



NurSind

*Il Sindacato delle Professioni Infermieristiche
Segreteria Territoriale di Catania*

NURSIND CATANIA:

INDAGINE CONOSCITIVA

SUL BENESSERE LAVORATIVO

Introduzione

La Segreteria NurSind di Catania, ha condotto una indagine conoscitiva sul "*benessere lavorativo*" nelle quattro aziende sanitarie presenti in città, ossia: AOU Policlinico-Vittorio Emanuele, ASP Catania, ARNAS Garibaldi e AO Cannizzaro.

Questa indagine, di cui presentiamo i risultati complessivi si struttura sul concetto di "*benessere lavorativo*", inteso come capacità di un'organizzazione non solo di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere psicofisico di tutte le sue componenti ed alimentando costruttivamente la corretta convivenza sociale e lavorativa di chi vi lavora.

Dunque, il concetto di benessere organizzativo si riferisce al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

Il questionario per l'indagine sul personale dipendente, elaborato da NurSind Catania, è strutturato da un gruppo di otto domande e ognuna di esse prende in considerazione un aspetto più rappresentativo del contesto lavorativo aziendale. L'iniziativa, ha prodotto risultati che in alcuni casi risultano davvero sorprendenti e offre notevoli spunti di riflessione volti a far emergere le criticità ed i punti di forza delle aziende.

L'ampiezza delle alternative in alcune risposte rende più flessibile rispetto a quelle che prevedono soltanto una risposta dicotomica e, quindi, fornisce maggiori informazioni e dati da elaborare. Il formato delle singole domande è rappresentato da una serie di affermazioni per ognuna delle quali l'intervistato deve rispondere se e in che misura è d'accordo.

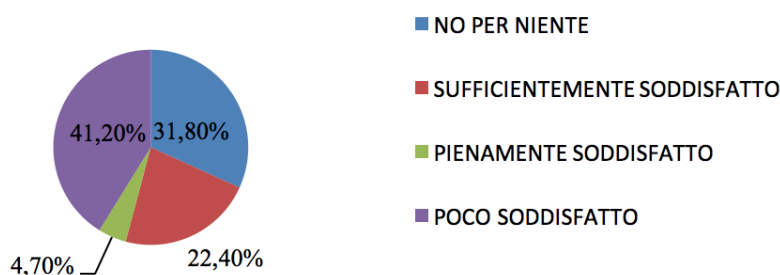
Un adeguato incrocio dei dati ed approfondimenti mirati sulle aree lavorative che hanno manifestato criticità, ciascuno per le proprie competenze, può offrire lo spunto al fine di attuare azioni di miglioramento e di programmarne di ulteriori.

I risultati di tale indagine, restituiscono una reale fotografia e cristallizzano in maniera macroscopica la situazione esistente nelle varie aziende sul fenomeno analizzato. I lavoratori si sono generalmente riconosciuti nelle risultanze dei test, a conforto della convinzione che il questionario, pur perfettibile, ha dimostrato la sua efficacia sotto il profilo della qualità dell'indagine.

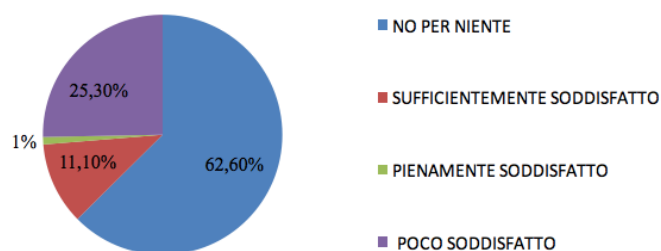
L'analisi rappresentata in questa relazione affronta il tema del benessere organizzativo, riferendosi, con questo termine, al benessere psicofisico che ogni lavoratore trae dall'interazione con il proprio contesto lavorativo. Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica.

Analisi dei risultati

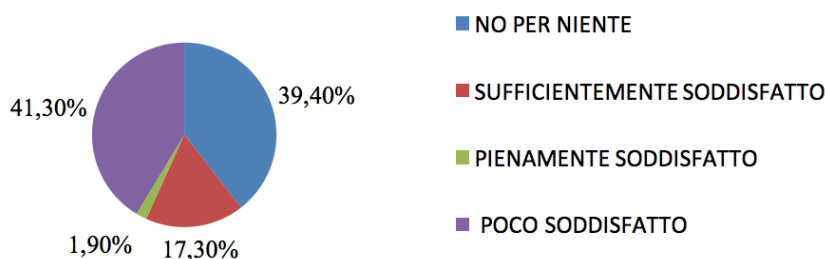
ARNAS GARIBALDI



AO CANNIZZARO



ASP CATANIA



AOU -POLICLINICO VITTORIO EMANUELE

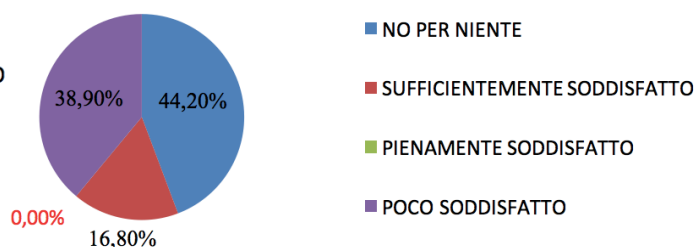
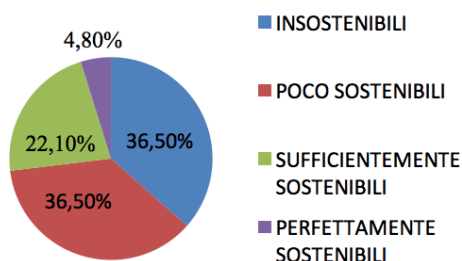


Grafico n°1 - Sei soddisfatto dell'organizzazione nell'ambiente lavorativo?

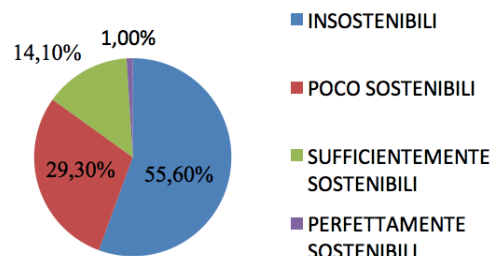
I dati ci permettono di osservare che:

- Circa la totale insoddisfazione, troviamo il Cannizzaro con oltre il 60% il Policlinico con quasi il 45%, la ASP con quasi il 40% e il Garibaldi con poco oltre il 30%
- Risulta poco soddisfatto oltre il 40%, il personale del Garibaldi e dell'ASP; di seguito il Policlinico con poco meno del 40% e il Cannizzaro con il 25%.
- Risulta sufficientemente soddisfatto oltre il 20% del Garibaldi, oltre il 15% i lavoratori dell'ASP e del Policlinico, mentre il Cannizzaro si ferma poco oltre l'11%.
- La piena soddisfazione degli intervistati risulta essere una minima percentuale che non supera il 5% nelle quattro aziende; spicca per insoddisfazione il Policlinico con uno 0,00%,

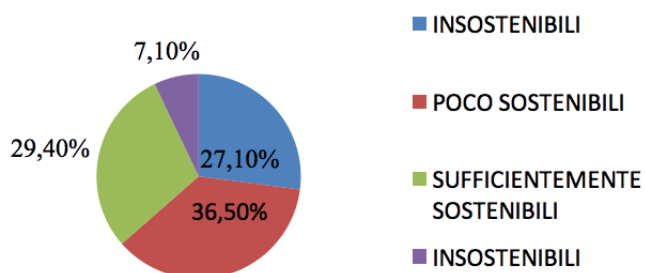
ASP CATANIA



AO CANNIZZARO



ARNAS GARIBALDI



AOU POLICLINICO VITTORIO EMANUELE

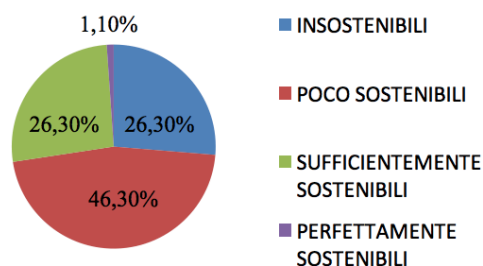
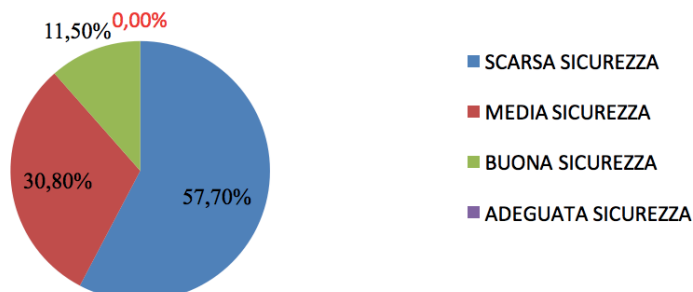


Grafico n°2 - Il lavoro viene svolto con ritmi sostenibili?

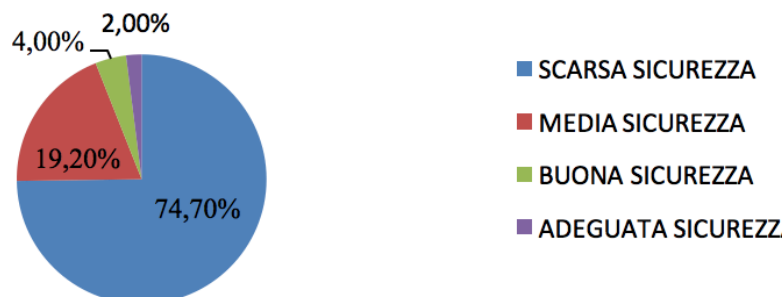
Dai dati, si osserva:

- Che i ritmi di lavoro sono insostenibili al Cannizzaro con il 55%, poco oltre il 35% all'ASP e con il 25% circa le altre due aziende.
- Rispetto alla poca sostenibilità dei ritmi di lavoro tutte aziende presentano un range ampio che sfiora e supera il 30% in tre aziende, fino al Policlinico che arriva fino al 45%.
- Ritengono sufficientemente sostenibili i ritmi di lavoro, i lavoratori del Garibaldi con quasi il 30%, poco oltre il 25% il Policlinico, poco oltre il 20% l'ASP, e con quasi il 15% il Cannizzaro.
- Sulla piena sostenibilità dei ritmi di lavoro, troviamo con l'1% circa il personale del Policlinico e del Cannizzaro, poco meno del 5% l'ASP e con il 7% il Garibaldi.

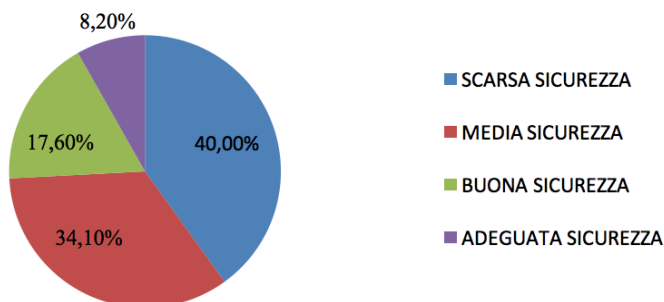
ASP CATANIA



AO CANNIZZARO



ARNAS GARIBALDI



AOU POLICLINICO VITTORIO EMANUELE

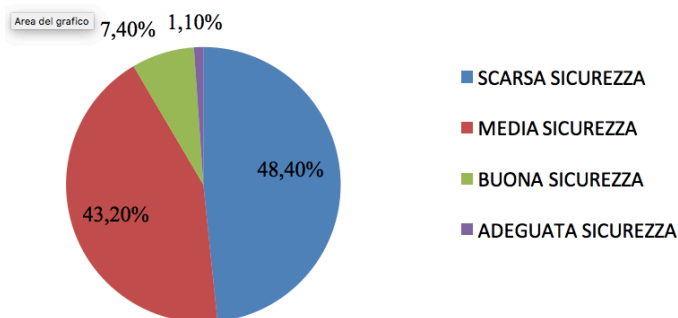
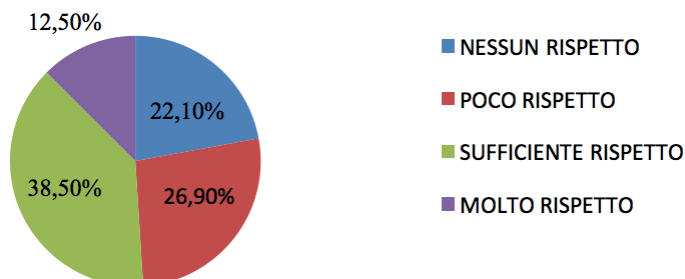


Grafico n°3 - Ritieni adeguata la sicurezza tua e dei pazienti nella struttura dove lavori?

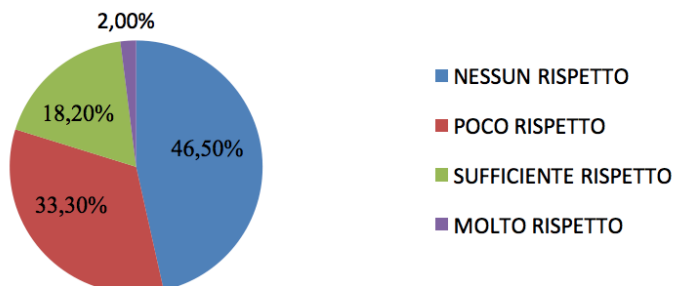
Dall'analisi ricaviamo:

- Che una adeguata sicurezza viene percepita da una platea minima, che trova solo il Garibaldi all'8%, il Cannizzaro al 2% e il Policlinico con l'1%. Spicca la ASP con 0,00%.
- Riguardo ad una buona sicurezza, registriamo un 17% per il Garibaldi, la ASP poco oltre l'11%, il Policlinico con quasi l'8% ed infine il Cannizzaro al 4%.
- I dati relativi ad una media sicurezza, percepita come sufficiente, restituiscono un 43% al Policlinico, quasi il 35% il Garibaldi, poco oltre il 30% l'ASP e il Cannizzaro con quasi il 20%.
- Sulla scarsa sicurezza, troviamo il Cannizzaro con quasi il 75%, oltre il 55% la ASP, poco oltre il 48% il Policlinico e con il 40% il Garibaldi.

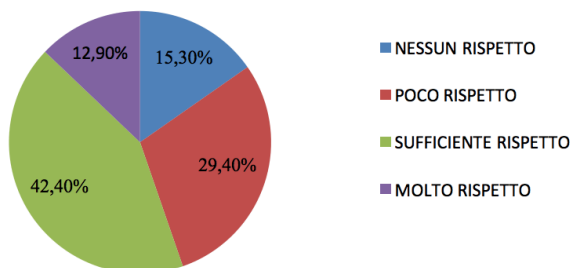
ASP CATANIA



AO CANNIZZARO



ARNAS GARIBALDI



AOU POLICLINICO VITTORIO EMANUELE

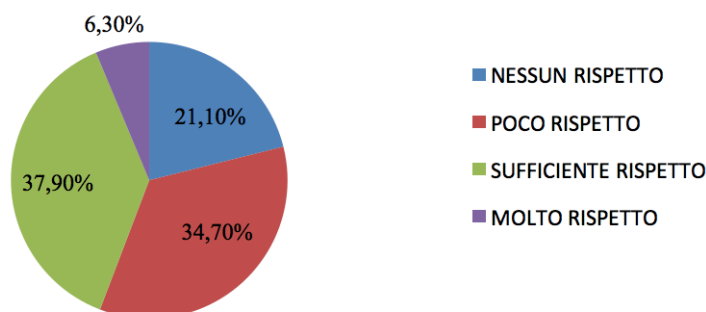
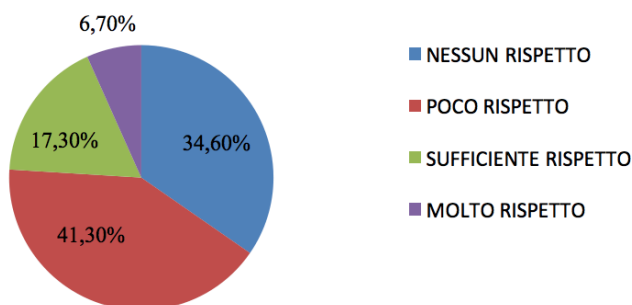


Grafico n°4 - Ritieni di essere trattato con rispetto professionale dai tuoi superiori?

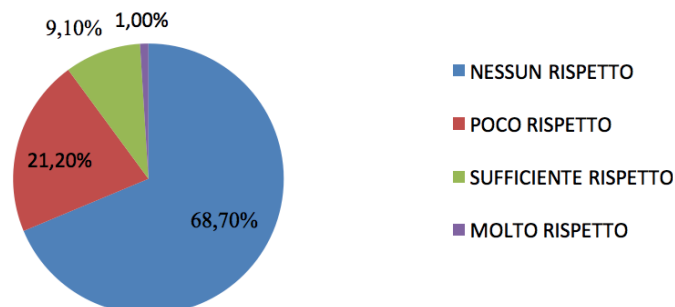
Dai dati, emerge:

- La percezione sul pieno rispetto, indica un dato omogeneo di circa il 13% per la ASP e il Garibaldi, poco oltre il 6% il Policlinico e al 2% il Cannizzaro.
- Si ritiene trattato con adeguato rispetto circa il 42% dei lavoratori al Garibaldi, il 38% accomuna ASP e Policlinico, mentre poco oltre il 18% al Cannizzaro.
- Il poco rispetto è percepito dal quasi 35% dei lavoratori del Policlinico, dal 35%, dal 33% del Cannizzaro, da quasi il 30% del Garibaldi e dal 27% per la ASP
- La mancanza di rispetto registra il 46% del Cannizzaro, tra il 21 e 22% quello relativo all'ASP e al Policlinico, e infine poco oltre il 15% del Garibaldi.

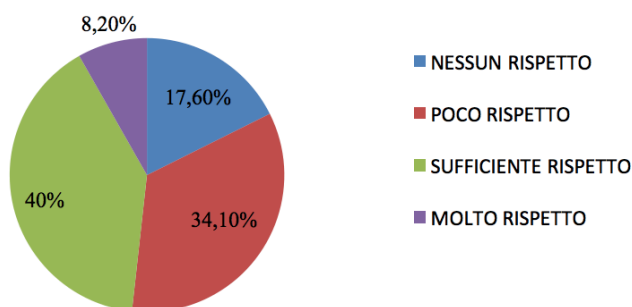
ASP CATANIA



AO CANNIZZARO



ARNAS GARIBALDI



AOU POLICLINICO VITTORIO EMANUELE

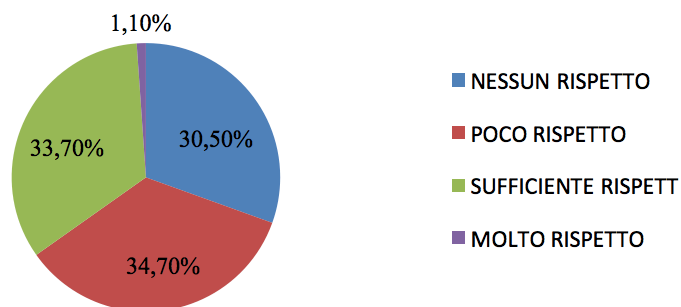
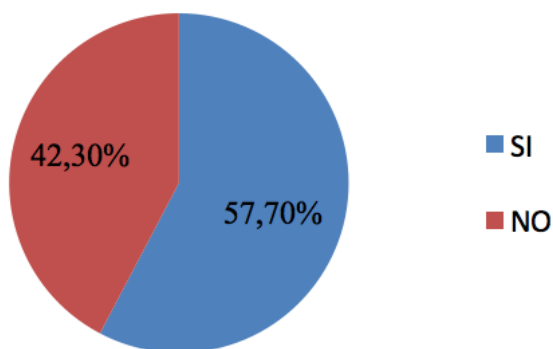


Grafico n°5 - Ritieni di essere trattato con rispetto dalla direzione?

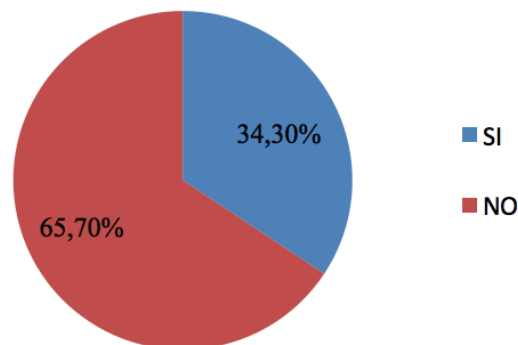
Dall'analisi si ricava:

- Dal Garibaldi e dalla ASP ricaviamo un 8% e poco meno del 7%, di lavoratori che si sentono rispettati, mentre il Policlinico e il Cannizzaro si attestano all'1%.
- Si sentono sufficientemente rispettati il 40% al Garibaldi, poco superiore al 33% al Policlinico, quasi il 18% all'ASP e quasi il 10% al Cannizzaro.
- Avvertono poco rispetto il 41% dei lavoratori dell'ASP, circa il 35% del Policlinico e Garibaldi, e poco oltre il 21% al Cannizzaro.
- Si ritengono non rispettati il 68% dei lavoratori del Cannizzaro, da quasi il 35% dell'ASP, dal 30% al Policlinico e dal quasi 18% del Garibaldi.

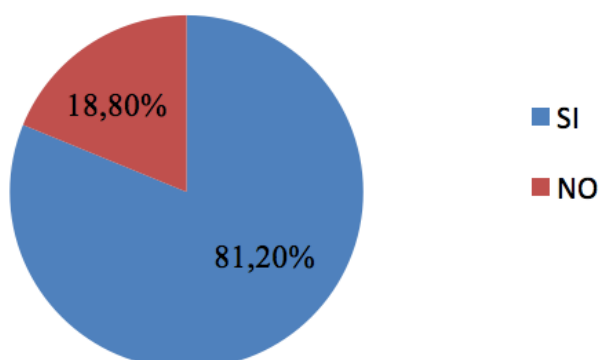
ASP CATANIA



AO CANNIZZARO



ARNAS GARIBALDI



AOU POLICLINICO VITTORIO EMANUELE

Area del grafico

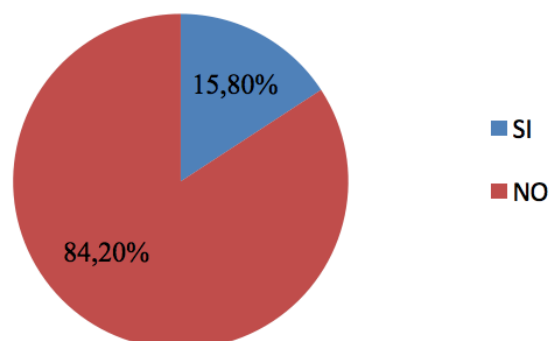
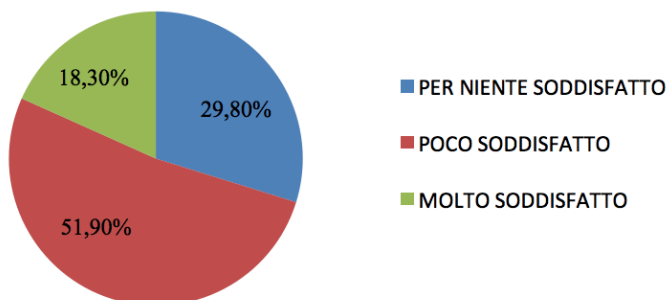


Grafico n°6 - I pagamenti dello straordinario e/o reperibilità vengono effettuati regolarmente?

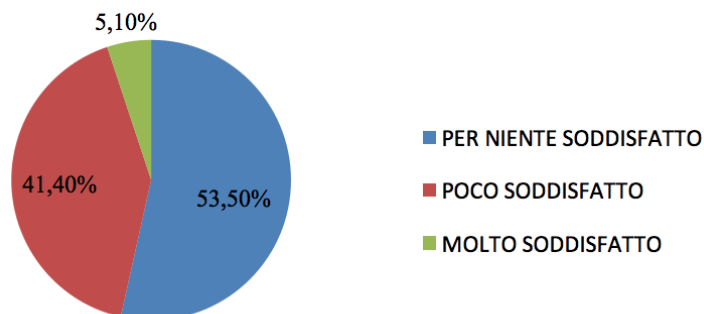
Elaborati i dati, emerge che:

- E' il Policlinico con circa l'85% dei lavoratori ad attestarsi come azienda non regolare con i pagamenti chiesti nel quesito, seguita dal Cannizzaro con poco oltre il 65%, poi dall'ASP con il 42% ed infine dal quasi 19% del Garibaldi.
- Di conseguenza risulta il Garibaldi con oltre l'80% l'azienda più regolare nei pagamenti, seguita dall'ASP con il 57%. dal Cannizzaro con quasi il 35% ed infine dal Policlinico con poco meno del 16%.

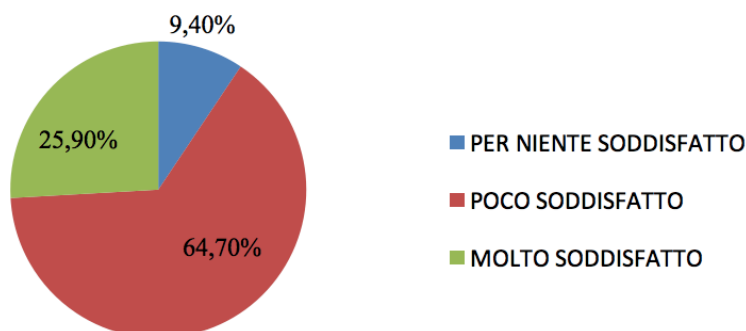
ASP CATANIA



AO CANNIZZARO



ARNAS GARIBALDI



AOU POLICLINICO VITTORIO EMANUELE

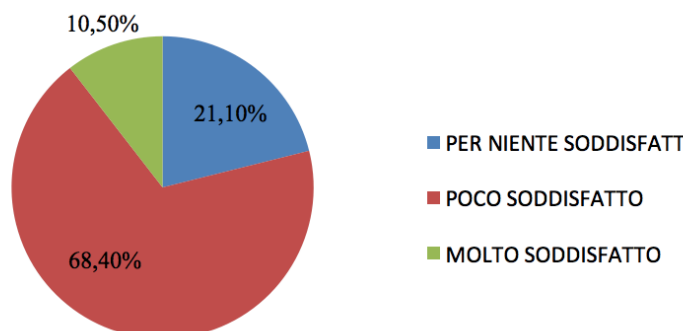
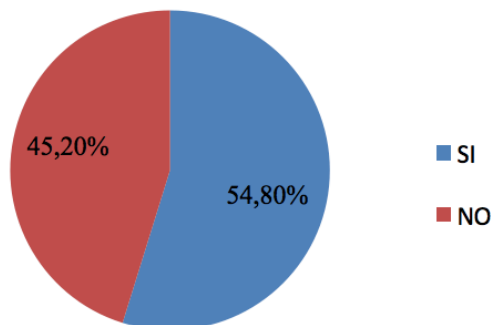


Grafico n°7 - Ti piace lavorare nella tua azienda?

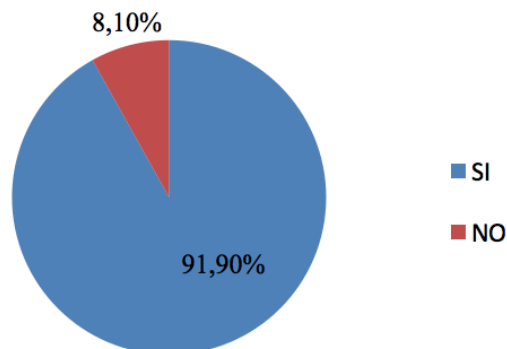
Dalle risposte, ricaviamo:

- Con il 53% è il Cannizzaro dove i lavoratori si sentono totalmente insoddisfatti, seguiti da quelli dell'ASP con quasi il 30%, del Policlinico con il 21% ed infine il Garibaldi con poco meno del 10%.
- Lavorano con poca soddisfazione il 68% del Policlinico, quasi il 65% al Garibaldi, oltre il 50% all'ASP e poco oltre il 41% quelli del Cannizzaro.
- Il grado di maggiore soddisfazione dei lavoratori si registra al Garibaldi con il 25%, seguito dalla ASP con il 18%, dal Policlinico con il 10% ed infine con il 5% dal Cannizzaro.

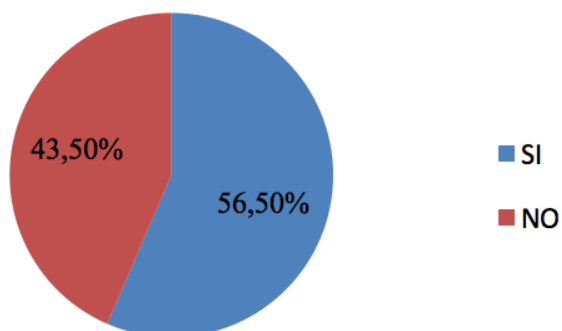
ASP CATANIA



AO CANNIZZARO



ARNAS GASIBALDI



AOU POLICLINICO VITTORIO EMANUELE

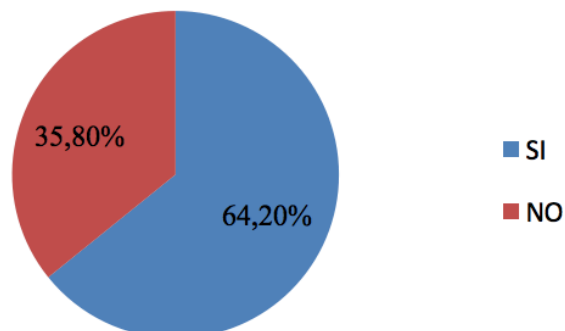


Grafico n°8 - Se fosse possibile cambieresti azienda?

Dalle risposte, si evidenzia:

- Che oltre il 90% dei lavoratori del Cannizzaro cambierebbe azienda, seguiti da quasi il 65% del Policlinico, dal 55% del Garibaldi e dell'ASP.
- Di contro, non cambierebbe azienda, il 45 % circa dei lavoratori del Garibaldi e dell'ASP, seguiti dal 35% del Policlinico e dall' 8% del Cannizzaro



Conclusioni

L'indagine che abbiamo condotto ci ha permesso di misurare la relazione tra il dipendente e l'ambiente lavorativo delle Aziende sanitarie di Catania, sia inteso come ambiente fisico in relazione ai luoghi di lavoro, dotazioni di sicurezza e comfort, sia il clima organizzativo. Le domande, semplici e a risposta chiusa disegnano una situazione di grave insoddisfazione diffusa. La cosa che ci pare alquanto sorprendente è verificare che molti infermieri vorrebbero cambiare azienda (almeno il 50% dei rispondenti per ognuna) mentre con oltre il 90% l'Azienda Cannizzaro stabilisce un vero e proprio record.

Abbiamo cercato di raggiungere le seguenti finalità:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro;
- individuare la capacità dell'azienda di dare risposte ai propri dipendenti ;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico, della direzione e della sicurezza del proprio luogo di lavoro;
- grado di percezione sulla sostenibilità dei ritmi lavorativi.

La raccolta di dati omogenei ha consentito il confronto del benessere percepito dai dipendenti al fine di stabilire sia interventi mirati che possibili strategie comuni. Positiva è stata la partecipazione che ha restituito diverse centinaia di risposte, utilizzando parametri omogenei e confrontabili; nel complesso vi è stata una adesione ampia e molto partecipata del personale coinvolto. Il feedback reso dai partecipanti ha confermato la bontà dell'indagine, tanto è vero che in alcune strutture che manifestavano segnali di peculiare criticità, le stesse, sono state confermate dall'analisi dei dati.

Risulta ormai chiaro che le performance dei lavoratori e, di conseguenza, i servizi da loro erogati siano determinati anche dalla qualità della vita negli ambienti di lavoro. Dall'indagine si percepisce un elevato grado di insoddisfazione diffusa che raggiunge il suo acme nei confronti dell'azienda Cannizzaro che risulta essere di gran lunga l'azienda peggiore di Catania e con una certamente bassa sicurezza percepita dai rispondenti.

L'importanza del contesto organizzativo risulta determinante nella realizzazione del benessere lavorativo al fine di promuovere e mantenere il più alto grado di salute psicofisica per dipendenti delle aziende sanitarie, di conseguenza per i suoi cittadini.

Le carenze soggettivamente percepite nelle Aziende dai dipendenti che l'indagine ha evidenziato appaiono ascritte principalmente alla dimensione organizzativa, alla insostenibilità dei ritmi di lavoro, si registra il bisogno di adottare miglioramenti sul fronte dell'equità e sul fronte della condizione del personale, si manifesta una significativa presenza di fenomeni di stress e di eccessivo affaticamento a cui si accompagna un invecchiamento progressivo del personale.

In ogni caso le aziende dovrebbero tenere conto di tali risultanze e riflettere attentamente circa gli interventi sul versante dell'organizzazione del lavoro da porre in essere, per alleviare un disagio rischia di cronicizzarsi definitivamente.



NurSind

*Il Sindacato delle Professioni Infermieristiche
Segreteria Territoriale di Catania*

Infine, una notazione che ci preme particolarmente riguarda il management, che assume il ruolo di protagonista nella gestione delle risorse umane, avendo il compito di motivare il personale, di gestire la conflittualità, di valorizzare le competenze e le diversità. Le risultanze dell'indagine sono abbastanza sconfortanti. La valorizzazione delle competenze e del merito individuale, secondo la percezione del personale, che ha partecipato all'indagine risultano elementi fondamentali meritevoli di essere implementati in tutte le aziende dato che risultano essere estremamente carenti.

L'ospedale Garibaldi seppur nella difficoltà di emergere, si conferma la migliore delle quattro aziende catanesi, con gradi di soddisfazione lontani da quanto ci saremmo aspettati ma comunque più elevati rispetto alle altre aziende oggetto d'indagine.

Il quadro che emerge comunque ha bisogno di forti elementi correttivi da parte delle direzioni strategiche al fine di realizzare un quadro accettabile delle condizioni di lavoro degli operatori sanitari.

I risultati verranno consegnati alle istituzioni per un'ulteriore valutazione di parte pubblica a cui spetta l'onere di concorrere insieme alle rappresentanze dei lavoratori ad un benessere lavorativo diffuso che certamente fornirebbe di riflesso, un miglioramento sensibile delle prestazioni sanitarie erogate.

Dott. Salvatore Vaccaro - Infermiere

Dott. Emilio Benincasa - Infermiere