

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Ferrara



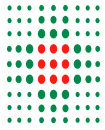
INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO

PRESENTAZIONE AL COLLEGIO DI DIREZIONE

29 novembre 2016

- RISULTATI DELL'INDAGINE PROMOSSA DALLA REGIONE EMILIA ROMAGNA NEL 2016
- CONFRONTO COI RISULTATI DELL'INDAGINE DI BENESSERE ORGANIZZATIVO PROMOSSA DAL COMTATO UNICO DI GARANZIA DELL'AZIENDA NEL 2014

A cura di: Barbara Curcio Rubertini



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Ferrara



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI FERRARA
- EX LABORE FRUCTUS -

“Le atmosfere psicologiche sono
realtà empiriche, fatti
scientificamente descrivibili”
(Lewin, 1946)

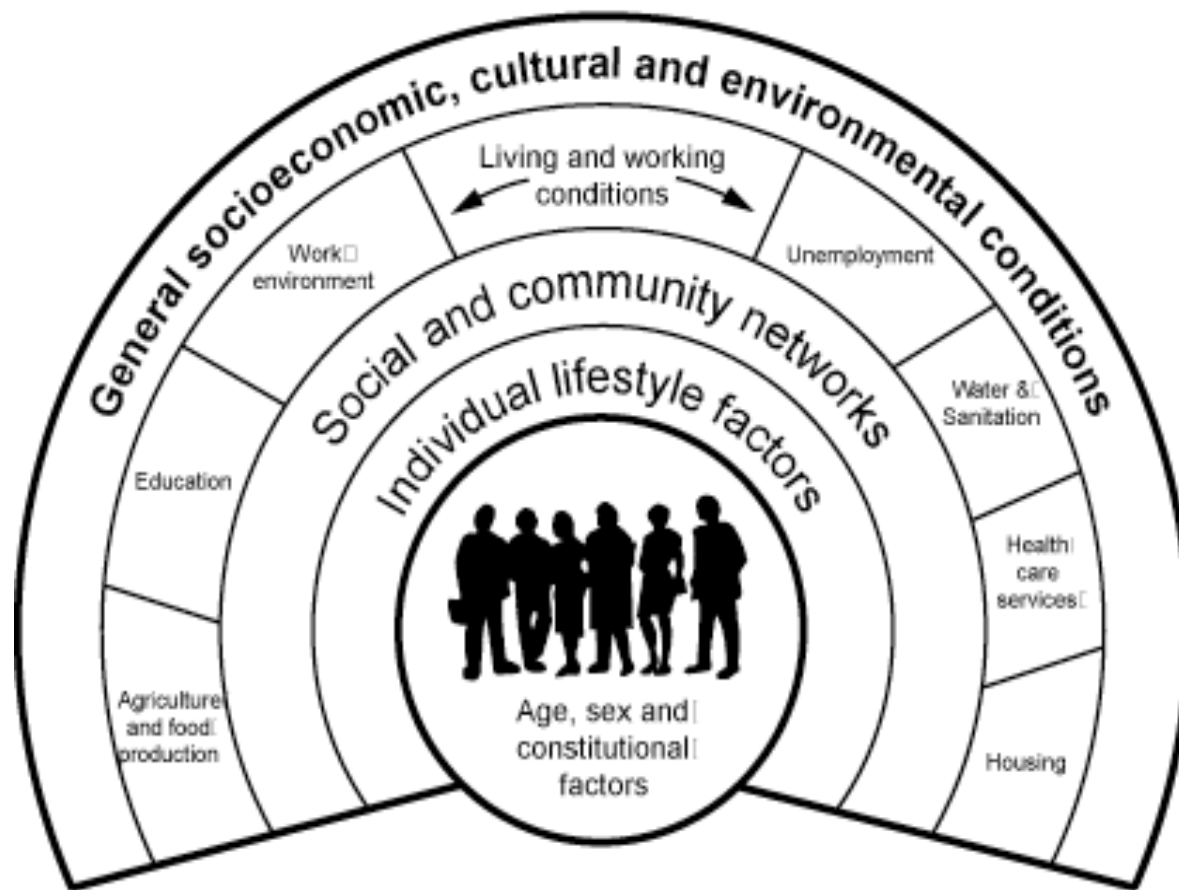
Approccio culturale al clima nelle organizzazioni

Il clima organizzativo (come variabile sociale) è la percezione collettiva che le persone hanno dell'organizzazione

Come si genera il clima nelle organizzazioni



IL CONCETTO DI BENESSERE nelle organizzazioni



Il gruppo

Il gruppo è la sede privilegiata del clima.

Il gruppo diventa la sede privilegiata di ogni intervento in azienda , essendo la struttura stessa delle organizzazioni composta in piccoli gruppi

Clima vs Benessere

il clima è riconosciuto essere un importante nel determinare il benessere organizzativo, il quale, a sua volta, è stato dimostrato empiricamente essere correlato con l'efficacia e l'efficienza organizzative (Majer e Marocci, 2003).

Clima e Qualità del lavoro nelle organizzazioni

Il clima di un'organizzazione è stato riconosciuto come indicatore della qualità delle relazioni interne

Qualità dei risultati delle indagini di clima

Per poter effettivamente parlare di "clima" le percezioni devono essere condivise dalla maggioranza dei membri, ed acquisite in relazione a specifici fattori della situazione esistente.

Fonte: Galvan, UNIFE

Obiettivi di un'analisi di clima

- Importante momento di diagnosi organizzativa
- Buon indicatore della soddisfazione sul lavoro
- Fornisce un feedback sull'attività dei coordinatori/ responsabili
- Costituisce una documentazione oggettiva (l'analisi di clima è infatti una ricerca scientifica) da presentare ai controlli esterni
- Fornisce informazioni utili sul fabbisogno formativo
- E' di per sé un'azione in grado di generare coinvolgimento

Popolazione target e rispondenti (collaboratori)

INDAGINE RER 2016	RISPONDENTI	% SUL TOT DESTINATARI
TOTALE RER	14.932	25.6
AOU PARMA	645	17.3
AO REGGIO EMILIA	1372	49.4
AOU MODENA	664	28
AOU BOLOGNA	727	16.2
AOU FERRARA	578	25.2
IOR	425	36,6

Popolazione target e rispondenti

INDAGINI AOU FERRARA	Rispondenti	%	Destinatari	
RER 2016	613	25.8	2372	Esclude il personale universitario
CUG 2014	963 di cui 139 Universitari	36.8	2618	Comprende il personale universitario

Popolazione target e rispondenti

RER 2016 AOU Ferrara	RISPON DENTI	Totale destinatari	%	
Responsabili di equipe <i>“dirigenti”</i>	35	82	42,7	Esclusi universitari e coordinatori infermieri/tecnici
Collaboratori <i>“dipendenti”</i>	578	2290	25,2	Esclusi universitari Comprende i coordinatori infermieri

RISULTATI A CONFRONTO

RER 2016

AOU FERRARA 2016

CUG AOU FERRARA
2014

Verrà utilizzato **il report specifico delle risposte dei collaboratori**, che è solo uno di quelli messi a disposizione dalla RER

RISULTATI A CONFRONTO

Indagine RER 2016

Aree	Rispondenti tot	%
Amministrazione	128	30.9
Degenza	141	26.8
Servizi	76	23.4
Chirurgia	32	28-3
EU	12	9.8
Materno infantile	23	21-1
Medicina	110	26.6
Mista medica/chirurgica	56	21.0
TOT	578	25.2

UNA SCELTA (NON ESAUSTIVA) TRA LE DIMENSIONI INDAGATE

1. Soddisfazione nel lavoro (complessiva)
2. Molestie & Mpbbing
3. Ritmi di lavoro
4. Interdipendenza tra equipes
5. Collaborazione tra equipes
6. Come girano info nell'equipe (diffusione, info su obiettivi, info su risultati, circola la reportistica)
7. Il team (Riunioni di equipe, riunioni di budget, verifiche periodiche degli risultati, il budget aiuta, attenzione alle risorse?)
8. Carriera/merito
9. Formazione: ; come/dove migliorare
10. Valorizzazione del professionista; come/dove migliorare
11. Comunicazione: ; come/dove migliorare
12. Esplicitazione risultati attesi
13. Feedback dal dirigente
14. Responsabilizzazione sulla qualita
15. Clima creativo (favorevole alle proposte di miglioramento e alle nuove idee)
16. Carriera/merito
17. Formazione: come/dove migliorare
18. Valutazione e Valorizzazione del professionista; come/dove migliorare
19. Comunicazione: ; come/dove migliorare

Mi sento realizzato nel mio lavoro: totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
44.1	31.9*	1D.Carriera e sviluppo professionale: sembra che l'Azienda non dia la possibilità di sviluppare capacità e altitudini, non è chiaro e delineato il percorso professionale di ciascuno...
* È il più basso livello di accordo tra le Aziende ospedaliere e USL regionali		

Sono soggetta/o a molestie: totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016	AOU FERRARA 2016	CUG AOU FERRARA 2014
19%	25%*	...

*140 persone (56 + 84)

*E' il secondo più alto livello di accordo (dopo AOU Bologna) tra le aziende Ospedaliere e USL regionali

Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili: totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016	AOU FERRARA 2016	CUG AOU FERRARA 2014
38,5	24,9*	...

*E' il secondo più basso livello di accordo (dopo AOU Bologna) nelle aziende Ospedaliere e USL regionali

*Nell'area delle Chirurgie solo 3 persone sulle 32 partecipanti sono totalmente o parzialmente d'accordo con questa affermazione

Le azioni della mia UO influiscono su quelle di altre UO:
totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016	AOU FERRARA 2016	CUG AOU FERRARA 2014
63,9%	61,6%	...

La mia azienda facilita la collaborazione fra strutture: totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
33.2	22.3*	...

*È il più basso livello di accordo nelle Aziende ospedaliere e USL regionali

L'area dei rispondenti Materno-infantile è quella dove percentualmente i rispondenti non si sono trovati d'accordo (i rispondenti, però, sono pochi, hanno partecipato all'indagine solo 1 professionista su 5)

Scambio adeguato di info tra operatori sullo stesso paziente: totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
38	32*	...

*È il più basso livello di accordo nelle Aziende ospedaliere e USL regionali, a pari merito con AOU Bologna

Il massimo accordo si rileva tra i rispondenti dell'Area Emergenza-Urgenza, il più basso nell'area Chirurgia

Normalmente ricevo direttive e istruzioni dal mio dirigente:
totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
46	42	...

Nella mia struttura regolari riunioni interne: totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
41	24*	...

* È il più basso livello di accordo tra le Aziende ospedaliere e USL regionali

Ricevo periodicamente riscontro dal dirigente sulla qualità del mio lavoro : totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
26	17*	...

*È il più basso livello di accordo tra le Aziende ospedaliere e USL regionali

*Accordo particolarmente basso nelle risposte dell'Area Materno-infantile

Mi sento responsabilizzato sulla qualità del miei risultati: totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
55	47	...

*È il più basso livello di accordo, dopo l'AOU di Bologna, nelle Aziende ospedaliere e USL regionali

*Accordo particolarmente basso nelle risposte dell'Area Chirurgia

Nella mia struttura le mie proposte di miglioramento sono prese in considerazione: totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
34	21*	...

*È il più basso livello di accordo nelle Aziende ospedaliere e USL regionali

*Accordo particolarmente basso nelle risposte dell'Area Materno Infantile

Sento di far parte di una squadra: totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
33	24*	...

*È il più basso livello di accordo nelle Aziende ospedaliere e USL regionali

*Elevato disaccordo soprattutto nelle risposte dell'Area Materno Infantile ed Emergenza Urgenza

Nella mia struttura vengo incoraggiato a reagire dopo un
insuccesso: totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
32	21*	...

*È il più basso livello di accordo nelle Aziende ospedaliere e USL regionali

*Accordo molto basso o soprattutto nelle risposte dell'Area Materno Infantile

Condivido i criteri con i quali vengo valutato dal mio dirigente: totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
30	21*	E' in quest'area che si concentrano le maggiori criticità evidenziate dal questionario. Tutti e tre gli ambiti afferenti a quest'area presentano punteggi medi molto bassi.
*È il più basso livello di accordo nelle Aziende ospedaliere e USL regionali		

La Direzione aziendale favorisce la diffusione delle informazioni: totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
41	30	...

Il mio dirigente favorisce la diffusione delle informazioni:
totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
31	21	...

La formazione aziendale mi è stata utile per migliorare il mio lavoro : totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
50	42*	...

*il 59% delle risposte in Emergenza Urgenza è in accordo e inoltre, in questa area, non ci sono per nulla risposte "totalmente in disaccordo"

Nella mia azienda esiste un piano che definisce obiettivi e risultati aziendali attesi: totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
47	34*	...

*È il più basso livello di accordo nelle Aziende ospedaliere e USL regionali

*Nell'Area Chirurgica l'accordo (totale + parziale) è solo al 12%.

Ho avuto modo di partecipare a riunioni su obiettivi di budget della mia struttura: totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
19.6	14*	...

*295 persone, il 62.4% dei rispondenti, ha espresso totale disaccordo.

*Nell'Area Chirurgia il totale disaccordo espresso è al 79%, nella Emergenza-Urgenza è riportato dall'80% dei rispondenti.

Ci sono verifiche in corso d'anno sul raggiungimento degli obiettivi di budget nella mia struttura: totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
32	27*	...

- Da notare il 49% dell'accordo per IRCCS IOR e il 43% di AOU Modena

*in AOU Ferrara si passa dal 10% di accordo (Emergenza-Urgenza) al 37% (Area Amministrazione)

La mia azienda è attenta ad impiegare in modo adeguato le risorse: totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
22	12*	...

*Si tratta del secondo più basso accordo (dopo AOU Bologna) nelle Aziende Ospedaliere e USL regionali

Il più alto disaccordo si registra in Area Chirurgia

La mia azienda incoraggia cambiamenti e innovazioni: totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
24	12*	...

*il 60% delle risposte sono totalmente (35%) o parzialmente(25%) in disaccordo

* da notare l'accordo al 39% nelle risposte di AOU Modena e al 34% AO Reggio Emilia

Le possibilità di carriera in azienda sono legate al merito :
totalmente + parzialmente d'accordo

RER 2016 %	AOU FERRARA 2016 %	CUG AOU FERRARA 2014
9.6	5,9	...

Indagine CUG 2014

Area Benessere Organizzativo: CRITICITA'

- ritmi di lavoro
- assegnazione e distribuzione degli incarichi e delle responsabilità,
- agire imparziale dei responsabili di struttura
- rapporto tra quantità e qualità del lavoro e retribuzione
- possibilità di sviluppare capacità ed attitudini
- circolazione delle informazioni e lavoro di gruppo,
- attività di formazione
- azioni tese a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita

Indagine CUG 2014 Area Condivisione dei Sistemi di Valutazione: CRITICITA'

- la conoscenza degli obiettivi e delle strategie aziendali é dei risultati,
- la chiarezza sul ruolo svolto e sul contributo apportato dal singolo alle azioni dell'azienda,
- la chiarezza ed il coinvolgimento sugli obiettivi assegnati, sui risultati attesi e su quelli conseguiti,
- la corretta informazione sulla valutazione del lavoro svolto e sui miglioramenti possibili,
- la tutela in caso di disaccordo sulla valutazione espressa,
- l'adeguata illustrazione del sistema di valutazione delle performance e l'incentivazione delle persone .

Indagine CUG 2014 Area relazioni col superiore gerarchico : CRITICITA'

- gli interventi del “capo” per far recepire le metodologie utili al raggiungimento degli obiettivi di lavoro,
- motivare alla produttività,
- porre attenzione ai bisogni personali e riconoscere i risultati positivi,
- ascoltare e recepire le valide proposte di lavoro,
- l’agire improntato all’equità
- la gestione efficace dei problemi, delle criticità e dei conflitti.