

QUESTIONARIO

SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

IN ARPA EMILIA-ROMAGNA

Il presente questionario è lo strumento di un'indagine sul benessere organizzativo che Arpa Emilia-Romagna propone a tutti i collaboratori nel 2010.

Le chiediamo, attraverso le sue risposte, di dare un contributo alla conoscenza dell'Agenzia. I risultati consentiranno di individuare eventuali criticità e margini di miglioramento di cui tenere conto per contribuire alla crescita del benessere delle persone nel luogo di lavoro.

Il questionario è **anonimo** (*) e sarà elaborato per macro-tipologie a cura di Arpa sulla base di applicativi messi a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Le chiediamo di rispondere seguendo l'ordine delle domande e di indicare con una **X** quanto ciascuna affermazione descrive, dal suo punto di vista, la situazione attuale dell'Agenzia. Per ogni domanda è prevista una sola risposta se non diversamente indicato.

Nel compilare il questionario le ricordiamo che **non** esistono risposte giuste o sbagliate: la migliore è quella che più si avvicina alla sua esperienza.

Grazie per la sua collaborazione

Il Direttore Generale
Prof. Stefano Tibaldi



(*) Ai sensi del D.L.vo 196/2003 tutte le informazioni raccolte con i questionari saranno utilizzate esclusivamente per scopi di ricerca scientifica.

I dati raccolti nell'ambito della presente indagine, inoltre, sono tutelati dal segreto statistico e pertanto non possono essere comunicati o esternati se non in forma aggregata, in modo che non se ne possa fare alcun riferimento individuale, e possono essere utilizzati solo per scopi statistici (art. 9 del D.L.vo 322/1989).

PARTE PRIMA: Dati anagrafici

1. Sesso: M F

2. Et :

18-30 anni 31-40 anni

41-50 anni 51-60 anni

Oltre 60 anni

3. Titolo di studio:

Licenza Scuola Elementare

Scuola Media Inferiore

Scuola Media Superiore

Laurea/specializzazione post laurea

4. Rapporto di lavoro:

A tempo pieno Part-time

5. Area professionale **prevalente**:

Area tecnica/operativa (es. controllo del territorio, laboratorio, progetti, monitoraggio,.....)

Area di supporto (es. atti amministrativi, attivit  di segreteria, gestione del personale, bilancio, acquisti, pianificazione, organizzazione, formazione, comunicazione, sistemi informativi di rete e di nodo, servizi tecnici, qualit , sicurezza....)

6. Struttura organizzativa di appartenenza:

Sezione provinciale di: (specificare) _____

Struttura tematica: (specificare) _____

Direzione Generale:

Direzione Amministrativa:

Direzione Tecnica:

PARTE SECONDA: Caratteristiche dell'ambiente di lavoro

12. Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora:

	Insufficiente	Mediocre	Sufficiente	Buono
Pulizia	♣	♣	♣	♣
Illuminazione	♣	♣	♣	♣
Temperatura	♣	♣	♣	♣
Silenziosità	♣	♣	♣	♣
Condizioni dell'edificio	♣	♣	♣	♣
Gradevolezza ambiente e arredi	♣	♣	♣	♣
Spazio disponibile per persona	♣	♣	♣	♣
Servizi igienici (bagni, spogliatoi, ecc.)	♣	♣	♣	♣

CON QUALE FREQUENZA IN ARPA SI VERIFICANO LE SITUAZIONI DI SEGUITO DESCRITTE?

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
13. Gli obiettivi dell'Agenzia sono chiari e ben definiti	◆	◆	◆	◆
14. Ci sono i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro	◆	◆	◆	◆
15. I dipendenti sono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'Agenzia	◆	◆	◆	◆
16. E' facile avere le informazioni di cui si ha bisogno	◆	◆	◆	◆
17. Ci sono persone che vengono emarginate	◆	◆	◆	◆
18. Esiste collaborazione con i colleghi	◆	◆	◆	◆
19. L'Agenzia trova soluzioni adeguate ai problemi che deve affrontare	◆	◆	◆	◆
20. I dirigenti trattano i dipendenti in maniera equa	◆	◆	◆	◆
21. I compiti da svolgere richiedono una fatica eccessiva	◆	◆	◆	◆
22. Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti	◆	◆	◆	◆
23. Il comportamento dei dirigenti è coerente con gli obiettivi dichiarati	◆	◆	◆	◆

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
24. Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno	◆	◆	◆	◆
25. I dirigenti desiderano essere informati sui problemi e le difficoltà che si incontrano nel lavoro	◆	◆	◆	◆
26. Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiederle	◆	◆	◆	◆
27. Ci sono persone che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto	◆	◆	◆	◆
28. I dirigenti coinvolgono i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro	◆	◆	◆	◆
29. I dirigenti aiutano a lavorare nel modo migliore	◆	◆	◆	◆
30. L' Agenzia offre effettive possibilità di carriera per tutti	◆	◆	◆	◆
31. I compiti da svolgere richiedono conoscenze e capacità di cui non si dispone	◆	◆	◆	◆
32. Il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante	◆	◆	◆	◆
33. I cambiamenti gestionali e organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale	◆	◆	◆	◆
34. L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, visibilità sociale, encomi, ecc.)	◆	◆	◆	◆
35. Chi avanza richieste o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai dirigenti	◆	◆	◆	◆
36. Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	◆	◆	◆	◆
37. Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche	◆	◆	◆	◆
38. Nel gruppo di lavoro tutti si impegnano per raggiungere i risultati	◆	◆	◆	◆
39. Le decisioni sono assunte rapidamente	◆	◆	◆	◆
40. I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti	◆	◆	◆	◆
41. I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo	◆	◆	◆	◆

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
42. Si prova soddisfazione per quello che l’Agenzia realizza	◆	◆	◆	◆
43. I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti	◆	◆	◆	◆
44. Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale	◆	◆	◆	◆
45. Anche tra colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze	◆	◆	◆	◆
46. I dirigenti assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale	◆	◆	◆	◆
47. Esistono conflitti con i dirigenti	◆	◆	◆	◆
48. Esistono scambi di comunicazione tra i diversi gruppi di lavoro	◆	◆	◆	◆
49. Nel gruppo di lavoro si trovano soluzioni adeguate ai problemi che si presentano	◆	◆	◆	◆
50. Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell’efficacia delle prestazioni	◆	◆	◆	◆
51. Il lavoro assorbe totalmente	◆	◆	◆	◆
52. L’Agenzia realizza servizi utili alla comunità	◆	◆	◆	◆

PARTE TERZA: la sicurezza

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
53. Nel suo complesso Arpa Emilia-Romagna si preoccupa della sicurezza e della salute dei lavoratori?	♥	♥	♥	♥

54. In particolare, come valuta il livello delle misure di sicurezza in ciascuno di questi aspetti:

	Insufficiente	Mediocre	Sufficiente	Buono
- impianti elettrici	♥	♥	♥	♥
- illuminazione	♥	♥	♥	♥
- rumorosità	♥	♥	♥	♥
- temperatura	♥	♥	♥	♥
- polveri	♥	♥	♥	♥
- pc e videoterminali	♥	♥	♥	♥

PARTE QUARTA: Caratteristiche del proprio lavoro

55. In che misura le caratteristiche di seguito elencate fanno parte dei compiti da lei svolti?

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Fatica fisica	♥	♥	♥	♥
Fatica mentale	♥	♥	♥	♥
Sovraccarico di lavoro	♥	♥	♥	♥
Monotonia o ripetitività	♥	♥	♥	♥
Sovraccarico emotivo	♥	♥	♥	♥
Isolamento	♥	♥	♥	♥
Contatti frequenti con le persone	♥	♥	♥	♥
Diretta responsabilità del lavoro	♥	♥	♥	♥
Rigidità di norme e procedure	♥	♥	♥	♥

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
56. In che misura le caratteristiche da lei indicate alla precedente domanda (n. 55) le pesano e le creano difficoltà?	♥	♥	♥	♥

PARTE QUINTA: Indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo

57. In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro?

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
- soddisfazione per l'operato di Arpa	♣	♣	♣	♣
- voglia di impegnare nuove energie per l'Agenzia	♣	♣	♣	♣
- sensazione di far parte di una squadra	♣	♣	♣	♣
- voglia di andare al lavoro	♣	♣	♣	♣
- sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro	♣	♣	♣	♣
- fiducia che le condizioni negative attuali potranno cambiare	♣	♣	♣	♣
- sensazione di giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero	♣	♣	♣	♣
- soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro	♣	♣	♣	♣
- condivisione dell'operato e dei valori dell'Agenzia	♣	♣	♣	♣
- fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza	♣	♣	♣	♣
- apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza	♣	♣	♣	♣
- percezione che il lavoro di Arpa sia apprezzato all'esterno	♣	♣	♣	♣

58. In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro?

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
- insofferenza nell'andare al lavoro	♣	♣	♣	♣
- disinteresse per il lavoro	♣	♣	♣	♣
- desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro	♣	♣	♣	♣
- pettegolezzo	♣	♣	♣	♣
- risentimento verso l'Agenzia	♣	♣	♣	♣
- aggressività e nervosismo	♣	♣	♣	♣
- sensazione di fare cose inutili	♣	♣	♣	♣
- sensazione di contare poco nell'organizzazione	♣	♣	♣	♣
- sensazione di non essere valutato adeguatamente	♣	♣	♣	♣
- sensazione di lavorare meccanicamente, senza coinvolgimento	♣	♣	♣	♣
- lentezza nell'esecuzione dei compiti	♣	♣	♣	♣
- poca chiarezza su "cosa bisogna fare e chi lo deve fare"	♣	♣	♣	♣
- mancanza di idee, assenza di iniziativa	♣	♣	♣	♣

59. Negli ultimi sei mesi, quanto tempo si è assentato dal luogo di lavoro (esclusi i giorni di ferie, missioni o altre assenze per fini lavorativi) ?

Mai ♠

Meno di una settimana ♠

1 – 2 settimane ♠

Oltre 2 settimane ♠

PARTE SESTA: Il benessere psicofisico

60. Negli ultimi 6 mesi le è capitato di avvertire:

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
- mal di testa e difficoltà di concentrazione	♣	♣	♣	♣
- mal di stomaco, gastrite	♣	♣	♣	♣
- nervosismo, irrequietezza, ansia	♣	♣	♣	♣
- senso di eccessivo affaticamento	♣	♣	♣	♣
- asma, difficoltà respiratorie	♣	♣	♣	♣
- dolori muscolari e articolari	♣	♣	♣	♣
- difficoltà ad addormentarsi, insonnia	♣	♣	♣	♣
- senso di depressione	♣	♣	♣	♣

61. In che percentuale attribuisce i disturbi segnalati alla precedente domanda (n. 60) al lavoro che svolge? ____ %

PARTE SETTIMA: L'apertura all'innovazione

62. Arpa è attenta a:

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
- acquisire nuove tecnologie	◆	◆	◆	◆
- migliorare i processi di lavoro	◆	◆	◆	◆
- confrontarsi con le esperienze di altri Enti/ organizzazioni	◆	◆	◆	◆
- riconoscere e affrontare i problemi e gli errori del passato	◆	◆	◆	◆
- accogliere le richieste dei clienti ed utenti	◆	◆	◆	◆
- introdurre nuove professionalità	◆	◆	◆	◆
- sviluppare competenze innovative nei dipendenti	◆	◆	◆	◆
- stabilire rapporti di collaborazione con altri Enti/ organizzazioni	◆	◆	◆	◆
- sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro	◆	◆	◆	◆

PARTE OTTAVA: Suggerimenti

63. Quali sono, secondo lei, le cose più urgenti da migliorare in Arpa? (Massimo 3 risposte)

- La confortevolezza dell'ambiente di lavoro
- La sicurezza dell'ambiente di lavoro
- La circolazione e la chiarezza delle informazioni
- I rapporti tra colleghi
- I rapporti con i superiori
- I rapporti tra le diverse Unità Organizzative
- I supporti informatici e tecnologici
- La flessibilità dell'orario di lavoro
- La chiarezza degli obiettivi e dei compiti
- La valorizzazione del personale
- La formazione e l'aggiornamento del personale
- Il sistema di distribuzione degli incentivi
- La struttura organizzativa o i processi di lavoro
- I sistemi di valutazione del personale
- L'assegnazione delle risorse

PARTE NONA: Pari opportunità

64. In che misura l’Agenzia è attenta a promuovere:

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
- le pari opportunità tra “uomini” e “donne” (carriera, formazione, partecipazione alla vita aziendale)	♠	♠	♠	♠
- le pari opportunità tra collaboratrici/tori diversamente abili (carriera, formazione, partecipazione alla vita aziendale)	♠	♠	♠	♠
- le pari opportunità tra lavoratori “giovani” ed “anziani” (carriera, formazione, partecipazione alla vita aziendale)	♠	♠	♠	♠
- le pari opportunità tra collaboratrici/tori dei diversi Nodi (carriera, formazione, partecipazione alla vita aziendale)	♠	♠	♠	♠
- l’inserimento lavorativo del personale neo-assunto	♠	♠	♠	♠
- la flessibilità oraria a favore di collaboratrici/tori con figli piccoli o anziani da accudire	♠	♠	♠	♠

65. In che misura le capita di osservare i seguenti fenomeni tra colleghe/colleghi

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
- uso di linguaggio allusivo e offensivo rispetto al genere	♠	♠	♠	♠
- uso di atteggiamento discriminatorio rispetto al genere	♠	♠	♠	♠
- uso di linguaggio offensivo o denigratorio nei confronti dei diversamente abili	♠	♠	♠	♠
- uso di atteggiamento discriminatorio rispetto alla disabilità	♠	♠	♠	♠
- solidarietà nei confronti di colleghe/i diversamente abili	♠	♠	♠	♠
- attenzione all’accoglienza ed all’inserimento del personale neo-assunto	♠	♠	♠	♠
- propensione a valorizzare le opinioni/ proposte formulate dalle colleghe/ghi più giovani	♠	♠	♠	♠

PARTE DECIMA: Cambiamento organizzativo

66. Quanto incidono sul miglioramento dell'efficacia ed efficienza organizzativa:

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
- i processi di aggregazione o accentramento di attività di supporto/amministrative	♠	♠	♠	♠
- i processi di aggregazione o accentramento di attività tecniche/operative	♠	♠	♠	♠
- la registrazione ed il monitoraggio delle attività	♠	♠	♠	♠
- il sistema premiante per obiettivi	♠	♠	♠	♠
- il sistema dei controlli su comportamenti e modalità lavorative	♠	♠	♠	♠
- il processo di certificazione della qualità	♠	♠	♠	♠
- la promozione di una "identità comune dell'Agenzia"	♠	♠	♠	♠

67. I cambiamenti organizzativi di questi anni quanto hanno inciso sul miglioramento della:

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
- motivazione al lavoro	♠	♠	♠	♠
- condizione lavorativa	♠	♠	♠	♠
- prospettiva professionale	♠	♠	♠	♠
- garanzia dell'occupazione	♠	♠	♠	♠
- partecipazione alla vita lavorativa	♠	♠	♠	♠

68. Osservazioni e valutazioni integrative: _____
