

IL CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE

ANALISI DI CLIMA



Comprendere l'organizzazione e il suo contesto

La nuova norma ISO 9001:2015 introduce un punto apparentemente noto, ma in realtà assolutamente nuovo: **4. Contesto dell'Organizzazione.**

A ogni organizzazione viene richiesto di «determinare i fattori – sia positivi che negativi - esterni e interni rilevanti per le sue finalità» e deve «monitorare e riesaminare le informazioni che riguardano tali fattori».

La norma in una nota segnala anche che «la comprensione del contesto interno può essere facilitata considerando i fattori relativi a valori, cultura, conoscenza e prestazioni dell'organizzazione».

L'analisi partecipata rappresenta un valido aiuto per l'analisi e la comprensione del contesto aziendale, fornendo all'azienda elementi di supporto per migliorare le relazioni interne, la gestione delle **diversità di genere**, il **benessere organizzativo** e ridurre di conseguenza lo **stress lavoro correlato**, per **migliorare la percezione e la responsabilità su processi e attività**.

Verrà fornita una panoramica anche sulla **valutazione dello stress lavoro correlato** (linee guida regionali e nazionali), sulla **responsabilità civile e penale da mobbing** orizzontale e verticale. Si concluderà con una rassegna della giurisprudenza in materiale di stress lavoro correlato e mobbing

ANALISI DI CLIMA



L'approccio ISMO al *clima*

ISMO sviluppa il suo approccio partendo dai principi della ricerca azione.

La ricerca è intesa, pertanto, come:

- Un'azione intenzionale che produce già effetti positivi ed evolutivi sul clima mentre si realizza
- Una combinazione originale di metodologie quantitative e qualitative di rilevazione
- Un'occasione di partecipazione delle persone alla vita dell'organizzazione attraverso un processo "ad alta densità di relazione e di partecipazione"
- Un processo di "riflessione dialogica" sul clima ed il benessere svolto insieme con il supporto del ricercatore/consulente
- Un'occasione per far crescere il senso di "cittadinanza organizzativa" e per rinsaldare le relazioni tra le diverse componenti dell'organizzazione stessa, attraverso attività di comunicazione mirate
- Un intervento che non si ferma alla raccolta dei dati e alla diagnosi, ma che produce anche un piano di intervento specifico e su misura
- Un lavoro di equipe che integra competenze metodologiche, psicosociali, organizzative.

Non si tratta, pertanto, solo di raccogliere dati o di effettuare misure apparentemente asettiche ed "oggettive", ma piuttosto di "prendersi cura" collettivamente del benessere organizzativo.

Analisi di clima: ricerca intervento sul clima

L'analisi di clima parte dalla consapevolezza che le organizzazioni sono organismi «duplici»:

- istituzioni progettate per raggiungere scopi;
- comunità di persone interagenti per entrare in relazione e dare significato alla attività quotidiana.

Entrambe queste "nature" vanno alimentate e curate anche e soprattutto nei loro nessi:

- La macchina deve essere progettata e gestita in termini di efficacia ed efficienza attraverso attività di pianificazione, organizzazione, controllo.
- Il sistema sociale deve essere mantenuto vitale attraverso stimoli significativi, migliore utilizzo delle forze vitali, cura del benessere e del clima organizzativo.

Non la teoria, ma la prassi delle organizzazioni mostra in modo inequivocabile l'esistenza di una **correlazione positiva tra benessere delle persone nelle organizzazioni e qualità delle prestazioni e quindi dei risultati.**

Intraprendere un intervento sul clima significa per le organizzazioni chiedere e chiedersi sistematicamente e periodicamente: *come stai/come stiamo? Creando già, attraverso l'atto stesso di interrogarsi, le condizioni per migliorare prestazioni e risultati.*

Questo processo è tanto più importante urgente oggi in organizzazioni che sempre più dipendono, per la realizzazione dei propri risultati, dalla qualità delle prestazioni di tanti soggetti e contemporaneamente sempre più sono sollecitate da ambienti turbolenti che ne perturbano gli equilibri e il clima.

Destinatari

La comprensione del clima organizzativo rappresenta una base importante per le attività e i processi operativi, per la qualità dei risultati e dei funzionamenti interni.

In qualche modo tutti siamo coinvolti nel creare climi più e meno funzionali e benestanti.

Il seminario è in particolare rivolto a tutte le funzioni aziendali che per ruolo si curano del clima aziendale: imprenditori, amministratori, manager, dirigenti, responsabili del personale e della formazione, capi reparto, responsabili e addetti al controllo qualità e sicurezza.

Costo di iscrizione

Il seminario avrà la durata di mezza giornata e si svolgerà presso la nostra sede di Via Lanzone 36, Milano.

Il costo di partecipazione è di € 60,00 + IVA a persona.

Per i Responsabili della Qualità/Sicurezza che si iscriveranno al corso unitamente a un Responsabile del Personale o un collega della stessa azienda che si occupi di Risorse Umane, è previsto un costo totale di € 80,00 + IVA.