

INCARICO DI FUNZIONE RESPONSABILE GESTIONALE PERCORSI PAZIENTI ACUTI

MOTIVAZIONE CANDIDATURA

Le motivazioni personali che spingono la mia candidatura nel ricoprire il ruolo di Responsabile Gestionale Percorsi Pazienti Acuti, in funzione all'esperienza acquisita, si basano sul desiderio di poter intervenire continuamente per migliorare la qualità del livello assistenziale, basandolo su modelli organizzativi innovativi, poiché la posizione per la quale mi propongo richiede una flessibilità e una capacità di ripensare costantemente al proprio operato.

PROGETTO – Implementazione Programma *Magnet Hospital*

OBIETTIVI

1. Aumento attrattività aziendale
2. Aumento soddisfazione lavorativa.
3. Miglioramento qualità dell'assistenza.

Gli ospedali *Magnete* sono nati negli USA attorno agli anni Ottanta, così denominati per la loro proprietà di attrarre personale infermieristico sanitario.

In seguito ad un'indagine svolta dall'*American Academy of Nursing* (AAN) si scoprì che tali strutture presentavano delle precise caratteristiche di qualità assistenziale, tra cui: un aumento della soddisfazione lavorativa e dell'autonomia, ridotti tassi di turnover e burnout e scarsa intenzione di abbandonare il proprio posto di lavoro.

Il *Magnet Recognition Program* è un programma rigoroso che promuove il miglioramento della qualità ed un'eccellente assistenza infermieristica. Gli ospedali riconosciuti come *Magnet* si impegnano per dimostrare la loro dedizione al miglioramento della qualità e a potenziare il processo decisionale condiviso: l'obiettivo principale è migliorare l'assistenza ai pazienti.

Diversi studi indicano di come vi sia un miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia a livello di Unità Operativa, una diminuzione dei tassi di mortalità, un calo delle cadute dei pazienti, una riduzione delle lesioni da pressione e un aumento della qualità dell'assistenza. Inoltre, vi sono anche vantaggi di tipo economico come: riduzione del ricorso alle agenzie interinali, cooperative o liberi professionisti, diminuzione del tasso di assenteismo, calo degli infortuni a carico del sistema muscoloscheletrico, maggiore attrattività rispetto agli altri ospedali "competitor".

I Magnet Hospital si basano su 5 pilastri fondamentali:

- Leadership trasformativa
- Potenziamento strutturale
- Pratica professionale esemplare
- Nuove conoscenze, innovazioni e miglioramenti
- Risultati empirici di qualità

Leadership trasformativa

L'ambiente sanitario di oggi sta vivendo una riforma intensa e senza precedenti. I leader non devono più solamente essere in grado di risolvere i problemi, riparare i sistemi guasti e potenziare il personale, ma anche di trasformare in modo efficiente le organizzazioni per affrontare il futuro. Una leadership trasformativa è in grado di coinvolgere e condurre i propri colleghi e collaboratori verso incarichi nuovi, motivandoli e conseguendo obiettivi capaci di soddisfare le esigenze di domani.

Potenziamento strutturale

Strutture e processi ben organizzati, sviluppati da una leadership influente, forniscono un ambiente innovativo dove fiorisce una solida pratica professionale e dove la *mission*, la *vision* e i valori prendono vita per raggiungere i risultati ritenuti importanti per l'organizzazione. Questo viene realizzato attraverso il piano strategico, la struttura, i sistemi, le politiche e i programmi dell'organizzazione. Questi ultimi risultano fondamentali per il personale e per il suo costante sviluppo professionale.

Pratica professionale esemplare

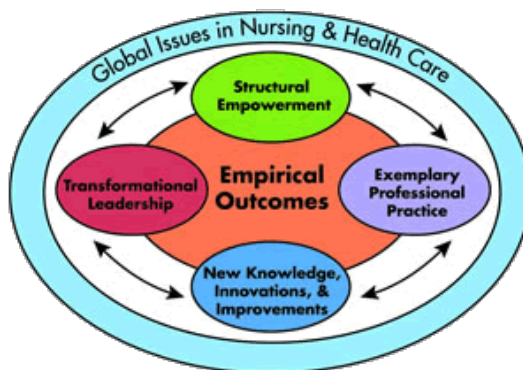
La vera essenza di un'organizzazione *magnet* nasce da una pratica professionale esemplare in ambito infermieristico, ciò comporta una comprensione completa del ruolo dell'assistenza infermieristica, e l'applicazione di tale ruolo con i pazienti, le famiglie, le comunità e l'équipe interdisciplinari. L'obiettivo di questa componente non è solo la creazione di una solida pratica professionale, ma comprende anche ciò che la pratica professionale può raggiungere.

Nuove conoscenze, innovazione e miglioramenti

Le organizzazioni *magnet* hanno la responsabilità etica e professionale di contribuire alla cura del paziente, all'organizzazione e alla professione in termini di nuove conoscenze, innovazioni e miglioramenti. Punto fondamentale di questa componente è il miglioramento della qualità.

Risultati empirici di qualità

I risultati devono essere categorizzati in termini di risultati clinici relativi all'assistenza, risultati della forza lavoro, risultati dei pazienti e dei consumatori e risultati organizzativi per i quali si dovrebbero stabilire dei benchmark quantitativi, questi risultati rappresenteranno la pagella di una organizzazione *magnet*.



Di seguito si riportano le misure attuative delle cinque componenti da attuare presso l'Asst dei Sette Laghi.

PILASTRO MAGNET HOSPITAL	INTERVENTO
Leadership trasformativa	Istituzione di corsi formativi
Potenziamento strutturale	Sviluppo della metodologia Lean
Pratica professionale esemplare	Implementazione del modello "Primary Nursing"
Nuove conoscenze, innovazioni e miglioramenti	Creazione di équipes multidisciplinari orientati alla ricerca
Risultati empirici di qualità	Individuazione di indicatori e successivi controlli tramite audit

Bibliografia

Daniel, O. P. (2015). Do Magnet-accredited hospitals show improvements in nurse and patient outcomes compared to non-Magnet hospitals: a systematic review. *JBIR Database of Systematic Reviews and Implementation Reports*, 168 – 219.

Kelly, L., McHugh, M., & Aiken, L. (2012). Nurse Outcomes in Magnet and Non-Magnet Hospitals. *JONA*, Volume 41, Number 10, pp 428-433.

American Nurse Credentialing Center <https://www.nursingworld.org/magnet>. Disponibile da <https://www.nursingworld.org/magnet>.