

**BENESSERE PSICOLOGICO,
EMOZIONALE, SOCIALE E
ORGANIZZATIVO:
AUTOVALUTAZIONE.
RESILIENZA SU TRE LIVELLI**



International Network of
Health Promoting Hospitals
& Health Services

HPH Friuli Venezia Giulia Network

Standard HPH - Supplement standards to the HPH 1-4

Focus about the importance of Healthy Staff in Healthcare setting

2010-2020

ABSTRACT

Dal 2010 la Rete Regionale HPH del Friuli Venezia Giulia promuove l'autovalutazione periodica sulla promozione della salute del personale, seguendo le voci dei manuali di autovalutazione HPH, con una particolare attenzione al benessere del personale, la strategia organizzativa e le infrastrutture ambientali.

Il setting sanitario è il principale stakeholder coinvolto nel fare promozione della salute per gli altri, perché questo setting è l'attore principale che deve affrontare il peso della malattia di una comunità.

Per essere un pilastro della collettività, il setting sanitario deve essere consapevole del ruolo del proprio benessere personale come prerequisito per una performance di qualità.

La dicotomia di base: da un lato gli aspetti emotivi e la psiche, dall'altro il feedback fisico e la combinazione dei due per convergere, per un'analisi completa della situazione e convalidare il percorso per recuperare l'equilibrio ottimale della salute, nel suo complessità e reciprocità.

Stress e burnout non sono solo questioni legate al lavoro per le quali è sufficiente difendersi dai rischi, ma dipendono da numerose dimensioni che incidono sul carico allostatico di persone e organizzazioni.

Non è solo una questione psicologica o psichiatrica, ma ha coinvolto gli stessi percorsi metabolici coinvolti nelle malattie non trasmissibili.

Il nostro ruolo come rete HPH è quello di conoscere, educare, formare il personale, aggiornare l'approccio e sostenere le esigenze di misurazione del rafforzamento delle capacità sull'autovalutazione individuale dello stile di vita da parte del personale, al fine di diffondere questi valori e la strategia verso i pazienti e la comunità.

Gruppo di lavoro HPH Benessere sul posto di lavoro

Nome	Posizione	Professionalità	Contributo al Progetto Aver cura di chi ci ha curato o alla stesura degli standard
Cristina Aguzzoli	Direzione Sanitaria, Coordinamento Regionale HPH, Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute Udine	Medico Igiene e Medicina Preventiva	Standard e Progetto miglioramento
Patrizia Portolan	Direzione Sanitaria, Referente HPH Azienda Sanitaria "Friuli Occidentale"	Psicologa	Standard e Progetto miglioramento
Andrea Camilli	Medicina del Lavoro, Dipartimento di Prevenzione dell'Azienda Sanitaria Universitaria "Friuli Centrale"	Medico del Lavoro	Progetto miglioramento
Gerardina Lardieri	Direttore della SC Cardiologia Ospedali Gorizia e Monfalcone nell'Azienda Sanitaria Universitaria "Giuliano Isontina"	Cardiologa	Progetto miglioramento
Marsilio Saccavini	Nova Salus S.r.l. Gorizia, già Direttore della SC Fisiatria e Riabilitazione dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria "Bassa Friulana Isontina"	Fisiatra	Progetto miglioramento
Ariella De Monte	Coordinator of Inpatients Multidisciplinary diabetes team, component of Local HPH Committee, Healthcare University Company "Giuliano Isontina"	Diabetologa	Progetto miglioramento
Carlo Antonio Gobbato	Presidente CUG, Referente HPH, Osservatorio Bisogni del personale in Azienda sanitaria Universitaria "Friuli Centrale"	Sociologo della salute	Progetto miglioramento
Alessandro Conte	Direzione Sanitaria, referente HPH in Azienda sanitaria Universitaria "Friuli Centrale"	Medico Igiene e Sanità Pubblica	Progetto miglioramento
Elena Cussigh	Direttore Amministrativo presso l'Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute Udine	Avvocato	Progetto miglioramento
Amedeo La Diega	Referente HPH, Direzione Sanitaria, Policlinico S.Giorgio	Referente Infermieristico	Progetto miglioramento
Annamaria Piemontesi	Esperto in diagnostica e interventistica sui temi della gestione psico fisica dello stress e degli stili di vita. Trieste	Medico di Medicina Generale	Progetto miglioramento
Lamia Channoufi	Referente HPH, Fondatore della Bilingual School and Association LEARN	Medico del lavoro	Progetto miglioramento
Raffaele Zoratti	Direttore della SC Medicina dell'Ospedale di Palmanova presso l'Azienda Sanitaria Universitaria "Friuli Centrale"	Medico di Medicina Interna e Endocrinologia	Past President HPH Governance Board
Stefano Russian	Direzione Sanitaria, referente HPH IRCSS Burlo Garofolo Ospedale Materno Infantile	Medico del Lavoro	Standard

Anna Della Vedova	Direzione Sanitaria Azienda Sanitaria Universitaria “Giuliano Isontina”	Medico Competente, Psichiatra	Standard
Luisa Giacomini	Referente HPH, Azienda Sanitaria Universitaria “Giuliano Isontina”	Assistente Sanitaria	Standard
Maria Peresson	Direzione Sanitaria, Azienda Sanitaria Universitaria “Giuliano Isontina”	Medico competente	Standard
Ilaria Rosa	Direzione Sanitaria, presso l’Azienda Sanitaria Universitaria “Friuli Centrale”	Medico competente	Standard
Rossana Ciano	Dipartimento Salute mentale, Azienda Sanitaria Universitaria “Friuli Centrale”	Psichiatra	Standard
Sara Sanson	Azienda Sanitaria Universitaria “Giuliano Isontina	Responsabile Ufficio Relazioni Pubbliche e Ufficio Stampa	Standard
Mario Robotti	Ex referente del gruppo Internazionale HPH sulla promozione della Salute del personale nel contesto sanitario, Ospedale Universitario Udine	Medico competente	Standard
Virginio Beacco	Ex referente HPH presso Azienda per i Servizi Sanitari n° 5 Friuli Occidentale ora denominata Azienda Sanitaria Friuli Occidentale	Educatore professionale	Standard
Silvia Masci	Ex componente del comitato HPH presso l’Azienda per i Servizi Sanitari n° 5 Friuli Occidentale ora denominata Azienda Sanitaria Friuli Occidentale	Psicologa	Standard
Livia Bicego	Dirigente piattaforme infermieristiche e ostetriche, organizzazione, sviluppo e ricerca IRCSS Burlo Garofolo Ospedale Materno Infantile	Referente infermieristica	Standard

Con un ringraziamento particolare al Prof. Giampaolo Perna, Responsabile del Centro di Medicina Personalizzata per i Disturbi d’Ansia e di Panico, Humanitas San Pio X (Milano) Direttore Dipartimento di Neuroscienze Cliniche, Villa San Benedetto Menni, Albese con Cassano (Como) Chair, WPA section on Personalized Psychiatry Co-Editor in Chief, Personalized Medicine in Psychiatry, Elsevier che ha guidato il gruppo di lavoro nel percorso regionale dedicato alla stesura del compendio, durante il 2010.

FOCUS SUL BENESSERE PSICOLOGICO, EMOZIONALE, SOCIALE E ORGANIZZATIVO
Appendice allo standard 1 Politiche dell'Organizzazione

Benessere psicologico, emozionale e sociale: la valutazione in un sistema flessibile la resilienza del sistema e degli individui

1.4	L'organizzazione identifica le responsabilità per il benessere psicologico, emozionale e sociale degli operatori			
1.4.1	Identificato il gruppo di lavoro per un luogo di lavoro sano nel setting assistenziale, in supporto al comitato locale HPH. Individuato in ogni dipartimento il coordinatore per le azioni legate al benessere organizzativo. Identificato il team di supporto al fine di sostenere un ruolo attivo sui processi di salutogenesi per il personale	SI	IN PARTE	NO
	Note			
1.4.2	Gli obiettivi relativi al perseguimento del benessere psicologico, emozionale e sociale sono dichiarati e fanno parte degli obiettivi di programmazione annuale	SI	IN PARTE	NO
	Note			
1.5	L'operatore e il confronto fra le sue competenze e le aspettative dell'azienda: il Profilo professionale e la Job description			
1.5.1	Esiste un percorso di definizione delle Job Description- Descrizione dell'attività - corrispondenti alle aree e ai profili professionali in base alla mission dell'Azienda_	SI	IN PARTE	NO
	Note			
1.5.2	Esiste un percorso di formazione sulle Job Description per profilo professionale	SI	IN PARTE	NO
	Note			
1.5.3	Esiste una Scheda di Autovalutazione per mettere in grado l'operatore di integrarsi e auto monitorarsi nel ruolo previsto dopo aver acquisito la Job Description a cura del referente responsabile della struttura e della categoria professionale di appartenenza	SI	IN PARTE	NO
	Note			
1.6	Comunicazione intra - aziendale: l'accountability fra azienda e operatori. Lo strumento di comunicazione su mission e vision raggiunge tutti gli operatori e consente di far proprio il riorientamento eventuale per partecipare alla formazione che dovesse rendersi necessaria			
1.6.1	Esiste un percorso di comunicazione per target (con particolare riferimento al neo assunto)	SI	IN PARTE	NO
	Note			
1.6.2	Esiste un percorso di raccolta di proposte innovative collegate al riorientamento. (Esempio: indirizzo mail dedicato; raccolta esigenze formative, flussi di comunicazione stabili all'interno del servizio – riunioni con calendario a cadenza annuale programmata,etc)	SI	IN PARTE	NO
	Note			
1.6.3	Esiste una modulistica o forum in cui evidenziare criticità e soluzioni possibili collegate al tema del riorientamento (bisogni emergenti) (Esempio: Comunità virtuale; programma Flora per la gestione arredi e ambienti; Rilevazione esigenze formative; Condivisione strumenti di lavoro,etc)	SI	IN PARTE	NO
	Note			

1.6.4	Esiste un calendario di incontri per la discussione periodica delle proposte (accettazione proposta e avvio studio di fattibilità o archiviazione per impossibilità) (Esempio: calendario comunità virtuale, calendario Intranet; calendario all'interno del servizio/reparto)	SI	IN PARTE	NO
	Note			
1.6.5	Esiste un percorso di risposta alle proposte avanzate – feed back	SI	IN PARTE	NO
	Note			
1.7	L'organizzazione attiva percorsi di revisione/mantenimento e miglioramento delle competenze e appropriatezza nel tempo			
1.7.1	Esiste un programma di comunicazione periodico (annuale o semestrale) in grado di raggiungere tutti gli operatori in merito alle linee di lavoro prioritarie aziendali (Piano Attuativo Ospedaliero PAO; Piano Attuativo Locale PAL)	SI	IN PARTE	NO
	Note			
1.7.2	Esiste un sistema di coinvolgimento degli operatori dell'U.O./Servizio (dirigenti e comparto insieme) nell'individuazione degli obiettivi e monitoraggio nel tempo: conoscenza degli obiettivi strategici e degli obiettivi budgetari	SI	IN PARTE	NO
	Note			
1.7.3	Sono presenti degli strumenti di monitoraggio (formazione continua e formazione di base) per valutare l'apprendimento tecnico/professionale e relazionale	SI	IN PARTE	NO
	Note			
1.7.4	E' presente una procedura interna a tutela dello sviluppo professionale e delle abilità dell'operatore anche in considerazione del valore aggiunto dato da interessi e capacità personali che possano avere ricadute nel clima interno	SI	IN PARTE	NO
	Note			

FOCUS SUL BENESSERE PSICOLOGICO, EMOZIONALE, SOCIALE E ORGANIZZATIVO

Appendice allo standard 4 Promozione di un ambiente di lavoro sano

4.4	AMBIENTE: la Sicurezza			
4.4.1	E' presente una check list sui criteri di sicurezza e una modulistica per la segnalazione	SI	IN PARTE	NO
	Note			
4.4.2	presenza di un sistema di rilevazione dei quasi infortuni (near missing)	SI	IN PARTE	NO
	Note			
4.5	AMBIENTE: il Comfort			
4.5.1	È presente un referente per gli ambienti in grado di valorizzare e integrare principi di ergonomia, colore, temperatura, distribuzione spazi	SI	IN PARTE	NO
	Note			
4.5.2	E' presente una modulistica utile all'U.O./Servizio per identificare eventuali necessità di ristrutturazione o adeguamento per predisporre il budget annuale	SI	IN PARTE	NO
	Note:			
4.6	AMBIENTE : gli strumenti di riequilibrio- The balance space -			
4.6.1	Sono presenti ambienti per il riequilibrio psico-fisico e il rilassamento, presenza di un luogo di ristoro nella struttura, presenza di biblioteca nella struttura, presenza di punto di incontro/punto benessere/punto musicale/zona decompressione per mini – break, presenza ambienti dedicati alla pratica di attività fisica	SI	IN PARTE	NO
	Note			
4.6.2	Presenza di spazi protetti per accogliere le biciclette dei dipendenti	SI	IN PARTE	NO x
	Note			
4.6.3	Sono presenti percorsi consolidati/alleanze con esercizi commerciali o fornitori esterni per acquisti alimentari associati (bioagricoltura, prodotti in stock per gruppi aziendali)	SI	IN PARTE	NO
	Note			
4.7	<u>Profilo professionale</u> - il valore della professione, le competenze necessarie e la crescita professionale			
4.7.1	È presente un percorso di Formazione professionale continua: la formazione sul campo, il ciclo di Deming, le nuove competenze -	SI	IN PARTE	NO
	Note			

4.8	<u>Profilo umano</u> - abilità connesse all’autovalutazione delle proprie attitudini, delle proprie abilità di relazione con sé e con gli altri, la propensione al cambiamento – resilienza – : il ruolo del medico competente			
4.8.1	Il medico competente propone rapidi sistemi di autovalutazione dello stress/distress	SI	IN PARTE	NO
	Note			
4.8.2	Il medico competente sostiene e indirizza l’operatore verso percorsi formativi dedicati alla resilienza	SI	IN PARTE	NO
	Note			
4.8.3	Sono presenti eventi formativi dedicati alla promozione delle abilità di vita e relazione – tecniche di autovalutazione del distress, tecniche di “coping”, tecniche di rilassamento – accessibili a tutti gli operatori	SI	IN PARTE	NO
	Note			
4.9	<u>Monitoraggio e aggiornamento</u> : strumenti per autovalutazione del benessere individuale			
4.9.1	Sono presenti percorsi formativi per la trasformazione dei bisogni in servizi, in base al mutamento del contesto d’azione: ciclo di Deming. Il responsabile di struttura attiva percorsi di rinnovamento che ristrutturano le attività ridimensionando attività storiche ormai superate, sostituendole con nuovi servizi, promuovendo la motivazione e valorizzazione degli operatori tenendo presente i profili attitudinali e le competenze acquisite	SI	IN PARTE	NO
	Note			
4.10	La valutazione della <u>cronobiologia</u>, i <u>modelli assistenziali</u> e le ripercussioni sulla salute. La gestione del <u>Rischio Clinico</u> e la connessione con lo stress lavoro correlato.			
4.10.2	Sono presenti percorsi di acquisizione di tecniche di rilassamento e riequilibrio posturale	SI	IN PARTE	NO
	Note			
4.10.3	Sono presenti percorsi di “debriefing” per lo scarico emozionale e la gestione dei casi che prevedono un maggior carico di distress	SI	IN PARTE	NO
	Note			
4.10.4	Sono presenti percorsi per equilibrare le differenze di genere. Presenza di un Comitato per le Pari Opportunità collegato con la Direzione strategica aziendale	SI	IN PARTE	NO
	Note			

*La cronobiologia è un campo della biologia che esamina i fenomeni periodici (ciclici) negli organismi viventi e il loro adattamento ai ritmi solari e lunari. La cronobiologia è un campo di indagine interdisciplinare. Interagisce con la medicina e altri campi di ricerca come la medicina del sonno, l'endocrinologia, la geriatria, la medicina dello sport. L'impatto dei ritmi circadiani sulla salute e sui meccanismi di recupero psico-fisico è importante per attivare la strategia di recupero in chi esegue turni notturni.

Allegato

1. Procedura di applicazione