

## Dedalus Corporate Description

Dedalus Group è **il principale fornitore di software clinico e diagnostico in Europa**, supporta la **trasformazione digitale** di 6300 organizzazioni sanitarie e 5700 laboratori e centri diagnostici in tutto il mondo, processando attraverso le sue soluzioni le informazioni cliniche di oltre 540 milioni di persone in tutto il mondo. In Europa, un paziente su 3, viene curato anche grazie alle soluzioni Dedalus. La persona, in quanto individuo complesso con esigenze diverse, è il punto di arrivo delle attività del Gruppo ed il beneficiario finale.

L'offerta Dedalus supporta in modo completo la **continuità delle cure** in tutti i diversi ambiti e fasi, offrendo soluzioni basate su **standard aperti** al servizio di ciascun attore dell'**ecosistema sanitario** per fornire cure migliori in un pianeta più sano.

Oggi Dedalus impiega oltre 6.600 risorse altamente qualificate, ha il più grande team di R&D del settore in Europa con oltre 2.500 persone e comprende l'importanza della collaborazione clinica nelle attività mediche di nuova generazione. Per questo motivo, dopo anni di investimenti, ha lanciato la **Piattaforma della Conoscenza Clinica**, un progetto per supportare realmente i medici e gli infermieri nella realizzazione della “vera” collaborazione clinica, affrontando e risolvendo i problemi relativi all'impossibilità di una reale condivisione delle informazioni.

**Titolo del Progetto:** Supporting the Wellbeing of Our People

**Destinatari del Progetto:** tutti i colleghi Dedalus nel mondo

## Descrizione dettagliata del Progetto (1/4)

### Introduzione: il Value Ambassador Programme e il Benessere Organizzativo

A dicembre 2021, dopo un ciclo di due anni di forte crescita, sia organica che tramite acquisizioni internazionali che trasformano profondamente l'azienda rispetto alle origini, l'*Executive Team* di Dedalus lancia il **Value Ambassador Programme**.

Il programma ha l'obiettivo di definire e realizzare azioni che, mettendo in pratica i nuovi *Core Values* aziendali (definiti a settembre 2021), contribuiscano alla costruzione di una nuova identità aziendale, condivisa: One Dedalus.

In particolare, il Programma prevede quattro temi principali, i cosiddetti *workstream* – uno dei quali relativo al **Benessere Organizzativo: Supporting the wellbeing of our people (including physical and mental wellness & fostering a safe environment)**

Caratteristica fondamentale del Programma è che le iniziative nascano dal basso, e non dal top management: 125 colleghi, volontari, provenienti da ogni Region in cui Dedalus è presente, e rappresentativi di tutte le funzioni aziendali (Product & Engineering, Sales, Delivery, G&A) partecipano al Programma in qualità di *Value Ambassador*. 31 di loro chiedono di partecipare al *workstream* sul Benessere Organizzativo.

Sono stati loro a riunirsi, sotto la guida del *workstream lead* e con l'aiuto di un *Executive Sponsor*, e a proporre idee e progetti di *Employee Wellbeing*, che l'*Executive Team* ha approvato e finanziato per l'anno 2022.

Di seguito descriveremo le iniziative proposte e approvate per il 2022.

## Descrizione dettagliata del Progetto (2/4)

### Il Progetto “Supporting the Wellbeing of Our People” in Dedalus

#### **Lancio del progetto a tutti gli employee Dedalus nel mondo**

A maggio 2022, in occasione del Mese della Consapevolezza del Benessere Mentale, Dedalus ha comunicato a tutti gli employee nel mondo l'intenzione di investire sul tema dell'Employee Wellbeing, ritenuto strategico per il conseguimento della strategia aziendale. La comunicazione globale ha segnato il kick-off ufficiale del Progetto, e ha fatto da *teaser* generando quindi aspettative da parte di tutti i colleghi Dedalus nel mondo circa le future iniziative scaturite dal gruppo dei 31 *Value Ambassador* dedicati al tema. La comunicazione invitava inoltre chiunque fosse interessato al tema a contribuire, segnalando il proprio interesse ed entrando a far parte della squadra dei *Value Ambassador*

#### **Iniziativa “10 Day Mental Well-being Challenge”**

A seguito della comunicazione di lancio, a maggio 2022 tutta l'azienda è stata invitata a partecipare all'iniziativa “10 Day Mental Well-being Challenge”, e cioè a seguire dieci suggerimenti, uno al giorno per dieci giorni, su come migliorare in modo semplice e concreto il proprio benessere lavorativo. Obiettivo di tale iniziativa è stato creare consapevolezza da parte di tutti i colleghi che il benessere organizzativo necessita di impegno e disciplina personale, oltre che di iniziative aziendali

#### **Iniziativa «together4eachother»**

A giugno 2022, l'azienda ha diffuso, con comunicazione globale da parte del CHRO, una Guida in dieci punti su come lavorare in Dedalus secondo principi di *gentilezza ed inclusione*. La maggior parte dei punti della Guida è relativa alla gestione del tempo e del carico lavorativo proprio e dei colleghi. Obiettivo di tale iniziativa è stato il condividere con tutti un decalogo/*soft policy* capace di influenzare nel tempo i comportamenti aziendali di gestione dei carichi lavoro, delle riunioni in presenza e online etc..

## Descrizione dettagliata del Progetto (3/4)

### Supporting the Wellbeing of Our People

#### **Iniziativa Employee Wellbeing – Executive Seminar**

A giugno 2022, l'Executive Team ha partecipato ad un seminario online sull'Employee Wellbeing. Obiettivo del seminario è stato allineare il top management sui concetti più controversi e dibattuti del Benessere Organizzativo, con un focus particolare sulla responsabilità della leadership, e sui suoi limiti.

Esperti esterni afferenti ad uno dei principali istituti europei in tema di Benessere Organizzativo hanno discusso con il top management di Dedalus quattro temi fondamentali:

- La definizione del tema e dei termini più controversi (stress, distress etc. sia dal punto di vista medico-scientifico che organizzativo)
- La valutazione del livello di stress e la riduzione del relativo livello di rischio
- Benchmark di programmi di Employee Wellbeing attuati da aziende di simili dimensioni
- Possibili indicazioni su come misurare e migliorare l'Employee Wellbeing nel tempo

La registrazione del seminario è stata successivamente messa a disposizione di tutti i manager, a tutti i livelli (*extended management team*), per condividere quanto appreso e farne patrimonio comune

# Descrizione dettagliata del Progetto (4/4)

## Supporting the Wellbeing of Our People

### Iniziativa Mental Health Survey

Dopo le prime iniziative centrate sul promuovere consapevolezza sul tema dell'Employee Wellbeing (lato manager e lato individual contributor), e prima di introdurre azioni ulteriori di miglioramento, il Progetto ha previsto di utilizzare a livello globale un survey sul Benessere Organizzativo.

Il Survey, disegnato in collaborazione con esperti del tema, e da somministrare a tutti gli employee nel mondo, in lingua locale, ha il triplice obiettivo di:

- Ascoltare i collaboratori e la loro opinione in tema di Employee Wellbeing in azienda
- Misurare in modo scientifico la *baseline* rispetto alla quale valutare l'efficacia di tutte le future azioni di miglioramento
- Allineare le iniziative future, e relativi investimenti, ai reali bisogni espressi dallo staff

Il Survey si terrà nel mese di ottobre 2022, e sarà prevalentemente basato su tecniche quantitative, con l'aggiunta di alcuni elementi qualitativi. I risultati saranno condivisi con tutti i colleghi e sarà definito un processo dove management, individual contributor ed HR giocheranno ruoli ben preciso per assicurare un follow up puntuale, concreto ed efficace.

Il Survey sarà ripetuto a cadenza regolare negli anni, in modo da renderlo strumento essenziale della cultura organizzativa di Dedalus.

## Obiettivi e Risultati Attesi dall'Iniziativa

Il Progetto “Supporting the Wellbeing of Our People” in Dedalus ha due obiettivi principali:

1. Promuovere una cultura avanzata del Benessere Organizzativo in un'azienda leader del settore Healthcare, attraverso un percorso che dai *basics* arrivi all'utilizzo di strumenti più sofisticati (Employee Assistance Program, Wellness App, leadership training specifico etc.)
2. Armonizzare gli approcci al Wellbeing esistenti e spesso non allineati, in quanto eredità delle precedenti aziende acquisite da Dedalus e con approcci al tema Wellbeing molto diversi (ad es. aziende americane dotate di strumenti avanzati, aziende di matrice europea dove il tema era demandato alle relazioni industriali nei vari Paesi etc.)

## Impatto che l'iniziativa genererà a lungo termine

Oltre a sviluppare una cultura avanzata di benessere organizzativo, che possa nel medio lungo termine informare le prassi, i processi e in generale il *way of working* di Dedalus, l'iniziativa faciliterà la costruzione di una identità condivisa, consolidando la cultura aziendale a seguito delle ultime acquisizioni, e rendendo più efficace il proseguimento del percorso di espansione globale dell'azienda, in linea con le strategie degli investitori

THANK YOU!

FIND US

[www.dedalus.com/global/en/](http://www.dedalus.com/global/en/)

