



FILCA CISL
00184 Roma
Via del Viminale, 43
Tel.: +39 06 4870634

Fax: +39 06 4818884
+39 06 4870647
federazione.filca@cisl.it
www.filca-cisl.it

LAVORARE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO: ESPERIENZE E STRUMENTI

Legnago, 16 settembre 2011

Dott. Daniele Tartarini

DOMANDE STIMOLO

Quanti tipi di benessere ci sono?

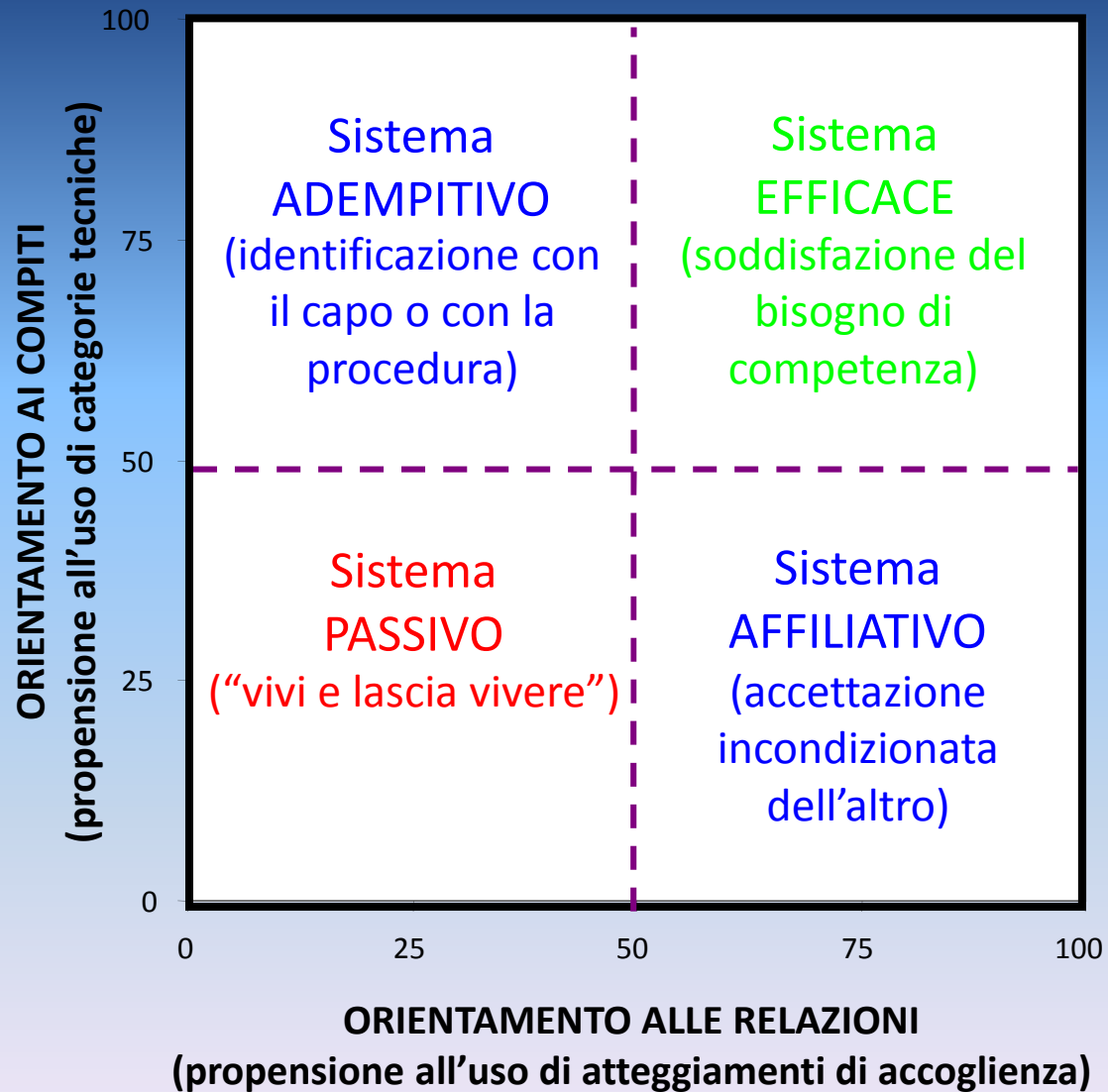
Qual è il tipo di benessere migliore?

Esistono forme di benessere migliori di altre?

In che senso il benessere deve migliorare?

Tramite quali azioni?

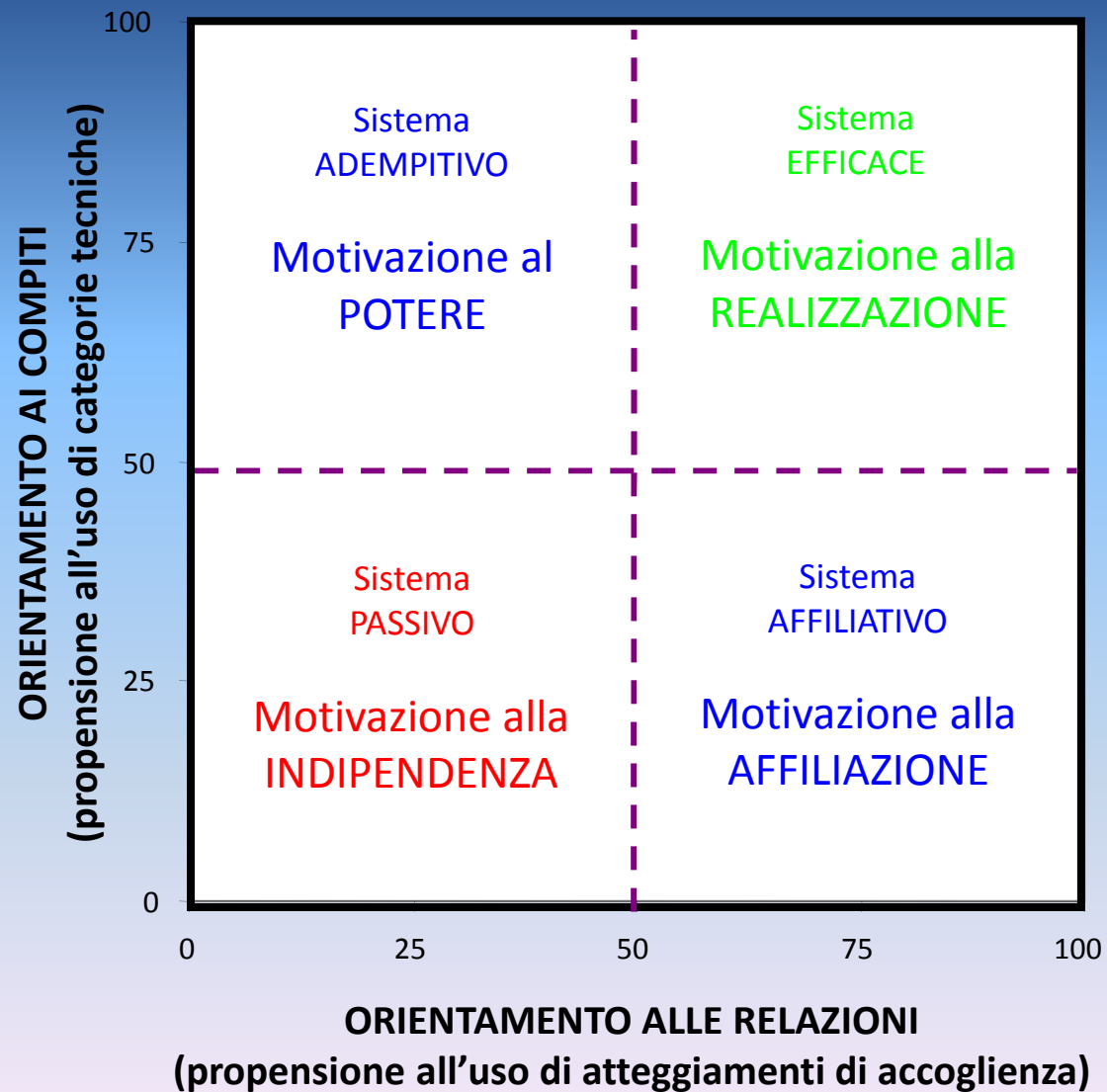
TIPI DI GRUPPO



LA MOTIVAZIONE SECONDO MC CLELLAND

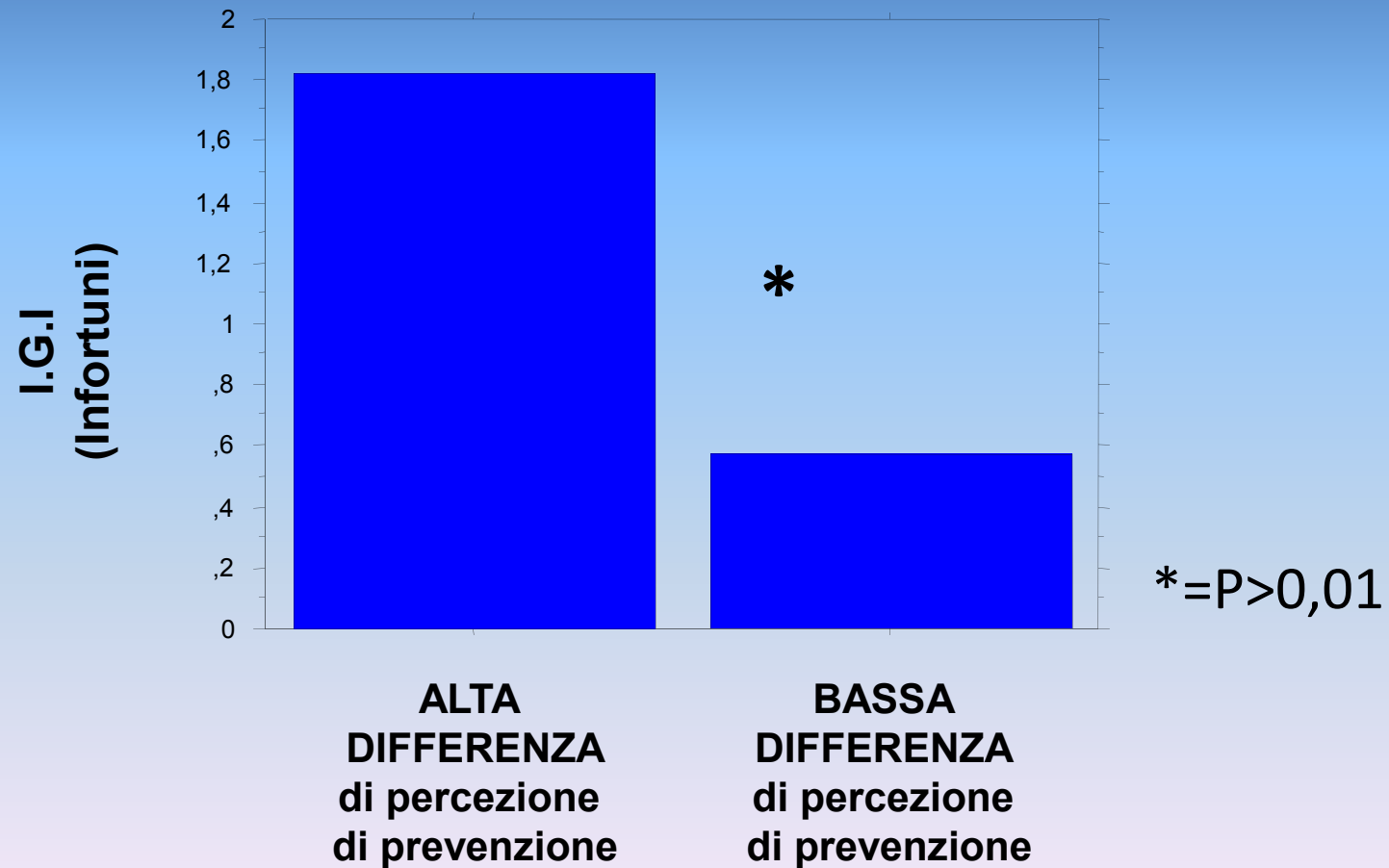
1. **Bisogno di Affiliazione** (bisogno di essere accettato in quanto persona, di avere un gruppo nel quale sentirsi protetto, che accetta senza valutare; connesso alla disponibilità alla lealtà, alla docilità, alla alleanza nei conflitti, alla ricerca di amicizia, al bisogno di feedback unicamente positivi, allo sviluppo di consenso; **SODDISFA IL BISOGNO PRIMARIO DI SICUREZZA**)
2. **Bisogno di Potere** (bisogno di influenzare gli altri, di convincerli anche nelle situazioni più improbabili, di avere il controllo; connesso al bisogno di avere rapporti senza relazione; **SODDISFA IL BISOGNO PRIMARIO DI SICUREZZA**)
3. **Bisogno di Realizzazione** (bisogno di competenza, di dare un alto significato al proprio lavoro, di avere una leadership fondata sulla competenza, di avere relazioni orientate ai compiti; connesso alla difficoltà a rapportarsi con lavori a basso significato e con situazioni organizzative a bassa relazione o a bassa competenza; **NON SODDISFA BISOGNI PRIMARI, MA IL BISOGNO DI DARE UN SIGNIFICATO A QUELLO CHE SI FA**)

MOTIVAZIONI INDIVIDUALI COERENTI CON I DIVERSI TIPI DI GRUPPO



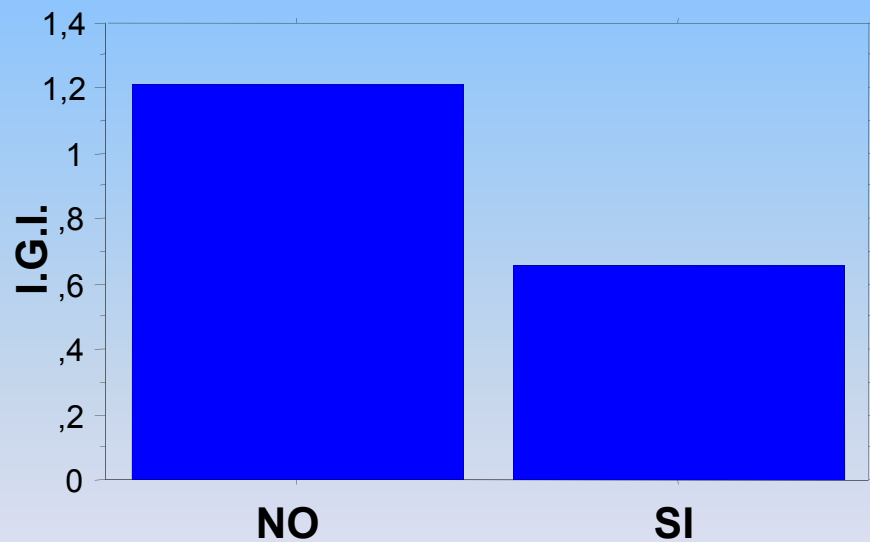
RELAZIONE TRA DIFFERENZA DI PERCEZIONE DI PREVENZIONE MANAGEMENT-OPERATORI VS I.G.I.

(campione 560 persone, settori meccanico, chimico, alimentare e altri)

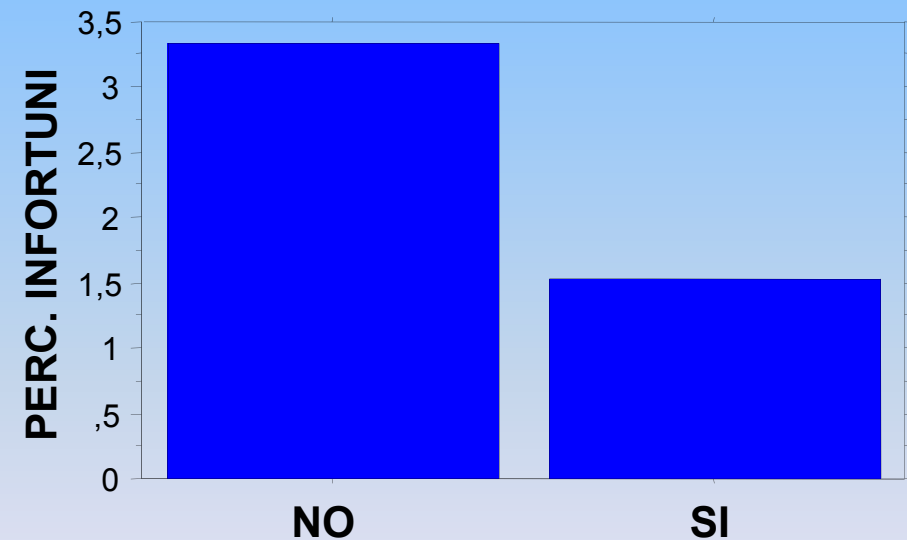


RELAZIONE TRA DIFFERENZA DI PERCEZIONE DI PREVENZIONE MANAGEMENT-OPERATORI VS I.G.I. (campione 560 persone, settori meccanico, chimico, alimentare e altri)

**RILEVEZIONE MANCATI
INFORTUNI - I.G.I.**



**RILEVEZIONE MANCATI
INFORTUNI – PERC. INFORTUNI**



DSS®: DIAGNOSI E SVILUPPO DELLA SICUREZZA

Obiettivi: rilevare il livello di efficacia percepita per ciò che concerne gli aspetti relativi alla *sicurezza* e intervenire sviluppando il processo di condivisione tra ruoli della *diagnosi* e degli *interventi* da attuare.

DSS® è uno strumento per la misura dei *valori, comportamenti e atteggiamenti* dei gruppi di lavoro rispetto alla *sicurezza*.

Le dimensioni misurate sono tre: **supporto organizzativo, orientamento ai compiti e alle relazioni**