



Azienda di Servizi
alla Persona
Golgi-Redaelli

Rilevazione del BENESSERE ORGANIZZATIVO percepito dal PERSONALE

Anno 2021



I RISULTATI DELL'INDAGINE

Il Dirigente U.O.C. Comunicazione, URP e Marketing
Dott.ssa Rosaria TUFARIELLO

INTRODUZIONE

L'analisi rappresentata in questa relazione affronta il tema del benessere organizzativo, riferendosi, con questo termine, al benessere psicofisico che ogni lavoratore trae dall'interazione con il proprio contesto lavorativo.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce infatti al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

Nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, è stato pertanto distribuito ai dipendenti un questionario finalizzato alla rilevazione del loro grado di soddisfazione, teso a far emergere eventuali punti di forza ovvero criticità e "aree di sofferenza", ed attivare interventi migliorativi nelle politiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane.

I dipendenti sono stati chiamati ad esprimere la propria opinione, tramite la compilazione di un questionario in forma anonima, in relazione a temi quali le condizioni di lavoro in cui si trovano ad operare, la comunicazione e l'informazione all'interno dell'azienda, la qualità delle relazioni con i colleghi e con i superiori, la capacità di lavorare in squadra, le opportunità formative messe a disposizione dell'azienda, la soddisfazione dei propri orari di lavoro e la percezione della tutela della propria salute durante il periodo di emergenza da Covid-19.

Il questionario utilizzato, sul modello predisposto dal Servizio Accreditamento e Vigilanza delle strutture e prestazioni socio-sanitarie di ATS, contiene domande distribuite in gruppi omogenei per tematica con opzioni fisse di risposte da "molto soddisfatto" a "molto poco soddisfatto"; è, inoltre, previsto uno spazio finale per le osservazioni e i suggerimenti forniti spontaneamente dai Lavoratori.

L'indagine di soddisfazione è stata svolta nel periodo 02/11 – 20/11/2021

Al fine di favorire la massima partecipazione all'indagine, sono state attuate le seguenti azioni informative:

- ⇒ invio telematico, tramite newsletter aziendale, a tutto il personale con informativa sugli scopi e modalità di compilazione del questionario;
- ⇒ produzione e pubblicazione di avvisi collocati nelle bacheche poste in corrispondenza dei dispositivi marcatempo.

I RISULTATI DELL'INDAGINE

Hanno risposto all'indagine 246 lavoratori, che rappresentano circa il 20% della popolazione lavorativa.

Il campione del personale partecipante all'indagine è composto in prevalenza da lavoratori di genere femminile (70%), con contratto di lavoro a tempo indeterminato (77%), di nazionalità italiana (88%) appartenenti ai ruoli del comparto (96%), con anzianità di servizio superiore a 4 anni (74%), età anagrafica superiore ai 50 anni (47%): caratteristiche in buona parte sovrapponibili a quelle dell'intera popolazione lavorativa.

Di seguito il dettaglio per singole sedi di lavoro.

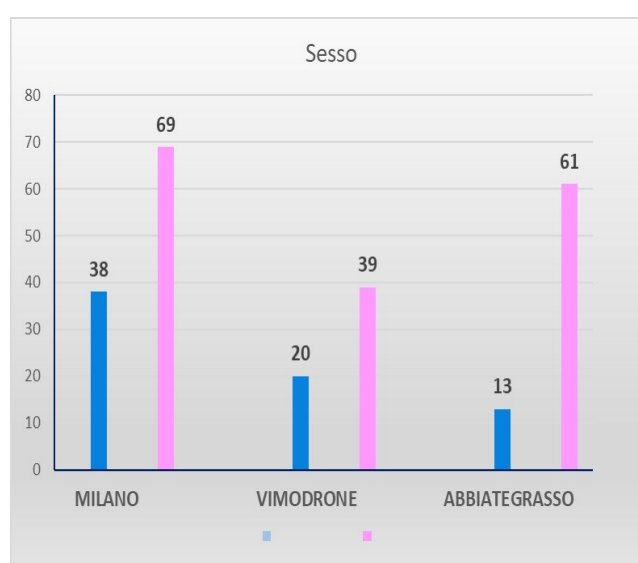
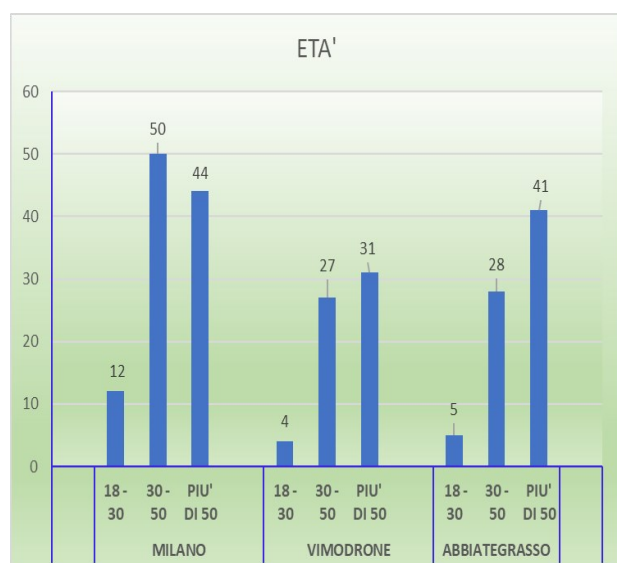
IL CAMPIONE

HANNO ADERITO ALL'INDAGINE 246 LAVORATORI SU 1272 (circa il 20%) così distribuiti:

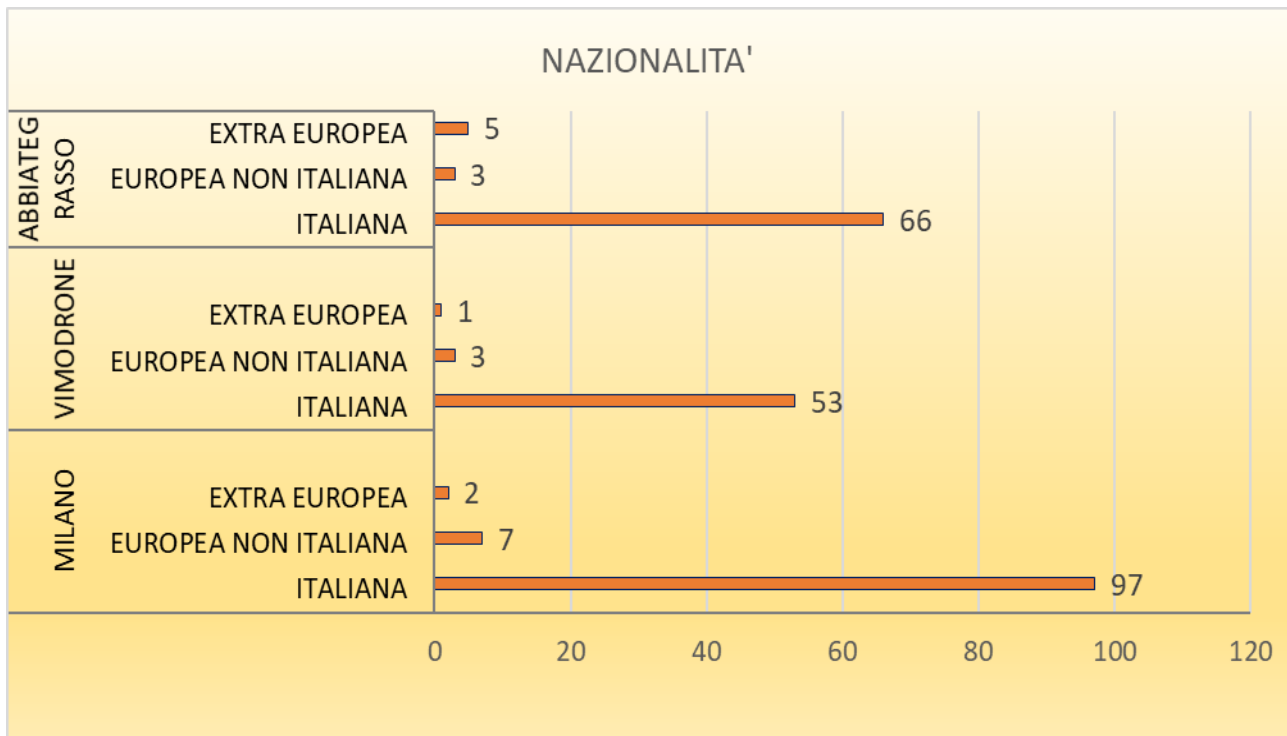
- **ABBIATEGRASSO** 77 su 334 (23%)
- **MILANO** 107 su 569 (19%)
- **VIMODRONE** 62 su 369 (17%)

ETA'

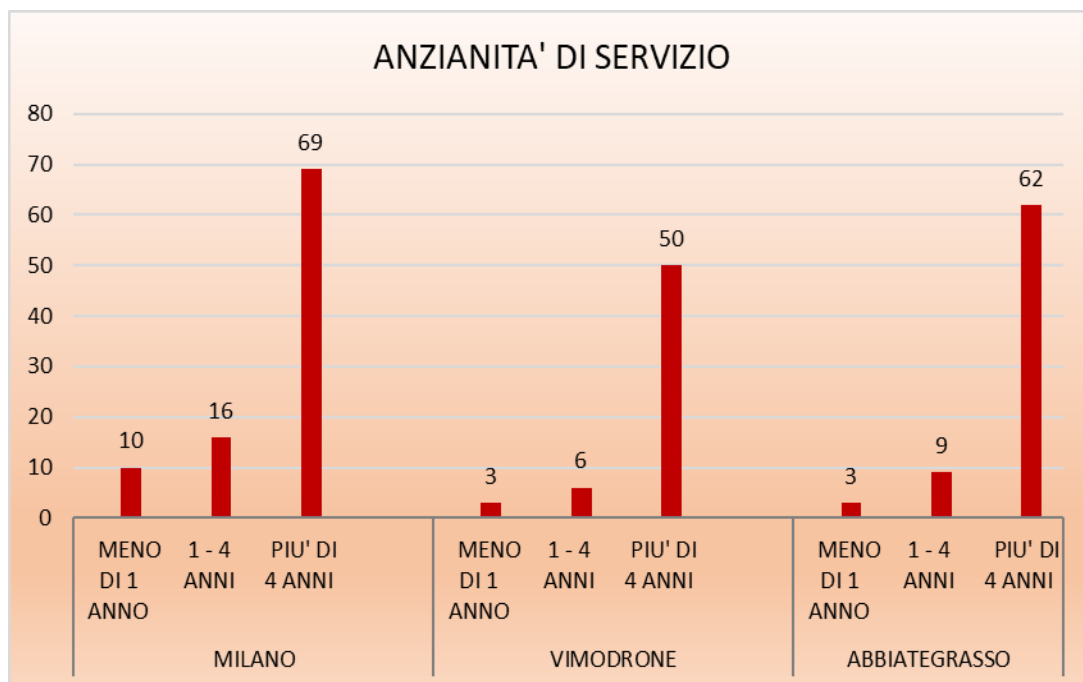
GENERE



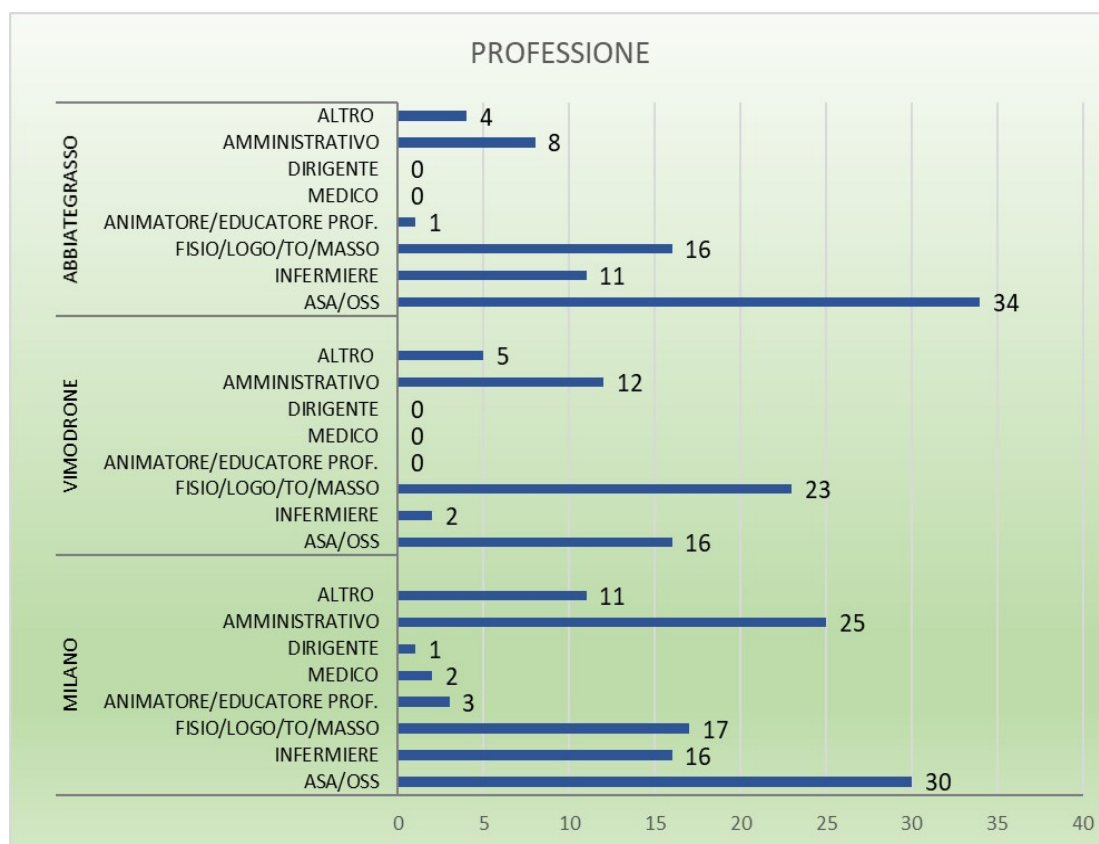
NAZIONALITA'



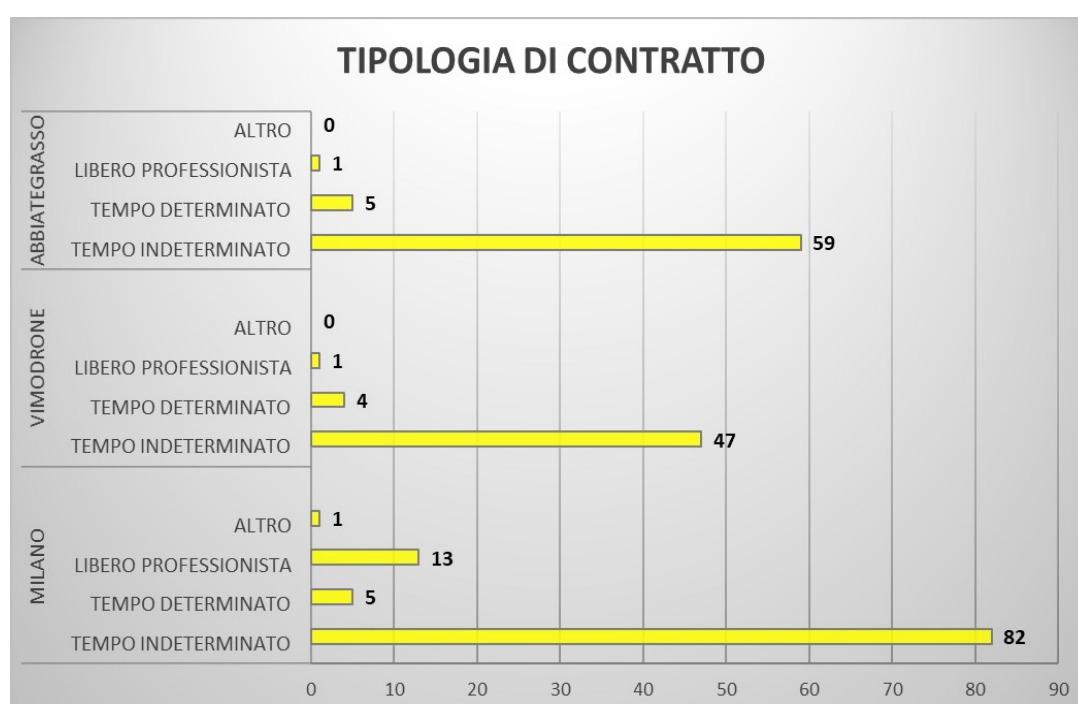
ANZIANITA' DI SERVIZIO



FAMIGLIE PROFESSIONALI



TIPOLOGIA DI CONTRATTO



ACCESSO ALLE INFORMAZIONI

| Item | Milano | Vimodrone | Abbiategrasso |
|---|-------------|-------------|---------------|
| È SODDISFATTO DELL' ACCURATEZZA E TEMPISTICA DELLE INFORMAZIONI CHE LE GIUNGONO? | 2,69 | 1,76 | 2,54 |
| Informazioni in merito agli aspetti organizzativi | 2,64 | 1,77 | 2,53 |
| Informazioni relative ai programmi/progetti aziendali | 2,46 | 1,62 | 2,21 |
| Media | 2,59 | 1,71 | 2,42 |

RAPPORTI CON I SUPERIORI/COLLABORATORI

| Item | Milano | Vimodrone | Abbiategrasso |
|--|-------------|-------------|---------------|
| È SODDISFATTO DEL RAPPORTO CON I SUOI COLLABORATORI / SUPERIORI? | 3,10 | 2,27 | 2,97 |
| Percepisce rispetto del suo ruolo, sostegno e comprensione dai suoi Collaboratori / Superiori? | 2,98 | 2,17 | 2,91 |
| In base al carico di lavoro e/o alla complessità delle persone che deve assistere viene riservato uno spazio al confronto in equipe? | 2,69 | 1,97 | 2,42 |
| È soddisfatto del clima relazionale e del coinvolgimento in equipe con i suoi Superiori? | 2,82 | 2,17 | 2,66 |
| Media | 2,89 | 2,14 | 2,74 |

GESTIONE CONFLITTI

| Item | Milano | Vimodrone | Abbiategrasso |
|--|-------------|-------------|---------------|
| È SODDISFATTO DELLA GESTIONE DEI CONFLITTI CHE INSORGONO TRA OPERATORI E TRA OPERATORI E REFERENTI? | 2,59 | 1,88 | 2,49 |

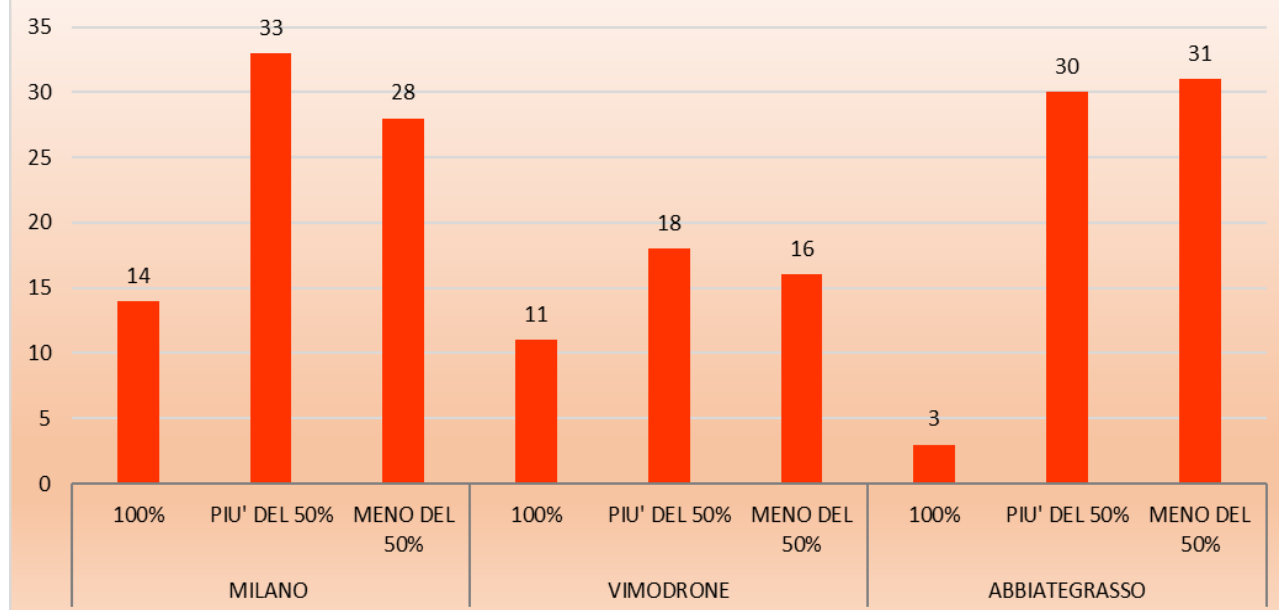
GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI DECISIONALI

| Item | Milano | Vimodrone | Abbiategrasso |
|--|-------------|-------------|---------------|
| È SODDISFATTO DEL GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI DECISIONALI CHE RIGUARDANO IL SUO LAVORO? | 2,64 | 1,95 | 2,33 |

RELAZIONE CON GLI OSPITI / PAZIENTI

| Item | Milano | Vimodrone | Abbiategrasso |
|---|-------------|-------------|---------------|
| LA SUA PROFESSIONE LE OFFRE ANCHE LA POSSIBILITA' DI RELAZIONARSI CON GLI OSPITI? | 2,97 | 2,87 | 3,22 |
| Vive serenamente la relazione con l'ospite? | 3,29 | 3,00 | 3,35 |
| Media | 3,13 | 2,93 | 3,28 |

TEMPO DEDICATO ALL'OSPITE



RELAZIONE CON I FAMILIARI

| Item | Milano | Vimodrone | Abbiategrasso |
|---|-------------|-------------|---------------|
| RIESCE AD INSTAURARE CON I FAMILIARI DEGLI OSPITI UN RAPPORTO DI COLLABORAZIONE? | 2,74 | 2,56 | 2,78 |
| Pensa di dedicare il tempo necessario al soddisfacimento delle richieste di familiari? | 2,64 | 2,47 | 2,69 |
| Media | 2,69 | 2,51 | 2,73 |

SUPPORTO AL LAVORO

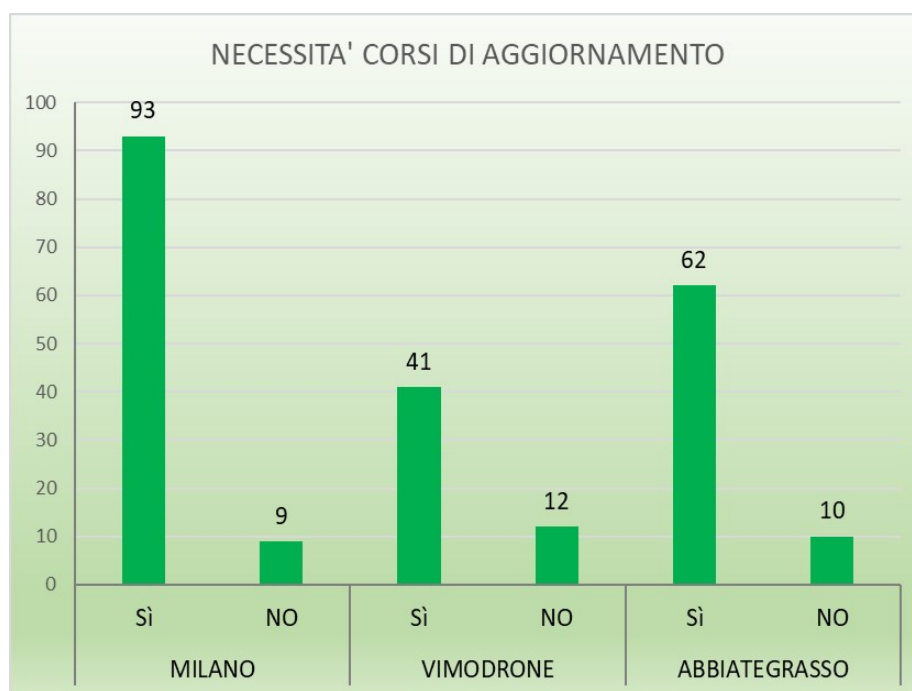
| Item | Milano | Vimodrone | Abbiategrasso |
|---|-------------|-------------|---------------|
| È SODDISFATTO DEL SUO AMBIENTE FISICO DI LAVORO? | 2,81 | 2,22 | 2,89 |
| Ritiene sufficienti gli spazi e gli strumenti messi a disposizione per lo svolgimento del suo lavoro? | 2,71 | 2,27 | 2,80 |
| Media | 2,76 | 2,24 | 2,84 |

SUPPORTO ORGANIZZATIVO

| Item | Milano | Vimodrone | Abbiategrasso |
|--|-------------|-------------|---------------|
| È SODDISFATTO DEI SUOI ORARI DI LAVORO? | 3,06 | 3,02 | 3,13 |
| È soddisfatto della flessibilità dei suoi orari di lavoro? | 2,99 | 2,92 | 3,05 |
| È soddisfatto della disponibilità dell'ente per cui lavora nei confronti delle esigenze personali degli operatori? | 2,76 | 2,51 | 2,79 |
| Media | 2,93 | 2,81 | 2,99 |

FORMAZIONE

| Item | Milano | Vimodrone | Abbiategrasso |
|--|----------------|----------------|----------------|
| RITIENE NECESSARI CORSI DI AGGIORNAMENTO? | SI: 87% | SI: 67% | SI: 81% |



PROPOSTE FORMATIVE ABBIATEGRASSO

CONFLITTI LAVORATIVI

CORSI PER MIGLIORARE LA GESTIONE DEI RAPPORTI INTERPERSONALI CON COLLEGHI E CAPI

SICUREZZA OPERATORI/PRIMO SOCCORSO/BLSD/USO DEGLI AUSILI

MANOVRE CON I PAZIENTI / RELAZIONARSI CON I PAZIENTI ALZHEIMER

SUPPORTO PSICOLOGICO/AGGIORNAMENTI PROFESSIONALI/ GESTIONE DEI CONFLITTI

CORSI DI FORMAZIONE SULLE RELAZIONI E IL CONFLITTO

COMUNICAZIONE MINDFULNESS

COMUNICAZIONE LAVORO D'EQUIPE

CONFRONTO D'EQUIPE/SOSTEGNO PSICOLOGICO

CORSO BALDI MOLTO UTILE PER GLI OPERATORI

RELAZIONALI/TECNICO SCIENTIFICI/ AMMINISTRATIVI

I CORSI SONO IMPORTANTISSIMI CI SI PERFEZIONA PROFESSIONALMENTE

EBM/UMANIZZAZIONE/COMUNICAZIONE/SUPERVISIONE

RELAZIONE CON GLI OSPITI + PSICOLOGIA

SUPPORTO PSICO/GESTIONE CONFLITTI/AGGIORNAMENTI PROFESSIONALI

PROPOSTE FORMATIVE MILANO

TECNICHE AMMINISTRATIVE

HR

EXCEL

TECNICO - PRATICO AMBITO LEGALE

UMANIZZAZIONE DELLE CURE - TECNICHE RIABILITATIVE

GENTLE CARE - DIPLOMAZIA

AMMINISTRAZ. EXCEL

GESTIONE E COMPORTAMENTO DA AVERE CON PZ. ALZ.

COMUNICAZIONE

DINAMICHE RELAZIONALI

TUTTI

PARTE ECONOMICA, GESTIONALE, LOGISTICA, EXCELL, ACCESS

GDPR, DOCUMENTALE, CYBER SECURITY

INFORMATICI

INFORMATICA, PROGRAMMI

CURE PALLIATIVE, LDP, MIDLING

INFORMATICA, COMUNICAZIONE

PROPOSTE FORMATIVE VIMODRONE

CORSO DEMENZA - CORSO STRATEGIE SULLE CONTENZIONI QUANDO SI' QUANDO NO

RIABILITAZIONE POST COVID

GESTIONE DEMENZE E PSICOLOGIA

RELAZIONE CON OSPITI E PARENTI COMUNICAZIONE GENTLE CARE

GESTIONE DEL PAZIENTE ANZIANO POST COVID

LAVORO DI EQUIPE

BENESSERE LAVORATIVO

EXCEL

CONFRONTO SCAMBIO CRESCITA PROFESSIONALE BENESSERE PSICOLOGICO IN AMBITO LAVORATIVO

STRATEGIE DI GESTIONE DEI PAZIENTI CON DEMENZA. RIABILITAZIONE IN PAZIENTI CON ALZHEIMER -VALIDATION THERAPY- GENTLE CARE

RESPONSABILITA' PROFESSIONALE

COMUNICAZIONE

INUTILI PERCHE' NON POSSIAMO METTERE IN PRATICA

COMUNICAZIONE EFFICACE RIABILITAZIONE COGNITIVA - TRATTAMENTO INCONTINENZE - LINFODRENAGGIO - FKT CARDIO RESPIRATORIA

CORSO SU DEMENZA SENILE ALZHEIMER CORSO NAPO

SUPPORTO AZIENDALE DURANTE IL PERIODO DI EMERGENZA DA COVID-19

| Item | Milano | Vimodrone | Abbiategrasso |
|---|-------------|-------------|---------------|
| È soddisfatto delle strategie di prevenzione e contenimento del contagio adottate a tutela della salute dei lavoratori dall'ASP Golgi-Redaelli? | 3,12 | 2,78 | 2,71 |
| Ritiene adeguate le modalità comunicative / informative utilizzate in questo periodo? | 3,05 | 2,42 | 2,55 |
| Ritiene importante avere la possibilità di fruire del supporto psicologico da parte di professionisti all'interno della sua equipe o a livello individuale? | 3,10 | 3,00 | 3,29 |
| MEDIA | 3,09 | 2,73 | 2,85 |

SODDISFAZIONE E GRATIFICAZIONE LAVORATIVA

| Item | Milano | Vimodrone | Abbiategrasso |
|--|-------------|-------------|---------------|
| COMPLESSIVAMENTE SI RITIENE SODDISFATTO E GRATIFICATO DAL SUO LAVORO? | 2,88 | 2,38 | 2,97 |

SPAZIO PER OSSERVAZIONI / SUGGERIMENTI

Al termine del questionario molti lavoratori hanno liberamente dato voce a proprie osservazioni che rispecchiano sostanzialmente le condizioni rilevate dai dati ottenuti.

Questi hanno infatti evidenziato: difficoltà di collaborazione, mancanza di comunicazione, mancanza di momenti di confronto, carenza di condivisione e valorizzazione professionale.



Prima di riportare i commenti dei dipendenti delle diverse sedi di lavoro, proponiamo di seguito la sentita testimonianza di un Lavoratore di Abbiategrasso che descrive il disagio avvertito nel suo lavoro a causa della mancanza di comunicazione.

La lettera – che pone interessanti spunti di riflessione – si conclude con un messaggio di ottimismo e di fiducia nel ritrovare il senso di appartenenza aziendale, la condivisione di valori, di pratiche e di linguaggio per ritrovare motivazione e significato nel suo lavoro.

E' su questo segnale di speranza che intendiamo lavorare per costruire un clima di serenità sul lavoro, un ambiente accogliente, in cui le persone sentano di far parte di un'azienda che apprezza e valorizza le capacità e l'impegno di ognuno.

Trovo decisamente insufficiente lo spazio indicato per eventuali osservazioni o suggerimenti. Pertanto mi prendo la libertà di scrivere in maniera più ampia ed analitica le criticità rilevate.

Trovo che negli ultimi anni l'organizzazione aziendale stia virando verso una struttura gerarchica molto rigida, con estrema difficoltà nella comunicazione verticale dal basso verso l'alto.

La piramide a gradoni attualmente in uso provoca non poche difficoltà nei flussi di informazioni in quanto prevede attività a "compartimenti stagni" e difficoltà nel bypassare uno o più livelli per snellire le procedure.

Le comunicazioni dal vertice sono costituite da decisioni, non condivise in precedenza neppure con i capiservizio, con processi decisionali non noti e diffuse in maniera asettica ed imperativa attraverso mail o circolari.

La comunicazione orizzontale, di conseguenza, risulta anch'essa poco efficace: la scarsa padronanza delle informazioni da parte dei capiservizio, provoca un difetto di comunicazione e condivisione al personale di ciascuna categoria.

Il difetto di comunicazione ha provocato, e provoca tutt'ora, la creazione delle cosiddette "voci di corridoio" che destabilizzano i lavoratori di tutti i livelli.

A testimonianza di ciò, per citare un esempio fra i tanti, c'è lo stato di agitazione causato dalla notizia della revisione di alcune posizioni organizzative e della creazione di nuove: questo ha portato ad una situazione di disagio e di disunità poiché coloro che sono privi dei requisiti di selezione hanno di fatto abbandonato il ruolo di coordinamento.

Tutto ciò causa un sensibile aumento dei livelli di stress lavoro correlato ed una angosciante sensazione di "navigare a vista" da parte di tutto il personale, specialmente delle categorie meno coinvolte nei processi decisionali ed informativi.

Per ciò che concerne gli aspetti più clinici, invece, la sensazione è quella che si stia perdendo la dimensione umana del lavoratore e del paziente. In una struttura per la quale il paziente corrisponde ad un minutaggio di assistenza, i bisogni primari vengono soddisfatti "a tempo" e non in base alle reali esigenze del soggetto. Nel lavoratore questa modalità di intervento provoca sentimenti di frustrazione e causa un aumento dello stress sopraccitato.

Scrivo questo nella speranza che quanto riferito possa essere utile al fine di raggiungere un benessere organizzativo, tale da riportare questo luogo di lavoro simile a quello che ho conosciuto ad inizio carriera.

Un Lavoratore di Abbiategrasso



MILANO – Osservazioni e Suggerimenti



- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• l'azienda chiede sempre di più ai lavoratori ma non li valorizza in maniera adeguata |
| <ul style="list-style-type: none">• avere a disposizione più strumenti per il nostro lavoro come computer per ognuno |
| <ul style="list-style-type: none">• valorizzare il lavoro e i lavoratori in tutti i setting |
| <ul style="list-style-type: none">• peccato per i quadri di via Olmetto e la sua cultura |
| <ul style="list-style-type: none">• acquisto nuovi strumenti e materiali di lavoro, da parte dell'ente, incremento spazi. Migliore comunicazione tra reparti e uffici amministrativi |
| <ul style="list-style-type: none">• il lavoro è ancora gratificante, ma è frustrante l'ambiente e i problemi di comunicazione |
| <ul style="list-style-type: none">• Positivo: senso di appartenenza rispetto delle singole professioni. Negativo: scarso coinvolgimento nei progetti poca chiarezza nelle scelte direzionali |
| <ul style="list-style-type: none">• più lavoro di squadra e comunicazione d'equipe |
| <ul style="list-style-type: none">• il lavoro del terapeuta di DH è a "cottimo" riducendo la relazione con il paziente e aumentando lo stress del lavoratore |
| <ul style="list-style-type: none">• confrontarsi con chi vive di più i reparti |
| <ul style="list-style-type: none">• formazione continua, togliere pausa all'interno dell'orario di lavoro |
| <ul style="list-style-type: none">• scarsa comunicazione tra area sanitaria e area amministrativa |



VIMODRONE – Osservazioni e Suggerimenti



- In questo Istituto si percepisce una forte mancanza di rispetto ed educazione di base da parte della classe dirigente che ha un atteggiamento prevaricatorio, poco equilibrato e svilente nei confronti dei sottoposti.
- poca flessibilità della direzione alle richieste e proposte per migliorare l'operato
- credo sia il periodo peggiore: in tutti gli anni di lavoro trascorsi in questo ente e di certo non mi riferisco al disagio pandemia
- da migliorare la comunicazione e l'organizzazione
- mi piacerebbe avere la possibilità di frequentare anche in sede (Vimodrone) corsi di aggiornamento.
- ci vorrebbero più progetti condivisi con gli operatori sui singoli pazienti. e più costanza nelle riunioni d'equipe
- mobbing
- i dirigenti ogni tanto devono parlare con i lavoratori in maniera diretta senza intermediari
- interventi sulla capacità di lavorare in equipe, comunicazione
- rispetto anche verbale anche da parte dei superiori nei confronti di tutti i lavoratori
- si può fare di più
- ci vorrebbe maggiore confronto
- ridare priorità alla riabilitazione
- eventi formativi accreditati in orario di servizio
- mi sarebbero utili + riunioni in equipe, riunioni o incontri con gli altri fisioterapisti in RSA, un maggior confronto e scambio professionale con le altre figure professionali in reparto.
- sono due anni che a Vimodrone non vengono proposti corsi di formazione, spesso i corsi proposti non sono attinenti con la tipologia dei pazienti ricoverati in struttura.
- non percepisco il servizio di riabilitazione come un servizio unico e coordinato. a livello riabilitativo.
- lavoro in una struttura che ha le potenzialità per essere un'eccellenza nazionale ma ci si accontenta del minimo, nonostante ci sia

disponibilità a livello dirigenziale a supportare i progetti, come comparto riabilitativo non ne vengono proposti o io non ne sono a conoscenza. non percepisco una visione comune sia nei gesti quotidiani che nella presa in carico del paziente. quasi tutti i progetti proposti poi cadono nel nulla, dopo l'entusiasmo iniziale.

- difficoltà ad accedere al pc di reparto per compilare e stampare le cartelle e per leggere la posta. sarebbe utile un pc per i fisioterapisti della palazzina

- i fisioterapisti del r1 vorrebbero poter tornare a fruire della palestra lavorare in salone è poco agevole

- migliorare la comunicazione a tutti i livelli;
- individuare nel benessere biopsicosociale del paziente l'obiettivo del lavoro di tutti.
- assenza di specialisti fondamentali, fisiatra e ortopedico, che porterà a breve allo sfacelo riabilitativo;
- presenza di ottimi operatori validi e competenti (a tutti i livelli) non adeguatamente riconosciuti

- credo che tutti i "molto poco" spieghino bene la mia posizione



ABBIATEGRASSO – Osservazioni e Suggerimenti



- la mancanza di disposizioni valide e uguali da parte dei dirigenti e la mancanza di passaggio di comunicazioni
- nel post covid, con l'impossibilità di avere il sostegno dei familiari, si evidenzia più di prima il bisogno di un supporto psicologico ai pazienti; parallelamente anche il personale è più vulnerabile e bisognoso quanto meno di un confronto di equipe sia per gestire i casi più difficili, sia per gestire lo stress correlato.
- proporrei di ritornare ai vecchi turni per i giornalieri 4 giorni di lavoro più 2 di riposi a scalare poiché 3 giorni lavorativi e 1 riposo è più pesante non si riesce a staccarsi dal lavoro
- circolarità delle informazioni e più chiarezza in merito
- troppe limitazioni del personale, poco organico, ip non aiutano, colleghi non disponibili
- turni di notte di 11 ore lavorative con solo lo smonto notte e quindi senza la possibilità di riposare - turni non fissi con riposi in cui non è possibile programmare ed avere una propria vita sociale e familiare (3+1rip - 4+1rip ecc.)
- più momenti di incontro per il personale per confrontarsi sulle varie problematiche - più riunioni di reparto per migliorare l'organizzazione interna per dare un servizio sempre più esaustivo sotto tutti i punti di vista
- osservazione: più copertura turni nel weekend con il personale alberghiero, soprattutto nel pomeriggio.
- l'inizio del periodo di emergenza è stato gestito molto male: il servizio di prevenzione totalmente assente! - i carichi di lavoro che gravano su alcune persone sono troppo elevati e non consentono di relazionarsi con gli ospiti.
- per emergenza covid mi riferisco al 2020...nel 2021 le cose sono decisamente migliorate.
- ritengo necessario un ambiente più confortevole dove si possa svolgere la mia mansione (portineria). nel rispetto degli operatori stessi e per tutti gli utenti .la postazione della portineria non è assolutamente adeguata per ricevere auto , camion e pedoni,

soprattutto con il freddo e la pioggia, e in più lo smog che continuiamo a respirare giornalmente.

- poco personale

- volevo commentare le domande n.5 /6 in quanto, operando nel comparto ausili, la mia relazione con l'ospite si basa solo quando mi devo occupare personalmente di cambiare o portare un ausilio al pz di un reparto o altrimenti quando mensilmente mi occupo di effettuare il gonfiaggio gomme delle carrozzine in tutti i reparti. Grazie e per il resto sono molto entusiasta del mio lavoro come penso siano contenti del mio operato i miei colleghi fisioterapisti

- negativo: siamo sempre sottorganico con ritmi incalzanti e richieste sempre in aumento da parte degli utenti.
- positivo: applicazione dello smart working, anche se in forma ridotta (1g/sett) ideale per lavori che richiedono più concentrazione

- in San Camillo i bagni sono senza finestra. e i locali di questa struttura non hanno finestre che agevolmente si possano aprire. con il covid sarebbe necessario un ricambio di aria

- a causa dell'elevato carico di lavoro non riusciamo a guardarci nemmeno in faccia

- ci sarebbe da migliorare il servizio mensa, troppe volte il cibo viene cucinato con poca cura, porzioni scarse e spesso volte il menu non viene rispettato, l'operatrice della mensa non sapendo dare risposte adeguate incolpa i colleghi della dispensa per la mancanza dei prodotti

- tanto dolente la mensa del personale spesso razioni scarse e poco curate, spesso variazioni del menu senza preavviso

- mensa molto scarsa, (sia per porzioni che menu)

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE E PROPOSTE D'INTERVENTO

Sulla base dei dati raccolti sono emerse alcune criticità e aree di miglioramento su cui è opportuno richiamare l'attenzione.

Mentre si collocano ad un livello di soddisfazione sufficiente i seguenti aspetti:

- ⇒ la relazione con gli Ospiti / Pazienti;
- ⇒ il supporto organizzativo (orari di lavoro);
- ⇒ la formazione;
- ⇒ il supporto aziendale durante il periodo da emergenza da Covid-19.

gli ambiti che si collocano sotto il livello di soddisfazione minimo sono:

- ⇒ l'accesso alle informazioni;
- ⇒ il rapporto con i Superiori / Collaboratori;
- ⇒ la gestione dei conflitti;
- ⇒ il grado di coinvolgimento nei processi decisionali;
- ⇒ la relazione con i familiari;
- ⇒ il supporto al lavoro (ambiente fisico e strumenti di lavoro).

La percezione negativa circa l'attenzione da parte dell'Azienda nei confronti delle risorse umane, richiede un maggior impegno verso momenti di condivisione volti ad incrementare la motivazione collegata allo sviluppo professionale ed al senso di appartenenza all'Ente.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono infatti tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Il risultato del lavoro svolto, vuole evidenziare come l'effettuazione dell'indagine sul benessere organizzativo possa avere anche un effetto motivante sulle persone, perché dimostra l'interesse aziendale verso i lavoratori, in quanto attraverso la rilevazione delle loro aspettative è possibile pianificare interventi mirati a prevenire e gestire situazioni di inadeguatezza.