

Illustrazione ai Dipendenti:

LUN 16.06.08 (9.30-11.00) MER 18.06.08 (14.30-16.00)



Comune di Schio
Direzione Generale Risorse e Innovazione
Servizio Qualità Integrata e Ufficio Statistica



Indagine sul Benessere Organizzativo dei Dipendenti

“ RISULTATI 2^a Edizione ” ILLUSTRAZIONE A SUPPORTO DEL MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO



compilazione questionari: Lun.11 e Mar.12 Giugno 2007
pubblicazione risultati: Dicembre 2007

Perché una indagine di B.O. sulla Ns. Organizzazione?

- Per rendersi conto in che direzione l'Organizzazione stia andando ...
- Se stia camminando bene... o faccia fatica ad avanzare ...
- Quali sono i punti di FORZA e TRAINANTI e quali i punti DEBOLI o CRITICI, che tenderebbero a far rallentare ed appesantire ...
- In una parola, l'analisi è sulla ORGANIZZAZIONE !

*** “ Sistema Dinamico Complesso ” ***

La domanda di stamattina ?!

- Ebbene - la risposta - sta nella prospettiva in cui ci si colloca nel considerare l'Organizzazione:

--> la VISIONE D'INSIEME sull'organizzazione....

...arriva a mostrare aspetti di grande eccellenza (vs altre P.A.)

--> il DETTAGLIO porta a far emergere un sistema organizzativo...

... complesso (14 dimensioni + 3 indicatori)

... a più voci, con differenti intonazioni (profili medi per categoria)

... molte variabili (vedi slide Osservazioni Dipendenti)

RAPPRESENTATIVITA' dell'indagine

Alcuni dati per cogliere il grado di copertura dell'indagine e il successo ottenuto sulla somministrazione dei questionari ai Dipendenti della Organizzazione del Comune di Schio

	2005	2007
Giorni di somministrazione	Giovedì 20 e Venerdì 21 gennaio 2005	Lunedì 11 e Martedì 12 giugno 2007
Totale questionari raccolti	207	174
Struttura organizzativa del Comune		
- dipendenti al 31/12	277	258
-a tempo indeterminato	255	236 + 3 dirigenti
-a tempo determinato	22	16+3 dirigenti
- dipendenti in forza(*) presenti sul lavoro nelle giornate di somministrazione	212 (Gio) 188 (Ven)	188 (Lun) 199 (Mar)
Grado di copertura dell'indagine	98%	87%

(*) Dipendenti in Forza: non assenti dal lavoro per ferie prolungate oltre la settimana, maternità, malattia, turno di riposo... risultanti in forza nelle rispettive sedi di lavoro (lettura timbratura cartellini).

Copertura all'87%

- I dati mostrano un più che soddisfacente grado di copertura per la rappresentatività dei risultati, anche se la 1^ edizione era stata veramente molto partecipata .

NOTA: Da alcuni riscontri avutisi in corso d'opera è emersa la semplice dimenticanza di taluni

Dipendenti nel recarsi nella sala di somministrazione dei questionari agli orari proposti

nell'invito. Da tenere presente per future indagini la strategia di ripetizione dell'invito via **mail** nei

giorni stessi della somministrazione, con **memo in primissima mattinata a Tutti**.

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

I fattori dell'organizzazione

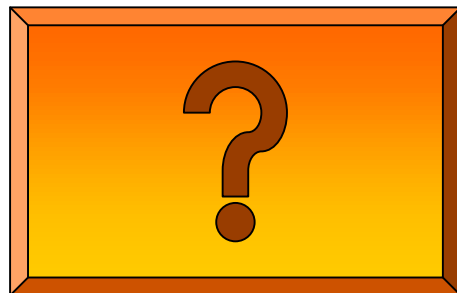
Guida alla lettura



IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

il questionario

Guida alla lettura



68 domande raggruppate in
8 sotto-sezioni

1

**Caratteristiche
ambiente
di lavoro
(41 domande)**

2

**la sicurezza
(2 domande)**

3

**caratteristiche del proprio lavoro
(2 domande)**

4

**indicatori positivi e negativi
del benessere organizzativo (3 domande)**

8

**salute psicofisica
(1 domanda)**

7

**apertura all'innovazione
(1 domanda)**

6

**suggerimenti
(1 domanda)**

5

**dati anagrafici
(16 domande)**

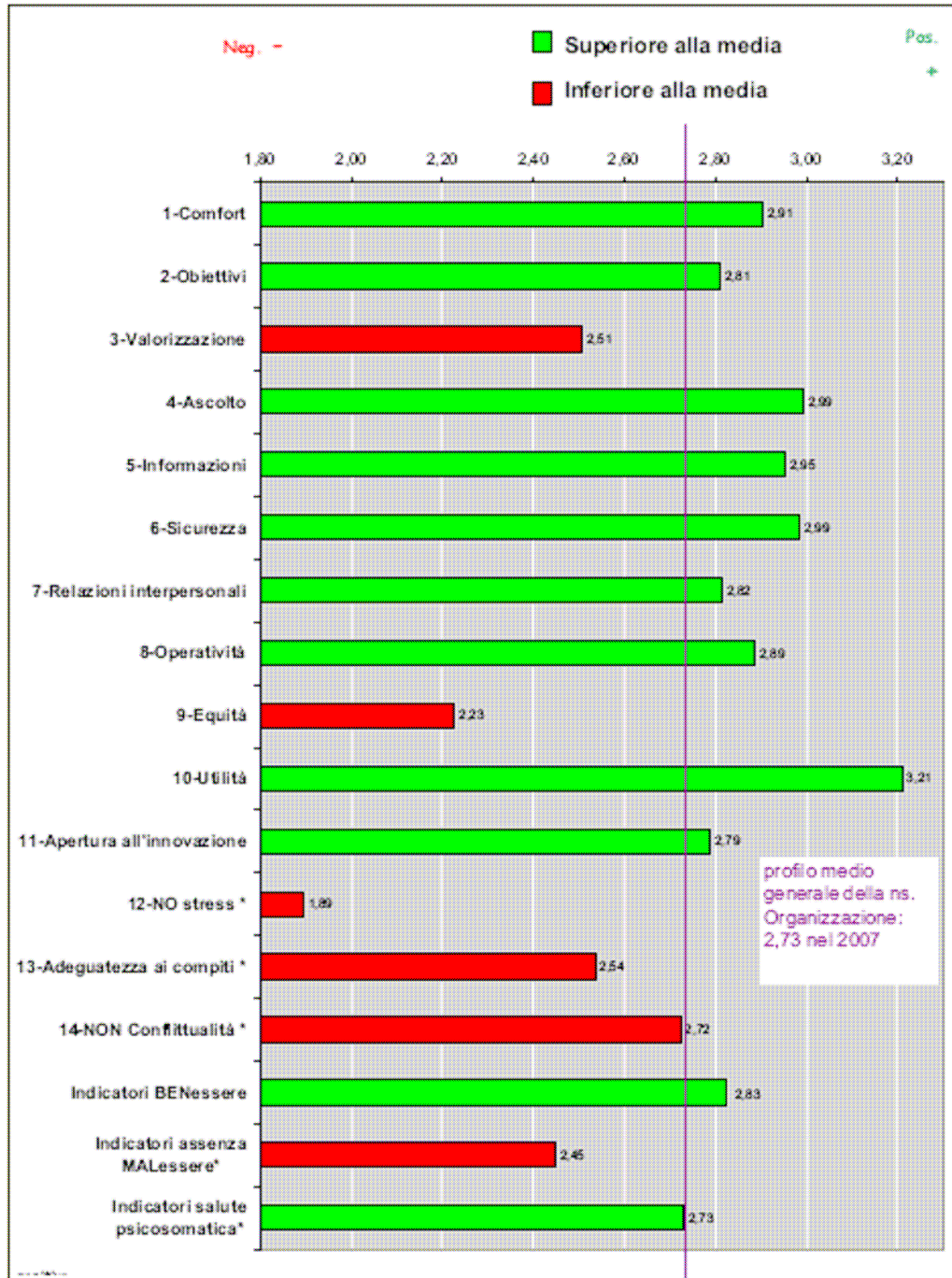
IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Guida alla lettura

La scala 'graduata' del punteggio va da un minimo di 'mai' (punteggio 1) ad un massimo di spesso (punteggio 4), ad esempio:

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
Gli obiettivi dell'amministrazione sono chiari e ben definiti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

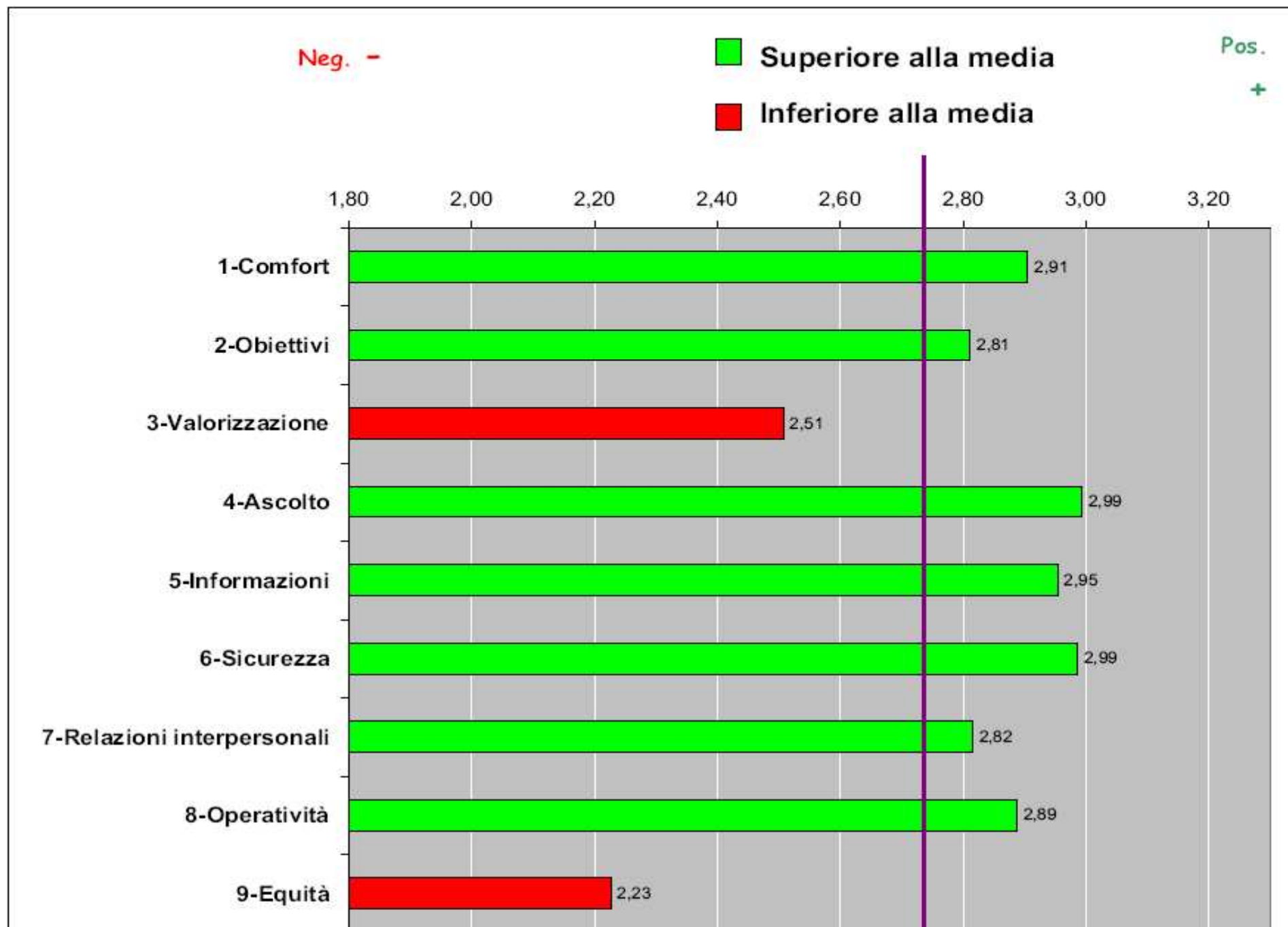
PROFILO GENERALE del Benessere Organizzativo Comune di Schio 2007

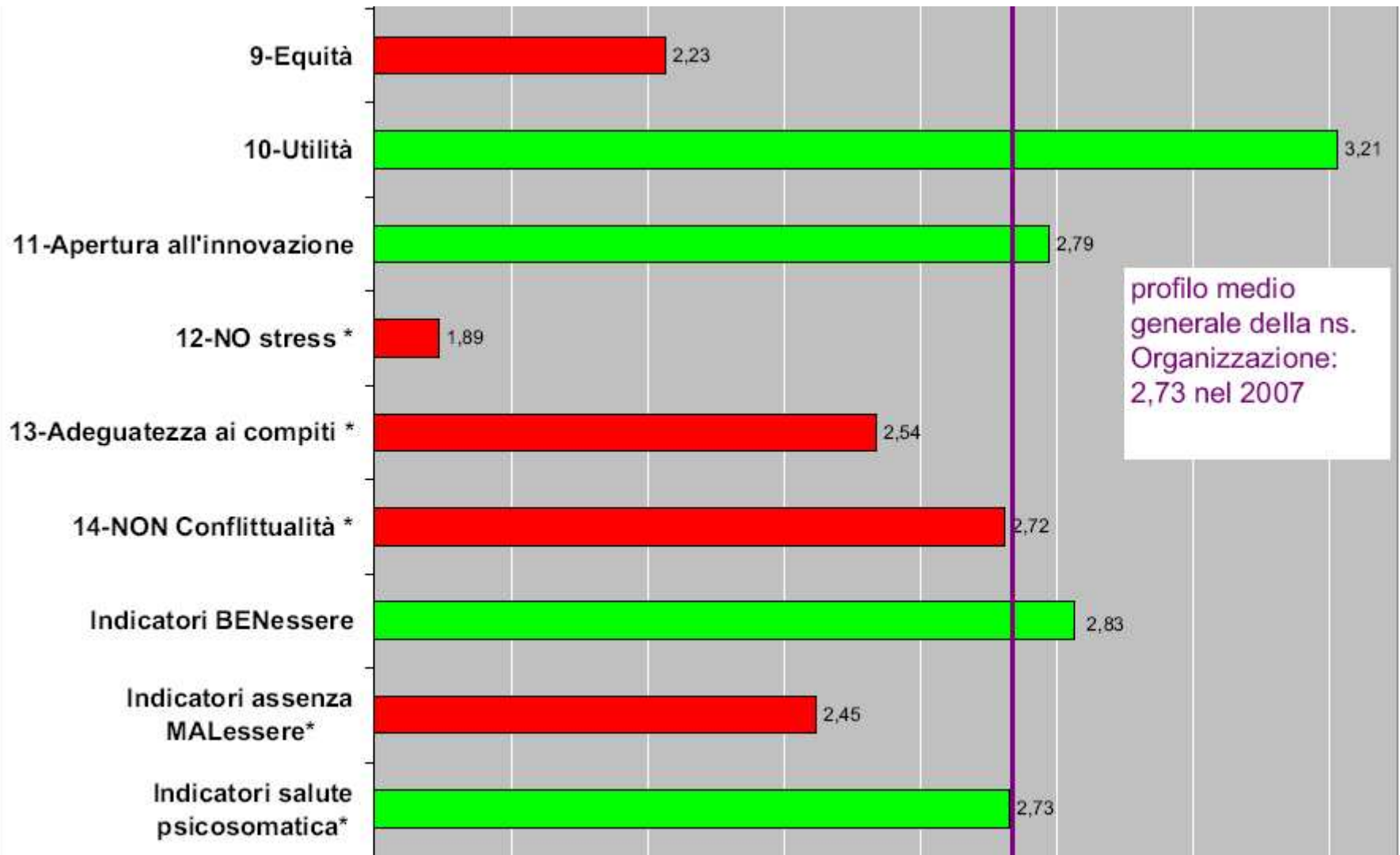


Segue
Zoom
in 2 parti



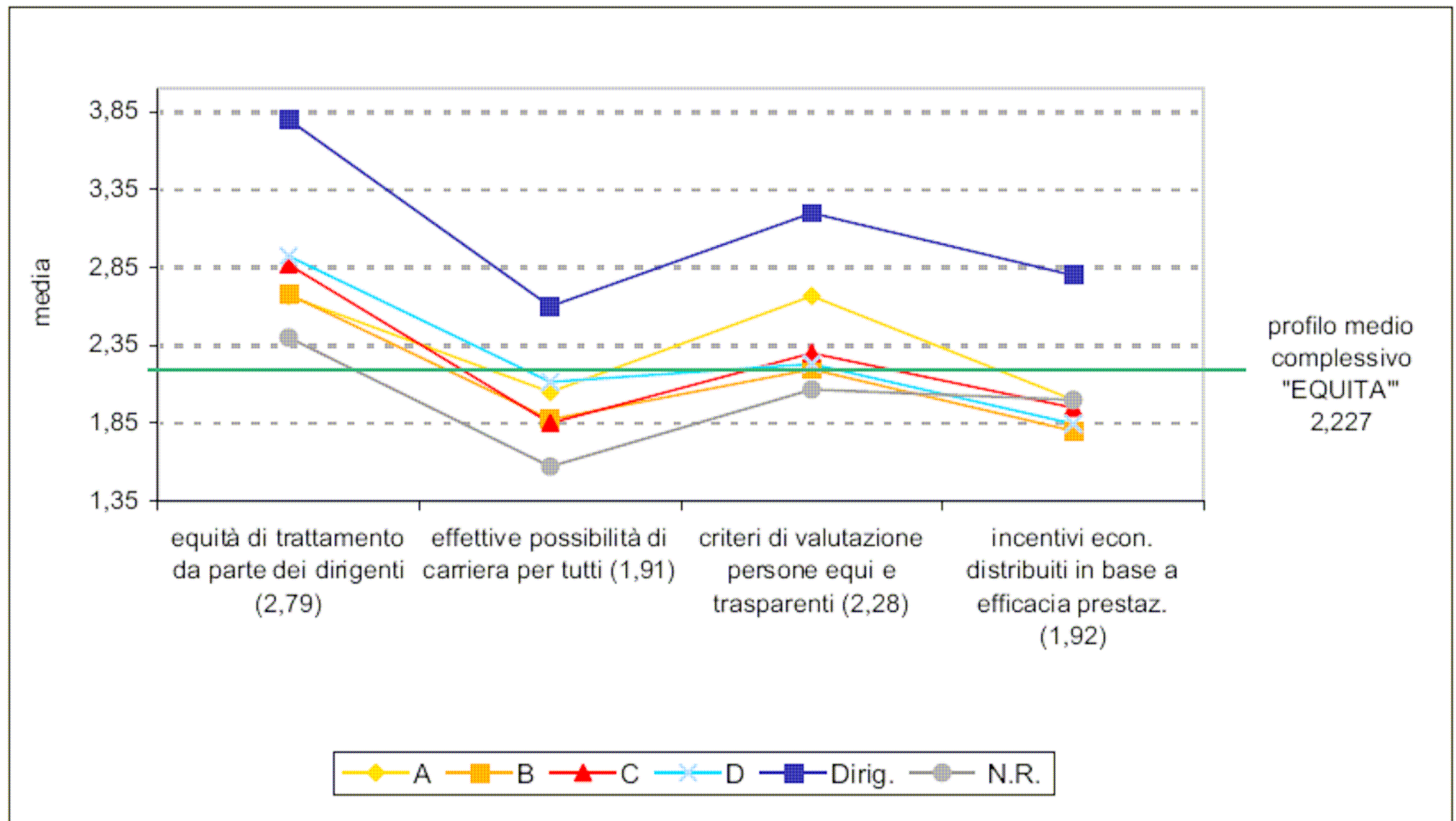
PROFILO GENERALE del Benessere Organizzativo Comune di Schio 2007





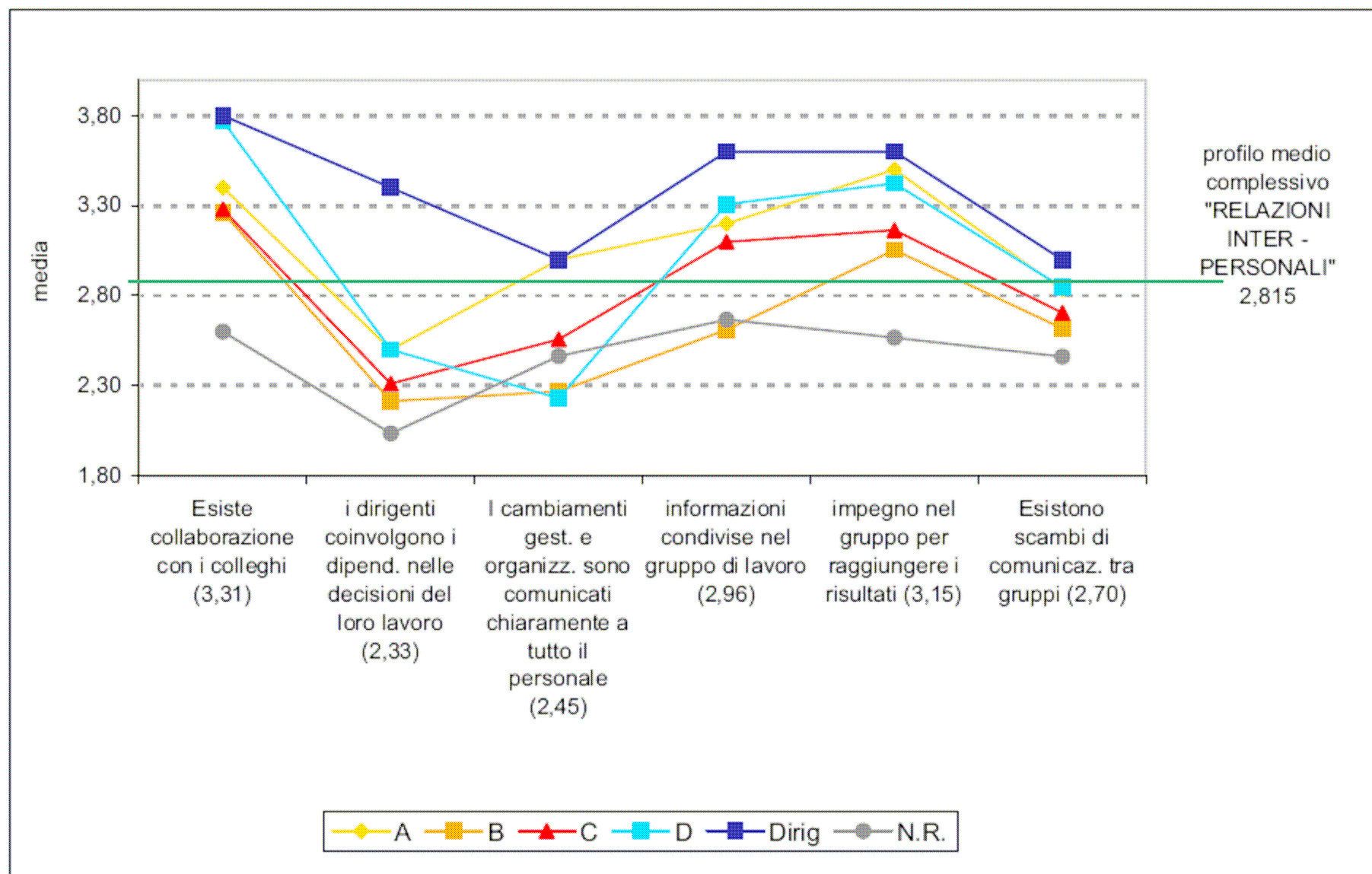
profilo medio
generale della ns.
Organizzazione:
2,73 nel 2007

Analisi della dimensione "EQUITA" per categoria professionale dei Dipendenti



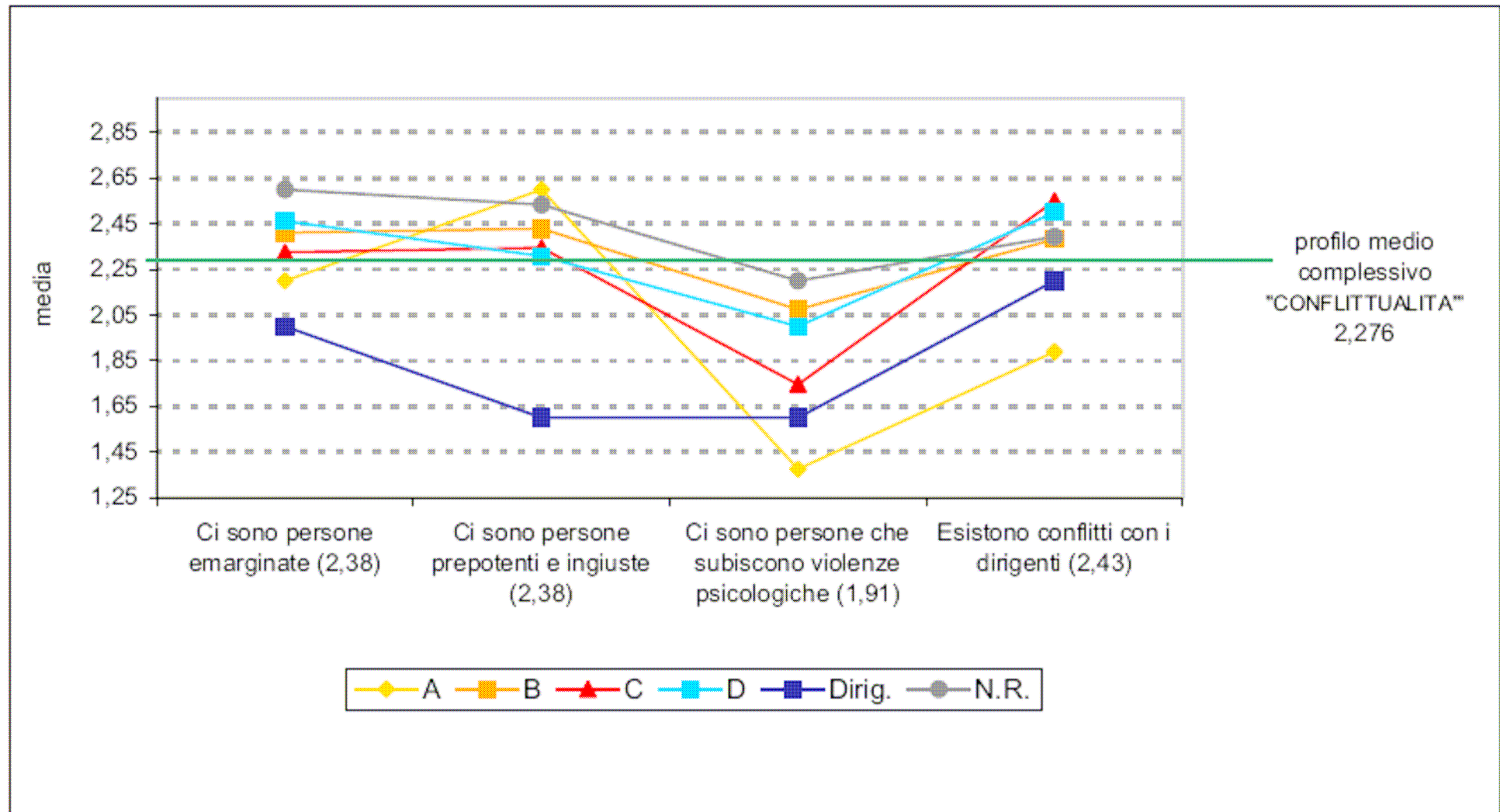
NOTA: Tra parentesi nelle etichette di testo di ogni domanda viene indicato il giudizio medio complessivo. Non dichiarano la categoria 15 Dipendenti su 174 (8,6%); dichiarano cat. A =10, cat.B= 57 cat,C= 61 cat,D=26 Dirig. = 5.

Analisi della dimensione "RELAZIONI INTERPERSONALI" per categoria professionale dei Dipendenti



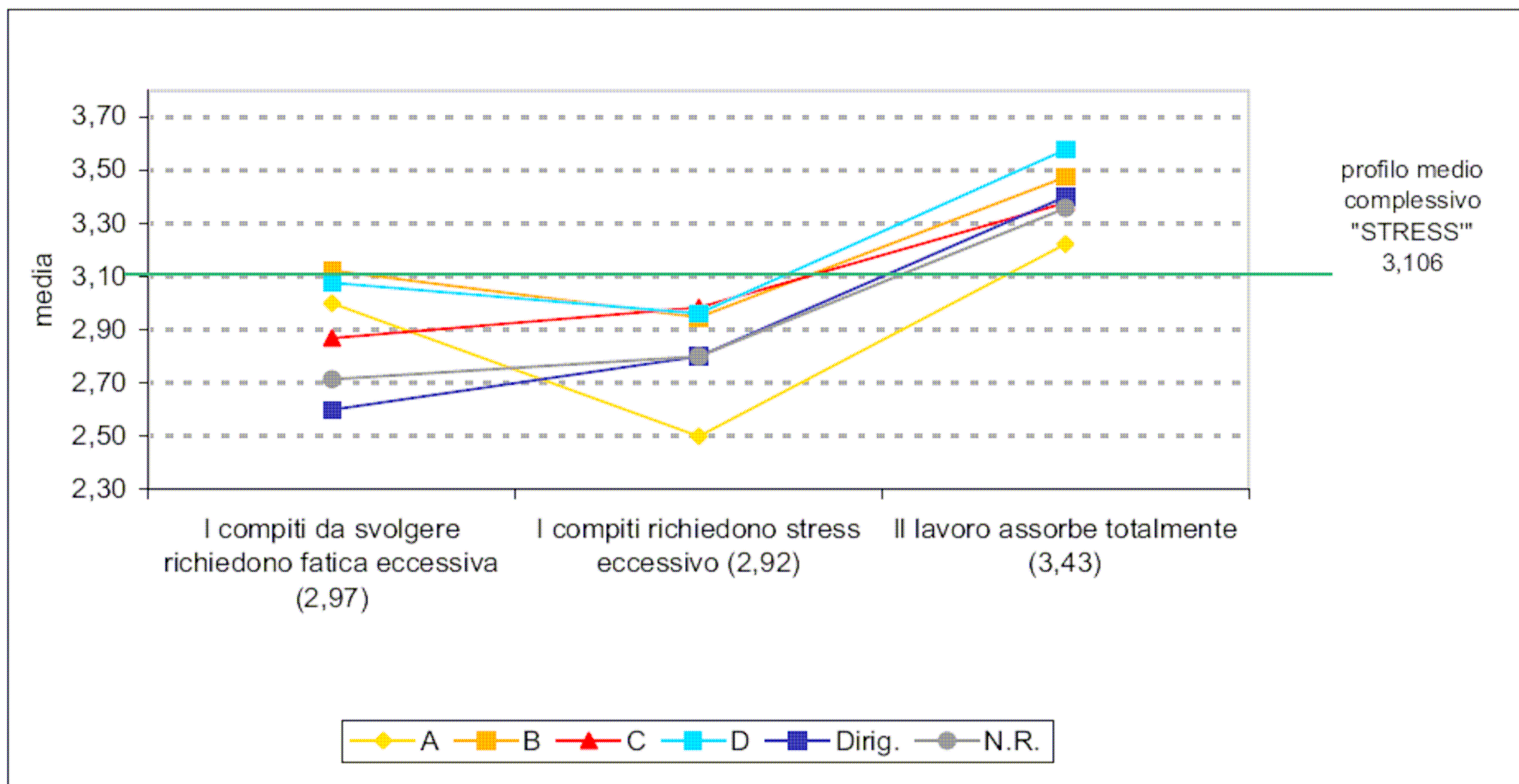
NOTA: Tra parentesi nelle etichette di testo di ogni domanda viene indicato il giudizio medio complessivo. Non dichiarano la categoria 15 Dipendenti su 174 (8,6%); dichiarano cat. A =10, cat.B= 57 cat.C= 61 cat.D=26 Dirig. = 5.

Analisi della dimensione "CONFLITTUALITA'" per categoria professionale dei Dipendenti



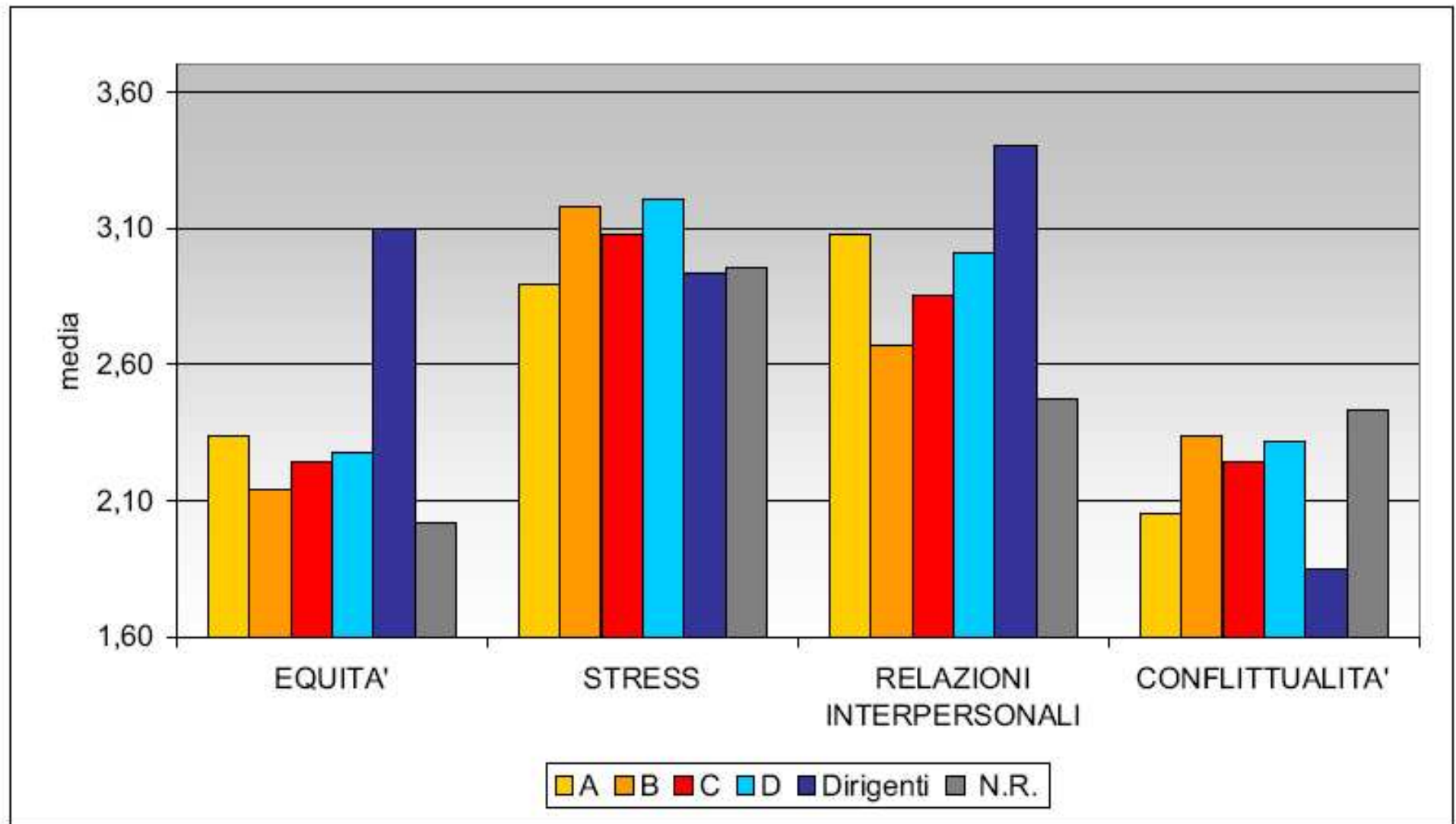
NOTA: Tra parentesi nelle etichette di testo di ogni domanda viene indicato il giudizio medio complessivo. Non dichiarano la categoria 15 Dipendenti su 174 (8,6%); dichiarano cat. A =10, cat.B= 57 cat.C= 61 cat.D=26 Dirig. = 5.

Analisi della dimensione "STRESS" per categoria professionale dei Dipendenti



NOTA: Tra parentesi nelle etichette di testo di ogni domanda viene indicato il giudizio medio complessivo. Non dichiarano la categoria 15 Dipendenti su 174 (8,6%); dichiarano cat. A=10, cat.B= 57 cat.C= 61 cat.D=26 Dirig. = 5.

CONFRONTO Giudizi Medi sulle Dimensioni del Benessere entro la Categoria



NOTA: Non dichiarano la categoria 15 Dipendenti su 174 (8,6%); dichiarano cat. A =10, cat.B= 57 cat.C= 61 cat.D=26 Dirig. = 5.

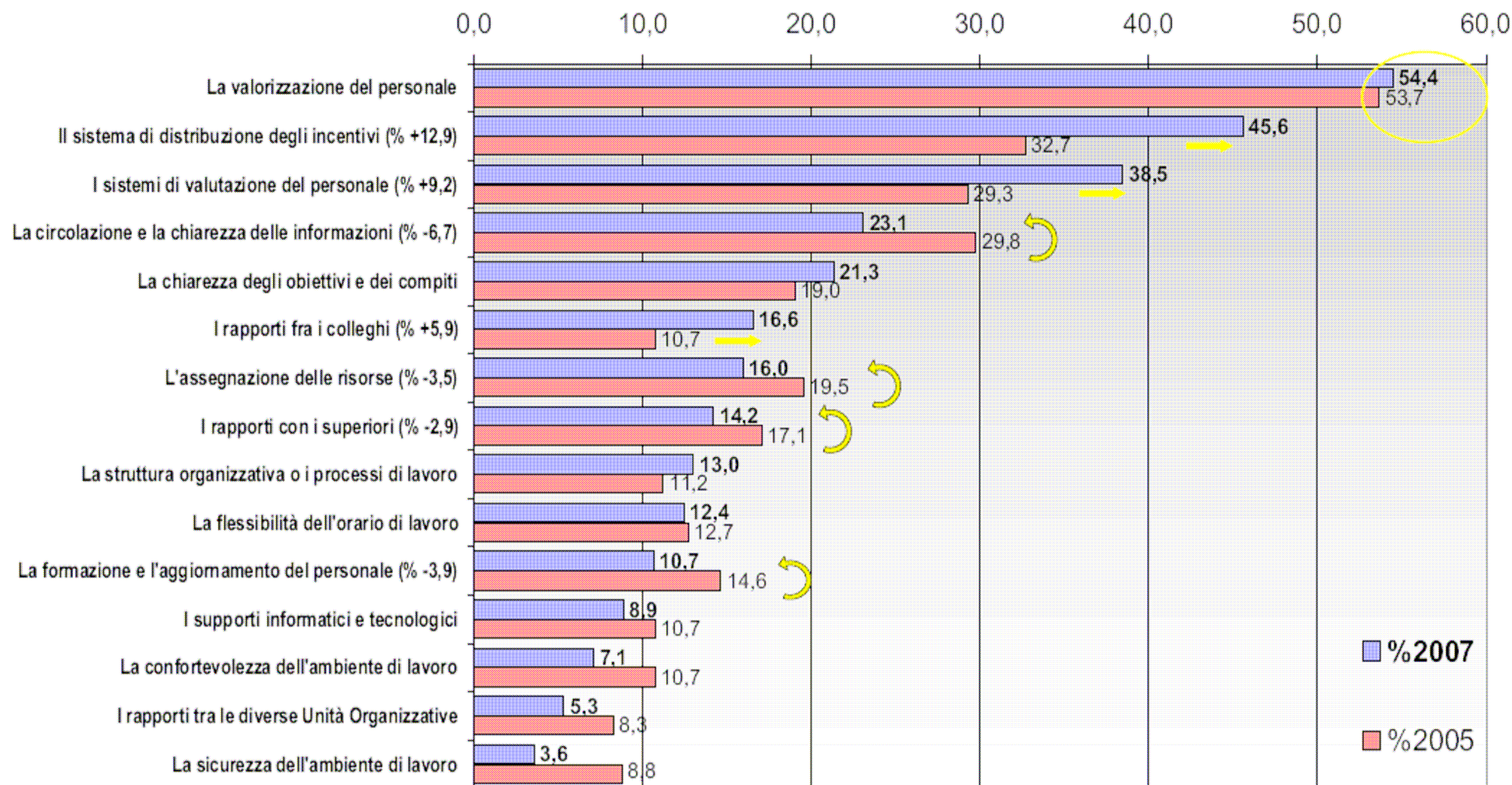
I SUGGERIMENTI DEI DIPENDENTI (zoom grafico)

dom.68: Quali sono, secondo lei, le cose più urgenti da migliorare nella sua amministrazione? (massimo 3 risposte)

(tra parentesi var. 2007 su 2005)

%

percentuale dei dipendenti che hanno condiviso la tematica



L'assetto organizzativo di Schio:

il quadro di riferimento attraverso due anni e mezzo

- L'attenzione in questi ultimi anni è stata necessariamente incentrata soprattutto sul recupero dell'efficienza e sulla riduzione dei costi con importanti vincoli anche sul fronte organizzativo e delle risorse umane. E d'altra parte la **complessità della realtà lavorativa** che i Dipendenti del Comune di Schio hanno dovuto, e saputo, affrontare quotidianamente, in un contesto sociale ed economico in profondo cambiamento, si evince proprio dall'andamento grafico qui a fianco evidenziato.

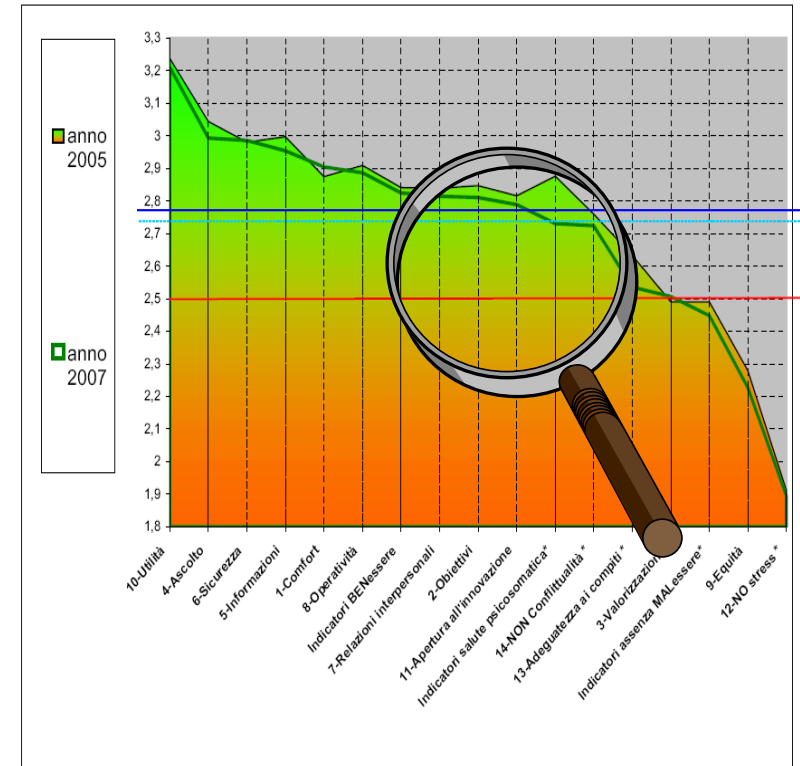


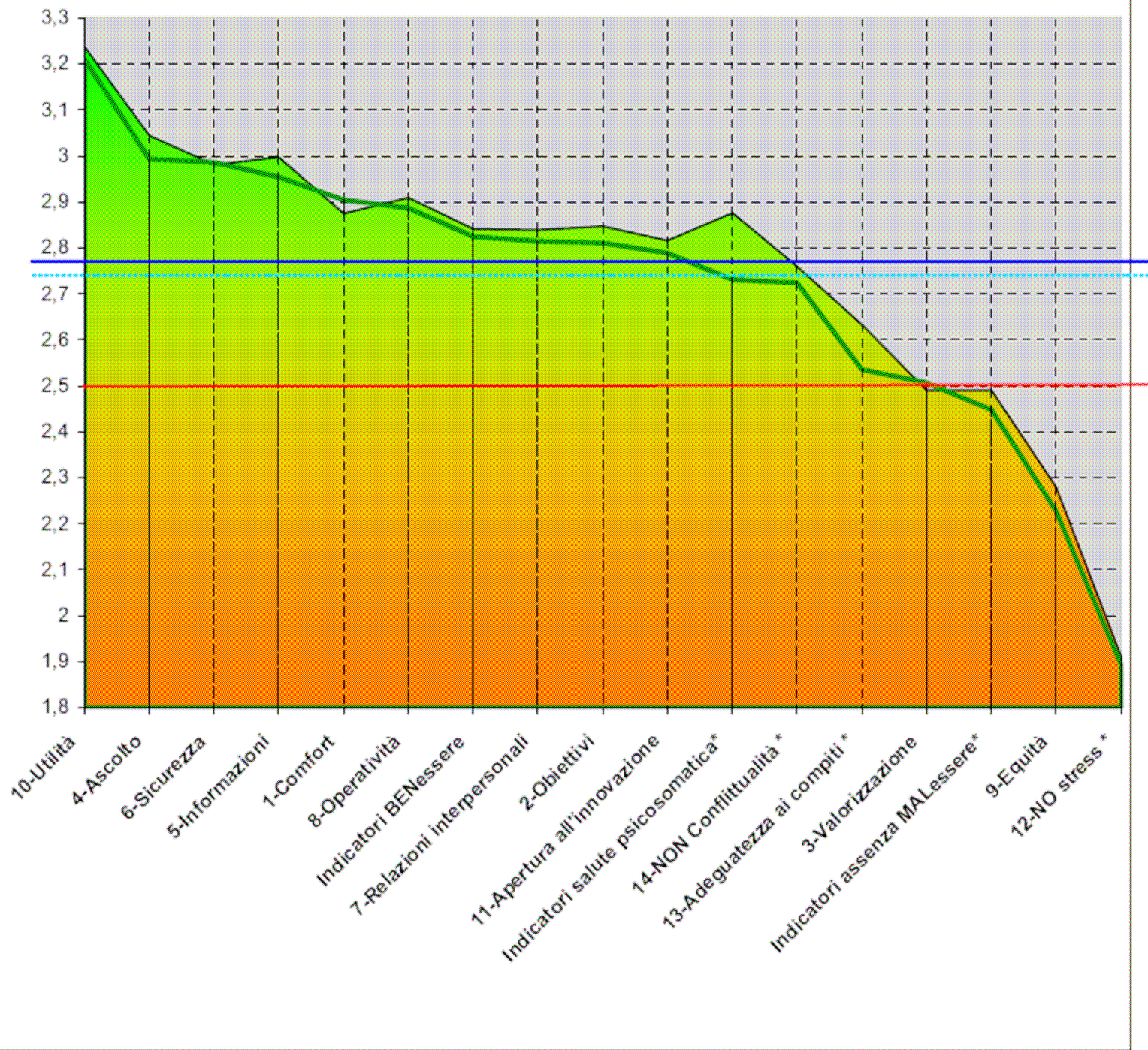
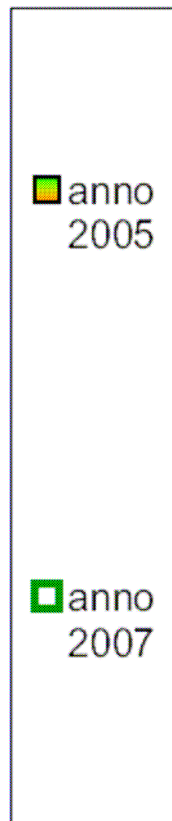
GRAFICO:

Si noti nello specifico, come sul grafico vengano evidenziati i Profili Medi Generali dell'Organizzazione:

--> del 2005 (colore blu pieno) pari a 2,77

--> del 2007 (colore azzurro puntinato) pari a 2,73

Ed ancora, la linea della sufficienza piena (colore rosso) pari al valore assoluto di 2,50 di metà della scala a quattro valori (scala da 1 a 4 esclusa l'origine: la metà cade nel mezzo dei valori 2 e 3); tale valore di 2,50 corrisponde al sei e mezzo della scala decimale. Dunque con tale linea rossa - della sufficienza piena - è possibile tracciare una corrispondenza, in termini assoluti, di paragone sui valori assunti dalle dimensioni del benessere e rappresentate sulla scala di disegno del grafico.



Profili Medi Generali dell'Organizzazione:

-->

2005 (colore blu pieno) pari a 2,77

-->

2007 (colore azzurro puntinato) pari a 2,73

--> ROSSO metà scala 2.50

il quadro di riferimento (continua)

- il quadro d'insieme porta ad indicare una **situazione di sostanziale assestamento dei valori assunti** dagli assi dimensionali di descrizione del benessere, **pur cercando senza riuscirci a "librarsi verso l'alto" e sospingersi verso ulteriori spunti di slancio.**

Quindi dalle due rilevazioni - la 1^a quella di gennaio 2005 e la 2^a quella di giugno 2007 - attraverso quasi due anni e mezzo, si può in conclusione dire che ne esce una organizzazione che "affina", per così dire, il proprio profilo, uniformando il proprio assetto organizzativo anche a fronte di cogenti vincoli di costo e di efficienza; dunque, di converso, dimostrando di saper in certo qual modo ben consolidare e strutturare i valori intrinseci che appartengono all'organizzazione del Comune di Schio, e che, con questa ricerca, l'Amministrazione ha voluto poter essere descritti e come "radiografati" attraverso 14 assi dimensionali e 3 indicatori, attraverso l'uso dello strumento del Kit del B.O.



ORGANIZZA
ZIONE:
sistema
dinamico
complesso