

Progetto di analisi di clima e benessere organizzativo

Ing. Giuseppe Galvan

Rischio Lavorativo $R = M \times P$

Probabilità	Bassa	Media	Alta
Magnitudo			
Lieve	1	2	3
Grave	2	4	6
Gravissima	3	6	9



Il Clima Organizzativo

- *Il clima di un'organizzazione è stato riconosciuto come indicatore della qualità delle relazioni interne. Inoltre, il clima è in relazione con la cultura di un'organizzazione, ovvero risulta come percezione da parte delle persone della cultura di cui l'Ente è portatrice.*
- *Per poter effettivamente parlare di "clima" le percezioni devono essere condivise dalla maggioranza dei membri, ed acquisite in relazione a specifici fattori della situazione esistente.*



Obiettivi di un'analisi di clima

- **Un progetto d'indagine di clima organizzativo è uno strumento in grado di rispondere a diverse esigenze e di perseguire molteplici finalità:**
- **Costituisce un importante momento di diagnosi organizzativa;**
- **Buon indicatore della soddisfazione lavorativa;**
- **Fornisce un feedback sull'attività dei coordinatori/responsabili;**
- **Costituisce una documentazione oggettiva (l'analisi di clima è infatti una ricerca scientifica) da presentare ai controlli esterni;**
- **Fornisce informazioni utili sul fabbisogno formativo;**
- **E' di per sé un'azione in grado di generare coinvolgimento e partecipazione, in quanto testimonia un'attenzione particolare che l'Ente riserva in relazione alle risorse umane.**



Le componenti del clima

Il clima è definito dai seguenti fattori:

La percezione collettiva che le persone hanno dello spirito della loro organizzazione;

Ciò che risulta dall'interazione tra individui;

Ciò che riflette la cultura in atto nell'Ente, i suoi valori e atteggiamenti;

Ciò che influenza il comportamento delle persone.



Le componenti del clima

La realtà del clima non viene subita e registrata passivamente, ma viene costruita nell'interazione sociale. Per spiegare le modalità della sua formazione, si possono identificare alcune dimensioni che determinano il clima all'interno di un'organizzazione:

Dimensione strutturale

Dimensione individuale- percettiva

Dimensione culturale



Struttura de questionario

- Il Questionario è strutturato in due parti:
 - la prima riporta i dati emersi relativamente all'indagine di valutazione dello stress lavoro correlato secondo la metodologia HSE
 - la seconda riporta i dati emersi dall'indagine di clima
- Per la prima analisi, a differenza della seconda, si è fatto riferimento ad una metodologia che consente un confronto con un campione di riferimento.

PUNTI CHIAVE DELLA METODOLOGIA HSE



- **Le prime 35 domande da inserire nel questionario riguardano lo stress lavoro correlato come da metodologia validata grazie alla ricerca dell'ISPESL (ora INAIL)**
- **La metodologia suddivide in sei dimensioni le possibili aree sensibili. L'evidenza della criticità (tramite i quattro colori posti in legenda), avviene tramite il confronto statistico con il campione di riferimento**
- **Le sei aree rappresentano ambiti che possono divenire fattori di stress lavoro correlato.(assenteismo, demotivazione, calo di produttività ecc ...)**
- **Secondo la legislazione attuale, in caso di criticità emerse, il datore di lavoro è obbligato ad attuare azioni di miglioramento e risolvere le situazioni causa di stress e di procedere con un monitoraggio per verificare la congruità delle azioni poste in essere.**

LEGENDA

Critico	Dimensione o Item da considerarsi critico, c'è urgenza di un intervento.
Da migliorare	Dimensione o Item sotto la media e da considerarsi negativamente. C'è bisogno di intervento.
Adeguito	Dimensione o Item che si colloca al di sopra della media. Si consiglia un'analisi per valutare se e come agire.
Positivo	Dimensione o Item positiva, molto al di sopra della media. Risultati che possono indicare aree di eccellenza e best practice.

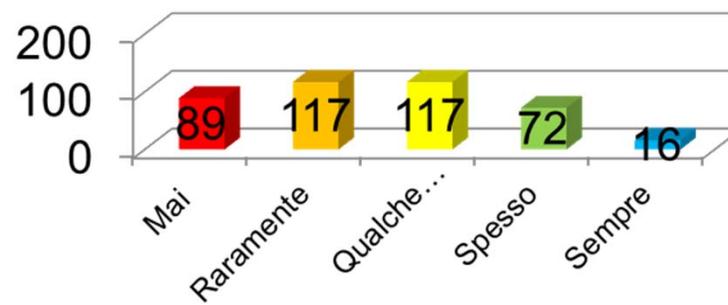


SIGNIFICATO DELLE SEI AREE

- **1) DOMANDA:** comprende aspetti quali il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro. Lo standard prevede che i lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro
- **2) CONTROLLO:** riguarda l'autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa. Lo standard prevede che il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro
- **3.1) SUPPORTO DEL CAPO:** include l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall'ente. Lo standard prevede che il lavoratore dichiari di avere informazioni e supporto adeguati dai propri superiori
- **3.2) SUPPORTO DEI COLLEGHI:** include l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dai colleghi. Lo standard prevede che il lavoratore dichiari di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori
- **4) RELAZIONI:** lo standard prevede che il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. il mobbing)
- **5) RUOLO:** verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione. Lo standard prevede che il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità
- **6) CAMBIAMENTO:** valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale. Lo standard prevede che il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi

Questionario

Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti sul lavoro



IL BENCHMARK EVIDENZIA IL RUOLO COME AREA NEGATIVA

Dimensione	Valore
Controllo	3,74
Domanda	3,47
Supporto capo	3,58
Supporto colleghi	3,78
Relazioni	3,97
Cambiamento	3,00
Ruolo	4,02

- I risultati appaiono sostanzialmente positivi, soprattutto per quanto riguarda il controllo del lavoro (autonomia dei lavoratori) e la domanda (carico di lavoro)
- Il valore del cambiamento è al di sotto della media. Il risultato conferma il malcontento espresso durante i focus group rispetto alle modalità di attuazione dei cambiamenti organizzativi avvenuti negli ultimi tempi all'interno dell'Ente
- Il ruolo è risultato quantitativamente positivo (la media equivale a «spesso») ma è ritenuto negativo se confrontato con il benchmark, in quanto la chiarezza degli obiettivi del ruolo è indispensabile per svolgere il proprio lavoro

Scala 1 (minimo)- 5 (massimo): la colorazione dipende dal confronto con il campione di riferimento

ANALISI DI CLIMA



- All'interno del questionario sono state inserite 46 domande di interesse l'ente.
- Le evidenze emerse possono essere messe in relazione con i dati sullo stress lavoro correlato per approfondire ulteriormente gli ambiti di miglioramento e le azioni da effettuare
- Mentre per l'analisi stress lavoro correlato abbiamo a disposizione un campione di riferimento e quindi una valutazione oggettiva dei parametri esplicitata attraverso i colori, relativamente all'analisi sul clima state evidenziate in verde le due dimensioni emerse con il punteggio più alto ed in rosso le due emerse con il punteggio più basso.

RISULTATI

In verde le due dimensioni con il punteggio più elevato

In rosso le due dimensioni con il punteggio più basso

Dimensione	Valore
Coinvolgimento e senso d'appartenenza	3,80
Comfort dell'ambiente in cui si lavora	3,80
Utilità percepita del lavoro svolto	3,55
Fiducia	3,50
Problem Solving	3,45
Orientamento alla pianificazione	3,30
Innovazione	3,05
Opportunità di carriera	3,00
Valorizzazione e riconoscimento delle competenze	2,90
Equità percepita	2,60