

Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia

Il monitoraggio del clima aziendale

Dr. Agostino Scardamaglio

Corso di Formazione



Appropriatezza & Governo Clinico

Sala Convegni "Kernel srl"

Zona Industriale, Loc. Aeroporto

Vibo Valentia

28-29 novembre 2013

ORE 8,00/18,00

STUDIO DEL CLIMA ORGANIZZATIVO

E' il contesto di ricerca nel quale è stato utilizzato il punteggio denominato Semantic Grading Score (SGS).

Risulta quindi utile rappresentare preliminarmente il significato di tale importante concetto al quale fa riferimento in via ancillare:

- *il monitoraggio della qualità relazionale in azienda*
- *la governance delle risorse umane*



Dr. A. Scardamaglio

IL MONITORAGGIO DEL "CLIMA"

- Il "clima" ha **un'incisività peculiare** in qualsiasi realtà organizzativa
- ha effetti rilevanti sulla capacità dell'organizzazione a **prestare ascolto e a rinnovarsi**
- offre la possibilità di **utilizzare proficuamente** le risorse tecniche e umane.



Dr. A. Scardamaglio

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Un buon clima organizzativo contribuisce positivamente:

- al conseguimento da parte delle organizzazioni dei propri **obiettivi strategici**.
- all'aumento del **commitment** dei propri dipendenti
- alla creazione delle premesse per il raggiungimento del **benessere organizzativo**



Dr. A. Scardamaglio

IL RISVOLTO INDIVIDUALE

Il clima aziendale riguarda l'ambiente di lavoro interno. In particolare:

- la qualità delle **relazioni tra gli individui**
- la **relazione tra individuo ed organizzazione**
- la **percezione soggettiva** di queste qualità condivise
- l'incessante mutevolezza delle stesse che vengono di continuo negoziate, influenzate e ricostruite nell'ambito di un **sistema relazionale complesso**.



Dr. A. Scardamaglio

IL CLIMA QUALE STRUMENTO

- di miglioramento e di opportunità di crescita per i dipendenti
- di supporto al management nella valutazione dell'efficacia dei cambiamenti implementati
- di comunicazione e dialogo tra responsabili e collaboratori
- di misura dell'efficacia dei programmi di miglioramento implementati in passato
- di intercettazione delle motivazioni del personale, e coesione nel gruppo
- di efficienza dell'organizzazione e della necessità di miglioramento.

Dr. A. Scardamaglio

I DETERMINATI DEL CAMBIAMENTO

La progressiva evoluzione normativa e tecnologica ha determinato:

- **estensione** degli ambiti di regolazione del rapporto di lavoro (creazione di nuovi processi di gestione)
- **segmentazione** delle modalità di regolazione dello stesso (personalizzazione dei processi di gestione)
- **trasformazione** dei criteri di intervento e coordinamento del personale coinvolto nei processi



Dr. A. Scardamaglio

IN LINEA CON I TEMPI

Il **fattore tecnologico**, da solo, non è sufficiente a risolvere i problemi posti:

- dallo sviluppo esponenziale e pervasivo degli **strumenti di comunicazione telematica**
- dal conseguente sconvolgimento del tradizionale modello relazionale in ambito lavorativo largamente basato sul **paradigma comando / controllo**.



Dr. A. Scardamaglio

HR – ORGANIZZAZIONE 2.0

Rappresenta la nuova frontiera della gestione delle risorse umane (**Human Resources**) nelle aziende pubbliche e private e fanno riferimento ai dettami dell'**Humanistic management**

- sviluppo di un **sistema di creazione di valore condiviso e creato dal basso**
- utilizzo delle tecnologie della comunicazione ispirato ad una **concreta umanizzazione**



Dr. A. Scardamaglio

LE VIE DELL'INNOVAZIONE

Richiedono nuove modalità di intervento basate su:

- **apprendimento collettivo**
- **innovazione partecipata**
- **co-creazione di valore**



Dr. A. Scardamaglio

L'IMPORTANZA DELLA MISURA

A fronte dell'**importanza strategica** dell'**ascolto** del clima aziendale si pone il problema di quantizzarlo adeguatamente attraverso procedure di:

- **rilevazione del fenomeno**
- **codifica delle grandezze rilevate**
- **analisi statistica dei dati ottenuti**
- **interpretazione e presentazione delle risultanze**



Dr. A. Scardamaglio

SGS (Semantic Grading Score)

Tali basi costituiscono la premessa per lo studio sul clima aziendale nell'ASP di Vibo Valentia effettuato attraverso l'implementazione del punteggio **SGS (Semantic Grading Score)**.



Dr. A. Scardamaglio

