

Proposta di Job Rotation per il personale Ostetrico dell'ASST Sette laghi

Elaborato da Formantici Monica (ostetrica)

incarichi di funzione comparto sanità - selezione per area salute donna e bambino professione ostetrica

Nella filosofia della organizzazione snella del lavoro (Lean organization) riveste grande importanza il lavoratore. Nella progettazione delle attività (job design) secondo questo modello, si utilizzano strumenti che tengono in considerazione i bisogni dell'individuo, al fine di permettergli di soddisfare i desideri di crescita professionale. La Lean organization vede la persona come risorsa e ha l'obiettivo di coinvolgere l'operatore cognitivamente ed emotivamente nello svolgimento del proprio ruolo. Per coinvolgere il lavoratore l'approccio lean utilizza delle working based practices che sono: disciplina, flessibilità, autonomia, uguaglianza, qualità della vita lavorativa e sviluppo professionale.

Nell'ambito del Job design hanno particolare importanza alcuni strumenti di organizzazione del lavoro che hanno l'obiettivo di incrementare l'autonomia e la responsabilità del lavoratore e sono:

- job enrichment
- job rotation;
- job complexity;
- empowerment;

In questo breve elaborato verrà analizzato lo strumento della job rotation che prevede il passaggio periodico e programmato del lavoratore tra diverse posizioni con lo stesso livello di responsabilità. Tale metodo è utilizzato sia per stimolare l'accrescimento professionale che per contrastare la monotonia e la ripetitività che possono essere causa di frustrazione e demotivazione. La job rotation innalza notevolmente la flessibilità dell'individuo che acquisisce competenze diversificate. Inoltre il lavoratore che possiede un'ampia gamma di competenze permette all'azienda di ridurre le problematiche legate alle assenze del personale.

Questo strumento organizzativo potrebbe essere utilizzato in gruppi professioni omogenei inseriti nella stessa azienda.

Le ostetriche afferenti all'ASST Sette Laghi esprimono le loro competenze in diversi ambiti, ospedalieri e territoriali, che hanno caratteristiche e peculiarità differenti.

Nell'Asst Sette laghi sono presenti tre u.o. di sala parto ed ostetricia/ginecologia organizzate con la logica di Hub e Spoke; Nel presidio ospedaliero "F. Del Ponte", centro Hub, con patologia ostetrica e neonatale, il personale ostetrico opera in diverse U.O. che sono: l'ostetricia fisiologica, la patologia ostetrica, la sala parto ed il punto di primo intervento, in questo contesto la complessità assistenziale è elevata e l'organizzazione del personale ostetrico già prevede un percorso di rotazione programmata tra le varie unità operative;

Nei due Ospedali Spoke, distanti geograficamente, Il Pia Luvini a Cittiglio e il Galmarini di Tradate il personale ostetrico svolge la propria attività in sala parto, primo intervento ostetrico, in ostetricia e sala parto, in questi contesti è minore la complessità assistenziale;

Ogni presidio ospedaliero Spoke ha la sua peculiarità, infatti a Cittiglio, è presente la stanza del parto dolce "La Cicogna" in cui si applica il modello assistenziale Alongside proposto nelle linee di indirizzo del Ministero della Salute; A Tradate, la sala parto del Galmarini, ha una percentuale di tagli cesarei tra le più basse in Lombardia, ciò denota una elevata qualità dell'assistenza ostetrica.

Ad oggi la sede di lavoro determina l'acquisizione di competenze specifiche ed è solo una scelta individuale legata a caratteristiche personali che determina lo sviluppo di competenze diversificate.

La proposta di questo elaborato è di inserire la job rotation per le ostetriche neoassunte dopo un iniziale periodo di stabilizzazione; alternando periodi di attività nel centro Hub e periodi di attività nei centri Spoke.

Su base volontaria, inoltre, potrebbe essere proposta la job rotation anche ad ostetriche con maggiore anzianità in azienda.

Le opportunità offerte della job rotation sono:

- l'affinamento delle competenze e l'apprendimento tra pari;
- l'incremento dei livelli di motivazione grazie ad una più diffusa percezione del senso d'inclusione dei lavoratori in seno all'organizzazione;

- il potenziamento della flessibilità dei dipendenti e la riduzione delle perdite legate al tour over;

la job rotation potrebbe essere, inoltre, vincente per la gestione dell'invecchiamento/ limitazioni del personale sanitario dato che è problema di crescente rilevanza nelle aziende sanitarie; le competenze diversificate acquisite durante la carriera professionale renderebbero più facile trovare una collocazione idonea.

Il numero contenuto di personale ostetrico in azienda è adatto ad una proposta di job rotation.

le possibili criticità sono:

- il cambiamento, anche se pianificato da un punto di vista umano è una forzatura; non tutti lo

considerano come fonte di arricchimento di cui giovare;

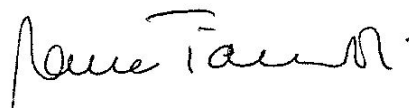
- i lavoratori possono provare sensazioni di inadeguatezza se la rotazione è troppo veloce ed è innegabile

Il disagio legato alla distanza geografica tra presidi.

La motivazione che mi spinge a partecipare a questa selezione è personale e professionale;

Durante la mia carriera professionale ho lavorato in diverse realtà ospedaliere ed ogni esperienza è servita per arricchire il mio bagaglio culturale ed umano.

Cittiglio, 10 febbraio 2021



**Spett.le ASST Sette Laghi
di Varese**

La/Il sottoscritta/o

..... FONANICA NOVI

In relazione alla candidatura agli incarichi di funzione e come previsto dal Regolamento Aziendale con la presente ai sensi della normativa vigente;

AUTORIZZA

ASST SETTE LAGHI

☒ alla pubblicazione della/delle seguente/i Relazione/i:

PROPOSTA DI JOB ROTATION
PER IL PERSONALE OSTETRICO
DELL'ASST SETTE LAGHI

CITTA' LUGO

Luogo e Data..... 10-2-2021 Firma per autorizzazione alla pubblicazione..... [Firma]