



NSW 2016

SLC e analisi del clima: scenari aziendali e prospettive future

Paolo Lorusso – QHS Manager GNV



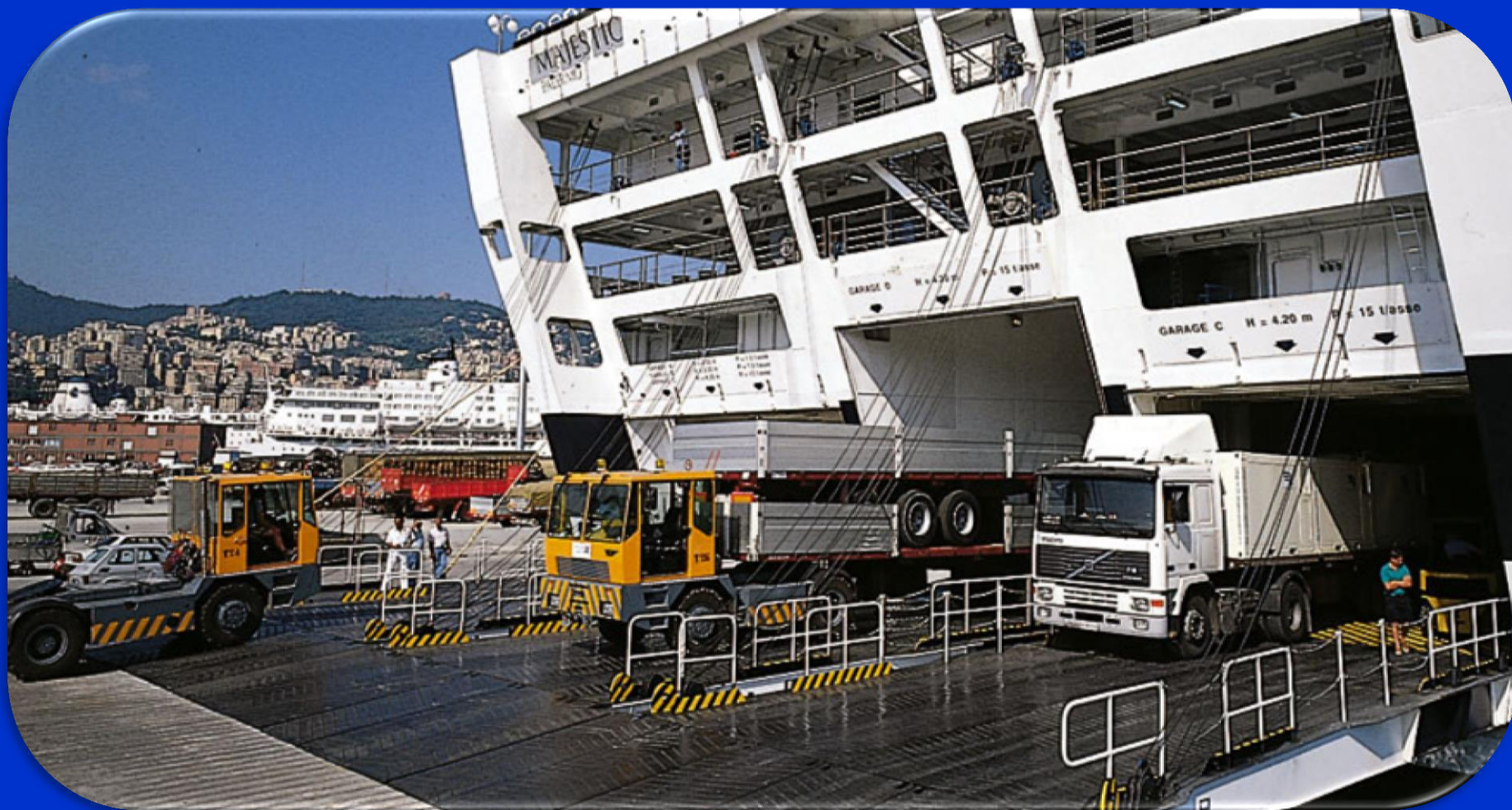


- **Fondata nel 1992**, GNV è una delle principali Compagnie marittime europee;
- GNV opera **11 navi**, 9 collegamenti internazionali da e per **Spagna, Francia, Marocco, Tunisia e Albania** e 5 collegamenti nazionali da e per **Sicilia e Sardegna**;
- Core-business della compagnia è il **trasporto marittimo** nel Mar Mediterraneo per **passengeri e merci**;
- Impiegati (personale di bordo, amministrativi e portuali): **1200 persone**;
- **Circa 4.000** accosti in un anno in **12 porti**.



GNV NELL'AMBITO DELLO SHIPPING E
DELL'IMPRESA PORTUALE

GNV è Armatore e Impresa portuale: interfaccia nave / porto



- **Norme internazionali / norme nazionali: regolamenti portuali e usi**
 - d.lgs 271/99
 - d.lgs 272/99
 - d.lgs 81/08
 - MLC 2006
 - normative internazionali applicabili
- **L'approccio gestionale:**
 - la comunicazione e l'organizzazione per la sicurezza

Assessment Aziendale

PROGETTO SVILUPPATO CON
GIULIANO GOVIGLI e FRANCESCA PENATI

Premessa

GNV si è posta l'obiettivo di **conoscere le sue persone**, per come sono oggi rispetto al ruolo e per il potenziale che possono esprimere; per questo ha avviato da alcuni anni un processo di mappatura delle sue risorse umane

Abbiamo iniziato con il personale di bordo e abbiamo proseguito con il personale amministrativo, adottando diverse metodologie, studiate insieme ai Responsabili aziendali

La metodologia: che cosa con chi

Azione di assessment focalizzata su:

- analisi con le aree **cognitiva, realizzativa e relazionale**
- area **motivazionale** del candidato: quale leva lo rende interessato all'azienda o mansione, e su quale leva deve fare affidamento l'azienda

Gli strumenti

- Lavori in gruppo o, solo per chi ha ruoli gestionali, in **Basket**
- Intervista svolta congiuntamente da due consulenti
- Per il bordo una Commissione presso Accademia Italiana Marina Mercantile

- **Profilo descrittivo qualitativo** per ogni addetto con tabella di sintesi aree di forza/aree di miglioramento
- Griglia delle **competenze personali** costruita a valle dell'intervento, utile per futuri interventi di gestione e selezione
- **Griglia quantitativa** con grading 1-5 sulle capacità individuate e concordate

Inoltre l'analisi dei dati porta ad individuare l'attitudine al cambiamento delle varie risorse umane aziendali, fornendo preziose indicazioni per incrementare la produttività.

Stress Lavoro Correlato

PROGETTO SVILUPPATO CON COACHatWORK.it
RAFFAELE VACCA e ALESSANDRO CALCAGNO

Stress Lavoro Correlato

- Secondo una ricerca sullo stress correlato al lavoro del 2000 commissionata dall' Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro il **50-60 % di tutte le giornate lavorative perse è dovuto allo stress lavoro-correlato e ai rischi psicosociali.**
- In base al documento della Commissione europea, Health and Safety at Work in Europe (1999-2007): A Statistical Portrait, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione Europea, Lussemburgo, si tratta del problema di salute più frequente legato all'attività lavorativa in Europa dopo i disturbi muscoloscheletrici. Nell'arco di nove anni, **quasi il 28 % dei lavoratori europei** ha riferito di essere **esposto a rischi psicosociali** che hanno compromesso il benessere mentale.
- Sulla scorta di queste premesse lo stress da lavoro correlato rappresenta un importantissimo elemento di difficoltà nonché una innegabile fonte di perdite per l'azienda.

Stress Lavoro Correlato

GNV, avendo la necessità di elaborare un percorso di **analisi dello stress lavoro correlato**, ha deciso che questo percorso racchiudesse al suo interno un **valore aggiunto** per tutto il personale.

Due gli obiettivi:

- normativo: rilevare la percezione dell'SLC per le singole aree aziendali, attraverso l'analisi dei dati oggettivi e soggettivi
- Proporre percorsi di coaching ai singoli o ai gruppi laddove i livelli di stress risultino al di sopra della soglia di accettabilità

La sfida è quella di elaborare un **protocollo di analisi innovativo** che, nel rispetto della normativa e dei singoli soggetti, possa fornire dati e risposte che completino le informazioni statistiche con informazioni attinenti alla percezione positiva o di disagio del lavoratore nell'esercizio delle sue funzioni.

Cos'è il coaching

Il **coach è un professionista** che **opera in trasparenza, vincolato al segreto professionale** e che mette in campo la sua professionalità per permettere al cliente singolo o azienda di raggiungere l'obiettivo prefissato.

Il coach non trova la soluzione ma permette di trovare, attraverso un percorso di accompagnamento, la **chiarezza dell'obiettivo** che si vuole raggiungere evidenziando le risorse della persona che accompagna e le risorse che serviranno per superare gli ostacoli che si crede di incontrare.

Accompagnamento nel quale il coach mette a disposizione gli strumenti professionali per permettere al cliente di guardarsi dentro e, il cliente, partecipa con la sua motivazione al cambiamento.



Indagine di clima



L'obiettivo: il clima organizzativo per una nuova cultura della sicurezza

L'**analisi** del clima organizzativo permette di rilevare come l'organizzazione e, in particolare, alcune sue caratteristiche sono percepite dai suoi membri.

La **diagnosi** rappresenta il punto di partenza per avviare un processo di cambiamento organizzativo che può riguardare atteggiamenti, modalità di lavoro interno, tipo di relazioni esistenti, ecc, pertanto può costituire, da un lato, uno **spunto di riflessione** da parte del management, dall'altro, può rappresentare uno **strumento di coinvolgimento** del personale, in quanto è un segnale d'ascolto da parte dei vertici aziendali, che dimostrano di essere interessati a conoscere l'opinione dei propri collaboratori sui temi oggetto della rilevazione.

Sulla base dei risultati dell'analisi di clima è possibile organizzare e pianificare **azioni di miglioramento** che possono essere: corsi di formazione, processi di ridefinizione organizzativa, analisi di processi, revisione dei canali di comunicazione interna, interventi di miglioramento logistico, coaching, ecc...

Grazie per la cortese attenzione!

