

Responsabile Gestione Flussi e Standard Informativi

Esperienza personale

Per alcuni anni mi sono occupato di selezione, amministrazione e sviluppo del personale per diverse realtà aziendali e ruoli professionali.

L'aspetto che ho rilevato in modo pressoché costante è che la principale motivazione al lavoro dei singoli dipendenti o candidati non è tanto economica quanto quella di sentirsi utili per la società e di poter svolgere la propria attività in modo sereno e gratificante.

Ritengo pertanto che questo possa essere un tema chiave, soprattutto in ambito sanitario, dove non è presente un'evidenza diretta della produttività. Infatti l'ospedale ha l'obiettivo della cura, nel senso di prendersi cura e nel senso di curare il paziente, ma spesso, vuoi per la suddivisione di compiti tra i reparti, vuoi per la difficoltà di avere feedback nel tempo, quello che è l'outcome del nostro paziente rimane sconosciuto.

D'altro canto ognuno di noi professionisti sanitari è più che mai gratificato dal riscontro del nostro paziente che si è sentito accudito e che promuoverà nella società il valore aggiunto della nostra Azienda Ospedaliera alla quale si è rivolto con i suoi bisogni e le sue necessità.

Sono una persona precisa e puntuale che è abituata ad utilizzare schemi, processi, protocolli e reportistica in diversi ambiti e li trovo fondamentali e funzionali per poter analizzare nello specifico i dati e provare a trovare delle soluzioni che non possono essere solo puntuali, ma devono essere generali per tutto l'organigramma dell'azienda sanitaria, declinate alle peculiarità del caso.

La mia idea è comunque quella di poter avere una porta sempre aperta per poter ricevere i singoli professionisti che hanno una criticità da condividere e risolvere.

Proposta progettuale

Il punto di partenza per l'analisi potrebbe essere quello di coinvolgere direttamente i singoli Coordinatori delle diverse Unità Operative per raccogliere le specifiche criticità legate all'organizzazione ed alle suddivisioni all'interno delle stesse.

Il visual management è un aspetto fondamentale, nel senso che sicuramente un'immagine vale più di mille parole, quindi trovo che questo tipo di approccio, semplice e di diretto impatto, possa essere posto alla conclusione dell'analisi e all'inizio dello sviluppo verso gli obiettivi che devono essere proposti nell'ottica della efficientazione delle risorse. La condivisione attraverso questi strumenti può essere effettuata sia nell'ambito del singolo reparto, ma anche a livello dell'intera azienda. Sicuramente ogni collega può essere motivato e stimolato dal vedere chiaramente quali siano gli obiettivi che sono stati assegnati per il reparto e quale sia lo stato di avanzamento del gruppo o del singolo e quindi poter lavorare per raggiungere l'obiettivo di concerto con i propri colleghi.

Alla base di tutto bisogna porre, sviluppandolo e consolidandolo, il senso di appartenenza del singolo all'Azienda come parte di un gruppo integrato, in cui ogni suo componente è essenziale al raggiungimento dei risultati; è necessario stimolare in ogni lavoratore l'entusiasmo del primo giorno di lavoro, l'orgoglio di appartenenza ad una Azienda tra le più importanti del territorio, riconosciuta anche a livello internazionale per le sue eccellenze, facendo pubblicità dei traguardi e dei successi umani e scientifici.

Considerata la complessità e le dimensioni dell'Azienda Ospedaliera, aspetto che ritengo chiave e conclusivo è sicuramente la condivisione in modo ufficiale e lineare di tutti i processi ed i flussi in modo che ogni dipendente abbia chiaro come agire, in modo che non siano lasciate al caso l'organizzazione e soprattutto la cura del paziente che deve essere l'obiettivo fondamentale di ogni reparto anche non sanitario: ritengo necessario lavorare per principi e non per protocolli rigidi, mettendo al centro e valorizzando le professionalità di ognuno ed incanalandole attraverso flussi chiari e definiti.

Al fine di ottimizzare quanto già presente in termini di basi dati all'interno dell'ASST, in primis sarà necessario mappare tutti i flussi ad oggi presenti e i dati già attualmente in fase di raccoglimento per avere una prima panoramica dei flussi ad oggi disponibili. In seconda istanza propongo un interfacciamento tra le diverse funzioni coinvolte nei processi di raccolta e gestione dei dati come ad esempio Ufficio Gestione Risorse Umane, Politiche Sindacali, DAPPS, al fine di concordare alcune linee di aggregazione dei dati e sviluppare una progettualità che sia orientata a migliorare i processi ad esempio di assegnazione e gestione del personale, nonché di gestione delle persone assistite.

Marco Toscani