

RELAZIONE

TURN OVER TRA TECNICI DI LABORATORIO INTER ED INTRA LABORATORIO ANALISI

Colgo questa opportunità, per fare alcune considerazioni, su cosa significhi, secondo me, interpretare il ruolo del Coordinatore d'Area.

Essere Coordinatore d'area Servizi Diagnostici di Laboratorio comporta l'assunzione di responsabilità decisionali che possono cambiare modelli organizzativi, significa gestire il capitale umano che contribuisce in modo determinante alla realizzazione del processo produttivo. All'interno di quest'ultimo gli operatori costituiscono il primo e più significativo punto di contatto tra utenti ed organizzazione. Significa riuscire a motivare il personale facendolo sentire al centro dell'attività lavorativa e saper apprezzare il lavoro svolto.

Gli operatori sanitari di qualsiasi livello non possono agire individualmente ma sono interdipendenti ed hanno bisogno di una organizzazione per esprimersi al meglio. Il Coordinatore d'Area, all'interno dell'organizzazione, ha fra l'altro proprio il compito di interagire con il personale, cosa che consente ai gruppi di operare nel quotidiano in modo funzionalmente attivo ed al meglio delle proprie capacità professionali, creando un ambiente positivo e sano.

Io mi candido a questa figura basandomi proprio sui concetti appena espressi, preoccupandomi della qualità del lavoro e del benessere dell'operatore sanitario in ambito lavorativo, nel caso specifico il Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico.

Prima di entrare nel merito della mia relazione, volevo farmi conoscere meglio dal punto di vista professionale, provando a motivare, in questo modo, la mia candidatura a ricoprire la funzione.

Sono stato assunto in Azienda nel 1987 come Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico, in servizio presso il Laboratorio Analisi Chimica Clinica e da allora ho sempre lavorato nella stessa S.C. come Tecnico di Laboratorio e dal 2009 come Coordinatore della S.C. di appartenenza.

Diventato Coordinatore ho contribuito attivamente a tutti i progetti di centralizzazione dei Laboratori: la chiusura del Laboratorio all'Ospedale del Ponte;

la trasformazione delle sedi di Cittiglio, Luino, Tradate ed Angera in Laboratori a carattere d'urgenza; l'accorpamento dell'attività in vitro del Laboratorio di Medicina Nucleare, organizzando il conseguente spostamento degli esami diagnostici al Laboratorio Analisi e il service verso l'Ospedale S. Raffaele di Milano degli esami a bassa frequenza (<500 test/anno).

In queste occasioni ho potuto gestire un nutrito gruppo di colleghi e partecipare alla scelta e distribuzione delle strumentazioni, nelle diverse sedi del Laboratorio Analisi.

Nel 2018 sono stato nominato Coordinatore delle sedi di Cittiglio e Tradate. A tutt'oggi coordino tre delle cinque sedi della S.C. Laboratorio Analisi Chimica Clinica, facendo fronte a tutte le problematiche quotidiane nella gestione di gruppi di lavoro e strumentazioni analitiche.

Detto questo, vorrei relazionarvi su un progetto di modello organizzativo che sto sperimentando, credo con successo, in Laboratorio.

Questo modello potrebbe essere denominato "Interscambiabilità fra tecnici nelle Strutture Semplici del Laboratorio".

Nella realtà del Laboratorio Analisi, che io coordino, ci sono tre Strutture Semplici ben distinte con in organico, in ognuna di esse, un gruppo definito di tecnici e di personale medico dirigente. Le tre S.S. erano quasi impermeabili l'una all'altra, dal punto di vista del personale tecnico. La mia idea è stata quella di creare un turn over fra tecnici, in modo tale che il personale risultasse adeguatamente formato per lavorare indistintamente, in qualsiasi S.S., nei momenti di stress lavorativo per imprevista assenza di personale tecnico.

Il turn over avviene in modo graduale e senza creare disservizio, facendo formazione ai tecnici subentranti. Le rotazioni vengono effettuate sotto stretta supervisione del Coordinatore e devono interessare, nel tempo, i tecnici in servizio.

Dopo un primo momento di scetticismo da parte dei colleghi , siamo partiti con gli interscambi e si sono visti i primi risultati positivi.

I punti di forza di questo progetto che sono visibili in laboratorio Analisi sono prioritariamente:

- Assenze per gravi motivi più gestibili, spostando all'occorrenza il personale tecnico.
- Programmazione delle ferie più agevole perchè c'è più personale tecnico che può lavorare su più postazioni. Si può ruotare su più personale.
- Comprensione e interesse verso i problemi personali.
- Personale tecnico più preparato e motivato, sentendosi al centro del progetto, maggior apprezzamento per il lavoro svolto.
- Ricadute positive in ambito personale, riuscendo a gestire meglio il privato.
- Fiducia nell'Azienda per la quale si lavora.

In Laboratorio Analisi Chimica Clinica sede di Varese questo modello organizzativo sta funzionando e ha dato i suoi risultati positivi con soddisfazione del personale tecnico ed anche del personale dirigente.

Il modello proposto e da noi attuato si potrebbe applicare anche in quei laboratori dove ancora oggi i settori sono nettamente distinti ed impermeabili, con i tecnici che lavorano in pochi ambiti, con ricadute positive come quelle sopra descritte. A livello di Coordinatore d'area Servizi Diagnostici di Laboratorio questa idea di turn over potrebbe essere applicata fra le diverse sedi del laboratorio Analisi (Cittiglio, Luino ed Angera) o (Varese e Tradate) dove è presente strumentazione simile, se non addirittura uguale, nelle differenti realtà.

Spett.le ASST Sette Laghi
di Varese

La/Il sottoscritto/o

FOGLIA PAOLO

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:

TURN OVER TRA TECNICI DI LABORATORIO
INTER ED INTRA LABORATORIO ANALISI

Luogo e Data

VARESE 02/02/21

Firma per autorizzazione alla pubblicazione

