

EMPLOYEE ENGAGEMENT MANAGEMENT

OTTENERE IL MEGLIO
IN AZIENDA
ATTRAVERSO IL COINVOLGIMENTO
E LA MOTIVAZIONE
DEL PERSONALE

ALBERTO ■ VENTURINI
Il valore delle risorse umane

I DIPENDENTI IMPRODUTTIVI

LE 4 M

TIPOLOGIE DI DIPENDENTI CHE RENDONO
POCO PRODUTTIVA UN'AZIENDA

MUTEVOLE

Lavora a intermittenza, alterna prestazioni buone a prestazioni mediocri. Svolge le attività con buoni risultati ma senza continuità

MEDIANO

Sicuramente valido per le sue conoscenze tecniche ma debole per altri aspetti: comportamento, atteggiamento, personalità

MEDIOCRE

Svolge le mansioni minime indispensabili per sopravvivere in azienda. Il suo obiettivo è soltanto quello di percepire lo stipendio

I COMPORTAMENTI DEI DIPENDENTI IMPRODUTTIVI E NON COINVOLTI IN AZIENDA

MARGINALE

Non soddisfa le aspettative richieste, fa di tutto per evitare il lavoro e per defilarsi agli occhi del “capo” o di tutta l’azienda

- ASSENTEISMO
- SCARSA QUALITÀ DEL LAVORO
- SCADENZE NON RISPETTATE
- CONTINUE LAMENTELE
- DISCUSSIONI E LITIGI
- MANCATA COLLABORAZIONE
- MANCATO RISPETTO DELLE DIRETTIVE
- SCARSO SPIRITO DI INIZIATIVA
- DIMINUZIONE DEL RENDIMENTO
- SCARSO SENSO DI APPARTENENZA
- FUGA DAI PROPRI COMPITI
- PROBLEMI LASCIATI IRRISOLTI
- SCARICABARILE

L'AZIENDA EFFICACE

LA RICERCA
SCIENTIFICA HA
DIMOSTRATO CHE IL
COINVOLGIMENTO
DEI DIPENDENTI È
FONDAMENTALE PER
LA PRODUTTIVITÀ DI
UN'AZIENDA

PIÙ È ALTO IL
LIVELLO DI
COINVOLGIMENTO
PIÙ L'AZIENDA È
EFFICACE



CONDIZIONI

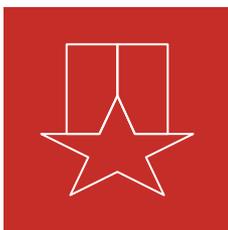


COMPORAMENTI



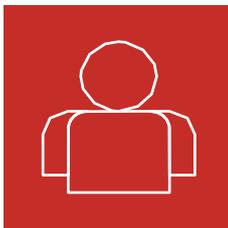
RISULTATI

UN CLIMA PROFESSIONALE POSITIVO AUMENTA IL COINVOLGIMENTO E LA MOTIVAZIONE DEI DIPENDENTI GENERANDO UN IMPATTO POSITIVO ANCHE SULLA PRODUTTIVITÀ



LE CONDIZIONI IDEALI

CREDIBILITÀ	COERENZA	COMPETENZA
EFFICACIA	EQUITÀ	LIBERTÀ OPERATIVA
OBIETTIVI CONDIVISI	ENTUSIASMO	AUTONOMIA OPERATIVA
SERENITÀ	DIVERTIMENTO	RISPETTO RECIPROCO



I COMPORTAMENTI IDEALI

SPIRITO DI INIZIATIVA	FIDUCIA	SPIRITO DI COLLABORAZIONE
DISPONIBILITÀ	CREATIVITÀ	IDEE E SUGGERIMENTI
ZERO LITIGI	QUALITÀ OPERATIVA	RISOLUZIONE DEI PROBLEMI
VOLONTÀ OPERATIVA	PROPOSITIVITÀ	RISPETTO DELLE SCADENZE



I RISULTATI IDEALI

PROFITTO	ALTA PRODUTTIVITÀ	SODDISFAZIONE PERSONALE
CONCENTRAZIONE	INNOVAZIONE	SODDISFAZIONE DEL CLIENTE
FEDELITÀ	BASSO TURNOVER	SENSO DI APPARTENENZA
ZERO INCIDENTI	POCO ASSENTEISMO	RIDUZIONE DEI COSTI

**LE AZIENDE
CON
STRATEGIE DI
EMPLOYEE
ENGAGEMENT
MANAGEMENT**



PROFITTO



IMPEGNO



TURNOVER



ASSENTEISMO

EMPLOYEE ENGAGEMENT MANAGEMENT

IL COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI È FONDAMENTALE
PER LA PRODUTTIVITÀ DI UN'AZIENDA



CHIAREZZA



PRODUTTIVITÀ



DIVERTIMENTO

**EMPLOYEE
ENGAGEMENT
MANAGEMENT**

**EMPLOYEE
ENGAGEMENT
MANAGEMENT**



AUTONOMIA



COMUNICAZIONE



RENDIMENTO



COLLABORAZIONE



CRESCITA



OBIETTIVI

**EMPLOYEE
ENGAGEMENT
MANAGEMENT**

**EMPLOYEE
ENGAGEMENT
MANAGEMENT**



SICUREZZA



CONDIVISIONE



COMPETENZA

**EMPLOYEE
ENGAGEMENT
MANAGEMENT**

LA SOLUZIONE STRATEGICA

L'**EMPLOYEE ENGAGEMENT MANAGEMENT** RAPPRESENTA LA SOLUZIONE STRATEGICA PER OTTIMIZZARE LA PRODUTTIVITÀ DELL'AZIENDA INTERVENENDO SUI DIPENDENTI IMPRODUTTIVI

COS'È L' ENGAGEMENT

L'ENGAGEMENT RAPPRESENTA IL LIVELLO DI COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI E DI CONSEGUENZA QUANTO SONO MOTIVATI A CONTRIBUIRE AL SUCCESSO DELL'AZIENDA

L'ENGAGEMENT AUMENTA QUANTO PIÙ LE PERSONE SI SENTONO PARTE ATTIVA DELLA VITA AZIENDALE E NE COMPRENDONO GLI OBIETTIVI E LE MOTIVAZIONI

IL PROCEDIMENTO STRATEGICO

4 FASI

01

OSSERVAZIONE
ANALITICA

02

SCONGELAMENTO
EQUILIBRI

03

CAMBIAMENTO
STRATEGICO

04

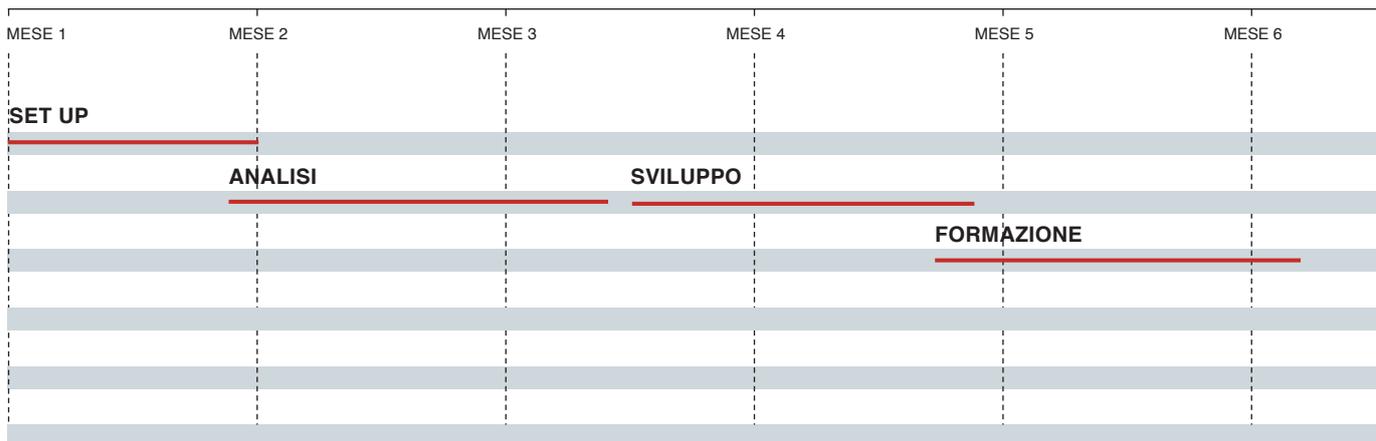
RICONGELAMENTO
INNOVATIVO

CONTRIBUTI FINANZIARI

PREVISTI PERIODICAMENTE CONTRIBUTI FINANZIARI ATTRAVERSO I BANDI REGIONALI O NAZIONALI

IL PROCEDIMENTO STRATEGICO

Il procedimento può subire modifiche tecniche, procedurali e temporali a seconda delle esigenze del cliente



01

OSSERVAZIONE ANALITICA

02

SCONGELAMENTO EQUILIBRI

SETUP

Inizio del procedimento

Sessioni con la direzione per definire e concordare tutte le fasi e le modalità tecnico-operative

Attività di processo integrate

1. Modalità operative
2. Organizzazione delle sessioni
3. Calendarizzazione
4. Indicatori di performance (KPI)
5. Dipendenti da coinvolgere

ANALISI

Check list

Analisi di dettaglio della struttura organizzativa aziendale e controllo dei processi interni

Attività di processo integrate

1. Analisi della struttura
2. Analisi dei ruoli
3. Analisi dei processi
4. Analisi dei valori
5. Presentazione del procedimento

SVILUPPO

Definizioni strategiche

Interventi calibrati e mirati per scardinare vecchie abitudini di governance e individuare nuove strategie

Attività di processo integrate

1. Piano attività di sviluppo
2. Visione futura
3. Obiettivi di engagement
4. Fattori trainanti
5. Risultati attesi

FORMAZIONE

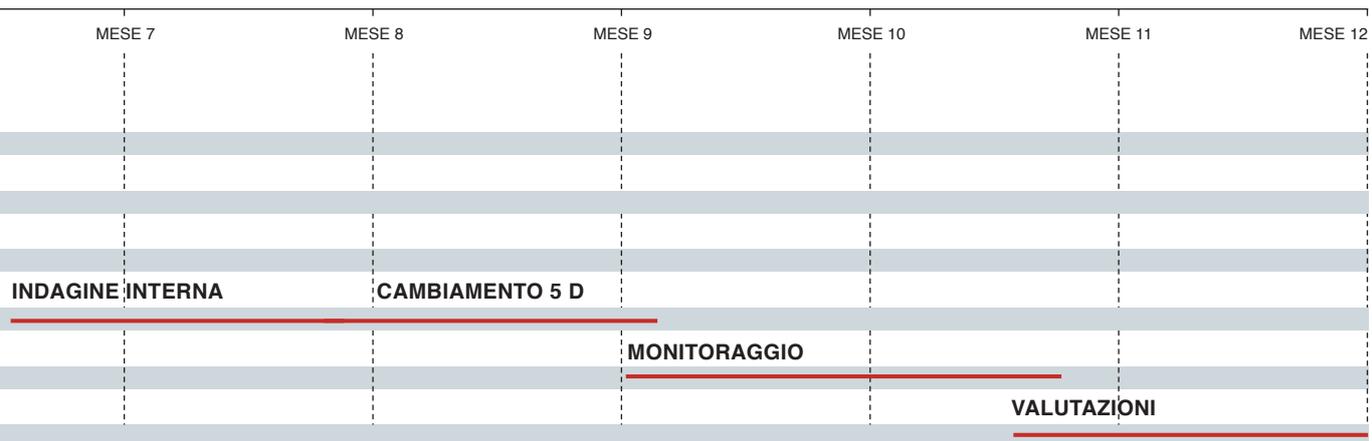
Sviluppo manageriale

Sessioni formative tecniche, pratiche e operative sulla governance aziendale e imprenditoriale

Attività di processo integrate

1. L'engagement
2. Gli stili di governance
3. Gli stili di leadership
4. Migliorare le competenze
5. Sistemi premianti

TIMELINE



03

CAMBIAMENTO 5 D

04

RICONGELAMENTO INNOVATIVO

INDAGINE INTERNA

Questionario

Questionario investigativo anonimo a tutti i dipendenti e dirigenti per far emergere le criticità interne

Attività di processo integrate

1. Calibrazione del questionario
2. Strutturazione
3. Somministrazione anonima
4. Analisi statistica dei dati
5. Feedback all'azienda

CAMBIAMENTO 5 D

I punti di forza

Sessioni multiple con i dipendenti e raccordo con la dirigenza per attuare il cambiamento

Attività di processo integrate

1. Il luogo di lavoro
2. Start - Stop - Continue
3. Peak Experience
4. Mood Board
5. Eventuale sistema di Performance

MONITORAGGIO

Work in progress

Assistenza tecnico-operativa per il monitoraggio in itinere del processo di cambiamento in atto

Attività di processo integrate

1. Colloqui individuali
2. Colloqui di gruppo
3. Briefing costanti con la dirigenza
4. Eventuali manovre correttive
5. Debriefing

VALUTAZIONI

Quotazione dei risultati

Quotazione del livello di engagement raggiunto per misurare la crescita individuale in azienda

Attività di processo integrate

1. Valutazione integrità aziendale
2. Valutazione livello di engagement
3. Somministrazione del questionario
4. Analisi statistica dei dati
5. Valutazioni e risultati finali

CHI SONO



ALBERTO VENTURINI

PSICOLOGO DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI

Specializzato in Employee Engagement Management

Libero professionista dal 1996 ho svolto la mia attività di consulenza per oltre 150 aziende multi settoriali. Iscritto all'ordine degli Psicologi della Regione Toscana.

Docente a contratto di organizzazione aziendale presso l'Università degli Studi di Pisa.

Adotto le best practices internazionali riconducibili al body of knowledge di APICS: Association for Operations Management.

Mission

Evidenziare e incrementare la motivazione, l'impegno e il coinvolgimento dei dipendenti nelle aziende per contribuire al successo organizzativo con un maggiore senso del benessere del personale e dell'azienda stessa aumentando la produttività e il profitto.



**OTTIMIZZARE IL VALORE DELLE RISORSE UMANE,
FULCRO E MOTORE DI OGNI AZIENDA.**

ALBERTO ■ VENTURINI
Il valore delle risorse umane

Alberto Venturini
Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni

tel 347 1977807
info@albertoventurini.it
www.albertoventurini.it

Firenze