



Comune di Cecina
Provincia di Livorno



QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il questionario è stato predisposto e perfezionato dal C.U.G. nelle sedute del 11/06/2015 e del 29.09.2015, quale strumento di indagine sul benessere organizzativo, percepito da tutto il personale dipendente e costituisce uno strumento conoscitivo, un'occasione per fare il punto sui molteplici aspetti della vita della nostra struttura lavorativa.

Lungi dal pretendere di offrire la chiave per intervenire e risolvere le criticità delle dinamiche e dei processi organizzativi, più modestamente vuol costituire una prima occasione per individuare e misurare, in modo attendibile e scientificamente corretto, criticità, punti di forza, aree di debolezza meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi.

Lo scopo è favorire la maggiore conoscenza di dinamiche e processi interni per i quali sia opportuno progettare specifici interventi formativi o puntuali modifiche strutturali.

Se correttamente interpretato, il questionario può rappresentare un punto di partenza importante per rendere il lavoro un momento dove perseguire, insieme all'efficacia e all'efficienza, la qualità della vita, nostra e di coloro che si affidano alle nostre cure.

Ringraziandovi per il tempo che dedicherete all'iniziativa e confidando sulla vostra collaborazione e sul vostro senso di responsabilità, auguriamo a tutti un buon lavoro.

Dati anagrafici

 M F

PARTE PRIMA: Caratteristiche dell'ambiente di lavoro**Come valuti il comfort dell'ambiente in cui lavori?**

La dimensione comfort analizza le variabili relative alla percezione dell'ambiente fisico di lavoro e delle condizioni che lo caratterizzano. Questa dimensione opera con una serie di indicatori non del tutto omogenei fra di loro, quali la pulizia, l'illuminazione, lo spazio disponibile per persona, ecc. una valutazione bassa indica una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre valori alti rappresentano una buona adeguatezza.

	Insufficiente	Mediocre	Sufficiente	buono
Pulizia				
Illuminazione				
Temperatura				
Silenziosità				
Condizioni dell'edificio				
Gradevolezza dell'ambiente e degli arredi				
Spazio disponibile per persona				
Servizi igienici				

PARTE SECONDA: Obiettivi**Con quale frequenza nella tua organizzazione si verificano le situazioni di seguito descritte?**

La dimensione obiettivi esplora le variabili relative alla consapevolezza degli scopi e delle finalità programmate per le quali si chiede una determinata prestazione lavorativa in un determinato contesto e a determinate persone.

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre
Gli obiettivi dell'organizzazione sono chiari e ben definiti?				
Il comportamento del tuo dirigente o superiore è coerente con gli obiettivi dichiarati?				
I cambiamenti gestionali ed organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale?				
I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti?				

PARTE TERZA: Valorizzazione**Con quale frequenza nella tua organizzazione si verificano le situazioni di seguito descritte?**

La dimensione valorizzazione esplora le variabili relative all'apprezzamento percepito da coloro che erogano una prestazione lavorativa nell'ambito dell'organizzazione.

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre
Hai i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il tuo lavoro?				
Il lavoro consente di far emergere le tue qualità personali e professionali?				
L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, visibilità sociale, encomi, ecc.)?				
Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale?				

PARTE QUARTA: Ascolto

La dimensione ascolto esplora quelli che possono essere definiti come i comportamenti che rappresentano la disponibilità ad adeguarsi rispetto alle esigenze sia dell'organizzazione che dei componenti.

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre
Sei generalmente disponibile ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione?				
L'amministrazione è sensibile alle problematiche lavorative espresse dai dipendenti?				
L'amministrazione è informata sui problemi e le difficoltà che si incontrano nel lavoro?				
Chi avanza o formula proposte viene ascoltato ?				
Anche tra colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze?				

PARTE QUINTA: Informazione

L'area informazione esplora l'area relativa alla disponibilità di dati funzionali allo svolgimento delle proprie attività lavorative.

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre
È facile avere le informazioni di cui hai bisogno per svolgere il tuo lavoro?				
Quando hai bisogno di informazioni sai a chi chiederle?				
Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti?				
Il responsabile e/o superiore assicura la diffusione delle informazioni tra il personale?				

PARTE SESTA: Conflittualità

La dimensione conflittualità esplora la presenza di difficoltà nei rapporti con gli altri legati a situazioni di contrapposizione.

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre
Ci sono persone che subiscono discriminazioni di genere, determinate dall'appartenenza al sesso femminile o maschile?				
Ci sono persone che vengono emarginate?				
Ci sono persone che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto?				
Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche?				
Esistono conflitti con i colleghi?				
Esistono conflitti con i responsabili e/o superiori?				

PARTE SETTIMA: Relazioni

La dimensione relazioni esplora l'area delle relazioni interpersonali e della cooperazione con gli altri lavoratori ai vari livelli.

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre
Esiste collaborazione con i colleghi?				
I responsabili /superiori coinvolgono i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro?				
Nel gruppo di lavoro tutti si impegnano per raggiungere i risultati?				
Esistono scambi di comunicazione tra i diversi gruppi di lavoro?				

PARTE OTTAVA: Operatività

La dimensione operatività esplora la capacità dell'organizzazione di trovare soluzioni adeguate.

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre
L'organizzazione trova soluzioni adeguate ai problemi che devi affrontare?				
I responsabili/superiori aiutano a lavorare nel modo migliore?				
Le decisioni sono assunte rapidamente?				
Nel gruppo di lavoro si trovano soluzioni adeguate ai problemi che si presentano?				

PARTE NONA: Equità

La dimensione equità esplora l'area della percezione della giustizia e della correttezza del trattamento che l'organizzazione riserva alle persone in relazione ai rispettivi comportamenti ed apporti lavorativi.

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre
I dipendenti sono trattati in maniera equa?				
Nella tua amministrazione ci sono possibilità di carriera per tutti?				
I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti?				
Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni?				

PARTE DECIMA: Stress

La dimensione stress analizza l'area relativa ai vissuti inerenti il peso psicologico delle attività lavorative.

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre
I compiti da svolgere ti richiedono una fatica eccessiva?				
I compiti da svolgere ti richiedono conoscenze e capacità di cui non disponi?				
I compiti da svolgere ti creano un livello di stress emotivo?				
Il lavoro condiziona pesantemente il resto della vita extra-lavorativa?				

PARTE UNDICESIMA: Utilità sociale

La dimensione utilità sociale è relativa all'area del vissuto di soddisfazione per l'apporto positivo al bene della collettività del lavoro prestato nella propria organizzazione.

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre
Al termine della giornata di lavoro ti senti soddisfatta/o del lavoro svolto?				
Provi soddisfazione per quello che l'organizzazione realizza?				
L'organizzazione realizza servizi utili alla comunità?				

PARTE DODICESIMA: Sicurezza

La dimensione sicurezza esplora l'area relativa alle misure di sicurezza sul lavoro.

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
L'organizzazione in cui lavori si preoccupa della salute nell'ambiente di lavoro?				
Nel corso della tua vita professionale hai ricevuto minacce/intimidazioni/aggressioni verbali da parte di utenti/cittadini ?				
Nel corso della tua vita professionale sei stata/o aggredita/o fisicamente da parte di utenti/cittadini?				
Ti è capitato di temere per la incolumità tua e dei tuoi famigliari a causa del tuo lavoro?				
Hai mai assistito a un episodio di minacce /intimidazioni aggressioni verbali da parte di utenti/cittadini nei confronti di un collega del tuo stesso servizio?				

In particolare, come valuti il livello delle misure di sicurezza in ciascuno di questi ambiti?

	Insuff.	Medio cre	Suff.	buono
Impianti elettrici				
Illuminazione				
Rumorosità				
Temperatura				
Pc e videoterminali				
Divieto di fumo				
Superamento delle barriere architettoniche				
Individuazione vie di fuga in caso di aggressione da parte di utente/cittadino				

PARTE TREDICESIMA: Caratteristiche del proprio lavoro

La dimensione compiti lavorativi esplora l'area relativa alle componenti della prestazione lavorativa che generalmente si ha motivo di ritenere meno desiderabili.

In che misura le caratteristiche di seguito elencate fanno parte dei compiti da te svolti?

	Per nulla	Poco	Abbast anza	Molto
Fatica fisica				
Fatica mentale				
Sovraccarico di lavoro				
Monotonia o ripetitività				
Sovraccarico emotivo				
Isolamento				
Eccessivo peso del pubblico				
Responsabilità del lavoro al di fuori delle proprie competenze				
Rigidità di norme e procedure				

	Per nulla	Poco	Abbast anza	Molto
In che misura le caratteristiche da te indicate nella domanda precedente ti pesano e/o ti creano difficoltà?				

PARTE QUATTORDICESIMA: Propensione all'innovazione

La dimensione propensione all'innovazione esplora l'area relativa alla capacità di innovazione dell'organizzazione ed alla sua apertura al cambiamento.

L'ente in cui lavori è attento a:

	mai	Rarame nte	Spesso	sempre
Acquisire nuove tecnologie				
Migliorare i processi di lavoro				
Confrontarsi con le esperienze di altre organizzazioni				
Riconoscere ed affrontare i problemi e gli errori del passato				
Accogliere le richieste di clienti/utenti				
Introdurre nuove professionalità				
Sviluppare competenze innovative nei dipendenti				
Stabilire rapporti di collaborazione con le altre organizzazioni				
Sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro				

PARTE QUINDICESIMA: Conoscenza degli strumenti di tutela

La dimensione conoscenza di strumenti di tutela e lavoro esplora l'area relativa alla capacità di poter adottare comportamenti consapevoli e puntuali.

	Si	No
Sei a conoscenza dell'esistenza del CUG? " Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"		
Sei a conoscenza dell'esistenza del Codice di condotta per la prevenzione di molestie sessuali nei luoghi di lavoro?		
Vorresti essere maggiormente informata/o sulle attività del CUG?		

ALTRI GRUPPI DI INDICATORI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO
INDICATORI NEGATIVI

Gli indicatori negativi si riferiscono alla percezione di vissuti di disaffezione lavorativa nel proprio ambiente di lavoro.

In che misura ti capita di osservare i seguenti fenomeni nel tuo ambiente di lavoro?

	mai	Raramente	Spesso	sempre
Insofferenza nell'andare al lavoro				
Disinteresse per il lavoro				
Desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro				
Pettegolezzo				
Risentimento verso l'organizzazione				
Aggressività e nervosismo				
Sensazione di fare cose inutili				
Sensazione di non essere valutato adeguatamente				
Sensazione di lavorare meccanicamente senza coinvolgimento				
Lentezza nell'esecuzione dei compiti				
Poca chiarezza su "cosa fare e chi lo deve fare"				
Manca di idee, assenza di iniziativa				

INDICATORI POSITIVI

Gli indicatori positivi si riferiscono alla percezione di vissuti di affettività lavorativa nel proprio ambiente di lavoro.

In che misura ti capita di riscontrare i seguenti fenomeni nel tuo ambiente di lavoro?

	mai	Raramente	Spesso	sempre
Soddisfazione per l'organizzazione				
Voglia di impegnare nuove energie per l'organizzazione				
Sensazione di far parte di una squadra				
Voglia di andare al lavoro				
Sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro				
Fiducia che le condizioni negative attuali potranno cambiare				
Sensazione di giusto equilibrio fra lavoro e tempo libero				
Soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro				

Condivisione dell'operato e dei valori dell'organizzazione				
Fiducia nelle capacità gestionali e professionali dei responsabili/superiori				
Apprezzamento delle qualità umane e morali dei responsabili/superiori				
Percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato all'esterno				

INDICATORI DI MALESSERE PSICOFISICO

Gli indicatori di malessere psicofisico si riferiscono specificamente all'area dei disturbi psicosomatici.

Negli ultimi sei mesi ti è capitato di avvertire:

	mai	Raramente	Spesso	sempre
Mal di testa e difficoltà di concentrazione				
Mal di stomaco, gastrite				
Nervosismo, irrequietezza e ansia				
Senso di eccessivo affaticamento				
Difficoltà di addormentarsi, insonnia				
Senso di depressione				

In che percentuale attribuisci i disturbi segnalati alla precedente domanda al lavoro che svolgi?	%
 %

SUGGERIMENTI

Quali sono secondo te le cose più urgenti da migliorare nella tua organizzazione? (fornire al massimo 3 risposte)

- Il confort dell'ambiente di lavoro
- La sicurezza dell'ambiente di lavoro
- La circolazione e la chiarezza delle informazioni
- I rapporti tra i colleghi
- I rapporti con i superiori
- I rapporti tra le diverse unità organizzative
- I supporti informatici e tecnologici
- La flessibilità dell'orario di lavoro
- La chiarezza degli obiettivi e dei compiti
- La valorizzazione del personale
- La formazione e l'aggiornamento del personale
- Il sistema di distribuzione degli incentivi
- La struttura organizzativa o i processi di lavoro
- I sistemi di valutazione del personale
- L'assegnazione delle risorse
- Altro (specificare) _____