

REPORT “BENESSERE ORGANIZZATIVO”

**Gruppo di Lavoro CUG ASL BA“Benessere Organizzativo”**

**con il supporto tecnico della Dr.ssa Arcangela Liuzzi**

I Focus Group sul “Benessere organizzativo” promossi nell’anno 2018 dal Comitato Unico di Garanzia, hanno coinvolto n. 262 dipendenti che, nel corso di otto incontri, organizzati da marzo a dicembre, hanno proceduto all’auto-somministrazione dei questionari per le tre Aree di approfondimento individuate: Dinamiche relazionali e professionali, Efficienza organizzativa, Sicurezza dei luoghi di lavoro, allo scopo predisposti dal Gruppo di Lavoro Benessere Organizzativo.

Caratteristiche dei lavoratori coinvolti

I lavoratori partecipanti provengono nel 58% dei casi dai vari Distretti Socio-Sanitari, nel 25 % dei casi dai Reparti Ospedalieri, nel 13% dei casi dal Dipartimento di Salute Mentale e per la quota residua dal Dipartimento di Prevenzione, dal Dipartimento per le Dipendenze e dalla Direzione Strategica.

La quasi totalità dei dipendenti coinvolti appartiene all’area del comparto (99%).

L’87% di essi rientra nel ruolo sanitario, il 10% nel ruolo tecnico e il 2 % nel ruolo amministrativo.

Per quanto concerne l’età dei partecipanti, la fascia d’età più rappresentata (44%) è quella compresa fra 46 e 55 anni e solo il 5% si ritrova nella fascia fra i 26 e i 35 anni.

DINAMICHE RELAZIONALI-PROFESSIONALI

1. L’ascolto attivo e risolutivo viene registrato dal 29% dei partecipanti; mentre il 24% riferisce solo un ascolto non risolutivo. Risulta critica la quota del 43% che riporta un ascolto inesistente o addirittura la mancanza dell’interlocutore (molto più diffusa per i maschi che per le femmine).

L’ascolto risolutivo sembra essere più diffuso per i lavoratori dei Reparti Ospedalieri rispetto a quelli delle altre Unità Operative e per quelli appartenenti al ruolo sanitario, rispetto a quelli appartenenti al ruolo tecnico.

1. Un contesto relazionale soddisfacente con buone relazioni sia di tipo orizzontale che verticale è riscontrabile solo nel 27% dei casi. Nel 24% dei casi mancherebbe qualsiasi tipo di relazione; mentre nel 38% sarebbero presenti solo relazioni orizzontali oppure solo relazioni verticali.

Dai dati raccolti emergerebbe che nel 68% dei casi la figura apicale sarebbe poco interessata alla relazione con i sottoposti. Viene registrata una situazione migliore per i lavoratori ospedalieri e più critica per chi lavora nei servizi territoriali. In questo secondo caso potrebbe incidere negativamente la dispersione territoriale dei servizi e la distanza fisica fra gli operatori e la figura apicale.

1. La modalità più ricorrente di gestione della conflittualità (39%) è il rinvio alla volontarietà degli interessati. Solo nel 28% dei casi tale gestione viene percepita come soddisfacente e avviene secondo procedure istituzionalmente riconosciute.

Nel 23% dei casi non c’è alcuna gestione della conflittualità e i conflitti presenti rimangono irrisolti.

1. Per quanto concerne la soddisfazione e la valorizzazione del proprio percorso professionale, queste sono assenti nel 57% dei casi; mentre una valorizzazione della propria professionalità viene percepita solo nel 29% dei casi.

Gli operatori che meno si sentono valorizzati o addirittura non valutati, sono soprattutto quelli dei Distretti Socio-Sanitari appartenenti al ruolo sanitario.

EFFICIENZA ORGANIZZATIVA

1. La situazione appare più critica in quest’area, dato che solo nel 6% dei casi rileviamo la presenza di obiettivi chiari e coerenti, mentre la schiacciante maggioranza del 65% segnala una situazione di non chiarezza degli obiettivi, più frequente per chi lavora nei Reparti Ospedalieri.
2. Il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze relazionali avviene raramente o mai nel 71% dei casi. Il vissuto di non essere mai valorizzati è più frequente fra i lavoratori dei Distretti Socio-Sanitari. A tali unità operative tuttavia appartengono i casi che dichiarano di sentirsi sempre valorizzati.
3. La giustizia organizzativa viene colta raramente nel 49% dei casi; nel 31% dei casi tale percezione non si verifica mai, con una frequenza maggiore per il personale sanitario dei Distretti Socio-Sanitari. In pratica l’80% degli operatori non percepisce mai o raramente la giustizia organizzativa.
4. In linea con quanto emerso per gli aspetti già esaminati dell’efficienza organizzativa, si pongono i dati relativi allo stress individuale, che risulta essere elevato o molto elevato nel 54% dei casi, soprattutto per i lavoratori del Dipartimento di Salute Mentale, che lo riferiscono nell’83% dei casi.

SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO

1. Il comfort ambientale è soddisfacente solo nel 16% dei casi; è scarso per il 56% degli operatori coinvolti e soprattutto per quelli del DSM, per quelli appartenenti al ruolo sanitario e per quelli compresi nella fascia d’età 36-45.
2. La prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali risulta carente o addirittura inesistente per l’82% dei lavoratori, con punte più alte per quelli del DSM e dei Reparti Ospedalieri.

Solo per l’11% dei casi la prevenzione dei rischi è soddisfacente.

1. Per quanto riguarda la digitalizzazione, emerge che nel 54% dei casi, afferenti soprattutto ai servizi territoriali, l’azienda non ha provveduto all’assegnazione dei dispositivi digitali.

**Il benessere organizzativo e le lavoratrici**

L’82% dei partecipanti ai focus è di sesso femminile.

Focalizzando l’analisi sulle lavoratrici, occorre premettere che queste sono più presenti nella fascia d’età centrale 36-55 anni, mentre nella fascia d’età più giovane (26-35) e in quella più anziana (56-64) ritroviamo una porzione maggiore di lavoratori maschi.

Per quanto riguarda il contesto lavorativo di provenienza, esse sono maggiormente presenti nei servizi territoriali rispetto ai presidi ospedalieri e più nel ruolo sanitario e meno in quello tecnico e amministrativo,

In relazione alle risposte fornite in merito alle dinamiche relazionali, le lavoratrici denunciano, in misura maggiore rispetto ai maschi, l’assenza di relazione, un ascolto inesistente o non risolutivo e l’assenza di soddisfazione nel contesto lavorativo.

Riguardo all’efficienza lavorativa, le donne lamentano maggiormente rispetto ai colleghi maschi, la presenza di obiettivi non chiari, di sentirsi raramente valorizzate (le risposte dei maschi si concentrano maggiormente su “Spesso valorizzato” e “Mai valorizzato”), di non percepire mai equità organizzativa e di soffrire di uno stress lavorativo molto elevato.

Rispetto alla sicurezza ed efficienza dei luoghi di lavoro, le risposte delle lavoratrici, in misura maggiore rispetto a quelle dei lavoratori, si polarizzano sul livello di comfort lavorativo più basso, sull’inesistenza della prevenzione dei rischi professionali e sulla mancata assegnazione dei dispositivi digitali. I maschi infatti ne dichiarano l’assegnazione in misura maggiore.