



Risorse Umane e Welfare Aziendale

Analisi dei Bisogni

I TEMI



- ⇒ L'analisi dei fabbisogni di welfare e conciliazione
- ⇒ Metodologie e strumenti



Il welfare aziendale, per essere una soluzione win-win, deve raggiungere gli obiettivi delle persone e dell'azienda

Work-Life Balance/
Potere di spesa/
Agevolazioni

Produttività/
Lavoro per obiettivi/
Qualità



ANALISI

Cosa devo conoscere per un piano di welfare aziendale





Il welfare aziendale richiede una preventiva analisi del contesto di riferimento e degli stakeholder

Fasi di un piano di welfare aziendale

1. analisi iniziale dei bisogni e classificazione
2. definizione del piano strategico
3. progettazione degli interventi
4. realizzazione del progetto di welfare aziendale
5. misurazione dei risultati in funzione degli obiettivi e attività di reporting





LA PROGETTAZIONE DI UN PIANO DI WELFARE AZIENDALE

1

! Fissare gli obiettivi e i risultati che si desidera ottenere

! Realizzare l'analisi dei bisogni per assicurare una risposta adeguata

! Identificare la popolazione aziendale di riferimento

! Dialogare con le persone per capirne preferenze, bisogni e coinvolgerli

! Decidere le forme di partecipazione e coinvolgimento

! Definire l'investimento di risorse desiderato

! Elaborare una proposta di welfare come insieme variegato di servizi che rispondano a esigenze diversificate

! Lavorare sull'innovazione organizzativa per recuperare risorse ed efficienza

! Individuare i possibili partner

! Presidiare l'intero processo di realizzazione del piano





Il check iniziale

La definizione dei bisogni iniziale è finalizzata ad avere un quadro di dettaglio della situazione di partenza e ad individuare i fattori del benessere dei dipendenti che possono essere oggetto di azioni concrete

L'analisi ha una visione omnicomprensiva del benessere, nelle diverse dimensioni (salute, benessere soggettivo, benessere economico, ...); si considerano:

- gli obiettivi degli stakeholder (organizzazione, lavoratori, famiglie, territorio)
 - le caratteristiche sociali, demografiche, economiche dei dipendenti (anche riguardo a diversity, mobility, instabilità economica)
 - la presenza di supporti offerti da reti formali, informali, pubbliche o private
 - la cultura del lavoratore rispetto ai servizi di welfare aziendale
 - i progetti di welfare aziendale già adottati
- 



Percorso di analisi

Strumenti

1. Analizzare cosa è già presente in azienda

**1. Audit/Ricognizione/Traccia
misure**

2. Identificare i bisogni dei beneficiari

**2. Dati personale/Focus
group/Interviste/Survey**

Esito del percorso:

- a) Individuazione di bisogni identificati e formalizzazione divario tra situazione attuale ed obiettivi**
 - b) Definizione priorità**
 - c) Report sulle attività svolte che indichi chiaramente i bisogni evidenziati**
 - d) Presentazione di risultati e conclusioni ai referenti dell'organizzazione**
- 



COSA ABBIAMO GIÀ?

Questionario di autovalutazione

Welfare nella mia azienda

Rispondi alle seguenti domande per rilevare le misure di conciliazione vita-lavoro e di welfare aziendale già presenti nella tua organizzazione



Sono previsti i seguenti componenti della retribuzione e benefit?

Descrizione	Si	No
Premio di produttività		
Fringe Benefit / Buoni spesa / Buoni carburante		
Integrazioni di reddito/sostegni economici al verificarsi di alcuni eventi, quali: - bonus bebè - voucher copertura costi cura bambini - bonus scuola - aiuti finanziari per la cura di familiari anziani - anticipazioni o prestiti per l'acquisto della prima casa - anticipazioni o prestiti per cure personali - -		
Fondi sanitari integrativi		
Fondi previdenziali integrativi		
Altro		



Sono previsti rimborsi per servizi di cura dei figli e/o
azioni di supporto alla ricerca di tali servizi?

Descrizione	Si	No
Asili nido		
Scuola materna		
Pre-scuola, dopo-scuola, ludoteca		
Centri estivi		
Vacanze studio		
Convenzioni con servizi di babysitting		
Convenzioni con servizi di assistenza pediatrica		
Altro		



Sono presenti azioni di supporto ai dipendenti con genitori anziani e/o con familiari disabili e malati?

Descrizione	Si	No
Permessi aggiuntivi per accompagnamento familiari		
Convenzioni con strutture specializzate/RSA		
Convenzioni con albi badanti/servizi assistenza domiciliare		
Convenzioni con servizi di assistenza geriatrica		
Altro		

Sono presenti i seguenti servizi money-saving e time-saving?

Descrizione	Si	No
Convenzioni con servizi sul territorio		
Sconti fruibili da dipendenti e familiari		
Check-up gratuiti e/o convenzionati		
Convenzioni con centri medici		
Corsi/iniziative di promozione di uno stile di vita sano		
Servizi di stireria e/o lavanderia		
Servizi per riparazioni d'urgenza (idraulico, elettricista, ...)		
Acquisto di generi alimentari (spesa, gruppi d'acquisto,...)		
Convenzioni con servizi di assistenza auto (riparazioni, lavaggio, cambio pneumatici, ecc)		
Corsi/iniziative per il benessere (Yoga, mindfulness, alimentazione)		
Ritiro pacchi in sede		
Convenzioni con palestre/centri sportivi		
Viaggi/gite/visite culturali aziendali		
Convenzioni con servizi per cultura e tempo libero		
Altro		



Sono previsti i seguenti servizi per la mobilità?

Descrizione	Si	No
Convenzioni con le aziende di trasporto		
Organizzazione car pooling		
Navetta aziendale		
Altro		



Descrizione	Si	No
Elasticità d'orario in ingresso e in uscita		
Lavoro Agile o Smart Working		
Banca ore/conto recupero ore		
Altro		

In tema di flessibilità, rispondi anche alle seguenti domande:

- La flessibilità dell'orario di lavoro tiene conto nel tempo delle esigenze dei dipendenti?
 - Vengono attuate misure per evitare che il personale che usufruisce di forme di flessibilità venga penalizzato (in particolare dipendenti part-time)?
 - L'azienda concorda piani di congedo di maternità con la dipendente?
 - Gli uomini, in particolare i neo-padri fruiscono del congedo parentale e tali possibilità sono comunicate e incentivate dall'azienda?
 - Il luogo di lavoro è aperto ad accogliere familiari (bambini anche piccoli) dei dipendenti in caso di necessità e/o in eventi istituzionalizzati?
- 



Obiettivi di benessere

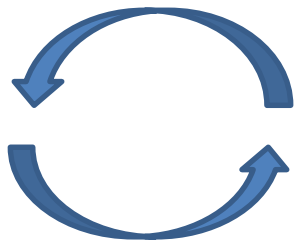
- 1. salute** (programmi di medicina preventiva, servizi di cura, sportelli medici interni, convenzioni sanitarie pubbliche o private, supporto psicologico, assistenza domiciliare);
 - 2. istruzione e formazione** (corsi di lingua, viaggi studio, permessi per lavoratori-studenti, borse di studio, biblioteche aziendali, incentivi monetari agli studi); cultura e comportamenti relativi allo smart working (organizzazione del tempo, pianificazione delle attività, gestione del tempo e della delega);
 - 3. lavoro e conciliazione tempi di vita** (congedi parentali, smart working, asilo nido aziendale o convenzioni con asili nido esterni, baby-sitting, centri estivi, mobilità sostenibile, trasporto casa-strutture sanitarie, economia dei servizi);
 - 4. benessere economico** (educazione finanziaria di qualità, consulenza legale, rimborso spese per l'istruzione figli, convenzioni per acquisto casa, assistenza e previdenza, risparmio, supporto al consumo consapevole);
 - 5. relazioni sociali** (GAS, attività ricreative aziendali, finanziamento di e partecipazione a progetti di volontariato);
 - 6. politica e istituzioni** (supporti alla conoscenza dei diritti personali e familiari);
 - 7. sicurezza** (corsi di autodifesa, supporti alla gestione delle insicurezze personali);
 - 8. benessere soggettivo** (supporto psicologico e di life coaching, promozione di eventi ricreativi e formativi);
 - 9. paesaggio e patrimonio culturale** (facilitazioni alla fruizione di eventi culturali, museali);
 - 10. ambiente** (guida all'utilizzo parsimonioso delle risorse idriche, elettriche, ecc.);
 - 11. innovazione, ricerca e creatività** (supporti allo sviluppo di progetti innovativi, invenzioni);
 - 12. qualità dei servizi** (accesso a servizi a banda larga ed
- 



Pre-Analisi caso Alfa

Cosa chiedere al titolare o referente per
cominciare a lavorare





Pre – Analisi su dati aziendali

Ragione Sociale, N. sedi sul territorio, Dimensione

Dati sulla popolazione aziendale

Sono presenti rappresentanza sindacale? contratto di secondo livello?

Esistono misure riconducibili all'area welfare?

Precedenti azioni di promozione di welfare aziendale

Misure organizzative per la conciliazione vita-lavoro
(flessibilità orari, piani congedo, coinvolgimento diretto del personale per aspetti che incidono sulla conciliazione, lavoro da remoto o smart working, ...)



Azienda Alfa

Azienda familiare «Alfa» ccnl metalmeccanico

48 dip 6 donne (età media 41) 42 uomini (Età media 43)

Dip con figli: 5 (0-3), 8 (4-12), 3 (13-18)/ 104: 2

Impiegati 7 uomini 5 donne - Operai 26 uomini -1 dirigente donna

Altro: 1 amm + 6 interinali

Alfa produce macchinari per la miscela del foraggio, i macchinari sono pezzi unici creati in base alle richieste del cliente e sono venduti sui 2 emisferi.

. Orario rigido 8-13, 13-17 40 h da lun a ven

Temi riportati dall'azienda:

Troppo lavoro straordinario, interinale e ferie da smaltire.

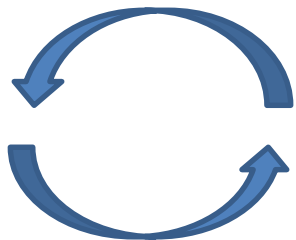
Volontà di migliorare il clima aziendale e di valorizzare il capitale umano

Assenteismo per mal di schiena degli operai e problemi per il lavaggio delle tute da lavoro

Welfare

Importo Welfare 250 euro per ccnl metalmeccanico, sala mensa con microonde



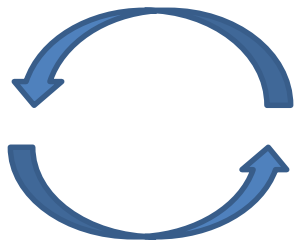


Le persone

L'obiettivo è individuare i gruppi di persone che lavorano nell'organizzazione alle quali si vuole indirizzare la proposta di welfare.

quali categorie di persone voglio coinvolgere?
quali sono i loro bisogni?

**Aree da esplorare: organizzazione aziendale,
tempi e luoghi di lavoro, performance, ostacoli,
leve finanziarie e integrazione del reddito,
conciliazione vita-lavoro**



Le persone

Check List

chi sono i beneficiari del welfare

- ☐ Tutti i dipendenti dell'azienda
- ☐ Alcune selezionate e omogenee categorie

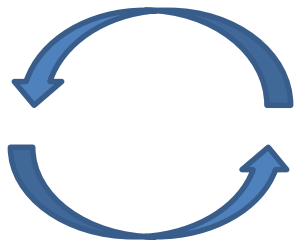
Quali _____

Devono essere identificate le categorie omogenee di dipendenti destinatarie del welfare in maniera oggettiva e non discriminatoria. Ad esempio: secondo il livello di inquadramento, secondo la tipologia di servizio etc.

quali caratteristiche hanno

quali ostacoli incontrano

quali sono i livelli di performance desiderati



Le persone

Strumenti di indagine sui bisogni

Rilevazione ed elaborazione sistematica dei dati relativi alla popolazione aziendale (sesso, fasce età, figli a carico, ubicazione dell'abitazione ecc.) sotto il profilo della Conciliazione e del Welfare

Ricognizione e analisi dei bisogni e delle esigenze in termini di Conciliazione e di Welfare da parte dei dipendenti (survey, focus, interviste)

Realizzazioni precedenti:

☐

Nessuna

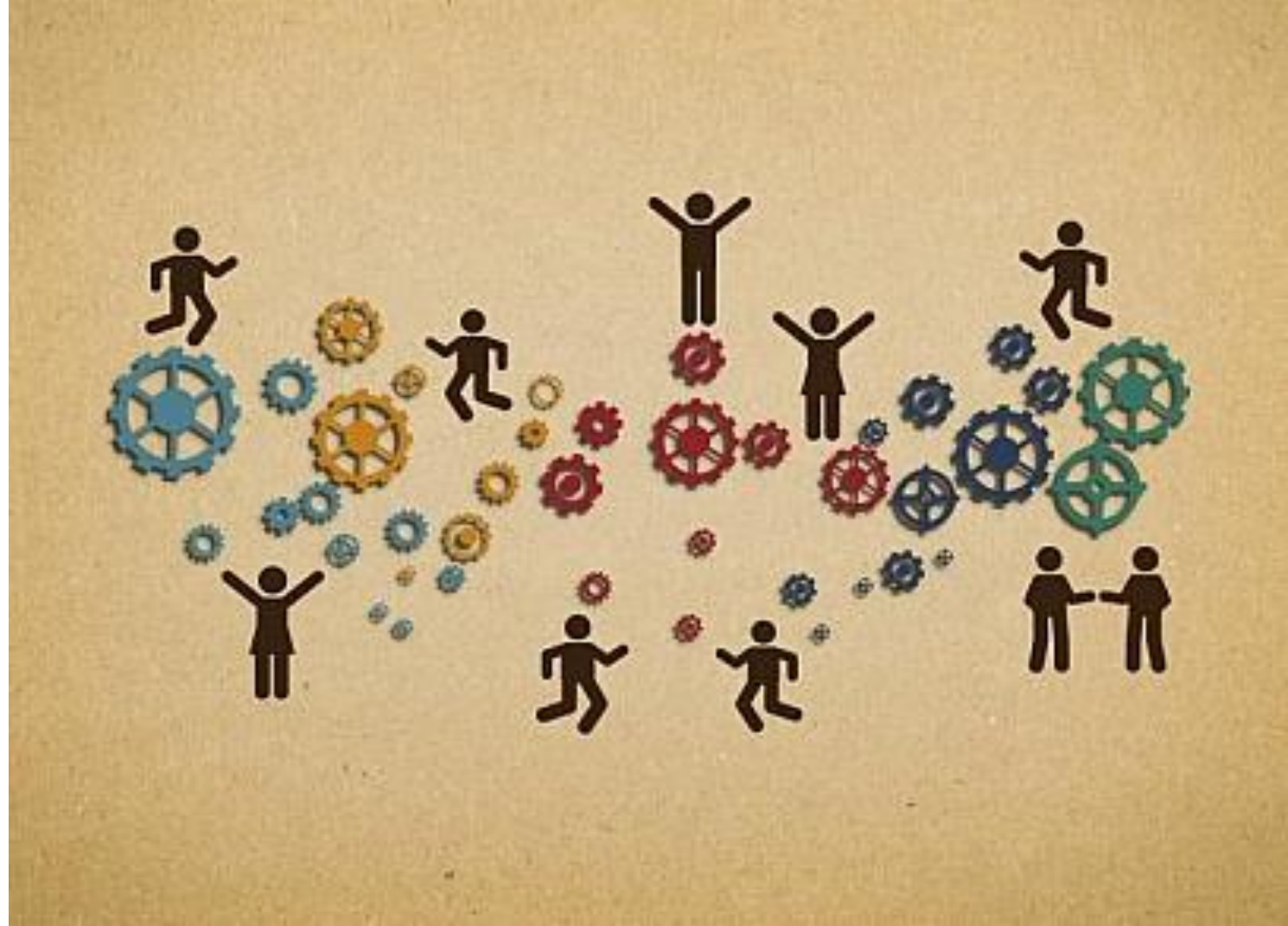
☐

Occasionale

☐

Sistematica

Create la Vostra
analisi dei Bisogni



NB: tenere conto di tutte le possibili fonti





Job Farm
Via Gaetana Agnesi, 3
20135 Milano (MI)

info@jobfarm.it
www.jobfarm.it
Phone: 02/58430691