STUDI
E RICERCHE
SULLA FAMIGLIA

UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

MISURARE GLI EFFETTI DELLE POLITICHE AZIENDALI SUL BENESSERE FAMILIARE:
IL MODELLO FAMILENS
LA PROSPETTIVA PEDAGOGICA

Paola Zini

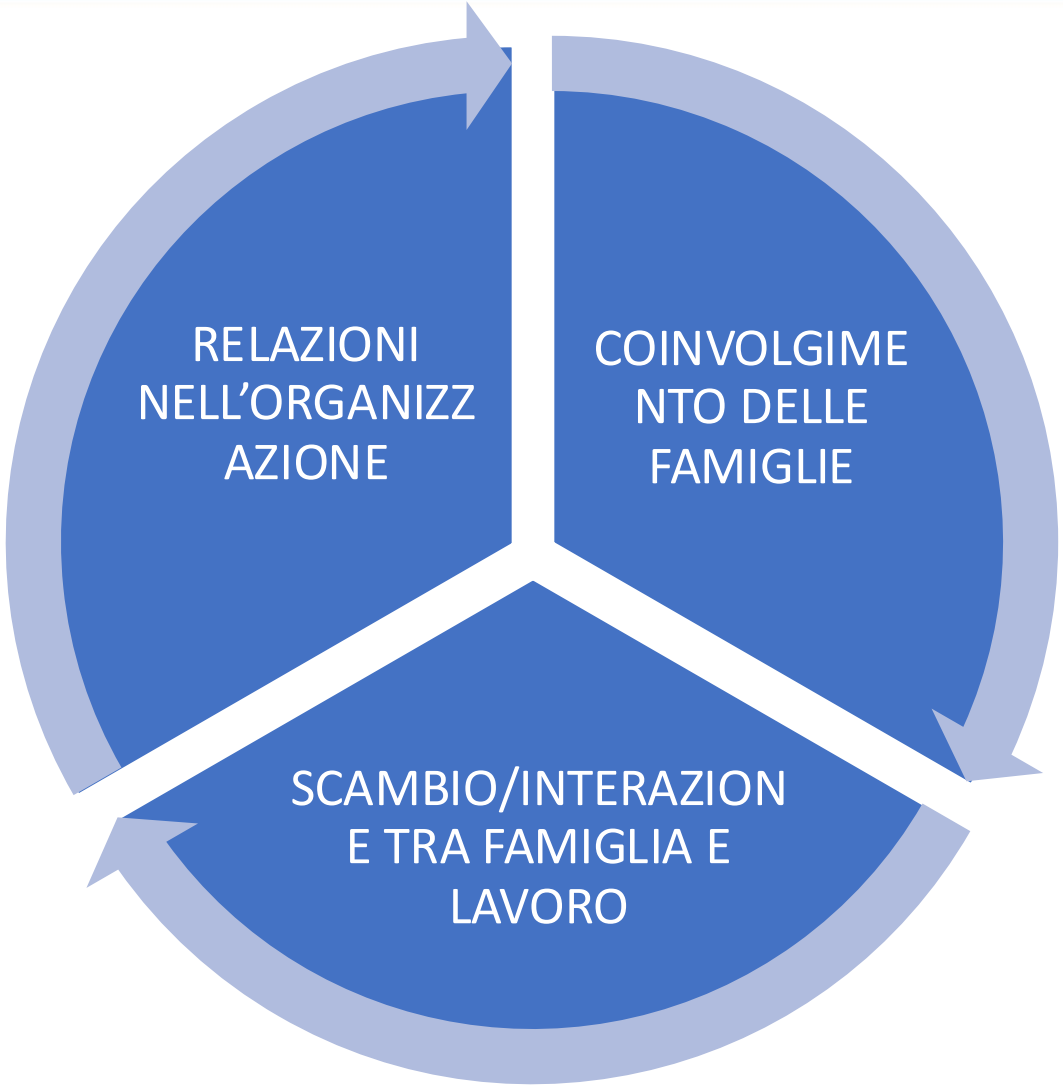
5 Giugno 2025 – Università Cattolica del Sacro Cuore

In che modo il contesto di lavoro può promuovere il benessere familiare?

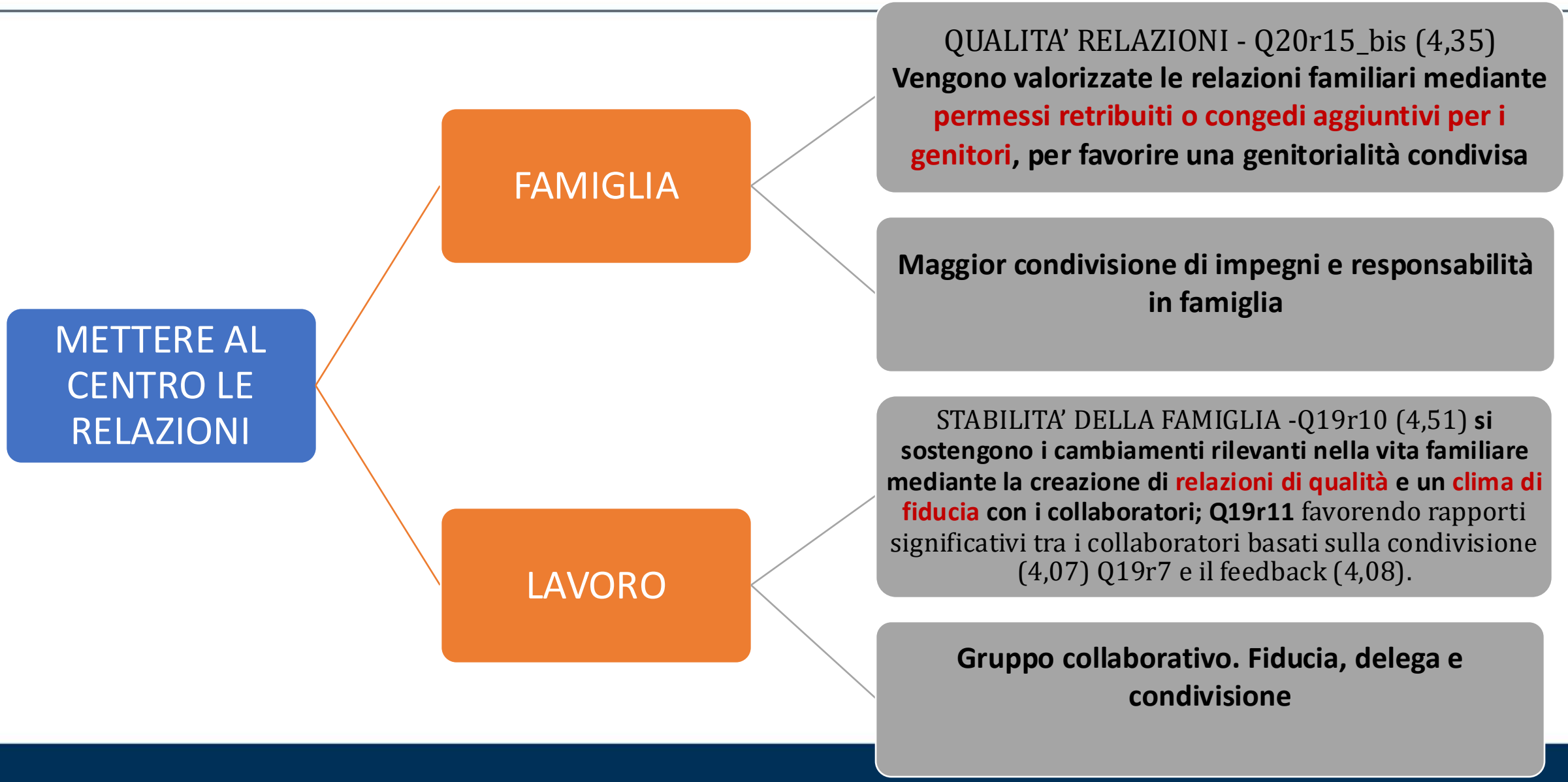
Sguardo non sul singolo ma assunzione della prospettiva di tutti i membri del sistema familiare

Lavoratore come soggetto familiare

LA RILEVAZIONE CON LE IMPRESE. SGUARDO PEDAGOGICO



DIMENSIONE RELAZIONALE



DIMENSIONE DEL COINVOLGIMENTO

Q22r24 (4,01) **si incoraggia la collaborazione con le famiglie prendendo in considerazione, ove possibile, anche il punto di vista dei familiari nel valutare le iniziative attuate (es. percorso di rientro dal congedo, nido aziendale, percorsi formativi…).**

Gli item con media più bassa sono il Q22r23 (3,87) e Q22r26 (3,82) che si riferiscono al diretto coinvolgimento delle famiglie nell'analisi dei bisogni e l'offerta di consulenza anche ai familiari dei collaboratori.

Dalla Responsabilità Sociale di Impresa al Corporate Family Responsibility

DIMENSIONE DELLO SCAMBIO

Promuovere la qualità delle relazioni familiari - **vengono valorizzate le relazioni familiari mediante il riconoscimento delle competenze genitoriali (es. empatia, multitasking, gestione dello stress) come skills importanti anche per l'organizzazione del lavoro.** ((Q20r15 -4,16) **…vengono valorizzate le relazioni familiari mediante piani di sviluppo delle soft skills (es. competenze comunicative, strategie per la risoluzione dei conflitti e competenze di problem solving).**
(Q20r16 – 4,03).

Favorire lo scambio, la contaminazione tra i contesti, evitando il rischio della frammentazione.

Il passaggio auspicato è dal *work life balance* al modello di *work life integration*, dove lavorare bene e vivere bene sono due valori equivalenti che si auto alimentano vicendevolmente, in una spirale di crescita e benessere per le aziende e per le persone.

Come il lavoro può riconoscere e valorizzare gli apprendimenti che il lavoratore acquisisce nel contesto familiare?

In famiglia si realizza un apprendimento informale (G. Brougère, H. Bezille, 2007; V.J. Marsick, K. Watkins, 1990; M. Eraut, 2004)

È da promuovere un Life Based Learning, riconoscendo la vita come palestra di apprendimenti, come fonte di occasioni per sviluppare competenze.

La vita familiare, dunque, è un valore aggiunto per le organizzazioni, per la sua capacità di moltiplicare competenze ed energie. C'è bisogno, però, di un'organizzazione che possa cogliere e valorizzare tali competenze, che spesso sono ricercate altrove, senza riconoscere che esse sono già presenti tra i propri collaboratori.

Tale visione certamente promuove l'engagement del lavoratore, che si sente coinvolto nella sua totalità.