



Work engagement:

Cosa è?

Stato mentale positivo, appagante, correlato al lavoro, caratterizzato da vigore, dedizione e assorbimento, da non confondere con Workaholism (comportamento patologico di una persona troppo dedicata al lavoro e che pone in secondo piano la sua vita sociale e familiare sino a causare danni a sé stesso o ai familiari).

Misurazione

Per misurare il Work Engagement è stato predisposto e verificato un test dall'Università di Utrecht: l'UWES (Utrecht Work Engagement Scale)¹. Il test (17 domande) è stato costruito nel 1999, validato e analizzati risultati tra il 1999 ed il 2003 su 22.310 lavoratori, da cui sono risultati i seguenti benchmark (su una scala da 0 a 6).

- Molto basso < 1.93
- 1.94 > Basso < 3.06
- 3.07 > Medio < 4.66
- 4.67 > Alto < 5.53
- Molto alto > 5.54

Possibili cause

Sono state realizzate delle interviste qualitative strutturate con un gruppo eterogeneo di lavoratori olandesi che avevano riportato valori alti.

I risultati hanno mostrato che lavoratori con alto livello di work engagement presentavano una serie di caratteristiche.

Stiamo parlando quindi di possibili cause che determinano alti livelli di work engagement, perché andrebbero fatti ulteriori studi, seguendo nel tempo quegli individui.

Quali sono queste possibili cause?

È emerso che:

Alti livelli di Coinvolgimento sul lavoro sono associati positivamente con:

- 1) Caratteristiche del lavoro (etichettabili come: risorse, motivatori, energizzanti) :
 - Supporto relazionale dei colleghi
 - Supporto relazionale dal superiore

¹ UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE Preliminary Manual [Version 1.1, 12/2004] W. Schaufeli & A. Bakker

Paolo Vallarano

Socio AIF Registro Formatori Professionisti n. 902

Partita IVA 17005091008

329 4234466 - Via Francesco Paciotti 19, 00176 Roma

<https://www.linkedin.com/in/paolo-vallarano-1316a9/>



- Feedback sulla performance
- Coaching
- Autonomia nel lavoro
- Varietà dei compiti
- Opportunità di formazione

2) Caratteristiche personali

- Grado di riposo dal giorno lavorativo precedente.
- Auto-efficacia (potrebbe esistere un circolo virtuoso tra auto-efficacia e work engagement)
- Scambi positivi tra lavoro e casa (portare sentimenti/esperienze positive dal lavoro a casa e viceversa)

3) Fattori di contesto personale

- Scambi da un partner all'altro e viceversa
- Performance negli studi universitari

Favorire il work engagement

Come intervenire nell'organizzazione per favorire i fattori associati positivamente con il work engagement?

- Discutere apertamente il concetto ed i fattori che lo favoriscono
- Fare pratica, esercizi, su quei fattori dei quali abbiamo controllo personale
- Ragionare su quali cambiamenti organizzativi potrebbero favorirne lo sviluppo

Su chi intervenire prioritariamente? Figure che possono essere moltiplicatori all'interno dell'organizzazione:

- Figure "cerniera" tra livelli e aree
- Figure apicali
- Figure che detengono conoscenze e tecniche importanti

Conseguenze del work engagement

- Minor turnover
- Minor assenteismo
- Migliore, più ricca, interpretazione del proprio ruolo
- Performance migliori
- Maggiore tolleranza allo stress
- Maggiore soddisfazione lavorativa

Una opportunità su cui lavorare per tenere insieme aspetti hard (performance) e aspetti soft (soddisfazione)

Paolo Vallarano

Socio AIF Registro Formatori Professionisti n. 902

Partita IVA 17005091008

329 4234466 - Via Francesco Paciotti 19, 00176 Roma

<https://www.linkedin.com/in/paolo-vallarano-1316a9/>