

LA CONCILIAZIONE LAVORO E FAMIGLIA COME FATTORE DI SUCCESSO

Opportunità e impegno per l'azienda

PO FESR-FSE PUGLIA 2014-2020

Asse Prioritario VIII	Promuovere la sostenibilità e la qualità dell'occupazione e il sostegno alla mobilità professionale
Obiettivo specifico d)	Aumentare l'occupazione femminile
RA 8.2	Aumentare l'occupazione femminile
Azione 8.6	Interventi per la conciliazione
Sub-Azione 8.6b	Misure di promozione del «welfare aziendale» e di nuove forme di organizzazione del lavoro family friendly

Fattore di successo orientamento alla famiglia

Opportunità e sfida per l'impresa

Dei collaboratori qualificati e motivati sono la risorsa decisiva per il successo di ogni impresa. La soddisfazione dei collaboratori dipende prevalentemente dalla misura in cui riescono a conciliare professione e famiglia. Il fatto che il datore di lavoro offra loro delle condizioni orientate alla famiglia costituisce un importante incentivo alla motivazione, che a lungo termine sarà sempre vantaggioso per l'impresa. L'orientamento alla famiglia, oltre ad avere effetti positivi sulla vita di madri, padri e figli, incrementa anche l'efficienza e la produttività sul lavoro e rafforza l'identificazione con l'impresa. Le soluzioni family-friendly sono particolarmente utili non solo per i collaboratori che hanno dei figli, ma anche per coloro con familiari bisognosi di assistenza. Quindi, le imprese family-friendly, di qualsiasi dimensione esse siano, rappresentano un elemento importante per la società e per l'economia.



In LEnviroS la conciliabilità tra lavoro e famiglia è sempre stata una priorità con ancora un grosso potenziale di sviluppo. Questo opuscolo ha lo scopo di descrivere le motivazioni che hanno spinto l'azienda ad attuare un percorso family-friendly e le attività da potenziare per migliorare ulteriormente la conciliazione lavoro e famiglia.



L'iniziativa "IL PROGETTO FAMILY FRIENDLY"

L'iniziativa "Family friendly" è stata attuata nell'ambito del POR Puglia FESR-FSE 2014-2020, con la Sub-Azione 8.6b "Misure di promozione del «welfare aziendale» e di nuove forme di organizzazione del lavoro family friendly" con la quale si intendeva supportare la diffusione di misure di sostegno alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro e lo sviluppo di modelli organizzativi family friendly a beneficio dei lavoratori/trici all'interno del tessuto produttivo pugliese.

L'obiettivo è quello di portare dei vantaggi sia all'impresa, sia ai dipendenti.





Perché LEnviros da sempre ha puntato sull'orientamento alla famiglia?

... perché oltre ai vantaggi di tipo sociale ci sono anche dei vantaggi economici.

L'orientamento alla famiglia è anche economicamente vantaggioso e può superare di gran lunga l'investimento necessario – anche a breve termine.

...perché i dipendenti restano più a lungo fedeli all'azienda e quindi si riduce l'onere derivante dalle nuove assunzioni.

Le imprese che investono nelle “teste” dei loro dipendenti vogliono assicurarsi che queste conoscenze rimangano nella loro azienda per molto tempo. Il know-how specifico e l'esperienza di un'équipe ben rodada rappresentano un importante fattore di successo per l'impresa. Del buon personale specializzato è troppo prezioso perché lo si possa perdere.

...perché madri e padri restano “attivi” durante il congedo parentale e si reinseriscono più velocemente nel loro lavoro.

Adottando misure family-friendly le imprese possono ottenere un aumento della quota di coloro che ritornano al posto di lavoro ed una riduzione della durata del congedo parentale. L'organizzazione flessibile degli orari di lavoro, il supporto al reinserimento dopo il congedo e lo sviluppo del personale in funzione delle esigenze familiari offrono ai collaboratori delle prospettive per il futuro ed essi si possono reinserire al meglio in base alla loro qualifica. In tal modo, si riducono i costi causati dall'assunzione di personale supplementare e dalla copertura temporanea del periodo di esonero per motivi familiari.





...perché si riducono lo stress e le assenze dei collaboratori.

Le misure per conciliare famiglia e lavoro alleviano il “doppio peso” al quale sono sottoposti i collaboratori con figli o familiari bisognosi di assistenza e migliorano le prestazioni.

...perché ne conseguono un miglior clima di lavoro ed una maggiore motivazione.

L'aumento della motivazione, della soddisfazione e l'identificazione con l'impresa sono la conseguenza di provvedimenti orientati alla famiglia ed alle esigenze dei collaboratori.

...perché l'impresa diventa più attraente per nuovi collaboratori.

Un numero crescente di aziende capisce che per gestire con successo il personale si deve tenere conto della situazione familiare e delle esigenze private dei collaboratori. L'introduzione di misure family-friendly nella gestione del personale può accrescere l'attrattiva dell'impresa e può contribuire all'acquisizione di potenziali collaboratori.

...perché migliora l'immagine dell'impresa presso i clienti.

Una cultura imprenditoriale orientata alla famiglia contribuisce a distinguersi dalla concorrenza ed a creare un vantaggio competitivo.

L'orientamento alla famiglia rappresenta un fattore concorrenziale fondamentale per l'impresa, offre un contributo prezioso per la società e migliora la qualità della vita e la soddisfazione dei collaboratori.



Ma anche perché LEnviroS è un'impresa che...



- ✔ Ha voglia di crescere
- ✔ Necessita di personale molto qualificato per realizzare l'idea imprenditoriale
- ✔ Ha una visibilità pubblica
- ✔ Ha un'elevata percentuale di collaboratrici
- ✔ A causa delle dimensioni ridotte vuole conservare collaboratori affidabili ed impegnati
- ✔ Opera nel settore dei servizi e delle tecnologie ad alto valore aggiunto



Responsabilità sociale ed orientamento alla famiglia



Il tema della responsabilità sociale delle imprese nel nostro mondo globalizzato sta acquistando una crescente importanza. Non è più solo il prezzo ad avere un peso fondamentale per i clienti, ma anche il modo in cui vengono prodotti beni e servizi. Molte imprese reagiscono attivamente a queste nuove esigenze, creando così un plusvalore sociale. La responsabilità sociale è intesa come progetto imprenditoriale, in base al quale le problematiche sociali e ambientali vengono volontariamente inglobate nell'attività imprenditoriale e vengono integrate nell'interazione con l'ambiente circostante. La sostenibilità dell'agire economico viene posta in primo piano. Accanto ai criteri ambientali ed altre questioni sociali, il mantenimento e l'incremento della qualità dei posti di lavoro è un aspetto importante della responsabilità sociale della LEnviroS. Il successo economico dell'impresa ne è un presupposto. Quindi l'orientamento alla famiglia come parte della responsabilità sociale diviene un settore che può giovare all'immagine di un'impresa negli occhi dell'opinione pubblica.



Un'impresa family-friendly rappresenta un datore di lavoro più allettante.



Family-friendly: un plusvalore pedagogico

Qualifica e motivazione dei collaboratori è sempre stato un fattore di successo per la LEnviroS.

Nella società dei servizi, ai collaboratori sono richiesti in misura sempre maggiore i cosiddetti “soft skills” (o competenze trasversali): competenze sociali, emotive e comunicative.

Si possono individuare, tra le altre, due correnti di sviluppo che godono di importanza crescente anche per gli imprenditori: da un lato, le competenze sociali e comunicative richieste quotidianamente nell’ambito familiare hanno una certa corrispondenza con il profilo personale richiesto dal mondo del lavoro (capacità di immedesimazione, pazienza, capacità di trovare compromessi, ecc.). Dall’altra parte, nei nostri giorni stanno scomparendo i confini tra lavoro e vita privata (prolungamento degli orari di lavoro, flessibilizzazione di orari e luoghi di lavoro, ecc.), sovrapponendosi e sfumandosi tra loro. Ciò comporta un crescente problema di conciliabilità, sia per le donne, sia per gli uomini, con le conseguenti ripercussioni negative sulla salute fisica e mentale. Le cosiddette “misure family-friendly” rappresentano una possibile soluzione. Adottando dei provvedimenti orientati alla famiglia l’azienda può contare su dipendenti impegnati, motivati ed in ottima salute. Inoltre i collaboratori durante il “lavoro familiare” acquisiscono capacità e competenze molto richieste dall’attuale mercato del lavoro: imparano ad organizzarsi e gestirsi in modo flessibile, a sviluppare rapidamente, con disciplina e competenza, soluzioni per problemi imprevisti; imparano a pensare con lungimiranza mantenendo una visione globale e migliorano i rapporti tra le persone.

Le misure family-friendly nell’ambito dell’impresa sono risultate essere vantaggiose sia per l’economia, sia per le famiglie, sia per la società nel suo complesso, giovando ad ambo le parti. Perciò vanno intese come investimenti nel capitale umano e sociale dei collaboratori.



Family-friendly: dare e ricevere

Le misure family-friendly si basano sul principio di reciprocità.

Una politica del personale orientata al futuro viene incontro alle esigenze dei collaboratori. In cambio, imprese e organizzazioni traggono profitto da una maggiore motivazione e disponibilità ad impegnarsi da parte dei collaboratori.

Clima aziendale vicino alla famiglia

L'orientamento alla famiglia comincia dai vertici di L'EnviroS.

Il senso per la famiglia a livello dirigenziale si rispecchia nella filosofia aziendale e ha reso possibile la realizzazione di misure family-friendly.

Infatti, solo se in un'impresa l'orientamento alla famiglia è parte della cultura dirigenziale ne può derivare un effetto benefico. Nel nostro caso, la conseguenza è stata un clima di conciliazione tra famiglia e lavoro realmente vissuto.

Un atteggiamento di fondo da parte dei dirigenti favorevole alla famiglia ha permesso di risolvere rapidamente e senza complicazioni molti problemi; le misure family-friendly sono state messe in pratica con facilità e senza problemi. I dipendenti sanno e sentono che le questioni familiari vengono prese sul serio all'interno dell'impresa e, quindi, sono anche più disponibili verso i datori di lavoro.



Comunicazione nel team di lavoro

Oltre alla sensibilità dei dirigenti, per creare un'atmosfera "familiare" è altrettanto importante l'accettazione degli obblighi familiari da parte dei colleghi di lavoro: per un funzionamento senza attriti di molti provvedimenti family-friendly è necessaria la comprensione e la disponibilità dei colleghi.

Nel lavoro quotidiano, alla fin fine, sono i colleghi che spontaneamente sostituiscono qualcuno e con i quali ci si deve accordare. Perciò è importante comunicare un atteggiamento family-friendly, onde evitare conflitti e insoddisfazioni. Solo sapendo dove e come si manifestano le difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia queste possono essere affrontate in maniera costruttiva. Perciò nella gestione di LEnviroS è stata incoraggiata un'atmosfera comunicativa che ha portato a creare un clima di rispetto e stima reciproci tra i dipendenti. La conoscenza personale reciproca ha portato anche ad una migliore comprensione degli obblighi familiari. In questo contesto si discute anche dei processi di lavoro ed i collaboratori hanno l'occasione di coordinare meglio le loro esigenze individuali.



Restare in contatto in caso di assenza

Può succedere che i lavoratori siano assenti dall'impresa per periodi lunghi. I motivi possono essere di varia natura: lunghe malattie, incidenti o congedo parentale.

In questi casi, per LEnviroS, è stato importante non interrompere il contatto con i collaboratori assenti sia in maniera informale, che istituzionalizzata. In tal modo, è stato possibile mantenere il coinvolgimento nelle attività aziendali, non è stato interrotto il passaggio di informazioni fondamentali e i dipendenti sono rimasti "legati" all'impresa.





Orari di lavoro flessibili

Sin da subito LEnviroS ha mostrato un atteggiamento favorevole alla famiglia adottando orari di lavoro flessibili.

La quotidianità di molti genitori che lavorano è determinata dagli orari lavorativi dell'azienda e dagli orari d'apertura delle strutture di assistenza ai figli. A ciò si aggiungono gli appuntamenti imprevisti ed anche le malattie dei bambini che possono mettere sottosopra la vita quotidiana. La gestione flessibile degli orari di lavoro è stata una misura semplice ed efficace che ha agevolato i dipendenti e ridotto le assenze impreviste. La libertà organizzativa dell'azienda è aumentata; i collaboratori hanno potuto conciliare meglio i loro orari lavorativi con le esigenze familiari. In tal senso, LEnviroS ha tratto vantaggi dall'organizzazione più efficiente del lavoro e dal miglior clima di soddisfazione all'interno dell'azienda.





Orari di lavoro family-friendly

Soprattutto i lavoratori con figli oppure con parenti bisognosi di assistenza hanno spesso l'esigenza di lasciare il lavoro ad orari prestabiliti.

In questi casi, LEnviroS consente la libera organizzazione degli intervalli di lavoro aumentando la disponibilità di tempo dei dipendenti (es. pausa pranzo gestita liberamente che può essere impiegata anche per occuparsi di impegni privati).

Part-time

Le più disparate forme di part-time permettono di conciliare lavoro e famiglia.

LEnviroS si avvale di part-time orizzontale e verticale a seconda delle esigenze dei dipendenti e dell'azienda stessa.

Al fine di garantire la produttività, si avvale di piccoli accorgimenti in grado di garantire il flusso delle informazioni nel team di lavoro.





Esonero in caso di emergenza familiare

LEnviroS è consapevole che le emergenze in famiglia sono un grosso carico per chi lavora e che, in tali casi, ai collaboratori è richiesto che siano presenti professionalmente in azienda e contemporaneamente a casa con il risultato di una doppia fatica.

In tal senso, l'azienda ha sempre mostrato ai dipendenti la propria disponibilità per le loro questioni familiari garantendo, in alcuni casi, un esonero a breve termine.





Lavoro in team

In alcuni casi, nonostante una attenta pianificazione, capitano situazioni in cui la presenza dei dipendenti è richiesta contemporaneamente sul lavoro e a casa. In questi frangenti il lavoro in team può creare il “cuscinetto” necessario per evitare che i collaboratori siano sottoposti ad una doppia pressione. Il lavoro in team, infatti, permette di creare una maggiore libertà di gestione del tempo, se i componenti possono organizzare i tempi di lavoro e di assenza autonomamente in piccoli gruppi. In questo modo i collaboratori, in caso di necessità, possono anche sostituirsi repentinamente o scambiarsi i periodi di assenza.

LEnviroS ha adottato uno strumento condiviso attraverso cui è possibile coordinare le attività e le presenze rendendole visibili a tutti. Nella pianificazione in team è fondamentale che si discuta in maniera aperta ed equa, per evitare che qualcuno si senta svantaggiato. I vantaggi per l'azienda sono evidenti: in caso di assenza di un collaboratore i colleghi lo possono sostituire, in modo da garantire comunque che l'attività sia svolta nei tempi e nei modi previsti. Una discussione aperta rende evidente a tutti che la disponibilità è un fattore reciproco, rafforzando lo spirito di squadra.



Pianificazione delle vacanze

Spesso i genitori non possono progettare le loro ferie indipendentemente. Per fare una vacanza tutti insieme non restano che le vacanze scolastiche.

LEnviroS considera le esigenze familiari dei dipendenti nella pianificazione dei periodi di vacanza dando precedenza ai dipendenti con famiglia al momento di pianificare le ferie.



Luogo di lavoro

Non è solo l'orario di lavoro che può essere organizzato in modo da conciliare famiglia e lavoro: anche per quanto riguarda il luogo di lavoro si possono adottare numerose misure innovative. Sempre più spesso il lavoro viene trasferito dal "classico" luogo di lavoro all'abitazione dei dipendenti (smart working); ma anche il luogo di lavoro stesso può essere sistemato in maniera da conciliare meglio famiglia e professione.

Ufficio genitore-bambino

I dipendenti di LEnviroS hanno la possibilità di portare i propri figli al lavoro compatibilmente con il tipo di attività da svolgere. L'azienda ha a disposizione un angolo cucina e piccoli giochi per bambini.

I dipendenti possono così portare i loro figli sul posto di lavoro senza preavviso, evitando di dover chiedere del tempo libero. Gli effetti positivi di questo provvedimento consistono nella riduzione del livello di stress e delle assenze. Inoltre, i dipendenti si identificano maggiormente con l'impresa ed i figli imparano a conoscere la vita lavorativa dei genitori fin dall'infanzia. Grazie all'ufficio genitore-bambino i dipendenti non si limitano a percepire i loro colleghi come mere macchine da lavoro, ma anche come persone con una vita privata.

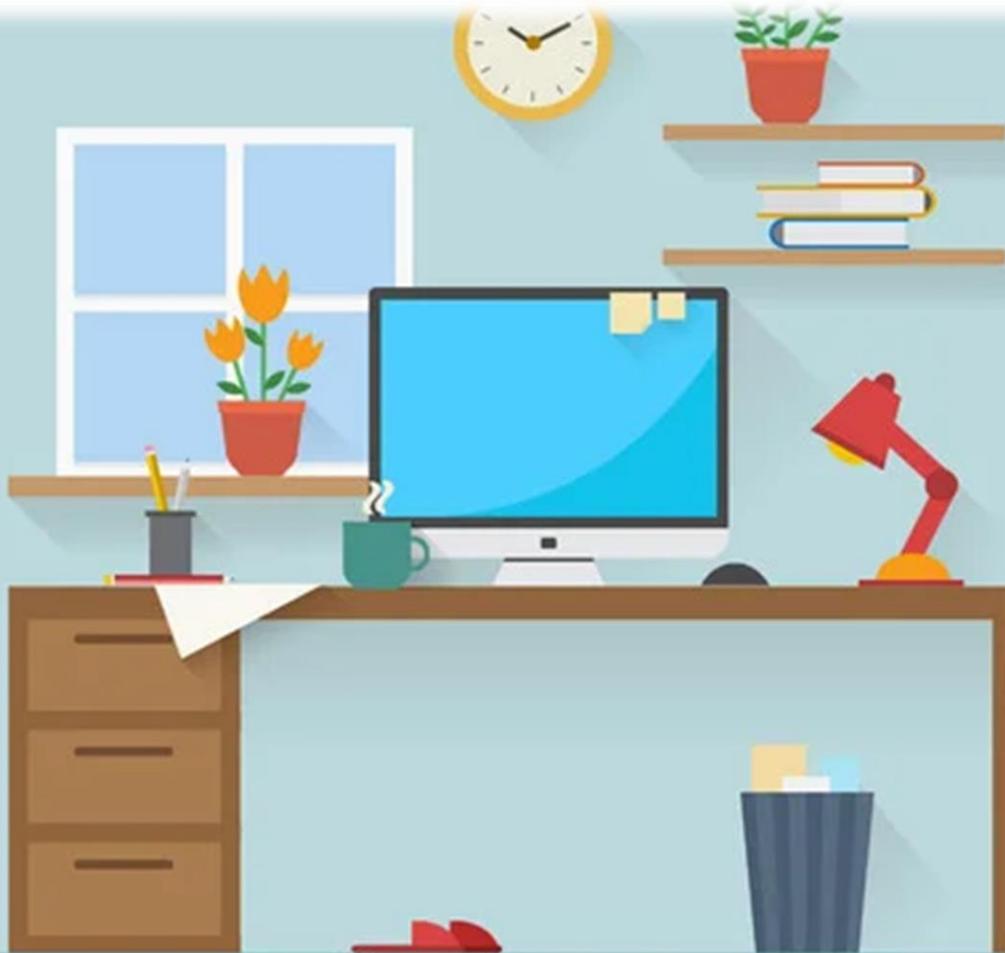


Smart working

In diversi casi, in relazione alle esigenze dei dipendenti, il lavoro può essere svolto da casa. In questo modo, eliminando il tragitto verso il luogo di lavoro, si ottiene un considerevole guadagno di tempo, soprattutto quando i tempi di percorrenza sono lunghi.

LEnviroS ha adottato la modalità di smart working ogni qualvolta ce ne sia stata l'opportunità o la necessità da parte di qualche dipendente.

Svolgendo il lavoro da casa si riducono anche le assenze. Grazie allo smart working, i dipendenti hanno potuto adattare il tempo dedicato al lavoro e quello dedicato alla famiglia alle loro esigenze personali. I collaboratori lavorano in maniera più calma e rilassata e sono anche più motivati.



Home Workplace

