

space
work



CASE HISTORY

SPACE WORK



CASE HISTORY

CLIMATE ENGAGEMENT

IL SENSO DI APPARTENENZA DELLE

PERSONE

NOBILITA LO SVILUPPO PROFESSIONALE

FORMA IL GRUPPO DI LAVORO

DEFINISCE IL METODO E LA PERFORMANCE

DETERMINANDO L'EFFICIENZA

LA VISION AZIENDALE E L'ATTENZIONE AL CLIENTE

FABBISOGNO

La casa madre olandese di Nexive effettua annualmente un'indagine di clima anonima, denominata VOICE, per valutare in particolar modo il livello di Engagement del Personale anche in Italia. Il VOICE si suddivide in sei ambiti: attenzione al cliente ed efficienza, sviluppo professionale e senso di appartenenza, trattamento equo, gestione manageriale, riconoscimenti e performance, lavoro in team e vision aziendale.

Al momento dell'incarico a Space Work i punteggi ottenuti mediamente erano stati decisamente inferiori a quanto auspicato. Al Top Management non erano chiare le motivazioni alla base di questi risultati, considerando anche l'investimento che la Direzione delle Risorse Umane aveva di recente fatto sul fronte dell'Engagement e nel promuovere progetti di sviluppo organizzativo. Una delle anomalie riguardava i punteggi mediamente inferiori delle Persone di sede rispetto a quelle dislocate sul territorio.

OBIETTIVO

La Direzione Risorse Umane di Nexive ha chiesto quindi a Space Work un supporto per approfondire le reali motivazioni dei risultati insoddisfacenti ottenuti nel VOICE, in modo da poter intervenire prontamente con azioni mirate per migliorare il clima e l'Engagement interni.

CLIMA INTERNO ED ENGAGEMENT
PLURALITÀ DEI PUNTI DI VISTA
VALORE DELLE RISORSE
ANALISI VERIFICA FOCUS GROUP
IL METODO
COME OPPORTUNITÀ DI ESPRESSIONE
E ALLINEAMENTO DELLA CONSAPEVOLEZZA

METODO

Selezione di un campione rappresentativo per l'approfondimento.

Riunione plenaria con le Persone appartenenti al campione per condividere i risultati del VOICE degli ultimi anni e mettere in relazione i primi punti di vista dei partecipanti verificando il significato che ciascuno dava ai sei ambiti indagati.

Costruzione e somministrazione di questionari semi strutturati per approfondire le dimensioni maggiormente critiche emerse nel VOICE e nel primo incontro.

Focus group e successivi colloqui individuali con tutte le Persone, appartenenti al campione, facendoli sentire a proprio agio per facilitare l'espressione e la spontaneità senza riserve.

Incontri in plenaria con il campione per restituire i feedback dell'approfondimento emerso e condividere una strategia di massima di action plan. Si è così costruito un rapporto di partnership tra le Persone e la Consulenza.

Focus group strutturati con i responsabili per un allineamento sulla consapevolezza di quanto emerso dagli incontri precedenti.

Progettazione e messa a punto dell'action plan.

APERTURA ALL'ASCOLTO
TRASVERSALITÀ
CLIMA DI FIDUCIA FRA I COLLEGGI
RELAZIONI INTERFUNZIONALI
COINVOLGIMENTO E VALORIZZAZIONE
PERSONE

BISOGNI EMERSI

Consapevolezza del proprio ruolo.

Capacità di lavorare in gruppo e collaborare anche interfunzionalmente.

Sentirsi maggiormente al centro dell'interesse del Top Management.

Ampliare la visione d'insieme.

Maggiore consapevolezza nei processi decisionali.

Instaurare un rapporto schietto e diretto con i propri capi, trovando il corretto canale comunicativo.

Allineare i valori considerati più importanti dalle Persone con quelli percepiti in Nexive.

Incrementare in Nexive l'apertura all'ascolto, alla valorizzazione delle idee di tutti e alla collaborazione.

Coinvolgere le Persone sulle motivazioni che stanno a monte delle decisioni prese.

Valorizzare le attività e i risultati delle persone.

Migliorare il clima di fiducia tra i colleghi.

Aumentare e fluidificare la relazione tra la prima linea per una maggiore condivisione, soprattutto in fase di progettazione strategica.

AZIONI MIRATE AL MIGLIORAMENTO DEL CLIMA METODI DECISIONALI ANALISI DEI PROCESSI CONSAPEVOLEZZA DI RUOLO GRUPPO

PIANO DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO

Team Building e formazione sui processi per:

- trasferire alle Persone metodi e strumenti pratici dell'analisi delle attività e delle modalità più efficaci;
- aumentare competenze e visione d'insieme;
- stimolare e facilitare la comunicazione e la collaborazione intra e inter-funzionale;
- individuare azioni di miglioramento e sviluppare un comune approccio alla gestione delle attività.

Team Coaching per:

- abituare a progettare soluzioni da portare verso l'alto, maturando maggior consapevolezza di ruolo.
- stimolare le Persone ad essere proattive nella richiesta di feedback e chiarimenti verso l'alto.

Formazione Manageriale per rinforzare la sicurezza personale nell'assunzione di responsabilità nei processi decisionali:

- presentazione di metodi e strumenti pratici di decisione quali (matrice di decisione, diagramma di Ishikawa (causa-effetto), diagramma di Pareto);
- esercitazioni su casi reali dei partecipanti.

Trasformazione degli staff meeting, attraverso la costituzione di team interfunzionali, con una visione più ampia, che tenga conto dei diversi aspetti tecnici e strategici. Questo permette di:

- migliorare le modalità di presentazione dei progetti,
- creare più coinvolgimento, partecipazione, collaborazione e visione d'insieme.

L'Action Plan si è concluso con una giornata organizzata in modalità outdoor presso una nota cantina della Franciacorta. Nel corso della giornata si sono alternati momenti di aggregazione e festeggiamento dei traguardi raggiunti, a momenti di debriefing semi strutturati per sedimentare e valorizzare ulteriormente le riflessioni a valle del percorso svolto. Questo ha permesso inoltre di condividere tra tutte le Persone emozioni ed esperienze motivanti, creando nuove relazioni al di fuori del contesto lavorativo, e di legare maggiormente il proprio brand a sentimenti positivi.

L'anno successivo i risultati medi del VOICE hanno registrato un sostanziale miglioramento, evidenziando chiaramente il beneficio dell'intervento operato da Space Work sul clima generale, sulla collaborazione interfunzionale e sul livello di Engagement.



Questo progetto di comunicazione si basa su una ricerca formale e percettiva che ha come obiettivo unire il logo di Space Work – caratterizzato dalle forme quadrate di diverse dimensioni e da un testo, un naming – con il valore grafico dell'immagine, ovvero con la scrittura dei messaggi visivi, allo scopo di esprimere visualmente le parole che composte rivelano l'essenza – intangibile, lirica, operativa – dei principi e dell'estetica che sono alla base di questa azienda, la quale si occupa principalmente di persone.

Space Work ringrazia

Massimo Tantardini e Valeria Fogazzi per il progetto di comunicazione, redazione e grafica.

I colleghi Stefania Gualdieri e Matteo Majer per il supporto progettuale e operativo.

Paola Pirrello, Antonio Pratola, Saverio Secreti e tutta la Struttura Risorse Umane per il prezioso contributo, senza il quale non sarebbe stato possibile conoscere così a fondo il contesto organizzativo e il DNA di Nexive.

Cinzia Spaziani per aver sostenuto con decisione la realizzazione del progetto e per la fiducia riposta in Space Work, scegliendola come partner in questo importante percorso di approfondimento e formazione.



www.spacework.eu
[info@space work.eu](mailto:info@spacework.eu)

Space Work S.r.l.
Sede legale: Via Pietro Marone, 13 – 25124 Brescia – tel. 030.3771440 – 0302942387 – Fax 030.2810831
Altre sedi: Milano – Roma – Castelfranco Veneto
Partita IVA 03585680170 – Codice Fiscale 01294220338 – Registro Ditta 150222 – Capitale Sociale i.v. € 26.000,00