



PEGASO

Università Telematica

**“IL BENESSERE ED IL CLIMA
ORGANIZZATIVO:
RICERCA-INTERVENTO”**

PROF. CRISTIANO PELATI

Indice

1	IL BENESSERE ED IL CLIMA ORGANIZZATIVO-----	3
2	INDAGINE DEL CLIMA ORGANIZZATIVO-----	5
3	INDAGINE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO -----	12
4	RICERCA-INTERVENTO NEL RISCHIO DA MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI -----	18
4.1	INTRODUZIONE -----	18
4.2	METODO -----	19
4.3	RISULTATI-----	20
4.4	CONCLUSIONI-----	20



Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

1 Il benessere ed il clima organizzativo

Il benessere organizzativo, la salute e la qualità della vita negli ambiti di lavoro sono tematiche di sempre maggior interesse e centralità nella società. Perché è importante dar peso al benessere organizzativo? La ragione è semplice: ogni volta che parliamo di lavoro con un collega, con il partner, con un amico, il tema del benessere in ambito lavorativo è oggetto privilegiato di discussione e viene affrontato sistematicamente, a volte in modo diretto altre volte in modo meno esplicito.

Con il termine “benessere organizzativo” ci si riferisce alla capacità da parte di un’organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di strutturazione.

In altre parole dare privilegio ad aspetti altri, e la qualità della convivenza organizzativa è il più importante, significa fare una scelta di cambiamento, di sviluppo, di crescita che prima di tutto è culturale.

Università Telematica

Molti sono gli obiettivi per un progetto di benessere organizzativo:

- valorizzare le risorse umane e il loro operato;
- accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione;
- diffondere la cultura della partecipazione;
- rendere attrattive le organizzazioni;

Per perseguire tali obiettivi in modo soddisfacente è necessario lavorare su alcune proprietà imprescindibili: caratteristiche dell’ambiente nel quale si svolge il lavoro, chiarezza degli obiettivi

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

organizzativi, riconoscimento e valorizzazione delle competenze, clima relazionale franco e collaborativi, èquità organizzativa, scorrevolezza operativa e supporto verso gli obiettivi.



Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

2 Indagine del clima organizzativo

In occasione del processo di Accreditamento della struttura Ospedaliera del Delta, la Direzione Generale in accordo con i Direttori di Dipartimento e le OO.SS., ha ritenuto opportuno effettuare nel mese di Ottobre 2004 un'indagine che analizzasse il clima organizzativo interno e la soddisfazione degli operatori rispetto al proprio lavoro. Come strumento di indagine è stato scelto un questionario elaborato presso l'Agenzia Sanitaria Regionale dell'Emilia Romagna già sperimentato in altre Aziende Sanitarie.

OBIETTIVI DELL'INDAGINE

- Effettuare una autodiagnosi organizzativa finalizzata al miglioramento:
 - individuando e stimolando i “casi di successo”;
 - individuando le aree critiche su cui intervenire;
- Misurare il coinvolgimento dei dipendenti nel cambiamento;
- Costituire un punto di partenza per azioni di miglioramento;

METODOLOGIA

Sono stati invitati a partecipare alla ricerca tutti i dipendenti dell'Ospedale del Delta per consentire a ciascuno di poter esprimere la propria opinione attraverso il questionario.

La somministrazione e la compilazione dello strumento di indagine sono avvenute al termine di incontri appositamente organizzati, condotti dal responsabile del progetto che presentava la ricerca, garantiva l'anonimato a coloro che avessero partecipato all'indagine e rimaneva a disposizione per chiarire ulteriori dubbi nella compilazione.

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

Gli incontri sono stati 6, offrendo alternative sia di date che di orari, tenendo conto delle problematiche legate ai turni. I dipendenti che hanno partecipato all'indagine sono stati 364 con una percentuale di adesione del 77%.

IL QUESTIONARIO

È stato costruito un questionario strutturato con risposte precodificate (tranne alcune eccezioni) come strumento agile e facilmente somministrabile a un numero elevato di operatori. Questa scelta consente un'elaborazione ed analisi dei dati per l'interpretazione del fenomeno clima in termini quantitativi e permette, inoltre un confronto tra diverse realtà aziendali.

Se i dati emersi indicheranno situazioni di criticità specifiche si potrà procedere ad approfondimenti per una miglior comprensione della situazione (interviste, incontri di gruppo, altro).

La rilevazione dei dati si colloca, in un contesto formale e strutturato (azienda_ambiente di lavoro) e il tipo di risposta ottenibile consiste in un atto di tipo scritto (esito della valutazione sul singolo item=risposta scritta). Per garantire maggior coinvolgimento di tutto il personale dell'azienda nella compilazione del questionario è stata privilegiata, nella sintassi delle domande, l'espressione in terza persona e non la forma affermativa diretta quale segno di attenzione e rispetto verso l'interlocutore.

Nel costruzione del questionario sono state osservate alcune semplici regole di buon senso che, però se violate, invalidano e rendono inattendibile la rilevazione: le domande del questionario sono state formulate con termini chiari e semplici evitando la doppia negazione e preferendo formulazioni che facilitino l'intervistato nella corretta espressione delle proprie opinioni.

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

Ogni domanda contiene un unico concetto per permettere di raccogliere risposte univoche.

Si è scelto di non superare il numero di 60 domande tra chiuse ed aperte e tra queste le 2 domande aperte sono di valutazione generale.

La batteria di domande riferite ad una singola area tematica è distribuita in modo casuale all'interno del questionario per evitare il problema del response set.

Per la costruzione della matrice di indagine devono essere presi a riferimento i seguenti elementi:

L'unità di analisi è rappresentata dalle unità operative.

Le variabili del clima sono le proprietà relative alle dimensioni del “clima organizzativo” definite concordemente all'interno del gruppo.

Le variabili strutturali indispensabili sono l'area professionale d'appartenenza e l'unità operativa Aziendale di riferimento.

Il valore da assegnare ad ogni proprietà delle variabili considerate è pensato come un “continuum” di una scala ad intervalli considerati uguali.

La scala è auto-ancorante con valori da 1 a 10. Le istruzioni per l'uso indicano al soggetto rispondente di identificare con il valore più basso il peggior stato possibile e con il valore più alto il miglior stato possibile su una certa proprietà e di scegliere in questo intervallo la propria collocazione. Si è ritenuto che la scala da 1 a 10 rispondesse più facilmente ad una scala di valutazione vicina e comune all'immaginario culturale della totalità dei rispondenti. (sistema di valutazione scolastico)

Il questionario: aree tematiche

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

- Organizzazione
- Cliente Interno
- Miglioramento
- Relazione Professionale

GARANZIE E TUTELE

- Anonimato degli strumenti di rilevazione;
- Riservatezza nel trattamento dei dati;
- Restituzione dei dati;

PARTECIPANTI E TASSO DI PARTECIPAZIONE

- 95% Dirigenza
- 70% Area Comparto

10 dipendenti non hanno indicato l'area professionale di appartenenza

ANALISI DEI RISULTATI

Aspetti riguardanti il proprio lavoro

L'area comparto ha una minore conoscenza dell'articolazione aziendale e della strategia nonché un maggior livello di insoddisfazione per la retribuzione

Risultati con medie/mediane positive sono collegati al livello di responsabilizzazione, alla collaborazione con i colleghi ed il ritenersi autonomo

Aspetti riguardanti l'intera Azienda

Si confermano i dati precedenti rispetto alla scarsa conoscenza delle politiche aziendali.

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

I valori più bassi riguardano il sistema premiante, il riconoscimento dei buoni risultati e l'attenzione alle esigenze degli operatori.

Valore più positivo per la formazione e l'aggiornamento

Aspetti riguardanti l'Unità Operativa

In questa area i punteggi sono mediamente più alti. In particolare positive:

- Attenzione all'utenza;
- Adeguatezza delle attrezzature;
- Lavoro di gruppo;
- Chiarezza di ruoli e compiti

“Il dipendente si ritiene responsabile, autonomo, attento alle richieste degli utenti, che negli imprevisti del suo lavoro abitualmente si rivolge ai suoi colleghi, con i quali esiste l’abitudine a lavorare in gruppo, nella chiarezza dei ruoli e dei compiti fra le diverse figure professionali, che lavora in locali adeguati, con attrezzature adeguate, soddisfatto del suo lavoro, nella consapevolezza di collaborare ad un’azione comune. Ma che, a fronte di questi lati positivi del lavoro, ritiene il sistema degli incentivi inadeguato, non chiaro, non coerente con gli obiettivi aziendali che per altro risultano poco conosciuti così come i piani e le linee strategiche aziendali e che, in definitiva, si sente non sufficientemente apprezzato e considerato;

COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI NEL CAMBIAMENTO

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

- Globalmente il 72% dei dipendenti ha fatto proposte di cambiamento organizzativo, che il 22% ritiene che siano state del tutto ascoltate ed il 41% sono in parte, che il 12% pensa che siano state completamente attuate mentre il 42% solamente in parte.

Le risposte raggruppate per affinità da migliorare:

- collaborazione
- aspetti organizzativi
- aspetti economici
- comunicazione
- aggiornamento/formazione

Aspetti migliori del lavoro:

- collaborazione
- buon rapporto con gli utenti
- professionalità
- attrezzature
- lavoro di équipe



INDAGINE SUL CLIMA ORGANIZZATIVO SECONDA ESPERIENZA

In una seconda esperienza di indagine si sono apportate le seguenti modifiche al progetto:

- a) Il Questionario è costituito da 59 item;
- b) La scala di valutazione va da 1 a 5

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

- c) Le aree di indagine del questionario sono state la percezione, la comunicazione e la relazione
- d) Le aree indagate rispetto ad Azienda, Unità Operativa e Responsabile (inteso come direttore di U.O.);
- e) Gli incontri sono stati ripetuti e ravvicinati in più giorni con intervallo di 30'.

Di questa seconda indagine ancora non sono pronti i report.



Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

3 Indagine del benessere organizzativo

Il progetto si presenta come un'occasione importante anche per il personale: è un'opportunità di conoscenza di se stessi e di presa di coscienza della propria realtà aziendale, un'occasione di formulazione di proposte e suggerimenti per migliorare la qualità della convivenza organizzativa.

Il questionario è stato sottoposto ad una sola famiglia professionale: il personale infermieristico.

La scelta si è orientata in questa direzione anche in considerazione dell'elevato turn-over di questi professionisti ed è forte l'interesse a capire se e come le variabili benessere/malessere vadano ad incidere su questa situazione che, tuttavia, riguarda in misura diversa molte aziende sanitarie.

OBIETTIVI

L'obiettivo generico del progetto è l'individuazione degli elementi che favoriscono o ostacolano il benessere organizzativo al fine di trovare delle soluzioni per migliorare la realtà di lavoro dei singoli.

L'obiettivo più specifico è rappresentato dalla rilevazione del livello di benessere nel gruppo professionale di infermieri.

MOTIVAZIONI Università Telematica

L'elevato turn-over infermieristico che si registra rappresenta una tematica cruciale nell'organizzazione aziendale; in linea con le strategie di analisi del problema rientra nella logica di razionalizzazione e presa coscienza della realtà lavorativa del suddetto gruppo professionale.

Di conseguenza, attraverso il progetto di cerca di porre in evidenza la misura in cui la variabile "benessere" incide sul turn-over degli infermieri.

È anche una risposta alle necessità di comunicazione, interattività, ascolto e confronto che ogni rapporto di lavoro necessita; è la fase preliminare di un processo che ha come fine ultimo il miglioramento della qualità organizzativa.

IPOTESI

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

Le ipotesi di partenza del progetto sono state essenzialmente tre. In particolare:

- il benessere/malessere incide sull'elevato turn over degli infermieri ;
- la realtà aziendale, in tutti i suoi aspetti, incide sull'operato del dipendente, sui suoi stimoli e su tutta la sua attività lavorativa;
- il benessere/malessere produce dei bisogni nella categoria prescelta e delle aspettative nei confronti dell'Azienda.

LE FASI DEL PROGETTO

Sono state molteplici le fasi che hanno accompagnato la messa in atto del progetto. Ecco, qui di seguito, sintetizzati i passi cruciali.

La fase iniziale del progetto è coincisa con l'individuazione della popolazione da coinvolgere nel progetto, la definizione della procedura della ricerca-intervento e la predisposizione degli strumenti di ricerca.

La fase intermedia del progetto interessa la raccolta, l'elaborazione e la restituzione dei dati.

La fase finale del progetto prevede la definizione del piano degli interventi il monitoraggio e la verifica del processo.

Per quanto riguarda la fase operativa del progetto i momenti fondamentali sono stati:

- la definizione del campione;
- la somministrazione del test;
- l'elaborazione dei dati;
- l'analisi dei dati;
- la stesura del report finale;

INDIVIDUAZIONE DEL CAMPIONE

La fase di campionamento ha previsto due momenti distinti.

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

In un primo tempo si è provveduto a scegliere in modo casuale una definita popolazione; in un secondo momento, invece, si è controllato che suddetta popolazione fosse rappresentativa dell'intera categoria, data l'elevata eterogeneità interna.

L'ampiezza del campione è stata stabilità in 52 unità corrispondenti ad 1/3 della popolazione esistente. Per motivi organizzativi e strutturali il campione è stato suddiviso in 3 gruppi ognuno dei quali era composto da 16 persone circa.

GLI INCONTRI

Gli incontri sono stati organizzati nei tre giorni programmati ed hanno seguito un medesimo iter. Oltre che alla somministrazione del questionario, gli incontri hanno previsto una fase interattiva di approfondimento su tematiche inerenti l'oggetto dell'iniziativa e un confronto sulla realtà lavorativa del gruppo infermieristico in esame.

In primo luogo si è proceduto ad una presentazione fatta ad hoc attraverso supporti informatici per introdurre il progetto.

Sono stati elencati gli aspetti prettamente legati al progetto e alla sua rilevazione: le motivazioni per le quali si è scelto di effettuare tale progetto, il perché si è scelto di lavorare su un gruppo, quali fossero le aspettative riposte nel questionario.

In secondo luogo, ci sono stati dei confronti e delle discussioni, inerenti al tema del benessere organizzativo con i gruppi. Infatti i gruppi, attivi e partecipi, hanno richiesto delle precisazioni e delle puntualizzazioni interessanti che hanno dato luogo a confronti interattivi sul tema. In terzo luogo si è proceduto alla compilazione del questionario. Infine, al momento della riconsegna dei questionari ci sono stati degli scambi finali di opinione con gli intervistati in merito al questionario.

Più precisamente sono state evidenziate le sensazioni degli intervistati sul questionario, le problematiche legate al benessere in azienda, i possibili consigli e suggerimenti da fare.

IL QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

La struttura: Convenzionalmente si considera un'organizzazione in grado di produrre benessere quando:

- allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente;
- pone obiettivi esplicativi e chiari ed è coerente tra enunciati e prassi operative;
- riconosce e valorizza le competenze e gli apporti dei singoli e stimola nuove potenzialità;
- ascolta le istanze dei dipendenti;
- mette a disposizione le informazioni pertinenti al lavoro;
- adotta tutte le azioni per prevenire infortuni e i rischi professionali;
- stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo e collaborativo;
- assicura scorrevolezza operativa, rapidità decisionale, supporta l'azione verso gli obiettivi;
- assicura equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale;
- stimola il senso di utilità sociale contribuendo a dar senso alla giornata lavorativa dei singoli;
- è aperta all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica;

La scala: la scala utilizzata da un minimo di “mai” (punteggio 1) ad un massimo di “spesso” (punteggio 4), permettendo così all'intervistato di optare anche per posizioni intermedie rispetto al quesito posto e non cadere nella rigida prospettiva dicotomica del “tutto bene/tutto male”.

Il questionario comprensivo di 68 domande, è suddiviso in 8 parti:

1. dati anagrafici
2. caratteristiche dell'ambiente di lavoro: confort e le altre dimensioni del benessere;
3. sicurezza;
4. caratteristiche del proprio lavoro;
5. indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo;
6. il benessere psicofisico;

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

7. l'apertura all'innovazione;
8. suggerimenti.

Più in dettaglio gli indicatori del benessere organizzativo sono:

- soddisfazione per l'organizzazione;
- voglia di impegnarsi per l'organizzazione;
- sensazione di far parte di un team;
- elevato coinvolgimento;
- speranza di poter cambiare le condizioni negative attuali;
- percezione di successo dell'organizzazione;
- rapporto tra vita lavorativa e privata (giusto equilibrio);
- relazioni interpersonali positive;
- valori organizzativi;
- immagine del management;

Gli indicatori del malessere sono:

- insofferenza nell'andare al lavoro;
- assenteismo;
- disinteressere per il lavoro;
- altro livello di pettegolezzo;
- covare risentimento verso l'organizzazione;
- aggressività inusuale e nervosismo;
- disturbi psicosomatici;
- sentimento di irrilevanza e di disconoscimento;
- lentezza nella performance;
- confusione organizzativa;
- venir meno della propositività a livello cognitivo;
- aderenza formale alle regole;

I RISULTATI

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

In generale il benessere percepito dagli intervistati è superiore alla media di 2.5. Alcune aree hanno fatto registrare risultati buoni ed elevati; tra questi ci sono sicuramente da menzionare il senso di “utilità del lavoro”, i “rapporti con i colleghi”, il grado di “innovazione”, la capacità di “ascolto”, la “chiarezza degli obiettivi” e la “circolazione delle informazioni”. Si sono rilevati insoddisfacenti: il grado “stress” che si lega direttamente alle “caratteristiche dei compiti” e il “confort”.



Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

4 Ricerca-intervento nel rischio da movimentazione manuale dei carichi

4.1 Introduzione

La movimentazione manuale dei carichi e dei pazienti effettuata durante l'attività lavorativa comporta frequenti danni al sistema muscolo-scheletrico degli operatori sanitari in particolare a carico della colonna vertebrale.

La formazione tradizionale effettuata nella nostra azienda sul 95% degli operatori sulla gestione del rischio MMC (lezioni teoriche e pratiche in un contesto d'aula), non ha determinato nessun impatto sulla riduzione degli infortuni.

Ci si è proposti di effettuare un percorso di ricerca formazione innovativa attraverso una “formazione sul campo” agli operatori del Dipartimento Medico che comprendesse i reparti dove sono presenti numerosi pazienti non collaboranti.

Tale intervento è stato preceduto da:

- un analisi di tutti gli ausili minori e maggiori presenti in Azienda nelle U.O. di Degenza ed il relativo investimento nell'acquisizione laddove assenti o in numero ridotto rispetto alle necessità;
- una valutazione del rischio secondo il metodo MAPO del livello di rischio delle diverse unità operative di degenza;

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

4.2 Metodo

L'ipotesi formulata prevedeva che se si fosse effettuata una formazione con una osservazione diretta della tecnica con un ruolo di conduttore da parte dell'osservatore un fisioterapista gli automatismi "sicuri" sarebbero stati maggiormente appresi e quindi si sarebbero ridotti i numeri degli infortuni e delle prescrizioni.

L'intervento formativo ha previsto per ogni operatore (infermieri ed oss) 32 ore di formazione delle quali:

- 4 teoriche di lezione frontale
- 28 pratiche, realizzate in forma di tutoraggio, con l'affiancamento di un Fisioterapista esperto MMC durante l'attività lavorativa quotidiana.

Sono stati coinvolti:

- Il Dipartimento Prevenzione e Protezione
- La Direzione Infermieristica e Tecnica
- Infermieri e OSS delle **LPA** del Dipartimento Medico di Argenta, Comacchio Copparo e Lagosanto e delle **Medicine** di Comacchio e parte della Medicina del Delta.

Per ogni U.O. il tempo necessario alla formazione di tutta l'équipe è stato di circa 3/4 mesi

E' stata inoltre effettuata ad ogni operatore, attraverso una "*check list delle abilità pratiche*" una verifica del mantenimento delle competenze acquisite a distanza di 3 e 6 mesi dal termine della formazione.

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

4.3 Risultati

Al momento attuale sono stati formati **120** operatori (75 Inf. + 45 OSS) e ne sono stati supervisionati **73**.

Di tutti gli operatori supervisionati secondo una valutazione a 5 punti (A-B-C-D-E) il 63% ha conseguito un punteggio di *Adeguato* (C), il 33% *Superiore alla norma* (B), un operatore *Eccellente* (A) e 1 *Parzialmente adeguato* (D).

Rispetto alla media annuale relativa al quinquennio 2002/2007 degli infortuni da MMC nel dipartimento Medico (30 all'anno), nel biennio 2008/2009 si è avuto un netto decremento pari al 70% (15 infortuni nel 2008 e 10 ne primi 9 mesi del 2009).

Solo 1 dei 25 infortuni occorsi nel biennio 2008/2009 si è verificato in un reparto dove è stata fatta la formazione (LPA Copparo) che ha coinvolto un operatore già prescritto e durante un intervento improvviso (sostenendo un paziente che stava cadendo a terra).

Di tutti gli operatori formati nel biennio 2008/2009 nessuno è stato prescritto alla Movimentazione dei carichi.

4.4 Conclusioni

A fronte dei risultati raggiunti si rende necessario terminare il percorso formativo nel Dipartimento Medico con la conclusione della formazione della Medicina del Delta prevista per Aprile 2010 (25 operatori) e nella Medicina di Argenta (34 operatori) (Maggio/Settembre 2010).

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

Analizzati i dati degli infortuni dell'ultimo biennio, che hanno evidenziato un incremento degli infortuni da MMC nell'area chirurgica e dell'emergenza, si rende inoltre necessario estendere l'iniziativa formativa anche in quest'area.

A partire da giugno 2009 sono già stati realizzati alcuni interventi formativi in particolare nei reparti di Ortopedia e Chirurgia/Urologia dell'Ospedale del Delta con la formazione di 44 operatori.

Nel Settembre 2009 è stato attivato un corso di formazione per Autisti del 118 (30 operatori) che si è concluso nel mese di Ottobre 2009.

Per il 2010 si prevede la realizzazione di un corso di formazione per circa 40 Infermieri e OSS della U.O di Pronto Soccorso e 24 Infermieri e OSS della U. O. di Ortopedia di Argenta.

Contestualmente in alcune strutture ospedaliere si sono verificati i percorsi interni e le barriere architettoniche previste per cui si sono attivate forme di appalto di servizi per i trasporti interni di pazienti da e per le diagnostiche/ambulatori, nonché si è previsto di dotare di sollevatori a parete tutte le unità operative di nuova realizzazione.

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)