

“Programma Formativo PRP 24 - Principi, obiettivi e strumenti della Rete HPH”,
11 settembre 2024 - 20 novembre 2024
Regione Emilia Romagna



La rete Health Promoting Hospitals & Health Services

Dr.ssa Cristina Aguzzoli

Coordinatore Rete HPH Friuli Venezia Giulia e reti HPH italiane
Azienda Regionale di Coordinamento per la salute
ARCS

www.hphnet.org

<http://www.hphitalia.net/>

<https://arcs.sanita.fvg.it/it/>



La descrizione dei principali documenti:

- La Costituzione HPH
- la Strategia HPH Globale 2021-2025
- Il Piano d'azione



MATERIALI
HPH
TRADOTTI
IN ITALIANO
DISPONIBILI
ON LINE



COSTITUZIONE 2021

- Gli obiettivi dell'International HPH Network sono i seguenti:
- 1.2.1. **In relazione ai pazienti:** supportare le organizzazioni membri nell'adottare strutture sanitarie incentrate sulle persone e incontri che promuovono la salute che consentano ai pazienti di aumentare la fiducia nelle proprie capacità di prevenire e gestire malattie o patologie e di migliorare la salute e il benessere.
- 1.2.2. **In relazione al personale:** supportare membri e partner nel migliorare gli ambienti di lavoro e le pratiche per il personale negli ospedali e nei servizi sanitari e **diventare luoghi di lavoro che promuovono la salute.**
- 1.2.3. **In relazione alle popolazioni:** supportare le organizzazioni membri nello sviluppo di politiche e azioni che avvantaggino la salute e il benessere delle popolazioni e di particolari comunità e contribuiscano a una società sostenibile.

COSTITUZIONE 2021

- 1.2.4. In relazione all'**organismo di governance** e alla gestione di ospedali e servizi sanitari: **supportare le organizzazioni membri nello sviluppo di un pensiero strategico e nell'implementazione, nonché nello sviluppo di investimenti, accordi e sistemi di acquisto e assistenza incentrata sulle persone per catalizzare il riorientamento dei sistemi sanitari e dei servizi verso il miglioramento dei risultati di salute, benessere ed equità sanitaria.**
- 1.2.5. **Fornire una leadership globale** su questioni strategiche e tecniche che sono fondamentali per accelerare il riorientamento dei sistemi sanitari e dei servizi verso il miglioramento dei risultati di salute, benessere ed equità sanitaria per i pazienti e coloro che si prendono cura di loro, il personale e le popolazioni servite, e per supportare società sostenibili.
- 1.2.6. Articolare opzioni di politica e pratica etiche e basate sulla conoscenza e supportare lo scambio, la traduzione e la diffusione di preziose conoscenze, risultati di ricerca e interazione.
- 1.2.7. Definire **standard** e promuovere e **monitorare la loro implementazione.** Monitora inoltre lo sviluppo della promozione della salute negli ospedali e nei servizi sanitari all'interno della rete.

Missione e obblighi

- Le reti HPH nazionali/regionali mettono in pratica la missione e gli obiettivi della rete HPH internazionale, supportando le loro organizzazioni membri per
- 6.1.4.1. sviluppare una strategia e un piano d'azione per l'implementazione.
- 6.1.4.2. designare un'istituzione di coordinamento e un coordinatore per la rete HPH nazionale/regionale.
- 6.1.4.3. sviluppare tecniche come regole e procedure per supportare le operazioni della rete HPH nazionale/regionale.
- 6.1.4.4. reclutare e approvare nuovi ospedali membri e servizi sanitari per la rete HPH nazionale/regionale e notificare alla segreteria HPH internazionale i nuovi membri.
- 6.1.4.5. riscuotere le quote associative da tutti i loro membri e versare l'importo totale alla segreteria HPH internazionale come definito dall'Assemblea generale.
- 6.1.4.6. interagire attivamente con i membri dell'International HPH Network contribuendo allo scambio di idee, al networking, all'apprendimento reciproco e collaborare a progetti e attività.

La Strategia HPH 2021-2025

Strategia Globale HPH 2021-2025

- La Strategia Globale HPH 2021-2025 è stata preparata all'ombra della pandemia di COVID-19, definita sindemica da The Lancet 1. In tutti i continenti e per gran parte del 2020, questa crisi epocale della salute pubblica ha dominato la vita di cittadini, imprese, governi e il lavoro degli ospedali e dei servizi sanitari
- La Strategia HPH Globale riconosce il consistente lavoro svolto in oltre 30 anni per definire e rendere operativo il concetto di ospedali e servizi sanitari come promotori di salute (HPH)¹². Nel 2020, questo concetto e la sua proposta di valore sono diventati ancora più precisi.



Gli **obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite**¹⁵, adottati da tutti gli Stati membri delle Nazioni Unite (ONU) nel 2015, si concentrano principalmente su salute, benessere e copertura sanitaria universale (UHC) attraverso l'obiettivo 3 dell'SDG: Good Health and Wellbeing. Tuttavia, date le diverse funzioni degli ospedali e dei servizi sanitari, anche tutti gli altri 16 obiettivi sono rilevanti per la rete HPH. Questi obiettivi riguardano i principali determinanti della salute, del benessere e della sostenibilità sociale e ambientale. Tali obiettivi offrono agli ospedali e ai servizi sanitari l'opportunità di essere proattivi nel formare partnership all'interno e all'esterno del settore sanitario, di allineare politiche e investimenti organizzativi e di agire nell'interesse della salute a breve

e lungo termine. Gli obiettivi sono: nessuna povertà (obiettivo SDG 1), fame zero (2), istruzione di qualità, soprattutto per le ragazze (4), parità di genere (5), acqua e servizi igienico-sanitari puliti (6), energia pulita e accessibile (7), lavoro dignitoso e crescita economica (8), industria, innovazione e infrastrutture (9), riduzione delle disuguaglianze (10), città e comunità sostenibili (11), consumo e produzione responsabili (12), azione per il clima (13), la vita sott'acqua (14), la vita sulla terra (15), la pace, la giustizia e istituzioni forti (16) e, infine, le partnership per raggiungere gli SDGs.

Obiettivi

Sono stati definiti Tre Obiettivi che riconoscono il contesto politico di questa Strategia Globale HPH e che consentiranno alla rete Internazionale HPH di crescere e determinare impatti misurabili nel periodo 2021-2025. Questi obiettivi sono:

1. Influenzare la **governance, le politiche e le alleanze** in modo che i sistemi e i servizi sanitari possano riorientarsi verso risultati di salute, benessere ed equità sanitaria.
2. Contribuire a far crescere negli ospedali e nei servizi sanitari la **capacità** di riorientarsi creando un forte mandato, adattando al proprio contesto evidenze, strumenti, metodi e risorse.
3. Coltivare la prossima generazione di **leadership** HPH.



Dr.ssa Cristina Aguzzoli

Le seguenti persone e i team della Rete HPH Internazionale sono calorosamente ringraziati per i loro contributi:

Gruppo di Lavoro per la Strategia HPH Globale 2021-2025

Sally Fawkes (Australia) and Cristina Iniesta Blasco (Catalonia, Spain) – Working Group Co-Chairs
Cristina Aguzzoli (Friuli-Venezia Giulia, Italy)
Deni Purnama (Indonesia)
Heli Hätönen (Finland)
Ilaria Simonelli (Trentino, Italy)
Ahn Ju-Hee (Republic of Korea)
Ming-Nan Lin (Taiwan)
Rainer Christ (Austria)
Zou Yanhui (Hunan, China)

Governance Board 2018-2020

Margareta Kristenson (Sweden) - Chair
Sally Fawkes (Australia) - Vice-Chair
Alan Siu (Hong Kong)
Antonio Chiarenza (Emilia-Romagna, Italy)
Cristina Iniesta Blasco (Catalonia, Spain)
Heli Hätönen (Finland)
Ming-Nan Lin (Taiwan)

Assemblea Generale

Tutti i membri della Assemblea Generale –
rappresentanti delle reti Nazionali e Regionali,
delle Taskforces e dei Gruppi di Lavoro

Segretariato

Segretariato HPH: Dr. Oliver Groene (CEO) and
Kerlin Katsaros (Project Coordinator)
Segretariato HPH della Conferenza
Internazionale: Prof. Juergen Pelikan, Birgit
Metzler, Dr. Rainer Christ



International Network of
Health Promoting Hospitals
& Health Services

PIANO D'AZIONE 2021

PER IMPLEMENTARE LA STRATEGIA GLOBALE HPH 2021-2025



Strategie	Priorità per il 2021 (1 = più bassa, 7= più alta)	Attività	Responsabile/i	Risultati attesi	Risorse
Amplify the role of HPH Taskforces and Working Groups in creating and sharing evidence, tools, methods & resources	6	Engage with TF/WG to identify evidence, tools, methods & resources that can be shared on platform for exchange (eLearning), and strategies to create new products Examine feasibility of integrating platform for exchange in overall eLearning approach Provide website space for TF/WG to disseminate evidence, tools, methods & resources	Segretariato Representatives of Taskforces and Working Groups	Platform for exchange completed by third quarter of 2021	Budget del Segretariato Expertise and additional resources could be mobilized through TF/WGs and relevant partners

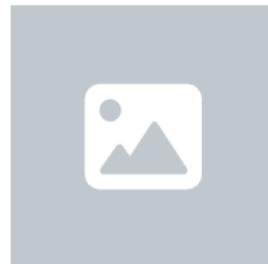
Confluence | Homepage | Home | Recenti | Spazi | App | Modelli | + Crea

HPH eCommunity / Standard 2

Responsabile: [Moritz Mumme](#)
 Ultimo aggiornamento: giu 21, 2024 • Visualizzato da 4 persone • Status

Ensuring access to the service

Objective:
The organization implements measures to ensure availability, accessibility, and acceptability of its facilities.





Most recent best practices

[Standard 2. How to meet the needs of the diverse community](#)

You want to add a new best practice page?

[Click here](#)



Most recent resources

[Towards a common public health understanding of migration in the WHO European Region](#)

[The provision of migrant- friendly health care in Reggio Emilia, Italy](#)

[Supporting access to healthcare for refugees and migrants in European countries under particular migratory pressur](#)

To view all resources

[Click here](#)



Discussions

You want to participate in discussions to standard 2?

[Click here](#)

Substandard 1: Entitlement and availability

2.1.1. Our organization has a procedure to assess and to provide support for people where ineligibility or lack of resources (insurance or economic) compromises human rights.

**Usare il piano
d'azione per
monitorare le
azioni
realizzate**



PIANO DI COMUNICAZIONE HPH



La strategia internazionale HPH 2021-2025 si articola nei seguenti obiettivi:

1. Influenzare la governance, la politica e le partnership in modo che i sistemi e i servizi sanitari possano riorientarsi verso risultati di salute, benessere ed equità sanitaria
2. Sviluppare la capacità degli ospedali e dei servizi sanitari di riorientarsi creando il mandato e adattando e condividendo evidenze, strumenti, metodi e risorse
3. Coltivare la prossima generazione di leadership HPH

Di seguito si riportano i principali risultati ottenuti ad oggi dalla rete FVG, sede del coordinamento delle reti italiane.

Target

- Policy (decisori): questa categoria comprende i Direttori Generali e lo staff delle direzioni strategiche delle aziende sanitarie, i rettori e docenti universitari, i presidenti degli ordini professionali, associazioni e federazioni, enti e istituti di ricerca;
- coordinatori HPH e collaboratori;
- nuovi leader HPH.

Gli strumenti sono stati elaborati sulla base degli obiettivi e non in funzione del target.



Tabella

La tabella fa riferimento alla strategia internazionale HPH, tradotta in italiano dalla rete HPH del Friuli Venezia Giulia, attualmente coordinatore delle reti HPH italiane.

La strategia è completata dal piano d'azione.

È possibile consultare i documenti sia cliccando sui link (parole sottolineate) sia scansionando il QR code.



Obiettivi	Strategie	Risultati	Strumenti utilizzati	QR Code + <u>link</u> per consultare il materiale
<p><u>OBIETTIVO 1</u> Influenzare la governance, la politica e le partnership in modo che i sistemi e i servizi sanitari possano riorientarsi verso risultati di salute, benessere ed equità sanitaria</p>	<p>Contribuire a conferenze selezionate, eventi di rete, forum e comunità di pratica su questioni prioritarie</p>	<p>Evento nazionale " <i>Benessere percepito e motivazione del personale sanitario a tre anni dalla pandemia</i>" promosso dall'Istituto Superiore di Sanità (ISS) e dall'Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute (ARCS) – 15/06/2023 (coinvolti gli stakeholders nazionali e il coordinamento HPH Internazionale)</p>	<p>EVENTI ↓ VIDEO ↓ MATERIALI EVENTI</p>	<p>QR Code + <u>link</u> per consultare il materiale</p> <p>▪ <u>Save the date</u></p>

GLI STANDARD HPH

Gli Standards 2020 per gli Ospedali & Servizi Sanitari che Promuovono la Salute

Gli Standards 2020 per gli Ospedali e Servizi Sanitari che Promuovono la Salute si riferiscono a varie nuove aree di policy, pratiche ed evidenze finalizzate a sostenere una più ampia implementazione della visione HPH. Si basano su anni di lavoro all'interno della rete HPH, oltre che sul lavoro di sviluppo di nuovi Standards in aree come l'alfabetizzazione sanitaria o l'approccio a gruppi target specifici come gli anziani e di aree tematiche come quella dei diritti di giovani e adolescenti, della sostenibilità ambientale o dell'impatto sociale dell'assistenza sanitaria.



ed

Questo documento è il risultato dell'impegno di molte persone e gruppi dedicati all'implementazione della Promozione della Salute negli Ospedali e nei Servizi Sanitari. Desideriamo ringraziare i componenti della Rete Internazionale HPH per il loro supporto all'avvio del processo di sviluppo e tutti i formatori, coordinatori e componenti delle *Task Force* e i Gruppi di Lavoro HPH per l'elaborazione degli *Standards*. Un ringraziamento particolare è doveroso ai coordinatori delle Reti HPH Nazionali e Regionali, agli esperti, agli Osservatori, al *Governance Board*, che hanno dedicato il loro tempo per offrire un importante contributo nei processi di consultazione.

Vorremmo inoltre ringraziare il Dr. Rainer Christ, la Sig.ra Birgit Metzler, la Sig.ra Keriin Katsaros, la Dr.ssa Sally Fawkes e la Prof.ssa Margareta Kristenson che hanno suggerito la struttura portante di questo documento e revisionato criticamente il suo contenuto. Infine, un sincero ringraziamento al Dr. Oliver Groene e al Dr. Antonio Chiarenza per aver rispettivamente sviluppato gli Standards HPH originali e l'analisi degli Standards di settore, elemento fondamentale per l'integrazione finale. Entrambi hanno la nostra stima per l'impegno, la dedizione e per l'intenso lavoro dedicato allo sviluppo dei nuovi Standards HPH.



ased

Gli Standards possono essere usati dai dirigenti o dai professionisti sanitari per:

- › valutare le attività di promozione della salute negli ospedali e nei servizi sanitari,
- › ottimizzare la capacità delle organizzazioni assistenziali nel migliorare le attività di promozione della salute,
- › ridefinire la strategia organizzativa per affrontare meglio le sfide generali del sistema sanitario,
- › coinvolgere tutti i professionisti e i pazienti nel migliorare la qualità delle cure,
- › migliorare il coordinamento delle cure e dell'assistenza con altri operatori sanitari,
- › migliorare la salute e la sicurezza dei pazienti, della famiglia, degli operatori sanitari e della comunità

2020 Standards for Health Promoting Hospitals & Health Services

Available now in 16 languages!

Catalan, Chinese (Mandarin), English, Farsi, Finnish, French, German, Hebrew, Hungarian, Italian, Japanese, Polish, Spanish, Swedish ...



Dr.ssa Cristina Aguzzoli

Standard 1 - Leadership

1. Dimostrare l'impegno organizzativo per HPH

Obiettivo:

L'organizzazione si impegna a orientare i modelli di governance, policies, strutture, processi e cultura per ottimizzare i guadagni della salute dei pazienti, del personale, delle popolazioni assistite e sostenere lo sviluppo di società sostenibili.

- 1.1.4. La nostra organizzazione ha identificato un coordinatore per mettere in atto la visione HPH e specifici coordinatori dei sottostandard, con il compito di produrre un rapporto annuale da inoltrare al consiglio direttivo.
Elemento/i misurabile/i: sono nominati un leader e dei task leader; le loro descrizioni del lavoro includono la produzione di un rapporto annuale e la rendicontazione sulle attività operative avviate secondo la strategia HPH.

Non Applicato		Completamente Applicato								Non Applicabile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<input type="checkbox"/>										

„Quality on the agenda of 16% of board meetings!“

Botje Klazinga Sunol
Groene. IJQHC 2014

Standard 2 - Access

2. Garantire l'accessibilità ai servizi

Obiettivo:

L'organizzazione introduce misure per migliorare la disponibilità, l'accessibilità, e l'accettazione dei propri servizi.

2.2.3. La nostra organizzazione sviluppa materiale scritto e indicazioni per l'accessibilità dei servizi considerando l'alfabetizzazione sanitaria, il linguaggio e le capacità cognitive del paziente.

Elemento/i misurabile/i: i materiali scritti e le modalità di navigazione in rete corrispondono ai livelli di alfabetizzazione sanitaria, alle lingue e alle capacità cognitive dei gruppi di pazienti.

Non Applicato										Completamente Applicato	Non Applicabile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<input type="checkbox"/>											

„Understanding patient education material requires university degree“

Stosse et al. J Gen Int Med 2012

Standard 3 – Patient empowerment

3. Migliorare l'assistenza sanitaria centrata sulla persona e il coinvolgimento dei cittadini che afferiscono ai servizi

Obiettivo:

L'organizzazione cerca di offrire la migliore assistenza centrata sulla persona e i migliori esiti di salute e consente alle persone che usufruiscono del servizio di partecipare e contribuire alle sue attività.

3.4.5. La nostra organizzazione implementa interventi a supporto dell'autogestione che aiutano i pazienti a gestire le loro condizioni, in preparazione della dimissione o per il follow-up a lungo termine.

Elemento/i misurabile/i: il feedback dei pazienti e delle famiglie insieme ai dati dei sondaggi sulla loro percezione dell'esperienza assistenziale vengono utilizzati per migliorare l'ambiente di cura (attenzione particolare alle aree: autoefficacia, autogestione, assistenza nella fase di transizione da un setting ad un altro).

Non Applicato										Completamente Applicato	Non Applicabile	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
<input type="checkbox"/>												

„Activated patients have 30% lower emergency re-admissions“
(Barker BMJ QS 2018)

www.self-management.eu

Standard 4 – Healthy workforce

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.

4.1. Sottostandard: : Bisogni di salute, coinvolgimento e promozione della salute degli operatori

- 4.1.1. La nostra organizzazione offre valutazioni periodiche delle esigenze del personale e delle offerte sanitarie in termini di promozione della salute in materia di tabacco, alcol, alimentazione/nutrizione, inattività e stress psicosociale.

Elemento/i misurabile/i: vengono condotte regolari valutazioni sullo stato di salute del personale e sui percorsi in atto dedicati alla salute; possono essere descritti sia i servizi che le attività di promozione della salute dedicati al personale, nonché la loro adozione.

Non Applicato										Completamente Applicato	Non Applicabile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<input type="checkbox"/>											

One in five nurses wants to leave the profession:

„More than 27,000 nurses and midwives quit the NHS last year, with many blaming job pressures”, Guardian 2022

Standard 4 – Healthy workforce

4.1.2. Durante periodi eccezionalmente impegnativi, queste valutazioni delle esigenze sanitarie sono utilizzate per identificare tempestivamente possibili richieste di supporto.

Elemento/i misurabile/i: in base alle valutazioni dello stato di salute del personale, è in atto una procedura adattata e rapida per identificare i servizi supplementari da integrare e le esigenze emergenti di tutto il personale.

Non Applicato								Completamente Applicato		Non Applicabile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<input type="checkbox"/>										

4.1.3. La nostra organizzazione sviluppa e mantiene la consapevolezza del personale sulle questioni relative alla salute.

Elemento/i misurabile/i: vengono condotte interviste regolari al personale e sono realizzati sondaggi sui bisogni sanitari.

33

4.1.4. La nostra organizzazione garantisce il coinvolgimento del personale nelle decisioni che hanno un impatto sui processi clinici e il loro ambiente di lavoro.

Elemento/i misurabile/i: vengono condotti incontri partecipativi con il personale (con evidenza di verbali di riunione) per assumere decisioni collettive su modifiche organizzative significative.

Non Applicato								Completamente Applicato		Non Applicabile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<input type="checkbox"/>										

4.1.5. La nostra organizzazione sviluppa percorsi assistenziali che coinvolgono teams multidisciplinari, ove necessario.

Elemento/i misurabile/i: i verbali/report delle riunioni dimostrano la partecipazione di team multidisciplinari.

Non Applicato								Completamente Applicato		Non Applicabile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<input type="checkbox"/>										

4.1.6. La nostra organizzazione realizza un posto di lavoro che promuove la salute, con particolare attenzione agli aspetti psicosociali dell'ambiente di lavoro.

Elemento/i misurabile/i: la pianificazione e l'attuazione della promozione della salute sul posto di lavoro prendono in considerazione alcuni fattori chiave (come le condizioni di lavoro e il sostegno sociale), indicatori precoci (come il mandato sul tema e l'orientamento verso stili di vita salutari) e indicatori tardivi (come l'elevata rotazione delle mansioni-Job rotation- o l'assenza per malattia).

Non Applicato								Completamente Applicato		Non Applicabile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<input type="checkbox"/>										

One in five nurses wants to leave the profession:

„More than 27,000 nurses and midwives quit the NHS last year, with many blaming job pressures”, Guardian 2022

Standard 4 – Healthy workforce

4.2. Sottostandard: Setting salutare

4.2.1. La nostra organizzazione crea un ambiente in cui pazienti, famiglie e personale possono sentirsi al sicuro, nel rispetto della loro dignità e identità.

Elemento/i misurabile/i: i dati di sondaggi e interviste riflettono la presenza di un ambiente rispettoso dell'identità e dignità delle persone; il feedback dei pazienti, delle famiglie e i dati dei sondaggi vengono utilizzati per identificare le aree di miglioramento.

Non Applicato										Completamente Applicato	Non Applicabile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<input type="checkbox"/>											

4.2.2. La nostra organizzazione applica i principi comuni di Universal Design all'ambiente fisico ogni qualvolta sia pratico, conveniente e possibile.

Elemento/i misurabile/i: esempi di Universal Design si trovano in tutto l'ambiente fisico della nostra organizzazione.

Non Applicato										Completamente Applicato	Non Applicabile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<input type="checkbox"/>											

One in five nurses wants to leave the profession:

„More than 27,000 nurses and midwives quit the NHS last year, with many blaming job pressures”, Guardian 2022

Standard 5 – Health in the wider community

5. Promuovere la salute della società nella comunità locale

Obiettivo:

L'organizzazione si assume la responsabilità di promuovere la salute nella comunità locale e nei confronti della popolazione di riferimento.

5.2.2. La nostra organizzazione lavora insieme alle organizzazioni presenti sul territorio, collabora attivamente e prende iniziative per sostenere il trasferimento di conoscenze sui determinanti della salute e sull'utilizzo dei servizi da parte dei cittadini.

Elemento/i misurabile/i: sono disponibili prove relative alla procedura di collaborazione e alla realizzazione di eventi.

Non Applicato		Completamente Applicato								Non Applicabile	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<input type="checkbox"/>											

„16% reduction in primary care sensitive hospital admissions.“

HCHE Evaluation
Health Kiosk, 2022

La rete delle reti HPH italiane

Il Centro di Coordinamento e i coordinatori



www.hphitalia.net



Cosa rende unica la rete HPH come riferimento per la promozione della salute nel setting sanitario?

- Avviata dall'OMS
- Radicata nei documenti chiave di Promozione della salute
- Specifica per il contesto sanitario
- Collaborazione internazionale attiva
- Basata sulla salutogenesi
- Basata sul setting based approach
- Rivolta al contesto assistenziale nel suo insieme (ospedali e servizi sanitari)
- Non mira solo alle strategie promosse per un posto di lavoro sano, ma ad un approccio sistemico integrato (salute degli operatori, sicurezza e coinvolgimento attivo dei pazienti, coinvolgimento della comunità nei percorsi di salutogenesi)
- Sinergica e coerente con gli standard di Qualità (accreditamento)

Eravamo a Bologna, nel 2018

La 26^a conferenza internazionale HPH



Standards for Equity in Health Care for Migrants and other vulnerable groups

Aim of the project

- To make health services more equitable.

Specific objectives

- To evaluate equity in health care provision
- To identify gaps
- To develop improvements

What is equity in health care?

- Horizontal equity refers to the equal treatment of those with equal needs
- Vertical equity recognises that people with greater healthcare needs should have more intervention.



26th International Conference on Health Promoting Hospitals and Health Services

Program

June 6-8, 2018 – Bologna, Italy



Health promotion strategies to achieve reorientation of health services: evidence-based policies and practices



Local Organizer



Under the auspices of



Viviamo nell'era dei sistemi complessi in adattamento continuo



What is “systems thinking”?

- Emerged in multiple disciplines simultaneously
- We need to look at the bigger picture.
- We can't solve complex problems by breaking things down into smaller and smaller parts

Different kinds of systems

Simple system (e.g. recipes)

Complicated system (e.g. RCT for a new drug)

Complex Adaptive System

- self-organizing, dynamic relationships
- unpredictable response to change
- evolve over time

InSource Research Group

[https://www.hphconferences.org/fileadmin/user_upload/P1_Berland.p](https://www.hphconferences.org/fileadmin/user_upload/P1_Berland.pdf)

df
Berland A, Berland A, Greenhalgh T, Bourgeault IL, Saul JE, Barker B. Networks as systems. J Health Organ Manag. 2018 Mar 19;32(1):9-24

senior executive and consultant with experience leading change in government, all sectors of the health care industry, in higher education, social services and in community development (in Canada, UK, Bangladesh).

Alex Berland

Lentezza nell'adattamento ai nuovi bisogni e introspezione evolutiva urgente

Imparare ad
autovalutarsi





RAPPORTI ISTISAN 24|1

ISSN: 1123-3117 (cartaceo) • 2384-8936 (online)

Cura dei curanti

a cura di
A. De Santi, E. Longo, P.M. Risi,
C. Aguzzoli, M. Rimondini

 FORMAZIONE
E INFORMAZIONE

Cura dei Curanti

- “Connect the dots”, unire i puntini, è una metafora urgente più che mai in un’era di cambiamento, perché la crisi che stiamo attraversando riguarda sia i curanti che i sistemi assistenziali in una reciprocità inscindibile, da cui il tema dell’introspezione evolutiva.
- (Aguzzoli C. *Rapporto Istisan Cura dei Curanti 2024*)

La situazione che stiamo affrontando rientra a pieno titolo tra gli *stressor* di una società e i sistemi sanitari stanno pagando un alto prezzo, che aumenterà a dismisura se non avviene l'auspicato riorientamento (Saan & Wise, 2011).

L'impatto degli *stressor* sui sistemi complessi quali sono gli esseri umani e le organizzazioni sanitarie, intese come una cooperazione di esseri, va analizzato e non subito.



Figura 2. Somiglianze fra i livelli di interazione sistemica nell'essere umano e livelli di interazione sistemica del setting sanitario e risposte allo stress del personale e delle organizzazioni

Riorientare i servizi sanitari

Rapporti ISTISAN 24/1 Cura dei Curanti

- È urgente un Piano di Promozione della Salute multisettoriale che coinvolga il management aziendale, con obiettivi chiari assegnati alle Direzioni Generali, per monitorare il cambiamento di rotta e smettere di sentirsi inefficienti a rincorrere i bisogni emergenti di una società che sembra implodere nella malattia.
- Un Piano di Promozione della Salute che dia dignità e indicatori misurabili ai principi dell'attualissima Carta di Ottawa, per praticare seriamente la prospettiva salutogenica.
- È di cruciale importanza impedire che in un periodo di complessità e cambiamento come quello che stiamo vivendo, si alimenti il senso di impotenza da parte dei curanti, dei curati e del sistema di cura. Il riorientamento auspicato deve essere immaginato, percepito e desiderato da parte del servizio stesso che sa leggersi e aggiustarsi strada facendo

Promoting on-going change in a Complex Adaptive System

1. Create a supportive, learning environment
2. Tolerate difference and conflict
3. Encourage risk taking and innovation
4. Take action without perfect evidence
5. Expect adjustments (complex adaptive systems are adaptive)



Alex Berland, School of Population and Public Health, University of British Columbia, Vancouver, Canada.



FAVORIRE L'EUSTRESS

Promuovere il cambiamento in un Sistema Complesso Adattativo

- 1) Creare un ambiente che sostenga l'apprendimento
- 2) Tollerare differenze e conflitti
- 3) Incoraggiare l'assunzione di rischi e l'innovazione
- 4) Intraprendere un'azione senza una perfetta evidenza
- 5) Aspettarsi aggiustamenti in itinere

Riorientare i servizi sanitari

Rapporti ISTISAN 24/1

- Il sistema sanitario comprende reti di componenti (ospedali, cliniche, case di cura, unità di riabilitazione, famiglie e pazienti) che interagiscono in modo non lineare su scale diverse (paziente, famiglia, centro medico e governo) e spesso producono conseguenze indesiderate (reazioni avverse ai farmaci, infezioni nosocomiali, riospedalizzazioni e declino funzionale).
- Il paradosso è che più vengono create norme per controllare il comportamento di un sistema complesso, più il sistema può deviare dal risultato desiderato.
- Le tendenze prevalenti nell'utilizzo di protocolli sanitari, leve finanziarie e programmi a compartimenti stagni per gestire il sistema sanitario sono fatalmente imperfette e porteranno a conseguenze indesiderate (Sturnberg et al., 2012).

Viviamo nell'era dei sistemi complessi in adattamento continuo



What is "systems thinking"?

- Emerged in multiple disciplines simultaneously
- We need to look at the bigger picture.
- We can't solve complex problems by breaking things down into smaller and smaller parts

Different kinds of systems

- **Simple system** (e.g. recipes)
- **Complicated system** (e.g. RCT for a new drug)
- **Complex Adaptive System**
 - self-organizing, dynamic relationships
 - unpredictable response to change
 - evolve over time

InSource Research Group
https://www.hphconferences.org/fileadmin/user_upload/P1_Berland.pdf

Best A, Berland A, Greenhalgh T, Bourgeault IL, Saul JE, Barker B. Networks as systems. J Health Organ Manag. 2018 Mar 19;32(1):9-24

senior executive and consultant with experience leading change in government, all sectors of the health care industry, in higher education, social services and in community development (in Canada, UK, USA, Bangladesh).

Alex Berland

Salute e Umanizzazione nell'Organizzazione e Gestione del Servizio Sanitario Nazionale | Master II Livello

Collaborazione con l'Istituto Superiore di Sanità

Curare i Curanti
22 marzo 2021
organizzato da
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ
Dipartimento di Neuroscienze



Rilevanza

Il "mestiere del curare" in questo periodo è particolarmente complesso. Sono gli operatori sanitari, con i loro diversi ruoli e mansioni, i primi ad essere chiamati ad affrontare un'emergenza di enorme portata, che non solo si carica di lavoro, ma anche sulla loro salute psicofisica. Nel nostro Paese, nonostante il carico di lavoro fosse già molto alto a causa dell'aumentare delle malattie croniche non trasmissibili, il sistema sanitario è sottoposto ad un'ulteriore pressione di grandi dimensioni rappresentata questa volta da una pandemia globale.

Una caratteristica drammatica è che la patologia da COVID-19, trova nella cronicità un substrato che favorisce l'insorgenza di sintomi di depressione, ansia, insonnia e di stress.

Evidenze scientifiche dimostrano che gli operatori sanitari che hanno assistito più volte a decessi, presentano un rischio maggiore di sviluppare questi sintomi.

In questo momento, convivono con una nuova realtà di morte a cui il personale sanitario vive in questo periodo un'esperienza di affrontare e correggere i fattori di rischio.

ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ
CREA Sanità
NEUROSCIENZE SOCIALI E INVECCHIAMENTO



30 settembre 2024
ore 09:00 - 12:30

ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ
Dipartimento di Neuroscienze

Centro per la Ricerca Economica Applicata in Sanità (C.R.E.A. Sanità)
L'evento sarà fruibile online tramite Microsoft Teams

Rilevanza

Il convegno è un'occasione per il personale sanitario di confrontarsi con esperti del settore e di aggiornarsi sulle ultime novità della letteratura scientifica.

Scopo e obiettivi

Lo scopo del convegno è quello di favorire il confronto tra operatori sanitari e ricercatori, al fine di migliorare la gestione del personale sanitario e la sua salute.

RAPPORTI ISTISAN 21

ISSN: 1123-3117 (cartaceo) • 2384-8936 (online)

Benessere e gestione dello stress
secondo il modello biopsicosociale:
focus su scuola, università e sanità

A cura di
C. Aguzzoli, A. De Santi, A. Geraci

RAPPORTI ISTISAN 24

ISSN: 1123-3117 (cartaceo) • 2384-8936 (online)

Cura dei curanti

A cura di
A. De Santi, E. Longo, P.M. Risi,
C. Aguzzoli, M. Rimondini

- Workshop
- Stesura documenti
- Convegni
- Avvio pagina HPH su sito ISS (in progress)
- Coordinamento stakeholders Benessere del personale sanitario

Messaggi chiave

- › Il settore sanitario globale è alle prese con una **grave carenza di personale**, aggravata dalla pandemia di COVID-19, che incide in modo significativo sulla cura dei pazienti e mette a repentaglio la sicurezza.
- › L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) prevede una **carenza globale di 10 milioni di operatori sanitari** entro il 2030, con un impatto particolare sui paesi a medio e basso reddito.
- › L'**elevato turnover** del personale sanitario porta a perdite finanziarie e interrompe la continuità dell'assistenza ai pazienti, con conseguente aumento delle spese e delle sfide.
- › L'**investimento in una forza lavoro sana** produce un maggiore coinvolgimento dei dipendenti, maggiori tassi di reclutamento e fidelizzazione e significative riduzioni dei costi.
- › Riconoscendo il notevole tempo dedicato alle attività lavorative, le iniziative di **promozione della salute sul posto di lavoro** sono essenziali per sostenere il benessere dei dipendenti,
- › Leadership e supporto sani favoriscono **ambienti di lavoro positivi**, alleviano lo stress e favoriscono la fidelizzazione del personale.
- › I dipendenti più sani dimostrano prestazioni fisiche e mentali migliorate, adottano **comportamenti attenti alla salute** e mostrano maggiore efficienza e motivazione.
- › Sono disponibili consolidati **modelli di buone pratiche** che fungono da fonte di ispirazione e offrono indicazioni per l'implementazione pratica.
- › La promozione della salute dovrebbe indirizzare le strutture sanitarie e le comunità verso la **salutogenesi**, fungendo da complemento vitale all'approccio patogenetico nelle scienze sanitarie e sociali.
- › In ambito sanitario, la rete HPH adotta la **salutogenesi**, incorporando l'approccio **Total Worker Health**, con l'importante compito di passare dalla mera prevenzione delle malattie alla promozione del benessere biopsicosociale complessivo.



PROGRAMMA PRELIMINARE
Convegno

**Promuovere la salute negli ospedali e nei servizi sanitari:
il cambiamento arriva da dentro il sistema**

18 giugno 2024
organizzato da

ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ
Centro Nazionale per la Prevenzione delle Malattie e la Promozione della Salute
e Servizio Formazione

IRCCS OSPEDALE PEDIATRICO BAMBINO GESÙ

AZIENDA REGIONALE DI COORDINAMENTO PER LA SALUTE DELLA
REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

COORDINAMENTO RETI ITALIANE *INTERNATIONAL NETWORK HEALTH PROMOTING
HOSPITALS & HEALTH SERVICES*

in collaborazione con

AZIENDA SANITARIA LOCALE ROMA 1

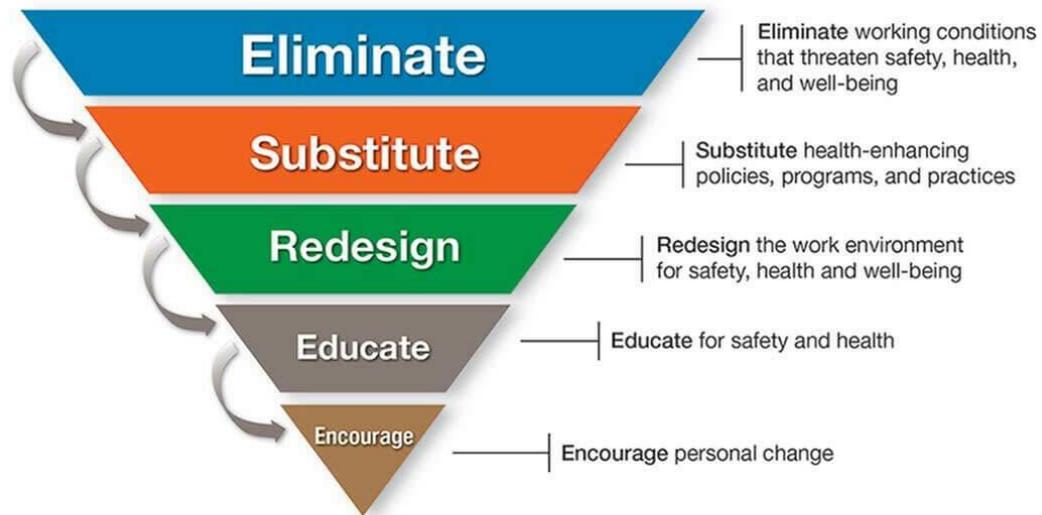


Total Worker Health[®] is a registered trademark of the U.S. Department of Health and Human Services (HHS).

- There are five key elements to *Total Worker Health[®]*:
 1. Demonstrate leadership commitment to worker health and safety at all levels of the organization
 2. Design work to eliminate or reduce safety and health hazards and promote worker well-being
 3. Promote and support worker engagement throughout design and implementation
 4. Ensure confidentiality and privacy of workers
 5. Integrate relevant systems to advance worker well-being
- These five key elements address nine issues that impact workers' overall health and well-being. The nine areas include:
 1. Prevention/Control of Hazards and Exposures
 2. Work Arrangements
 3. Built Environment Supports
 4. Healthy Leadership
 5. Compensation and Benefits
 6. Community Support
 7. Workforce Demographics
 8. Policy Issue
 9. Technology

Applicare TWH nel setting sanitario prevede un'azione di empowerment diversa rispetto agli altri ambienti di lavoro?

TWH



HPH

Empowerment

Salutogenesi

Setting based approach



Dalla sicurezza alla salutogenesi

Policy Brief



Role of health promotion in attracting and retaining a healthy workforce in health service organizations

May 2024

Authors:

Fatima Haering, Dr Cristina Aguzzoli, Gabriella Szórényiné Ványi,
Prof Dr Oliver Groene

HPH Policy Series Editor:

Prof Dr Oliver Groene

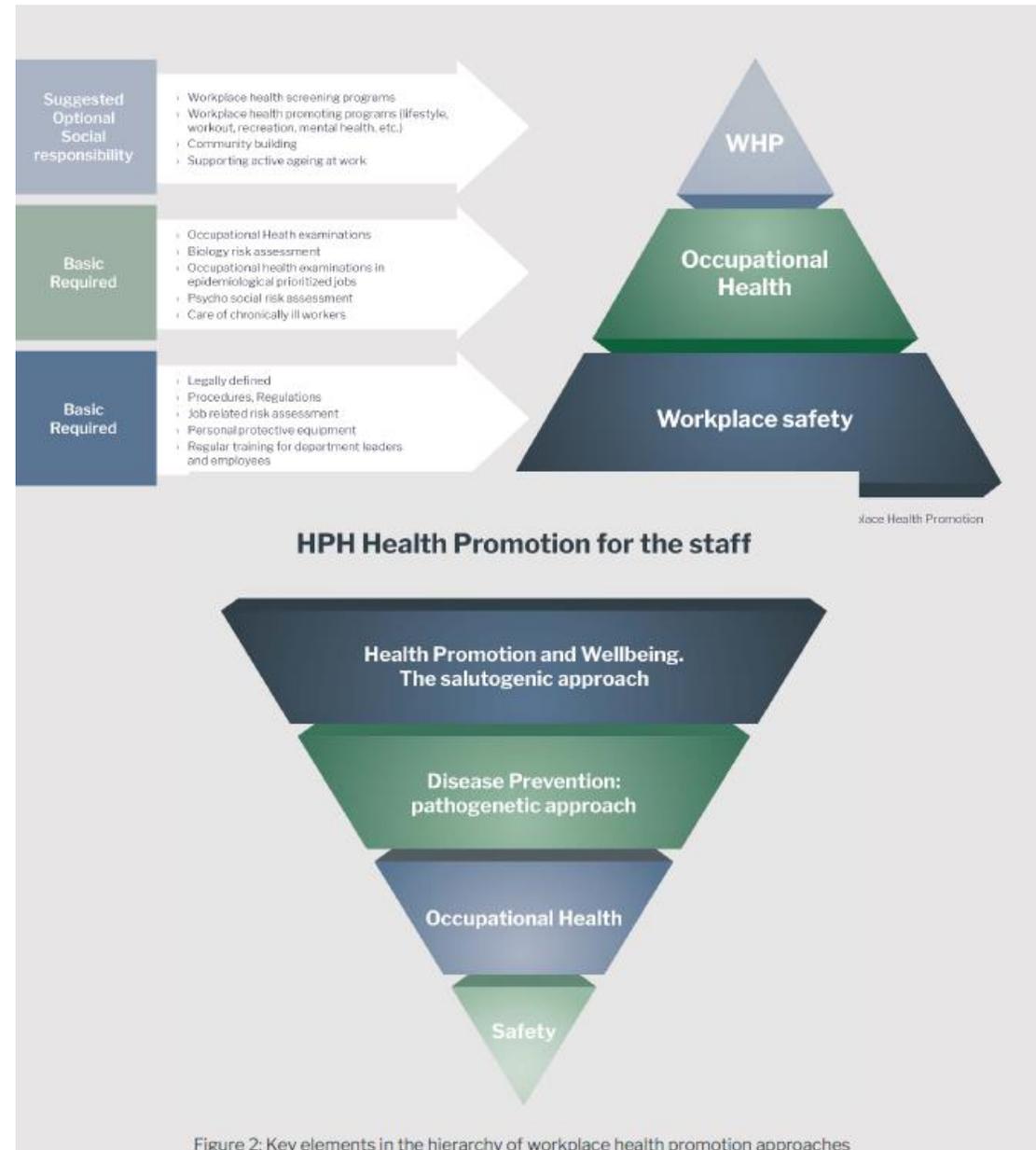


Figure 2: Key elements in the hierarchy of workplace health promotion approaches



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia



Seguici su



Cerca



Chi siamo ▾

Ospedali / IRCCS ▾

Servizi territoriali ▾

Servizi al cittadino ▾

Come fare per... ▾

[Home](#) > [Chi siamo](#) > [Direzione Sanitaria](#) > [Struttura Governo Clinico](#) > [HPH e Task Force Med](#) > [HPH - Network of Health Promoting Hospitals and Health Services](#)

HPH - Network of Health Promoting Hospitals and Health Services

La rete HPH della Regione Emilia-Romagna

La Rete Emiliano-Romagnola degli Ospedali e dei servizi sanitari che promuovono la salute è stata costituita nell'aprile 1999 con la sottoscrizione dell'Accordo quinquennale da parte dei Direttori generali di 15 Aziende sanitarie promotrici.

Dr.ssa Cristina Aguzzoli

Bacheca HPH

41

29TH INTERNATIONAL CONFERENCE ON
HEALTH PROMOTING HOSPITALS AND HEALTH SERVICES

THE ROLE OF HEALTH PROMOTION IN WELL-BEING-ORIENTED HEALTHCARE

IN MEMORIAM JÜRGEN PELIKAN

SEPTEMBER 20-22, 2023

UNIVERSITY OF VIENNA, WÄHRINGER STRASSE 29, 1090 VIENNA,
AUSTRIA

HYBRID CONFERENCE

✉ SUBSCRIBE TO CONFERENCE UPDATES

