



Ben-Essere Organizzativo

**UNA RISORSA UMANA
SODDISFATTA DEL PROPRIO LAVORO,
LAVORANDO IN ARMONIA CON
L'ORGANIZZAZIONE,
PRODUCE DI PIÙ E MEGLIO**

eBook: “ Ben-Essere Organizzativo “



SINTESI

Il Benessere Organizzativo fa riferimento alla capacità di un'organizzazione di essere efficace e produttiva mantenendo e promuovendo un adeguato grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori.

Le persone, per poter esprimere appieno le proprie potenzialità, attraverso l'assunzione di maggiori responsabilità dirette nella propria attività professionale, devono poter agire in un clima positivo, che consideri il benessere come patrimonio fondamentale dell'organizzazione.

Il tema del benessere organizzativo evidenzia l'importanza che assumono una corretta organizzazione del lavoro e un'adeguata gestione delle risorse umane, nel raggiungimento di una co-responsabilizzazione dei lavoratori e, conseguentemente, di una loro maggior motivazione.

Nella sua complessità dunque il Benessere Organizzativo non si riferisce solo allo stato soggettivo di coloro che lavorano in un determinato contesto organizzativo, ma abbraccia l'insieme dei fattori che contribuiscono a determinare il benessere del lavoratore.

Oggi l'attenzione all'equilibrio tra lavoro, famiglia e vita privata costituisce uno degli obiettivi delle politiche di impiego dell'Unione Europea, anche tenendo conto della crescente partecipazione delle donne non disgiunta dalla tradizionale dedizione alla famiglia.

Le organizzazioni che guardano al futuro puntano l'attenzione sulla persona in quanto risorsa preziosa e cercano di capire come poter migliorare la collaborazione ed accrescere la motivazione e la soddisfazione.

Molto interessante è il rapporto tra amministrazione e organizzazioni sindacali, spesso caratterizzato da una prima fase di diffidenza che viene in genere superata man mano che le organizzazioni sindacali apprezzano il lavoro svolto, ne osservano i benefici sulla qualità della vita dei lavoratori.

L'indagine sul Benessere nel luogo di lavoro rappresenta uno strumento di *Ascolto Organizzativo* che si basa sulle percezioni dei lavoratori interessati, sul loro livello di soddisfazione e sull'immagine soggettiva dell'impresa cui i lavoratori appartengono.

Oggi i professionisti delle Risorse Umane oltre che sullo sviluppo della cultura manageriale pongono l'accento soprattutto sui temi del cambiamento organizzativo.

Contestualmente oggi ci sono molte aziende che sono ancora restie al cambiamento e tendono a percepire la ricerca del benessere come un

“lusso” organizzativo che ci si può permettere soltanto quando i temi importanti sono governati. 

Ciò accade laddove non si è ancora compreso la correlazione positiva tra benessere e produttività.

Il benessere organizzativo è infatti il requisito per uno sviluppo sostenibile delle persone e delle organizzazioni ed i vantaggi relativi a questa scelta di intervento sono molteplici sia per i dipendenti che per l'azienda, sotto l'aspetto economico, della salute e sociale.

Il tema del benessere organizzativo è stato studiato in modo approfondito nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni nel corso del Programma Cantieri del Dipartimento della Funzione Pubblica avviatosi nel 2002, con lo scopo di sviluppare una metodologia di intervento finalizzata a sostenere l'innovazione amministrativa da applicare anche ad organizzazioni complesse con obiettivi di miglioramento organizzativo e gestionale.

La metodologia di indagine si è basata sull'analisi del livello di presenza/assenza di alcune dimensioni organizzative e su indicatori di “benessere” e di “malessere” utilizzando i dati raccolti mediante un questionario.

Sulla linea dell'indagine condotta nel programma “Cantieri” , nell'ambito della presente relazione viene proposta un'analogia indagine sul “Benessere Organizzativo” nell'ambito delle aziende private.

Lo scopo dell'indagine condotta è stato quello di comprendere la sensibilità dei "responsabili aziendali" al tema in oggetto e dunque la loro predisposizione ad intraprendere un percorso di analisi che significa studiare l'organizzazione partendo dal "cuore", prima di tutto, dalle convinzioni del management stesso, valutando sia le regole che dovrebbero armonizzare le parti del sistema, ma anche gli errori inconsapevoli che generano disfunzioni nelle altre parti dell'organizzazione.

Ulteriore obiettivo è stato quello di valutare se, come emerso per il settore della P.A., ci sono fattori comuni ricorrenti per le varie tipologie di aziende e quali sono i punti di forza e soprattutto quali sono i punti critici sui quali sarebbe necessario intervenire.

Il questionario proposto alle aziende è strutturato in n. 19 domande e dalla n.20 lasciata aperta per suggerire una domanda ritenuta utile al fine dell'indagine in corso.

Sono state contattate alcune aziende private dislocate sul territorio nazionale alle quali si è proceduto a inoltrare il suddetto questionario condividendo con i rispettivi referenti (titolari/amministratori delegati/responsabili risorse umane/responsabili amministrativi etc.) l'interesse alla tematica del BenEssere Organizzativo.

I dati raccolti sono stati analizzati e utilizzati per la costruzione di grafici in modo da visualizzare la situazione nel suo complesso.