

Introduzione Valutazione Soggettiva

L'Analisi della Valutazione Soggettiva del Clima e della Cultura di un'impresa, cioè del modo in cui le persone che vi lavorano percepiscono le loro condizioni di lavoro, l'interazione tra gli individui e il funzionamento dell'azienda (comunicazione, gestione, relazioni con gli altri, ecc.) fornisce un quadro utile all'identificazione di condizioni e fattori fonte di possibile rischio di stress lavoro-correlato.

La valutazione dello stress può essere utilizzata dall'Organizzazione come base per condividere azioni di miglioramento continuo rivolte alla gestione dei fattori organizzativi di disagio per prevenire, ridurre ed eliminare i rischi di stress lavoro-correlato.

La creazione di un buon clima, di benessere organizzativo è condizione necessaria (anche se non sufficiente) per disporre di persone motivate e capaci di raggiungere ottime performance nell'interesse dell'impresa.

Se il divario tra realtà vissuta quotidianamente e le aspettative è minimo e quindi si percepisce un buon clima aziendale, viene favorito l'impegno (commitment), la partecipazione, si riducono le barriere al cambiamento e quindi migliora la produttività.

Se il gap è elevato ne deriva delusione, stress, mancanza di motivazione e di senso di appartenenza, e conseguentemente gli obiettivi diventano più difficili da raggiungere sia a livello personale che aziendale.

La condizione di rischio stress non si identifica nella presenza di indicatori singoli che riguardano fattori di contesto e contenuto ma nella valutazione complessiva della presenza/assenza contemporanea di una serie di fattori che concorrono alla condizione di squilibrio tra le richieste dell'ambiente lavorativo e le risorse disponibili per fronteggiarle.

Vanno quindi indagate, approfondite le criticità ed è necessario intervenire per eliminarne le cause.

Le misure derivanti dalla Valutazione degli Indicatori Soggettivi saranno un utile supporto ad integrazione degli interventi per la riduzione dei rischi programmati a seguito della Valutazione degli Indicatori Oggettivi da parte della Direzione.

L'analisi tramite il sistema ACO presenta la fotografia della situazione percepita al momento dell'indagine, relativa a 13 fattori appartenenti a 5 macro-aree responsabili in misura diversa di un buon clima organizzativo:

CULTURA ORGANIZZATIVA

- Commitment Organizzativo
- Chiarezza
- Pressione sul lavoro
- Controllo
- Innovazione
- Etica

CRESCITA/COINVOLGIMENTO NEL LAVORO

- Soddisfazione lavorativa/Sviluppo di carriera
- Autonomia
- Orientamento al compito/al risultato

RAPPORTI INTERPERSONALI

- Coesione tra Colleghi
- Supporto dei Superiori-Leadership

AMBIENTE

- Comfort ambientale e sicurezza

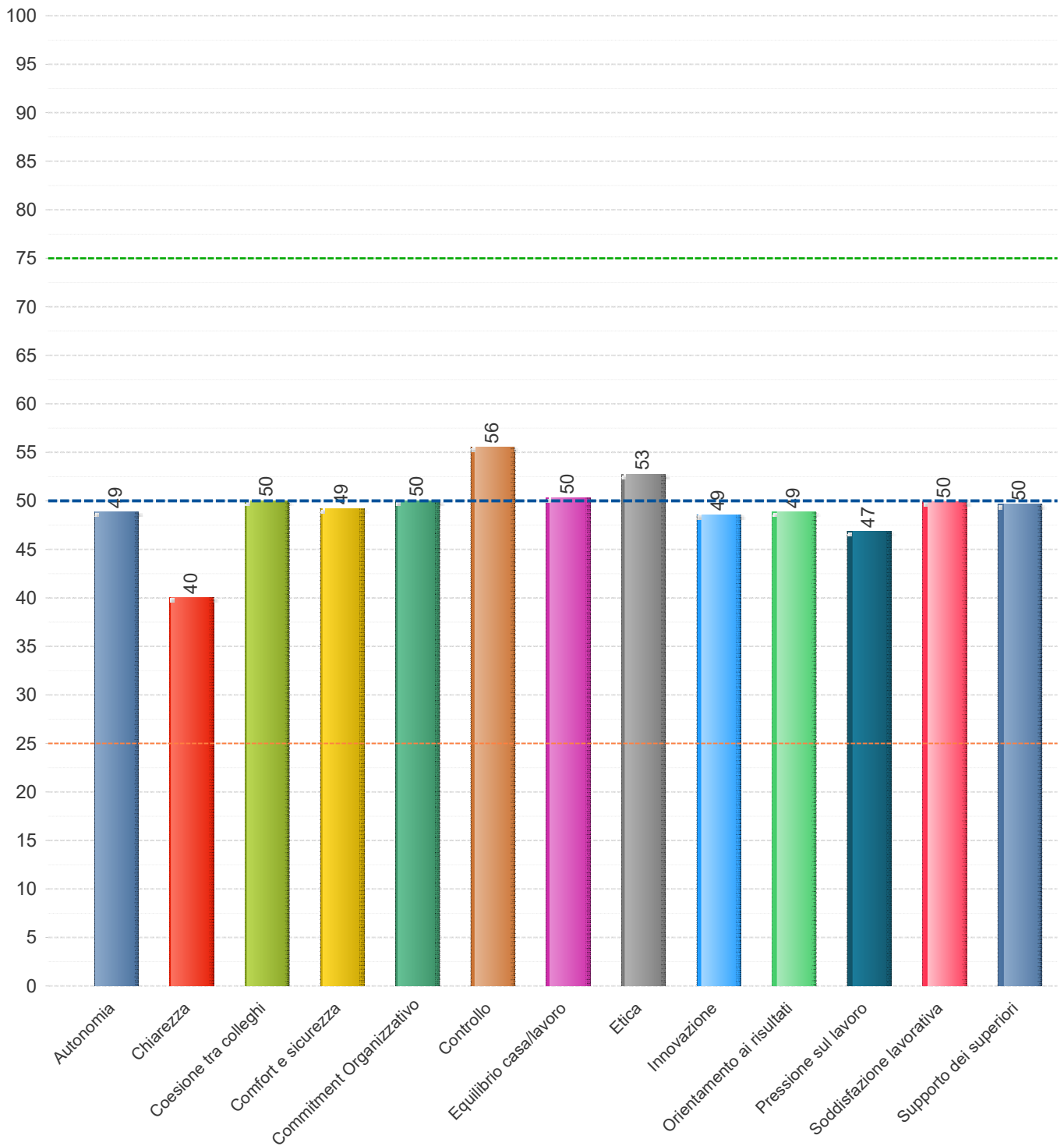
RAPPORTO VITA PRIVATA/PROFESSIONALE

- Equilibrio Casa/Lavoro

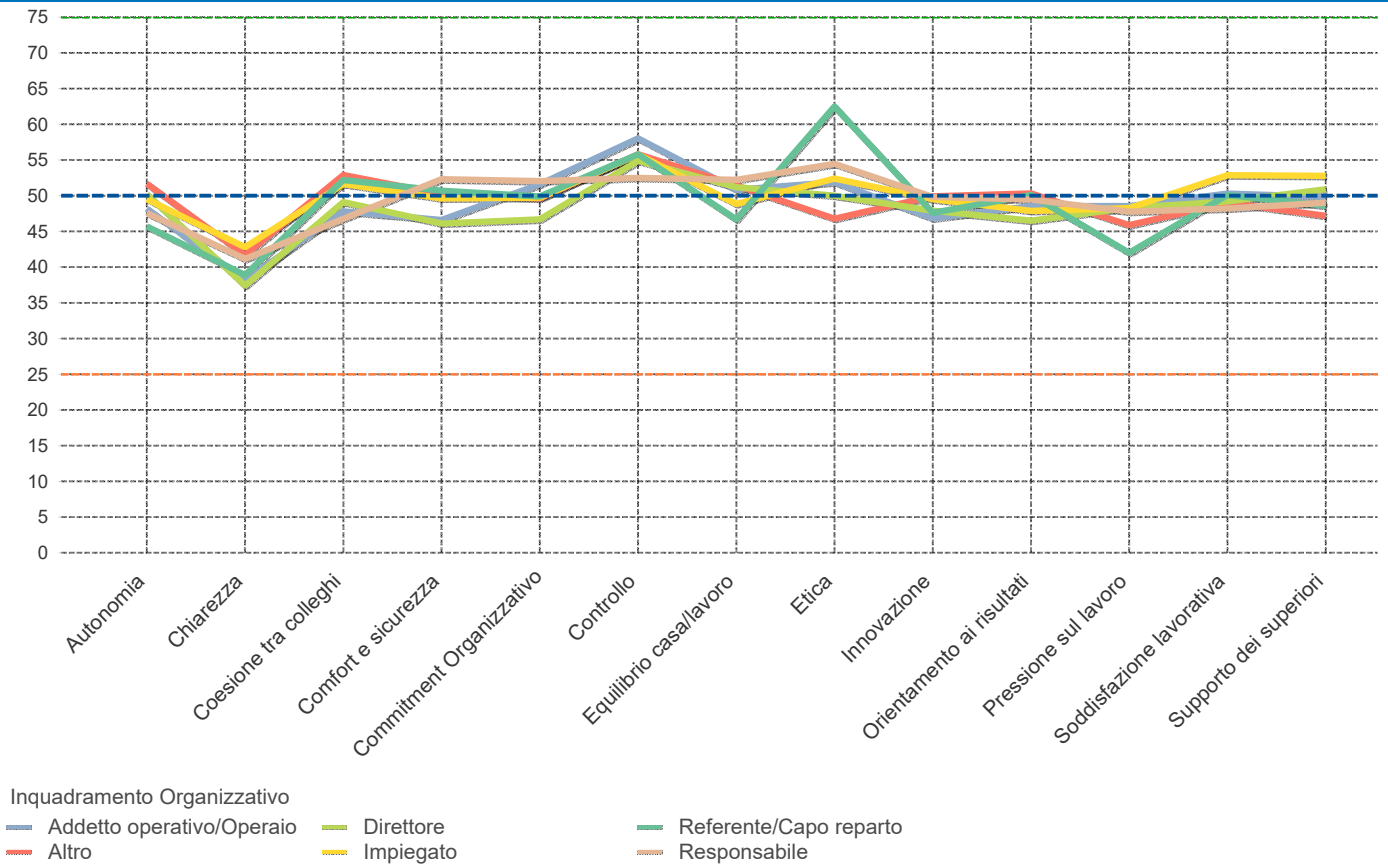
Sono stati presi in considerazione ulteriori fattori come potenziali indicatori di rischio stress, relativi a SALUTE E BENESSERE PSICOFISICO, pur sottolineando che non sono necessariamente correlati allo stress sul lavoro:

- Salute Fisica
- Salute Psicologica

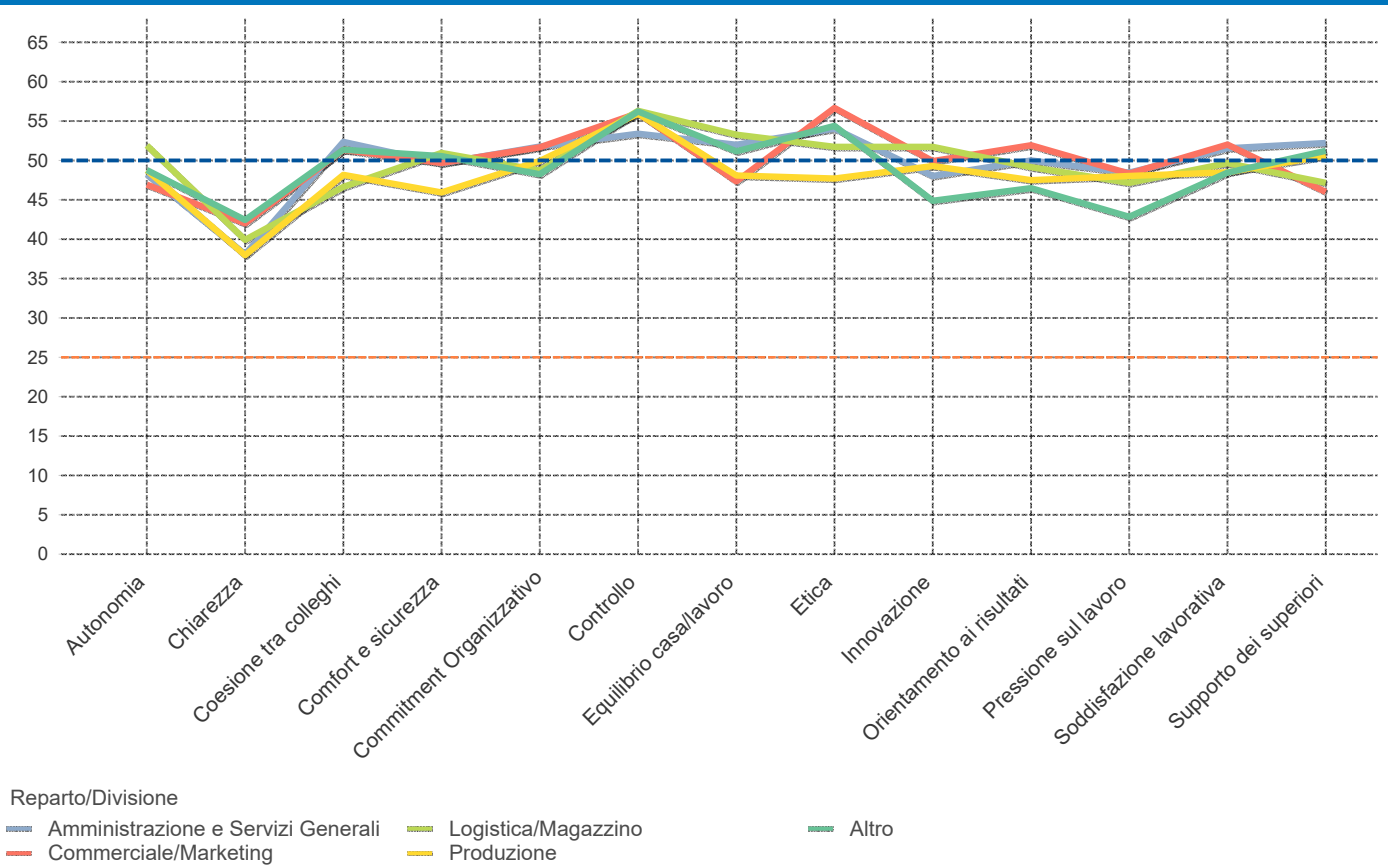
Sintesi Fattori Microclima



Fattori per dimensione: Inquadramento Organizzativo



Fattori per dimensione: Reparto/Divisione



Dimensioni per Fattore: Chiarezza

