

ATTIVITÀ PRATICA

MODULO: WS5 EQUILIBRIO VITA-LAVORO E BENESSERE

cúram

AREA TEMATICA

WS5 Equilibrio vita-lavoro e benessere

TITOLO DELL'ATTIVITÀ E INTRODUZIONE

Posti di lavoro migliori per tutti!

Questa attività è pensata per aiutare le organizzazioni a comprendere meglio e sostenere i dipendenti che si fanno carico di responsabilità di assistenza familiare non retribuite. Si tratta di un'iniziativa collaborativa, che riunisce i dipendenti per condividere punti di vista, sviluppare empatia e creare un senso di partecipazione attiva alle soluzioni. È un'attività che responsabilizza i dipendenti, dando loro voce in capitolo nella definizione delle politiche e della cultura aziendale, affinché si sentano ascoltati e valorizzati. È inoltre orientata all'azione, in quanto genera idee concrete che le Risorse Umane possono sperimentare o attuare per migliorare il benessere, la produttività e la fidelizzazione del personale. Questa attività è particolarmente vantaggiosa perché fa emergere intuizioni che i sondaggi da soli non riescono a cogliere, identifica soluzioni realistiche guidate dai dipendenti, rafforza la fiducia tra i dipendenti e le Risorse Umane e contribuisce a creare una cultura del posto di lavoro più inclusiva e solidale che riduce il burnout e migliora il morale.

FOTO



[Image](#) by freepik

DURATA DELL'ATTIVITÀ (IN MINUTI)

60 minuti

OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

- Comprendere le difficoltà che devono affrontare i colleghi che si fanno carico di responsabilità di assistenza non retribuite e come ciò influisca sul loro benessere e sulle loro prestazioni lavorative.
- Collaborare per elaborare soluzioni concrete che aiutino a conciliare vita professionale e vita privata e promuovano una cultura aziendale equa.
- Sostenere chi presta assistenza familiare attraverso politiche inclusive che favoriscano la fidelizzazione, la produttività e il morale del team.

OBIETTIVO DELL'ATTIVITÀ

L'obiettivo di questa attività è coinvolgere i partecipanti (dipendenti) nella co-creazione di soluzioni pratiche e inclusive che favoriscano l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e riconoscano l'impatto delle responsabilità di assistenza non retribuite, mettendo al contempo in evidenza i vantaggi aziendali derivanti da una ripartizione equa dei compiti di assistenza.

MATERIALI RICHIESTI PER L'ATTIVITÀ

- Lavagne a fogli mobili e pennarelli
- Post-it e penne
- Timer o orologio
- Strumenti per le votazioni: adesivi adesivi, pennarelli o uno strumento di votazione online
- Blocchi per appunti e penne per la riflessione individuale

ISTRUZIONI PASSO-PASSO

Step 1. Attività di riscaldamento (5 minuti)

Il moderatore dà il benvenuto ai partecipanti e illustra brevemente lo scopo della sessione: approfondire in che modo l'ambiente di lavoro possa sostenere meglio i dipendenti che hanno responsabilità di assistenza non retribuite. Il moderatore spiega che le esperienze di assistenza possono essere personali e chiede a tutti di ascoltare con rispetto. Il moderatore invita i partecipanti a riflettere sulle proprie esperienze di assistenza sul lavoro o su quelle osservate, senza fare nomi.

Il facilitatore pone domande guida come:

- Tu o qualcuno con cui lavori avete mai dovuto prendere un periodo di assenza per fornire assistenza? Com'è andata?
- In quale modo le pressioni delle responsabilità di cura familiare danneggiano la produttività sul lavoro o i livelli di stress?
- Che tipo di supporto vorresti?

Step 2. Introduzione al tema (5 minuti)

Il moderatore passa al tema successivo sottolineando che l'assistenza familiare non retribuita è un fenomeno diffuso e incide sempre più sul benessere sul posto di lavoro. Il moderatore pone la domanda centrale:

- Come possiamo progettare un ambiente di lavoro che sostenga i dipendenti con responsabilità di assistenza familiare non retribuita?
- In che modo possiamo migliorare il benessere, la produttività e la fidelizzazione del personale?

Il facilitatore illustra brevemente alcuni concetti chiave, tra cui:

- Lo stress e il carico emotivo derivanti da una distribuzione ineguale degli oneri di assistenza.
- I legami tra assistenza, esaurimento professionale e assenteismo.
- I vantaggi aziendali di una distribuzione equa degli oneri di assistenza: miglioramento del morale, riduzione del turnover e rafforzamento della cultura di squadra.

Step 3. Attività di gruppo (30 minuti)

Il facilitatore divide i partecipanti in piccoli gruppi interfunzionali composti da 3-5 persone. Il facilitatore chiede a ciascun gruppo di elaborare una o più soluzioni a sostegno dei dipendenti con responsabilità di assistenza, utilizzando lavagne a fogli mobili, post-it o strumenti digitali.

Il facilitatore presenta tre possibili aree di intervento:

- **Idee politiche** (ad esempio, orari flessibili/settimana lavorativa compressa, congedo per assistenza, job-sharing, turni prevedibili, fasce orarie protette, ad esempio nessuna riunione prima delle 10:00 o dopo le 16:00)
- **Iniziative culturali** (circoli di sostegno tra pari, formazione sull'empatia per i manager, programmi di mentoring, celebrazione interna della Settimana di Apprezzamento dei Caregiver, incoraggiamento dei leader a condividere le proprie storie o sfide relative all'assistenza)
- **Campagne di comunicazione** (manifesti di sensibilizzazione, serie di storytelling, una rubrica mensile dedicata ai caregiver nella newsletter aziendale, un hub online con risorse per i caregiver)

Il facilitatore incoraggia la creatività e chiede a ciascun gruppo di identificare:

- La sfida che stanno affrontando
- La soluzione proposta
- Come questa soluzione beneficerebbe sia i caregiver che l'organizzazione

Step 4. Presentazione (15 minuti)

Il facilitatore chiede a ciascun gruppo di presentare la propria idea con un breve discorso di 2 minuti che includa il problema, la soluzione e l'impatto previsto.

Il facilitatore introduce un metodo semplice di votazione (puntini adesivi, alzata di mano, sondaggio digitale).

Il facilitatore chiede ai partecipanti di votare l'idea che risulti più:

- Impattante
- Realizzabile
- Inclusiva

Il facilitatore annuncia l'idea (o le idee) con il maggior numero di voti.

Il facilitatore si impegna, a nome delle Risorse Umane, a esplorare i passi successivi, come la formazione di un gruppo di lavoro o la preparazione di una proposta per la leadership.

Step 5. Riflessioni (5 minuti)

Il facilitatore invita i partecipanti a dedicare un minuto alla riflessione silenziosa.

Il facilitatore può guidare la riflessione con domande come:

- Cosa hai imparato oggi sul caregiving e sull'equilibrio tra lavoro e vita privata?
- Cosa ti ha sorpreso?
- Cosa farai in modo diverso come collega o leader?

Il facilitatore invita alcuni volontari a condividere i propri pensieri (facoltativo).

Il facilitatore conclude ringraziando i partecipanti e riaffermando l'impegno dell'organizzazione a supportare i dipendenti con responsabilità di caregiving.

cúRAM



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili. Numero di progetto: 2023-1-CZ01-KA220-YOU-000152344