

INDAGINE SUL CLIMA ORGANIZZATIVO

C.L.I.Ma. – Chiavi di lettura dell'Internal Marketing Area Internal Marketing e HR Management

Nel 2015 Nomesis è stata chiamata da una impresa di dimensioni medio-grandi con l'obiettivo di migliorare il clima interno e la motivazione del personale per realizzare un budget ambizioso che prevedeva una crescita del 20% delle vendite dei prodotti maggiormente alto-marginanti. Si poneva quindi la necessità di innovazione di prodotto per sostenere la crescita aziendale.

Identikit Azienda	Periodo realizzazione progetto
Headquarter: Nord Italia	Kick off: settembre 2015
Popolazione aziendale: 520 persone circa	Indagine: 1 mese raccolta dati + 1 mese elaborazione report e individuazione strategie
Fatturato annuo: 90 milioni di €	Azioni correttive: 1 anno
Settore Food (produzione e distribuzione)	Follow up e rilevazione risultati: ottobre 2016

Starting point

Dall'incontro preliminare con la Direzione HR è emersa la necessità di analizzare il clima organizzativo interno e di comprendere le priorità di intervento per migliorare le performance aziendali. Nomesis, oltre ad occuparsi dell'Indagini di Clima, è stata incaricata di realizzare interventi formativi mirati e di strutturare azioni di miglioramento attraverso percorsi di problem solving, strutturazione di metodi di lavoro e processi organizzativi oltre che mettere a punto nuovi modelli manageriali (sistema di valutazione, cruscotto monitoraggio mercato e processo di innovazione continua).

Cosa è emerso dall'indagine di CLIMA?

- Scarso coinvolgimento del personale: voto 5,6*
- Prevalenza di individualismo su spirito di gruppo
- Organizzazione lenta e caotica rispetto ai processi organizzativi interni
- Basso riconoscimento dei meriti: voto 4,7*
- Scarsa valorizzazione e riconoscimento del lavoro svolto
- Basso livello di soddisfazione per la gestione degli orari di lavoro: voto 5,4*

Soluzioni proposte da Nomesis

- Sviluppo di sistemi interni di comunicazione, valutazione e innovazione
- Percorsi formativi di Team Building Esperienziali
- Revisione dei processi organizzativi in ottica lean
- Interventi sullo stile di leadership manageriale
- Sviluppo di sistemi di valutazione orientativi e motivanti
- Salario incentivante per riconoscimento dei meriti mantenendo equità dei gruppi
- Sviluppo di sistemi di lavoro ad orario flessibile

RISULTATI RAGGIUNTI: ad Ottobre 2016 l'indagine è stata ripetuta per rilevare eventuali scostamenti ed in particolare è emerso:

- Miglioramento dei parametri di clima (soddisfazione generale da 6,2 a 7,3*)
 - Coinvolgimento del personale: da 5,6 a 7,0*
- Incremento della percezione del lavoro di gruppo (individualismo percepito ridotto dal 43% al 25%)
- Miglioramento della percezione della velocità ed efficienza dei processi organizzativi (percezione ridotta dal 60% al 51%)
- Sviluppo stile di leadership interno aziendale omogeneo e condiviso
- Riconoscimento di meriti individuali: soddisfazione da 4 a 6*
- Assenteismo ridotto dal 12,50% al 8,0%, con conseguente aumento della produttività

* Su scala da 1 a 10 in cui 1 è il valore minimo e 10 il valore massimo