

Promozione della salute del personale sanitario

“Aver cura di chi ci cura”

Aspetti organizzativi



International Network of
Health Promoting Hospitals
& Health Services

Sommario

1	Aspetti organizzativi	3
1.1	Il Gruppo Regionale Benessere sul posto di lavoro della rete HPH.....	3
1.2	I Gruppi Aziendali Benessere sul posto di lavoro della rete HPH.....	3
1.3	I Team Multiprofessionali per la Promozione della salute.....	4
1.4	I Team di II Livello	7
1.5	Definizioni utili per un linguaggio comune.....	7
2	Bibliografia	8

1 Aspetti organizzativi

1.1 Il Gruppo Regionale Benessere sul posto di lavoro della rete HPH

Il gruppo di lavoro regionale dedicato al Benessere del personale sanitario (gruppo finalizzato, succursale del Comitato HPH sul tema della promozione della salute del personale) si articola nelle aziende in modo speculare, tramite i gruppi locali definiti "Gruppi Aziendali Benessere sul posto di lavoro della rete HPH".

1.2 I Gruppi Aziendali Benessere sul posto di lavoro della rete HPH

I Gruppi Aziendali HPH sono succursali del Comitato HPH aziendale a cui è affidato il compito di analizzare temi specifici riguardanti i tre filoni di intervento HPH: pazienti, operatori e cittadini.

Nello specifico i Gruppi Aziendali Benessere sul posto di lavoro della rete HPH sono i gruppi monotematici dedicati al Benessere del personale.

In tale settore i gruppi così nominati usano gli standard HPH dedicati all'autovalutazione dei bisogni del personale (Standard HPH e compendio regionale sul benessere psico emotivo e relazionale) e mettono in atto i piani di miglioramento su temi di priorità comune, facilitandone la realizzazione in sinergia con i referenti aziendali HPH, le Direzioni Aziendali e i Team Multiprofessionali dedicati.

Il Progetto "Aver cura di chi ci cura 2021" (stabilizzazione della fase sperimentale "Aver cura di chi ci ha curato") è un piano di miglioramento avviato sullo standard 4.8 del compendio dedicato alla resilienza del personale e abbinato agli Standard HPH. Il documento del progetto di miglioramento è disponibile al seguente indirizzo:

<https://arcs.sanita.fvg.it/media/uploads/2020/11/10/All.%20Standard%20HPH%20Compendium%20Benessere%20su%20posto%20di%20lavoro%20ITA-1.pdf>.

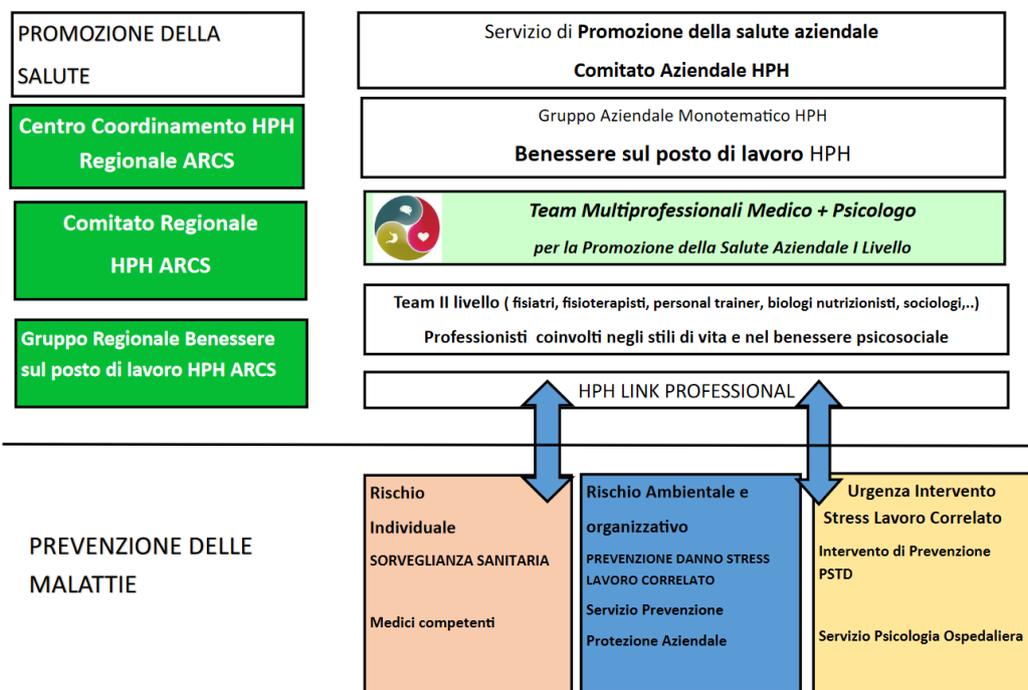
1.3 I Team Multiprofessionali per la Promozione della salute

Check list per facilitare la collocazione organizzativa e la percezione del mandato, da compilare per avere consapevolezza sui riferimenti aziendali del territorio di intervento:

A CHE GRUPPO APPARTENGO?	NOME COGNOME	COMPITO
Promozione della salute aziendale		
REFERENTE COMITATO HPH AZIENDALE		Mettere in atto le azioni definite dalle Linee di Gestione in collaborazione con il Comitato HPH Regionale e il Comitato HPH Aziendale.
COMITATO HPH AZIENDALE		Riunioni per l'avvio dei Team MP Promozione della salute (vedi Linee di gestione regionale Paragrafo 6.10). Presentazione del servizio e dei Team alle Direzioni Sanitarie per l'autorizzazione
REFERENTE GRUPPO AZIENDALE HPH MONOTEMATICO BENESSERE DEL PERSONALE		Mettere in atto le azioni definite dalle linee di gestione in collaborazione con il gruppo regionale HPH monotematico "benessere del personale" e il corrispondente gruppo aziendale HPH monotematico "benessere del personale"
GRUPPO AZIENDALE HPH MONOTEMATICO BENESSERE DEL PERSONALE		Riunioni per l'avvio dei Team MP Promozione della salute (vedi Linee di gestione regionale Paragrafo 6.10). Presentazione del servizio e dei Team alle Direzioni Sanitarie per l'autorizzazione
TEAM MEDICI FORMATI "Aver cura di chi ci cura" Promozione della salute		Dichiarazione di disponibilità a fornire il servizio; acquisizione dell'autorizzazione all'attività, se da svolgere in orario di servizio, a cura del proprio responsabile in accordo con la Direzione Sanitaria. Se personale esterno, verifica dell'affidamento dell'incarico tramite i referenti HPH interni e i servizi competenti (Direzione Sanitaria, Servizio Risorse Umane)
TEAM PSICOLOGI "Aver cura di chi ci cura" Promozione della Salute		Dichiarazione di disponibilità a fornire il servizio; acquisizione dell'autorizzazione all'attività, se da svolgere in orario di servizio, a cura del proprio responsabile in accordo con la Direzione Sanitaria. Se personale esterno, verifica dell'affidamento dell'incarico tramite i referenti HPH interni e i servizi competenti (Direzione Sanitaria, Servizio Risorse Umane)

TEAM RID "Aver cura di chi ci cura" Promozione della salute		Verifica logistica per rendere possibile il servizio e sensibilizzazione del personale su contenuti del servizio, tempi e modi di accesso
Formazione		Piano di formazione dedicato per divulgare le finalità del progetto
Prevenzione dei rischi e sorveglianza		
TEAM MEDICO COMPETENTE sorveglianza		Integrazione percorsi Promozione della salute con quelli di prevenzione delle malattie: collaborazione con la Promozione della Salute
TEAM SPP Sorveglianza		Integrazione percorsi Promozione della salute con quelli di prevenzione delle malattie: collaborazione con la Promozione della Salute
Logistica		
SERVIZIO ACQUISTI DISPOSITIVI AZIENDALI		Avvio prassi Acquisizione dispositivi su input dei referenti HPH e previsione tempi di installazione
Team Multiprofessionali Aziendali per la promozione della salute del personale formalmente incaricati		Frequenza Moduli Pratici sull'utilizzo dei dispositivi aziendali per la misura della resilienza del sistema nervoso autonomo e della composizione corporea per l'analisi integrata
Data Protection Officer DPO		Autorizzazione raccolta dati su input dei referenti HPH
INGEGNERIA CLINICA		Collaudo dispositivi su input dei referenti HPH
SERVIZIO INFORMATICO		Autorizzazione raccolta e conservazione dati

SERVIZIO INFORMATICO		Attivare mail benesserepsicofisico@.....sanita.fvg.it su input dei referenti HPH o altra modalità di prenotazione dell'accesso al servizio
TEAM MEDICI "Aver cura di chi ci cura" per la Promozione della salute del personale UFFICIALMENTE INCARICATI		Report mensile integrato quali quantitativo da fornire da parte dei medici, psicologi, RID formati e incaricati al Gruppo Aziendale HPH e al Comitato Aziendale HPH
TEAM PSICOLOGI "Aver cura di chi ci cura" per la Promozione della salute del personale UFFICIALMENTE INCARICATI		Report mensile integrato quali quantitativo da fornire da parte dei medici, psicologi, RID formati e incaricati al Gruppo Aziendale HPH e al Comitato Aziendale HPH



Condivisione delle conoscenze nel rispetto delle competenze. Le sinergie interne in un contesto assistenziale che promuove salute in sinergia con i servizi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione

Piano di miglioramento Standard HPH Resilienza sul posto di lavoro "Aver cura di chi ci cura 2021"

Tabella sintetica riferita ai livelli organizzativi interni e alle sinergie.

1.4 I Team di II Livello

Attivazione di equipe multiprofessionale /multidisciplinare di secondo livello per piani di miglioramento e sostegno continuativo del personale. Da realizzare ove possibile in collaborazione con il medico competente. Figure professionali coinvolte: Fisiatra, fisioterapista della riabilitazione, personal trainer formato sui temi della neuroimmunomodulazione e gestione dello stress, nutrizionista esperto in ripristino dei ritmi circadiani, psicologo, sociologo per tutti gli aspetti che riguardano il benessere, il sostegno socio-relazionale e la conciliazione vita/lavoro.

1.5 Definizioni utili per un linguaggio comune

Definizioni utili	
Benessere organizzativo	tutte le misure volte a promuovere e tutelare il benessere fisico, sociale e psicologico di tutti i lavoratori. Risulta essere combinazione di più elementi e si configura, nel caso individuale, come la capacità di adattarsi e valorizzarsi all'interno di un ambiente lavorativo, secondo le proprie competenze e capacità, integrandole e condividendole con i colleghi, al fine di conseguire un comune obiettivo di crescita e produttività.
Clima aziendale	il clima viene inteso come insieme di percezioni, credenze e sentimenti che i lavoratori elaborano rispetto alla loro organizzazione e rappresentano lo sfondo sul quale si delineano le valutazioni specifiche sul proprio lavoro che determinano la vera e propria soddisfazione lavorativa (Avallone 2003).
Cultura organizzativa	la cultura sta all'organizzazione come la personalità sta all'individuo. Basadur (2001) paragona la cultura di un'organizzazione alla personalità di un individuo e afferma che così come per un individuo le sue credenze sono collegate alla sua personalità, così è legata la cultura organizzativa all'organizzazione
Creatività Organizzativa	Isakesen & Ekvall(2001) riassumono in 10 dimensioni la differenza fra un clima organizzativo innovativo e creativo e un clima stagnante, intendendo con questa contrapposizione la differenza fra un clima organizzativo creativo e un'atmosfera burocratica dove regna una rigida e irrazionale applicazione delle regole, mancanza di dinamismo, passività, paura di assumersi rischi e vision focalizzata sui problemi piuttosto che sulle possibilità. Se il clima di lavoro è percepito in quanto creativo, si riduce la percezione dello stress. (Farida Rasulzada 2007; Arvonen 1995). Gli operatori che sono più soddisfatti della loro vita e degli aspetti inerenti il loro lavoro, sono più collaboranti e altruisti con i loro colleghi di lavoro, più puntuali e hanno un minor numero di assenze per malattia.
Organizzazione Innovativa	è un'organizzazione che ha le capacità di leggere i suoi bisogni (autovalutazione), adattarsi ai cambiamenti che si verificano nel contesto in cui è inserita, attraverso lo sviluppo di prodotti, servizi, processi, sistemi, strutture e strategie. Questi adattamenti richiedono un clima che stimoli il comportamento creativo dei suoi componenti. (Ekvall 1999) Senza creatività non ci può essere innovazione, d'altra parte se la creatività non viene applicata alla realtà non può determinare innovazione.
Empowerment	processo attraverso il quale le persone raggiungono un maggior controllo sulle decisioni e sulle azioni che condizionano la propria salute. (Manuale e schede di autovalutazione per la promozione della salute negli ospedali e servizi sanitari, OMS 2006)
Innovazione	un'idea creativa che è stata applicata (Ekvall 1999)
Stile di Leadership	il modo con cui un capo, influenza formalmente o informalmente i suoi collaboratori
Standards	modelli di riferimento verso cui tendere, mappa di riferimento per la messa in atto della vision
Gruppi Operativi	Sono i gruppi che hanno come obiettivo il fatto di" fare qualcosa insieme" a prescindere dal desiderio di stare insieme. La gratificazione arriva quando si raggiunge il risultato prefissato.

	<p>Quando si coglie un lamento persistente in certi gruppi di lavoro in merito a difficoltà relazionali e aggressività o incompatibilità caratteriali, oltre ad aspetti di mancata chiarezza di competenze e compiti, si ha una buona probabilità che nella dinamica del gruppo le esigenze dei <u>gruppi operativi</u> sono state sovrapposte con quelle dei <u>gruppi basici</u>, a favore dei bisogni di questi ultimi.</p> <p>La sofferenza riferita dai componenti del gruppo viene spesso descritta come mancanza di riconoscimento da parte degli altri, incompatibilità relazionale, tratti passivo aggressivi che possono inficiare il raggiungimento dell'obiettivo. Il rischio subentra soprattutto se le persone che fanno parte del gruppo stanno vivendo nel Gruppo Operativo le esigenze dei <u>Gruppi Base</u> (famiglia, amici, affetti). Quindi stanno creando aspettative fuorvianti, rimanendo poi delusi se non vengono soddisfatte.</p> <p>Il rischio si abbatte con la consapevolezza di esso, accorgendosi quando accade e chiarendo bene gli obiettivi comuni. Visto che l'essere umano vive e cerca relazioni nutrienti per sua natura, per evitare questi equivoci è inoltre indispensabile una buona leadership in grado di chiarire compiti e ruoli in base alle attitudini. (Di Lernia F., 2021 Aver cura di chi ci cura)</p>
Gruppi Basici	<p>Sono i gruppi che hanno come obiettivo il fatto di "stare insieme" a prescindere dall'obiettivo di fare qualcosa insieme che diventa secondario. Questi gruppi cercano di assolvere a questo obiettivo trovando cose che sia possibile fare insieme, indipendentemente dal risultato. La gratificazione arriva dal fatto stesso di stare insieme. Si tratta di gruppi amicali, familiari o affettivi in senso generale.</p> <p>(Di Lernia F., 2021 Formazione "Aver cura di chi ci cura")</p>
Gruppi Omeostatici	<p>Si organizzano per il mantenimento dello status quo</p> <ul style="list-style-type: none"> • si impegnano affinché succeda ciò che si aspettano debba succedere • si conservano, sono meno stressanti, meno esposti al burnout • la qualità della vita è al primo posto <p>(Di Lernia F., 2021 Formazione "Aver cura di chi ci cura")</p>
Gruppi Allostatici	<p>Evolgono in funzione delle perturbazioni del sistema</p> <ul style="list-style-type: none"> • sono animati da curiosità e fiducia • si aspettano di essere stupiti dall'inatteso • la qualità della vita dipende dalla capacità di individuare gli stadi successivi di adattamento <p>(Di Lernia F., 2021 Formazione "Aver cura di chi ci cura")</p>

2 Bibliografia

Arvonen, J. (1995). *Leadership behaviour and co-worker health. A study in process industry. Reports from the.* Stockholm, Sweden: Department of psychology: University of Stockholm.

Avallone F. (2003). *Benessere organizzativo. Per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche* Ed Rubbettino

Basadur, M. S., & Head, M. (2001). Team performance and satisfaction: A link to cognitive style within a process framework. *Journal of Creative Behavior*, 35, 1-22.

Di Lernia F., 2021 Aver cura di chi ci cura Lezioni percorso formativo "Aver cura di chi ci cura"

Isaksen S.G.; Lauer K.J, Ekvall G., Britz A., Perceptions of the Best and Worst Climates for Creativity: Preliminary Validation Evidence for the Situational Outlook Questionnaire *Creativity Research Journal* 2000–2001, Vol. 13, No. 2, 171–184

2000–2001Cipolla, C., Giarelli, G., & Altieri, L. (2002). *Valutare la qualità in sanità*. Milano: Franco Angeli.

HPH. (2010). *Standard Benessere Emozionale e relazionale setting sanitario*.

https://arcs.sanita.fvg.it/media/uploads/2020/11/10/All.%20Standard%20HPH%20Compendium_%20Benessere%20su%20posto%20di%20lavoro%20%20ITA-1.pdf

HPH (2020) New Standards HPH <https://www.hphnet.org/standards/>

Pelikan J M, K. K. (2001). The health promoting hospital (HPH): concept and development . *Patient Educ Couns*, 15;45(4):239-43.

Rasulzada, F. (2007). *Organizational creativity and psychological well-being*. Lund, Sweden: Lund University.