

PROGETTO

RI.FORM.A.

RILEVAZIONE FABBISOGNI FORMATIVI AZIENDE SETTORE SOCIO-SANITARIO E ASSISTENZIALE

Progetto Subregionale
Area geografica prevalente: Toscana e Piemonte

Tipologia di Strutture: Strutture per Anziani, per Minori e per Disabili

PRESENTAZIONE

Il progetto RI.FORM.A. (RILEVAZIONE FABBISOGNI FORMATIVI AZIENDE SETTORE SOCIO SANITARIO E ASSISTENZIALE) è stato promosso e realizzato dalla Agenzia Formativa C.S.D. - KALEIDOS all'interno delle politiche di promozione della riqualificazione del personale e della formazione continua e permanente che sono parte fondamentale della mission dell'Ente.

Il Progetto è finalizzato a rilevare i fabbisogni professionali e formativi di imprese operanti nel settore socio sanitario e assistenziale nelle regioni Toscana e Piemonte

L'Agenzia Formativa C.S.D. - KALEIDOS per il compimento di tale ricerca si è avvalsa, all'interno del proprio sistema di relazioni, del prezioso coinvolgimento di tutti gli enti collegati sul territorio

Il lavoro che qui viene presentato va collegato con altre iniziative rivolte ad enti di differenti settori nei quali la C.S.D. è interessata, con l'obiettivo di avere uno sguardo più ampio, pur se certamente non esaustivo, di una molteplicità di situazioni legati a differenti aree territoriali e a differenti tipologie di utenza; nella nostra indagine abbiamo cercato di avere il punto di vista delle realtà aziendali operanti nel settore in oggetto, nonché di proseguire nella implementazione di una rete attiva su territori diversi che sia in grado di soddisfare in modo sempre più capillare i bisogni formativi di enti che, al tempo stesso, presentano similitudini e differenze anche profonde.

La rete attivata ha mirato ad intercettare i diversi tipi di esigenze fornendo una prima risposta in termini di ricognizione e analisi, informazione e formazione.

In ultimo, ma non di minor rilevanza, la ricerca si inserisce nell'ambito delle iniziative avviate per la costruzione di un sistema permanente per l'osservazione dei fabbisogni locali.

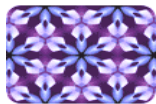
IL CAMPIONE

L'indagine, svolta nella seconda metà del 2011, ha coinvolto i responsabili di cinque strutture che gestiscono servizi operanti nel settore in oggetto, scelte per diverse aree di intervento, diversa dimensione e diversa natura, per un totale di circa 211 addetti.

OBIETTIVI

L'indagine in oggetto ha come obiettivo prioritario quello di evidenziare a livello territoriale le linee di intervento che le strutture, per scelta, per opportunità o, anche, semplicemente per abitudine, adottano per la programmazione dei percorsi di formazione e riqualificazione del personale.





Tale rilevazione può essere di grande utilità nel programmare la progettazione di percorsi di formazione per qualifiche rispetto alle quali venga rilevata una specifica esigenza nelle aziende coinvolte e, di conseguenza, nei settori da loro rappresentati.

Un secondo obiettivo della ricerca è evidenziare i punti forti e le criticità che le aziende rilevano nella organizzazione, gestione e fruizione delle attività formative a loro dedicate, in modo da individuare possibili buone prassi da mettere in atto.

Le informazioni fornite dalla rilevazione possono rivelarsi utili:

- Ai responsabili delle strutture per una più dettagliata individuazione dei fabbisogni di professionalità e competenze all'interno della propria organizzazione;
- ai lavoratori per orientare le proprie scelte professionali;
- agli operatori coinvolti nella programmazione e gestione dell'offerta formativa per gestire al meglio l'incontro tra domanda e offerta, ovvero per progettare interventi mirati a sostegno dell'occupazione;
- ai decisori politici per individuare iniziative programmatiche di raccordo tra la formazione e il lavoro.

LA RICERCA

Area Geografica Toscana

1. RIENTRO DEI QUESTIONARI

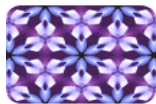
La rilevazione del 2011, come negli anni precedenti, ha coinvolto tutto l'organico delle strutture coinvolte.

La scelta è stata di distribuire due diversi modelli di questionario:

- Un **questionario specifico** anonimo, costruito sulla base delle esperienze degli anni precedenti per tutto il personale **socio-assistenziale e sanitario**
- Un **questionario specifico** anonimo proposto dall'**ufficio qualità** centrale Csd per tutto il **resto del personale**.

Le strutture hanno risposto in modo differente. La tabella riporta il tipo di questionario utilizzato per figura professionale e struttura.

Figure professionali	Struttura Residenziale per Ospiti Psichiatrici (Panzano in Chianti)		Istituto Ferretti (Firenze)		Istituto Gould (Firenze)		RSA Rosalibri (Greve in Chianti)		RSA Il Gignoro (Firenze)	
	specifico	qualità	specifico	qualità	specifico	qualità	specifico	qualità	specifico	Qualità
OSS /OSA	X						X		X	
IP	X						X		X	
Fisioterapia							X		X	
Educatore	X		X		X		X		X	
Animazione	X		X		X		X		X	
Ufficio		X		X		X		X		X
Responsabili		X		X		X		X		X
Manutenzione		X						X		X
Servizi ausiliari	X							X		X
TOTALI	12	5	11	3	25	3	66	10	57	9



Le tabelle seguenti riportano i dati dei questionari rientrati assoluti e in percentuale. Due note:

- Il calcolo è effettuato sul consegnato/ritirato e non sull'organico poiché nella rilevazione dei bisogni formativi non è stato coinvolto l'organico presente nelle strutture per sostituzioni temporanee (es.: maternità) o collaborazioni a progetto (co.co.pro) che rappresenta circa il 22% del personale
- Le modalità di somministrazione sono differenti nelle varie strutture: può essere consegnato insieme alla busta paga oppure lasciato a disposizione per il ritiro da parte del personale.

	Struttura Residenziale per Ospiti Psichiatrici (Panzano in Chianti)	Istituto Ferretti (Firenze)	Istituto Gould (Firenze)	RSA Rosalibri (Greve in Chianti)	RSA II Gignoro (Firenze)	TOTALE
Consegnati/ritirati	17	14	28	76	66	211
Rientrati	15	13	26	74	63	201
Totale 2011	88%	92%	92%	97%	95%	95%

Osservazioni: Il trend di rientro è molto più elevato in Toscana che in Piemonte

2. FIGURE PROFESSIONALI

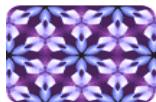
È stato chiesto di indicare quale figura professionale si riveste all'interno della struttura.

Ecco le percentuali

Figure professionali	% SUL TOTALE
OSS /OSA	35%
IP	5%
Animazione	5%
Fisioterapia	2%
Educatore/trice	36%
Ufficio	6%
Responsabili	6%
Manutenzione	1%
Servizi ausiliari	4%
Tot	100%

Osservazioni:

- Dai risultati rispetto alle figure professionali si evince che:
 - per 83% si tratta di operatori socio-sanitari
 - l'6% è rappresentato dal personale operante negli uffici
 - i responsabili (struttura e/o servizio) sono il 6%



3. IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE

La domanda prende in considerazione il grado di importanza assegnato dal personale alla formazione.

	Molto importante		Importante		Utile		Non indispensabile		Non risposto	
		2011		2011		2011		2011		2011
Struttura Residenziale per Ospiti Psichiatrici	15	15								
Ferretti	14	13		1						
Gould	28	26		2						
Rosalibri	74	74								
Gignoro	66	60		6						
TOTALE valore assoluto	197	188		9						

4. AMBITI DELLA FORMAZIONE PER OPERATORI/OPERATRICI SOCIO-ASSISTENZIALI

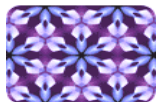
Le tabelle seguenti sono quelle inserite nel questionario e riportano i dati per struttura e totali. Alla fine di ogni sezione è stata lasciata una casella in cui indicare una scelta per una formazione specifica e alla fine del questionario era presente uno spazio per ulteriori suggerimenti.

Rispetto all'analisi dello scorso anno:

- sono state evidenziate le formazioni maggiormente richieste inserendole all'inizio delle tabelle
- sono stati aggiunti i valori percentuali relativi.

CONOSCENZE SANITARIE

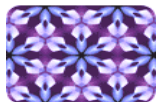
CONOSCENZE SANITARIE	PANZANO	FERRETTI	GOULD	ROSALIBRI	GIGNORO	TOTALI	%
Gestione emergenze sanitarie.				33	31	64	38
Conoscere le demenze.	6			24	28	58	34
Alimentazione come cura.	3			19		22	14
Diete – distribuzione pasti per patologia, quantità, valori proteici, energetici ecc.	3		3	12		18	11
Malattie contagiose e non solo.					5	5	3
Lesioni da pressione (piaghe da decubito).							
Gestione farmaci.							
Gestione terapia insulinica.							



LAVORO DI GRUPPO

LAVORO DI GRUPPO	PANZANO	FERRETTI	GOULD	ROSALIBRI	GIGNORO	TOTALI	%
Metodologie e strumenti per la formazione di un gruppo di lavoro.	2	4	5	19	22	54	54
Gestione del personale (per chi ricopre un ruolo di coordinamento).	2	3	4	9	10	28	28
Riflessione sul modello di comunità/nucleo (i ruoli, le competenze, i tempi).	3				13	16	16
Il lavoro con il gruppo di adolescenti.		3				3	3
Contesto lavorativo.							

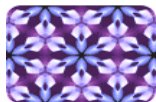




COMUNICAZIONE

COMUNICAZIONE	PANZANO	FERRETTI	GOULD	ROSALIBRI	GIGNORO	TOTALI	%
Comunicazione con la persona demente.				18	26	44	28
Come relazionarsi con i parenti (da parte del personale OSS).				21	11	32	20
Comunicare fra operatori.	2	3	4	9	12	30	19
Aspetti legali del lavoro di relazione d'aiuto.		8	12			20	12
Comunicazione con le famiglie.	3		4	8		15	9
Comunicare fra i diversi livelli dell'organizzazione.		4	3			7	4
Metodi e strumenti della comunicazione interculturale		3	3			6	3
Comunicare con gli ospiti, nuove tecniche, nuove strategie.	2					2	1
Metodi e strumenti di comunicazione ecologica funzionale al lavoro in equipe							
Comunicare il proprio servizio all'esterno							

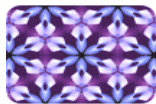




GESTIONE DEI CONFLITTI

GESTIONE DEI CONFLITTI	PANZANO	FERRETTI	GOULD	ROSALIBRI	GIGNORO	TOTALI	%
Supervisione.	5	6	7	44	48	110	52
Dinamiche di gruppo nelle equipe di lavoro.			4	26	15	45	21
Seminari teorico/pratici di tecniche per la gestione dei conflitti all'interno del gruppo di lavoro.	1		3	14	19	37	17
Come prevenire i conflitti con le famiglie.	1				11	12	5
Il conflitto nella relazione educativa.			4			4	2
Metodi e strumenti della gestione del conflitto in chiave cooperativa nel gruppo di lavoro.							
Metodi e strumenti della gestione del conflitto in chiave cooperativa con il gruppo ospiti.							





Se hai **ulteriori suggerimenti** in merito scrivilo nella casella:

PANZANO:

1. Gestione amministrativa del personale

FERRETTI:

1. Tecniche Specifiche per programmi pc
2. Lavoro con i bambini autistici
3. Manipolazione paste
4. CAA

GOULD:

1. Attività specifica per gestione gruppi minori: Il Cerchio
2. Comunicare con le varie strutture

ROSALIBRI:

1. Formazione sull'utilizzo del computer; mi piacerebbe che si sperimentassero percorsi formativi più lunghi e approfonditi, invece di fare "assaggi" diversi ogni anno (vedi globalità dei linguaggi e comunicazione e gruppo di lavoro)
2. è utile favorire e promuovere la comunicazione <-- livello formativo per lavorare in modo più sereno
3. ritengo utile una formazione rivolta all'utilizzo di pc e programmi utili al lavoro di documentazione

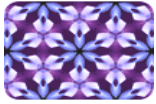
GIGNORO:

1. L'approccio alla morte
2. Burn-out
3. PAI
4. Kinaesthetics

5. AMBITI FORMATIVI PER ALTRI OPERATORI/OPERATRICI

L'analisi è stata effettuata sui questionari compilati dal personale dei settori: amministrazione e uffici, pulizie, manutenzione e responsabili. Tra i dati sono inseriti anche quelli relativi alle figure professionali impiegate in ambito socio-assistenziale che hanno compilato il questionario dell'ufficio qualità centrale.

AMBITI FORMATIVI	PANZANO	FERRETTI	GOULD	ROSALIBRI	GIGNORO	TOTALI
uso computer	1	1	2	5	3	12
sicurezza lavoratori	1	2	2	3	4	12
predisposizione orari lavoro	1	1	3	2	4	11
gestione conflitti	2	0	3	3	2	10
aggiornamenti legislativi	0	2	3	0	2	7
lingue straniere	1	2	2	1	1	7
contabilità	0	2	2	0	2	6
progettazione interventi individ.	1	1	1	2	1	5
gestione documentazione	2	0	2	0	0	4
comunicazione	1	0	1	0	2	4
gestione riunioni	0	1	1	1	0	3
sistema qualità	1	1	1	0	0	3
Haccp	0	1	1	0	0	2
tecniche coordinamento	0	0	0	0	1	1
lavoro gruppo	0	0	1	0	0	1
conoscenze sanitarie	0	0	1	0	0	1
gestione colloqui	0	1	0	0	0	1
cultura valdese	0	0	0	0	0	0



6. OSSERVAZIONI GENERALI

1. Gestione e rientro dei questionari

- Buona la percentuale dei ritorni, dovuta ad un capillare lavoro di rapporto con i coordinatori e responsabili
- Valutare la possibilità di predisporre un unico questionario per tutte le figure inserendo all'interno:
 - proposte specifiche per i diversi settori di lavoro: socio-assistenziale, uffici, responsabili, ausiliari
 - catalogo di proposte di corsi già strutturati
 - l'indicazione della struttura in cui si presta servizio
- Valutare la possibilità di proporre un momento di condivisione con il personale sui risultati dei questionari con l'obiettivo di chiarire finalità e modalità della rilevazione. Potrebbe essere unito alla presentazione del piano formativo, se già programmata.

2. Personale degli uffici

Selezionando esclusivamente i dati relativi al personale degli uffici da quelli generali si nota che è stata richiesta una formazione specifica negli ambiti:

- a. Uso del computer - 24%
- b. Aggiornamenti legislativi - 19%
- c. Sono inoltre state richieste, formazioni nei seguenti ambiti: gestione conflitti, comunicazione, predisposizione orari di lavoro, sicurezza lavoratori, lingue straniere,.

3. Strutture

- a. Valutare le richieste inerenti la comunicazione all'interno della struttura e il lavoro d'equipe poiché rappresentano una percentuale molto alta di richiesta
- b. Da valutare gli ambiti comuni tra Toscana e Piemonte

4. Responsabili

I responsabili di struttura e/o di servizio non hanno indicato nei suggerimenti formazioni specifiche

