

L'IMPIEGABILITÀ DEI PROFILI PROFESSIONALI DEL SECONDARIO II NEL SETTORE SOCIO-SANITARIO*

Cléo Berla e Sandra Bernasconi

FORMAS - Associazione per la formazione nelle strutture sanitarie e negli istituti sociali del Cantone Ticino

FORMAS, l'associazione che si occupa della formazione e formazione continua per le professioni del secondario II (sanitario e sociale) ha svolto nel corso del 2022-23 un'indagine quantitativa e un complemento qualitativo rivolti alle quasi 700 persone che hanno concluso una formazione nel settore nei quattro anni precedenti.

Il tasso di risposta è stato di circa un terzo, e i dati ottenuti, a livello qualitativo e quantitativo, mostrano che gli aspetti più critici del settore sono: carico di lavoro a livello psicologico, relazioni all'interno dell'équipe, retribuzione, tempo per sé stessi, possibilità di formazione continua e assenza di riconoscimento finanziario, sociale e politico.

Il rapporto professionale con le persone accompagnate e il sostegno al loro benessere sono, invece, gli aspetti più positivi. Anche il basso tasso di disoccupazione nel settore e i giorni liberi durante la settimana facilitano la permanenza nel settore.

Ad essi vanno aggiunti la soddisfazione verso la formazione in apprendistato, in particolare a livello scolastico e la relazione di attaccamento verso i propri datori di lavoro, responsabili e docenti.

Introduzione

Vari studi¹ sostengono che la necessità di personale attivo negli ambiti sociali e sanitari è destinata a crescere nei prossimi anni.

A livello ticinese l'Associazione che si occupa dei corsi interaziendali² in questi settori ha contribuito alla formazione in apprendistato, fra il 2018 e il 2021³, di 43 operatori socio assistenziali⁴ indirizzo infanzia, 78 operatori socio assistenziali indirizzo persone con disabilità⁵, 235 addetti alle cure socio sanitarie⁶ e 23 ACSS minorenni. A questi vanno aggiunti 311 operatori socio sanitari⁷.

Sono stati eseguiti vari studi sull'impiegabilità nel settore, sia a livello federale, sia in altri cantoni. Il progetto si è proposto di continuare quindi in questa direzione approfondendo il tema nel contesto particolare del canton Ticino. Quest'ultimo presenta in effetti alcune peculiarità geografiche, economiche e demografiche che ben traspaiono nelle diverse statistiche nazionali.

Il concetto chiave è dunque stato l'impiegabilità nelle sue dimensioni relative sia agli indi-

vidui (competenze) sia alle aziende (capacità di offrire condizioni di lavoro e formative adatte ai bisogni futuri).

Scopo del progetto era ottenere una panoramica delle condizioni di impiego nel settore che potesse fungere da base per delle proposte di miglioramento per una maggiore professionalizzazione e attrattività dei settori sanitario e sociale.

Analisi quantitativa

Popolazione coinvolta

I dati quantitativi sono stati raccolti tramite sondaggio online inviato ai professionisti che hanno terminato il loro apprendistato fra il 2018 e il 2021. L'attribuzione di valori (scala Likert) fra 1 e 6 ha permesso di evidenziare i punti sensibili relativi a tre macro dimensioni dell'impiegabilità identificate: condizioni di lavoro, equilibrio fra attività professionale e tempo per sé, formazione. Le domande in formato *multiple choice* hanno invece permesso di indagare la fedeltà al settore, le prospettive professionali fu-

* La pubblicazione di questo contributo è conforme alla politica editoriale dell'Ustat; la responsabilità finale dei contenuti espressi non è dell'Ustat, bensì degli autori o dei loro organismi di appartenenza.

¹ Si veda Bibliografia.

² FORMAS: Associazione per la formazione nelle strutture sanitarie e negli istituti sociali del Cantone Ticino.

³ Coincide con l'introduzione del sistema informatico Odaorg e quindi la possibilità di accedere ad una banca dati. 2018-21 indicano gli anni in cui le persone in formazione hanno terminato il loro apprendistato.

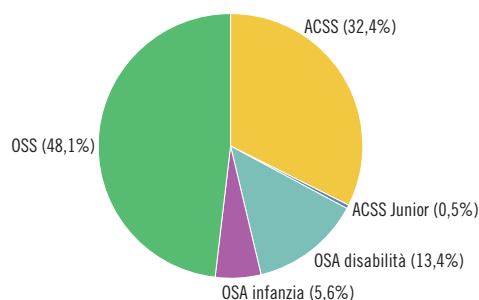
⁴ Di seguito OSA infanzia e/o disabilità.

⁵ Le opzioni generale e anziani non sono previste nel canton Ticino.

⁶ Di seguito ACSS.

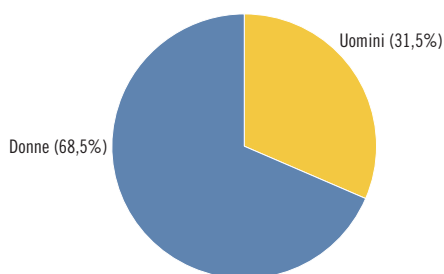
⁷ Di seguito OSS.

F.1
Rispondenti che hanno terminato un apprendistato nel settore socio-sanitario in Ticino tra il 2018 e il 2021 (in %), secondo l'attestato/certificato ottenuto



Fonte: Indagine quantitativa FORMAS, 2022

F.2
Rispondenti che hanno terminato un apprendistato nel settore socio-sanitario in Ticino tra il 2018 e il 2021 (in %), secondo il genere



Fonte: Indagine quantitativa FORMAS, 2022

ture e le tematiche di maggior interesse relative alla formazione continua.

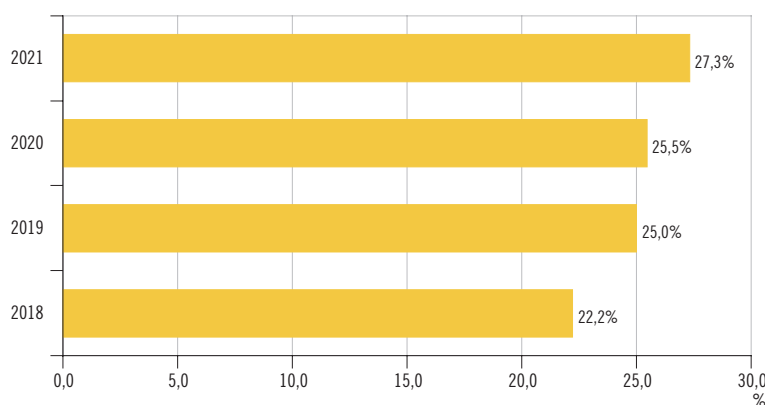
A sondaggio concluso il tasso di partecipazione è situato al 31,8% con una buona rappresentatività per profilo professionale [F.1] e anno di fine apprendistato [F.3]. Sono state inoltre considerate le variabili di genere [F.2] ed età [F.4].

Come ipotizzato e osservato anche in altre realtà cantonali queste professioni si rivelano essere prioritariamente femminili (68,5% di donne) con un'eccezione rappresentata dagli OSA DIS per cui la percentuale maschile è situata al 55%.

Possiamo inoltre notare la presenza di una popolazione piuttosto giovane per tutti i profili: il 50,9% della popolazione ha fra i 20 e i 30 anni. Esclusi gli OSA infanzia, si nota una differenza di genere per cui le donne attive nel settore risultano più giovani degli uomini. È inoltre interessante notare che gli ACSS presentano la percentuale più elevata di persone sopra i 30 anni, si può quindi supporre che l'entrata nella professione avviene più di frequente dopo varie altre esperienze lavorative o migratorie come osservato anche negli altri cantoni.

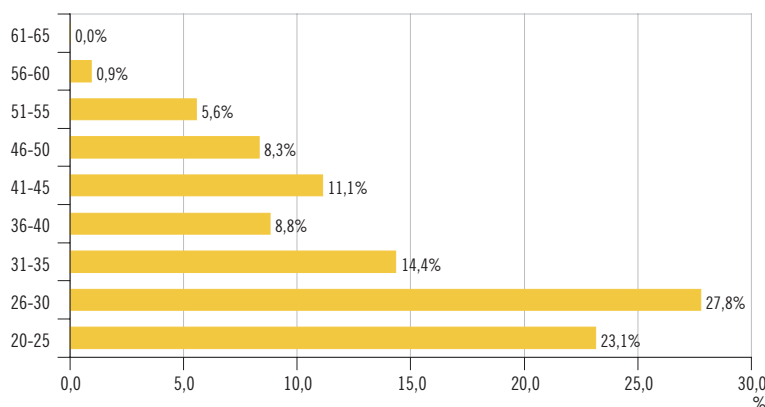
Come visibile nella tabella [T.1] a livello generale il 68,5% dei partecipanti è rimasto nel proprio settore di attività e secondo il certificato ottenuto. Si nota tuttavia che quasi un quinto ha proseguito la propria formazione verso un grado secondario successivo o terziario: una percen-

F.3
Rispondenti che hanno terminato un apprendistato nel settore socio-sanitario in Ticino tra il 2018 e il 2021 (in %), secondo l'anno di conseguimento dell'attestato/certificato



Fonte: indagine quantitativa FORMAS, 2022

F.4
Rispondenti che hanno terminato un apprendistato nel settore socio-sanitario in Ticino tra il 2018 e il 2021 (in %), secondo la fascia di età



Fonte: indagine quantitativa FORMAS, 2022

tuale simile a quella registrata nelle statistiche nazionali, che evidenziano un numero importante di proseguimenti di studio per il settore sociale-sanitario. Significativo è pure il dato relativo ai partecipanti che non hanno attualmente un impiego (attorno al 6%).

Al fine di assicurarsi che i partecipanti abbiano avuto un minimo di esperienza lavorativa nel settore per potersi esprimere su vari ambiti

T. 1

Rispondenti che hanno terminato un apprendistato nel settore socio-sanitario in Ticino tra il 2018 e il 2021, secondo l'attestato/certificato ottenuto e la situazione lavorativa attuale

Situazione lavorativa attuale	ACSS	ACSS Junior	OSA disabilità	OSA infanzia	OSS	Totale complessivo
Nuova formazione nel settore secondario o terziario	1	–	7	3	29	40
Nuovo ruolo nel settore di formazione	–	–	1	–	3	4
Riconversione professionale	5	–	3	–	3	11
Secondo il certificato/ attestato ottenuto	58	1	18	8	63	148
Senza impiego	6	–	–	1	6	13
Totale complessivo	70	1	29	12	104	216

Fonte: indagine quantitativa FORMAS, 2022

T. 2

Rispondenti che hanno terminato un apprendistato nel settore socio-sanitario in Ticino, tra il 2018 e il 2021, secondo l'attestato/certificato ottenuto e il tempo da cui lavorano nel settore

Lavora da almeno un anno nel settore	ACSS	ACSS Junior	OSA disabilità	OSA infanzia	OSS	Totale complessivo
No	5	–	3	2	18	28
Sì	65	1	26	10	86	188
Totale complessivo	70	1	29	12	104	216

Fonte: indagine quantitativa FORMAS, 2022

ad esso legato si è deciso di fissare il criterio di “un anno minimo di lavoro” per partecipare alla parte del formulario contenente domande più specifiche [T. 2].

A livello generale è osservabile un 13% circa di professionisti che non ha lavorato per almeno un anno nel settore, questo dato concerne il 7% degli ACSS, il 10% degli OSA opzione disabilità, il 16,6% degli OSA infanzia e il 17,3% degli OSS.

Risultati

Fra gli elementi che rendono attrattiva una determinata professione e che contribuiscono al mantenimento di professionisti in essa troviamo le condizioni di lavoro. In particolare, per il tema di questa ricerca e in relazione a quanto fatto nel resto della Svizzera⁸ ci si è interessati al carico di lavoro, al salario, a relazioni e riconoscimento, a carriera e formazione. I principali risultati sono rappresentati nel grafico [F. 5].

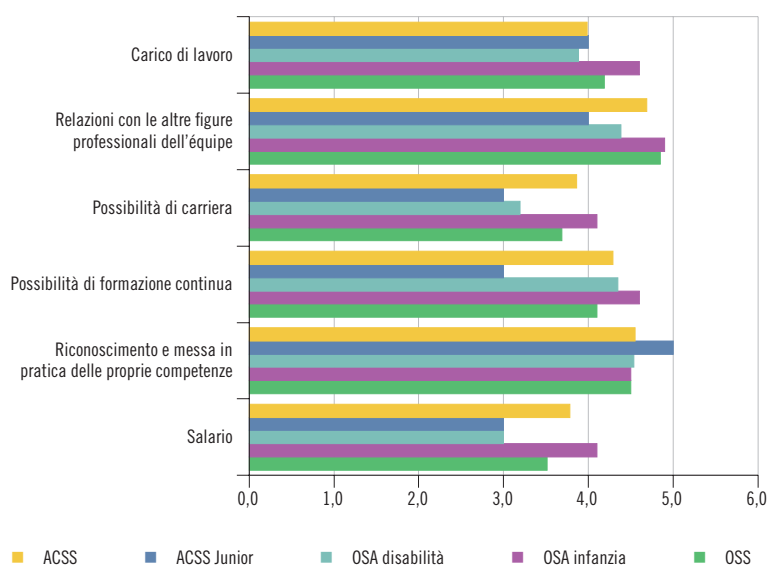
A livello generale notiamo che le tre dimensioni critiche lo sono per tutti i profili con alcune differenze di valore. L'ambito generalmente più problematico è il salario, seguito da possibilità di carriera e carico di lavoro. Risultano al contrario piuttosto soddisfacenti riconoscimento e relazioni all'interno dell'équipe. Le possibilità di formazione continua sembrano invece dipendere in maniera più marcata dal tipo di profilo professionale.

I professionisti più soddisfatti delle loro condizioni di lavoro sono gli OSA infanzia, mentre questa dimensione dell'impiegabilità risulta essere più problematica per gli OSA disabilità.

L'insoddisfazione rispetto alla possibilità di carriera che si rivela maggiore per gli OSA disabilità può essere in parte spiegata con la difficoltà di accedere alla formazione terziaria dato il numerus clausus⁹.

F. 5

Valutazione media di diverse dimensioni lavorative, secondo l'attestato/certificato ottenuto, nel 2022



Fonte: indagine quantitativa FORMAS, 2022

I fattori di genere [F. 6] ed età [F. 7] possono pure avere un'influenza.

Le principali differenze basate sul genere riguardano il salario, la carriera e il carico di lavoro [F. 6]. La minor soddisfazione degli uomini rispetto a salario e carriera potrebbe essere attribuita ad un loro eventuale ruolo di sostegno economico principale alla famiglia. Avendo una responsabilità economica nel proprio nucleo familiare è possibile che il salario sia una fonte di preoccupazione e quindi insoddisfazione maggiore per gli uomini rispetto ad un eventuale salario complementare come può essere quello femminile in alcune tipologie di famiglia. Le possibilità di carriera possono pure essere analizzate in questo senso se il passaggio di ruolo implica uno scatto salariale. Infine, la diversità fra le note attribui-

⁸ Si veda Bibliografia.

⁹ (SUPSI, s.d.).



foto: IT Press / Francesca Agosta

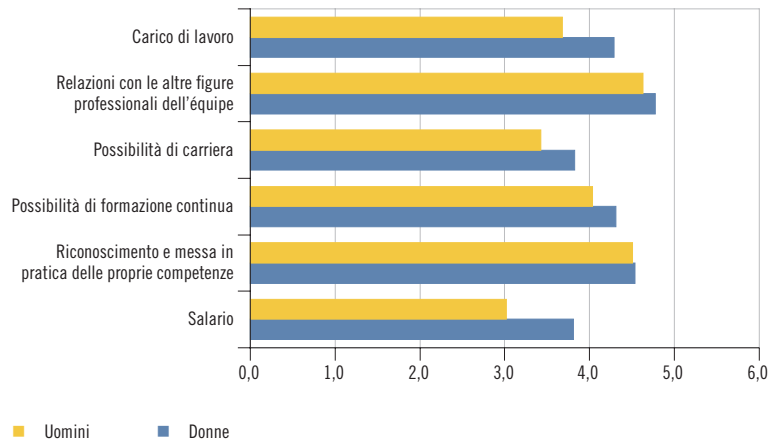
te dalle donne e dagli uomini riguardo al carico di lavoro può essere spiegata o da un eventuale impiego a tempo pieno degli uomini contro un tempo parziale per le donne (si veda OFS 2018) o dalle rappresentazioni consapevoli o meno di chi attribuisce i compiti all'interno del settore per cui i lavori più pesanti vengono assegnati agli uomini.

Il fattore età, che va altresì considerato, mette in luce un grado di soddisfazione maggiore per la fascia d'età 51-55, che attribuisce valori fra i più alti in tutti gli ambiti qui analizzati (F. 7). La fascia 56-60 risulta invece essere la più insoddisfatta, con valori fra i più bassi ovunque eccetto per la voce "Relazione con le altre figure professionali dell'équipe". Si può ipotizzare che la fascia 51-55 abbia conseguito, con gli anni di lavoro, consapevolezza e capacità di adattamento e negoziazione pur mantenendo una possibilità di avanzamento. Per la fascia 56-60 è possibile che la fine carriera porti ad un bilancio senza prospettive di cambiamenti maggiori rispetto alle condizioni di lavoro.

La permanenza nel settore così come la lealtà verso quest'ultimo può essere influenzata anche dal rapporto fra tempo libero e tempo di lavoro. L'equilibrio fra queste due componenti può quindi essere considerato quale strumento per misurare alcune dimensioni dell'impiegabilità. Il grafico (F. 8) presenta i principali dati emersi per questa tematica.

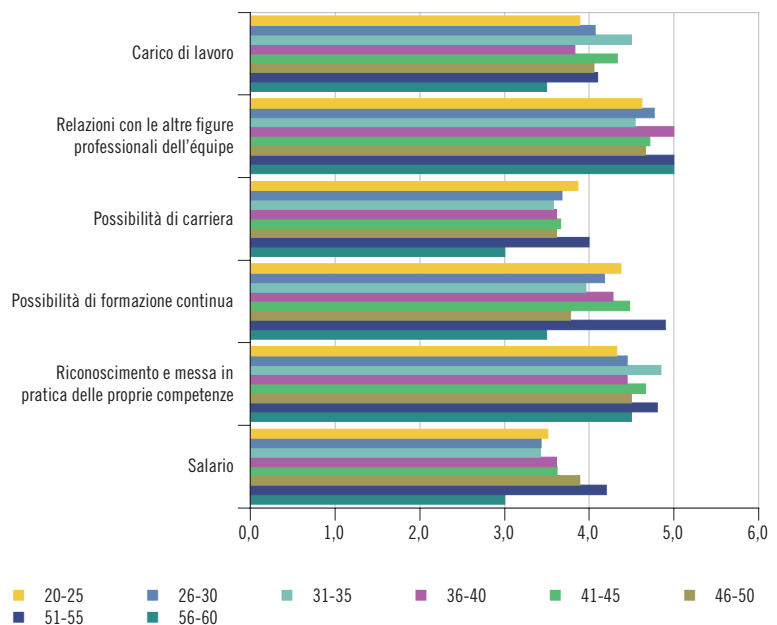
Come per le condizioni di lavoro gli OSA infanzia risultano essere globalmente più soddisfatti rispetto all'equilibrio fra tempo libero e di lavoro. Si nota una certa insoddisfazione generale rispetto al tema con pochi elementi che raggiungono la sufficienza (fissata al valore 4 come indicato nel sondaggio). In particolare, il tempo da dedicare a sé risulta critico per tutti i professionisti. La turnistica risulta pure complessivamente poco apprezzata ciò è anche dovuto alla tipologia del settore che prevede almeno in parte degli orari spezzati e delle notti.

F. 6
Valutazione media di diverse dimensioni lavorative, secondo il genere, nel 2022



Fonte: indagine quantitativa FORMAS, 2022

F. 7
Valutazione media di diverse dimensioni lavorative, secondo la fascia di età, nel 2022



Fonte: indagine quantitativa FORMAS, 2022

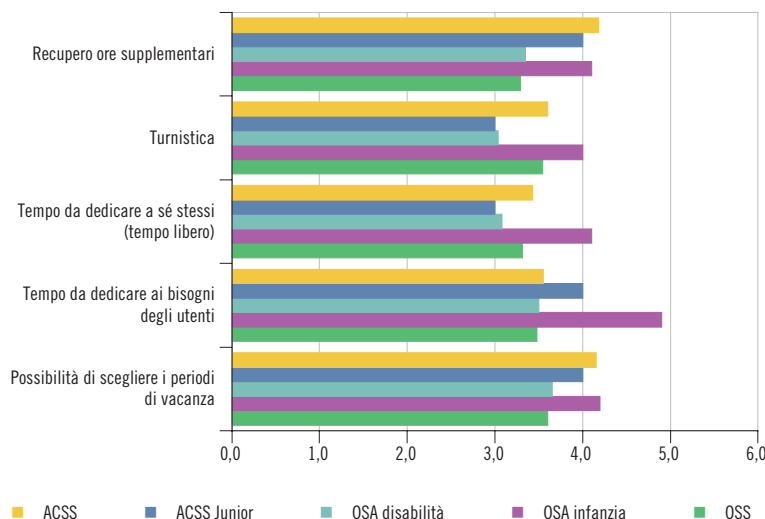


foto T. Press / Francesca Agosta

La fascia d'età che presenta la media più elevata si situa attorno ai 51-55 anni, esclusa la turnistica dove il valore più alto è per i 56-60 anni. L'età sembra quindi essere un fattore determinante per la soddisfazione relativa all'equilibrio tempo libero e tempo di lavoro [F. 9].

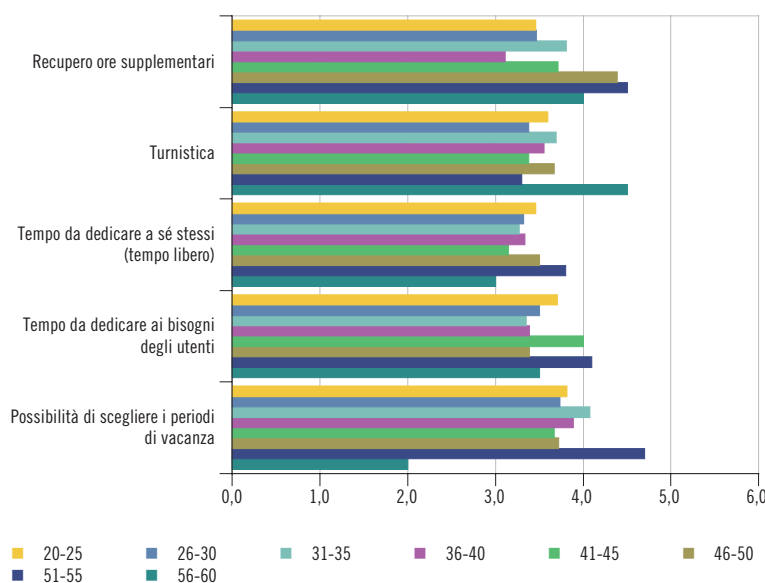
Le donne risultano globalmente più soddisfatte rispetto agli uomini per ciò che concerne questa dimensione dell'impiegabilità [F. 10]. In particolare, il tempo da dedicare a sé risulta essere l'ambito con il maggior scarto fra generi. Questa differenza può essere influenzata da un eventuale impiego a tempo parziale, più frequente per le donne¹⁰. È anche possibile che la rappresentazione del tempo per sé differisca fra i due generi: la dimensione familiare e di "care" potrebbe essere considerata solo dalle donne come tempo per sé.

F. 8
Valutazione media di diverse dimensioni legate al tempo di lavoro e al tempo libero, secondo l'attestato/certificato ottenuto, nel 2022



Fonte: indagine quantitativa FORMAS, 2022

F. 9
Valutazione media di diverse dimensioni legate al tempo di lavoro e al tempo libero, secondo la fascia di età, nel 2022



Fonte: indagine quantitativa FORMAS, 2022

A livello individuale una delle dimensioni centrali dell'impiegabilità sono le competenze individuali (sapere, saper essere, saper fare). Queste possono essere sviluppate attraverso il sostegno dei tre partner formativi durante l'apprendistato. Anche a livello collettivo l'azienda, in quello che viene definito il nuovo *deal*, si impegna a fornire i mezzi per permettere al proprio impiegato di sviluppare le sue competenze. Risulta quindi fondamentale analizzare queste tematiche [F. 11].

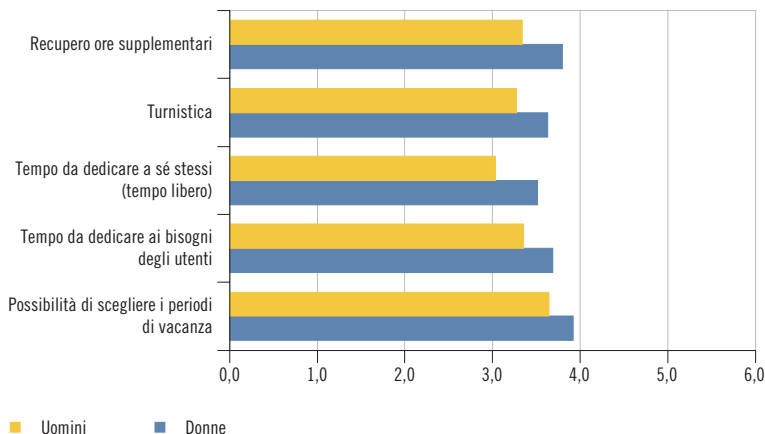
Globalmente, anche per questa dimensione dell'impiegabilità, gli OSA infanzia attestano una maggior soddisfazione rispetto agli altri professionisti.

La formazione scolastica risulta essere fra i temi di maggior soddisfazione, seguita dai corsi interaziendali.

¹⁰ Nel 2021 le donne rappresentavano il 79,3% delle persone occupate a tempo parziale, si veda (bfs.admin, s.d.).

F.10

Valutazione media di diverse dimensioni legate al tempo di lavoro e al tempo libero, secondo il genere, nel 2022



Fonte: indagine quantitativa FORMAS, 2022

La formazione continua, esclusi gli OSA infanzia, è un elemento piuttosto critico.

Il genere non sembra avere un'influenza significativa per questo ambito esclusa la percezione della coerenza fra quanto impartito nei tre ambiti formativi e la realtà scolastica (per gli uomini il valore medio riferito alla coerenza è 3,68, per le donne 4,1).

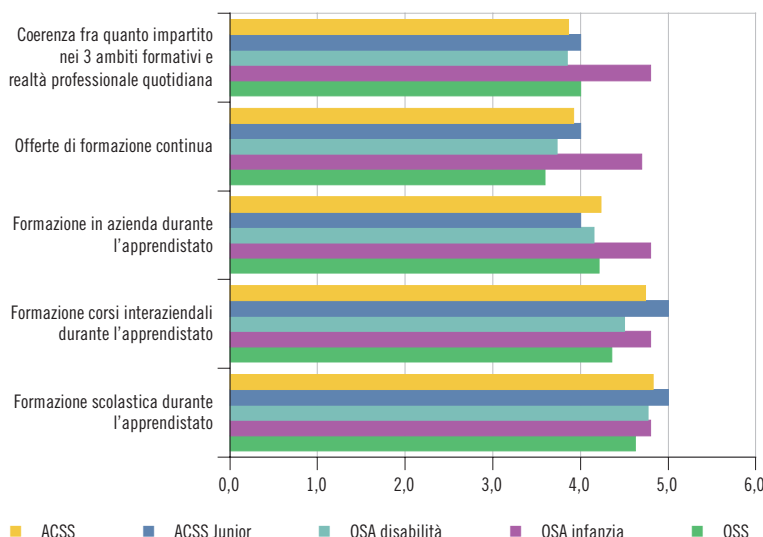
I risultati presentano scarti più importanti se si considera il fattore età. In particolare, si nota una maggior soddisfazione verso formazione scolastica e corsi interaziendali per le fasce 36-45 e 51-55, mentre la classe d'età 56-60 è la meno appagata. Per la formazione in azienda troviamo invece un apprezzamento maggiore per la popolazione che rientra nella fascia di età 51-60. Lo stesso vale per le offerte di formazione continua. Infine, per ciò che concerne la coerenza fra contenuti ricevuti e pratica professionale le fasce che hanno attribuito valori più alti sono 41-45 e 51-55. Da questi dati emergono due grandi tendenze: la classe d'età che risulta più soddisfatta in tutti gli ambiti formativi è quella dei 51-55, i più giovani (20-35) si trovano principalmente nelle medie.

La motivazione, l'attaccamento verso la professione e il sentimento di poter progredire a livello professionale in ambiti considerati importanti sono dimensioni individuali fondamentali intrinseche al concetto di impiegabilità. Si è quindi deciso di approfondire questo tema attraverso domande relative alle prospettive future. In particolare, ci si è interessati ad un ipotetico futuro professionale [F.12] e ad eventuali riflessioni su cambi di professione [F.13].

A conferma dei dati relativi alla soddisfazione rispetto alle tre dimensioni dell'impiegabilità analizzate, si nota l'attaccamento al proprio ruolo e settore degli OSA infanzia e al contrario l'ipotesi di nuove prospettive per gli OSA disabilità. Anche per gli OSS la lealtà al proprio settore è forte ma in questo caso il cambio di ruolo acquisisce maggior peso. Questo potrebbe essere compatibile con il tasso di professionisti che continua

F.11

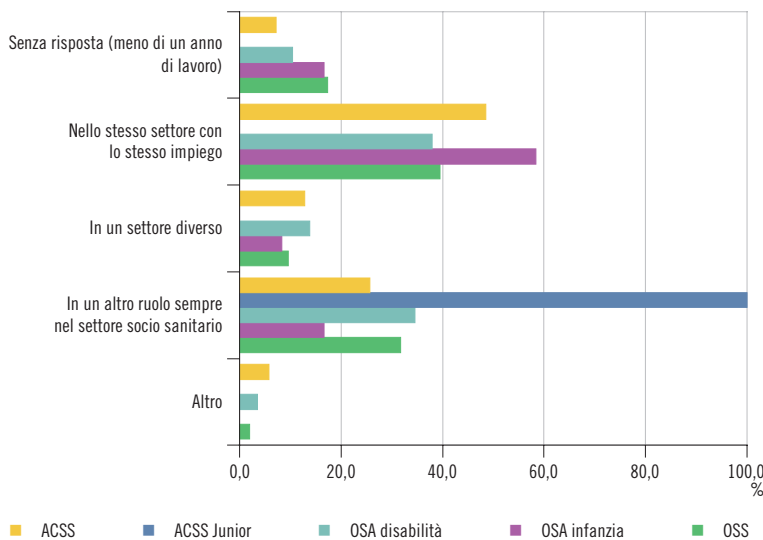
Valutazione media di diversi aspetti formativi, secondo l'attestato/certificato ottenuto, nel 2022



Fonte: indagine quantitativa FORMAS, 2022

F.12

Proiezioni sul proprio futuro professionale tra 5 anni (in %), secondo l'attestato/certificato ottenuto, nel 2022



Fonte: indagine quantitativa FORMAS, 2022



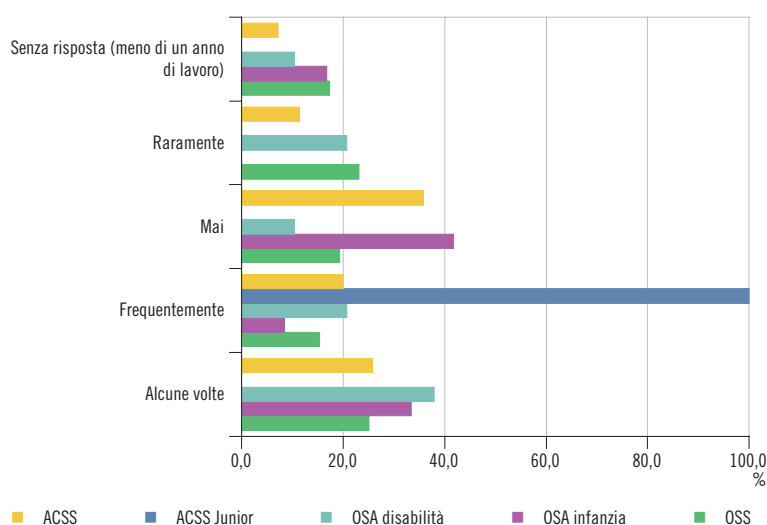
foto: Ti Press / Elia Bianchi

verso formazioni terziarie. Per gli ACSS si nota una certa rappresentatività in tutti i campi, con il dato relativo al cambio di ruolo che potrebbe potenzialmente risultare conflittuale rispetto al tasso di proseguimento formativo attuale.

La soddisfazione dei professionisti OSA infanzia è confermata anche in questo caso. Si notano opinioni disparate per i partecipanti OSS e una divisione piuttosto netta per gli ACSS. Se si considerano i dati relativi alla voce “frequentemente” e si comparano alle prospettive per i prossimi 5 anni notiamo una differenza piuttosto significativa in favore della permanenza nel settore.

Si sono infine verificati gli argomenti di maggiore interesse per la formazione continua che risultano essere “relazione e comunicazione” e “benessere dell’operatore”. Questi settori di interesse possono essere in parte spiegati da alcuni fattori evidenziati come critici dai professionisti quali ad esempio “tempo per sé” e “tempo da dedicare all’utente” e coincidere con le rivendicazioni del settore negli ultimi anni¹¹. Gli atti medico-tecnici sono stati selezionati quale elemento principale dagli OSS. Il dato coincide con il profilo professionale e le rappresentazioni ad esso legate e non sorprende. Merita invece più riflessione l’interesse testimoniato dagli ACSS per questo tipo di formazione che potrebbe segnalare una volontà di proseguire con una formazione superiore quale OSS. Da notare pure il risultato relativo a questo tema formativo per gli OSA disabilità che sembrerebbe attestare un orientamento più marcato verso la dimensione sociale del profilo rispetto a quella sanitaria.

F. 13 Riflessioni sulla possibilità di cambiare professione (in %), secondo l’attestato/certificato ottenuto, nel 2022



Fonte: indagine quantitativa FORMAS, 2022

Analisi qualitativa
Popolazione coinvolta

Si sono svolte un totale di 11 interviste semi direttive a febbraio 2023 della durata variabile fra i 40 minuti e l’ora, principalmente di persona presso la sede di FORMAS. Per motivi organizzativi e/o di residenza due interviste si sono svolte online con il programma Zoom. I partecipanti sono stati informati sulle condizioni di registrazione e hanno dato il loro consenso così come alla trascrizione. I dati ottenuti sono stati codificati e analizzati con il supporto di un programma informatico dedicato all’analisi qualitativa.

¹¹ (Ietemps.ch, s.d.).

Sono state intervistate persone appartenenti a tutti i profili professionali considerati. Alcuni intervistati sono rimasti nel settore con il proprio ruolo, altri hanno continuato la formazione, nel sanitario (infermiere) o nel sociale per l'infanzia (educatrice infanzia). Il settore della disabilità non è rappresentato nell'ambito terziario. È inoltre presente un profilo non attivo professionalmente al momento dell'intervista.

Il 45% degli intervistati è di genere femminile, il 55% maschile. Rispetto al profilo dei partecipanti al sondaggio abbiamo quindi una tendenza inversa.

L'età media degli intervistati è di 36 anni.

Le percentuali lavorative variano fra l'80 e il 100%, ad eccezione di un partecipante che lavora ad ore. Le ipotesi relative alle percentuali basse in relazione a salario, genere e tempo per sé non hanno quindi potuto essere verificate.

Fra gli intervistati non ci sono persone con contratti a tempo parziale (20-30%) che contribuiscono verosimilmente con una fonte di reddito secondaria alle entrate della propria economia domestica. Anche in questo caso alcune ipotesi relative a genere, tempo per sé e salario non hanno dunque potuto essere appurate.

La situazione familiare predominante è la convivenza.

Risultati

Per ciò che riguarda la formazione di base, i partecipanti percepiscono una certa coerenza fra quanto impartito nei tre luoghi formativi e quanto vissuto nella pratica professionale. Evocano inoltre spesso il loro ruolo attivo di adattamento di concetti e teorie alla loro realtà pratica. Alcune materie scolastiche sono tuttavia percepite come superflue o troppo dettagliate rispetto ai concreti ruoli professionali (viene citata in particolare l'anatomia per gli ACSS). Infine, i docenti sembrano giocare un ruolo fondamentale sia per la soddisfazione verso il settore sia per la volontà di proseguire studi e carriera, non solamente attraverso la loro modalità di trasmissione di contenuti ma anche attraverso il loro modo di relazionarsi agli apprendisti.

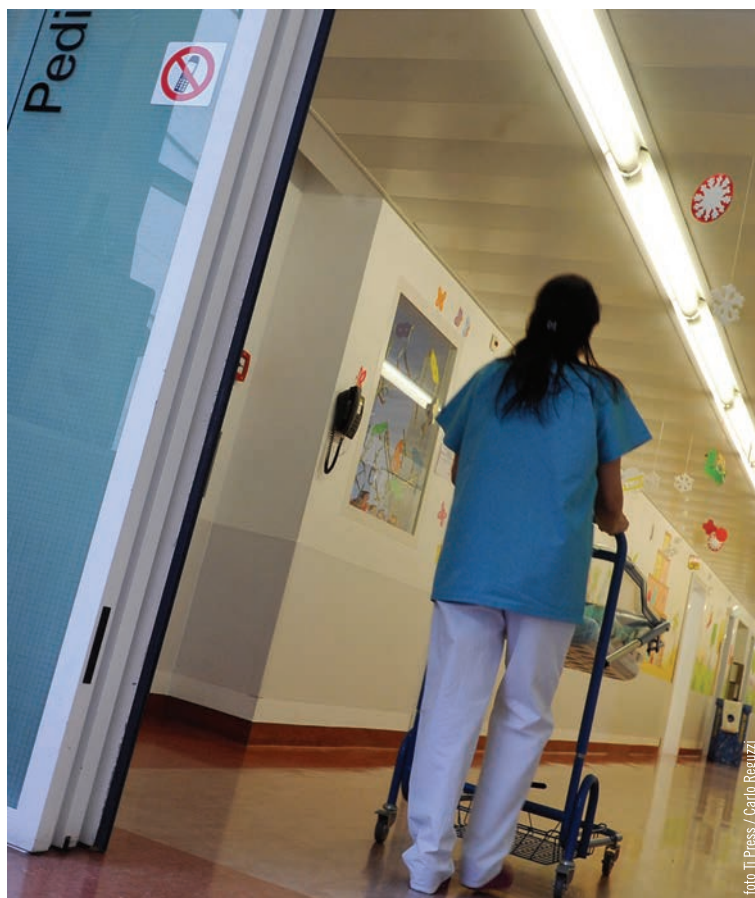


foto: T. Press / Carlo Regazzi

Rispetto alla formazione continua, il datore di lavoro è la principale fonte di informazioni rispetto alle offerte formative che risultano, però, poco conosciute dai partecipanti. L'offerta è comunque ritenuta ricca anche se a volte limitata a determinate figure professionali. L'interesse per i corsi di formazione continua sembra fondarsi su un modello di sviluppo per cui ad un primo anno a fine formazione caratterizzato da grande partecipazione succede un periodo di disinteresse che precede, o dovrebbe secondo i partecipanti, un rinnovato interesse con l'aumento degli anni di attività nel settore. Infine, se una parte dei datori riconosce il tempo formativo e si assume i costi, un'altra parte si riserva il diritto di valutare la pertinenza dei contenuti rispetto ai bisogni dell'azienda arrivando a volte a decisioni incomprese dai partecipanti.



A livello formativo una buona parte degli intervistati desidera proseguire verso una formazione superiore principalmente per approfondire le proprie conoscenze in modo da garantire una presa a carico di qualità e una risposta adeguata ai bisogni degli utenti, sentirsi più sicuri, aggiornarsi. Il fattore salariale è pure considerato da vari partecipanti. Curiosità e prospettive future sono altri elementi che entrano in linea di conto. Fra i fattori ostacolanti si trovano invece la mancanza di mezzi finanziari (intesa come perdita o diminuzione di salario in apprendistato o in formazioni a tempo pieno che non consente il mantenimento proprio o della famiglia), l'età e la costruzione di una vita familiare.

Per ciò che concerne l'evoluzione professionale, le interviste mostrano che per i partecipanti un cambio di ruolo nel settore implica un proseguimento di formazione e ha un impatto sul salario. Questa carriera non viene comunque intrapresa subito dopo il conseguimento di un attestato/certificato ma dopo un periodo di più di 5 anni. È possibile che questo tempo sia determinato dalla mancanza di mezzi finanziari all'inizio della propria attività professionale nel settore. Le prospettive per i prossimi 10-20 anni hanno inoltre evidenziato le difficoltà di proiezione di una parte degli intervistati che porta la propria attenzione al presente immediato. Emerge anche il cambiamento rispetto alla posizione lavorativa attuale in una temporalità ampliata. Infine, le possibilità di carriera, dove sono considerate presenti, sono legate a relazioni professionali o a sensibilità particolari

al tema da parte dei datori di lavoro. Queste opportunità tendono altrimenti a essere considerate inesistenti o riservate a personale con una formazione di grado superiore.

Rispetto a ruoli e relazioni, i partecipanti rilevano una conoscenza almeno parziale dei profili professionali da parte del proprio datore di lavoro. La distinzione fra i vari ruoli all'interno dell'équipe è percepita come debole o inesistente, a livello di denominazione per il settore sociale, di mansioni svolte e di permeabilità dei ruoli per entrambi i settori. Malgrado questa assimilazione dei profili le relazioni con l'équipe e in particolare con altre figure professionali sono descritte positivamente. Eventuali elementi critici vengono attribuiti dai partecipanti a dimensioni "altre" sia temporali sia di attori coinvolti. Il sentimento di "fare lo stesso lavoro con un salario diverso" citato dagli intervistati e dai loro colleghi romandi non è quindi correlato ad una percezione negativa delle relazioni fra professionisti, come è invece il caso in altre realtà, ma viene attribuito a istanze superiori come aziende e politiche. Malgrado ciò vari partecipanti testimoniano un attaccamento¹² verso il proprio superiore inteso sia come direttore di una struttura sia come capo reparto. Questo ruolo di figura di riferimento è particolarmente percepibile nelle valutazioni relative al proseguimento degli studi e alla soddisfazione verso il proprio lavoro. Infine, viene menzionata spontaneamente la mancanza di riconoscimento del profilo professionale e delle mansioni da parte di istituzioni politiche, società e professionisti stessi. Il sen-

¹² In senso psicologico.

timento è quello di una riduzione del proprio operato a stereotipi, relativi a determinate azioni svolte, che tendono a sminuire le professioni e il reale bisogno di risorse umane.

Le ore supplementari sono considerevoli secondo i partecipanti e attribuite a mancanza di personale e cattiva gestione. La possibilità di recuperarle è, in genere, valutata positivamente, in alcuni casi le ore vengono pagate. Anche per ciò che concerne la scelta del periodo di vacanza si nota una certa soddisfazione ad esclusione di eventuali disparità all'interno della struttura. Infine, il tempo per sé, dove è percepito come esistente, viene associato ad attività sportive e alla capacità di costruirselo; dove la sua valutazione è invece negativa si parla in primo luogo di stanchezza. L'influenza di un ruolo genitoriale dell'intervistato sembra essere considerevole.

Il carico di lavoro psichico è ritenuto critico a causa dell'aspetto relazionale presente nelle professioni analizzate, delle situazioni complesse che si presentano e delle ore effettive di lavoro. Questi fattori hanno probabilmente portato, congiuntamente a disparità di trattamento interne all'équipe, ad una valutazione negativa della turnistica che non è attribuibile ad una mancanza di informazioni durante l'apprendistato. Al contrario gli intervistati attestano di un'esperienza che ha portato ad una scelta consapevole. Inoltre, la centralità dell'utente viene ribadita attraverso l'importanza attribuita al tempo da dedicargli che risulta in genere insufficiente a causa di una mancanza di personale.

Infine come già evidente nei dati quantitativi, l'ambito salariale presenta parecchie criticità. A ciò si aggiunge la significativa influenza che questo aspetto ha su altre dimensioni quali il carico psichico, la valutazione globale del settore, l'equilibrio fra tempo di lavoro e tempo per sé.

Variabili di genere ed età

Genere ed età hanno un'influenza importante che emerge pure a livello qualitativo. In particolare, si nota una maggiore lealtà al settore e una preferenza per lo status quo per le donne. In effetti se gli uomini vedono nell'assenza di

Bibliografia

Ben Hassen, N. (2012). L'“employabilité” des salariés: facteur de la performance des entreprises? *Recherches en Sciences de Gestion - Management Sciences - Ciencias de Gestión*, 131-150.

Bourhis, A., Chênevert, D. (2010), Attraction et rétention des salariés du commerce de l'alimentation: Etude des salariés de la génération Y peu scolarisés, Congrès de l'AGRH, Saint Malo.

Brillet, F., Coutelle, P. & Hulin, A. (2012). Quelles trajectoires professionnelles pour la génération Y?. *Gestion 2000*, 29, 69-88.

Crettaz, E. (s.d.). Rapport final de l'étude sur le devenir des assistant-e-s socio-éducatif dans le canton de Vaud. Vaud: HETS Mandat réalisé pour l'OrTra Santé-Social du canton de Vaud.

Descoux, R. (2020). Les aspirations des apprenti-e-es socio-éducatifs. *REISO, Revue d'information sociale*, 1-4.

Gazier, B. (1990). L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du travail*, 575-584.

Gulfi, A., & Grand, O. (2018). Le devenir des personnes au bénéfice d'une attestation fédérale de formation professionnelle d'aide en soins et accompagnement. Fribourg: Haute Ecole de Travail Social Fribourg; Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale; Rapport de la recherche mandatée par les OrTra des cantons de Fribourg, Jura, Valais et Vaud.

Lisá, E., Greškovicová, K. & Krizova, K. (2021) The perception of the leader as an attachment figure: can it mediate the relationship between work engagement and general/citizenship performance?. *BMC Psychology* 9, 196,1-12

Loufrani-Fedida, S., & Eve, S.-G. (2013). Compétences individuelles et employabilité: essai de clarification de leur articulation. *@GRH De Boeck Supérieur*, 13-40.

Merçay, C., Grünig, A., Dolder, P. (2021). *Personnel de santé en Suisse - Rapport national 2021. Effectifs, besoins, offre et mesures pour assurer la relève*. Neuchâtel: Observatoire suisse de la santé.

Mouad, R., Davaud, C., & Rastoldo, F. (2012). Analyse de la transition post-diplôme des détenteurs d'un CFC dual d'assistant socio-éducatif ou d'assistant(e) soins et santé communautaire. Genève: République et Canton de Genève, Service de la recherche en éducation.

OBS IFFP; OdASanté. (s.d.). Rapport de tendance 2, Assistant-e en soins et santé communautaire- emploi de rêve ou étape intermédiaire? Zollikofen: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP.

OFS. (s.d.) (2018). Transition après un titre du degré secondaire II et intégration sur le marché du travail: Analyses longitudinales dans le domaine de la formation. Neuchâtel: OFS.

riconoscimento e nel salario i maggiori motivi di uscita dal settore, per una parte delle donne non sussistono motivi di abbandono. Il genere influenza pure le prospettive per gli anni a venire. Il genere femminile è più propenso al mantenimento dello *status quo*, attestato anche dal minor interesse verso il proseguimento di formazione, mentre il genere maschile ipotizza una carriera e il proseguimento di formazione. Ostacoli e incentivi alla formazione presentano pure qualche particolarità di genere: per entrambi la volontà di approfondimento è centrale, gli uomini attribuiscono però un peso maggiore al salario quale motivo d'indirizzamento verso il settore terziario. Infine, per le donne, oltre alla mancanza di mezzi, comune ai generi, famiglia ed età costituiscono degli ostacoli.

Per ciò che concerne l'età, la fascia 20-30 dimostra opinioni più marcate e convergenti rispetto a prospettive di carriera e uscita dal settore. In particolare, per questa popolazione le possibilità di carriera si limitano ai profili del terziario e le relazioni all'interno dell'équipe assumono maggior peso nelle valutazioni relative all'uscita dal settore.

Conclusioni

In conclusione, gli aspetti che spingono ad una riconsiderazione della propria permanenza nel settore sono legati agli ambiti critici presentati qui con qualche aggiunta quando la domanda viene posta direttamente. In particolare, carico di lavoro a livello mentale e salario risultano particolarmente problematici. A questi si aggiungono le relazioni all'interno dell'équipe. Per alcuni inoltre riconoscimento, assenza di regole e mancanza di tempo per sé e per la propria famiglia sono ulteriori aspetti negativi con un forte impatto rispetto alla lealtà verso il settore. Fra gli elementi di maggior soddisfazione, che al contrario spingono verso un mantenimento nell'ambito socio sanitario, vi è la soddisfazione rispetto alla relazione con l'utente, sia attraverso il riconoscimento che egli attesta verso gli operatori, sia data dal sentimento di essere di sup-

OrTra Santé-Social Genève. (s.d.). Etude: employabilité actuelle des publics qualifiés AFP et CFC santé et social entre 2015 et 2019.

Reynaud, J.-D. (2001). Le Management par les compétences: un essai d'analyse. *Sociologie du Travail*, 7-31.

Rothwell, A. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 23-41.

Sitografia

Vpod-Ticino. (s.d.). Tratto il giorno febbraio 21, 2023 da <https://vpod-ticino.ch/temi/scale-salariali-ccl/>

SUPSI. (s.d.). Tratto il giorno dicembre 16, 2022 da <https://www.supsi.ch/deass/bachelor/lavoro-sociale/ammissioni-iscrizioni.htm>

Université de Genève. (s.d.). Tratto il giorno novembre 25, 2022 da <https://www.unige.ch/lejournal/presse/printemps-2022/4jours/>

LeTemps.ch. (s.d.). Tratto il giorno dicembre 13, 2022 da <https://www.letemps.ch/opinions/soins-infirmiers-signal-fort-dune-initiative>

Bfs.admin. (s.d.). Tratto il giorno dicembre 13, 2022 da <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/caracteristiques-main-oeuvre/plein-temps-temps-partiel.html>

24heures. (s.d.). Tratto il giorno novembre 25, 2022 da <https://www.24heures.ch/la-semaine-de-4-jours-cest-pour-quand-258292036047>

porto al suo benessere. Sono inoltre considerati con favore le possibilità di crescita professionale, i liberi infrasettimanali e i rischi di disoccupazione ritenuti deboli.

Proposte

Sulla base dei risultati ottenuti vengono presentate alcune proposte per il miglioramento dell'impiegabilità nel settore [1, 3]. Queste si rivolgono ai vari attori coinvolti: FORMAS, aziende, centri professionali socio-sanitari, Cantone. E comprendono gli aspetti: formazione di base e continua, riconoscimento, carico di lavoro psichico, tempo per sé, salario inteso come riconoscimento e senso di responsabilità, possibilità di carriera, distinzione dei ruoli e relazioni nell'équipe.

T. 3

Proposte per un miglioramento dell'impiegabilità nel settore socio-sanitario, emerse dai dati quantitativi e qualitativi

Campo di miglioramento	Cosa	Come	Chi	Attuabilità ¹
Formazione di base	Sostenere l'apprendista nell'assunzione di un ruolo attivo nel trasferire i concetti teorici appresi a scuola alla pratica lavorativa	Rinforzare le competenze dei formatori in questo ambito attraverso formazioni continue e tematizzazione dell'argomento nelle riunioni annuali ² .	FORMAS-SUFFP	1
Formazione di base	Sensibilizzare e fornire ai docenti degli strumenti per assumere il loro ruolo di figura di riferimento con particolare attenzione all'ambito relazionale	Formazioni continue sul tema che forniscano anche i mezzi per instaurare una comunicazione efficiente con gli apprendisti.	DFP-CPS-SUFFP	2
Formazione continua	Promuovere maggiormente le offerte formative per professionisti OSS, OSA e ACSS	Trovare nuove modalità e nuovi canali di comunicazione diretta con i professionisti. Differenziare la comunicazione ai direttori da quella ai professionisti	FORMAS- ENTI CHE EROGANO FC PER IL SETTORE	2
Formazione continua	Investire nello sviluppo di soft skills che permettano ai professionisti OSS, OSA e ACSS di affrontare alcune criticità emerse per i settori	Formazione continua su alcune soft-skills identificate: saper evolvere, sviluppare la propria motivazione, gestione ed accettazione dell'errore, sviluppare una cultura professionale in cui il malessere psicologico sia destigmatizzato.	FORMAS- ENTI CHE EROGANO FC PER IL SETTORE	1
Formazione continua	Rendere le offerte più attrattive e in grado di rispondere alle esigenze e agli interessi dei professionisti OSS, OSA e ACSS	Consultazione diretta dei professionisti attivi da almeno un anno nel settore: sondaggio online multiple choice per identificare le aree di interesse. Condivisione dei dati ottenuti con il gruppo consultivo di formazione continua FORMAS durante le riunioni volte a definire i temi da implementare ³ .	FORMAS	2
Formazione continua	Migliorare il riconoscimento, da parte delle aziende, dei corsi di formazione continua	Sensibilizzare i datori di lavoro attraverso un messaggio sul tema evidenziando la necessità di investire in questo campo ed i benefici che ne derivano.	FORMAS	2
Formazione successiva	Rendere più visibili le possibilità di sostegno alla formazione esistenti	Inserire sui siti DFP, FORMAS informazioni in questo senso. Informativa a livello politico diretta a tutte le aziende che presenti le possibilità attuali.	DFP-FORMAS	3
Condizioni di lavoro – riconoscimento	Far emergere il riconoscimento del settore da parte del mondo politico	Visite dei rappresentanti del mondo politico ad alcune aziende con possibilità di discussione su temi legati alla qualità e alle risorse riconosciute.	MONDO POLITICO- DATORI DI LAVORO	3
Condizioni di lavoro – contratti collettivi	Rispondere ad alcune criticità emerse nel contesto dell'assistenza alla persona con disabilità che risultano più marcate rispetto ad altri settori/contesti.	Rivedere il contratto collettivo di lavoro per il settore in particolare valutare la possibilità di un aggiornamento della scala salariale.	POLITICA, DATORI DI LAVORO-, SINDACATI	3
Condizioni di lavoro – tempo libero	Favorire un tempo libero di qualità	Agevolazioni rispetto alle attività del tempo libero (sport, famiglia, cultura).	POLITICA; DATORI DI LAVORO; PARTNER CULTURALI	3
Condizioni di lavoro – aspetti preponderanti	Ridurre il carico psichico ed il sentimento di eccessiva responsabilità favorendo il tempo per sé ed il riconoscimento salariale	Riflettere alle possibilità di implementazione di una settimana lavorativa di quattro giorni con conseguente riduzione delle ore settimanali e mantenimento del salario.	POLITICA, DATORI DI LAVORO, SINDACATI	3
Condizioni di lavoro – possibilità di carriera	Promozione delle possibilità attuali di carriera per OSS, OSA e ACSS che non desiderano proseguire verso un'altra formazione	Informativa ai datori di lavoro.	FORMAS; ADICASI; ATAN; ATIS	2
Condizioni di lavoro – possibilità di carriera	Riflettere a nuove possibilità di carriera/valorizzazione dei ruoli professionali OSS, OSA, ACSS	Gruppo di lavoro	DATORI DI LAVORO (DIRETTORI DELLE STRUTTURE O DEI SERVIZI), RESPONSABILI DELLE RISORSE UMANE NELLE STRUTTURE	2

(continua)

T.3
Proposte per un miglioramento dell'impiegabilità nel settore socio-sanitario, emerse dai dati quantitativi e qualitativi (continuazione)

Campo di miglioramento	Cosa	Come	Chi	Attuabilità ¹
Condizioni di lavoro – distinzione dei ruoli	Rendere maggiormente visibile la distinzione dei ruoli all'interno dell'équipe tramite mansionari/profili delle competenze e nella gestione del quotidiano	Tavola Rotonda per la condivisione delle migliori pratiche e delle difficoltà in questo ambito.	DATORI DI LAVORO (EV; FORMAS PER ORGANIZZAZIONE)	2
Condizioni di lavoro – distinzione dei ruoli	Promuovere la riflessione sulla scelta de profili professionali. Adattare la propria comunicazione in funzione dei profili generazionali.	Formazione continua per Direttori e responsabili delle risorse umane sul tema della scelta del profilo da assumere e le generazioni.	FORMAS	2
Condizioni di lavoro – relazioni nell'équipe	Migliorare la gestione dei conflitti	Proporre a responsabili del personale e direzioni formazioni continue sulla gestione dei conflitti che forniscano strumenti e informazioni su metodologie/studi recenti.	ADICASI- FORMAS	2
Condizioni di lavoro – relazioni nell'équipe	Migliorare la gestione dei conflitti	Elaborare all'interno delle aziende procedure chiare, semplici e pubbliche in merito alla gestione dei conflitti da cui può risultare un impatto importante per l'individuo o l'azienda.	DATORI DI LAVORO	2
Condizioni di lavoro – relazioni nell'équipe	Prevenire i conflitti	Implementare la cultura della collaborazione e del collettivo e prevedere metodi di integrazione innovativi per il nuovo personale.	DATORI DI LAVORO	3
Condizioni di lavoro – relazioni nell'équipe	Favorire il mantenimento nel settore e la capacità di evolvere del dipendente	Riconoscimento e/o assunzione del proprio ruolo di figura di attaccamento da parte del datore di lavoro.	DATORI DI LAVORO	1
Valutazione periodica dei risultati ottenuti	Individuare miglioramenti e peggioramenti rispetto ai temi indicati, definire gli interventi prioritari per un determinato periodo	Sondaggio inviato ai professionisti OSS, OSA e ACSS che hanno terminato il loro apprendistato nei 4 anni precedenti. Tematiche da analizzare: salario, tempo per sé, carico psichico, possibilità di formazione continua, ore supplementari, relazioni nell'équipe, riconoscimento.	FORMAS-SUFFP (con DFP per definizione degli obbiettivi settoriali seguito all'analisi dei risultati)	3

¹ I valori sono compresi fra 1 e 3:

1 Indica la possibilità di iniziare ad implementare la proposta entro un anno;

2 la proposta richiede valutazioni interne o discussioni fra partner, l'implementazione risulta complessa al di sotto dei due anni;

3 la proposta implica coinvolgimento e negoziazione fra vari partner, l'implementazione o raccolta di elementi particolari è quindi possibile solo a lungo termine.

² Attualmente la guida dei formatori, distribuita ad ogni colloquio iniziale e in caso di modifiche anche durante la riunione dei formatori, fornisce apporti teorici. Inoltre, il tema è trattato nel colloquio iniziale e quando necessario negli incontri pedagogici didattici fra singoli formatori e servizio formazione di base e continua, nonché a seguito delle osservazioni pedagogiche didattiche.

³ Composto da nove membri che rappresentano le diverse realtà professionali e formative del cantone. Il gruppo si riunisce annualmente per elaborare la proposta formativa.

Fonte: indagine quantitativa e qualitativa FORMAS, 2022-2023