

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4427 di Venerdì 15 marzo 2019

Come aumentare la produttività in azienda con il benessere organizzativo

Una realtà imprenditoriale positiva e composta da persone soddisfatte è capace di resistere ai cambiamenti dell'ambiente esterno e di adattarsi, incrementando anche la produttività.

Un'azienda sana può diventare quasi una seconda casa per i dipendenti che la sentono come propria: una realtà imprenditoriale positiva, composta da persone soddisfatte di alzarsi ogni mattina e sedersi alla propria scrivania o alla propria postazione, è capace di resistere ai cambiamenti dell'ambiente esterno e di adattarsi, incrementando anche la produttività.

Secondo un sondaggio svolto dall' agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), 6 lavoratori su 10 pensano che lo stress da lavoro sia causato da relazioni conflittuali in ufficio o in fabbrica, senza ovviamente dimenticare le riorganizzazioni aziendali e le situazioni precarie. Benessere organizzativo e produttività sono due elementi che dipendono l'uno dall'altro. Su questi pilastri potrebbe basarsi il successo di un'azienda il cui obiettivo è quello di tutelare la qualità della relazione tra dipendenti e tutto il contesto lavorativo. È frutto della combinazione di diversi fattori individuali, organizzativi e strutturali, è l'abilità dell'azienda di mantenere ai massimi livelli la salute fisica, psicologica e sociale dei lavoratori. L'obiettivo deve essere quello di creare un buon clima nei diversi reparti e nei diversi settori aziendali. La percezione che gli individui hanno della propria vita aziendale determina la qualità delle performance e contribuisce ad aumentare la produttività.

Un buon clima organizzativo, infatti, favorisce la concentrazione sui compiti da svolgere e sulle relazioni personali, anche fuori del posto di lavoro. L'impresa, però, deve riuscire a passare un messaggio di sicurezza, riconoscimento, formazione, informazione e equità: al primo posto deve esserci la persona intesa come valore, come risorsa di cui avere cura. Se è assente il benessere organizzativo, la produzione rischia di abbassarsi, possono aumentare i conflitti interni e la tensione con i vertici dell'azienda, senza contare i disturbi psicosomatici a cui vanno incontro i singoli individui, quali stress o attacchi di ansia.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CODE] ?#>

Esistono però alcuni indicatori che possono favorire il benessere organizzativo e una buona produttività aziendale, nel dettaglio:

Condivisione degli obiettivi

Ogni singolo dipendente/collaboratore, pur svolgendo una mansione specifica, deve sentirsi parte integrante della realtà imprenditoriale, condividendone gli obiettivi e le sue finalità. Affinché ciò avvenga, bisogna interiorizzare i valori dell'azienda e farli propri: "Se crediamo fermamente nei nostri obiettivi, possiamo raggiungerli". In questa fase è altresì molto importante il riconoscimento di risultati da parte della leadership: la condivisione degli obiettivi alimenta una produttività costante.

Partecipazione

Si tratta dell'abbattimento dei "muri" tra dipendente e imprenditore. Secondo un modello partecipativo di eccellenza, tutti dovrebbero correre nella stessa direzione per aumentare la produttività aziendale. Gli stessi dipendenti dovrebbero incoraggiare i colleghi meno produttivi e inclini a fare squadra; attraverso la partecipazione, il successo dell'organizzazione sarà il successo di tutti.

Motivazione del personale

E' un fattore decisivo per portare a termine gli obiettivi; la motivazione è la forza che sprona gli individui a impegnarsi per concludere una determinata attività o progetto, e nel mondo del lavoro la motivazione è influenzata da diverse variabili, dal ruolo ricoperto in azienda fino alla generazione d'appartenenza.

Coinvolgimento

Si intende il riconoscimento dell'altro attraverso l'ascolto e la considerazione; questa caratteristica consente alle persone di sentirsi parte dell'organizzazione. In questo modo l'imprenditore ha collaboratori orientati a soddisfare il bisogno aziendale e a raggiungere i risultati comuni.

Soddisfazione lavorativa

E' la risposta "affettiva" del dipendente nei confronti del proprio lavoro, nasce dal confronto positivo tra gli esiti / benefici prodotti dal lavoro e quelli che erano desiderati. Questo fattore è potenzialmente alla base della decisione da parte del lavoratore di lasciare o restare nell'azienda.

Senso di appartenenza

Il lavoratore si sente parte del gruppo, parte della comunità aziendale. Il collaboratore deve avere la sensazione di trovarsi nel posto giusto al momento giusto. È compito della direzione creare dei collegamenti fertili con il team, offrendo strumenti idonei.

Sviluppare relazioni di fiducia

La fiducia è alla base di ogni rapporto umano e lavorativo e in particolare nelle organizzazioni la fiducia deve attraversare in modo orizzontale o verticale ogni sezione, dall'alto al basso e viceversa. Per assottigliare i conflitti i colleghi devono imparare a fidarsi l'un l'altro e dei propri responsabili, innescando un circolo virtuoso.

Acquisizione delle informazioni

In un'azienda la comunicazione corretta è il primo passo per far funzionare bene la macchina organizzativa; le informazioni che riguardano l'azienda e specifici compiti devono essere chiare e circolare con rapidità attraverso i giusti strumenti.

Equità e meritocrazia

Un ambiente meritocratico si realizza con processi di valutazione strutturati che danno modo all'azienda di identificare le figure

più meritevoli a ricoprire le posizioni di comando.

Sviluppo delle emozioni

Ogni dipendente deve sentirsi libero di esternare le proprie emozioni, soddisfazioni o anche piccoli insuccessi. L'importante, in queste situazioni, è percepire sostegno da parte dei colleghi.

Massimo Servadio

Psicoterapeuta e Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni, Esperto in Psicologia della Salute Organizzativa e Psicologia della Sicurezza lavorativa



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).