

Sondaggio collaboratori DSSG 2021 – i risultati

Empiricon AG, novembre 2021

Situazione iniziale e tasso di risposta

Situazione iniziale e obiettivi: nei mesi di settembre e ottobre 2021 è stato attuato un sondaggio tra le collaboratrici e i collaboratori del Dipartimento di giustizia, sicurezza e sanità dei Grigioni (DGSS). La finalità del sondaggio consisteva nel rilevare la situazione lavorativa delle collaboratrici e dei collaboratori in seno al DSSG, nell'evidenziare i punti di forza e identificare le eventuali potenzialità di miglioramento. Il progetto è stato promosso dalla Direzione del Dipartimento DSSG. L'attuazione e l'analisi sono state affidate alla società di sondaggio esterna Empiricon AG di Berna.

Tasso di risposta: su 1142 collaboratori/trici invitati per lettera, 951 hanno risposto al sondaggio, il che equivale a un tasso di risposta molto elevato, ossia dell'83.3%. Questa lusinghiera percentuale di partecipazione si posiziona oltre la media ottenuta da altri sondaggi analoghi nelle amministrazioni cantonali o nelle aziende private e consente di disegnare un quadro attendibile sul clima lavorativo

che regna tra i collaboratori e le collaboratrici nel DSSG. Grazie a tutti coloro che hanno risposto al sondaggio.

Empiricon ha elaborato i risultati e stilato i relativi rapporti per complessivamente 156 unità in seno all'intero DSSG, per gli Uffici nonché per singoli team, a condizione che per ciascun gruppo analizzato vi siano stati almeno cinque rispondenti.

Oltre ai questionari compilati sono stati formulati circa 1300 commenti in parte molto dettagliati. Ciò dimostra quanto sia sentita la necessità di mettere in luce singoli aspetti della situazione lavorativa e di suggerire come migliorarla. Constatiamo con soddisfazione che sono stati espressi anche molti commenti positivi.

Qui di seguito riportiamo i risultati più rilevanti sul sondaggio.

Soddisfazione lavorativa, commitment e work engagement

I collaboratori/trici in seno al DSSG attribuiscono alla **soddisfazione lavorativa** un punteggio positivo pari a 70 punti su una scala che va da 0 a 100 punti. Il 58% dei collaboratori/trici è del tutto o molto soddisfatto dell'attuale situazione lavorativa, mentre il 23% dice di essere abbastanza soddisfatto. Il 12% dei rispondenti afferma di essere poco soddisfatto, mentre il 7% dice di essere quasi per nulla o nulla affatto soddisfatto della propria situazione lavorativa.

Il **commitment** (senso di appartenenza al DSSG) evidenzia la disponibilità all'impegno da parte dei collaboratori/trici, la fedeltà verso il datore di lavoro e l'identificazione con il proprio Ufficio. Quasi tutti i collaboratori/trici affermano di impegnarsi

pienamente e volentieri sul lavoro. La disponibilità ad impegnarsi riscuote un punteggio molto alto, pari a 89 punti. I collaboratori/trici attribuiscono un valore un po' più basso (77 punti) ma comunque sempre molto positivo alla domanda se sceglierebbero nuovamente il loro impiego. Anche l'attaccamento all'Ufficio ottiene un punteggio elevato (73 punti). Complessivamente, il commitment riferito ai collaboratori/trici riscuote un risultato molto lusinghiero pari a 79 punti.

Il **work engagement** consegue un punteggio molto positivo pari a 81 punti. I collaboratori/trici affermano in particolare di contribuire con le loro mansioni al raggiungimento degli obiettivi del proprio Ufficio.

Situazione lavorativa

Le singole domande o i singoli ambiti tematici sulla situazione lavorativa hanno ottenuto valutazioni disuguali. La tabella qui di seguito sintetizza gli ambiti tematici indagati.

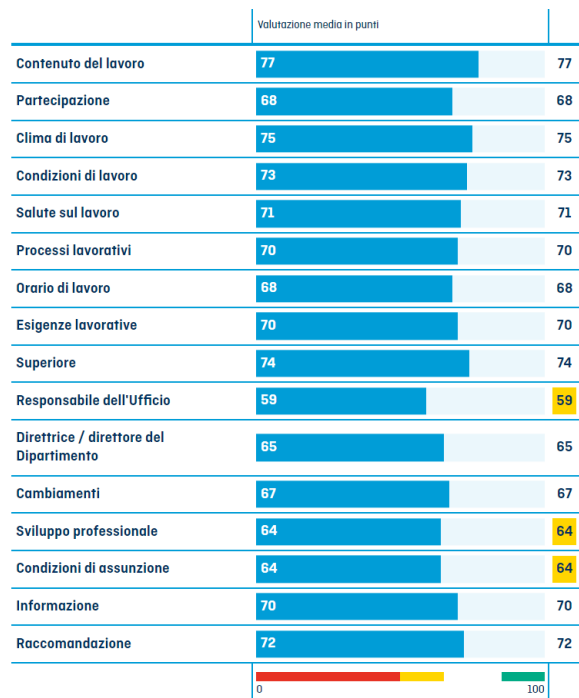


Figura: sintesi degli ambiti tematici

Nelle prossime righe esaminiamo i **punti di forza** centrali e le **potenzialità di miglioramento** in un'ottica complessiva.

Nota: i punti di forza si evidenziano negli ambiti tematici che, nel raffronto tematico, ottengono un giudizio al di sopra della media e nello stesso tempo incidono fortemente (effetto leva) sugli ambiti tematici della soddisfazione lavorativa, del commitment e del work engagement. Le potenzialità di miglioramento si osservano di conseguenza negli ambiti tematici che ottengono una valutazione al di sotto della media e che esplicano un forte effetto leva.

Il DSSG palesa punti di forza negli ambiti tematici indicati qui di seguito:

Contenuto del lavoro: alla grande maggioranza degli intervistati piace il lavoro che svolge. Un punteggio di poco inferiore viene attribuito alle domande se può impiegare le capacità in modo ottimale e se, finito il lavoro, ha l'impressione di aver fatto qualcosa di utile.

Processi lavorativi: i processi lavorativi ottengono un giudizio positivo. Sono organizzati in modo chiaro e le responsabilità nel proprio ambiente di lavoro sono definite con chiarezza. Anche la collaborazione con gli altri Uffici in seno al proprio Dipartimento riscuote una valutazione positiva. Un voto un po' più basso viene attribuito alla domanda se i processi lavorativi funzionano senza problemi nel proprio ambiente di lavoro.

Esigenze lavorative: i collaboratori/trici affermano di avere di regola sufficiente tempo a disposizione per svolgere il loro lavoro con la qualità richiesta. Inoltre, una volta finito il lavoro, non hanno difficoltà a staccare la spina.

Informazione: la maggior parte degli intervistati conferma di ricevere le informazioni importanti per il lavoro. Un punteggio solo di poco inferiore è assegnato alla domanda se possono accedere rapidamente alle informazioni.

I collaboratori/trici identificano le potenzialità di miglioramento nei seguenti ambiti tematici:

Responsabile dell'Ufficio: in complesso i responsabili degli Uffici ottengono una valutazione leggermente inferiore rispetto agli altri ambiti tematici. I collaboratori/trici ritengono che vi siano potenzialità di miglioramento soprattutto a livello di comprensibilità e di comunicazione delle decisioni prese dal responsabile dell'Ufficio.

Cambiamenti: le domande sull'ambito tematico cambiamenti ottengono valutazioni molto disuguali. I collaboratori/trici capiscono che i cambiamenti sono necessari e non hanno difficoltà ad affrontarli. Un po' più critico il giudizio espresso sulla tempestività con la quale vengono comunicati i cambiamenti nell'ambiente di lavoro e sulle modalità con cui vengono attuati.

Orario di lavoro: la domanda sulla conciliazione tra vita lavorativa e privata ottiene un punteggio leggermente al di sotto della media. La domanda se gli orari di lavoro soddisfano le proprie esigenze riscuote valori leggermente migliori.

Partecipazione: questo ambito tematico consegue un punteggio leggermente al di sotto della media rispetto ad altri ambiti tematici. All'incirca un quarto dei collaboratori/trici ritiene di non aver modo di avanzare idee personali sul lavoro. Il

marginale decisionale per svolgere bene le proprie mansioni ottiene una valutazione leggermente migliore.

Altro aspetto «home office». All'incirca il 20 per cento dei collaboratori/trici afferma di far ricorso all'home office e si esprime in modo molto positivo a tal proposito. Evidenzia in modo particolare che

le informazioni importanti per il lavoro sono disponibili e che l'home office non incide negativamente sulla produttività. Auspica inoltre di poter usufruire anche in futuro della possibilità di lavorare da casa.

Conclusioni

La soddisfazione lavorativa nel DSSG ottiene una valutazione nel complesso positiva. Negli ambiti tematici del commitment e del work engagement si riscontrano valori molto elevati.

Per quanto riguarda i singoli ambiti tematici della situazione lavorativa, vi sono opinioni molto discordanti nei singoli Uffici oppure nelle singole unità/team. Sta a dire che il ventaglio di risposte

alla stessa domanda è molto ampio nei singoli Uffici e il punteggio oscilla tra elevato e basso. L'analisi particolareggiata permette di intervenire con possibili provvedimenti di miglioramento mirati negli ambiti in cui si evidenziano valori al di sotto della media.

Come continuare?

I risultati verranno analizzati in dettaglio dalla Direzione del Dipartimento e a livello di Uffici e in seguito comunicati gradualmente ai collaboratori/trici nei singoli Uffici. Quindi si dovranno trarre le opportune conclusioni e dare vita a un processo di evoluzione specifico nei punti decisivi. In questo

modo si potrà assicurare un continuo miglioramento della situazione lavorativa dei collaboratori/trici rendendola di conseguenza anche più attraente. La competenza in questo ambito spetta ai singoli Uffici. L'avvio è previsto per il mese di gennaio del 2022.

Ideazione e analisi:
Empiricon AG
Langmauerweg 12
Postfach
3001 Bern
www.empiricon.ch