

INDAGINE DI CLIMA

COME DARE SENSO ALLE INDAGINI DI CLIMA IN UN CONTESTO RADICALMENTE CAMBIATO DALLO SMART WORKING

UN MODELLO DA INNOVARE

ABOUT INDAGINI DI CLIMA

I collaboratori sono lo strumento più importante di cui l'azienda dispone per raggiungere i propri obiettivi e garantire la sua sopravvivenza nel lungo periodo. Ma come vivono i collaboratori il rapporto con l'azienda? A questo scopo, molte aziende effettuano periodicamente delle "indagini di clima" volte a mettere in evidenza le aspettative dei dipendenti con quelle dell'azienda. Lo scopo finale è migliorare le relazioni e il benessere dei collaboratori ed eventualmente modificare anche alcuni aspetti organizzativi. Le indagini vanno necessariamente fatte con continuità (normalmente ogni due anni) perché le organizzazioni, le persone, le relazioni fra di esse cambiano continuamente.



NELLE INDAGINI DI CLIMA DOBBIAMO AFFRONTARE UN PARADOSSO: I DATI DEVONO ESSERE COMPARABILI NEL TEMPO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' CON LE INDAGINI PASSATE E RAPPRESENTARE CONTESTUALMENTE SITUAZIONI IN CONTINUO CAMBIAMENTO

In particolare due sono le domande di carattere più generale che ci dobbiamo porre.



Alla luce della diffusione del lavoro ibrido, è giunto il momento di ripensare i modelli ad oggi adottati nelle indagini di clima oppure no? Se sì, fino a che punto? Ed eventualmente in quali aspetti con esattezza?



PROJECTLAND HA MESSO A PUNTO CON IL CONTRIBUTO DI FIGURE ESPERTE A LIVELLO UNIVERSITARIO METODOLOGIE IN GRADO DI CONCILIARE GLI ASPETTI DI CONTINUITA' CALANDOLI NEI NUOVI CONTESTI ORGANIZZATIVI

DIVERSIFICAZIONE DEI
CONTESTI

NUOVA PROGETTAZIONE
DELL'IMPIANTO

REVISIONE PROFONDA
DELLE DOMANDE

A seconda delle scelte nell'implementare le novità del modello organizzativo ci possono essere conseguenze importanti:

- Alcuni colleghi che lavoravano nello stesso ufficio potrebbero non vedersi più
- L'abilità nell'uso dei supporti informatici può far sentire "in un angolo" alcuni collaboratori
- Potrebbe cambiare la percezione di fare bene il proprio lavoro
- Se servono competenze diverse, il senso di inadeguatezza di alcuni lavoratori
- Non tutti percepiscono come vantaggio l'attività in Smart Working

LE AREE DI INDAGINE (QUINDI) NON SEMPRE SONO LE STESS E VANNO APPROFONDITI I CAMBIAMENTI SU TEMATICHE COME:

- La percezione dell'azienda e il senso di appartenenza
- Il livello di condivisione delle informazioni all'interno dell'azienda
- La qualità delle relazioni fra colleghi
- La fluidità dello svolgimento del lavoro in team
- Le relazioni tra capi e collaboratori