

Il Benessere organizzativo nell'Università di Siena

Prima restituzione dei risultati 2018

Siena, 17 dicembre 2018



Giulio Ghellini

Presidente del Nucleo di Valutazione

Università degli Studi di Siena

giulio.ghellini@unisi.it



**UNIVERSITÀ
DI SIENA**
1240

Indagine sul Benessere organizzativo 2018

I miei colleghi (F.1)

Percentuali di disaccordo



Confronto Indagini sul Benessere organizzativo 2018 e 2017

I miei colleghi (F.2)

Percentuali di disaccordo



Indagine sul Benessere organizzativo 2018

Il mio lavoro (E.1)

Percentuali di disaccordo

Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

50,9%

Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

36,2%

So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

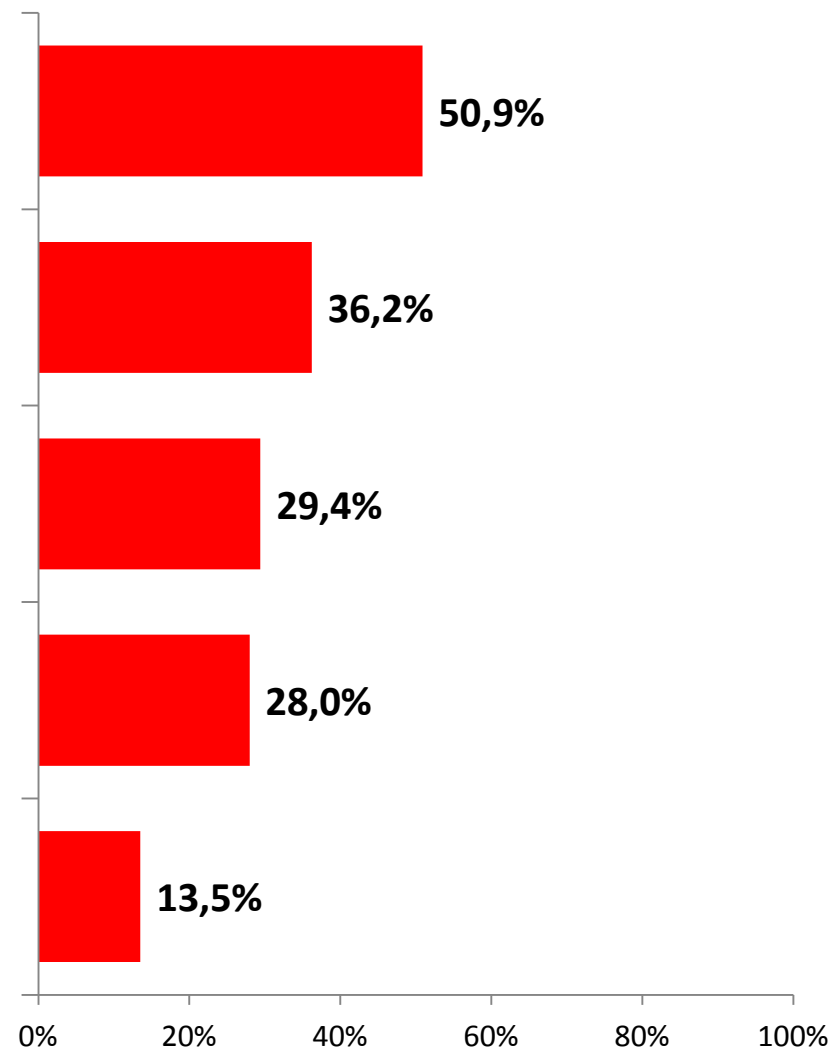
29,4%

Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro

28,0%

Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

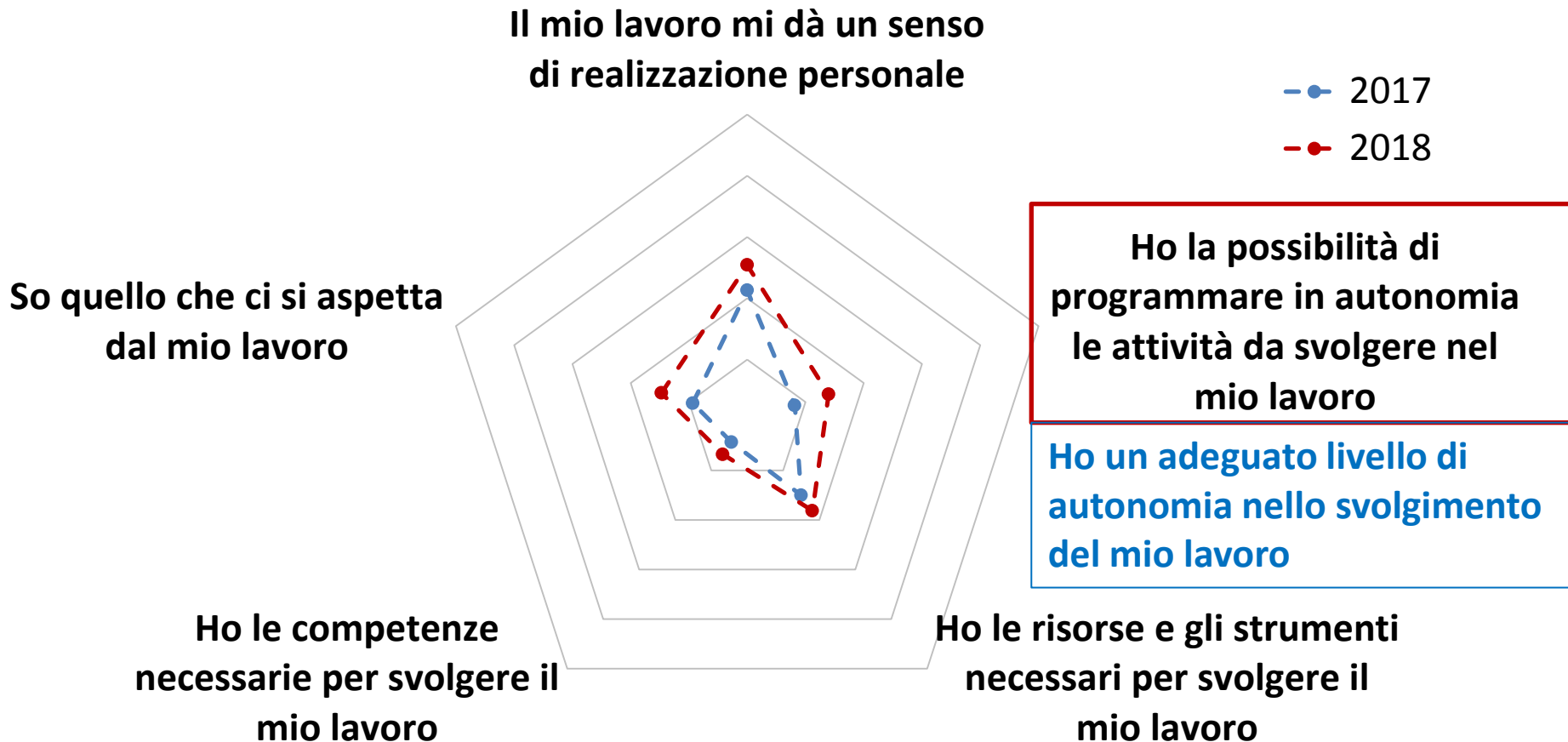
13,5%



Confronto Indagini sul Benessere organizzativo 2018 e 2017

Il mio lavoro (E.2)

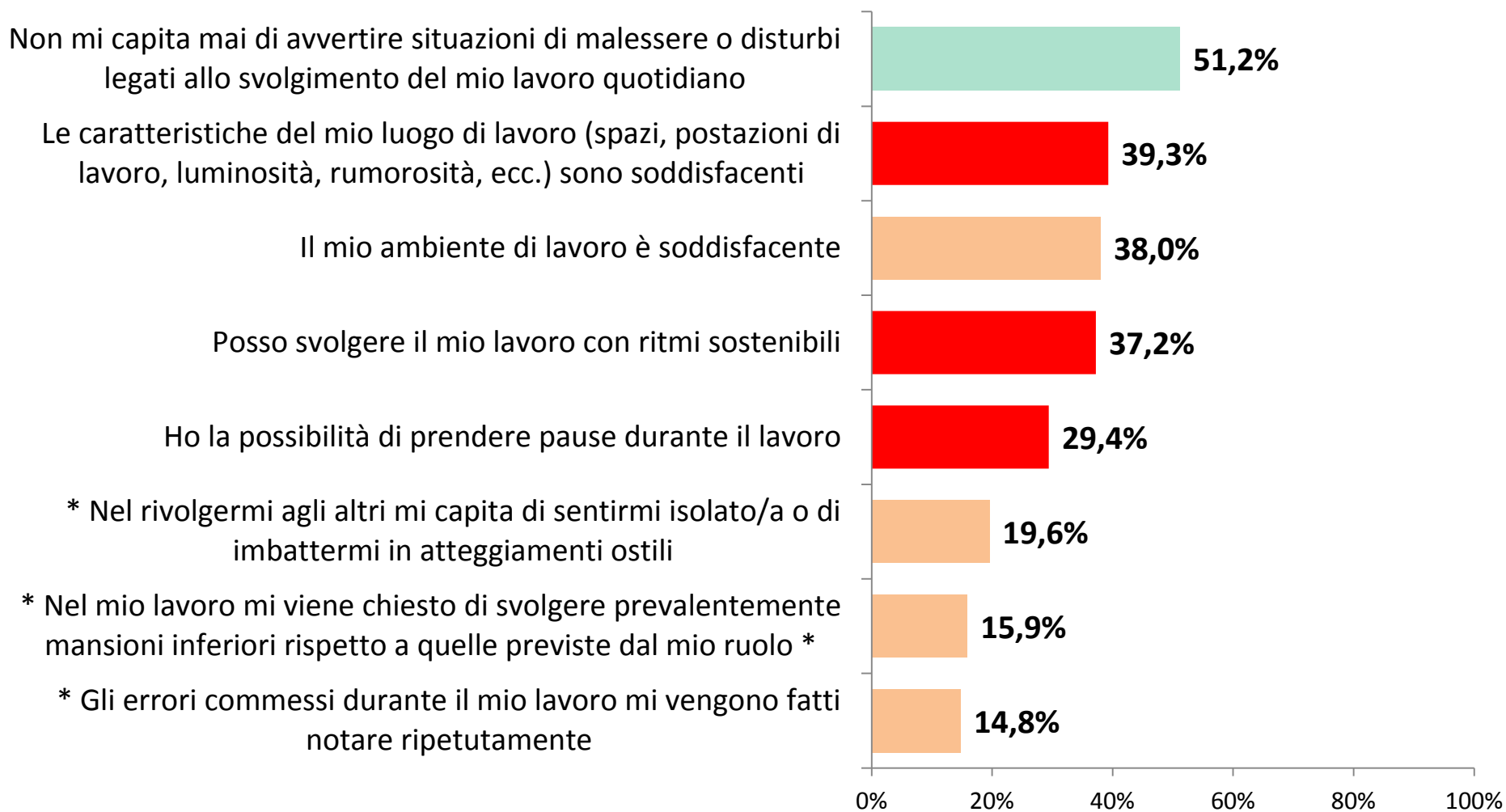
Percentuali di disaccordo



Indagine sul Benessere organizzativo 2018

L'ambiente di lavoro (A.1)

Percentuali di disaccordo



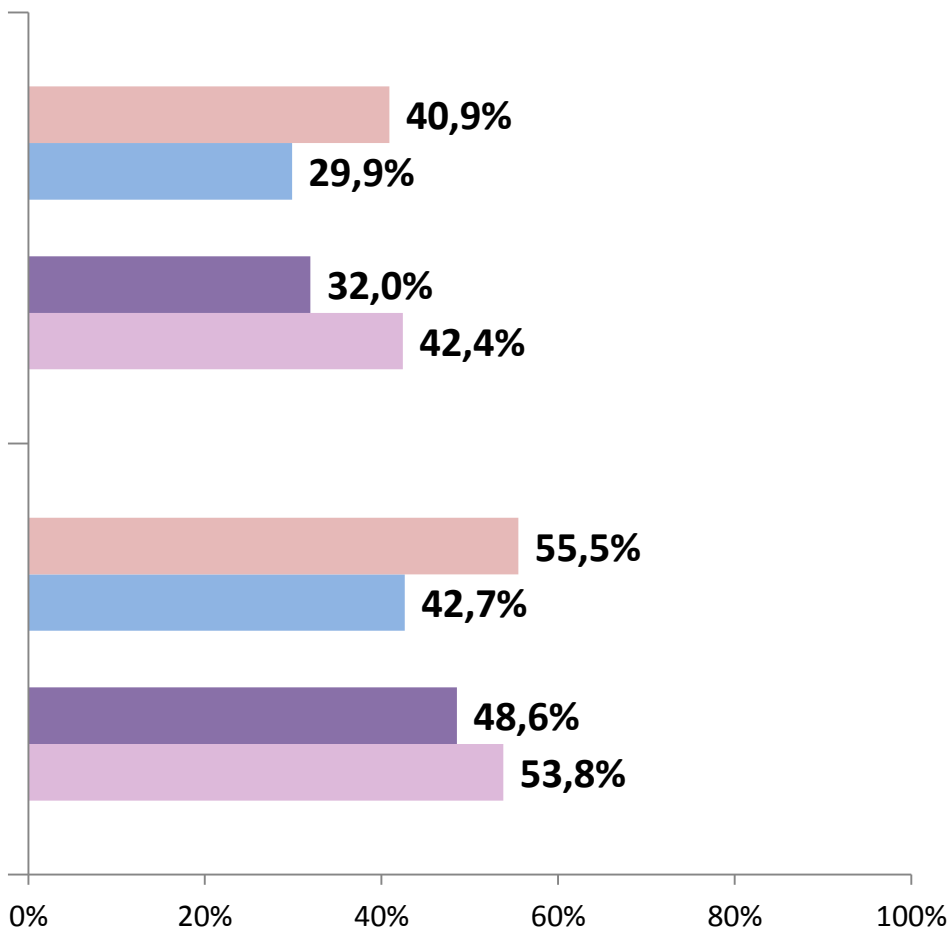
L'asterisco (*) denota le affermazioni per le quali sono riportate le percentuali di bassa frequenza

Indagine sul Benessere organizzativo 2018

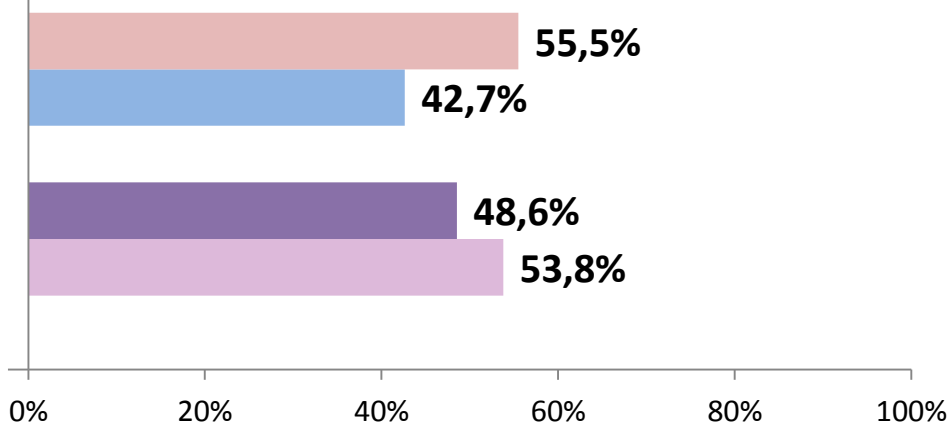
L'ambiente di lavoro (A.2)

Percentuali di disaccordo

Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili



Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano

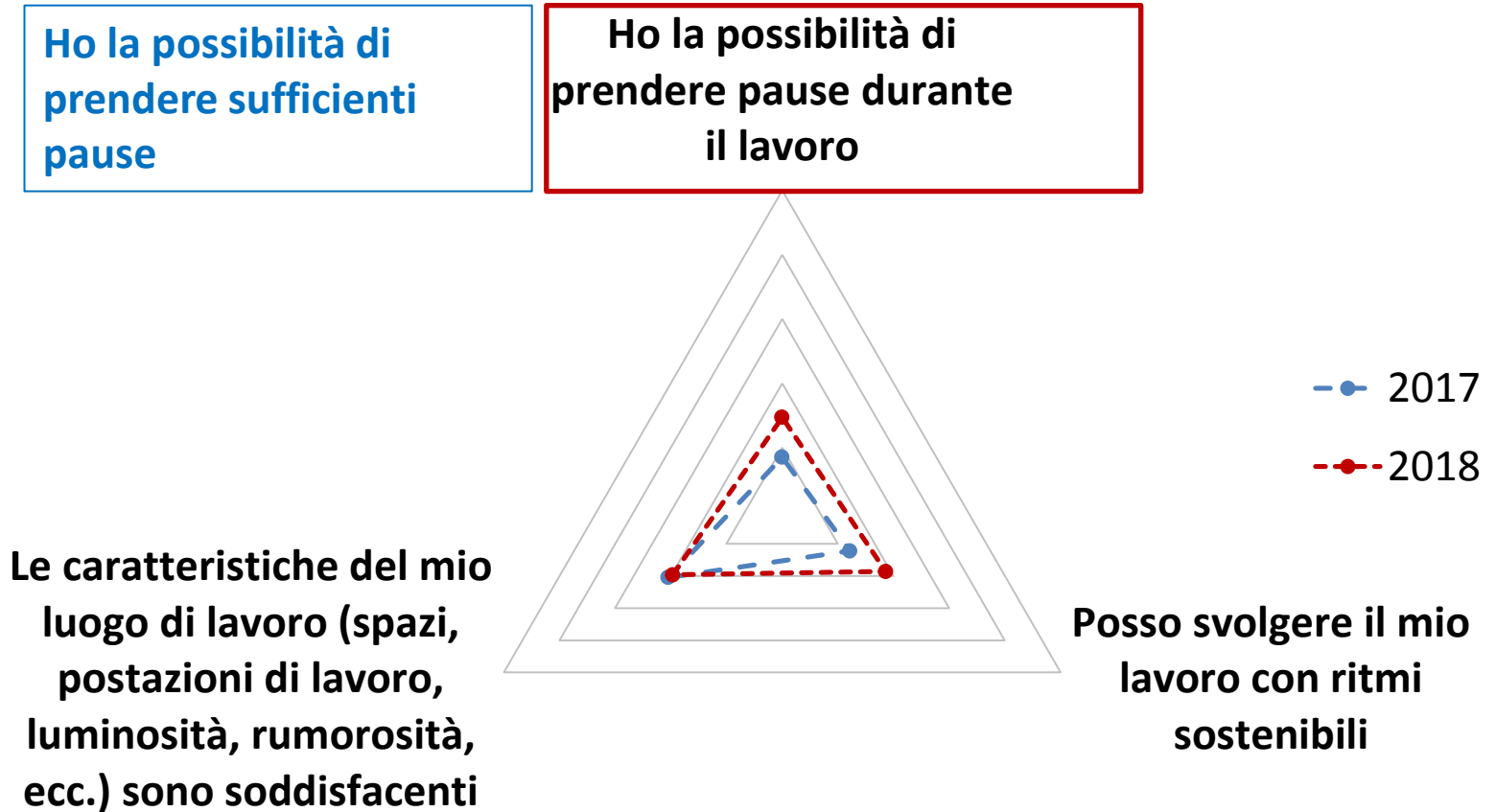


Donna Uomo Strutture (Dipartimenti e Centri) Amministrazione generale

Confronto Indagini sul Benessere organizzativo 2018 e 2017

L'ambiente di lavoro (A.3)

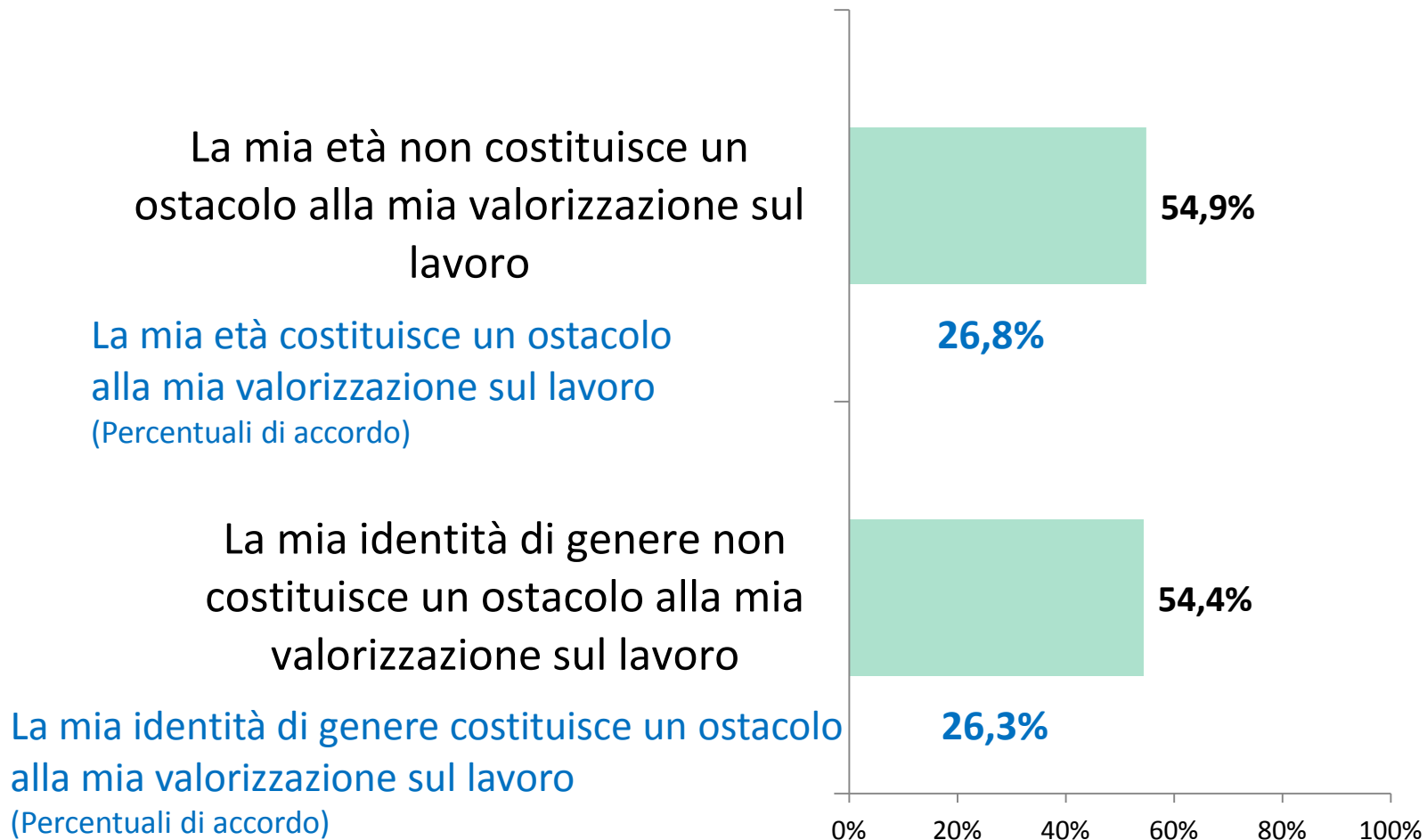
Percentuali di disaccordo



Indagine sul Benessere organizzativo 2018

Le discriminazioni (B.1)

Percentuali di disaccordo



La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
(Percentuali di accordo)

La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

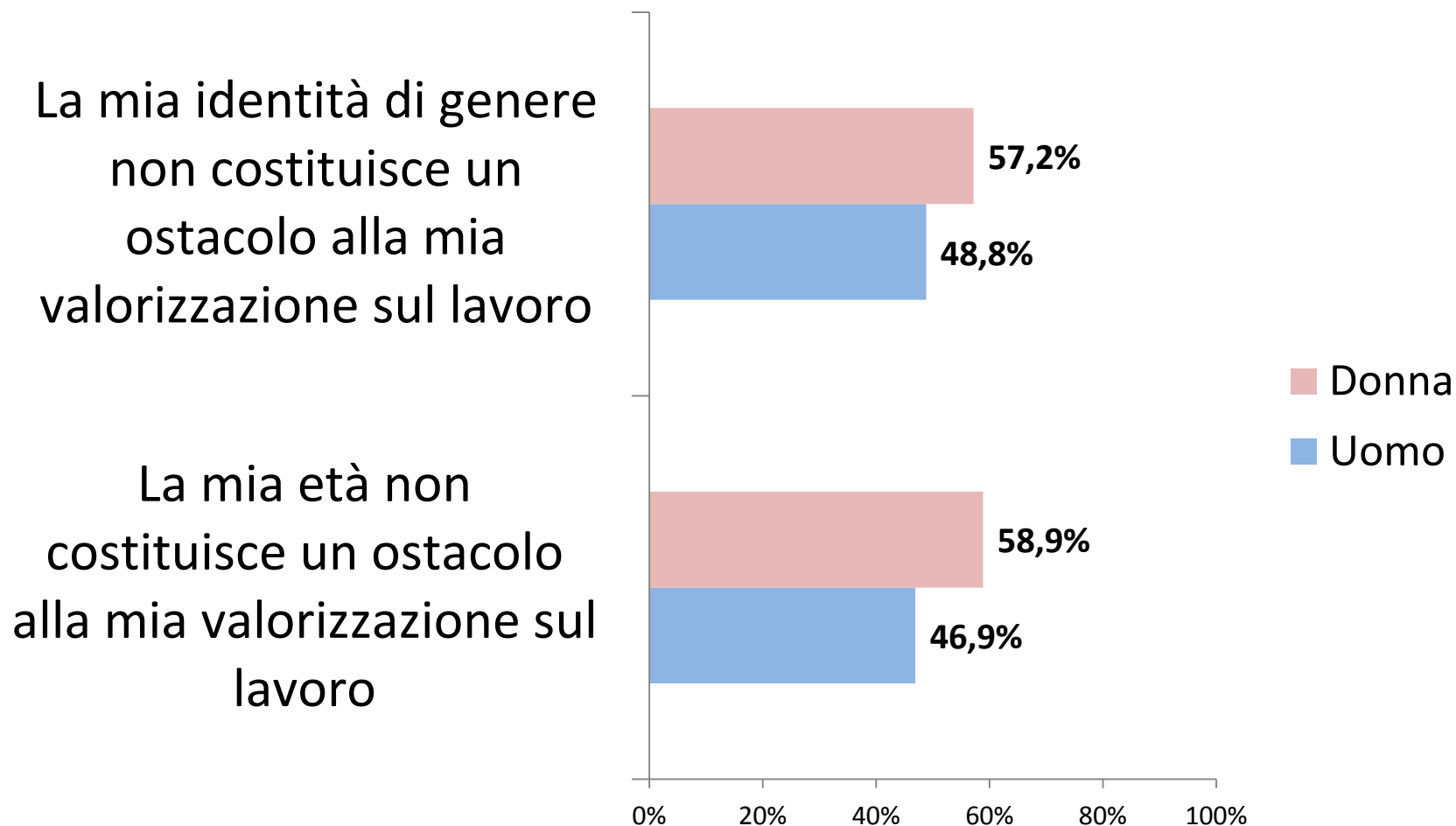
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
(Percentuali di accordo)

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Indagine sul Benessere organizzativo 2018

Le discriminazioni (B.2)

Percentuali di disaccordo



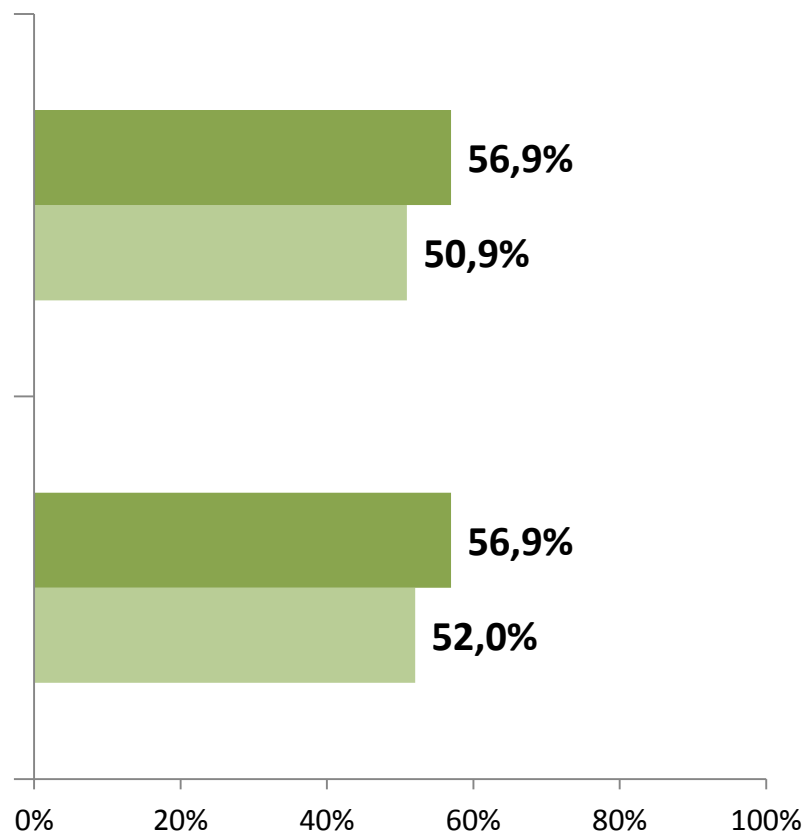
Indagine sul Benessere organizzativo 2018

Le discriminazioni (B.3)

Percentuali di disaccordo

La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro



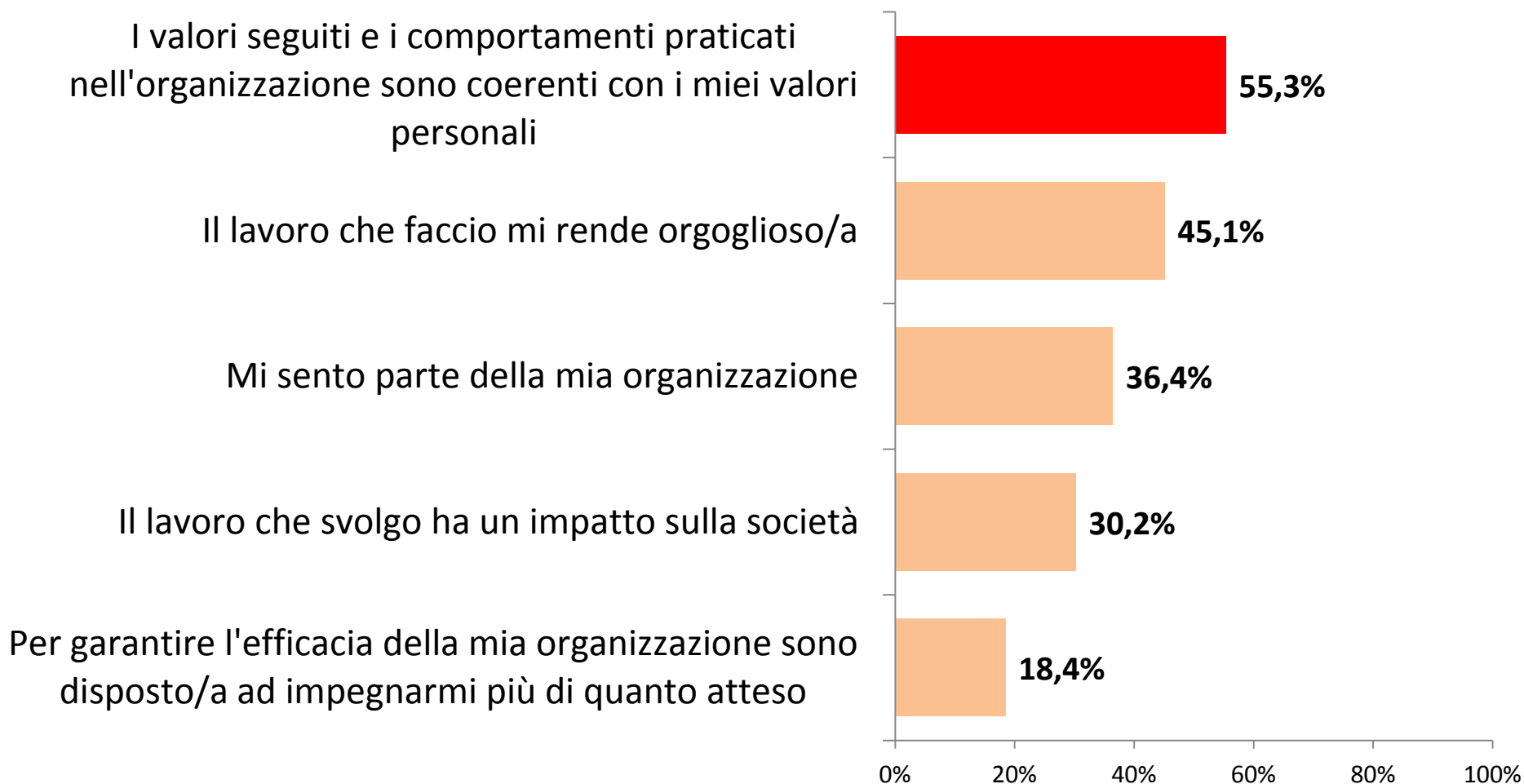
■ Maggiore di 50 anni

■ Minore o uguale a 50 anni

Indagine sul Benessere organizzativo 2018

Il senso di appartenenza (H.1)

Percentuali di disaccordo



Indagine sul Benessere organizzativo 2018

Il contesto del mio lavoro (G.1)

Percentuali di disaccordo

L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

72,5%

La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

71,2%

Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro

68,0%

I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti

62,8%

L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita

59,5%

Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

54,9%

Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili

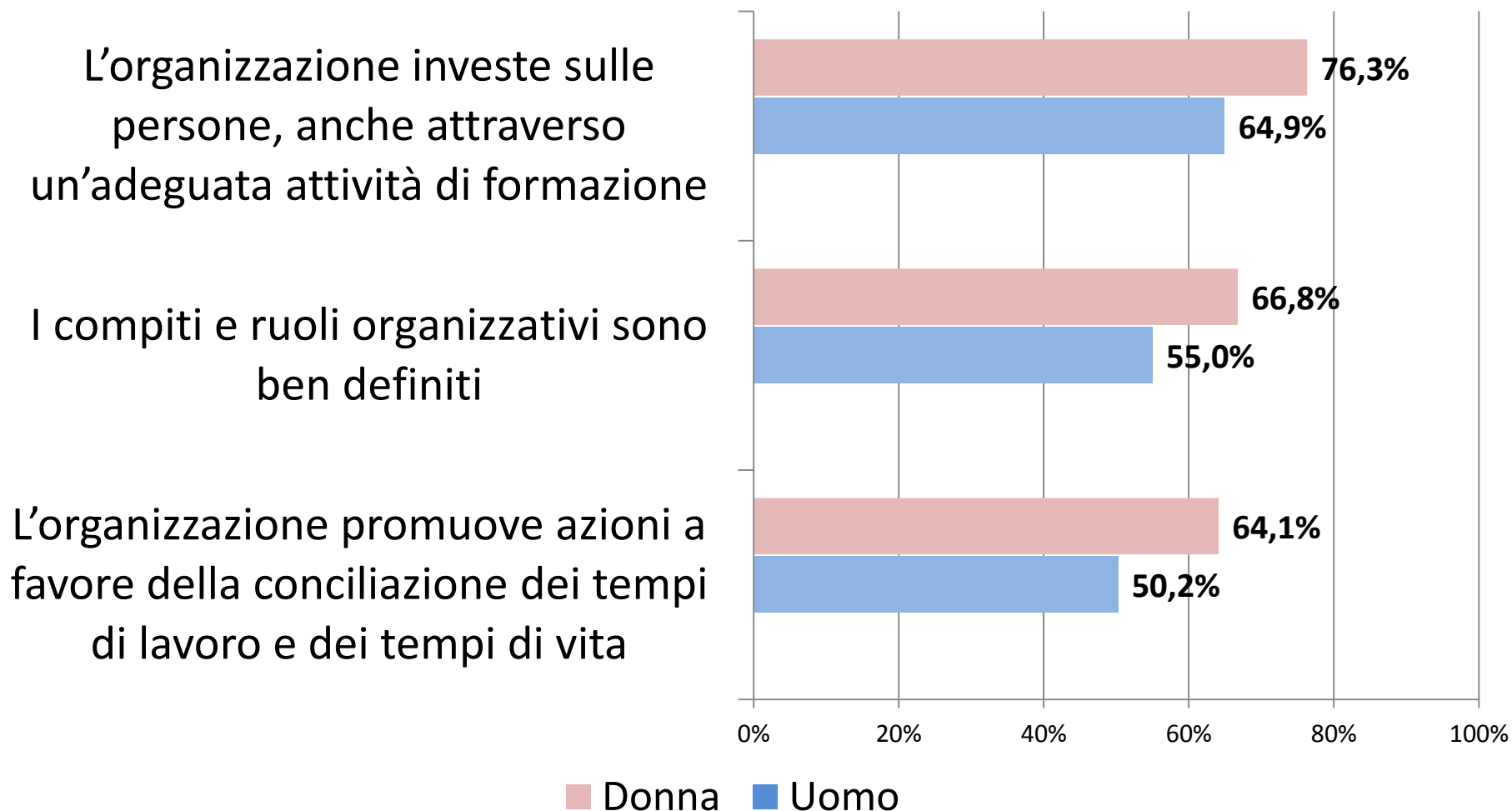
49,1%

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Indagine sul Benessere organizzativo 2018

Il contesto del mio lavoro (G.2)

Percentuali di disaccordo



Indagine sul Benessere organizzativo 2018

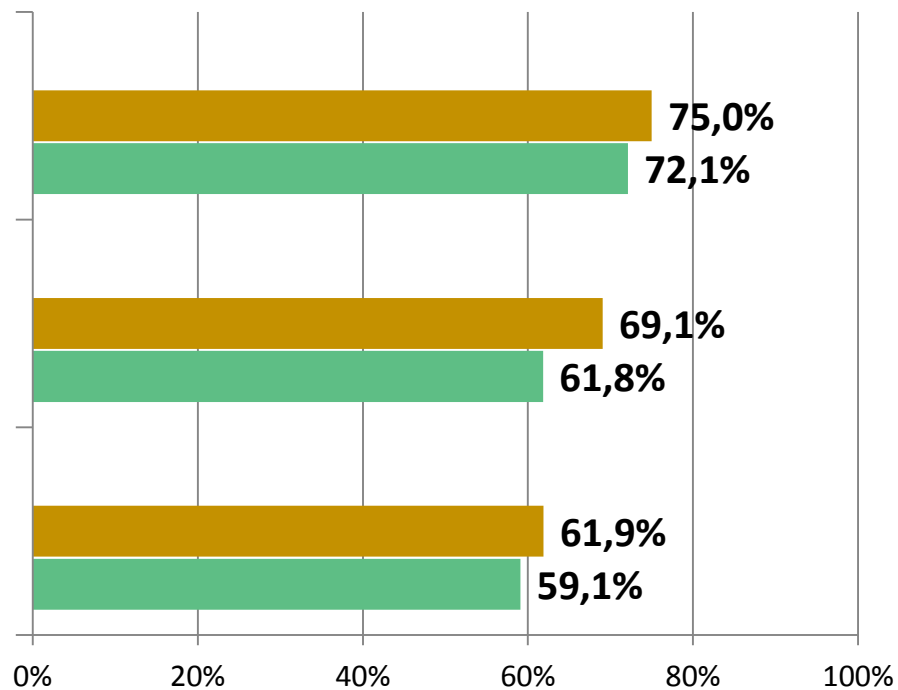
Il contesto del mio lavoro (G.3)

Percentuali di disaccordo

L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti

L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita



■ Dirigente o Personale di categoria EP o con indennità di responsabilità

■ Personale di categoria B, C, D senza indennità di responsabilità

Confronto Indagini sul Benessere organizzativo 2018 e 2017

Il contesto del mio lavoro (G.4)

Percentuali di disaccordo

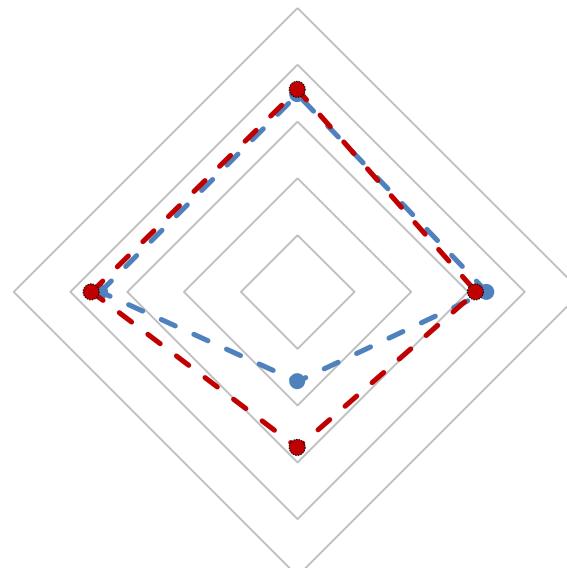
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

—●— 2017

-●- 2018

L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti



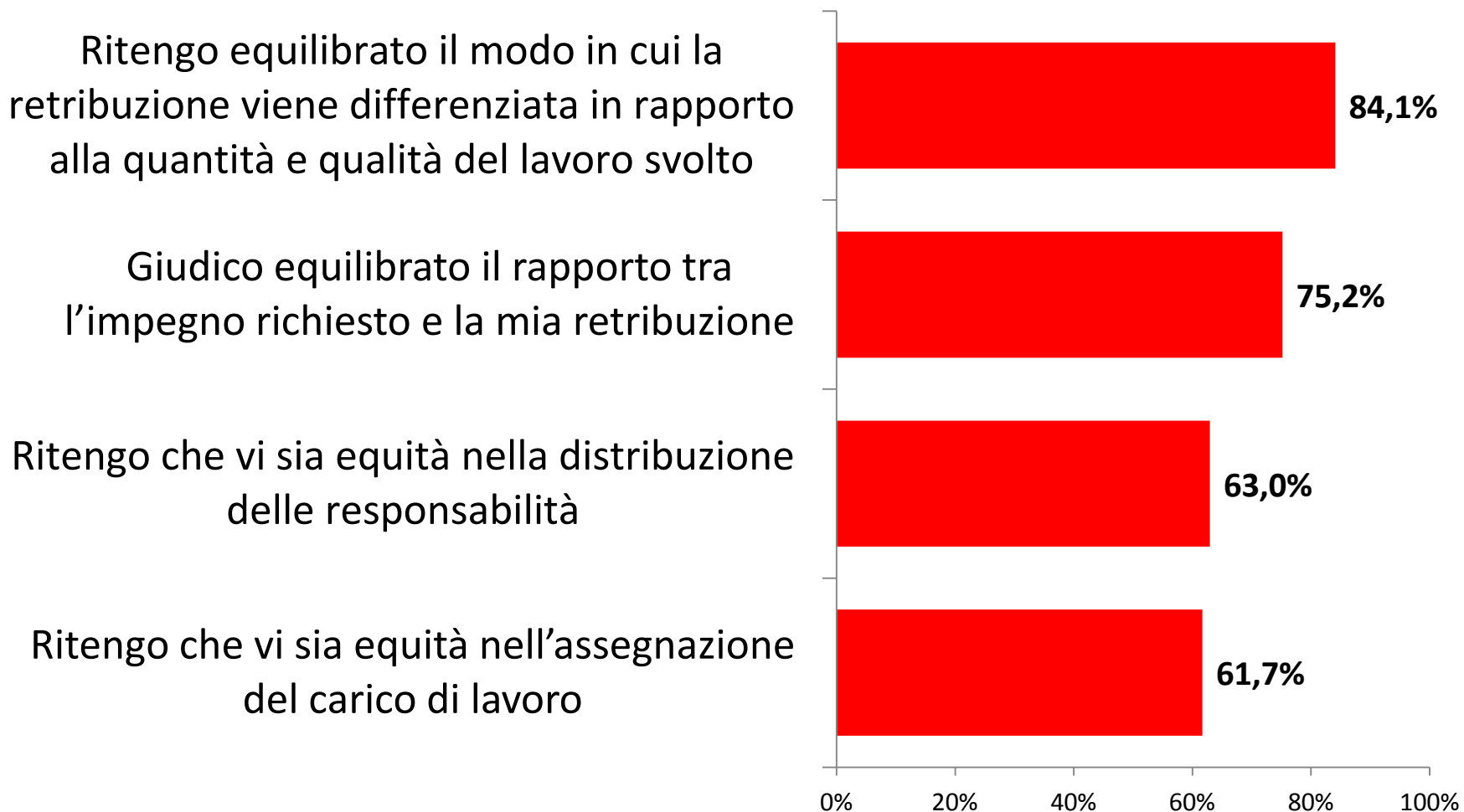
Le regole contenute nel codice di comportamento sono definite in modo chiaro

Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

Indagine sul Benessere organizzativo 2018

L'equità nella mia organizzazione (C.1)

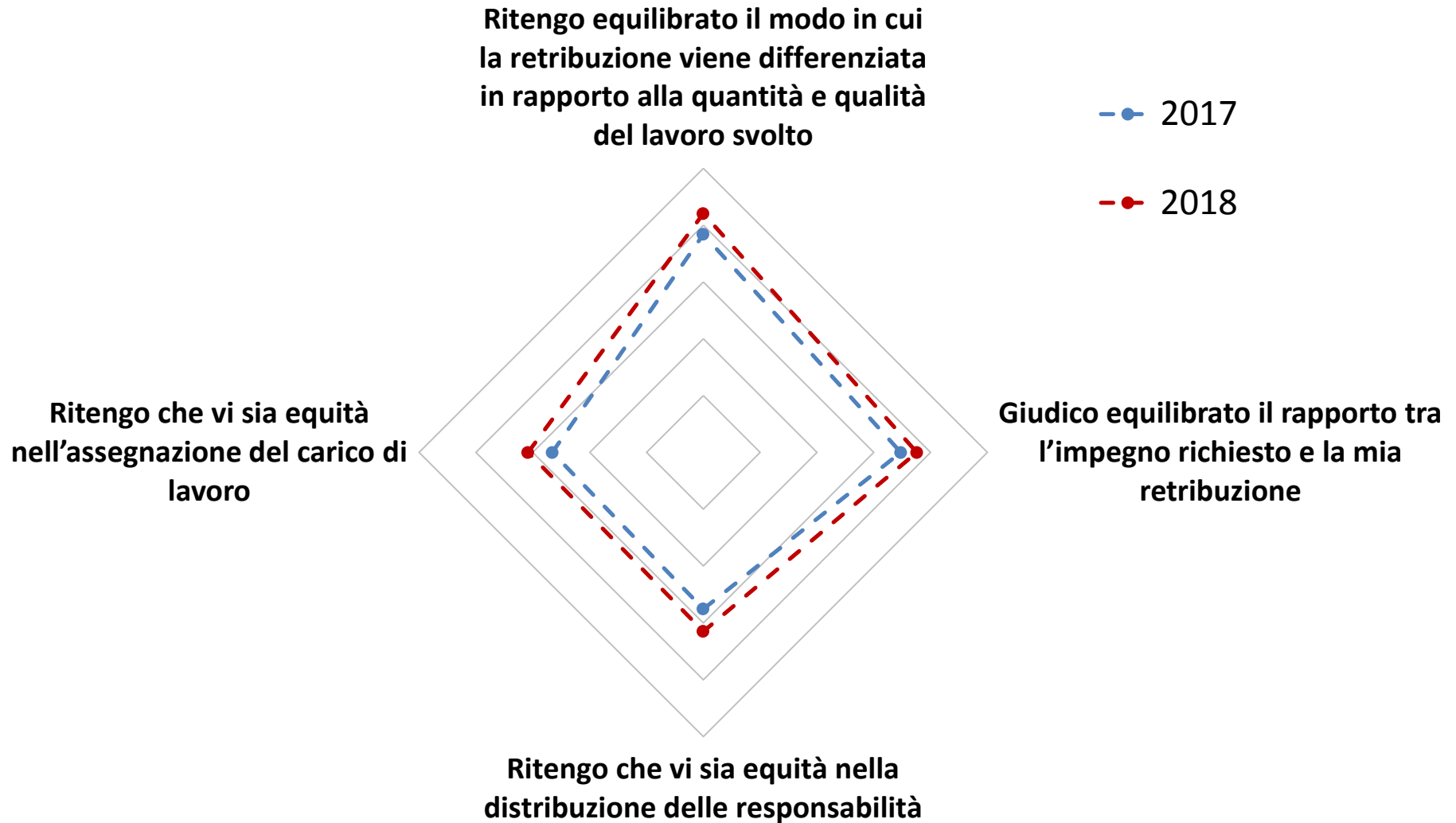
Percentuali di disaccordo



Confronto Indagini sul Benessere organizzativo 2018 e 2017

L'equità nella mia organizzazione (c.2)

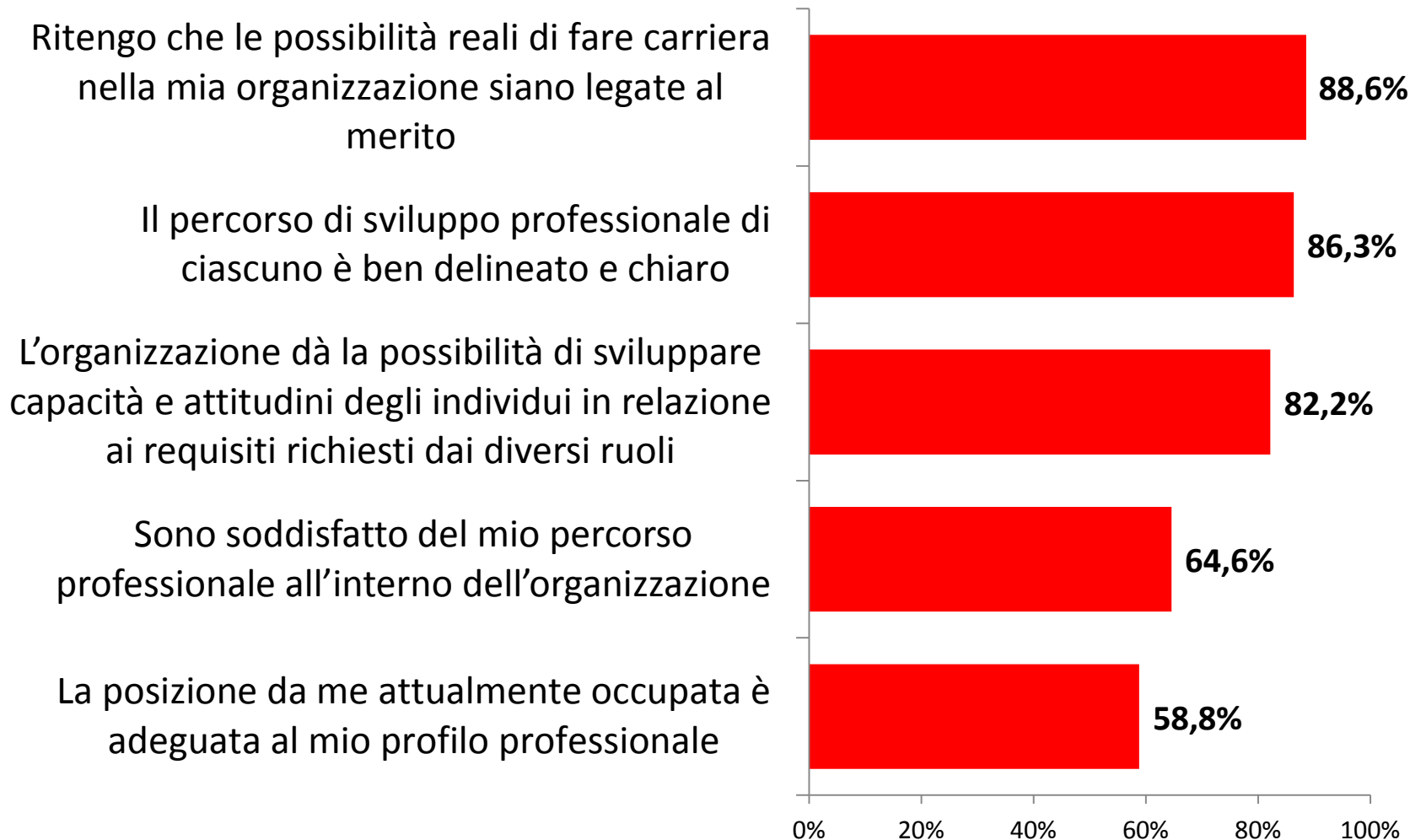
Percentuali di disaccordo



Indagine sul Benessere organizzativo 2018

Carriera e sviluppo professionale (D.1)

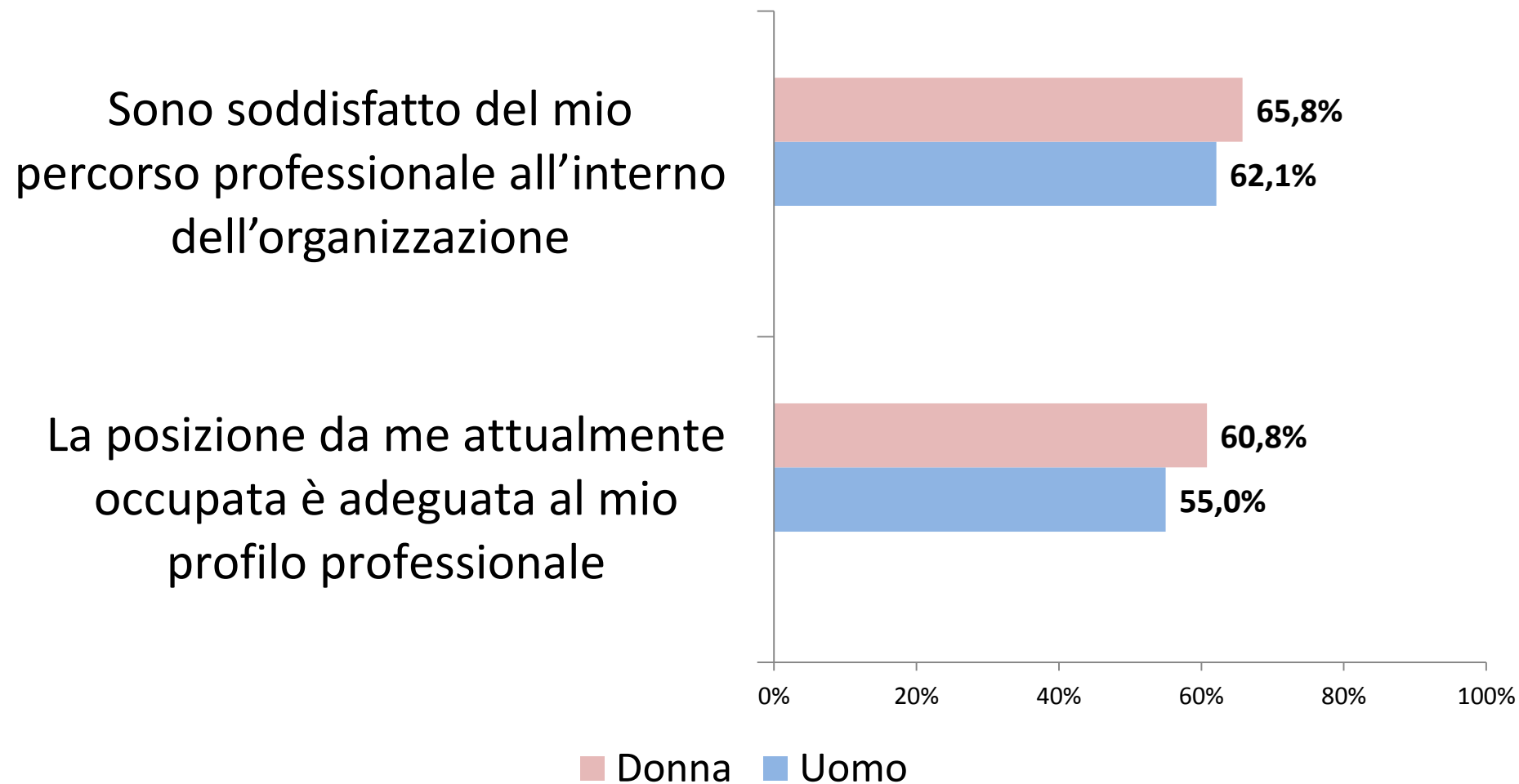
Percentuali di disaccordo



Indagine sul Benessere organizzativo 2018

Carriera e sviluppo professionale (D.2)

Percentuali di disaccordo



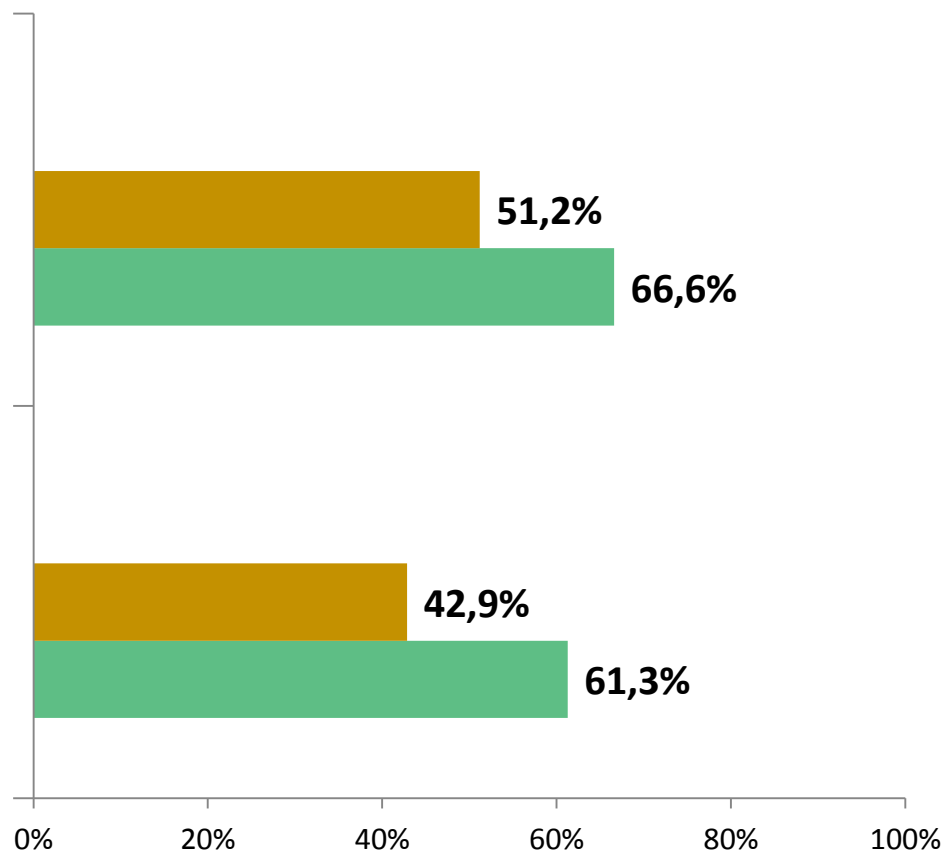
Indagine sul Benessere organizzativo 2018

Carriera e sviluppo professionale (D.3)

Percentuali di disaccordo

Sono soddisfatto del mio percorso
professionale all'interno
dell'organizzazione

La posizione da me attualmente
occupata è adeguata al mio
profilo professionale



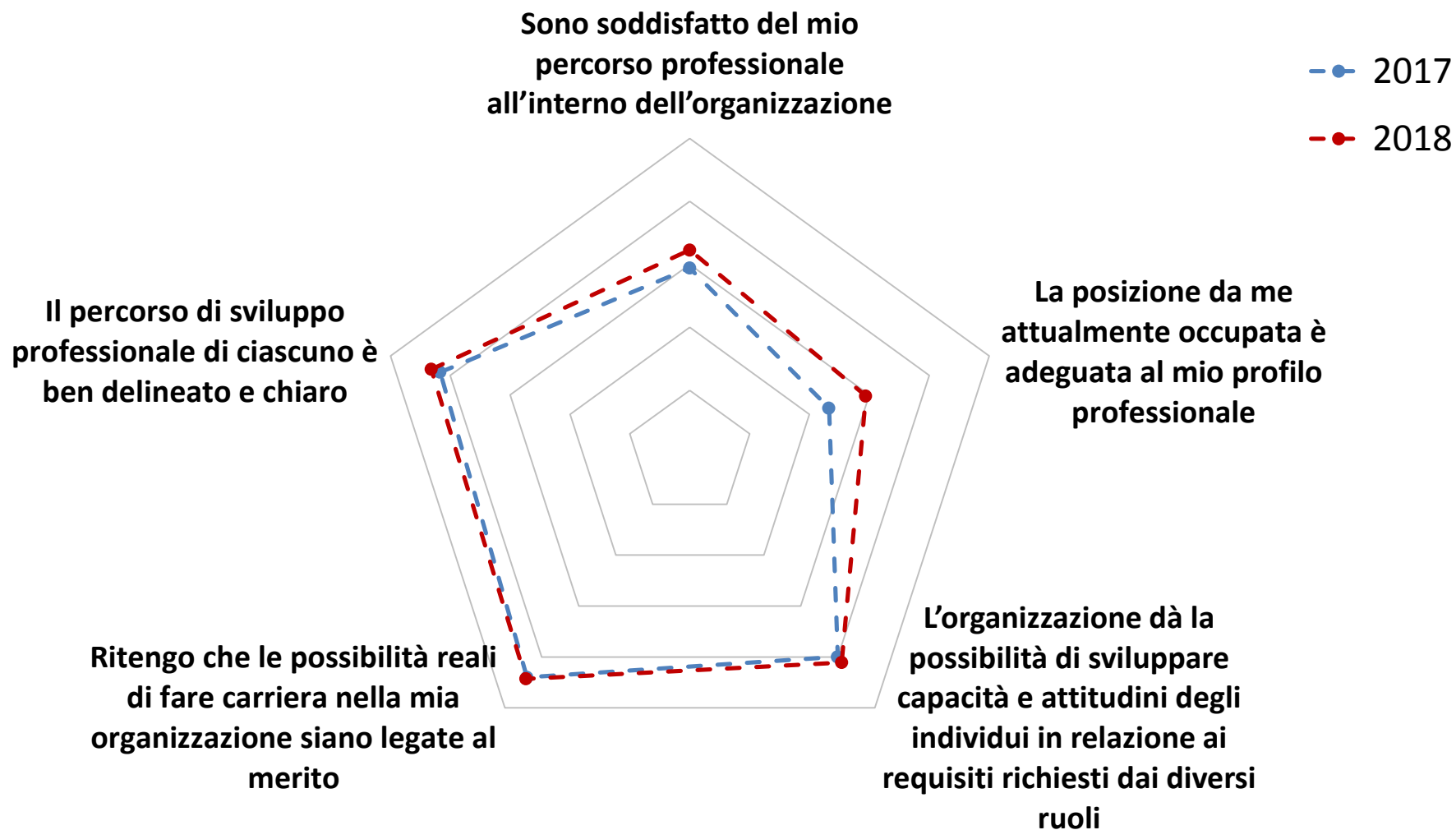
■ Dirigente o Personale di categoria EP o con indennità di responsabilità

■ Personale di categoria B, C, D senza indennità di responsabilità

Confronto Indagini sul Benessere organizzativo 2018 e 2017

Carriera e sviluppo professionale (D.4)

Percentuali di disaccordo



Indagine sul Benessere organizzativo 2018

E ora ...

la parola all'Amministrazione

Grazie dell'attenzione