

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO NEL CNR

Gruppo Benessere CNR:

**Elisa Coli,
Riccardo Coratella,
Luca Giachi,
Stefania Giuffrida,
Oriana Ippoliti,
Andrea Lapicciarella,
Tiziana Micolitti,
Serena Pagani,
Antonella Rissotto e
Gianpiero Ruggiero**



1° GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2011

TRASPARENZA E BENESSERE NEL CNR

Perché parlare di benessere nella giornata della trasparenza?

- Entrambi fanno riferimento alla stessa normativa e hanno un interlocutore comune (CIVIT).
- Il benessere è influenzato dalla circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione
- Lo studio del benessere:
 - prende in esame anche l'accessibilità, completezza e chiarezza delle informazioni inerenti i processi lavorativi
 - attiva una comunicazione bidirezionale: si basa sull'ascolto del punto di vista dei dipendenti, promuove l'adozione di eventuali strategie riparative da parte dell'ente
 - attiva un flusso bidirezionale di informazioni, top – down e un confronto trasversale all'interno dell'ente.



L'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO NEL CNR

- L'interesse scientifico è motivato dalle finalità dell'indagine (per la prima volta verrà analizzato il benessere organizzativo nel CNR) e dalla complessità e peculiarità dell'Ente (struttura organizzativa multilivello, mission complessa e articolata e modalità di azione mista profit e no-profit).
- È un progetto di ricerca-azione: acquisire conoscenze sulla rappresentazione che i dipendenti hanno del CNR (ed in particolare della loro struttura di appartenenza), per valutare il benessere organizzativo dell'Ente; ma anche fornire elementi utili alla progettazione di azioni finalizzate al miglioramento del benessere percepito.



GLI OBIETTIVI

- Favorire l'ascolto delle problematiche lavorative del personale
- Individuare gli elementi che favoriscono/ostacolano il benessere e la produttività del personale
- Analizzare le dinamiche di leadership esistenti; promuovere il confronto pro-attivo tra dipendenti e dirigenza
- Fornire ai decisori informazioni utili alla pianificazione di interventi per il miglioramento delle condizioni lavorative
- Analizzare la condivisione del sistema di valutazione



IL PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ

- **Le attività svolte/in corso**

- ✓ Formazione del gruppo di lavoro
- ✓ Sensibilizzazione del personale
- ✓ Definizione partecipata del concetto di benessere
- ✓ Costruzione degli strumenti di indagine

- **Le attività da svolgere**

Realizzazione dell'indagine

Analisi dei dati

Relazione finale (marzo 2012)



O.I.V., STeMP E GRUPPO DI LAVORO

- L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e la Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della Performance (STeMP).
- Avvio del progetto garantito dal dr. Andrea Lapicciarella
Attuale responsabile del progetto dr. Gianpiero Ruggiero
- Gruppo di lavoro multidisciplinare che include persone che dispongono di specifiche esperienze sia in ambito amministrativo che nel contesto scientifico:
Elisa Coli, Riccardo Coratella, Luca Giachi, Stefania Giuffrida, Oriana Ippoliti, Andrea Lapicciarella Tiziana Micolitti, Serena Pagani, Antonella Rissotto
- Per integrare le competenze presenti nel gruppo la STeMP ha attivato una convenzione con la società Antares



LA COMUNICAZIONE

- È un aspetto fondamentale per lo studio del benessere organizzativo. La qualità di un'indagine in questo campo è determinata dalla partecipazione dei dipendenti.
- Accompagnerà lo sviluppo del progetto
- Sono stati realizzati dei prodotti specifici:
 - un depliant
 - uno sito web in via sviluppo
 - una casella di posta dedicata a domande e richieste del personale CNR



UNA DEFINIZIONE PARTECIPATA DI BENESSERE

- Non è solo una proprietà/caratteristica degli individui
- Non è solo una caratteristica ambientale
- È una proprietà relazionale (individuo - ambiente) e per questo può essere studiata prendendo in esame una pluralità di dimensioni
- È un concetto dinamico



I FOCUS GROUP

- Sono stati realizzati **7** focus group.
- Obiettivo: individuare insieme ai partecipanti le dimensioni del benessere nel CNR.
- Hanno partecipato **61** persone:
19 dirigenti e **18** amministrativi della sede centrale;
8 direttori e **16** ricercatori e tecnologi degli istituti di ricerca.
- Le discussioni sono state registrate, fedelmente trascritte e analizzate. Le informazioni acquisite attraverso i focus group sono state utilizzate per la costruzione del questionario sul benessere organizzativo.



I FOCUS GROUP: le dimensioni del benessere

- Contesto
- Cambiamento
- Organizzazione
- Responsabilità
- Modalità di lavoro
- Integrazione
- Valutazione
- Appartenenza
- Obiettivi
- Gestione del personale
- Condivisione delle conoscenze
- Comunicazione
- Ambiente fisico e sociale



IL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO: LO STATO DELL'ARTE

- Il questionario è un punto di arrivo e di partenza
- Elaborato in un percorso di forte condivisione tra gruppo di lavoro CNR ed esperti di Antares
- Contiene 72 domande distribuite in 9 aree, uno spazio per le Proposte e una parte per le Informazioni anagrafico-professionali
- È in linea con le indicazioni prodotte dalla CIVIT
- È stato presentato all'OIV
- Sarà condiviso con altri testimoni privilegiati ed è aperto al loro contributo
- Sarà informatizzato, la compilazione è telematica
- Nei prossimi giorni prenderà il via la somministrazione pilota del questionario.



IL CONTRIBUTO DEI FOCUS GROUP AL QUESTIONARIO

Dimensioni del benessere organizzativo: il confronto tra le dimensioni tratte dalle letterature e costruite mediante i focus

Focus group

	Contesto	Cambiamento	Obiettivi	Organizzazione	Gestione del personale	Responsabilità	Knowledge management	Modalità di lavoro	Comunicazione	Integrazione	Ambiente	Ambiente sociale	Valutazione	Appartenenza
Mission utilità sociale del lavoro	X		X											
Ambiente di lavoro											X			
Gestione delle diversità e pari opportunità										X				
Comunicazione, conoscenza e innovazione							X		X	X				
Individuo, gruppo, comunità												X		
Responsabilità, valorizzazione, sviluppo professionale			X	X	X	X		X					X	
Senso di appartenenza al CNR														X
Armonizzazione vita di lavoro / vita personale								X						
Grado di condivisione del sistema id valutazione													X	

Analisi della letteratura

IL QUESTIONARIO: LE AREE (1)

- 1. Missione e utilità sociale del lavoro** (la coerenza degli obiettivi)
- 2. Ambiente di lavoro** (il termine è polisemico: include significati strutturali, relazionali estetici)
- 3. Gestione delle diversità e pari opportunità** (creazione di un ambiente di lavoro inclusivo)



IL QUESTIONARIO: LE AREE (2)

○ Come è il tuo ambiente di lavoro ?

(per ogni riga, barra la casella corrispondente alla posizione prescelta)

Accogliente	3 2 1 0 1 2 3	Inospitale
Luminoso	3 2 1 0 1 2 3	Buio
Impersonale	3 2 1 0 1 2 3	Originale
Bello	3 2 1 0 1 2 3	Brutto
Spazioso	3 2 1 0 1 2 3	Angusto
Deprimente	3 2 1 0 1 2 3	Stimolante
Vecchio	3 2 1 0 1 2 3	Nuovo
Curato	3 2 1 0 1 2 3	Trascurato
Ben attrezzato	3 2 1 0 1 2 3	Male attrezzato
Pericoloso	3 2 1 0 1 2 3	Sicuro
Con barriere architettoniche	3 2 1 0 1 2 3	Privo di barriere architettoniche
Sporco	3 2 1 0 1 2 3	Pulito

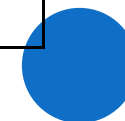
IL QUESTIONARIO: LE AREE (3)

- Negli ultimi tre anni l'attenzione verso le diversità nel tuo istituto/ufficio è:
 - Migliorata
 - Rimasta invariata
 - Peggiorata
 - Non so

- Complessivamente l'atteggiamento diffuso nel tuo contesto di lavoro verso le diversità per te elemento di benessere oppure di malessere?

(barra la casella corrispondente alla posizione prescelta)

Benessere	3	2	1	0	1	2	3	Malessere
-----------	---	---	---	---	---	---	---	-----------



IL QUESTIONARIO: LE AREE (4)

- 4. Comunicazione, conoscenza , innovazione**
(Gestione delle informazioni e comunicazioni funzionali all'attività lavorativa; produzione, promozione, valorizzazione, utilizzazione dei risultati della conoscenza)

- 5. Individuo gruppo comunità**
(Relazioni tra colleghi, con il responsabile, nella comunità scientifica nazionale e internazionale)



IL QUESTIONARIO: LE AREE (5)

- **Come consideri il rapporto con il tuo direttore/dirigente ?**

(per ogni riga, barra la casella corrispondente alla posizione prescelta)

Formale	3 2 1 0 1 2 3	Informale
Partecipato	3 2 1 0 1 2 3	Distaccato
Improduttivo	3 2 1 0 1 2 3	Efficace
Gerarchico	3 2 1 0 1 2 3	Egualitario
Facile	3 2 1 0 1 2 3	Difficile
Ostile	3 2 1 0 1 2 3	Amichevole
Basata sulla stima personale	3 2 1 0 1 2 3	Basato sui rapporti di autorità
Fonte di malessere nel lavoro	3 2 1 0 1 2 3	Fonte di benessere nel lavoro
Basata sulla ricerca di soluzioni comuni	3 2 1 0 1 2 3	Basato sull'applicazione di procedure
Conflittuale	3 2 1 0 1 2 3	Collaborativo
Corretto	3 2 1 0 1 2 3	Scorretto
Basato sulla diffidenza	3 2 1 0 1 2 3	Basato sulla fiducia

IL QUESTIONARIO: LE AREE (6)

6. Responsabilità, valorizzazione e sviluppo professionale

(Coerenza del tipo di lavoro con formazione e inquadramento; risorse e obiettivi; ruolo del responsabile e carichi di lavoro; crescita professionale)

- Il tipo di lavoro che svolgi è coerente con la tua formazione scientifico/professionale?

Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Non so
-----------	------	------------	-------	--------

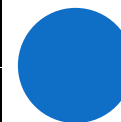
IL QUESTIONARIO: LE AREE (7)

7. Senso di appartenenza e identità professionale

Lavorare al CNR quali sentimenti suscita oggi in te?

(per ogni riga, barra la casella corrispondente alla posizione prescelta)

Orgoglio	3 2 1 0 1 2 3	Vergogna
Indifferenza	3 2 1 0 1 2 3	Interesse
Sfiducia	3 2 1 0 1 2 3	Fiducia
Responsabilità	3 2 1 0 1 2 3	Estraneità
Utilità	3 2 1 0 1 2 3	Inutilità
Impotenza	3 2 1 0 1 2 3	Forza
Inquietudine	3 2 1 0 1 2 3	Tranquillità



IL QUESTIONARIO: LE AREE (8)

8. Armonizzazione vita di lavoro e vita professionale

9. Il grado di condivisione del sistema di valutazione

- Quanto ritieni importante che gli enti pubblici adottino un sistema di valutazione dei risultati, dell'organizzazione, della performance, del lavoro?
- Secondo te, quali dovrebbero essere i principali criteri per valutare il tuo lavoro?
- Sei a conoscenza del piano della Performance del CNR?



IL QUESTIONARIO: LE AREE (10)

Uno spazio per le **proposte** di interventi utili per migliorare il benessere nel lavoro presso il CNR

Una parte dedicata alle **informazioni anagrafico - professionali**



IL PRETEST: PERCHÉ? RIVOLTO A CHI?

- Somministrazione pilota per:
- avere informazioni sul funzionamento del questionario
- individuare esigenze specifiche per partecipare all'indagine sul benessere
- Il pretest coinvolgerà un primo gruppo di dipendenti del CNR (il 3% del totale).



PROSSIMI APPUNTAMENTI

- Il pretest
- La rilevazione del benessere rivolta a tutti i dipendenti del CNR
- La stesura di una relazione finale (entro marzo 2012)
- Per mettersi in contatto con il gruppo di lavoro:

benessere-organizzativo@cnr.it

<http://www.cnr.it/benessere-organizzativo>

