



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MODENA E REGGIO EMILIA

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO IN UNIMORE



**Assemblea di Ateneo
27 settembre 2011**

Con la collaborazione



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
TORINO
Dipartimento di Psicologia

La Commissione Benessere Organizzativo

Paola Michelini

Direzione Pianificazione, Valutazione e Formazione

Monica Adani

Relazioni Sindacali

Tommaso Maria Fabbri

Facoltà di Economia e Fondazione Marco Biagi

Massimo Neri

Facoltà di Scienze della Comunicazione e dell'Economia

Lucio Prandini

Consiglio del Personale Tecnico/Amministrativo

Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

Monica Saladini

Comitato Pari Opportunità

Elisa Cavani

Direzione Pianificazione, Valutazione e Formazione

Ylenia Curzi

Facoltà di Economia e Fondazione Marco Biagi

Lara Colombo e Chiara Ghislieri

Università di Torino, Dipartimento di Psicologia

Inoltre, in particolare nelle fasi di analisi e interpretazione dei dati ha coinvolto il
Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza, le Organizzazioni Sindacali, il Medico Competente e il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo

[Indice della presentazione]

- Il progetto
- Dati soggettivi: rilevazione e risultati
- Dati oggettivi: risultati
- Dalla valutazione alle azioni di miglioramento
- Problemi e prospettive

IL PROGETTO BENESSERE ORGANIZZATIVO IN UNIMORE

FINALITA'

Il progetto, concepito e gestito in seno alla **Commissione Benessere Organizzativo**, e presentato agli organi nel settembre 2009, persegue l'obiettivo della **valutazione** del livello di **benessere** organizzativo tra i lavoratori dell'Ateneo (personale docente e tecnico amministrativo) e, conseguentemente, della **individuazione** di opportuni **interventi di miglioramento**.

PROGETTO BENESSERE ORGANIZZATIVO IN UNIMORE

METODO

La valutazione ha utilizzato due classi di **misure**:

Dati soggettivi (ovvero **percezioni**) raccolti mediante questionario *ad hoc**;

Dati oggettivi, scelti tra quelli indicati in letteratura come indicatori di rischio / manifestazione di stress lavoro-correlato, raccolti presso diverse fonti e archivi di Ateneo.

* sviluppato in collaborazione con il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino

DATI SOGGETTIVI – Modello e Questionario

Cause (possibili) di benessere/malessere

Autonomia lavorativa

Supporto dei responsabili

Supporto dei colleghi

Carico di lavoro

Conflitto lavoro-famiglia

Dissonanza emotiva

Commitment affettivo

Orientamento all'avanzamento di carriera

Workaholism

Misure di benessere/malessere

**Benessere/Malessere
psicologico**
(3 scale)

**Benessere/Malessere
fisico**
(1 scala)

Soddisfazione lavorativa
(1 scala)

DATI SOGGETTIVI – ulteriori variabili indagate

- Confronto tra le attività cui si **deve** dedicare il proprio tempo e le attività cui si **vorrebbe dedicare il proprio tempo** (solo per personale docente e ricercatore)
- **Mobbing**
- **Pari opportunità**
- ***Intention to leave***

DATI SOGGETTIVI – rispondenti 1

Nel periodo maggio-luglio 2010 sono stati raccolti

606 questionari, di cui

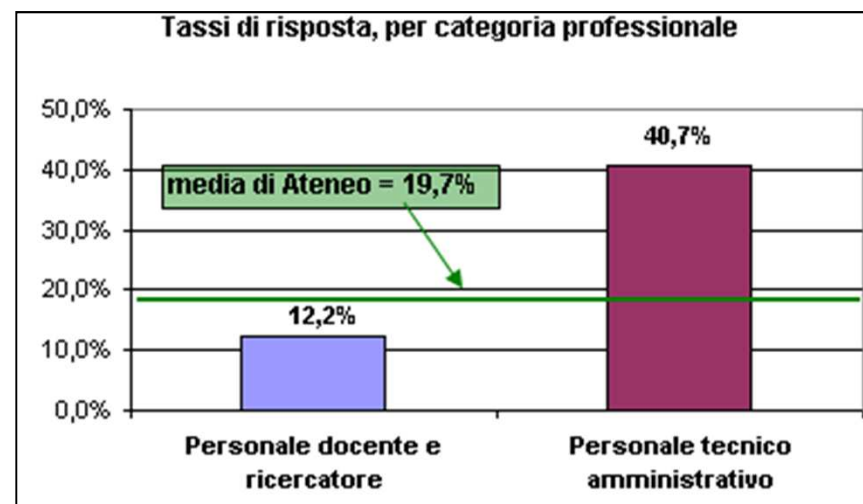
278 compilati da personale docente e ricercatore

328 compilati da personale tecnico amministrativo

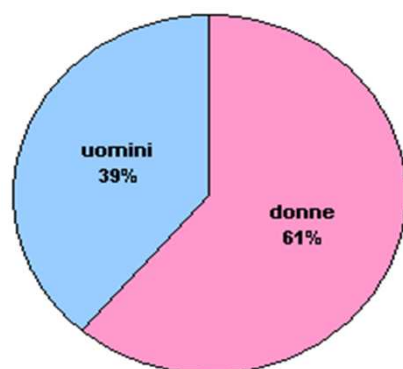
La maggioranza dei rispondenti è

✓ di **sexso femminile** (61%)

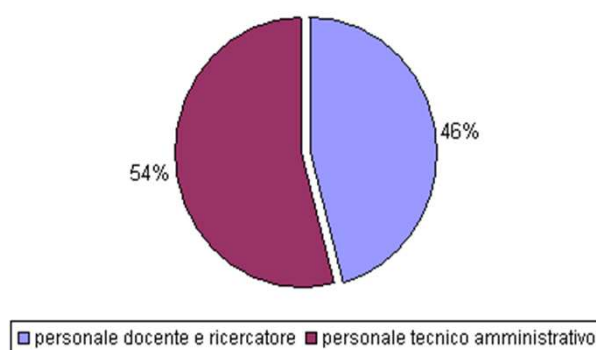
✓ appartenente al **personale tecnico amministrativo** (54%)



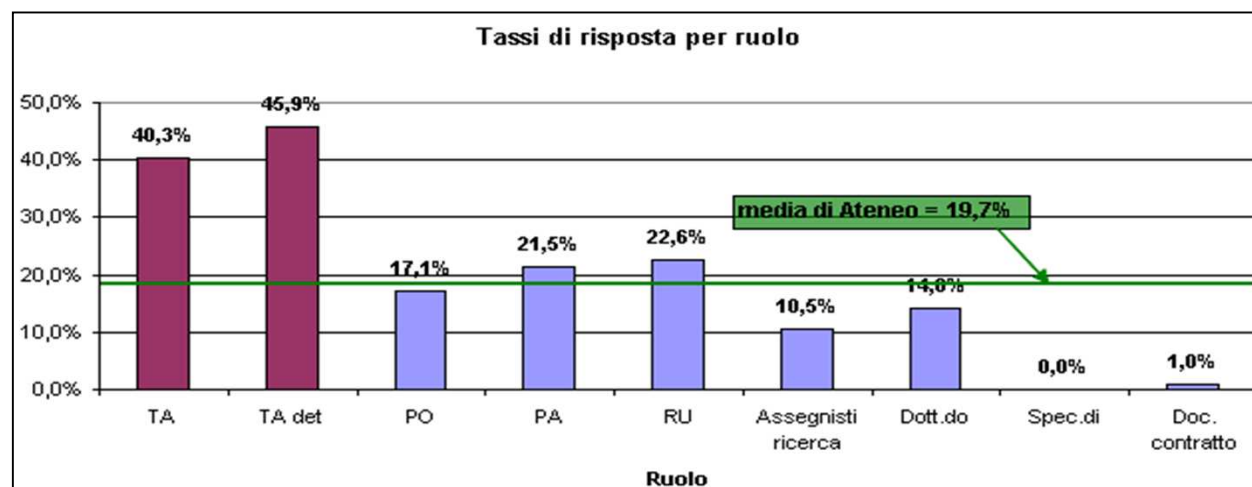
Composizione dei rispondenti, per genere



Composizione dei rispondenti, per categoria professionale

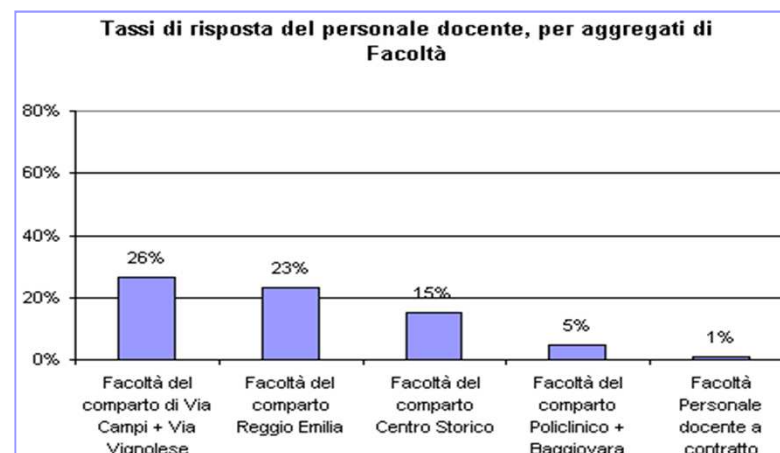
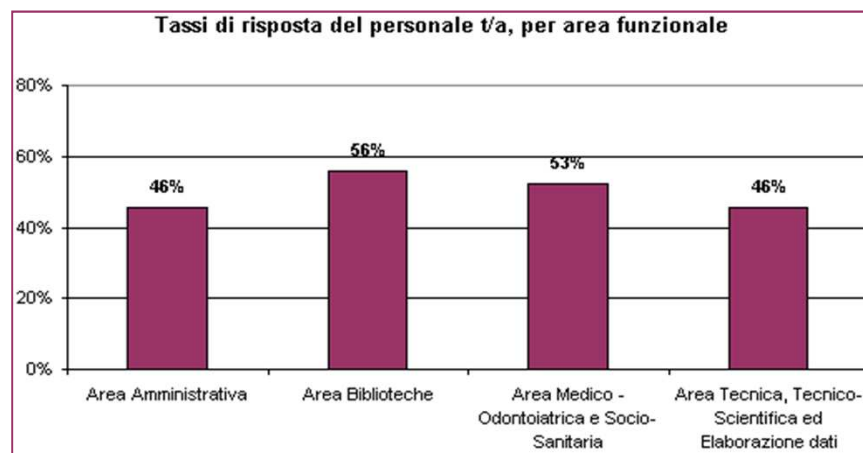


DATI SOGGETTIVI – rispondenti 2



Quasi **1 dipendente su 2** tra il **personale t/a** ha risposto al questionario. Più elevata l'adesione tra il **personale t/a con contratti a tempo determinato** (46%).

Tra il **personale docente**, in media **meno di 1 su 5** ha aderito, con netta prevalenza dei **ricercatori** (23%).



DATI SOGGETTIVI RISULTATI: variabili DIPENDENTI

BENESSERE MALESSERE PSICOLOGICO						BENESSERE MALESSERE FISICO		SODDISFAZIONE LAVORATIVA	
Emozioni positive		Emozioni negative		Sintomi psicologici		Sintomi fisici		Soddisfazione lavorativa	
6 items scala 1-6 V.C. 3,5		6 items scala 1-6 V.C. 3,5		12 items scala 1-4 V.C. 2,5		9 items scala 1-4 V.C. 2,5		24 items scala 1-6 V.C. 3,5	
Media Ateneo		Media Ateneo		Media Ateneo		Media Ateneo		Media Ateneo	
3,32		2,94		2,035		2,13		3,61	
Media additiva						Media additiva		Media additiva	
19,9 (6-36)						19,20 (4-36)		86,72 (24-144)	
Uomini	Donne					Uomini	Donne		
20,95	19,37					17,61	20,21		
						PDR	PTA	PDR	PTA
						18,65	19,68	88,86	84,75

DATI SOGGETTIVI **RISULTATI: variabili INDIPENDENTI 1**

Autonomia		Supporto dei responsabili		Supporto dei colleghi		Carico di lavoro		Conflitto lavoro-famiglia	
7 items scala 1-6 V.C. 3,5		4 items scala 1-6 V.C. 3,5		4 items scala 1-6 V.C. 3,5		6 items scala 1-6 V.C. 3,5		5 items scala 1-6 V.C. 3,5	
Media Ateneo		Media Ateneo		Media Ateneo		Media Ateneo		Media Ateneo	
4,33		3,75		4,28		3,82		3,02	
Media additiva				Media additiva		Media additiva		Media additiva	
30,32 (7-42)				17,15 (4-24)		22,94 (6-36)		15,12 (5-30)	
PDR	PTA			Uomini	Donne	PDR	PTA	PDR	PTA
31,84	29,04			16,47	17,58	23,65	22,33	16,62	13,84

DATI SOGGETTIVI RISULTATI: variabili INDIPENDENTI 2

Dissonanza emotiva		Committment affettivo		Orientamento alla carriera		Workaholism	
3 items scala 1-6 V.C. 3,5		4 items scala 1-6 V.C. 3,5		6 items scala 1-4 V.C. 2,5		8 items scala 1-4 V.C. 2,5	
Media Ateneo		Media Ateneo		Media Ateneo		Media Ateneo	
2,75		3,61		2,88		2,79	
Media additiva		Media additiva		Media additiva		Media additiva	
8,24 (3-18)		14,45 (4-24)		17,30 (6-24)		22,34 (8-32)	
PDR	PTA	PDR	PTA	PDR	PTA	PDR	PTA
7,50	8,88	14,83	14,14	17,81	16,87	23,38	21,43
Uomini	Donne					Uomini	Donne
7,71	8,58					21,48	22,89

DATI SOGGETTIVI RISULTATI: in sintesi (1)

1. Con la sola eccezione del costrutto “benessere psicologico” (emozioni positive al lavoro) i valori medi di benessere/malessere percepito in Ateneo sono tutti **nell'intorno “buono” del valore centrale** e quindi non si riscontrano in generale particolari criticità;
2. Le sole partizioni che differiscono in maniera non casuale quanto a malessere/benessere percepito sono :
 - **donne** *rispetto* a uomini
 - **personale tecnico amministrativo** *rispetto* a personale docente

DATI SOGGETTIVI RISULTATI: in sintesi (2)

☐ Donne vs Uomini:

Le donne dichiarano:

- ☐ **MENO** emozioni positive al lavoro
- ☐ **PIU'** sintomi di malessere fisico

☐ PTA vs PDR

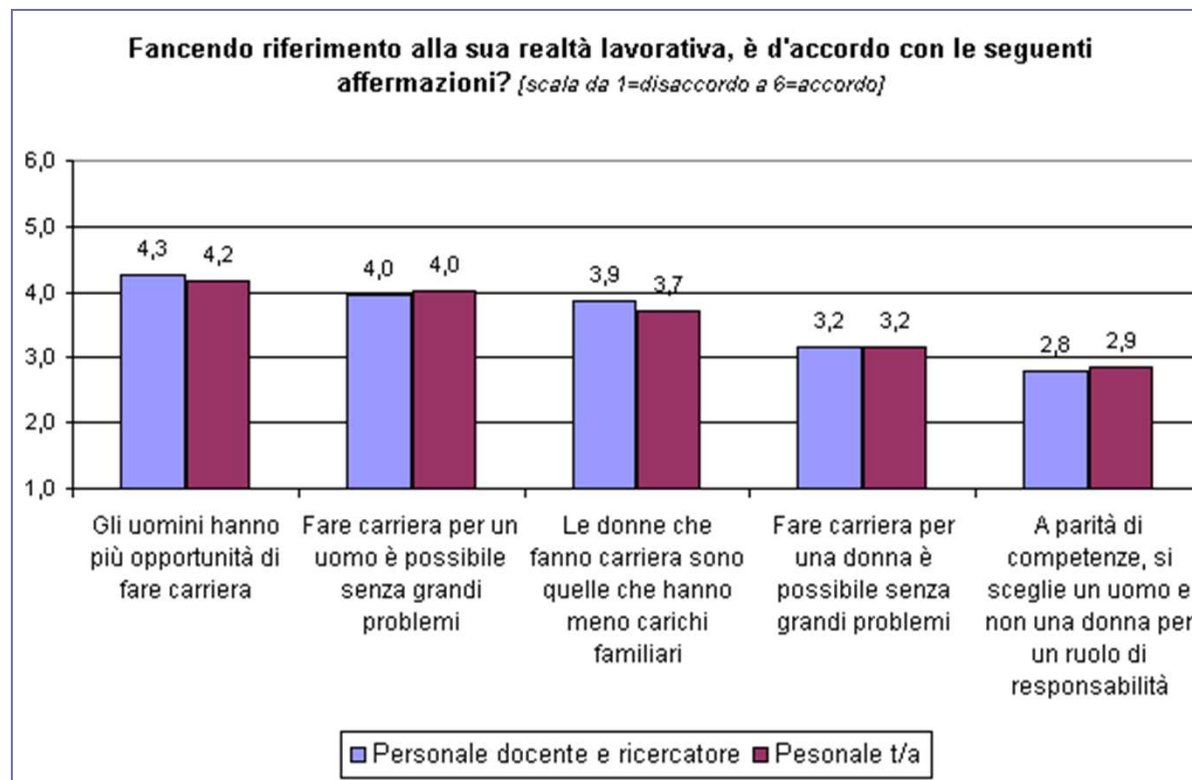
Il personale T/A dichiara

- ☐ **MENO** soddisfazione lavorativa
- ☐ **PIU'** sintomi di malessere fisico

DATI SOGGETTIVI

RISULTATI: variabili ulteriori (1)

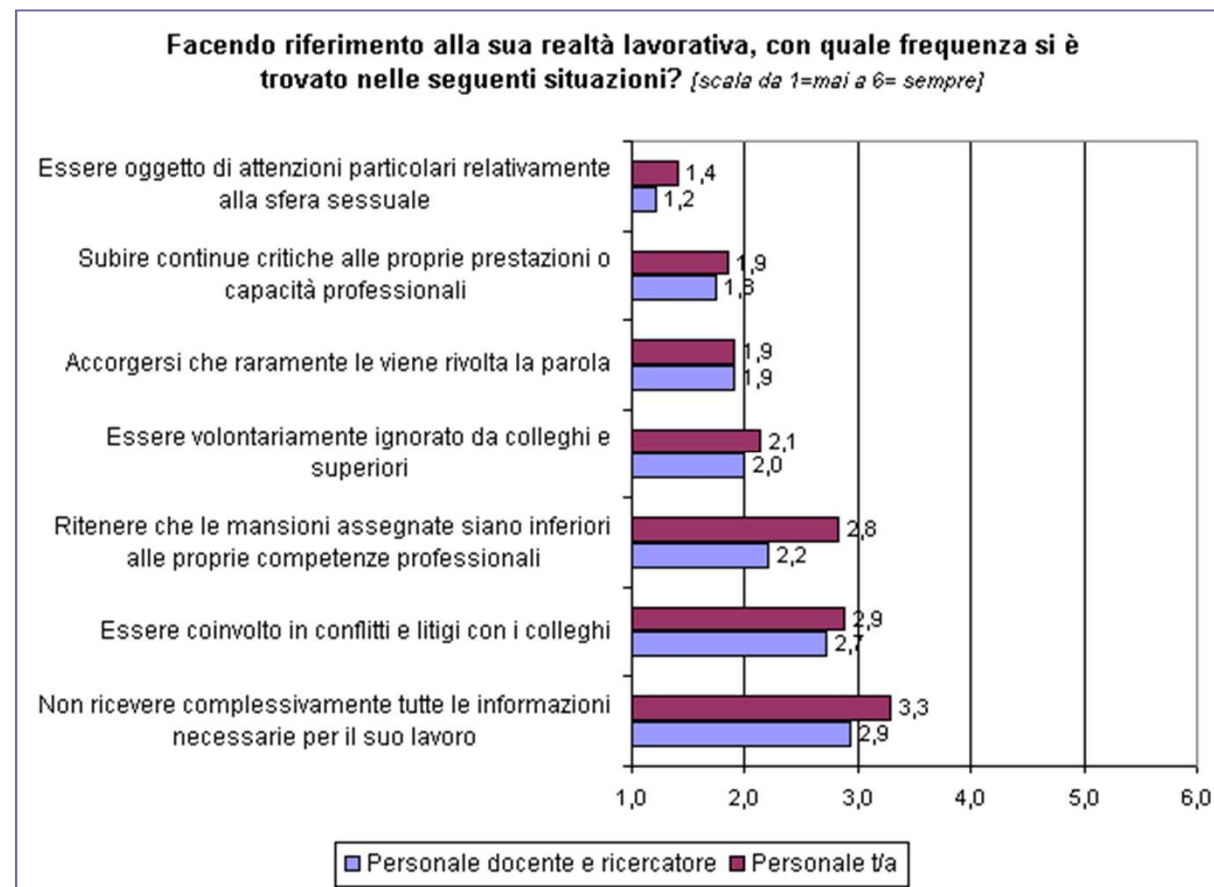
RISPETTO PARI OPPORTUNITA'



DATI SOGGETTIVI

RISULTATI: variabili ulteriori (2)

MOBBING



DATI SOGGETTIVI RISULTATI: variabili ulteriori (3)

**PDR: scarto tra tempo
 Dedicato e tempo desiderato
 per attività**

<i>Pensando agli ultimi sei mesi, indichi la percentuale di tempo che ha dedicato alle attività in elenco e quanto tempo le piacerebbe dedicarvi, facendo in modo che il totale risulti 100</i>	% Tempo Dedicato I		% Tempo Desiderato J		Scarto tra le % medie tempo dedicato e tempo desiderato (I-J)
	M	DS	M	DS	
Didattica (lezioni, seminari, laboratori, esami, ricevimento, studenti, tutoraggio per tesi di laurea)	31.10	19.09	27.05	12.98	4.05
Ricerca (studio, raccolta/analisi/interpretazione dati, preparazione pubblicazioni, partecipazione a convegni, coordinamento gruppi ricerca, costruzione e mantenimento di relazioni con altre unità ricerca nazionali e/o internazionali)	37.45	24.30	54.54	17.37	-17.09
Reperimento di risorse finanziarie per la ricerca (ricerca bandi, stipula di convenzioni, stesura di progetti)	10.45	9.91	8.40	9.18	2,05
Partecipazione a consigli, commissioni e riunioni	9.57	8.14	6.44	6.81	3,13
Attività burocratiche (compilazione registri, stesura verbali, preparazione pratiche varie)	11.53	14.89	5.11	9.10	6,42
Altro (assistenza medica, attività clinica, attività di orientamento, incontri informali/relazioni con i colleghi, progettazione)	12.66	26.91	8.99	21.31	3.67

DATI SOGGETTIVI RISULTATI: variabili ulteriori (4)

■ *Intention-to-leave*

<i>Ha mai pensato seriamente di cambiare lavoro per il prossimo futuro?</i>	<i>% complessiva</i>	<i>% uomini</i>	<i>% donne</i>	<i>% personale TA</i>	<i>% personale docente</i>
Sì	32.0%	30.5%	34.8%	32.3%	34.1%
No	51.1%	59.3%	48.7%	49.8%	56.6%
Non saprei	13.5%	10.2%	16.4%	17.9%	9.4%
<i>Dati mancanti</i>	3.5%				
Totale	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

DATI SOGGETTIVI alcuni spunti interpretativi (1)

■ *Malessere fisico*

Donne

VARIABILE DIPENDENTE <i>sintomi fisici</i>		Beta standardizzati	<i>t</i>	<i>p</i>
R-quadrato corretto .24				
1	(Costante)		8.33	.00
	Workaholism	.10	1.69	.09
	Conflitto lavoro-famiglia	.21	3.59	.00
	Supporto dei capi	-.05	-.97	.33
	Supporto dei colleghi	-.09	-1.82	.07
	Dissonanza emotiva	.17	3.38	.00
	Carico di lavoro	.08	1.59	.11
	Autonomia	-.18	-3.73	.00

Personale T/A

VARIABILE DIPENDENTE: <i>sintomi fisici</i>		Beta standardizzati	<i>t</i>	<i>p</i>
R-quadrato corretto .32				
1	(Costante)		6.55	.00
	Workaholism	.15	2.35	.02
	Orientamento all'avanzamento	.06	1.13	.26
	Conflitto lavoro-famiglia	.26	4.19	.00
	Supporto dei capi	-.10	-1.91	.06
	Supporto dei colleghi	-.08	-1.37	.17
	Dissonanza emotiva	.18	3.44	.00
	Carico di lavoro	.04	.73	.47
	Autonomia	-.16	-3.25	.00

DATI SOGGETTIVI alcuni spunti interpretativi (2)

■ *Benessere psicologico*

Uomini – emozioni positive

VARIABILE DIPENDENTE <i>emozioni positive al lavoro</i>		Beta standardizzati	<i>t</i>	<i>p</i>
R-quadrato corretto .33				
1	(Costante)		4.99	.00
	Workaholism	-.06	-.87	.39
	Conflitto lavoro-famiglia	-.27	-3.72	.00
	Supporto capi	.17	2.58	.01
	Supporto colleghi	.05	.75	.45
	Autonomia	.22	3.57	.00
	Commitment	.26	4.05	.00

PDR – Soddisfazione lavorativa

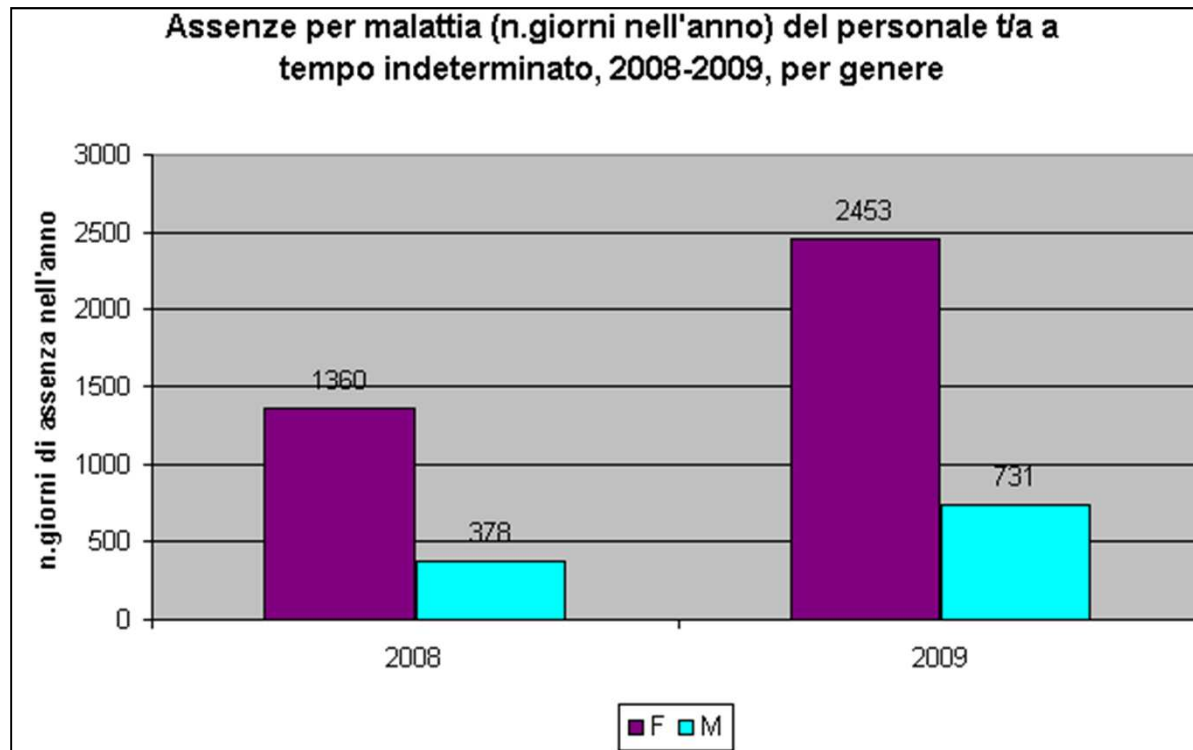
VARIABILE DIPENDENTE: <i>soddisfazione lavorativa</i>		Beta standardizzati	<i>t</i>	<i>p</i>
R-quadrato corretto .42				
1	(Costante)		4.74	.00
	Conflitto lavoro-famiglia	-.11	-2.17	.03
	Supporto dei capi	.37	6.92	.00
	Supporto dei colleghi	.04	.77	.44
	Dissonanza emotiva	-.09	-1.73	.08
	Autonomia	.21	4.15	.00
	Commitment	.33	6.56	.00

DATI OGGETTIVI: fonti

Indicatore	Indicatore di: <i>(secondo l'approccio dell'INRS)</i>		Dati riferiti al...		Periodo analizzato		
	Manifestazione	Rischio	Personale T/A	Personale docente	2008	2009	2010
Assenze (per malattia e/o ricovero ospedaliero) (indicatore di funzionamento dell'impresa)	X		X		X	X	X
Infortuni sul lavoro (indicatore di salute e sicurezza dei lavoratori)	X		X	X	X	X	X
Cessazioni per dimissioni volontarie (indicatore di funzionamento dell'impresa)	X		X	X	X	X	X
Passaggi da contratti full time a part time (indicatore di funzionamento dell'impresa)	X		X			X	X
Progressioni di carriera (PEV – progressioni economiche verticali) (indicatore di funzionamento dell'impresa)		X	X		X		X
Straordinari liquidati (indicatore di funzionamento dell'impresa)		X	X		X	X	
Tempo di lavoro (saldo tra le ore lavorate e quelle dovute, al netto dei recuperi e delle ore di straordinario liquidate) (indicatore di funzionamento dell'impresa)		X	X		X	X	

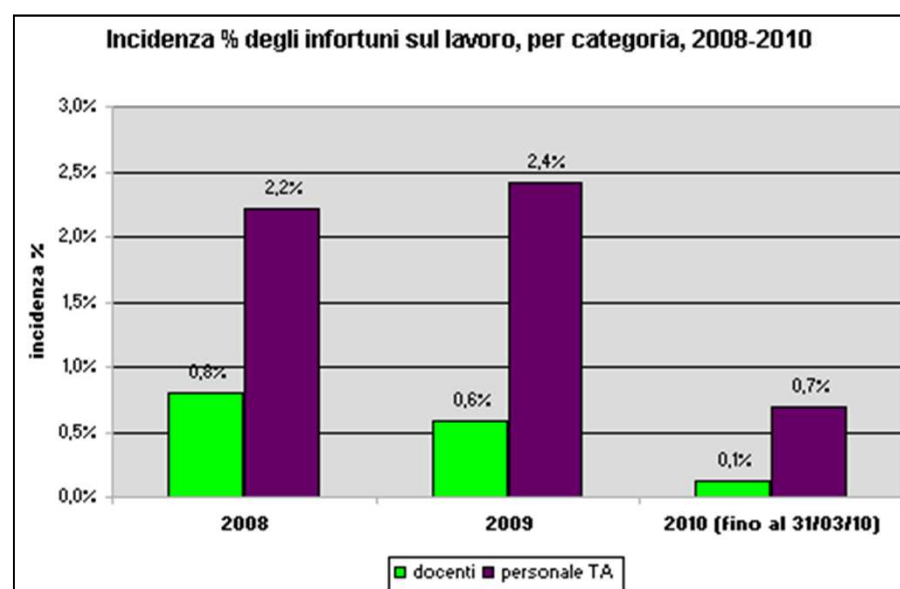
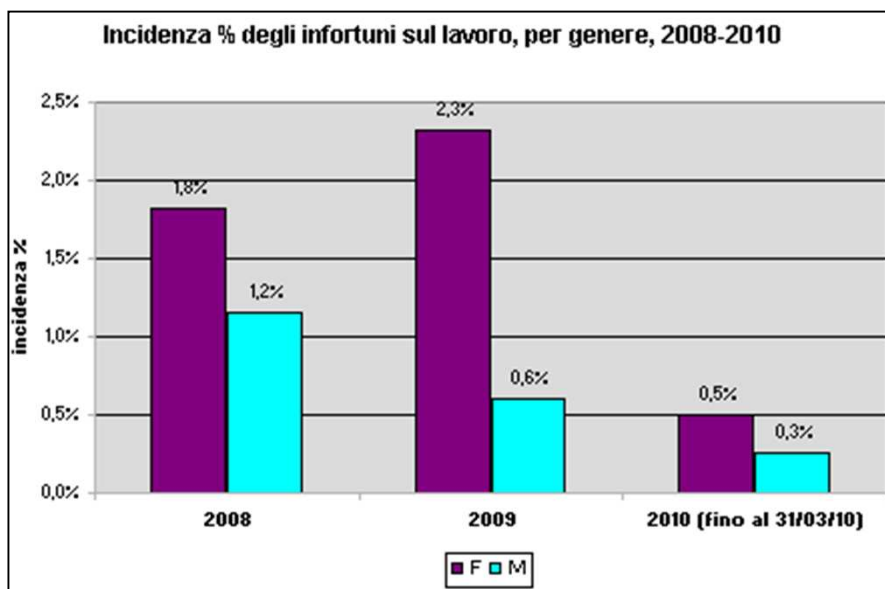
DATI OGGETTIVI: (selezione di) RISULTATI (1)

I dati oggettivi sulle **assenze per malattia / ricovero ospedaliero** sono **indicatori di manifestazione**



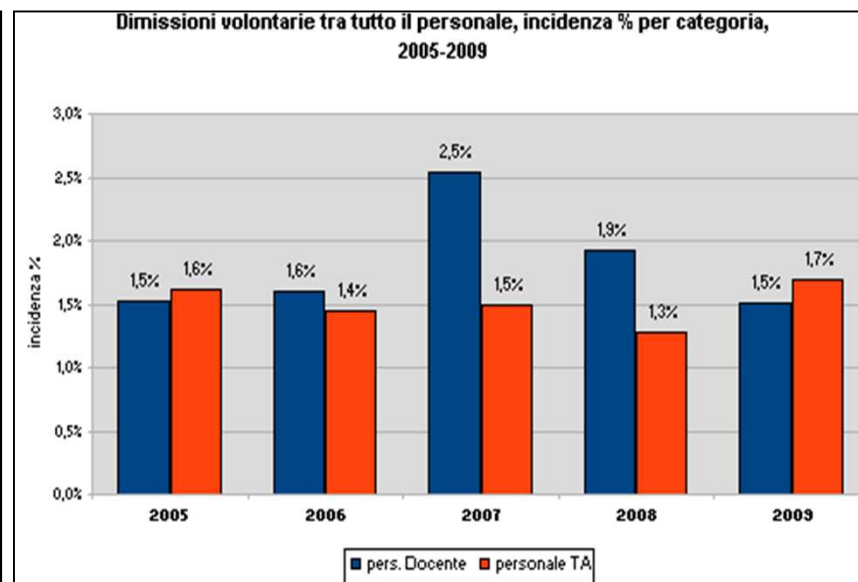
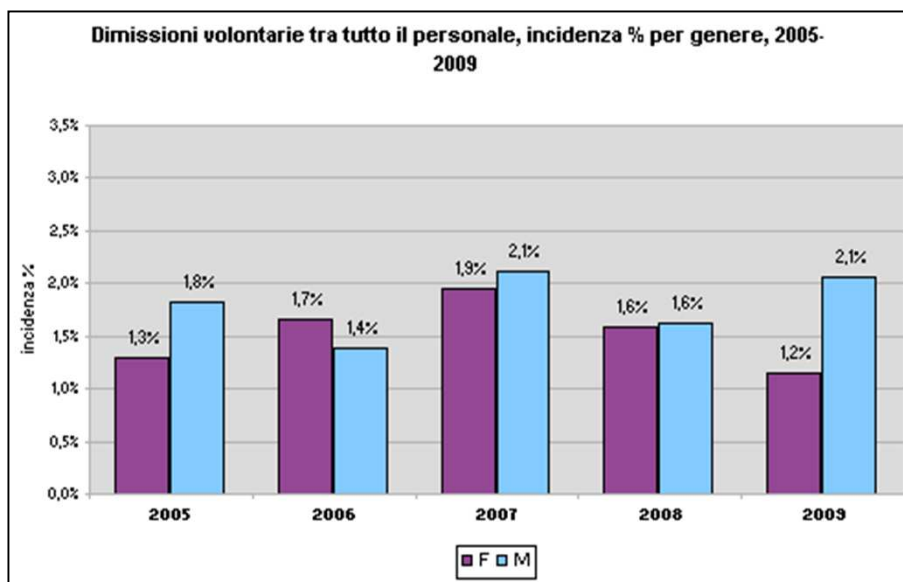
DATI OGGETTIVI: (selezione di) RISULTATI (3)

I dati oggettivi sugli **infortuni sul lavoro** sono **indicatori di manifestazione**



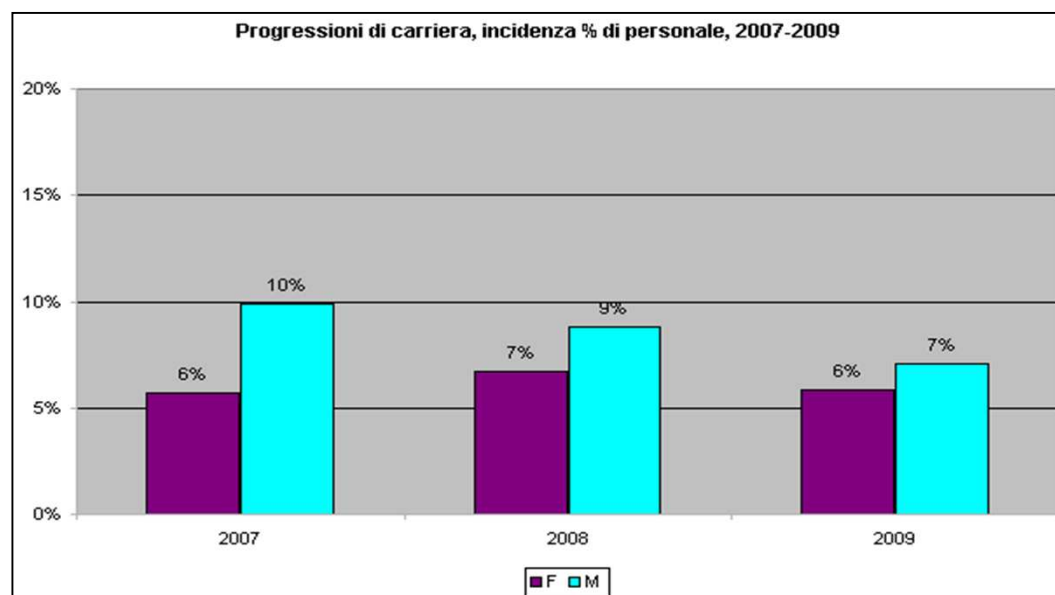
DATI OGGETTIVI: (selezione di) RISULTATI (3)

I dati oggettivi sulle **dimissioni volontarie** sono **indicatori di manifestazione**



DATI OGGETTIVI: (selezione di) RISULTATI (4)

I dati oggettivi sulle **progressioni di carriera** sono **indicatori di rischio**



Pensando alla sua organizzazione, le chiediamo di indicare la sua soddisfazione rispetto ai seguenti aspetti:	Punteggio medio Donne	DS	Punteggio medio Uomini	DS
Le attuali possibilità di sviluppo e di carriera	2.48	1.4	2.62	1.5
Scala: 1 Molto insoddisfatto - 6 Molto soddisfatto				

DALLA VALUTAZIONE ALLE AZIONI DI MIGLIORAMENTO (1)

- ❑ In sinergia con il SPP (Servizio Protezione, si è contribuito alla parte del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) relativa alla valutazione del **rischio da stress lavoro-correlato** (come richiesto dalla normativa).
- ❑ Con il sostegno del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e del medico competente, si è individuato un criterio per la lettura dei risultati utile alla selezione di azioni di miglioramento:
 - ❑ **Disagio in essere (var. dipendenti): prevenzione terziaria**
 - ❑ **Rischi in essere (var.indipendenti): prevenzione secondaria**
 - ❑ **Organizzazione del lavoro: prevenzione primaria**

DALLA VALUTAZIONE ALLE AZIONI DI MIGLIORAMENTO (2)

- Quindi, sono state individuate alcune misure di prevenzione/miglioramento:
 - ❖ apertura di uno **sportello di ascolto**
 - ❖ realizzazione di **formazione** al benessere organizzativo
 - ❖ realizzazione di **laboratori di progettazione organizzativa orientata al benessere**, rivolta in particolare alle partizioni organizzative in cui, negli anni recenti e alla luce del nuovo Statuto di Ateneo, l'organizzazione del lavoro appare più critica (Presidenze di Facoltà e Segreterie di Dipartimento).

DALLA VALUTAZIONE ALLE AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Variabili indagate	Differenze in funzione del genere			Differenze in funzione della categoria			Differenze in funzione dell'aggregato di struttura						
	F	15	M	Personal e t/a	15	Personal e docente e ricercatore	Amministrativa Centrale	Centri	Presidenza di Facoltà	Dipartimenti (personale T.A.)	Dipartimenti (personale docente: dottorandi, assegnisti di ricerca)	Facoltà comparto via Campi e Via Vignolese (personale docente di ruolo)	comparto Centro Storico • Policlinico e Baggiovara • Reggio Emilia
Dati soggettivi													
Variabili dipendenti (indicatori di benessere e malessere psico-fisico)													
Emozioni positive (benessere psicologico)													
Emozioni negative (malessere psicologico)													
Soddisfazione lavorativa													
Sintomi fisici													
Sintomi psicologici													
Variabili indipendenti (possibili fattori di rischio)													
Autonomia lavorativa													
Carico di lavoro													
Commitment													
Conflitto lavoro-famiglia													
Dissonanza emotiva													
Orientamento all'avanzamento di carriera													
Supporto dai capi													
Supporto dai colleghi													
Workaholism													

LEGENDA

Gruppo o partizione critica

[PROBLEMI E PROSPETTIVE]

- Piano giuridico/regolamentare:
 - benessere vs stress o benessere e stress?,
- Piano teorico:
 - il rapporto dati oggettivi-soggettivi e la mancanza di standard
 - Organizzazione o individuo?
- Piano pratico:
 - è corretto investire in azioni di miglioramento individuate sulla base delle percezioni del solo 20% dei dipendenti?