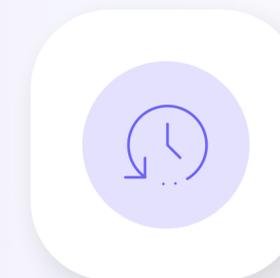


Sondaggio sui climi di lavoro



Indice dei contenuti

In questa guida troverete tutte le informazioni su climi di lavoro



- 1** | Che cos' è il clima di lavoro e come misurarlo?
- 2** | Vantaggi di un clima di lavoro positivo
- 3** | Conseguenze di un clima di lavoro negativo
- 4** | Fattori che influenzano il clima di lavoro
- 5** | Come distinguere un'azienda con un clima di lavoro positivo o negativo?
- 6** | Metodologia di misurazione del clima di lavoro
- 7** | Tipi di domande in un sondaggio sul clima di lavoro
- 8** | Sondaggi a impulsi

1.

Che cos'è il clima di lavoro e come misurarlo?

Il clima di lavoro è l'ambiente in cui i dipendenti interagiscono quotidianamente sul posto di lavoro.

Misurare il clima di lavoro è utile per valutare la soddisfazione dei dipendenti in un'azienda. Ciò può essere fatto in modo semplice utilizzando i sondaggi sul clima di lavoro.



2.

Vantaggi di un clima di lavoro positivo

Un clima di lavoro positivo ha un impatto diretto sulla produttività e sulle prestazioni del team.

Il **43%** dei dipendenti ritiene che un ambiente di lavoro positivo e un buon rapporto con i colleghi siano le principali ragioni di soddisfazione e benessere sul posto di lavoro.

 Ambiente felice

 Cultura e valori

 Stile di leadership appropriato

 Evitare la fuga di talenti

 Comunicazione interna

Le prestazioni dei dipendenti possono aumentare dell'**88%** se sono felici al lavoro.

 Maggiore produttività

 Aumento del coinvolgimento

 Maggiore redditività

 Riduzione dei costi

3.

Conseguenze di un clima di lavoro negativo



Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), oltre il **50% delle persone in Europa ha il rischio di entrare in depressione**

150 miliardi di dollari

all'anno i lavoratori assenti costano ai datori di lavoro



Rischo di esaurimento



Turnover



Disminuzione della produttività



Aumento dell'assentismo

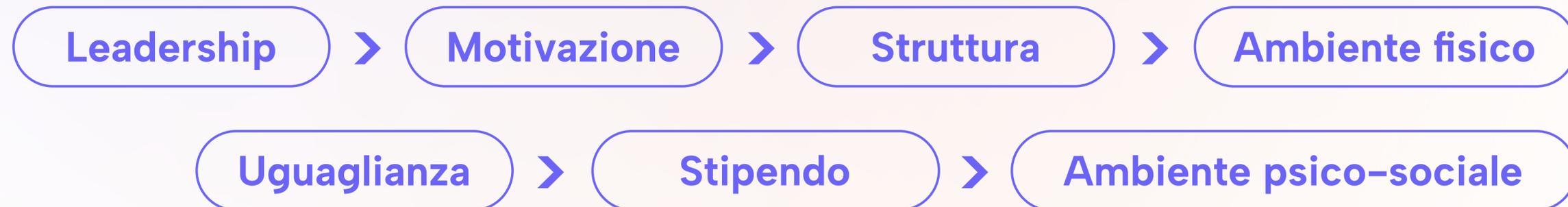


4.

Fattori che influenzano il clima di lavoro

Ci sono molti fattori che influenzano il clima di lavoro, sia fisico che emotivo.

Ad esempio, le strutture dell'ufficio, gli orari, i benefici, i rapporti con i colleghi o la leadership dei manager:



5.

Come distinguere un'azienda con un clima di lavoro positivo o negativo?

10 differenze per identificare le aziende con un ambiente di lavoro positivo o negativo:

Positivo



1. Leadership inclusiva
2. Trasparenza
3. Fiducia nei dipendenti
4. Buon piano di comunicazione bidirezionale
5. Persone motivate, creative e innovative
6. Senso di appartenenza
7. Ambiente positivo e inclusivo
8. Incoraggiamento al lavoro di squadra
9. Politiche eque e chiare
10. I risultati sono celebrati e condivisi

Negativo



1. Leadership autoritaria
2. Mancanza di trasparenza.
3. Informazioni non condivise. Mancanza di fiducia nei dipendenti
4. Comunicazione unidirezionale
5. Personale non motivato
6. Elevato turnover del personale
7. Ambiente tossico
8. Il lavoro individuale è incoraggiato
9. Le politiche non sono definite o sono difficili da capire
10. Nessuna condivisione o celebrazione dei risultati

6.

Metodologia di misurazione del clima di lavoro

6.1 Misurazione

1 Raccolta di informazioni

- **Reach:** individui oggetto di studio (l'intera organizzazione, uffici specifici,...).
- **Stakeholder:** bisogni e aspettative che ciascuno di loro deve soddisfare.
- **Cronologia:** pianificazione delle scadenze da rispettare e delle attività da svolgere in ogni fase del progetto.
- **Piano di comunicazione:** le risorse umane insieme alla direzione aziendale decidono la strategia più appropriata per comunicare il progetto sul clima di lavoro a tutta l'organizzazione.

2 Stratificazione della popolazione

- **Campione:** partecipazione necessaria affinché i dati ottenuti possano essere generalizzati
- **Segmentazioni:** inseriamo nel questionario una serie di domande che ci aiuteranno ad analizzare i dati e trarre conclusioni in base ad essi: età, sesso, anzianità in azienda, area, categoria lavorativa, ecc.?

3 Creazione di un sondaggio sul clima di lavoro

- **Cartaceo o online?**
- **Elementi o domande:** quegli aspetti che l'organizzazione vuole censire, individuando le dimensioni necessarie e sviluppando una struttura da mantenere negli studi successivi in modo che sia possibile confrontare dati ed evoluzione nel tempo
- **Preset vs ad hoc**



6.

Metodologia di misurazione del clima di lavoro

6.2 Analisi dei dati

1 Elaborazione dati

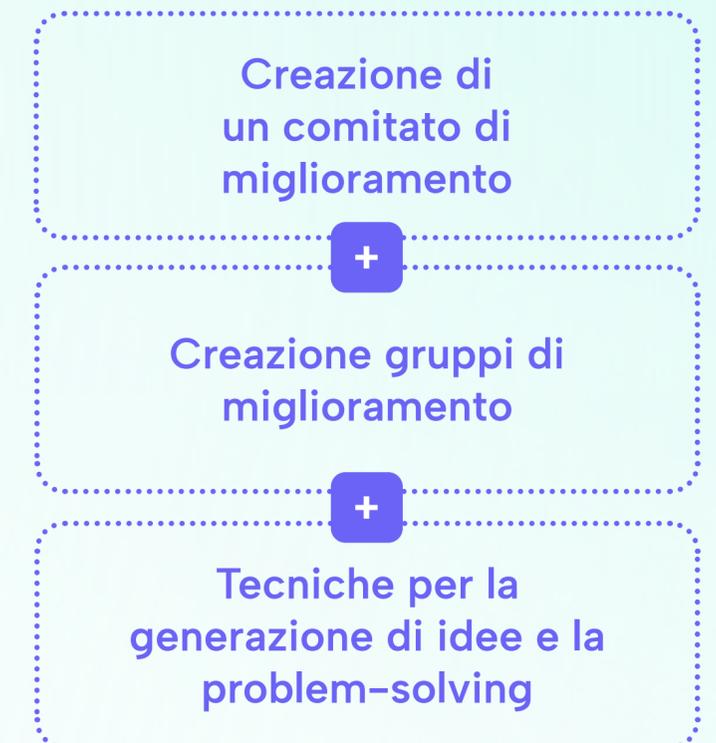
- **Analisi descrittiva:** combinazione di statistiche numeriche e rappresentazioni grafiche

2 Rapporto

- **Contenuti più frequenti:** dati di partecipazione, risultati globali, risultati per segmentazioni, confronto ed evoluzione con periodi precedenti, proposta di piani d'azione, elaborazione di domande aperte (se presenti), questionario utilizzato

6.3 Miglioramento

- I risultati ottenuti vengono analizzati dai responsabili di ciascun dipartimento e viene redatto un piano di miglioramento per correggere eventuali carenze rilevate.
- Tali responsabili possono essere nominati come comitato di miglioramento dei vari dipartimenti, creando gruppi di miglioramento.
- Queste persone sono solitamente formate in tecniche e strumenti per gruppi di miglioramento e problem solving



7.

Tipi di domande in un sondaggio sul clima di lavoro



Attività e contenuti
del lavoro
(7 domande)



Condizioni
di lavoro
(9 domande)



Rapporto con i
manager
(6 domande)



Rapporto con i
colleghi
(1 domande)



Stabilità
(1 domande)

Questionario volontario e
anonimo (che è così e che è
percepito come tale)



7.

Tipi di domande in un sondaggio sul clima di lavoro



8.

Sondaggi a impuls

- 
 Questionari **brevi** (da 1 a 5/10 domande) ma **frequenti**
- 
 Possiamo identificare quando la nostra **strategia di coinvolgimento** inizia a fallire molto prima che diventi un problema importante con conseguenze peggiori **nell'immediato**
- 
 Scoprite le nostre aree di miglioramento e i nostri **punti di forza**
- 
 Le domande devono essere correlate al **modo in cui gestiamo le persone** ai valori e alla filosofia condivisi da tutti in azienda.
- 
 Viene mantenuto l' **anonimato**

Com' è andata la settimana?





Scoprite Sesame HR

Reinventate l'esperienza lavorativa del vostro team.

