

SINTESI DELL'ATTIVITA' DI ANALISI ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE



AVVISO N. 56 DEL 25/09/2023 DEL FON.COOP

PIANI FORMATIVI STRATEGICI

“Cantieri dell’innovazione sostenibile”

TITOLO PIANO FORMATIVO

AGORA’

N. PROTOCOLLO PIANO

R23A56-2024-0000699

IMPRESA

COOPERATIVA SOCIALE PROSPETTIVA

SEZIONE 1 – PRESENTAZIONE IMPRESA BENEFICIARIA

COOPERATIVA SOCIALE PROSPETTIVA

- Costituita nel 1981
- Settore: socio-assistenziale
- Gestione di comunità alloggio per l'area penale minorile a Catania
- Organico: 100 operatori
- Struttura organizzativa a matrice

EVOLUZIONE NELL'ULTIMO TRIENNIO

Le principali trasformazioni hanno interessato i PROCESSI primari (progettazione laboratoriale e sostegno educativo) e secondari (management) delle comunità alloggio per minori a rischio. Sono questi a necessitare urgenti interventi di innovazione/trasformazione.

POLAROID AZIENDALE

**1. ANDAMENTO
GENERALE
DELL'AZIENDA**

**2. PROSPETTIVE
GENERALI PER I
PROSSIMI 2 ANNI**

MOLTO BUONO

BUONE

**3. Investimenti aziendali
negli ultimi 2 anni**

1 - Acquisto servizi

2 – Attrezzature

6 - x Certificazioni e Qualità

**3.1. Previsioni di
investimento nei
prossimi due anni**

1 - Acquisto servizi

2 – Attrezzature

Cambiamento organizzativo e nella gestione delle risorse umane

- Adeguamento modelli organizzativi alle sfide del mercato

4. Tematiche e/o criticità affrontate in questo periodo dall'Azienda

- Ampliamento delle responsabilità interne e adeguamento competenze

Cambiamento nell'ambito tecnologico di prodotto o servizio

- Adeguamento tecnologico legato a nuovi servizi/prodotti

Cambiamento nell'ambito dei processi

Cambiamento nelle politiche commerciali e/o processi di Internazionalizzazione e/o reti di impresa

Negli ultimi due anni l'azienda:

- Ha avuto un incremento significativo del proprio organico.
- Ha aperto sedi/filiali nuove.
- Non ha acquisito nuove quote di mercato?
- Ha adottato strategie di diversificazione del prodotto/tipologia di servizi e/o ad incrementare il mercato di riferimento.

6.1) L'Azienda è interessata a forme di collaborazione con altre imprese

7. Livello di impegno dell'azienda nella formazione continua

BUONO

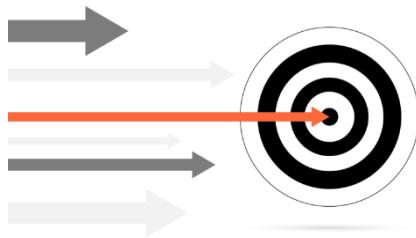
8. Giudizio sul *valore aggiunto* della formazione continua aziendale realizzata negli ultimi 2 anni

BUONO

9. Quali obiettivi si propone di raggiungere attraverso la formazione?

Supportare la crescita dimensionale dell'impresa

Integrare le tematiche connesse alla salute e sicurezza dei lavoratori con il potenziamento del sistema professionale delle imprese



CAPACITÀ DISTINTIVE CHE L'IMPRESA DEVE SVILUPPARE NEI PROSSIMI TRE ANNI PER RIMANERE COMPETITIVA

L'azienda vuole investire su:

- sistema organizzativo agile e più osmotico, capace di immaginare movimenti verso l'interno e verso l'esterno, per reinventarsi con creatività e visione, per generare dinamiche co-evolutive e responsabilità diffusa;
- equipe multidimensionali specializzate nell'approcciare il disagio individuale nel e con il lavoro di comunità, osando metodi e strumenti non formali, sperimentali, in un rinnovato rapporto con i linguaggi e i mondi delle nuove tecnologie e del digitale.

Perseguire queste linee di investimento strategico richiede un mirato lavoro di sviluppo/potenziamento delle competenze delle risorse umane, in particolare:

- *Capacità di resilienza*
- *Capacità proattiva*
- *Capacità di antifragilità*
- *Capacità di reinventarsi*
- *Capacità di agire promuovere comunità educanti*
- *Capacità di progettazione educativa in chiave innovativa*
 - *Competenze di community management*
 - *Competenze mediaeducative e tecnologiche*
 - *Competenze di prossimità e di management*

SEZIONE 2 – ANALISI DEL SISTEMA MOTIVAZIONALE



L'analisi delle percezioni lavorative dei dipendenti, suddivisi per ruolo (EDUCATORI E RESPONSABILI DI COMUNITÀ'), ha evidenziato:

Aspetto Valutato	Educatori (%)	Responsabili di Comunità (%)
Innovatività	65%	80%
Flessibilità	58%	72%
Cooperazione	70%	85%
Specializzazione	75%	88%
Interesse	68%	82%
Chiarezza del Ruolo	55%	78%

I Responsabili di Comunità percepiscono il proprio lavoro come maggiormente innovativo e flessibile rispetto agli Educatori. La cooperazione è valutata positivamente da entrambi i gruppi, con un punteggio medio del 77%. Tuttavia, gli Educatori evidenziano una minore chiarezza del ruolo (55%), indicando la necessità di maggiore definizione delle responsabilità e degli obiettivi professionali.

Tabella: **Grado di Soddisfazione Lavorativa**

FATTORE DI SODDISFAZIONE	EDUCATORI (%)	RESPONSABILI DI COMUNITÀ (%)
EQUILIBRIO LAVORO-VITA	50%	65%
OPPORTUNITÀ DI CRESCITA	45%	70%
RICONOSCIMENTO PROFESSIONALE	52%	75%
RETRIBUZIONE ADEGUATA	40%	60%
CLIMA ORGANIZZATIVO	68%	80%

Mentre il 70% dei Responsabili di Comunità percepisce opportunità di crescita, questa percentuale scende al 45% per gli Educatori, suggerendo la necessità di piani di carriera più strutturati. Anche il riconoscimento professionale mostra un divario significativo (75% contro 52%), suggerendo l'importanza di politiche di valorizzazione più efficaci per il personale educativo.

Dall'analisi delle risultanze sull'autovalutazione delle caratteristiche del lavoro svolto e dei fattori e dei livelli motivazionali dei lavoratori target, distinti per profilo, emerge:

Fattore Motivazionale	Educatori (%)	Responsabili di Comunità (%)
Energia e dinamismo	65%	78%
Sfida professionale	60%	80%

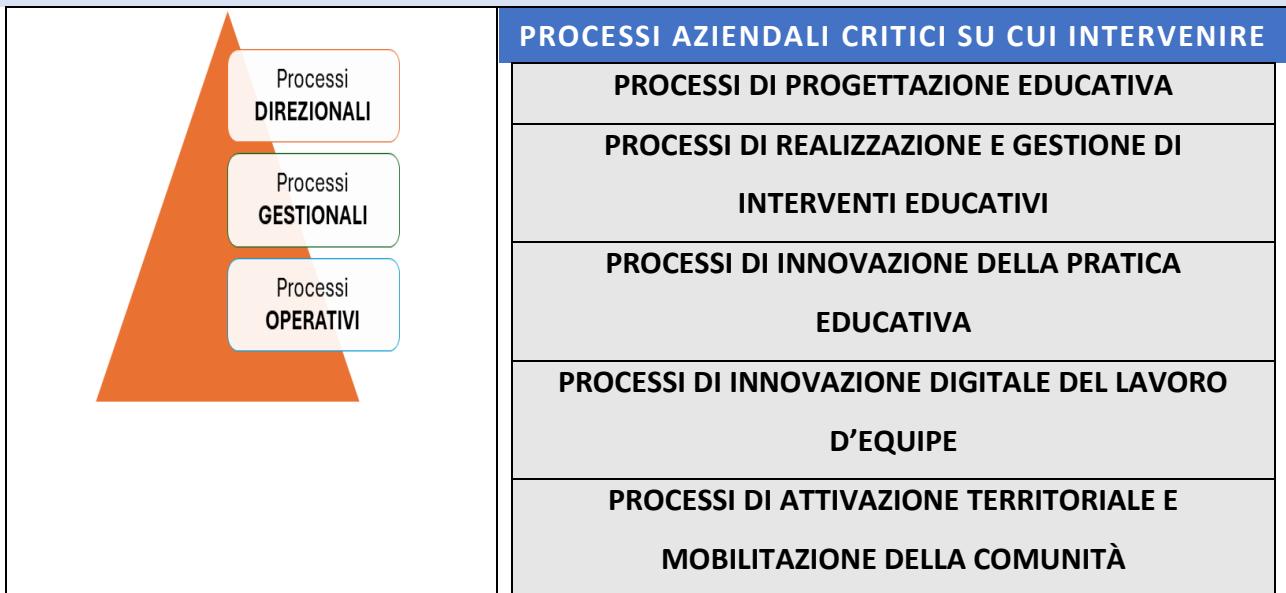
Competizione	45%	55%
Coinvolgimento	70%	85%
Crescita personale	55%	75%

I Responsabili di Comunità mostrano livelli più alti di energia e dinamicità (78%) rispetto agli Educatori (65%).

La sfida professionale è un fattore più rilevante per i Responsabili (80%), mentre per gli Educatori il coinvolgimento e la crescita personale rimangono fondamentali, ma con percentuali inferiori (55%).

Questo evidenzia la necessità di strategie motivazionali differenziate per i due profili professionali.

SEZIONE 3 - PROCESSI AZIENDALI ANALIZZATI

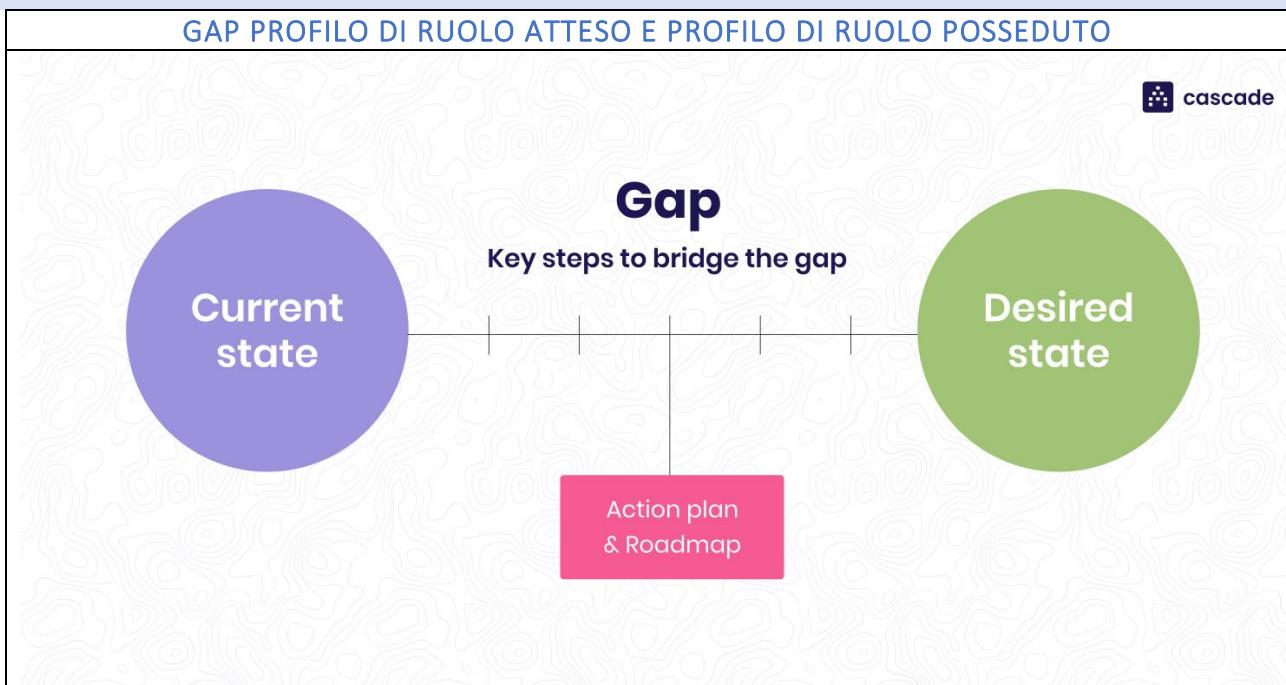


SEZIONE 3 - JOB DESCRIPTION E RUOLI CRITICI MAPPATI



Profilo	Prestazione Attuale	Prestazione Auspicata
Responsabile di Comunità	Gestione operativa della comunità e supervisione degli interventi educativi	Leadership strategica, gestione delle risorse umane e progettazione innovativa
Educatore Professionale	Attività educative tradizionali, gestione individuale dei minori	Approcci innovativi, lavoro di rete e utilizzo di tecnologie educative

SEZIONE 4 - GAP ANALYSIS



Profilo	Prestazione Attuale	Prestazione Auspicata	Scarto (%)
Responsabile di Comunità	Gestione operativa della comunità e supervisione degli interventi educativi	Leadership strategica, gestione delle risorse umane e progettazione innovativa	35%
Educatore Professionale	Attività educative tradizionali, gestione individuale dei minori	Approcci innovativi, lavoro di rete e utilizzo di tecnologie educative	40%

L'analisi evidenzia uno scarto del 35% tra la prestazione attuale e quella auspicata per i Responsabili di Comunità, indicando la necessità di sviluppare competenze manageriali e di leadership strategica. Per gli Educatori Professionali, lo scarto è ancora più marcato (40%), con una chiara necessità di formazione su metodologie educative innovative e su metodi di lavoro cooperativo/collaborativo.

CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Dall'analisi emerge la necessità di un piano di sviluppo del personale strutturato, basato su percorsi di formazione mirati e strategie di innovazione organizzativa. Le raccomandazioni principali sono:

1. **Migliorare la formazione manageriale** per i Responsabili di Comunità, con focus su leadership e gestione strategica.
2. **Implementare percorsi di specializzazione per gli Educatori** sulle metodologie di lavoro con minori a rischio e tecniche di mentoring.
3. **Potenziare il riconoscimento professionale e le opportunità di carriera** per gli Educatori, migliorando le strategie di valorizzazione.
4. **Sviluppare politiche di benessere lavorativo**, per migliorare l'equilibrio vita-lavoro e incrementare la soddisfazione complessiva.

L'85% del personale si è dichiarato disponibile a partecipare ad attività formative, segnalando un'alta predisposizione all'innovazione e al miglioramento delle competenze. Tuttavia, solo il 55% percepisce attualmente opportunità di crescita strutturate. Implementare azioni mirate di formazione e valorizzazione del personale consentirà di migliorare la qualità dei servizi offerti e di aumentare la competitività della Cooperativa Sociale Prospettiva.