



DAIORT

Direzione assistenza infermieristica ostetrica riabilitativa e tecnica

**Dipartimento Scienze Chirurgiche
UOC 2° Chirurgia**

**PROGETTO DI REVISIONE ORGANIZZATIVA:
DAL FUNCTIONAL NURSING AL MODULAR NURSING**

Proponenti

CPSI Fabio Trecca

Responsabili

CPSI Fabio Trecca



REGIONE LAZIO

Azienda Ospedaliera "Complesso Ospedaliero San Giovanni Addolorata"

Via dell'Amba Aradam, 9 - 00184 ROMA - Tel. (06) 77051-Fax 77053253 - C.F. e P.IVA 04735061006 - Cod. Attività 8511.2
L.R. Lazio 16.06.94, n.18 - D.G.R. Lazio 30.06.94, n.5163

INDICE

• Introduzione.....	pag 3
• Oggetto.....	pag 3
• Confronto dei modelli organizzativi assistenziali presi in esame.....	pag 3
• Obiettivi.....	pag 4
• Indicatori di risultato.....	pag 4
• L'esperienza della UOC 2° chirurgia:Fasi del progetto.....	pag 4
• Costituzione del gruppo di lavoro.....	pag 5
• Revisione della letteratura.....	pag 5
• Condivisione degli obiettivi del progetto con il resto dell'equipe.....	pag 6
• Risorse umane.....	pag 6
• Risorse materiali necessarie.....	pag 7
• Analisi organizzativa (pre sperimentazione).....	pag 7
• Somministrazione dei questionari e analisi dei dati (pre sperimentazione).....	pag 8
• Sperimentazioni sul campo.....	pag 8
• Analisi confronto e dei dati.....	pag 9
• Conclusioni.....	pag 9
• Bibliografia.....	pag 10
• Allegato a: scheda anagrafica.....	pag 11
• Allegato b : scala della soddisfazione secondo Mc Closkey –Muller.....	pag 12
• Allegato c : scheda monitoraggio fabbisogni formativi.....	pag 13

REDATTO

Gruppo di lavoro:

CPSI Coordinatore di reparto: C. A.
CPSI G. B.
CPSI C. A.
CPSI C. C.
CPSI N. C.
CPSI S. G. M.
CPSI M. G.
CPSI C. L.
CPSI E. L.
CPSI G. N.
CPSI C. P.
CPSI R. S.
CPSI A. S.
CPSI F. T.
CPSI M. G. Z.


Griglia di approvazione

Direttore DAIORT	Direttore Dip. Scienze Chirurgiche	Direttore Medico di Presidio	CPSE Coord Dip.Scienze ch
Dott. Ivo Camicioli	Dott. Annibale D'annibale	Dott. Salvatore Passafaro	Dott.sa Rosina Ceccarelli

DIFFUSIONE

Infermieri dell'Azienda.



 <p>AZIENDA OSPEDALIERA SAN GIOVANNI-ADDOLORATA</p>	<p align="center">PROGETTO DI REVISIONE ORGANIZZATIVA: DAL FUNCTIONAL NURSING AL MODULAR NURSING</p>	<p>Data di elaborazione 06/2011</p> <p>Conclusione del percorso 07/2012</p> <p>Revisione 07/2013</p>
--	---	--

INTRODUCTION

The political, economical and socio/cultural development of the last decades contributed a significant impulse to the improvement of the organization, implementation and development of the NHS in our Country. Accordingly there has been a flourishing of studies and research projects, aimed at the modernization of the organization model and the delivery of nursing care. It is them important to bring these change at the point of care, empowering and involving the nursing professionals not as a “functional” figure but as part of a “modular” model of care delivery. The correlation between employee satisfaction and the organitional model used, is the objective of this study.

INTRODUZIONE:

I cambiamenti politici, economici, sociali e culturali, che si sono verificati negli ultimi anni nel nostro paese, influenzano profondamente l’organizzazione, le modalità di gestione e di sviluppo del SSN. Risultano evidenti il dinamismo del sistema e l’interessante produzione di studi, ricerche e progetti, che vogliono arricchire le modalità attraverso cui “fare” e organizzare l’assistenza infermieristica.

Nell’ottica di tale cambiamento risulta necessario applicare all’interno delle unità operative modelli assistenziali che prevedano la valorizzazione e la responsabilizzazione della figura dell’infermiere nell’ottica dell’erogazione di un’assistenza infermieristica non più funzionale ma basata su un modello di assistenza personalizzato di carattere modulare. La correlazione esistente tra soddisfazione professionale (employee satisfaction) e modello organizzativo assistenziale adottato è uno degli obiettivi di questo progetto.

OGGETTO:

FUNCTIONAL NURSING vs MODULAR NURSING


CONFRONTO DEI MODELLI ORGANIZZATIVI ASSISTENZIALI PRESI IN ESAME:

FUNZIONALE	MODULARE
CPSI responsabile solo su compiti svolti sul singolo paziente	Tutti gli infermieri del modulo sono responsabili gruppo pazienti
Assistenza in base al compito svolto	Assistenza diretta: Presa in carico del gruppo di pazienti
Organizzazione: Mansioni per classi d’attività	Organizzazione: Combinazione team – primary nursing
Temporalizzazione attività	Divisione 10-12 pazienti
Valutazione paziente in base compito svolto	Continuità assistenziale



Azienda Ospedaliera “Complesso Ospedaliero San Giovanni Addolorata”

Via dell’Amba Aradam, 9 - 00184 ROMA - Tel. (06) 77051-Fax 77053253 - C.F. e P.IVA 04735061006 - Cod. Attività 8511.2
L.R. Lazio 16.06.94, n.18 - D.G.R. Lazio 30.06.94, n.5163

 <p>AZIENDA OSPEDALIERA SAN GIOVANNI-ADDOLORATA</p>	<p align="center">PROGETTO DI REVISIONE ORGANIZZATIVA: DAL FUNCTIONAL NURSING AL MODULAR NURSING</p>	<p>Data di elaborazione 06/2011</p> <p>Conclusione del percorso 07/2012</p> <p>Revisione 07/2013</p>
--	---	--

OBIETTIVO GENERALE DEL PROGETTO:

Implementazione del Modello di Assistenza Modulare presso l' U.O.C. della 2° Chirurgia dell'Azienda Ospedaliera San Giovanni – Addolorata.

OBIETTIVI SPECIFICO:

- Migliorare l'employee satisfaction del personale
- Migliorare la soddisfazione del cliente/utente
- Erogare assistenza infermieristica personalizzata secondo un modello di presa in carico a favore del concetto di continuità assistenziali


INDICATORI DI RISULTATO:

- Aumento della soddisfazione del personale infermieristico (somministrazione questionario)
 - Scala Likert
- Customer Satisfaction (schede URP)
 - Indice sintetico IGM (Indice di Gradimento Medio)
- Applicazione dell' assistenza MODULARE all'interno del reparto

L'ESPERIENZA DELLA II CHIRURGIA: FASI DEL PROGETTO

- Costituzione del gruppo di lavoro
- Revisione della letteratura
- Condivisione degli obiettivi del progetto con il resto dei componenti dell'equipe
- Analisi delle risorse Umane e materiali necessarie
- Analisi organizzativa del contesto applicativo
- Somministrazione della scala della soddisfazione secondo Mc Closkey/Mueller al personale infermieristico
- Sperimentazione sul campo
 - Durata 6 mesi
- DOPO 3 MESI
 - 1° incontro per rilevazione criticità emerse
 - Incontro del gruppo di lavoro per apporto modifiche
- DOPO 6 MESI
 - Somministrazione della scala della soddisfazione secondo Mc Closkey/Mueller al personale infermieristico.
 - Condivisione dei risultati ottenuti.
 - Confronto tra risultati attesi e risultati ottenuti.



 <p>AZIENDA OSPEDALIERA SAN GIOVANNI-ADDOLORATA</p>	<p align="center">PROGETTO DI REVISIONE ORGANIZZATIVA: DAL FUNCTIONAL NURSING AL MODULAR NURSING</p>	<p>Data di elaborazione 06/2011</p> <p>Conclusione del percorso 07/2012</p> <p>Revisione 07/2013</p>
--	---	--

- Presentazione dei risultati ottenuti alla DAIORT.
- Applicazione “a regime” del nuovo modello assistenziale.
- Integrazione nel modello del progetto formativo didattico tutoriale indirizzato agli studenti di Infermieristica dell’Università degli Studi di Roma “Sapienza”

COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO:

- CPS Infermieri della UOC 2°ch
- CPSI Coordinatore dell’Assistenza UOC 2° ch

CENNI SULLA REVISIONE DELLA LETTERATURA: CHIARIMENTO DI ALCUNI CONCETTI CHIAVE:

ASSISTENZA MODULARE

Rappresenta una combinazione di aspetti dell’assistenza di gruppo e del primary nursing quando non vi sono risorse sufficienti per realizzare quest’ultimo sistema organizzativo. I pazienti ricoverati in una unità ospedaliera sono suddivisi in moduli, tipicamente di 10-12 persone degenti in camere vicine: a ogni modulo è assegnato un piccolo gruppo di operatori. L’infermiere non si limita a dirigere gli altri membri del gruppo, che possono essere infermieri generici, OSS e OTA, ma eroga direttamente l’assistenza con il loro aiuto, ad una parte di pazienti. In più pianifica l’assistenza per tutti i pazienti del modulo dirigendo i collaboratori nell’erogazione delle prestazioni tecniche di base.

Il vantaggio è che si tratta di un’ assistenza centrata sull’utente e, quindi, presumibilmente efficace e tale da assicurarne la massima soddisfazione.

EMPLOYEE SATISFACTION


L’*employee satisfaction*, rispetto alla *customer satisfaction* è ormai entrata a far parte di molti processi valutativi delle organizzazioni complesse. consente di valutare la situazione attuale all’interno delle organizzazioni per poter individuare le possibili strategie migliorative. Il modello ideale è quello in cui ogni singolo dipendente è, nel proprio ambito di competenze, protagonista e soggetto attivo del cambiamento. l’utilità di questo tipo di indagine mira a conoscere i motivi di soddisfazione e di insoddisfazione influenti nel determinare il livello di coinvolgimento, di motivazione e di impegno con cui i soggetti gestiscono il rapporto con le organizzazioni.

Alcuni studi hanno tentato di dimostrare come modelli organizzativi più professionalizzanti abbiano una influenza diretta sulla soddisfazione degli operatori e sulla loro motivazione.

LA SCALA DELLA SODDISFAZIONE SECONDO MC CLOSKEY- MULLER

(MMSS)La Mac Closkey Mueller Satisfaction Scale è uno strumento di misurazione di soddisfazione del personale del 1990 e si basa sulla teoria dei bisogni di Maslow, costituito da 30 items. Per ognuno dei 30 parametri viene chiesto di indicare il livello di soddisfazione su una scala Likert a 5 punti (punteggio 1 massima insoddisfazione, 5 massima



 <p>AZIENDA OSPEDALIERA SAN GIOVANNI-ADDOLORATA</p>	<p align="center">PROGETTO DI REVISIONE ORGANIZZATIVA: DAL FUNCTIONAL NURSING AL MODULAR NURSING</p>	<p>Data di elaborazione 06/2011</p> <p>Conclusione del percorso 07/2012</p> <p>Revisione 07/2013</p>
--	---	--

soddisfazione). Per l'elaborazione dei dati i 30 items sono stati suddivisi in 9 aree. La succitata scala della soddisfazione è stata tradotta dall'inglese all'italiano e ritradotta da un traduttore di lingua madre (validità linguistica). I dati elaborati sono, successivamente, confrontati con quelli del progetto "Athena" dell'Azienda Ospedaliera di Bologna Policlinico S. Orsola-Malpighi.

La soddisfazione lavorativa degli infermieri si mantiene e si accresce dando loro la possibilità di manifestare la propria professionalità ed il proprio apporto in ambito organizzativo ed assistenziale, nonché di conciliare le esigenze familiari a quelle lavorative.

Le implicazioni per la pratica si indirizzano verso tre direzioni:

1. Favorire l'autonomia professionale.
2. Garantire riconoscimento e rispetto del ruolo.
3. Migliorare la comunicazione con lo staff infermieristico.

CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI DEL PROGETTO CON IL RESTO DELL'EQUIPE:

In seguito alla revisione bibliografica il gruppo di progetto ha indetto delle riunioni per far conoscere e condividere con il resto del gruppo gli obiettivi del progetto.

RISORSE UMANE:

SETTEMBRE-NOVEMBRE 2011

Periodo di sperimentazione

- 13 INFERMIERI SU M/P/N
- 2 INFERMIERI SU M/P
- 1 OTA SU M/P
 - o 1° MODULO: 1 infermiere turnista + 1 infermiere diurnista
 - o 2° MODULO: 1 infermiere turnista + 1 OTA o 1 infermiere diurnista

NOVEMBRE-FEBBRAIO 2012


Entrata a regime del modello "Assistenza Modulare" all'interno dell'UOC Chirurgia II

MARZO- A TUTT'OGGI

Partecipazione del reparto al "Progetto di sperimentazione didattica di un sistema tutoriale dei Corsi di Laurea in Infermieristica" e redistribuzione del personale:

- 10 INFERMIERI SU M/P/N



 <p>AZIENDA OSPEDALIERA SAN GIOVANNI-ADDOLORATA</p>	<p align="center">PROGETTO DI REVISIONE ORGANIZZATIVA: DAL FUNCTIONAL NURSING AL MODULAR NURSING</p>	<p>Data di elaborazione 06/2011</p> <p>Conclusione del percorso 07/2012</p> <p>Revisione 07/2013</p>
--	---	---

- 1 INFERMIERA DI MATT. PER LA PATOLOGIA DELLA MAMMELLA
- 2 INFERMIERI SU M/P
- 1 OTA SU M/P

Suddivisi:

- o 1° MODULO: 1 infermiere turnista tutor di 1 studente + 1 infermiere diurnista tutor di 1 studente
- o 2° MODULO: 1 infermiere turnista tutor di 1 studente + 1 infermiere diurnista (mattina) della patologia della mammella o 1 OTA

RISORSE MATERIALI NECESSARIE:

- 2 carrelli farmaci
- 2 carrelli biancheria
- 2 postazioni pc fisse e 1 postazione pc mobile
- 1 sala meeting in cui effettuare brifieng e debriifieng

ANALISI ORGANIZZATIVA (PRE - SPERIMENTAZIONE):

La U.O.C. di 2°Chirurgia è parte del Dipartimento Chirurgico dell’Azienda San Giovanni Addolorata e svolge una attività quotidiana di chirurgia in elezione. Nei giorni martedì, mercoledì, giovedì e venerdì dispone di due sedute operatorie con due sale a disposizione del 2° e 4° blocco operatorio.


Il modello organizzativo adottato era quello funzionale: una unità infermieristica eseguiva le medicazioni e preparava i pazienti per la camera operatoria, un’altra unità svolgeva attività di igiene dei pazienti, la terza unità preparava e somministrava la terapia ed infine la 4°unità svolgeva la funzione di supporto alla visita dei chirurghi.

Per il passaggio delle informazioni tra turni veniva utilizzata una cartella infermieristica integrata cartacea, le note venivano scritte su una scheda infermieristica definita e strutturata dal chirurgo ed infermiere esperti di informatica. Per standardizzare le attività erano in uso protocolli:per le medicazioni, prelievamento di campioni ematici, gestione e prevenzione delle ulcere da compressione, preparazione ad interventi chirurgici.

In sintesi:

- Contesto
 - o 20 posti letto Chirurgia II
 - o 4 posti letto Patologia della Mammella
- Risorse umane:
 - o 13 cps infermieri sul turmo m/p/n
 - o 2 cps infermieri sul turno m/p
 - o 1 OTA
 - o 2 Ausiliari



 <p>AZIENDA OSPEDALIERA SAN GIOVANNI-ADDOLORATA</p>	<p>PROGETTO DI REVISIONE ORGANIZZATIVA: DAL FUNCTIONAL NURSING AL MODULAR NURSING</p>	<p>Data di elaborazione 06/2011 Conclusione del percorso 07/2012 Revisione 07/2013</p>
--	--	---

- Organizzazione delle attività
 - o Attività assistenziale declinata secondo piani di attività predefinita
 - o Attività chirurgica 4 volte a settimana

SOMMINISTRAZIONE QUESTIONARI (PRE- SPERIMENTAZIONE):

E' stata effettuata una rilevazione dati sulla soddisfazione del gruppo infermieristico, mediante la somministrazione di un questionario anonimo adottando la Mueller-McCloskey Satisfaction Scale (Mmss), E' stata eseguita anche una rilevazione del fabbisogno formativo del gruppo infermieristico, in modo da evidenziare le lacune, pianificare una eventuale formazione mirata al recupero del gap formativo, portando tutti i membri del gruppo ad un equivalente livello di conoscenze, tali da permettere il cambiamento organizzativo.

La somministrazione del questionario, è avvenuta attraverso un colloquio generale con il personale clinico preceduto dalla presentazione degli obiettivi del progetto e dal consenso esplicito, seppur verbale, all'intervista.

SPERIMENTAZIONE SUL CAMPO:

Sperimentazione del progetto: sei mesi

Durante i primi sei mesi di applicazione di questo nuovo modello assistenziale sono state rilevate varie criticità discusse durante le riunioni programmate dalla coordinatrice.

DOPO 6 MESI

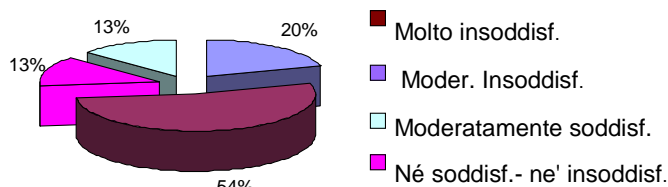
- o Somministrazione della scala della soddisfazione secondo McCloskey/Mueller al personale infermieristico
- o Condivisione dei risultati ottenuti
- o Confronto tra risultati attesi e risultati ottenuti
- Presentazione dei risultati ottenuti alla DAIORT

Applicazione "a regime" del nuovo modello assistenziale

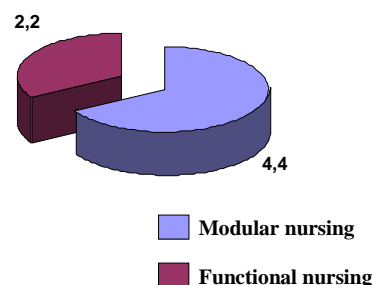
ANALISI E CONFRONTO DEI DATI:

Attraverso l'utilizzo di un'analisi statistica eseguita su excel sono stati analizzati i dati rilevati dai questionari. Da un punto di vista generale l'employee satisfaction è passata da un valore di 3,15914 ad un valore di 3,443011. Ma l'item di maggiore interesse ai fini della nostra indagine era quello riguardante le **“metodologie in uso nel tuo reparto”**; il risultato ha soddisfatto le nostre aspettative, infatti il valore prima dell'implementazione del nuovo modello assistenziale era pari a 2,2 mentre dopo sei mesi il valore è passato a 4,4 come illustrato nel grafico 1. il primo indicatore di risultato è stato quindi raggiunto.

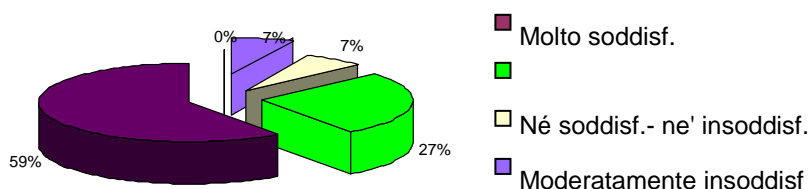
soddisfazione modello assistenziale functional nursing = 2,2



Confronto soddisfazione (media) modelli assistenziali




soddisfazione modello assistenziale modular nursing = 4.4



CONCLUSIONI:

Il presente progetto ha permesso di valutare gli effetti di un programma di cambiamento organizzativo nella UOC di 2°chirurgia sulla percezione di soddisfazione lavorativa e qualità delle cure, di identificare le criticità su cui è risultato necessario intervenire per implementare un'efficace politica di Changes of nursing organization. E' stata attuata una "nuova" metodologia assistenziale, si è passati cioè da un tipo di assistenza per compiti ad una assistenza personalizzata, con una reale presa in carico degli utenti, con il loro bagaglio di bisogni assistenziali. Il cambiamento, oltre a creare una crescita culturale e professionale degli operatori coinvolti, ha consentito, agli stessi operatori, di poter esprimere maggiormente la loro professionalità e di poterlo fare con maggior controllo e sicurezza.

 <p>AZIENDA OSPEDALIERA SAN GIOVANNI-ADDOLORATA</p>	<p align="center">PROGETTO DI REVISIONE ORGANIZZATIVA: DAL FUNCTIONAL NURSING AL MODULAR NURSING</p>	<p>Data di elaborazione 06/2011</p> <p>Conclusione del percorso 07/2012</p> <p>Revisione 07/2013</p>
--	---	---

L'aumento delle competenze, dell'autonomia, il fatto di poter lavorare con più sicurezza, ha determinato una maggiore soddisfazione professionale, con conseguente aumento della qualità nelle prestazioni professionali offerte.

Un altro dei risultati attesi da questo progetto era quello di capire se questo cambiamento organizzativo potesse avere effetti positivi anche sul cliente paziente. Per valutare questo parametro ci siamo avvalsi dei dati forniti dall'UOC Relazioni con il pubblico: il report relativo all'IGM (indice di gradimento medio) complessivo di reparto nel primo trimestre del 2011 (prima dell'assistenza modulare nel reparto di II chirurgia) è pari al 7,50 (in un range di riferimento 0-10) mentre a oggi l'IGM complessivo di reparto è pari a 8,54. Si può concludere quindi affermando che il modello di Assistenza Modulare è consigliabile ai fini di un aumento di soddisfazione lavorativa del personale coinvolto nello stesso ma anche e soprattutto del cliente/utente che ne percepisce gli effetti benefici ai fini di un aumento della qualità dell'assistenza erogata.

BIBLIOGRAFIA:

1. Adams A, Bond S. Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. J Adv Nurs 2000 Sep; 32(3):536-43.
2. Calamandrei C, Orlandi C. La dirigenza infermieristica 2a ed. Milano: McGraw Hill; 2002. p. 108-112.
3. Cantarelli M. Il modello delle prestazioni infermieristiche 2a ed. Milano: Elsevier Masson; 2003.
4. Caminati A, Mazzoni R, Tura G, Santullo A. Modelli organizzativi infermieristici per il governo assistenziale. Management Infermieristico 2004 Gen-Mar; 10(1):30-37.
5. Capirossi G. Progetto di riorganizzazione: dall'assistenza infermieristica per compiti a quella personalizzata. Management Infermieristico 2006 Gen-Mar; 12(1):6-10.
6. Johansson I, Larsson G, Hamrin E. Changes of nursing organization in a surgical department: effects on work satisfaction and quality of care. J Clin Nurs 1994 May; 3(3):169-75.
7. Progetto "Athena" dell' Azienda Ospedaliera di Bologna Policlinico S. Orsola-Malpighi.
8. Santullo A. L'infermiere e le innovazioni in sanità 2a ed. Milano: Mc Graw Hill; 2004. p. 385-433.
9. Taddia P, Chiari P, Calanchi S, Martelli B, Biavati C et al. Valutazione della soddisfazione per l'organizzazione basata sulla valorizzazione di posizioni funzionali, del Policlinico S. Orsola-Malpighi. tra gli infermieri Assist Inferm Ric 2007 Oct-Dec; 26(4):210-8.
10. Zoli A, Sebastiano A, Croce D. Organizzazione ospedaliera pubblica: attivazione di letti dipartimentali gestiti secondo un modello di assistenza infermieristica modulare nel dipartimento chirurgico dell'azienda ospedaliera di lecco Economia e management 2008 Mar;;34-39.

ALLEGATO A

Gentile Collega,

Ti invito a partecipare alla compilazione del seguente questionario, anonimo e a partecipazione volontaria, con lo scopo di ottenere dati sulla soddisfazione del personale infermieristico che lavora in questa Azienda. Queste informazioni sono per me necessarie alla stesura di un progetto per il cambiamento organizzativo del reparto di 2° chirurgia dell'azienda ospedaliera San Giovanni-Addolorata.

Ti chiedo solo alcuni minuti del tuo tempo.

Raccogliere il maggior numero di questionari compilati, mi consentirà di avere un campione attendibile.

Grazie,

Fabio Trecca

Questionario:

Istruzioni: **questo questionario deve essere compilato individualmente. segna con una X la/le risposta/e alle domande o compila la dove richiesto.**

1. Unità Operativa.....

2. Anno d'assunzione in questa Azienda

2.1

3. Anzianità nella qualifica attuale se diversa da quella d'assunzione

3. 1

4. Indica il tuo turno di lavoro:

4.1turnista

4.2diurnista

4.3part-time

5. Quale metodologia assistenziale è in uso nel tuo reparto?

5.1compiti/giri

5.2moduli

5.3équipe/team

5.4primary nursing

6. Da quanto lavori presso l'attuale reparto?

6.1mesi

6.2anni

7. Quale livello di formazione professionale hai raggiunto?

7.1Diploma professionale

7.2Diploma di specializzazione

7.3Certificato di abilitazione alle funzioni direttive

7.4DAI, Laurea magistrale

7.5Diploma universitario o di laurea di 1° livello

7.6Master di 1° livello

7.7Altri Master

8. Nella scala che segue barra il numero relativo al tuo livello di stress quando non lavori

0 1 2 3 4 5

Non

Maggior

Stressato

livello di stress

9. Nella scala che segue barra il numero relativo al tuo livello di stress quando lavori


0 1 2 3 4 5

Non

Maggior

Stressato

livello di stress

 <p>AZIENDA OSPEDALIERA SAN GIOVANNI-ADDOLORATA</p>	<p align="center">PROGETTO DI REVISIONE ORGANIZZATIVA: DAL FUNCTIONAL NURSING AL MODULAR NURSING</p>	<p>Data di elaborazione 06/2011 Conclusione del percorso 07/2012 Revisione 07/2013</p>
--	---	---

ALLEGATO B

Scala della soddisfazione secondo McCloskey/Mueller

Quanto sei soddisfatto dei seguenti aspetti del tuo lavoro?


Istruzioni: questo questionario deve essere compilato individualmente. **Barrare la risposta appropriata.**

	Molto Soddisfatt	Moderamente Soddisfatto	Né soddisf. Néinsoddisf.	Moderam. Insoddisf.	Molto Insoddisf.
1 Stipendio	5	4	3	2	1
2 Ferie	5	4	3	2	1
3 Benefici (pensionamento, incentivi economici per posizioni di lavoro)	5	4	3	2	1
4 Ore di lavoro	5	4	3	2	1
5 Flessibilità dell'orario di lavoro	5	4	3	2	1
6 Possibilità di lavoro diurno	5	4	3	2	1
7 Opportunità di part-time	5	4	3	2	1
8 Flessibilità nel pianificare i tuoi fine/sett.	5	4	3	2	1
9 Incentivi per lavoro festivo	5	4	3	2	1
10 Permessi per maternità	5	4	3	2	1
11 Permessi per i figli	5	4	3	2	1
12 Superiore diretto	5	4	3	2	1
13 Colleghi	5	4	3	2	1
14 Medici con i quali lavori	5	4	3	2	1
15 Metodologie assistenziali in uso nel tuo reparto (lavoro per compiti, ...)	5	4	3	2	1
16 Opportunità di contatti soc. nel lavoro	5	4	3	2	1
17 Opportunità di contatti sociali con i colleghi fuori orario di servizi	5	4	3	2	1
18 Opportunità d'integrazione con altre figure professionali	5	4	3	2	1
19 Opportunità d'interagire con Università o altri Centri di formazione	5	4	3	2	1
20 Opportunità di far parte di progetti e gruppi di lavoro aziendali	5	4	3	2	1
21 Supervisione/controllo del tuo lavoro	5	4	3	2	1
22 Opportunità d'avanzamento di carriera	5	4	3	2	1
23 Riconoscimento del tuo lavoro da parte dei superiori	5	4	3	2	1
24 Riconoscimento del tuo lavoro da parte dei colleghi	5	4	3	2	1
25 Incoraggiamenti e rinforzi positivi	5	4	3	2	1
26 Opportunità di partecipare a ricerche/aggiornamento-formazione	5	4	3	2	1
27 Opportunità di scrivere e pubbl. articoli	5	4	3	2	1
28 Livello di responsabilità	5	4	3	2	1
29 Possibilità di contribuire alla soluzione di problemi lavorativi	5	4	3	2	1
30 Partecipazione nel prendere decisioni organizzative	5	4	3	2	1
31 Sistema d'incentivazione aziendale basato sulle posizioni funzionali	5	4	3	2	1



Azienda Ospedaliera "Complesso Ospedaliero San Giovanni Addolorata"

Via dell'Amba Aradam, 9 - 00184 ROMA - Tel. (06) 77051-Fax 77053253 - C.F. e P.IVA 04735061006 - Cod. Attività 8511.2
L.R. Lazio 16.06.94, n.18 - D.G.R. Lazio 30.06.94, n.5163

 <p>AZIENDA OSPEDALIERA SAN GIOVANNI-ADDOLORATA</p>	<p align="center">PROGETTO DI REVISIONE ORGANIZZATIVA: DAL FUNCTIONAL NURSING AL MODULAR NURSING</p>	<p>Data di elaborazione 06/2011</p> <p>Conclusione del percorso 07/2012</p> <p>Revisione 07/2013</p>
--	---	---

ALLEGATO C

SCHEDA MONITORAGGIO FABBISOGNI FORMATIVI

SCHEDA PERSONALE

1 Ruolo e mansione dell'intervistato: _____

2 Anni di servizio: _____

3 Anni di servizio nell'attuale U.O.: _____

4 Precedenti esperienze professionali:

5 Indica il tuo turno di lavoro:

5.1 turnista

5.2 diurnista

5.3 part-time

6 Quale livello di formazione professionale hai raggiunto?

6.1 Diploma professionale

6.2 Diploma di specializzazione

6.3 Certificato di abilitazione alle funzioni direttive

6.4 DAI

6.5 Diploma universitario o di laurea di 1° livello

6.6 Master di 1° livello

7 Quale metodologia assistenziale è in uso nel tuo reparto?

7.1 compiti/giri

7.2 settori

7.3 équipe/team

7.4 primary nursing

7.5 case management

8 Quali modelli organizzativi conosci? (risposta multipla)

8.1 compiti/giri

8.2 settori

8.3 équipe/team

8.4 primary nursing

8.5 case management

9 Quale modello organizzativo ritieni più appropriato adottare nella tua realtà operative?

9.1 compiti/giri

9.2 settori

9.3 équipe/team

9.4 primary nursing

9.5 case management

10 E per quale motivo?

10.1 consuetudine

10.2 sicurezza nella gestione/esecuzione delle attività professionali

10.3 maggiori responsabilità

10.4 minori responsabilità

10.5 insufficiente conoscenza degli altri modelli professionali

10.6 accrescere la soddisfazione/motivazione professionale

10.7 funzionale ed appropriato

11 Saresti disposto a cambiare modello organizzativo?

11.1 si

11.2 no

12 Se sì per quale motivo?


12.1 sicurezza nella gestione/esecuzione delle attività professionali



REGIONE LAZIO

Azienda Ospedaliera "Complesso Ospedaliero San Giovanni Addolorata"

Via dell'Amba Aradam, 9 - 00184 ROMA - Tel. (06) 77051-Fax 77053253 - C.F. e P.IVA 04735061006 - Cod. Attività 8511.2
L.R. Lazio 16.06.94, n.18 - D.G.R. Lazio 30.06.94, n.5163

 <p>AZIENDA OSPEDALIERA SAN GIOVANNI-ADDOLORATA</p>	<p align="center">PROGETTO DI REVISIONE ORGANIZZATIVA: DAL FUNCTIONAL NURSING AL MODULAR NURSING</p>	<p>Data di elaborazione 06/2011</p> <p>Conclusione del percorso 07/2012</p> <p>Revisione 07/2013</p>
--	---	---

- 12.2 effettiva presa in carico del paziente
- 12.3 crescita professionale
- 12.4 soddisfazione professionale
- 12.5 soddisfazione dell'utente
- 12.6 inadeguatezza dell'attuale modello adottato

13 ANALISI DELLE COMPETENZE:

Competenze tecnico professionali

(spuntare le competenze che si ritengono di possedere)

Gestire i percorsi assistenziali

- Effettuare la diagnosi assistenziale
- Effettuare la presa in carico del paziente
- Gestire la continuità assistenziale

Pianificare l'assistenza chirurgica

- Organizzare l'assistenza in base all'intensità della cura
- Formulare diagnosi di rischio potenziale specifico
- Adottare modelli di assistenza integrata multiprofessionale

Attuare l'assistenza chirurgica

- Prevenire le infezioni del sito chirurgico
- Prevenire le complicanze post-operatorie
- Utilizzare strumenti di pianificazione assistenziale
- Gestire le stomie digestive
- Utilizzare le medicazioni specifiche in base alla tipologia di ferita chirurgica
- Gestire l'ansia pre-operatoria
- Gestire il dolore post-operatorio

Valutare l'assistenza chirurgica

- Valutare l'efficacia dell'assistenza chirurgica
- Valutare le possibili complicanze nell'uso dei farmaci

Progettare percorsi educativi

- Definire il percorso educativo
- Pianificare gli interventi che compongono il percorso educativo
- Attuare l'intervento educativo
- Valutare l'efficacia del percorso educativo

Altro: _____

FABBISOGNI FORMATIVI:

14 Saresti disposto a partecipare ad un corso di formazione sui modelli organizzativi?


14.1 Si

14.2 no

15 Quali aree professionali hanno maggiore necessità di supporti formativi? (max 2 risposte)

- a. Competenze tecnico professionali (assistenza , educazione terapeutica , prevenzione)
- b. Competenze trasversali (area gestionale , area relazionale)
- c. Competenze tecnico professionali trasversali (gestione , formazione , ricerca , consulenza)
- c. Competenze relazionali operatore-cliente
- d. Competenze relazionali interprofessionali
- e. Organizzazione attività assistenziale
- f. Progettazione attività assistenziale
- g. Strumenti di lavoro professionali
- h. Valutazione obiettivi e qualità



 <p>AZIENDA OSPEDALIERA SAN GIOVANNI-ADDOLORATA</p>	<p align="center">PROGETTO DI REVISIONE ORGANIZZATIVA: DAL FUNCTIONAL NURSING AL MODULAR NURSING</p>	<p>Data di elaborazione 06/2011</p> <p>Conclusione del percorso 07/2012</p> <p>Revisione 07/2013</p>
--	---	---

16 Si sono verificate situazioni, all'interno della tua U.O., che hanno evidenziato una tua lacuna formativa?

16.1 Si

16.2 No

16.3 Se sì quali? _____

16.4 Ed in quale ambito? Assistenziale , Gestionale

17 Quale argomento vorresti approfondire per la tua preparazione professionale? E quindi quale corso vorresti proporre per la tua crescita professionale?

ANALISI DELLE METODOLOGIE FORMATIVE:

18 Hai già frequentato attività formative nell'anno in corso?

18.1 sì

18.2 no

18.3 Se sì, quali? Aziendali , Eventi formativi extraaziendali

19 Quale METODOLOGIA formativa è più vicina alle esigenze dell'U.O.? **(max 2 risposte)**

Formazione d'aula

Fad - Formazione a distanza

Stage e Scambi

Formazione pratica

Altro

(Specificare): _____

20 Quale DURATA dovrebbero avere i corsi per essere più vicini alle esigenze dell'operatore? **(solo 1 risposta)**

breve (da 0 a 6 ore)

media (da 6 a 10 ore)

lunga (oltre 10 ore .)

Grazie

