

**AVVISO INTERNO PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI FUNZIONE DI CUI AL CAPO II DEL
CCNL 21.5.2018 RISERVATO AL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO
APPARTENENTE AL RUOLO SANITARIO – CATEGORIA D O AL PROFILO DI ASSISTENTE
SOCIALE (LIVELLO ECONOMICO D E DS).**

Denominazione della posizione:

Gestione del coordinamento di Struttura Alto Verbano

Relazione di:

GIOVANNA BALLINARI

L'interesse verso l'incarico di Coordinatore di Struttura Alto Verbano nasce dal voler accrescere e migliorare il mio percorso professionale. Grazie all'esperienza acquisita in questi anni lavorativi presso l'ASST Settelaghi e proprio nel territorio in oggetto ho potuto valutare l'importanza di questo ruolo e il rilevante impatto sull'intera organizzazione.

Infatti il Coordinatore di struttura, sulla scorta di quelle che sono le legislazioni in vigore (D.M. 70 del 2 aprile 2015, Legge Regionale n° 23 del 2015, CCNL del Comparto, legge Gelli dell'8 marzo 2017, Legge sulla sicurezza sul Lavoro) unita alla contrattazione decentrata aziendale, deve avere una importante visione di insieme coniugando i vari ambiti e aspetti organizzativi (gestione del personale, logistica, sicurezza sul lavoro e formazione). Tutto questo in linea con le Direzioni e la Mission che viene indicata.

L'Alto Verbano rappresenta un territorio di frontiera e da alcuni anni soffre di un alto tasso di turn over del personale. Ritengo che una importante sfida sia quella di creare una organizzazione che possa risultare un valore aggiunto per ottenere una attrattività delle strutture che possano permettere una riduzione di questo ricambio continuo.

In questo particolare ambito voglio proporre una visione inclusiva delle varie figure, guidati dal team dei coordinatori, per arrivare a creare e consolidare lo spirito di appartenenza, le motivazioni professionali al fine di ottenere una solida base per un lavoro armonico, di interesse e di appagamento professionale. Ritengo fondamentale l'inserimento dei clinical specialist, figura moderna e dinamica, che, grazie ad un importante percorso formativo e lavorativo, risulta indispensabile all'interno del team. Questo porta a positive ricadute ad esempio sulla formazione, sull'accoglimento, inserimento e valutazione dei neoassunti/neo inseriti (ACINSVAL), oltre che sul miglioramento della collaborazione tra le varie figure professionali dove particolare peso hanno gli infermieri esperti inseriti nelle varie equipe.

Dalla conoscenza della realtà del Presidio Luinese porto solo alcuni esempi concreti basati su alcune criticità emerse nel tempo che possono essere affrontate isorisorse con progetti ad hoc.

- Il trasporto dei pazienti avviati ad intervento chirurgico sono, ad oggi, a carico del reparto di degenza. Questo comporta il distacco di un infermiere e di un Oss dalle attività per un numero medio di 4-5 volte per mattinata in andata e altrettanto in ritorno. Trasferire questa attività a carico del Comparto Operatorio raggiunge diversi obiettivi importanti: il primo di rendere armonico il lavoro del reparto di degenza senza continue interruzioni. Questo a maggior ragione in vista della attivazione della cartella clinica elettronica che definisce precisi orari in cui il personale infermieristico deve effettuare le terapie. In secondo luogo permette alla sala operatoria di dettare

i tempi dei trasporti in maniera diretta senza sovrapposizioni o attese ottenendo una migliore razionalizzazione e utilizzo dei tempi perioperatori.

-sulla parte ambulatoriale, avendo Luino una importante tradizione di riabilitazione e recupero funzionale , venendo incontro alle sempre maggiori richieste dal territorio della ASST in toto, essendo presente personale già formato anche tra i fisioterapisti, sarebbe possibile ipotizzare l'apertura e lo sviluppo di un servizio ambulatoriale di riabilitazione del pavimento pelvico. Questa attività multidisciplinare sarebbe supportata dalla presenza in loco dell'ambulatorio ginecologico e proctologico potendo quest'ultimo, inoltre, contare sulle diagnostiche avanzate di terzo livello unico punto in tutta l'azienda.

-valorizzazione dell'attività di Pronto soccorso facendo riconoscere l'attività e le prestazioni svolte per l'OBI (attualmente la dotazione è di 06 posti letto monitorati). Inoltre migliorare l'organizzazione logistica e dei trasporti avvalendosi della collaborazione con il quick door point secondo l'assioma dell'hub & spoke.

-la struttura di Cuasso al Monte si è rivelata importante durante la fase pandemica ed è un arma in più per le situazioni emergenti . Come tale deve essere pronto a rispondere alle necessità e alle varie conversioni.

Ritengo che questo ultimo periodo abbia insegnato che la gestione del personale di una struttura debba essere gestito secondo il principio di reciprocità cioè impiegare le forze dove servono quando servono all'interno di una visione globale.

Ovviamente per ottenere il raggiungimento degli obiettivi concordati Il coordinatore di struttura, da solo, non è sufficiente a garantire un'efficace ed efficiente funzionamento di un meccanismo così complesso e variegato. Un buon lavoro d'equipe permette di essere presente direttamente nei processi assistenziali, negli eventi e negli accadimenti, valorizzando non solo l'aspetto professionale/tecnico dei collaboratori ma anche la capacità di interazione con l'utenza. Si pone in evidenza l'importanza che le risorse umane sviluppino doti di comunicazione e siano in grado di effettuare collegamenti trasversali per integrare l'utenza con la famiglia e il territorio, affinché possa essere garantito un livello di assistenza "ad personam". Molto utile la collaborazione con una nuova figura identificata nel "**case manager**" che si basi su modelli di prestazioni personalizzati nel rispetto dell'utenza (provenienza etnica e sociale, età, cultura) che sia in grado di soddisfare le esigenze del malato e della famiglia di riferimento, creando un coordinamento tra i servizi socio-sanitari e la gestione clinica dell'utente, che ingloba la prevenzione, fase acuta, riabilitazione, dimissione e cure a lungo termine

Nasce così la necessità di un sistema organizzato su modelli assistenziali, con un linguaggio condiviso da più figure professionali. L'utilizzo delle quali può garantire una maggiore efficacia nella risoluzione dei bisogni dei pazienti, soprattutto in questo periodo in cui si registra un aumento della domanda di salute degli utenti e la pandemia ha trasformato i modelli di vita delle persone sottoponendole a cambiamenti di natura sociale, economica e lavorativa e delle misure di contenimento della diffusione della epidemia.

Il mondo sanitario ha dovuto affrontare una sfida nuova, imprevedibile e di difficile gestione.

Le strutture ospedaliere ricettive, già in crisi prima dell'emergenza pandemica, soprattutto per la carenza di organici da dedicare all'assistenza, sono sottoposte ad una prova di forza che deve essere superata con le risorse umane disponibili, alle quali viene chiesto un carico maggiore di assistenza.

Durante la pandemia molte volte non è stato considerato prioritario il rapporto umano tra il paziente e la famiglia. Questo, involontariamente, ha creato difficoltà comunicative con l'utenza. Penso che sia di fondamentale importanza che l'aspetto psicologico del paziente e dei suoi affetti venga tenuto in considerazione nell'analisi dei bisogni. Per questo ritengo importante verificare che le risorse umane siano preparate anche ad affrontare questi aspetti. Non meno importante deve essere l'attenzione al peso psicologico a cui il personale è sottoposto per arrivare a comprendere gli stati di stress lavorativo e prevenire o riconoscere precocemente i casi di vero e proprio burn out.

Il Coordinatore di Struttura deve fare da trade union con le Direzioni, portando a conoscenza delle necessità riscontrate, proponendo soluzioni applicabili.

Ritengo molto importante che il Coordinatore di Struttura dia massima disponibilità in presenza ed ascolto, organizzando incontri mensili rendicontati con i coordinatori ai quali possa essere richiesto un feed-back sull'andamento dell'attività all'interno delle unità operative a livello di personale, struttura ed organizzazione. Questo deve anche permettere di monitorare la sicurezza del personale nei vari ambiti e secondo legge.

Personalmente ritengo che siano indispensabili in ultima analisi una corretta comunicazione, una precisa aderenza ai processi organizzativi e un controllo che tutto avvenga nei termini corretti.

Da ultima, ma non ultima come importanza, la formazione del personale che deve essere improntata al raggiungimento degli obiettivi formativi, seguendo il processo di formazione continua rendendolo fruibile da tutti.

Luino : 11/02/2021

Giovanna Ballinari



**Spett.le ASST Sette Laghi
di Varese**

La/Il sottoscritta/o

..... GIOVANNA BALLINARI

In relazione alla candidatura agli incarichi di funzione e come previsto dal Regolamento Aziendale con la presente ai sensi della normativa vigente;

AUTORIZZA

ASST SETTE LAGHI

☒ alla pubblicazione della/delle seguente/i Relazione/i:

LUINO

Luogo e Data 11/02/2021

.....Firma per autorizzazione alla pubblicazione.....

Giovanna Ballinari