

Relazione di Navanteri Alessandro per l'incarico di funzione come gestore del coordinamento di struttura del Basso Verbano.

La presente relazione ha lo scopo di esplicitare le motivazioni che hanno spinto il candidato alla partecipazione della presente selezione e di dettagliare le innovazioni e le idee di carattere organizzativo, gestionale ed assistenziale che si vuole mettere in pratica nella realtà ospedaliera dei presidi del Basso Verbano.

Riguardo la motivazione che mi ha spinto a partecipare a questa selezione c'è alla base il desiderio di crescere professionalmente e la voglia di dare il mio contributo al personale sanitario che sta attraversando un periodo veramente delicato e faticoso sia professionalmente sia emotivamente. Mi sono affacciato in questo mondo da circa vent'anni, ma sin dai primi anni c'è stata la voglia e l'esigenza di crescere professionalmente e culturalmente, approfondendo gli studi di questa professione che ha subito radicali cambiamenti negli ultimi decenni. Come possono dimostrare le leggi e normative varie che si sono susseguite negli anni, il personale del comparto sanitario ha ottenuto diversi riconoscimenti ed autonomia, per questo è importante che tutto il personale sia all'altezza del ruolo che ricopre, e per poterlo fare serve che alla guida ci siano persone competenti e motivate che possono mantenere sempre alta l'asticella della qualità.

Tra gli scopi principali c'è la gestione del personale, coerentemente col mandato aziendale nel rispetto delle indicazioni dettate dalla DAPSS centrale e dai responsabili gestionali dei percorsi di pazienti acuti e cronici; implementare modelli organizzativi ed assistenziali innovativi; favorire l'inserimento di personale neo-assunto o neo-inserito secondo le indicazioni ricevute dai responsabili superiori gerarchicamente.

Fatte queste premesse intendo entrare nello specifico della realtà ospedaliera dei presidi del Basso Verbano, conoscendo la realtà del presidio di Angera posso essere facilitato nella gestione, mentre la realtà di Cittiglio la conosco solo in modo superficiale, non avendo mai avuto nessuna esperienza lavorativa in essa, ma ho solo delle conoscenze di riflesso, trasmesse da colleghi coordinatori o personale di vario titolo conosciuto durante la mia carriera professionale. Un fattore importante è uniformare i due presidi sotto gli aspetti che riguardano la turnistica, la documentazione ed i carichi di lavoro, favorire l'interscambio di personale tra i due presidi, sopperire ad eventuali esigenze coinvolgendo il presidio più avvantaggiato. Di seguito gli obiettivi che intendo seguire:

- Mappare il personale e l'assetto organizzativo, gestionale ed assistenziale;
- Organizzazione di riunioni mensili con i coordinatori;
- Controllo turni di lavoro e cartellini dei dipendenti;
- Formazione di personale per sostituzioni in altre unità operative.
- Favorire le mobilità interne.
- Collaborare col responsabile aziendale della formazione del personale;
- Analisi sulla sicurezza.

Il punto iniziale è quello di comprendere tutta la pianta organica del presidio e conoscere il personale che svolge l'attività lavorativa nel Basso Verbano. Sarà effettuata una raccolta dati e ricerca su quello che appartiene al passato dei presidi e capire quale sia la loro vera "anima". Utilizzando questa strategia ci saranno i presupposti per costruire una base lavorativa solida ed efficiente.

Organizzazione di riunioni mensili con i coordinatori di tutte le unità operative con lo scopo di ricevere aggiornamenti su nuove situazioni, eventuali nuovi problemi, trovare insieme le soluzioni, collaborare tra le diverse unità operative per migliorare i flussi di informazione e di gestione dei degenti (come per esempio trasferimenti interni o per esami strumentali) e favorire uno sgravio di certi sovraccarichi come quello del pronto soccorso facilitando i ricoveri attraverso una stretta collaborazione con la centrale operativa di Varese.

Tutti i coordinatori dovranno attenersi all'accordo sindacale messo in atto nell'anno 2020 riguardante i turni di lavoro, programmazione ferie, permessi ecc. Mensilmente ogni coordinatore presenterà la turnazione di lavoro del proprio personale entro i tempi stabiliti dall'accordo, saranno visionati ed eventualmente discussi e modificati assieme, inoltre sarà apposta anche la firma del coordinatore di struttura che avallerà quella turnazione, allo scopo di omogeneizzare tutte le unità operative del presidio, nel rispetto del principio di equità. Altro aspetto che sarà visionato mensilmente sono i cartellini mensili del personale, purtroppo questo aspetto non è ben presidiato dai coordinatori, i quali si ritrovano in situazioni eterogenee riguardanti sia giorni di vecchie ferie che ore in eccesso, all'interno dell'unità operativa di appartenenza, che tra unità operative diverse. Anche in questo caso lo scopo è di omogeneizzare questo aspetto tra il personale presente nel presidio e soprattutto lo smaltimento graduale, principalmente delle ferie vecchie e poi delle ore in eccesso.

Altro aspetto ritenuto fondamentale è la formazione di personale che operi in unità operativa diversa dalla propria. La selezione di questo personale deve essere su base volontaria. Si ritiene importante che ci sia del personale che possa sostituire dei colleghi di altre realtà lavorative per far fronte a delle situazioni emergenziali ed improvvise come possono essere le malattie di più persone nello stesso momento e nella stessa unità operativa, per situazioni programmabili come lo smaltimento di vecchie ferie oppure eccesso di ore che possono essere presenti solo in alcune unità operative e non in altre. Anche questo aspetto dell'interscambiabilità deve essere proposto come una situazione di accrescimento delle competenze e capacità che arricchiscono il bagaglio culturale e non come una punizione o costrizione vissuta di mala voglia.

In riferimento all'argomento di interscambiabilità, è mia intenzione promuovere le mobilità interne. Negli anni di esperienza lavorativo mi sono reso conto che la motivazione e l'affiliazione del personale è strettamente legata al grado di saturazione che si raggiunge in un ambito lavorativo. Riconosco che spesso è difficile spostare il personale da un posto all'altro, si sofferisce con delle promesse che delle volte non possono essere rispettate, questo causa malumori e demotivazioni che inevitabilmente si ripercuotono nei colleghi e nei degenti facendo abbassare la qualità assistenziale. È mia intenzione fare il possibile che questa situazione non si verifichi o che si verifichi il meno possibile. Una soluzione potrebbe essere di formare il personale, soprattutto quello radicato da tanti anni nello stesso luogo lavorativo, ad una rotazione in altro ambito lavorativo, sempre utilizzando come finalità quella dell'opportunità di crescita delle competenze e dell'arricchimento del bagaglio culturale.

Un aspetto di rilevante interesse è quello della formazione continua del personale, purtroppo questo aspetto è spesso trascurato o addirittura non preso in considerazione in quanto ritenuto superfluo o addirittura noioso. L'intenzione è quella di collaborare attivamente col responsabile aziendale sulla formazione del personale, coinvolgendo attivamente anche i coordinatori e cercando di stimolare ogni operatore ad aggiornarsi, far comprendere l'importanza della formazione continua e dell'obbligo che ogni operatore sanitario ha nei confronti della popolazione che assiste e dell'azienda che lo retribuisce.

mensilmente. Si cercherà di fare il possibile per far riconoscere l'aggiornamento continuo come un'opportunità ed una situazione positiva e non mero obbligo noioso che causa disinteresse. Si organizzeranno anche riunioni in loco, con piccoli gruppi misti di operatori sanitari, con lo scopo di ripassare le svariate procedure e protocolli aziendali che spesso vengono dimenticati ed abbandonati in un raccoglitore riposto in angolo dell'armadio. Ogni operatore dovrà conoscere le principali procedure e protocolli aziendali, per fare in modo che questa avvenga saranno organizzati anche dei momenti di verifica, non a scopo valutativo, per fare in modo che ognuno sia stimolato alla conoscenza e comprensione di questi documenti fondamentali per il miglioramento qualitativo dell'assistenza.

Spesso i vecchi presidi sono svantaggiati riguardo la sicurezza lavorativa. Sarà mia premura mappare tutti gli aspetti che riguardano la sicurezza lavorativa e dei degenti, saranno evidenziati eventuali incongruenze o incompletezze e contattare i tecnici e/o responsabili per la risoluzione del problema, ci sarà una collaborazione nel trovare delle strategie risolutive alternative.

Un aspetto fondamentale per far sentire vicina la DAPSS, ed affiliare quanto più possibile il personale sanitario, è utilizzare come strategia la presenza costante nei diversi luoghi di lavoro del coordinatore di struttura. La presenza fisica consente di cogliere eventuali malumori e visionare sul campo aspetti problematici, favorendo inoltre la vicinanza ed un senso di rassicurazione nei confronti del personale.

Infine occorre controllare periodicamente la documentazione assistenziale, l'implementazione di aggiornamenti, con lo scopo di renderli omogenei a quelli aziendali e Introduzione della cartella clinica elettronica dove mancante.

Busto Arsizio 10/02/2021

Alessandro Navaneri

