

BENESSERE ORGANIZZATIVO

LA REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE

ESPERIENZE

Agenzia Regionale di Sanità della Toscana



LA REALIZZAZIONE DELL'INDAGINE

AGENZIA REGIONALE DI SANITA' DELLA TOSCANA

Anno di rilevazione: 2011

La preparazione dell'indagine

Obiettivo generale strutturazione di un percorso di rilevazione, condivisione e monitoraggio delle problematiche inerenti l'incidenza dello stress lavoro-correlato (SLC) nell'organizzazione delle attività dell'Ente, sulla base delle indicazioni contenute nella Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18/11/2010.

Il processo, il cui input sarà costituito dalla rilevazione tramite questionario, avrà come output un piano di azioni migliorative del benessere organizzativo, se richieste.

L'indagine, nella sua fase preliminare, viene promossa dalla Direzione con il supporto del RSPP, RSL e Segreteria generale, coinvolgendo tutti i lavoratori e i dirigenti chiamati a partecipare alla rilevazione della percezione del SLC attraverso lo strumento proposto dal Ministero della funzione pubblica (kit Magellano).

Le modalità di comunicazione consisteranno nell'organizzazione di un incontro con tutti i lavoratori finalizzato alla restituzione dei risultati e nella condivisione delle modalità di conduzione della seconda fase dell'analisi, se richiesta.

Modalità di rilevazione

I soggetti promotori dell'indagine preliminare si avvalgono del questionario disponibile sul sito del Ministero della funzione pubblica attraverso il kit Magellano, rilevatosi adatto a coprire le specifiche aree di indagine identificate dalla circolare di cui sopra, e opportunamente modificato secondo specifiche esigenze dell'Ente.

Il questionario viene consegnato in orario di lavoro in formato cartaceo a tutto il personale dell'Ente presso le portinerie delle sedi, previa informativa.

La compilazione è consentita in orario di lavoro.

Punti di forza: disponibilità on-line e facilità di somministrazione dello strumento di rilevazione rispondente ai requisiti metodologici indicati nella Circolare del 18/11/2010.

Criticità: necessità di stralciare dal questionario la parte relativa alle indicazioni generali e socioanagrafiche (compresa l'area operativa di appartenenza dei compilatori), al fine di non consentirne la facile identificazione (si veda il paragrafo "Strategie di garanzia della privacy").

Tempistica della rilevazione

Disponibilità del questionario presso le portinerie nel periodo dal 28/07/2010 al 09/09/2010

Raccolta del questionario completata il 10/09/2010

Assistenza alla rilevazione

Gli obiettivi e le modalità di compilazione sono state comunicate attraverso apposita informativa in cui veniva indicato il RLS e l'RSU come referenti per la compilazione.

Si sottolinea come la natura delle attività di ricerca svolte dall'Ente comportano una spiccata

familiarità della maggior parte degli addetti con gli strumenti di rilevazione, tali da rendere contenuta la necessità di assistenza alla compilazione.

Strategie di garanzia della privacy

Dato il numero contenuto dei lavoratori presso l'Ente, nonché degli addetti per U.O., al fine di garantire privacy ed anonimato nella compilazione si è scelto di stralciare dal questionario la parte relativa alle notizie anagrafiche dei compilatori, cosa che altrimenti li avrebbe resi facilmente identificabili.

Il questionario è stato proposto ovviamente in forma anonima, venendo contrassegnato soltanto attraverso numero identificativo.

Al momento della consegna dei questionari da compilare, ai lavoratori è stato solo chiesto di firmare un registro per registrare la ricevuta senza che al nominativo potesse essere collegabile l'identificativo del questionario consegnato.

I questionari sono stati consegnati secondo in modo casuale e non ordinati secondo il numero identificativo.

Per la restituzione del questionario è stata predisposta un'urna chiusa al fine di impedire la consultazione delle schede da parte di alcuno prima dell'avvenuta consegna delle schede da parte di tutti i partecipanti all'indagine.

L'inserimento dei dati

Il kit Magellano consente l'inserimento guidato dei dati in apposito database on-line.

L'inserimento ha avuto inizio presso la Segreteria generale nel corso del mese di novembre 2010.

Punti di forza: facilità di inserimento grazie allo strumento predisposto on-line

Criticità: non rilevate

La gestione dei risultati

Il software disponibile in Magellano ha prodotto automaticamente i risultati evidenziando graficamente i fattori influenti in modo positivo e negativo sul benessere organizzativo e lo SLC.

I risultati sono stati condivisi inizialmente dalla Direzione con RLS ed RSPP, in vista di una successiva informazione dei dirigenti e quindi di tutto il personale.

Punti di forza: automatismo delle procedure e chiarezza della grafica rappresentativa.

Criticità: l'analisi fattoriale prodotta dal software è stata di necessità limitata dall'eliminazione dal questionario dell'area con le indicazioni generali e socioanagrafiche.

La restituzione dei risultati

La restituzione dei risultati è prevista attraverso l'organizzazione di un incontro tra il personale

dell'Ente, la direzione, i dirigenti e le Rsu, con l'ulteriore obiettivo di condividere la strutturazione della seconda fase del percorso sulla base delle eventuali criticità evidenziate in seguito alla rilevazione preliminare.

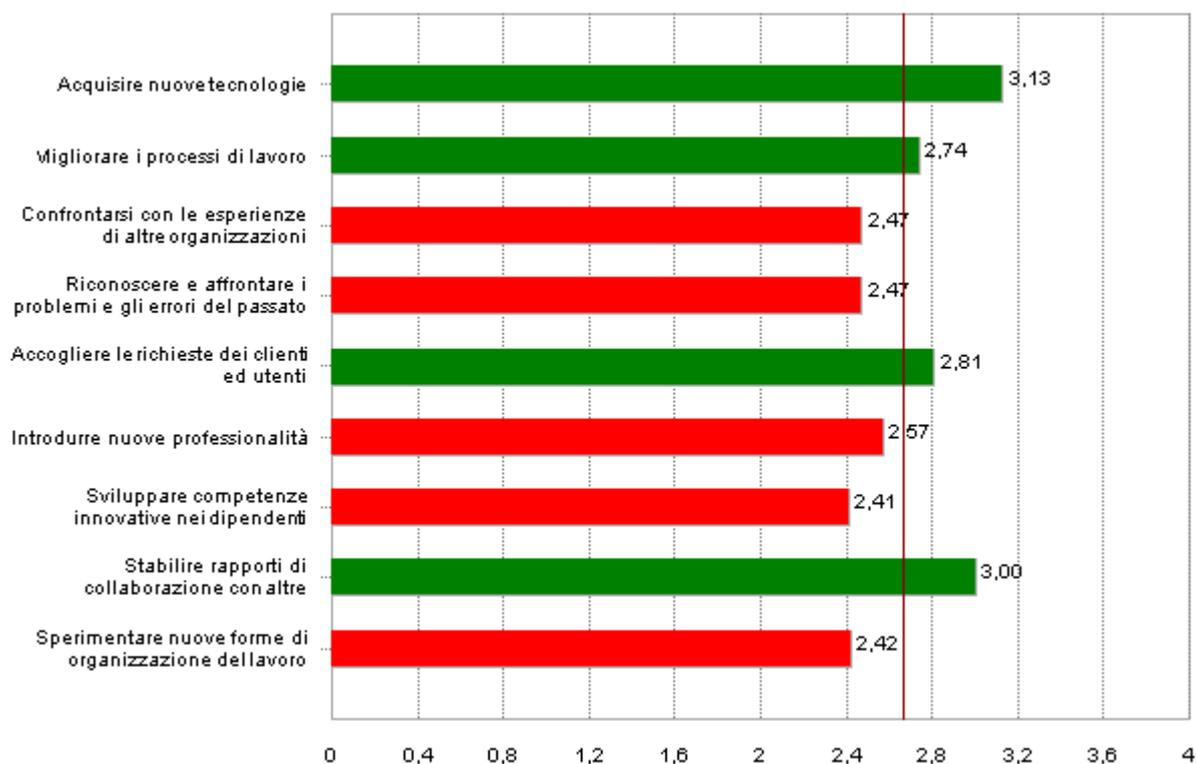
Punti di forza: la modalità dell'incontro è finalizzata a coinvolgere i partecipanti alla rilevazione in modo costruttivo, favorendo l'interazione, la discussione sui risultati e incentivando le proposte di miglioramento, obiettivi altrimenti difficilmente raggiungibili attraverso una informativa ordinaria.

Criticità: alla data dell'incontro, alcuni lavoratori potrebbero essere assenti per cause di malattia o perché in missione. In questo caso verranno comunicati loro i risultati dell'indagine tramite informativa ordinaria a cura della Direzione.

FIRENZE, 21.03.2011

Apertura all'Innovazione Fattori

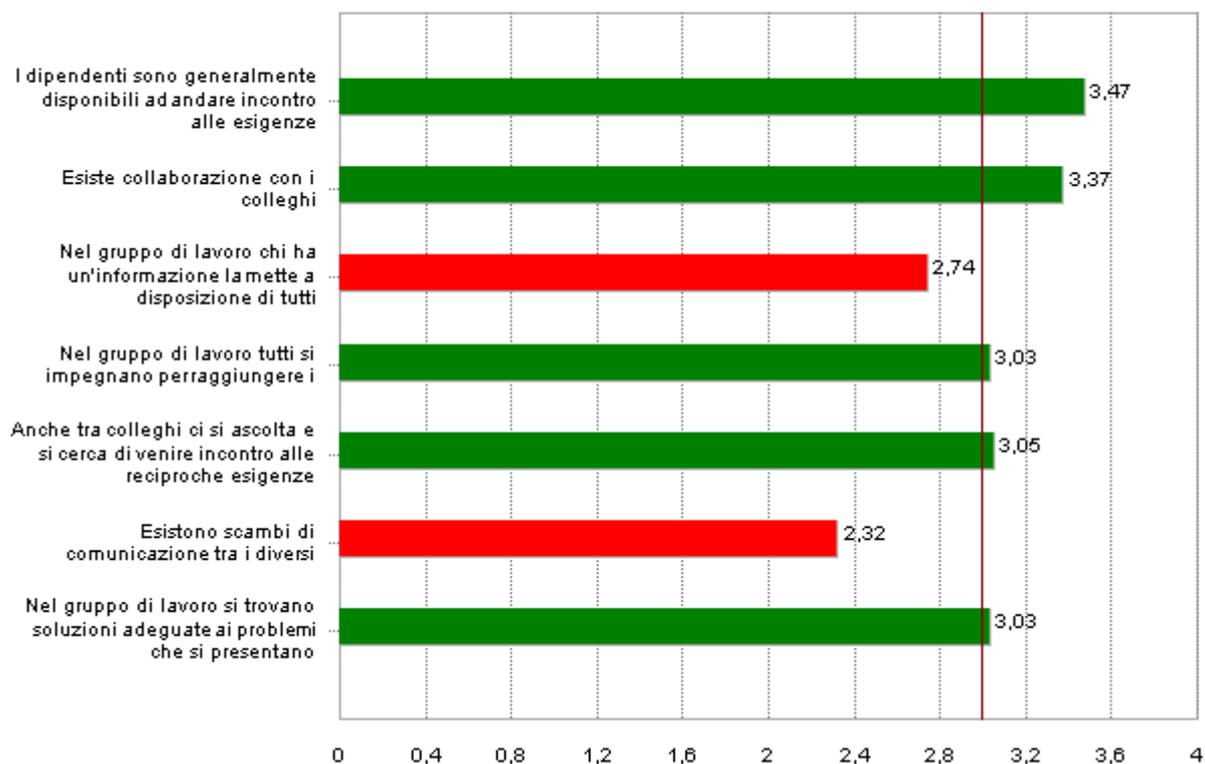
Acquisire nuove tecnologie	3,13
Migliorare i processi di lavoro	2,74
Confrontarsi con le esperienze di altre organizzazioni	2,47
Riconoscere e affrontare i problemi e gli errori del passato	2,47
Accogliere le richieste dei clienti ed utenti	2,81
Introdurre nuove professionalità	2,57
Sviluppare competenze innovative nei dipendenti	2,41
Stabilire rapporti di collaborazione con altre organizzazioni	3
Sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro	2,42
Valore Medio	2,67



Collaborazione tra colleghi

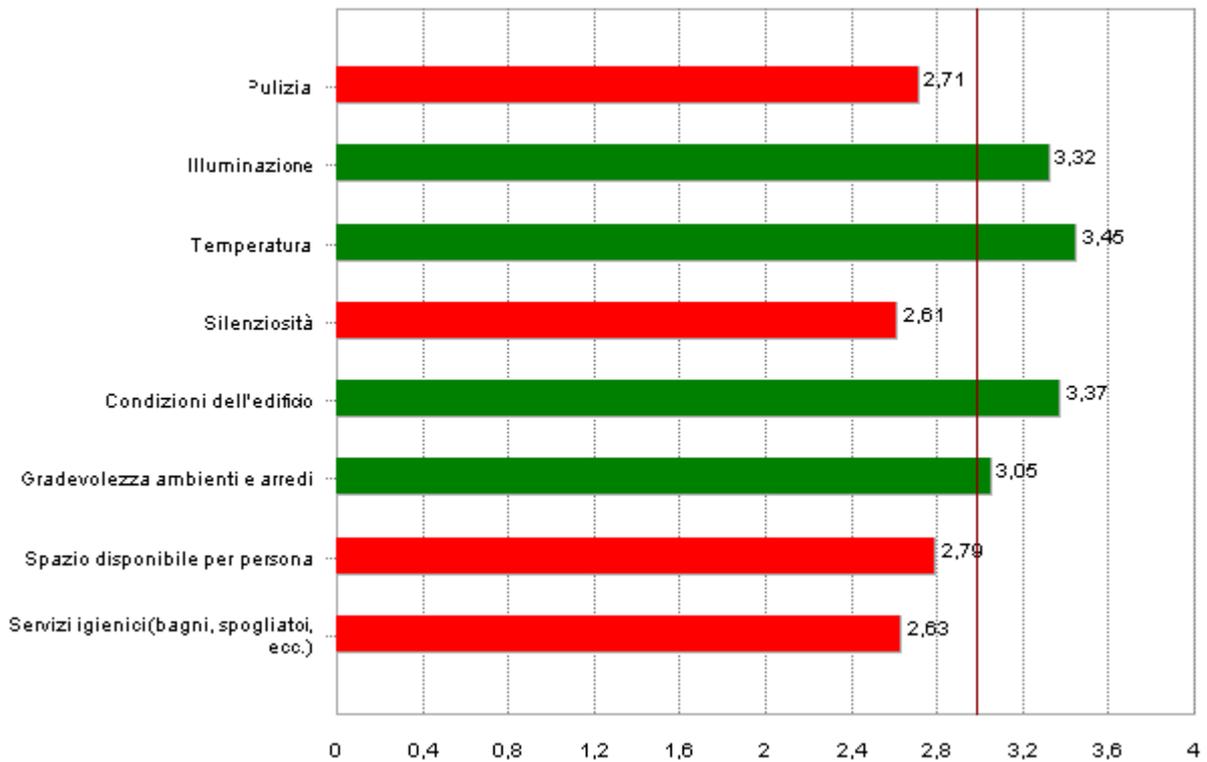
Fattori

I dipendenti sono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione	3,47
Esiste collaborazione con i colleghi	3,37
Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	2,74
Nel gruppo di lavoro tutti si impegnano per raggiungere i risultati	3,03
Anche tra colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze	3,05
Esistono scambi di comunicazione tra i diversi gruppi di lavoro	2,32
Nel gruppo di lavoro si trovano soluzioni adeguate ai problemi che si presentano	3,03
Valore Medio	3,00



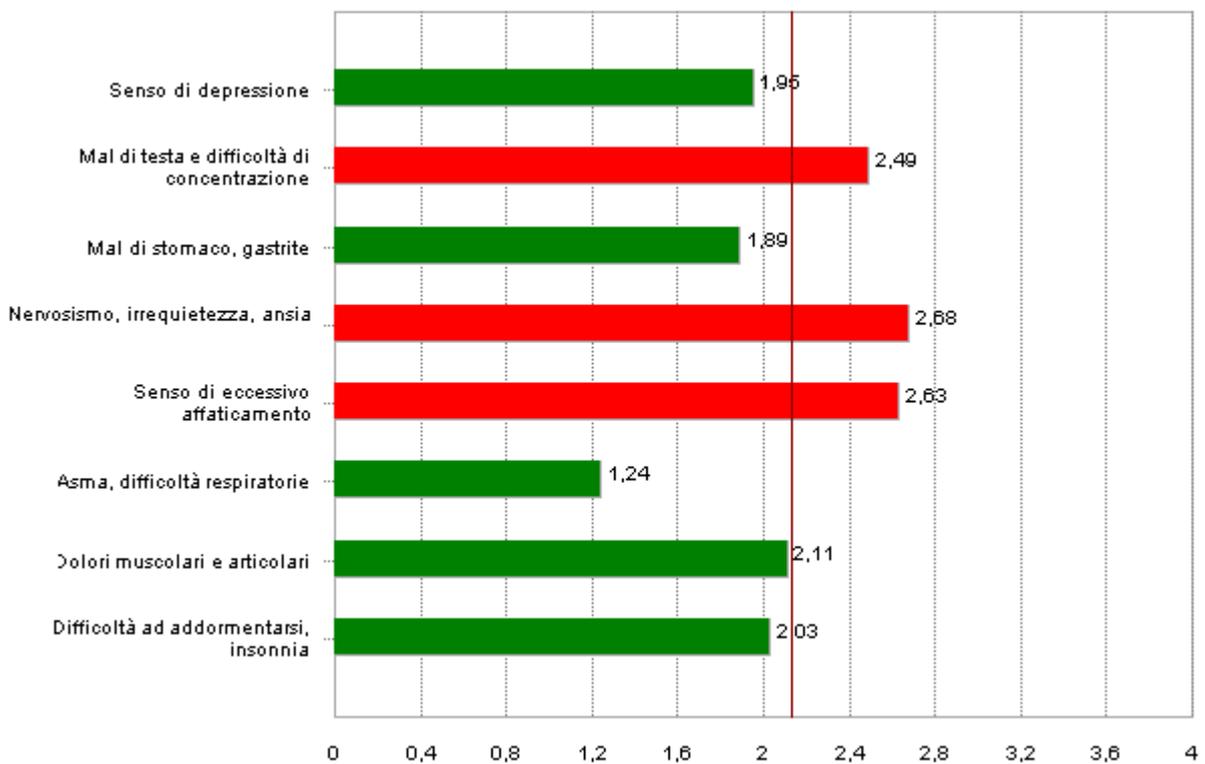
Comfort ambientale Fattori

Pulizia	2,71
Illuminazione	3,32
Temperatura	3,45
Silenziosità	2,61
Condizioni dell'edificio	3,37
Gradevolezza ambienti e arredi	3,05
Spazio disponibile per persona	2,79
Servizi igienici (bagni, spogliatoi, ecc.)	2,63
Valore Medio	2,99



Disturbi psicofisici Fattori

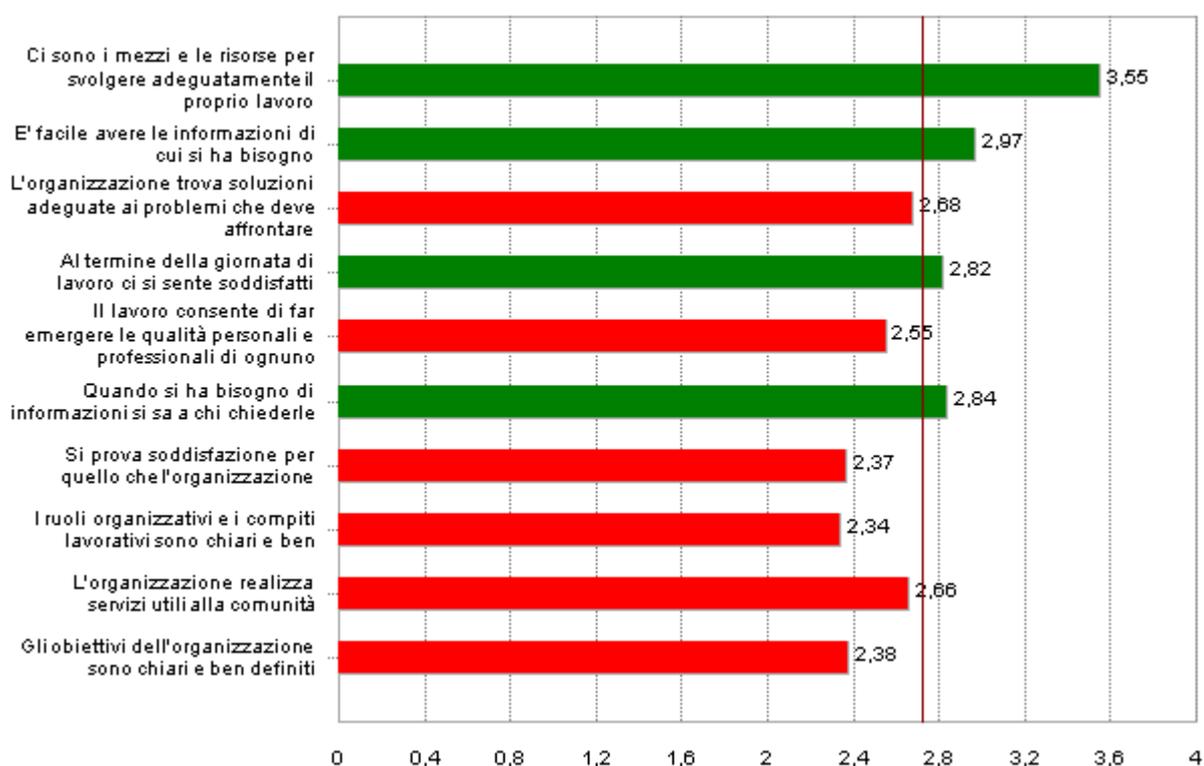
Senso di depressione	1,95
Mal di testa e difficoltà di concentrazione	2,49
Mal di stomaco, gastrite	1,89
Nervosismo, irrequietezza, ansia	2,68
Senso di eccessivo affaticamento	2,63
Asma, difficoltà respiratorie	1,24
Dolori muscolari e articolari	2,11
Difficoltà ad addormentarsi, insonnia	2,03
ValoreMedio	2,13



Efficienza Organizzativa

Fattori

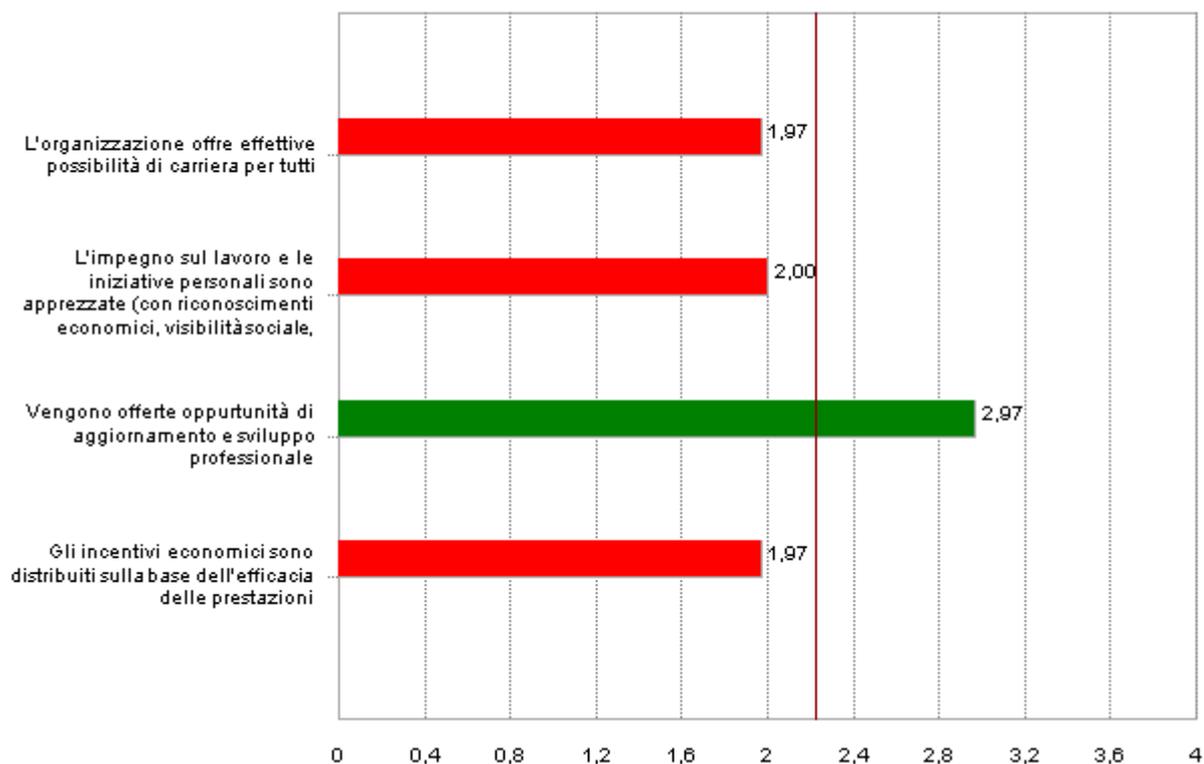
Ci sono i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro	3,55
E' facile avere le informazioni di cui si ha bisogno	2,97
L'organizzazione trova soluzioni adeguate ai problemi che deve affrontare	2,68
Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti	2,82
Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno	2,55
Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiederle	2,84
Si prova soddisfazione per quello che l'organizzazione realizza	2,37
I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti	2,34
L'organizzazione realizza servizi utili alla comunità	2,66
Gli obiettivi dell'organizzazione sono chiari e ben definiti	2,38
Valore Medio	2,72



Equità Organizzativa

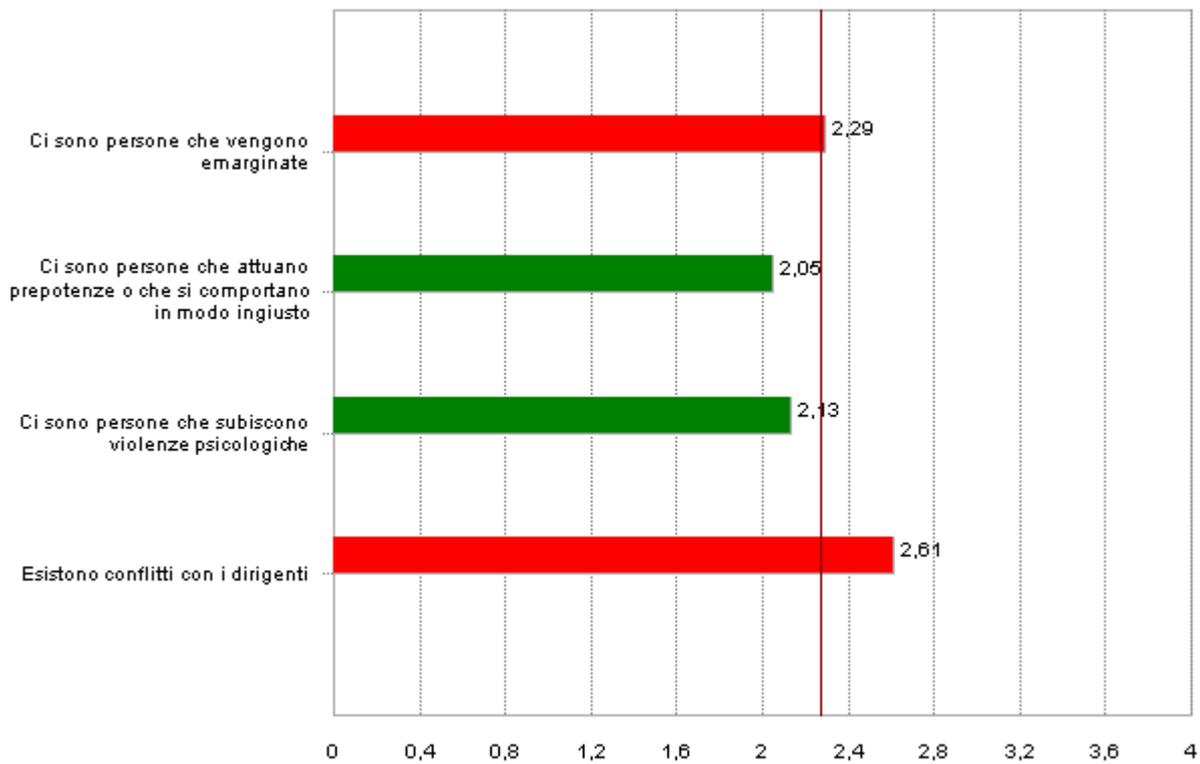
Fattori

L'organizzazione offre effettive possibilità di carriera per tutti	1,97
L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, visibilità sociale, encomi, ecc.)	2
Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale	2,97
Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni	1,97
Valore Medio	2,23



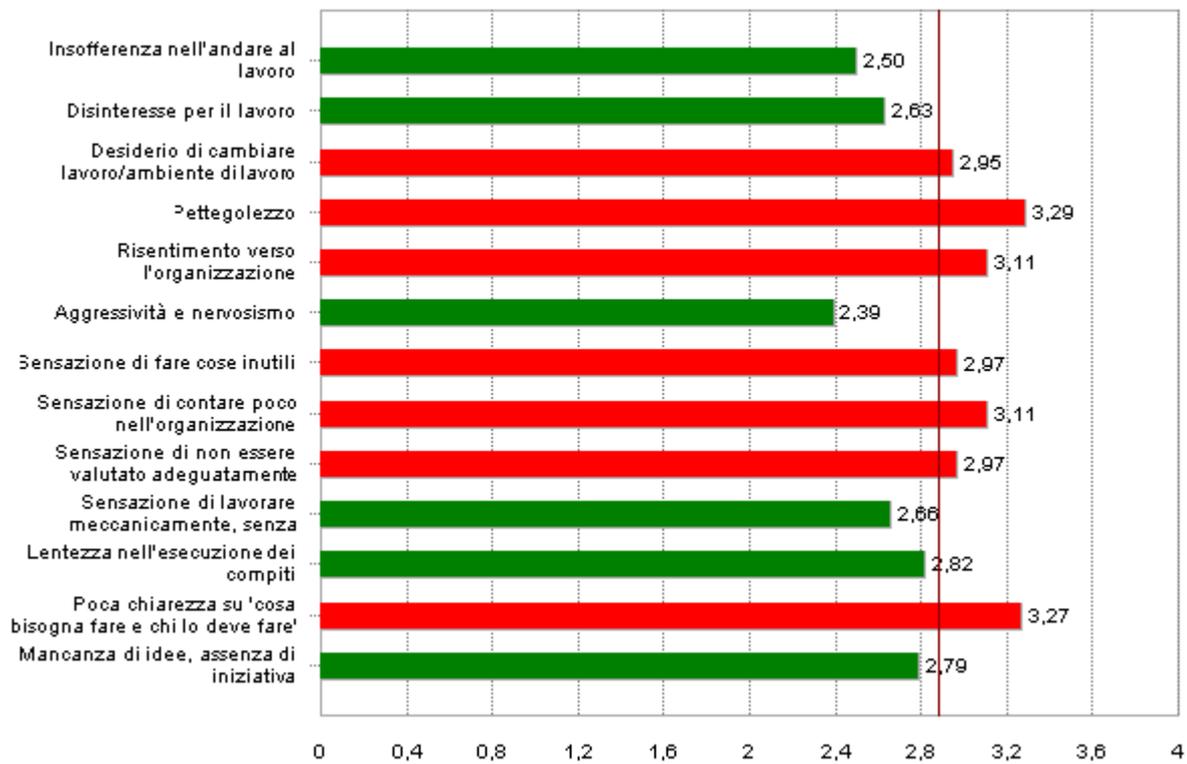
Gestione della Conflittualità Fattori

Ci sono persone che vengono emarginate	2,29
Ci sono persone che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto	2,05
Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche	2,13
Esistono conflitti con i dirigenti	2,61
ValoreMedio	2,27



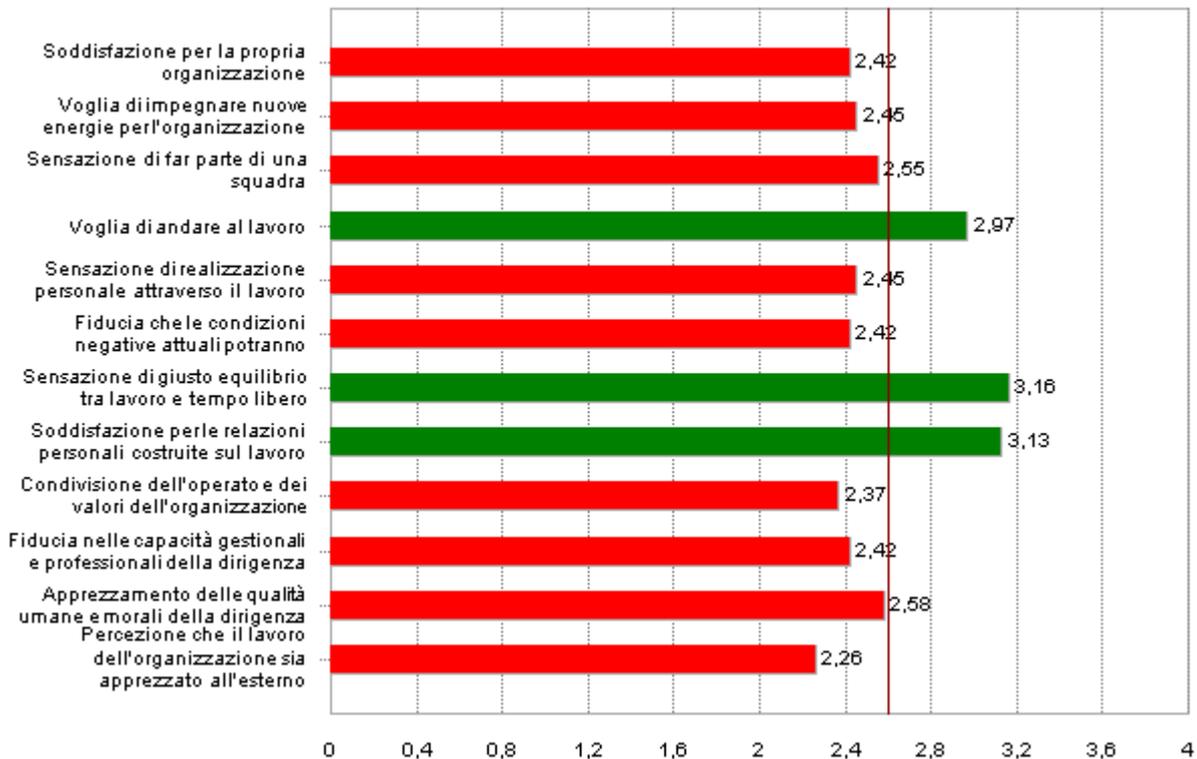
Indicatori Negativi Fattori

Insofferenza nell'andare al lavoro	2,5
Disinteresse per il lavoro	2,63
Desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro	2,95
Pettegolezzo	3,29
Risentimento verso l'organizzazione	3,11
Aggressività e nervosismo	2,39
Sensazione di fare cose inutili	2,97
Sensazione di contare poco nell'organizzazione	3,11
Sensazione di non essere valutato adeguatamente	2,97
Sensazione di lavorare meccanicamente, senza coinvolgimento	2,66
Lentezza nell'esecuzione dei compiti	2,82
Poca chiarezza su 'cosa bisogna fare e chi lo deve fare'	3,27
Mancanza di idee, assenza di iniziativa	2,79
Valore Medio	2,88



Indicatori Positivi
Fattori

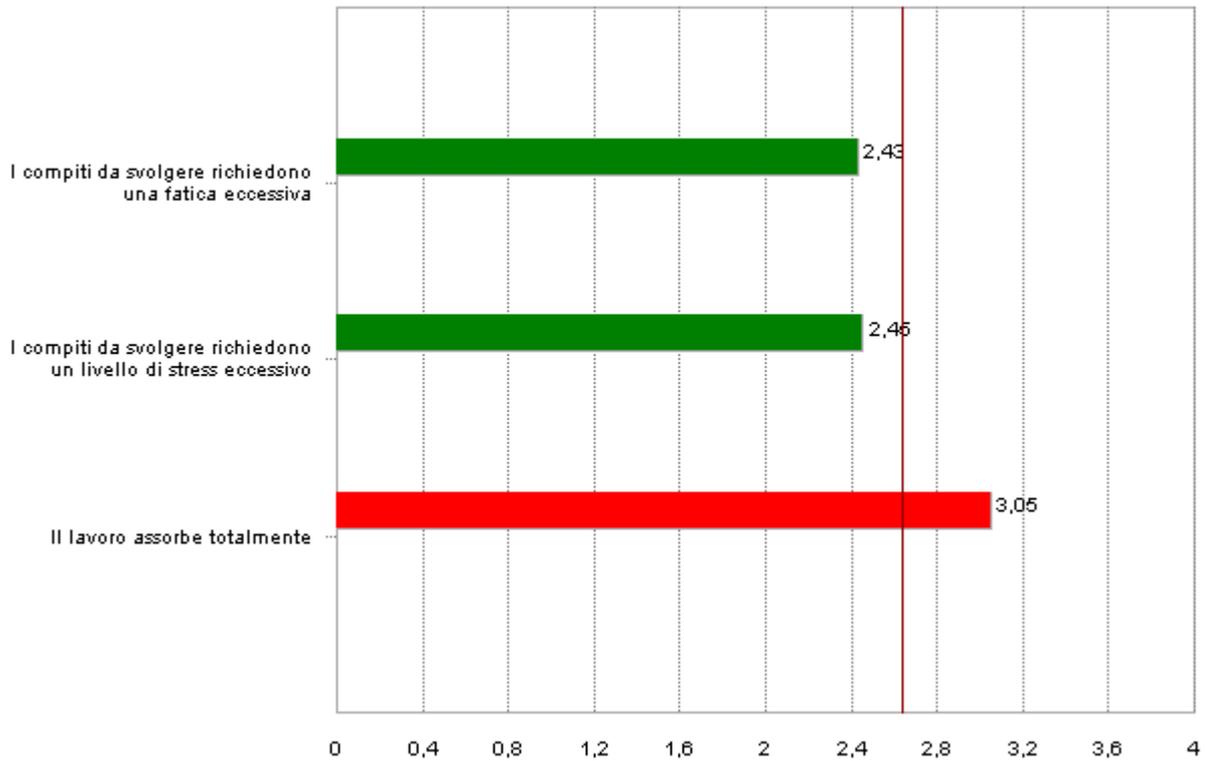
Soddisfazione per la propria organizzazione	2,42
Voglia di impegnare nuove energie per l'organizzazione	2,45
Sensazione di far parte di una squadra	2,55
Voglia di andare al lavoro	2,97
Sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro	2,45
Fiducia che le condizioni negative attuali potranno cambiare	2,42
Sensazione di giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero	3,16
Soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro	3,13
Condivisione dell'operato e dei valori dell'organizzazione	2,37
Fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza	2,42
Apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza	2,58
Percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato all'esterno	2,26
Valore Medio	2,60



Percezione stress

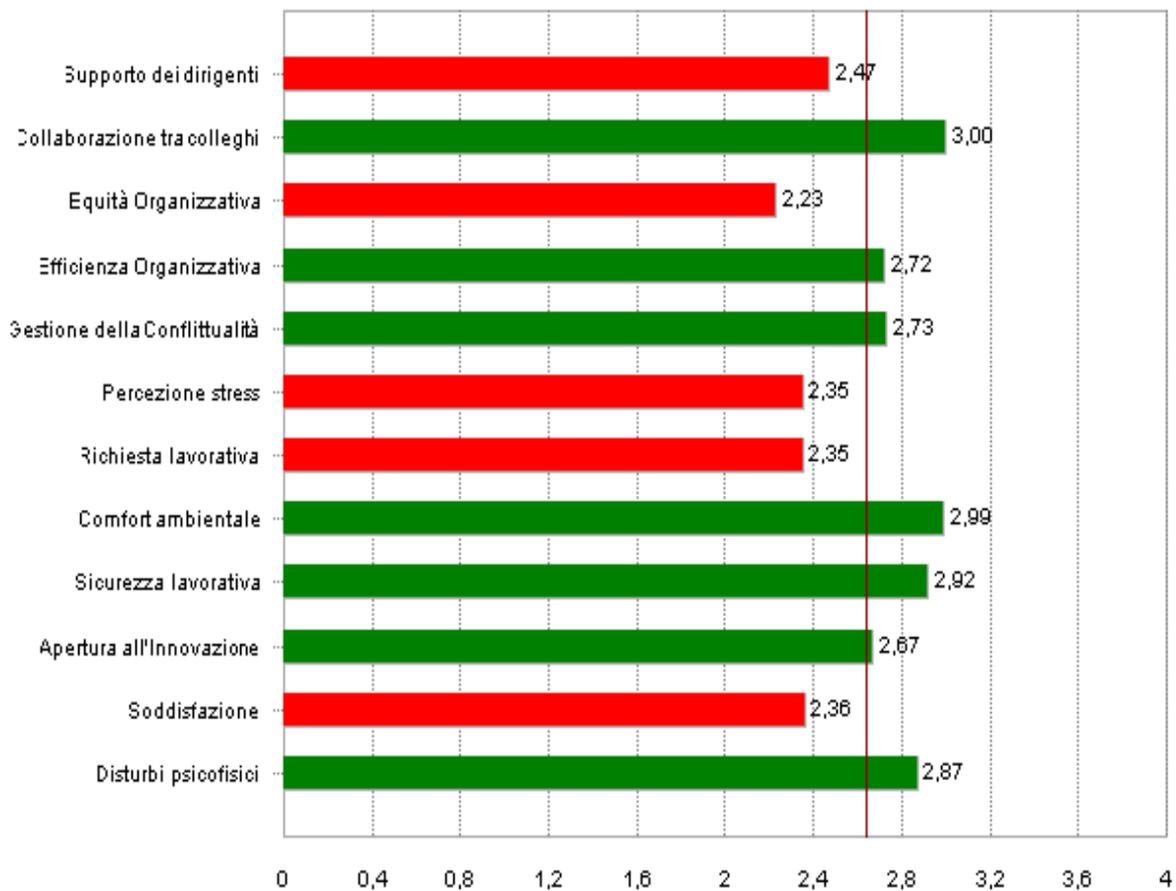
Fattori

I compiti da svolgere richiedono una fatica eccessiva	2,43
I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo	2,45
Il lavoro assorbe totalmente	3,05
Valore Medio	2,64



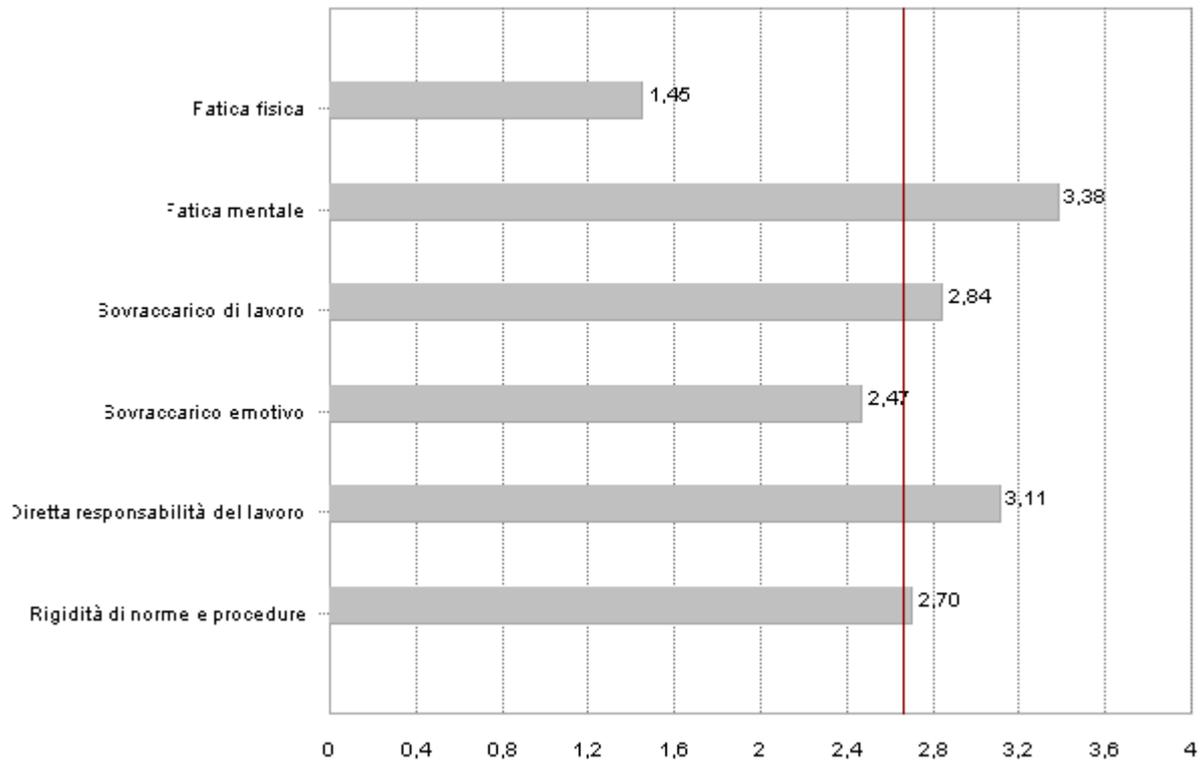
Profilo Generale
Fattori

Supporto dei dirigenti	2,47
Collaborazione tra colleghi	3
Equità Organizzativa	2,23
Efficienza Organizzativa	2,72
Gestione della Conflittualità	2,73
Percezione stress	2,35
Richiesta lavorativa	2,35
Comfort ambientale	2,99
Sicurezza lavorativa	2,92
Apertura all'Innovazione	2,67
Soddisfazione	2,36
Disturbi psicofisici	2,87
Valore Medio	2,64



Richiesta lavorativa
Fattori

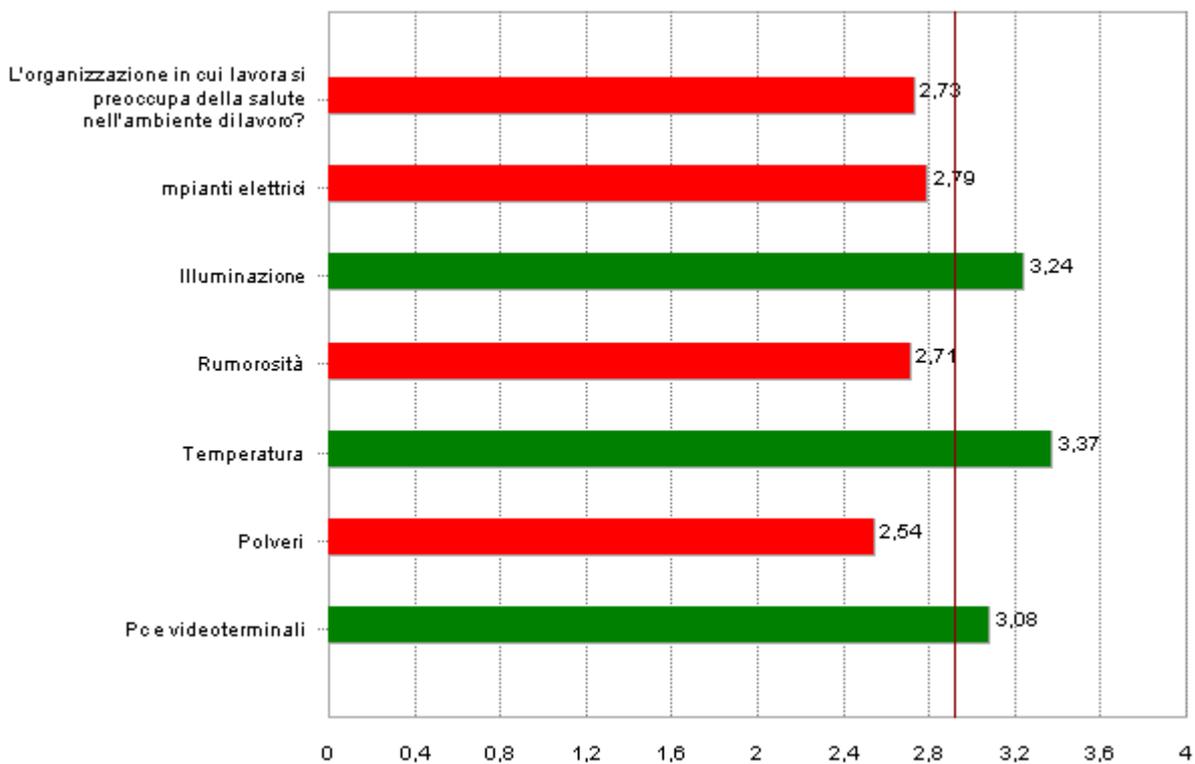
Fatica fisica	1,45
Fatica mentale	3,38
Sovraccarico di lavoro	2,84
Sovraccarico emotivo	2,47
Diretta responsabilità del lavoro	3,11
Rigidità di norme e procedure	2,70
Valore Medio	2,66



Sicurezza lavorativa

Fattori

L'organizzazione in cui lavora si preoccupa della salute nell'ambiente di lavoro?	2,73
Impianti elettrici	2,79
Illuminazione	3,24
Rumorosità	2,71
Temperatura	3,37
Polveri	2,54
Pc e videoterminali	3,08
ValoreMedio	2,92



Supporto dei dirigenti

Fattori

I dirigenti trattano i dipendenti in maniera equa	2,73
Il comportamento dei dirigenti è coerente con gli obiettivi dichiarati	2,64
I dirigenti desiderano essere informati sui problemi e le difficoltà che si incontrano nel lavoro	2,76
I dirigenti coinvolgono i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro	2,34
I dirigenti aiutano a lavorare nel modo migliore	2,18
I cambiamenti gestionali e organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale	2,29
Chi avanza richieste o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai dirigenti	2,61
I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti	2,36
I dirigenti assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale	2,32
Valore Medio	2,47

