

Informarsi

## Coinvolgere e motivare i dipendenti

Il coinvolgimento dei dipendenti è uno dei fondamenti delle politiche di un'impresa *CSR oriented*: l'azienda capace di condividere i propri obiettivi e di motivare i propri collaboratori affronta meglio le sfide di un mercato competitivo in grande cambiamento.

### ? di cosa si parla?

La CSR, pur essendo adottata su base volontaria dall'imprenditore, non dipende soltanto dal management dell'impresa, ma dal lavoro complessivo di dipendenti e collaboratori. È quindi un fattore di successo avere un alto coinvolgimento, che va dalla condivisione dei percorsi di carriera all'organizzazione dei turni di lavoro o alla definizione del piano ferie. La condivisione in azienda investe anche il tema del miglioramento della **qualità dei processi**, della definizione di percorsi di **sostenibilità** (risparmio energetico, riciclo, etc.), della scelta di attività di **volontariato aziendale** che possono arricchire la vita di tutta l'organizzazione.

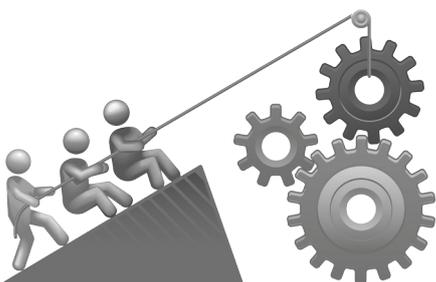
L'impresa è una struttura relazionale perché è un intreccio di persone, ciascuna con propri progetti e bisogni, che sovente cercano nel lavoro la loro realizzazione. Un ingrediente fondamentale è quindi la fiducia che migliora le relazioni tra le persone e di conseguenza il clima generale e la competitività dell'impresa.

Il coinvolgimento delle singole persone negli obiettivi e nei percorsi dell'impresa è il primo passo per conquistarne la fiducia e per sollecitarne un agire responsabile.

### 👍 quali vantaggi

I percorsi di coinvolgimento dei dipendenti si producono una serie di vantaggi, tra cui i principali sono:

- una **maggior adesione agli obiettivi aziendali**: un collaboratore coinvolto è una persona che ha una visione chiara sul futuro dell'impresa, sul suo cammino e quindi anche sul proprio domani: elementi che determinano un atteggiamento positivo verso l'impresa;
- un **miglior clima interno**: il coinvolgimento dei dipendenti si fonda sul dialogo e sulla trasparenza, un atteggiamento che contribuisce a creare un clima più sereno in azienda, a ridurre il turn over e l'assenteismo, ad attrarre le migliori competenze del mercato;
- una **miglior gestione dei progetti**: un progetto ben gestito è sovente il frutto dell'intelligenza collettiva di management e dipendenti, che possono apportare una serie di conoscenze operative, maturate affrontando le difficoltà quotidiane e quindi capaci di superare più facilmente gli ostacoli;
- una **diffusione della responsabilità**: l'impresa che condivide i propri percorsi contribuisce a creare persone più responsabili che, a loro volta, in un processo circolare, accrescono la responsabilità complessiva della società.



## Informarsi

 **da dove cominciare?** I passi per un coinvolgimento programmato e pianificato dei dipendenti sono tre e si fondano su un'unica caratteristica comune: il dialogo.

**1. Invitare a raccontare.** Sono molti gli argomenti da cui può partire un dialogo con il collaboratore: sarà interessante conoscere come vede l'impresa e, ad esempio, farsi raccontare le prospettive di carriera che immagina, le capacità che vorrebbe acquisire. Accanto a questo, possono essere esplorati i modi attraverso cui l'impresa potrebbe migliorare la sua attività: un dialogo trasparente, ripetuto nel tempo, a favore di un rapporto che cresce.

**2. Creare gruppi di lavoro.** È una modalità di lavoro utile soprattutto per affrontare argomenti che percorrono orizzontalmente tutta l'impresa e che prevedono il coinvolgimento di diverse figure: temi quali il risparmio energetico, ad esempio, possono essere risolti meglio se ad essere coinvolti nell'analisi e nell'elaborazione del progetto sono presenti persone che operano in tutti i settori. Per temi molto specifici (ad esempio, la miglior pianificazione della logistica) il gruppo di lavoro potrà essere costituito da rappresentanti di tutti coloro che sono coinvolti, dai dirigenti agli autisti.

**3. Comunicare internamente.** La comunicazione interna è un fattore importante di una politica di coinvolgimento. Comunicare progetti e risultati, ma soprattutto lasciare al collaboratore la possibilità di esprimersi, di valutare ciò che gli viene proposto arricchendolo con i suoi contributi. Una strada facilitata dalle nuove tecnologie e percorribile anche grazie alle "antiche" cassette dei suggerimenti, utilizzabili nei luoghi in cui non ci sia la disponibilità di computer.

 **per approfondire**

**[www.csrpiemonte.it](http://www.csrpiemonte.it)**  
(per trovare, tra le altre cose, buone prassi su questo argomento)

**[www.sodalitas.it](http://www.sodalitas.it)**  
(nella sezione "Sodalitas Social Solution" sono presenti progetti e iniziative di organizzazioni che hanno partecipato al premio Sodalitas Social Award)

**[www.pmi.it](http://www.pmi.it)**  
(per consultare materiale sul tema digitale "CSR e dipendenti" nel motore di ricerca)

AlpCoRe è un progetto cofinanziato dall'Unione europea attraverso il Fondo europeo di sviluppo regionale, che coinvolge i territori transfrontalieri di Piemonte, Savoia e Alta Savoia.