



Regione Umbria



Costruire insieme la salute
Programmi e interventi di promozione della salute
tra intersectorialità sostenibilità ed efficacia

Orvieto, 22-23 ottobre 2014

Strategia Top down-botton up per promuovere la resilienza sul posto di lavoro



ASS n° 2 "Isontina"



Luisa GIACOMINI
luisa.giacomini@ass2.sanita.fvg.it



AUTORI : Luisa Giacomini, Cristina Aguzzoli, Marco Bertoli, Loredana Macera, Daniele Riva

RETE HPH DEL FRIULI VENEZIA GIULIA
CENTRO DI COORDINAMENTO ASS 2 ISONTINA



Progetto Benessere Organizzativo:

PERCHE'

- Azienda territoriale di circa 2000 operatori con 2 ospedali, 2 Distretti e 3 Dipartimenti
- Per interpretare i Bisogni di salute : di 141.024 cittadini (31-10-2013)
- **La richiesta di visita medico competente collegata a patologia cornica e stress sul posto di lavoro è aumentata**
- I professionisti stanno diminuendo e invecchiando
- Indagine Clima 2010: Focus, **nessuno si prende cura del nostro benessere**

LE TAPPE

- Nasce nel 2010
- **GRUPPO** benessere aziendale
- Identificazione degli **STRUMENTI,**
- **FORMAZIONE**
- **SUPPORTO**

LA TENDENZA...



LA PRIORITA': Aver cura di chi cura



- La rete HPH FVG utilizza Manuale dell'OMS
- Il gruppo regionale individua standard psico emozionali, percorso in parallelo alla applicazione del D.L. 81/2008 stress lavoro correlato



*Come sostenere la valutazione sul benessere psico emozionale nelle Aziende Sanitarie?
Un contributo dalla rete HPH del Friuli Venezia Giulia*



1 Standard Politica dell'Organizzazione

Appendice standard

Benessere psico emotivo: la valutazione in un sistema flessibile - la resilienza del sistema e degli individui			
1.4	L'organizzazione identifica le responsabilità per il benessere Psicoemotivo degli operatori		
1.4.1	Individuato il referente coordinatore e il team di supporto per le azioni legate al benessere organizzativo. Il referente è in staff al Comitato HPH con funzioni di promozione e collegamento fra : amministrazione del personale, medico competente, Direzione Generale e di struttura, Servizio Formazione, ecc.	SI	IN PARTE NO
1.4.2	Gi obiettivi relativi al perseguimento del benessere psico emotivo sono dichiarati e fanno parte degli obiettivi di programmazione annuale	SI	IN PARTE NO
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	Presenza di percorso di definizione della Job Description corrispondente alle aree e ai profili professionali in base alla mission dell'Azienda	SI	IN PARTE NO
1.5.2	Presenza di percorso di formazione sulla Job Description per profilo professionale e Unità Operativa	SI	IN PARTE NO
1.5.3	Presenza di Scheda di Autovalutazione per mettere in grado l'operatore di integrarsi e auto monitorarsi nel ruolo previsto e incentivo per Job Description con referente responsabile della struttura e della categoria professionale di appartenenza	SI	IN PARTE NO
1.6	Comunicazione intra - aziendale e 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	Presenza di percorso di comunicazione per target particolare riferimento al neo assunto	SI	IN PARTE NO
1.6.2	presenza di percorso di raccolta di proposte innovative collegate al riorientamento.	SI	IN PARTE NO
	o forum in cui evidenziare criticità e soluzioni possibili orientamento (bisogni emergenti)	SI	IN PARTE NO

2	Presenza di mezzi di trasporto alternativi per i lavoratori o facilitazioni per l'utilizzo di mezzi alternativi propri (es. spazi protetti per il deposito biciclette)	SI	IN PARTE	NO
3	Presenza di percorsi conciliati all'aroma con esercizi communitari e fornitori esterni per acquisti alimentari associati (biogrociatura, prodotti in stock per gruppi aziendali)	SI	IN PARTE	NO

1.6.4	Calendario di incontri per la discussione periodica delle proposte in tavolo tecnico aziendale (accettazione proposta e avvio studio di fattibilità o archiviazione per impossibilità)	SI	IN PARTE	NO
1.6.5	Perseco di risposta alle proposte avanzate - feed back	SI	IN PARTE	NO
1.7	L'organizzazione attiva percorsi di revisione/mantenimento e miglioramento delle competenze e appropriatezza nel tempo			
1.7.1	Esistenza di un programma di comunicazione periodico (annuale o semestrale) in grado di raggiungere tutti gli operatori in merito alle linee di lavoro (priorità aziendali) (Piano Attivativo Ospedaliero PAO, Piano Attivativo Locale PAL.)	SI	IN PARTE	NO
1.7.2	Scenari/generato 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
1.7.3	presenza di strumenti di monitoraggio/formazione continua e formazione di base) per valutare l'apprendimento tecnico/professionale e relazionale	SI	IN PARTE	NO
1.7.4	Presenza di 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 possono avere risulante nel clima interno	SI	IN PARTE	NO

4 Standard Promuovere un posto di Lavoro Sano

Appendice standard 4

4.4 AMBIENTE : la Sicurezza			
4.4.1	presenza di check list sui criteri di sicurezza e modalistica per segnalazione	SI	IN PARTE NO
4.4.2	presenza di un sistema di rilevazione dei quasi infortuni (near missing)	SI	IN PARTE NO
4.5 AMBIENTE : il Comfort			
4.5.1	presenza di referente per gli ambienti in grado di valutare e integrare principi di ergonomia, colore, temperatura, distribuzione spazi	SI	IN PARTE NO
4.5.2	presenza di modalistica utile all'U.O./Servizio per identificare eventuali necessità di ristrutturazione o adeguamento per predisporre il budget annuale	SI	IN PARTE NO
4.6 AMBIENTE : gli strumenti di riequilibrio- The balance space -			
4.6.1	Presenza di 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

- Standard 1:** Politica dell'organizzazione
- Standard 2:** Valutazione del bisogno di salute del paziente
- Standard 3:** informazione ed intervento sul paziente
- Standard 4:** Promozione di un posto di lavoro sano
- Standard 5:** continuità e cooperazione

STRUMENTI DI LAVORO: Manuale di Autovalutazione OMS e focus psico emozionale standard I e 4

STANDARD PSICOEMOZIONALI 1 e 4 : → Standard 1: organizzazione
LE MACROAREE DI ANALISI → Standard 4 : ambiente,
individuo

Vantaggi

- Promuovere la **cultura del benessere organizzativo** a tutti i livelli: **FATTORI PROTETTIVI** e non solo FATTORI DI RISCHIO
- Diffondere una **base comune** per la lettura dei bisogni e del contesto di appartenenza superando la logica del questionario
- Fare liste di **PRIORITA'**
- Diventare **protagonisti attivi del cambiamento**
- Promuovere la **Creatività del TEAM**: miglior antidoto allo stress
- Dare visibilità ai **piani di miglioramento** attivati localmente



UNA CHECK LIST BASATA SUI 5 FATTORI CHIAVE DELLA RESILIENZA

How help evaluation on psycho-emotional well-being in health organization?
A contribute by HPH Friuli Venezia Giulia Network
ITALY

Standard 1
MANAGEMENT POLICY

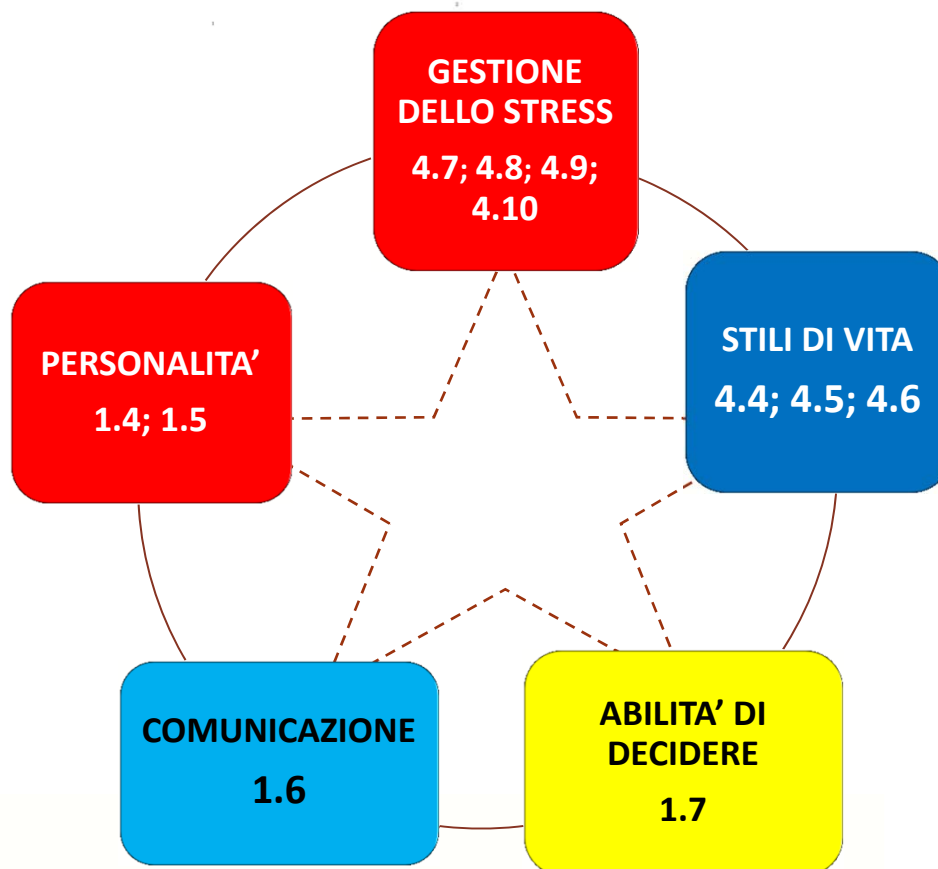
Area standard 1
Psychosocial Well-Being
The resilience of the system and of the people

Indicator	Value
1.1	100%
1.2	100%
1.3	100%
1.4	100%
1.5	100%
1.6	100%
1.7	100%
1.8	100%
1.9	100%
1.10	100%
1.11	100%
1.12	100%
1.13	100%
1.14	100%
1.15	100%
1.16	100%
1.17	100%
1.18	100%
1.19	100%
1.20	100%
1.21	100%
1.22	100%
1.23	100%
1.24	100%
1.25	100%
1.26	100%
1.27	100%
1.28	100%
1.29	100%
1.30	100%
1.31	100%
1.32	100%
1.33	100%
1.34	100%
1.35	100%
1.36	100%
1.37	100%
1.38	100%
1.39	100%
1.40	100%
1.41	100%
1.42	100%
1.43	100%
1.44	100%
1.45	100%
1.46	100%
1.47	100%
1.48	100%
1.49	100%
1.50	100%
1.51	100%
1.52	100%
1.53	100%
1.54	100%
1.55	100%
1.56	100%
1.57	100%
1.58	100%
1.59	100%
1.60	100%
1.61	100%
1.62	100%
1.63	100%
1.64	100%
1.65	100%
1.66	100%
1.67	100%
1.68	100%
1.69	100%
1.70	100%
1.71	100%
1.72	100%
1.73	100%
1.74	100%
1.75	100%
1.76	100%
1.77	100%
1.78	100%
1.79	100%
1.80	100%
1.81	100%
1.82	100%
1.83	100%
1.84	100%
1.85	100%
1.86	100%
1.87	100%
1.88	100%
1.89	100%
1.90	100%
1.91	100%
1.92	100%
1.93	100%
1.94	100%
1.95	100%
1.96	100%
1.97	100%
1.98	100%
1.99	100%
2.00	100%

Standard 4
PROJECTING A HEALTHY WORKPLACE

Area standard 4
Work environment

Indicator	Value
4.1	100%
4.2	100%
4.3	100%
4.4	100%
4.5	100%
4.6	100%
4.7	100%
4.8	100%
4.9	100%
4.10	100%



La check list basata sui 5 fattori della resilienza per indagare su: trasparenza della mission, efficacia della comunicazione , decision making, offerta di stili di vita sani e strategie di gestione dello stress. Per ciascun fattore possiamo avere tre punti di osservazione.

Strategia a 3 livelli:

- Cosa sta facendo l'Alta Direzione ?
- Cosa stanno facendo i Dipartimenti, lo staff?
- Qual è la partecipazione degli operatori?

Un modo per fotografare le risorse in azione

1) Monitoring strategies of resilience in the workplace
 Health Service.....
 Hospital.....
 University Hospital.....

QUALITY.....
 HEALTH PROMOTION SERVICE.....
 COMMUNICATION.....

2) Monitoring strategies of resilience in the workplace

Insert here the survey. All the releases to write the org questions using documentation, this publications.....

1. MISSION 1.4, 1.5 (They are clear and available)
 Description, staffing, systems evaluation and.....

2. COMMUNICATION STRATEGY 1.6 (If available)
 communication strategies within and outside.....

3. DECISION MAKING - HOW TO PROMOTE IT? 1.
 documents and timeliness on decisions.....

4. LIFE STYLES 4.4, 4.5, 4.6 (They are available on
 facilitated routes and programs for the staff.....

5. STRESS MANAGEMENT 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.11, 4.12
 resource managers, programmers strategies
 physician - to know the times, the instrument.....

DEPARTMENT OF.....

3) Monitoring strategies of resilience in the workplace

SELF ASSESSMENT

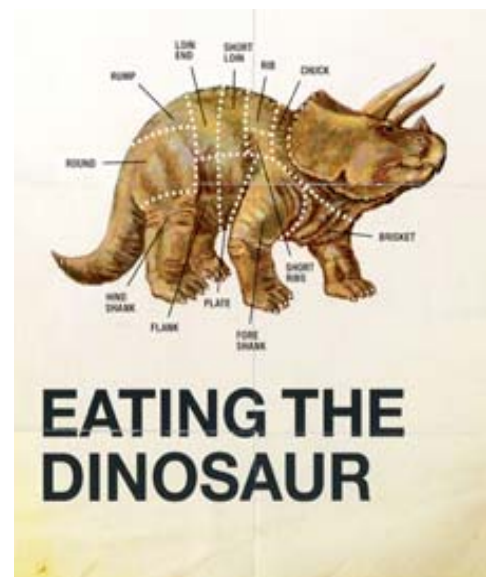
PROFESSIONAL ROLE OF EMPLOYEE.....

How I know of my department?
 - leader.....
 - Coordinator.....
 - Well-being of workplace release.....

Your statements here. All the releases to write a short paragraph in
 below.....

1. QUALITY OF LIFE 1.4,1.5 (I like my job? I loved long ago but now I want to change?)
 2. SKILLS AND ACCESSIBILITY OF COMMUNICATION TOOLS (Have I access to
 communication tools? Have I the skills to use the tools available?)
 3. DECISION MAKING STYLE (Do I participate the discussion of complex cases? When
 there is a decision to make, do I tend to postpone?)
 4. LIFESTYLES (Do I practice a healthy lifestyle? Am I aware of the consequences of a
 lack of physical activity, poor diet, smoking, alcohol abuse, abnormal rhythm of sleep-
 wake? Am I aware that there are programs dedicated to these subjects to which I
 participate with facilities or for free?)
 5. STRESS MANAGEMENT (Can I recognize my signals of distress, my limits, my resilience
 and how to do it before they take over my health?)

QUANDO IL PROBLEMA E' GRANDE, TAGLIALO A FETTE!



CHECK LISTS N° 1, N° 2, N° 3:
 LE DOMANDE CAMBIANO....

EMPOWERMENT SU TRE LIVELLI PER
 CONDIVIDERE LE RESPONSABILITA'

METAFORA DI
 UN'ORGANIZZAZIONE
 COMPLESSA



DEPLIANT stili di vita

AVE
CI



PE
DI



Centro di C

RESPIRARE



DOVE?

In qualsiasi luogo aperto dove puoi ricaricarti di ossigeno.

Ma se lo fai fumandoè un modo per respirare dannoso per te e per gli altri. Ti costa al punto che un pacchetto di sigarette al giorno potrebbe trasformarsi nel tempo in una vacanza.

Ci hai mai pensato?

Fumare in luoghi visibili a chi accede ai Servizi trasmette un messaggio contraddittorio nei confronti degli assistiti e dei cittadini.

COME CAMBIARE?

Se l'argomento ti interessa e hai deciso di smettere ma vuoi un sostegno: Rivolgiti al Centro antitabagico aziendale per una **consulenza gratuita**

QUANDO?

Dal lunedì al venerdì ore 09-12
Monfalcone 7562; Gorizia 2782.

Le rispettive mail sono:
per Monfalcone sertmn@ass2.sanita.fvg.it;
per Gorizia socdip@ass2.sanita.fvg.it

Consulenza da parte
del pneumologo se necessaria

MUOVERSI

DOVE?

Palestra Parco Basaglia a Gorizia
Palestra Liceo Scientifico a Monfalcone

COME?

Attività Neuromuscolare Integrata (NIA): un modo di muoversi nel corpo e nella mente attraverso tracce musicali e coreografie generate dalla integrazione di arti marziali, danza e tecniche di rilassamento. **Pilates** : se desideri aumentare la flessibilità.

Contattare a Gorizia: Tiziana Mucci 3483862754, Loredana Macera 2522, Sabina Mari 3476221630; a Monfalcone: Silvia Sentieri 7824; 338 9021487

Per sedi orari e costi scarica il depliant -

INTRANET:

Documenti aziendali trasversali -
Promozione della Salute - operatori -



Hai qualche problema che ti limita nei movimenti?

Puoi usufruire di un Programma Personalizzato promosso dal medico competente e gestito dai Fisioterapisti aziendali.

Per saperne di più scrivi a
patrizia.ongaro@ass2.sanita.fvg.it

NUTRIRSI



DOVE?

Le varie sedi della mensa presso i due ospedali e la sede di Via V. Veneto ti offrono indicazioni su scelte salutari

COME?

Fai attenzione alle **indicazioni** presenti sui **fogli e sui monitor esposti**: mangiare bene e in modo regolare è una chiave fondamentale per la salute, soprattutto se sei sotto stress.

Costo mensa: 1,04 €

Vuoi mangiare meglio?

Consulenze personalizzate scrivendo a
mangiabene@ass2.sanita.fvg.it

PROBLEMI?

Chiedi al medico competente una consulenza presso **"l'Ambulatorio di Prevenzione o quello di Trattamento dell'ASS2"**

Hai problemi di sovrappeso e sei sfiduciato per i numerosi tentativi di cambiare falliti?

L'offerta si amplia con il percorso dell'associazione

"Diamo Peso al benessere"

PER INFORMAZIONI

Sig.ra Liliana Zuliani :

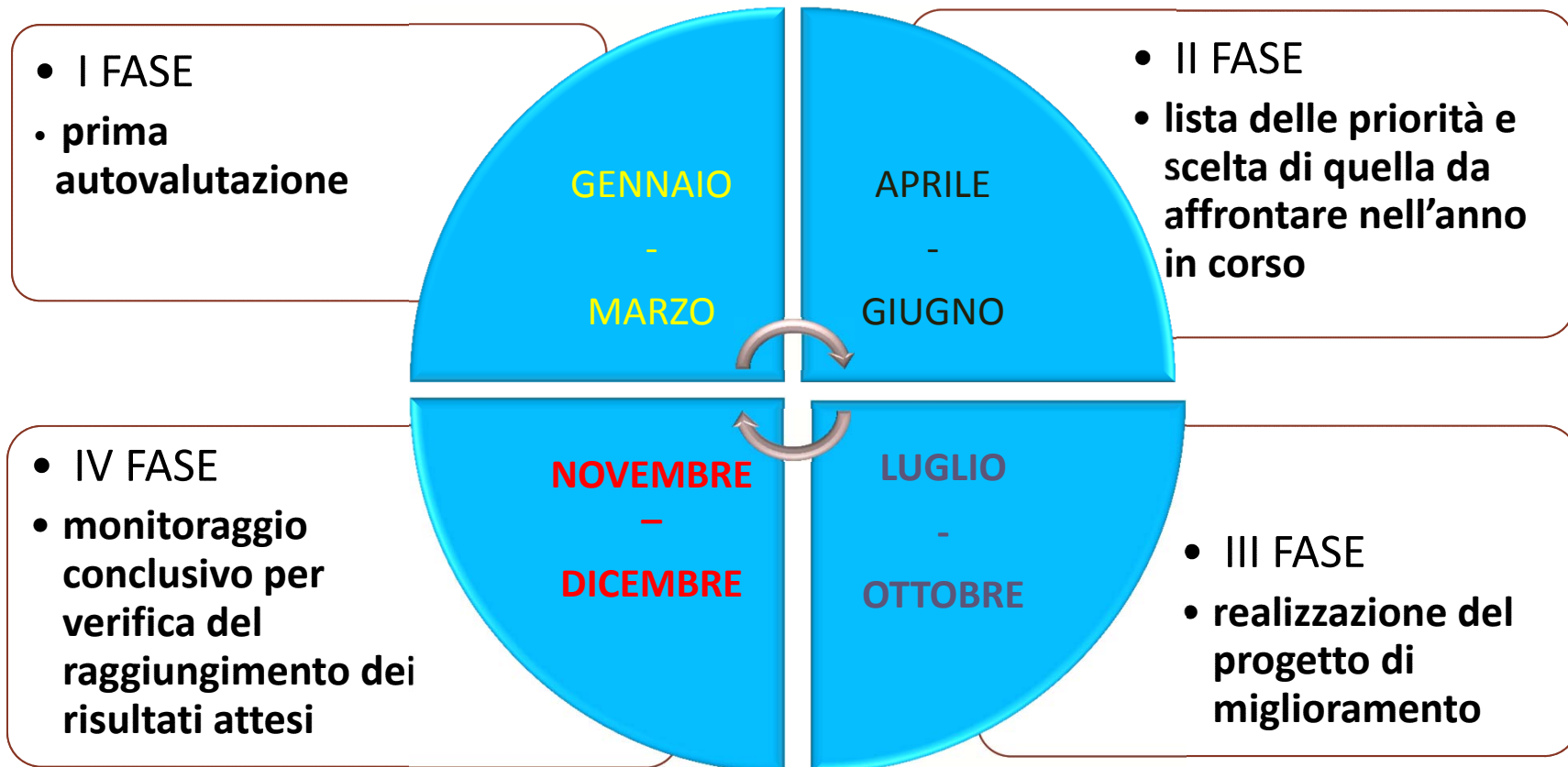
340 9844670- 340 2891151

www.diamopesoalbenessere.org

Diamopesoalbenessere.blogspot.com

LINEA di Budget 12/2012 e 11/2013

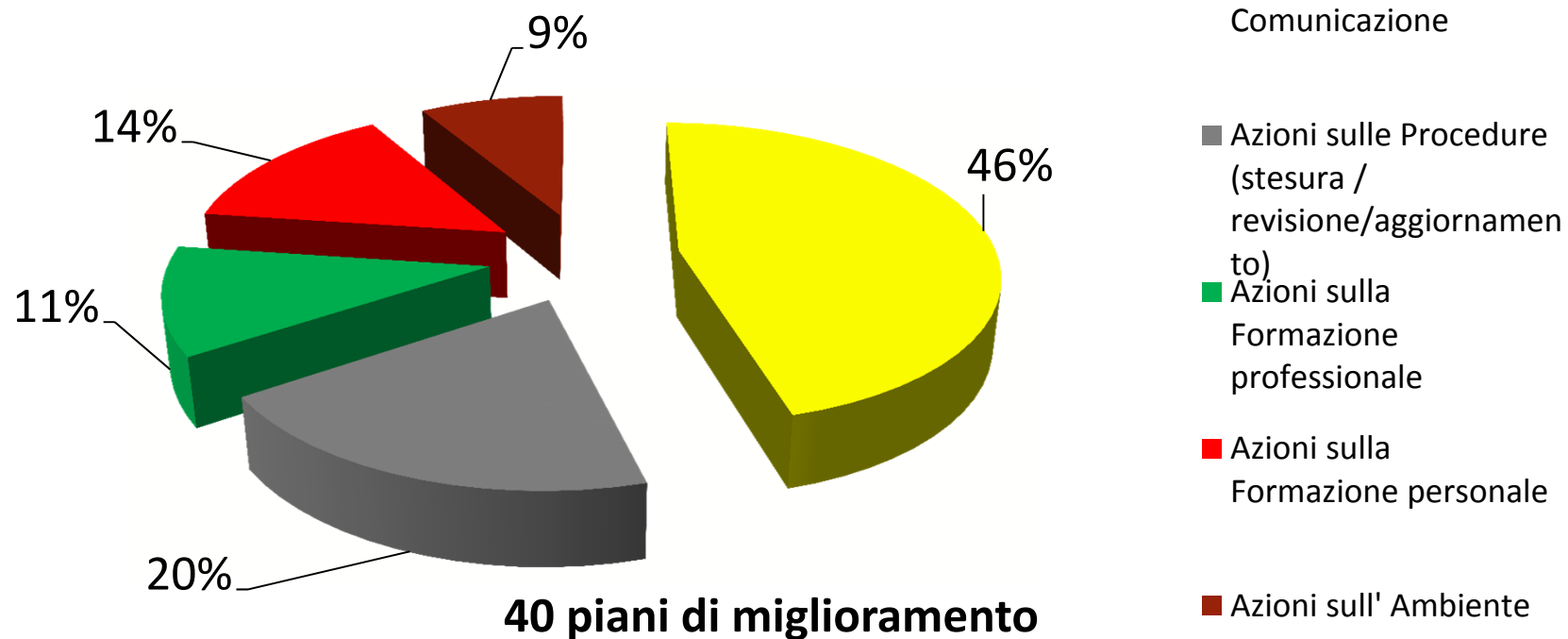
Ogni Responsabile di Struttura è chiamato a programmare l'autovalutazione secondo la seguente calendarizzazione



A inizio dell'anno successivo (entro il primo trimestre) verifica del fatto che ci sia bisogno di implementare o stabilizzare il percorso di miglioramento o se esso sia stato assorbito nella routine in modo da potersi concentrare su altri progetti di miglioramento. Attivata la condivisione delle buone pratiche

CREATIVITA' VS DISTRESS SUL POSTO DI LAVORO

Le azioni di miglioramento

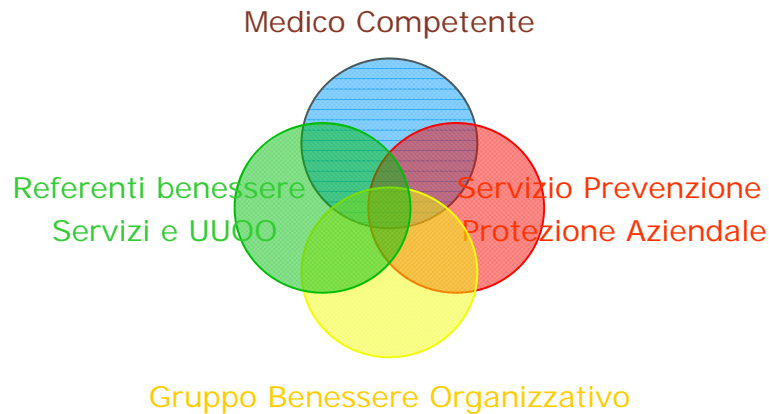


**OLTRE LA BUROCRAZIA VERSO
UN'ORGANIZZAZIONE CREATIVA**



LA RESILIENZA : SISTEMI E INDIVIDUI

Le sinergie affinché il Decreto Legislativo 81 sia interpretato come strumento per avviare un miglioramento condiviso.



- Creare ambienti favorevoli. Aver cura dell'operatore per aver cura del paziente: un ciclo continuo

