



Piano delle Performance 2011-2013



Benessere Organizzativo

Di cosa stiamo parlando?

Il “benessere organizzativo” riguarda la qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro.

Produrre benessere organizzativo significa, per una organizzazione, promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale in ciascun lavoratore in ogni tipo di occupazione.

Quando si rilevano condizioni di scarso benessere organizzativo, si portano alla luce fenomeni di diminuzione della produttività, assenteismo, bassi livelli di motivazione, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza di impegno, aumento di reclami e lamentele dall’utenza. Questi ed altri indicatori di malessere non sono altro che il riflesso dello stato di disagio e malessere psicologico di chi lavora. La riduzione della qualità della vita lavorativa in generale e del senso individuale di benessere rende, pertanto, onerosa la convivenza e lo sviluppo dell’organizzazione.

A cosa serve una analisi sul benessere organizzativo?

Il concetto di salute organizzativa suggerisce che le organizzazioni trovino un fattore di crescita e sviluppo nella tutela delle relazioni con e tra le persone che vi lavorano.

Il modello ideale della relazione lavoratori-organizzazione deve vedere i lavoratori come soggetti che possono ampiamente contribuire al successo della loro organizzazione, a patto che si creino le condizioni per la loro sicurezza, per il soddisfacimento dei bisogni di significato e di riconoscimento, per la considerazione delle esigenze di apprendimento, informazione e giustizia.

In una prospettiva di moderna gestione delle risorse umane e di effettiva tutela dei lavoratori che esca dalla ristretta concezione delle misure antinfortunistiche, è estremamente importante comprendere quale sia il livello di benessere interno.

La diagnosi del clima organizzativo consente di rilevare eventuali aree di criticità e di acquisire quindi spunti importanti per programmare e realizzare interventi di miglioramento sia della qualità della vita lavorativa sia dell'efficacia/efficienza organizzativa.

L'indagine sul clima organizzativo è inoltre una opportunità per il personale tecnico-amministrativo per poter esprimere le proprie opinioni personali e creare un canale di comunicazione verticale all'interno della struttura amministrativa.

Come avverrà l'indagine nel nostro Ateneo?

I referenti sono per la parte organizzativa dell'indagine, il Dott. Alfredo Di Marco, coadiuvato dal personale del Settore Affari Generali del Personale e Formazione; e per la responsabilità scientifica, i gruppi di lavoro dei Proff. Massimo Casacchia e Leila Fabiani

Per quanto riguarda il livello d'indagine, è stato scelto di effettuare la rilevazione su tutto il personale tecnico-amministrativo in servizio in forma scaglionata e per Poli di afferenza.

Il questionario, elaborato dall'equipe scientifica del progetto con il contributo di un focus group, sarà distribuito agli interessati nel corso di riunioni che avverranno presso le diverse sedi di Ateneo, secondo un calendario in predisposizione.

Una volta compilati i questionari, i dati in essi contenuti verranno immessi in un apposito database in forma del tutto anonima ed elaborati dal gruppo scientifico che provvederà a restituire i risultati, garantendo la riservatezza degli stessi, aggregandoli per macrovoci.

A tal punto i referenti di progetto provvederanno alla lettura delle criticità e dei punti di forza e alla predisposizione di un report pubblico dei risultati.