Lo “Strumento di Autovalutazione per l’implementazione degli Standard 2020 per gli Ospedali e Servizi Sanitari che promuovono la salute”: modalità di utilizzo e opportunità

L’esperienza della Rete HPH Regione Friuli Venezia Giulia

Dr.ssa Cristina Aguzzoli

Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute ARCS-UDINE

Coordinatore HPH della Rete del Friuli Venezia Giulia e delle reti italiane
Componente del Governance Board Internazionale HPH
Leader della Task Force HPH Benessere del Personale Sanitario

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

Health Promotion Glossary of Terms 2021

Health promoting hospital

Modified

Health promoting hospitals and health services orient their governance models, structures, processes and culture to optimise health gains of patients, staff and populations served and to support sustainable societies.

Cos'è la rete HPH?

È la rete attivata dall'OMS per implementare la promozione della salute negli ospedali e servizi sanitari

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

LO STANDARD SPECIFICO…ANCHE SE SONO TUTTI COLLEGATI

Standard 4

International Network of Health Promoting Hospitals & Health Services

Strumento di Autovalutazione per l'implementazione degli

Standard 2020 per gli Ospedali e Servizi Sanitari che promuovono la salute

Translation in Italian by Dr. Cristina Aguzzoli / Friuli Venezia Giulia Network of Health Promoting Hospitals & Health Services, Coordinator of HPH Italian Networks

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	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

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

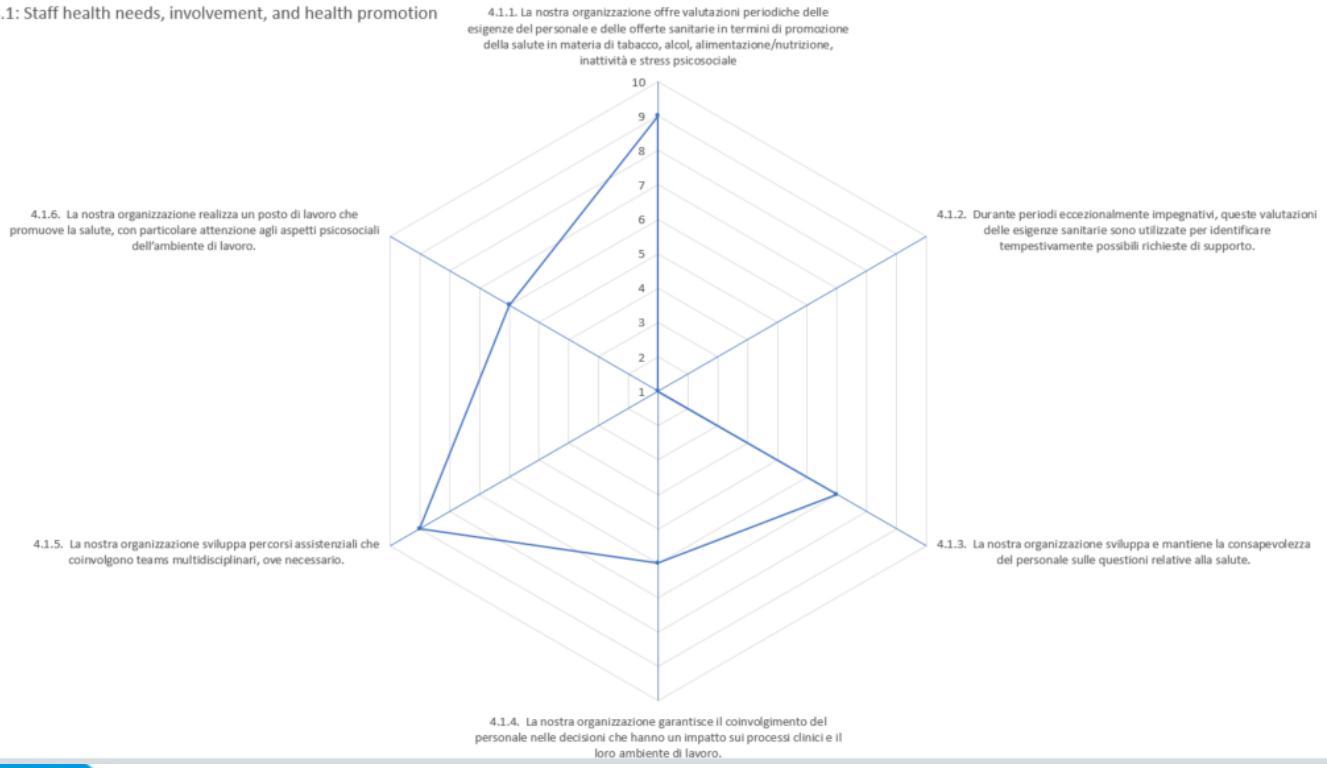
Elemento/i misurabile/i: in base alle valutazioni dello stato di salute del personale, è in atto una procedura adattata e rapida per identificare i servizi supplementari da integrare e le esigenze emergenti di tutto il personale.

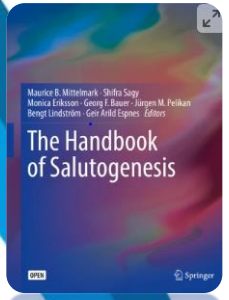
Non Applicato									Completamente Applicato	Non Applicabile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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.

Substandard 4.1: Staff health needs, involvement, and health promotion





Un concetto chiave: Salutogenesi

- Concentrarsi sull'origine (genesi) della salute (salus) e degli esiti positivi per la salute, in contrasto con l'esclusivo studio delle origini della malattia e dei fattori di rischio (patogenesi).
- Sottolinea l'importanza di un senso di coerenza e di un orientamento individuale o collettivo verso la vita come comprensibile, gestibile e significativa.
- Si concentra sul rafforzamento delle risorse e dei beni che aiutano le persone ad affrontare situazioni di vita avverse, a promuovere il benessere e a prosperare.

Antonovsky A. The salutogenic model as a theory to guide health promotion. Health Promotion International. 1996; 11(1):11–18.
Mittelmark MB and Bauer GF. The Meanings of Salutogenesis. In: Mittelmark MB, Sagy M, Eriksson M et al. (Eds). The Handbook of Salutogenesis. Cham (CH): Springer; 2017.

Agire sul Benessere organizzativo

Agire sul Benessere Individuale

Mitigare l’impatto dello stress di quest’era di cambiamento

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

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

Rapporti Istisan 24/1 Cura dei Curanti

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.

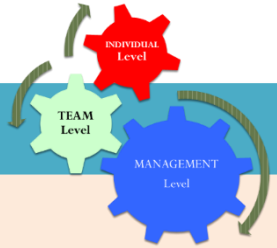
Non Applicato									Completamente Applicato	Non Applicabile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

CONDIVIDERE POTERI E RESPONSABILITA' A DIVERSI LIVELLI



RESILIENZA MANAGEMENT

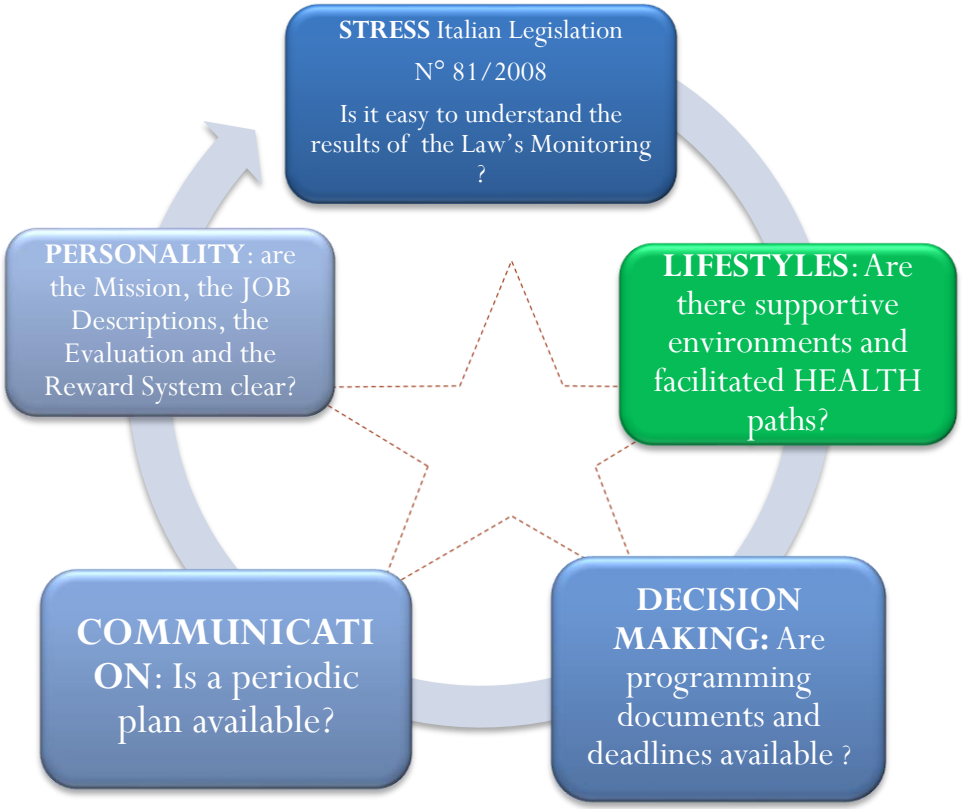
RESILIENZA TEAM

RESILIENZA INDIVIDUALE

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

ASSETS ANALYSIS : THE TOP LEVEL



RegioneEmilia-Romagna

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA

COSTRUIAMO SALUTE

PIANI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

STANDARD E CREATIVITA'ORGANIZZATIVA

4. MODALITÀ OPERATIVE

Il processo è suddiviso in 4 macrofasi :

1. Creazione dei gruppi di lavoro
2. Formazione specifica sugli standard di riferimento (HPH)
3. Programmazione ed esecuzione delle attività di autovalutazione
4. Presentazione delle performance aziendali e azioni conseguenti

4.1 Creazione dei gruppi di lavoro

I gruppi di lavoro che dovranno occuparsi del Benessere Organizzativo sono di due tipi:

il gruppo di lavoro aziendale e i gruppi di ogni struttura

Il gruppo di lavoro aziendale, gestito dal responsabile del Benessere Organizzativo, dovrà avere al suo interno componenti provenienti almeno dalle seguenti Strutture:

- Servizio di Gestione delle risorse umane
- Servizio Promozione della salute Aziendale
- Servizio Infermieristico Aziendale
- Medico competente
- Servizio Prevenzione Protezione Gestione Ambientale
- Servizio Formazione e Comunicazione

I gruppi di Struttura sono composti dal personale della Struttura stessa individuato dal referente.

Per quanto riguarda il gruppo aziendale, il referente dovrà accertarsi che siano presenti professionisti con competenze specifiche quali ad esempio psichiatri, psicologi, esperti in tecniche di comunicazione e formatori, disponibili a lavorare in rete, rappresentanti della clinica (ospedali) e dei servizi territoriali sia della dirigenza che del comparto, amministrativi in grado di decodificare nel tempo la normativa e favorire il cambiamento.

SIAMO OBBLIGATI A EVOLVERE, MA POSSIAMO GUIDARE IL PROCESSO PER:

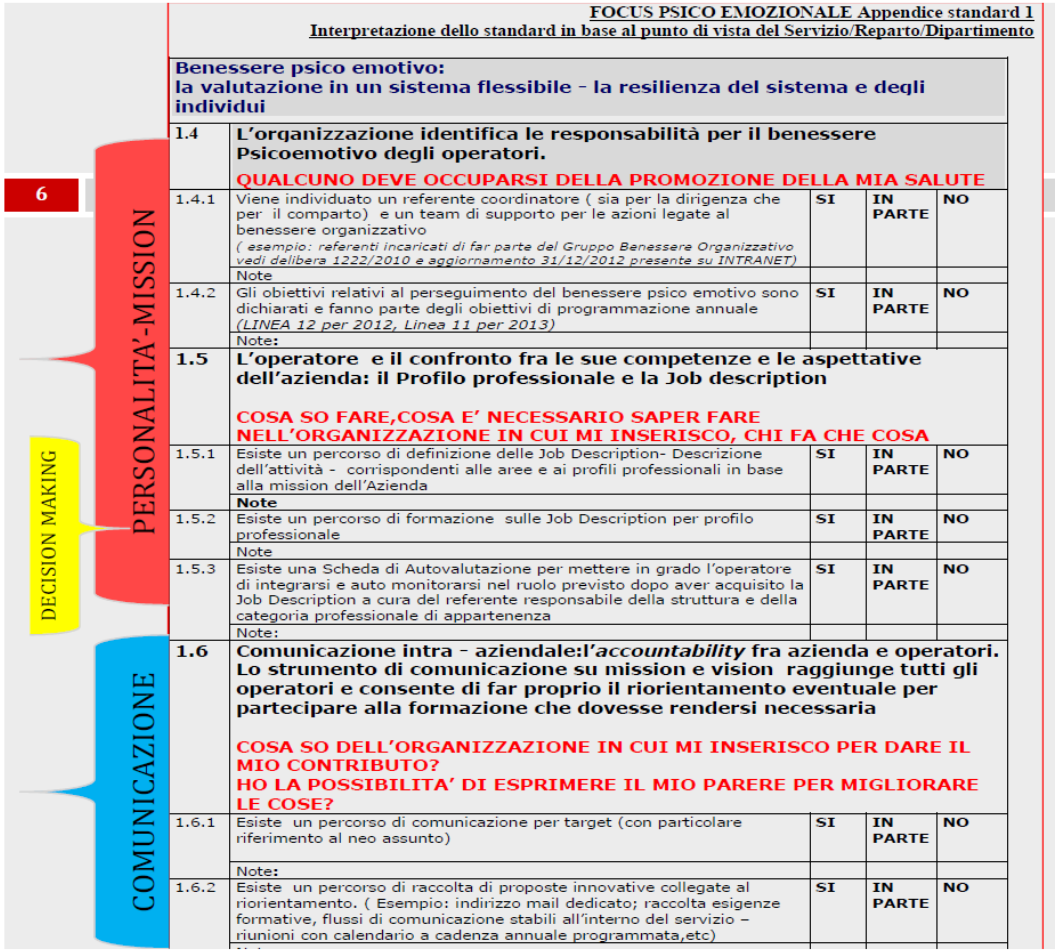
1. **Superare la dicotomia di base**: da un lato gli aspetti emotivi e la psiche, dall'altro il feedback fisico e la combinazione dei due.

2. **Rinforzare le capacità di resilienza dell'organismo e delle organizzazioni**, poichè non è più qualcosa su cui discutere, ma un'urgenza indifferibile da mettere in atto

3. **Superare il concetto di responsabilità dello stress: lo Stress e il burnout non sono solo questioni legate al lavoro, ma dipendono da numerose dimensioni che incidono sul carico allostatico di persone e organizzazioni**. Non si tratta solo una questione psicologica o psichiatrica, di sopportazione o capacità di minimizzare, ma di sistemi fisiologici tarati per ognuno in modo diverso.

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024



FOCUS PSICO EMOZIONALE Appendice standard 1
Interpretazione dello standard in base al punto di vista del Servizio/Reparto/Dipartimento

6

PERSONALITA'-MISSION

DECISION MAKING

COMUNICAZIONE

Benessere psico emotivo: la valutazione in un sistema flessibile - la resilienza del sistema e degli individui				
1.4	**L'organizzazione identifica le responsabilità per il benessere Psicoemotivo degli operatori.** **QUALCUNO DEVE OCCUPARSI DELLA PROMOZIONE DELLA MIA SALUTE**			
1.4.1	Viene individuato un referente coordinatore (sia per la dirigenza che per il comparto) e un team di supporto per le azioni legate al benessere organizzativo *(esempio: referenti incaricati di far parte del Gruppo Benessere Organizzativo vedi delibera 1222/2010 e aggiornamento 31/12/2012 presente su INTRANET)*	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note			
1.4.2	Gli obiettivi relativi al perseguimento del benessere psico emotivo sono dichiarati e fanno parte degli obiettivi di programmazione annuale *(LINEA 12 per 2012, Linea 11 per 2013)*	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note:			
1.5	**L'operatore e il confronto fra le sue competenze e le aspettative dell'azienda: il Profilo professionale e la Job description** **COSA SO FARE,COSA E' NECESSARIO SAPER FARE NELL'ORGANIZZAZIONE IN CUI MI INSERISCO, CHI FA CHE COSA**			
1.5.1	Esiste un percorso di definizione delle Job Description- Descrizione dell'attività - corrispondenti alle aree e ai profili professionali in base alla mission dell'Azienda	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note			
1.5.2	Esiste un percorso di formazione sulle Job Description per profilo professionale	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note			
1.5.3	Esiste una Scheda di Autovalutazione per mettere in grado l'operatore di integrarsi e auto monitorarsi nel ruolo previsto dopo aver acquisito la Job Description a cura del referente responsabile della struttura e della categoria professionale di appartenenza	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note:			
1.6	**Comunicazione intra - aziendale:l'*accountability* fra azienda e operatori. Lo strumento di comunicazione su mission e vision raggiunge tutti gli operatori e consente di far proprio il riorientamento eventuale per partecipare alla formazione che dovesse rendersi necessaria** **COSA SO DELL'ORGANIZZAZIONE IN CUI MI INSERISCO PER DARE IL MIO CONTRIBUTO? HO LA POSSIBILITA' DI ESPRIMERE IL MIO PARERE PER MIGLIORARE LE COSE?**			
1.6.1	Esiste un percorso di comunicazione per target (con particolare riferimento al neo assunto)	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note:			
1.6.2	Esiste un percorso di raccolta di proposte innovative collegate al riorientamento. (Esempio: indirizzo mail dedicato; raccolta esigenze formative, flussi di comunicazione stabili all'interno del servizio – riunioni con calendario a cadenza annuale programmata,etc)	**SI**	**IN PARTE**	**NO**

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

Salute e Umanizzazione nell'Organizzazione e

7

COMUNICAZIONE

DECISION MAKING

	Note			
1.6.3	Esiste una modulistica o forum in cui evidenziare criticità e soluzioni possibili collegate al tema del riorientamento (bisogni emergenti) (Esempio: Comunità virtuale; programma Flora per la gestione arredi e ambienti; Rilevazione esigenze formative; Condivisione strumenti di lavoro,etc)	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note			
1.6.4	Esiste un calendario di incontri per la discussione periodica delle proposte (accettazione proposta e avvio studio di fattibilità o archiviazione per impossibilità) (Esempio: calendario comunità virtuale, calendario Intranet; calendario all'interno del servizio/reparto)	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note:			
1.6.5	Esiste un percorso di risposta alle proposte avanzate – feed back	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note			
1.7	**L'organizzazione attiva percorsi di revisione/mantenimento e miglioramento delle competenze e appropriatezza nel tempo** **CONOSCO LE PRIORITA' DELL'ORGANIZZAZIONE PER CAPIRE SE DEVO CAMBIARE QUALCOSA O POSSO CONTINUARE A LAVORARE COME SEMPRE?**			
1.7.1	Esiste un programma di comunicazione periodico (annuale o semestrale) in grado di raggiungere tutti gli operatori in merito alle linee di lavoro prioritarie aziendali (Piano Attuativo Ospedaliero PAO; Piano Attuativo Locale PAL)	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note:			
1.7.2	Esiste un sistema di coinvolgimento degli operatori dell'U.O./Servizio (dirigenti e comparto insieme) nell'individuazione degli obiettivi e monitoraggio nel tempo: **conoscenza degli obiettivi strategici e degli obiettivi budgettari**	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note			
1.7.3	Sono presenti degli strumenti di monitoraggio (formazione continua e formazione di base) per valutare l'apprendimento tecnico/professionale e relazionale	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note:			
1.7.4	E' presente una procedura interna a tutela dello sviluppo professionale e delle abilità dell'operatore anche in considerazione del valore aggiunto dato da interessi e capacità personali che possano avere ricadute nel clima interno	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note:			

Standard 4

Promozione di un posto di lavoro sano e salutogenico

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

Salute e Umanizzazione
nell'Organizzazione e

8

STILI DI VITA

FOCUS PSICO EMOZIONALE Appendice standard 4

4.4	**AMBIENTE : la Sicurezza** **SE VEDO QUALCOSA CHE SECONDO ME NON VA NEL MIO AMBIENTE DI LAVORO,SO COSA FARE O A CHI DIRLO?**			
4.4.1	E' presente una check list sui criteri di sicurezza e una modulistica per la segnalazione	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note: verifica incrocio con linee accreditamento			
4.4.2	presenza di un sistema di rilevazione dei quasi infortuni (near missing)	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note: verifica incrocio con linee accreditamento			
4.5	**AMBIENTE : il Comfort** **SE VEDO QUALCOSA CHE POTREBBE MIGLIORARE LA MIA QUALITA' DI LAVORO ,SO COSA FARE O A CHI DIRLO?**			
4.5.1	E' presente un referente per gli ambienti in grado di valorizzare e integrare principi di ergonomia, colore, temperatura, distribuzione spazi	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note: nel gruppo Benessere Organizzativo è presente il referente per l'ambiente contattabile su richiesta(Servizio Prevenzione Protezione Gestione Ambientale)			
4.5.2	E' presente una modulistica utile all'U.O./Servizio per identificare eventuali necessità di ristrutturazione o adeguamento per predisporre il budget annuale	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note:			
4.6	**AMBIENTE : gli strumenti di riequilibrio- The balance space –** **CI SONO SPAZI , AMBIENTI E SITUAZIONI IN CUI POSSO FARE UN BREAK O PRATICARE STILI DI VITA SALUTARI?**			
4.6.1	Sono presenti ambienti per il riequilibrio psico-fisico e il rilassamento, presenza di un luogo di ristoro nella struttura, presenza di biblioteca nella struttura, presenza di punto di incontro/punto benessere/punto musicale/zona decompressione per mini – break, presenza ambienti dedicati alla pratica di attività fisica	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note:			
4.6.2	Presenza di spazi protetti per accogliere le biciclette dei dipendenti	**SI**	**IN PARTE**	**NO** x
	Note:			
4.6.3	Sono presenti percorsi consolidati/alleanze con esercizi commerciali o fornitori esterni per acquisti alimentari associati (bioagricoltura, prodotti in stock per gruppi aziendali)	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note:			

AMBIENTE LAVORO

GESTIONE STRESS

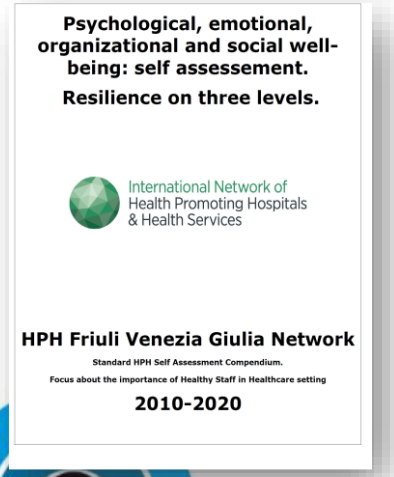
4.7	**<u>Profilo professionale</u> - il valore della professione, le competenze necessarie e la crescita professionale** **CI SONO OCCASIONI IN CUI IMPARARE MEGLIO IL MIO LAVORO?**			
4.7.1	E' presente un percorso di Formazione professionale continua: la formazione sul campo, il ciclo di Deming, le nuove competenze -	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note			
4.8	**<u>Profilo umano</u> - abilità connesse all'autovalutazione delle proprie attitudini, delle proprie abilità di relazione con sé e con gli altri, la propensione al cambiamento – resilienza – : il ruolo del medico competente** **SO RICONOSCERE I MIEI SEGNALI DI STRESS E ATTIVARMI PER PROMUOVERE LA MIA SALUTE?**			
4.8.1	Il medico competente propone rapidi sistemi di autovalutazione dello stress/distress	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note			
4.8.2	Il medico competente sostiene e indirizza l'operatore verso percorsi formativi dedicati alla resilienza	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note: In via di strutturazione documenti informativi per breve counseling durante le visite di idoneità			
4.8.3	Sono presenti eventi formativi dedicati alla promozione delle abilità di vita e relazione – tecniche di autovalutazione del distress, tecniche di "coping", tecniche di rilassamento – accessibili a tutti gli operatori	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note			
4.9	**<u>Monitoraggio e aggiornamento</u> : strumenti per autovalutazione del benessere individuale** **SO RICONOSCERE LE PRATICHE ORMAI SUPERATE O RIPETITIVE E HO LA POSSIBILITA' DI ELIMINARLE O SOSTITUIRLE CON AZIONI INNOVATIVE CHE MIGLIORINO LA MIA QUALITA' DI VITA AL LAVORO?**			
4.9.1	Sono presenti percorsi formativi per la trasformazione dei bisogni in servizi, in base al mutamento del contesto d'azione: ciclo di Deming. Il responsabile di struttura attiva percorsi di rinnovamento che ristrutturano le attività ridimensionando attività storiche ormai superate, sostituendole con nuovi servizi, promuovendo la motivazione e valorizzazione degli operatori tenendo presente i profili attitudinali e le competenze acquisite	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note			
4.10	**La valutazione della <u>cronobiologia</u>, i <u>modelli assistenziali</u> e le ripercussioni sulla salute. La gestione del <u>Rischio Clinico</u> e la connessione con lo stress lavoro correlato.** **CI SONO PERCORSI PER IL MIO RECUPERO PSICOFISICO E PER LA CONCILIAZIONE VITA LAVORO CON ATTENZIONE ALLE DIFFERENZE DI GENERE?**			
4.10.2	Sono presenti percorsi di acquisizione di tecniche di rilassamento e riequilibrio posturale	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note			
4.10.3	Sono presenti percorsi di "debriefing" per lo scarico emozionale e la gestione dei casi che prevedono un maggior carico di distress	**SI**	**IN PARTE**	**NO**

RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE

4.8	**Profilo umano - abilità connesse all'autovalutazione delle proprie attitudini, delle proprie abilità di relazione con sé e con gli altri, la propensione al cambiamento – resilienza – : il ruolo del medico competente**			
4.8.1	Il medico competente propone rapidi sistemi di autovalutazione dello stress/distress	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note			
4.8.2	Il medico competente sostiene e indirizza l'operatore verso percorsi formativi dedicati alla resilienza	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note			
4.8.3	Sono presenti eventi formativi dedicati alla promozione delle abilità di vita e relazione – tecniche di autovalutazione del distress, tecniche di "coping", tecniche di rilassamento – accessibili a tutti gli operatori	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note			

Standard 4

Promozione di un posto di lavoro sano e compendio sul Benessere



I RITMI VITALI E LA FORZA TERAPEUTICA

4.10	**La valutazione della cronobiologia, i modelli assistenziali e le ripercussioni sulla salute. La gestione del Rischio Clinico e la connessione con lo stress lavoro correlato.**			
4.10.2	Sono presenti percorsi di acquisizione di tecniche di rilassamento e riequilibrio posturale	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note			
4.10.3	Sono presenti percorsi di "debriefing" per lo scarico emozionale e la gestione dei casi che prevedono un maggior carico di distress	**SI**	**IN PARTE**	**NO**
	Note			

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

Salute e Umanizzazione nell'Organizzazione e

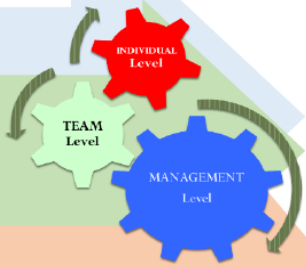
RegioneEmilia-Romagna

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA

COSTRUIAMO SALUTE

RESILIENZA
ALTA DIREZIONE

RESILIENZA
TEAM



RESILIENZA
INDIVIDUALE

STRESS L.81/2008 E' facile capire i risultati del Monitoraggio?

PERSONALITA': Sono chiari: Mission, Job Description, sistemi di valutazione e ricompensa?

STILI DI VITA: Sono disponibili ambienti e prassi favorevoli alla pratica di sani stili di vita?

COMUNICAZIONE: E' disponibile un Piano annuale delle strategie di comunicazione?

DECISION MAKING: Sono disponibili documenti di programmazione e cronoprogrammi sulle scadenze?

STRESS: E' disponibile una formazione dedicata ai bisogni del personale?

PERSONALITA'. E' chiaro il ruolo del team nell'organizzazione, chi fa cosa e le relazioni con gli altri servizi?

STILI DI VITA: Il team sostiene le strategie riguardanti gli stili di vita sia per sé che verso i pazienti?

COMUNICAZIONE: Siamo sicuri che le notizie raggiungono tutto il personale?

C'è un accordo sullo stile di comunicazione del servizio?

DECISION MAKING: C'è una revisione continua e condivisa delle procedure interne e di quelle che coinvolgono altri servizi?

STRESS: So riconoscere i miei segnali di distress?

PERSONALITA': Mi piace il mio lavoro?

STILI DI VITA: Pratico stili di vita salutari?

COMUNICAZIONE: Ho le competenze per usare gli strumenti disponibili? Uso la comunicazione come strumento efficace di lavoro?

DECISION MAKING: Partecipo alla discussione sui casi complessi? Mi sento bravo ed efficace nel fare il mio lavoro?

IL PIANO DI MIGLIORAMENTO "AVER CURA DI CHI CI CURA"

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

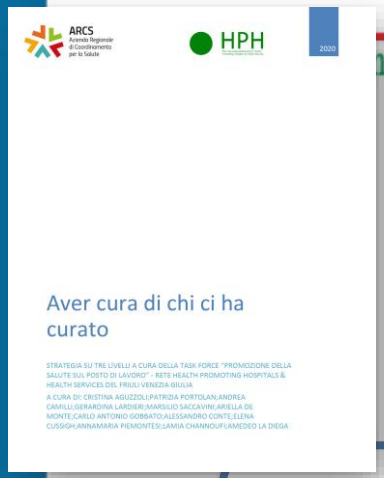
Salute e Umanizzazione nell'Organizzazione e

PIANO DI MIGLIORAMENTO

TEAM MULTIPROFESSIONALI MEDICI E PSICOLOGI COLLABORANO CON ESPERTI IN STILE DI VITA E BENESSERE BIOPSICOSOCIALE E RELAZIONALE

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

Salute e Umanizzazione
nell'Organizzazione e



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

COSTRUIAMO SALUTE

Le più recenti evidenze scientifiche sull'impatto dello stress a livello psico fisico

«Aver cura di chi ci ha curato 2020»

FASE 1

- **Autovalutazione e Individuale** : consapevolezza dei sintomi stress correlati «Medically Unexplained Symptoms»

FASE 2

- **Misura oggettiva dell'impatto dello stress sull'organismo e sul sistema nervoso autonomo**
- Evitare la cronicizzazione dei MUS

Fase 3

- ***Sondaggio organizzativo***: modelli gestionali efficaci
- ***Sondaggio relazionale***: la percezione del sostegno da parte dell'organizzazione

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

FORMAZIONE AVANZATA 2021
«Aver cura di chi ci cura»

- **Selezione di 40 professionisti (alleanza ARCS e Ordini Professionali)**
- **Partecipazione** al percorso formativo regionale di ARCS «Aver cura di chi ci cura»
- **10 Moduli** per un totale di 40 ore di formazione

(febbraio-giugno 2021)

- **29 professionisti (Medici, Psicologi e Coordinatori Infermieristici) hanno discusso nel test finale una serie di casi clinici con analisi del carico allostatico e proposta di percorsi di empowerment sui ritmi circadiani (recupero psico fisico a carattere integrato)**
- Corpo docente accuratamente selezionato, secondo il Modello Biopsicosociale. Esperti in PNEI Psico Neuro EndocrinoImmunologia e in Antropologia Sociale

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

Salute e Umanizzazione
nell'Organizzazione e

PROMOZIONE DELLA SALUTE

LINK PROFESSIONAL HPH

PREVENZIONE DELLE MALATTIE

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

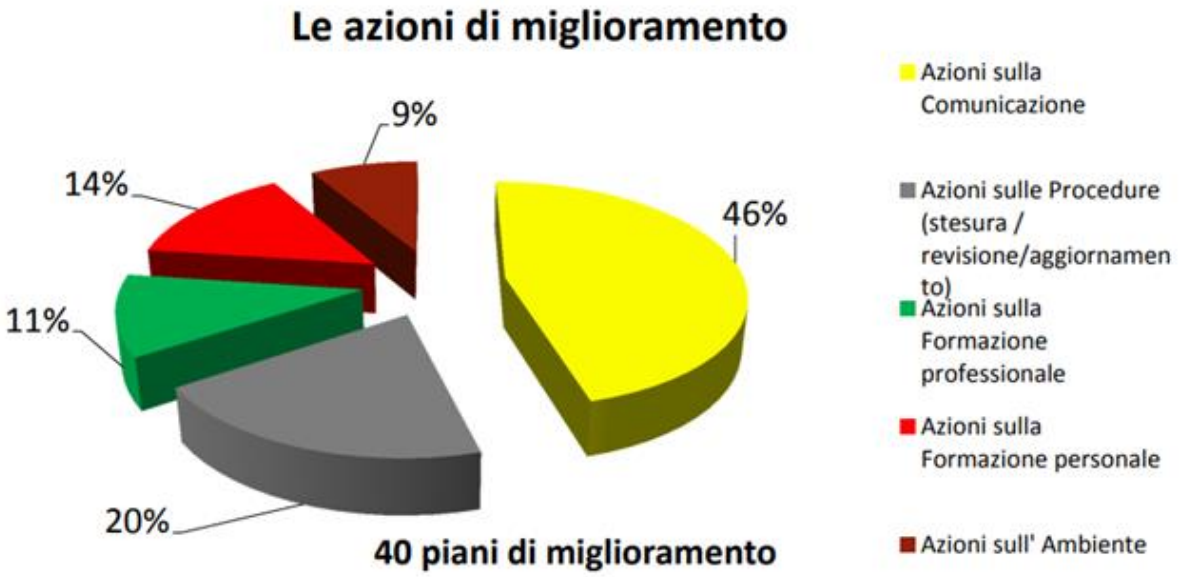
Salute e Umanizzazione nell'Organizzazione e

RegioneEmilia-Romagna

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA

COSTRUIAMO SALUTE

CREATIVITA' VS DISTRESS SUL POSTO DI LAVORO



OLTRE LA BUROCRAZIA VERSO
UN'ORGANIZZAZIONE CREATIVA

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

Linee di gestione 2021

- **ARCS** organizza un percorso formativo per la diffusione dei risultati del progetto sperimentale «Aver cura di chi ci ha curato»
- **ARCS** coordina l'implementazione del protocollo con gli ordini professionali di medici e psicologi finalizzato all'attivazione dei team multiprofessionali dedicati al benessere del personale sanitario
- **ARCS** organizza un evento formativo regionale sui temi della gestione dello stress e degli stili di vita dei pazienti: piano di formazione in sinergia con il programma dedicato al personale

- Gli enti aderenti alla rete regionale, nell'ambito del gruppo regionale benessere sul posto di Lavoro HPH partecipano alla **formazione di ARCS dedicata all'attivazione dei Team multiprofessionali**
- Gli enti aderenti alla rete regionale, nell'ambito del gruppo aziendale benessere sul posto di Lavoro HPH pianificano la trasferibilità del prototipo regionale descritto e messo in atto nella fase sperimentale dal progetto "Aver cura di chi ci ha curato", per la proposta operativa di attivazione nelle aziende in rete (entro il primo semestre)
- Nel secondo semestre, gli enti aderenti alla rete regionale attivano i team multiprofessionali previsti nel protocollo di collaborazione per il monitoraggio della resilienza e del lifestyle nella strategia del progetto "Aver cura di chi ci ha curato"

Linee di gestione regionale 2022

Benessere del personale	
1. Progetto "Aver cura di chi ci cura": analizzare le iniziative esistenti propedeutiche all'avvio dei Team Multiprofessionali di II livello	Coordinare la mappatura delle attività presenti presso le sedi aziendali e rivolte al personale per la promozione di sani stili di vita e la riduzione del carico da stress psicosociale (report regionale entro 31/12/2022) (Predisposizione contenuti / griglia di rilevazione)

Allegato 1: Griglia di rilevazione

A	**Percorsi e servizi per la pratica di attività fisica rivolti al personale**
1	Sono attivi percorsi di Stretching?
2	Sono attivi percorsi di Yoga?
3	Sono attivi percorsi di Tai Chi ?
4	Sono attivi percorsi di attività fisica collegata al rilassamento?
5	Sono attivi percorsi di ginnastica posturale?
6	Sono attivi percorsi di danzaterapia o ballo in generale?
7	Sono attivi gruppi di cammino?
8	Sono attivi gruppi sportivi per l'adesione a eventi e iniziative come ed esempio gare di solidarietà?
9	Sono attive alleanze o convenzioni con luoghi esterni alle strutture aziendali per facilitare l'attività fisica da parte del personale?
10	Altro
B	**Percorsi e servizi per la pratica di una sana alimentazione rivolti al personale**
1	Sono presenti percorsi di consulenza nutrizionale rivolti al personale?
2	Sono presenti percorsi di Formazione - empowerment sulla salubrità dei cibi nelle mense e nei distributori automatici?
3	Sono presenti percorsi che facilitano l'*alimentazione circadiana** del personale?
4	Altro
C	**Percorsi facilitati e programmi per la gestione dei fattori di rischio**
1	Sono attivi percorsi di disassuefazione dall'abitudine tabagica o per l'abuso di alcol rivolti al personale?
2	Sono attivi percorsi di gestione dello stress psicofisico individuale?
3	Sono attivi percorsi di visita fisiatrica per il personale?
4	Sono attivi percorsi di presa in carico riabilitativa e di ricondizionamento posturale individuale per il personale?
5	Sono attivi percorsi di consulenza psicologica e/o psichiatrica rivolti al personale?
6	Sono attivi percorsi di consulenza rivolti al personale in caso di problematiche economiche/amministrative?
7	Sono attivi percorsi di musico terapia sia per il personale che per i pazienti? Es. Hospice, Medicina, Salute mentale, Pediatria, ecc.
8	Altro

D	**Percorsi facilitati e programmi per promuovere il benessere individuale e organizzativo**
1	È identificato un referente per il benessere del personale in ciascuna struttura dipartimentale?
2	Sono attivi percorsi di gestione del benessere organizzativo nei reparti e ambulatori?
3	Vengono condotti incontri partecipativi con il personale per prendere decisioni collettive su cambiamenti organizzativi significativi?
4	Sono presenti percorsi di acquisizione di tecniche di rilassamento?
5	È presente un Comitato per le Pari Opportunità collegato con la Direzione strategica aziendale?
6	Sono presenti punti di ascolto per il personale o la possibilità di fruire della consigliera di fiducia ?
7	Sono presenti percorsi facilitati per l'inserimento di personale con disabilità?
8	Altro
E	**Caratteristiche Ambiente di lavoro**
1	È presente una buona illuminazione, superfici del pavimento antiscivolo, mobili stabili e accessibilità garantita a tutti?
2	È presente un referente per gli ambienti con expertise nella valorizzazione e integrazione di principi di ergonomia, colore, temperatura, distribuzione spazi?
3	Sono presenti ambienti per il riequilibrio psico-fisico e il rilassamento?
4	È presente un luogo di ristoro nella struttura?
5	Sono presenti stazioni di erogazione di acqua (DISPENSER) all'interno dei reparti o ambulatori?
6	Sono presenti servizi di distribuzione/alleanze con fornitori locali di frutta fresca all'interno dei servizi?
7	È presente una biblioteca nella struttura?
8	È presente un punto di incontro per il personale?
9	È presente un punto benessere rivolto al personale?
10	È presente un punto di ascolto musicale?
11	È presente una zona di decompressione per mini – break?
12	È presente un ambiente dedicato alla pratica di attività fisica dentro le strutture aziendali?
13	È presente un percorso dedicato alla pratica di attività fisica all'aperto?
14	Sono presenti spazi protetti per accogliere le biciclette dei dipendenti?
15	Altro
F	**Sinergie**
1	Esiste una banca dati per addetti ai lavori (SPP e Medici competenti) per avere la visione complessiva di tempi e risultati della valutazione del rischio stress lavoro correlato in modo da interfacciarsi con i team multiprofessionali della promozione della salute e costruire un trend?
G	**Dimensione del fenomeno: parametri di monitoraggio**
1	Esiste una banca dati per addetti ai lavori (SPP e Medici competenti) per avere la visione complessiva di Dati su eventi sentinella, assenze dal lavoro, ferie non godute, infortuni, near miss, rotazione del personale, licenziamenti, procedimenti disciplinari, violenza, conflitti, istanze giudiziarie?

Mappatura

Analisi dei bisogni e intervento a cura dei Team di Promozione della Salute I Livello (medici/psicologi, coordinatori infermieristici)
Offerta di servizi attivi tramite i Team di Promozione della salute II livello(nutrizionisti, fisioterapisti, esperti in tecniche di rilassamento, sociologi, assistenti sociali,...)
Offerta attiva di percorsi aziendali e facilitazioni per il recupero del benessere psico fisico
Promuovere un posto di lavoro sano significa ridurre
• Incidenti, malpractice
• assenze per malattia
• violenza e conflitti
• crisi del processo decisionale
• scadimento della performance, perdita di forza terapeutica.

RICONOSCERE I BISOGNI DI PROMOZIONE DELLA SALUTE E ATTIVARE INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO MISURABILI

Analisi dei bisogni e intervento a cura dei Team di Promozione della Salute I Livello (medici/psicologi, coordinatori infermieristici)

+

Offerta di servizi attivi tramite i Team di Promozione della salute II livello(nutrizionisti, fisioterapisti, esperti in tecniche di rilassamento, sociologi, assistenti sociali,…)

+

Offerta attiva di percorsi aziendali e facilitazioni per il recupero del benessere psico fisico

=

Promuovere un posto di lavoro sano significa ridurre

- Incidenti, malpractice
- assenze per malattia
- violenza e conflitti
- crisi del processo decisionale
- scadimento della performance, perdita di forza terapeutica.

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

RegioneEmilia-Romagna

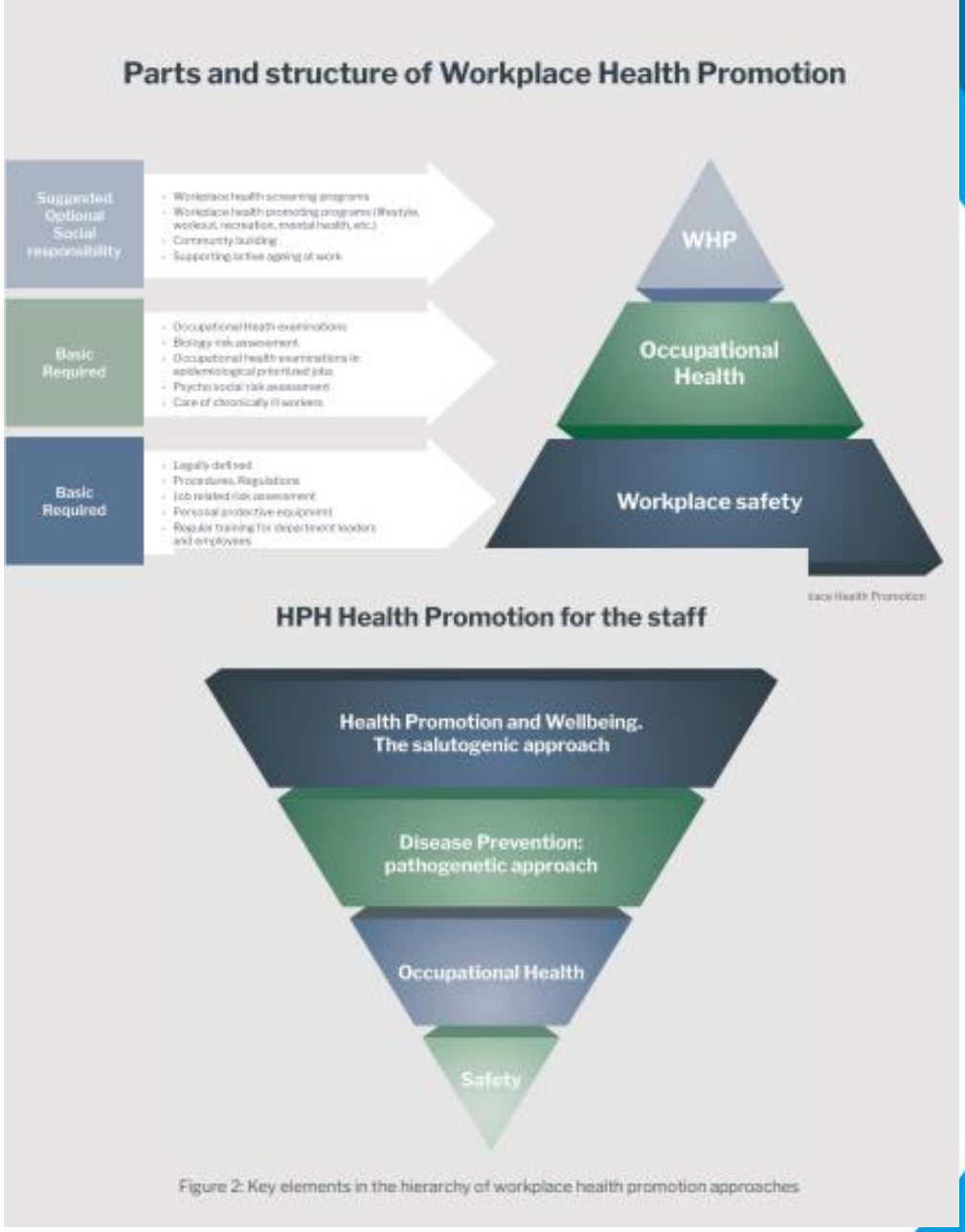


Figure 2: Key elements in the hierarchy of workplace health promotion approaches

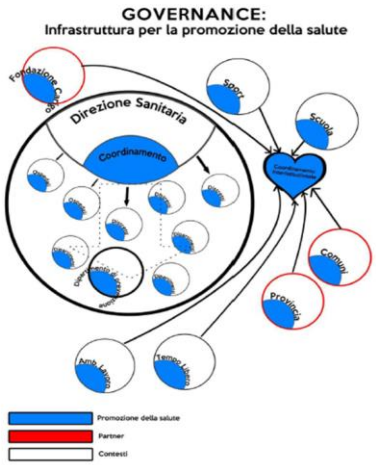
AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

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	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



L'URGENZA DI LAVORARE INSIEME PER UN OBIETTIVO COMUNE

OLTRE I SILOS E LA FRAMMENTAZIONE

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

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	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4.2.3. La nostra organizzazione, comprese le aree di attesa, è pulita e confortevole.
Elemento/i misurabile/i: l'osservazione e le indagini sul campo evidenziano un ambiente pulito e confortevole.

Non Applicato									Completamente Applicato	Non Applicabile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4.2.4. La nostra organizzazione è dotata di una buona illuminazione, superfici del pavimento antiscivolo, mobili stabili e percorsi di passaggio chiari.
Elemento/i misurabile/i: l'osservazione sul campo e gli audit/valutazioni dei rischi dei luoghi di lavoro riflettono una buona illuminazione, superfici del pavimento antiscivolo, mobili stabili e passaggi liberi.

Non Applicato									Completamente Applicato	Non Applicabile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4.2.5. La nostra organizzazione offre spazi e iniziative per pazienti, personale e visitatori per rilassarsi, fare esercizio fisico e socializzare.
Elemento/i misurabile/i: l'osservazione sul campo evidenzia la presenza di stanze e iniziative destinate a pazienti, personale e visitatori per rilassarsi, fare esercizio e socializzare.

Non Applicato									Completamente Applicato	Non Applicabile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4.2.6. La nostra organizzazione fornisce un'alimentazione sana e proibisce le opzioni malsane nell'ambito dei suoi locali o in quelli presenti nelle sue immediate vicinanze.
Elemento/i misurabile/i: l'osservazione sul campo mostra diverse opzioni nutrizionali disponibili che sono conformi alle linee guida nazionali per un'alimentazione sana (compresa la certificazione, se disponibile). L'organizzazione è firmataria di un accordo che proibisce opzioni malsane; la verifica è fatta tramite l'osservazione sul campo.

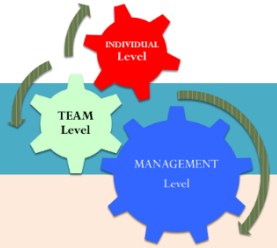
Non Applicato									Completamente Applicato	Non Applicabile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4.2.7. La nostra organizzazione garantisce che l'ambiente sanitario sia senza fumo e senza alcool e in grado di ridurre al minimo il rumore non necessario.
Elemento/i misurabile/i: l'organizzazione è certificata come organizzazione sanitaria senza tabacco (GNTH), la vendita di alcol e prodotti del tabacco è vietata. Viene firmato un accordo a livello di organizzazione che proibisce

tabacco e alcol; la verifica viene fatta tramite l'osservazione sul campo. Le indagini e le valutazioni del rischio relativo al rumore sono state completate.

Non Applicato									Completamente Applicato	Non Applicabile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

CONDIVIDERE POTERI E RESPONSABILITA' A DIVERSI LIVELLI



RESILIENZA MANAGEMENT

RESILIENZA TEAM

RESILIENZA INDIVIDUALE

AMBIENTE LAVORO

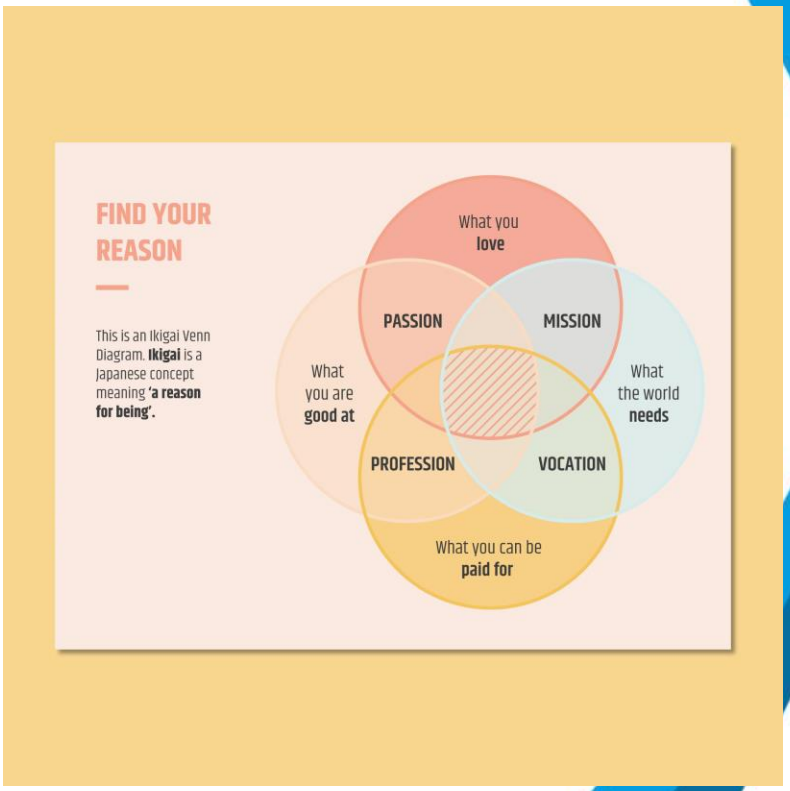
Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

IL LIVELLO INDIVIDUALE

- Il medico del lavoro promuove programmi per la gestione efficace dello stress
- Monitorare l'adesione ai programmi

Alcuni dipendenti aderiscono ai programmi, altri percepiscono la strategia come un incentivo per resistere al taglio delle risorse umane e all'aumento dell'orario di lavoro.

CONSAPEVOLEZZA DELLE DIMENSIONI CHE IMPATTANO SULLA SALUTE E LA RESILIENZA



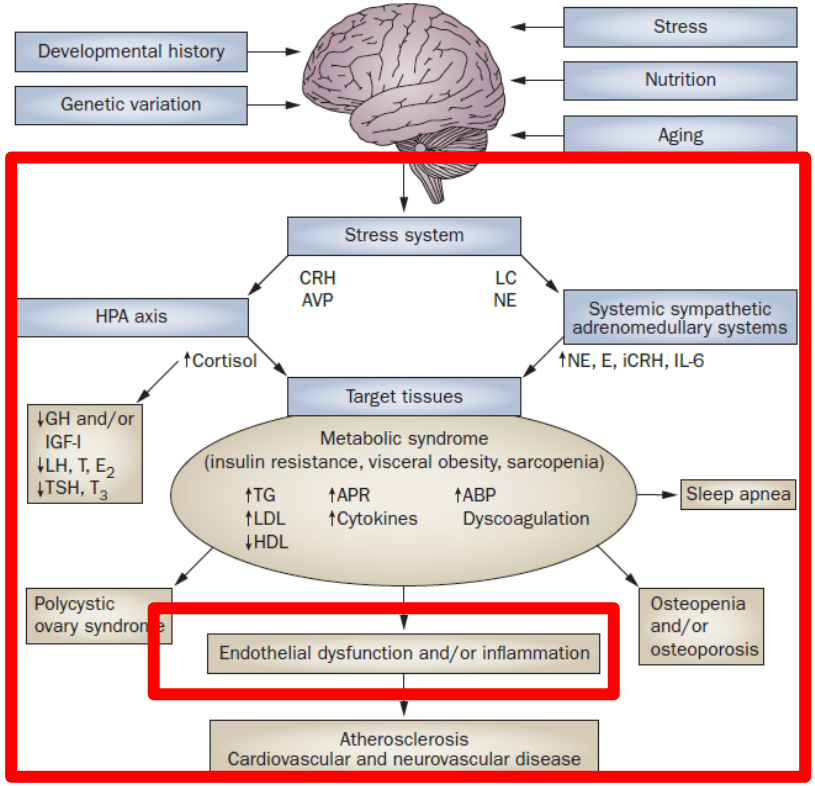
AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

Come funziona lo stress system?
Fight, Flight, Freeze: si attiva sempre lo stesso pattern

Affrontare uno stressor richiede energia!

La reazione attivata dallo stress system, nota anche come la "fight-or-flight" response, è un meccanismo evolutivo che ci ha permesso di sopravvivere durante l'evoluzione, mettendo in grado gli esseri umani e in generale i mammiferi di reagire prontamente alle avversità.



Chrousos, G. P. Nat. Rev. Endocrinol. 5, 374–381 (2009);

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

Tabella 1. Risposte adattative agli *stressor* evolutivi e malattie correlate nelle società umane moderne

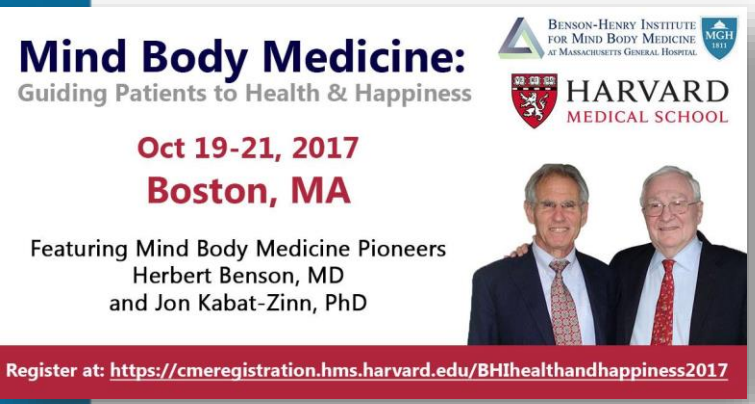
Stressor evolutivi	Vantaggio selettivo	Malattia contemporanea
Combattere la fame	Conservazione dell'energia	Obesità e sindrome metabolica
Combattere la disidratazione	Conservazione dei fluidi e degli elettroliti	Ipertensione
Combattere gli agenti patogeni	Potenziamento della reazione immunitaria	Autoimmunità e allergia
Prevedere un attacco da parte dell'avversario	Eccitazione e paura	Ansia e insonnia
Minimizzare l'esposizione al pericolo	Isolamento sociale	Depressione
Prevenire la lacerazione e perdita di tessuti	Mantenimento dell'integrità tissutale	Sindrome dolorosa e da affaticamento

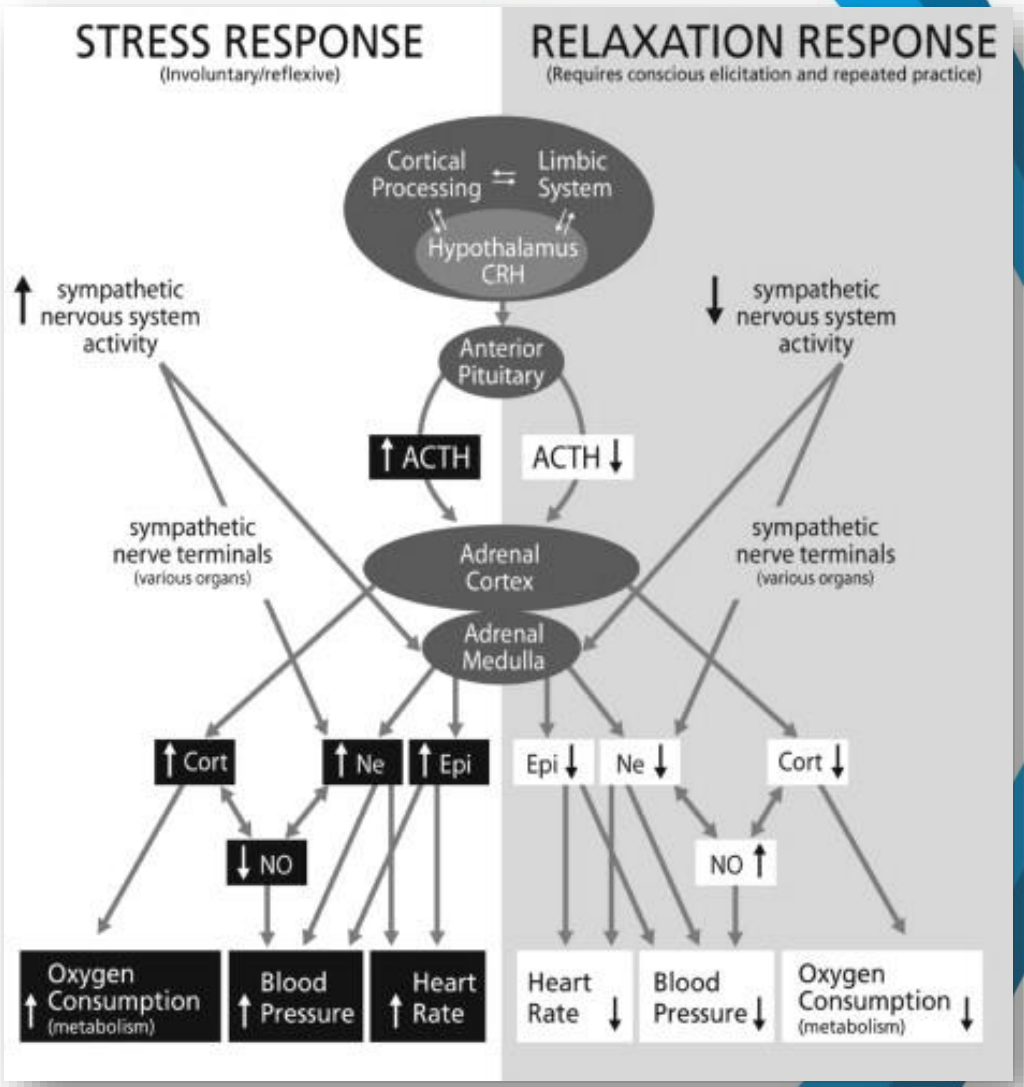
Modificata da Chrousos, 2009, riprodotta per gentile concessione da SEEd Medical Publishers

RegioneEmilia-Romagna

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA

COSTRUIAMO SALUTE





AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

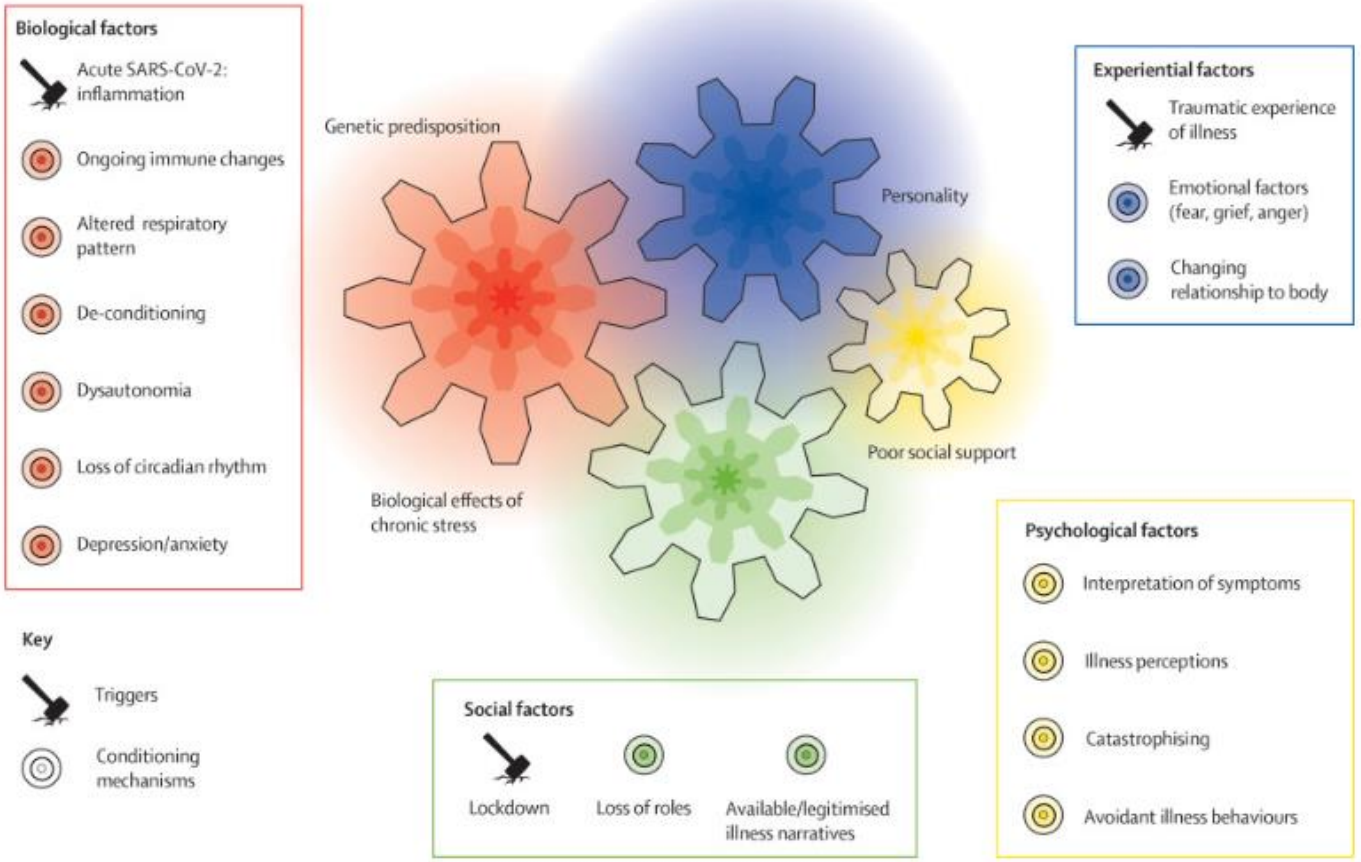


Figure viewer

Figure Causal model of interaction of biological, social, experiential, and psychological factors in long COVID

A new paradigm is needed to explain long COVID
Saunders, Chloe et al.
The Lancet Respiratory Medicine, Volume 11, Issue 2, e12 - e13

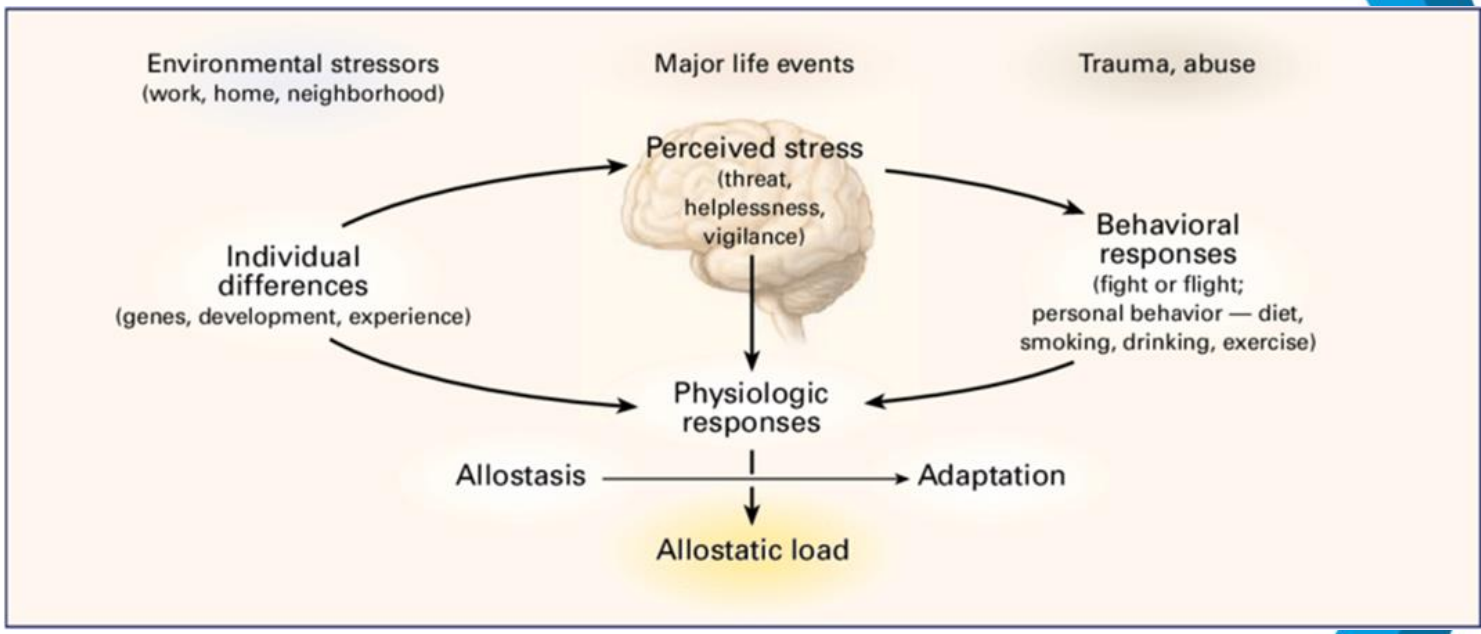
AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

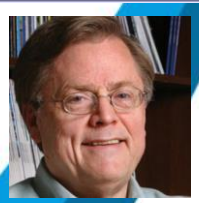
Allostasi: essere stabili nel cambiamento ha un costo

Allostasi significa “raggiungere la stabilità attraverso il cambiamento”; Termine introdotto da P. Sterling e J. Eyer nel 1988.

Il carico allostatico rappresenta «le lacrime e il sangue " che il corpo accumula quando un individuo è esposto ad uno stress cronico ripetitivo. (Mc Ewen 1998)



(1998). McEwen BS. Protective and damaging effects of stress mediators. N Engl J Med 338: 171-9.



Prof. Bruce McEwen

RegioneEmilia-Romagna

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA

COSTRUIAMO SALUTE

Strumenti per misurare il carico allostatico: parametri soggettivi

SINTOMI VAGHI E ASPECIFICI MUS

MUS (Medically Unexplained Symptoms)

Scheda di autovalutazione Sintomi Vaghi e Aspecifici - MUS®

Soffre da tempo di stanchezza o affaticamento persistente?
Ha da tempo disturbi del tono dell'umore?
Soffre di insonnia persistente da tempo o di risvegli notturni?
Soffre da tempo di sonnolenza persistente durante la giornata?
Si sente da tempo un soggetto ansioso?
Si sente da tempo un soggetto apatico?
Soffre di attacchi di panico?
Percepisce a riposo alterazioni del battito cardiaco (aritmie o tachicardie)?
Ha notato da tempo modificazioni dell'appetito (fame eccessiva o mancanza d'appetito)?
Soffre di attacchi di fame notturni?
Soffre da tempo di acidità e dolori di stomaco, senso di pienezza, gonfiore dopo i pasti, nausea?
Soffre da tempo di colon irritabile?
Soffre a periodi di stitichezza persistente o alvo alterno?
Ha spesso mani e piedi sempre freddi?
Soffre di alterazione della sudorazione corporea durante il sonno?
Si sveglia spesso di cattivo umore?
Prova di frequente un senso di colpa ingiustificato?
Incontra difficoltà nel provare piacere o sollievo in seguito a fatti positivi?
Ha riscontrato una decisa perdita di peso negli ultimi mesi?

Tutti i diritti riservati BioTekna – Italia. MUS® - Medically Unexplained Symptoms Self-Evaluation n.2012001626, 2012.

Stress: How to Help Patients?

Cristina Aguzzoli[1], Anna Maria De Santi[2]
[1] Physician, Specialist in Hygiene and Preventive Medicine. Master in Psychoneuroimmunology. AAS N.2. "Bassa Friulana Isontina", Gorizia, Italy
[2] Sociologist, First Researcher, Neuroscience Department, Istituto Superiore di Sanità, Roma, Italy

Stress: come aiutare i pazienti?
CMI 2018; 12(1): 43-48
https://doi.org/10.7175/cmi.v12i1.1359

Physical Signs

- Tachycardia, breathless breathing
- Migraine
- Back pain
- Digestive disorders
- Dry mouth
- Buzzing
- Sweating in the hands

Behavioral Signs

- Compulsive chewing gum
- Being hypercritical towards others
- Bruxism
- Alcohol abuse
- Food disorders

Emotional Signs

- Frequent crying
- Boredom, loss of meaning
- Feeling of impotence towards change
- Solitude
- Unmotivated sadness

Cognitive Signs

- Lack of creativity
- Memory loss
- Constant concern
- Loss of sense of humor
- Decision-making incapacity

International Network of Health Promoting Hospitals & Health Services

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

Medically unexplained symptoms: chi gestisce questo problema sociale?

European Journal of Clinical Investigation

Original Article

Stress and inflammatory biomarkers and symptoms are associated with bioimpedance measures

Constantine Tsigos, Charikleia Stefanaki, George I. Lambrou, Dario Boschiero, George P. Chrousos

Eur J Clin Invest. 2015

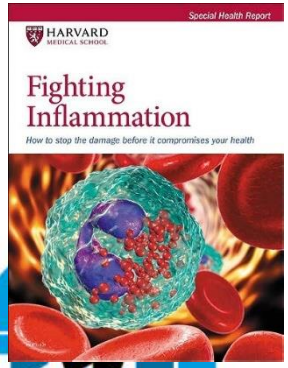
MUS sono ufficialmente indicatori di infiammazione persistente di basso grado

MUS: presenza di sintomi fisici senza causa apparente

Rappresentano fino a una richiesta di visita su cinque nell'assistenza primaria.

Questa percentuale può essere addirittura più alta in ambito clinico

Il costo annuo imputabile al MUS, dovuto alla perdita di produttività e alla riduzione della qualità della vita, ammonta a oltre 14 miliardi di sterline per l'economia del Regno Unito.



Husain M, et al Medically unexplained symptoms: assessment and management. Clin Med (Lond). 2021 Jadhakhan F, Romeu D, Lindner O, et al. Prevalence of medically unexplained symptoms in adults who are high users of healthcare services and magnitude of associated costs: a systematic review. BMJ Open 2022;

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

COME STANNO GLI ADULTI?

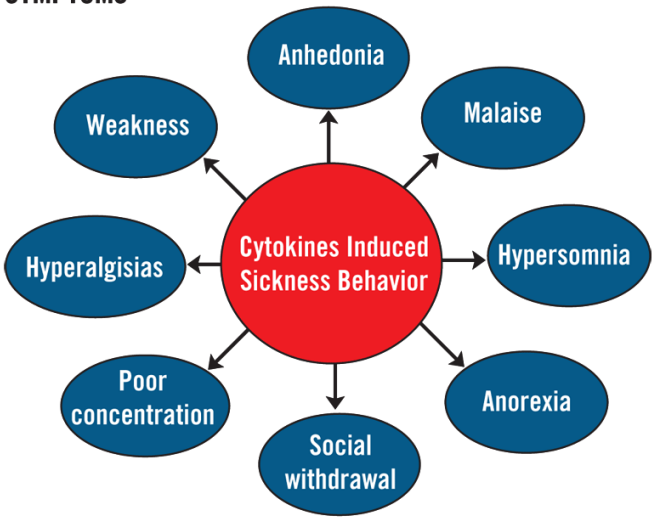
circa 9 italiani su 10 soffrono di disturbi legati allo stress cronico, lamentando stanchezza, irritabilità, ansia, mal di testa, digestione lenta, bruciori di stomaco, tensioni muscolari

[Human Highway-Assosalute 2018; Nat Rev Endocrinol. 2009 Jul;5(7):374-81.Stress and disorders of the stress system.Chrousos GP; Stress: come aiutare i pazienti? C.Aguzzoli, A.De Santi CMI 2018; 12(1): 43-48; HBSC Survey 2014].

THE SICKNESS BEHAVIOR
IL COMPORTAMENTO MALATO

FIGURE 4

EFFECTS OF IMMUNE ACTIVATION RESEMBLE DEPRESSIVE SYMPTOMS[40]



Rao M. *Primary Psychiatry.* Vol 15, No 9. 2008.

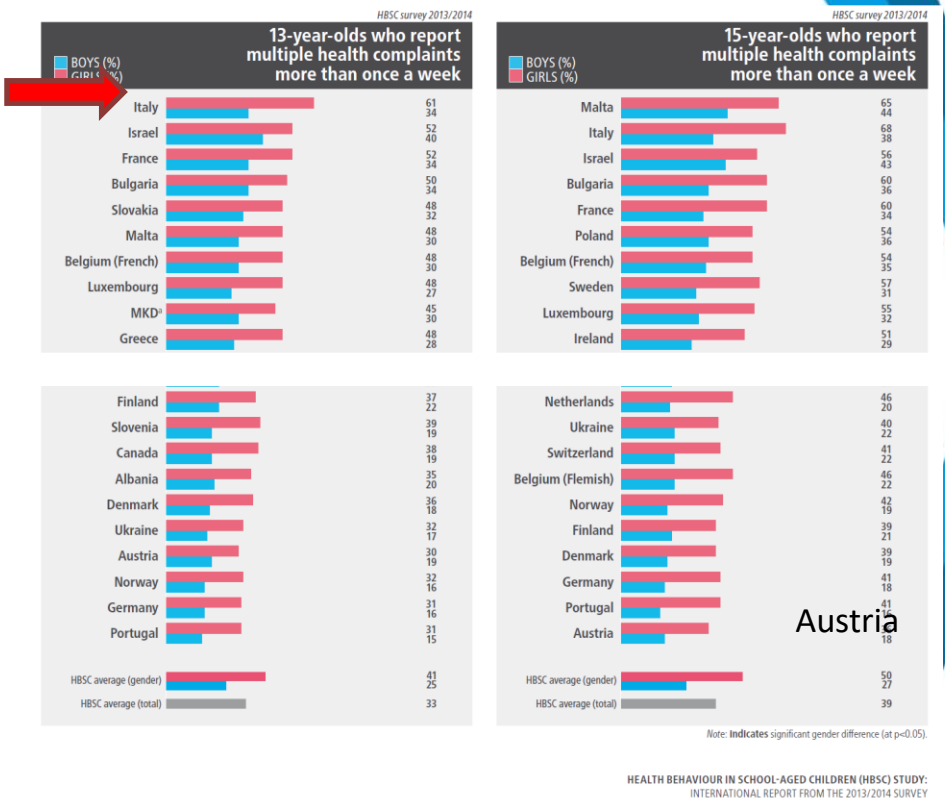
COME STANNO I GIOVANI?

ITALIA

Indagine 2014 HBSC

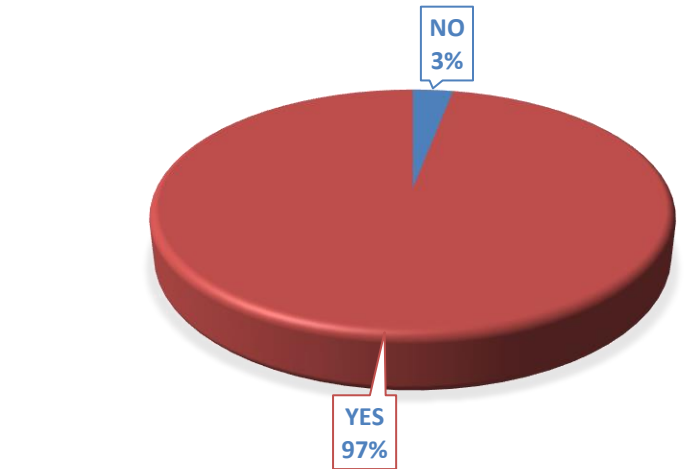
Disturbi psicosomatici riferiti da studenti di 13 e 15 anni relativi agli ultimi sei mesi

Portogallo



Austria

When?	June 2020
What?	Focus on the incidence of Medically Unexplained Symptoms in Staff
How?	Anonimous survey: 599 questionnaires collected
Where?	Emergency Intensive Care Diagnostic services Clinical departments Prevention Departments Ambulance services Primary care Departments changing their mission to care for Covid -19 patients



Self assessment

Medically Unexplained Symptoms

How were healthcare professionals coping with stress?
Why some of them was exhausted and others feeling more energized as they faced the first wave of COVID-19?

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

STANDARD 4 AND FOCUS ON PSYCHOLOGICAL, EMOTIONAL, ORGANIZATIONAL AND SOCIAL WELL-BEING
Appendix standard HPH Number 4 Creating a healthy workplace and healthy setting

4.8	**Human profile – skills for self-evaluation of aptitudes, of ability to relate with self and with others, willingness to change – resilience. The role of the occupational physician in charge**			
4.8.1	The occupational physician in charge offers rapid self-evaluation system for stress / distress	**Yes**	**Partly**	**NO**
	Notes			
4.8.2	The occupational physician, supports and directs users to training courses dedicated to the resilience	**Yes**	**Partly**	**NO**
	Notes			
4.8.3	Presence of educational events dedicated to the promotion of life	**Yes**	**Partly**	**NO**
	skills and relationship - techniques for self-assessment of distress, techniques for coping, relaxation techniques - accessible to all operators			
	Note			
4.9	**Monitoring and updating: tools for self-assessment of organizational well-being**			
4.9.1	Training for the transformation of needs into services, according to the change of the action context following the Deming cycle strategy. The chief of unit activates processes of update, restructuring activities, resizing outdated historical activities, replacing them with new services, promoting motivation and enhancement of the operators, bearing in mind the profiles and attitudinal skills acquired	**Yes**	**Partly**	**NO**
	Note			
4.10	**Assessment of chronobiology*, care models and health impacts**			
4.10.2	Acquisition paths of lifestyle improvement as feedback on the regulation of breathing for the activation of the relaxation response, tips for circadian nutrition and postural balance, muscle relaxation techniques	**Yes**	**Partly**	**NO**
	Note			
4.10.3	Paths of "debriefing" for the emotional discharge and management of cases involving a major load of distress	**Yes**	**Partly**	**NO**
	Notes			
4.10.4	Paths to balance the gender differences. Presence of a working group for equal opportunities. Connection between HPH Local Committee and equal opportunities working group in order to update the Health Promotion strategy as the emergent needs.	**Yes**	**Partly**	**NO**
	Notes			

2020 NEEDS

97% of our healthcare workers referred one or more MUS symptoms (anonimous survey)

2020 HPH IMPROVEMENT PLAN «TAKE CARE OF THOSE WHO TOOK CARE OF US»

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

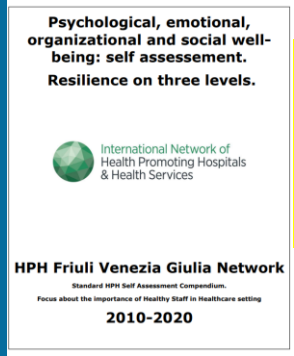
4.1.5. La nostra organizzazione sviluppa attività professionali che coinvolgono team multidisciplinari, dove appropriato

- Formazione sulla psiconeuroendocrinoimmunologia, la connessione mente corpo, la riduzione dell'impatto dello stress tramite il recupero dei ritmi circadiani
- Creazione di Team stabili che lavorano a fianco dei Medici Competenti, *Psicologi, Fisioterapisti, Nutrizionisti, Personale Infermieristico, Esperti in tecniche respiratorie*
- Oltre i silos, verso servizi trasversali che mettono in rete le competenze

Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da CC BY-SA-NC

RegioneEmilia-Romagna

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA



COVID-19 come acceleratore dell'innovazione

4.8.1 Il medico competente offre sistemi rapidi di autovalutazione in merito all'impatto dello stress a livello psicofisico

International Network of Health Promoting Hospitals & Health Services

ARCS Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute

REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

Piano di miglioramento 2020 "Aver cura di chi ci ha curato»…..-2024 Aver cura di chi ci cura»

Applicazione di sistemi soggettivi e oggettivi per la misurazione del carico allostatico

- **MUS,Distress, Salute percepita**
- **Analisi clinica della Composizione Corporea**
- **Analisi, monitoraggio del sistema nervoso autonomo e della variabilità della frequenza cardiaca, recupero della coerenza cardiaca**
- **STUDIO PILOTA 2021-2023**
- **2024: offerta stabile sulla misurazione del carico allostatico e follow-up per la salutogenesi e la riduzione del MUS**

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

Psychological, emotional, organizational and social well-being: self assessement. Resilience on three levels.

International Network of Health Promoting Hospitals & Health Services

HPH Friuli Venezia Giulia Network

Standard HPH Self Assessment Appendix Standard 1st and 4th. Focus about the importance of Healthcare staff

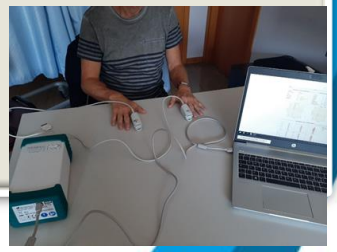
2010-2023

COVID 19 as a booster in the application of the model

4.10.2 Percorso per il miglioramento degli stili di vita e della respirazione collegata all'Heart Rate Variability, consigli sulla nutrizione circadiana e tecniche di rilassamento muscolare

Piano di miglioramento 2020 "Aver cura di chi ci ha curato»

Intervento minimo su lifestyle and Resonant breathing Biofeedback for recovery of circadian rhythms and cardiac coherence



International Network of Health Promoting Hospitals & Health Services

ARCS Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute

REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

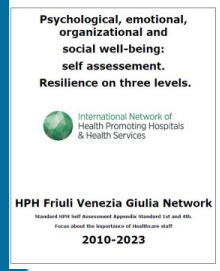
AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

Proposta di cambiamento comportamentale per il recupero dei ritmi circadiani

- Comportamenti al risveglio– «lighting-up phase»
- Comportamenti serali– «switch off phase»
- Nutrizione con cibi funzionali nel rispetto dei ritmi circadiani
- Attenzione all'idratazione
- Gestione del tempo libero– «anti-stress»
- Training Respiratorio
- Attività fisica ottimizzata e adattata alla disponibilità funzionale e temporale

Variazioni e adattamenti in caso di turno notturno



COVID 19 è stato un acceleratore dell'implementazione del modello innovativo

4.9 Monitoraggio e aggiornamento: strumenti per l'autovalutazione e il Benessere organizzativo

Formazione per la trasformazione di bisogni in servizi, secondo il Ciclo di Deming.

TRASFORMAZIONE DEI BISOGNI IN SERVIZI

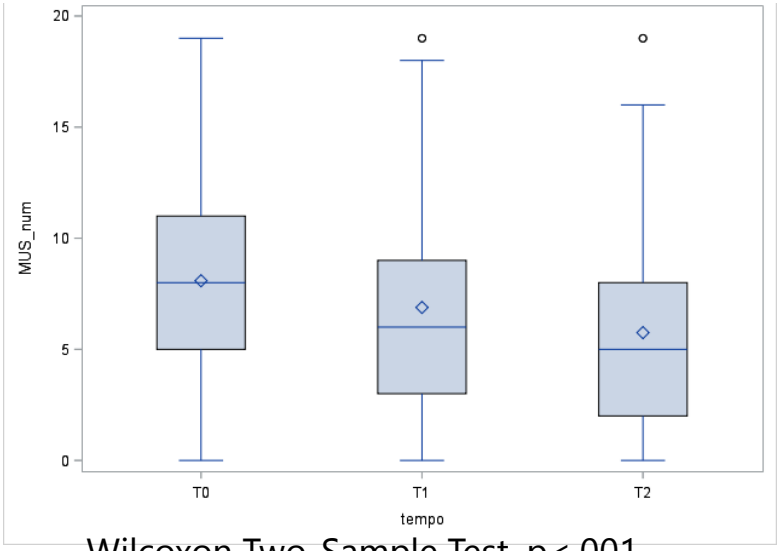
I risultati dello studio pilota sono stati positivi.

I membri HPH stanno rendendo stabile il servizio in ciascun Ospedale e Servizio Sanitario della Regione.

Pilot Study 2021-2023 « Take care of those who take care of us»

- Subjective measures (preliminary analysis)

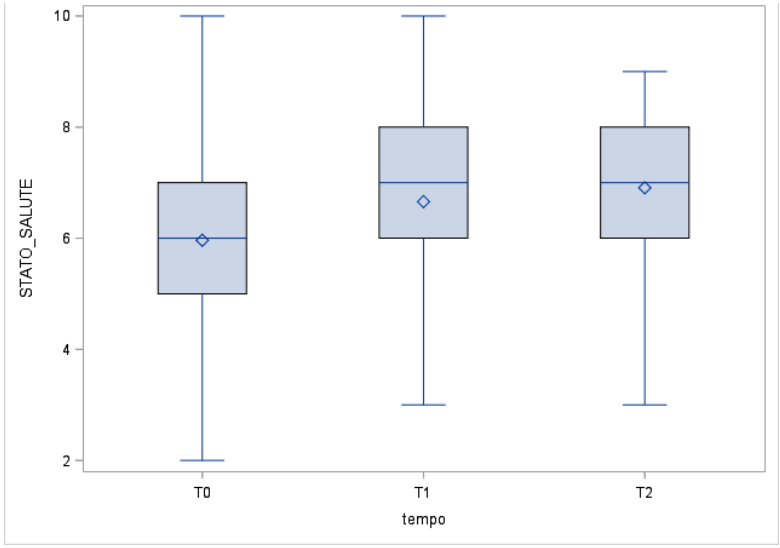
MUS



Wilcoxon Two-Sample Test. p<.001

Medically Unexplained Symptoms decrease from T0 to T2

SELF RELATED HEALTH



Wilcoxon Two-Sample Test. p<.001

SELF RATED HEALTH increases from T0 to T2

Data source M[illegible] | Biomedical Technologies Marcon (Venice)

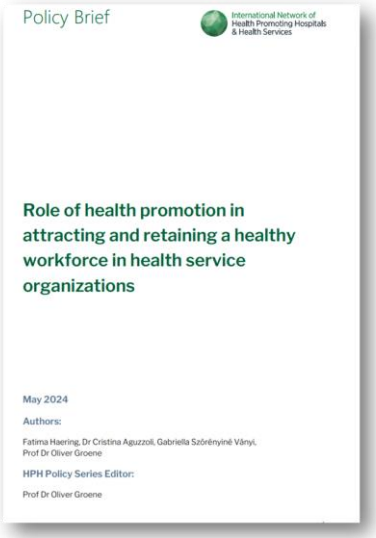
Preliminary d[illegible]ocessing by Dr. Stefania Del Zotto, SC Planning, Programming, Management and Information System Control - ARCS

RegioneEmilia-Romagna

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA

COSTRUIAMO SALUTE

International Network of
Health Promoting Hospitals
& Health Services


Policy Brief

International Network of Health Promoting Hospitals & Health Services

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

May 2024

Authors:

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

HPH Policy Series Editor:

Prof Dr Oliver Groene

https://www.hphnet.org/wp-content/uploads/2024/06/HPH_Policy-Brief_Healthy-Workforce_2024.pdf

Practical example 2

'Taking Care of Those Who Care for Us' program (Example from the Friuli Venezia Giulia Network, Italy)

Since 2010, within the Friuli Venezia Giulia Network in Italy, we have focused on promoting staff well-being and managing psychophysical stress through a salutogenic approach. Amidst the pandemic, the Regional Authority for Coordination of Health Trusts of Friuli Venezia Giulia Region (Italy), as part of the HPH network, initiated the "Taking Care of Those Who Care for Us" program, aligning with HPH Standard 4. Collaborating with the Italian National Institute of Health in the updating national project "Caring for those who care" and stress management experts, we trained 95 professionals to form multi-professional teams across HPH members.

These teams aim to assess the allostatic load— the "wear and tear on the body" from chronic stress. Operating within each HPH network member, these teams raise awareness about "MUS-medically unexplained symptoms" and work to eliminate them. Recent scientific findings indicate that MUS signals persistent low-grade inflammation linked to stress (Tsigos, 2015). We have applied a non-invasive method to measure this phenomenon by analysing the activation of the nervous and endocrine arms of the stress system. This enables us to facilitate rapid psychophysical recovery (Chrousos GP, 2022) and alleviate symptoms.

This approach allows for genuine health promotion and objective measurement of salutogenic intervention progress through lifestyle, circadian rhythms, and cardiac coherence. It also addresses a gap in the prevailing healthcare worker academic training paradigm, often neglecting personal well-being. Staff members learn to perceive and self-regulate their well-being, emphasising self-assessment and new self-care skills. This proves crucial in restoring therapeutic strength in chronic conditions and rebuilding trust between healthcare workers and patients.

-Dr. Cristina Aguzzoli,
Coordinator HPH Friuli Venezia Giulia Network

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

EQUITA’ IN QUESTO SETTORE SIGNIFICA DIFFONDERE L’AGGIORNAMENTO SCIENTIFICO SULLE CAPACITA’ DI RECUPERO PSICOFISICO E DELLA RIDUZIONE DEI MUS

- L'equità è l'assenza di differenze ingiuste, evitabili o rimediabili tra gruppi di persone, indipendentemente dal fatto che tali gruppi siano definiti socialmente, economicamente, demograficamente o geograficamente o da altre dimensioni di disuguaglianza (ad esempio sesso, genere, etnia, disabilità o orientamento sessuale).
- **La strategia “Aver cura di chi ci cura” condivide con l’intero sistema sanitario l’aggiornamento sulla gestione dei sintomi inspiegabili dal punto di vista medico e le nuove scoperte sulla connessione mente-corpo**
- Quando qualcuno desidera essere sostenuto per migliorare le proprie competenze sul carico allostatico e sul processo salutogenico, può partecipare ai tre follow-up sulla misurazione e i consigli degli esperti di stili di vita e respirazione

Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da CC BY-NC

BENEFICI DELL' APPLICAZIONE DELLA PROMOZIONE DELLA SALUTE NEGLI OSPEDALI E SERVIZI SANITARI

In a few months	After 1-2 Years	After 3-5 Years
Closer engagement	Higher productivity and performance	Fewer workplace injuries
Better workplace morale	Increased labour retention and attractiveness	Less absence and disease
More vital team spirit and community building	A positive image of the company	Less presenteeism
	Better individual health awareness	Improving returns on training and development
	Increased employee satisfaction	

Source: (Hegyesné Görgényi et al., 2021)

Policy brief
https://www.hphnet.org/wp-content/uploads/2024/06/HPH_Policy-Brief_Healthy-Workforce_2024.pdf

POSITION PAPER - PROMUOVERE LA SALUTE NEL CONTESTO 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.*

ZIO SANITARIO REGIONALE
A-ROMAGNA

COSTRUIAMO SALUTE

IL CONTRIBUTO DELLA RETE HPH AL RIORIENTAMENTO DEI SERVIZI SANITARI VERSO LA SALUTOGENESI

La sfida che la rete HPH promuove a partire dalla sua istituzione a cura dell'OMS negli anni 90 è quella di sostenere il cambiamento del sistema, dal suo interno, secondo la logica del setting based approach. La salutogenesi prima di tutto deve incarnarsi nella cultura dei professionisti che costituiscono la cultura del contesto, per poi essere condivisa e trasmessa ai pazienti e ai cittadini. La missione della rete internazionale HPH è quella di lavorare come leader globale, sostenitore, innovatore, ricercatore e partner fidato per accelerare il processo di riorientamento dei sistemi e dei servizi sanitari verso il miglioramento della salute, il benessere e l'equità dei pazienti e dei loro caregivers, del personale e delle popolazioni servite e per sostenere società sostenibili.

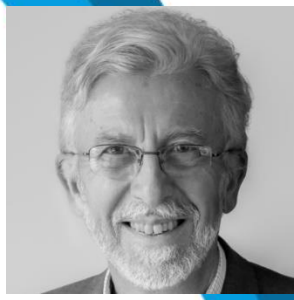
AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

Programma PP3 Luoghi di lavoro che promuovono salute

FOCUS SULLA SANITA’

4.7	Realizzazione da parte delle aziende sanitarie aderenti alla Rete HPH di percorsi di autovalutazione tramite “Strumento di Autovalutazione per l’implementazione degli Standard 2020 per gli Ospedali e Servizi Sanitari che promuovono la salute” e di attivazione di piani di miglioramento	Percentuale delle aziende sanitarie aderenti alla rete HPH che realizzano almeno un intervento di miglioramento sulla base degli standard	% aziende sanitarie >= 90%	Autovalutazione	% aziende sanitarie >= 90%	Coordinamento e monitoraggio
				Stesura piano miglioramento	% aziende sanitarie >= 90%	
				Realizzazione piano miglioramento	% aziende sanitaria >= 90%	



Leadership nel terzo millennio

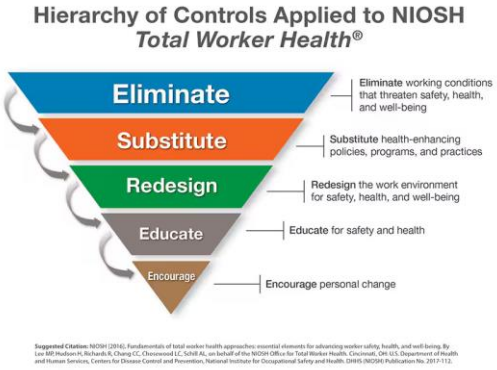
- lavorare in termini di pensiero sistemico
- superare la logica di risolvere i problemi complessi rompendoli in parti sempre più piccole, preferendo la visione d'insieme
- fare attenzione ai bisogni di benessere della popolazione e non solo della gestione della malattia
- tenere presente che i bisogni e gli strumenti cambiano di continuo, ma i servizi sono lenti nell'adattamento
- fare attenzione a superare il non allineamento fra incentivi, formazione dei manager e bisogni dei cittadini
- accettare che viviamo in un'epoca di Sistemi Adattivi Complessi, intesi come auto-organizzanti, con relazioni dinamiche, non prevedibili e predisposti al cambiamento continuo
- creare un ambiente che sostiene l'apprendimento
- tollerare differenze e conflitti
- incoraggiare il rischio e l'innovazione
- intraprendere azioni anche senza una perfetta evidenza
- fare aggiustamenti continui

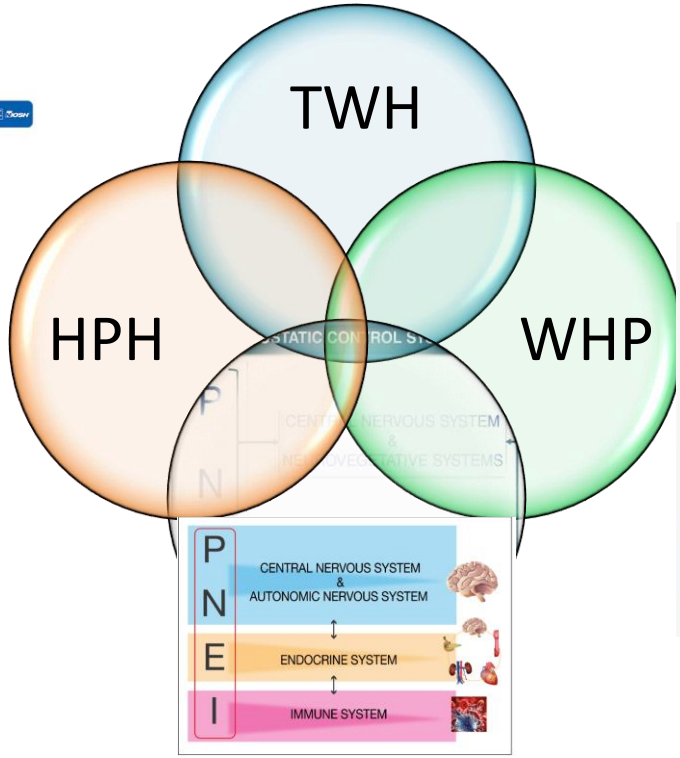
RegioneEmilia-Romagna

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA

COSTRUIAMO SALUTE

URGENTE: COOPERARE





AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

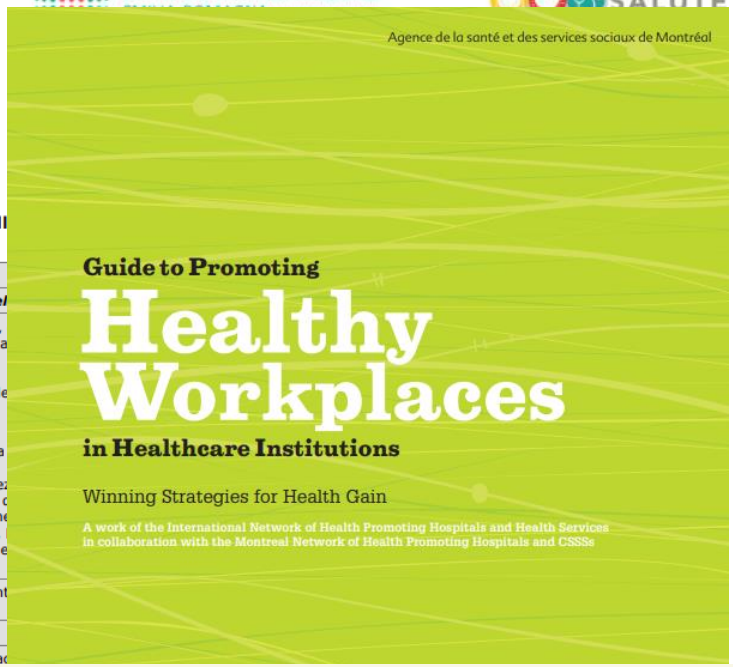
RegioneEmilia-Romagna

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE

COSTRUIAMO SALUTE

Tabella 2: Scheda descrittiva sulla consapevolezza del personale sull

Standard	**Politica dell'Organizzazione**
Indicatore 1	***% del personale informato della politica di promozione del***
Razionale e descrizione	Lo scopo principale dello standard corrispondente è lo sviluppo, parte dell'organizzazione, di una politica per la promozione della rivolta al personale, ai pazienti e ai familiari. Le componenti fondamentali di questo processo sono la definizione delle responsabilità, lo sviluppo di competenze e l'identificazione delle infrastrutture. Dato che l'obiettivo non è valutare direttamente la conformità a standard e sottostandard ma piuttosto la sostenibilità dell'implementazione, andrebbe considerato che la consapevolez personale rispetto alla politica e ai suoi contenuti è una misura performance indiretta, riflessa ma strettamente collegata. Anche personale è consapevole della politica ma non ne è soddisfatto, misura è efficace nel valorizzare processi lavorativi trasparenti democratici.
Numeratore	Numero di operatori che sono in grado di elencare le component principali della politica di promozione della salute.
Denominatore	Tutti gli operatori
Fonte dei dati	Metodi di audit o di indagine. Molti ospedali portano avanti indag ripetute sulle all'interno di valutazione s politica di pr
Stratificazione	Per dipartim
Note	Questo indic indicatori sin principi guid essere effica organizzative sull'efficacia del personale buona comu fattore impo per la costru organizzativo D'altra parte da parte dei personale no politica. L'inc gestione ven performance progressione possono rigu aspetti di co staff e delle



5 Getting the process started 29

Step 1: As a director or manager of a healthcare organization, begin by examining and reflecting on the situation. 30

Step 2: Establish a working committee and encourage employee involvement and participation in the process 31

Step 3: Assess and analyze employee and workplace needs 32

Step 4: Develop an action plan that corresponds to the identified needs 33

Step 5: Communicate the action plan and promote activities 34

Step 6: Evaluate the results and adapt the activities 35

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

4.4 Presentazione delle perfomance aziendali e azioni conseguenti

Monitoraggio semestrale

Report a fine anno

4.4.1. Indicatori di monitoraggio : processo e performance

N° Strutture che hanno effettuato l'autovalutazione / N° Strutture aziendali

N° di piani di miglioramento attivati (es: Comunicazione, formazione, ambiente, ecc…) / N° di Strutture aziendali

N° di azioni concluse / N° azioni attivate

N° di giorni di assenza per malattia : trend annuale

N° di operatori over 50 anni per Servizio o Struttura

N° di giorni di ferie realizzate/ N° di giorni di ferie previste

N° operatori che chiedono trasferimento (indice di fuga e indice di attrazione dei reparti)

RegioneEmilia-Romagna

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA

COSTRUIAMO SALUTE

International Network of
Health Promoting Hospitals
& Health Services

HPH Task Force
Well-being of Healthcare Workers

https://www.hphnet.org/task-force-hph-well-being-of-healthcare-workers/

Task Force leader nomination
A unique „Triumvirate”

Dr. Cristina Aguzzoli, MD, HPH Governance Board, HPH Coordinator, Friuli Venezia Giulia Network, (Italy)

Dr. Cristina Aguzzoli is a physician in charge of Health Promotion at the Health Directorate of the Regional Authority for Coordination of Health Trust – ARCS- in Friuli Venezia Giulia, coordinates the HPH network of Friuli Venezia Giulia Region (Italy) and leads the HPH Italian networks since 2022. She is a specialist in Hygiene and Preventive Medicine with a Master's in Psychoneuroimmunology at the La Sapienza University of Rome, cooperates with the Open Academy of Medicine in Venice and the National Institute of Health. Since 2020, she has led "Taking Care of Those Who Care", a project to recover the psycho-physical well-being of the staff.

Dr. Jae-Kyung Lee, MD PhD (South Korea)

Dr Jaekyung Lee is a specialist in Internal Medicine and Gastroenterology. She graduated from the College of Medicine, Seoul National University, finished medical training and got a PhD from SNUH & SNU. With an interest in health literacy and health-related behaviour, since 2019, she has been in charge of supporting Public Health Services at SNU-SMG Boramae Medical Center. Since 2020, she has been the National Coordinator for the HPH Network of Korea.

Gabriella Szörényiné Ványi (Hungary)

Gabriella Szörényiné Ványi is a university-educated nurse (MSc) health management specialist from Hungary. She is the leader of Prevention and Health Promotion Office in the Moritz Kaposi General Hospital, Hungary. She played a major role in the establishment of the first health promotion office in Hungary and was involved in the development and renewal of the national health promotion network. Besides public health screening, hers main interest is health promotion of health workers.

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024

Best practice in wellbeing of healthcare workers Questionnaire

Dear HPH Coordinators, HPH Network Members and Health Professionals,

Thank you for joining us in this second phase analysis activated by HPH Well-being of Healthcare Workers Task Force (https://www.hphnet.org/task-force-hph-well-being-of-healthcare-workers/) in a historical era that represents a great challenge for everyone:

- the global healthcare sector is grappling with a severe staff shortage, aggravated by the COVID-19 pandemic, significantly affecting patient care and jeopardising safety;
- the World Health Organization (WHO) anticipates a global shortage of 10 million healthcare workers by 2030, particularly impacting middle and low-income countries;
- high turnover of healthcare staff leads to financial losses and disrupts patient care continuity, resulting in increased expenses and challenges. (source: https://www.hphnet.org/wp-content/uploads/2024/06/HPH_Policy-Brief_Healthy-Workforce_2024.pdf)

The questionnaire aims to collect good practices that support the health and well-being of healthcare workers.

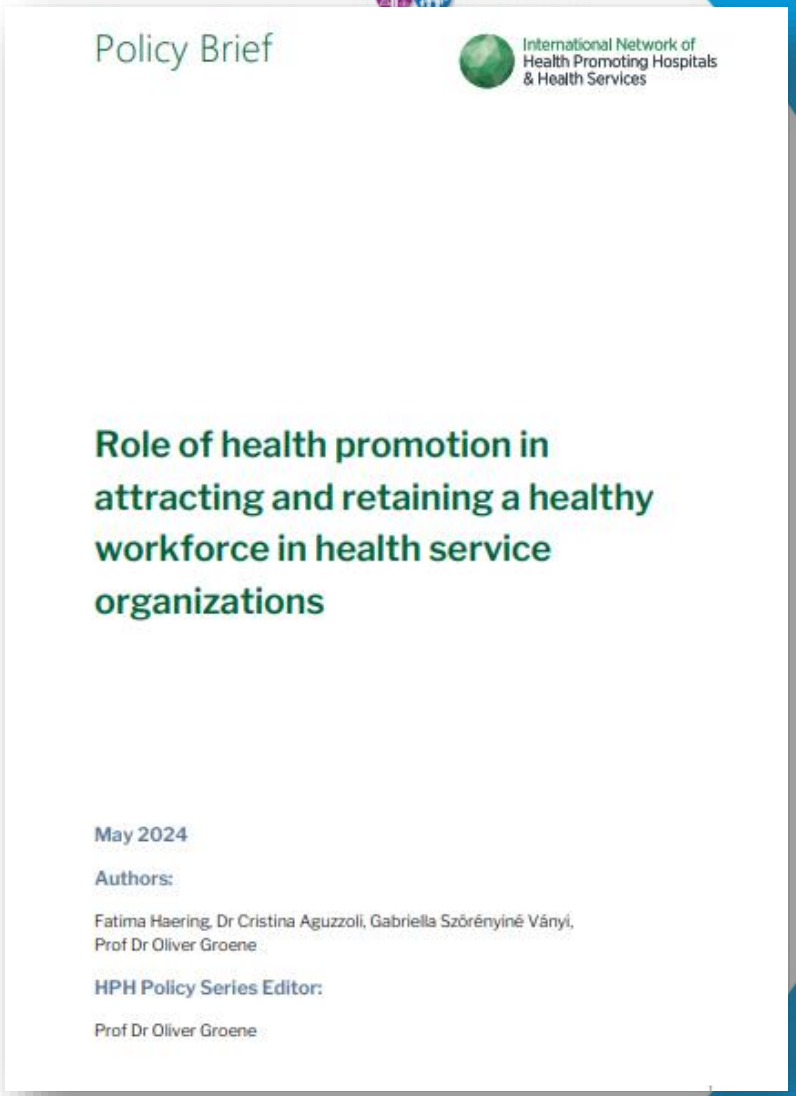
Please submit only one program at a time, and if you would like to describe more than one program, please submit a new questionnaire.

Which area program would you like to showcase as good practice? (You can find some examples, such as Protective factors of well-being; Prevention factors; Secondary prevention factors. You can choose as many programs as you have.)

- [ ] Activities to finds or rediscover meaning (in life and in the profession)
- [ ] Activities to be able for an individual to authentically express himselfs , in his life and work
- [ ] Welfare at work (Individual Benefit, caregivers benefit, family benefit, medical assistance benefit)
- [ ] Social health
- [ ] Spiritual health
- [ ] Value of the profession (celebration, humanization, empathy, innovation, etc)
- [ ] Healthy eating
- [ ] Active lifestyle
- [ ] Pshychophysical Health
- [ ] Mental health
- [ ] Circadian Health
- [ ] Economic incentives
- [ ] Healthy buildings and break spaces
- [ ] Chronic disease prevention
- [ ] Prevention of Risky behaviours (smoking, alcohol abuse, sedentary lifestyle)
- [ ] Screening tests
- [ ] Complex program (covering several of the areas listed)
- [ ] Other

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA

COSTRUIAMO SALUTE



Fiera 19-20-21 novembre 2024

Grazie per l’attenzione!

Cristina.aguzzoli@arcs.sanita.fvg.it

AMBIENTE LAVORO

Bologna Fiera 19-20-21 novembre 2024