



SERVIZIO DI CONSULENZA PER VALORIZZARE E ARMONIZZARE LE RISORSE UMANE NELLE ORGANIZZAZIONI

Premessa

Synergia (www.synergia-net.it) è una società di **ricerca sociale, consulenza organizzativa e formazione** operativa dal 1989, che ha sviluppato progetti per il **settore pubblico**, per quello **privato** e per il **Terzo Settore**, anche **a livello internazionale**. Synergia considera il benessere aziendale un aspetto fondamentale della qualità della vita e del lavoro, nonché un vantaggio competitivo sul mercato ed offre consulenza e formazione per accompagnare le organizzazioni pubbliche e private durante momenti di adattamento e trasformazione, valorizzando le risorse umane e sostenendo al contempo la loro **motivazione e produttività**. I cambiamenti demografici della società e di conseguenza della forza lavoro, la crescente diversificazione degli utenti dei servizi, dei clienti e dei mercati, le nuove modalità di lavoro all'interno delle organizzazioni, rendono sempre più strategica una corretta valorizzazione e armonizzazione delle risorse umane. Adottare questa prospettiva significa riconoscere le differenze per gestirle attivamente, fare leva su di esse per aumentare la qualità di servizi e prodotti e migliorare il clima interno. Operativamente, Synergia offre la propria consulenza a partire da una **lettura approfondita dei bisogni specifici della organizzazione** attraverso **colloqui con referenti** dei diversi settori coinvolti, **focus group** con selezionati portatori di interesse, **studi di caso**. Di concerto con la committenza e sulla base dei bisogni individuati, Synergia elabora un piano consulenziale che può includere **interventi sui temi del miglioramento organizzativo, della conciliazione tra famiglia e lavoro, della leadership femminile, del diversity management, dell'invecchiamento attivo** riguardanti, ad esempio: la flessibilità organizzativa e la gestione dei congedi, la transizione al pensionamento, la realizzazione di piani benefit, il supporto all'organizzazione di servizi interni o in convenzione con la rete dei servizi territoriali, l'implementazione di seminari formativi, l'attivazione di forme di job rotation, smart working e banca delle ore, interventi di tutoring e mentoring, ecc.

Alcuni esemplificativi ambiti di azione

La conciliazione famiglia - lavoro

Conciliare il lavoro e la famiglia significa armonizzare i diversi impegni di vita e **combinare le responsabilità in questi due ambiti chiave**. Si tratta di un tema complesso perché fa riferimento ad un intreccio di fattori di ordine diverso (sociale, economico, culturale, politico). Attenendoci al contributo che un datore di lavoro può dare al miglioramento delle condizioni di conciliazione, ci riferiamo a quell'insieme di provvedimenti e azioni di cui si fa carico per andare incontro alle esigenze dei lavoratori e soprattutto delle lavoratrici **per favorire, insieme al loro benessere, maggiore efficienza e rendimento del lavoro**, tra cui: promozione dei dispositivi previsti dalla normativa vigente, come part-time e congedi (anche della figura paterna); attivazione di servizi interni; convenzioni con le reti esterne dei servizi; ecc. La vasta esperienza di Synergia sul tema, frutto di ricerca secondarie e sul campo in ambito nazionale ed

europeo, consente di individuare **strade percorribili**, secondo tre criteri fondamentali: 1) effettiva fattibilità organizzativa e/o di interazione territoriale; 2) vincoli e tempi per la realizzazione; 3) valutazione dei costi. Si monitorerà la possibilità di attingere ad eventuali fondi pubblici (locali, regionali, nazionali) a supporto di queste iniziative di welfare aziendale.

Il diversity management

Una forza lavoro “diversa” può aumentare l’efficacia delle organizzazioni sia pubbliche che private nel raggiungimento dei loro obiettivi e migliorare il clima interno, consentendo l’accesso a nuovi segmenti di mercato e incrementando la produttività. La ricerca ci dice che i principali vantaggi delle organizzazioni con politiche attive per la diversità sono: il rafforzamento dei valori culturali all’interno dell’organizzazione; la promozione dell’immagine dell’organizzazione; una maggiore capacità di attrazione di personale qualificato; il miglioramento della motivazione e dell’efficienza della forza lavoro; un incremento dell’innovatività e della creatività del personale. Come può dunque un’organizzazione occuparsi della diversità in modo attivo e strategico? Per essere più concreti, che attività devono essere messe in campo per implementare una strategia efficace che si traduca in un asset per l’identità dell’ente? Il campo della gestione della diversità abbraccia alcuni temi ormai diventati cruciali per le organizzazioni, quali **l’età e le generazioni, il genere, l’identità e l’orientamento sessuale, l’etnia e la cultura, la disabilità, la maternità e la paternità, il benessere e le condizioni di salute, la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, il background professionale**. Il sostegno di Synergia è finalizzato ad individuare le pratiche più adeguate per agire sul contesto organizzativo per migliorare la gestione della diversità.

La leadership femminile

La gestione del potere rappresenta per le donne una sfida difficile in un contesto culturale e organizzativo che sembra ancora muoversi secondo regole e valori poco premianti per le donne, che spesso si autoescludono dall’assunzione di ruoli di comando. **E’ importante mettere a tema il modello di leadership più diffuso e quello più efficace**, per consentire alle donne di valorizzare il proprio talento e di comunicarlo al meglio sul lavoro. Seminari su: consapevolezza di sé e delle proprie potenzialità, competenze di relazione con i diversi interlocutori (capi, colleghi, collaboratori), comprensione delle dinamiche organizzative, gestione dell’emotività, capacità di promuovere il proprio brand nel network di riferimento, individuazione di un obiettivo personale e costruzione di un piano di azione coerente sono alcuni dei temi su cui Synergia può attivare un percorso formativo e di coaching.

L’active ageing

In una società che invecchia rapidamente, le persone over 50 giocano un ruolo decisivo: ecco perché le organizzazioni non possono più fare a meno di serie politiche di gestione dell’invecchiamento dei propri dipendenti e collaboratori, se vogliono conservare vitalità ed efficienza, in un’ottica di apprendimento permanente e di passaggio dignitoso al pensionamento. Attraverso una comprensione dell’invecchiamento come sfida, ma anche come opportunità, le organizzazioni potrebbero valorizzare le risorse umane e sostenere l’apprendimento intergenerazionale in maniera sistematica e strutturata. L’esperienza europea di Synergia in questo ambito consulenziale le consente, a partire da una analisi del contesto specifico, di attivare delle **proposte di supporto alla formazione continua**, di sviluppo di **modifiche dell’orario** di lavoro, di **cura della salute** e del benessere delle persone, di innovazione organizzativa, di **ricollocazione** delle persone in mansioni più adatte all’età e all’esperienza maturata, di formule flessibili di **transizione** verso la pensione, atte a favorire una più efficiente e soddisfacente gestione dell’invecchiamento attivo nelle organizzazioni.

Benefici per le organizzazioni

Il percorso di accompagnamento di Synergia qui prospettato, mira a produrre i seguenti benefici:

- Miglioramento del **clima aziendale**.
- Aumento della **produttività** del personale.
- Incremento della **soddisfazione** del personale.
- Miglioramento ed **efficientamento** della organizzazione del lavoro.

- Riduzione e miglioramento nella gestione dei **conflitti** interni.
- Miglioramento dell'**immagine** dell'organizzazione.
- Incremento del **networking** con altre realtà innovative.
- **Risparmio** sui costi di gestione del personale.

Tipologie di attività possibili

A seconda delle esigenze della committenza, Synergia può implementare una serie di attività propedeutiche al raggiungimento dei risultati di miglioramento organizzativo prospettato, tra cui:

Focus group - con la dirigenza e/o con le lavoratrici e i lavoratori per far emergere bisogni e soluzioni, su cui poi attivare l'accompagnamento consulenziale.

Survey di clima aziendale - presso tutto il personale, raccogliendo i dati necessari per effettuare una analisi esaustiva della situazione, sondare possibili dispositivi da testare, raccogliere il livello di soddisfazione in merito ad innovazioni già implementate, o semplicemente verificare la percezione del clima interno e il livello di conflittualità percepito.

Piani operativi – ad esempio sulla conciliazione o sulla flessibilizzazione lavorativa, in cui esplicitare le intenzioni di policy dell'organizzazione, le azioni previste per operativizzarle, gli attori da coinvolgere, la cronoprogrammazione, la divisione dei compiti, ecc.

Seminari interni - la formazione attivabile sui diversi temi qui enucleati si traduce in mezze giornate/giornate seminariali, con momenti di didattica frontale e laboratoriale con tecniche varie, tra cui la ricerca collettiva di soluzioni attraverso il Goal Oriented Project Planning, o il Role Playing, per fare solo qualche esempio.

Lo staff di Synergia

Rebecca Zanuso. Laureata in antropologia a Londra, è ricercatrice senior di Synergia e manager di progetto con esperienza quindicennale e specifiche competenze di consulenza sulla questione della leadership femminile.

Giovanni Viganò. Vicedirettore di Synergia e docente presso l'Università Commerciale "Luigi Bocconi" di *Quantitative methods for social sciences*, ha diverse pubblicazioni all'attivo sul tema dei bisogni di conciliazione.

Marta Distaso. Laureata in sociologia ad indirizzo lavoro e organizzazione presso l'Università di Milano – Bicocca, ha sviluppato specifiche competenze relative al funzionamento del mercato del lavoro e dei sistemi di welfare aziendale.

Info e contatti

Restiamo a disposizione **per approfondimenti e un preventivo** senza impegno:

SYNERGIA S.r.l.

Via L. Settala, 8

20124 MILANO - ITALY

www.synergia-net.it

Tel. +39 02 72093033

Email: formazione@synergia-net.it