

Regione Marche

Deliberazione della Giunta Regionale 29 luglio 2013, n. 1154

Progetto "Ben Essere - Interventi a sostegno del benessere organizzativo nella Regione Marche".

B.U.R. 26 agosto 2013, n. 68

LA GIUNTA REGIONALE

omissis

DELIBERA

1. di approvare il Progetto "Ben Essere - Interventi a sostegno del benessere organizzativo nella Regione Marche" di cui all'allegato A, quale parte integrante della presente deliberazione;
2. di incaricare dell'attuazione del progetto la Posizione di funzione Organizzazione, Amministrazione del personale e Scuola di formazione della pubblica amministrazione in collaborazione con gli altri soggetti regionali preposti alla salute e sicurezza e per il benessere organizzativo ed in particolare con il Comitato Unico di Garanzia.

Allegato A

Progetto BENESSERE

Interventi a sostegno del benessere organizzativo nella Regione Marche

Obiettivo del progetto

L'obiettivo generale del progetto è quello di aumentare il livello di performance dei membri dell'organizzazione incrementando il senso di benessere e sicurezza tra i suoi dipendenti.

Un'organizzazione che cresce e si sviluppa ponendo attenzione alla motivazione e alla salute dei suoi membri è un'organizzazione che produce di più e abbatta indirettamente i costi.

Obiettivi specifici del progetto sono:

1. Modificare la cultura organizzativa intervenendo sui processi di gestione delle risorse umane;
2. Abbattere i livelli di disagio individuale dei dipendenti.

Per raggiungere questi obiettivi, il progetto intende organizzare 4 linee di intervento:

Linea A - Analisi sul benessere organizzativo

Linea B - Percorsi formativi sullo sviluppo delle risorse umane e conseguente elaborazione di linee guida contenute all'interno di Quaderni organizzativi

Linea C - Percorsi di sostegno al benessere fisico e psichico individuale

Linea D - Valutazione ex post degli impatti del progetto

LINEA A - Analisi sul benessere organizzativo

Adottando lo strumento già sperimentato nell'ambito del progetto della CIVIT, sarà somministrato a tutti i dipendenti delle strutture della Giunta regionale un questionario per la rilevazione dello stato di benessere. Tale questionario è uno strumento conoscitivo finalizzato a mettere in luce criticità, punti di forza e aree di debolezza della vita organizzativa dell'Amministrazione regionale.

Sarà somministrato via WEB e dovrà essere compilato da ciascun dipendente in forma anonima. Per favorire una larga e consapevole partecipazione da parte di tutto il personale della Giunta, si richiederà a ciascun servizio di indicare formalmente una giornata in cui i dipendenti potranno usufruire di 30 minuti per la compilazione del questionario. Chi fosse impossibilitato in quella giornata, verrà autorizzato a partecipare ad una delle successive sessioni di recupero.

I risultati dell'analisi saranno rielaborati sia a livello di macrostruttura della Giunta Regionale, sia a livello di microstruttura dirigenziale.

I risultati della rilevazione saranno resi pubblici per evitare di compromettere future indagini/azioni sul benessere organizzativo. Il ricorso infatti a queste iniziative, generalmente induce nel personale coinvolto, aspettative legate alle possibilità di miglioramento generale che tali indagini sono in grado di suggerire.

I risultati saranno utilizzati a supporto della progettazione della successiva fase B: da essi si partirà per la progettazione degli interventi formativi sulle tematiche dello sviluppo delle risorse umane. I risultati della rilevazione potranno inoltre essere utilizzati a supporto della definizione di interventi organizzativi ad hoc tesi a rimuovere le criticità emerse nelle singole strutture.

Linea B - Percorsi formativi sullo sviluppo delle risorse umane ed elaborazione delle linee guida sul benessere organizzativo

Per la diffusione di una nuova cultura orientata al benessere organizzativo e per la messa a punto di misure efficaci per il suo perseguimento si rende necessario un intervento capillare di formazione sulle tematiche dello Sviluppo delle risorse umane.

Inizialmente gli interventi formativi saranno sperimentati su due servizi pilota; successivamente, sulla scia dei risultati di questa prima fase sperimentale, si procederà con interventi specifici e mirati sui diversi servizi regionali.

La progettazione degli interventi formativi sarà condizionata dai risultati dell'analisi prevista nella fase A e verterà orientativamente sulle seguenti tematiche:

- Nuovi orientamenti in tema di gestione delle RU;
- Leadership;
- Le leve per la motivazione del personale;
- Comunicazione e gestione dei conflitti;
- Valutazione delle prestazioni;
- L'organizzazione del lavoro per obiettivi e di gruppo.

Gli interventi formativi saranno strutturati, a seconda delle esigenze:

- In modalità trasversale alle diverse strutture della giunta per affrontare criticità diffuse e

individuare soluzioni generali;

- a livello di micro-strutture dirigenziali per affrontare criticità specifiche rilevate all'interno di esse.

I percorsi progettati avranno un taglio operativo finalizzato a trovare concrete e condivise soluzioni a problemi specifici e a introdurre metodi e strumenti funzionali alla loro soluzione.

Per raggiungere questo obiettivo essi saranno organizzati in modalità di laboratori, facilitati da esperti esterni, ai quali dovranno prendere parte Dirigenti e PO nella loro qualità di responsabili/gestori delle risorse umane ad essi assegnate; in tale ambito ciascun dirigente coinvolto condividerà quindi il risultato dell'indagine con il personale dando vita a momenti di incontro e discussione (con la partecipazione di soggetti specializzati nella conduzione e nella gestione di gruppi). Scopo di ciascun progetto di lavoro, focalizzato sulle problematiche specifiche emerse, sarà di portare il dirigente a definire assieme ai dipendenti delle buone prassi da porre in essere all'interno del proprio servizio.

Affinché poi la cultura del benessere possa dispiegare appieno i suoi effetti si provvederà successivamente all'elaborazione di percorsi formativi orientati a tutto il personale dipendente su quei punti e quelle tematiche risultate maggiormente critiche.

Al termine dei percorsi formativi, utilizzando i risultati dell'analisi sul benessere organizzativo, le esperienze realizzate durante i progetti di lavoro e le soluzioni emerse durante i laboratori formativi, saranno redatti dei "Quaderni organizzativi".

Lo scopo dei quaderni è quello di rappresentare le azioni messe in campo nell'ambito delle strutture regionali, per risolvere le diverse criticità rilevate. Costituiranno quindi una sorta di ricostruzione e manuale d'uso per chi si troverà ad affrontare in futuro, a livello organizzativo regionale, casi analoghi.

Le attività formative saranno realizzate nell'ambito del Programma di formazione annuale della Regione Marche.

Linea C - Percorsi di sostegno al benessere fisico e psichico individuale

Il benessere generale si costruisce anche attraverso il benessere psico-fisico individuale dei lavoratori in situazione di disagio. Le forme di disagio possono essere già esistenti al momento dell'assunzione oppure sopravvenute.

Per sostenere percorsi di supporto ai dipendenti in situazione di disagio, saranno attivate le seguenti misure:

C.1 - istituzione di un'equipe specialistica, attraverso forme di convezione con soggetti/enti esterni, composta da: il medico competenze in materia di salute e sicurezza, uno psicologo, referenti interni all'Amministrazione. Questa equipe supporterà i processi di integrazione all'interno dei luoghi di lavoro di personale neo-assunto in situazione di disagio. Inoltre interverrà a sostegno di situazione di disagio sopravvenuto;

C.2 - realizzazione di una serie di seminari informativi per tutti i dipendenti, tenuti da esperti dell'Azienda Ospedaliero- Universitaria Ospedali Riuniti di Ancona su vari temi di salute quali ad esempio:

- La sindrome metabolica: una sola malattia o più malattie?
- Osteoporosi: malattia solo della donna in menopausa?
- La patologia tiroidea: aumento reale o affinità diagnostica
- Il mal di schiena e l'ergonomia
- Prevenzione, diagnosi e cure delle patologie senologiche nella donna
- Ipertensione e cardiopatia ischemica dell'adulto

- Insufficienza venosa agli arti inferiori: diagnosi e terapia
C.3 - attivazione tramite il CRAL di convenzioni con studi medici specialistici.

Linea D - Valutazione ex post degli impatti del progetto

La P.F. Organizzazione, amministrazione del personale e Scuola regionale di formazione per la PA a 12 mesi e a 24 mesi dalla chiusura delle attività formative previste dal progetto, attiverà un'azione di monitoraggio sugli impatti del progetto. I risultati del monitoraggio saranno acquisiti al fine di intraprendere azioni correttive in caso di criticità persistenti.

Comunicazione

In tutte le linee progettuali previste dal progetto, giocheranno un ruolo estremamente importante i Dirigenti regionali i quali, ricevendo una formazione adeguata e specialistica, saranno il veicolo principale di diffusione di una cultura di valorizzazione delle risorse umane e informazione in merito a tutti gli strumenti posti in essere dall'Amministrazione per salvaguardare il benessere dei propri dipendenti.

Un molo decisivo per il successo del progetto giocherà l'informazione. Saranno attivati pertanto tutti i canali di comunicazione necessari per rendere capillare l'informazione sul progetto, sulle sue finalità, azioni, strumenti e risultati.