



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO IN UNITS

Anno 2021

Esiti e prospettive

IL METODO – LO STRUMENTO

Punto di partenza

- Questionario somministrato nell'indagine 2015/2016, che discendeva dal template standardizzato proposto dalla Funzione pubblica/ANAC
- Numero di item superiore a 200
- 15 aree indagate

Integrazioni e selezione con focus sul benessere organizzativo

- Questionari applicati in altri Atenei del triveneto (> 250 item)
- Selezione delle aree salienti
- Selezione item rappresentativi e non ridondanti

Questionario somministrato

- 53 item
- 9 aree + sezione COVID
- Anagrafica
- Soddisfazione complessiva
- Importanza degli ambiti di indagine
- Osservazioni aperte

Personale coinvolto: Area Risorse umane e Unità di staff Qualità e supporto strategico, docenti ambito psicologico DSV

IL METODO

- Le aree indagate:
 - *Stress lavoro correlato*
 - *Discriminazione e mobbing*
 - *Equità amministrazione*
 - *Carriera e sviluppo professionale*
 - *I miei colleghi*
 - *Senso di appartenenza*
 - *La mia organizzazione*
 - *La mia performance*
 - *Il mio responsabile*
- Versione on-line
- Pre-test

LE AREE INDAGATE



- Statistiche descrittive a livello di item e scale
- Confronti per sottogruppi (genere, sede lavorativa, regime orario lavorativo e altre variabili anagrafiche) a livello di item e scala
- Tecniche di riduzione dei dati (Analisi delle componenti principali, rotazione Oblimin) applicate a livello degli item allo scopo di individuare le principali aree empiriche del questionario
- Individuare gli item più rappresentativi di ogni area da preservare per una futura versione più snella e rappresentativa

LE ANALISI



L'INDAGINE



Compilazione online
del questionario



Avviata il 19 aprile 2021
Conclusa il 31 maggio 2021

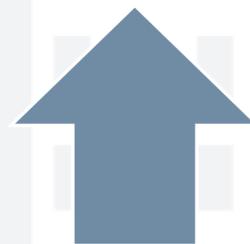
IL PERSONALE COINVOLTO

561 unità
personale
TA e CEL



in servizio
alla data di
avvio
dell'indagine

assunto
prima del 1°
luglio 2020



LE RISPOSTE



Totale questionari registrati
50,8% (285 su 561)



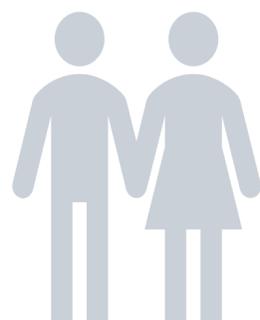
Questionari in stato
compilazione conclusa 94%



Questionari in stato
compilazione parziale 6%

LA RAPPRESENTATIVITÀ DEL CAMPIONE

GENERE



COMPOSIZIONE POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO		COMPOSIZIONE RISPONDENTI AL QUESTIONARIO		PERCENTUALE DI ADESIONE
F	333	F	159	48%
M	228	M	109	48%

ESITI DEL QUESTIONARIO

F	55,8%
M	38,2%
NON RISPONDE	6,0%

ETÀ ANAGRAFICA



COMPOSIZIONE POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO		COMPOSIZIONE RISPONDENTI AL QUESTIONARIO		PERCENTUALE DI ADESIONE
FINO A 40 ANNI	24	FINO A 40 ANNI	13	54%
DAI 41 AI 50 ANNI	145	DAI 41 AI 50 ANNI	78	54%
DAI 51 AI 60 ANNI	290	DAI 51 AI 60 ANNI	134	46%
OLTRE I 60 ANNI	102	OLTRE I 60 ANNI	45	44%

ESITI DEL QUESTIONARIO

FINO A 40 ANNI	4,6%
DAI 41 AI 50 ANNI	27,4%
DAI 51 AI 60 ANNI	47,0%
OLTRE I 60 ANNI	15,7%
NON RISPONDE	5,3%

LA RAPPRESENTATIVITÀ DEL CAMPIONE

MACRO AFFERENZA



COMPOSIZIONE POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO		COMPOSIZIONE RISPONDENTI AL QUESTIONARIO		PERCENTUALE DI ADESIONE
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	345	AMMINISTRAZIONE CENTRALE	163	47%
DIPARTIMENTO	216	DIPARTIMENTO	105	49%

ESITI DEL QUESTIONARIO

AMMINISTRAZIONE CENTRALE	57,2%
DIPARTIMENTO	36,8%
NON RISPONDE	6,0%

ANZIANITÀ DI SERVIZIO



COMPOSIZIONE POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO		COMPOSIZIONE RISPONDENTI AL QUESTIONARIO		PERCENTUALE DI ADESIONE
MENO DI 5 ANNI	41	MENO DI 5 ANNI	4	10%
DA 5 A 10 ANNI	43	DA 5 A 10 ANNI	6	14%
DA 11 A 20 ANNI	160	DA 11 A 20 ANNI	88	55%
DA 21 A 30 ANNI	116	DA 21 A 30 ANNI	90	78%
OLTRE I 30 ANNI	201	OLTRE I 30 ANNI	82	41%

ESITI DEL QUESTIONARIO

MENO DI 5 ANNI	1,4%
DA 5 A 10 ANNI	2,1%
DA 11 A 20 ANNI	30,9%
DA 21 A 30 ANNI	31,6%
OLTRE I 30 ANNI	28,8%
NON RISPONDE	5,2%

LA RAPPRESENTATIVITÀ DEL CAMPIONE

CATEGORIA

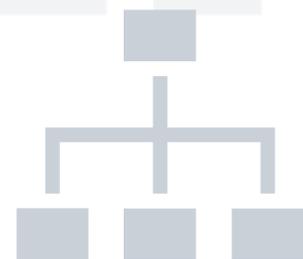


COMPOSIZIONE POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO		COMPOSIZIONE RISPONDENTI AL QUESTIONARIO		PERCENTUALE DI ADESIONE
TA B, C	380	TA B, C	150	39%
TA EP, D, TECNOLOGO	156	TA EP, D, TECNOLOGO	83	53%
CEL	25	CEL	3	12%

ESITI DEL QUESTIONARIO

TA B, C	52,6%
TA EP, D, TECNOLOGO	29,1%
CEL	1,1%
NON RISPONDE	17,2%

AREA ORGANIZZATIVA



COMPOSIZIONE POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO		COMPOSIZIONE RISPONDENTI AL QUESTIONARIO		PERCENTUALE DI ADESIONE
AMMINISTRATIVA – GESTIONALE – BIBLIOTECHE	366	AMMINISTRATIVA – GESTIONALE – BIBLIOTECHE	162	44%
TECNICA – SOCIO SANITARIA – SERVIZI GENERALI	170	TECNICA – SOCIO SANITARIA – SERVIZI GENERALI	56	32%

ESITI DEL QUESTIONARIO

AMMINISTRATIVA – GESTIONALE – BIBLIOTECHE	56,8%
TECNICA – SOCIO SANITARIA – SERVIZI GENERALI	19,6%
NON RISPONDE	23,6%

LA RAPPRESENTATIVITÀ DEL CAMPIONE

INCARICO DI RESPONSABILITÀ



ESITI DEL QUESTIONARIO	
SI	21,1%
NO	32,6%
NON RISPONDE	46,3%

REGIME ORARIO



ESITI DEL QUESTIONARIO	
TEMPO PIENO	76,5%
PART TIME	17,5%
NON RISPONDE	6,0%

PRESENZA DI FIGLI IN ETÀ SCOLARE



ESITI DEL QUESTIONARIO	
SI	28,1%
NO	27,4%
NON RISPONDE	44,5%

PRESENZA DI FAMILIARI DA ACCUDIRE

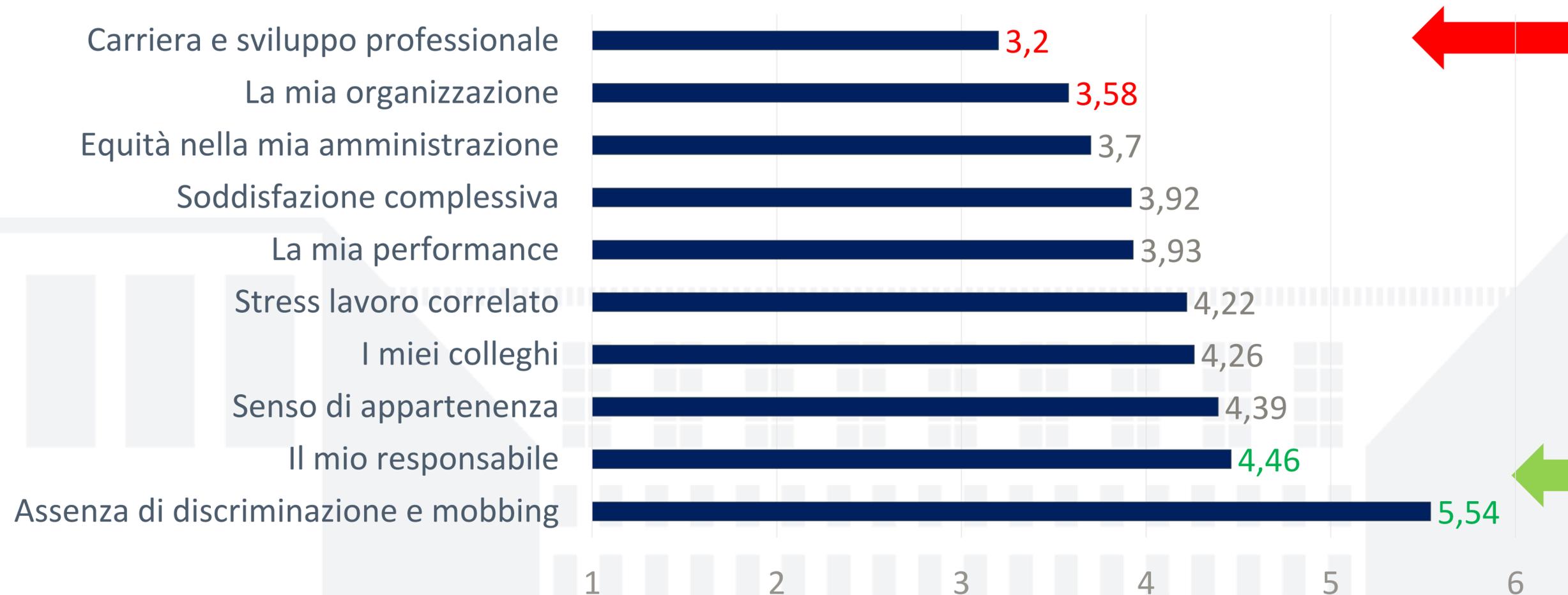


ESITI DEL QUESTIONARIO	
SI	22,1%
NO	31,2%
NON RISPONDE	46,7%

I RISULTATI PER AREA DEL QUESTIONARIO

Denominazione area del questionario

Media per area



La scala di risposta:

1 = no / per nulla

2 = poco

3 = più no che sì

4 = più sì che no

5 = abbastanza

6 = sì / del tutto

Preferisco non rispondere/Non applicabile

Nota: a punteggio medio maggiore corrisponde una migliore situazione di benessere percepito

I RISULTATI PER AREA EMPIRICA

	MEDIA
1. DIMENSIONI ORGANIZZATIVE	
- SENSO DI APPARTENENZA E REALIZZAZIONE PERSONALE	4.08
<i>SENSO DI APPARTENENZA</i>	4.20
<i>REALIZZAZIONE PERSONALE</i>	3.58
- RACCORDO ORGANIZZATIVO INDIVIDUO-ATENEIO	3.20
2. STRUTTURA E PERFORMANCE	
- SUPERIORE DIRETTO	4.72
- PERFORMANCE LAVORATIVA	3.72
- CONDIVISIONE CON I COLLEGHI	4.41
3. (BASSO) STRESS DA CARICO LAVORATIVO	3.66
4. ADEGUATEZZA COMPETENZE PROFESSIONALI	4.68
5. DISCRIMINAZIONE DI GENERE E RISPETTO PERCEPITO	4.99
6. AUTONOMIA PROFESSIONALE	4.71

La scala di risposta:

1 = no / per nulla

2 = poco

3 = più no che sì

4 = più sì che no

5 = abbastanza

6 = sì / del tutto

Preferisco non rispondere/Non applicabile

DISCRIMINAZIONI E MOBBING

All'interno del questionario è presente un'area denominata «Discriminazioni e mobbing».

Tra gli item contenuti in questa sezione, i seguenti tre, vista la loro peculiarità, sono stati elaborati a parte e non sono stati inclusi nelle analisi, ma sono da preservare per le versioni successive del questionario.

È opportuno che questi esiti vengano approfonditi in relazione alle singole situazioni e affrontati con strumenti idonei alle specifiche esigenze.

- B02 *“Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza”* – risposte registrate 222.

Si segnala che 3 persone riportano un “NO” netto

- B03 *“Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico e/o appartenenza sindacale”* – risposte registrate 220.

Si segnala che 9 persone (pari al 4%) rispondono in direzione negativa

- B04 *“Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)”* – risposte registrate 62.

Si segnalano 7 casi (pari al 11%) che rispondono in direzione negativa

PUNTI DI FORZA



RAPPORTO CON IL RESPONSABILE E I COLLEGHI

- a livello di valutazione entro la struttura di appartenenza, la valutazione del/la proprio/a superiore diretto è positiva ($m = 4.46$), così come il rapporto tra colleghi ($m = 4.26$)

COMPETENZE PROFESSIONALI E AUTONOMIA

- il valore medio (4.68) suggerisce che il personale ritiene di avere competenze lavorative adeguate (e anche superiori) e di avere una capacità autonoma professionale ($m = 4.71$), nonché di sentirsi rispettato/a ($m = 4.99$)

SENSO DI APPARTENENZA

- il senso di appartenenza è complessivamente soddisfacente ($m = 4.2$); tra il personale di cat. C/B è leggermente inferiore rispetto alle cat. D/EP ($m = 4.0$ vs. $m = 4.4$), pur restando comunque positivo

CONCILIAZIONE FAMIGLIA - LAVORO

- le persone con figli minori riferiscono maggiore realizzazione personale rispetto al resto del personale TA ($m = 4.1$ vs. $m = 3.58$), si sentono mediamente più orgogliosi di lavorare presso UNITS, ritengono che l'Ateneo promuova azioni a favore della conciliazione lavoro/vita personale, si sentono ascoltate dal diretto superiore e sono mediamente soddisfatte

PUNTI DI DEBOLEZZA



LEGAME CON L'ORGANIZZAZIONE

- il senso di essere parte di una organizzazione complessiva e di contribuire al suo funzionamento avendo in mente il proprio ruolo rispetto ad essa è debole ($m = 3.2$), sia tra il personale di cat. B/C ($m = 3.1$) che tra quello di cat. D/EP ($m = 3.7$)

CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

- emerge mediamente una sfiducia prevalente nell'idea che l'avanzamento di carriera sia legato al merito e una prevalente insoddisfazione del percorso professionale ($m = 3.2$)

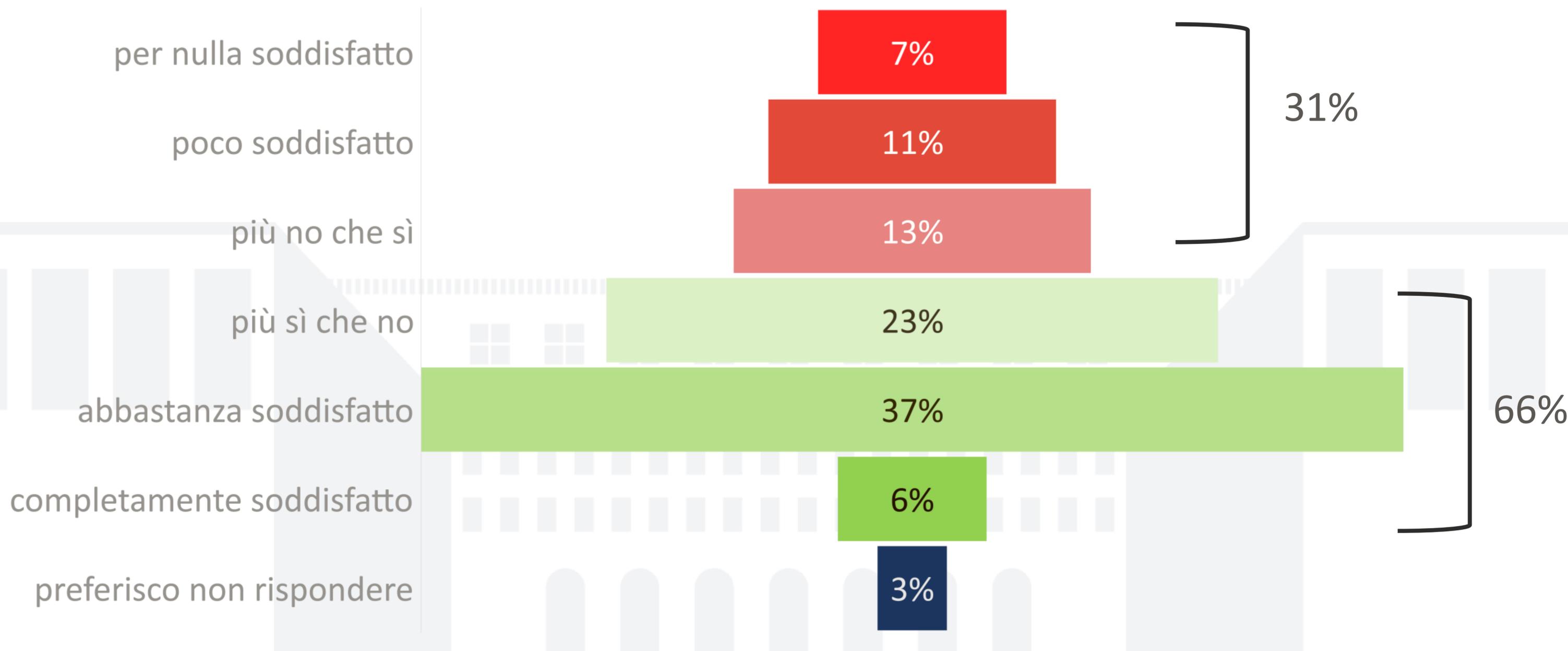
LA PERFORMANCE

- è scarsa la dimensione della valutazione della propria prestazione ($m = 3.93$), che include anche la conoscenza degli obiettivi da conseguire e la possibilità di contribuire a definirli; sono difficoltà diffuse a tutti i livelli dell'organizzazione

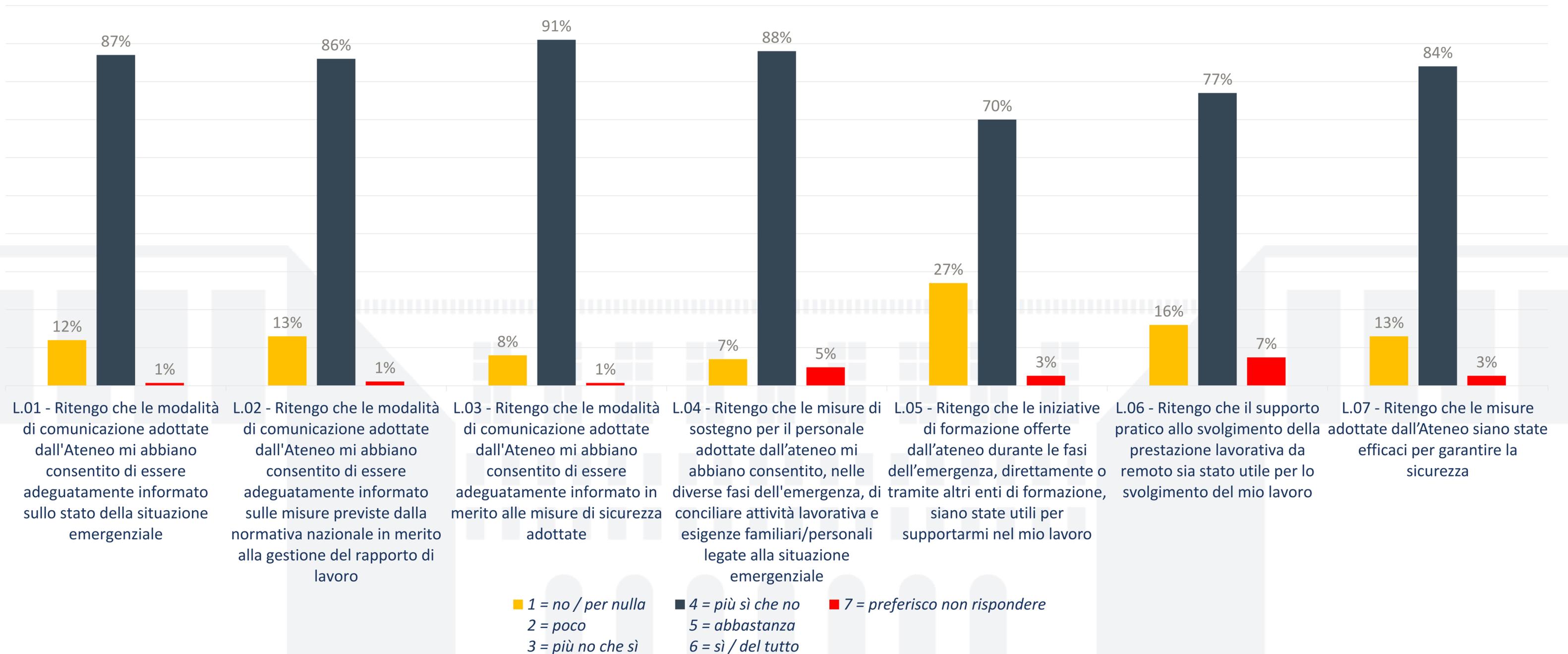
CARICHI DI LAVORO E STRESS

- la dimensione dello stress si riferisce al carico di lavoro da gestire, complessivamente il personale lamenta livelli di stress-lavoro correlato da monitorare ($m = 3.66$)
- il personale in servizio a tempo pieno evidenzia una maggiore difficoltà a realizzare i propri compiti lavorativi entro l'orario normale di lavoro rispetto al personale in servizio a part time ($m = 3.6$ vs $m = 4.1$)

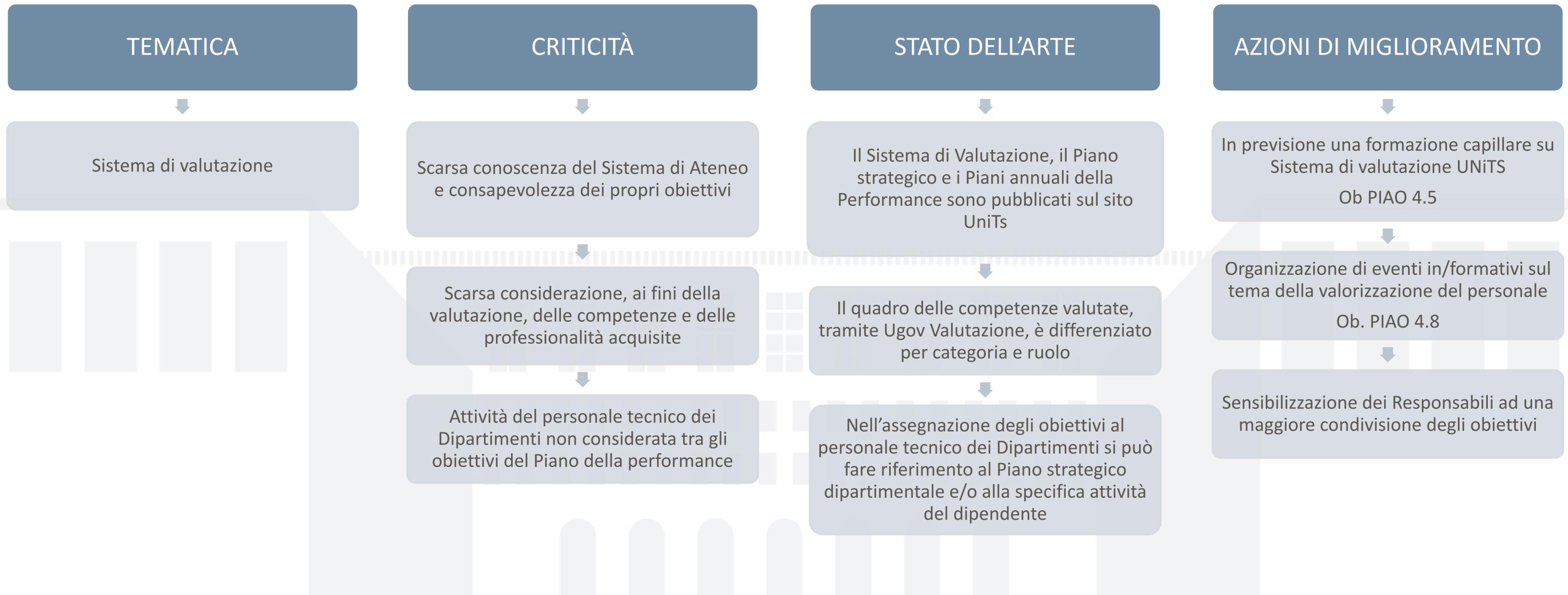
NEL COMPLESSO, QUANTO SI RITIENE SODDISFATTO DEL SUO LAVORO?



LE INIZIATIVE CORRELATE ALL'EMERGENZA COVID-19



AZIONI DI MIGLIORAMENTO 1



AZIONI DI MIGLIORAMENTO 2



AZIONI DI MIGLIORAMENTO 3



AZIONI DI MIGLIORAMENTO 4



AZIONI DI MIGLIORAMENTO 5



AZIONI DI MIGLIORAMENTO 6



AZIONI DI MIGLIORAMENTO 7





**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE**

*Per ogni informazione utile potete scrivere a:
performance@units.it*

Grazie per l'attenzione

www.units.it