



AI for Diversity and Inclusion

BUSSOLA PER LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



SOMMARIO

Introduzione	pag 2
Normativa Europea e Internazionale	pag 4
1.1 Panoramica sulla Normativa	pag 4
Leggi e Direttive Europee	pag 4
Convenzioni Internazionali	pag 5
1.2 Certificazione sulla parità di genere	pag 5
1.3 Aggiornamenti e Tendenze	pag 7
Digital Transformation: come la digital transformation sta influenzando la diversità e l'inclusione sul luogo di lavoro	pag 7
Competenze teoriche: le competenze teoriche necessarie per comprendere e gestire la diversità e l'inclusione	pag 8
Il Questionario	pag 9
2.1 Costrutto Teorico	pag 9
2.2 Costruzione del Questionario	pag 10
2.3 Report finale	pag 11
2.4 Gestione del punteggio basso in ciascuna delle dimensioni	pag 20



INTRODUZIONE

In Europa, è stata messa in atto un'agenda ambiziosa e impegnativa per il decennio 2021-2030 per uno sviluppo sostenibile. L'Agenda 2030, approvata dalle Nazioni Unite nel settembre 2015, rappresenta un impegno globale per il raggiungimento di 17 obiettivi di sviluppo sostenibile. Gli obiettivi mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare cambiamenti climatici e al rispetto dei diritti umani.

Rappresenta l'impegno inequivocabile di tutti gli Stati membri delle Nazioni Unite per sradicare la povertà in tutte le sue forme, porre fine alla discriminazione e all'esclusione e ridurre le disuguaglianze e le vulnerabilità che lasciano indietro le persone e minano il potenziale degli individui e dell'umanità nel suo insieme.



Il progetto AI for Diversity and Inclusion: raising awareness in the workplace (AI4DI) si rivolge alle aziende e nello specifico ai manager e alle risorse umane. L'obiettivo generale del progetto è quello di formare ed educare quelle figure professionali che guidano un gruppo in modo che siano in grado di importare e implementare la cultura della D&I all'interno delle loro organizzazioni, il che avrà un effetto a catena stimolando un generale senso di potenziamento per tutti i dipendenti. Tutto questo sarà raggiunto utilizzando uno strumento digitale che sfrutta le caratteristiche dell'AI per avere una comprensione più profonda della D&I.

La presente guida "Compass for Diversity and Inclusion" fornirà ai dirigenti, ai coordinatori e agli uffici risorse umane uno strumento completo per comprendere e gestire la diversità e l'inclusione nelle loro organizzazioni. Attraverso questa guida forniremo gli strumenti per convertire i risultati grezzi raccolti tramite l'APP, comprenderli e mettere in pratica i cambiamenti necessari per rendere l'azienda più sana, inclusiva e sviluppare un'attenzione alle tematiche della diversità.

Ci sono diverse definizioni di inclusione, essere accolti, appartenere a un gruppo di persone, godere di tutti i diritti di un gruppo e di tutte le opportunità può significare essere inclusi. L'inclusione può essere vista sotto diversi aspetti e in riferimento a diverse tematiche: dalla disabilità al genere, ai migranti, ai giovani, ecc.

Per la costruzione del progetto è stata scelta la seguente definizione del UN Global Compact del 2021 **"L'inclusione sociale è la possibilità di percepirsi solidamente parte di un gruppo-ambiente condividendone attività, spazi e vissuti e potendo esprimere la propria individualità/diversità sentendosi accolti e valorizzati"**



NORMATIVA EUROPEA E INTERNAZIONALE

1.1 Panoramica sulla Normativa

La normativa europea e internazionale in merito alla diversità e all'inclusione riflette l'ampia portata e complessità di tali tematiche, le quali abbracciano una vasta gamma di ambiti, dall'uguaglianza di genere alla disabilità, dall'integrazione dei giovani all'inclusione sociale. Questa vastità e varietà di normative sono il riflesso dell'importanza fondamentale che le questioni legate alla diversità e all'inclusione rivestono nella società contemporanea. Da trattati internazionali a direttive europee, le leggi e i regolamenti sull'argomento si estendono su un ampio spettro, delineando gli obblighi e le responsabilità delle organizzazioni e degli Stati membri nel promuovere e proteggere i diritti delle persone di tutte le età, origini e condizioni. In questo contesto, l'elaborazione di normative così variegata e dettagliata testimonia l'impegno globale per garantire un mondo più equo, inclusivo e rispettoso della diversità umana.

L'elenco di norme e leggi di seguito riportate non può essere considerato esaustivo, la scelta è stata fatta in base al contesto, alla definizione di inclusione sociale fornita dall'UNI Global Compact e al modello a 5 dimensioni di John O'Brien (presentato in seguito).

Leggi e Direttive Europee

Un'analisi delle leggi e delle direttive europee che regolano la diversità e l'inclusione sul luogo di lavoro.

-Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica. Questa direttiva vieta la discriminazione in base alla razza o all'origine etnica nell'occupazione, nell'accesso all'occupazione, alla formazione professionale, alla promozione e alla retribuzione.

-Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Questa direttiva vieta la discriminazione in base alla religione o alle convinzioni personali, alla disabilità, all'età o all'orientamento sessuale nell'ambito dell'occupazione e delle condizioni di lavoro.

-Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e nella loro fornitura. Questa direttiva vieta la discriminazione in base al sesso nell'accesso a beni e servizi, tra cui l'assicurazione e i servizi bancari.

-Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 relativa all'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Questa direttiva vieta la discriminazione in base al sesso nell'accesso all'occupazione, alla formazione professionale, alla promozione e alla retribuzione.

Convenzioni Internazionali

Una panoramica delle convenzioni internazionali che influenzano la diversità e l'inclusione sul luogo di lavoro.

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD). Questa convenzione promuove, protegge e assicura il pieno e uguale godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità e promuove il rispetto della loro dignità.

Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (ICERD). Questa convenzione impegna gli Stati a eliminare la discriminazione razziale in tutte le sue forme e a promuovere l'uguaglianza razziale.

Convenzione internazionale sui diritti civili e politici (ICCPR). Questa convenzione afferma il diritto di tutti alla parità di trattamento davanti alla legge e alla protezione dalla discriminazione.

Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (ICESCR). Questa convenzione riconosce il diritto di tutti alla parità di opportunità nell'accesso al lavoro e alla protezione sociale.

Convenzione 190/2019 di OIL su violenza di genere e molestie sessuali nei luoghi di lavoro, che indica le persone con disabilità come maggiormente vulnerabili ed esposte al rischio di violenza e pertanto titolari di una protezione e attenzione speciale.

1.2 Certificazione sulla parità di genere

La parità di genere rappresenta una sfida ancora aperta sia in Italia che in Europa, con significative disparità persistenti tra uomini e donne in vari ambiti della società. In Italia, nonostante i progressi degli ultimi anni, il gender gap rimane evidente in settori quali l'occupazione, la retribuzione e la rappresentanza politica. Secondo l'ultimo rapporto del World Economic Forum, l'Italia si colloca al 63° posto su 153 paesi per quanto riguarda la parità di genere, con un notevole divario salariale e una bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro.

A livello europeo, la situazione varia notevolmente da paese a paese. Ad esempio, in Germania, le donne guadagnano in media il 20% in meno rispetto agli uomini, e solo il 29% dei posti nei consigli di amministrazione delle principali società è occupato da donne. Tuttavia, paesi come la Svezia e la Finlandia si distinguono per le loro politiche avanzate in favore dell'uguaglianza di genere, con alti livelli di partecipazione femminile sia nel mondo del lavoro che nelle istituzioni politiche.

Per affrontare queste disuguaglianze, l'Italia ha introdotto negli ultimi anni diverse politiche volte a promuovere la parità di genere. La UNI/PdR 125:2022 è una prassi di riferimento elaborata dall'Ente Italiano di Normazione (UNI) per fornire linee guida e criteri operativi per l'implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere nelle organizzazioni. Pubblicata nel marzo 2022, questa prassi si inserisce nel contesto delle politiche nazionali e internazionali volte a promuovere l'uguaglianza di genere e a combattere le discriminazioni nel mondo del lavoro.

La UNI/PdR 125:2022 definisce un quadro di riferimento che le aziende possono adottare volontariamente per garantire condizioni di lavoro paritarie, favorendo l'inclusione e valorizzando le diversità di genere. La prassi si basa su sei aree di intervento fondamentali:

-Cultura e strategia aziendale: Promuovere una cultura organizzativa inclusiva, orientata alla parità di genere, attraverso politiche e pratiche aziendali.

-Governance e leadership: Assicurare un equilibrio di genere nei ruoli decisionali e nelle posizioni di leadership.

-Processi di gestione delle risorse umane: Garantire equità nei processi di selezione, assunzione, sviluppo di carriera e retribuzione.

-Conciliazione vita-lavoro: Implementare misure che facilitino la conciliazione tra responsabilità lavorative e familiari, come flessibilità oraria e smart working.

-Sicurezza e benessere sul lavoro: Promuovere un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, prevenendo molestie e discriminazioni.

-Monitoraggio e comunicazione: Stabilire sistemi di monitoraggio per valutare l'efficacia delle politiche di parità di genere e comunicare i progressi realizzati.

Le organizzazioni che implementano la UNI/PdR 125:2022 possono ottenere una certificazione che attesta il loro impegno e le loro buone pratiche in materia di parità di genere. Questa certificazione può rappresentare un vantaggio competitivo, migliorando la reputazione aziendale e attrattività verso i talenti. Inoltre, in Italia, le imprese certificate possono beneficiare di incentivi e agevolazioni fiscali, come previsto dalle recenti normative a supporto della parità di genere.

L'adozione di questa prassi non solo aiuta le organizzazioni a conformarsi alle normative vigenti, ma anche a creare un ambiente di lavoro più equo e inclusivo, contribuendo alla riduzione del gender gap e alla promozione di una cultura del rispetto e della valorizzazione delle diversità.

Per migliorare ulteriormente la situazione, è cruciale continuare su questa strada, rafforzando le politiche di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare, promuovendo l'educazione e la formazione delle donne nei settori STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) e implementando misure più rigorose contro la discriminazione di genere. Inoltre, è fondamentale sensibilizzare la società sull'importanza della parità di genere, non solo come questione di giustizia sociale, ma anche come elemento chiave per uno sviluppo economico sostenibile e inclusivo.

1.3 Aggiornamenti e Tendenze

Digital Transformation: Come la digital transformation sta influenzando la diversità e l'inclusione sul luogo di lavoro.

La trasformazione digitale sta avendo un impatto significativo sulla diversità e l'inclusione sul luogo di lavoro in diversi modi:

-Accesso e flessibilità: Le tecnologie digitali stanno rendendo più accessibili le opportunità di lavoro per gruppi tradizionalmente sotto-rappresentati, come persone con disabilità o genitori che necessitano di flessibilità lavorativa per prendersi cura dei figli. La possibilità di lavorare da remoto o in modalità flessibile grazie alle tecnologie digitali sta contribuendo a ridurre le barriere all'ingresso nel mercato del lavoro.

-Collaborazione e comunicazione: Le piattaforme digitali per la collaborazione e la comunicazione stanno facilitando la connessione e l'interazione tra persone provenienti da diverse aree geografiche e con diverse prospettive. Questo favorisce un ambiente di lavoro più inclusivo, in cui le idee e le opinioni di tutti i membri del team vengono ascoltate e valorizzate.

-Riconoscimento delle competenze: Le tecnologie digitali, come i sistemi di gestione delle risorse umane basati su algoritmi, possono aiutare a riconoscere e valorizzare le competenze dei dipendenti in modo più obiettivo e trasparente, riducendo il rischio di discriminazione basata su pregiudizi personali.

-Formazione e sviluppo: Le piattaforme e gli strumenti digitali per la formazione e lo sviluppo professionale stanno permettendo ai dipendenti di accedere a corsi e risorse di apprendimento personalizzati, adattati alle loro esigenze e ritmi di apprendimento. Questo può favorire l'inclusione di persone con diverse abilità e background.

-Monitoraggio e analisi dei dati: L'uso di tecnologie digitali per monitorare e analizzare i dati relativi alla diversità e all'inclusione sul luogo di lavoro può aiutare le organizzazioni a identificare e affrontare eventuali disparità e a prendere decisioni basate su evidenze per migliorare la diversità e l'inclusione.

Competenze teoriche: Le competenze teoriche necessarie per comprendere e gestire la diversità e l'inclusione.

Quando si parla di competenze teoriche necessarie per comprendere e gestire la diversità e l'inclusione ci si riferisce a una serie di conoscenze e abilità che sono cruciali per affrontare efficacemente le sfide e massimizzare i benefici legati alla promozione della diversità e all'implementazione di politiche inclusive sul luogo di lavoro. Queste competenze possono includere:

1-Conoscenza delle normative: Comprendere le leggi nazionali, europee e internazionali che regolano la diversità e l'inclusione sul luogo di lavoro è fondamentale per garantire il rispetto dei diritti dei dipendenti e per prevenire discriminazioni.

2-Consapevolezza delle differenze: Avere una comprensione approfondita delle diverse identità, culture, background e esperienze dei dipendenti può aiutare a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

3-Competenze comunicative: Saper comunicare in modo efficace e rispettoso con persone provenienti da diverse background e con diverse prospettive è essenziale per favorire una comunicazione aperta e inclusiva sul posto di lavoro.

4-Capacità di gestione dei conflitti: Essere in grado di gestire in modo costruttivo i conflitti e le tensioni che possono sorgere in un ambiente di lavoro diversificato è importante per mantenere un clima di lavoro positivo e produttivo.

5-Abilità di leadership inclusiva: I leader devono essere in grado di guidare e ispirare i dipendenti provenienti da diverse background, creando un ambiente in cui tutti si sentano valorizzati e inclusi.

6-Competenze di sensibilizzazione e formazione: Saper progettare e condurre programmi di sensibilizzazione e formazione sulla diversità e sull'inclusione può contribuire a promuovere una cultura aziendale che valorizzi la diversità e combatte la discriminazione.

In sintesi, le competenze teoriche necessarie per comprendere e gestire la diversità e l'inclusione riguardano una combinazione di conoscenze normative, consapevolezza delle differenze, abilità comunicative e di gestione, leadership inclusiva e capacità di sensibilizzazione e formazione.

Tuttavia, è importante notare che la trasformazione digitale può anche presentare sfide per la diversità e l'inclusione, come il rischio di escludere persone che non hanno accesso o competenze digitali, o il rischio di perpetuare pregiudizi attraverso algoritmi non correttamente calibrati. Pertanto, è fondamentale che le organizzazioni adottino una strategia equilibrata che tenga conto di questi aspetti e lavori per mitigare i rischi e massimizzare i benefici della trasformazione digitale in termini di diversità e inclusione.

IL QUESTIONARIO

2.1 Costrutto Teorico

Nel contesto della ricerca sulla diversità e sull'inclusione sul luogo di lavoro, è essenziale avere un solido quadro teorico per comprendere e valutare efficacemente le dinamiche di gruppo e le esperienze individuali. Nel nostro studio, abbiamo adottato il modello a 5 dimensioni di John O'Brien come base per costruire il questionario, poiché offre una visione esaustiva dell'inclusione sociale e delle sue componenti chiave. Questo costrutto costituisce un framework concettuale utilizzato per comprendere e valutare l'inclusione sociale nei contesti di gruppo e comunità. Questo modello si concentra su cinque dimensioni che contribuiscono alla percezione di inclusione da parte degli individui.

John O'Brien è un noto esperto nel campo dell'assistenza agli individui con disabilità intellettiva e dello sviluppo. Ha dedicato la sua carriera allo sviluppo di approcci innovativi per promuovere l'inclusione sociale e la piena partecipazione delle persone con disabilità nella società.

O'Brien è riconosciuto soprattutto per il suo lavoro nel campo dell'inclusione sociale e della vita comunitaria delle persone con disabilità. È stato uno dei pionieri nella promozione dei principi dell'autodeterminazione e dell'integrazione delle persone con disabilità intellettive e dello sviluppo. Oltre alla sua attività accademica e di ricerca, John O'Brien ha svolto un ruolo importante nella promozione di politiche e pratiche inclusive a livello nazionale e internazionale. La sua influenza nel campo dell'inclusione sociale ha avuto un impatto significativo sulle politiche pubbliche e sulle pratiche di assistenza alle persone con disabilità in tutto il mondo.

Il questionario è stato costruito utilizzando come modello di base quello a 5 dimensioni di John O'Brien, il quale definisce l'inclusione sociale come la risultante di diverse componenti interconnesse. Queste dimensioni includono:

1-Contribuire: Questa dimensione si riferisce alla possibilità di fornire un contributo significativo al gruppo. Riconoscere e valorizzare le capacità e le competenze di ciascun individuo può favorire un senso di appartenenza e di autorealizzazione.

2-Essere qualcuno: Si tratta di sentirsi riconosciuti e rispettati come individui unici all'interno del gruppo. Essere in grado di esprimere la propria individualità e di essere accettati per ciò che si è, contribuisce a una cultura inclusiva e rispettosa delle differenze.

3-Appartenere: Questa dimensione riguarda il sentirsi parte integrante del gruppo e della comunità. Il senso di appartenenza è fondamentale per creare legami solidi e costruttivi tra i membri del team.

4-Condividere spazi comuni: Condividere spazi comuni implica la possibilità di partecipare attivamente alla vita del gruppo e di condividere esperienze quotidiane in un ambiente accogliente e inclusivo.

5-Scelta e controllo: Avere la possibilità di fare scelte e di esercitare un certo grado di controllo sull'ambiente circostante è cruciale per favorire un senso di autonomia e di empowerment tra i membri del gruppo.

In conclusione, il modello a 5 dimensioni di John O'Brien fornisce un quadro utile per esplorare e comprendere le dinamiche di inclusione sociale sul luogo di lavoro. Integrando queste dimensioni nel nostro questionario, miriamo a cogliere in modo completo e accurato le esperienze e le prospettive dei dipendenti in merito alla diversità e all'inclusione.

2.2 Costruzione del Questionario

Nell'ambito del progetto AI4DI che mira a sostenere la digitalizzazione delle aziende e a promuovere un ambiente lavorativo inclusivo, abbiamo focalizzato l'attenzione sulla costruzione di un questionario. L'obiettivo principale è stato quello di misurare il sentiment aziendale riguardante le tematiche della diversità e dell'inclusione. Questo strumento è stato sviluppato attraverso la formulazione di domande aperte, le quali esplorano le cinque dimensioni del modello di O'Brien. I dati raccolti verranno utilizzati per fornire indicazioni utili ai responsabili, dirigenti e altri attori aziendali, al fine di individuare le aree di intervento necessarie per rendere il luogo di lavoro più inclusivo e rispettoso della diversità. Il questionario viene compilato in completo anonimato in modo da garantire la massima riservatezza e in modo da far rispondere in modo sincero le persone che partecipano all'indagine.

Le domande che compongono il questionario:

- 1) Cosa fanno i tuoi colleghi e superiori quando esprimi una tua opinione?
- 2) Cosa noti/che differenze ci sono nelle reazioni dei colleghi e superiori alle idee espresse da uomini, donne o persone binarie?
- 3) In quali occasioni ti viene chiesto aiuto?
- 4) Cosa fanno i tuoi colleghi e superiori quando chiedi loro di modificare un loro comportamento?
- 5) Come reagiscono colleghi e superiori quando offri loro il tuo aiuto?
- 6) Come reagiscono colleghi e superiori quando qualcuno esprime gusti, idee o modi diversi da quelli comunemente espressi in Azienda?
- 7) In che modo viene utilizzata e valorizzata la tua esperienza?
- 8) Cosa fanno i tuoi colleghi e superiori se qualcuno (tu) ha (hai) bisogno di aiuto?
- 9) Quando fai una richiesta quanto e come le persone sono disposte ad accoglierla?
- 10) In quali occasioni viene richiesto il tuo parere e/o la tua opinione?
- 11) Nel tuo ambiente di lavoro come vengono accolte le persone di diversa etnia e religione?
- 12) Se sei in difficoltà con procedure o attività lavorative, in che modo puoi ottenere aiuto?
- 13) Cosa hai in comune con i tuoi colleghi e con i tuoi superiori?
- 14) Cosa succede quando qualcuno a lavoro commette un errore?

- 15) Come vorresti che fosse la procedura per parlare con capi e colleghi?
- 16) Quali possibilità hai di comunicare con capi e colleghi quando ne hai la necessità?
- 17) Quali possibilità hai di riservatezza e privacy se ne hai la necessità?
- 18) In che modo l'azienda facilita la conciliazione vita privata/lavoro, nel caso il lavoratore abbia familiari da accudire?
- 19) In che modo l'azienda comunica le decisioni dei lavoratori?
- 20) Che tipo di decisioni ti piacerebbe prendere nel tuo ambiente lavorativo?

2.3 Report finale

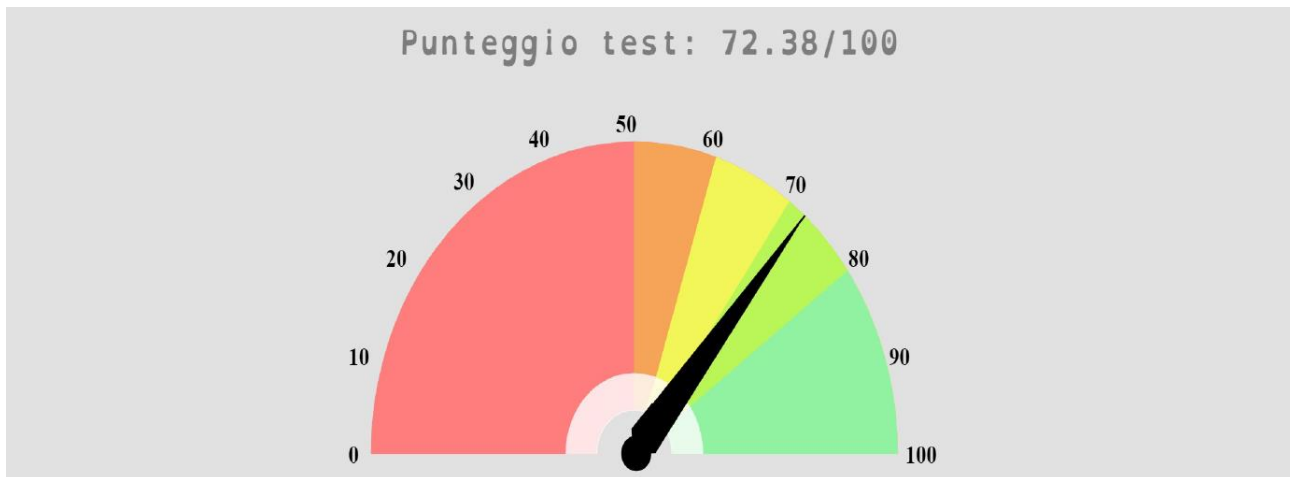
Dopo aver somministrato in modo anonimo i questionari ai propri dipendenti, l'azienda avrà la possibilità di accedere a un report dettagliato che fornirà una panoramica esaustiva del sentiment aziendale in merito alla diversità e all'inclusione. Questo report sarà strutturato per offrire una visione chiara dei punti di forza e delle aree di miglioramento all'interno dell'organizzazione. Tra i principali elementi trattati nel report finale ci saranno:

- Il punteggio finale, che rappresenta un indicatore generale del livello di inclusione aziendale.
- Suggerimenti e strategie su come alzare i punteggi e migliorare le performance.
- Una proposta formativa mirata a supportare lo sviluppo delle competenze necessarie per promuovere l'inclusione.
- Dettagli sulle domande incluse nel questionario e il loro valore medio.
- Il valore medio per ogni dimensione del costrutto di inclusione (contribuire, essere qualcuno, appartenere, condividere spazi comuni, scelta e controllo).
- La distribuzione dei punteggi per ogni singola domanda.
- Il valore medio per ciascun test, fornendo una visione complessiva delle performance aziendali.
- Il valore medio per ogni domanda associata a ciascuna dimensione specifica, come contribuire, essere qualcuno, appartenere, condividere spazi comuni, scelta e controllo.

Il report rappresenterà uno strumento prezioso per l'azienda, consentendo di valutare con precisione il suo attuale livello di inclusione e di identificare le strategie più efficaci per migliorare il clima lavorativo e promuovere un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della diversità.

Dopo la somministrazione dei questionari, le aziende potranno scaricare il report in formato PDF, di seguito prendiamo in esame un report ottenuto durante la fase di test in una PMI.

Il punteggio totale



Area di miglioramento

QUESTA E' L'AREA IN CUI HAI OTTENUTO IL PUNTEGGIO PIU' BASSO. TI SUGGERIAMO COME POTER MIGLIORARE IN QUESTA DIMENSIONE

CONDIVIDERE SPAZI COMUNI

Area di miglioramento

Un basso punteggio in quest'area potrebbe indicare difficoltà di comunicazione fra colleghi, con i superiori o fra reparti. Inoltre, la persona potrebbe percepire di non avere possibilità di comunicare in riservatezza o al contrario potrebbe percepirsi in un ambiente isolato oppure sentirsi esclusa, pensare che non ci sia posto per lei.

Proposta formativa

Come alzare il punteggio



Migliorare le competenze comunicative, acquisendo una modalità chiara, diretta e rispettosa di dire le cose. Prevedere sia spazi di lavoro riservati che condivisi, garantendo anche in questi ultimi la possibilità di concentrarsi; fare in modo che ogni collaboratore abbia comunque sempre garantito uno spazio di lavoro, anche in open space e smart working.

13

Proposta formativa



Formazione alla comunicazione assertiva; formazione al time-management; formazione al management dello smart.

05/02/2024 

Domande test

Domande test dipendenti ?

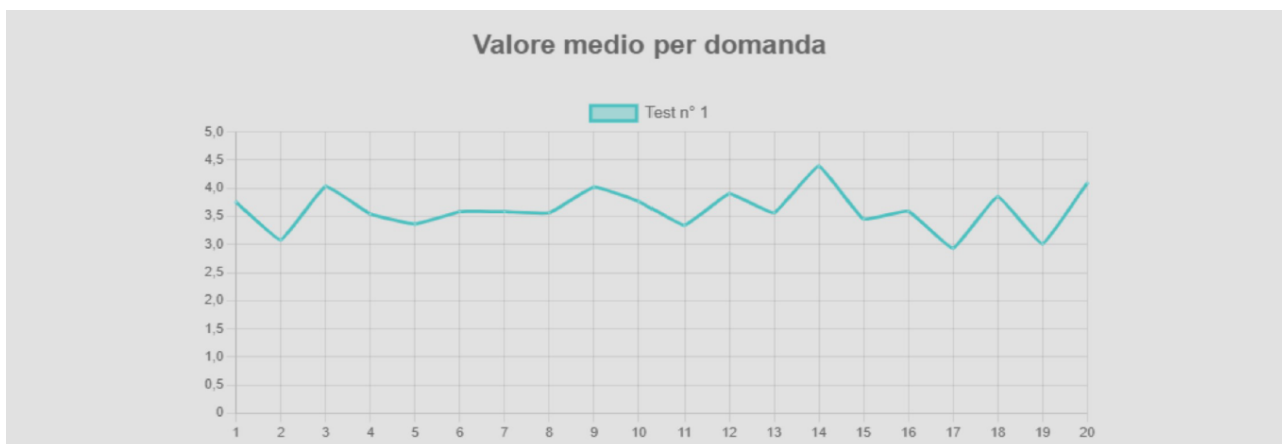


14

- 1) Cosa fanno i tuoi colleghi e superiori quando esprimi una tua opinione?
- 2) Cosa noti/(Che differenze ci sono) nelle reazioni dei colleghi e superiori alle idee espresse da uomini, donne o persone non binarie?
- 3) In quali occasioni ti viene chiesto aiuto?
- 4) Cosa fanno i tuoi colleghi e superiori quando chiedi loro di modificare un loro comportamento?
- 5) Come reagiscono colleghi e superiori quando offri loro il tuo aiuto?
- 6) Come reagiscono colleghi e superiori quando qualcuno esprime gusti, idee o modi diversi da quelli comunemente espressi in Azienda?
- 7) In che modo viene utilizzata e valorizzata la tua esperienza?
- 8) Cosa fanno i tuoi colleghi e superiori se qualcuno (tu) ha (hai) bisogno di aiuto?
- 9) Quando fai una richiesta; quanto e come le persone sono disposte ad accoglierla?
- 10) In quali occasioni viene richiesto il tuo parere e/o la tua opinione?
- 11) Nel tuo ambiente di lavoro come vengono accolte le persone di diversa etnia e religione?
- 12) Se sei in difficoltà con procedure o attività lavorative; in che modo puoi ottenere aiuto?
- 13) Cosa hai in comune con i tuoi colleghi e con i tuoi superiori?
- 14) Cosa succede quando qualcuno a lavoro commette un errore?
- 15) Come vorresti che fosse la procedura per parlare con capi e colleghi?
- 16) Quali possibilità hai di comunicare con capi e colleghi quando ne hai necessità?
- 17) Quali possibilità hai di riservatezza e privacy se ne hai la necessità?
- 18) In che modo l'Azienda facilita la conciliazione vita privata/lavoro; nel caso il lavoratore abbia familiari da accudire?
- 19) In che modo l'Azienda comunica le decisioni ai lavoratori?
- 20) Che tipo di decisioni ti piacerebbe prendere nel tuo ambiente lavorativo?

05/02/2024

Il valore medio per ogni domanda

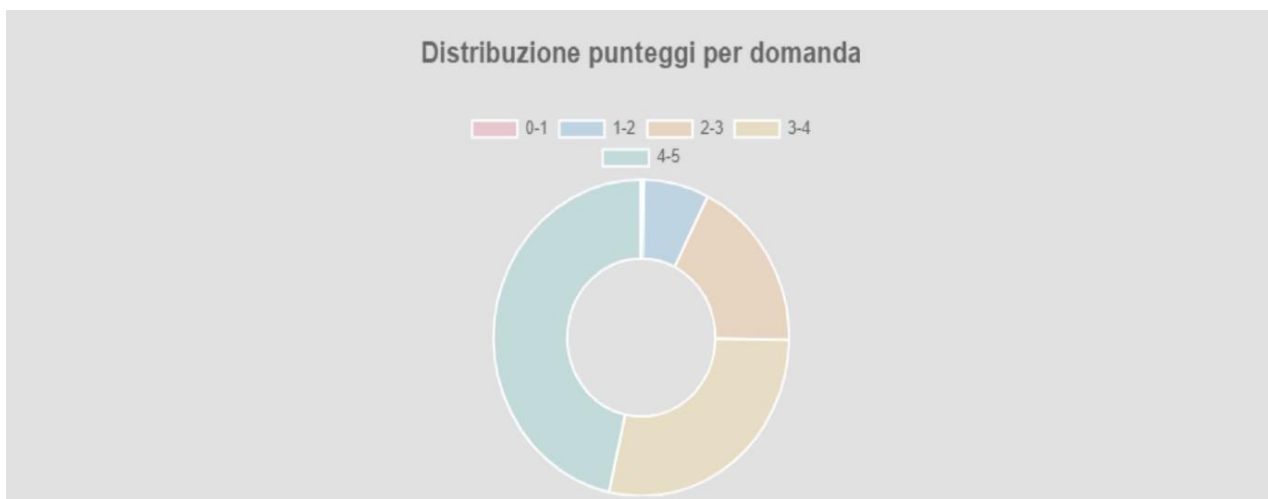


15

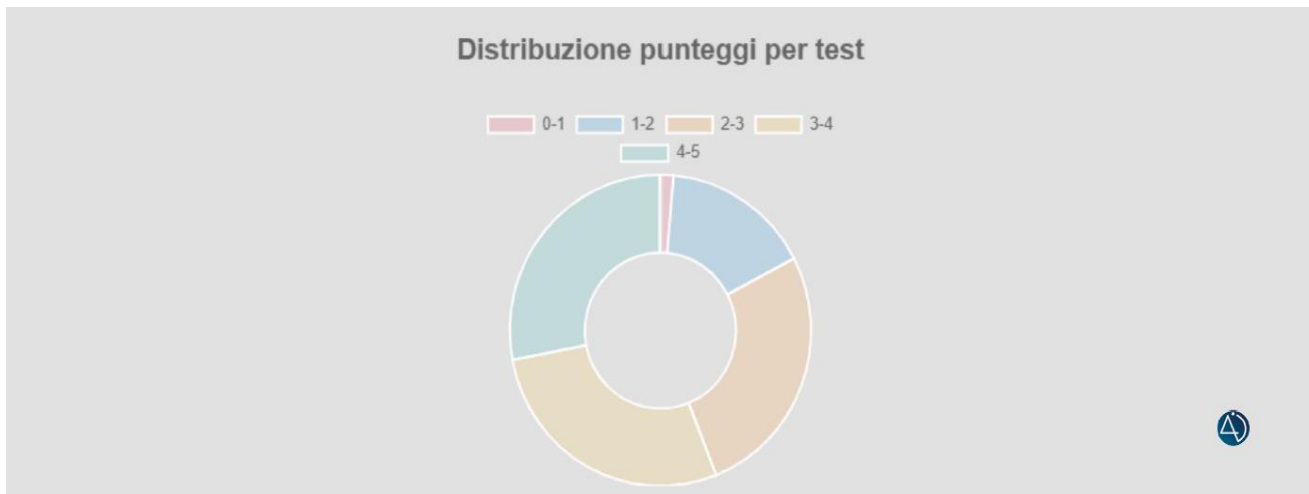
Il valore medio per dimensione



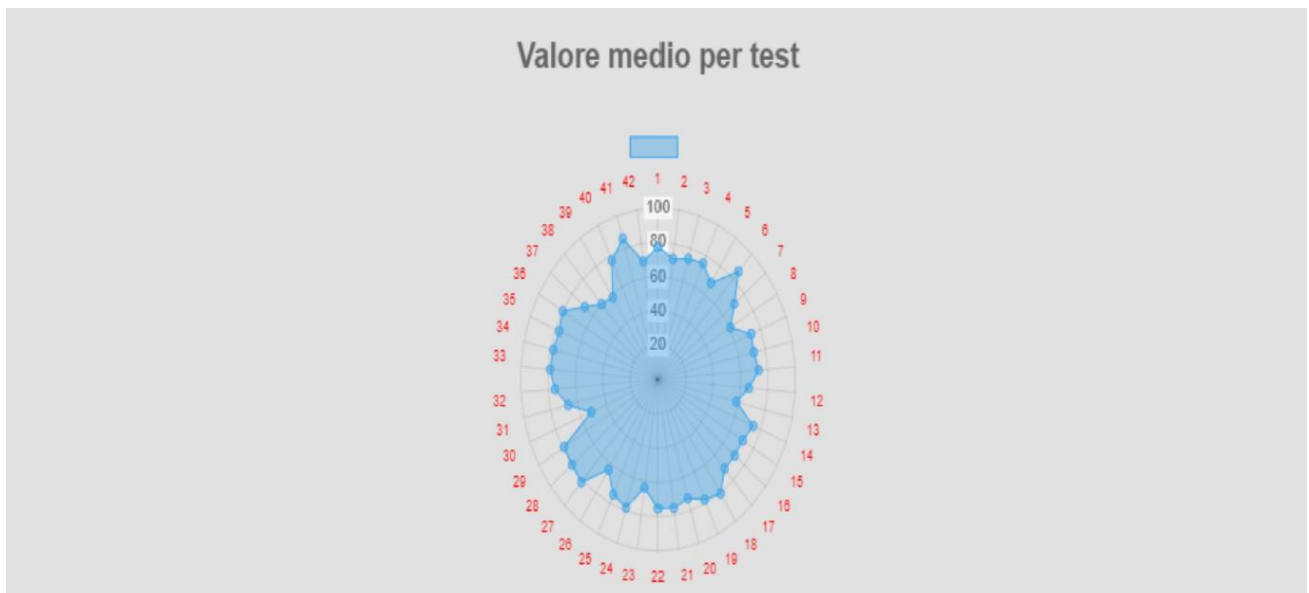
La distribuzione dei punteggi per domanda



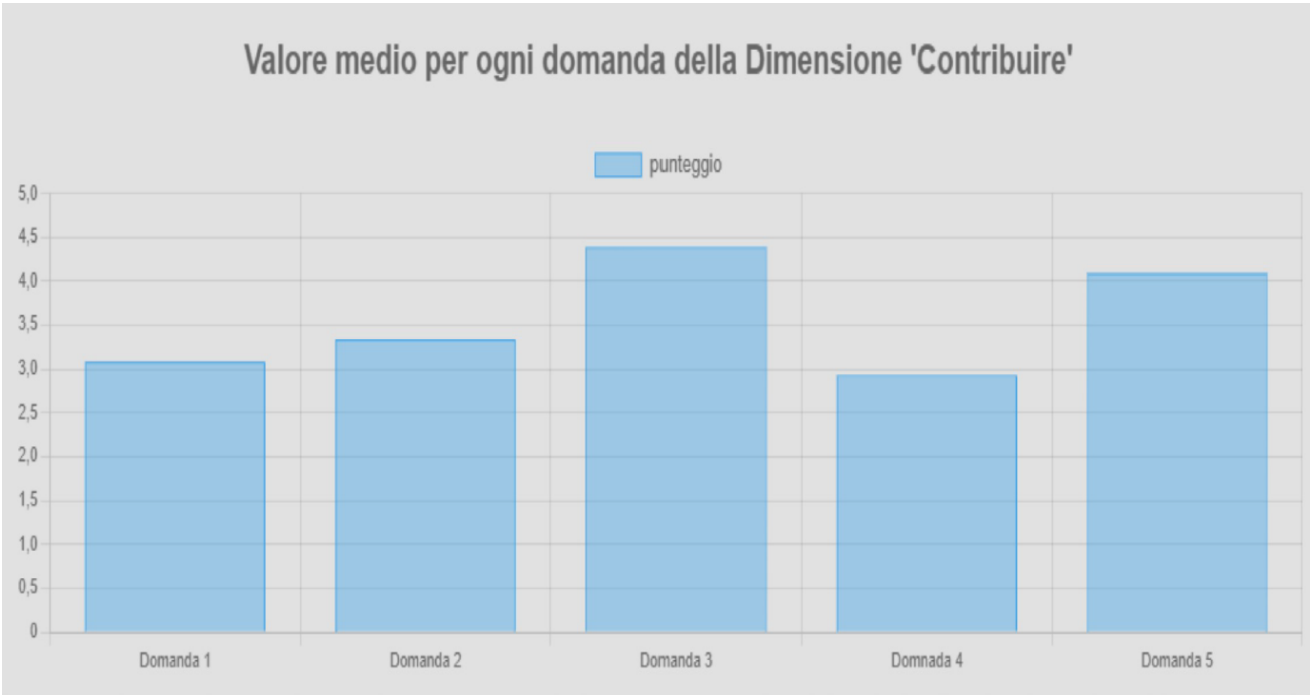
La distribuzione dei punteggi per test



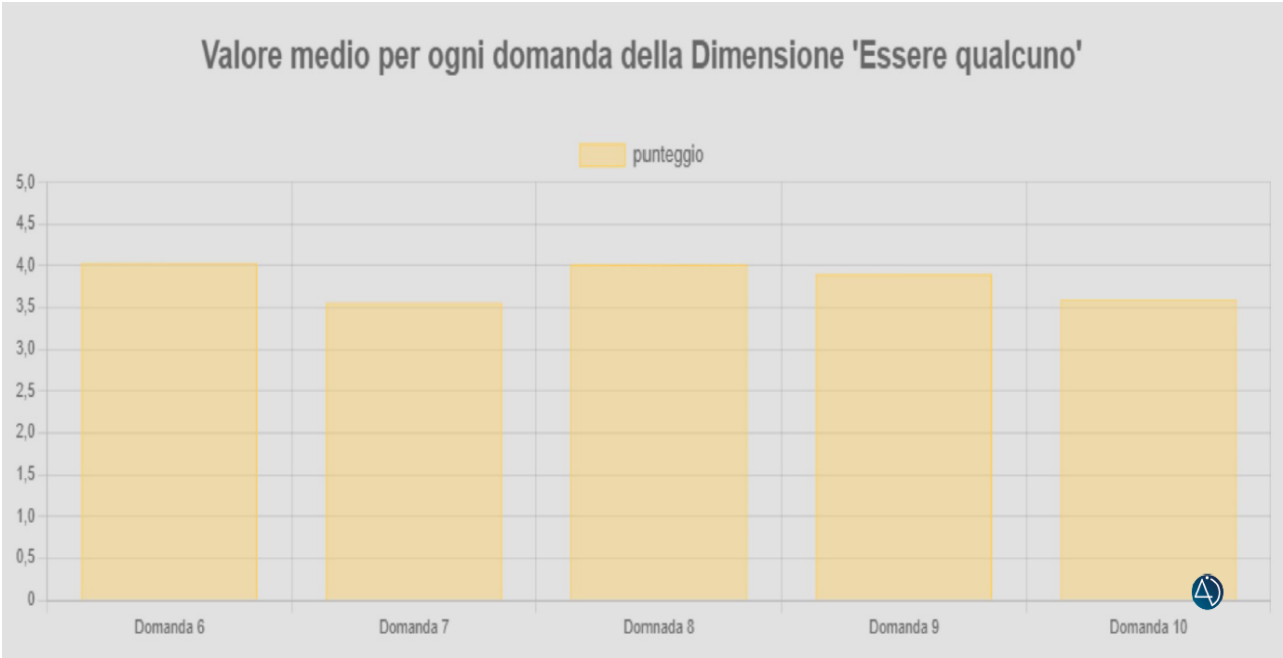
Valore medio per test



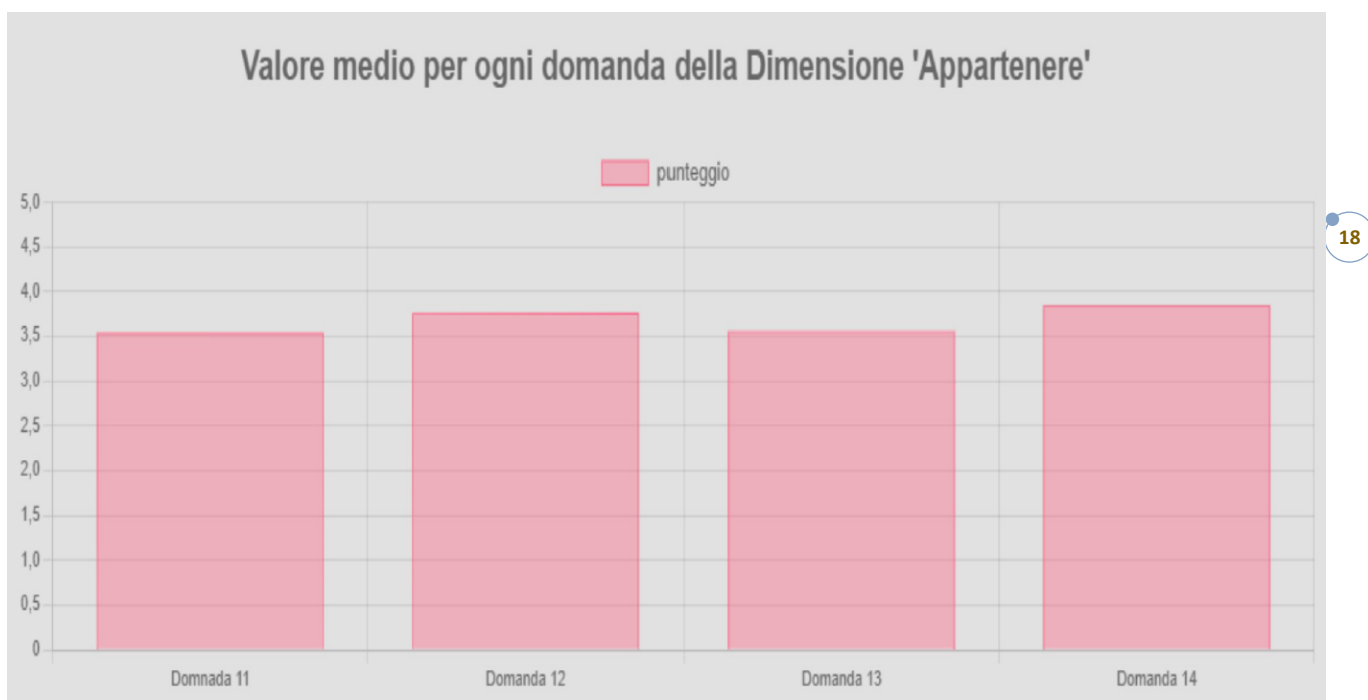
Valore medio per ogni domanda della dimensione CONTRIBUIRE



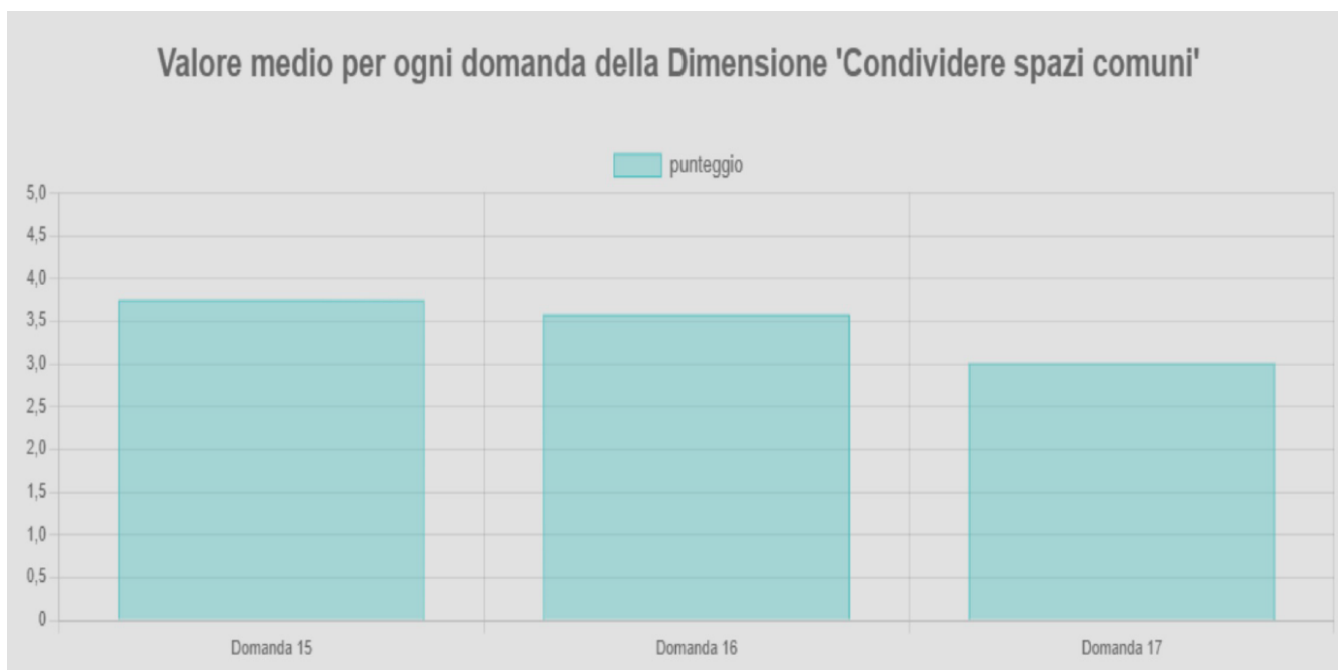
Valore medio per ogni domanda della dimensione ESSERE QUALCUNO



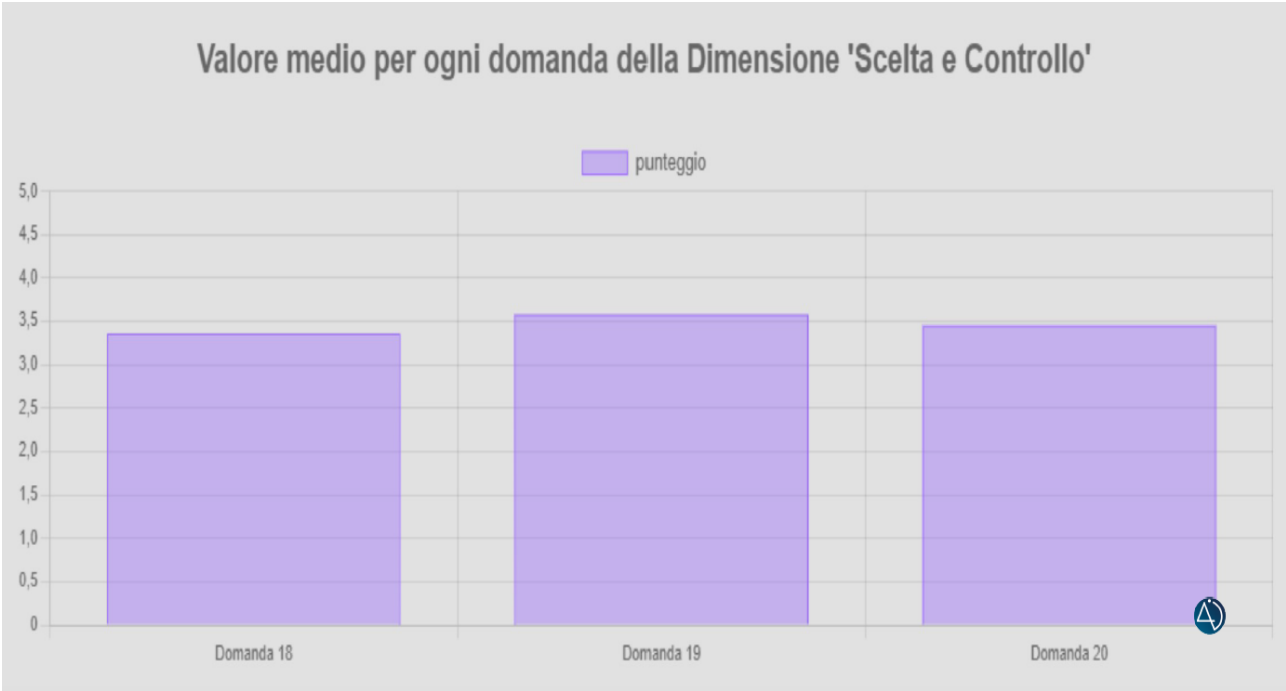
Valore medio per ogni domanda della dimensione APPARTENERE



Valore medio per ogni domanda della dimensione CONDIVIDERE SPAZI COMUNI



Valore medio per ogni domanda della dimensione SCELTA E CONTROLLO



2.4 Gestione del punteggio basso in ciascuna delle dimensioni

-Contribuire

Area di miglioramento:

Un basso punteggio in questa dimensione potrebbe segnalare che i collaboratori dell'Azienda percepiscano che essa investa poco su di loro e non sia interessata alle competenze che possiedono oltre a quelle per cui sono stati assunti/i e all'aiuto che potrebbero offrire anche sul piano relazionale.

Come alzare il punteggio:

Coinvolgere maggiormente i collaboratori negli obiettivi aziendali; fornire loro occasioni per individuare competenze ulteriori e per poterle mettere a disposizione degli altri; sostenere il gruppo di lavoro nell'accogliere le proposte dei colleghi.

Proposta formativa:

Percorsi di bilancio di competenze per i collaboratori; formazione per i Dirigenti su come gestire la soggettività e favorire lo scambio fra i collaboratori.

Topics: competenze, offrire aiuto, fare proposte

-Essere qualcuno

Area di miglioramento:

Un basso punteggio in questa area potrebbe indicare un bisogno di maggiore flessibilità nell'ambiente lavorativo, ad esempio nel dress code, negli orari, o nelle opinioni che generalmente vengono espresse ad alta voce e tollerate; inoltre, chi assegna basso punteggio a questa dimensione potrebbe percepirsi poco importante per l'Azienda e che la sua presenza/assenza non siano percepite.

Come alzare il punteggio:

Fornire la possibilità ai collaboratori di esprimere le proprie opinioni nel rispetto di tutti; gratificare e se occorre fare richieste ai propri collaboratori in modo costruttivo; assegnare ad ogni collaboratore mansioni ed obiettivi chiari e personalizzati.

Proposta formativa:

Formazione ai Dirigenti su come formulare lodi, critiche e richieste in modo che la collaborazione aumenti e si consolidi; formazione sulla definizione di obiettivi.

Topics: libertà di espressione, presenza/assenza

-Appartenenza

Area di miglioramento:

Un basso punteggio in questa area potrebbe indicare che la persona percepisca di avere poco in comune con i colleghi e i superiori oppure pensa di non avere possibilità di conoscerli meglio e di partecipare alla vita di gruppo. Si sente pertanto esterna al gruppo di lavoro.

Come alzare il punteggio:

Aumentare il senso di appartenenza offrendo momenti di scambio e condivisione non solo lavorativa ma anche personale. Dare ai collaboratori l'opportunità di mettere a disposizione dei colleghi il loro aiuto in caso di bisogno, secondo le possibilità di ciascuno.

Proposta formativa:

Team building che coinvolga anche i dirigenti, a seconda dei bisogni. Laboratori di condivisione di gruppo.

Topics: appartenenza, condivisione, ricevere aiuto

-Condividere spazi comuni

Area di miglioramento

Un basso punteggio in questa area potrebbe indicare difficoltà di comunicazione fra colleghi, con i superiori o fra reparti. Inoltre, la persona potrebbe percepire di non avere possibilità di comunicare in riservatezza o al contrario potrebbe percepirsi in un ambiente isolato oppure sentirsi esclusa, pensare che non ci sia posto per lei

Come alzare il punteggio:

Migliorare le competenze comunicative, acquisendo una modalità chiara, diretta e rispettosa di dire le cose. Prevedere sia spazi di lavoro riservati che condivisi, garantendo anche in questi ultimi la possibilità di concentrarsi; fare in modo che ogni collaboratore abbia comunque sempre garantito uno spazio di lavoro, anche in open space e smartworking.

Proposta formativa:

Formazione alla comunicazione assertiva; formazione al time-management; formazione al management dello smartworking.

Topics: accessibilità, tempo, privacy, spazio

Scelta e controllo

Area di miglioramento:

Un basso punteggio in questa dimensione potrebbe indicare che il collaboratore percepisca scarsa autonomia e margine di decisione; potrebbe inoltre suggerire che la persona abbia difficoltà a conciliare famiglia e lavoro. La persona potrebbe non sapere a chi rivolgersi in caso di difficoltà.

Come alzare il punteggio:

Assegnare ai collaboratori compiti per loro significativi, per i quali possano avere un certo grado di autonomia decisionale entro una cornice definita di responsabilità. Indicare chiaramente come ottenere aiuto.

Proposta formativa

Formazione alla delega direzionale; formazione al management dello smart working e delle politiche di conciliazione vita-lavoro.

Topics: autonomia, delega, work life balance, ottenere aiuto.

PARLA CON NOI

Se vuoi saperne di più www.ai4di.com

scrivi a project@ai4di.com

[visita le nostre pagine social](#)



SCARICA L'APP e dai inizio al cambiamento del tuo ambiente di lavoro grazie a AI4DI.





www.ai4di.com



Project Manager +39 342 5583526



AI4DI: Via Orme, 261
50025 Montespertoli - Italy



project@ai4di.com

