



Forum Risk Management

obiettivo sanità salute

18

21-24 NOVEMBRE 2023
AREZZO FIERE E CONGRESSI

Cinzia Mongelli

Responsabile Servizio sociale AreaStaff Direzione Strategica ASL BA



AREA SERVIZIO SOCIO SANITARIO ASL BARI E IL SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE

L'Area Servizio Socio Sanitario è una Struttura Complessa dell'Azienda, in staff al Dipartimento "Governo della Domanda ed Offerta Sanitaria", che contribuisce alla missione aziendale, mentre, **il Servizio Sociale Professionale incardinato nell'Area Sociosanitaria**, in possesso di competenze multidisciplinari, è in grado di individuare i molteplici bisogni, espressi e latenti, della popolazione, soprattutto quelli delle persone in condizioni di fragilità, di fornire loro risposte concrete nel pieno rispetto dei diritti giuridicamente riconosciuti e dei *budget* assegnati e, in tal senso, ricopre un ruolo strategico all'interno del servizio.

LAVORO DI RETE



Il lavoro di rete rappresenta il principale elemento per l'avvio della programmazione sociosanitaria territoriale.

Può essere definito come il coordinamento tra Strutture e Servizi per interventi in favore di persone portatrici di bisogni di salute molteplici e complessi. Le azioni attuate sono caratterizzate dal concorso di più apporti professionali tali da rendere le prestazioni inscindibili e indivisibili.



DESTINATARI

Diretti: i dirigenti e gli operatori ASL coinvolti nelle fasi decisionali e operative della presa in carico delle persone in stato di bisogno socio-sanitario complesso e in condizione di non autosufficienza; i dirigenti e gli operatori dei Comuni afferenti agli Ambiti sociali territoriali, coinvolti nelle fasi decisionali ed operative della presa in carico delle persone in stato di bisogno socio-sanitario complesso e in condizione di non autosufficienza.

Indiretti: le persone e le loro famiglie in stato di bisogno socio-sanitario complesso, con particolare riferimento ai soggetti in condizione di non autosufficienza, di disabilità grave e gravissima, di cronicità psichiatrica in fase di stabilizzazione e di dipendenza patologica in fase di stabilizzazione/remissione; le strutture sociosanitarie private contrattualizzate, convenzionate o già in rapporto con la ASL, per l'assistenza sociosanitaria a persone in stato di bisogno socio-sanitario complesso e in condizione di non autosufficienza

**IL PROTOCOLLO
DELLE
PROCEDURE
AMMINISTRATIVE
PER LA PRESA IN
CARICO SOCIO
SANITARIA**

METODOLOGIA DI LAVORO

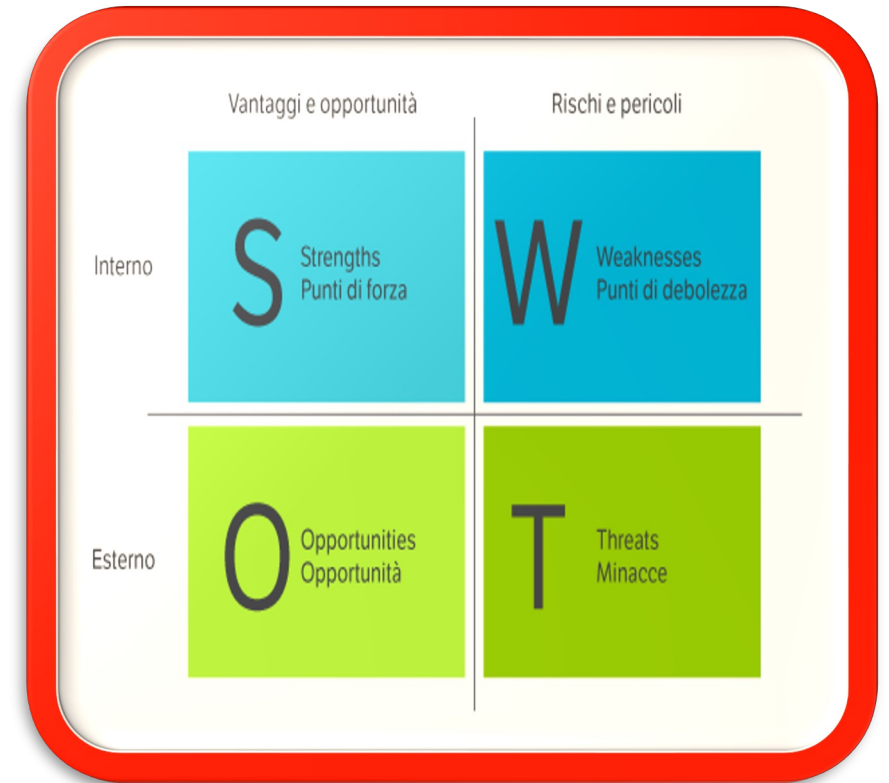
È pertanto, stato costituito un gruppo di coordinamento formato dai Direttori delle Macrostrutture interessate, dai dirigenti medici, dagli assistenti sociali, dagli infermieri, con il compito di definire le linee guida generali del protocollo e di approvarlo e sottoscriverlo alla conclusione dei lavori. Il gruppo ha curato il puntuale aggiornamento del protocollo sulla base delle indicazioni definite dal gruppo di coordinamento. Il gruppo ha svolto le attività di competenza con suddivisione del lavoro in appositi sottogruppi, coordinati dal Servizio Sociale Professionale dell'ASSS, attraverso l'utilizzo dell'Analisi Swot, quale strumento di marketing, di facile utilizzo, che serve a indicare il punto della situazione in un determinato processo o progetto.

STRUMENTI DI LAVORO

L'analisi SWOT

L'analisi SWOT è un modo per prendersi il tempo di pensare e ripensare il proprio lavoro in un'ottica strategica, che guarda anche al futuro, rende più chiaro il lavoro e facilita la condivisione delle informazioni utili per la rilevazione dei problemi focali.

Questo strumento permette di focalizzare aspetti che la dirigenza ignora ma che sono ben chiari a chi è a diretto contatto con l'utenza e che quindi ha una visione diversa. Permette al gruppo di lavoro di rinsaldare il legame perché svolge una funzione motivazionale, lascia liberi i membri del gruppo di lavoro di esprimersi e di apportare il proprio contributo alla discussione dei punti osservati. Consiste nella suddivisione dei punti in quattro settori che raggruppano i fattori interni al sistema che sono controllabili e quindi modificabili, e quelli esterni che non possono essere modificati perché non dipendenti dal gruppo ma che possono essere trasformati in fattori positivi se si individuano e si modificano comportamenti e relazioni al fine di produrre, appunto, il cambiamento.



SCOPO DEL LAVORO

Disciplinare le relazioni tra Aree aziendali, Strutture e Servizi socio-sanitari, definendo procedure e compiti operativi finalizzati alla presa in carico globale e integrata delle persone, residenti e/o domiciliate nel territorio aziendale, portatrici di bisogni sanitari e socio-assistenziali complessi.

OBIETTIVI SPECIFICI

Rendere omogeneo, su tutto il territorio aziendale, il processo di accesso del paziente alle strutture semiresidenziali e residenziali;
facilitare l'eventuale transizione del paziente ad altri setting assistenziali; facilitare il lavoro di rete intraaziendale ed inter-istituzionale, tra le strutture aziendali deputate alla presa in carico della persona non autosufficiente e gli altri Enti del territorio;
facilitare l'integrazione tra i singoli professionisti coinvolti nel percorso di accesso del paziente alle strutture semiresidenziali e residenziali;
standardizzare le attività di valutazione per l'accesso alla rete integrata delle strutture socio-sanitarie semiresidenziali e residenziali.



EVENTI INDESIDERATI DA EVITARE

Scarsa appropriatezza dell'accesso del paziente nelle strutture sociosanitarie, per la conflittualità che si genera tra strutture aziendali relativamente alla presa in carico del caso e alla gestione dei budget;

Procedure disomogenee tra le varie strutture aziendali coinvolte nella presa in carico della persona in condizioni di bisogno sociosanitario.

RISULTATI ATTESI

Migliorare l'appropriatezza dell'accesso del paziente alle strutture semiresidenziali e residenziali.



CONCLUSIONI

Il nuovo assetto Aziendale e l'implementazione del personale della dirigenza e del comparto, ha fatto sì che il gruppo di lavoro, a differenza delle precedenti edizioni(2019-2021), fosse numeroso ed estremamente motivato al confronto ed alla individuazione dei nodi cruciali da sciogliere.

La possibilità di utilizzare l'analisi swot, ha messo direttori di distretto e dei servizi sullo stesso livello del personale del comparto, ha permesso quindi un lavoro volto solo ed unicamente alla risoluzione dei problemi di matura procedurale per produrre una ricaduta positiva sul cittadino.

Lavorare insieme e focalizzare i punti di forza e di debolezza del sistema lavoro permette, una visione “altra,” un diverso modo di condividere il punto di vista dell'altro senza entrare in conflitto, al contempo lavorare sui punti di debolezza interni al sistema lavoro, permette un'”autocritica” avulsa da condizionamenti o da giudizi.

Lavorare insieme sulle opportunità, e sulle minacce che se pur non dipendenti da nostro sistema lavoro, permette di focalizzare e di provare a “persare” soluzioni possibili che arrivano dall'interno ma che potrebbero produrre un cambiamento esterno e che possa trasformare le minacce in ulteriori opportunità.

*«Ritrovarsi insieme è un inizio,
restare insieme è un progresso,
riuscire a lavorare
insieme è un successo»*

Henry Ford

GRAZIE
PER L'ATTENZIONE

