



Well-being

Employee First = Customer First



Cosa

La salute organizzativa è condizionata dai sistemi di relazioni che si instaurano in azienda, dai rapporti fiduciari, dall'esercizio di una leadership condivisa e dal clima aziendale. Tutti questi fattori, a diversi livelli, condizionano l'ingaggio, il coinvolgimento e il benessere psicologico delle persone.

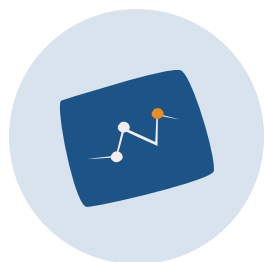
Le sensibilità e la cultura legate all'inclusione e all'equità promuovono un contesto lavorativo partecipato e sentito dove appartenere significa identificarsi e misurare il livello di benessere percepito e l'ingaggio. Il senso di appartenenza risulta essere fondamentale per attuare strategie efficaci di retention, produttività e sviluppo organizzativo.

Le organizzazioni che sostengono attivamente il well-being sono naturalmente portate ad avere più stabilità lavorativa, migliori performances e un elevato brand appeal.



Come

- Progettazione e somministrazione di indagini di clima tramite interviste direzionali e momenti di ascolto attivo, con analisi dei dati in forma aggregata e personalizzata e supporto nell'individuazione di azioni di miglioramento.
- Assessment sul benessere/malessere psicologico che impattano sulla serenità lavorativa, individuando le cure e le contromisure comportamentali e relazionali per favorire la costruzione di rapporti incentrati sul rispetto e la fiducia reciproca.
- Elaborazione di strategie e politiche di DE&I che valorizzino cultura, linguaggio, processi, comunicazione e retribuzioni orientate all'inclusione, all'equità e alla parità di genere.



Benefici

- Consolidamento identitario di appartenenza ed engagement.
- Miglioramento del clima organizzativo e del benessere aziendale.
- Maggiore capacità di attrarre e fidelizzare talenti diversificati.
- Aumento della brand awareness.
- Miglioramento delle prestazioni e delle performances aziendali.
- Costruzione di una cultura aziendale positiva e partecipativa
- Sviluppo di interventi mirati per consolidare l'identità organizzativa.