

Come adottare buone prassi in un'ottica di pari opportunità

Cercansi manager di qualità per il nuovo millennio

DI **ROBERTA BORTOLUCCI***

I grandi mutamenti sociali ed economici che stiamo vivendo negli anni 2000 hanno trasformato la motivazione al lavoro. Il cambiamento epocale che stiamo vivendo è il passaggio da un lavoro inteso come attività produttiva a uno inteso come attività con un senso per la vita.

Oggi le aziende si devono far carico di un bisogno sociale degli individui, un bisogno di sviluppo personale, di crescita di sé, autorealizzazione. Il Lavoro come strumento per progredire non solo sul piano professionale ma anche personale.

Occuparsi di risorse umane è certamente più difficile e complesso di quanto fosse in anni passati perché oggi vuol dire essere i promotori del benessere, per sé, per i propri collaboratori e per l'intero sistema organizzativo.

Una mancata attenzione alle motivazioni dei singoli individui e ai loro bisogni nel lavoro può diventare un boomerang in termini di mancata produttività, conflittualità e mancanza di creatività, poiché giorno per giorno i collaboratori decidono se mettere a disposizione del datore di lavoro o tenere per sé qualità come iniziativa, creatività e passione, ambizioni e progetti individuali.

Riuscire a rendere il luogo di lavoro un ambiente a basso livello di tensioni, armonico e attento ai bisogni personali degli individui è diventato imprescindibile per una azienda che mira ad essere competitiva e innovativa.

Il Manager di Qualità è colui che mette in atto strumenti per conoscere i bisogni dei propri collaboratori, uomini e donne; un manager capace di leggere le differenze, di valutare e motivare in ottica di genere. Il processo di raccolta e analisi dei dati disaggregati per genere è il primo processo che una organizzazione deve attuare per conoscere a fondo la situazione di uomini e donne, per avere

una lettura qualitativa dei processi di inclusione e partecipazione.

Attraverso l'analisi dei dati si evidenziano i temi da affrontare e sviluppare, che portano benefici sia a chi lavora che all'azienda. In Italia le azioni di sensibilizzazione per l'ottimizzazione e la valorizzazione delle risorse umane dedicate ai Direttori del personale hanno creato numerose best practice.

Gli interventi in risposta ai bisogni di conciliazione riguardano per esempio in piccola parte la creazione di asili nido (molto onerosi), più facilmente convenzioni con cooperative e strutture private, telefoni aziendali dedicati alle comunicazioni con la famiglia, organizzazione di luoghi di ricreazione e gioco per i figli alla fine dell'orario della scuola, accordi con società di servizi per la raccolta dei bisogni dei dipendenti durante le ore di ufficio per il disbrigo di incombenze burocratiche.

Nelle imprese in cui sono stati effettuati interventi significativi per soddisfare i bisogni di donne e uomini, i risultati dei monitoraggi condotti attraverso interviste e questionari, evidenziano una crescita del sentimento di fidelizzazione e una crescita motivazionale nello svolgimento delle proprie attività di lavoro così come maggior produttività e qualità.

**Presidente Centro Studi
Progetto Donna*

Associazione Direttori Hr

*Pagina a cura
dell'Aidp*

**Associazione italiana per la Direzione
del Personale, Via E. Cornalia 26
20124 Milano - sito web www.aidp.it**