



IL VALORE E LA SIGNIFICATIVITÀ DEL LAVORO DI CURA IN RSA: DARE SENSO, DIGNITÀ E PROSPETTIVE

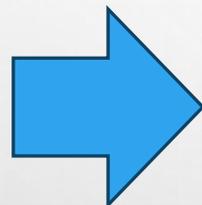
INFERMIERI E TERAPISTI OCCUPAZIONALI
a cura di dott.ssa Luz Cardenas –
luz.cardenas211@gmail.com

BOLOGNA, GIOVEDÌ 18 APRILE 2024 * 14.30 – 17.30

MOTIVAZIONI ALLA SCELTA DELLA PROFESSIONE

IDENTIFICAZIONE DEL SÉ
CON MODELLI
PROFESSIONALI A CUI CI
SI ISPIRA . FORME DEL
LEGAME CHE SI
STABILISCE CON IL
LAVORO

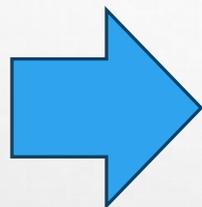
- DIMENSIONE
DELL'ESSERE O
DELL'AVERE



- IDEALI DELLA VOCAZIONE E DEL RICONOSCIMENTO DEL RUOLO SOCIALE ASSOCIATO AL GENERE PROFESSIONALE SOPRATTUTTO RIFERITO ALL'INCARNARE VALORI ALTRUISTICI: “ESSERE D'AIUTO”, “FARE IL BENE”.
- SGUARDI CRITICI : “SCELTA NON SENTITA” , “LAVORO RITENUTO SOLO COME FONTE DI RISORSE ECONOMICHE E BASTA”

ATTESE RISPETTO AL LAVORO IN RSA

RAPPORTO TRA INDIVIDUO E ORGANIZZAZIONE. I SIGNIFICATI E I DESIDERI DI CUI VIENE INVESTITA L'ORGANIZZAZIONE. CONDIZIONI IMPLICITE PRESENTI NEL CONTRATTO O PATTO (DI NATURA PSICOLOGICA).



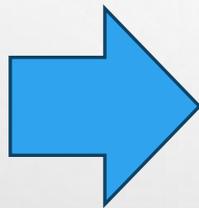
- LAVORO DI QUALITÀ
- IMMAGINARIO COLLETTIVO ,
RAPPRESENTAZIONI SULLE RSA

- PARTECIPAZIONE
- COINVOLGIMENTO/EMPOWERMENT
- POSSIBILITÀ DI ESPRIMERE IDEE E PROPOSTE MIGLIORATIVE
- LA RSA RISULTA ESSERE UN CONTESTO “SORPRENDENTE”, “DA SCOPRIRE”, “VISIBILE SOLO STANDO DENTRO”

IDENTIFICAZIONE CON QUESTA TIPOLOGIA DI LAVORO IN RSA

IL LAVORO È IL LUOGO IN CUI SI GIOCA IL RAPPORTO CON SÉ STESSI , CON GLI ALTRI E CON IL REALE. RAPPORTO OPERATIVO CON L'OGGETTO DEL LAVORO.

- SOGGETTIVITA' DA RICONOSCERE. USO DI SÉ STESSI NELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE .



ASPETTI FAVOREVOLI

SFIDA “intento di spostare la cultura”, “attivarsi nelle problematiche”

SENSO “benessere degli ospiti”, «alleanza con la famiglia»

RISULTATI

“riscontrare i risultati delle energie messe in moto”

UTILITA' “mi sento appagata perché credo di aiutare i colleghi a lavorare meglio”

CRITICITÀ

FATICA “reparti pesanti”, “si lavora sotto pressione, il problema del tempo”

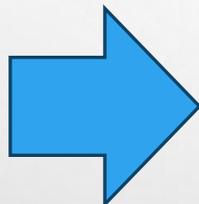
COMPENSO ECONOMICO “trovare un lavoro più semplice con maggiore retribuzione”

CLIMA LAVORATIVO “dopo il covid è peggiorata la situazione del lavoro”, “il modo di porsi nel lavoro”

IDENTIFICAZIONE CON IL GRUPPO DI LAVORO IN RSA

RAPPORTO E FUNZIONAMENTO
TRA COLLEGHI ED ALTRE FIGURE
PROFESSIONALI PER:

- GARANTIRE UN'ADEGUATA
ARTICOLAZIONE DELLE
SINGOLE ATTIVITÀ
- PERMETTERE INTERAZIONI
COOPERANTI
- STABILITÀ DEI MEMBRI
- INTEGRAZIONE
- PREPARAZIONE
PROFESSIONALE

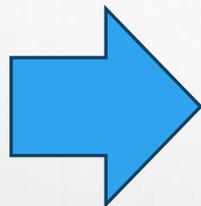


ASPETTI FAVOREVOLI	CRITICITA'
<p>“collaborazione, “confronto”, “condivisione”, “rispetto”, “mi sento parte del gruppo”</p>	<p>“mancanza di visione comune”, “turni con operatori che lavorano saltuariamente”, “non si impegnano per il reparto” “gruppo di lavoro degli operatori cambia continuamente, rimangono poche figure su cui fare affidamento” “carenze nelle cure di base e nell’approccio agli anziani”. “conflitto tra anziani nel lavoro e i nuovi arrivati”.</p>

IDENTIFICAZIONE CON L'AZIENDA (ORGANIZZAZIONE)

RAPPORTO CON
L'ORGANIZZAZIONE INTESA
COME LA STRUTTURA CHE
HA IL POTERE DI DARE
FORMA (A LIVELLO
FORMALE) AL
FUNZIONAMENTO DEL
SISTEMA.

- FORME DI LEGAME TRA
ORGANIZZAZIONE E
LAVORATORE.



ASPETTI FAVOREVOLI

RICONOSCIMENTO:
“condivido quasi sempre le
scelte della struttura.

POTERE: “collaborare,
prendere decisioni insieme”

COINVOLGIMENTO
“collaborare, prendere
decisioni insieme”

VALORIZZAZIONE e
individuazione “l'impegno
dell'azienda di trovare per
me il reparto giusto”.

CRITICITA'

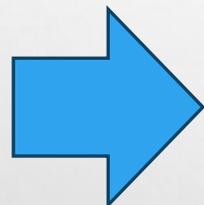
ESCLUSIONE (lontano dalla
fonte di potere)

COSTRIZIONE

CARENZE NEL
FUNZIONAMENTO DEL
SISTEMA : “lavoro a
compartimenti stagni”.

ASPETTI SODDISFACENTI RISCOINTRATI NEL LAVORO IN RSA

FATTORI MOTIVANTI,
INTRINSECHI AL
LAVORO
I QUALI SE PRESENTI
SONO FONTI
DI SODDISFAZIONE



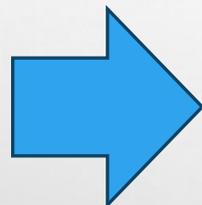
LA LORO ASSENZA
NON
NECESSARIAMENTE
CAUSA
INSODDISFAZIONE
PER LO MENO NON
A TUTTI

A livello di cultura organizzativa	A livello di contenuti del lavoro	A livello di relazioni con anziani e familiari	A livello delle relazioni con il gruppo di lavoro
<ul style="list-style-type: none"> -Ascolto organizzativo -Possibilità di coinvolgimento e di partecipazione (empowerment) -Intraprendenza: attivazione nella produzione di proposte, attività, e nella ricerca di soluzioni/innovazioni -Continuità -Agire sulla cultura -Contare su risorse 	<ul style="list-style-type: none"> -Autonomia -Indipendenza -Conoscenza -Risultati 	<ul style="list-style-type: none"> -Essere d'aiuto -Relazioni umane di qualità -Alleanza terapeutica -Raggiungere risultati 	<ul style="list-style-type: none"> -Legame (di che tipo?) -Partecipazione -Collaborazione -Bellezza nel rapporto

ASPETTI INSODDISFACENTI RISCONTRATI NEL LAVORO IN RSA

FATTORI DEMOTIVANTI,
ESTRINSICHI AL LAVORO
I QUALI SE PRESENTI
SONO FONTI
DI INSODDISFAZIONE .

LA LORO ASSENZA NON
NECESSARIAMENTE
CAUSA SODDISFAZIONE,
PER LO MENO NON A
TUTTI



A livello di cultura organizzativa	A livello di contenuti del lavoro	A livello di relazioni con anziani e familiari	A livello delle relazioni con il gruppo di lavoro
<ul style="list-style-type: none"> -Vincoli economici -Condizioni di lavoro -Modelli organizzativi -Carenza di personale -Carenza di materiali -Gestire la complessità -Mancanza di tempo -Stili manageriali -Burocrazia (schede) -Stipendio non adeguato 	<ul style="list-style-type: none"> -Condizioni di lavoro -Saturazione 		<ul style="list-style-type: none"> -Clima del gruppo gruppo in difficoltà: emotività, poca motivazione, poca collaborazione, ecc. -Situazioni di non gruppo -Stereotipi per l'età (ageing) -Carenze nella preparazione delle Oss

SODDISFAZIONE / INSODDISFAZIONI NEL LAVORO

L'ENGAGEMENT O COINVOLGIMENTO

LIVELLI DI SODDISFAZIONE O INSODDISFAZIONE PASSANDO PER COLORO CHE F. HERZBERG RICONOSCE COME LIVELLO "ZERO" NELLA QUALE NON SONO PRESENTI NÉ LA SODDISFAZIONE E NEMMENO L'INSODDISFAZIONE.



NEL NOSTRO CASO LA MAGGIOR PARTE DELLE INTERVISTATE SONO SODDISFATTE NEL LAVORO

LIVELLO DI INTENZIONE DI LASCIARE L'ATTUALE POSTO DI LAVORO

RICAMBIO FISIOLÓGICO O PATOLOGICO ?



LE RISPOSTE OSCILLANO TRA CHI È IN UNA POSIZIONE NEUTRALE, NON INTENZIONATO E PER NULLA INTENZIONATO

ASPIRAZIONI, DESIDERI, CONDIZIONI FAVOREVOLI PER IL LAVORO IN RSA

Miglioramenti che impattano la cultura e l'organizzazione della cura	Miglioramenti che impattano le condizioni di lavoro	Miglioramenti significativi per la valorizzazione del sé nel lavoro
<ul style="list-style-type: none">-Dinamicità-Attivazione-Continuità-Alleanza con il management	<ul style="list-style-type: none">-lavoro – tempo libero-condizioni economiche-cambiamento di status lavorativo	<ul style="list-style-type: none">-Riconoscimento-Supporto-Identificazione con la struttura e con il lavoro-Assunzione di responsabilità-Lavoro sfidante

A volte si cerca guardando alle lontane stelle
senza
vedere i fiori che crescono sotto i nostri piedi



GRAZIE