

L'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Bruna Pelizzoni



BENESSERE ORGANIZZATIVO

Collaborazione...

Aver voglia di andare a lavorare tutte le mattine

Ambiente collaborativo e positivo

Ritmo nel gruppo di lavoro e la sinergia

Sentirsi a proprio agio nell'ambiente di lavoro

Contesto organizzativo con una buona integrazione e collaborazione , buona comunicazione all'interno, orienta all'efficienza e all'efficacia dei servizi

Rafforzare le motivazione all'interno del gruppo di lavoro

Attenzione alle persone

Rispetto della persona/soggetto

Autostima

Persone giuste al momento e al posto giusto (valorizzazione)

La pluralità di mezzi adeguati alo sviluppo tecnologico

Assenza di conflittualità nel gruppo di lavoro

Ottimizzazione risorse umane e sintonie tra le persone

Chiara definizione di ruoli

Senso di appartenenza al gruppo di lavoro

Capacità di adeguamento ai cambiamento nei soggetti e nei soggetti che lavorano

L'importanza del contributo di tutti e di un buon coordinamento

Non portarsi a casa i problemi di lavoro

Possibilità di investire in risorse formazione innovazione

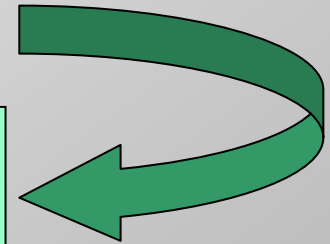
Possibilità di crescere professionalmente



COS'E' UN' INDAGINE SUL BENESSERE?

Strumento di ascolto organizzativo

- **Percezioni delle persone**
- **Livello di soddisfazione**
- **Immagine soggettiva dell' Ente**





PERCHE' E QUANDO SI UTILIZZA

- Come strumento di monitoraggio
- In occasione della definizione delle strategie e delle politiche di sviluppo dell'Ente
- In presenza di segnali di malessere

OBIETTIVI DELL'INDAGINE

- Individuare le diverse valutazioni dei clienti interni ai fattori di benessere organizzativo
- Misurare il grado di benessere sul singolo ente e a livello aggregato
- Individuare le aree di miglioramento
- Costituire un punto di partenza per azioni di miglioramento



GARANZIE E TUTELE

- Anonimato degli strumenti di rilevazione
- Riservatezza nel trattamento dei dati
- Restituzione dei dati

IL QUESTIONARIO



LE DOMENSIONI E GLI INDICATORI



IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Le sue dimensioni



IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

I principali indicatori

ORGANIZZAZIONE

Indicatori di benessere

- soddisfazione per l'organizzazione
- voglia di impegnare nuove energie per l'organizzazione
- fiducia che le condizioni negative attuali potranno cambiare
- fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza
- Ecc.

Indicatori di malessere

- insofferenza nell'andare al lavoro
- disinteresse per il lavoro
- sensazione di contare poco nell'organizzazione
- risentimento verso l'organizzazione
- mancanza di idee, assenza di iniziativa
- Ecc.



IL QUESTIONARIO: l'articolazione

- 1 – DATI GENERALI (Stratificazione)
- 2 – PARTE SECONDA: Caratteristiche dell'ambiente di lavoro
(FATTORI: Comfort/Obiettivi/Valorizzazione/Ascolto/
Informazioni/Relazioni/Operatività/Stress/Equità/
Utilità sociale/Conflittualità)
- 3 – PARTE TERZA: La Sicurezza
- 4 – PARTE QUARTA: Caratteristiche del proprio lavoro
- 5 – PARTI QUINTA E SESTA:
Indicatori di ben-essere e malessere
- 6 – PARTE SETTIMA: Apertura all'innovazione
- 7 – PARTE OTTAVA: Suggestimenti



LA PROCEDURA DI RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO



LE FASI METODOLOGICHE

Preparazione (con eventuale campionatura)

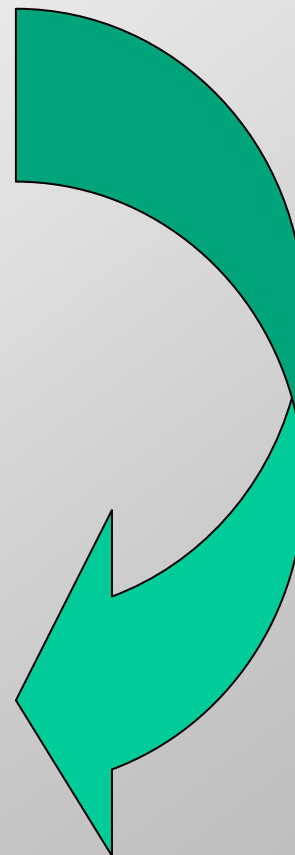
Rilevazione

Elaborazione

Restituzione dei dati

Presentazione dei risultati

Pianificazione degli interventi



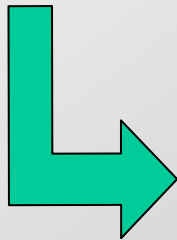
FASE DI PREPARAZIONE: CONDIVIDERE IL PROGETTO

I PROTAGONISTI

Il referente dell'indagine
e/o la committenza



gruppo di coordinamento



Gli utenti e le altre
componenti organizzative



FASE DI PREPARAZIONE

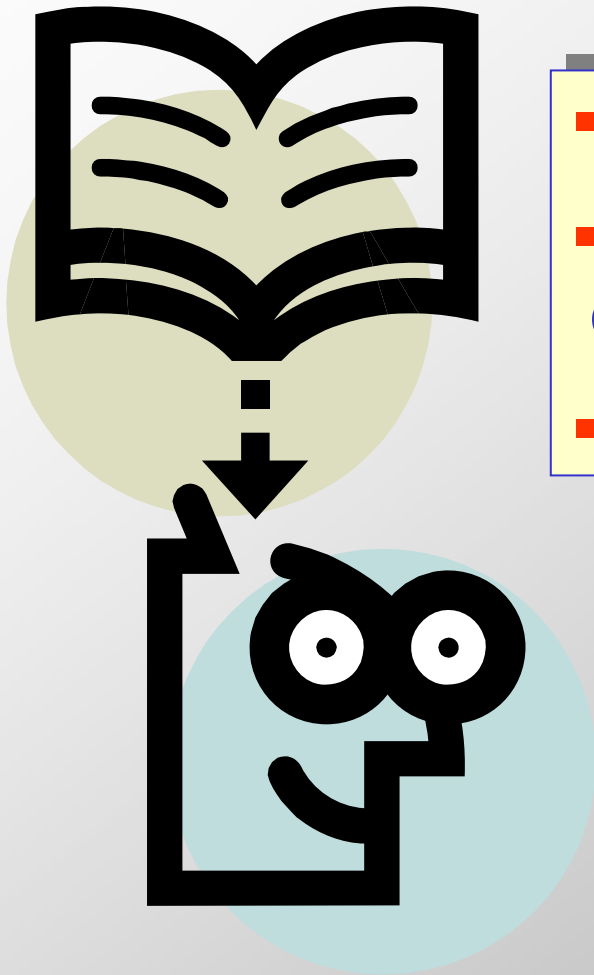
LE AZIONI SUGGERITE

- **Concordare il livello di indagine (generale/per settori) e l'eventuale campionatura**
- **Concordare modalità di comunicazione e coinvolgimento dei diversi componenti dell'organizzazione: dirigenza, sindacati, dipendenti**
- **Concordare le fasi operative: la convocazione dei dipendenti, le modalità di compilazione, la comunicazione dei risultati**
- **Creazione di gruppi di 25/30 persone**
- **Convocazione dei partecipanti (lettera individuale o altro)**



FASE DI RILEVAZIONE

- **Indicazioni per la compilazione**
- **Strategie per le garanzie della privacy**
- **Compilazione assistita**



FASE DI ELABORAZIONE

- Individuazione degli operatori responsabili
- Riservatezza della procedura
- Utilizzo del software

FASE DI RESTITUZIONE DEI DATI

- Lettura per criticità e punti di forza
- Discussione sui dati
- Elaborazione report



PRESENTAZIONE DEI RISULTATI

- Incontro con la committenza
- Mezzi e modalità di diffusione: massima divulgazione (incontri – pubblicazioni – intranet - ...)

PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI

- Le priorità
- La produzione di idee
- Le strategie di attuazione degli interventi



IL CLIMA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Secondo ciclo di seminari

Le azioni di miglioramento

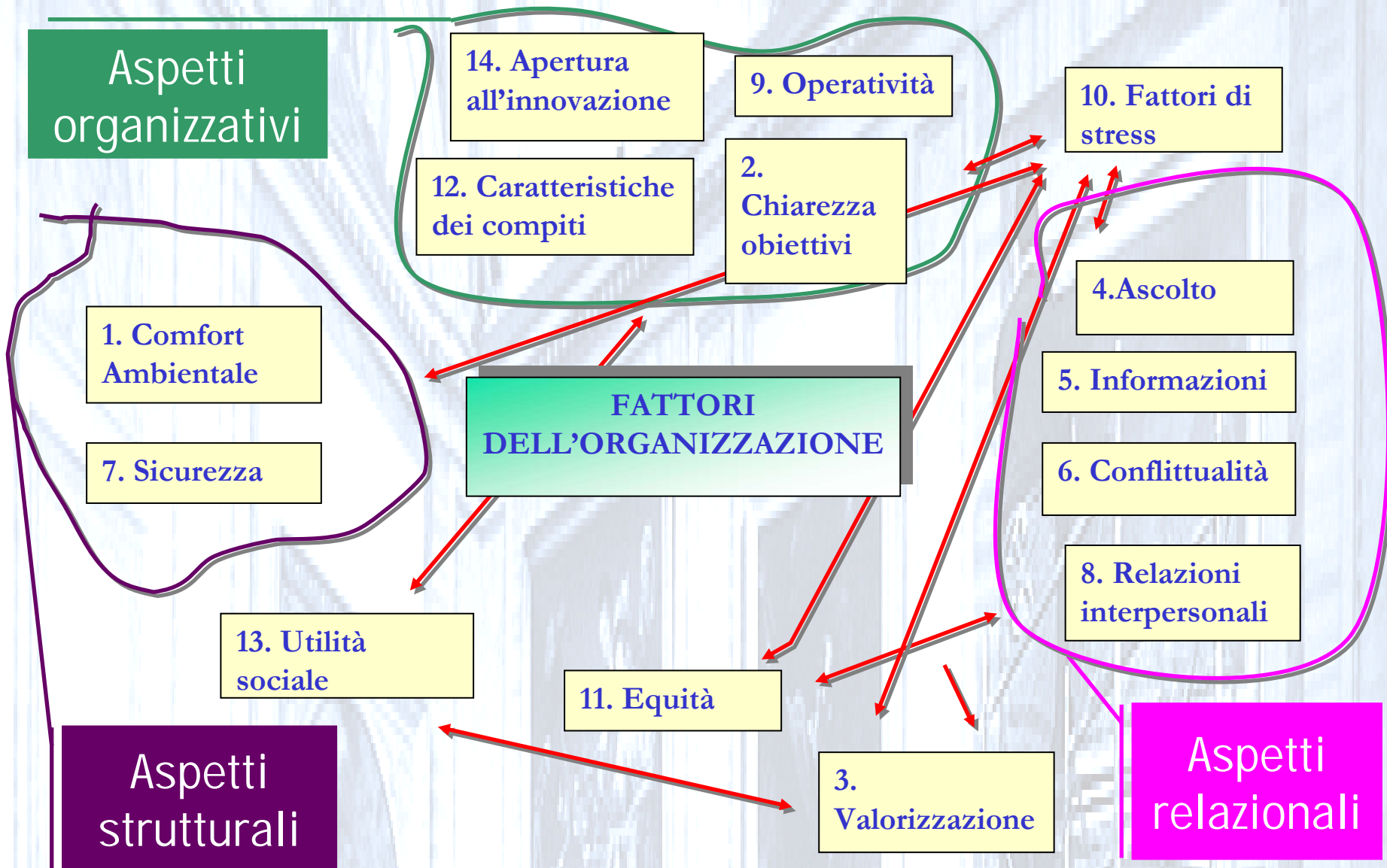
IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

I fattori dell'organizzazione



I FATTORI DELL'ORGANIZZAZIONE

L'individuazione di famiglie per affinità



Definire il livello di intervento

Strategico

(lungo termine)

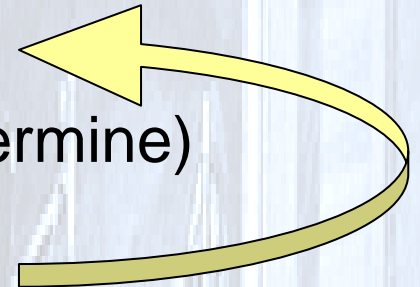
Politiche di intervento e sviluppo



Organizzativo

(medio termine)

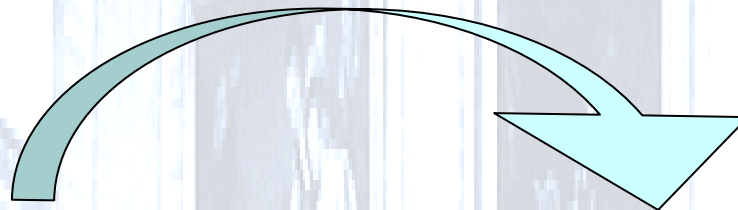
Piano operativo di gestione del cambiamento



Operativo

(breve termine)

Gruppi di miglioramento



La portata del livello di intervento

Strategico

- *Priorità del management*
- *Determinano un cambiamento forte*
- *Toccano il modo di essere e la cultura organizzativa*

Organizzativo

- *Coinvolgono alcuni settori (es. struttura pilota)*
- *Incidono su alcune variabili*
- *Toccano il modo di operare della struttura coinvolta*

Operativo

- *Coinvolgono ambiti ristretti*
- *Incidono su situazioni specifiche e circoscritte*
- *Sono più immediate e indolori*

Le possibili leve

- Strategie e politiche
- Struttura
 - Macro (holding, responsabilità estesa)
 - Micro (ruoli, competenze)
- Meccanismi operativi
 - sistemi di pianificazione, programmazione e controllo
 - sistemi di valutazione
 - modalità decisionali (deleghe)
 - sistema informativo
 - organizzazione per processi
- Sistema premiante
- Stili di leadership
- Cultura e i valori
- Competenze



Grafico PROFILO GENERALE

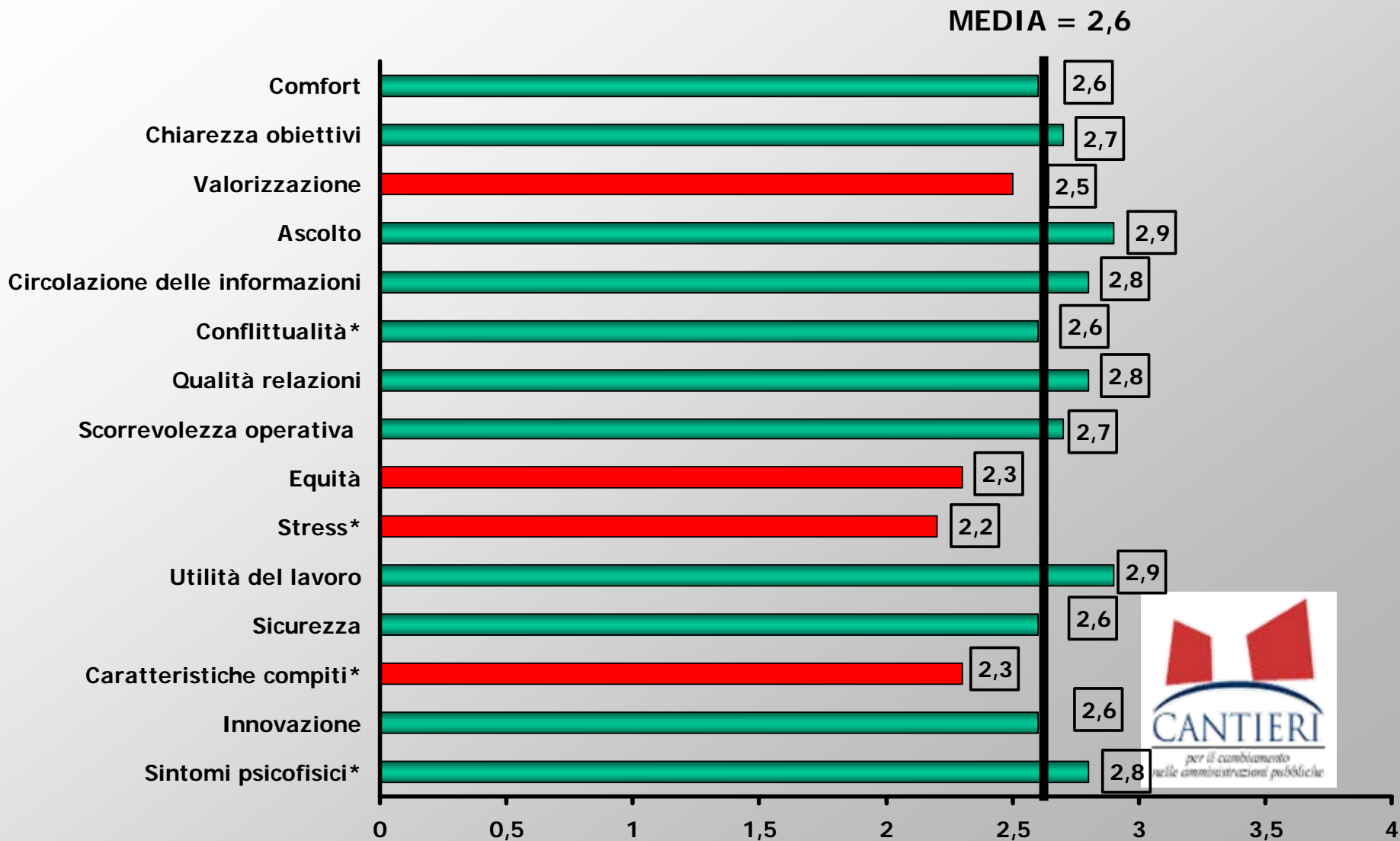
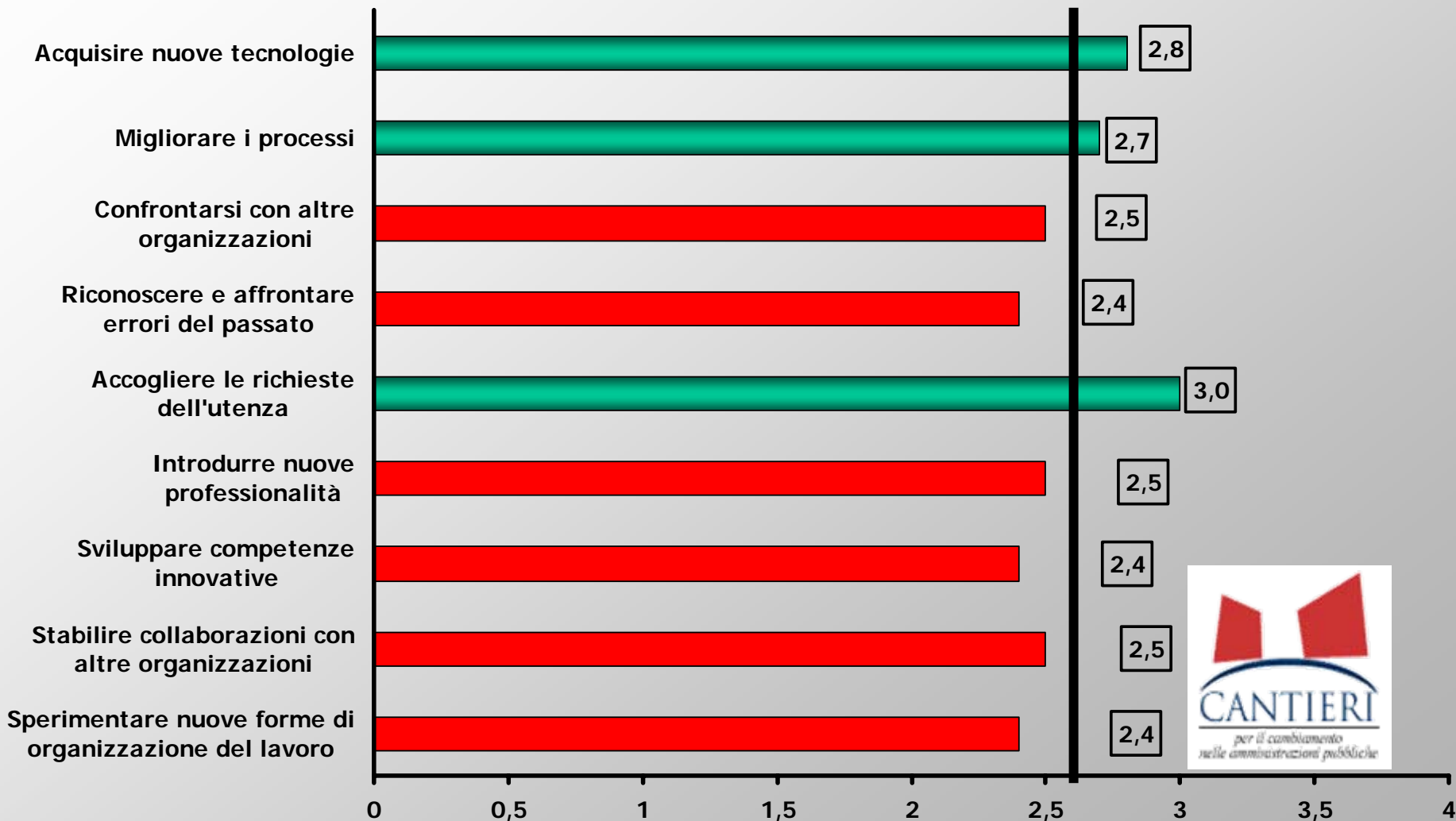


Grafico INNOVAZIONE

MEDIA = 2,6



IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

I temi ricorrenti

➡ **La valorizzazione:** Numerose amministrazioni sono percepite come incapaci di dare il giusto valore alle persone, di utilizzare appieno le competenze presenti e di far crescere professionalmente il proprio personale

➡ **L'equità:** Le persone percepiscono come non equo il rapporto tra quanto danno e quanto ricevono dall'amministrazione, sia nei termini di inadeguatezza dei sistemi di valutazione sia nei termini dell'assenza di pari opportunità di carriera

➡ **Le relazioni:** Le persone valutano come molto positivo il rapporto con i propri colleghi, difficoltoso quello con i propri dirigenti con i quali è difficile condividere un spirito di gruppo di lavoro. Specularmente i dirigenti non rilevano un buon livello di collaborazione e non si sentono riconosciuti come guide utili nei processi produttivi



IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Alcune considerazioni conclusive 1



Il lavoro nel servizio pubblico è percepito lavoro ad alto valore sociale, pur non compensando sempre un certo grado di insoddisfazione personale che connota il sentimento di molti dipendenti



Assistiamo a una diversificazione e a un aumento di complessità delle caratteristiche del lavoro pubblico: maggior contatto con l'utenza, maggior impegno mentale, maggior assunzione di responsabilità, maggiore propositività e, conseguentemente, maggior fatica.



Cadono alcuni stereotipi sulla pubblica amministrazione: una nozione unitaria di lavoro nella pubblica amministrazione lascia il posto all'osservazione che esistono contributi professionali differenti realizzati presso amministrazioni pubbliche molto diversificate tra loro

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Alcune considerazioni conclusive 2



Il rapporto tra individui e organizzazione è un rapporto difficile: si evidenzia una forte domanda di partecipazione cui l'organizzazione non è in grado di dare risposte concrete. L'appartenenza al gruppo di lavoro ristretto (colleghi di stanza, gruppi professionali, ecc.) in luogo del sentimento di appartenenza alla propria organizzazione rappresenta una conseguenza di questa relazione.



Esiste un collegamento tra benessere organizzativo e propensione all'innovazione. Il benessere organizzativo è più elevato nelle organizzazioni che sono più aperte al cambiamento