

## Relazione Cuman Sonia

In qualità di professionista sanitario, lavoro da oltre 30 anni nei servizi di Diagnostica per Immagini in questa Azienda, contribuendo per quanto di mia competenza alla mission aziendale, prima come collaboratore, ed oggi in qualità di Coordinatore di una realtà complessa come la S.C: DI Radiologia e Neuroradiologia dell'Ospedale di Circolo di Varese. Contributi specialistici ma ancor più professionali sono stati da me inoltre profusi ricoprendo ruoli dirigenziali presso l'Ordine Professionale Provinciale TSRM\_PSTRP di Varese, per ben 12 anni come Presidente e oggi, come Vice Presidente, lavorando non solo per rafforzare la dimensione etica-deontologica della professione, ma soprattutto governando i miei stessi colleghi che operavano in realtà sanitarie diverse tra loro, da un osservatorio privilegiato. In questi ultimi 3 anni infatti collaboro con tutti i professionisti sanitari non medici delle 19 professioni afferenti all'Ordine dei TSRM e delle PSTRP e ciò mi ha permesso di apprendere i rispettivi ambiti di intervento e comprenderne le potenzialità anche in un eventuale progetto di cooperazione trasversale tra le varie professioni.

In una realtà organizzativa come la nostra , strutturata in Hub e Spoke, ho riflettuto su come e quanto gestire ed incrementare l'intercambiabilità dei propri collaboratori, rappresenti un obiettivo primario per un'azienda così distribuita sul territorio provinciale. Sono tuttavia consapevole che la gestione dell'intercambiabilità sia un modello/metodo che non si può costruire "al bisogno" ( vedi la recente emergenza Covid 19 che ha fatto emergere la necessità di spostare risorse verso aree più sofferenti), ma al contrario richiede una profonda e sempre aggiornata conoscenza delle caratteristiche delle risorse umane a disposizione, della propria dimensione organizzativa, ed un costante controllo di gestione di questi dati contemporaneamente per evitare che cambiamenti organizzativi e/o spostamenti o perdite di risorse, danneggino la continuità operativa.

**Obiettivo specifico.** Per raggiungere gli obiettivi di cui sopra, è necessario considerare alcune possibili azioni da intraprendere; di seguito sono da me citate quelle che ritengo prioritarie:

- 1 realizzare una mappatura della tipologia di professionisti sanitari che lavorano in una struttura ospedaliera
- 2 realizzare schede identificative delle skill specifiche per i differenti profili professionali della struttura

3 realizzare una corretta mappatura del personale

4 verificare se con la collaborazione del servizio informatico aziendale sia possibile elaborare un database che contenga tutte le informazioni raccolte unitamente alle skill individuali da aggiornare nel tempo

**Finalità.** Ridefinendo la job description di ciascun professionista , nel momento delicato della selezione del personale, la DAPSS sarebbe nelle condizioni di selezionare il candidato dell'area tecnica, in possesso del profilo competenziale più idoneo, e ciò porterebbe solo valore aggiunto all'Azienda. Conoscendo gli ambiti professionali di ciascuno, si potrebbe poi riuscire ad identificare la tipologia di professionista adatta ad ogni processo interno alla struttura ospedaliera.

**Azioni da intraprendere.** Devono essere individuate all'interno dell'a struttura le skill specifiche che i professionisti devono possedere per la peculiarità del presidio ospedaliero in cui operano,declinati per i diversi ambiti di attività.

Per il personale oltre ad aver rivisto la scheda di job description, e definito le skill, potrebbe essere utile realizzare documenti specifici al fine di definire alcuni parametri, come per esempio:

- . scheda di addestramento per acquisire skill specifiche
- . scheda di valutazione performance di acquisizione skill
- . scheda mantenimento /abilitazione skill.

**Risultato.** La mappatura, che comunque deve avvenire nel rispetto della privacy dei dipendenti, consentirebbe di gestire le risorse umane aiutando i coordinatori della struttura ospedaliera, che spesso si trovano personale con limitazioni, esenzioni ed altro, che può inficiare la produttività dell'U.O., l'organizzazione, ed il clima di partecipazione e cooperazione tra i propri collaboratori.

Un lavoro specifico sulle skill consentirebbe di definire percorsi di formazione e addestramento , nonché di mantenimento delle abilità professionali soprattutto in quelle UU.OO. in cui vi sono numerosi collaboratori , dove diventa inevitabile che l'accesso a tutte le metodiche sia riservato a gruppi distinti (ma non chiusi), di collaboratori, proprio a garanzia della qualità e della salute del paziente.

Un percorso di questo tipo garantirebbe dunque

- Uniformità di formazione , secondo un percorso circolare ( tutti sono comunque in grado di fare tutto) per tutti i professionisti del presidio.
- La compilazione di una scheda tecnica radiologica come utile strumento per documentare le skill , che possa contenere e gestire eventuali contenziosi medico I-legali
- Una visione a 360 gradi delle risorse a disposizione

**Motivazione per il personale.** Il percorso intrapreso potrebbe ridurre le differenze tra i professionisti operanti nei presidi periferici spoke, rispetto a coloro che invece sono impiegati nell'HUB centrale di Varese, così dotandoli di strumento di tutela medico-legale di cui si accennava precedentemente.

Poter accedere a tecnologie e metodiche non presenti sul loro territorio, variando la routine lavorativa, accrescerebbe la motivazione dei collaboratori che , estendendo le proprie skill e sentendosi partecipe di un gruppo “allargato”, ne guadagnerebbero in autostima e motivazione personale, sviluppando un maggiore senso di appartenenza ad un gruppo professionale di cui conosce sempre meglio i componenti.

Nulla vieta poi che ci possano essere spostamenti da HUB e spoke e viceversa per periodi temporanei, proprio su desiderio di sperimentare realtà nuove, ed uscire dalla routine. Sentirsi parte di una squadra migliora la percezione del proprio stare con gli altri