

Incarico di funzione del personale comparto sanità: Gestore del Coordinamento struttura Ospedale Del Ponte.

Candidato: Sepe Margherita

La valorizzazione del capitale umano all'interno del polo materno-infantile "Ospedale F. Del Ponte": effettuazione e benefici ad esso connessi in termini di qualità assistenziale e professionale

Introduzione

Il capitale umano è per definizione, come l'insieme di capacità, competenze, conoscenze, abilità professionali e relazionali possedute in genere dall'individuo, che se valorizzate portano ad un aumento della produttività e della soddisfazione personale dello stesso, e risulta per l'azienda essere una risorsa.

Al contrario, così come riportato nei manuali finanziari ed economici, disperdere, sprecare un rilevante capitale umano, corrisponde a una utilizzazione solo parziale, malaccorta o improduttiva delle conoscenze e competenze dei propri collaboratori.

Ogni individuo ha delle caratteristiche proprie e delle peculiarità che lo contraddistinguono, come scrive Chessa, metterle in risalto a mio avviso, significa incentivare la persona, rispettare le proprie attitudini e capacità, appagamento personale, spinta motivazionale. Ciò porta il dipendente a sentirsi parte "viva" di una organizzazione, che gli riconosce determinate competenze, e concorre di pari passo con l'azienda a produrre risultati, non sentendosi solo un esecutore, ma un protagonista attivo che si identifica nell'esito finale, e vede ricompensato il suo impegno.

Investire sul capitale umano di un'azienda che si occupa di salute, significa tra l'altro migliorare la qualità delle cure, migliorare l'assistenza, ridurre i costi e gli sprechi in sanità.

L'utente, di fatti, anche a partire dalla mia esperienza professionale, confrontandosi con personale competente, capace di dare risposte, precise, e aggiornate si sente rassicurato, confortato, stabilisce un miglior rapporto di fiducia e non cerca risposte altrove che gli possono generare confusione o smarrimento.

Avere personale formato e aggiornato permette una costantemente diffusione delle informazioni sulle innovazioni rispetto a cure, presidi, gestione di *device*, che può portare a una riduzione di costi riguardo al materiale utilizzato, migliorare la qualità dell'assistenza (medicazioni avanzate, tecniche all'avanguardia) e ciò può portare a una riduzione dei costi della spesa sanitaria, rispetto agli sprechi connessi a quest'ultima.

L'Ospedale Del Ponte, attraverso l'U. O. del dh oncoematologico risulta essere struttura satellite dei maggiori istituti oncologici lombardi: quali Pavia, Monza, Milano, così come l'U.O. di Pediatria che assiste durante i periodi di ricovero questa tipologia di pazienti; i professionisti di queste U. O., devono fornire delle risposte adeguate rispetto alla modalità nell'agire e nel prestare le cure. Molte volte i genitori tendono a fare paragoni e a porgere domande tra le differenze che notano tra le strutture. A queste domande si nota affidamento al personale e alle cure, se si danno risposte concrete, chiare e precise riguardo a protocolli, linee guida utilizzate.

Oggigiorno, i professionisti della salute, quali gli infermieri, dopo la loro formazione di base, tendono a specializzarsi o ad acquisire ulteriori conoscenze e competenze attraverso master clinici o corsi specifici che conferiscono loro: determinate abilità, peculiarità e conoscenze specifiche.

Outcomes e riferimenti legislativi

Valorizzare i professionisti comporta un successo per l'azienda, oltre che ad essere richiesto per altri professionisti.

Tendenzialmente l'acquisizione di nuove competenze e conoscenze avviene nel corso del dell'esperienza lavorativa del professionista, e il più delle volte c'è la non conoscenza delle conoscenze possedute dallo stesso, sia da parte dei colleghi che dei coordinatori.

Avendo al vertice strategico dei responsabili per le diverse aree cliniche, è importante che questi ultimi, abbiano una precisa informazione di quanti professionisti nella loro area hanno determinati titoli, in modo da poter sfruttarli al meglio e valorizzarli, attraverso uno strumento di facile utilizzo

pratico e accesso, per rendere fluido e scorrevole le informazioni;ciò permetterebbe di andare a colmare dei vuoti o delle mancanze in reparti della stessa area specialistica ove queste figure non ci sono, oppure le unità operative che hanno la mancanza di determinate figure possono essere far affidamento o richiedere consulenza un collega.

Così come riportato negli articoli del codice deontologico:

Art. 11 – Supervisione e sicurezza

L’Infermiere si forma e chiede supervisione, laddove vi siano attività nuove o sulle quali si abbia limitata casistica e comunque ogni qualvolta ne ravvisi la necessità.

Art. 13 – Agire competente, consulenza e condivisione delle informazioni

L’Infermiere agisce sulla base del proprio livello di competenza e ricorre, se necessario, alla consulenza e all’intervento di infermieri esperti o specialisti. Presta consulenza ponendo i suoi saperi e abilità a disposizione della propria e delle altre comunità professionali e istituzioni.

Nella tabella seguente si ipotizzano i livelli di competenza e gli *outcomes* raggiungibili presso il polo materno infantile.

U. O.	Conoscenze/competenze	Outcomes di risultato	Indicatori di risultato
Neonatologia	Allattamento al seno e latte materno	➤ Maggior <i>satisfaction</i> da parte dell’utente per l’assistenza ricevuta, ➤ Riduzione dei tempi di ricovero per maggior <i>compliance</i> del <i>caregiver</i> ➤ Minor numero di accessi in PSP alla dimissione per rifiuto del poppatoio	➤ Riduzione delle segnalazioni all’ URP rispetto anno 2019 del 5% ➤ Riduzione delle giornate di ricovero rispetto anno 2019 del 5% ➤ Riduzione degli accessi in PSP del 10%
T. I. N.	“	“	“
Pediatria	“	“	“
PS ped	“	“	“
Dh Oncoemat	Master in gestione accessi venosi centrali/ Master in oncematologia pediatrica	➤ Maggior <i>satisfaction</i> da parte dell’utente per l’assistenza ricevuta, ➤ Riduzione dei costi del materiale per la gestione dei CVC. ➤ Riduzione di infezioni, complicanze della gestione per CVC ➤ Consulenza tra pari (Non ricorso al medico anestesista)	➤ Riduzione delle segnalazioni all’ URP rispetto anno 2019 del 5% ➤ Riduzione del costo di materiale ordinato per la gestione dei CVC del 10% ➤ Infezioni e complicanze da gestione da CVC ridotte del 10% ➤ Numero delle consulenze al personale medico ridotte del 30%
Ginecologia	Master in gestione accessi venosi centrali	“	“
P.S pediatrico	Master in gestione accessi venosi centrali Master in oncematologia pediatrica	“	“
Pediatria	Master in gestione accessi venosi centrali Master in oncematologia pediatrica	“	“

Riguardo l'allattamento e la formazione sul latte materno, il personale nei reparti può essere di supporto all’ambulatorio già presente nella struttura, per le mamme ricoverate, e/o di riferimento durante il *weekend*, le festività e nel caso degli accessi in pronto soccorso pediatrico durante orari in cui non è possibile accedere all' ambulatorio.

Fasi del progetto

1. Realizzazione di una banca dati aziendale

2. Il coordinatore di struttura, questi, informa i coordinatori delle U. O. e illustra loro le modalità di attuazione del progetto.
3. I coordinatori informano il personale di reparto mediante comunicazione ufficiale, programmando un incontro con questi o tramite bacheche avvisi dell'U.O.
4. Attraverso l'utilizzo della banca dati aziendale, vengono inseriti i nominativi dei dipendenti, i titoli conseguiti e telefono di riferimento dell'U. O.
5. Attraverso l'utilizzo di una cartella condivisa mediante Drive, tra le U. O., e il responsabile infermieristico di area dipartimentale, che dovrà essere accessibile a tutti i professionisti appartenenti all'area di appartenenza, e che dovrà contenere nome e cognome del dipendente, titolo conseguito e numero di reparto dove può essere contattato.
6. Attraverso il continuo aggiornamento da parte dei coordinatori. Essi dopo avvenuta comunicazione da parte del dipendente di aver acquisito un determinato titolo, aggiornano la cartella e fa segnalazione alla banca dati, sempre agli stessi spetta la segnalazione di un'eventuale trasferimento, congedo o maternità.
7. Attraverso la condivisione dei turni dei professionisti in drive, in modo da agevolare il collega che sa già chi contattare, in quanto presente in turno.
8. Attraverso la condivisione di intranet: i vari nominativi e le varie competenze possono essere resi pubblici in intranet aziendale in modo da essere accessibili a tutti i professionisti.
9. Le chiamate verranno registrate su un foglio elettronico suddiviso per mesi e anno solare e condiviso anch'esso nella cartella drive.

Punti da sviluppare	1° settimana	2° settimana	3° settimana	Dalla 4° settimana ogni mese
1	x			
2-3		x		
4-5			x	
6-7-8-9				x

Materiali e metodi

La realizzazione avviene utilizzando la rete internet già previste in azienda, le apparecchiature sono già presenti in struttura, non sono previste spese di cancelleria aggiuntiva e il professionista viene contattato in orario di lavoro, non eseguendo così una prestazione extra orario di lavoro.

I tempi per la realizzazione sono minimi: come si evince dal diagramma, si stima 1 mese.

Conclusioni

Tutto ciò comporta un'assistenza di qualità dimostrata dalla riduzione delle riammissioni presso i reparti, minor infezioni, maggior *compliance* al trattamento, garantita dalla competenza dei professionisti, tutela la salute e il paziente, uniforma il modo di agire dei lavoratori di una specifica area, riduce i costi e spese a livello sanitario, valorizza i professionisti che risultano essere punto di riferimento per i colleghi formatori degli stessi, e proprio a partire da quest'ultimo punto l'azienda, potrebbe riconoscere a questi dei crediti formativi, stabiliti in base al numero delle chiamate e del tempo impiegato. Senza altro ciò influisce sulla cultura e il clima del gruppo di lavoro, ci sarà una cultura le cui basi saranno aggiornamento, competenze e qualità, ed un clima di fiducia e rispetto reciproco. D'altro canto metterebbe in luce eventuali aree che necessitano di una formazione specifica, tenendo presente anche che le competenze e le abilità richieste, variano in base alle esigenze, ai vari momenti storici e di sviluppo della società.

Bibliografia

Chessa R. (2020) Una nave chiamata azienda. Il giusto equilibrio tra capitale umano e economico.

Cipollone P., Sestito P.(2020) Il capitale umano. Come far fruttare il talento. Milano:Il Mulino.

FNOPI Gennaio 2021. *Codice deontologico dell'infermiere*[on line].Disponibile da:
<http://www.fnopi.it/norme-e-codici/deontologia.htm> consultato il [19 Gennaio 2021]

Marra F. (2010) Le funzioni di coordinamento delle professioni sanitarie. Aspetti contrattuali e management. Milano: Franco Angeli.

Mintzberg H. (1996) La progettazione dell'organizzazione aziendale.
Bologna:Il Mulino.

Pontello G. (2004) Il Management infermieristico. Ristampa aggiornata.
Milano:Masson.