

Misurare l'impatto dei rifugiati in un'azienda

Tutte le organizzazioni misurano il successo delle loro azioni e dei loro sforzi, che normalmente viene chiamato impatto. Quindi è importante per un'azienda misurare l'impatto dell'ingresso di un nuovo arrivato nella propria organizzazione. Si possono utilizzare diversi strumenti, come i sondaggi, la valutazione e il monitoraggio metrico, che possono essere combinati.

I sondaggi possono essere utilizzati per raccogliere regolarmente feedback dal personale. Possono essere nominativi o anonimi così che le persone possano sentirsi più libere di rispondere sinceramente. Possono essere formali, introdotti e spiegati dai top manager a tutta la forza lavoro o solo al team del nuovo arrivato, o informali, attraverso un apposito box sempre disponibile sul posto di lavoro dove le persone possono pubblicare il questionario compilato.

Le domande devono essere scelte con attenzione in base agli obiettivi specifici che l'azienda vuole raggiungere. Le indagini possono raccogliere dati sulle aspettative e sui punti di vista dei programmi di inclusione, sul clima di lavoro con un livello rilevante di comfort o disagio attuale, nonché sulla competenza con i processi e gli strumenti richiesti dall'azienda. Dovrebbero essere anche un modo per raccogliere idee per il miglioramento e l'innovazione. Permettono di analizzare molti aspetti qualitativi che coinvolgono l'intero contesto in cui si colloca il nuovo arrivato. Le valutazioni sono destinate in particolare solo ai nuovi arrivati. Il loro scopo è quello di valutare le loro prestazioni, la loro motivazione e i progressi che stanno facendo all'interno dell'organizzazione. Sono focalizzate sulle conoscenze e le competenze del nuovo arrivato. I dati risultanti dalla valutazione sono utili per tracciare il processo di apprendimento e la crescita professionale del nuovo arrivato e per orientare il piano di sviluppo del lavoratore. L'intervista tra il nuovo arrivato e il suo mentore/buddy è un'occasione per la valutazione. A tale scopo può essere utilizzato un modulo di feedback delle prestazioni (vedi Modulo per i mentori a sostegno dei rifugiati)

Il tracciamento metrico permette di misurare l'impatto dell'inserimento sia sul nuovo arrivato, sia sui suoi colleghi e su tutta l'organizzazione stessa. Ecco alcuni dati che possono essere tracciati e misurati quantitativamente:

- Presenza al lavoro (o tasso di assenteismo)
- Avvisi disciplinari
- Tasso di partecipazione ai programmi e alle attività aziendali
- Partecipazione ad eventi informali organizzati dall'azienda
- Tasso di ritenzione
- Tasso di promozione
- Progressi nella padronanza delle lingue e delle competenze digitali (misurati in base a test specifici)
- Numero di rifugiati che si sono uniti all'azienda attraverso i rinvii
- Valutazioni delle prestazioni

La maggior parte dei dati di cui sopra può essere raccolta confrontando nel tempo la popolazione dei rifugiati con quella dei non rifugiati all'interno dell'azienda; tale confronto permette di verificare possibili legami tra le tendenze delle due coorti e la tipologia di legame (neutro, positivo, negativo), ad esempio se i rifugiati hanno meno assenteismo rispetto ai non rifugiati, il comportamento del primo gruppo può influenzare quello del secondo gruppo



<http://www.centroestero.org>
