

Progetto

“Benessere Aziendale”

Dalla valutazione alla valorizzazione del personale per il benessere Aziendale

DESCRIZIONE FASI PROCESSUALI:

1. Anagrafica
2. Razionale
3. Area di intervento
4. Obiettivi generali
5. Fasi progettuali
6. Obiettivi specifici per fasi progettuali
7. Indicatori di processo
8. Indicatori di esito
9. Vantaggi attesi
10. Metodologia di lavoro
11. Soggetti destinatari
12. Calendario

Parte 1: Anagrafica

Titolo del Progetto:

“Benessere Aziendale”

Dalla valutazione alla valorizzazione del personale per il Benessere Aziendale

Servizi proponenti:

Azienda A.S.L. 4 Matera

Validato da:

Direzione Strategica Aziendale

Gruppo di lavoro:

Ruolo Sanitario:

F. Bitondo
A. Galeandro
C. Rondinone
V. Saponaro

Ruolo amministrativo tecnico

T. Cetani
M. Cifarelli
V. D'Alessandro
E. Marcosano
M. Riccardi

Componenti Sindacali:

B. Losenno
A. Stano

Dirigenti:

I. Gollo
V. Petrarà

Coordinatore gruppo di lavoro e

Responsabile progettuale:

Chiara Gentile, Area Direzionale
Resp. Area Prevenzione ed epidemiologia
Sanitaria- S.A.

2. RAZIONALE

“Negli ultimi anni, per convenzione si è soliti designare con il termine di benessere organizzativo ora lo stato soggettivo di coloro che lavorano in uno specifico contesto organizzativo ora l’insieme dei fattori che determinano o contribuiscono a determinare il benessere di chi lavora. In una prima approssimazione potremmo dire che il benessere organizzativo si riferisce alla capacità di un’organizzazione di promuovere e di mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione.”(Benessere Organizzativo – Dipartimento della Funzione Pubblica).

Questa nuova cultura del lavoro impone una particolare attenzione al modo di stare con gli altri e al sentirsi parte di gruppi ed organizzazioni, quali potenziali cause di stress che influiscono negativamente sul clima organizzativo.

Il benessere o il malessere in ambito professionale appare infatti determinato da diversi fattori: dalla personale percezione di sé e del lavoro, dalle aspettative e dai valori individuali, dalla gestione delle risorse umane dentro l'organizzazione, dalla tipologia di relazioni che si intrecciano all'interno del posto di lavoro.

E’ in quest’ottica che nel contesto lavorativo è necessario mirare al benessere delle persone, inteso come positiva interfaccia tra la persona e l’organizzazione di cui fa parte e come nuova cultura del lavoro fatta di valorizzazione e stimolo.

Sono questi i motivi per cui l’Azienda A.S.L. 4 di Matera ha approvato con delibera 334 del 20/03/2006 un progetto sul “Benessere Aziendale del Personale del Comparto” costituendo un gruppo di lavoro e dando mandato di implementare interventi specifici mirati alla valorizzazione professionale e al miglioramento generalizzato della qualità delle condizioni di lavoro, del benessere Aziendale e di conseguenza dei servizi all’utenza.

3. AREA DI INTERVENTO:

dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro

1. Valorizzazione delle risorse umane e Organizzazione del lavoro
2. Relazione professionale
3. Ambiente
4. Flussi informativi

4. OBIETTIVI GENERALI

Gli obiettivi generali che si intendono raggiungere attraverso il progetto mirano a:

1. **valorizzare le risorse umane** favorendo e stimolando:
 - l'espressione della professionalità del singolo operatore, sia dal punto di vista tecnico-specialistico che nella dimensione psico-relazionale;
 - prevenzione dei rischi psico-sociali
2. **accrescere il senso di appartenenza** favorendo e stimolando:
 - il riconoscimento e la valorizzazione delle diverse professionalità attraverso il coinvolgimento:
 - nei processi di miglioramento all'interno delle proprie UU.OO.
 - nelle relazioni infra organizzative tra i diversi servizi,
 - nei processi strategici aziendali.
 - la creazione di spazi e momenti dedicati alla socializzazione del personale.
3. **diffondere la cultura della partecipazione**, al posto della cultura dell'adempimento favorendo e stimolando:
 - i flussi informativi
 - realizzazione di sistemi di comunicazione interna

5. FASI PROGETTUALI

FASE 1 – avvio di un'ampia ed approfondita rilevazione delle generali condizioni di lavoro dei dipendenti del comparto, onde rilevare situazioni di disagio e criticità legate a particolari contesti lavorativi e/o relazionali attraverso:

- A. revisione della letteratura esperienze esterne
- B. raccolta ed analisi dei processi già effettuati nell'Azienda A.S.L. 4 Matera relative alle indagini sul personale, indagini sulla qualità percepita degli utenti, rilevazione presenze degli operatori dei sei mesi antecedenti al progetto di lavoro, studi sugli infortuni negli ambienti di lavoro, richieste di trasferimento intra ed extra Aziendale
- C. ideazione di un questionario da utilizzare sia per l'indagine del clima che per il sistema di monitoraggio periodico

- D. incontro collettivo per la presentazione ufficiale del progetto e somministrazione del questionario
- E. somministrazione del questionario agli operatori non presenti all'incontro collettivo
- F. formazione dei componenti del gruppo progettuale per l'acquisizione delle metodologie del problem solving, di brainstorming e conduzione gruppi di lavoro, per i successivi incontri nelle diverse UU.OO.
- G. Accreditamento Ministeriale con ECM degli incontri con le UU.OO.
- H. Incontri con tutte le UU.OO/Servizi dell'Azienda A.S.L. 4 Matera

FASE 2 – analisi dei dati,

- studio ed implementazione delle soluzioni individuate e condivise dal gruppo progettuale e dagli operatori dell'azienda A.S.L. 4 di Matera
- incontri collettivi finalizzati alla conoscenza e condivisione delle procedure di valorizzazione del personale connesse all'introduzione del Sistema di Valutazione Premiante

FASE 3 –

- implementazione di un sistema di monitoraggio e di verifica dei risultati raggiunti tramite indicatori predefiniti;
- presentazione ufficiale dei risultati ottenuti.

6. OBIETTIVI SPECIFICI PER FASI PROGETTUALI

Obiettivo fase 1:

- Rilevazione di disagio e criticità legate a particolari contesti:
 - organizzativi
 - relazionali
 - ambientali

Obiettivo fase 2:

- implementazione delle soluzioni (da specificare all'interno del progetto, a seguito delle maggiori criticità evidenziate nella prima fase)

Obiettivo Fase 3:

- implementazione di un sistema di monitoraggio delle soluzioni adottate.

7. INDICATORI DI PROCESSO PER FASI PROGETTUALI

Indicatori fase 1:

- A. Produzione di report statistici dei processi antecedenti al progetto;
- B. Compilazione di almeno il 25% dei questionari somministrati;
- C. Presenza di almeno il 50% degli operatori coinvolti nelle unità operative;

Indicatori fase 2:

Da stabilire in base alle criticità evidenziate nella prima fase e alle soluzioni da proporre

Indicatori fase 3

- A. Elaborazione di un report annuale del sistema di monitoraggio sul benessere Aziendale

8. INDICATORI DI ESITO

- A. Riduzione di almeno il 10% delle richieste di trasferimento intra ed extra Aziendale;
- B. Riduzione di almeno il 10% delle assenze del personale per malattie ed infortuni, nelle UU.OO. con maggiori criticità evidenziate;
- C. Aumento di almeno il 20% della qualità percepita degli operatori;
- D. Aumento di almeno il 10% della qualità percepita degli utenti.

9. VANTAGGI ATTESI

I vantaggi che ne possono derivare:

A. DAL PUNTO DI VISTA SOCIALE

- Miglioramento della qualità della vita lavorativa e, in generale, della qualità della vita dei lavoratori;
- Aumento dell'autostima e della motivazione;
- Innalzamento delle competenze professionali e delle capacità di far fronte alle esigenze della vita professionale;

B. DAL PUNTO DI VISTA ECONOMICO

- Aumento della produttività ed efficienza economica;
- Aumento della competitività dell'organizzazione;
- Miglioramento dell'immagine istituzionale.

C. PER LA SALUTE

- La riduzione della percentuale di infortuni e malattie professionali;
- L'adozione di stili di vita sani e l'equità nella sanità;

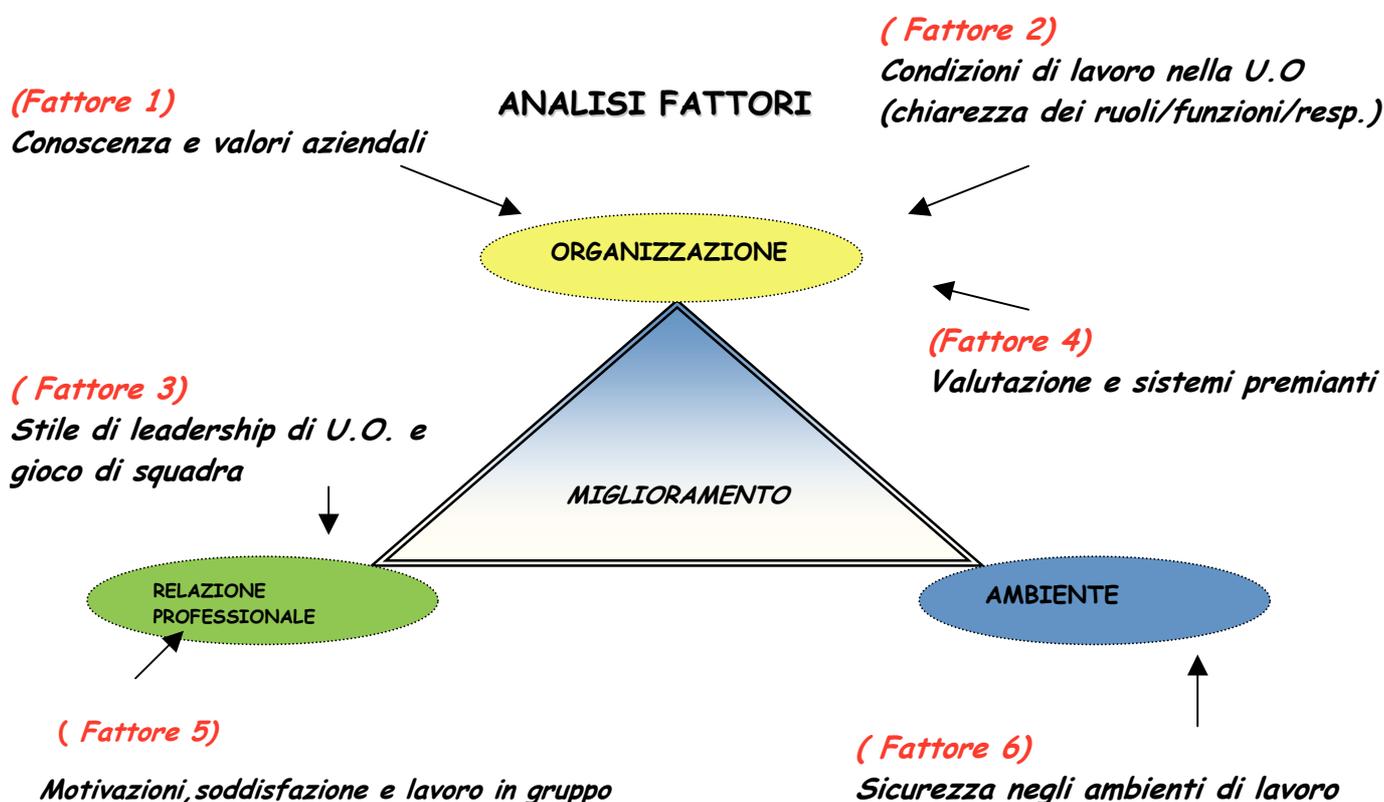
- Riduzione delle assenze per malattie ed infortuni.

10. METODOLOGIA DI LAVORO per la ricerca delle criticità e delle soluzioni da adottare

Questo progetto è volto a comprendere quali forme specifiche di un'organizzazione, quali processi e modelli influenzano la motivazione, la soddisfazione e l'efficacia del lavoratore. In tal senso il gruppo multidisciplinare di lavoro individuato dall'Azienda intende procedere suddividendo, come previsto dal progetto iniziale, il lavoro in tre fasi:

- Fase 1 – Indagine ed analisi del clima organizzativo:

(Aree di studio)



L'indagine del clima è stata effettuata mediante la raccolta e l'analisi di dati già presenti ed inerenti processi svolti precedentemente da UU.OO/ Servizi di Staff/ Associazioni di Volontariato.

A questa prima fase di raccolta dati, seguirà una successiva caratterizzata dalla ricerca di criticità, cause e proposte di soluzione, all'interno delle unità operative, utilizzando la metodologia del problem solving.

Tale metodologia di lavoro da utilizzare durante gli incontri nelle UU.OO e presentata precedentemente agli operatori in un incontro collettivo, mira ad adottare un approccio sistemico integrato e partecipato con tutto il personale coinvolto attraverso:

l' Individuazione dei problemi, delle cause e ricerca ed implementazione delle soluzioni nelle diverse UU.OO. da parte del personale

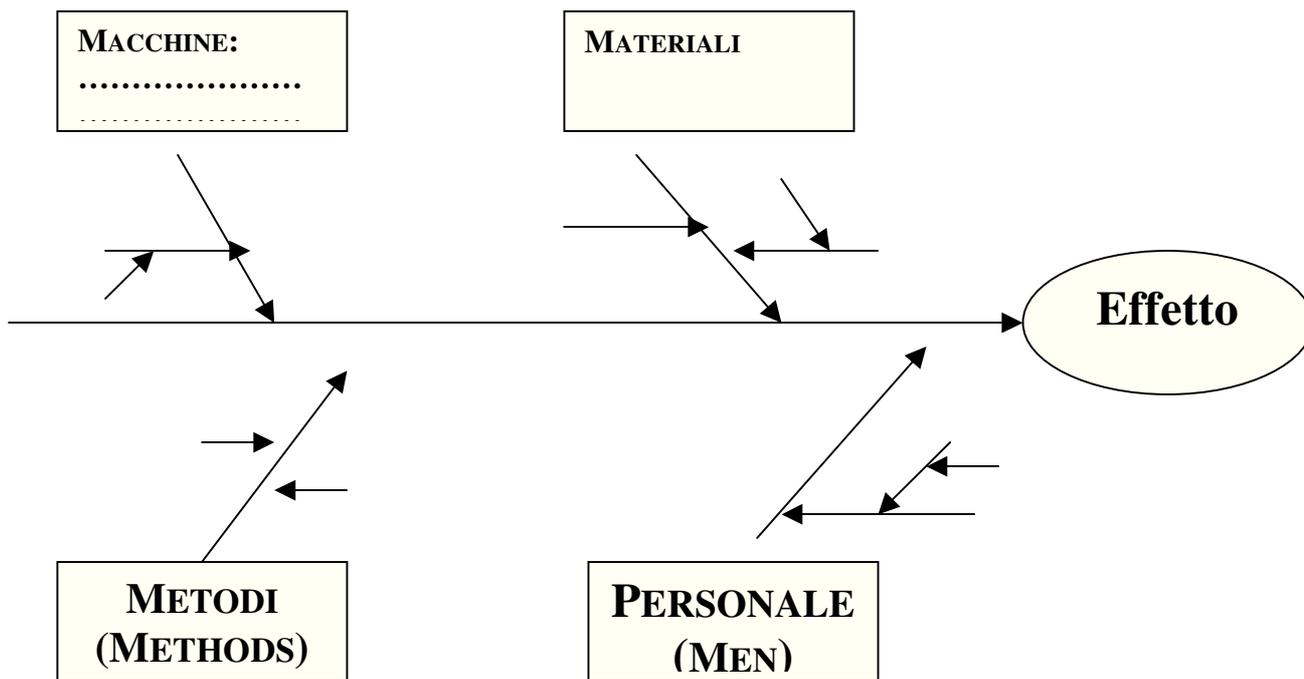
- Selezione delle cause principali;
- Individuazione delle soluzioni da implementare;

attraverso l'utilizzo del:

DIAGRAMMA CAUSA – EFFETTO (DIAGRAMMA DI ISHIKAWA,
Diagramma a lisca di pesce, Diagramma delle 4 M)

selezionando le maggiori cause e suddividendole nelle seguenti tipologie:

Rappresentazione grafica :



11. SOGGETTI DESTINATARI

Tutto il personale professionale: sanitario/tecnico/amministrativo/sociale dell'Azienda A.S.L. 4 di Matera

12. CALENDARIO

ANNO 2006

FASI 1: Indagine ed analisi del clima organizzativo	1° mese	2° mese	3° mese	4° mese	5° mese	6° mese	7° mese	8° mese	9° mese	10° mese	11° mese	12° mese
Revisione della letteratura												
Raccolta ed analisi dei dati indagini sulla qualità percepita degli utenti interni/esterni												
Raccolta ed analisi dei dati inerenti: richieste di trasferimento, rilevazione presenze, infortuni sul lavoro. Elaborazione report statistici												
Elaborazione di un questionario da utilizzare anche come strumento di monitoraggio e di verifica												
Preparazione dell'incontro collettivo per la presentazione ufficiale del progetto												
Incontro collettivo con comunicazione delle date relative ai successivi incontri nelle UU.OO/Servizi e divulgazione dei questionari												
Raccolta ed analisi dei questionari. Produzione di report statistici												
Accreditamento Ministeriale incontri delle UU.OO./Servizi												
Formazione dei componenti del gruppo individuati per la gestione degli incontri nelle UU.OO/Servizi												

