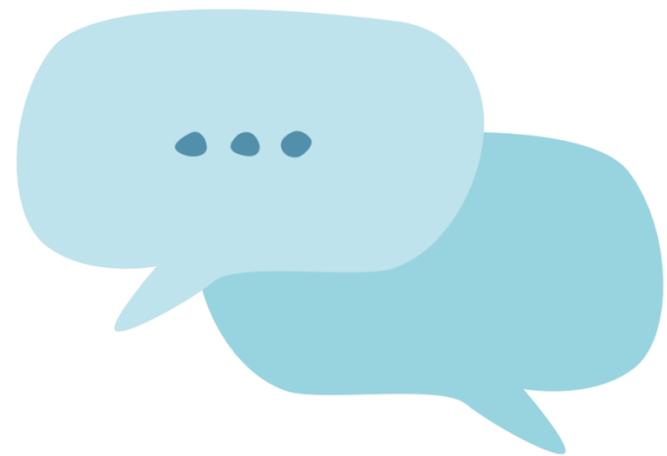


- Wellbeing Programmes: Six Key Success Factors

- How To Improve Employee Well-Being for Happy Employees and Better Business



- Unlock the Key to Employee Bliss - 3 Tips You Can't Miss



## Il ruolo della dirigenza nella promozione del benessere

**Riflettete su cosa possono fare le persone responsabili della gestione delle risorse umane per ottenere sostegno da parte della dirigenza, nonché sull'importanza di tale sostegno**



# Il ruolo della dirigenza nella promozione del benessere



➤ La cultura del benessere parte dalla dirigenza.

**La comunicazione è essenziale** per ricevere sostegno da parte della dirigenza e assicurarsi che comprenda l'importanza dei programmi di benessere aziendale, dal momento che dovrebbe essere **da esempio e incoraggiare il coinvolgimento e la partecipazione del personale.**

➤ **È importante:**

- avere il sostegno da parte della dirigenza;
- informare la dirigenza dei benefici dei programmi di benessere mettendo a disposizione dati e studi;
- coinvolgere la dirigenza nella fase di programmazione;
- comunicare con il gruppo dirigente che deve essere convinto ad accettare il progetto.

# Il ruolo della dirigenza nella promozione del benessere

## ➤ La *Servant leadership* al fine di promuovere il benessere

- "La *Servant leadership* o leadership di servizio è uno stile di *leadership* che prevede che i soggetti responsabili prestino servizio, sostengano e mettano il personale nelle condizioni di raggiungere dei risultati a vantaggio della persona, dell'organizzazione e della comunità" (Coetzer et al., 2017).
- Chi adotta questo stile di *leadership* è concentrato sul proprio gruppo di lavoro per soddisfarne le esigenze fisiche, psicologiche, emotive e spirituali, anziché dedicarsi unicamente ai risultati.



- [What leaders must do now to promote employee wellbeing](#)
- [9 Ways Leaders and Managers Can Support Employee Well-Being](#)
- [Ken Blanchard - Servant Leadership](#)



- [Trayport and Tower Hamlet Homes on how to improve employee wellbeing](#)
- [6 great employee wellbeing programs \(and why they work\)](#)



# Capacità di leadership e benessere aziendale

Vi sono delle capacità che chi occupa una posizione apicale dovrebbe possedere allo scopo di guidare e motivare il personale, soddisfarne esigenze e contribuire, quindi, al benessere aziendale



## 1 Un ambiente di lavoro curato e improntato alla positività:

Il rendimento e la motivazione del personale sono molto condizionate dall'ambiente di lavoro. La creazione, quindi, di un'atmosfera adeguata all'interno dell'azienda garantisce risultati migliori in termini di rendimento del personale e dell'azienda. Inoltre, tutto ciò consente di affrontare i conflitti che potrebbero emergere e riuscire ad eliminare determinati problemi per continuare ad attirare, mantenere e sostenere i gruppi di lavoro.



## 2 Comunicazione aperta:

Un dialogo aperto consente sia al gruppo dirigente che ai dipendenti di esprimere idee e parlare dei problemi in maniera sincera, trasparente e affidabile. Una comunicazione aperta incoraggia il personale a condividere sfide e difficoltà da affrontare per chiedere aiuto e ricevere delle indicazioni, nonché ad aprirsi riguardo ad emozioni e riflessioni che le e i dipendenti sentono il bisogno di comunicare.

Di conseguenza è importante che la dirigenza entri in contatto e ascolti il personale, anche quando si utilizzano delle modalità di lavoro ibride. Così facendo, la dirigenza potrà saperne di più sulle e sui dipendenti e le loro vite e individuare tempestivamente i segnali d'allarme per intervenire di conseguenza.

### 3 Essere da esempio:

Chi occupa posizioni apicali deve essere da esempio nel mantenere separate lavoro e vita private in modo da promuovere e porre in evidenza questo concetto per tutelare il benessere del personale.

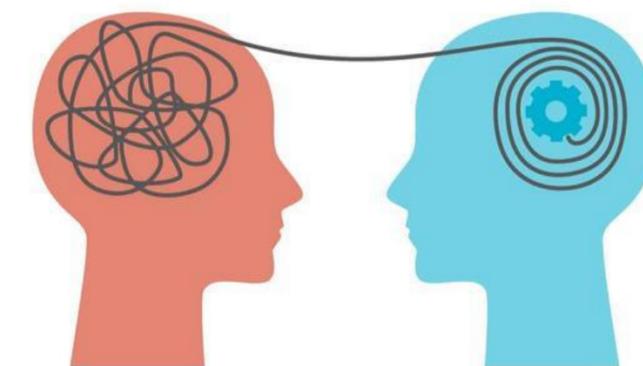


### 4 Mostrare le proprie fragilità:

In questo modo il personale parlerà dei problemi che affronta senza vergognarsi, decostruendo gli stereotipi sulla fragilità. Ad esempio, se un dirigente ha una brutta giornata e non si sente bene, è importante che ne parli anziché nascondersi dietro un atteggiamento freddo e professionale.

### 5 Leadership empatica

Oggi ci si allontana sempre più da atteggiamenti autoritari, di conseguenza le e i dirigenti dovrebbero imparare a mettersi nei panni degli altri, comprendere punti di vista diversi dai propri, dare prova di un sincero interesse nei confronti del personale, per andare al di là delle parole e trovare le vere risposte, se necessario.



## 6 Ascolto attivo

Aiuta la dirigenza a comprendere i problemi, lo stress e le tensioni del personale contribuendo a sviluppare un rapporto di fiducia improntato alla trasparenza e alla sincerità necessario per promuovere la lealtà e, quindi, il benessere delle e dei dipendenti attraverso la creazione di un ambiente positivo e delle buone relazioni.



## 7 Flessibilità

Ogni buon leader deve avere la capacità di allontanarsi dalla propria zona di comfort e adattarsi rapidamente a nuove condizioni, come dimostrato dalla pandemia, allo scopo di mantenere e incoraggiare il rendimento del personale.

La flessibilità e la capacità di adattarsi ai bisogni e ai desideri dei dipendenti costituiscono due strumenti fondamentali, soprattutto nel post-pandemia.





THRIVE

@WORK

Training Programme for well-being at work

*Thank You*



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by  
the European Union