

Progetto WellComm:

una (web) Community per una Wellbeing
Leadership

Questionario Quick Survey

1. Quick Digital Survey: PRESENTAZIONE

La Quick Digital Survey è una indagine preliminare on-line che si presume possa ottenere un numero indicativo di circa 200 rispondenti. Sarà realizzata con strumenti di rilevazione on line che consentono facile accesso e rapida compilazione.

L'obiettivo è:

- Indagare il livello di sensibilità e consapevolezza di una popolazione rappresentativa di manager operanti in Italia rispetto alle caratteristiche/comportamenti correlati al concetto di Benessere organizzativo
- Conoscere lo stato dell'arte rispetto alle azioni adottate dalle aziende coinvolte sul tema

La survey è realizzata con formula di questionario e contiene un numero di domande ristretto adatto a sondare le percezioni dei partecipanti, che richiede un tempo di compilazione di massimo 10 minuti, per favorire un'ampia adesione.

Le 4 aree di indagine del questionario riguardano:

1. **Inclusive Leadership**, il tipo di leadership adatta a favorire una atmosfera rispettosa, rilassata e produttiva, articolata in:
 1. • Empatia/Generosità
 2. • Diffusione delle decisioni
 3. • Umiltà
 4. • Sostenibilità
 5. • Positività
 6. • Coraggio
 7. • Antifragilità
 8. • Orientamento ai valori e alla creazione di senso

2. Hybrid Work

3. Gestione dello stress

4. Networking

Le domande sono specializzate in due macro approfondimenti:

1. l'atteggiamento personale (Domande personali)
2. l'atteggiamento delle aziende di cui si è fatto parte (per gli inoccupati si potrà fare riferimento all'ultima azienda di appartenenza - Domande relative all'azienda)

In totale 32 domande

Scala di risposta: 1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO oppure 1 MAI - 5 SEMPRE

Alcune domande sono aperte e richiedono l'inserimento da parte dei rispondenti

• Quick Digital Survey: ARTICOLAZIONE E DOMANDE

1. Quanto è importante per lei l'empatia nel rapporto capo-collaboratore?
1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO
2. Nella sua esperienza di azienda, ha riscontrato che l'empatia sia considerata un tratto essenziale della leadership?
1 MAI - 5 SEMPRE
3. Quanto è importante per lei che le decisioni vengano prese a tutti i livelli, secondo le aree di responsabilità di ciascuno?
1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO
4. Nella sua esperienza di azienda, ha visto che i capi danno autonomia decisionale ai loro collaboratori?
1 MAI - 5 SEMPRE
5. Quanta importanza dà lei all'esercizio di umiltà, anche in posizioni di alta responsabilità?
1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO
6. Nella sua esperienza di azienda, ha visto valorizzare l'umiltà e la modestia, come tratto di una buona leadership?
1 MAI - 5 SEMPRE

7. Quali gli ambiti per lei più importanti di impegno della leadership e delle aziende sui criteri ESG (Environmental, Social, Governance)? Scegli le due principali:

- Attenzione all'impatto ambientale*
- Attenzione alla sostenibilità del business sul lungo periodo*
- Attenzione all'impatto sociale (relazione con il territorio e con le comunità interne e esterne all'azienda)*
- Attenzione alle problematiche intergenerazionali (giovani/persone mature)*
- Attenzione alla parità di genere*
- Attenzione all'equità interna*
- Altro _____*

8. Nella sua opinione, quanto l'atteggiamento positivo dei capi può migliorare l'efficacia del lavoro dei?

1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO

9. Nella sua esperienza di azienda, ha riscontrato che i leader riescono a mostrarsi ottimisti, positivi e fiduciosi verso le sfide che li coinvolgono?

1 MAI - 5 SEMPRE

10. Nella sua opinione, quanto è cruciale la manifestazione di coraggio dei capi nelle scelte, in termini di rischio e di sfida dello status quo?

1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO

11. Nella sua esperienza di azienda, ha riscontrato che i capi sono coraggiosi nelle scelte, capaci di prendersi rischi e di sfidare lo status quo?

1 MAI - 5 SEMPRE

12. Secondo il suo parere, per l'attribuzione di responsabilità manageriali, quanto è importante saper affrontare le avversità, non perdendosi d'animo e trovando le risorse per attraversare i periodi più difficili?

1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO

13. Nelle aziende in cui ha lavorato, quanto i leader mostrano e promuovono tenacia, resilienza e capacità di imparare dalle disavventure per riemergere più forti?

1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO

14. A suo avviso, quanto è importante la capacità dei capi di far comprendere le ragioni delle scelte?

1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO

15. Le aziende che ha frequentato hanno mostrato di apprezzare nei capi un atteggiamento valoriale, di integrità e correttezza nei comportamenti?

1 MAI - 5 SEMPRE

16. Trova che il lavoro ibrido (in parte in sede, in parte in remoto) sia una buona soluzione per lo svolgimento del suo lavoro?

1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO

17. L'azienda in cui lavora si muove nella direzione di una progressiva remotizzazione dei lavori che lo consentono?

1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO

18. Può segnalarci i vantaggi principali secondo lei del lavoro ibrido? /Due sole scelte

- Miglior conciliazione vita privata-vita lavorativa*
- Maggiore flessibilità e autonomia del lavoratore*
- Minori costi e fatica dovuti agli spostamenti*
- Miglioramento delle relazioni lavorative*
- Diminuzione dei costi (soprattutto di logistica) per l'azienda*
- Più efficienza nella organizzazione del lavoro*
- Possibilità di lavorare in ogni luogo*
- Altro _____*

19. Può segnalarci i maggiori svantaggio del lavoro ibrido? /Due sole scelte

- Percezione di solitudine e isolamento*
- Comunicazione meno immediata e più faticosa con il team di lavoro*
- Minore creatività dovuta alla poca frequentazione*
- Problemi tecnici dovuti all'instabilità delle reti informatiche*
- Maggiore difficoltà ad entrare in contatto con i clienti*
- Maggiore difficoltà a separare tempi di lavoro e di vita privata*
- Minore comodità delle postazioni di lavoro*

○ Altro _____

20. Quanto si sente stressato durante la sua giornata lavorativa?

1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO

21. Ritiene che in generale i dipendenti delle aziende che ha frequentato siano stressati?

1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO

22. Nell' ultima azienda in cui ha prestato la sua opera si tiene sotto controllo il fenomeno dello stress lavoro-correlato?

1 MAI - 5 SEMPRE

Il networking è il nostro sistema di relazioni sia deboli che forti anche on line attraverso cui creiamo valore diffuso e reciproco nella filiera relazionale che viene agito sia in modalità analogiche che on line.

23. Ritiene che il networking sia una meta competenza manageriale e che debba rientrare a pieno titolo nel modello di leadership del futuro?

1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO

24. Il networking ha diversi ambiti di applicazione. Per cosa lo ha utilizzato sino ad oggi?

- Condividere informazioni
- Benchmark
- Fare il proprio lavoro
- Gestire il proprio brand
- Sviluppare e intercettare nuove opportunità
- Creare community
- Altro

25. Che impatto ha avuto l' utilizzo del networking per il tuo lavoro?

1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO

26. Quanto ritiene strategico per la sua crescita professionale cimentarsi in attività di networking sia all'interno dell'azienda che all'esterno?

1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO

27. Ritiene che un'attività on line debba rappresentare una prassi manageriale? Ritiene un fattore competitivo avere un posizionamento di brand on line forte su LinkedIn?

1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO

28. Quanta percentuale del suo tempo dedica ad attività di networking on line e di partecipazione in community fisiche? In quali network è presente e con quale ruolo?

1%-10%; 10%-25%; OLTRE IL 25%

Indicare community di riferimento e ruolo (anche a livello personale)

29. Promuove e favorisce l'attività di networking tra i suoi collaboratori?

1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO

30. Ritiene che un'attività continuativa di networking abbia impatto sul miglioramento delle prestazioni professionali e in ultima analisi sul clima e benessere aziendale

1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO

Indicare eventuale presenza in community professionali e/o personali

- Associazione professionale
- Associazione personale
- Volontariato
- Club sportivi
- Club/circoli di passioni artistiche/personali (es teatro)
- Altro

31. Le aziende in cui ha lavorato favoriscono il networking interno, mettendo in piedi iniziative specifiche tra dipendenti di diverse unità lavorative o anche all'esterno?

1 PER NULLA – 5 MOLTISSIMO

32. Fermi restando gli aspetti più operativi e consolidati della leadership (orientamento al risultato, rapidità nelle decisioni, gestione delle persone, capacità di influenzare verso gli obiettivi ...) quale le sembrano i tratti "soft" della leadership che oggi sono più necessari per svolgere un lavoro eccellente nel nuovo contesto che stiamo vivendo? /Due sole scelte

- *Empatia/Generosità*
- *Saper dare autonomia e responsabilità alle persone*
- *Umiltà*
- *Attenzione alla sostenibilità ambientale e sociale*
- *Positività e ottimismo*
- *Coraggio*
- *Resilienza e capacità di navigare nell'incertezza*
- *Orientamento ai valori e alla creazione di senso*
- *Capacità di gestire i dipendenti in una situazione di Hybrid Work*
- *Saper gestire lo stress*
- *Essere molto propensi al networking*
- *Altro* _____

Azienda:

Ruolo in Azienda:

Data: