

# SOSEMOZIONI!

16 APRILE

LANCIO DELLA  
SURVEY

webinar di 45 minuti  
in cui si spiega  
il senso dell'iniziativa  
e si avvia la survey  
agli associati

DAL 16  
AL 23 APRILE

settimana  
a disposizione  
per la compilazione  
della survey

29 APRILE

MEETING  
DI RESTITUZIONE

di 2 ore circa  
e rilancio del tema  
verso il Convegno  
dell'11 giugno



AC ASSOCHANGE



## Report Survey SOS-Emozioni

Milano, 29 Aprile 2020



# La dimensione emotiva e del sense making

Esplorare e condividere la **dimensione emotiva** dell'esperienza di cambiamento che si sta vivendo lungo le **5 principali direttrici di sense making** che si producono al lavoro, così importante e significativa nel determinare i nostri comportamenti.

*dimensione emotiva*



*dimensioni del sense making*

## Azienda

Cosa caratterizza la relazione tra le persone e l'Azienda

## Lavoro

Che significato ha per le persone il lavoro che stanno facendo

## Colleghi

Che tipi di relazioni intercorrono tra le persone, il proprio gruppo di lavoro ed i propri partner di ruolo

## Capi

Cosa connota principalmente la relazione tra le persone ed i propri Capi in questo contesto organizzativo

## Futuro

In che rapporto stanno le persone con il futuro lavorando in questo contesto organizzativo



# Rapporto con L'Azienda

67% Senso di appartenenza e orgoglio nei confronti dell'azienda di cui si fa parte

23% Sostegno da parte dell'azienda

E poi....

- Momento di trasformazione in corso
- Nuove opportunità

**Gioia, 30%**

55% Scelte aziendali che possono «nuocere» o che non danno certezza

38% Sopravvivenza dell'intera Azienda

E poi (ma in misura minore)...

- Perdita dei talenti migliori

**Paura, 20%**

37% Futuro incerto

17% Le persone vengono dopo il profitto

17% Scarsa coesione

E poi....

- Sensazione di essere impotenti
- Scarso riconoscimento
- Perdita di valori del passato

**Tristezza, 20%**

18% Le persone vengono dopo il profitto

18% Disuguaglianze all'interno dell'azienda

18% «si poteva fare diversamente...»

E poi....

- Comunicazione istituzionale non chiara
- Scarso riconoscimento del proprio contributo
- Difficoltà a stare sul mercato

**Rabbia, 17%**

- Poca Equità
- Troppa attenzione alle esigenze del Business e poca a quelle delle Persone

**Disgusto, 13%**

# Rapporto con i COLLEGHI

47% Amicizia oltre al lavoro

38% Buona sinergia del gruppo di lavoro

E poi...

- Condivisione di successi
- Energia data dal vivere un periodo di ri-progettazione

**Gioia, 32%**

32% Nostalgia rispetto al pre-Covid

20% Empatia nei confronti di colleghi in difficoltà

20% Incomprensioni tra colleghi

20% Competizione

E poi...

- Scarso riconoscimento da parte dei colleghi

**Tristezza, 21%**

30,5% Scarso impegno da parte di alcuni

21% Ingiustizie

17% Sensazione di essere impotenti

E poi...

- Competizione
- Incomprensioni tra colleghi

**Rabbia, 18%**

33% Disgregarsi delle relazioni

25% Competizione

E poi...

- Paura per i colleghi in difficoltà
- Sensazione di inadeguatezza

**Paura, 18%**

56% Falsità

E poi...

- Comportamenti inadeguati
- Mera obbedienza

**Disgusto, 13%**

# Rapporto con i CAPI

46% Avere un Capo che agisce come un COACH

36% Capi che usano le leve del Coinvolgimento e della Responsabilizzazione

22% Ricevere feedback

**Gioia, 26%**

52% Capi che gestiscono male la propria autorità di ruolo

28% Poca vicinanza emotivo/relazionale

E poi (ma in misura minore)...

- Poca fiducia nel management
- Mancanza di feedback

**Rabbia , 21%**

37% essere giudicati non all'altezza delle sfide

31% Stile di leadership troppo aggressivo

E poi (ma in misura minore)

- Poca fiducia nelle competenze dei capi
- Incomprensioni e fraintendimenti

**Paura, 20%**

30% Poca vicinanza emotivo/relazionale

25% Capi demotivati, impauriti e rassegnati

25% Capi che non hanno il polso della situazione

20% Capi che non danno Feedback

**Tristezza, 18%**

37% capi che gestiscono male la propria autorità di ruolo

37% Poca attenzione al fattore umano (troppo business e poco Human)

26% Capi accentratori e che non coinvolgono

**Disgusto, 16%**

# Rapporto con il FUTURO

65% Incertezza  
22% Un domani peggiore

E poi...

- Solitudine

**Paura, 26%**

37% Nuove opportunità  
25% Ottimismo  
22% Fiducia (in sé stessi, nella tecnologia, nella solidità dell'azienda)

E poi...

- Poter continuare a fare un lavoro che piace
- Speranza di tornare al pre-Covid
- Aumento dello smart working

**Gioia, 25%**

27% Impossibilità di tornare al pre-Covid  
23% Contesto difficile  
23% Incertezza

E poi...

- Lontananza/perdita di alcuni colleghi

**Tristezza, 18%**

64% Incoerenza

E poi...

- Chi non crede nel cambiamento
- Lo sperpero di risorse comuni

**Disgusto, 15%**

27% Sensazione di impotenza  
23% Incapacità delle istituzioni  
23% Alcune cose non cambiano...

E poi...

- Abbandono

**Rabbia, 16%**

# Rapporto con il LAVORO

39% ambiente sereno in cui si lavora bene insieme  
33% Lavori che piacciono e che pongono nuovi traguardi e che sono occasioni di apprendimento

E poi....

- Fare cose utili per «gli altri»
- Ricevere feedback ed Essere coinvolti
- Continuare a lavorare
- Miglior Work-Life balance

**Gioia, 26%**

61% Perdita del lavoro e le condizioni di benessere attuali  
8% Sbagliare e non sentirsi all'altezza

E poi....

- Carichi di lavoro eccessivi

**Paura, 22%**

28% Condizioni di lavoro difficili (non ottimali)

25% Difficoltà e resistenze al cambiare

25% Senso di inadeguatezza e di impotenza

22% Atteggiamenti e aspetti relazionali problematici

**Rabbia , 20%**

50% Atteggiamenti e aspetti relazionali problematici

50% Mancanza di prospettiva e di senso

**Disgusto, 14%**

46% Difficoltà nelle relazioni personali

5% Meno intensità e carico di lavoro

E poi....

- Senso di impotenza e di inadeguatezza
- Attività poco interessanti
- Perdere quanto sviluppato fino ad ora

**Tristezza, 19%**



## Quadro complessivo delle emozioni espresse

