

TRA CORSI E RICORSI REGIONALI, I MIGLIORI PERCORSI DI GOVERNANCE DISTRETTUALI

CONVEGNO INTER REGIONALE

VENERDÌ 5 DICEMBRE 2014
ORE 09.00 - 18.30

Sala Auditorium della Provincia di Treviso - Pad. 3
Via Cal di Breda 116 (parcheggio esterno alla struttura)
TREVISO

Quale Forma-Azione per stare al tempo nei corsi e ricorsi dei Sistemi Sanitari Regionali?

Le caratteristiche di un Master per una “buona” formazione post laurea finalizzata a fornire strumenti reali di progresso professionale di Dirigenti nel Distretto.

Silvio Brusaferrò



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**

L'intervento

- Le risorse umane in Sanità Pubblica
- La formazione continua è un elemento essenziale
- Alcune riflessioni finali

L'intervento

- **Le risorse umane in Sanità Pubblica**
- La formazione continua è un elemento essenziale
- Alcune riflessioni finali

Health Professional Mobility in a Changing Europe

32
Observatory
Studies Series

New dynamics, mobile individuals
and diverse responses

VOLUME II

Edited by
James Buchan
Matthias Wismar
Irene A. Glinos
Jeni Bremner

- UE Joint Action on Health Workforce Planning nad Forecasting (2013)
- Attualmente gli occupati nel settore sanitario sono 17 milioni (8% dei lavoratori UE)
- Tra 2010 e il 2020 ci saranno altri 8 milioni di occupati
- mobilità intra EU (nel 2007 110.000 medici, dentisti e infermieri)
 - 3 – 4 % tra I medici e dentisti
 - 1 – 2 % infermieri

- Carenza di professionisti
 - Nel 2009 30% dei medici in UE over 55 aa.
 - Nel 2020 3.2% medici all'anno andranno in pensione
 - Nel 2020 fino a 2m di addetti alla sanità potenzialmente carenti
- L'emergenza di nuovi pattern di assistenza (polipatologie croniche negli anziani) e le nuove tecnologie richiedono nuove abilità e competenze.



Fattori limitanti il successo della pianificazione delle risorse

1. Assenza di strategie nazionali complessive
2. Basso coinvolgimento degli stakeholder
3. Assenza di coinvolgimento strategico delle istituzioni che pianificano le risorse professionali
4. Mancata valutazione degli esiti della pianificazione delle risorse

Elementi di disallineamento nelle risorse umane

- Carenza di esperienza
 - Carenza professionisti con un determinato tipo di expertise
 - Generalizzato o in una determinata area
 - a causa del livello di retribuzione
- Disallineamento in relazione alla qualificazione
 - La qualifica acquisita non soddisfa le richieste per un determinato lavoro
- Disallineamento nelle abilità
 - I professionisti possono fare di più di quanto richiesto loro (over skilling)
 - I professionisti necessitano di ulteriore formazione per garantire quanto loro richiesto (under-skilling)

L'intervento

- Le risorse umane in Sanità Pubblica
- **La formazione continua è un elemento essenziale**
- Alcune riflessioni finali

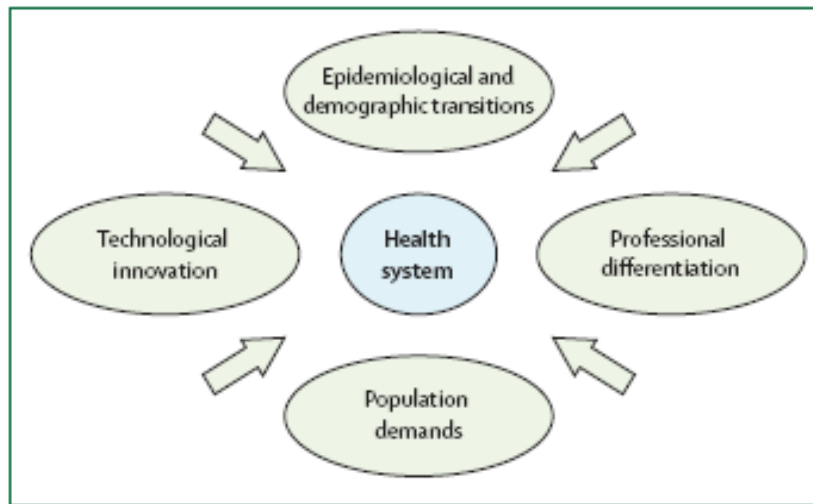


Figure 2: Emerging challenges to health systems

[Health professionals for a new century: transforming education to strengthen health systems in an interdependent world.](#)

Frenk J, Chen L, Bhutta ZA, Cohen J, Crisp N, Evans T, Fineberg H, Garcia P, Ke Y, Kelley P, Kistnasamy B, Meleis A, Naylor D, Pablos-Mendez A, Reddy S, Scrimshaw S, Sepulveda J, Serwadda D, Zurayk H.

Lancet. 2010 Dec 4;376(9756):1923-58. Epub 2010 Nov 26.



Tendenze nella domanda di formazione

- Life Long Learning;
- ruolo attivo della persona nel definire i propri bisogni formativi e nel disegnare il proprio percorso;
- sviluppare capacità di comunicazione, di leadership e di management;
- attenzione al proprio “ben essere”:
- evoluzione della gestione delle risorse umane che definisce standard e misure performance;

La qualità: da perseguire e da dimostrare



Standards and Guidelines for Quality Assurance
in the European Higher Education Area



Core competencies

- Un insieme di abilità per la pratica della disciplina
- Riflettono le abilità fondanti per professionisti attivi nella pratica, nella formazione e nella ricerca
- Sono strutturate in livelli
 - Livello iniziale/operatore front line
 - Gestore di programmi/livello di supervisore
 - Livello esperto/ responsabile di organizzazioni

Core competencies

- Collegati allo strumento Core Competence ci sono
 - Il profilo di ruolo (job description)
 - Il riconoscimento / autorizzazione a poter effettuare alcune pratiche (credentialling)
 - La valutazione delle performance
 - La pianificazione del percorso professionale
 - ...

NCHL

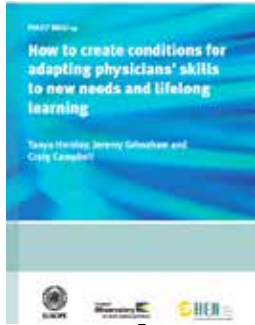
NATIONAL CENTER FOR HEALTHCARE LEADERSHIP
WHITE PAPER

Developing Healthcare Leaders:
What We Have Learned, and What is Next

*Andrew N. Garman, PsyD
Christy Harris Lemak, PhD*

Investire in leadership, formare i leader

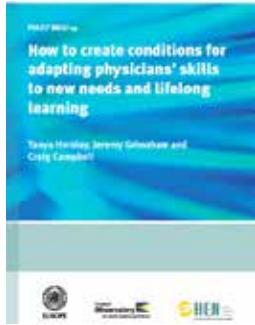
- La leadership è una chiave essenziale per la gestione dei sistemi complessi
- La leadership ha una dimensione etica
 - personale
 - comunità
- Leader si può diventare attraverso un percorso formativo
- È opportuno investire in leadership diffusa piuttosto che su singoli leader
- Ci vuole tempo !



Life Long Learning

Aspetti critici

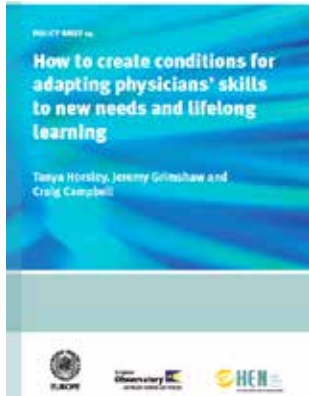
- I professionisti per garantire le competenze e le performance nel corso della carriera devono adottare strategie di life long learning
- Non c'è chiarezza attorno all'approccio al LLL ma c'è consenso sul fatto che i pazienti hanno servizi migliori da coloro che mantengono le competenze attraverso un apprendimento continuo e la sua valutazione



Life Long Learning

Aspetti critici

- Non ci sono oggi standard condivisi attorno ad alcuni aspetti del LLL:
 - Organizzazione e gestione delle attività
 - Modalità di incentivazione alla partecipazione
 - Sistemi di classificazione dei crediti e delle attività
 - Standard di accreditamento
 - Discrezionalità del medico nella scelta delle modalità di apprendimento continuo
 - Accreditamento dei providers
 - Sponsorizzazioni



Competenza per essere efficace nell'apprendere nella prospettiva Life Long Learning

1. Abilità a creare ed usare un profilo della pratica che descriva i problemi e gli aspetti dell'attività personale
2. Abilità ad esplorare sistematicamente ed efficacemente il proprio ambiente alla ricerca di nuove e rilevanti idee
3. Abilità a definire un sistema personale di gestione delle conoscenze come fondamento della "information literacy"
4. Abilità a formulare "buone" domande e trasformarle in opportunità di apprendimento
5. Abilità ad usare processi e strumenti per valutare costantemente l'impatto dell'apprendimento su conoscenza, abilità e performance

L'intervento

- Le risorse umane in Sanità Pubblica
- La formazione continua è un elemento essenziale
- **Alcune riflessioni finali**

Costruire sistemi sanitari innovativi e resilienti



- Contenuti
 - Investire in salute
 - La salute mentale è una sfida
 - La sanità pubblica deve crescere
 - Sviluppo di modelli assistenziali per le patologie croniche
 - Le tecnologie a supporto sono essenziali (telemedicina, e-health, ecc.)

Resilienza

Psicologia: capacità dell'uomo di affrontare le avversità della vita, di superarle, di uscirne Rinforzato e addirittura trasformato positivamente

Informatica: capacità di un sistema di adattarsi alle condizioni d'uso e di resistere all'usura in modo da garantire la disponibilità dei servizi erogati.

Legge regionale



XI LEGISLATURA



atti consiliari

Sezione II Organizzazione dell'assistenza primaria

Art. 19 (Distretto)

1. Il distretto costituisce il livello privilegiato per coinvolgere in modo strutturato i cittadini, anche mediante le organizzazioni dei rappresentati, con la finalità di aumentare la consapevolezza, la responsabilità e il controllo della salute individuale e della comunità, mediante:

approvata dal consiglio regionale

nella seduta pomeridiana del 2 ottobre 2014

Cosa fare ...

1. Rafforzare e rendere evidente alle comunità il ruolo essenziale della Sanità Pubblica e assistenza primaria per lo sviluppo e la crescita del paese;
2. esplorare nuovi modelli di intervento in relazione alla trasformazione del SSN;
3. rendere attrattiva la disciplina alle nuove generazioni come vocazione e come carriera;
4. reclutare ed includere molteplici professionalità oltre a quelle sanitarie;

Come muoverci ...

- Operare tenendo conto della frammentazione e fragilità della public health
- Salvaguardare le pratiche efficaci
- “Try and learn” per nuovi scenari e pratiche
- Misurare, riportare, condividere le informazioni
- Flessibile e creativo ma resiliente

Rendiamo “epidemica” l’innovazione

- Adozione di
 - job description per i vari ruoli della SP
 - Credenziali
- Premiare quanti si fanno promotori, attori e leader di buone pratiche, anche trasformando significativamente le proprie professionalità, in relazione ai mutati contesti;
- Chiedere ragione del loro agire a quanti reiterano pratiche inutili o prive di evidenza.



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**

A.A. 2014/15



MASTER UNIVERSITARIO

GOVERNARE E DIRIGERE I SERVIZI SOCIO SANITARI

**L'INNOVAZIONE NEL LAVORO INTEGRATO DEI SERVIZI
TERRITORIALI PER LA PERSONA E LA COMUNITÀ**



**INIZIATIVA A FAVORE
DELL'OCCUPAZIONE GIOVANILE
FONDO SOCIALE EUROPEO**



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*



**REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA**





Stiamo garantendo
il futuro della nostra comunità **!! ??**



Grazie per l'attenzione!

Presentazione questionario per i Direttori dei Distretti



Dipartimento di Scienze Mediche e Biologiche

Obiettivi

- Ricerca un modello generalizzabile per migliorare il livello di health literacy, la promozione della salute e prevenzione delle malattie focalizzate sulle comunità di prossimità.
- Sviluppare una piattaforma informativa sostenibile e integrata con informazioni provenienti dagli stakeholder informali che guidi l'attività di committenza.
- Facilitare l'adozione delle tecnologie di informazione e comunicazione (ICT).

Il questionario per i Distretti

- Il questionario, indirizzato ai Direttori dei Distretti, ha come obiettivo principale quello di indagare:
 - ✓ come il Distretto operi per valutare il bisogno di salute della popolazione;
 - ✓ quali siano i margini di autonomia che il Distretto possiede e quali risorse utilizza per conoscere i bisogni di salute della comunità.
- Vuole essere uno strumento per studiare come l'offerta dei servizi socio-assistenziali riesca effettivamente a raggiungere un livello di prossimità il più possibile vicino al cittadino.
- L'analisi dei dati ottenuti in forma anonima dal questionario sarà effettuata con la prospettiva di realizzare una pubblicazione scientifica.

8 domande
Risposta chiusa
Format compilabile al computer
Invio via mail



Il Distretto alla porta del cittadino:
bisogni di salute e prossimità



Questionario

Domanda 1
Quali sono i principali bisogni di salute della popolazione del Distretto da Lei diretto? (es.. diabete, bronco pneumopatie cronico-ostruttive, dispersione scolastica, presenza di comunità particolarmente disagiate)
Dopo aver declinato i bisogni di salute caratterizzarli rispondendo agli altri quesiti.

Bisogni di salute	È indicato dalla programmazione regionale/aziendale?	Il Distretto è attivo nel rispondere a questo bisogno di salute?	Priorità d'azione delle attività del Distretto? (1 bassa priorità;5 alta priorità)
1. <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
2. <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
3. <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
4. <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

invio all'indirizzo giulio.menegazzi@uniud.it