

CASE HISTORY - PROGETTO N° 22

ANALISI DI CLIMA AZIENDALE E SVILUPPO PIANO FORMATIVO

■ CONTESTO E MOTIVAZIONI DELL'INTERVENTO

L'analisi del clima organizzativo può rappresentare un punto di partenza per cominciare a sviluppare azioni di coinvolgimento dei collaboratori, condividendo da un lato la cultura aziendale e dall'altro gli obiettivi aziendali. In questo caso, per un gruppo di lavoro di una Unità Sanitaria Locale era necessario supportare un progetto di *change management* creandone i migliori presupposti per il suo successo. Per questa ragione, l'analisi di clima aziendale si rivela spesso un valido strumento per avere informazioni sul *dove* e sul *come* agire con interventi mirati per accrescere le performance di un'impresa, pubblica o privata che sia.

■ SCHEMA DELL'INTERVENTO

La metodologia di intervento ha seguito un percorso così strutturato:

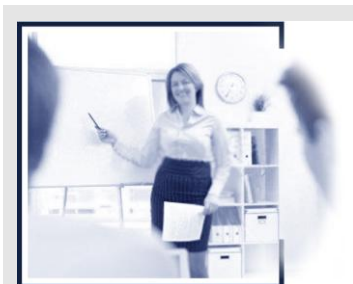
- Analisi dei fabbisogni formativi/organizzativi mediante rilevazione quantitativa (1° questionario di indagine):
 - Predisposizione da parte di Lewitt del questionario d'indagine;
 - Somministrazione del questionario e raccolta delle schede;
- Analisi dei risultati emersi e definizione delle possibili azioni;
- Lewitt ha presentato un 1° report di analisi quantitativa in cui erano evidenziati i punti di forza e di debolezza emersi con una proposta di possibili azioni finalizzate a valorizzare i punti di forza e trovare soluzioni ai problemi emersi;
- Realizzazione dell'intervento formativo customizzato sulla base delle criticità emerse;
- Analisi dell'impatto dell'intervento formativo mediante monitoraggio della percezione dei collaboratori sui precedenti elementi di valutazione (2° questionario d'indagine);
- Lewitt ha presentato un 2° report di analisi quantitativo che evidenziava i principali scostamenti rilevati su base statistica, che potranno essere utilizzati per progettare mirati interventi/attività successivi.

■ CONSIDERAZIONE CONCLUSIVE E RISULTATI

Il progetto ha identificato 5 dimensioni chiave (Comunicazione, Team, Leadership, Job Envolvement e Job Description) che sono servite per:

- La realizzazione di un progetto formativo incentrato sulle reali esigenze dell'organizzazione;
- Il monitoraggio scientifico (statistico) dei risultati ottenuti ex post;
- Avviare un percorso costante di valutazione del benessere organizzativo.

L'Azienda, nella figura del suo HR Manager, ha particolarmente apprezzato il progetto in quanto innovativo nella formula ed in grado di fornire un giudizio oggettivo (ossia misurabile) della situazione ex-ante ed ex-post del percorso formativo. La possibilità di effettuare con lo strumento dei monitoraggi annuali permetterà inoltre di dare continuità di azione e di risultati nel tempo.



Tipo di intervento:
Analisi di Clima e sviluppo
di Piano Formativo

Tipo di impresa:
Pubblica

Settore di appartenenza:
Unità Sanitaria Locale –
Ufficio Acquisti

■ CONTATTI

Per ricevere maggiori informazioni inviare una mail con indicato l'oggetto della richiesta all'indirizzo info@lewitt.it e un nostro consulente vi contatterà immediatamente.