REGIONE PIEMONTE

BRA ALBA ASL CN2

Giornata Formativa

LA SALUTE ORGANIZZATIVA NELLE AZIENDE SANITARIE

Le Direzioni Generali protagoniste del cambiamento:
un progetto per la salute dell'organizzazione sanitaria

L'esperienza del Laboratorio

un progetto per la salute dell'organizzazione sanitaria

FIASO Federazione Italiana Aziende Sanitarie e Ospedaliere

Boehringer Ingelheim

a cura di: Daniele SAGLIETTI, Direttore SOC Psicologia - Azienda Sanitaria Regionale del Piemonte - ASL CN2 Alba-Bra
Gruppo Tecnico di Coordinamento Nazionale Laboratorio FIASO

Obiettivo

L'obiettivo principale del Laboratorio è la promozione della salute organizzativa attraverso la *sperimentazione di interventi e azioni mirate ad aumentare la partecipazione attiva* da parte di tutto il personale delle Aziende sanitarie alla vita organizzativa, cercando di contribuire, attraverso il miglioramento della vita lavorativa, ad una maggior qualità dei processi *sia per il personale dipendente che per i fruitori ultimi delle prestazioni*.

Elementi centrali e risultati attesi del Laboratorio

Individuazione di buone prassi, valorizzazione e scambio sul territorio nazionale

Integrazione multiprofessionale dei gruppi di lavoro

Costruzione e condivisione di modelli e metodologie

Valutazione, Benchmarking,Trasferibilità…

Il progetto origina dall'esperienza maturata presso alcune Aziende Sanitarie sul tema del benessere e della salute organizzativa, ***con azioni mirate ad aumentare la partecipazione attiva di tutto il personale alla vita organizzativa.***

Le prime sporadiche sperimentazioni avevano evidenziato:

- ***in tutte le realtà, diffusamente: esiti significativi;***
- ***come criticità: "tanti metodi e troppi strumenti", progettualità isolate e/o assenza di raccordo …***
- **LA NECESSITÀ DI:**
  STRATEGIE, MODELLI, PROCESSI, STRUMENTI DI ANALISI E DI VERIFICA…
  CONDIVISI, RAFFRONTABILI, TRASFERIBILI…

I riferimenti normativi, Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008) e istituzionali:

SICUREZZA LAVORO
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
Ricerca

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

In evidenza: **Le dimensioni del problema** (sito web: http://osha.europa.eu/it)

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

Lo stress legato all'attività lavorativa rappresenta una delle sfide principali con cui l'Europa deve confrontarsi nel campo della salute e della sicurezza. Questa condizione interessa ***quasi un lavoratore su quattro*** e dagli studi condotti emerge che una percentuale compresa ***tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress.***

Lo stress è il secondo problema di salute legato all'attività lavorativa riferito più frequentemente e colpisce il 22% dei lavoratori dei 27 Stati membri dell'UE (dati del 2005). È probabile che il numero di persone che soffrono di patologie legate allo stress provocato o peggiorato dall'attività lavorativa aumenti in futuro…
Nel 2002 il costo economico annuale dello stress legato all'attività lavorativa nell'UE a 15 è stato calcolato pari a 20 miliardi di euro.

In evidenza: **La rilevanza del problema** e **l'attualità**

Roma, 6 dicembre 2013 - Rapporto Censis 2013

47° Rapporto Censis sulla Situazione sociale del Paese.

"Oggi più che mai la sanità cammina sulle gambe degli operatori"

"…E' anche per questo che, a fronte dei tagli, si punta a migliorare il benessere e il clima organizzativo dei professionisti. Ma se nel rapporto con i pazienti i risultati sono evidenti, resta invece alta l'insoddisfazione del personale per la mancata corrispondenza tra impegno, risultato e riconoscimento…"

Promozione di benessere e salute organizzativa & rischio stress lavoro-correlato

ELEVATA INCIDENZA del rischio IN LAVORI DI CURA E AD ALTO CARICO ASSISTENZIALE

PROMOZIONE DELLA SALUTE ORGANIZZATIVA
una migliore qualità della vita lavorativa aumenta la qualità delle prestazioni

VINCOLO NORMATIVO

Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008): programmare interventi per la prevenzione di "rischi particolari, tra cui anche quelli collegabili allo stress lavoro-correlato…".

18.11.2010, Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro: Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato

Il Laboratorio:

Occorre creare un modello in grado di prevenire il rischio stress lavoro correlato, ***non solo pre-disponendo un sistema di regole***,

ma **promuovendo lo sviluppo** della salute organizzativa, **integrando il sistema normativo con azioni rivolte al miglioramento del benessere organizzativo** e riguardanti:

- ✓ la struttura e i ruoli organizzativi,
- ✓ l'innovazione,
- ✓ i processi e la cultura organizzativa,
- ✓ le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane,
- ✓ la comunicazione interna ed esterna,

Le Aziende partecipanti:

*ULSS 3 BASSANO del Grappa **

ASL BAT - Barletta Andria Trani **

ASL BERGAMO

AUSL BOLOGNA

ASL CN2 Alba-Bra

ASL 4 CHIAVARESE **

ASF FIRENZE

AOU Policlinico di GENOVA

ASL MATERA

AOU Policlinico di MESSINA

ASL MILANO

*AO ICP Milano**

ASL MODENA**

*AOU Policlinico di MODENA**

AO Provincia di LECCO **

AOU Policlinico di PALERMO **

AUSL RIMINI

ASL ROMA E

APSS TRENTO

AUSL 12 VIAREGGIO

ASL VITERBO **

* *Aziende partecipanti esclusivamente al primo biennio*

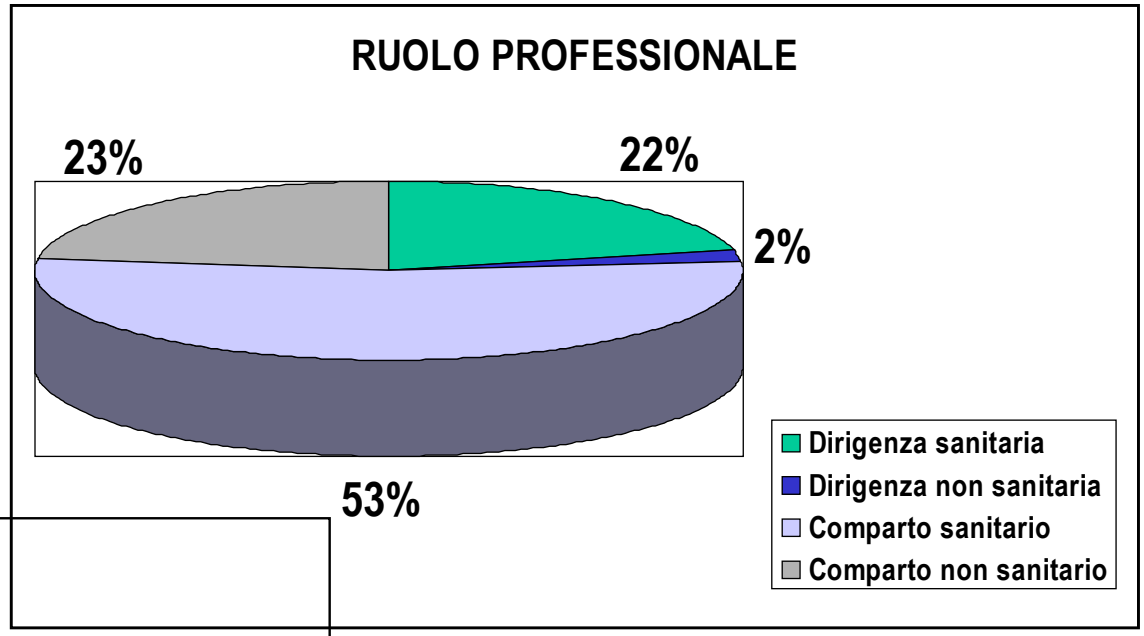
** *Aziende partecipanti dal secondo biennio*

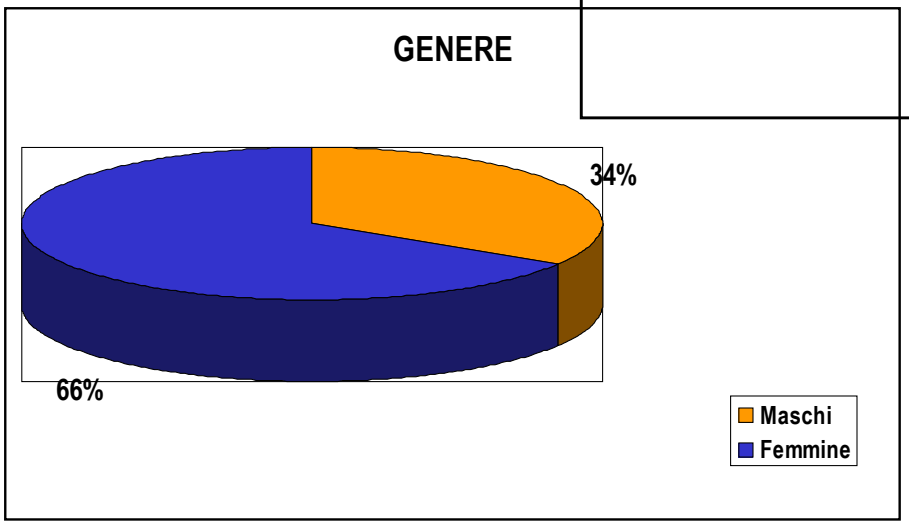
& con la partnership di Boehringer Ingelheim

Boehringer Ingelheim

Totale dipendenti coinvolti dal Progetto: 64.649

al 31.12. 2012





Ha preceduto l'avvio degli interventi:

✓ **Interviste ai Direttori Generali**

le interviste ai Direttori Generali hanno rappresentato un elemento particolarmente importante di lettura dell'organizzazione e del fenomeno. È il punto di vista di chi guida l'organizzazione, è una definizione della mappa che "ordina" in qualche modo i suoi confini.

"... il capitale vero dell'Azienda non sono le risonanze magnetiche, sono le persone che ci lavorano, che fanno la differenza".

Tipologie di intervento:

✓ **Analisi a livello organizzativo**
gli interventi finalizzati alla rilevazione dei dati, articolati nelle dimensioni oggettiva e soggettiva

a) ***rilevazione ed analisi di indicatori oggettivi e verificabili di rischio***

b) ***rilevazione soggettiva del benessere organizzativo percepito***

la VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO
Prima fase (preliminare)

RILEVAZIONE ED ANALISI DI INDICATORI OGGETTIVI E VERIFICABILI DI RISCHIO

INDICATORI DI ANALISI LEGATI AL FUNZIONAMENTO DELL'AZIENDA
assenze, reperibilità, mobilità, formazione

INDICATORI LEGATI A SALUTE E SICUREZZA
infortuni, condizioni ergonomiche, reclami, limitazioni e malattie professionali

attraverso una check list rielaborata dal Laboratorio

la VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO Seconda fase (di approfondimento)

RILEVAZIONE SOGGETTIVA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO PERCEPITO

Obiettivi

- avere un ulteriore strumento per un'analisi approfondita sui punti di debolezza e di forza riscontrati nella fase preliminare
- elaborare una fotografia della salute organizzativa al momento presente
- permettere il coinvolgimento del personale tutto, tecnico–amministrativo–sanitario.

…per la rilevazione del dato soggettivo:
il Questionario (BOP)
Benessere Organizzativo Percepito

E' elaborato e validato dalla Facoltà di Psicologia, Università Alma Mater Studiorum di Bologna, Gruppo di Ricerca Prof. Bruna ZANI
in collaborazione con:il Gruppo di Lavoro nazionale del Laboratorio FIASO.

uno strumento ad hoc, in linea con le caratteristiche desiderate di **"usabilità**" da parte delle Aziende, metodologicamente dotato della capacità di misurare una grandezza "complessa" ovvero **multidimensionale** e non semplicemente additiva… per cogliere una pluralità di livelli di Benessere Organizzativo, **non focalizzato sui fattori di malessere**, **ma ricercando gli elementi di benessere** che ogni lavoratore percepisce nel rapporto fra sé e l'organizzazione, fra sé e il suo contesto di lavoro, includendo anche il livello di benessere, agio e supporto, dato dalle relazioni personali e professionali sperimentate.

Composto da 58 item a risposta multipla.
Somministrato on-line a tutti i dipendenti.
La raccolta dei dati svolta dal Gruppo Tesi Square SpA, Ente terzo convenzionato appositamente con FIASO per garantire il rispetto delle normative privacy.

Il dato percentuale complessivo rilevato dalla somministrazione BOP

Media delle variabili sul benessere organizzativo

Media del benessere psicologico percepito

Media delle variabili riguardanti il disagio lavorativo

Ogni item prevede risposte da 1 a 5,
1= percezione molto negativa e 5= percezione molto positiva

Tipologie di intervento:

✓ **interventi finalizzati alla promozione della salute & del benessere organizzativo nelle Aziende Sanitarie**

Gli interventi realizzati sul territorio nazionale, sono stati suddivisi secondo una categorizzazione basata su destinatari e finalità delle azioni, declinati su tre livelli riferiti:

- ✓ all'**organizzazione**,
- ✓ ai **gruppi di lavoro**,
- ✓ ai **singoli lavoratori**.

Tipologie di intervento:

INTERVENTI A LIVELLO ORGANIZZATIVO

Conciliazione vita lavorativa - vita privata

Ingresso di nuove risorse umane Supporto RIORGANIZZAZIONI

Sviluppo delle competenze del management

Miglioramento della comunicazione interna

INTERVENTI A LIVELLO DI GRUPPO

Percorsi formativi finalizzati allo sviluppo del benessere organizzativo

Supervisione dei gruppi di lavoro

INTERVENTI A LIVELLO INDIVIDUALE

Sportello di ascolto - Supporto psicologico - Bilancio di Competenze

Tipologie di intervento:

✓ **VALUTAZIONE**

Le Aziende hanno avviato la valutazione di almeno uno degli interventi

… la metodologia utilizzata …

VALUTAZIONE QUALITATIVA PARTECIPATA
di processo e risultato; pre, in itinere e post intervento

STRUMENTI: interviste, focus group, questionari, check list ai gruppi di lavoro e ai destinatari delle azioni

Elaborazione dati: attraverso il software di analisi ATLAS.ti

a cura dell'Università di Palermo,
Gruppo di Ricerca Prof. Gioacchino Lavanco
con la collaborazione dei Ricercatori e del Gruppo Tecnico di Lavoro Nazionale

Riepilogo metodologia …

ANALISI INDICATORI OGGETTIVI — Check-list

INDAGINE DELLA SOGGETTIVITA' — Questionario on-line

RESTITUZIONE DEI DATI ALLE SS.OO.CC.

PIANIFICAZIONE AZIONI DI MIGLIORAMENTO NELLE SS.OO.CC. — Azioni Laboratorio FIASO

In evidenza: La rilevanza del problema e l'attualità

FORUM PA 2013 | 29 maggio 2013 Palazzo dei Congressi di Roma
Promuovere partecipazione e benessere nelle Aziende sanitarie e ospedaliere in tempo di crisi

Forum Risk Management in Sanità 2013 | 27 novembre 2013
Politiche e Azioni per il miglioramento della salute organizzativa nelle Aziende sanitarie

Roma, 6 dicembre 2013 - Rapporto Censis 2013

47° Rapporto Censis sulla Situazione sociale del Paese.
…migliorare il benessere e il clima organizzativo…

Roma, 10 e 11 dicembre 2013 FIASO incontra le Agenzie:
CENSIS, CITTADINANZA ATTIVA, CONFERENZA STATO – REGIONI, ISTAT… INAIL

Risultanze

Il dato che auspichiamo emerga dalla gamma di processi, modelli e sperimentazioni avviate è la valutazione di quanto il Progetto Laboratorio FIASO sul benessere e salute organizzativa sia riuscito **ad avvicinare gli esiti ai risultati attesi**:

✓ **aumento della collaborazione** interdisciplinare e soprattutto intra ed interAziendale, *avviando una vera e propria* ***rete di condivisione e sviluppo di conoscenze e sperimentazioni;***

✓ la realizzazione di un **numero elevato e significativo di sperimentazioni**, ***soggette a***

Risultanze

con una ricaduta economica attesa:

✓**incremento** della collaborazione intra ed interAziendale che veicola e facilita ***l'aumento della qualità*** *globale*, ***delle relazioni*** *interne ed esterne,* ***dell'efficienza e delle prestazioni*** *erogate...*

✓**risparmio** di risorse conseguente alla **riduzione** delle condizioni di scarso benessere organizzativo che favoriscono/determinano i ***fenomeni di diminuzione della produttività, assenteismo, scarsi livelli di motivazione, aumento di reclami e di errori...***

✓risparmio di risorse conseguente la **valorizzazione e diffusione** delle **buone pratiche** e delle conoscenze, ***dato coerente all'incentivazione della condivisione di esperienze***;

Risultanze

con ricaduta valoriale attesa:

- ✓ ***incremento delle possibilità di accesso ad informazioni e conoscenze***, quale primo risultato di partecipazione ad una rete che apprende;

- ✓ ***sviluppo di opportunità e modalità di apprendimento continuo***, favoriti da percorsi formativi e di rete centrati su processi di empowerment individuale e organizzativo;

- ✓ ***aumento del senso di appartenenza*** e dei livelli di collaborazione…

Con e Grazie alla collaborazione:

- dei **Direttori Generali**: Giancarlo SASSOLI, Giovanni GORGONI**, Michelangelo ROCCO CANOSA*, Valerio Fabio ALBERTI, Francesco RIPA DI MEANA, Giovanni MONCHIERO*, Mara AZZI, Luigi MARRONI*, Mauro BARABINO*, Giampiero MARUGGI*, Vito GAUDIANO*, Giuseppe PECORARO, Walter LOCATELLI, Stefano CENCETTI*, Marcello TONINI, Maria SABIA*, Pietro GRASSO*, Luciano FLOR, Franco DEBIASI*, Adolfo PIPINO*, Rocco MIGLIETTA**, Giovanbattista GRASSI**, Paolo CAVAGNARO**, Mauro LOVISARI**, Francesco MORABITO**, Brunero BALDACCHINI**, Paolo MORELLO MARCHESE**, Mario LAROCCA**
- del Gruppo Tecnico di Coordinamento: Gioacchino LAVANCO*, Daniele SAGLIETTI, Enrico SALVI, Bruna ZANI*, dei Ricercatori: Ileana AGNELLI, Gaetano MARTORANO*, Floriana ROMANO*, Matteo TOSCANO**
- dei Referenti Aziendali che compongono il Tavolo di Lavoro nazionale: Donato SIVO, Gianni LIONELLO*, Giuliana MAZZOLENI, Maria Rita FERRETTI*, Daniele TOVOLI, Sandra ROGIALLI, Giovanna FERRANDES*, Isidoro GOLLO, Rosalba LIVRIERI, Elvira MICALI, Maria Teresa CANZIANI, Federica OLIVEI, Paola VANDELLI*, Maria Maffìa RUSSO, Maddalena QUINTILI, Francesco REITANO*, Federica TROTTER, Mario MORUCCI*, Alessandro SELBMAN, Rosaria LICATA**, Sandra CHIGHIZOLA**, Elena BOSIA**, Roberta AIUTO**
- del Gruppo Boehringer Ingelheim: Antonio BARGE, Luigi BURGIO, Concettina COSTANZA, Federica GELMINI, Susan LOSTAGLIO, Morena SANGIOVANNI
- dello staff di FIASO, il Presidente Valerio ALBERTI e il Direttore Nicola PINELLI
- dei **GRUPPI di LAVORO AZIENDALI di TUTTE le AZIENDE SANITARIE PARTECIPANTI**

& dei LAVORATORI, che hanno contribuito, talvolta con diffidenza, spesso con entusiasmo, quasi sempre con disponibilità, alle sperimentazioni

risultando tutti determinanti e partecipi a questo processo avviato di miglioramento…

** partecipanti esclusivamente al primo biennio,*

*** partecipano dal secondo biennio.*

Grazie per l'attenzione

Daniele Saglietti
Direttore SOC Psicologia - ASL CN2 Alba-Bra
Azienda Sanitaria Regionale del Piemonte
Sede: Via Vida, 10 – 12051 Alba
E-mail: dsaglietti@aslcn2.it