



Prenota ora il tuo prossimo evento

© 2012 HiltonWorldwide



Prima pagina

Agenda

Dal mondo

La tua opinione

Risorse sul web

Spotlight

Directory

BTC

Mercato

Hotel e location

Agenzie e fornitori

Destinazioni

Associazioni e istituzioni

Tecnologia

Eventi

Persone



Prima Pagina > Mercato

27 settembre 2012

Torna indietro

News / Mercato

Stress, noia, demotivazione? L'esperienza del lavoro si migliora con l'engagement

Tweet



C'è chi si sente schiacciato dalle incombenze lavorative e rischia l'esaurimento, chi è lavoro-dipendente e non riesce a trovare un equilibrio con la vita privata e chi, invece, si annoia senza trovare obiettivi importanti in giornate lavorative che non finiscono mai. Ognuno di questi atteggiamenti, da parte dei lavoratori, influisce direttamente sulla loro capacità di interagire con i colleghi e di svolgere con precisione e proattività il proprio compito: in sintesi, influisce sulla loro produttività, oltre che sul loro benessere psico-fisico.

Motivare i dipendenti dovrebbe essere una preoccupazione costante dei manager, ma i dipendenti stessi dovrebbero essere consapevoli dei propri livelli di soddisfazione e coinvolgimento nel lavoro e cercare di migliorarli.

All'approfondimento di questi temi è dedicato il manuale appena pubblicato da **Franco Angeli**, *Engagement: la passione nel lavoro*, scritto a tre mani dagli psicologi del lavoro olandesi Wilmar Schaufeli e Pieterneel Dijkstra e dall'italiana Laura Borgogni. Il volume spiega che **cos'è l'engagement sul lavoro e quali fattori lo influenzano**, proponendo alcuni test per valutare (o autovalutare) il livello di coinvolgimento di dipendenti e collaboratori.

Quando si è **engaged**, cioè coinvolti? Quando **ci si sente immersi nel proprio lavoro**, si **considerano stimolanti le cose da fare**, si è orgogliosi dell'importanza del proprio compito, ci si sente parte dell'organizzazione aziendale. In questo caso si è attenti, si lavora con un'energia positiva, si ha più vigore. Il **rischio di stress da lavoro**, con conseguenti disturbi psico-fisici e scarsa produttività, è collegato invece a due situazioni opposte: la **noia** (il tempo passa lentamente, si ha poco da fare, ci si distrae con altre cose) o la **dipendenza da lavoro**

Aggiungi la tua struttura/servizio alla Directory

Iscriviti alla newsletter

LE PIÙ LETTE DELLA SETTIMANA



- 1 Social influence: tre azioni per trasformare i consumatori in ambasciatori di brand
- 2 Samsung attacca Apple: l'iPhone 5 ridicolizzato con un video virale, 10 milioni di visualizzazioni in quattro giorni
- 3 Red Bull porta in Italia Bach e la breakdance con il Red Bull Flying Bach World Tour
- 4 I modelli per misurare il valore economico degli eventi sono da migliorare, il nuovo report JMIC spiega come e perché
- 5 Milano Fashion Design chiude con 36mila presenze: Mondadori ha "democratizzato" la moda con DPR Eventi

GIUMELLI
EVENTS

SCOPRI

L'Evento a 360°

Un nuovo grande progetto che farà risparmiare alla vostra azienda tempo e denaro.
Un unico fornitore per tutte le attività necessarie ad organizzare un **meeting**, una **convention** o un **evento speciale**.

GIUMELLI
Marketing People Since 1982

(ci si sente giudicati, si ha sempre fretta, ci si obbliga al superlavoro anche se ciò che si fa non piace).

Come si può agire allora sull'engagement e **migliorare l'esperienza del lavoro**, a vantaggio sia dell'azienda sia dei lavoratori? Il manuale dedica i tre capitoli centrali a rispondere a questa domanda.

Innanzitutto valutando, e rivalutando periodicamente, la distribuzione delle risorse rispetto alle esigenze di lavoro: un'azienda metalmeccanica tedesca, per esempio, ha **aumentato la produttività di un reparto del 50% in sei mesi** semplicemente ascoltando i propri dipendenti sulla distribuzione del lavoro (ponendo domande come: cosa sai fare meglio? cosa vorresti fare? come si potrebbe migliorare l'organizzazione del lavoro?) e agendo di conseguenza.

Cosa possono fare le aziende

Tre azioni che il management può compiere per incrementare il livello di engagement, cioè di coinvolgimento, di dipendenti e collaboratori

1. Promuovere all'interno dell'azienda un clima favorevole allo scambio di opinioni e all'ascolto, istituendo momenti di confronto con il lavoratore a livello individuale e di gruppo.

2. Non aver paura di mettere in discussione prassi consolidate o decisioni già prese se i feedback raccolti suggeriscono altrimenti, perché questo non intacca la leadership ma, anzi, fa sentire i dipendenti più ascoltati e accresce stima e fiducia nel management, innescando una spirale positiva.

3. Incentivare la mobilità interna: fare formazione, dare promozioni, arricchire i compiti affidati ai dipendenti per metterli al centro di un percorso di crescita.

Cosa possono fare i lavoratori

Tre azioni per migliorare la propria esperienza del lavoro e sentirsi più coinvolti in quello che succede in azienda.

1. Esprimere il proprio punto di vista, cercando il modo giusto per comunicare eventuali insoddisfazioni e problematiche sia ai colleghi sia ai propri superiori.

2. Migliorare il clima di collaborazione nel proprio team, per esempio valorizzando i successi di tutti, festeggiando le buone notizie, aiutandosi a vicenda, cercando di non fomentare le criticità ma di superarle.

3. Guardare al proprio lavoro in modo diverso: valorizzare gli aspetti positivi, godersi anche le piccole soddisfazioni, essere pazienti per restare motivati anche in contesti difficili.

In appendice del volume sono riportate diverse case history aziendali di successo a supporto delle tesi degli autori.

Tweet



Commenta su Facebook

Altro su...

Libri e manuali

Lavoro e carriera

Altre News

27 settembre 2012
Expo 2015: la Germania partecipa con uno stand da 40 milioni di euro, è il primo grande paese a confermare formalmente

Altro su Mercato

27 settembre 2012
Le brand community battono Facebook, 8 milioni di italiani seguono le marche sul web

26 settembre 2012
GBTA rivede al ribasso le stime