

Istituto delle Figlie di S. Maria della Divina Provvidenza

CASA “BEATO L. GUANELLA”

20154 MILANO – Via Cagnola, 11 Tel. 02/342375 Fax 02/341409

C.F. 02477630582 - P.IVA 01062811003

ELABORAZIONE

QUESTIONARI PER LA RILEVAZIONE

DEL GRADO DI SODDISFAZIONE

DEL PERSONALE DIPENDENTE

ANNO 2024

RILEVAZIONE DELLA SODDISFAZIONE 2024

- ❖ NOTE INFORMATIVE
- ❖ ESITO DELLA RILEVAZIONE
- ❖ CONSIDERAZIONI FINALI
- ❖ AZIONI DA INTRAPRENDERE
- ❖

❖ NOTE INFORMATIVE

➤ OBIETTIVI DELLA RILEVAZIONE.

La rilevazione effettuata intendeva rispondere a diverse necessità:

1. verificare il livello di condivisione della mission della Congregazione e della Casa nonché il conseguente percorso di valutazione, accettazione e interazione proattiva con le soluzioni di lavoro presenti nella R.S.A. gestita dalla Congregazione.
2. Comprendere le problematiche e le eventuali insoddisfazioni che potevano emergere o essere segnalate al fine di intraprendere le possibili azioni per lo sviluppo della capacità personali e dell'organizzazione e, in generale, per il miglioramento complessivo dell'ambiente di vita e di lavoro.
3. Ottemperare a quanto richiesto dalla normativa regionale per l'accreditamento che chiede la rilevazione della soddisfazione del personale almeno una volta nell'anno (DGR 2569/2014)

➤ MODALITÀ DI DISTRIBUZIONE, DI RITIRO E DI TRASCRIZIONE DEI DATI.

- La consegna del questionario è stata personalizzata, raccomandato l'anonimato e informato dell'apposito recipiente (scatola di cartone con fessura) nel quale poter "imbucare" il questionario; scatola collocata a piano terra accanto all'Ufficio del Personale. Il recipiente è rimasto disponibile per quasi tre settimane dal 04 dicembre 2024 al 23 dicembre 2024.
- Sono stati consegnati individualmente 111 questionari rispetto ai 119 dipendenti presenti nel periodo.
- L'ufficio del personale interno ha provveduto alla distribuzione, a ricordare la scadenza, al ritiro della scatola e all'inserimento e alla trascrizione delle risposte e alla elaborazione grafica.

➤ ASPETTI DEL LAVORO E DELL'ORGANIZZAZIONE OGGETTO DEL QUESTIONARIO

Il questionario verte sui seguenti dieci aspetti:

- 1- INFORMAZIONE. Si intendeva conoscere il pensiero su come viene percepito e giudicato il trasferimento delle informazioni all'interno sia della Casa che del reparto e/o servizio di appartenenza e la conoscenza del contesto, dei mandati e degli strumenti operativi in uso

come il PAI. Comprende 11 domande di cui 5 sulla Casa e 6 sul reparto servizio. La domanda base posta: ***Rispetto al sistema di trasferimento di informazioni interno alla casa e nell'ambito del reparto e/o servizio, che opinione ha?***

- 2- ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA. Voleva esplorare cosa l'operatore pensa del proprio lavoro e del contesto organizzativo (relativamente all'autonomia, alla fiducia nelle proprie capacità e in quelle dei colleghi, alla libertà d'espressione, all'adeguatezza della divisione del lavoro, dell'assistenza che fornisce alle ospiti, ecc.) La domanda base posta è: ***Rispetto allo svolgimento del suo lavoro, cosa pensa?***
- 3- SODDISFAZIONE. In relazione al rapporto col proprio lavoro si mirava a conoscere i sentimenti rispetto alla valorizzazione, alla propria realizzazione, ai rapporti coi parenti e coi familiari, ecc. la domanda base posta è: ***Pensando al rapporto col suo lavoro, cosa pensa?***
- 4- MECCANISMI PREMIANTI E AVANZAMENTI DI CARRIERA. Si intendeva esplorare soprattutto i sentimenti e le percezioni rispetto a come i superiori e i colleghi riconoscono i buoni risultati. La domanda posta è: ***Rispetto ai meccanismi premianti e di avanzamento di carriera che opinione ha?***
- 5- IDENTIFICAZIONE. Mirava a cogliere il rapporto dell'operatore con la Casa e con il reparto/servizio. La domanda posta è: ***Se dovesse definire il rapporto con la Casa e con il suo servizio/reparto, cosa direbbe?***
- 6- RELAZIONI. Intendeva esplorare il vissuto rispetto al supporto da parte dei colleghi e dei superiori e il grado di partecipazione e di coinvolgimento. La domanda base posta è: ***Pensando alle relazioni instaurate sul posto di lavoro, cosa direbbe?***
- 7- SICUREZZA E LA TUTELA. Intendeva comprendere il pensiero rispetto alle misure adottate di protezione e prevenzione dei rischi e riguardo alla tutela in caso di errori o incidenti e nel caso di comportamenti aggressivi da parte delle ospiti e dei familiari. La domanda base posta è: ***Pensando alle misure adottate dalla Casa per la sicurezza e la protezione, cosa direbbe?***
- 8- MALESSERE. Le domande miravano a conoscere i sentimenti rispetto al lavoro e al carico di lavoro e agli aspetti relazionali coi colleghi e coi superiori, la considerazione degli altri, l'impatto sulla vita privata, sui conflitti coi colleghi e con i superiori, ecc. La domanda base posta è: ***Pensando alla sua giornata lavorativa, cosa direbbe?***
- 9- AGGIORNAMENTO. Si mirava a quanto esso era sentito di supporto e se fosse l'esito di consultazione e di partecipazione. La domanda posta è: ***A suo avviso la Casa "Casa Beato Luigi Guanella" per cui lavora promuove l'aggiornamento?***
- 10- CONFORT coglieva la soddisfazione rispetto alla qualità degli ambienti di lavoro. La domanda base posta è: ***Come giudicherebbe il confort dell'ambiente in cui lavora nell'ambito del suo reparto /servizio?***

Il questionario comprendeva, complessivamente, 61 domande di tipo chiuso. Ogni domanda poteva avere 4 risposte crociando la propria soddisfazione o insoddisfazione secondo la seguente gradualità: per nulla; poco; abbastanza; molto. Per l'argomento CONFORT la gradazione era: insufficiente, mediocre, sufficiente, buono.

Il questionario chiedeva infine i dati anagrafici (anzianità di servizio e area professionale).

❖ ESITO DELLA RILEVAZIONE

Sui 111 questionari consegnati ne sono ritornati 45, pari al 40,54%.

Le attribuzioni di giudizio secondo la gradualità prima richiamata potevano essere 2745 (61 domande x 1 attribuzione per domanda x 45 questionari ritornati = 2745).

Le non attribuzione di giudizio sono state 75. Ciò, solo in parte, è spiegabile in quanto al personale non di contatto con le ospiti era stato detto di non compilarle.

Dei 45 questionari ritornati, 28 sono stati compilati da personale ASA/OSS, 5 da Altri Servizi, 6 da Servizi alla Persona, 6 questionari non riportano l'indicazione richiesta.

Per l'esito della rilevazione si rinvia e si allega Il quadro delle attribuzioni date alle singole 61 domande e la somma delle attribuzioni crociate per ciascuna delle dieci voci e delle sotto voci (Casa, Servizio/reparto).

L'allegato comprende anche la traduzione grafica (gli istogrammi a torte) con la quantità delle attribuzioni e le percentuali per ogni singola domanda.

ALLEGATO N. 1

- In relazione alle risposte alle dieci voci si può iniziare ad evidenziare quanto segue:
Il giudizio 'abbastanza' è quello che in quasi tutto il questionario ha avuto il numero più alto di attribuzioni e in generale i valori complessivi positivi (dati dalla somma di abbastanza e molto – per il "malessere" per nulla e poco) risultano essere in numero maggiore rispetto ai valori negativi (dati dalla somma di per nulla e poco – per il "malessere" abbastanza e molto) in tutto il questionario.

- 1- L'aspetto dell'**informazione**, era esplorato con 11 domande suddivise tra Casa e Reparto/Servizio.

Su 495 possibili attribuzioni, l'indicazione "abbastanza" ne ha raccolto 247..

Il dato più alto di non soddisfazione (pur non superando il valore positivo) rispetto al sistema di trasferimento delle informazioni è centrata per la "*Reparto/Servizio*" sulla domanda :

"i cambiamenti gestionali e organizzativi ed i risultati attesi sono comunicati in maniera chiara a tutto il personale" (per nulla 7, poco 13).

Le informazioni riguardo allo spirito del fondatore, gli obiettivi, i Pai vengono complessivamente valutate soddisfacenti; Le non risposte sono complessivamente 10

L'insoddisfazione è concentrata sulla comunicazione non chiara e a tutto il personale circa i cambiamenti gestionali e organizzativi e, in misura inferiore, sulla poca o nulla consultazione degli operatori per contribuire alla definizione degli obiettivi e dell'organizzazione interna e sulla.

- 2- Rispetto allo **svolgimento del proprio lavoro**, esplorato da 8 domande con la possibilità di 360 attribuzioni, rimane elevato il punteggio attribuito all'“abbastanza” (187). La non soddisfazione (valori negativi non superiori ai positivi) raggiunge complessivamente 81 punti ed è concentrata sulla non libertà di esprimere le opinioni anche quando sono in contrasto con quelle dei superiori (8 per nulla, 13 poco) e in misura inferiore sulla distribuzione delle responsabilità (1 per nulla, 15 poco),

La soddisfazione è maggiormente concentrata sulla fiducia nelle proprie capacità professionali (24 abbastanza, 19 molto), sulla fiducia nelle capacità professionale dei colleghi (25 abbastanza, 6 molto), sull'autonomia nello svolgimento del proprio operato (19 abbastanza, 20 molto), sull'adeguatezza della qualità dell'assistenza che fornisce all'ospite (26 abbastanza, 11 molto), sulla organizzazione della turnistica (22 abbastanza, 6 molto), sulle periodiche equipe di reparto (26 abbastanza, 5 molto). Non rispondono 21.

L'insoddisfazione è espressa sul non sentirsi liberi di esprimere le opinioni anche quando sono in contrasto con quelle dei suoi superiori e in misura inferiore sull'inadeguatezza della distribuzione delle responsabilità tra le diverse figure professionali.

- 3- In relazione alla **soddisfazione**, intesa come pensiero riguardo al rapporto col proprio lavoro, la soddisfazione è concentrata sulla corrispondenza del lavoro alle aspettative (32 abbastanza, 5 molto), sul rapporto con i familiari dell'Ospite (25 abbastanza, 12 molto), sul rapporto con le ospiti (17 abbastanza, 21 molto), sull'immagine della Casa all'esterno (29 abbastanza, 11 molto) come pure sul sentirsi realizzati attraverso il lavoro (23 abbastanza, 11 molto).

Sulle possibili 270 attribuzioni l'insoddisfazione è nettamente concentrata sulla non valorizzazione delle capacità professionali (per nulla 5, poco 18 – valore negativo superiore a quello positivo di 22). La non attribuzione è di 8.

- 4- Riguardo alla voce sui **meccanismi premianti e di avanzamento di carriera**, su 180 possibili attribuzioni, l'insoddisfazione prevale (valori negativi superiori sia pur di poco ai valori positivi) in 3 voci: non trasparenza nella valutazione da parte dei superiori (per nulla 8, poco 15), sul riconoscimento da parte dei superiori dei buoni risultati (per nulla 5, poco 18) e sul riconoscimento dei risultati da parte dei colleghi (per nulla 2, poco 21)

Una leggera soddisfazione emerge nella domanda sui livelli retributivi (abbastanza 26). Non rispondono 2.

L'insoddisfazione si concentra in particolare sul non riconoscimento da parte dei superiori e dei colleghi dei buoni risultati ottenuti e sulla non trasparenza nella valutazione da parte dei superiori delle performance lavorative.

- 5- In relazione all'**identificazione** inteso come rapporto con la Casa o col reparto/servizio (quattro domande) prevale la soddisfazione ('abbastanza 77, molto 50) contro la non soddisfazione (poco 31, per nulla 20). Una leggera insoddisfazione è rilevata nel non sentirsi “una squadra” riferito al reparto/servizio. La non attribuzione è di 2.

- 6- La voce '**relazioni**' instaurate sul posto di lavoro è esplorata con otto domande.

La soddisfazione è concentrata sulle domande “è soddisfatto del supporto che ottiene dei superiori” (22 abbastanza, 4 molto), “è soddisfatto del supporto che ottiene dai suoi colleghi”

(23 abbastanza, 6 molto), *“i suoi superiori/responsabili organizzano regolarmente riunioni interne”* (22 abbastanza, 7 molto), *“le persone con cui lavora la trattano con rispetto”* (27 abbastanza, 9 molto).

Il maggiore punteggio di non soddisfazione (valori negativi superiori ai positivi) si è concentrato sulle domande: “nel suo gruppo di lavoro si evitano i pettegolezzi malevoli” (15 per nulla e 12 poco), valori di poco inferiori ai valori positivi si riscontrano in “i suoi superiori chiedono la sua opinione prima di prendere decisioni che la riguardano” (poco 8 e per nulla 13), “ritiene corretto il modo in cui vengono fatti notare gli errori commessi durante il lavoro” (per nulla 11, poco 11). Le non risposte sono 7.

La maggiore insoddisfazione è sulle voci: non evitamento dei pettegolezzi malevoli, sulla non richiesta di opinioni prima di prendere decisioni che riguardano, sulla non correttezza del modo con cui vengono fatti notare gli errori.

- 7- L'esito della rilevazione rispetto alla **'sicurezza e tutela'**, mentre sulle misure adottate a protezione e prevenzione dei rischi prevale la soddisfazione (37 rispetto ai 8), sulla tutela l'insoddisfazione si manifesta leggermente sulle misure adottate dall'ente per tutelare i dipendenti in caso di aggressioni da parte delle ospiti o da parte dei familiari (per nulla 9, poco 8) rispetto ai 22 abbastanza e 2 molto. Le non risposte sono 5

L'insoddisfazione è espressa sulle misure per tutelare i dipendenti in caso di aggressioni o violenze da parte delle ospiti e/o da parte dei familiari.

- 8- La voce **'malessere'** comprende 11 domande di cui 5 sull'esercizio professionale e 6 sugli aspetti relazionali. In questa voce c'è una inversione della scala di valutazione, dove per nulla e poco diventano valori positivi e abbastanza e molto valori negativi.

Sulle possibili 495 possibili attribuzioni prevale la soddisfazione (per nulla 180, poco 153) sulla non soddisfazione (abbastanza 125, molto 30). La non soddisfazione, con valori negativi che superano i valori positivi, si concentra sulla sensazione di contare poco (abbastanza 18, molto 5 rispetto ai complessivi 22), leggermente inferiore alla soddisfazione risulta essere carico di lavoro quotidiano ritenuto superiore a quello che si riesce a sostenere (abbastanza 18, molto 3 rispetto ai complessivi 24 positivi), sul lavoro uguale, ripetitivo e privo di stimoli (abbastanza 20, molto 1 rispetto ai complessivi 24 positivi). Di non grande soddisfazione sono anche i conflitti coi colleghi, mentre si ritiene che il lavoro non abbia impatto negativo sulla vita privata e familiare, che non provocano malessere le lamentele delle ospiti e dei parenti e alla domanda se negli ultimi 12 mesi si sono verificati conflitti coi superiori i per nulla sono 24 e poco 15. Le non risposte sono 7.

La percentuale di insoddisfazione è relativa al carico di lavoro ritenuto superiore a quello che si riesce a sostenere, alla ripetitività e assenza di stimoli, sulla sensazione di contare poco, sul malessere provocati dai rapporti coi colleghi.

- 9- Rispetto all'**aggiornamento** prevale l'insoddisfazione rispetto alla soddisfazione (66 rispetto ai 59 della soddisfazione). L'insoddisfazione è concentrata sulla domanda se si ritiene che la casa faciliti i dipendenti che vogliono migliorare le proprie conoscenze attraverso la formazione (per nulla 12, poco 12), e sulla non consultazione dei dipendenti sui bisogni formativi (per nulla 11, poco 13). Le non risposte sono 10.

- 10- Riguardo il **comfort** prevale la soddisfazione. Le non risposte sono 3

- **L'insoddisfazione** (sommando le caselle 'per nulla' e 'poco' con valori che superano o sono leggermente inferiori alla soddisfazione data dalla somma di "abbastanza" e "molto") è concentrata soprattutto sui seguenti:
- La non valorizzazione delle capacità professionali
 - Non riconoscimento, da parte dei superiori, dei buoni risultati ottenuti
 - Non riconoscimento, da parte dei colleghi, dei buoni risultati ottenuti
 - Non trasparenza nella valutazione da parte dei superiori delle performance lavorative
 - La non evitazione nel gruppo di lavoro dei pettegolezzi malevoli
 - La sensazione di contare poco
 - La non chiarezza di comunicazione sui cambiamenti gestionali, organizzativi e sui risultati attesi
 - Non sentirsi liberi di esprimere le opinioni anche in contrasto con quelle dei superiori
 - Non essere consultati prima che vengano prese decisioni che li riguardano
 - Non correttezza nel modo di far notare gli errori
 - La non richiesta di opinioni prima di prendere decisioni che riguardano l'operatore
 - La non correttezza con cui vengono fatti notare gli errori commessi durante il lavoro
 - Il carico di lavoro superiore a quello che si riesce a sostenere
 - Il lavoro ripetitivo e privo di stimoli
 - Nel non facilitare i dipendenti che vogliono migliorare le proprie conoscenze
 - Nella non consultazione dei dipendenti sui bisogni formativi reali
- La **soddisfazione sufficiente** (crociando 'abbastanza') viene attribuita ai seguenti aspetti:
- La conoscenza delle finalità e dello spirito del Fondatore
 - La conoscenza degli obiettivi della casa
 - La conoscenza del progetto Locale
 - La conoscenza dell'organigramma della casa
 - La conoscenza di quanto richiesto dell'ATS
 - Gli obiettivi e l'organizzazione del reparto/servizio
 - Chiarezza di ruoli, responsabilità e compiti
 - Comunicazione dei cambiamenti gestionali, organizzativi e risultati attesi
 - La conoscenza dei PAI
 - L'utilità di far riferimento ai PAI nel lavoro quotidiano
 - La fiducia nelle proprie capacità professionali
 - La fiducia nelle capacità professionali dei colleghi
 - La libertà di esprimere le opinioni anche quando sono in contrasto con quelle dei superiori
 - L'adeguatezza della distribuzione delle responsabilità, della divisione dei compiti tra le diverse figure professionali
 - La qualità dell'assistenza alle ospiti
 - L'organizzazione della turnazione nel Reparto
 - Le periodiche equipe di reparto
 - La corrispondenza del lavoro alle aspettative
 - L'essere realizzati attraverso il lavoro
 - Il rapporto stabilito coi familiari
 - L'immagine della Casa all'esterno

- I livelli retributivi equi
 - Il sentirsi parte integrante della Casa
 - Raccomandare la Casa come luogo di lavoro
 - Il sentirsi parte integrante e squadra del reparto/servizio
 - Nel raccomandare il proprio Reparto come luogo di lavoro
 - Il supporto che ottiene dai superiori
 - Il supporto che ottiene dai colleghi
 - La regolarità di riunioni interne organizzate dai superiori
 - Essere trattato con rispetto dalle persone con cui lavora
 - La prontezza dei superiori/responsabili nell'affrontare le difficoltà che si incontrano nello svolgimento del lavoro
 - La protezione e prevenzione dei rischi di salute per il personale
 - La tutela in caso di errori e di incidenti
 - Le misure adottate per tutelare i dipendenti in caso di aggressioni o violenze (da parte di Ospiti o familiari)
 - L'aiuto nel lavoro delle attività formative
 - La qualità dell'ambiente di lavoro
 - I servizi igienici
 - La disponibilità di parcheggi
- La **soddisfazione** espressa con l'attribuzione della valutazione al '**molto**' riguarda soprattutto i seguenti aspetti:
- Autonomia nello svolgimento delle mansioni
 - Il rapporto che si stabilisce con le ospiti
 - L'assenza di impatto negativo del lavoro sulla vita familiare (se è corretta l'interpretazione del complessivo aspetto del "malessere").
 - I rapporti con i colleghi
 - I rapporti con i Superiori
 - Non avere malessere nell'avere a che fare quotidianamente con le difficoltà di comprensione e comunicazione delle Ospiti
 - Nel non aver avuto conflitti con i superiori

❖ CONSIDERAZIONI

Si può rilevare una certa ritrosia nel rispondere al questionario; l'adesione al processo di rilevazione della soddisfazione individuale delle operatrici/degli operatori è risultata numericamente inferiore alla metà degli aventi diritto.

È ipotizzabile che il ridotto numero di aderenti all'analisi statistica possa essere imputato in parte all'eccessivo numero di domande, che hanno sicuramente richiesto un certo tempo per le risposte, in parte ad una certa difficoltà intrinseca nell'esprimere le valutazioni del personale coinvolto ed in parte ad una mancata fiducia sull'efficacia e l'applicazione di manovre correttive.

È ipotizzabile, inoltre, che le risposte guidate indicate nella scheda di rilevazione siano state ritenute poco idonee ad esprimere le valutazioni delle singole persone; ne è la prova l'eccessivo ricorso alla valutazione rappresentata con la locuzione "ABBASTANZA" che viene interpretata dalla Direzione della Casa come un tentativo di dare una risposta generica e poco impegnativa.

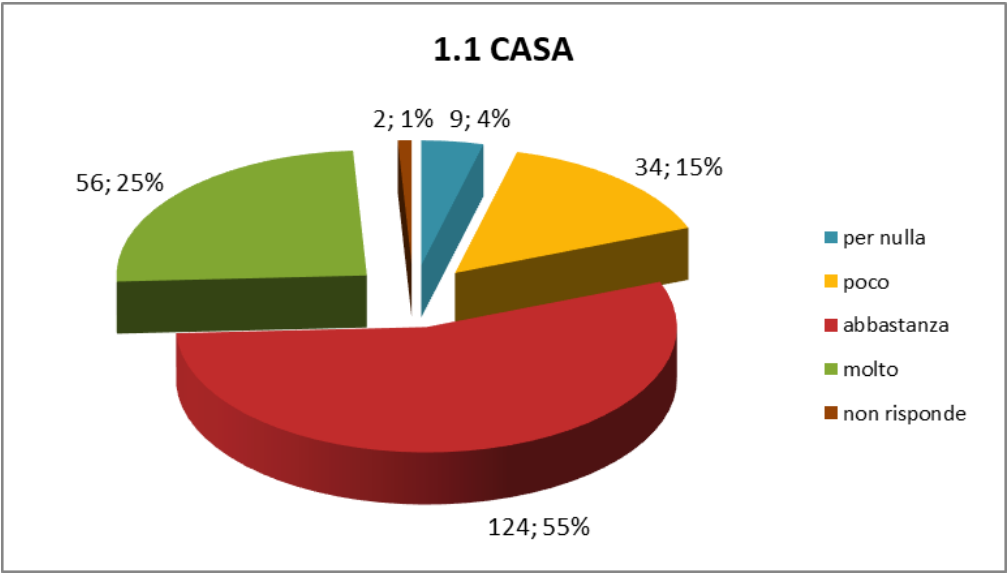
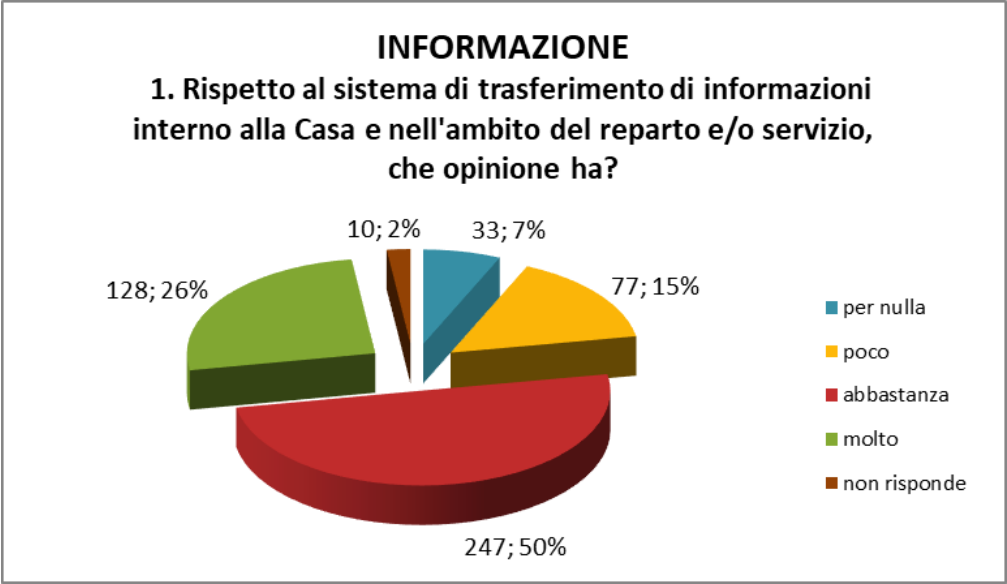
❖ LE AZIONI DA INTRAPRENDERE

Rispetto alle problematiche emerse dal questionario, le azioni che si propongono sono riportate nelle **tabelle che seguono**. Ciò anche se molte problematiche paiono piuttosto sintomi o espressioni di altri problemi da meglio comprendere ed interpretare.

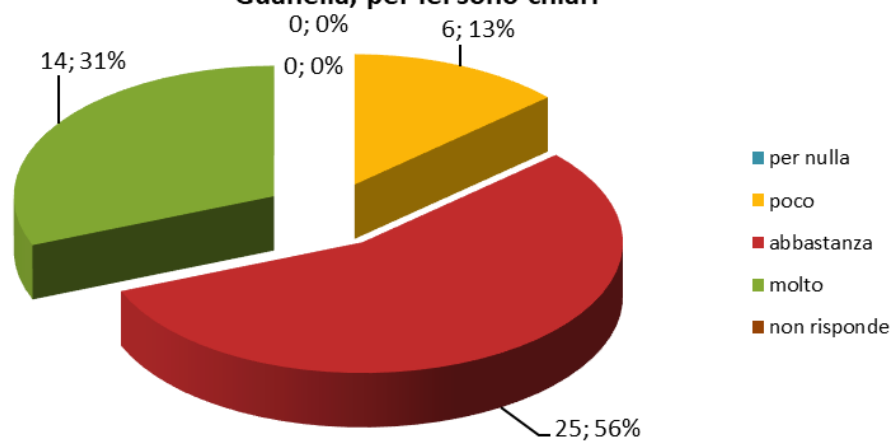
V. Tabelle che seguono.

Milano, 30 Gennaio 2025

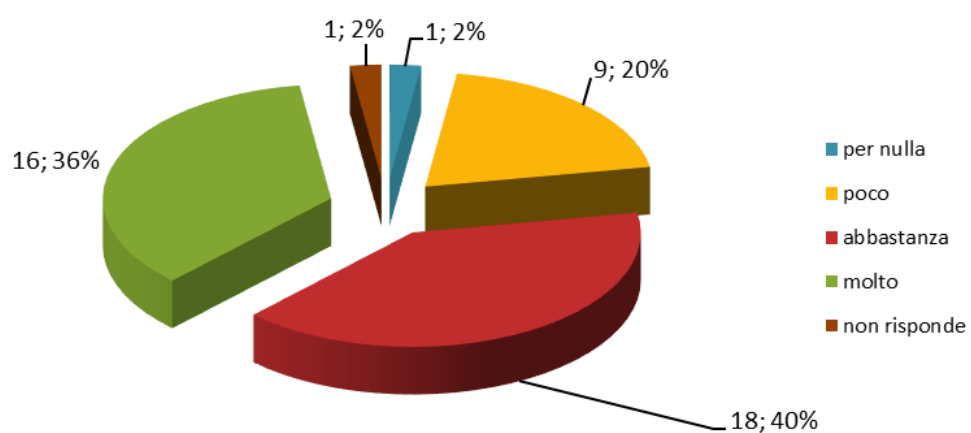
INFORMAZIONE 2024



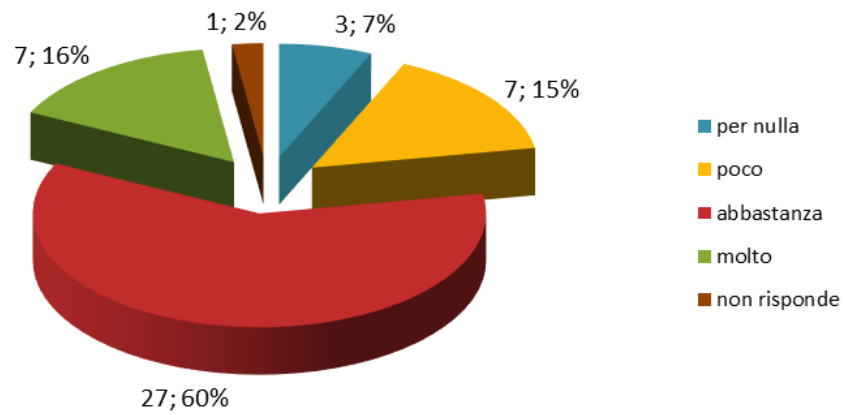
1. Le finalità e lo spirito del fondatore della Casa, San I. Guanella, per lei sono chiari



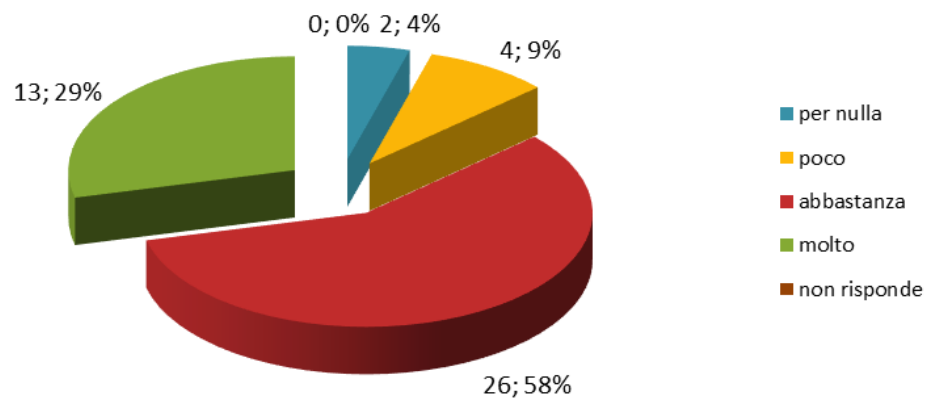
2. Gli obiettivi della Casa Beato L. Guanella per lei sono chiari



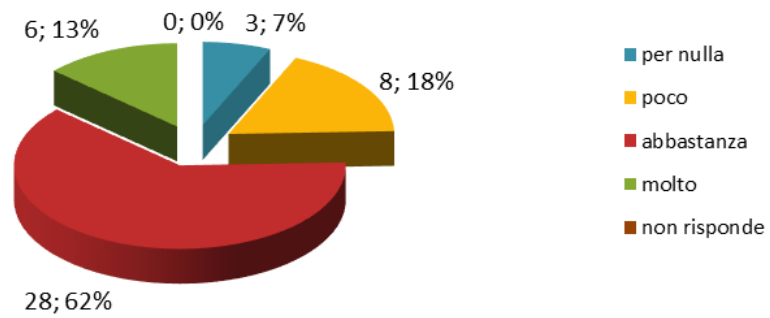
3. Conosce il Progetto Locale- Carta dei Servizi e il Codice etico della Casa



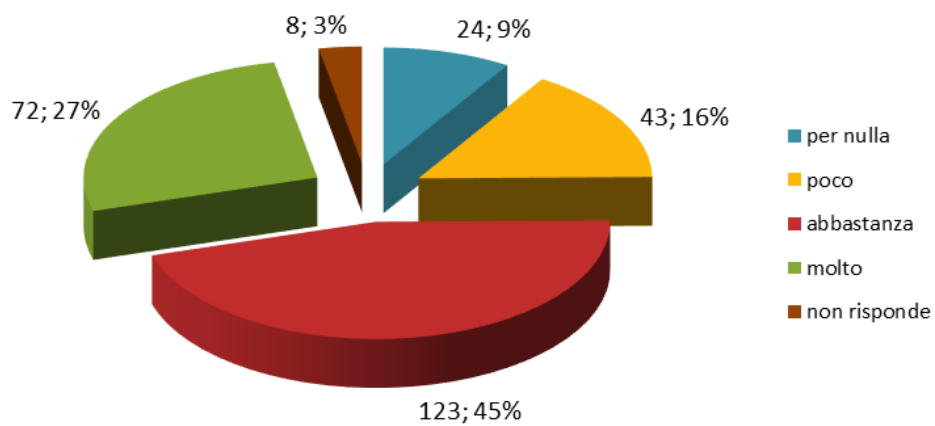
4. Ha un'idea chiara dell'organigramma della CASA (a chi sono attribuite le responsabilità, chi risponde a chi)



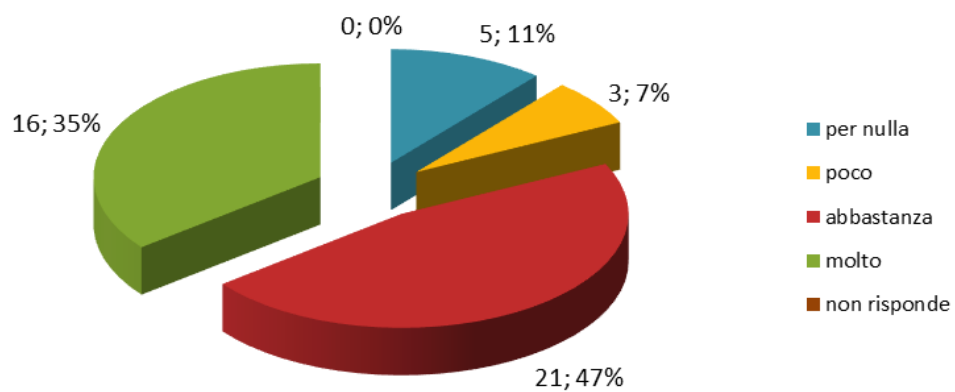
5. Ha un'idea chiara di quanto l'ASL chiede alle RSA (Residenza Sanitario Assistenziale) accreditate dalla Regione, come la RSA "Casa B.L. Guanella" dove lavora



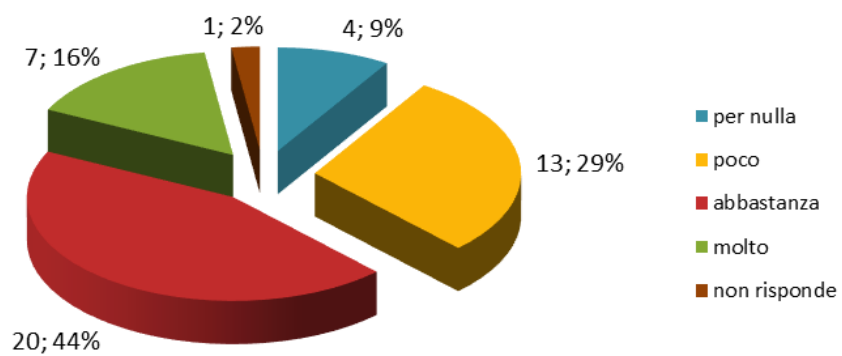
1.2 REPARTO/SERVIZIO



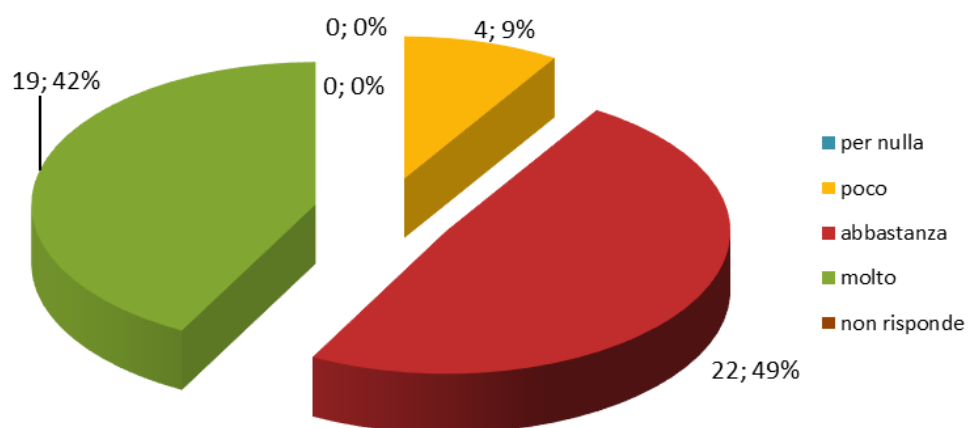
1. Gli obiettivi e l'organizzazione del suo Reparto /servizio per lei sono chiari



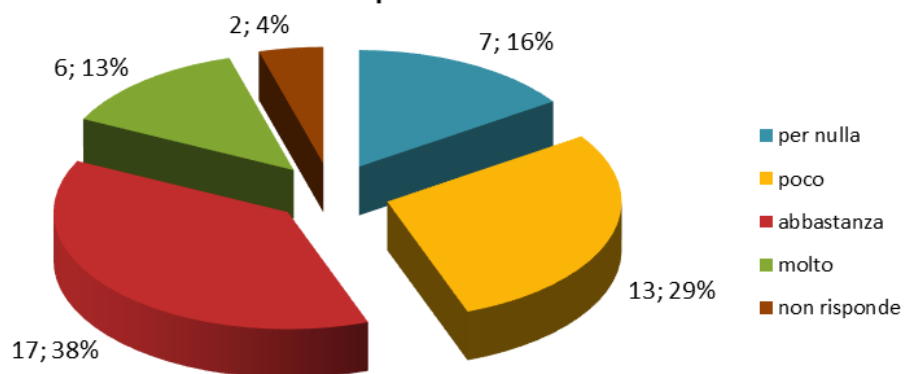
2. È prassi la consultazione degli operatori per contribuire alla definizione degli obiettivi e dell'organizzazione interna



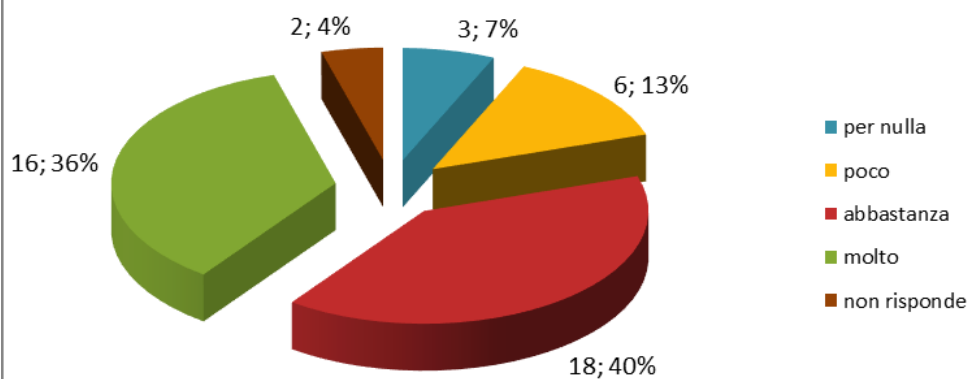
3. Ha un'idea chiara di responsabilità, ruoli e compiti



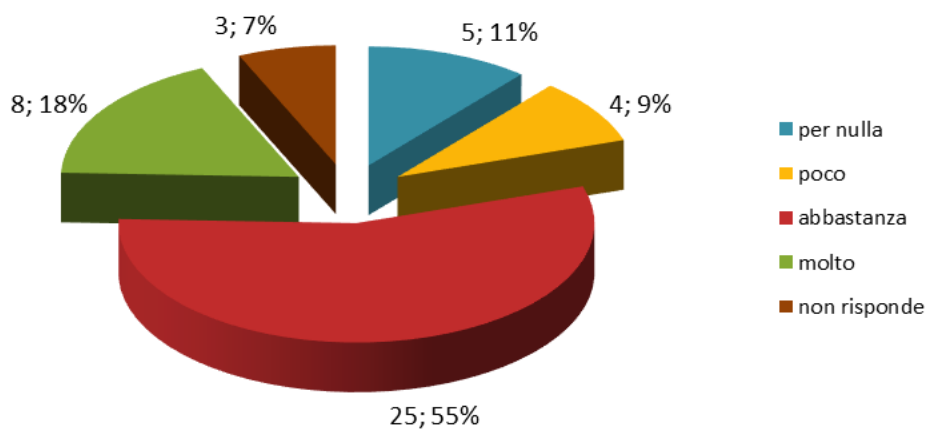
4. I cambiamenti gestionali e organizzativi ed i risultati attesi sono comunicati in maniera chiara a tutto il personale



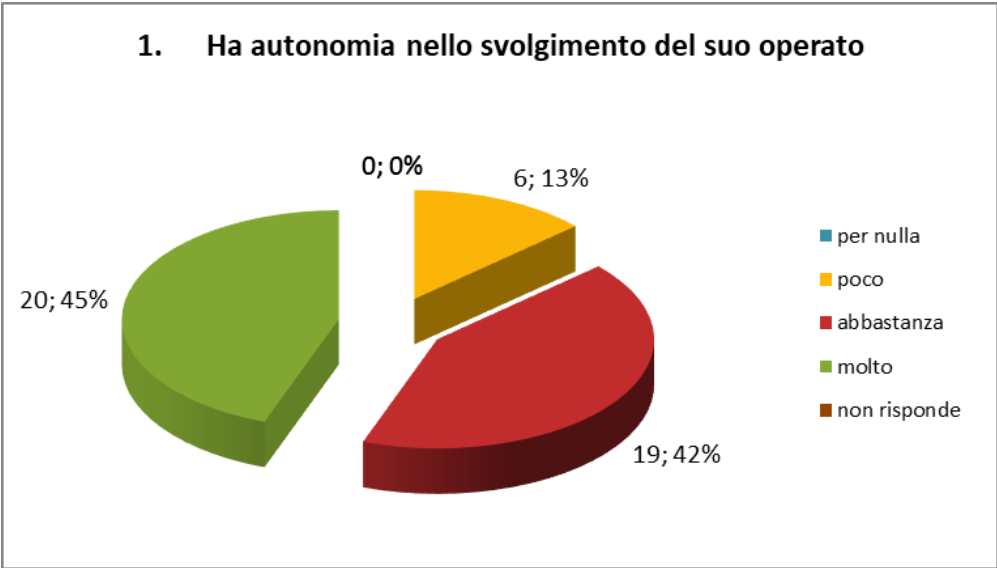
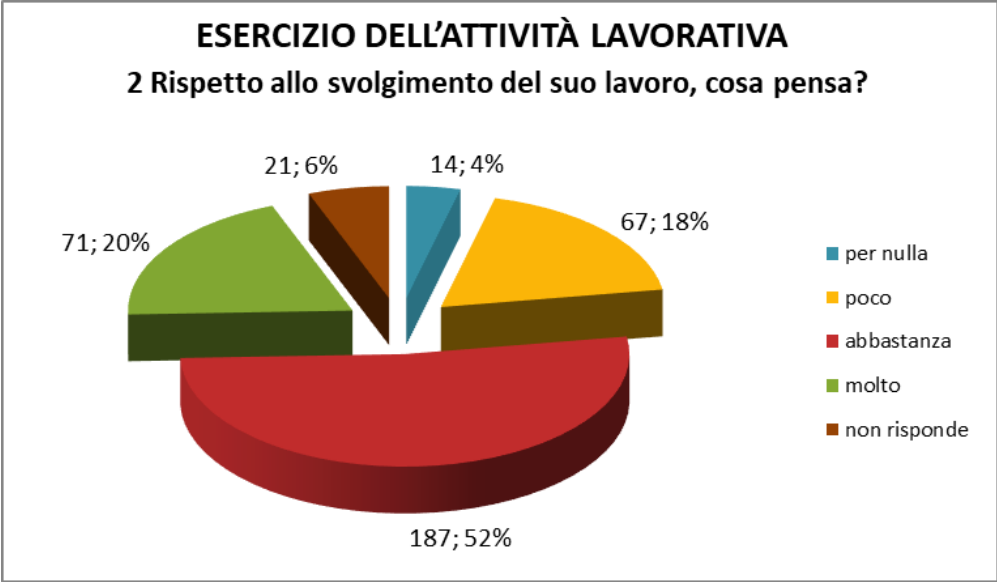
**5. Conosce i PAI (Progetti assistenziali individualizzati)
delle ospiti del reparto**



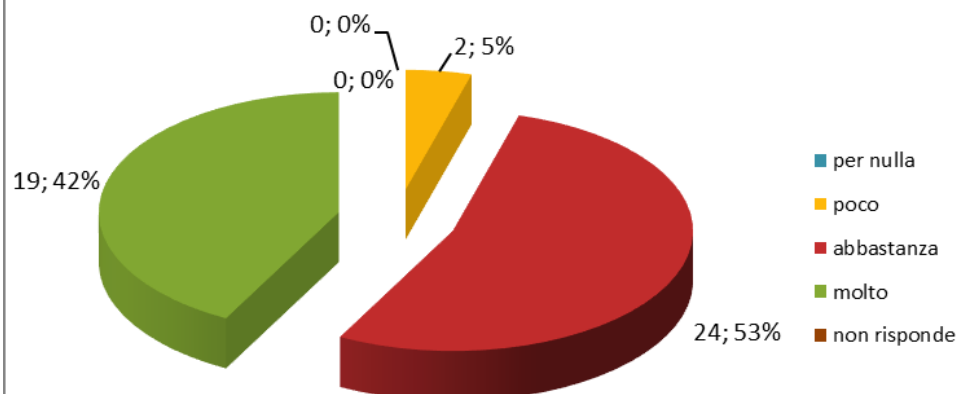
**6. Ritiene utile e fa riferimento al PAI nel suo lavoro
quotidiano**



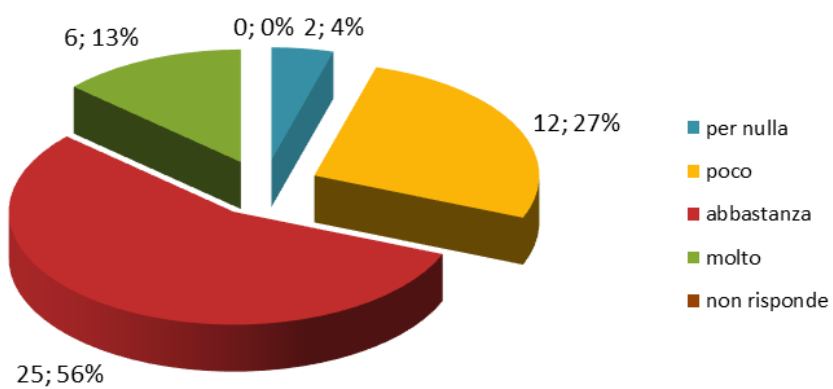
ESERCIZIO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA 2024



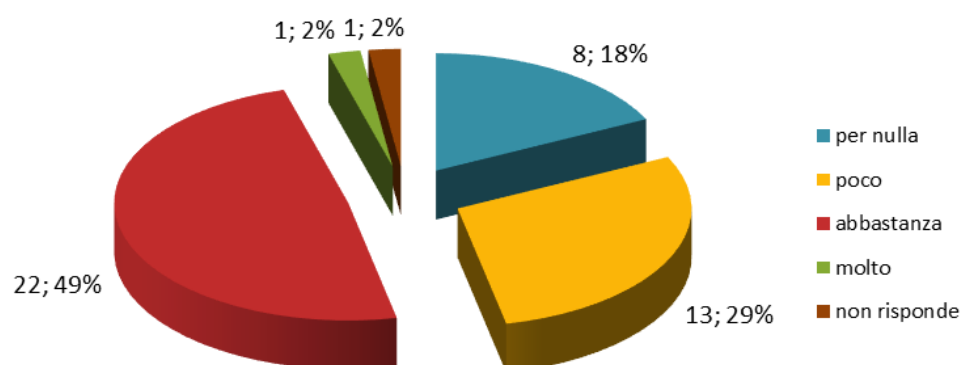
2. Ha fiducia nelle sue capacità professionali



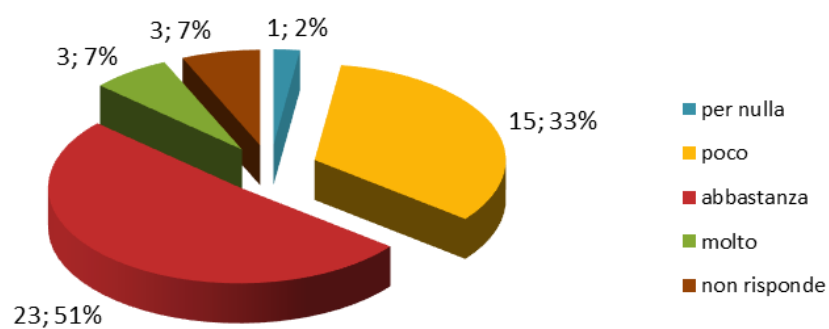
3. Ha fiducia nelle capacità professionali dei suoi colleghi



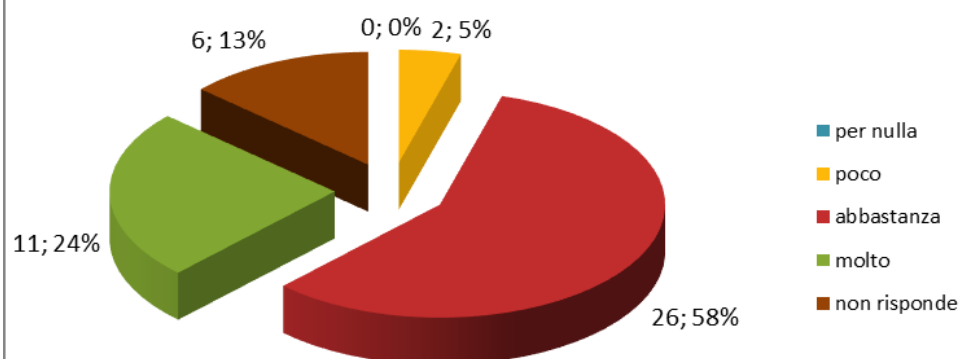
4. Si sente libero/a di esprimere le sue opinioni anche quando sono in contrasto con quelle dei suoi superiori



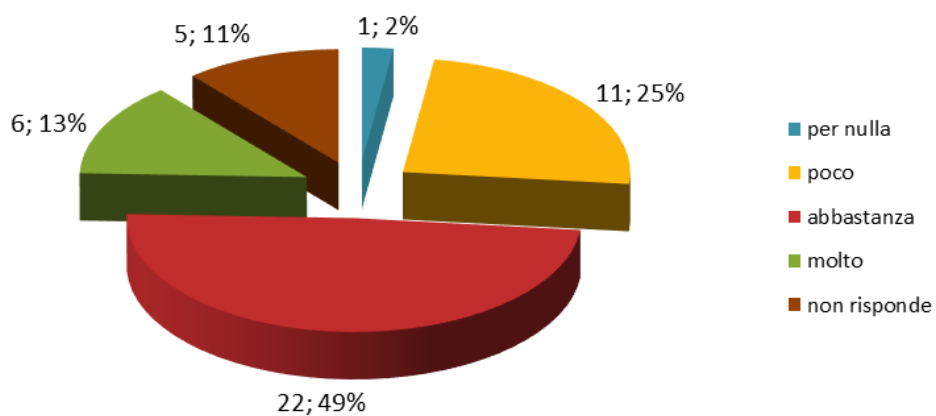
5. Ritiene adeguata la distribuzione delle responsabilità, la divisione dei compiti, tra le diverse figure professionali (medici, infermieri, ASA, OSS, animatori, fisioterapisti, ecc.)



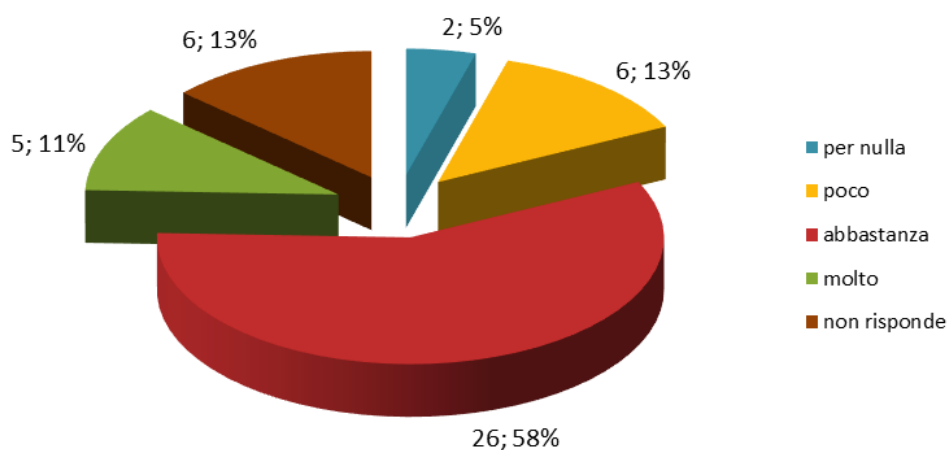
6. Ritiene adeguata la qualità dell'assistenza che fornisce alle ospiti del suo reparto



7. Ritiene adeguata l'organizzazione della turnistica nel suo Reparto.



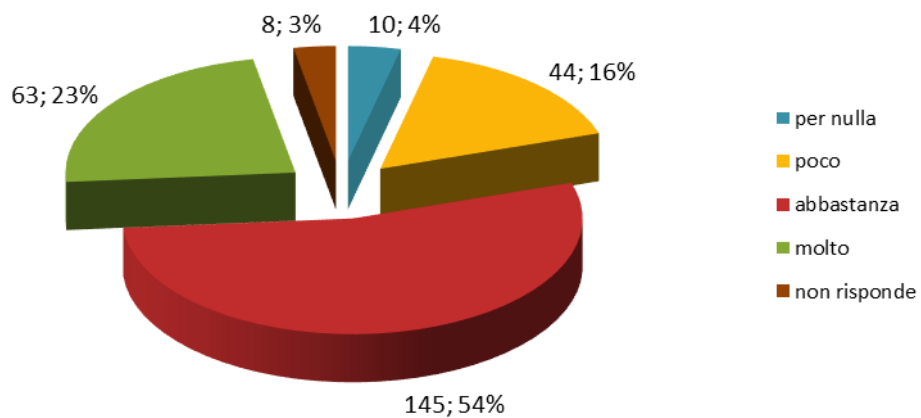
8. Ritiene adeguate le periodiche equipe di reparto



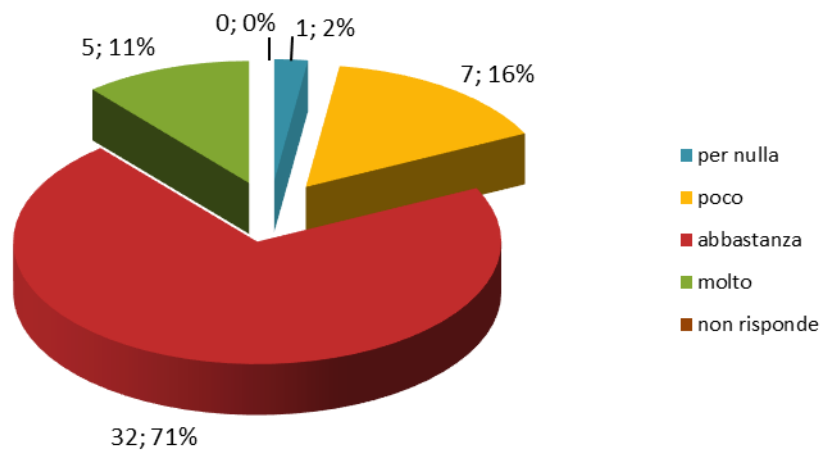
SODDISFAZIONE 2024

SODDISFAZIONE

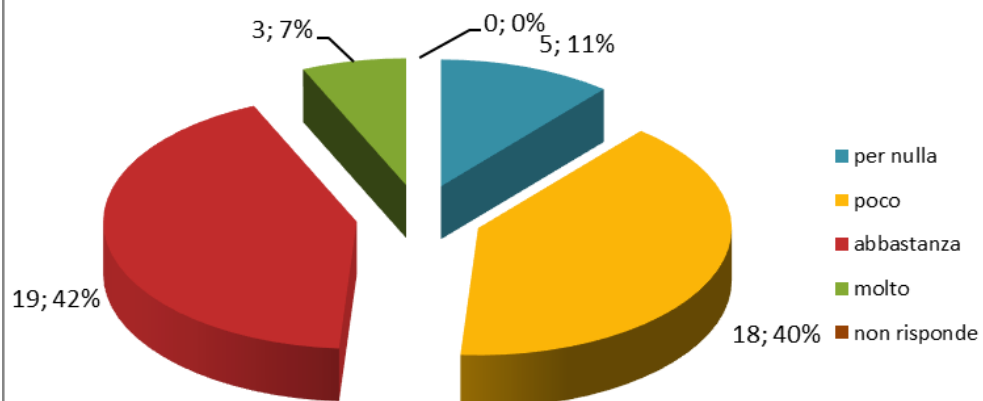
3. Pensando al rapporto con il suo lavoro, cosa pensa?



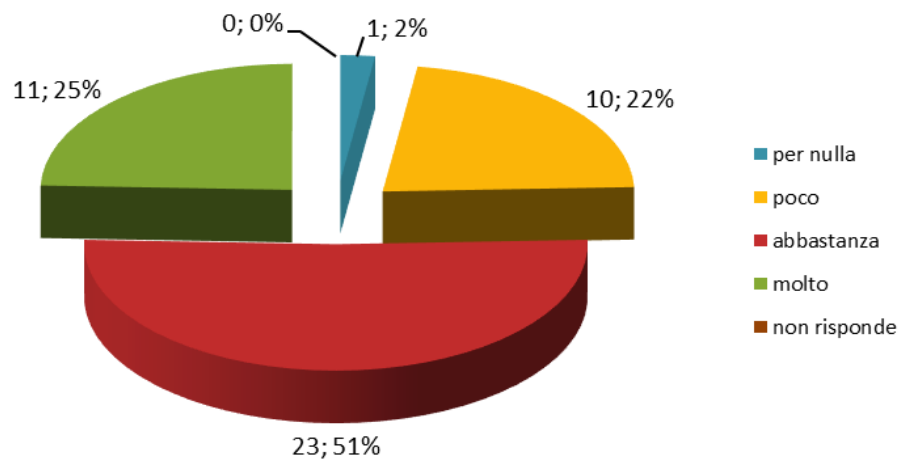
1. Il suo lavoro corrisponde alle sue aspettative



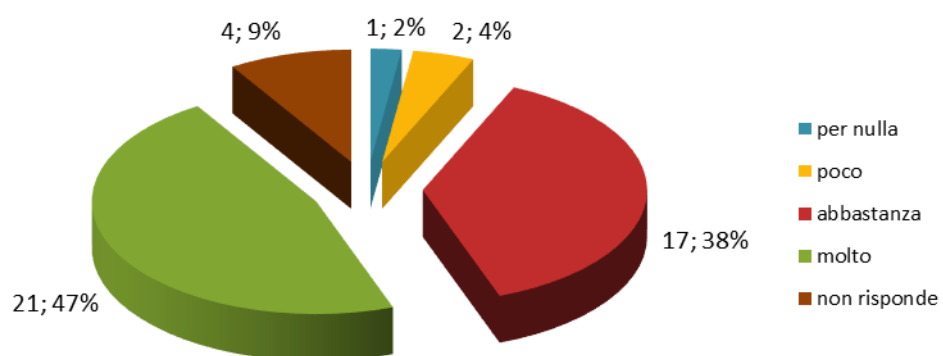
2. Le sue capacità professionali sono valorizzate



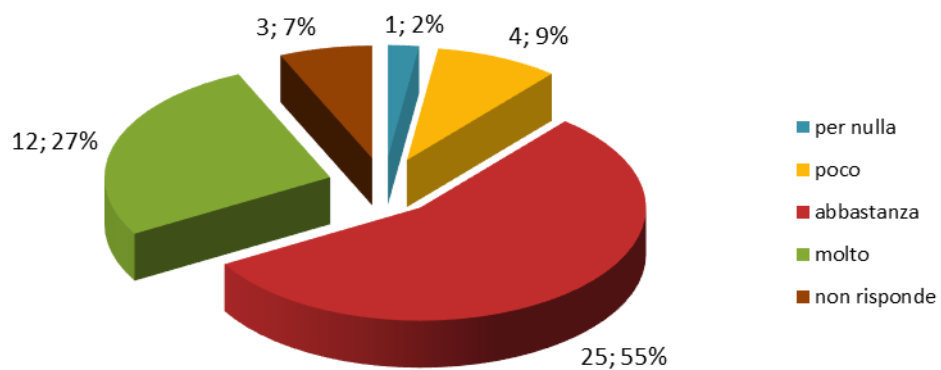
3. Si sente realizzato/a attraverso il lavoro



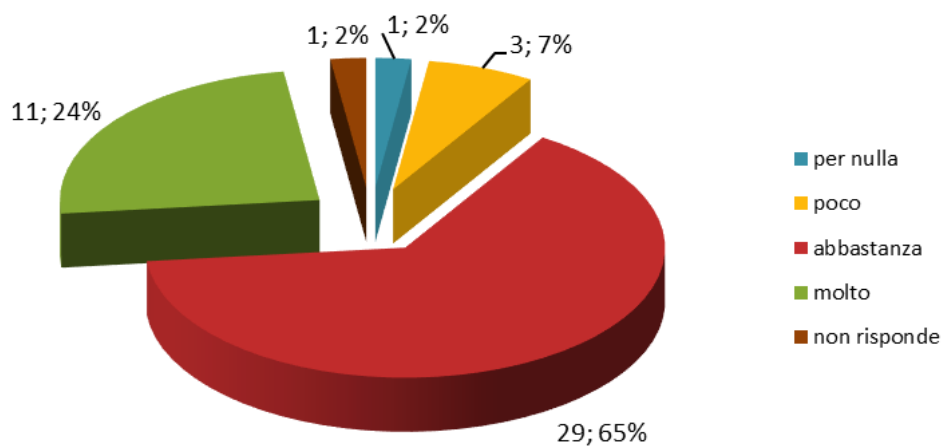
4. E' soddisfatto/a del rapporto che stabilisce con le ospiti



5. E' soddisfatto/a del rapporto che stabilisce con i familiari delle ospiti

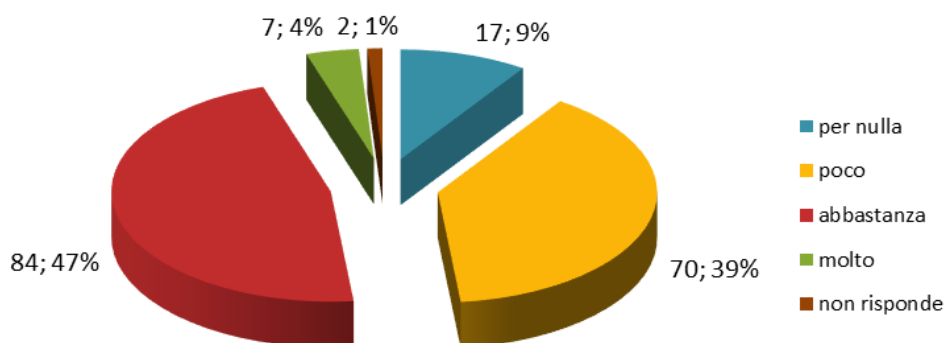


6. L'immagine della Casa all'esterno è positiva

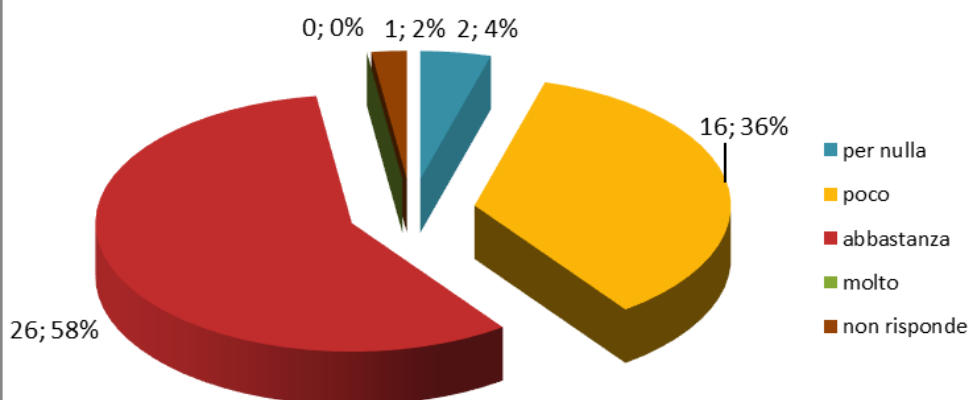


MECCANISMI PREMIANTI/AVANZAMENTI DI CARRIERA 2024

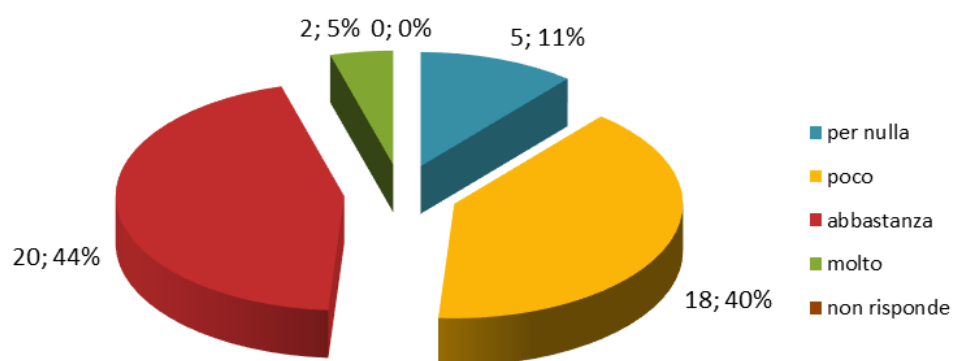
MECCANISMI PREMIANTI/AVANZAMENTI DI CARRIERA 4.
Rispetto ai meccanismi premianti e di avanzamento di
carriera nell'ambito della sua Azienda, che opinione ha?



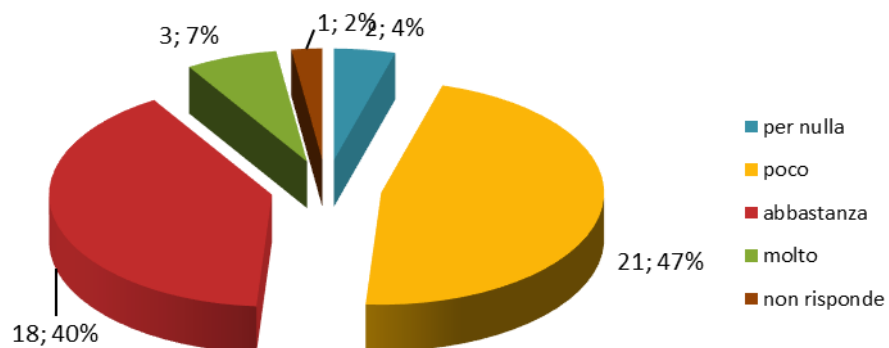
1. I livelli retributivi sono equi



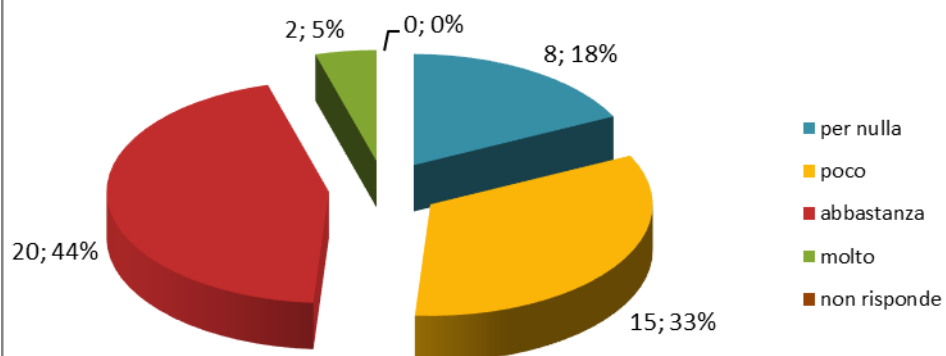
2. I suoi diretti superiori riconoscono i buoni risultati ottenuti



3. I suoi colleghi riconoscono i buoni risultati raggiunti



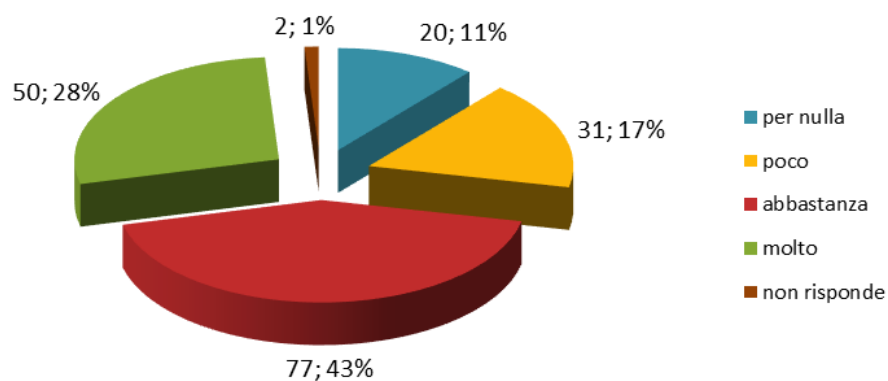
4. Esiste trasparenza nella valutazione da parte dei superiori delle performance lavorative



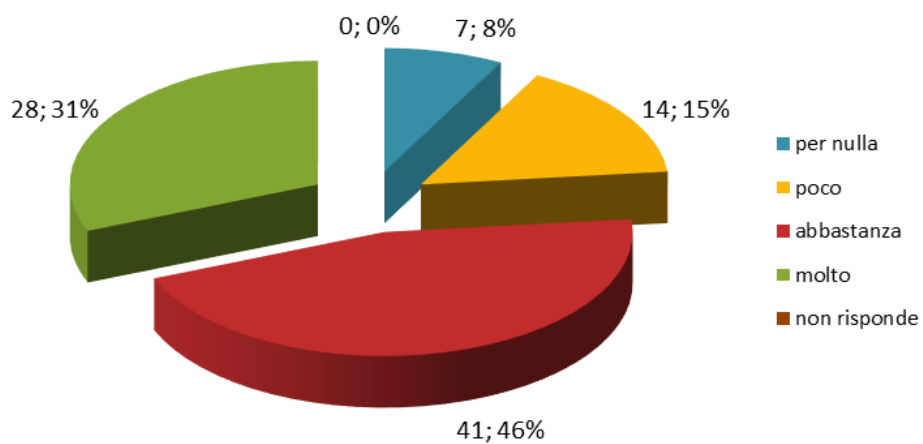
IDENTIFICAZIONE 2024

IDENTIFICAZIONE

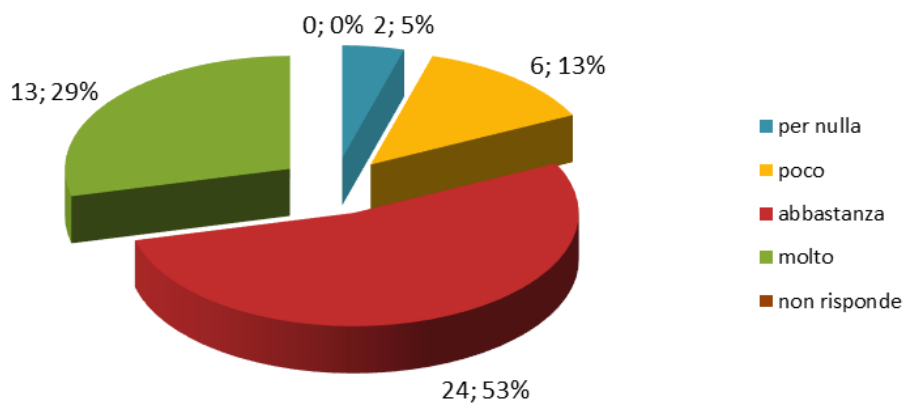
5. Se dovesse definire il rapporto con la CASA e con il suo Reparto/Servizio, cosa direbbe?



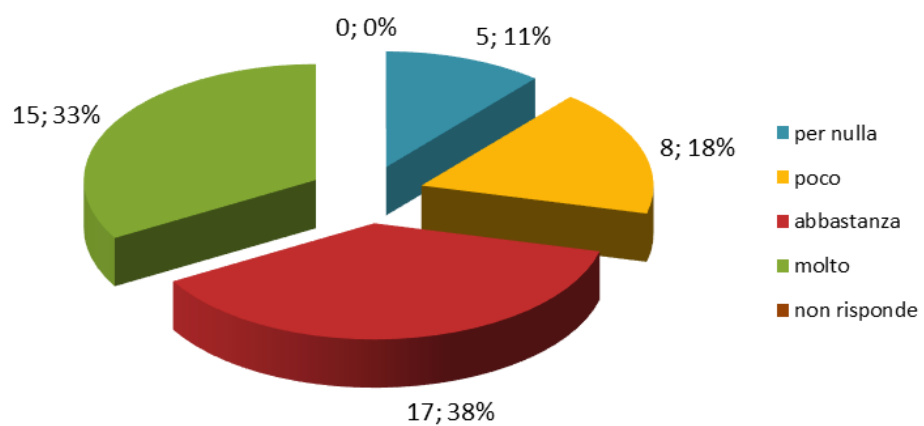
5.1 CASA B. L. GUANELLA



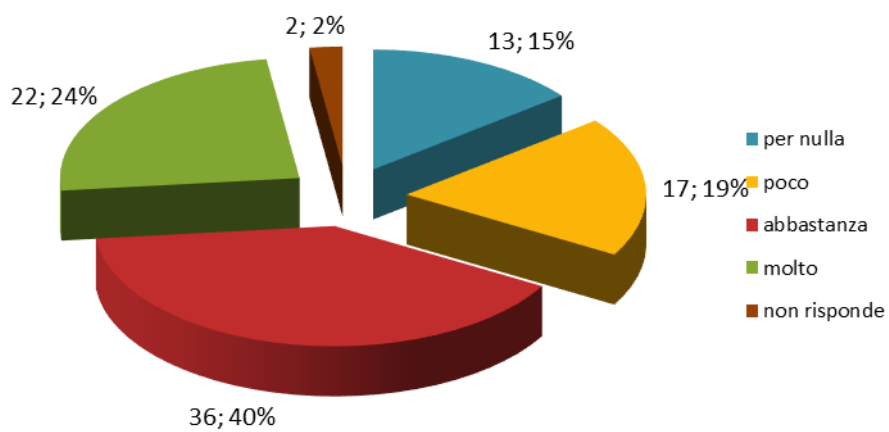
1. Si sente parte integrante della CASA Beato L. Guanella



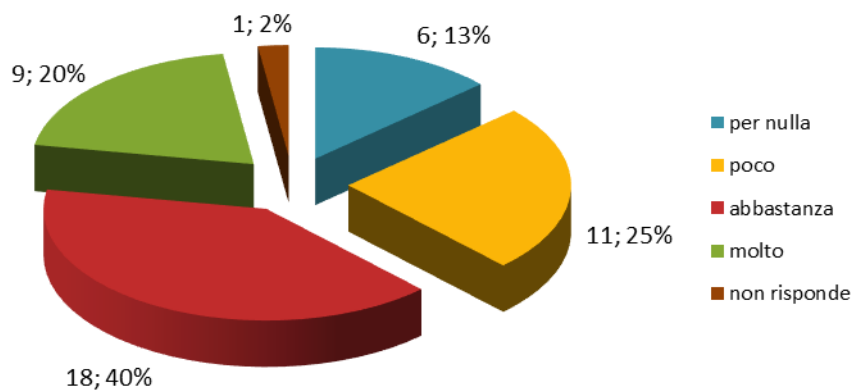
2. Raccomanderebbe la CASA B. L. Guanella come luogo di lavoro



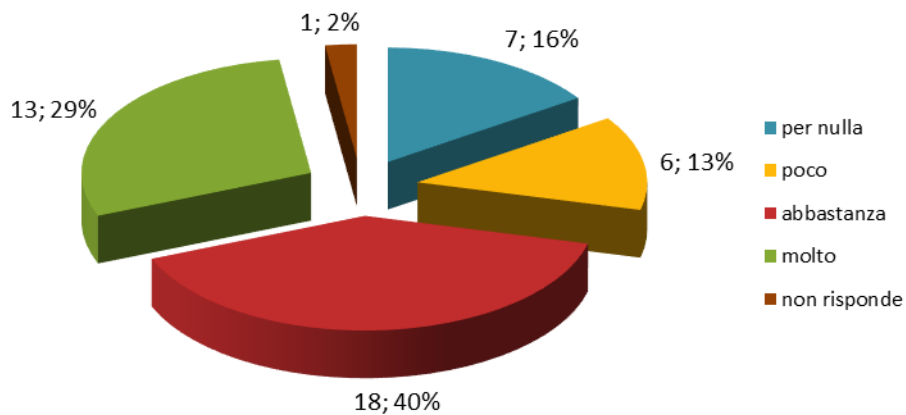
5.2 REPARTO/SERVIZIO



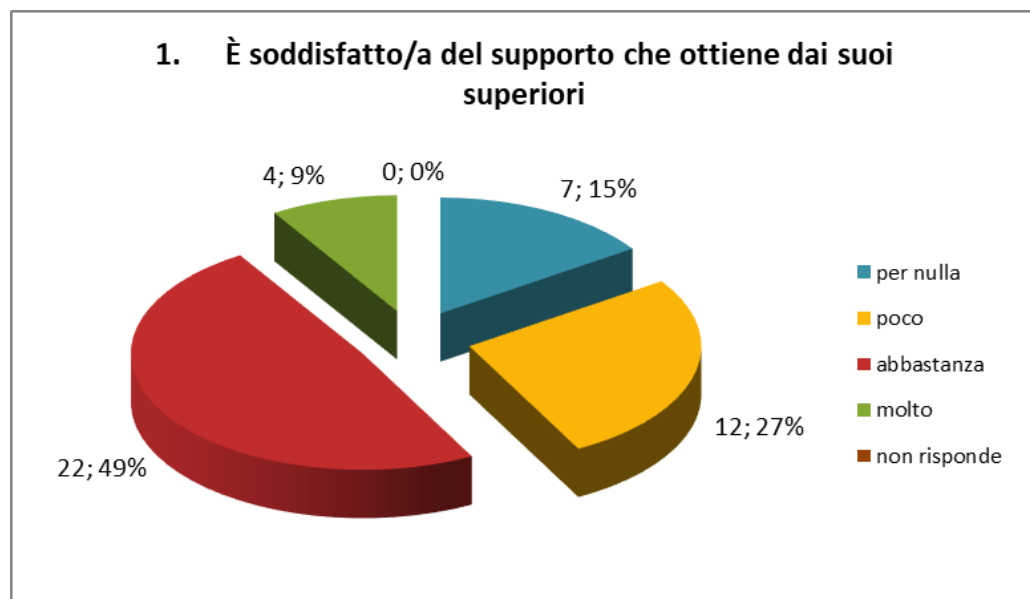
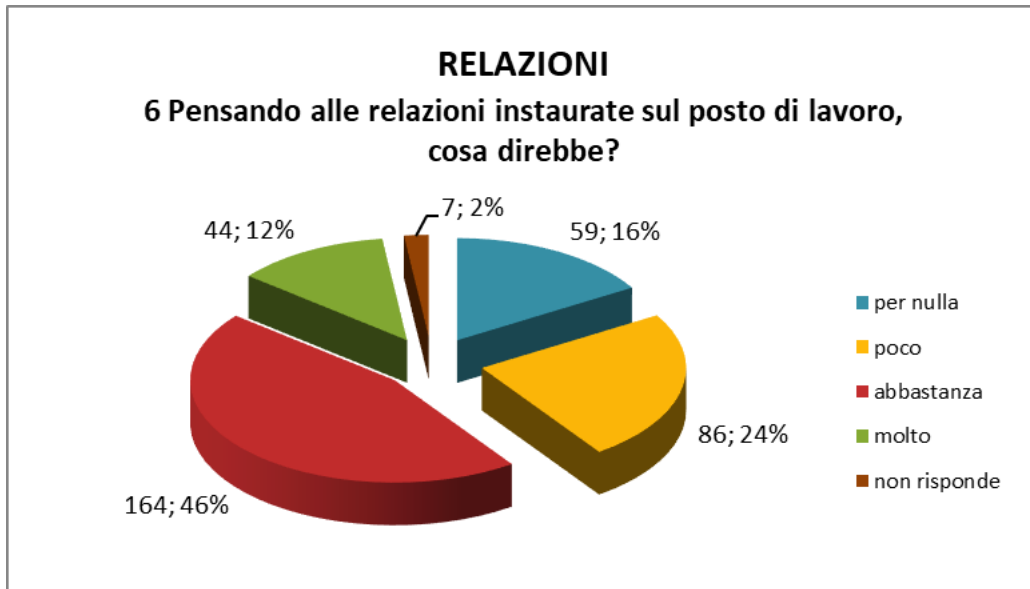
1. Si sente parte integrante del suo reparto o del suo servizio, "siamo una squadra"



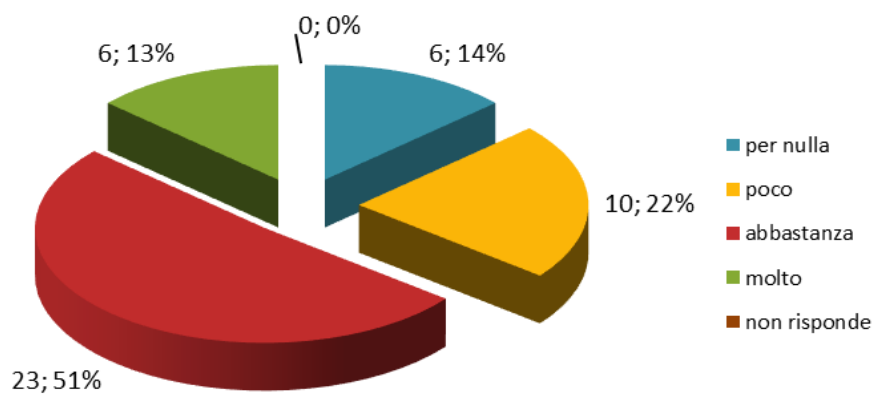
2. Raccomanderebbe il suo reparto come luogo di lavoro



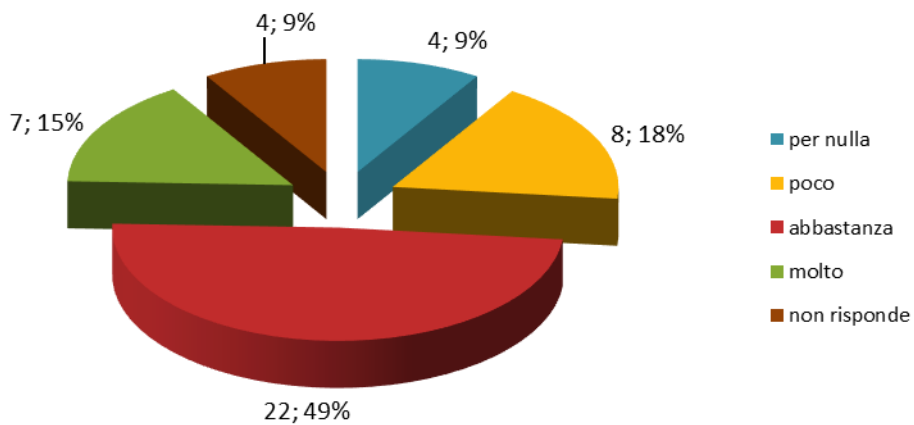
RELAZIONI 2024



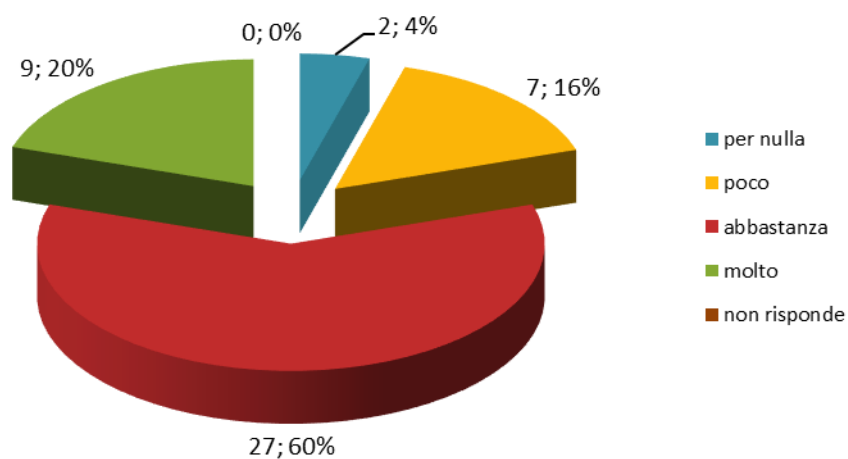
2. È soddisfatto/a del supporto che ottiene dai suoi colleghi



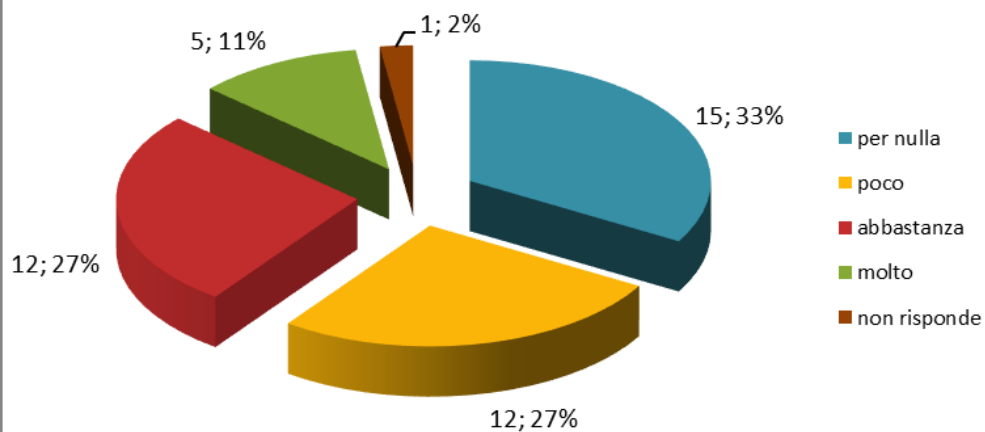
3. I suoi superiori/responsabili organizzano regolarmente riunioni interne



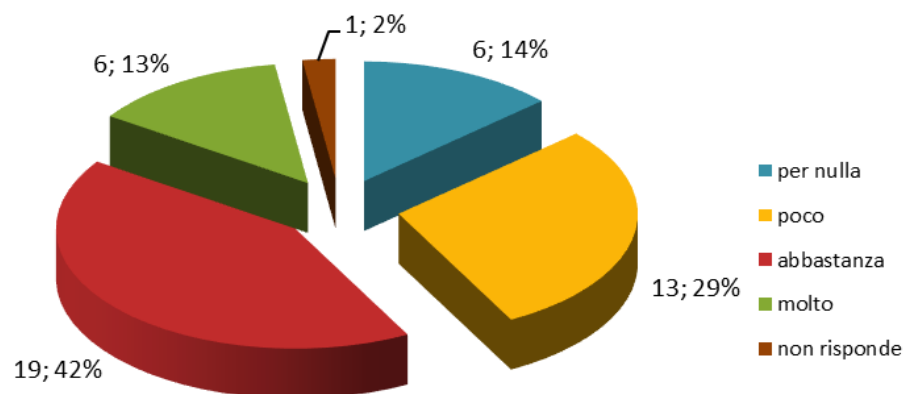
4. Le persone con cui lavora la trattano con rispetto



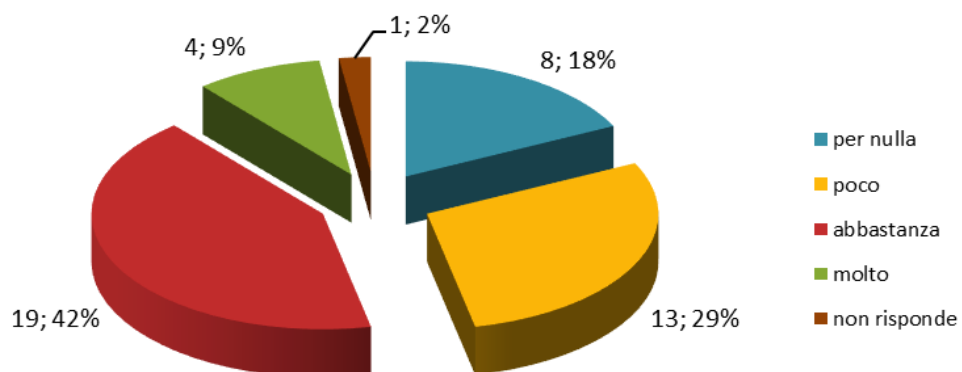
5. Nel suo gruppo di lavoro si evitano i pettegolezzi malevoli



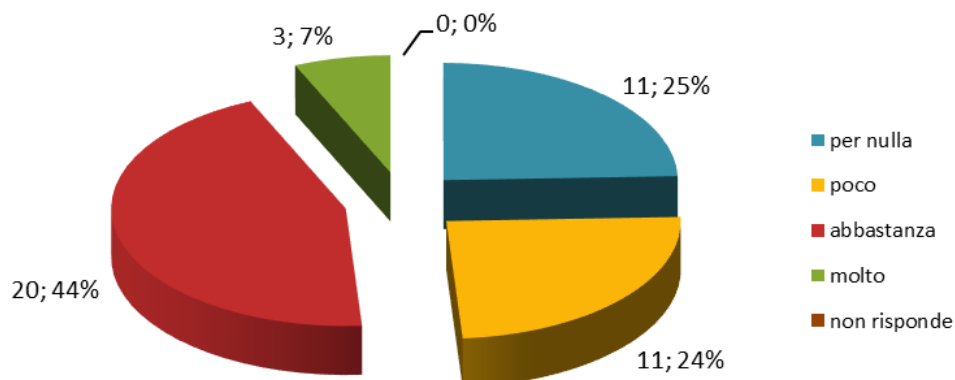
6. I superiori/responsabili sono pronti ad affrontare le difficoltà che si incontrano nello svolgimento del lavoro



7. I suoi superiori chiedono la sua opinione prima di prendere decisioni che la riguardano



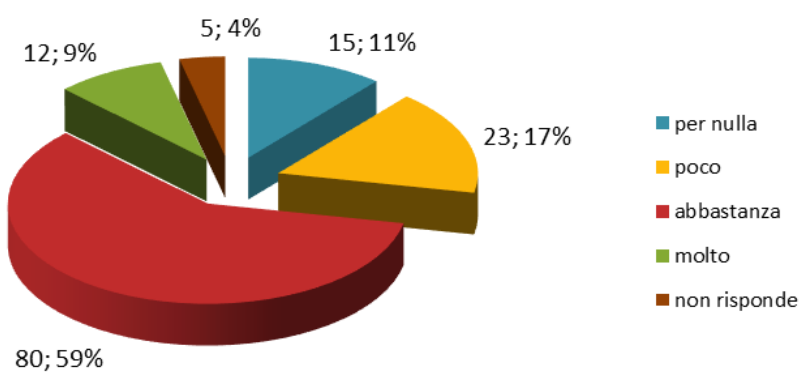
8. Ritiene corretto il modo in cui vengono fatti notare gli errori commessi durante il lavoro

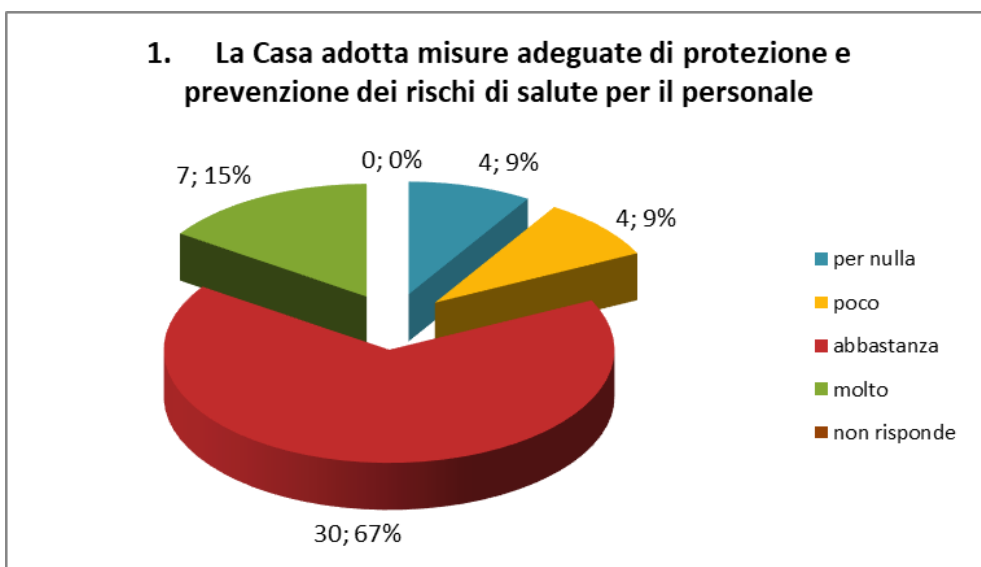
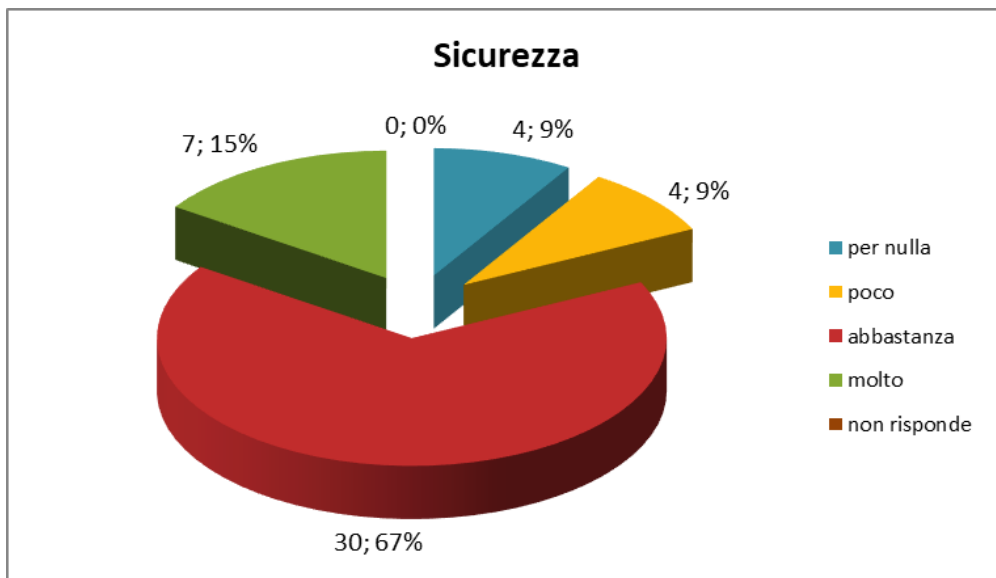


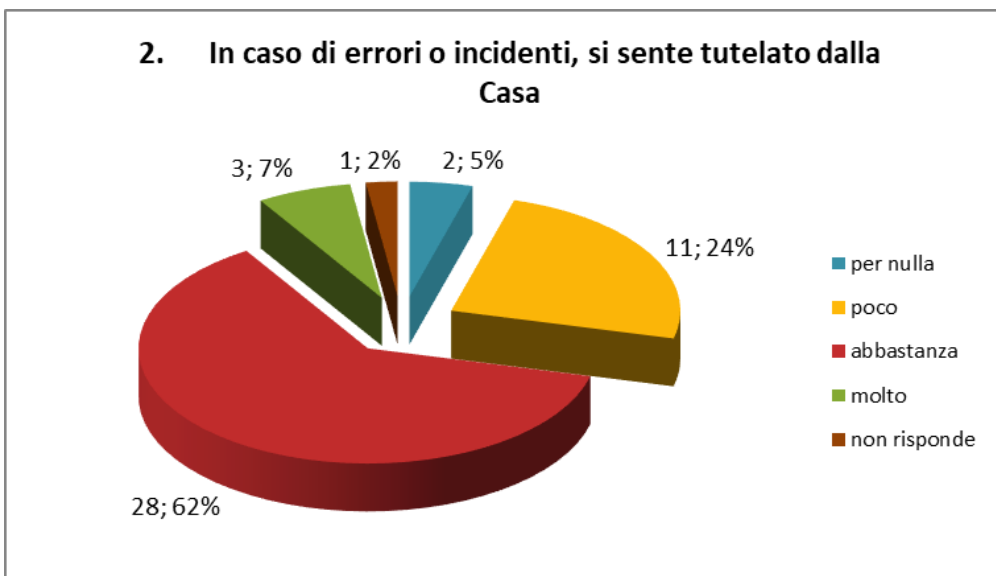
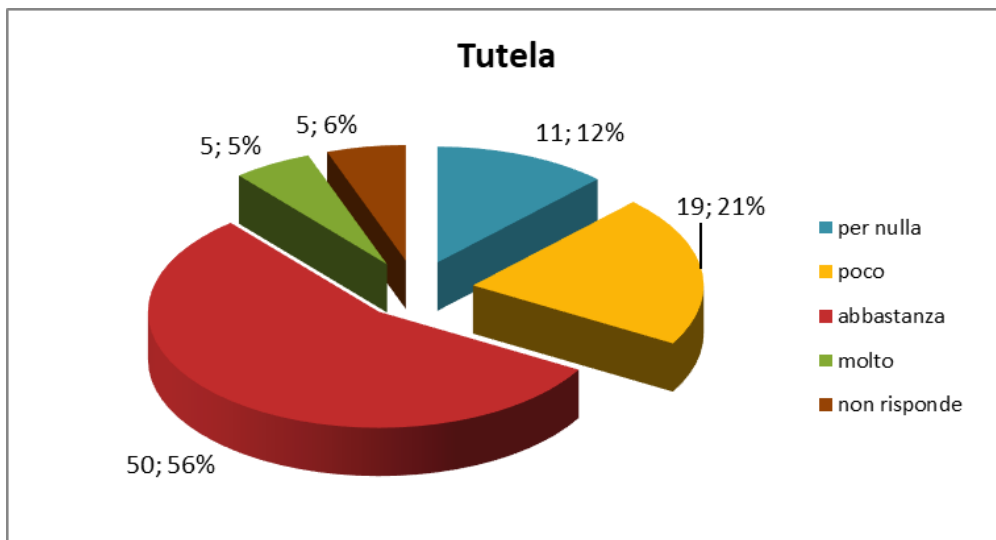
SICUREZZA E TUTELA 2024

SICUREZZA E TUTELA

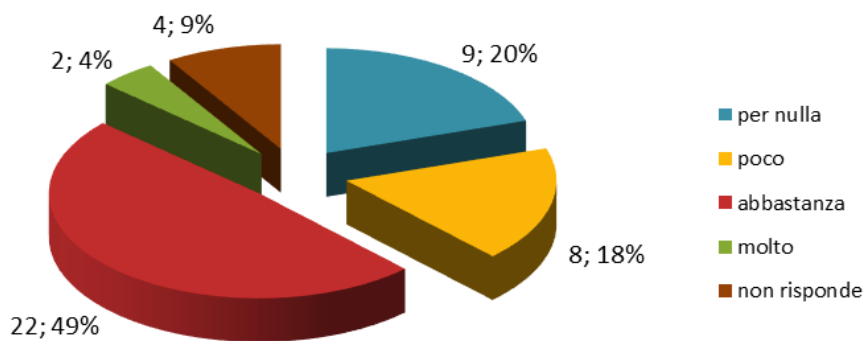
7. Pensando misure adottate dalla CASA per la sicurezza e la tutela cosa direbbe?







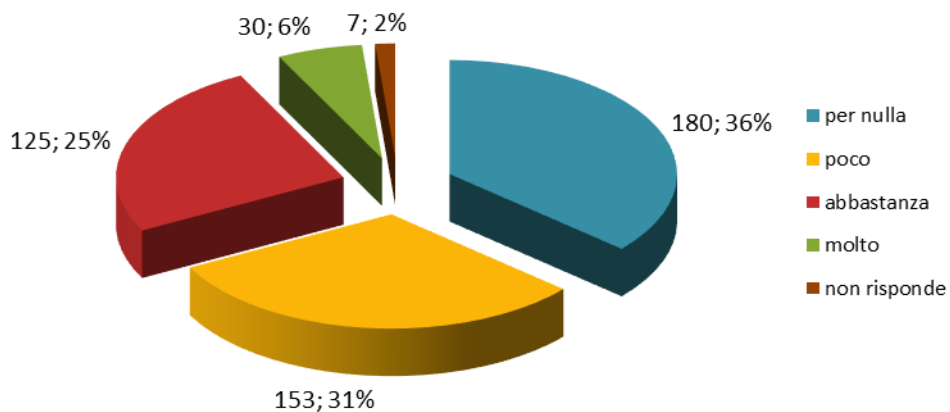
3. In caso di aggressioni o violenze (da parte delle ospiti o da parte dei familiari) la Casa adotta delle misure per tutelare i dipendenti

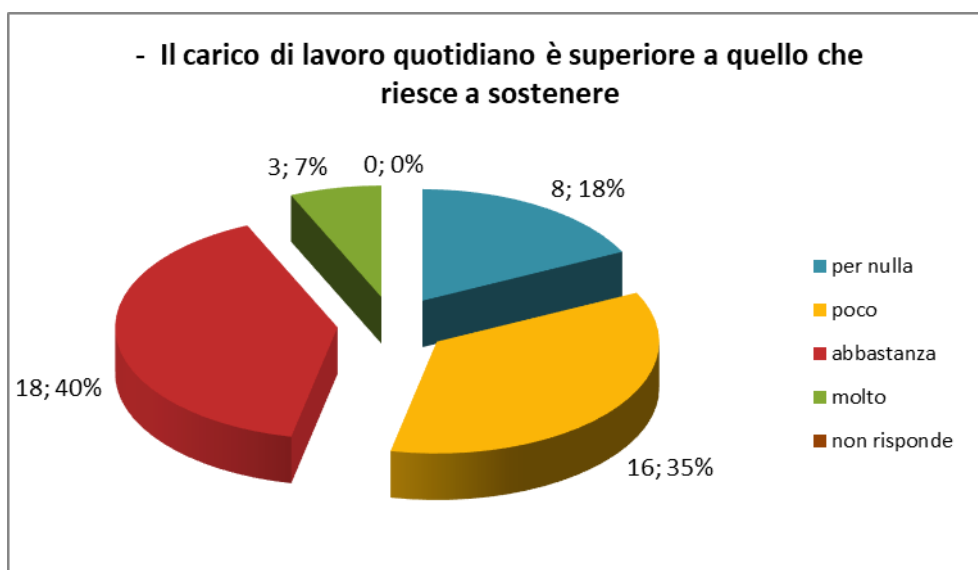
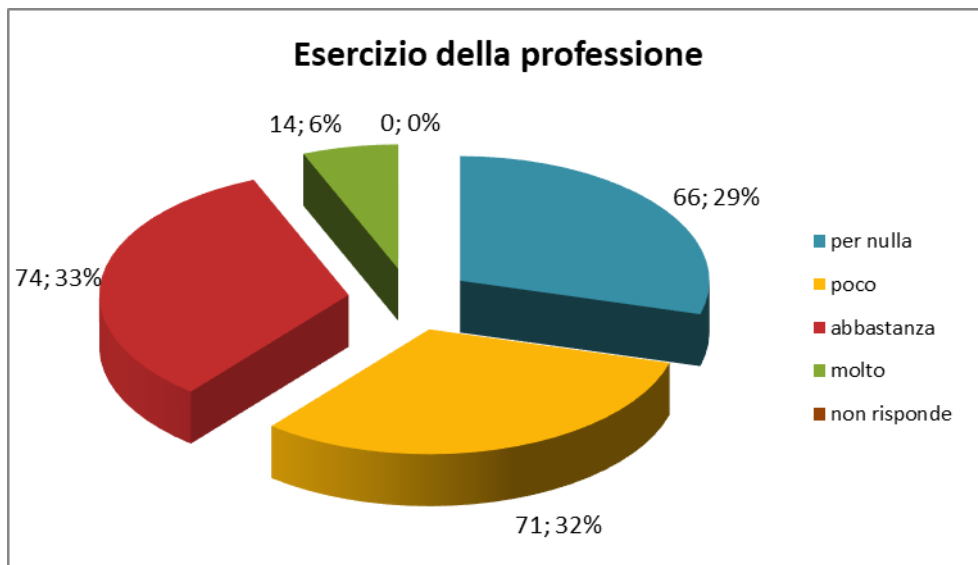


MALESSERE 2024

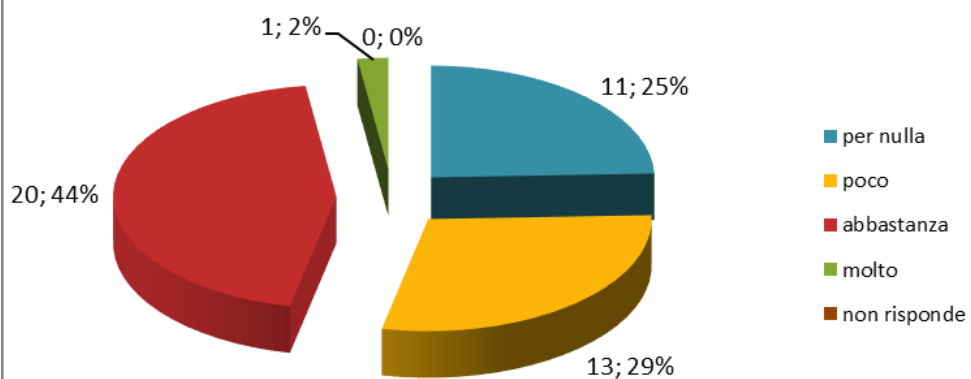
MALESSERE

8. Pensando alla sua giornata lavorativa, cosa direbbe?

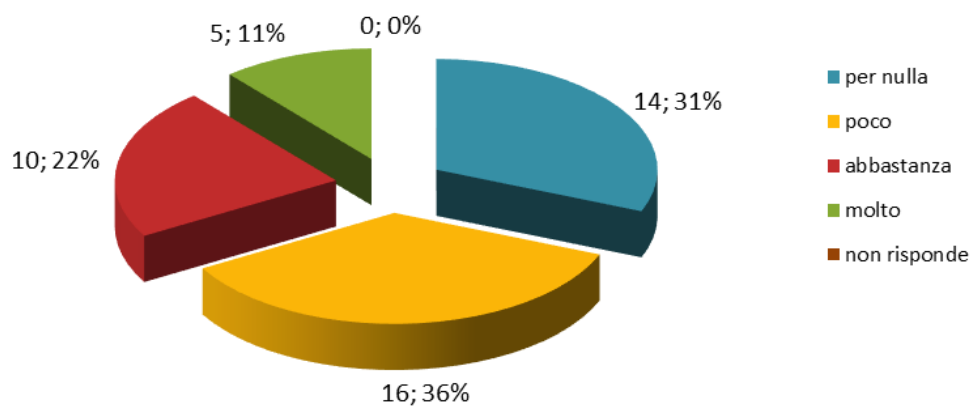


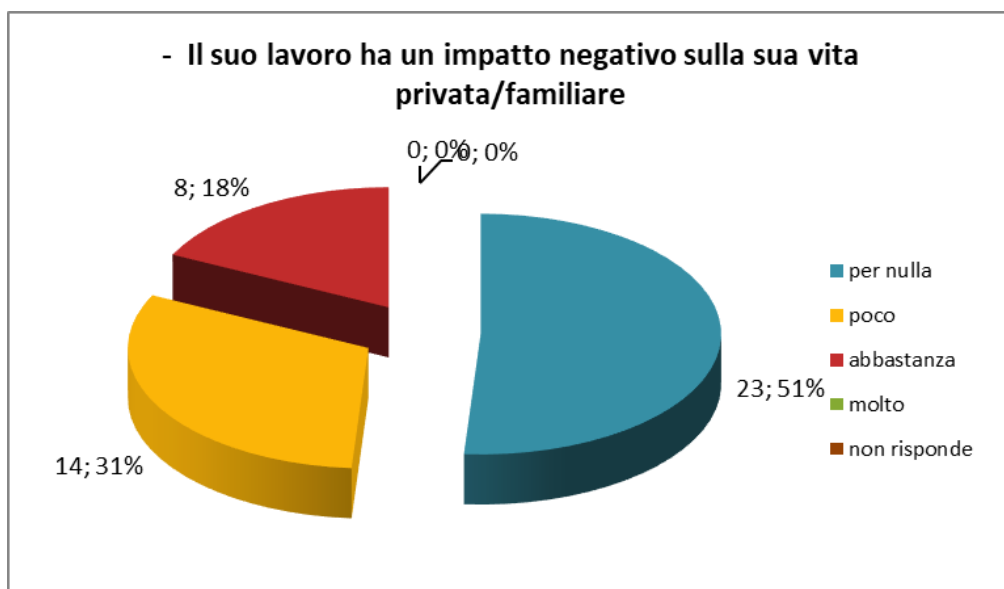
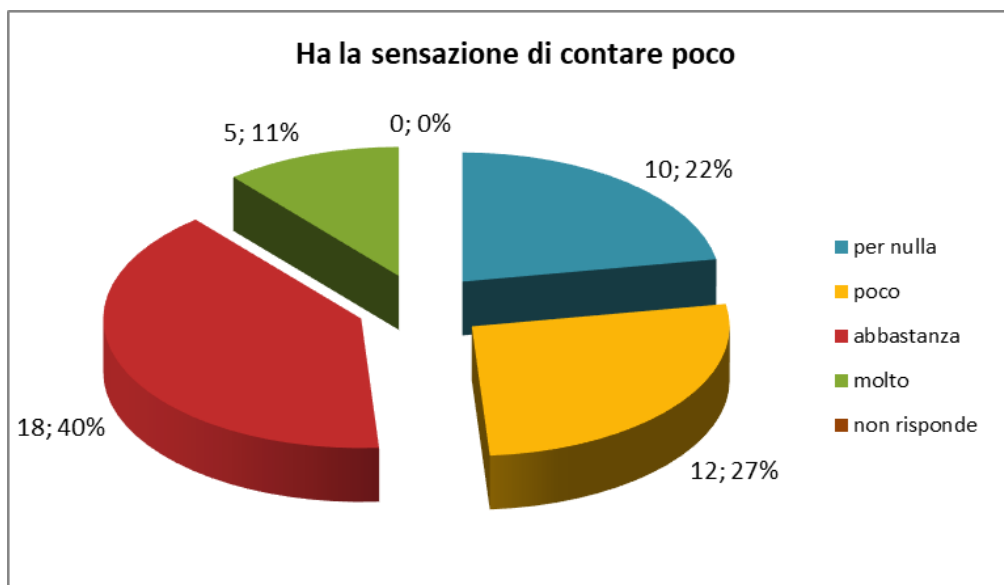


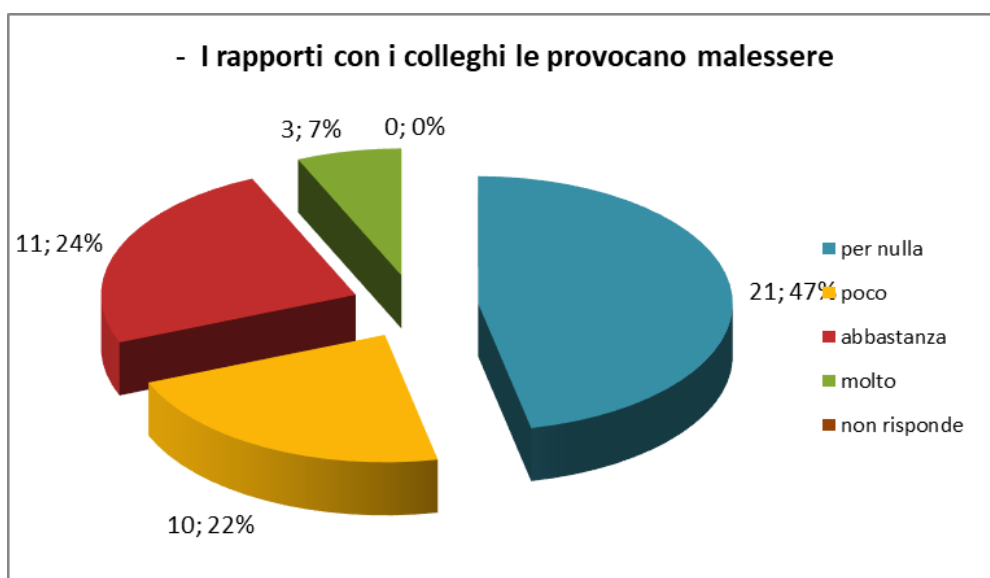
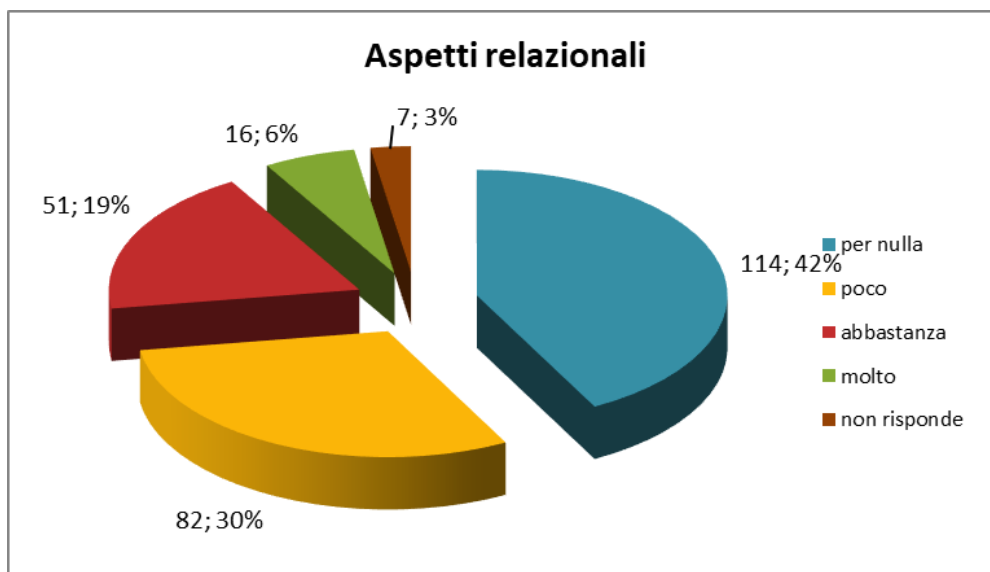
- Il suo lavoro è sempre uguale, ripetitivo, privo di stimoli



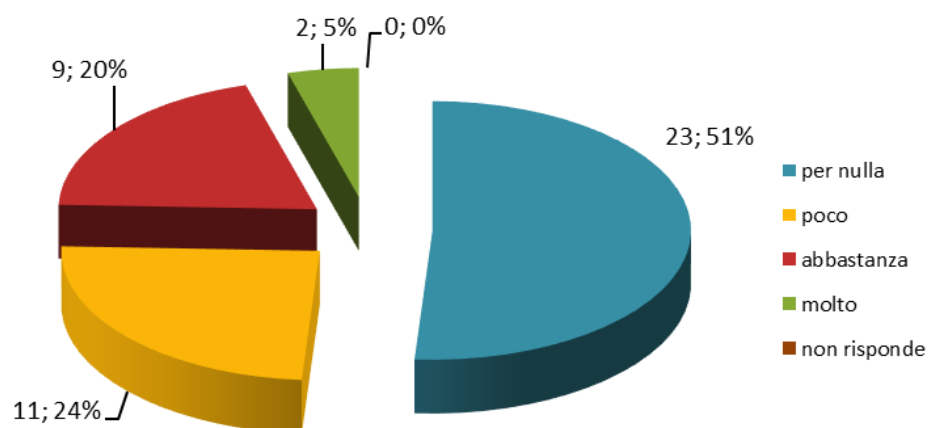
- Le capita spesso di desiderare di lasciare questa Casa



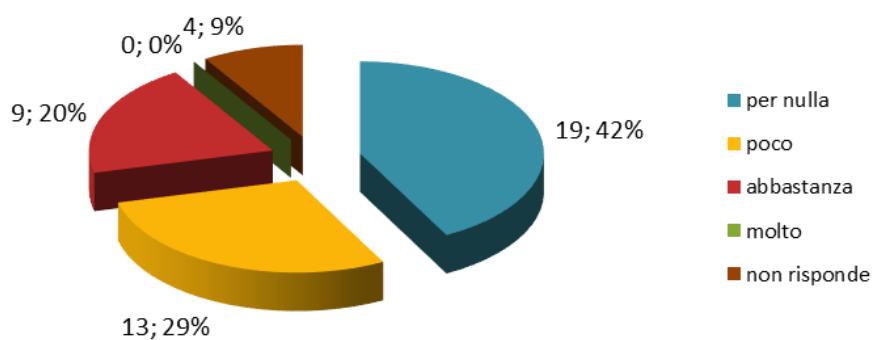




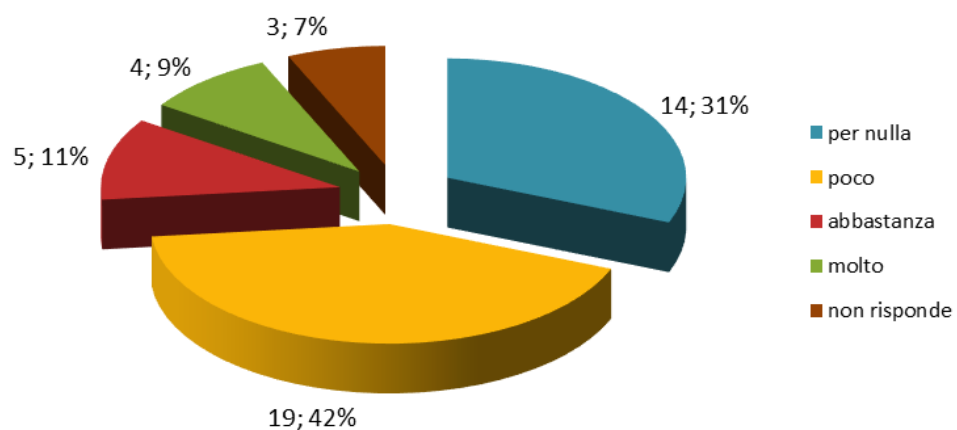
- I rapporti con i superiori le provocano malessere



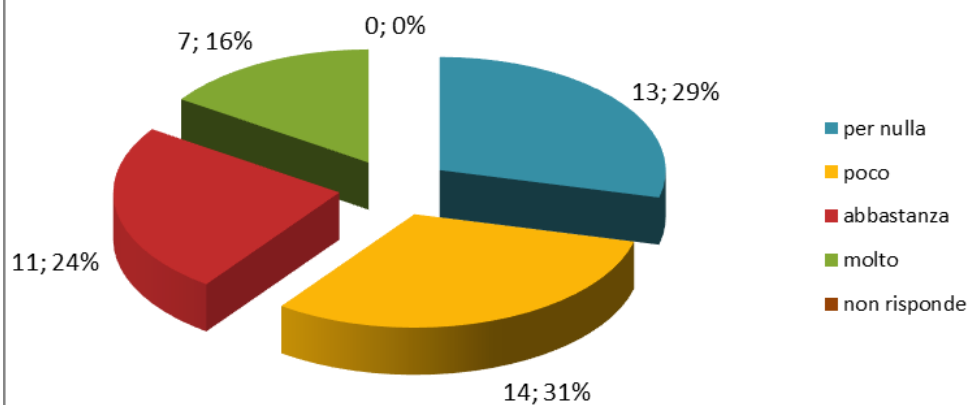
- Aver a che fare quotidianamente con le difficoltà di comunicazione e di comprensione delle ospiti, con la demenza di alcune, con la sofferenza, con la morte, le provoca malessere



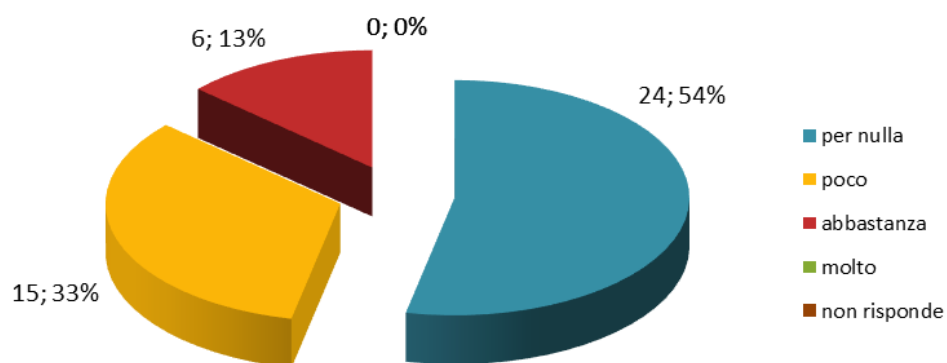
- Avere a che fare spesso con le lamentele delle ospiti e dei parenti, le provoca malessere



- Negli ultimi 12 mesi si sono verificati conflitti con i suoi colleghi



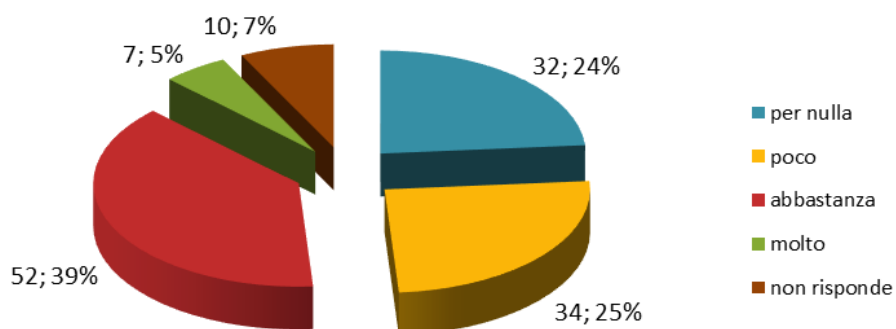
- Negli ultimi 12 mesi si sono verificati conflitti con i suoi superiori



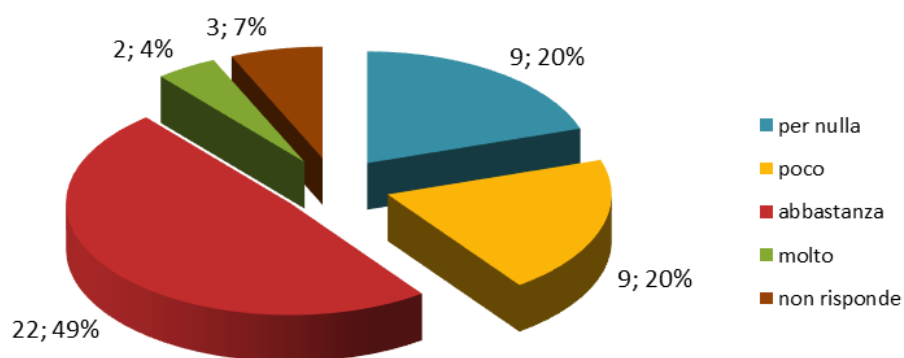
AGGIORNAMENTO 2024

AGGIORNAMENTO

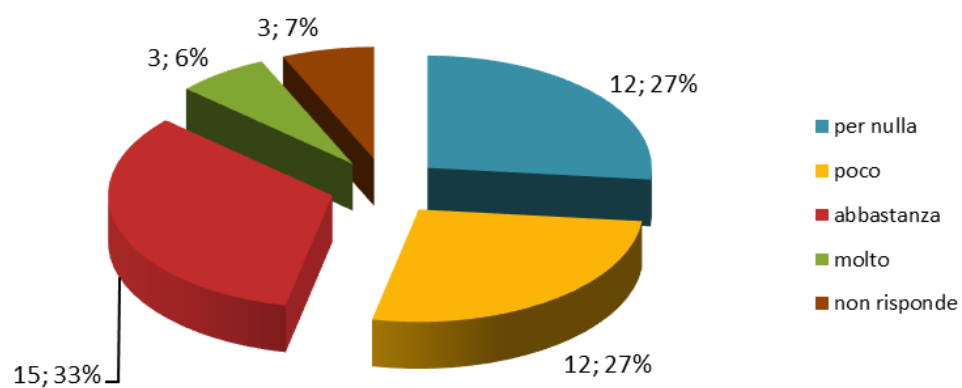
9. A suo avviso, la CASA "Beato Luigi Guanella" per cui lavora promuove l'aggiornamento?



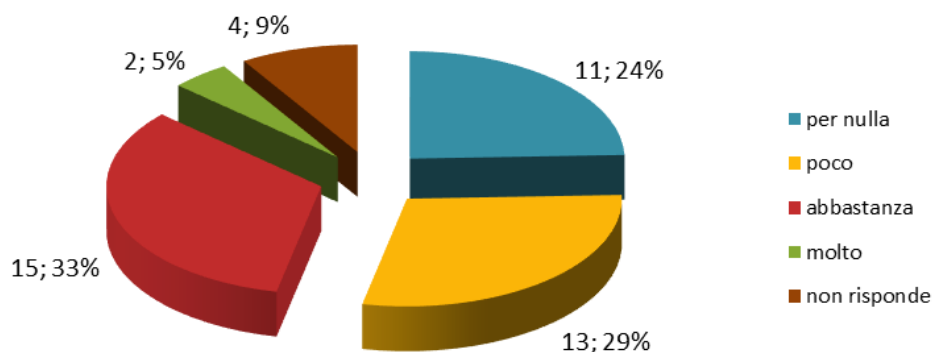
1. Le attività formative a cui partecipo mi aiutano nel lavoro



2. La Casa facilita i dipendenti che vogliono migliorare le proprie conoscenze attraverso la formazione

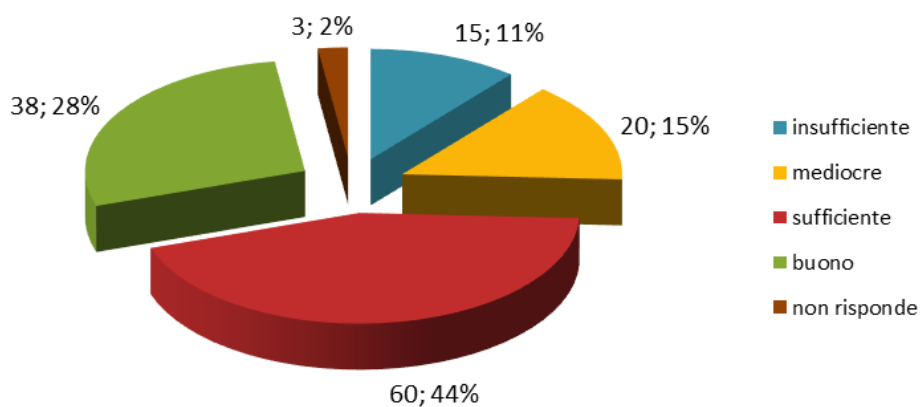


3. La programmazione degli interventi formativi si basa su bisogni formativi reali sui quali gli operatori sono stati consultati

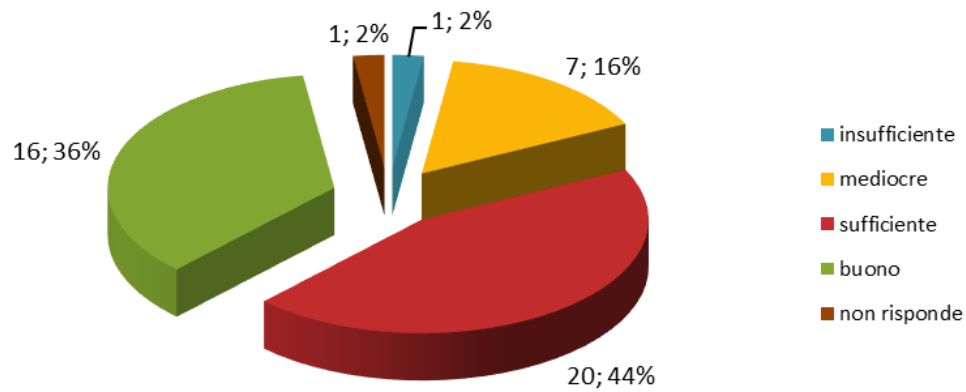


COMFORT 2024

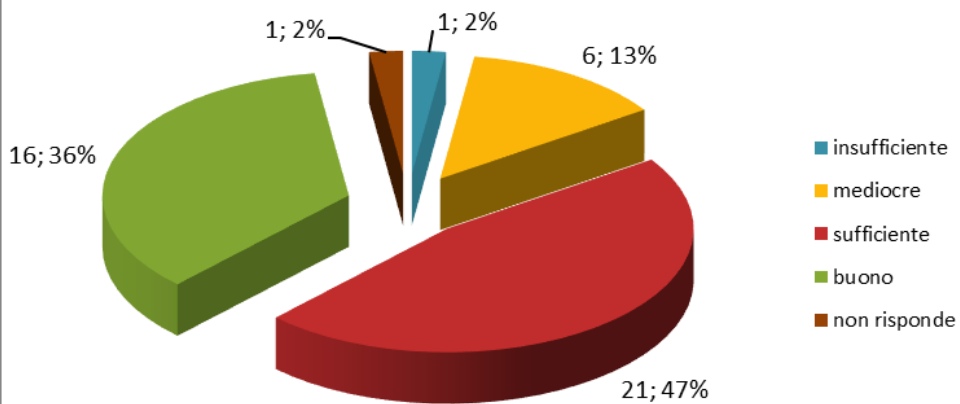
COMFORT
10. Come giudicherebbe il comfort dell'ambiente in cui lavora nell'ambito del suo Reparto/Servizio?



1. Qualità dell'ambiente di lavoro (illuminazione, temperatura, condizioni dell'edificio)



2. Servizi igienici (bagni, spogliatoi, ecc.)



3. Disponibilità parcheggi

