

La soddisfazione lavorativa



-> oggi si parla piuttosto di benessere lavorativo

Soddisfazione

Fattori associati alla soddisfazione lavorativa

- Ruolo (sono negativi: ambiguità e conflitto)
- Carico di lavoro
- Controllo sul proprio lavoro
- Orari
- Equilibrio vs conflitto lavoro-famiglia
 - Compensazione
 - Spill-over
 - Segmentazione
- Politiche di gestione delle risorse umane
- Relazione con superiori e colleghi

Scarsa relazione tra livello retributivo e soddisfazione lavorativa



Equilibrio lavoro-famiglia

Nel mondo industrializzato, in Europa,
negli ultimi decenni, cambiamenti importanti

Dal modello "male breadwinner" a coppie in cui entrambi lavorano
per un salario e a famiglie con un solo genitore

Nel mondo del lavoro: maggior richieste di flessibilità e
produttività, con maggiori incertezze

Maggiori aspettative di "conciliazione" lavoro-famiglia, anche per gli
uomini

Maggiori aspirazioni allo sviluppo personale; carriera; lifelong
learning;

Equilibrio lavoro-vita personale/famiglia
(tempo; coinvolgimento; soddisfazione) -> tema centrale

Tener conto del contesto: cultura, organizzazione sociale (welfare,
servizi, congedi parentali ecc.)

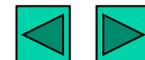


Donne fuori del mercato del lavoro (2007)

	% donne fuori dal mercato	% di ex-lavoratrici tra le donne fuori dal mercato	% in congedo maternità
Paesi nordici	9	97	64
Benelux e Francia	20	77	14
Austria e Germania	19	93	20
GB e Irlanda	22	82	7
Europa del Sud	42	44	2
Europa centro-est	17	84	34
Bulgaria e Romania	26	62	23
Nazioni candidate	83	11	0,5

Tra questi paesi, differenze: cultura (ruolo della donna/madre, ruoli di genere); politiche di accesso al lavoro; welfare; servizi

Fonte: family Life and Work, 2010



In Europa (2010)

Un quarto delle persone circa riporta una qualche forma di conflitto lavoro-famiglia

27% (+ uomini): troppo tempo al lavoro

28%: poco tempo in famiglia

36%: poco tempo per amici e attività sociali

51%: poco tempo per altri interessi

22%: troppo stanchi dal lavoro per svolgere i compiti domestici

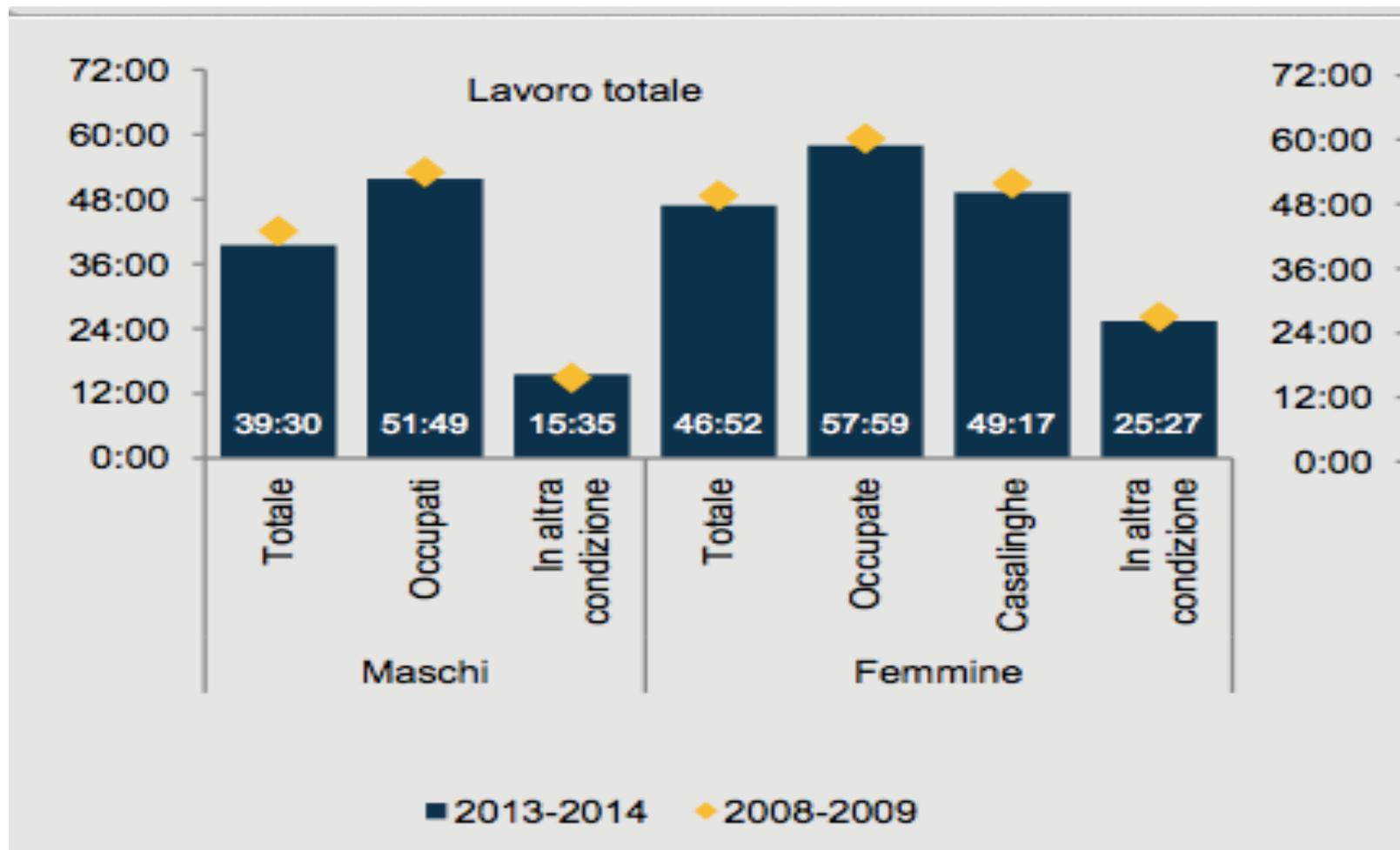
Nell'insieme, maggiori pressioni per le donne, carichi di lavoro maggiori

Le donne tendono a fare più ore di lavoro e ad avere meno tempo per sé



Genere e lavoro, Italia (fonte: Istat - Indagine sull'uso del tempo)

Tempo (ore e minuti) di lavoro globale (retribuito e familiare) svolto in una settimana media dalla popolazione 15-64 anni, per genere e condizione



Conseguenze del conflitto famiglia-lavoro (Europa, 2010)

Sui lavoratori e lavoratrici:

- Peggior salute fisica e mentale (ansia, depressione)
- Minor soddisfazione rispetto alla propria vita
- Maggiori livelli di stress
- Maggior livelli di esaurimento emotivo e di "fatigue"
- Maggior probabilità di utilizzare strategie di coping nocive (alcol)
- Problemi alimentari

Le ricerche mostrano : Effetti negativi per entrambi i generi, tendenzialmente più pesanti per le donne



Conseguenze del conflitto famiglia-lavoro (Europa, 2010)

Sulle imprese:

- Minor soddisfazione lavorativa
- Maggior assenteismo e turn over
- Peggiori performance

Interesse delle imprese nell'attivare politiche di conciliazione

Per una cultura della conciliazione nelle imprese:

- Integrazione e accettazione della conciliazione tra i datori di lavoro/dirigenti e i/le dipendenti
- La conciliazione riguarda anche gli uomini e non riguarda solo chi ha figli
- Tutta l'organizzazione del lavoro ne deve tenere conto (ex. orari riunioni)

