

COS'È IL CLIMA AZIENDALE? PERCHÉ PER UN'AZIENDA È DETERMINANTE ANALIZZARLO?

**RAPPORTO
CON I
SUPERIORI**

**EQUILIBRIO
DELLA VITA
LAVORATIVA**

**AMBIENTE
LAVORATIVO**

**SISTEMI
DI
RICOMPENSE**

**SENSO
DI
APPARTENENZA**

SODDISFAZIONE

**RELAZIONE
CON I
COLLEGHI**

**SVILUPPO E
CRESCITA**

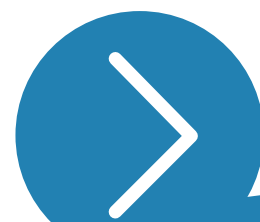
INTERAZIONE

CLIMA ORGANIZZATIVO

Con riguardo alla specifica valutazione dei rischi psicosociali prevista dall'art. 28 del D.Lgs. n° 81/2008, uno strumento molto valido e significativo è quello della rilevazione, attraverso idonei strumenti di indagine, del clima presente nel luogo di lavoro.

Il **clima aziendale o organizzativo** è la sintesi del modo in cui le persone percepiscono e interpretano il proprio ambiente di lavoro.

Un clima positivo, di benessere e soddisfazione lavorativa, è connesso a migliori risultati, perché comporta maggior coinvolgimento nel lavoro, aumento del senso di appartenenza e di collaborazione tra i dipendenti, attrattività di nuovi talenti e soddisfazione del cliente.

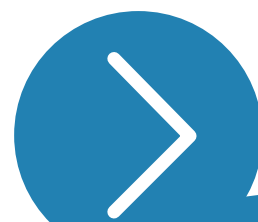


**COS'È IL CLIMA AZIENDALE?
PERCHÉ PER UN'AZIENDA È DETERMINANTE ANALIZZARLO?**

Dopo quasi 2 anni di forti cambiamenti sociali e professionali ai quali anche il mondo del business è stato sottoposto con la pandemia di Covid-19: ci siamo trovati a dover diventare tutti più digitali e ad adattarci a un sistema "a distanza", trovando nuovi modi di comunicare, lavorare e relazionarci.

I nuovi modelli di remote, smart working e workplace ibridi fanno emergere la necessità di curare maggiormente la relazione con e tra i collaboratori per fare in modo che, nonostante la distanza fisica, il tasso di engagement aumenti e quello di turnover diminuisca.

Prendersi cura delle risorse umane significa riconoscere i bisogni delle persone e rispondere in modo intelligente e lungimirante, con la consapevolezza che ogni investimento in questo senso è imprescindibile.



L'analisi di clima è importante perché consente di:

- **Misurare** lo stato di salute di un'organizzazione, definire i punti di forza e punti di criticità dell'azienda;
- **Progettare future azioni** di sviluppo e di miglioramento intervenendo proattivamente per stimolare un cambiamento;
- **Monitorare** nel tempo l'efficacia delle proprie politiche HR, e individuare rapidamente i segnali di malessere e i fattori critici;
- **Essere uno strumento** di coinvolgimento del personale, in quanto è un segnale d'ascolto da parte dei vertici aziendali, che dimostrano di essere interessati a conoscere l'opinione dei propri collaboratori sui temi oggetto della rilevazione;
- **Investire nel mantenimento** a lungo termine della propria competitività, prendersi cura delle risorse umane significa riconoscere i bisogni delle persone e rispondere in modo intelligente e lungimirante, con la consapevolezza che ogni investimento in questo senso è imprescindibile.



Dopo una fase iniziale di individuazione, con l'azienda, delle aree di indagine più critiche rispetto a problemi in essere o potenziali, la valutazione procede con il coinvolgimento dei lavoratori per raccogliere la percezione degli stessi rispetto agli obiettivi di indagine pianificati. Per citare solo alcuni esempi: team e coesione di gruppo, leadership, relazioni e comunicazione, coinvolgimento e partecipazione, ruoli e job description, stress e pressione lavorativa, soddisfazione, efficienza organizzativa, sviluppo organizzativo ecc.

Gli strumenti da utilizzare variano a seconda della numerosità della popolazione aziendale e delle risorse che l'azienda intende stanziare: alcuni permettono una raccolta di informazioni di tipo quantitativo, quali questionari e sondaggi, altri di tipo qualitativo, come interviste e Focus Group.



COME SI SVOLGE LA VALUTAZIONE?

Tali strumenti possono essere utilizzati in maniera alternativa o anche congiunta, per condurre un'analisi più approfondita, ma sempre garantendo la tutela dell'anonimato dei lavoratori coinvolti.

Qualsiasi sia la scelta dello strumento, la fase conclusiva prevede innanzitutto l'identificazione e l'attuazione di adeguate azioni di miglioramento volte a risolvere le eventuali condizioni di disagio segnalate, ma, aspetto non secondario, anche la condivisione degli esiti e delle azioni con i lavoratori, al fine di permettere un'efficace gestione delle aspettative che, inevitabilmente, una valutazione del clima genera nel momento della sua attivazione.



COME SI SVOLGE LA VALUTAZIONE?

L'IMPATTO SULLA SALUTE:

Secondo un rapporto della pubblicazione specializzata, Harvard Business Review, nelle aziende in cui c'è alta pressione o alti livelli di stress tra i dipendenti, le spese mediche sono quasi il 50% più alte rispetto ad altre organizzazioni. Inoltre, si stima che circa il 60-80% degli infortuni sul lavoro siano attribuiti allo stress, così come oltre l'85% delle visite mediche.



LO SAPEVI CHE....

L'IMPATTO SULLA PRODUTTIVITÀ:

Questa è senza dubbio l'area in cui le ripercussioni di un ambiente di lavoro non ottimale sono più evidenti. Secondo uno studio di Udemy, millennials e centennials trascorrono almeno due ore della giornata controllando i propri social network dal proprio cellulare. Nel 2015, Oxford Economics ha condotto un sondaggio in cui il 53% delle persone consultate ha affermato che malumori sul posto di lavoro hanno ridotto la loro produttività.



LO SAPEVI CHE....

L'IMPATTO SULLE NUOVE ASSUNZIONI:

Secondo i risultati dell'Employer Brand Research 2022, la nuova edizione della ricerca di Randstad che fotografa l'attrattività delle aziende per i potenziali dipendenti, l'atmosfera positiva in ufficio è al primo posto, insieme al work life balance, tra gli elementi più apprezzati e richiesti dai potenziali candidati quando si è alla ricerca di lavoro.



LO SAPEVI CHE....

EVIMED

EVIDENCE MEDICINE

www.evimed srl.it

Informati con
SICURA