

LA TUA PAROLA CONTA: I DATI 2019 DELL'ANALISI DI CLIMA INTERNO IN PUGLIA

Bari, 20 settembre 2019

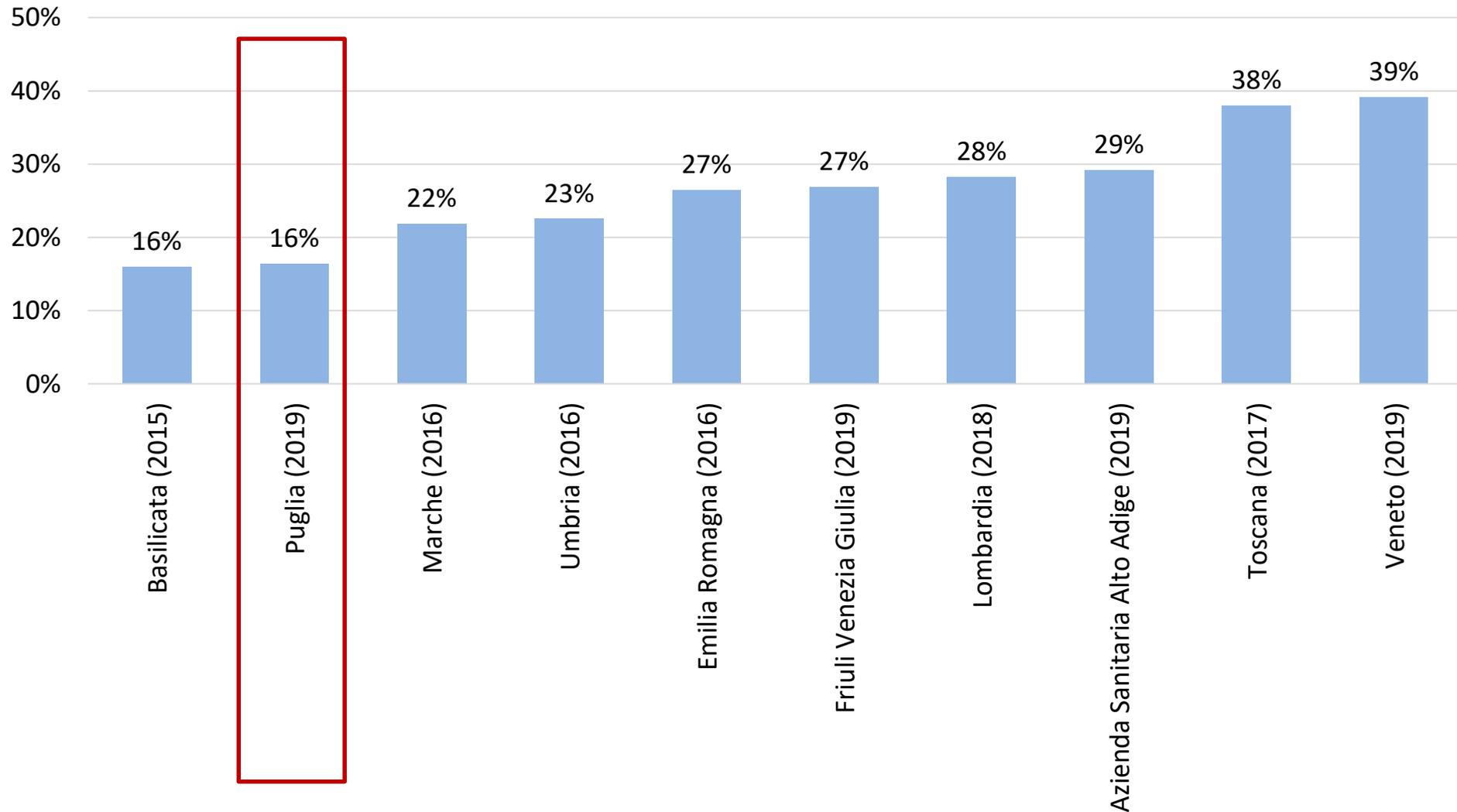
Le indagini di clima organizzativo

L'esperienza del Laboratorio MeS



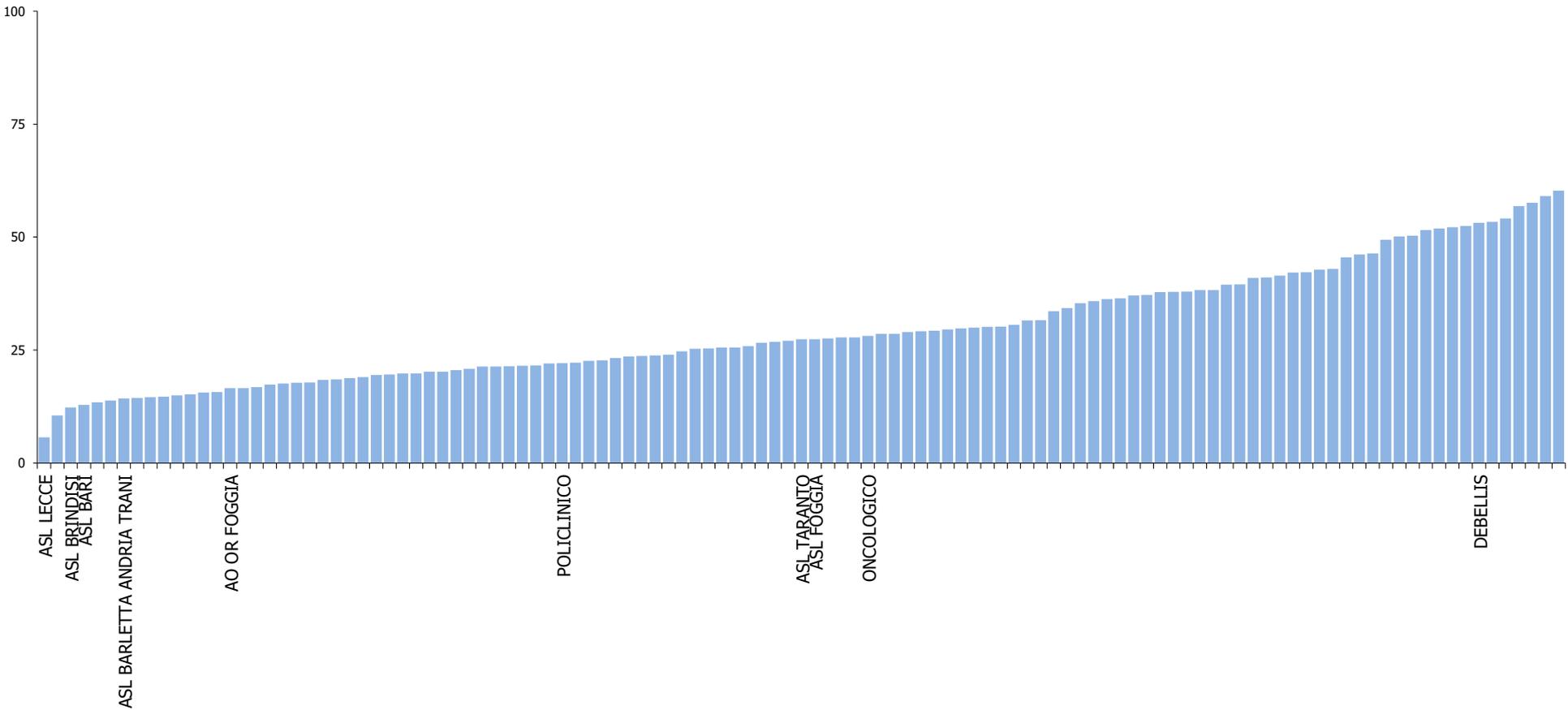
Anno	SSR coinvolti
2004*-	Aziende del SSR Toscana
2007*	(* indagini campionarie)
2008	Aziende del SSR Toscana
2009	Aziende del SSR Toscana Aziende del SSR Umbria Aziende del SSR Piemonte
2010	Aziende del SSR Toscana
2012	Aziende del SSR Toscana Aziende del SSR Basilicata
2014	Aziende del SSR Toscana Aziende del SSR Basilicata Aziende del SSR Friuli Venezia Giulia
2016	Aziende del SSR Emilia Romagna Azienda Sanitaria dell'Alto Adige Aziende del SSR Marche Aziende del SSR Umbria
2017	Aziende del SSR Puglia Aziende del SSR Toscana Aziende del SSR Veneto
2018	Aziende del SSR Lombardia
2019	Aziende del SSR Friuli Venezia Giulia Aziende del SSR Veneto Azienda Sanitaria dell'Alto Adige Aziende del SSR Puglia <i>Aziende del SSR Toscana</i>

La partecipazione all'indagine Regioni del Network (indagini 2015-2019)



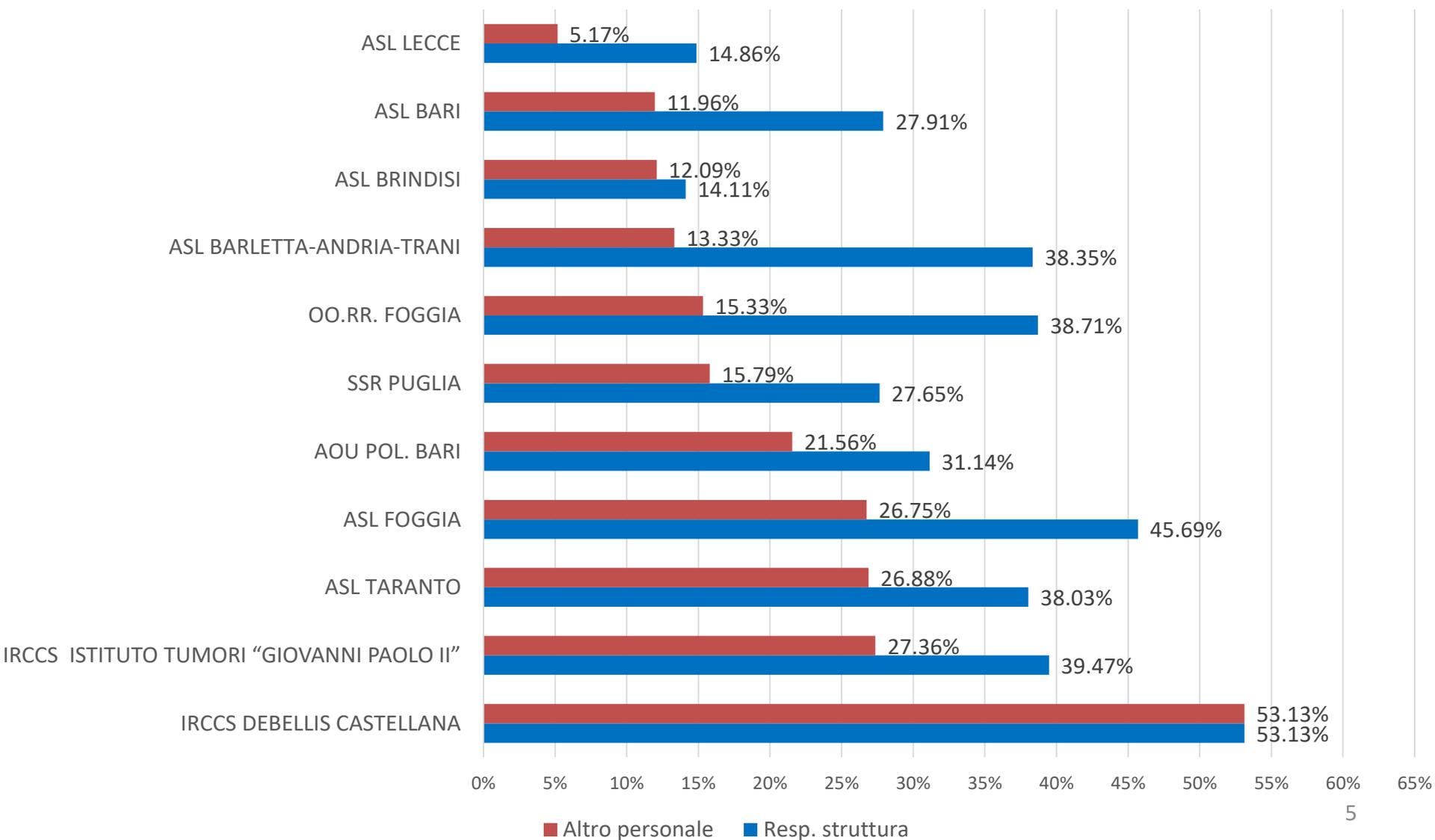
La partecipazione all'indagine

Aziende del Network (indagini 2015-2019)

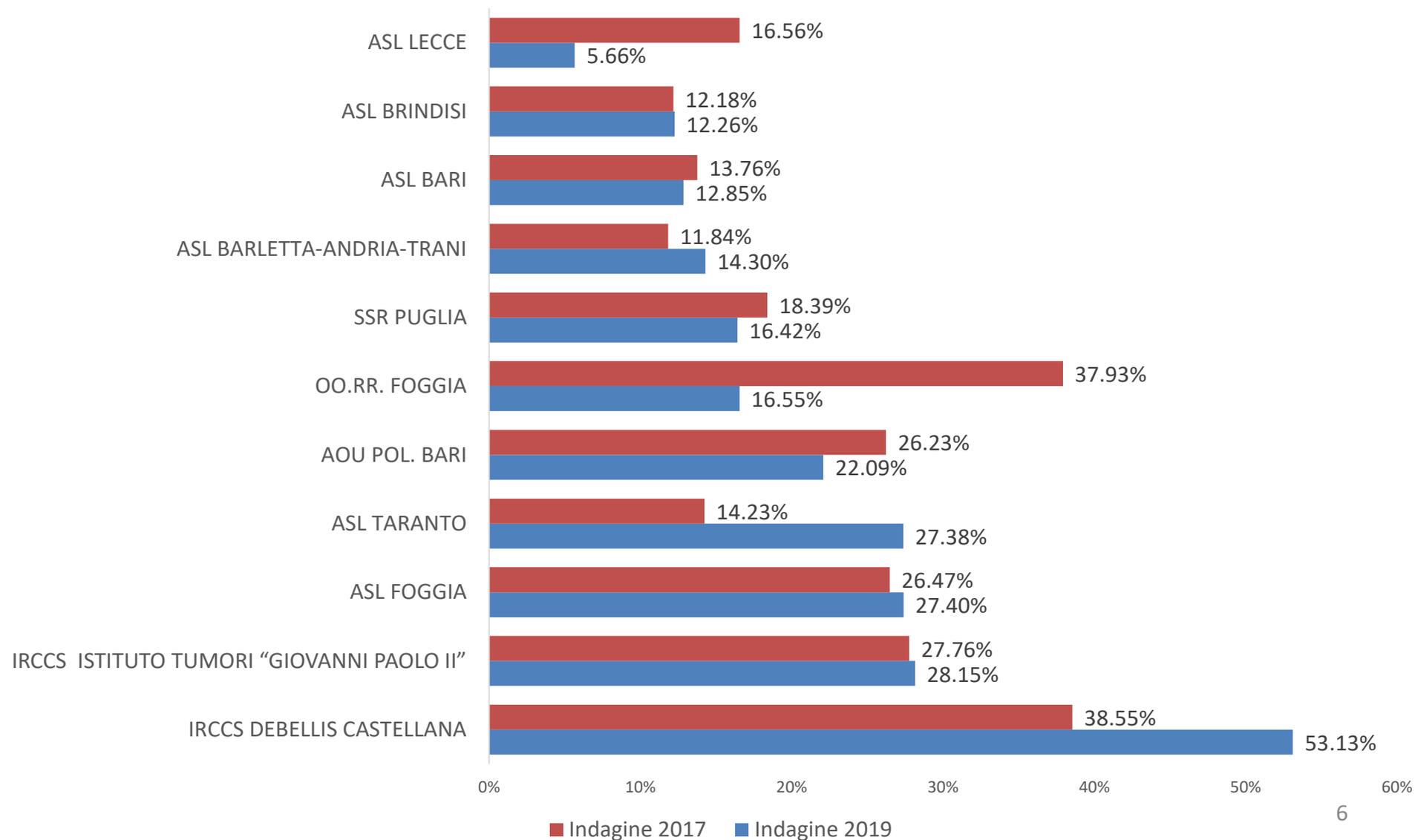


La partecipazione all'indagine

Aziende SSR Puglia – Responsabili e altro personale



La partecipazione all'indagine Aziende SSR Puglia – 2017 vs 2019



La metodologia

- **Popolazione di riferimento:** 39.237 dipendenti delle aziende del Sistema Sanitario Regionale
- **Periodo di svolgimento:** 15 maggio 2019 – 30 agosto 2019
- **Raccolta dati:** C.A.W.I. (*Computer Assisted Web Interview*), invito tramite e-mail e accesso tramite una pagina dedicata
- **Privacy:** i dati dell'indagine sono restituiti alle Aziende in forma aggregata e sempre nel rispetto dell'anonimato del dipendente
- **Questionari:**
 - ✓ **Questionario Responsabili:** destinato ai responsabili di struttura semplice/complessa;
 - ✓ **Questionario Dipendenti:** destinato al personale medico e non medico che non ha responsabilità di struttura, infermieri, OSS, ruoli amministrativi, etc.

Le sezioni del questionario



IL MIO LAVORO



LE CONDIZIONI LAVORATIVE



IL MANAGEMENT



COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE



LA FORMAZIONE



IL SISTEMA DI BUDGET



VALUTAZIONE DEI SERVIZI INTERNI



L'AZIENDA



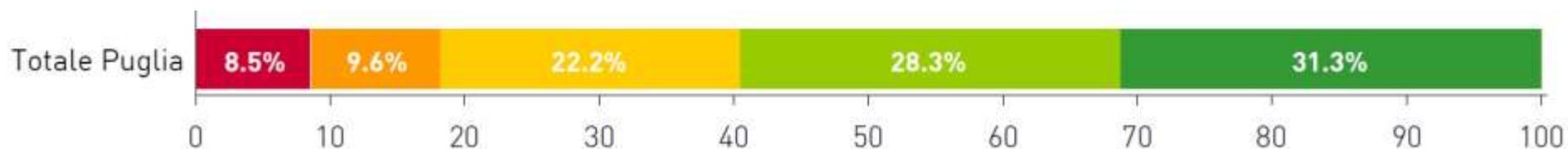
CONCLUSIONI



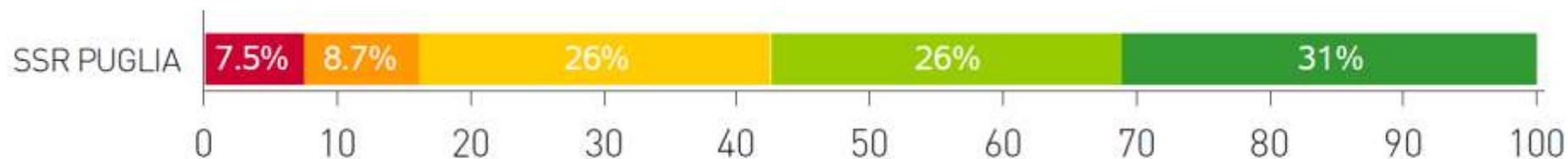
SIMULAZIONE DI SCENARI DECISIONALI

Sono orgoglioso di lavorare per il Sistema Sanitario della mia Regione

Responsabili 2017

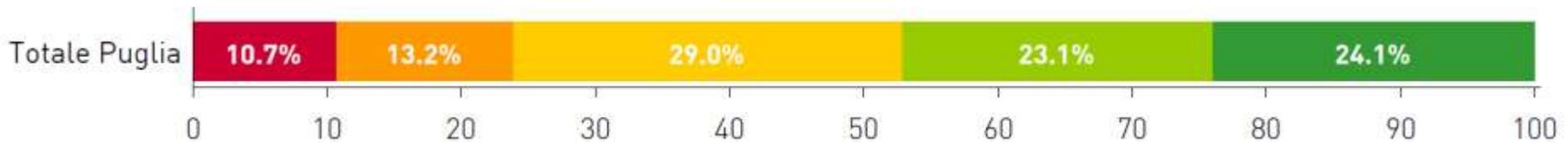


Responsabili 2019

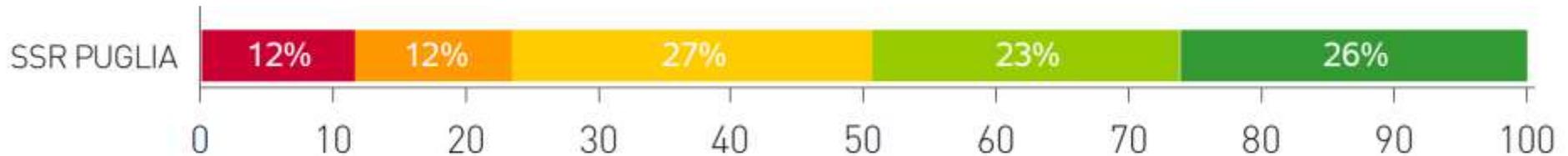


Sono orgoglioso di lavorare per il Sistema Sanitario della mia Regione

Altri dipendenti 2017

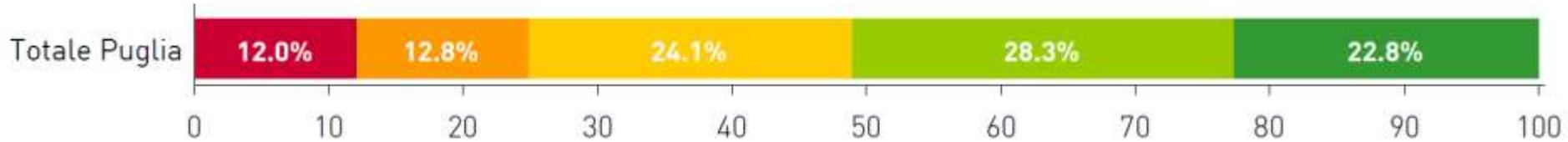


Altri dipendenti 2019



Sono orgoglioso di dire agli altri che lavoro in questa Azienda

Responsabili 2017



Responsabili 2019

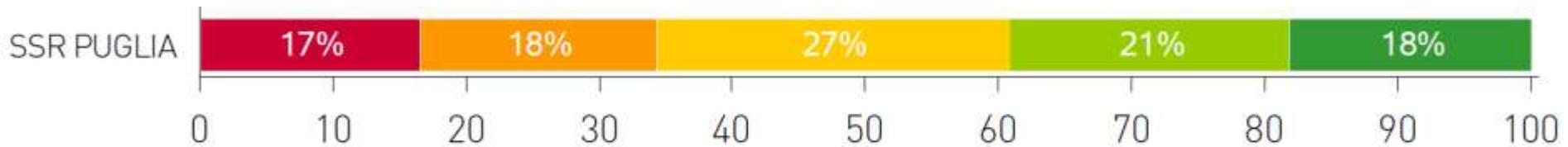


Sono orgoglioso di dire agli altri che lavoro in questa Azienda

Altri dipendenti 2017

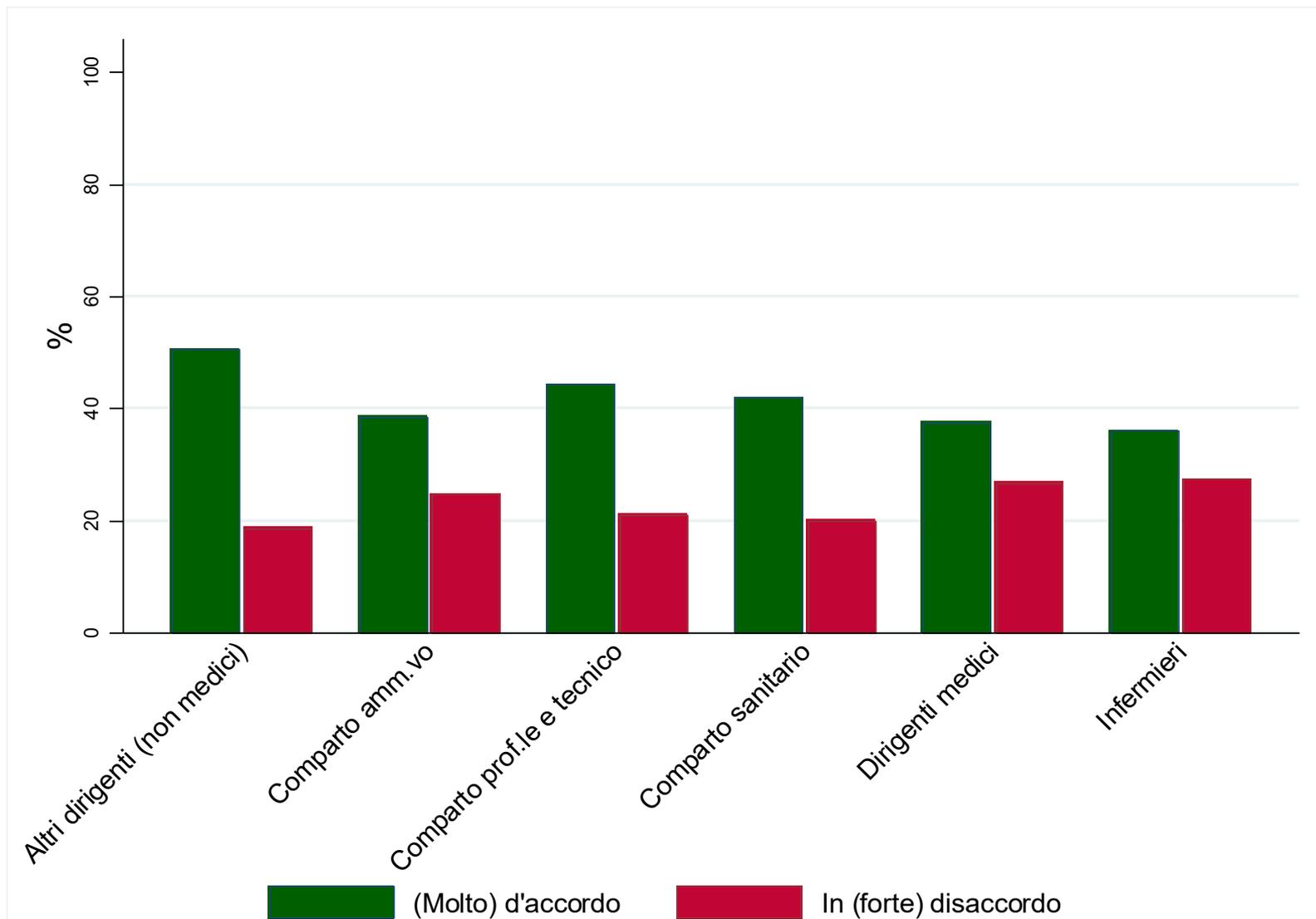


Altri dipendenti 2019



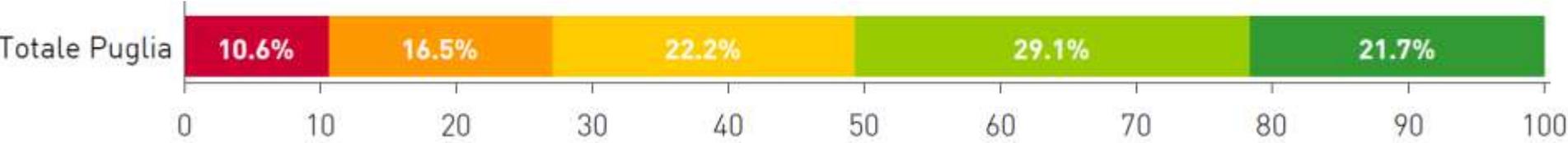
Sono orgoglioso di dire agli altri che lavoro in questa Azienda

Famiglie professionali (dipendenti)

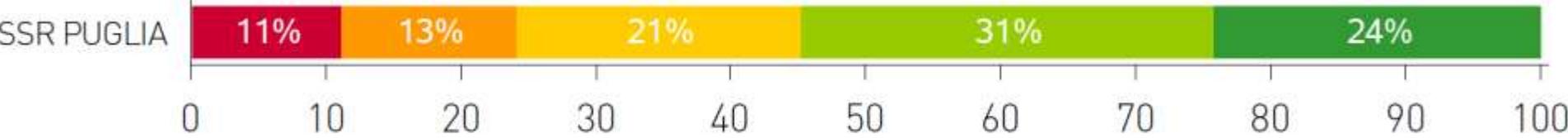


Conosco gli obiettivi complessivi annuali della mia Azienda

Responsabili 2017

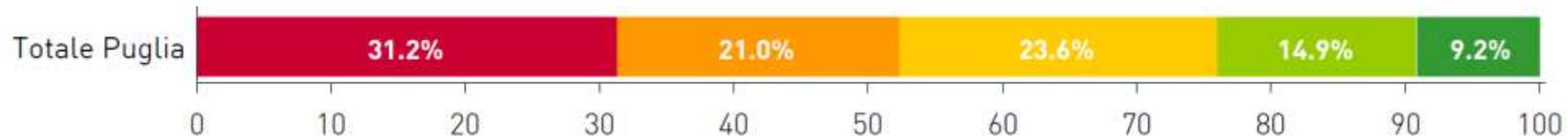


Responsabili 2019



Conosco gli obiettivi complessivi annuali della mia Azienda

Altri dipendenti 2017



Altri dipendenti 2019



Conosco i risultati complessivi annuali della mia Azienda

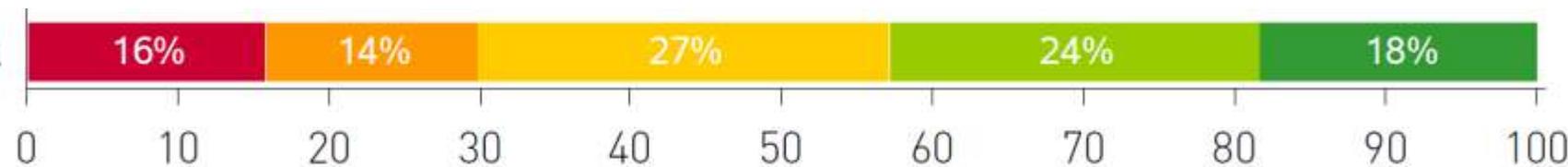
Responsabili 2017

Totale Puglia



Responsabili 2019

SSR PUGLIA



Conosco i risultati complessivi annuali della mia Azienda

Altri dipendenti 2017



Altri dipendenti 2019

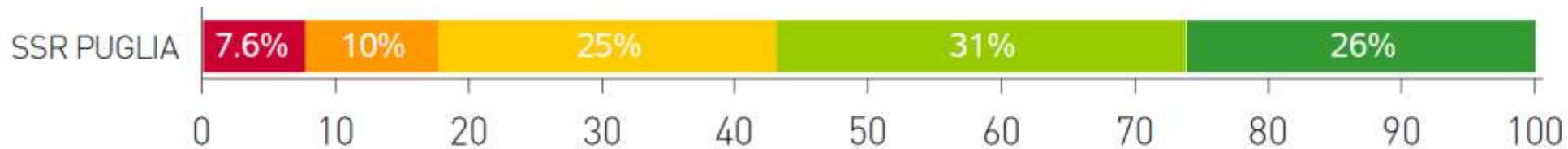


Nella mia Azienda la formazione viene considerata uno strumento efficace per sviluppare le competenze del personale

Responsabili 2017



Responsabili 2019

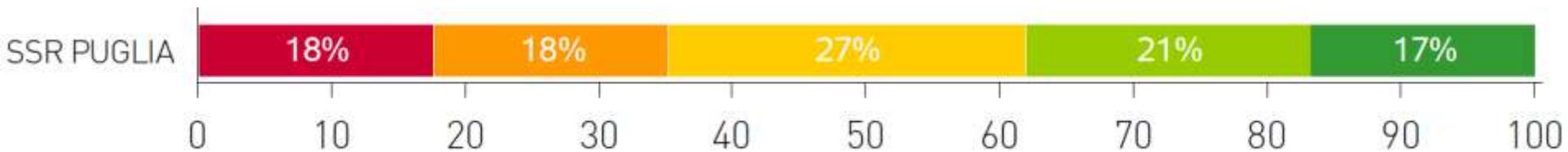


Nella mia Azienda la formazione viene considerata uno strumento efficace per sviluppare le competenze del personale

Altri dipendenti 2017

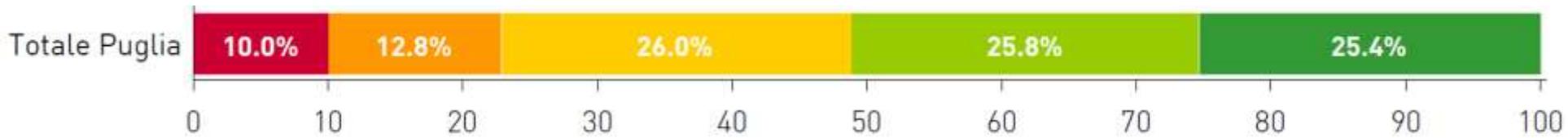


Altri dipendenti 2019

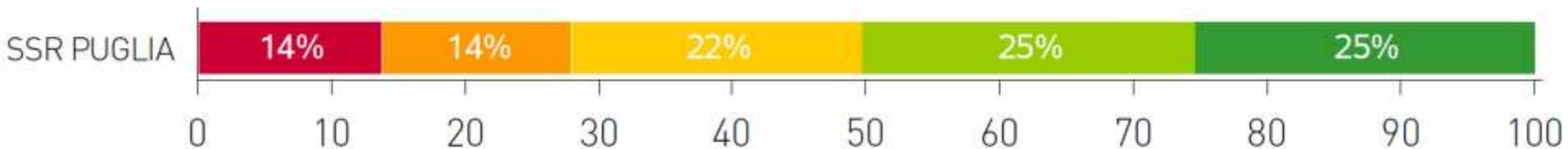


Mi ritengo soddisfatto di lavorare nella mia struttura/unità operativa

Altri dipendenti 2017

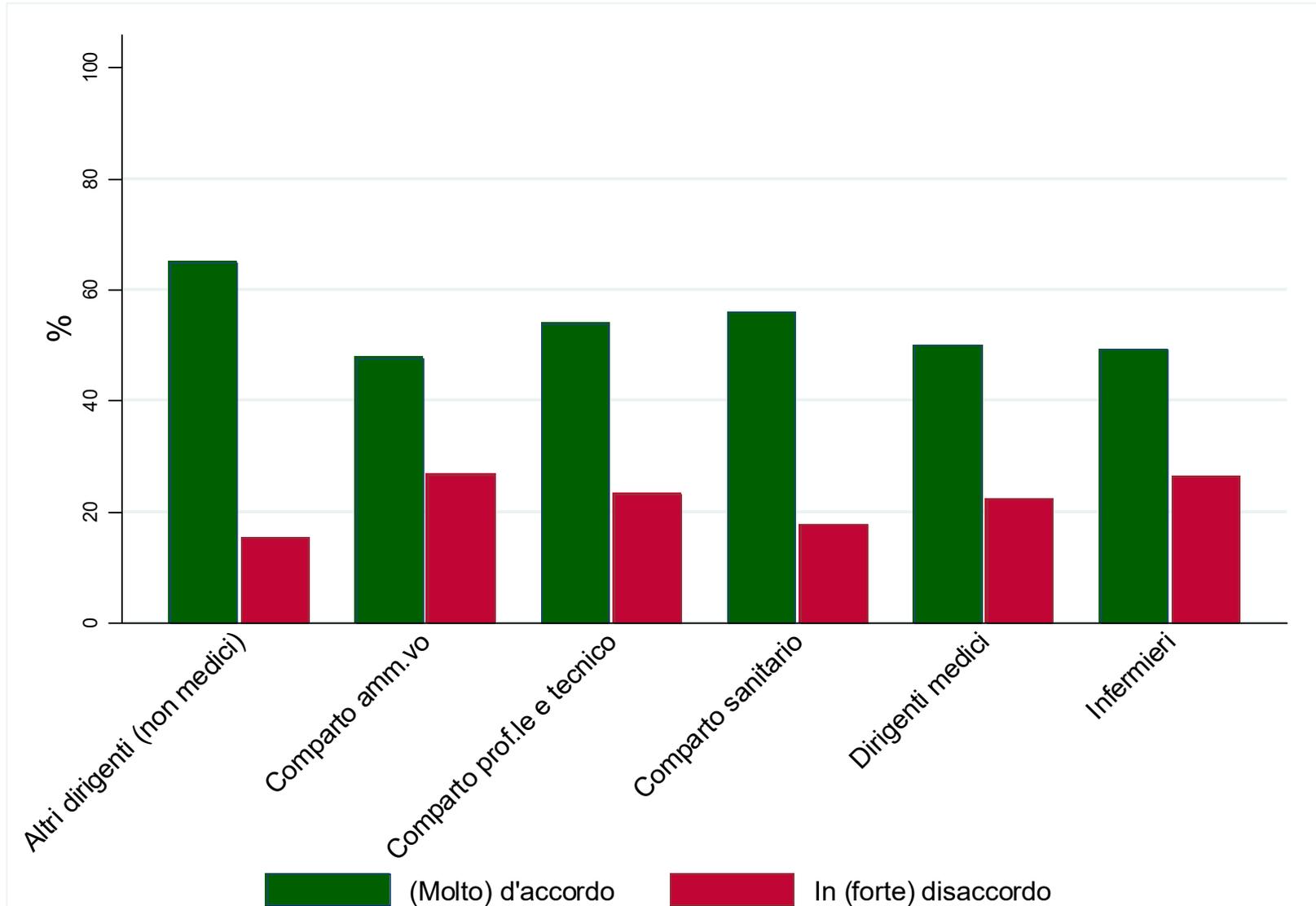


Altri dipendenti 2019



Mi sento personalmente realizzato nel mio lavoro

Famiglie professionali (dipendenti)



Il mio responsabile diretto favorisce la diffusione delle informazioni tra le componenti della mia struttura

Altri dipendenti 2017

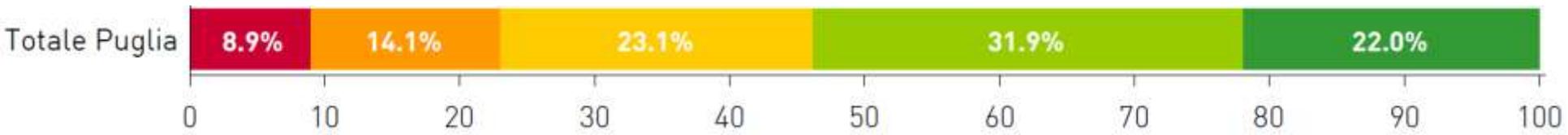


Altri dipendenti 2019

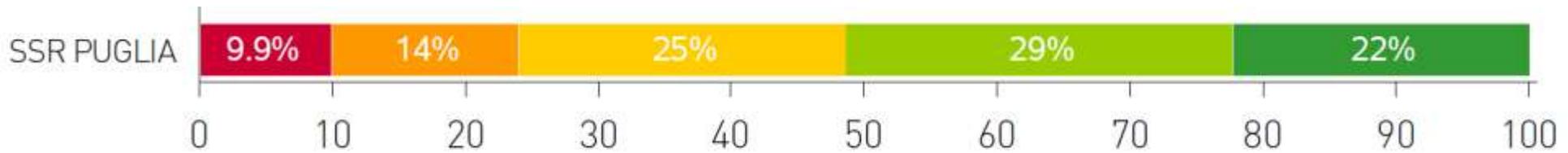


Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

Responsabili 2017

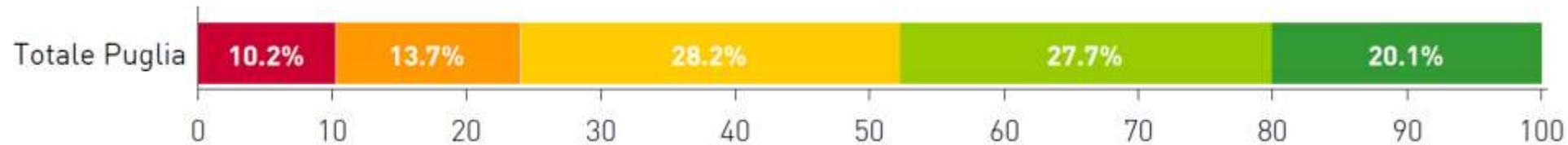


Responsabili 2019

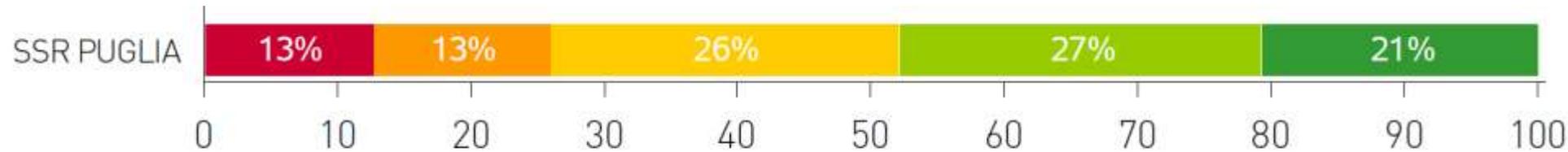


Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

Altri dipendenti 2017

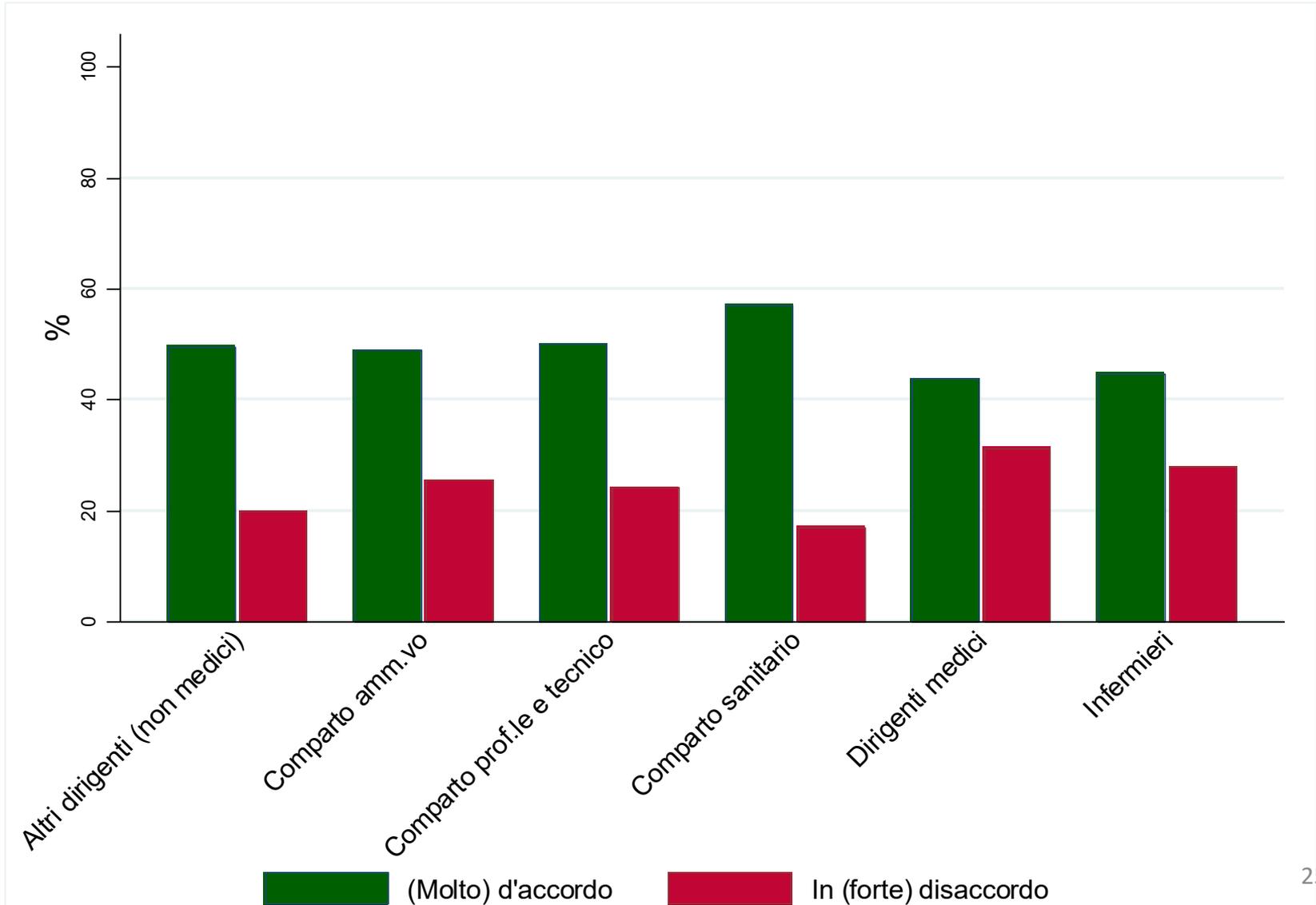


Altri dipendenti 2019



Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

Famiglie professionali (dipendenti)



Indicazioni per il miglioramento Responsabili

% di responsabili che suggerisce di migliorare...

	Comunicazione interna	Valorizzazione risorse umane	Percorsi assistenziali	Qualità delle cure	Sicurezza delle cure	Tempi di attesa	Innovazioni tecnologiche	Innovazioni organizzative	Cortesia nei luoghi di cura	Sburocratizzazione	Pulizia e decoro
ASL BRINDISI	73.91	82.61	78.26	71.74	69.57	76.09	76.09	76.09	69.57	84.78	69.57
ASL TARANTO	61.80	73.03	60.67	60.67	58.43	65.17	71.91	66.29	70.79	68.54	65.17
ASL BARLETTA ANDRIA TRANI	64.71	66.67	62.75	60.78	56.86	60.78	66.67	66.67	66.67	68.63	54.90
ASL BARI	78.74	86.61	70.87	63.78	62.99	70.87	77.95	82.68	66.14	78.74	64.57
ASL FOGGIA	52.83	66.04	47.17	50.94	50.94	52.83	58.49	54.72	56.60	60.38	52.83
ASL LECCE	74.58	83.05	62.71	59.32	57.63	66.10	67.80	72.88	59.32	71.19	59.32
ONCOLOGICO	66.67	60.00	40.00	26.67	33.33	53.33	33.33	33.33	20.00	60.00	20.00
DEBELLIS	47.06	52.94	47.06	47.06	41.18	64.71	41.18	52.94	52.94	41.18	17.65
POLICLINICO	70.42	76.06	73.24	61.97	54.93	70.42	64.79	73.24	76.06	78.87	78.87
AO OR FOGGIA	66.67	72.92	68.75	66.67	70.83	75.00	64.58	70.83	70.83	70.83	56.25
SSR PUGLIA	68.40	76.04	64.76	60.59	58.85	67.01	68.06	70.31	65.63	72.05	61.11

Indicazioni per il miglioramento

Altri dipendenti

% di dipendenti che suggerisce di migliorare...

	Comunicazione interna	Valorizzazione risorse umane	Percorsi assistenziali	Qualità delle cure	Sicurezza delle cure	Tempi di attesa	Innovazioni tecnologiche	Innovazioni organizzative	Cortesia nei luoghi di cura	Sburocratizzazione	Pulizia e decoro
ASL BRINDISI	62.73	68.06	60.19	59.95	59.26	65.97	65.97	64.81	64.12	65.05	62.04
ASL TARANTO	65.66	69.97	64.75	64.22	62.48	66.04	70.42	71.03	61.65	67.70	62.03
ASL BARLETTA ANDRIA TRANI	66.13	72.31	61.33	58.81	58.35	63.39	65.90	67.96	60.87	67.28	61.33
ASL BARI	70.23	74.65	66.24	64.94	65.48	69.15	71.09	73.79	66.24	71.41	64.29
ASL FOGGIA	78.12	82.36	77.32	76.63	76.75	78.35	79.27	80.99	77.89	81.21	76.17
ASL LECCE	73.37	78.07	70.50	67.89	66.58	72.32	74.67	74.67	67.10	70.23	58.75
ONCOLOGICO	70.27	73.65	62.84	54.05	50.68	64.86	56.08	68.24	45.95	61.49	36.49
DEBELLIS	56.47	62.35	54.12	54.12	54.71	58.24	51.76	59.41	52.94	57.06	45.88
POLICLINICO	71.45	75.06	68.67	65.06	64.22	69.88	70.36	72.77	70.12	71.08	69.40
AO OR FOGGIA	65.41	69.77	63.95	61.05	62.79	67.73	66.28	66.86	66.28	67.73	62.21
SSR PUGLIA	69.21	73.70	66.79	65.09	64.54	68.96	70.30	72.09	66.09	70.25	64.17

Linee guida per la lettura e l'uso dei dati di clima organizzativo



Il report aziendale

IL MIO LAVORO

Tale sezione ha lo scopo di rilevare la percezione che il personale ha rispetto al proprio lavoro e a ciò che lo influenza. Si chiede pertanto al professionista di dare una valutazione, da un lato, dell'adeguatezza delle proprie competenze e, dall'altro, dell'adeguatezza delle risorse fornite dall'organizzazione rispetto alle mansioni richieste, e di esprimere il livello di realizzazione personale.

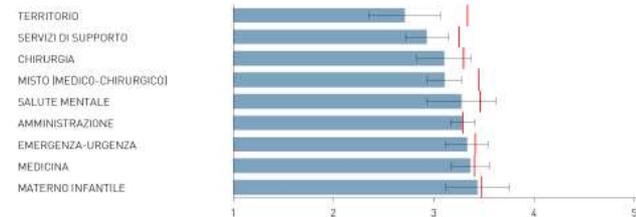
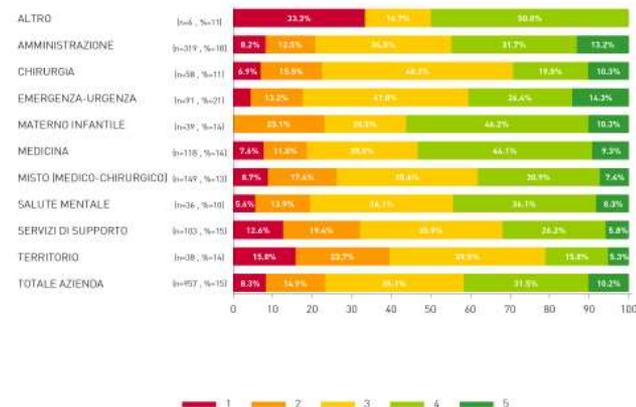
Un'organizzazione eccellente, infatti, è quella che, insieme a perseguire gli obiettivi aziendali, consente la realizzazione degli obiettivi individuali del personale (Basaglia, Paolino, 2015) il buon funzionamento aziendale, in senso complessivo, è determinato dal lavoro di squadra in cui viene valorizzato il contributo di ciascun singolo componente come risorsa attiva dell'organizzazione, il rafforzamento del livello di coinvolgimento del personale, infatti, è riconosciuto come una delle leve utili a migliorare le performance individuali e, di conseguenza, quelle aziendali (Gruman, Saks, 2011; Saks, Gruman, 2014).

Il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione dipenderà, quindi, dalla capacità di mettere a sistema i contributi di tutte le singole componenti (Goi, 2008) integrando il livello individuale con quello organizzativo ed assicurando l'allineamento continuo tra i ruoli e le condizioni strumentali all'esercizio degli stessi.

Le domande di questa sezione

- Mi sento personalmente realizzato nel mio lavoro.
- I dipendenti dell'Azienda con cui abitualmente collaboro hanno competenze adeguate allo svolgimento del proprio lavoro.

Mi sento personalmente realizzato nel mio lavoro



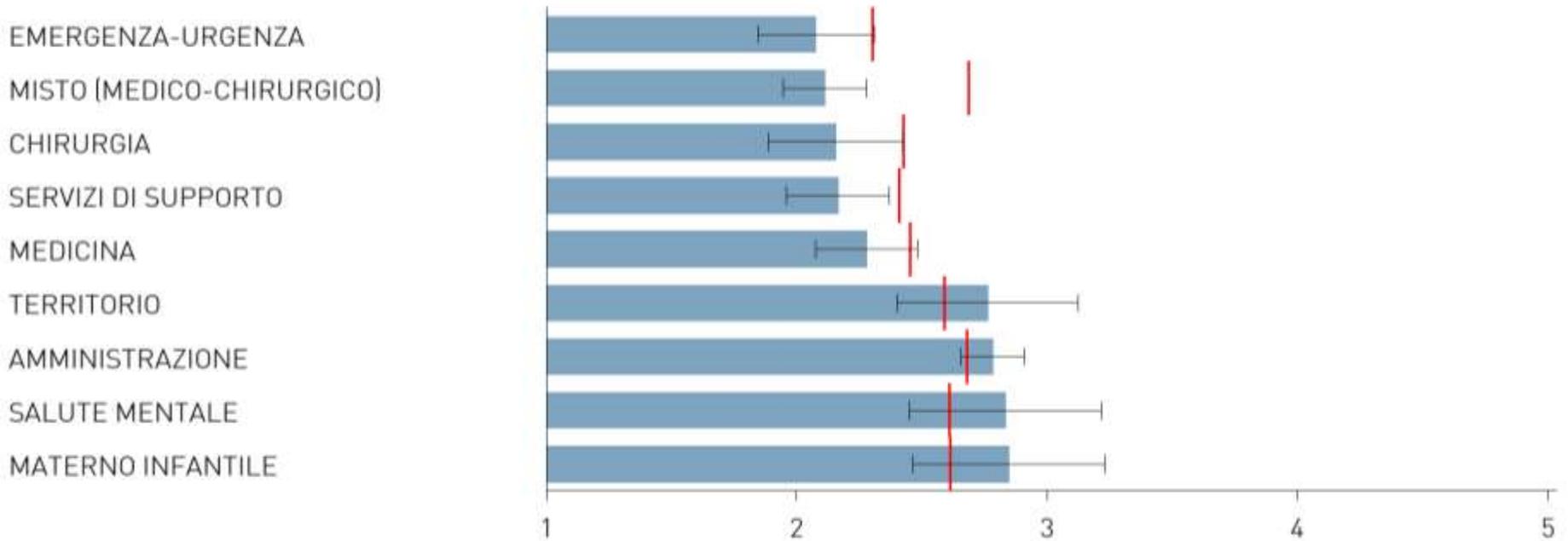
Cosa lo strumento può dirci

- Risultati vs. aspettative
- Benchmarking
- Identificazione di spazi per azioni correttive
- Guidare approfondimenti mirati

Cosa lo strumento può dirci

- Risultati vs. aspettative
- Benchmarking
- Identificazione di spazi per azioni correttive
- Guidare approfondimenti mirati

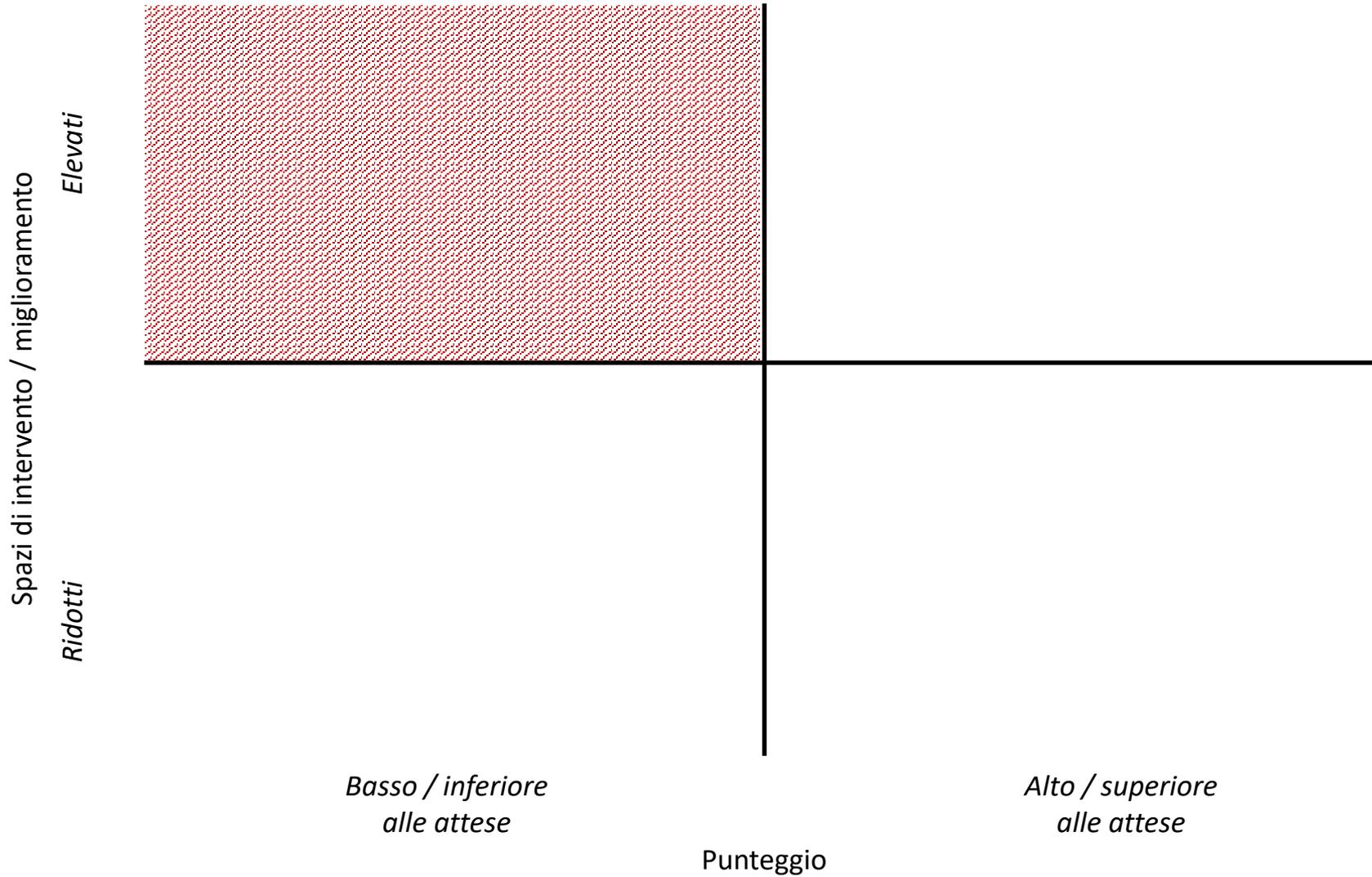
Il benchmarking a livello di aree



Cosa lo strumento può dirci

- Risultati vs. aspettative
- Benchmarking
- Identificazione di spazi per azioni correttive
- Guidare approfondimenti mirati

Su quali item concentrare l'attenzione?



Cosa lo strumento può dirci

- Risultati vs. aspettative
- Benchmarking
- Identificazione di spazi per azioni correttive
- **Guidare approfondimenti mirati**

Le sezioni del questionario



IL MIO LAVORO



LE CONDIZIONI LAVORATIVE



IL MANAGEMENT



COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE



LA FORMAZIONE



IL SISTEMA DI BUDGET



VALUTAZIONE DEI SERVIZI INTERNI



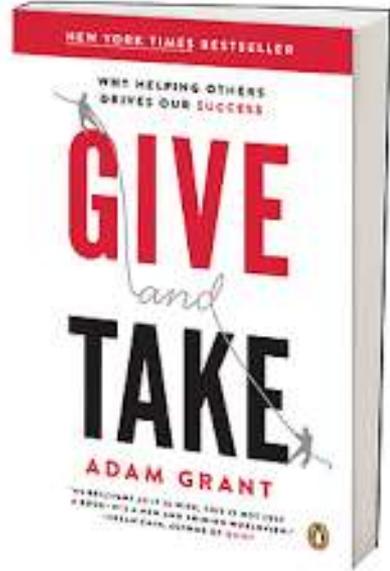
L'AZIENDA



CONCLUSIONI



SIMULAZIONE DI SCENARI DECISIONALI



Quali caratteristiche del responsabile influenzano la soddisfazione dei dipendenti?

(N = 338)

RS

Taker	Matcher	Giver + 517%
Usa riconoscimenti e richiami	Propone una visione entusiasmante	Dà l'esempio + 92%
Comunica cosa fare	Comunica come fare le cose	Comunica perché fare le cose + 119%

Quali caratteristiche del responsabile influenzano la motivazione dei dipendenti? (N = 1140)

Superiore	Taker	Matcher	Giver + 127%
Collegghi	Taker	Matcher	Giver + 294%

Quali caratteristiche del lavoro influenzano la soddisfazione dei dipendenti?

(N = 548)

Incompetente	Competente +468%
Pochi beneficiari	Molti beneficiari + 279%
Autonomia limitata	Autonomia ampia + 92%
Rapporto poco soddisfacente con i colleghi	Rapporto soddisfacente con i colleghi + 98%
Rapporto poco soddisfacente con il responsabile	Rapporto soddisfacente con il responsabile + 91%

Cosa determina la propensione degli operatori a vaccinarsi? (N = 321)

RS

