

BEN-
FARE

LE PERSONE FANNO QUALITÀ

www.benfare.it



EMPLOYER BRANDING STRATEGY

Persone di qualità per enti di eccellenza

17-18 ottobre 2019

MentorAge®

 **softwareuno**
L'informatica nel sociale
ZUCCHETTI GROUP

HCh
HEALTH CARE HELP

 **So.Vite®**
Medical Food

WS 2

Prendersi cura del lavoro per prevenire i maltrattamenti

 **qb** qualità & benessere

PRENDERSI CURA DEL LAVORO PER PREVENIRE I MALTRATTAMENTI

Due edizioni del WS:

prima edizione 9,00-10,50 – break 20’ – seconda edizione 11,10 -13,00

Introduzione Silvana Putzu team leader Q&B, Specialista Area Socio Relazionale Coopselios

Progetto UPIPA

Massimo Giordani, Direttore UPIPA;

Luca Fazzi Docente Università di Trento (Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale)

Cristina Galavotti, Docente Università di Pisa (Master di Criminologia Sociale del Dipartimento di Scienze Politiche)

Progetto Benessere

Roberta Borsari, psicologa, psicoterapeuta, Responsabile progetto Coopselios

apertura domande da parte del pubblico

Valori di riferimento Marchio Q&B

Employer Branding Strategy

Persone di qualità per enti di eccellenza

7. Umanizzazione	7.1 - Essere ascoltato, personalizzazione presa in carico	7.1.1 Livello di supporto nella fase di accoglienza ed inserimento del nuovo residente
		7.1.2 Qualità complessiva dell'implementazione del PAI e del coinvolgimento del residente e dei suoi cari
		7.1.3 Percezione della possibilità di partecipazione del residente o dei suoi cari alla gestione del P.A.I.
	7.2 - Qualità dell'assistenza	7.2.1 Capacità di risposta a richieste particolari del residente
		7.2.2 Modalità di diffusione e condivisione delle informazioni relative alla presa in carico della persona
		7.2.3 Consapevolezza dell'effettiva individualizzazione dell'assistenza
	7.3 - Dimensione umana del personale	7.3.1 Percezione della soddisfazione dei residenti nella relazione con il personale
		7.3.2 Attenzioni del personale nella relazione con i residenti
		7.3.3 Percezione dei residenti della qualità della relazione con il personale

Scelta e caratteristiche del personale

12. Vivibilità	12.1 - Vivibilità complessiva all'interno della struttura residenziale	12.1.1 Percezione della vivibilità complessiva e del clima interno da parte degli auditor
		12.1.2 Percezione del clima interno da parte degli operatori
		12.1.3 Percezione della vivibilità complessiva da parte dei residenti
	12.2 - Valorizzazione e sviluppo delle competenze del personale	12.2.1 Governo del processo formativo e valorizzazione delle competenze del personale
		12.2.2 Governo, sostegno e diffusione delle ricadute delle azioni formative
		12.2.3 Consapevolezza dell'importanza della formazione e delle sue ricadute nell'organizzazione
	12.3 - Promozione della vivibilità complessiva della struttura	12.3.1 Valorizzazione dell'impatto all'ingresso in struttura e facilità di orientamento
		12.3.2 Grado di differenziazione funzionale degli spazi e delle attività
		12.3.3 Promozione del benessere organizzativo

Condizioni di lavoro

Attenzione dell'organizzazione per restituire valore e senso al lavoro di cura

Clima/benessere