

SPAZIO PER OSSERVAZIONI / SUGGERIMENTI

In calce al questionario abbiamo chiesto ai Colleghi di sintetizzare in poche parole

- ❖ un **punto di forza**,
- ❖ una **criticità** e
- ❖ un **suggerimento costruttivo**

per il miglioramento del clima aziendale.



Di seguito il report dei commenti pervenuti, suddivisi per sede di lavoro.



ABBIATEGRASSO – I punti di forza



- A me piace il mio lavoro, mi sento apprezzata dai colleghi, e nel mio reparto mi sento a casa.
- Abbiamo i sollevatori
- Assistenza medica, infermieristica e assistenziale nonostante le difficoltà
- Attenzione alle iniziative sociali: attenzione ai corsi sulla sicurezza, svariate prove di evacuazione nel corso dell'anno che consentono un'adeguata preparazione alle situazioni emergenziali.
- Autonomia decisionale per il raggiungimento degli obiettivi
- Autonomia lavorativa
- Lavoro in equipe, interesse alla persona
- Buonissimo il clima lavorativo con alcuni colleghi e la relazione con i pazienti e i loro famigliari
- Collaborazione
- Collaborazione con qualche collega
- Collaborazione equipe
- Collaborazione fra colleghi
- Disponibilità a venirsi incontro
- Flessibilità oraria
- Il gruppo di equipe con cui lavoro
- Il lavoro di équipe all'interno del reparto
- Il mio reparto si impegna quotidianamente a offrire il massimo supporto ai pazienti e alle loro famiglie, sia in ambito amministrativo sia in ambito sanitario.
- Si impara moltissimo per sapersi muovere e capire termini tecnici della medicina
- L'Azienda si distingue per il suo importante contributo alla comunità attraverso un servizio di riabilitazione psicofisico efficace e necessario.
- La consapevolezza della maggior parte degli operatori, che questa sia un'azienda che veramente si occupi di persone
- La fortuna di avere colleghi che hanno ancora il senso del dovere e che nonostante ci siano tanti problemi ogni volta che si presentano sul posto di lavoro fanno il proprio dovere con professionalità
- La professionalità
- Lavoro di squadra
- Lavoro in equipe
- Le capacità e lo spirito umano di molti lavoratori
- L'ente nel passato
- L'equipe e il coordinatore referente con cui lavoro sono i veri punti di forza
- Multidisciplinarietà
- Orario lavorativo
- Ottimo lavoro l'equipe, organizzazione.
- Ottimo rapporto con colleghi e superiori
- Per ora ci pagano puntualmente
- Possibilità di cambiare all'interno della struttura

- Per ora ci pagano puntualmente
- Possibilità di cambiare all'interno della struttura
- Possibilità di promuovere nuovi progetti
- Senso di appartenenza
- Senso di famiglia
- Sentirmi parte di una famiglia
- Siamo un gruppo affiatato
- Sono presenti per qualsiasi problema
- Sopravvivono tante piccole buone volontà personali che resistono e cercano di portare avanti il lavoro
- Storia, le persone a disposizione, gli studi, le competenze professionali presenti
- Sul piano collaborativo, superiori sempre disponibili
- Vige ancora una certa cultura del lavoro e il rispetto del paziente



ABBIATEGRASSO – Le criticità



- A volte manca personale e si lavora sotto organico
- Alto turnover del personale
- Attualmente troppa importanza alla gerarchia, le informazioni non girano mai in modo completo c'è sempre qualcosa che viene nascosto, non vengono valorizzate le capacità e le competenze anzi vengono soffocate per rendere il lavoro "piatto"
- Azienda piena di debiti, questo non mi dà fiducia sul futuro dell'azienda
- Carenza di personale
- Difficoltà dovuta anche a problemi strutturali. perdite d'acqua, bagni rotti che causano problemi sia al personale che ai pazienti
- Disinteresse dei vertici su come si lavora, ridotto dispendio di risorse economiche
- Il nostro era un ente che ti faceva sentire parte di un gruppo ampio e che condivideva sconfitte e successi con tutti: da 8 anni questo non c'è più
- Distribuzione del lavoro non sempre equa
- Ente odierno
- Gestione del personale in particolare in riferimento alla gestione delle ferie, la quale è causa di stress e malcontento costante
- I coordinatori non fanno gruppo con il team lavorativo, poiché in primis non sono in grado di essere gruppo tra di loro
- Il profitto viene prima del benessere
- Incertezza per il futuro
- Infermieri e medici di agenzia e coop con poche competenze
- Insufficiente vigilanza sul rispetto dei divieti (soprattutto fumo) e sul controllo degli accessi dei parenti in un reparto chiuso, elementi fondamentali per la sicurezza dei pazienti
- La non valorizzazione delle positività presenti
- la scarsa attenzione da parte della dirigenza a quelle che sono le sofferenze e le problematiche dei servizi e dei reparti
- La scuola che abbiamo avuto noi dal dott. Guaita, non è equiparabile agli ultimi decenni
- La sensazione del libero professionista all'interno dell'azienda è quella di un mancato riconoscimento del proprio lavoro e della propria professionalità, per il mio ruolo in particolare anche e soprattutto con uno scarso riconoscimento economico.
- La totale assenza di premiare le persone che lavorano con professionalità. Oggi chi vale zero e chi vale cento finiscono per pesare allo stesso modo. Tutto oramai si è appiattito: chi è nulla e chi è tutto vengono messi sullo stesso piano.
- La necessita di appoggiarsi a cooperative per assistenza e ora anche medici e infermieri
- Manca la comunicazione o viene erogata non a tutti gli istituti lavorano separatamente
- Mancanza di circolarità delle informazioni
- Mancanza di comunicazione
- Mancanza di comunicazione adeguata

- Mancanza di dotazioni strutturali ed apparecchiature obsolete mai sostituite, che rendono complesso lo svolgimento del lavoro sul paziente.
Assenza di comunicazione verticale segnalata ormai da anni.
- Mancanza di equità tra il personale
- Mancanza di lavoro d'equipe
- Mancanza personale
- Mancanza di valorizzazione delle capacità e delle competenze del singolo
- Nessuna o scarsissima conoscenza di chi ha una formazione specialistica, non possibilità di carriera o di fare ricerca.
- Non si assumono operatori quindi siamo costretti a lavorare in pochi in reparto e in più coprire le malattie notturne degli altri reparti e non puoi rifiutarti (quindi lavorare in 2 reparti contemporaneamente)
- Non c'è meritocrazia ma non c'è equità
- Non esiste, da parte della dirigenza, alcuna volontà di promuovere senso di appartenenza e di gruppo di lavoro
- Organizzazione e gestione
- Per quanto riguarda l'amministrazione, si riscontra una collaborazione non ottimale da parte dei colleghi che dovrebbero svolgere le proprie mansioni (medici).
- Poca attenzione dell'ente per il mio reparto
- Poca meritocrazia
- Poca unione tra gli operatori
- Poche informazioni dai superiori sul futuro dell'ente
- Pochi corsi di formazione interni e da quest'anno, se partecipavi al corso avendo già raggiunto gli ECM del triennio, non ti era consentito il recupero ore.
- Poca manutenzione degli ambienti che necessitano di ristrutturazione.
- Purtroppo vi è troppa indifferenza e poco umanità ma purtroppo è parte di questo mondo
- Rifiuto al lavoro dei colleghi e scarico dei loro doveri su altri
- Rispetto al numero di lavoratori e pazienti a volte il lavoro diventa insostenibile
- Scarsa valorizzazione delle persone che si spendono per l'azienda
- Scarsità di risorse
- Si dà troppa importanza a scrivere sul computer, peccato che poi esiste anche la parte lavorativa.
- Sono 35 di servizio e negli ultimi 10 anni vedo pochi aspetti positivi
- Sul piano organizzativo.
- Troppo carico di lavoro.
- Troppo personale assente, il carico di lavoro viene coperto solo da poca forza lavoro.
- Una gerarchia piramidale.



ABBIATEGRASSO – I suggerimenti



- Abbracciare un reale spirito organico
- Assumere più operatori per poter lavorare meglio e tutelarci dai parenti aggressivi
- Assunzione di nuovo personale
- Assunzione di uno o più psicologi da distribuire nei reparti e a servizio (su domanda) degli operatori
- Assunzioni
- Aumentare comunicazione, visibilità della dirigenza nei confronti dei tre diversi Istituti. Migliorare la circolazione di progetti, idee problematiche e soluzioni.
- Aumentare il personale, aggiustare ciò che è rotto, maggiore collaborazione tra i profili professionali con chiarezza e presa di coscienza del proprio ruolo
- Aumentare il personale.
- Aumento del personale per lavorare meglio solo per il benessere del paziente e dei parenti
- Avere personale sempre in numero adeguato
- Cambio generazionale di alcune figure
- Cercare di valorizzare le attitudini e i punti di forza del lavoratore e non uniformare tutti in un unico calderone
- Collaborazione attraverso informazioni condivise
- Conoscere i dipendenti e le loro reali potenzialità e formazione, aprire e ristrutturare la parte storica dell'ente appoggiandosi anche a fondazioni per aprire al pubblico lo studiolo del Golgi, davvero una miseria lasciarlo così
- Corsi seri di formazione per amministrativi come corsi di Excel, word, etc.
- Creare una rete e collaborazione senza invidia ed ipocrisia
- Dare ascolto e gratificazione anche ai liberi professionisti. Attivare corsi che siano gratuiti e accessibili anche ai liberi professionisti, tenendo conto di TUTTE le diverse professionalità e della logistica.
- Definire cosa deve fare ogni singola figura dell'azienda per impedire il rifiuto ai loro doveri e mettergli a capo qualcuno che sappia fargli rispettare le regole anziché coadiuvarli.
- Definizione di orari di visita regolamentati, al fine di garantire il corretto svolgimento delle attività di reparto.
- Direttore fisicamente sempre presente in Istituto e non su tre. Per alzare il livello qualitativo ed organizzativo è necessario individuare forme per gratificare le persone che lavorano per disincentivare le persone che invece timbrano solo il cartellino.
- Fare verifiche sul personale perennemente assente
- Favorire supporti psicologici di gruppo per migliorare la comunicazione e la gestione dei conflitti
- Formazione per i neoassunti.
- Inserire in ogni reparto un dirigente medico che possa super visionare e arricchire il lavoro svolto dai terapisti.
- Intervenire sul rientro del debito e prendere provvedimenti per assicurare un futuro all'azienda. Questo darebbe maggiore ottimismo ai dipendenti, che sentendosi più sicuri sul loro futuro,

lavorerebbero con maggiore entusiasmo e passione

- Investire affinché l'Azienda abbia un futuro e i bravi operatori che vi lavorano non decidano di cambiare azienda
- Investire nel personale
- Io assumerei personale dell'ente e farei una formazione più mirata.
- Maggiore meritocrazia.
- Maggiori rapporti tra dirigenti e lavoratori, maggiori informazioni condivise.
- Manutenzione completa della struttura per migliorare il ritmo lavorativo.
- Mettere le persone giuste ai posti giusti.
- Migliorare la collaborazione fra il team assistenziale.
- Ognuno di noi dovrebbe avere più rispetto per il prossimo
- Più personale, per dare un servizio di qualità.
- Più attenzione alle persone.
- Più coesione, più attenzione, più dialogo, dialogo costruttivo, non demolitivo.
- Più collaborazione tra le figure professionali.
- Più personale qualificato.
- Potrebbero essere svolte più riunioni di raccordo.
- Puntare più sulla meritocrazia e la formazione.
- Report periodici sulla situazione e sui progetti.
- "Responsabili" più responsabili e che sappiano cos'è il benessere organizzativo e lo traducano nel concreto
- Riconoscere capacità e competenze e agire sulla distribuzione del lavoro su questa base.
- Riconoscimento formale del lavoro svolto, incontri di debriefing, redistribuzione delle forze nell'arco della settimana, perché i terapisti sono totalmente assenti il pomeriggio e nei fine settimana, creando un vuoto assistenziale?
- Riorganizzazione del personale. riattivare punti di incontro Craal
- Rivedere gli incarichi di coordinamento, riassegnandoli per merito e non per anzianità.
- Maggiore interesse delle dirigenze anche per le sedi distaccate
- Rivedere i compensi dei contratti
- Sarebbe bene accertarsi che la formazione che viene data nei corsi sia molto più curata sull'approccio con il pz
- Se viene inviata una segnalazione al CED/Flussi per una problematica, mi aspetto almeno una comunicazione via e-mail che informi dell'eventuale impossibilità di risolvere il problema, invece di rimanere in silenzio per oltre 15 giorni, senza alcun riscontro, nonostante le segnalazioni siano attive fin da ottobre.
- Stabilizzare meglio figure assenti
- Valorizzare di più le competenze del personale e maggiore flessibilità organizzativa (soprattutto nella gestione del personale).
- Migliorare l'offerta formativa (troppo spesso non si riesce ad accedere ad alcun corso nell'anno).



MILANO – I punti di forza



- Alcuni/e colleghi/e su cui si può contare
- Ambiente di lavoro
- Aspetti positivi vi sono anche se molti tendono a minimizzare ma credo che l'azienda si stia muovendo in questo senso, ovvero migliorare in tutto a 360 gradi.
- Assunzioni personale adeguato
- Buon rapporto coi pazienti
- Buone relazioni tra colleghi paritetici
- Clima familiare
- Collaborazione
- Con difficoltà si lavora ancora bene
- Con tutta la buona volontà, inventiva e immaginazione è impossibile trovarne.
- Conciliazione vita familiare - lavoro
- Contesto e clima lavorativo caratterizzato da rispetto
- Disponibilità all'ascolto da parte dei responsabili/superiori dirigenti
- Disponibilità nell'ascolto
- Empatia verso il paziente
- Equilibrio vita privata/vita lavorativa
- Esiste ancora l'umanità verso i pazienti.
- Esistenza di tentativi volti al miglioramento del clima lavorativo
- Fare squadra ed essere un gruppo
- Fisioterapisti molto bravi
- Ho un lavoro che mi permette uno stipendio
- Ho l'opportunità di interagire con i colleghi è questo per me è importante
- Ho un forte senso di responsabilità verso questo Ente, acquisito nel lontano passato, dai Dirigenti degli anni 1980 - 2020. Gli ultimi 5 anni sono stati un disastro: non diamo la colpa al Covid19, ma alla cattiva gestione dei Dirigenti del periodo 2022 - 2024
- I lavoratori dell'azienda sono una squadra e si comportano come tale
- Il gruppo di colleghi
- Il mio caposala
- Il ruolo riabilitativo del nostro Ente
- Il senso di appartenenza aziendale che, nonostante le difficoltà, permane.
- In generale si sente un senso di appartenenza
- Iniziative di welfare, comunicazione nel PICCOLO gruppo
- Investire sulla formazione e adeguamento delle risorse nelle unità operative
- L'ascolto e il buon senso
- La professionalità dei miei colleghi
- La struttura ha potenzialità enormi
- L'attenzione che viene posta per la presa in carico dei pazienti e il lavoro di squadra

- Le persone che lavorano in Azienda si dimostrano collaborative
- L'ente non fa mai pressioni sul mio lavoro, i miei superiori mi ascoltano e prendono in carico le mie esigenze professionali e personali.
- Mi dà da vivere
- Mission
- Molti professionisti seri
- Nella nostra unità operativa siamo una squadra molto coesa
- Nonostante tutto ci pagano ancora lo stipendio
- Orientamento all'utente
- Posto di lavoro vicino a casa mia
- Senso di appartenenza di molti colleghi
- Serenità
- Si lavora molto ma con tranquillità senza essere oppressi e in collaborazione
- Spirito di squadra
- Vicinanza a casa



MILANO – Le criticità



- A nessuno sembra interessare nulla di questo posto e delle persone che ci lavorano (piccolo esempio passare nei reparti a fare gli auguri di natale e ringraziare costa 0 e fa sentire le persone un po' più considerate ad esempio)
- A volte persone poco competenti nei compiti assegnati
- A volte si ha il timore di rompere le scatole agli altri
- A volte superficialità nel gestire le situazioni
- Aspetti negativi non sono evidenti per quanto riguarda la mia area di competenza, ma si può sempre migliorare in tutto.
- Assunzioni personale anziano (tarda età)
- Carenza personale
- Carico di lavoro elevato
- Carico di lavoro in reparto eccessivo
- Carico lavoro alto
- Regole assurde per permessi e ferie
- Ci vorrebbe meno turn-over del personale, soprattutto della cooperativa
- Ci vorrebbe più spazio per descrivere il lungo o elenco di "aspetti negativi"
- Clientelismo straripante
- Colleghi/e pronti a fare polemica, dispetti e a creare liti
- Confusione nei ruoli
- Difficoltà di comunicazione tra i diversi servizi, burocrazia eccessiva
- Disorganizzazione e scarsa comprensione degli obiettivi
- Elevati carichi di lavoro con scarsità di mezzi/strumenti
- Forte stress
- In alcuni casi deve essere più incisivo
- La carenza di comunicazione. La carenza di personale.
- La coordinatrice è maleducata invadente minaccia e tenta di violare la privacy. Per il coordinatore capo contano solo i numeri non il benessere psicofisico dei colleghi
- La cronica carenza di personale
- Lassismo di certo personale
- L'egoismo personale vince sul benessere generale
- Lavorare qui dentro è degradante e psicologicamente mortificante
- Lo stipendio
- Manca una visione di investimento a lungo termine sul personale e per l'ottimizzazione dei processi operativi. Abbiamo una mentalità vecchia ed ancorata a modus lavorativi che attualmente possono essere definiti anacronistici.
- Mancanza di organizzazione e tempi lunghi per ottenere qualsiasi cosa
- Mensa con menù pensati e cucinati male
- Non ci sono aspetti negativi che incidano sull'attività lavorativa

- Non ci sono regole chiare all'interno dell'azienda e quelle poche che ci sono non vengono rispettate, non c'è nessun tipo di controllo.
- Non esiste la meritocrazia
- Non ne ho trovato
- Non saprei
- Non si fanno più incontri con esperti di comunicazione burn out o relazione d'aiuto
- Non so se questo ente si potrà sostenere negli anni a venire
- Non vi è una visione o un obiettivo chiaro da parte dell'azienda, all'interno del quale ognuno si senta parte importante
- Poche pause in proporzione al carico di lavoro, poca meritocrazia
- Poche risorse
- Pochi soldi - purtroppo spesso gli ambienti non vengono trattati come casa propria, generando così tanti danni - occorre maggior educazione e farla rispettare
- Precarietà
- Precarietà contrattuale
- Problemi organizzativi
- Processi di lavoro non accuratamente sorvegliati
- Purtroppo, la forza lavoro è stata dimezzata, mentre il carico di lavoro è addirittura superiore al consueto. Di conseguenza, il personale rimasto in servizio è costretto a far fronte alla medesima mole di attività, con inevitabili ripercussioni sulla lucidità e sulla capacità di concentrazione. Gli errori risultano pertanto sempre più frequenti e, allo stato attuale, non emerge alcun intervento volto a contenere o alleviare questo diffuso stato di malessere.
- Ritmi di lavoro insostenibili e carico di lavoro pesante.
- Ruoli e compiti poco chiari
- Scarsa definizione delle responsabilità di ciascun dipendente
- Scarsa meritocrazia
- Senso di precarietà
- Si potrebbero ampliare di più i servizi e far entrare di più la comunità esterna
- Stipendio basso e poca considerazione con le altre figure professionali altre figure professionali
- Tante regole ma poco rispettate



MILANO – I suggerimenti



- Adeguare gli stipendi, fare chiarezza ai lavoratori in modo che capiscano dove sta andando l'azienda e che ruolo hanno in quel percorso.
- Affidarsi ad una cooperativa affidabile che gestisca la distribuzione del personale con migliori criteri evitando di fare spendere del tempo prezioso per il loro affiancamento per poi vederli andare via in breve tempo
- Assumere il numero giusto del personale adeguato che manca
- Assumere nuove risorse, acquisto di nuovo materiale da utilizzare nelle palestre, ottimizzare gli strumenti informatici a disposizione per favorire organizzazione e comunicazioni
- Assumere personale ed eliminare le cooperative. Prima del Covid eravamo il top facevamo a gara con il Trivulzio. Avevamo una lista di attesa enorme, tutti volevano essere ricoverati da noi. Avevamo una buona reputazione e con l'ingresso delle cooperative è andata scemando.
- Assumere più personale
- Aumentare tempo di pausa, maggiore meritocrazia
- Bagni con aspiratori funzionanti - Riscaldamento ben regolato dal punto di vista delle strutture – dal punto di vista lavorativo più formazione
- Cambiare completamente gli incarichi di alcune figure dirigenziali
- Chiudere la baracca
- Collaborare con empatia e rispetto
- Comunicazione efficace su tutti i fronti
- Condividere di più col personale le info sull'andamento dell'azienda e le ragioni delle scelte organizzative e dare occasioni e strumenti per guadagnare di più.
- Corsi formazione specifici e utili per la mia attività lavorativa
- Dare le priorità alle spese davvero importanti, formare di più i dipendenti ed essere più coerenti e trasparenti.
- Dare più ascolto a chi lavora col malato.
- Definire bene compiti, ruoli e funzioni attraverso formazione.
- Diminuire lo stress.
- Dovremmo essere più leali tra di noi.
- Eliminare le nomine per via politica.
- Organizzare corsi di motivazione al personale
- Gestire risorse e organizzazione lavoro cercando di valorizzare il profilo professionale e l'impegno di tutti
- Gratificare il dipendente sul merito e reale impegno profuso
- I dirigenti dovrebbero conoscere in modo più approfondito il lavoro che ciascun collaboratore svolge dovrebbero dialogare maggiormente tra loro e dare indicazioni più precise ai propri collaboratori
- I responsabili del servizio dovrebbero prendere posizioni più precise e decise nei confronti di situazioni pesanti
- I responsabili/coordinatori dovrebbero essere più presenti nei reparti.

- Il mio suggerimento è quello di riallocare le risorse attualmente sottoutilizzate, affinché possano fornire un supporto concreto ai settori che si trovano in reale difficoltà. Tuttavia, desidero precisare che l'individuazione e l'attuazione di tali soluzioni rientrano nelle responsabilità dei dirigenti e dei coordinatori, che sono deputati e retribuiti per questo compito.
- Investire di più sul personale
- Investire di più sull'informatizzazione e su possibilità di donazioni in termini di arredi/attrezzature per gli ospiti
- Investire su progetti nuovi più proficui e incentivare economicamente il personale
- Investire, anche economicamente, sul personale
- Investite sul personale, investite sulla tecnologia e svecchiate questo posto.
- Investite sulla comunicazione sia interna che esterna e per l'amor di Dio basatevi sulla meritocrazia non su orientamenti politici e amicizie
- Lavorare meno, aumentare la manutenzione, gli arredi dei reparti (mancano sedie e i comodini sono tutti rotti e indecenti, le televisioni rotte per i pazienti e nessuno fa nulla, multerei tutti i manutentori che non fanno abbastanza fanno solo sindacato di bassa lega.
- Maggiore presenza di Responsabili/ Coordinatori nei reparti.
- Migliorare la comunicazione e ridurre i carichi di lavoro, assumendo più personale.
- Migliorare le competenze interne
- Organizzare meglio le spese e dare dei limiti e delle direttive chiare e applicate a tutti sempre
- Più attenzione nella gestione delle situazioni critiche
- Più elasticità e fiducia al lavoratore
- Più formazione e più risorse
- Più formazione sull'Azienda (non per nuove skills) per il senso di appartenenza
- Più sorveglianza
- Promuovere corsi di formazione per migliorare la relazione tra colleghi, coi pazienti e coi familiari.
- Pubblicare gli esiti di questa survey in modo integrale
- Puntare di più sul benessere degli OSS e dei turnisti per migliorare il lavoro di equipe
- Reale attenzione al benessere del lavoratore, migliorare le competenze relazionali della figura gerarchica
- Ridurre la burocrazia, favorire la comunicazione, estendere la conoscenza dei diversi ruoli professionali anche tra i non sanitari
- Ritmi di lavoro più umani. Ripristinare corsi con la dottoressa Susanna Baldi sulla "manutenzione emotiva" del personale che sono stati eliminati perché hanno dato fastidio a qualcuno
- Riunioni/comunicazioni periodiche di aggiornamento
- Servirebbe un libro di suggerimenti che tanto non leggereste!!
- Sicuramente una figura che possa aiutare utenti, pazienti, familiari ad avere le giuste informazioni che in reception magari non sempre sono date in maniera efficace
- Stabilizzazione
- Tanti che non saprei cosa scegliere



VIMODRONE – I punti di forza



- Ci si prende cura delle persone a 360 gradi
- C'è collaborazione tra i colleghi
- Cercare comunque di distinguersi, offrire valori e cercare di raggiungere gli obiettivi.
- Ci si interfaccia con i dirigenti per problematiche lavorative
- Collaborazione con le altre figure professionali in reparto.
- Colleghi
- Corsi di formazione e di aggiornamento.
- E' dato dal fatto che ho scelto questo lavoro perché mi piace e ci credo in quello che faccio.
- Eguaglianza
- Flessibilità
- Flessibilità oraria
- Flessibilità oraria e lavoro di squadra
- I lavoratori sono motivati qualunque ruolo svolgono.
- Il personale è competente con gli ospiti.
- Indipendenza
- L'unione dell'equipe
- La coordinatrice mi ascolta quando ho un problema lavorativo
- Lavorare tutti insieme
- L'impegno del reparto sanità nonostante le criticità
- Nel complesso, pur tra mille difetti l'azienda cerca di fare un buon servizio per gli utenti.
- Nella mia azienda esiste un clima di lavoro sereno e positivo tra colleghi dell'equipe
- Nuove esperienze
- Orario flessibile
- organizzazione del lavoro e disponibilità della coordinatrice
- Ottime capacità relazionali lavorative,
- Poter andare a casa senza pausa
- Sembra di essere in una grande famiglia si lavora in armonia senza stress
- Stipendio
- Tanta umanità
- Tempi di attesa più brevi della media regionale
- In struttura la presenza di laboratorio analisi e visite specialistiche
- Struttura utile al territorio



VIMODRONE – Le criticità



- Bisognerebbe valorizzare e motivare alcune figure professionali
- Carichi di lavoro troppo alti
- Carico di lavoro eccessivo, lavoriamo come se fossimo sempre in emergenza
- Carico di lavoro, non riconoscenza del carico per me, assenza di prospettive di crescita
- C'è poco personale e la motivazione non basta è necessario inserire alcune unità in più in qualunque settore
- C'è troppa lassità, troppa anarchia, quasi nessuno risponde dei suoi errori. Ci sono troppi 'lavori leggeri' e troppa gente che fa quello che gli pare...
- Ci vorrebbe più collaborazione
- Il poco ascolto di chi dovrebbe meglio gestire e coordinare la nostra azienda.
- La struttura fisica di lavoro è assolutamente inadeguata allo svolgimento del nostro lavoro, mancano gli spazi e i materiali.
- La struttura sarebbe da rinnovare
- Mafia interna e scarsa comunicazione
- Mancanza di adeguata comunicazione
- Mancanza di corsi professionali.
- Mancanza di dedizione, che dovrebbe essere il motore del successo nel mondo lavorativo. Bisognerebbe creare un ambiente positivo e valorizzare le persone motivandole con azioni concrete.
- Mancanza di organizzazione tra comparto riabilitativo e assistenziale compromettendo la buona riuscita del lavoro stesso
- Mancanza di personale
- Mancanza di personale.
- Menefreghismo totale gente esaurita ha bisogno di uno psicologo
- Molti colleghi (soprattutto giovani) si approfittano del fatto che sono sempre presente e mi hanno più volte lasciato da sola con i pazienti anche se non erano direttamente assegnati a me
- Non ci sono informazione chiare in tutti rami
- Non criticare sempre
- Non ne trovo.
- Non si ha comunicazione degli obiettivi Aziendali
- Organizzazione, mancanza di investimento anche per la formazione
- Poco personale per il lavoro da svolgere
- qualche figura in più di terapeuta occupazionale
- retribuzione
- Retribuzione inadeguata a progettare un futuro
- Retribuzione, carico di lavoro, non recupero energetico
- Spazi inadeguati e pazienti poco stimolanti
- Spesso i dipendenti non capiscono le richieste degli interlocutori (e viceversa)
- Trascuratezza



VIMODRONE – I suggerimenti



- Affrontare la situazione chiedendo consigli e suggerimenti chi lavora sul campo e in gruppo multidisciplinare
- Assumere più personale sia negli uffici che nei reparti
- Assunzione di personale più qualificato e professionale
- Aumentare i salari (è disumano vivere così)
- Aumentare il personale e fornire a tutte le figure professionali delle indicazioni chiare e scritte riguardo le giornate di emergenza
- Aumentare il personale soprattutto nei reparti di degenza perché spesso il lavoro è faticoso dal punto di vista fisico
- Aumento salariale/bonus
- Bisognerebbe fare dei lavori alla struttura
- Corsi sulla comunicazione per tutto il personale
- Manutenzione a impianti elettrici idraulici serramenti pavimenti struttura
- Creare un organigramma che permetta di gestire al meglio orari di assistenza e cura nel momento dell'igiene, dispensa di medicine e colazione con l'orario della terapia riabilitativa.
- Darei una stanza strutturata alle Terapiste Occupazionali in modo che possano svolgere il loro lavoro
- Essere più uniti.
- Il capitale umano è fondamentale in una azienda di servizi alle persone
- Incentivare il lavoro di squadra con corsi adeguati tenuti da psicologi.
- Inserire momenti di confronto finalizzati a migliorare l'integrazione tra le varie figure
- L'azienda deve trovare un modo di aumentare la disciplina, il rispetto delle regole: chi sbaglia paga.
- Diminuire il numero degli imboscati.
- Maggiore comunicazione da parte della dirigenza aziendale
- Maggiore controllo e tutela di chi è sempre presente e disponibile
- Mettere nei posti decisionali persone competenti e non parenti amici di.....
- Migliorare il percorso formativo in ambito sanitario.
- Migliorare la comunicazione tra dipendenti e dirigenti
- Più attività occupazionali per gli ospiti.
- Stabilire un orario per visita parenti
- Più collaborazione, crescita con più sforzi, resilienza e soprattutto riconoscimento.
- Più personale
- Più valorizzazione agli operatori
- Ricalco i turni ancora sono brutti fatti per uguale dentro fuori pero parzialità
- Maggiore confronto sulle decisioni più importanti che investono le figure di responsabilità
- Riprogrammare spazi e possibilità di trasporto dei pz
- Riunione e memorandi dove sia chiaro qualunque cambiamento
- Una maggiore e migliore gestione della nostra azienda
- WORK EXPERIENCE