IL WORK LIFE BALANCE (non esiste)

Come favorire l'equilibrio tra vita e lavoro

punto impresa digitale

UNIONCAMERE

DINTEC
CONSORZIO PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Docente

Alice Manzoni

Learning Experience Designer
@RADICAL HR



Agenda del corso

- Introduzione
- Definizione di Work-Life balance
- Comprendere il proprio equilibrio
- Creare un ambiente di lavoro favorevole
- Attività pratiche per mettere il benessere al centro
- Conclusioni

01

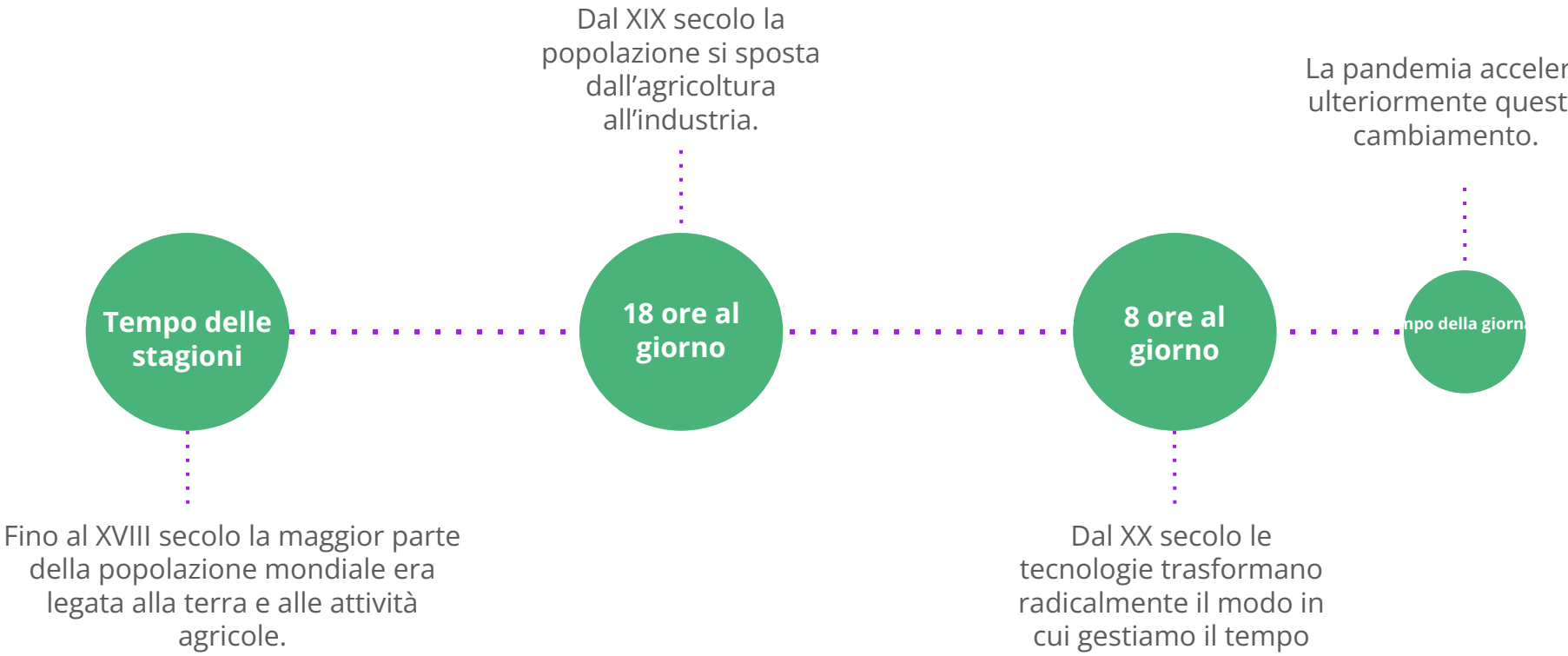
Definizione di Work Life Balance

01.1

Evoluzione del concetto di Work life Balance

Un contesto in continua evoluzione

La vita cambia continuamente e con essa il nostro rapporto con il lavoro e l'equilibrio vita-lavoro.



***La giornata di 8 ore fu adottata in seguito alla prima guerra mondiale, in un clima di agitazioni e rivoluzioni sociali: in URSS nel 1917, in Francia nel 1919, in Italia nel 1923.*

Il concetto di Vita-Lavoro

Il tempo libero come subordinato del tempo di lavoro

La prima posizione consiste nell'assegnare al tempo libero un ruolo strumentale rispetto a fini che trascendono l'uomo, un ruolo quindi tendenzialmente subordinato al tempo di lavoro nella scala dei valori.

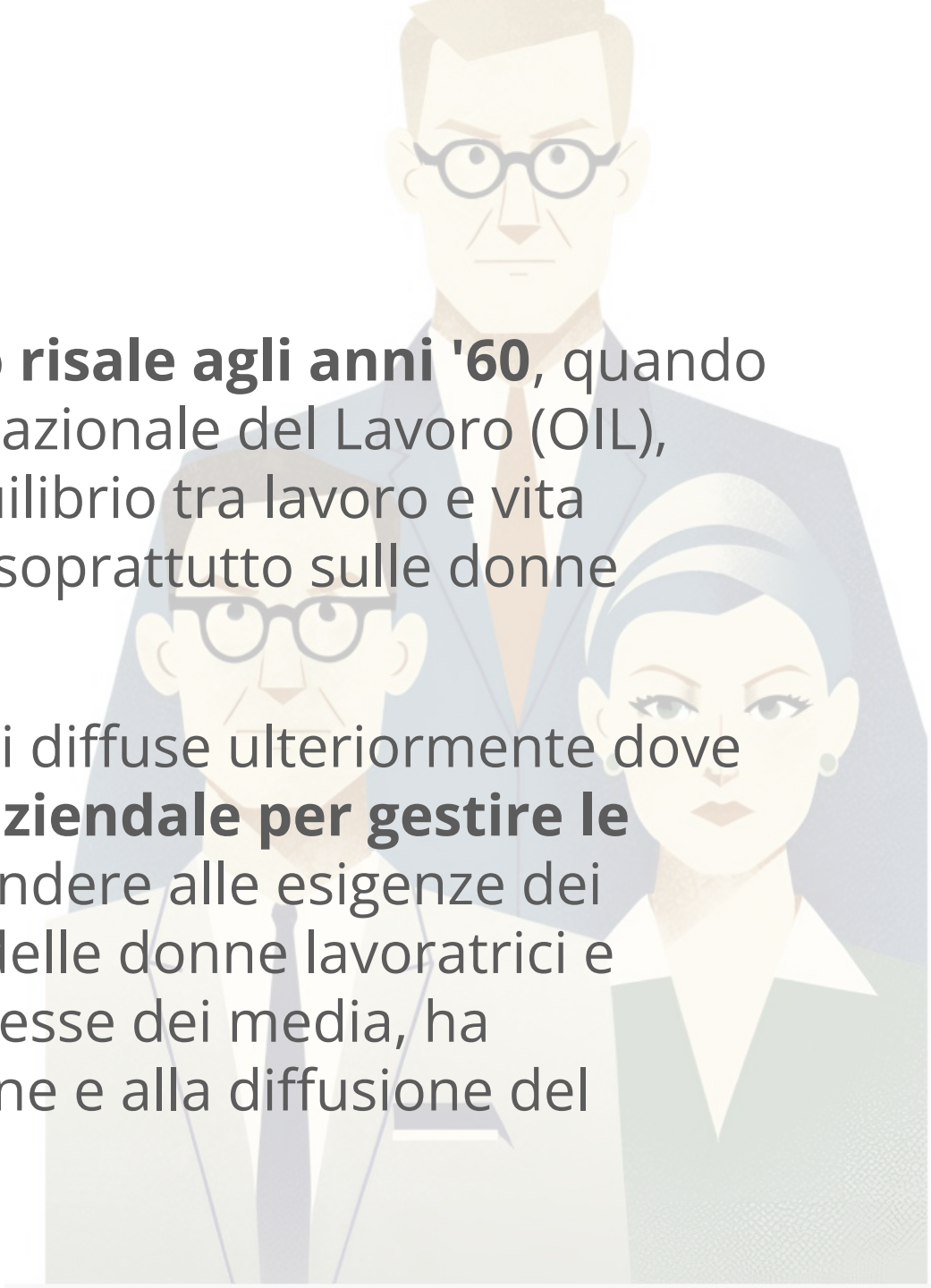
Il tempo libero come “regno della libertà”

La seconda posizione consiste nell'assegnare al tempo libero un ruolo autonomo rispetto al tempo di lavoro. Dove finisce il “tempo della necessità” inizia quello della libertà.

01.2

Il concetto di Work Life Balance

L’origine



L'origine del concetto risale agli anni '60, quando l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), iniziò a parlare dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, focalizzandosi soprattutto sulle donne lavoratrici.

Negli anni '70, il tema si diffuse ulteriormente dove divenne **una politica aziendale per gestire le risorse umane** e rispondere alle esigenze dei lavoratori. L'aumento delle donne lavoratrici e madri, insieme all'interesse dei media, ha contribuito all'evoluzione e alla diffusione del concetto.

La definizione

La capacità di bilanciare efficacemente l'impegno professionale e il benessere personale.

- **Impegno professionale**: È importante dare il massimo nel proprio lavoro, contribuendo con ***dedizione*** e ***professionalità***.

- **Benessere personale**: Allo stesso tempo, è fondamentale rispettare e curare la propria vita personale, riconoscendo l'importanza del ***riposo***, delle ***relazioni*** e del ***tempo libero***.

01.3

Il Work Life balance non esiste

Life Harmony > Work Life Balance

- Work-life harmony è un approccio che riconosce che **la vita è un complesso spettro** in cui il lavoro e la vita personale si intrecciano e si influenzano reciprocamente.
- Invece di cercare di separare questi aspetti, **il life harmony incoraggia l'integrazione**, permettendo a ciascuno di arricchire e supportare l'altro.
- Questo approccio offre maggiore flessibilità e adattabilità, riconoscendo che **non esiste una formula unica per bilanciare vita e lavoro**, ma che le persone sono i migliori giudici di come il lavoro dovrebbe adattarsi alle loro vite.

Caratteristiche chiave



INTERCONNESSIONE
Riconosce che le esperienze, emozioni e sfide in un ambito influenzano l'altro. Le due sfere sono fuse più che separate.



FLESSIBILITÀ
Enfatizza la capacità di adattarsi alle esigenze e priorità di diverse situazioni.



SODDISFAZIONE E SCOPO
Cerca la soddisfazione allineando le aspirazioni personali e professionali e trovando significato e scopo in entrambe le aree.

01.4

Le differenze tra Work Life balance e Life harmony

BLEND Framework

Boundaries vs. Integration

Limits vs. Flexibility

Equality vs. Fluidity

Nonflexibility vs. Adaptation

Division vs. Wholeness

Boundaries vs. Integration

Work life Balance	Life Harmony
Confini	**Integrazione**
Il Work-Life Balance si basa su una **netta separazione** tra lavoro e vita personale, con l'**obiettivo di evitare che uno influenzi l'altro**. Questo approccio crea **confini chiari e definiti**, dove il tempo e l'energia sono distribuiti equamente tra le due sfere.	Il Work-Life Harmony riconosce l'**interconnessione tra lavoro e vita personale,** promuovendo una fusione armoniosa delle due sfere. Questo approccio permette di trovare un equilibrio più fluido, dove **lavoro e vita personale si supportano a vicenda.**

Limits vs. Flexibility

Work life Balance	Life Harmony
Limiti	**Flessibilità**
Il Work-Life Balance spesso impone **limiti rigidi** e un'allocazione stretta del tempo tra lavoro e vita personale. Questo **può risultare limitante e stancante**, poiché cerca di mantenere le due sfere separate e bilanciate in modo equo.	Il Work-Life Harmony **promuove la flessibilità**, permettendo agli individui di **adattare il loro tempo e le loro energie** in base alle necessità e priorità del momento. Questo approccio riconosce che la vita e il lavoro **non possono sempre essere rigidamente separati**.

Equality vs. Fluidity

Work life Balance	Life Harmony
Equità	**Fluidità**
Il Work-Life Balance suggerisce **un'attenzione equa e uniforme** tra lavoro e vita personale, cercando di mantenere un **equilibrio perfetto** tra le due sfere. Questo **può creare una pressione** per raggiungere una perfetta simmetria che spesso non è realistica.	Il Work-Life Harmony adotta un **approccio più fluido**, riconoscendo che la **distribuzione del tempo e dell'energia può variare** in base alle circostanze individuali. Questo approccio permette di **adattarsi meglio alle esigenze** mutevoli della vita.

Nonflexibility vs. Adaptation

Work life Balance	Life Harmony
Non flessibilità	**Adattamento**
Il Work-Life Balance è spesso associato a un approccio non flessibile, dove il tempo e **le risorse sono rigidamente divisi** tra lavoro e vita personale. Questo può creare tensioni quando le esigenze di una sfera influenzano l'altra.	Il Work-Life Harmony enfatizza l'adattamento, permettendo agli individui di **modificare il loro approccio** in base alle necessità sia lavorative che personali. Questo approccio **supporta una maggiore resilienza** e benessere complessivo.

Division vs. Wholeness

Work life Balance	Life Harmony
Divisioni	**Interezza**
Il Work-Life Balance tende a dividere la vita in compartimenti separati, trattando il lavoro e la vita personale come **entità distinte che non dovrebbero sovrapporsi.** Questo può creare un senso di disconnessione tra le diverse aree della vita.	Il Work-Life Harmony **promuove un senso di completezza,** riconoscendo che lavoro e vita personale sono interconnessi e si influenzano reciprocamente. Questo approccio incoraggia un'**esperienza di vita più integrata e appagante.**

Conclusioni

Il BLEND Framework evidenzia come il Work-Life Harmony rappresenti **un'evoluzione del tradizionale concetto di Work-Life Balance**, promuovendo un approccio più flessibile, adattabile e integrato alla **gestione delle responsabilità** professionali e personali.

2

Comprendere il proprio equilibrio

2.1

Identificazione delle aree chiave - equilibrio interno

Le aree chiave

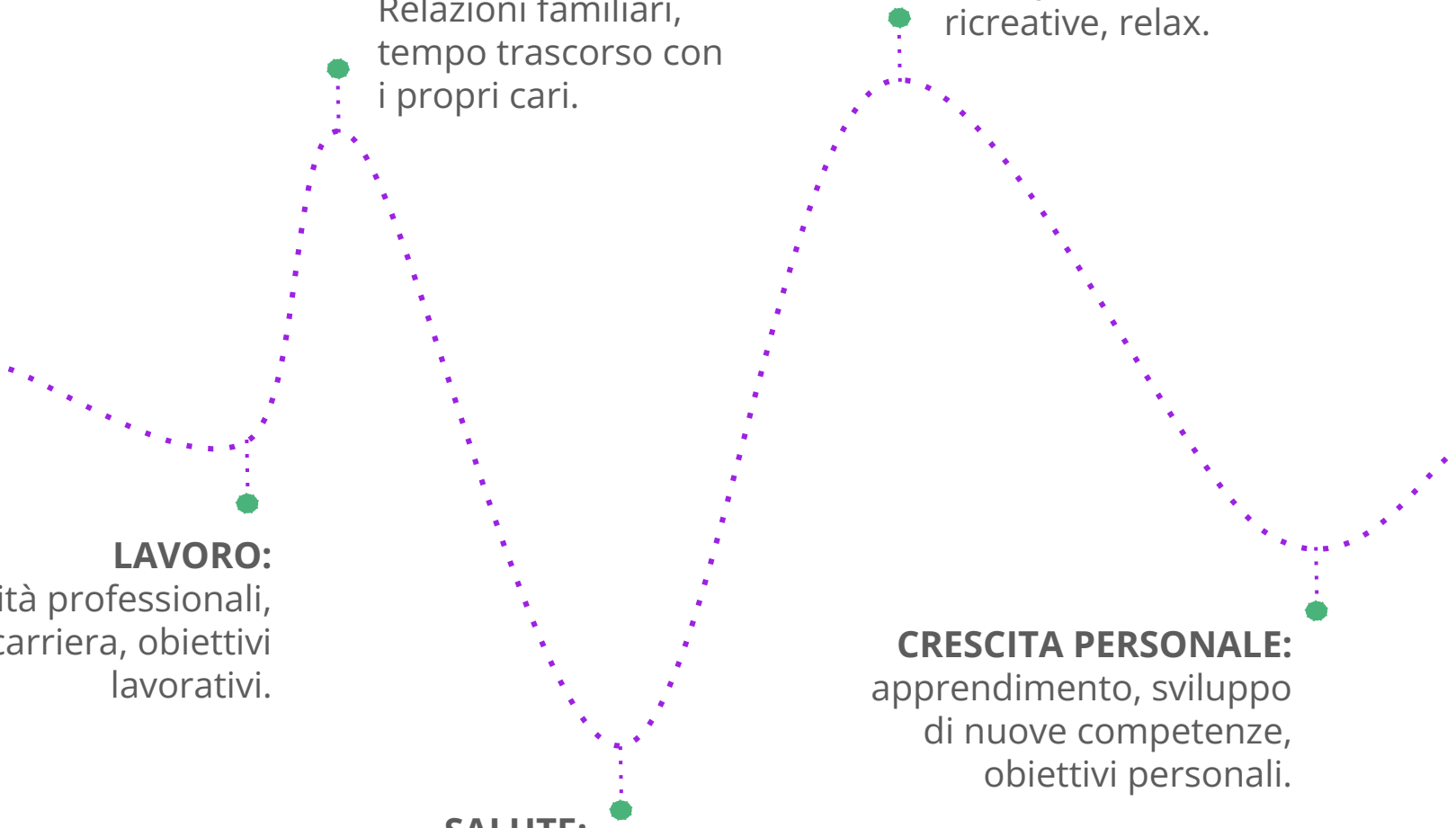
FAMIGLIA:
Relazioni familiari, tempo trascorso con i propri cari.

TEMPO LIBERO:
Hobby, attività ricreative, relax.

LAVORO:
Attività professionali, carriera, obiettivi lavorativi.

SALUTE:
Benessere fisico e mentale, attività fisica, alimentazione.

CRESCITA PERSONALE:
apprendimento, sviluppo di nuove competenze, obiettivi personali.



Principio di interdipendenza

INTERDIPENDENZA

Le diverse aree della vita si influenzano reciprocamente.

EQUILIBRIO DINAMICO

Riconoscere che il bilanciamento tra queste aree è fluido e cambia nel tempo.



Lo stress lavorativo può influenzare la salute e le relazioni familiari.

Esercizio di riflessione personale

AUTORIFLESSIONE

Prenditi qualche minuto per riflettere su come attualmente distribuisci il tuo tempo ed energia tra le diverse aree chiave della tua vita.

Domande guida

Quali aree della tua vita ritieni siano ben bilanciate?

Quali aree necessitano di maggiore attenzione o miglioramento?

In che modo lo stress in una determinata area influisce sulle altre?

Esercizio di riflessione personale

1. **Annota le tue riflessioni**: prendi nota delle tue risposte alle domande guidate. Questo ti aiuterà a identificare i punti di forza e le aree di miglioramento.

2. **Piano di azione**: sviluppa un piccolo piano di azione su come potresti migliorare l'equilibrio tra le diverse aree della tua vita.

3

Un ambiente di lavoro favorevole - equilibrio esterno

Creare un ambiente favorevole



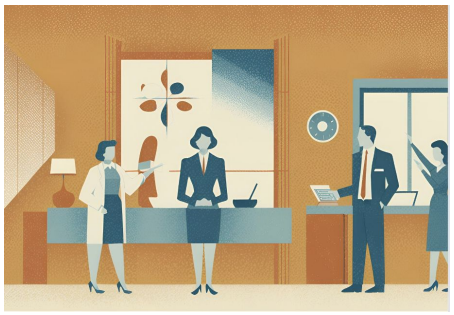
FLESSIBILITÀ

- Maggiore autonomia per i dipendenti nel gestire il proprio tempo.
- Riduzione dello stress legato ai tempi di spostamento.
- Aumento della produttività grazie a un ambiente di lavoro personalizzato.



REMOTE WORKING

- Stabilire routine giornaliere.
- Creare uno spazio di lavoro dedicato e privo di distrazioni.
- Utilizzare strumenti di comunicazione efficaci per mantenere il contatto con il team.



SICUREZZA PSICOLOGICA

- Creare un ambiente dove i dipendenti si sentano sicuri di esprimere idee, preoccupazioni e feedback senza timore di ripercussioni.
- Promuovere un clima di fiducia e rispetto reciproco.

3.1

Sicurezza psicologica

La definizione

La sicurezza psicologica è la convinzione che in un ambiente lavorativo sia possibile e sicuro assumersi dei **rischi relazionali**.

È presente quando le persone si rispettano e hanno **fiducia reciproca,** sentendosi in grado di comportarsi e parlare schiettamente.

Fattore abilitante

PROGETTO ARISTOTELE DI GOOGLE

Hanno rilevato che la sicurezza psicologica è un fattore abilitante per:

- Definizione di **obiettivi chiari**
- Diffusione di un **sentimento di fiducia** reciproca
- Condivisione del **proposito**
- Convinzione della **rilevanza del proprio lavoro**

Strategie per promuovere la Sicurezza Psicologica

- **Celebrare il fallimento intelligente:** Cambiare il framing degli errori, riconoscendo i diversi tipi di fallimento e adottando reazioni appropriate.
- **Invito alla partecipazione**: Promuovere l'umiltà situazionale e sollecitare il contributo dei dipendenti attraverso focus group e brainstorming.
- **Feedback costruttivo:** Implementare pratiche come il Braintrust di Pixar, dove il feedback è costruttivo e mirato al progetto, non alla persona.

4

Attività pratiche per mettere il benessere al centro

Due premesse fondamentali

IL BENESSERE NON SI MISURA

E non si raggiunge mai al 100%. La nostra idea di benessere muta nel tempo. Ed è un'idea diversa per ciascuno di noi.

IL BENESSERE È UNA RESPONSABILITÀ CONDIVISA

Se **l'azienda** è responsabile del tipo e della varietà di iniziative proposte sul tema wellbeing, il lavoratore deve farsi promotore dell'organizzazione di una routine sana e **HR** e il **management** devono creare le condizioni affinché queste iniziative possano essere usufruite e realizzate.

4.1

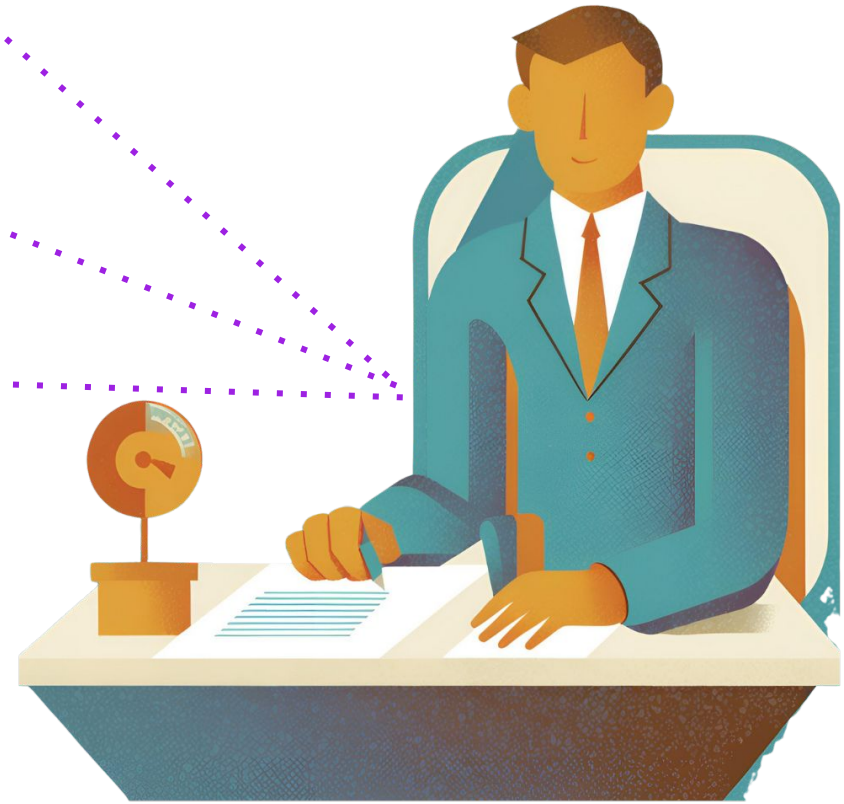
Per HR

Responsabilità di HR

INIZIATIVE

STRATEGIA

CULTURA



Altre azioni



PROGRAMMI DI WELLBEING
Offrire programmi di fitness, sedute di meditazione, consulenza psicologica, corsi di formazione e altro ancora.



FLESSIBILITÀ
Consentire ai dipendenti di lavorare da casa o offrire orari di lavoro flessibili può aiutare a ridurre lo stress e a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata.



SVILUPPO PROFESSIONALE
Fornire ai dipendenti l'opportunità di acquisire nuove competenze e di svilupparsi professionalmente può aumentare la loro soddisfazione lavorativa e il senso di valore.

4.2

Per Employee

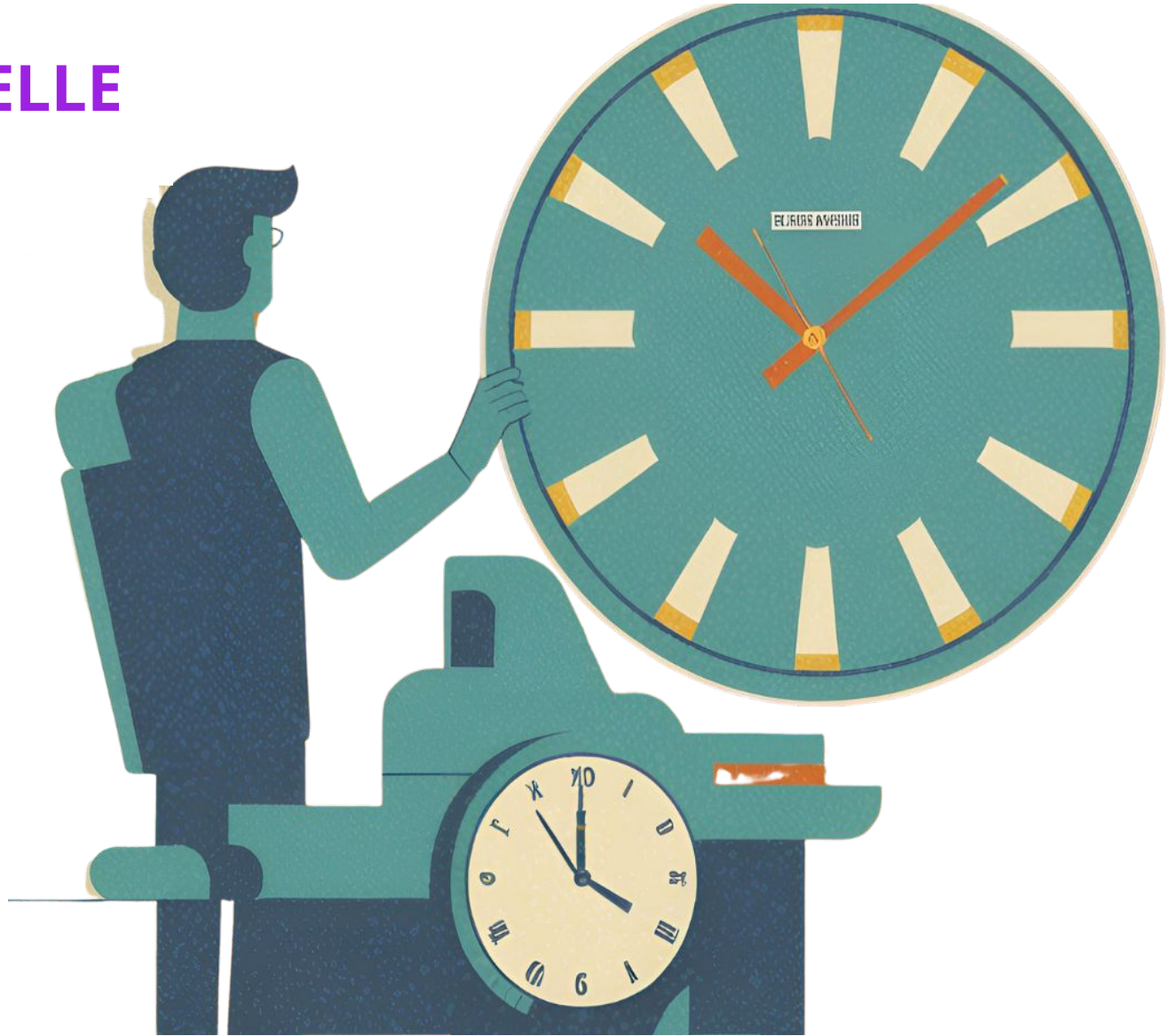
Azioni praticabili dagli employee

PIANIFICA DELLE PAUSE DI BENESSERE



Azioni praticabili dagli employee

CREATI DELLE ROUTINE



Azioni praticabili dagli employee

RIDUCI IL MULTITASKING

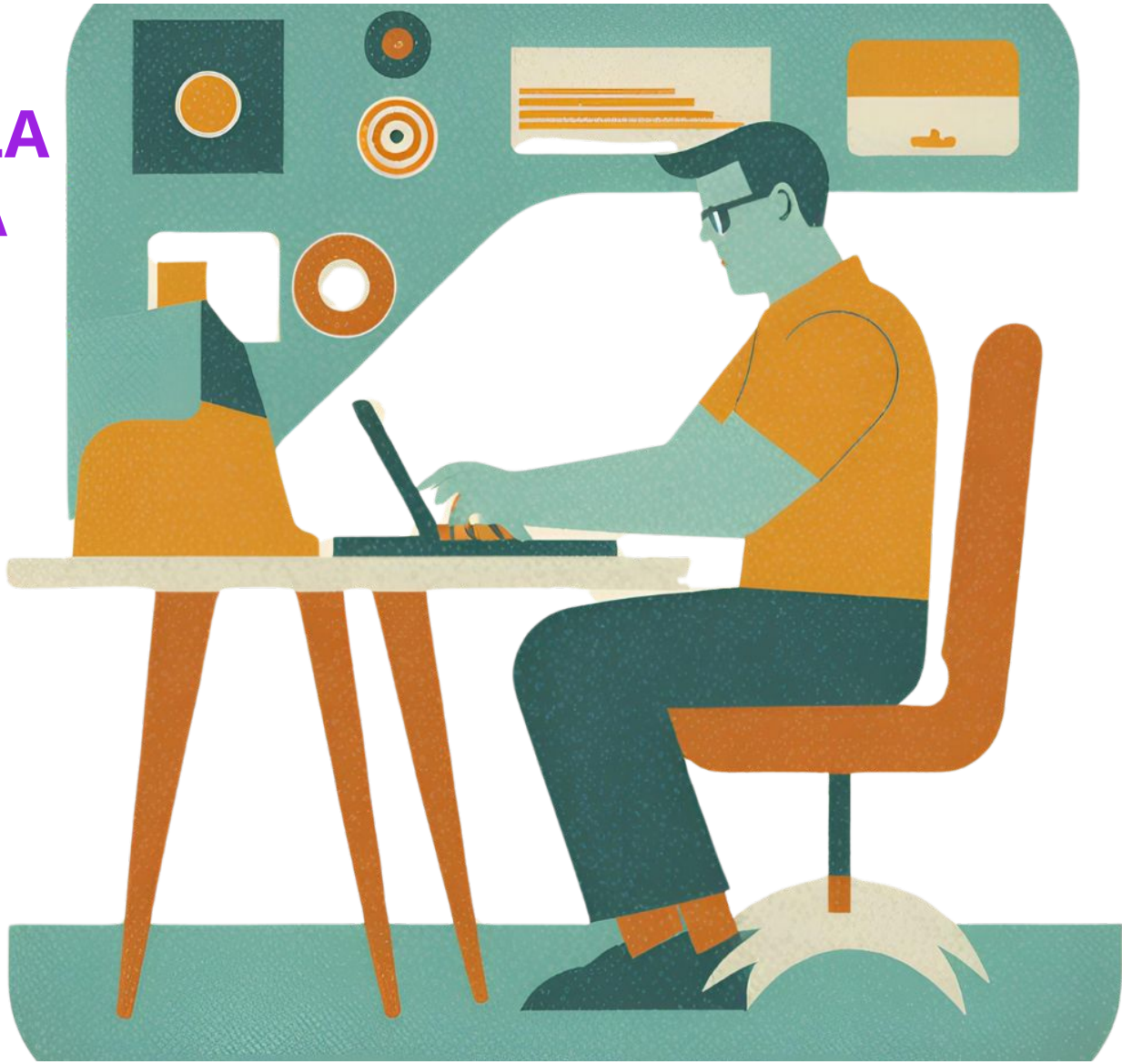


4.3

Per Manager

Cosa può fare il management

INCENTIVA LA FLESSIBILITÀ



Cosa può fare il management

CREA UN CLIMA DI APERTURA E TRASPARENZA



Cosa può fare il management

FORNISCI
FEEDBACK
COSTRUTTIVI



5

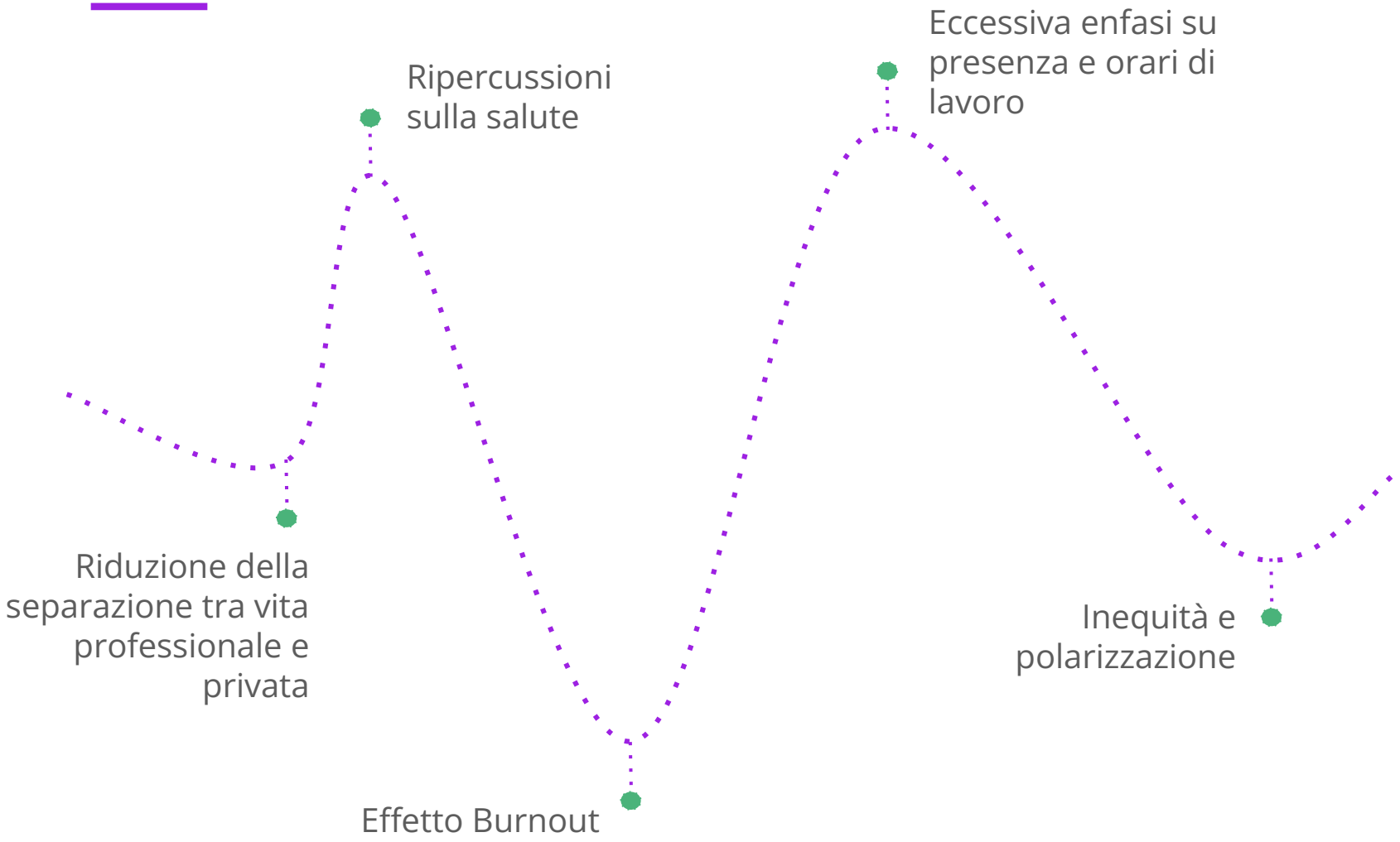
Rischi del Life Balance

Sfide dell'integrazione Vita-Lavoro:

Sebbene l'integrazione vita-lavoro offra molti benefici, **presenta anche diverse sfide e rischi** che devono essere gestiti per garantire un ambiente di lavoro sano e produttivo.

L'assenza di confini chiari tra vita professionale e privata può portare a **vari problemi che influiscono negativamente** sul benessere dei dipendenti.

I principali rischi



Riduzione della separazione tra vita professionale e privata



Confusione tra attività lavorative e personali

La maggiore accessibilità e flessibilità lavorativa possono portare a una fusione tra lavoro e vita personale.

Ore straordinarie e rinunce nella vita privata

L'espansione delle ore lavorative può portare i dipendenti a sacrificare tempo prezioso con la famiglia e gli amici.

Ripercussioni sulla salute



Esaurimento e problemi psichici
L'incapacità di disconnettersi dal lavoro può portare all'esaurimento emotivo e mentale.Aumenta il rischio di depressione, ansia e altri disturbi psicologici.

Stress e agitazione interiore
La mancanza di una separazione netta tra lavoro e tempo libero può causare stress cronico e agitazione.

Disturbi del sonno e dell'alimentazione
Riduzione delle energie e della capacità di concentrazione, aumentando il rischio di errori e incidenti sul lavoro

Inequità e polarizzazione



Aspettative di flessibilità individuali
Lo smart working e l'integrazione vita-lavoro possono creare aspettative di flessibilità che solo alcuni dipendenti possono soddisfare.

Sensazione di iniquità
La percezione di trattamenti disuguali può creare un senso di ingiustizia e polarizzazione tra i dipendenti, con riduzione del morale e aumento dei conflitti interni.

Eccessiva enfasi su presenza e orari di lavoro



Controllo sui vincoli di presenza
La settimana lavorativa corta può riportare l'attenzione sui vincoli di presenza e orari di lavoro, anziché sulla produttività e i risultati.

Cultura del lavoro per obiettivi
La necessità di un approccio equilibrato che enfatizzi la produttività e il raggiungimento degli obiettivi piuttosto che la semplice presenza

6

Conclusioni

Suggerimenti pratici

1. **STABILISCI CONFINI CHIARI**
   Crea uno spazio di lavoro dedicato e distinto dagli spazi di vita personale.

2. **PIANIFICA PAUSE REGOLARI**
   Fai una pausa di 5 minuti ogni ora per fare stretching, bere acqua o semplicemente distendere la mente.

3. **IMPARA A DIRE DI NO**
   Non accettare tutte le richieste che ti arrivano se sai che è impossibile gestirle tutte efficacemente.

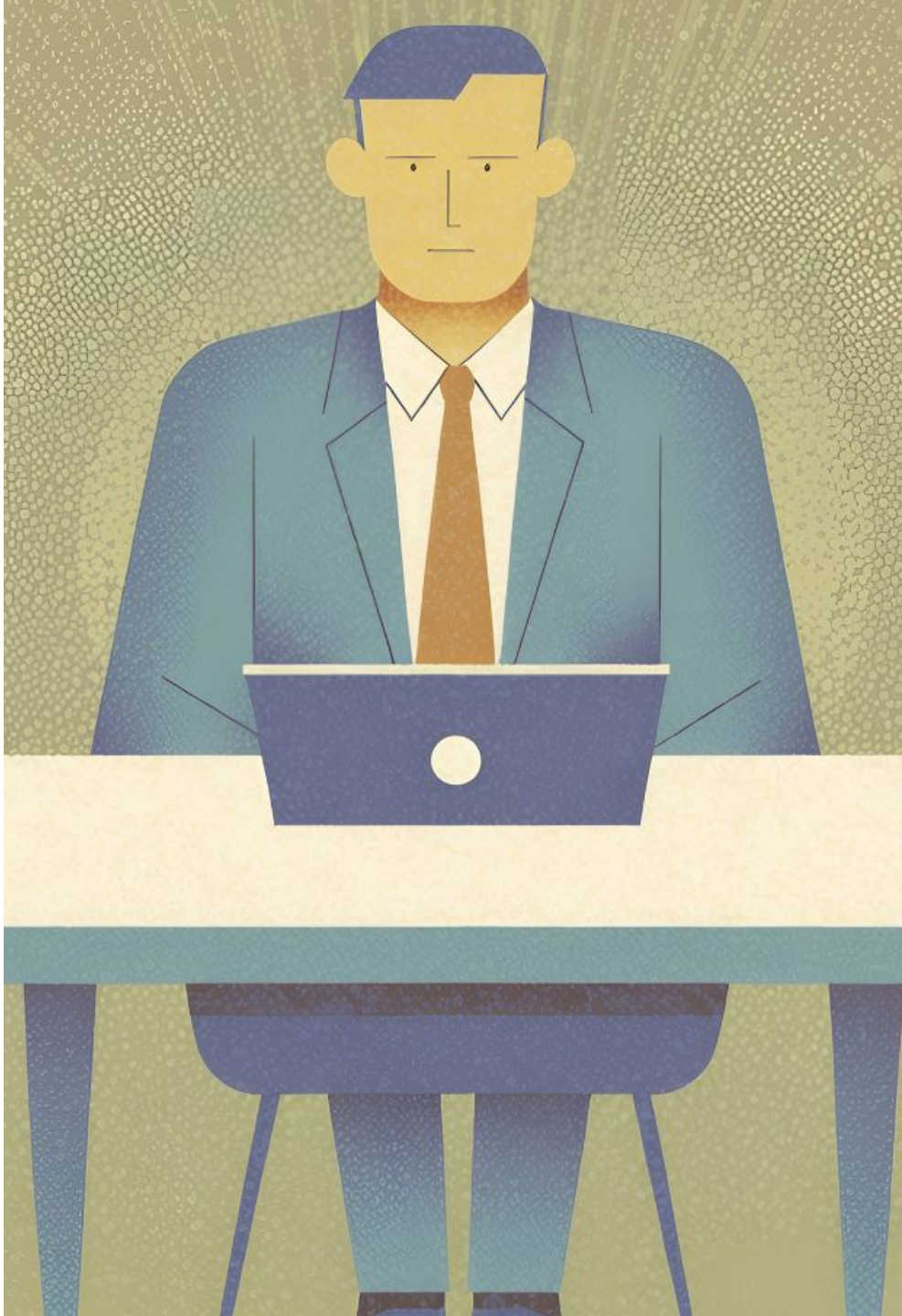
4. **RITAGLIA TEMPO PER ATTIVITÀ PERSONALI**
   Dedica tempo alle attività che ti ricaricano e ti fanno stare bene, come l'esercizio fisico, la meditazione o un hobby.

5. **UTILIZZA TOOL DI GESTIONE DEL TEMPO**
   Utilizza strumenti di gestione del tempo come app per to-do list, calendari digitali e tecniche di time blocking.

6. **FAI CHECK-IN REGOLARI CON TE STESSO/A**
   Ogni settimana, prenditi del tempo per riflettere su come ti senti e se il tuo attuale bilancio tra lavoro e vita personale funziona.

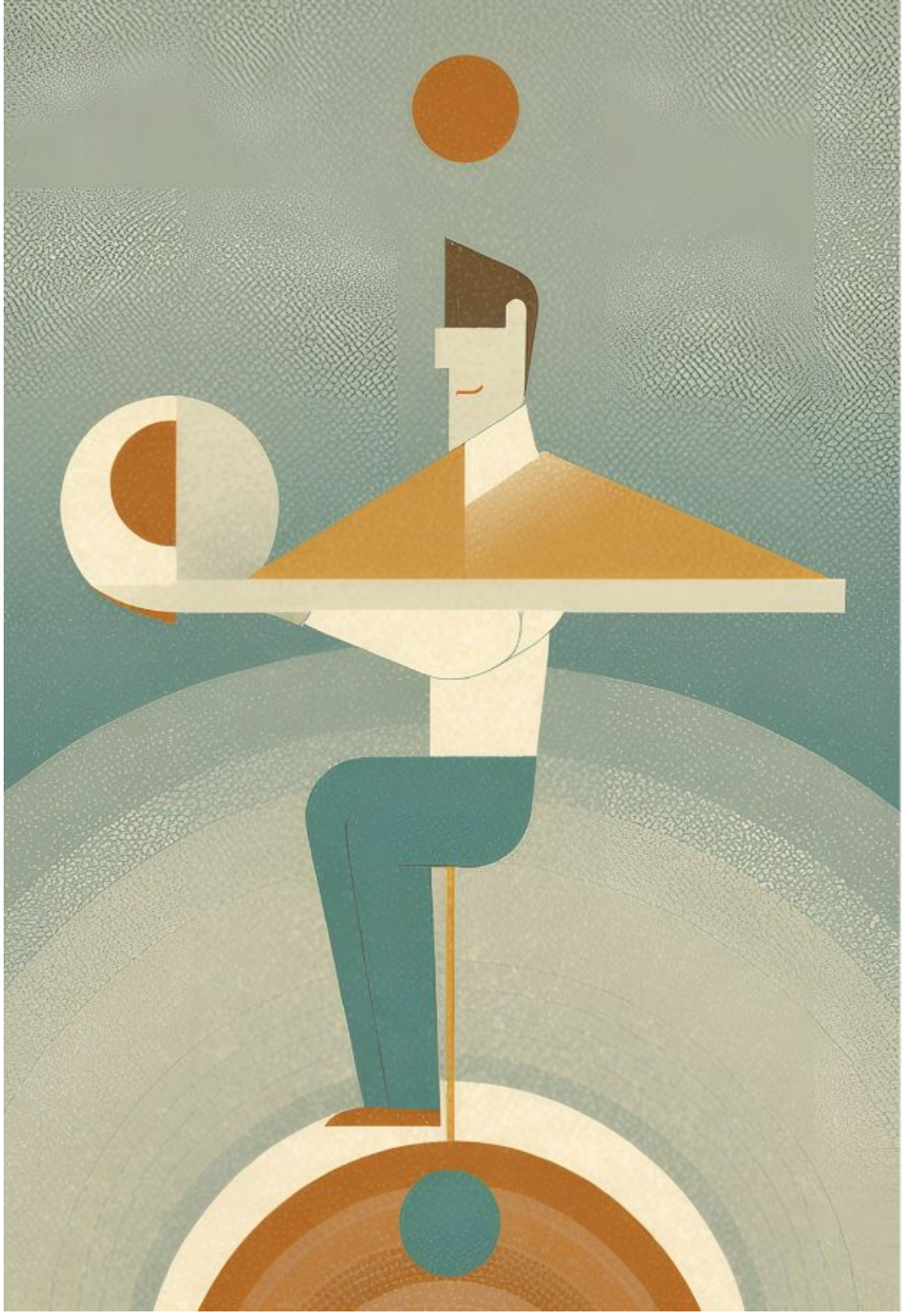
Definizione Work-Life Balance

L'equilibrio tra vita e lavoro è un concetto dinamico che evolve con le esigenze personali e professionali. Non si tratta di un equilibrio statico ma di una continua integrazione.



Attori del benessere aziendale

Il benessere aziendale è una responsabilità condivisa tra dipendenti, HR e azienda. Ogni attore gioca un ruolo cruciale nel creare un ambiente di lavoro sano e produttivo.



Rischi dell’integrazione Vita-Lavoro

La mancanza di confini chiari tra vita professionale e privata può portare a stress, burnout e ripercussioni sulla salute. È importante essere consapevoli di questi rischi e adottare misure per mitigarli.



Promuovere la sicurezza psicologica

Feedback costruttivo: incoraggia un ambiente dove il feedback sia visto come un'opportunità di crescita.

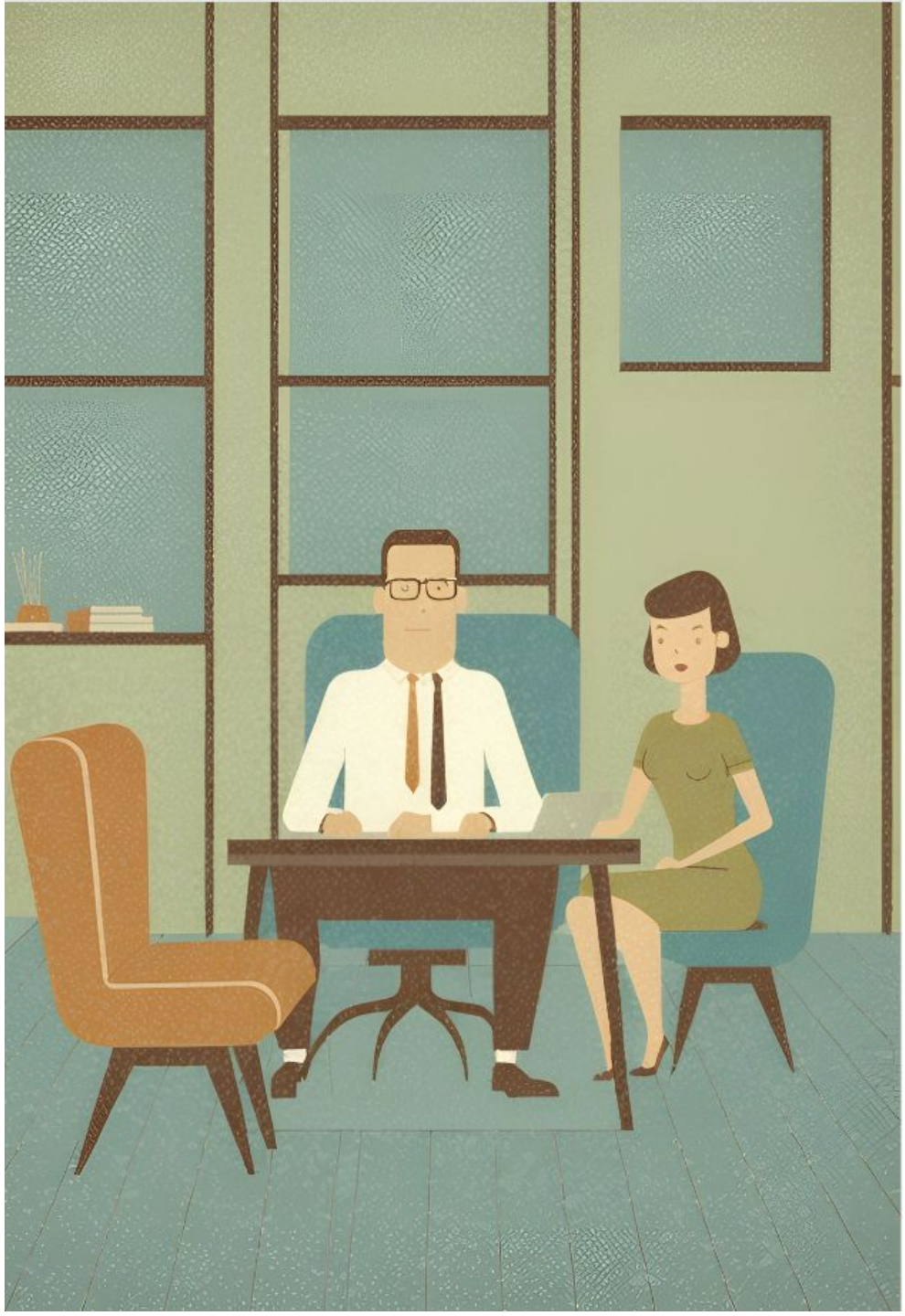
Comunicazione aperta: fai sentire i tuoi colleghi sicuri nel condividere le loro idee e preoccupazioni.



Flessibilità e adattamento

Sii flessibile:
adatta il tuo approccio al lavoro in base alle tue esigenze personali e professionali.

Cultura del benessere:
sostieni una cultura aziendale che valorizzi il benessere e l'equilibrio tra vita e lavoro.



Monitorare e rivedere

Autovalutazione regolare:
valuta periodicamente il tuo equilibrio vita-lavoro e apporta modifiche quando necessario.

Supporto reciproco:
sii di supporto ai tuoi colleghi e promuovi un ambiente di lavoro collaborativo e solidale.



CONTATTI

Alice Manzoni

assistenzapidacademy@dintec.it

punto impresa digitale

UNIONCAMERE

DINTEC
CONSORZIO PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA