



PIT-STOP HR

Per un rilancio motivazionale...



Mission

PIT-STOP HR ha la finalità di misurare il grado di soddisfazione dei dipendenti per mezzo della somministrazione di un questionario con rilevazione diretta ed elaborazione dei dati in tempo reale.

Le 16 domande del questionario indagano gli elementi rilevatori del Benessere Organizzativo individuabili tra i protagonisti del Clima Organizzativo:

INDIVIDUO – GRUPPO – ORGANIZZAZIONE

Il documento finale prodotto da PIT-STOP HR, ha l'obiettivo di:

- **Rilevare** lo stato attuale di benessere dell'organizzazione;
- **Individuare** degli indicatori di possibili criticità;
- **Suggerire** indicazioni su eventuali piani di azione e proposte di miglioramento attraverso corsi e percorsi formativi (con Formazione Finanziata) o azioni di miglioramento che potranno essere avviati al termine del *Pit-stop* e gestiti in autonomia dalla società committente.
- **Favorire** la motivazione attraverso il coinvolgimento e la partecipazione.
- **Facilitare** la crescita di un ambiente stimolante (energia positiva) e attivo (maggior produttività)

Gli indicatori che saranno esaminati sono:

Confort dell' ambiente di lavoro - Scorrevolezza operativa - Chiarezza obiettivi Organizzativi - Equità organizzativa - Valorizzazione delle competenze - Relazioni interpersonali collaborative - Disponibilità delle informazioni - Percezione e partecipazione al successo dell'organizzazione

***PIT-STOP HR*, ha l'obiettivo di individuare gli indicatori di possibili criticità e proporre corsi e percorsi formativi (Formazione Finanziata) o azioni di miglioramento.**

Format

Il format **PIT-STOP HR** consente alle Aziende di realizzare una *survey* sul grado di soddisfazione dei dipendenti mediante l'ausilio di un tool interattivo basato su una tipologia di televoto mediante un telecomando che verrà fornito ai dipendenti partecipanti durante la somministrazione delle 16 domande.

La fornitura dei telecomandi direttamente nella sala ove avviene la votazione, garantisce il massimo anonimato dei risultati in quanto non viene in alcun modo associato alcun nome ai telecomandi. Il risultato viene raccolto da un concentratore in modo assolutamente impersonale. Il pieno anonimato è condizione imprescindibile per ottenere la massima sincerità e spontaneità nelle risposte.

PIT-STOP HR prevede che le risposte siano visibili immediatamente a video, in forma grafica nelle 5 variabili proposte, e vengano condivise con tutta la platea fornendo una chiara volontà di trasparenza dell'Azienda con la sola finalità di monitorare e migliorare il clima interno.

PIT-STOP HR mediante un team composto da:

- ***Vincenzo Panza***: Consulente con esperienza manageriale in contesti multinazionali complessi;
- ***Giampaolo Pecorari***: Consulente con esperienza in direzione del personale maturato in contesti multinazionali complessi;
- ***Elisabetta Galbiati***: Psicologa e Psicoterapeuta con esperienza in dinamiche individuali e di gruppo;

è in grado di interpretare con esperienza le risultanze dell'analisi individuando le potenziali aree di criticità e le azioni di possibile miglioramento .

PIT-STOP HR ha la durata di **2 mezza giornate**:

1° mezza giornata : formazione e survey

2° mezza giornata : presentazione al management (opzionale in plenum) dei risultati della survey e presentazione delle azioni migliorative.

Contenuti

Il format **PIT-STOP HR** si basa su 16 domande appositamente individuate in relazione ad un percorso a tappe in grado di rispondere ai seguenti quesiti:

I° TAPPA: STRUMENTI e PROCEDURE

indaga sulle necessità fondamentali di dipendenti e manager; gli strumenti a disposizione per lo svolgimento del proprio ruolo, le procedure, l'organizzazione e la propria Job Description.

II° TAPPA: JOB e GERARCHIA

L'area d'indagine è rivolta al proprio personale contributo e di come questo sia percepito dalle gerarchie; se si ritiene di svolgere bene il proprio lavoro e se il capo apprezza il nostro contributo. Esplora merito, autostima e conseguentemente entusiasmo e appartenenza (brand pride). E' un indicatore anche delle capacità dei manager di gestire i collaboratori.

III° TAPPA: GRUPPO

L'area d'indagine è il proprio personale contributo e di come sia percepito dagli altri, della valutazione e consapevolezza del ruolo nell'organizzazione.

IV° TAPPA: CRESCITA e INTEGRAZIONE

Quest'area è considerata "*il filo di lana*", dove viene esplorato il livello di integrazione nel team e nella società, la capacità dei singoli di contribuire al successo di se stessi e della società. L'arrivo è impossibile da raggiungere se non si percorrono le diverse tappe.