



LE RISORSE UMANE: CAPITALE PER LE AZIENDE O FATTORE PRODUTTIVO SU CUI OPERARE RISPARMI E TAGLI?

VITTORIO CHINNI

Facile dare la risposta.....

Partiamo da alcune caratteristiche tipiche di una azienda sanitaria:

- Azienda di servizi alla persona con forte componente relazionale con gli utenti e tra gli operatori
- Deve garantire servizi sia ospedalieri che territoriali, simili nei diversi territori regionali ed integrati in RETI con forte necessità di adeguati strumenti comunicativi
- Azienda basata sui professionisti = multiprofessionale, multidisciplinare, logica del "TEAM"
- Necessità del continuo aggiornamento professionale ed adeguamento alla evoluzione organizzativa e tecnologica
- Sistema di relazioni integrate, visione olistica per obiettivi definiti e misurabili

...e la realtà attuale? Diamo qualche numero...

Ospedale Grassi ed Asl Roma D

- 50
 - 57
 - -208 (8.5%)
 - Età media del personale del comparto
 - Età media del personale medico
 - Dipendenti in meno dell'ultimo quadriennio
- È ora di finirla con i tagli lineari, senza pianificazione, derivati da chi va in pensione e non da scelte strategiche

Spending review o sistematico ridimensionamento dei livelli di servizio?

- Fino ad ora si è pensato a ridurre la spesa ed il deficit sanitario intervenendo con la falce del taglio percentuale uguale per tutti, ma sono soltanto aumentate le diseguaglianze tra centro e periferie, tra roma e le province...ma se è accettabile che singole eccellenze siano allocate in alcuni presidi romani prestigiosi, non possiamo accettare che molte prestazioni di primo o secondo livello non siano fornite in modo equo nei diversi territori regionali.
- Credo si debba lavorare nel medio periodo per redistribuire l'offerta più equamente partendo da quello che dovrebbe essere presente e non da quello che c'è.
- Partiamo dalle esigenze dei cittadini e non dall'interesse di chi vuole mantenere lo statu quo, talvolta in difesa di rendite di posizione che nulla hanno a che vedere con le reali esigenze di quel territorio.
- La sfida che abbiamo di fronte non è quindi soltanto la difesa del posto di lavoro dei professionisti ma questa deve essere coniugata agli interessi di salute dei cittadini ed alla difesa del diritto di ciascuno alla fornitura di servizi adeguati ai propri bisogni, facilmente fruibili ed efficaci.

La azienda sanitaria deve ripartire dai suoi professionisti: alcuni obiettivi da perseguire

- Promozione della Qualità delle cure, con specifica attenzione alle sicurezze
 - ridurre gli eventi avversi
 - contenere la sinistrosità ed il contenzioso
 - privilegiare il rispetto di standard prestazionali, adeguamento a linee guida validate
 - sicurezza e rispetto per gli utenti ed i lavoratori
 - qualità percepita e praticata nella quotidianità
 - patto tra la azienda ed i suoi professionisti nel continuo miglioramento dei processi assistenziali

...alcuni obiettivi da perseguire

- Ripensare la logica quantitativa e prestazionale: la lotta alle liste d'attesa promuove l'efficienza ed efficacia delle cure oppure.....?
- Non è invece preferibile promuovere la medicina di iniziativa, i percorsi di diagnosi, cura e riabilitazione, la appropriatezza delle cure ?



Flessibilità e mobilità

- Le risorse che servono dove servono: flex-mob sono strumenti di equità ed accessibilità ai servizi da parte dell'utenza
- E' necessario promuovere la flessibilità della Organizzazione in funzione dei piani strategici regionali e dei singoli territori

Investire sulla organizzazione e sui professionisti

- Nuove tecnologie
 - Sanitarie
 - Informatizzazione
 - Telemedicina

Acquisti o investimenti?

Una tecnologia si acquista, ma soltanto con un investimento sulle persone che dovranno usare quella tecnologia si otterranno veri risultati di appropriatezza delle cure, efficienza economica ed efficacia in termini di obiettivi di salute perseguiti

Il valore della comunicazione in una azienda sanitaria

- una buona Organizzazione si deve fondare su una buona comunicazione tra tutti i soggetti sia interni alla organizzazione che esterni
- la buona comunicazione favorisce i processi di miglioramento e di efficacia
- comunicare bene non sempre è facile o possibile, ma la Organizzazione si deve porre questo obiettivo come rilevante strumento di crescita dei professionisti, accoglienza e trasparenza verso gli utenti

La Formazione come motore del cambiamento: alcuni spunti di riflessione

- Mirata ai nuovi modelli di erogazione delle cure
(chronic care model, pdta, care e case manager, punti unici di accesso, case delle salute, team multidisciplinari...)

La Formazione come motore del cambiamento: alcuni spunti di riflessione

- Promuovere attività ed azioni formative multiprofessionali
- Formazione specifica per la area ospedaliera e l'area territoriale
- Formazione su hand over: la continuità assistenziale da modello contrattuale a modello assistenziale

Formazione ed indicatori

- Le attività formative che vogliono promuovere il cambiamento ed arricchire i professionisti devono essere misurabili e misurate nei concreti risultati conseguiti, successivi alla formazione, mediante indicatori dichiarati nel progetto formativo...

ovvero la formazione deve essere conseguente ed in linea con i Piani Regionali ed Aziendali e deve essere uno degli strumenti del cambiamento del SSR.