

Benessere organizzativo



Definizione

- **Benessere organizzativo**

Capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione.

Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica.

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un “clima interno” sereno e partecipativo.

Lo strumento



Il nostro istituto ha scelto di replicare il questionario proposto da A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anticorruzione) che prevede tre aree di analisi:

2 grado di condivisione del sistema di valutazione

la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

1 benessere organizzativo

lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.

3 valutazione del superiore gerarchico

la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Le sotto-dimensioni

1

Benessere organizzativo

- A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
- B–Le discriminazioni
- C - L'equità nella mia amministrazione
- D - Carriera e sviluppo professionale
- E - Il mio lavoro
- F - I miei colleghi
- G - Il contesto del mio lavoro
- H - Il senso di appartenenza
- I - L'immagine della mia amministrazione

2

Condivisione del sistema di valutazione

- L – La mia organizzazione
- M – Le mie performance
- N – Il funzionamento del sistema

3

Valutazione del superiore gerarchico

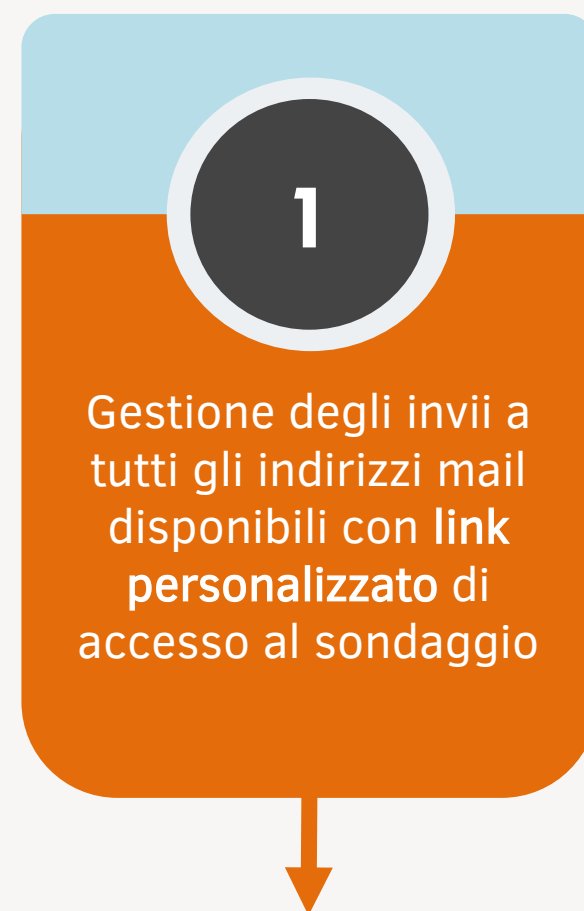
- O – Il mio capo e la mia crescita
- P – Il mio capo e l'equità



Metodologia

Lo strumento concordato sarà programmato su piattaforma web e sarà accessibile on line da qualsiasi device.

Sono possibili due diverse modalità di gestione della survey:



1° step	Consegna database dei contatti mail	Generazione di un unico link
2° step	Definizione testo mail di invito alla survey	Creazione di tante password quanti sono i soggetti coinvolti
3° step	Caricamento delle mail e partenza degli invii	Possibilità di raggruppamento dei soggetti e delle password in macro-aree omogenee
4° step	Dopo qualche settimana, possibilità di effettuare reminder	

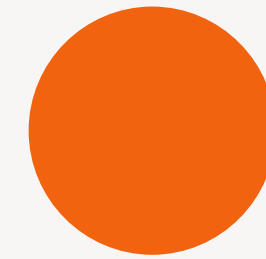
Le analisi

- Al termine dell'indagine, verrà restituito un documento di presentazione con i risultati dell'indagine.

Saranno effettuate analisi:

- totale campione;
- confronto per i vari gruppi/settori organizzativi;
- se presenti, comparazione con le precedenti rilevazioni.





Grazie per l'attenzione!

Per domande o chiarimenti si prega di
inviare un'email a info@teseo-research.it

Siamo a tua disposizione per aiutarti!