



ELABORAZIONE QUESTIONARIO DI SODDISFAZIONE DEGLI OPERATORI RSA E CDI ANNO 2023

Per il 2023 la Fondazione ha proposto un questionario on line per poter rilevare il grado di soddisfazione degli operatori e dei collaboratori della RSA e del CDI;

I valori da assegnare alle diverse domande sono da 1 (per niente soddisfatto) a 10 (molto soddisfatto); alla risposta "non so" bisogna assegnare il valore 0.

Chi ha lavorato sia sulla RSA sia nel CDI ha compilato un questionario per ogni servizio.

Il questionario online è stato presentato e proposto agli operatori nel mese di dicembre 2023; il questionario è stato compilato e inviato da 30 operatori e collaboratori della Fondazione su un totale di 54

Il questionario online, oltre alla richiesta di indicare le generalità, al ruolo ricoperto nella struttura e al settore ove si opera (RSA e/o CDI), è composto da un totale di 41 domande, suddivise per le seguenti 6 Aree tematiche:

1. ELEMENTI CHE CARATTERIZZANO L'ORGANIZZAZIONE
2. AMBIENTE DI LAVORO
3. COMUNICAZIONE INTERNA
4. EQUIPE DI LAVORO
5. SODDISFAZIONE NEL LAVORO
6. AUTOVALUTAZIONE E RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Di seguito si presenta un verbale sintetico delle risposte ai quesiti del questionario.

Il questionario completo con tutte le domande poste (All.1) e i grafici delle risposte alle singole domande (All.2), sono allegati consultabili come parte integrante del presente documento.

Area 1 : ELEMENTI CHE CARATTERIZZANO L'ORGANIZZAZIONE

1. Gli obiettivi della struttura sono conosciuti e condivisi?

8 PERSONE DICHIARANO DI NON CONOSCERE IN MODO SUFFICIENTE GLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA. LA RESTANTE PARTE LI CONOSCE .

2. Il personale è coinvolto nelle decisioni?

9 PERSONE NON SI SENTONO COINVOLTE NELLE SCELTE DELL'ORGANIZZAZIONE, 21 SI SENTONO INVECE PARTECIPARE

3. Esiste una rigorosa chiarezza delle procedure operative

10 PERSONE NON TROVANO CHIAREZZA NELLE PROCEDURE OPERATIVE LA RESTANTE PARTE SI E IN MODO DISCRETO/COMPLETO

4. In base all'organigramma della Fondazione, il mio diretto superiore prende in considerazione le mie proposte

14 PERSONE NON SI SENTONO PRESI IN CONSIDERAZIONE DAL DIRETTO SUPERIORE. LA MEDIA RESTA DI 5,8 QUINDI APPENA SUFFICIENTE.

5. L'autonomia e la responsabilità individuali sono valorizzate

11 PERSONE NON RICONOSCONO CHE L'ORGANIZZAZIONE VALORIZZI L'AUTONOMIA E LA RESPONSABILITA' PERSONALE. LA RESTANTE PARTE SI .

6. La struttura possiede le capacità necessarie per soddisfare le esigenze di servizio degli ospiti

LA MEDIA DICHIARA CHE LA STRUTTURA HA LA CAPACITA' DI SODDISFARE LE ESIGENZE DEGLI OSPITI

7. Affidabilità e precisione sono considerate essenziali

LA MAGGIOR PARTE CONSIDERA IN MISURE DIVERSE CHE L'AFFIDABILITA' E LA PRECISIONE SIANO DELLE CARATTERISTICHE ESSENZIALI

8. Il disservizio è gestito tempestivamente

RISPETTO AI DISSERVIZI NON VI E' SUFFICIENZA NELLA VELOCITA' DELLA GESTIONE



9. La cortesia verso l'ospite è indispensabile

TUTTI CONCORDI PIENAMENTE CHE LA CORTESIA E' INDISPENSABILE

NOTE/CONSIDERAZIONI AGGIUNTE LIBERAMENTE IN MERITO ALL'ORGANIZZAZIONE:

Area 2 : AMBIENTE DI LAVORO

RISPETTO ALLA DOMANDA 10,11 E 12 AMBIENTI, STRUMENTI E ORARI DI LAVORO SONO ADEGUATI LA SODDISFAZIONE E' MEDIA.

RISPETTO ALLE PRINCIPALI CAUSE DI DIFFICOLTA' CHE VENGONO TROVATE RIFERISCONO IN PARTICOLARE A DIRETTI SUPERIORI E FAMILIARI, QUASI NESSUNO A OSPITI, AMBIENTE E COLLEGHI.

NOTE IN MERITO ALL'AMBIENTE DI LAVORO:

DIFFICOLTA' NEL MANTENERE COERENZA NELLE REGOLE DATE AI PARENTI

Area 3: COMUNICAZIONE INTERNA

IL PERSONALE SI RITIENE MEDIAMENTE INFORMATO IN MODO SUFFICIENTE CIRCA I COMPITI DEL PROPRIO RUOLO, SODDISFATTO MEDIAMENTE NON IN MODO SUFFICIENTE DEI FEED BACK CHE RICEVE RISPETTO AL PROPRIO LAVORO.

PIU' SODDISFATTI DELLA LORO CAPACITA' DI COMUNICARE I PROBLEMI MENO INVECE NELLA LORO PROPOSITIVITA' A SUGGERIRE CAMBIAMENTI.

NOTE/CONSIDERAZIONI IN MERITO ALLA COMUNICAZIONE INTERNA:

A VOLTE MANCA LA COMUNICAZIONE TRA COORDINATRICE E OPERATORI

Area 4: EQUIPE DI LAVORO

SI RISCONTRA UN LIVELLO MEDIO SUFFICIENTE DI COLLABORAZIONE TRA COLLEGHI, QUESTO VIENE INDIVIDUATO COME ELEMENTO CHE INFLUENZA POSITIVAMENTE IL RISULTATO DEL LAVORO. CON LIVELLI DIVERSI MA BASSA CAPACITA' DI RICONOSCERE LA PROPRIA RESPONSABILITA' E CONTRIBUTO IN EQUIPE.

NOTE/CONSIDERAZIONI IN MERITO ALLA EQUIPE DI LAVORO

NECESSARI CORSI DI AGGIORNAMENTO

PIU' RISPETTO TRA COLLEGHI

Area 5: SODDISFAZIONE NEL LAVORO

BASSA SODDISFAZIONE RELATIVA ALLO STIPENDIO.

SODDISFATTI DELLA SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO E SULLA POSSIBILITA' DI ESPRIMERE NUOVE COMPETENZE E ACQUISIRNE ALTRE.

ALTA SODDISFAZIONE DELLA RELAZIONE PROFESSIONALE INSTAURATA CON I COLLEGHI, SUPERIORI.

NOTE/CONSIDERAZIONI IN MERITO ALLA SODDISFAZIONE NEL LAVORO

LA COORDINATRICE DEVE CAMBIARE I SUOI MODI CON LE PERSONE

Area 6: AUTOVALUTAZIONE E RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

SODDISFAZIONE ALTA RISPETTO ALLA PUNTUALITA', ACCURATEZZA E AUTONOMIA DECISIONALE RISPETTO AL PROPRIO LAVORO. ALTA LA FLESSIBILITA' DATA ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLE CAPACITA' DI CONFRONTARSI CON I COLLEGHI SENZA CREARE SCONTRI.

ALTA SODDISFAZIONE DELLA QUALITA' DI RAPPORTO INSTAURATO CON GLI OSPITI E DELLA PROPOSITIVITA' DI ADERIRE AI PROGETTI.

NOTE/CONSIDERAZIONI IN MERITO ALLA AUTOVALUTAZIONE E RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

PURTROPPO NON HO RAGGIUNTO I MIEI OBIETTIVI



SUGGERIMENTI - HA QUALCHE PROPOSTA UTILE CHE MIGLIORI LA QUALITÀ DELLA VITA DEGLI OPERATORI ED IL FUNZIONAMENTO DELLA STRUTTURA?

ANTICIPARE L'ORARIO DI VISITA DEI PARENTI COME NEI GIORNI FESTIVI

AUMENTO DELLO STIPENDIO NON DEI CONTENTINI

ASSUNZIONE DEL PERSONALE SU TUTTI I POSTI PERCHÉ NE VA DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO

PIÙ COLLABORAZIONE TRA OPERATORI E RESPONSABILI DELLA STRUTTURA (STESURA PIANI DI LAVORO)

*Il Responsabile Risorse umane
Dott.ssa Dotti Rossana*