

Proteggere e promuovere la salute degli operatori sanitari: programmi e progetti di Total Worker Health in ospedale

Loretta Casolari - Michele Mastroberardino
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena

Bologna, 20 novembre 2024



Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

Proteggere e promuovere la salute degli operatori sanitari: programmi e progetti di Total Worker Health in ospedale



- **Total Worker Health**
 - Dal TWH® al ITWH
 - Conoscenze generali e competenze chiave
- **Il nostro progetto**
- **Take-home messages e sviluppi futuri**

AOU MODENA
LE RETI NAZIONALI, REGIONALI E PROVINCIALI



**Total Worker Health
(TWH)**

«ITWH – Sistema gestionale per il benessere e la promozione di TWH nei luoghi di lavoro» finanziato dal Ministero della Salute PNRR-C

Luglio 2022



**Dipartimento di
Economia Marco Biagi**

Protocollo d'intesa per sviluppo congiunto di progetti finalizzati ad attività di studio, ricerca e supporto specialistico in vari campi di comune interesse di elevato impatto per l'innovazione aziendale

Marzo 2023



**Promoting Hospitals and
Health Services (HPH)**

Rete Internazionale degli Ospedali per la Promozione della Salute

Giugno 2024

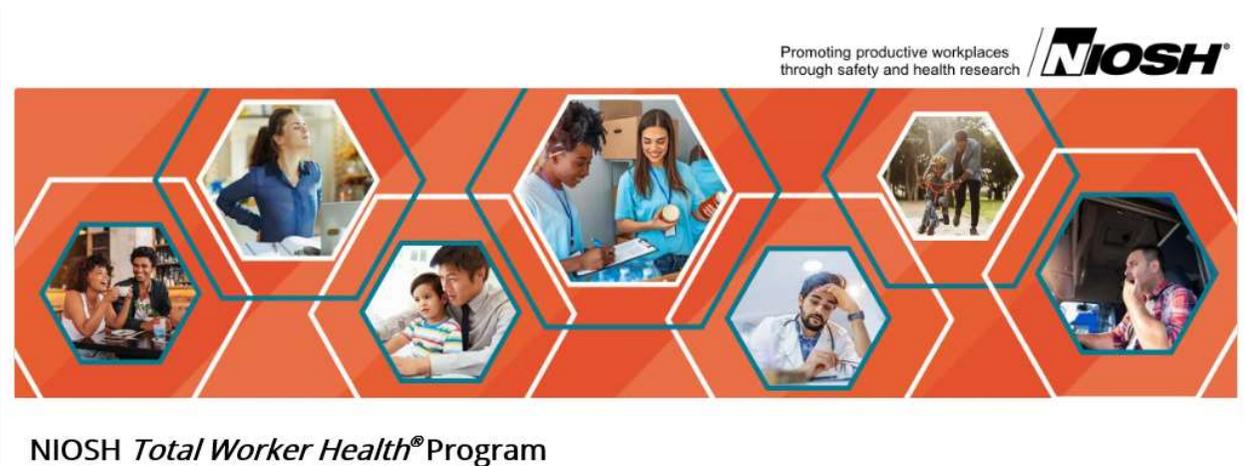


Cosa ti viene in mente se dico **TOTAL WORKER HEALTH?**

① Start presenting to display the poll results on this slide.

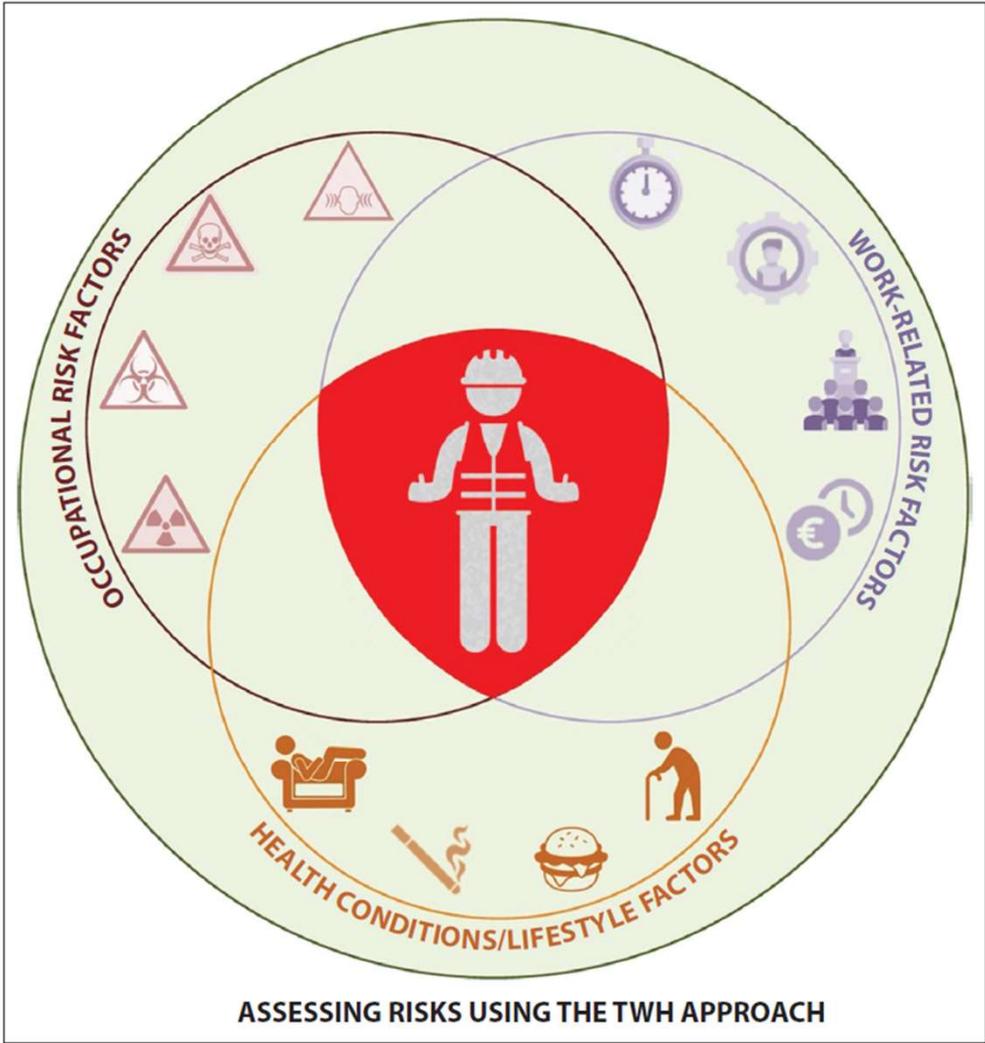
Total Worker Health (TWH) è «l'insieme di **politiche, programmi e pratiche** che integrano la **protezione** dai rischi per la sicurezza e la salute legati al lavoro (OSH) con la **promozione** del benessere dei lavoratori (WHP), al fine di prevenire infortuni e malattie professionali e non e promuovere salute e benessere negli ambienti di lavoro»

<https://www.cdc.gov/niosh/twh/about/index.html>



Total Worker Health® (TWH)

Adattato da Iavicoli et al., Med Lav 2022



Issues Relevant to Advancing Worker Well-being Through Total Worker Health®

Control of Hazards and Exposures

- Chemicals
- Physical Agents
- Biological Agents
- Psychosocial Factors
- Human Factors
- Risk Assessment and Risk Management

Organization of Work

- Fatigue and Stress Prevention
- Work Intensification Prevention
- Safe Staffing
- Overtime Management
- Healthier Shift Work
- Reduction of Risks from Long Work Hours
- Flexible Work Arrangements
- Adequate Meal and Rest Breaks

Built Environment Supports

- Healthy Air Quality
- Access to Healthy, Affordable Food Options
- Safe and Clean Restroom Facilities
- Safe, Clean and Equipped Eating Facilities
- Safe Access to the Workplace
- Environments Designed to Accommodate Worker Diversity

Leadership

- Shared Commitment to Safety, Health, and Well-Being
- Supportive Managers, Supervisors, and Executives
- Responsible Business Decision-Making
- Meaningful Work and Engagement
- Worker Recognition and Respect

Compensation and Benefits

- Adequate Wages and Prevention of Wage Theft
- Equitable Performance Appraisals and Promotion
- Work-Life Programs
- Paid Time Off (Sick, Vacation, Caregiving)
- Disability Insurance (Short- & Long-Term)
- Workers' Compensation Benefits
- Affordable, Comprehensive Healthcare and Life Insurance
- Prevention of Cost Shifting between Payers (Workers' Compensation, Health Insurance)
- Retirement Planning and Benefits
- Chronic Disease Prevention and Disease Management
- Access to Confidential, Quality Healthcare Services
- Career and Skills Development

Community Supports

- Healthy Community Design
- Safe, Healthy and Affordable Housing Options
- Safe and Clean Environment (Air and Water Quality, Noise Levels, Tobacco-Free Policies)
- Access to Safe Green Spaces and Non-Motorized Pathways
- Access to Affordable, Quality Healthcare and Well-Being Resources

Changing Workforce Demographics

- Multigenerational and Diverse Workforce
- Aging Workforce and Older Workers
- Vulnerable Worker Populations
- Workers with Disabilities
- Occupational Health Disparities
- Increasing Number of Small Employers
- Global and Multinational Workforce

Policy Issues

- Health Information Privacy
- Reasonable Accommodations
- Return-to-Work
- Equal Employment Opportunity
- Family and Medical Leave
- Elimination of Bullying, Violence, Harassment, and Discrimination
- Prevention of Stressful Job Monitoring Practices
- Worker-Centered Organizational Policies
- Promoting Productive Aging

New Employment Patterns

- Contracting and Subcontracting
- Precarious and Contingent Employment
- Multi-Employer Worksites
- Organizational Restructuring, Downsizing and Mergers
- Financial and Job Security



TOTAL WORKER HEALTH®

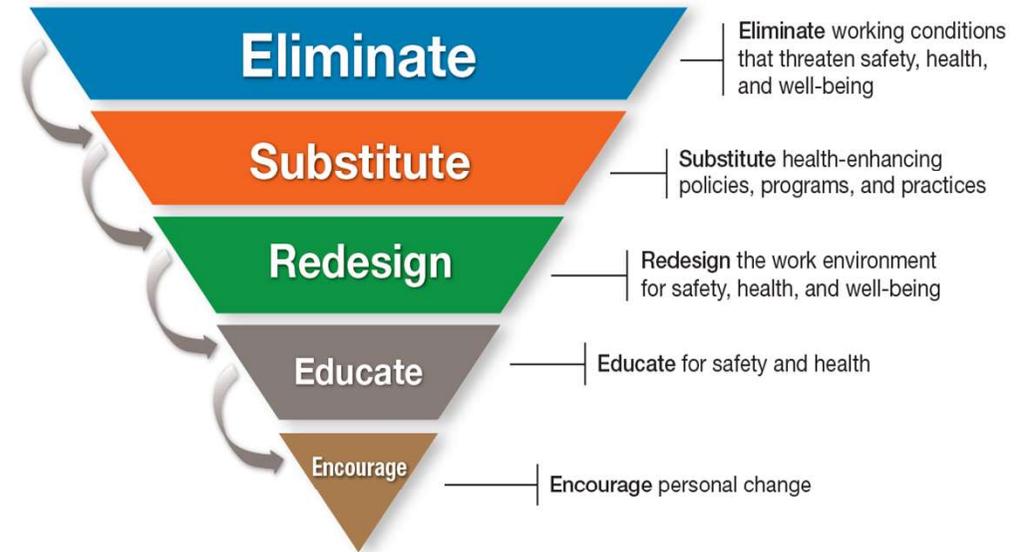
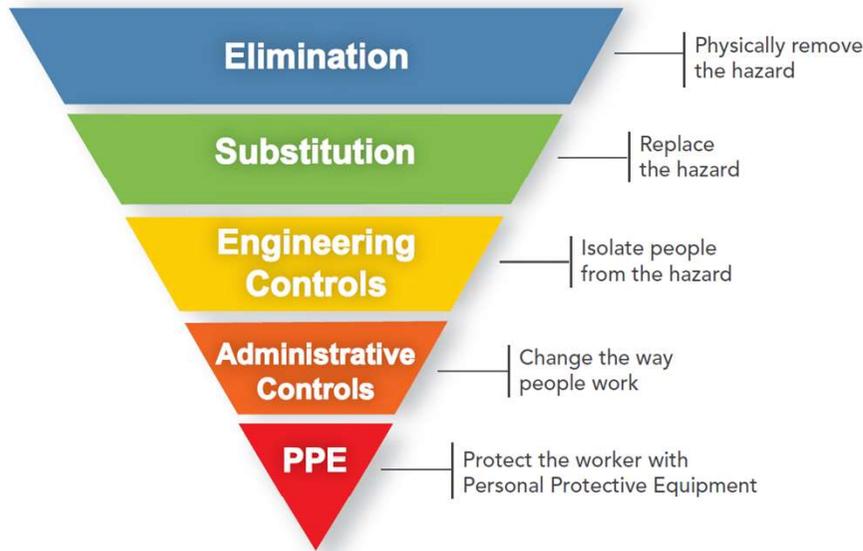
Total Worker Health® (TWH)

Hierarchy of Controls [NIOSH 2015]



Hierarchy of Controls Applied to NIOSH *Total Worker Health*®

Most effective
Least effective



Courtesy of Prof.M.Carugno

Adattato da: *NIOSH [2016]. Fundamentals of Total Worker Health approaches: essential elements for advancing worker safety, health, and well-being.*



Ministero della Salute

Direzione Generale della Prevenzione Sanitaria

Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025

Il PNP 2020-2025, pertanto, anche al fine di rispondere alle indicazioni europee, intende sviluppare azioni volte a:

- **perseguire politiche e applicare interventi di *Total Worker Health* (TWH) che integrino le azioni di prevenzione dei rischi occupazionali/ambientali con quelle dei rischi individuali, affinché la sorveglianza sanitaria dei lavoratori effettuata dal medico competente dia attuazione ai più recenti indirizzi scientifici di prevenzione e tutela globale della salute del lavoratore**

Courtesy of Prof.M.Carugno



Ministero della Salute

DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA

**PIANO NAZIONALE PER GLI INVESTIMENTI COMPLEMENTARI
AL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNC)**

Investimento E.1 “SALUTE, AMBIENTE, BIODIVERSITÀ E CLIMA”

**1.4: Promozione e finanziamento di ricerca applicata con approcci multidisciplinari in
specifiche aree di intervento salute-ambiente-biodiversità-clima**

10. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il benessere del lavoratore in un’ottica di TWH (Total Worker Health)

Razionale: la Total Worker Health è guidata dal concetto di protezione e promozione della salute del lavoratore, con l’obiettivo della prevenzione basato sulle attività e sui principi del Piano Nazionale di Prevenzione - Promuovere il benessere del lavoratore con un approccio onnicomprensivo.

 Ministero della Salute DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA	PIANO NAZIONALE PER GLI INVESTIMENTI COMPLEMENTARI (PNC) E.1 SALUTE, AMBIENTE, BIODIVERSITÀ E CLIMA 1.4: Promozione e finanziamento di ricerca applicata con approcci multidisciplinari in specifiche aree di intervento salute – ambiente – biodiversità - clima
Codice progetto: PREV-B-2022-12376999	Tipologia: Area B
Capofila/Proponente: Regione Lombardia - Direzione Generale Sanità	Coordinatore: Cereda Danilo



Il progetto coinvolge 7 Regioni, 2 del Nord (Lombardia ed Emilia-Romagna), 2 del Centro (Toscana e Lazio) e 3 del Sud (Campania, Puglia e Sicilia), per un totale di 15 UUOO che comprendono 8 Aziende Ospedaliere, 2 Università, 2 Aziende Sanitarie territoriali, 2 Direzioni Regionali, il Dipartimento di Epidemiologia della Regione Lazio e INAIL.

 <i>Ministero della Salute</i> DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA	PIANO NAZIONALE PER GLI INVESTIMENTI COMPLEMENTARI (PNC) E.1 SALUTE, AMBIENTE, BIODIVERSITA E CLIMA 1.4: Promozione e finanziamento di ricerca applicata con approcci multidisciplinari in specifiche aree di intervento salute - ambiente - biodiversita - clima
Codice progetto: PREV-B-2022-12376999	Tipologia: Area B
Capofila/Proponente: Regione Lombardia - Direzione Generale Sanità	Coordinatore: Cereda Danilo

OBIETTIVI

ITWH:
sistema gestionale per il
benessere e la promozione
del **total worker health**
nei luoghi di lavoro

- Potenziamento **sistemi di sorveglianza** e rilevazione dati SSL
- Sviluppo di **sinergie tra attori** della prevenzione per perseguire benessere lavoratori in ottica TWH
- Raggiungimento **standard qualitativi** condivisi su formazione e interventi in ambito TWH

I VALORI



Le esperienze



Il network



**La partecipazione
attiva**



**La piattaforma
del Progetto
Repository**

ITWH:
sistema gestionale per il
benessere e la promozione
del **total worker health**
nei luoghi di lavoro

**8 OBIETTIVI
SPECIFICI**



Obiettivo 1

Stato dell'arte del TWH in Italia

1.1

Revisione
della
letteratura

1.2

Censimento
delle attività
formative

1.3

Censimento
interventi di
TWH
esistenti

4.1

Rendere
fruibili
interventi
formativi
esistenti

4.2

Progettare
e realizzare
ulteriori
azioni di
formazione

4.3

Valutare
l'efficacia
della
formazione

Coordinamento del gruppo di lavoro:

Università di Napoli Federico II

Collaborazione:

AOU Modena, UOOML Sacco, Policlinico di Milano, UOOML Brescia, DEP Lazio, ASL Barletta, ASP Catania, OPGB

Obiettivo 1

Stato dell'arte del TWH in Italia

1.1

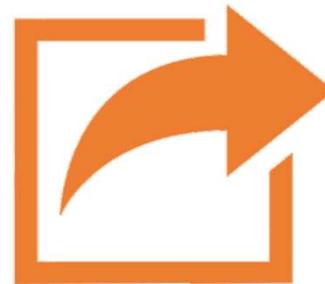
Revisione della letteratura

1.2

Censimento delle attività formative

1.3

Censimento interventi di TWH esistenti



Obiettivo 1.2
Censimento attività formative su TWH

Obiettivo 1.3
Censimento interventi già esistenti in ambito nazionale e internazionale

ITWH

Leso et al. BMC Public Health (2024) 24:2037
<https://doi.org/10.1186/s12889-024-19500-y>

BMC Public Health

SYSTEMATIC REVIEW

Open Access

The *Total Worker Health*[®] (TWH) approach: a systematic review of its application in different occupational settings

Veruscka Leso¹, Michele Carugno^{2,3}, Paolo Carrer^{4,5}, Fabio Fusco¹, Marco Mendola⁴, Mariagaia Coppola¹, Salvatore Zaffina⁶, Reparata Rosa Di Prinzio^{6,7} and Ivo Iavicoli^{1*}



The *Total Worker Health*[®] (TWH) approach: a systematic review of its application in different occupational settings



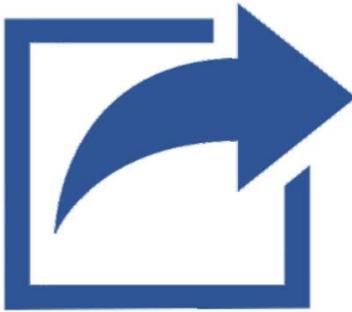
Veruscka Leso¹, Michele Carugno^{2,3}, Paolo Carrer^{4,5}, Fabio Fusco¹, Marco Mendola⁴, Mariagaia Coppola¹,
Salvatore Zaffina⁶, Reparata Rosa Di Prinzio^{6,7} and Ivo Iavicoli^{1*}

Applicative studies

«...“Applicative studies” regarded the TWH initiatives adopted in workplaces according to the above-mentioned hierarchy of controls model. They were **primarily focused on training interventions**, aimed at supporting the safety and health education, as well as at encouraging personal changes, while a lack of data on elimination, substitution, and redesign of the workplace was highlighted...»

Studi applicativi

Destinatari



LAVORATORI

SUPERVISORI

MANAGER

BMC Public Health (2024) 24:2037

Courtesy of Dr.M.Mendola

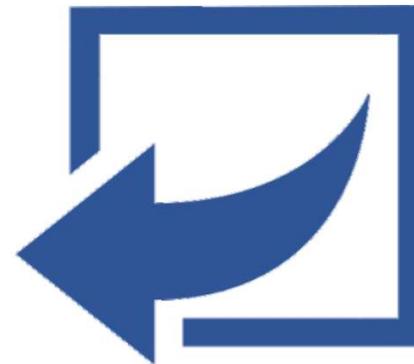
The *Total Worker Health*[®] (TWH) approach: a systematic review of its application in different occupational settings



Veruscka Leso¹, Michele Carugno^{2,3}, Paolo Carrer^{4,5}, Fabio Fusco¹, Marco Mendola⁴, Mariagaia Coppola¹, Salvatore Zaffina⁶, Reparata Rosa Di Prinzio^{6,7} and Ivo Iavicoli^{1*}

L'analisi degli studi pubblicati sul tema ha evidenziato l'efficacia degli interventi formativi su:

- Miglioramento del **benessere** individuale e degli stili di vita
- Miglioramento delle **pratiche ergonomiche**
- Maggior utilizzo di **ausili e DPI**
- Riduzione degli **infortuni**
- Maggiore **consapevolezza** sui rischi
- Maggiore **comunicazione** sulla sicurezza
- Miglioramento dell'**atteggiamento** della leadership nei confronti dei lavoratori



Studi applicativi

Destinatari

LAVORATORI

SUPERVISORI

MANAGER

OPEN

Education and Training to Build Capacity in Total Worker Health®

Proposed Competencies for an Emerging Field

Lee S. Newman, MD, MA, Joshua G. Scott, PhD, Adele Childress, PhD, MSPH, Laura Linnan, ScD, Wilbert J. Newhall, PhD, Deborah L. McLellan, PhD, Shelly Campo, PhD, Sabrina Freewynn, MPH, Leslie B. Hammer, PhD, Maija Leff, MPH, Gretchen Macy, EdD, MPH, Elizabeth H. Maples, PhD, Bonnie Rogers, DrPH, Diane S. Rohlman, PhD, Liliana Tenney, MPH, and Cecilia Watkins, PhD

Objective: Establishment of core competencies for education and training of professionals entering the emerging field of Total Worker Health®.

Methods: Compilation and distillation of information obtained over a 5-year period from Total Worker Health symposia, workshops, and academic offerings, plus contributions from key stakeholders regarding education and

training needs. **Results:** A proposed set of Total Worker Health competencies aligns under six broad domains: Subject Matter Expertize; Advocacy and Engagement; Program Planning, Implementation and Evaluation; Communications and Dissemination; Leadership and Management; and Partnership Building and Coordination. **Conclusions:** Proposed set of core competencies will help standardize education and training for professionals being trained in Total Worker Health. It serves as an invitation for further input from stakeholders in academia, business, labor, and government.

Keywords: competencies, education, health promotion, health protection, total worker health, training

From the Center for Health, Work & Environment (Dr Newman); Department of Environmental and Occupational Health (Dr Newman, Dr Scott, Ms Tenney); Department of Epidemiology (Dr Newman), Colorado School of Public Health; Department of Medicine (Dr Newman), Anschutz Medical Campus, University of Colorado, Aurora, Colorado; 2U, Inc., Lenexa, Missouri (Dr

TABLE 1. Total Worker Health® Core Competencies and Broad Knowledge Requirements

Competency	Broad Knowledge Requirements
Subject matter expertise	Technical and public health knowledge: occupational safety and health, health promotion, organization of work, business, and health services Risk/Needs assessment, analysis and decision making
Advocacy and engagement	<p>TWH® attinge a contenuti di più discipline per offrire un nuovo approccio olistico che sia più grande che la somma delle sue parti</p>
Program planning, implementation, and evaluation	Public health programs and resources planning Implement effective processes, practices/policy guidelines Evaluation plan, methods, and resources Health, safety, and well-being literacy and behaviors Health communication strategies and team work Evaluation of communication and marketing efforts
Communication and dissemination	<p>I professionisti devono avere conoscenze, abilità ed esperienze che coprono una serie di contenuti specifici</p>
Leadership and management	Solution design Combining worksite safety, health promotion, and worksite wellness concepts Measurement and evaluation tools
Partnership building and coordination	

Dal TWH al ITWH: core curriculum TWH nella realità italiana

Il *core curriculum* fonda le sue radici in uno specifico contesto socio-culturale, lo stesso in cui il TWH è stato per la prima volta teorizzato.

Al di là dei termini che possono essere ricondotti ai contenuti di riferimento, la realtà italiana, seppur simile per avanzamento tecnologico e indice di sviluppo umano, presenta notevoli differenze che rendono difficile un'esatta trasposizione dei domini di competenza ritenuti fondamentali per la formazione in tema di TWH.



Sistema sanitario



D.Lgs. 81/08



Medico Competente

Coordinamento del gruppo di lavoro:

AOU Modena

Collaborazione:

ASL Barletta, Università di Napoli, UOOML

Sacco, OPGB

Obiettivo 1

Stato dell'arte del TWH in Italia

1.1

Revisione
della
letteratura

1.2

Censimento
delle attività
formative

1.3

Censimento
interventi
TWH
esistenti



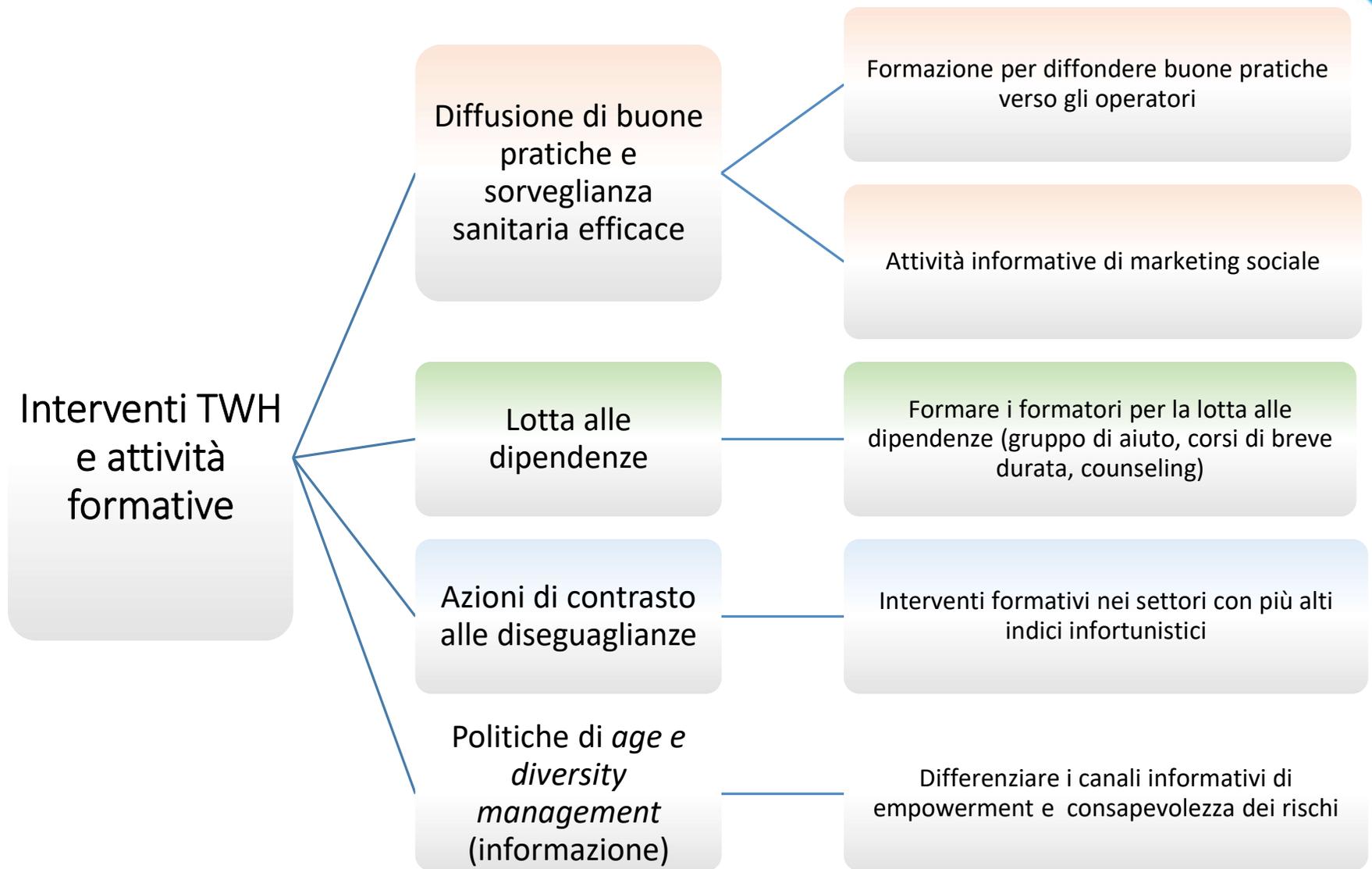
ITWH:
sistema gestionale per il
benessere e la promozione
del **total worker health**
nei luoghi di lavoro

Piani Regionali di Prevenzione
e dei Piani Provinciali delle
Province autonome di Trento
e Bolzano

TWH nei Piani Regionali di Prevenzione

- In diversi casi, le Regioni citano il TWH richiamando gli obiettivi strategici già previsti dal PNP o nella descrizione del PP3 riprendendo quella del PNP
- In altri casi, le Regioni hanno considerato il TWH nell'ambito di azioni specifiche o nelle declinazioni regionali di alcuni programmi predefiniti o liberi

TWH nei Piani Regionali di Prevenzione



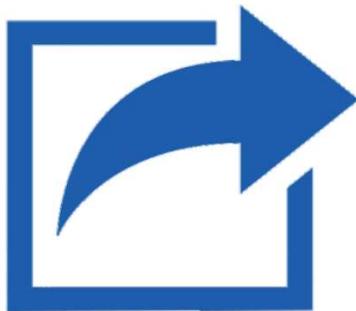
Ruoli chiave

Il Medico Competente	Il Datore di Lavoro ed il Lavoratore
Centralità in tutte le attività formative: attività di empowerment, formazione per ridurre le dipendenze, marketing sociale	Lavoratore e datore di lavoro sono i soggetti che vanno coinvolti in primo luogo per poter sviluppare interventi di TWH
Rilevazione e diffusione di buone pratiche sulla sorveglianza sanitaria efficace	Le attività formative di empowerment sono nello specifico rivolte al lavoratore e RLS
Collaborazione con il datore di lavoro per valutare i rischi e promuovere la salute	Il datore di lavoro ha la responsabilità di rendere il luogo di lavoro un ambiente favorevole alla salute
Interventi a valenza individuale e a valenza collettiva	

In sintesi

L'analisi mette in evidenza come **le Regioni siano ancora ai primi stadi di attuazione del TWH**. Spesso vi è la tendenza a orientarsi maggiormente verso la Workplace Health Promotion e molti interventi sono relativi ad attività volte a promuovere uno stile di vita sano nel contesto lavorativo.

Consapevoli che la realizzazione di interventi di TWH non è immediata e procede attraverso fasi, lo sforzo futuro dovrebbe essere nell'orientare gli interventi formativi includendo **nuove dimensioni formative** e integrare le ulteriori figure professionali che qualificano l'approccio TWH.



Coordinamento ed ampliamento di reti di collaborazione e della rete WHP:

- favorire la rete di collaborazione tra professionisti sanitari medici del lavoro e MMG (PRP Veneto)
- coordinare e ampliare la rete WHP per realizzare interventi condivisi per la salute sul luogo di lavoro (PRP Lazio, PRP Liguria)

Dal Total Worker Health[®] a ITWH

Obiettivo 1

Stato dell'arte del TWH in Italia

1.1	1.2	1.3
Revisione della letteratura	Censimento delle attività formative	Censimento interventi di TWH esistenti

Obiettivo 4

Formazione



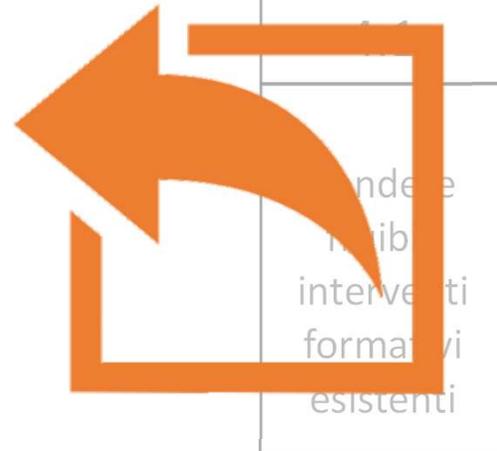
4.1	4.2	4.3
Rendere fruibili interventi formativi esistenti	Progettare e realizzare ulteriori azioni di formazione	Valutare l'efficacia della formazione

Dal Total Worker Health® a ITWH

Obiettivo 4 Formazione



1. Costruire e diffondere una cultura TWH®
2. Sviluppare il ruolo strategico e operativo del Medico del Lavoro nei programmi di TWH®



	4.2	4.3
	Progettare e realizzare ulteriori azioni di formazione	Valutare l'efficacia della formazione

Progettazione: sviluppo di format per offerta formativa, catalogo

Obiettivi	Area formativa	Target	Metodi e strumenti	Contenuti	Materiali di supporto	Altro
1. DIFFUSIONE DELLA CULTURA DEL TWH	Sapere	Medici del Lavoro Altre figure della sicurezza Management aziendale ATS, ASL, SPSAL	FAD asincrona Classi virtuali Iter formativo tradizionale	Predisposizione contenuti	Slides, bibliografia	No ECM
2. SVILUPPARE IL RUOLO OPERATIVO E STRATEGICO DEL MEDICO COMPETENTE	Saper fare Saper essere	Medici del Lavoro	Interviste, testimonianze, pillole, community, newsletter Formazione in rete/a rete Peer to peer learning	Esperienze (internazionali e nazionali)	Video, podcast, interviste	ECM

Comunità di pratica

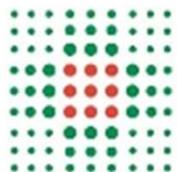
Gruppo di lavoro

Gruppo di progetto

Comunità di pratica interna

Comunità di pratica estesa

Circolazione e capitalizzazione delle best practices interne alle organizzazioni



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena

ChiCura RiceveCura





<https://www.youtube.com/watch?v=UEb9Dw-z3Uk&t=55s>



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena

ChiCuraRiceveCura



Area Emergenza-Urgenza

- Salute, WAI e wellbeing

Studenti

- Valutazione psicometrica

Neoassunti

- Valutazione psicometrica

Le fragilità



- ⊙ Rischio stress lavoro-correlato
- ⊙ Rischio aggressioni
- ⊙ *Turnover, retention, recruitment*
- ⊙ *Clinical competence*
- ⊙ Indicatori di salute



Prot. AOU 0018372/24 del: 19/06/2024

Comitato Etico Area Vasta Emilia Nord

Il Comitato Etico Territoriale è stato istituito con D.G.R. n. 923 del 5 giugno 2023 e ss.mm.ii. e opera in conformità alla L. 11 gennaio 2018, n. 3 "Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute", al D.M. 26 gennaio 2023 "Individuazione di quaranta comitati etici territoriali" e al D.M. 30 gennaio 2023 "Definizione dei criteri per la composizione e il funzionamento dei comitati etici territoriali"

Dott.ssa Loretta Casolari

Servizio di Sorveglianza sanitaria e promozione della salute dei lavoratori
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena
Sede Policlinico
casolari.loretta@aou.mo.it

Dott. Claudio Vagnini

Direttore Generale
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena

Dott. Ottavio Alessandro Nicastro

Direttore Sanitario
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena

Oggetto: 239/2024/OSS/AOUMO SIRER ID 7484 – "Valutazione del benessere e della capacità lavorativa dei professionisti delle UU.OO. di Pronto Soccorso dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena dopo la riorganizzazione dei percorsi di emergenza-urgenza".

Promotore NON COMMERCIALE: Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena

Sperimentatore: Dott.ssa Loretta Casolari

Centro clinico: U.O. Servizio di Sorveglianza sanitaria e promozione della salute dei lavoratori

FONDO DI ATENEO PER LA RICERCA 2023

-

PROGETTO DI RICERCA INTERDISCIPLINARE:
2 novembre 2023- 31 agosto 2025

What makes hospitals work?

Organizational conditions and interventions for
improving employees' work ability



AOU MODENA - Pronto Soccorso

Questionario - bisogni di salute, benessere

Giugno 2024

Osservazioni partecipate

Luglio 2024

Interviste semi-strutturate

Luglio 2024

Lo Psicologo in Pronto Soccorso

Settembre 2024

Promozione della salute e benessere

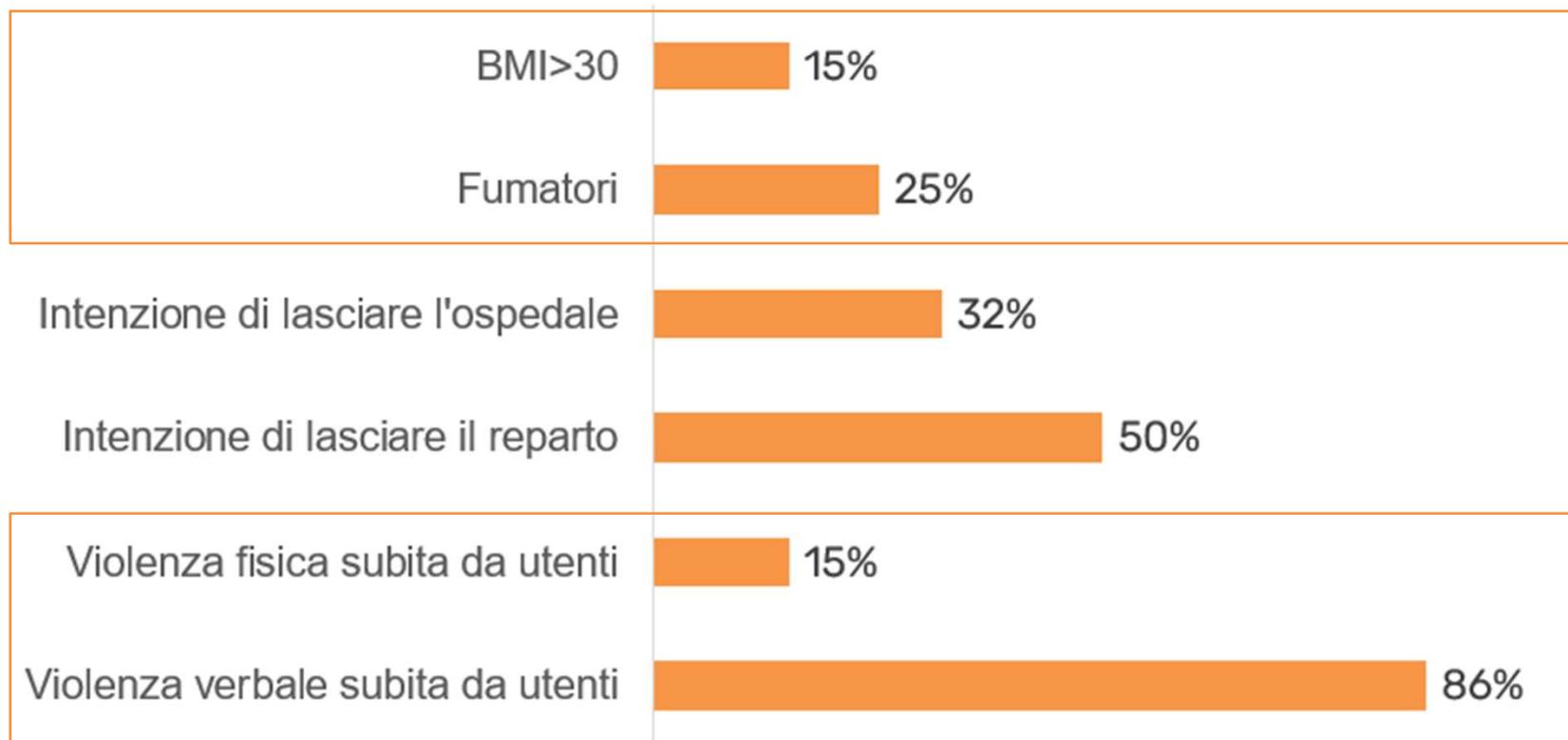
Settembre 2024

**GLI
IMPEGNI**

Fattori associati ad una alta capacità lavorativa



Fattori associati ad una bassa capacità lavorativa





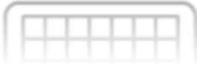
Osservazione partecipata

Obiettivo: analisi dei fattori di contesto e di contenuto per costruire interventi efficaci di promozione del benessere

Metodo e strumenti: metodologia qualitativa con utilizzo di griglie semi-strutturate e supporto di team multidisciplinare

Procedura: osservazioni svolte nei due stabilimenti ed in momenti diversi (mattina, pomeriggio e sera)

Risultati: report con punti di forza e aree di miglioramento





Punti forza

- Disponibilità e **approccio empatico** nei confronti di pazienti e familiari
- Elevate **competenze** sia tecnico-professionali che trasversali e di gestione dello stress
- **Collaborazione** intra-équipe



Aree di miglioramento

- **Privacy** del paziente
- **Ambiente** di lavoro (discomfort acustico, segnaletica, identità visiva...ecc...)
- **Sovraccarico** cognitivo e lavoro in **multitasking** (soprattutto in area triage)



I laboratori del giovedì



Fornire strumenti utili a fronteggiare i rischi psico-sociali

Costruire uno spazio dedicato al benessere degli operatori direttamente all'interno della struttura

Laboratori narrativo/riflessivi e di decompressione emotiva



Well-being and Work Ability of Professionals in the Emergency Departments of the University Hospital of Modena

Poma Erica¹, Bandiera Geminiano², Boni William², Curzi Ylenia¹, Mastroberardino Michele², Pezzuto Giuseppe², Pisani Oriana², Pistoresi Barbara¹, Silvestri Matteo¹, Casolari Loretta²

¹University of Modena and Reggio Emilia, Italy

²University Hospital of Modena, Italy

Table of Contents

- Employees' intention to leave emergency departments (EDs) is significantly and negatively related to their well-being.
- Employee well-being is influenced by peer support and other psychosocial dimensions (e.g., work-life balance, presenteeism).
- Some groups of workers (women, doctors) have more unfavorable working conditions, which may lead to lower levels of EDs.

Introduction

Recruitment and retention strategies for European political agendas (Kroezen et al., 2015) are examining how to counteract the high turnover rate in emergency departments (ED), McDermid. To combat the increase in resignations among healthcare professionals, empirical evidence (Romero-Sánchez et al., 2021) shows that the level of work ability and well-being are significant determinants of absenteeism, the intention to leave one's job, or early retirement, and thus factors that can promote the extension of productive working life (Lindberg et al., 2006; Pak et al., 2019; Tisch et al., 2015). Alongside work ability,

Methodology

This study, through the administration of the questionnaire, investigated the well-being of health professionals (HPs) of the Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena (AOUM) in terms of: (1) how to promote an improvement of working conditions (1) the present subgroups of workers (divided by role, medical, psychological and organizational interdisciplinary framework to develop evidence, that can help design evidence-based interventions in these areas, which are psychosocial risk (work-related stress, etc.); (2) to address these objectives, it is essential to investigate employee well-being as measured by: (1) multivariate analysis including the ANOVA between job role and age as well as between these subgroups, (1) and in (table 1, 2).

First Results and Future Step

Results from GLS regressions support between lower levels of well-being and performance. These results suggest the need to improve employees' job satisfaction to improve their ability to perform their job to apply personal ideas at work, the indicator of employees' presenteeism support. Finally, an adequate working environment is also essential.

The multivariate analysis indicates the various subgroups of workers. For job well-being, lower support among presenteeism. Additionally, specific age groups, physicians, for instance, for work-life balance, and a lower support future steps in this research include the HPs of the AOUM of Modena, indicating to assess the effects of the variables under study over time.

Bibliography

Table 1. Main factors affecting employees' job satisfaction and perceived work ability. Robust standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Controls included: gender, age groups, job roles.



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena

Well-being and Work Ability of Professionals in the Emergency Departments of the University Hospital of Modena

Poma Erica¹, Bandiera Geminiano², Boni William², Curzi Ylenia¹, Mastroberardino Michele², Pezzuto Giuseppe², Pisani Oriana², Pistoresi Barbara¹, Silvestri Matteo¹, Casolari Loretta²

¹University of Modena and Reggio Emilia, Italy

²University Hospital of Modena, Italy

Table of Contents

- Employees' intention to leave emergency departments (EDs) is significantly and negatively related to their well-being
- Employee well-being is influenced by working conditions (e.g., work environment, peer support) and other psychosocial dimensions (e.g., work-life balance, presenteeism)
- Some groups of workers (women, doctors) have more unfavorable working conditions, which may lead to lower levels of well-being and greater intention to leave EDs

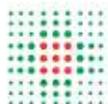
Introduction

Recruitment and retention strategies for healthcare personnel represent a priority for European political agendas (Kroezen et al., 2015), which are examining how to counteract the high turnover rate in healthcare facilities, particularly in the emergency departments (ED, McDermid et al., 2020).

To combat the increase in resignations among healthcare professionals, empirical evidence (Romero-Sánchez et al., 2021) shows that the level of work ability and well-being are significant determinants of absenteeism, the intention to leave one's job, or early retirement, and thus factors that can promote the extension of productive working life (Lindberg et al., 2006; Pak et al., 2019; Tisch et al., 2015). Alongside work ability,

Variables	(1)	(2)
	Perceived work ability	Job satisfaction
<i>Work-life balance</i>	0.18*	0.08
<i>Autonomy in applying personal ideas</i>	0.08	0.20***
<i>Coworker support</i>	0.20*	-0.07
<i>Presenteeism (mental)</i>	-0.19***	-0.21***
<i>Inadequate work environment</i>	-0.12*	-0.22***
<i>Intention to leave ED</i>	-0.34**	-0.41***
<i>Supervisor support in teamwork</i>	-0.01	0.16***
<i>Controls variables</i>	Yes	Yes
Observations	128	128
R-squared	0.371	0.556

Table 1. Main factors affecting employees' job satisfaction and perceived work ability. Robust standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Controls included: gender, age groups, job roles.



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Dona ora 



Promozione della salute e benessere dei lavoratori

Proposte di agevolazioni riservate ai professionisti

Con il presente Avviso, l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena intende raccogliere l'interesse di persone fisiche o giuridiche che siano disponibili ad offrire al personale in servizio/formazione presso l'Azienda, sconti e/o tariffe agevolate, per attività legate alla salute e al benessere nella sua accezione più ampia (es. corsi di attività fisica, posturali, soggiorni in alberghi, centri estivi per minori, accesso ad impianti sportivi e club, iniziative culturali, abbonamenti a teatri, corsi di ballo, di lingue etc.).



Take-home messages

La salute, così come il benessere, è **multidimensionale** e l'approccio TWH[®] offre **nuovi paradigmi** per analizzare la relazione lavoro-salute.

TWH[®] propone **un metodo** esauriente e consolidato per poter identificare bisogni e priorità in ambito di sicurezza e salute.

Il futuro dell'approccio TWH[®] richiede inevitabilmente **una continua evoluzione**, così da potersi adattare ai rapidi mutamenti del contesto in cui viene applicato.

Take-home messages

TWH in Italia non può prescindere dal considerare quelle che sono le **peculiarità del nostro Sistema Sanitario e del nostro Paese** in tema di tutela della salute dei lavoratori

In questo contesto viene ribadita la **centralità del ruolo del Medico Competente**, il cui coinvolgimento e valorizzazione anche nell'ambito dei percorsi di formazione è obiettivo centrale del progetto ITWH



- Creare il più possibile consenso intorno agli sforzi di formazione per il *Total Worker Health*
- Raccogliere esempi virtuosi di *Total Worker Health*
- Revisione periodica degli outcomes di efficacia



www.ITWH.it

Loretta Casolari casolari.loretta@aou.mo.it

Michele Mastroberardino mastroberardino.michele@aou.mo.it