

Valutazione di strumenti aziendali per la rilevazione della motivazione e l'engagement del personale verso il cambiamento

Nel 1954 lo psicologo **Abraham Maslow** propose un modello motivazionale dello sviluppo umano basato su una **gerarchia di bisogni**, in base alla quale, la soddisfazione dei bisogni più elementari è la condizione per fare emergere i bisogni di ordine superiore.

Alla base della piramide ci sono i bisogni essenziali alla sopravvivenza (**bisogni fisici**) mentre salendo verso il vertice si incontrano i **bisogni più immateriali**.

Scala dei bisogni di Maslow



Perché ci è utile questa piramide?

Definizione di engagement del personale

Come si
costruisce?



Attivando azioni che generano coinvolgimento, fiducia, passione, partecipazione attiva, relazioni forti.



Sono alla base dell' **ENGAGEMENT**

L'impegno e il coinvolgimento **razionale** ed **emotivo** delle persone **verso la propria azienda**, accompagnati dal desiderio di realizzare **performance d'eccellenza**.

Caratteristiche dell'engagement



Chi raggiunge questo stadio di coinvolgimento nel suo lavoro è una persona in costante evoluzione, pronta sempre ad apprendere e migliorare, consapevole che se lei cresce e migliora anche il suo lavoro migliorerà, dunque l'azienda ne avrà un beneficio che in un qualche modo riverserà a sua volta sul lavoratore.

RAPPORTO MOTIVAZIONE-ENGAGEMENT

Nella rappresentazione dell'argomento è importante una precisazione:

Motivazione ?

L'insieme dei bisogni, desideri o intenzioni che prendono parte alla determinazione del comportamento e che conferiscono a questo unità e significato.



La motivazione dipende principalmente da due elementi:

- **le competenze:** ciò che l'individuo è in grado di fare;
- **i valori personali:** ciò che l'individuo vuole fare.

La motivazione è componente essenziale del processo di **Engagement**



Ma non deve essere identificata con il sentirsi Engaged

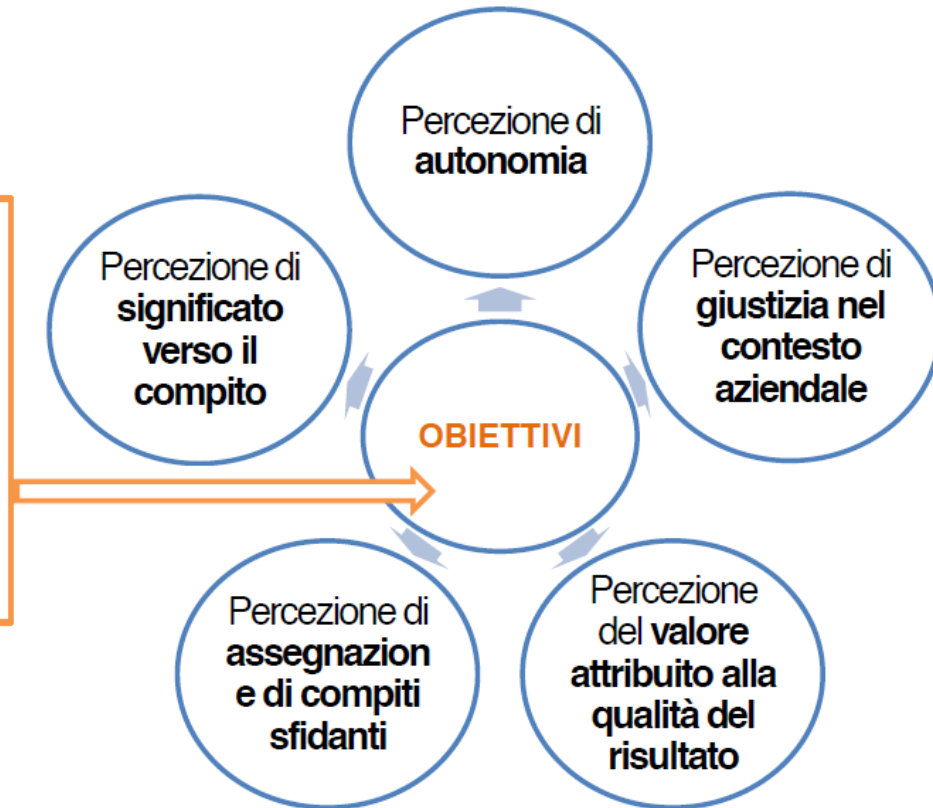
Perché, nella teoria di Maslow, se i bisogni fisici **non soddisfatti**, **causano uno stato di tensione e ansietà che impedisce alla persona di soddisfare bisogni più evoluti**, come la piena realizzazione del sé in primis.

Lo schema di piramidale serve a rimarcare proprio l'idea di una gerarchia precisa dei bisogni che guiderebbe l'uomo in ogni sua azione.

Nella valutazione delle risorse è importante avere sistemi e strumenti che consentano di considerare questi aspetti senza **MAI** interferire nel giudizio su aspetti personali.

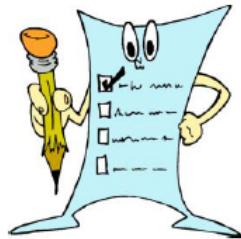
Attivare metodi e applicare strumenti di Change management

Attivare uno stile di management che nella gestione delle risorse professionali si ponga tra gli obiettivi il raggiungimento di importanti **percezioni**:



Attivare metodi e applicare strumenti di Change management

Alcuni elementi che non possono mancare



PRESENZA DI:

- ❑ **feedback dell'ambiente lavorativo e attenzione alla dimensione relazionale** (presenza di conflitti o di situazioni di disagio)
- ❑ rapporto basato su **dialogo e fiducia**, elementi che presuppongono per loro natura una comunicazione bilaterale
- ❑ **supporti e supervisori** che accompagnano in momenti di difficoltà
- ❑ **benefici** non solo economici connessi al buon esercizio del loro ruolo

Leve di engagement e aspetti motivazionali

Le organizzazioni che erogano servizi sanitari non possono esimersi dal sostenere e mettere in atto programmi di **miglioramento – engagement** che coinvolgano in maniera fattiva è strutturata tutti i portatori di interesse:

- Professionisti in ciascun ruolo
- Pazienti e utenti
- Familiari
- Territorio

*L'engagement coinvolge in maniera diversa **ciascun soggetto** per renderli portatori di interesse partecipato, autonomi ed entusiasti del cambiamento per il miglioramento.*

Leve di engagement e aspetti motivazionali

Strumenti utilizzati per **creare osmosi tra le motivazioni personali e quelle dell'organizzazione.**
Per creare senso di appartenenza e agente di cambiamento.

RIEPILOGO

AREE DI AZIONE

INFORMAZIONE

COMUNICAZIONE

RESPONSABILIZZAZIONE E
INCLUSIONE

INNOVAZIONE

RICONOSCERE E PREMIARE

AMBIENTE DI LAVORO

Gli strumenti attivati per essere efficaci
devono produrre dati che devono
essere monitorati e analizzati attraverso

Engagement Dashboard

Utile a controllare il livello di engagement
e stimolarlo se carente.