

RELAZIONE E PROGETTO

COORDINATORE DI AREA CHIRURGICA

La candidatura al suddetto incarico nasce dall'esigenza di conferire le personali attitudini all'organizzazione, tali da contribuire alla mission aziendale e di conseguenza alla realizzazione delle inclinazioni professionali, corrispondenti a quanto affermato dal codice deontologico. In particolare garantire il rispetto del diritto degli assistiti, l'utilizzo equo ed appropriato delle risorse e la valorizzazione del ruolo professionale.

In questo progetto si possono realizzare sia la MISSION che la VISION aziendale, poiché nell'opportunità di lavorare insieme per valorizzare e migliorare l'affiliazione del personale, si potrà maggiormente garantire: il miglioramento continuo in sanità, la riduzione dei rischi clinici e l'attuazione di un controllo di budget.

Il punto di forza del progetto non è l'architettura dello stesso, quanto la sua reale concretizzazione e praticità, basata: sulla comunicazione, sulla contestualizzazione delle diverse realtà aziendali, sulla verifica e partecipazione attiva del direttore al piano di lavoro.

OBIETTIVO GENERALE

L'alta specializzazione della chirurgia ha visto la crescita esponenziale di competenze più specifiche e di conseguenza la complessità assistenziale, che necessita delle opportune declinazioni.

Nelle variegate aziende ospedaliere ad alta specializzazione presenti nella nostra regione a livello nazionale ed internazionale, nei testi dirigenziali, nelle ricerche scientifiche sono indubbiamente presenti numerosi progetti idee innovative ed anche realizzazione degli stessi, a mio avviso non è quindi necessario creare ma trasformare i progetti in azioni.

Ciò che dobbiamo fare è concretizzare un piano organizzativo condiviso che possa diffondere il senso di appartenenza a tutto il personale di comparto.

OBIETTIVI SPECIFICI

1. ARMONIZZARE I PROCESSI

La rete organizzativa si deve predisporre su tre piani di complessità le attività chirurgiche e allo stesso modo unirle per omogeneità procedurali.

- Attività di Day Surgery
- Attività di chirurgia ordinaria
- Attività di chirurgica area critica

Le difficoltà che oggi si incontrano sono causate, come nel campo istituzionale, dalla burocratizzazione di ogni attività. Tuttavia norme comportamentali, protocolli, linee guida e procedure, sono necessarie per standardizzare e rendere più fluidi i processi che vedono coinvolti i nostri assistiti.

Questo ci porta alla necessità di omogeneizzare i comportamenti e le attività comuni ai vari livelli di complessità, mantenendo l'opportuna necessità di apporre modifiche nelle situazioni che lo richiedono.

L'autonomia professionale non deve prescindere dalle certificate evidenze scientifiche e la pluralità di professionisti determina a volte un'eccessiva confusione nelle pratiche assistenziali, questa crea differenze e difficoltà di gestione delle attività.

Standardizzare l'attività di base, l'assistenza diagnostico-terapeutica, e la valutazione dei bisogni, permettono di personalizzare il piano di assistenza, quindi uniformare per poter semplificare e personalizzare l'assistenza, ampliando la qualità proposta e percepita.

2. PROGETTAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

Il miglioramento continuo in sanità non può prescindere dalla risorsa umana, identificare il sistema migliore di organizzazione delle presenze del personale, tenendo presente che vanno conformate ai diritti e alle aspirazioni dei lavoratori e alle esigenze del servizio, il quale è complesso e necessita di continui adattamenti.

Il dirigente deve conoscere ciò che deve organizzare, non è possibile progettare processi che non si conoscono, e non può allocare risorse e distribuire carichi di lavoro senza informazioni chiare e oggettivabili.

Si devono individuare e costantemente rilevare indicatori di risultato, che possano efficacemente attribuire le risorse.

La risorsa umana deve desiderare di raggiungere la soddisfazione personale in quanto professionista ed essere umano. La continua inefficienza causata dalla disorganizzazione determina disinteresse e poca inclinazione a raggiungere obiettivi aziendali.

3. RICERCA E FORMAZIONE

La motivazione del personale è indubbiamente stimolata dalla formazione continua: promuovere corsi, ricerche, la stesura di procedure e quant'altro è arricchimento e incentivo al miglioramento.

Gli addestramenti del personale meritano una particolare attenzione, i tempi devono essere assolutamente rispettati e modulati. Seguirà un professionista sicuro motivato e certo che l'azienda lo ritenga un elemento importante.

In ambito chirurgico la specializzazione valorizza il senso di appartenenza, e le competenze che si possono acquisire sono un fattore stimolante, quindi l'individuo si deve formare, non si può ridurre l'assistenza a mera attività alberghiera.

Il dirigente deve permettere al personale di agire secondo consapevolezza situazionale e non mera improvvisazione. Problem solving non è trovare soluzioni casuali ma dalla conoscenza universale ottenere una risposta particolare.

CONCLUSIONI

Reti chirurgiche distinte e ben declinate in base alla complessità assistenziale e alle realtà socio- ambientali.

Omogeneità di processi, procedure e protocolli basati su evidenze scientifiche.

Standardizzare garantisce una migliore gestione del personale, in termini di efficacia gestionale ed assistenziale.

Formazione e ricerca i punti di forza motivazionali.