



V.C.O. FORMAZIONE

Formazione e Lavoro



Focus Group e la nascita del Piano di Welfare Aziendale

Completata l'analisi preliminare ed informati i colleghi, si è iniziato un lungo momento di ascolto coinvolgendo i partecipanti in piccoli gruppi con l'obiettivo di comprendere quanto il lavoro svolto nelle fasi precedenti fosse compatibile con i fabbisogni ed con il contesto lavorativo.

Lo strumento scelto per il coinvolgimento attivo dei colleghi è stato quello dei Focus Group, in cui i dipendenti sono stati invitati a parlare, discutere e confrontarsi sulla costruzione di proposte, di azioni e servizi.

Questa parte del progetto ha coinvolto un macro gruppo di 18 persone volontarie ed è stato scandito in cinque (5) fasi ben distinte e integrate. Il gruppo è stato poi suddiviso in quattro piccoli gruppi secondo le necessità operative e per favorire il contributo di ciascun partecipante.

1. Incontro di sensibilizzazione in grande gruppo;
2. Focus Group in piccoli gruppi (max 5 persone per gruppo);
3. Rielaborazione delle interviste di gruppo a cura del conduttore;
4. Validazione negoziata in piccolo gruppo dell'ipotesi di proposta;
5. Attivazione proposta in grande gruppo.

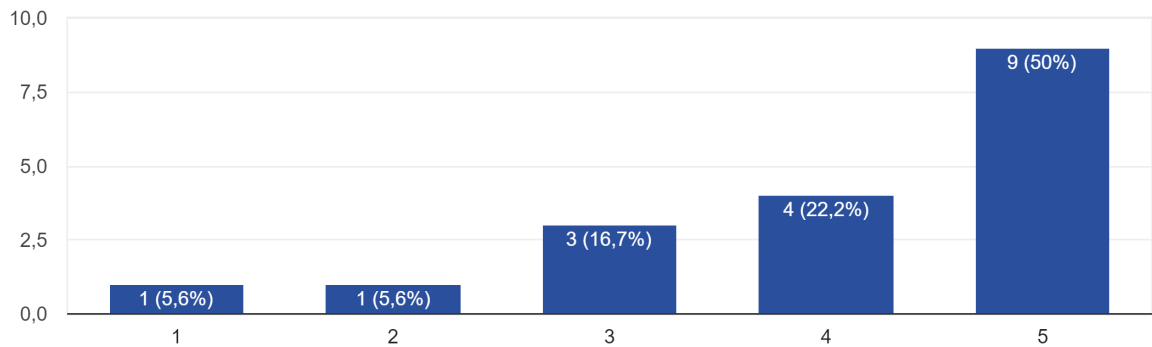
Questa modalità di indagine ha messo in condizione di non approcciarsi individualmente ai problemi ed alle difficoltà, ma ha incentivato la collaborazione e aiutato a superare la fase di mera condivisione o confronto puntando, invece, sulla costruzione di un benessere collettivo.

I risultati del lavoro sono stati parte integrante e fondamentale per la predisposizione del piano di welfare ed il conseguente processo di attivazione dei servizi.

Ma partiamo dall'analisi di gradimento sottoposta ai dipendenti al termine dell'attività (1=per niente d'accordo, 5=pienamente d'accordo):

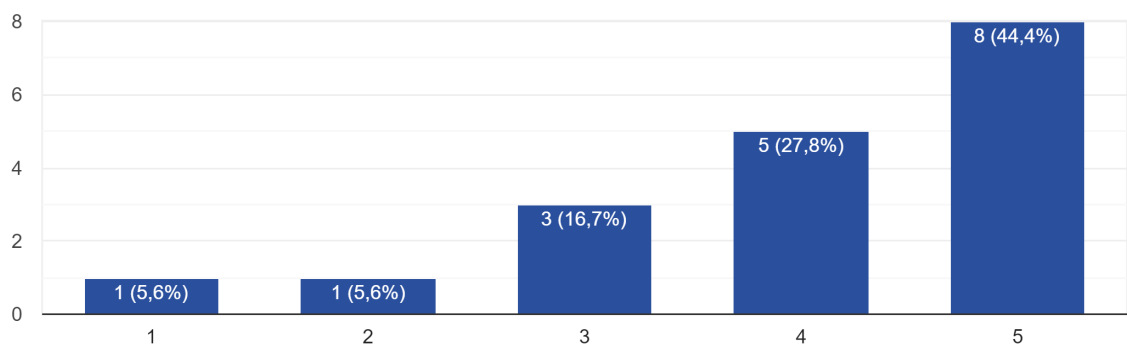
I contenuti proposti durante l'incontro di apertura in plenaria (11/01/2021) sono stati chiari.

18 risposte



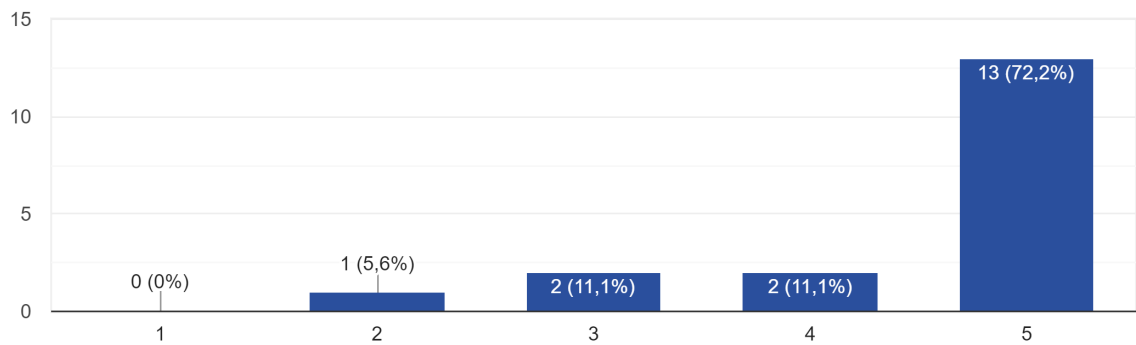
I Focus Group sono stati un'occasione di condivisione di ESPERIENZE con le/i colleghe/i.

18 risposte



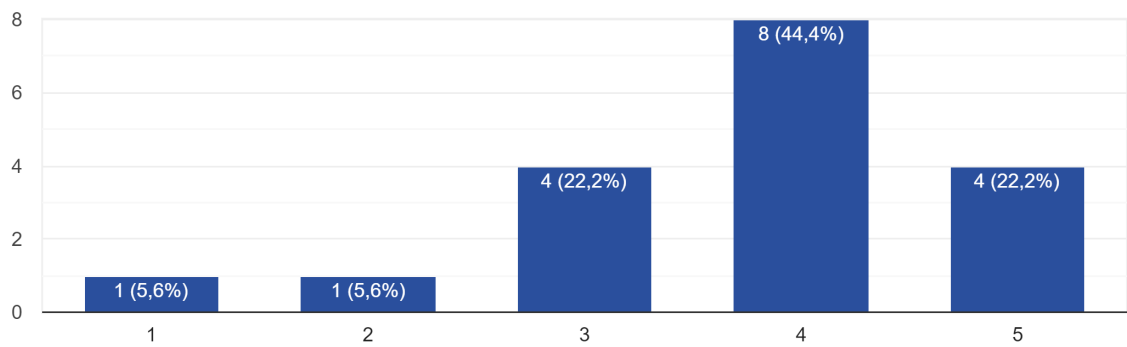
Durante i Focus Group mi sono sentita/o libera/o di esprimere le mie idee.

18 risposte



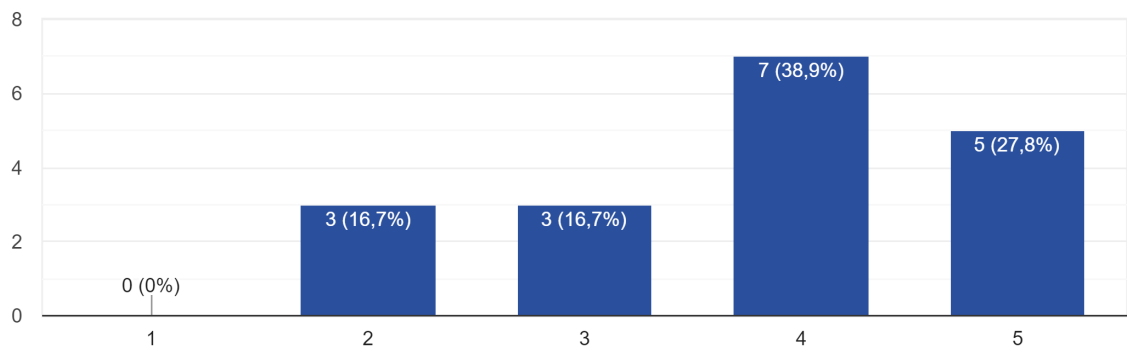
Le domande poste durante i Focus Group hanno offerto interessanti spunti di riflessione.

18 risposte



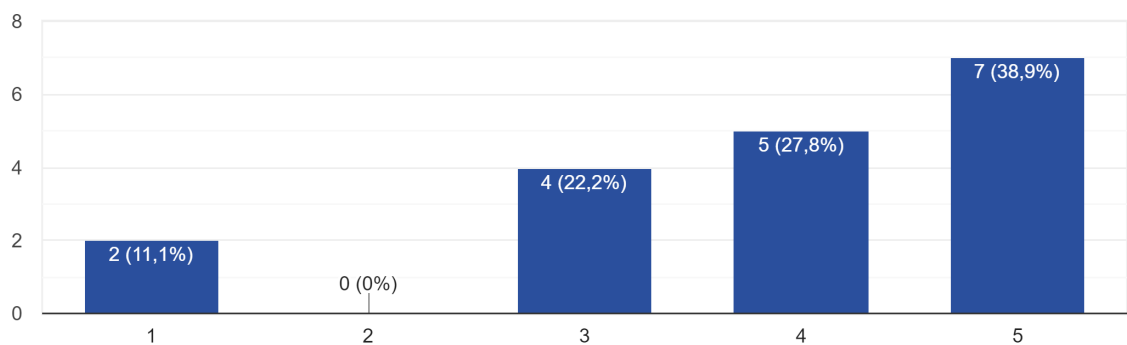
I temi emersi durante i Focus Group sono utili per sostenere il benessere aziendale.

18 risposte



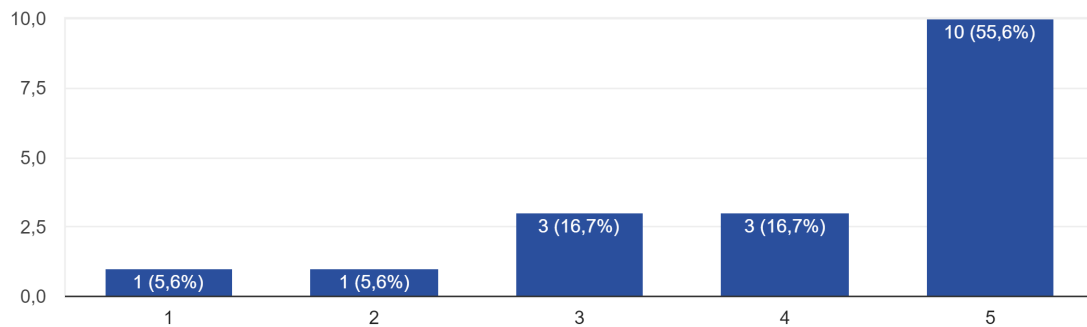
Rispetto agli obiettivi dichiarati e quanto precisato nell'incontro iniziale, mi ritengo soddisfatta/o dell'attività svolta.

18 risposte



Durante i Focus Group il conduttore è stato in grado di coinvolgere i partecipanti.

18 risposte



A conclusione del form si è lasciato spazio a libere riflessioni

In questo spazio puoi esprimere eventuali osservazioni relative all'attività svolta che non sono state contemplate nelle affermazioni precedenti.

4 risposte

un'ottima iniziativa per l'azienda

Il form utilizzato per sondare le necessità di attrezzature informatiche sarebbe stato opportuno farlo nominativo con delle note che spiegassero le motivazioni di alcune scelte. Questo avrebbe potuto indicare con più precisione il perché di alcune necessità specifiche, focalizzandole nell'ambito smart working (quindi lavorativo).

nessuna

Le attività di supporto (ascolto) non tengono in adeguata attenzione il personale non docente. Alcune attività rivolte al supporto della didattica, secondo me, nulla centrano con il welfare ma dovrebbero essere elemento fondamentale di un piano di sviluppo e aggiornamento aziendale

Dai grafici mostrati, le risposte registrate hanno ottenuto una valenza positiva, e con l'integrazione della SWOT iniziale con le osservazioni fatte nei Focus Group lo staff di progetto ha:

- approfondito le esigenze emerse e rimodulato l'analisi SWOT iniziale,
- definito gli obiettivi del Piano di Welfare Aziendale,
- pianificato le attività considerando tutte le componenti (risorse fisiche e umane, attrezzature, locali...) per la realizzazione delle azioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi previsti,
- valutato i costi e la fattibilità rispetto al budget disponibile,

- definito e quantificato i risultati raggiungibili e i relativi indicatori.

Nella definizione degli obiettivi riferiti alle varie azioni, sono stati rispettati i seguenti criteri:

Specifici: sufficientemente dettagliati,

Misurabili: la verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti deve essere possibile al termine e/o durante l'attivazione dei servizi (definizione accurata dei KPI Key Performance Indicators),

Assegnabili: formulati e comunicati in modo comprensibile, coerenti con i limiti del finanziamento,

Realistici: coerenti con le richieste,

Tempo (correlati al tempo): raggiungibili nel tempo previsto.

PUNTI DI ATTENZIONE

Nella definizione del Piano di Welfare Aziendale, è stata posta particolare attenzione alle seguenti caratteristiche che si ritiene possano garantire una maggiore probabilità di successo e riscontro positivo tra i dipendenti:

1. Concretezza,
2. Sostenibilità futura e corresponsabilità sull'attivazione e mantenimento dei servizi,
3. **Monitoraggio costante del PWA in modo da poter rimodulare le risorse disponibili in base alle richieste/risultati.**

Il punto 3 diventa fondamentale per ottimizzare le risorse e rimodulare le azioni in funzione delle effettive richieste da parte dei dipendenti.

Nel prossimo articolo vi presenteremo i servizi attivati per migliorare le condizioni lavorative. Rimanete con noi!

