

Migliorare la performance dell'azienda con la promozione del benessere organizzativo

La qualità della relazione tra la dipendente e azienda è un fattore determinante della performance individuale e organizzativa. Il costo del turn over e ancor più il costo dell'impegno limitato nel presidio delle proprie responsabilità di coloro che, pur insoddisfatti, restano è insostenibile.

Il benessere dei dipendenti è il frutto di un sottile equilibrio di fattori hard, come il rispetto delle regole, la fluidità dei processi di lavoro, la pianificazione degli obiettivi, retribuzioni e premi, e fattori soft, quali rispetto dell'individualità, possibilità di esprimersi ed essere ascoltati, valorizzazione del contributo individuale, stile di leadership dei capi, opportunità di sperimentazione. Il grado di equilibrio organizzativo può essere valutato e migliorato con un ritorno dell'investimento elevato.

Questo corso supporta i partecipanti nella definizione degli strumenti e nel processo di rilevazione del clima, nell'analisi e interpretazione dei dati e nella definizione di azioni positive che promuovano un produttivo benessere organizzativo.

Destinatari

Responsabili del Personale e Specialisti dello sviluppo delle risorse umane, Manager responsabili di strutture operative.

Metodologia Didattica

Il corso è un laboratorio in cui i partecipanti avranno la possibilità di sperimentare ogni fase del processo di progettazione degli strumenti, rilevazione del clima e pianificazione delle azioni di sviluppo del benessere organizzativo. A supporto del processo di apprendimento verranno forniti strumenti e dati che consentiranno di simulare le fasi di analisi dei dati e di pianificazione delle azioni di promozione del benessere organizzativo, a partire da casi reali.

Durata: 2 giorni

Obiettivi

- Illustrare un modello di benessere organizzativo come frutto dell'equilibrio di due forze: l'orientamento introversione ed estroversione dell'organizzazione e l'orientamento al controllo e alla flessibilità
 - Condividere con i partecipanti la metodologia per definire uno strumento di rilevazione adatto alla propria organizzazione, a partire da aree di indagine standard per personalizzarlo sul momentum dell'azienda
 - Trasferire le competenze necessarie a gestire un processo di rilevazione presidiando i punti di attenzione che consentono di avere dati attendibili e saperli interpretare
 - Rafforzare la capacità di utilizzare l'indagine ai fini dello sviluppo organizzativo e di miglioramento interno.
- people satisfaction: come strumento di internal ed external branding
 - il benessere organizzativo come strumento di miglioramento della performance
 - il clima in azienda come risultante di un mix equilibrato di fattori hard e soft
- Come si realizza un'indagine di clima e benessere organizzativo:
 - metodologia quantitativa e qualitativa
 - progettazione degli strumenti e del processo
 - segmentazione dei dipendenti
 - processo e rilevazione dei dati
 - elaborazione e l'analisi dei risultati
 - comunicazione dei risultati
 - Le azioni di sviluppo e miglioramento del benessere organizzativo:
 - la definizione dell'investimento
 - la motivazione dei dipendenti come obiettivo delle azioni di miglioramento
 - le azioni top down
 - il coinvolgimento dei dipendenti nel miglioramento
 - la formazione dei capi
 - la comunicazione interna
 - esperienze e casi di successo.

Programma

- La strategia della people satisfaction nei nuovi contesti organizzativi:
 - l'evoluzione del "patto" fra dipendente e organizzazione: nuove aspettative reciproche