

Benessere organizzativo

- ✓ Dare una definizione precisa di benessere organizzativo non è così semplice.
- ✓ Per "Benessere organizzativo" si può intendere l'insieme delle misure applicate in un sistema organizzativo volte a promuovere e tutelare il benessere fisico, sociale e psicologico di tutti i lavoratori coinvolti.
- ✓ Gli elementi che concorrono al raggiungimento del benessere organizzativo sono tanti possono essere a titolo esemplificativo e non esaustivo il progresso di carriera, l'autonomia gestionale, la responsabilità, i riconoscimenti, la soddisfazione..
- ✓ Anche l'organizzazione globale della struttura di riferimento può concorrere attraverso i propri sistemi di funzionamento quali la cooperazione, la flessibilità, la mobilità, la sicurezza, la fiducia...

Benessere organizzativo

- ✓ In sintesi esso, inteso sotto una dimensione individuale, è la capacità di adattarsi e valorizzarsi all'interno di un ambiente lavorativo, secondo le proprie competenze e capacità, integrandole e condividendole con i colleghi, al fine di conseguire un comune obiettivo di crescita e produttività per la persona e per la struttura
- ✓ La mancata realizzazione di una buona cooperazione tra singolo e organizzazione lavorativa può comportare numerosi problemi per entrambe le parti, di carattere economico (riduzione della produttività, conflitti interni, forti tensioni) e di carattere psicosomatico (derivanti da fenomeni quali la sindrome da burnout e il mobbing).

Benessere organizzativo

- ✓ L'interazione tra organizzazione e personale impiegato all'interno della organizzazione è fondamentale per costruire un percorso di condivisione e ascolto bivalente per la risoluzione di problemi attuali e potenziali.
- ✓ Le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale all'interno della strutture.
- ✓ Non dimenticando che le risultanze di tali indagini derivano dal sistema delle percezioni individuali di coloro che vi partecipano e pertanto possono assumere significatività generale solo in presenza di fenomeni di forte ricorrenza (cosiddetta concentrazione/distribuzione statistica)

Benessere organizzativo: importanza percepita e ambiti

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato			5	3	15	20
B	Le discriminazioni	2	1	2	3	15	20
C	L'equità nella mia amministrazione		1	3	2	12	25
D	La carriera e lo sviluppo professionale	1	2	4	6	16	14
E	Il mio lavoro		1	1	3	12	26
F	I miei colleghi	1		2	4	15	20
G	Il contesto del mio lavoro	1	1	1	5	16	19
H	Il senso di appartenenza			1	4	18	19
I	L'immagine della mia amministrazione			4	5	15	19

Benessere organizzativo

- Lo scorso anno (il 14 maggio 2013) e con riferimento al 2012 (!) si è somministrato – rispondendo alle peculiarità funzionali dell’organismo interno di valutazione (OIV)– un questionario volto alla misurazione del benessere organizzativo all'interno della Camera di Commercio di Brindisi.
- Il modello utilizzato (di matrice CIVIT ora ANAC) è stato ideato e prodotto per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico

Benessere organizzativo

- ✓ In particolare il questionario sottoposto fa riferimento ad un periodo precedente della durata di mesi 12 e si prefigge più operativamente:
 - Di rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
 - Di identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti

- ✓ Franchezza, attenzione e anonimato, è il mix di componenti da garantire per preservare l'efficacia della iniziativa e la affidabilità dei risultati.

Benessere organizzativo: ambiti di indagine

- A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
- B - Le discriminazioni
- C - L'equità nella mia amministrazione
- D - Carriera e sviluppo professionale
- E - Il mio lavoro
- F - I miei colleghi
- G - Il contesto del mio lavoro
- H - Il senso di appartenenza
- I - L'immagine della mia amministrazione
- L - La mia organizzazione
- M - Le mie performance
- O - Il mio capo e la mia crescita
- N - Il funzionamento del sistema
- P - Il mio capo e l'equità

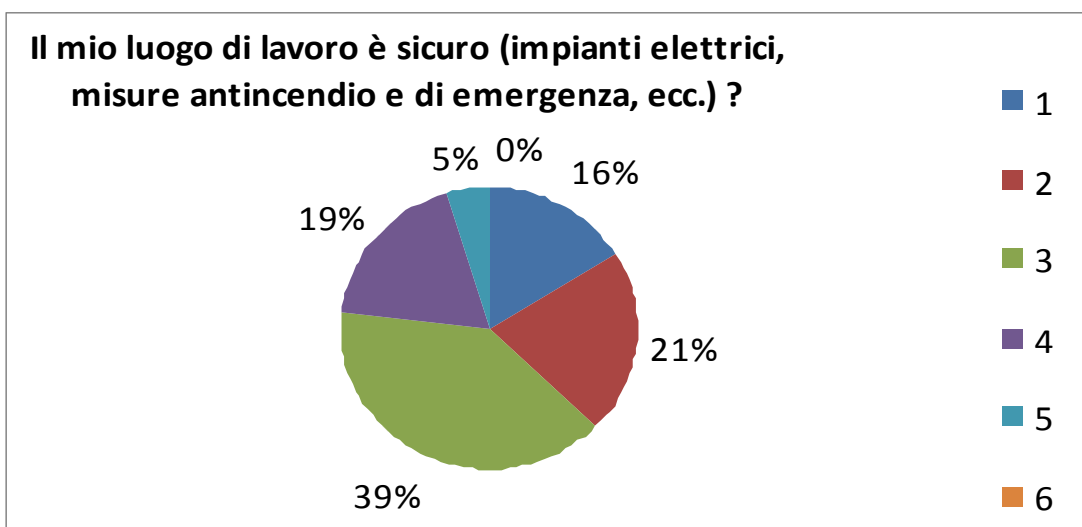


Benessere organizzativo: risultati indagine

CAMPIONE 43 SOGGETTI

- ✓ Abbiamo selezionato le risultanze contraddistinte da maggiore significatività e rilevanza per concentrazione statistiche delle risposte
- ✓ Abbiamo letto trasversalmente tali risultati in funzione anche della generalità dei soggetti cui il questionario è stato somministrato (sesso, età, qualifica, anzianità di servizio, tipologia di contratto)

Benessere organizzativo: risultati indagine



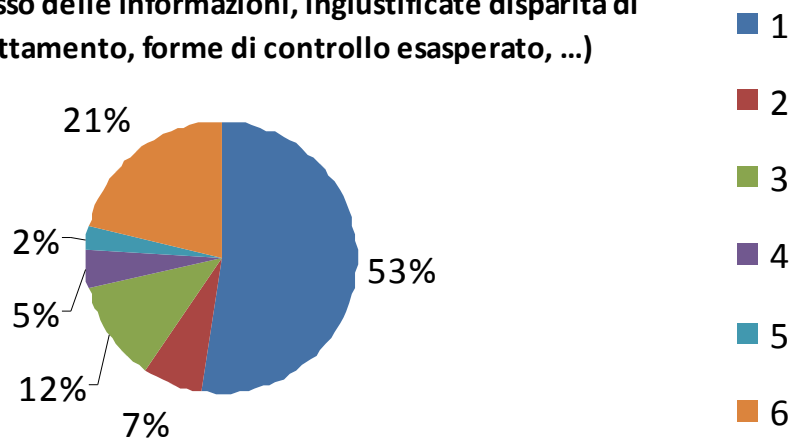
Per nulla						Del tutto					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
7	9	17	8	2							

In generale il 76% pensa che il proprio luogo di lavoro non sia sicuro indipendentemente da sesso ed anzianità sia anagrafica che di servizio.

Tuttavia c'è da segnalare che per il 16% del totale che ha risposto "per nulla" si tratta di donne.

Benessere organizzativo: risultati indagine

Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)



Per nulla				Del tutto	
1	2	3	4	5	6
22	3	5	2	2	9

Il 28% dichiara di aver subito atti di mobbing e per la quasi totalità si tratta di donne

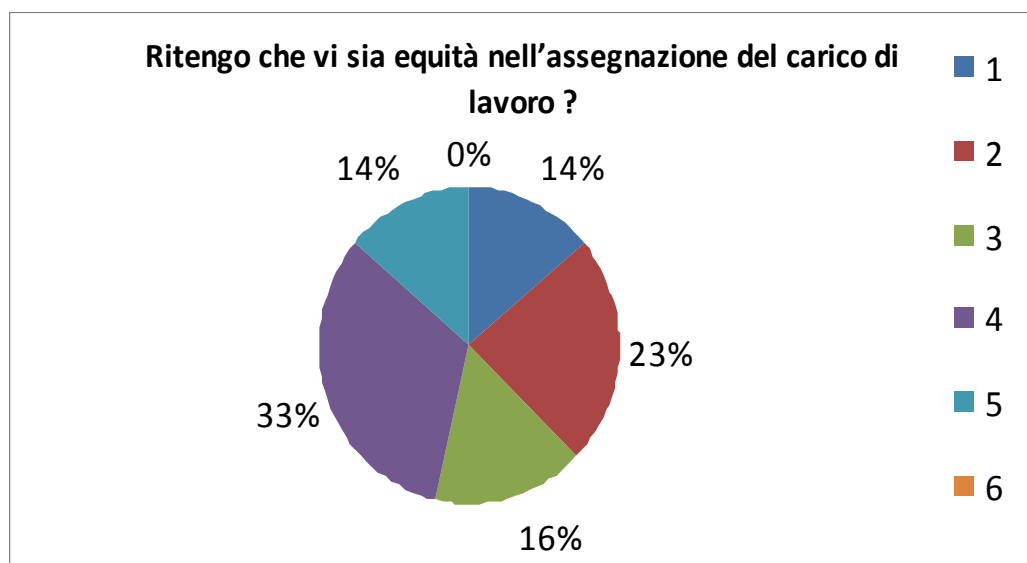
Benessere organizzativo: risultati indagine



Per nulla			Del tutto		
1	2	3	4	5	6
18	5	1	2	8	9

Per il 42% del totale la propria identità di genere costituisce un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro e per la maggioranza si tratta di donne

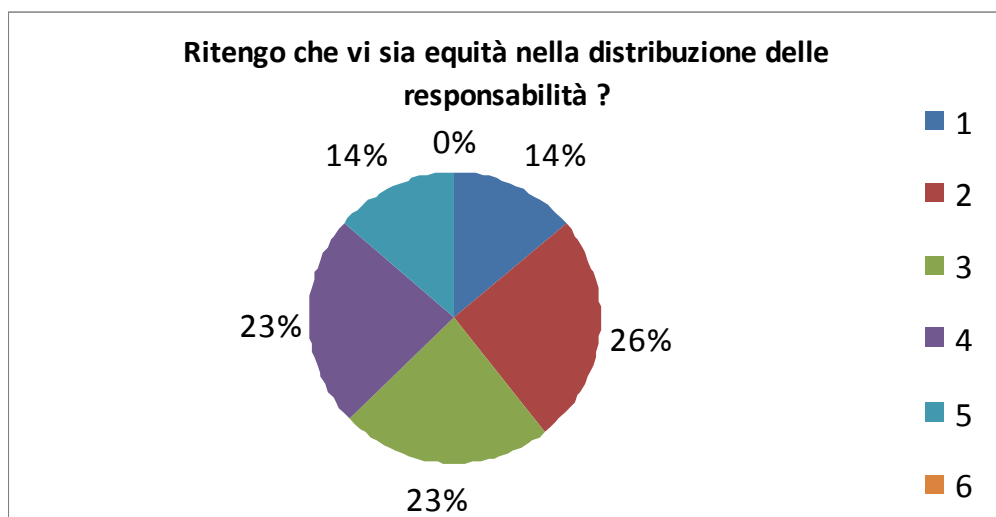
Benessere organizzativo: risultati indagine



Per nulla				Del tutto	
1	2	3	4	5	6
6	10	7	14	6	0

Il 53% ritiene che non vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro indipendentemente da sesso e anzianità sia anagrafica che si servizio

Benessere organizzativo: risultati indagine



Per nulla			Del tutto		
1	2	3	4	5	6
6	11	10	10	6	0

Per il 63% non vi è equità nella distribuzione delle responsabilità ed a sostenerlo sono per 2/3 le donne.

Benessere organizzativo: risultati indagine

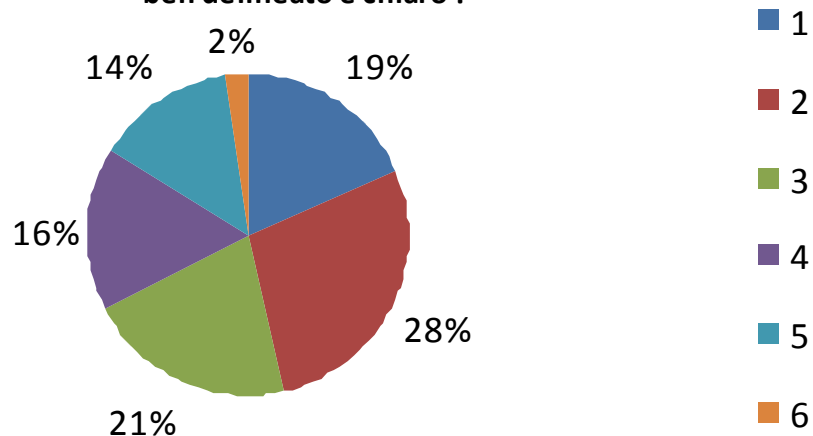


Per nulla			Del tutto		
1	2	3	4	5	6
3	3	12	7	13	4

Il 43% sostiene che le decisioni che riguardano il lavoro non sono prese dal proprio responsabile in modo imparziale

Benessere organizzativo: risultati indagine

Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro ?

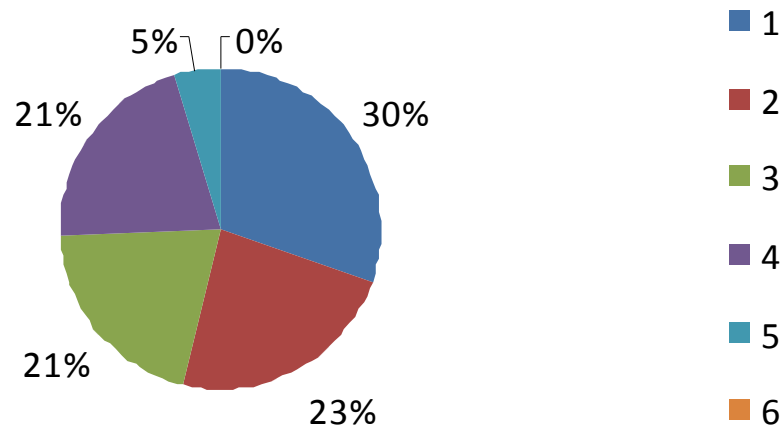


Per nulla						Del tutto					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
8	12	9	7	6	1						

Quasi la metà pensa che nel proprio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno non è per nulla ben delineato e chiaro ed a sostenerlo sono per la stragrande maggioranza le donne.

Benessere organizzativo: risultati indagine

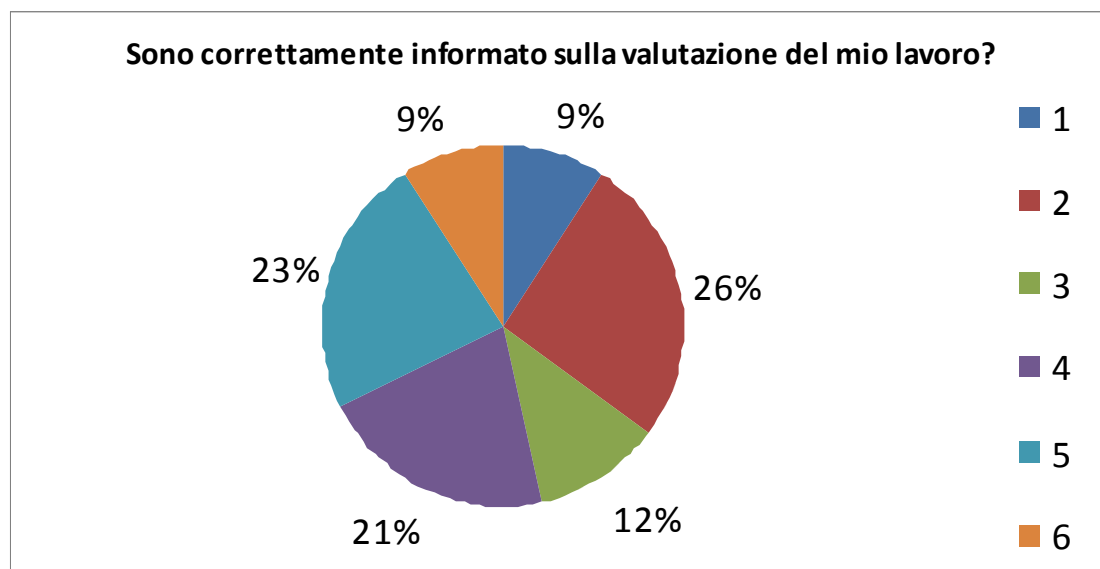
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito ?



Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
13	10	9	9	2	0

Molto più della metà ritiene che le possibilità di fare carriera all'interno del proprio ente non siano per nulla legate al merito o meglio quasi nessuno crede che lo siano.

Benessere organizzativo: risultati indagine

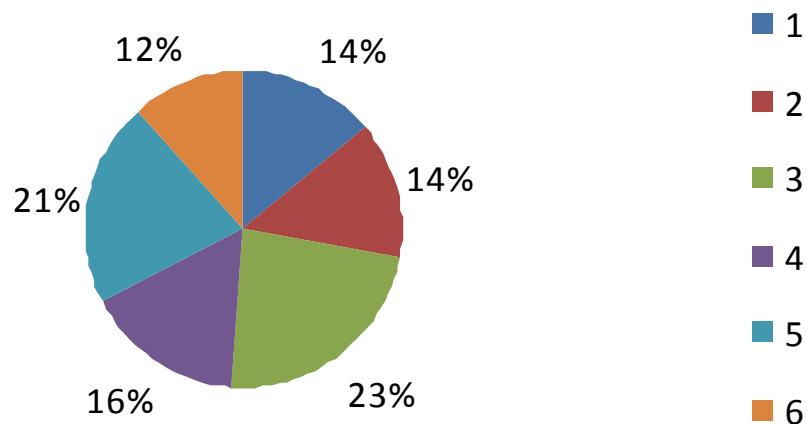


Per nulla			Del tutto		
1	2	3	4	5	6
4	11	5	9	10	4

Il 43%, tra cui maggiormente le donne, sostiene di non essere correttamente informato sulla valutazione del proprio lavoro

Benessere organizzativo: risultati indagine

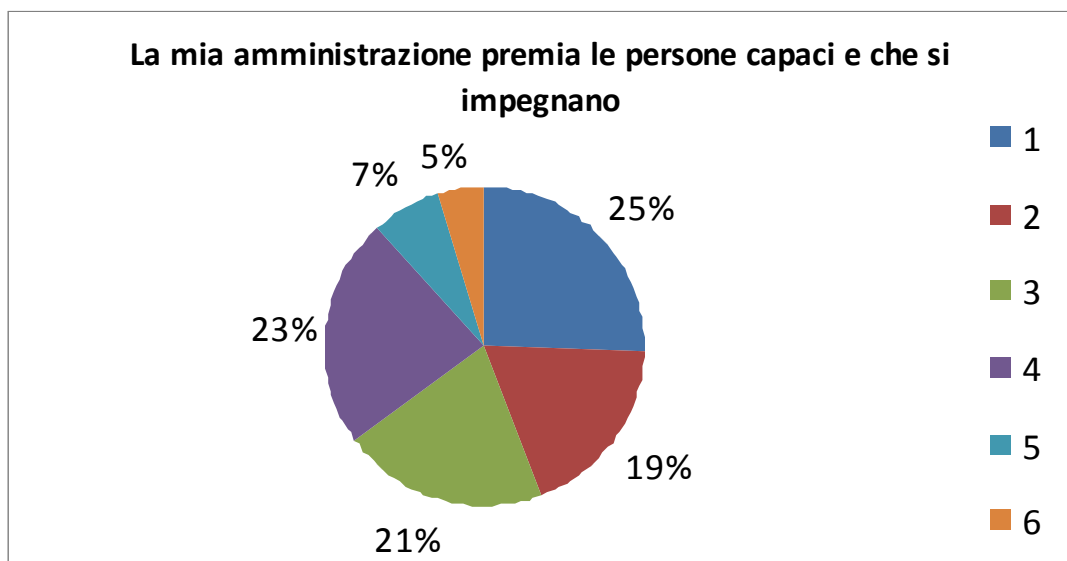
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati?



Per nulla			Del tutto		
1	2	3	4	5	6
6	6	10	7	9	5

Il 28% e per la maggioranza donne, ritiene di non essere adeguatamente informato su come migliorare i propri risultati

Benessere organizzativo: risultati indagine

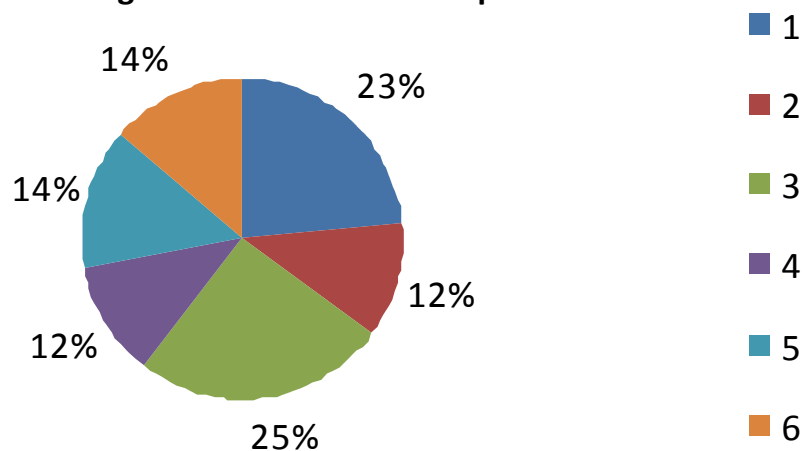


Per nulla			Del tutto		
1	2	3	4	5	6
11	8	9	10	3	2

Quasi la metà sostiene che l'amministrazione non premia le persone capaci e che si impegnano, soprattutto dal punto di vista delle donne ed indipendentemente dall'anzianità anagrafica o di servizio

Benessere organizzativo: risultati indagine

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale?



Per nulla					Del tutto	
1	2	3	4	5	6	
10	5	11	5	6	6	

Il 35% (tra cui le donne in maggioranza) sostiene che il sistema di valutazione della performance non sia stato per nulla illustrato al personale e più della metà conferma che non è stato adeguatamente illustrato.

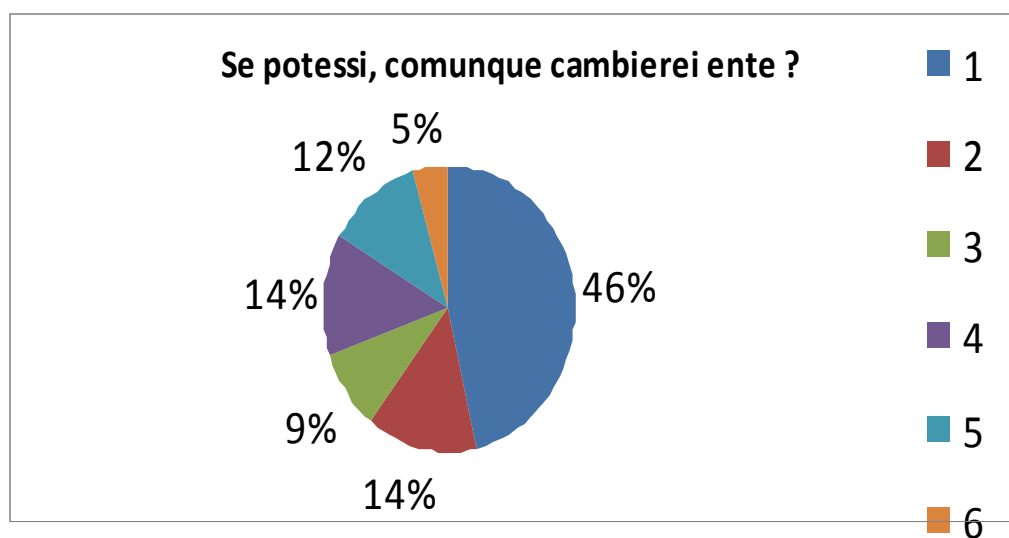
Benessere organizzativo: risultati indagine

Risultati privi di particolare rilevanza in termini di concentrazione statistica ovvero di risultanze in linea con un andamento standard (distribuzione normale – curva di Gauss) si sono registrati nei seguenti ambiti ed aree di indagine:

- ✓ **Senso di appartenenza alla struttura**
- ✓ **Rapporti con colleghi**
- ✓ **Disponibilità di strumenti e mezzi per svolgere il proprio lavoro**
- ✓ **Contesto di lavoro**
- ✓ **Condivisione di strategie del management**
- ✓ **Rispetto e gratificazione nel rapporto con riferimento al proprio funzionario dirigente**

E comunque...

Benessere organizzativo: risultati indagine



Per nulla						Del tutto					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
20	6	4	6	5	2						

Oltre il 78% degli intervistati non cambierebbe lavoro...