

«Intelligenza Emotiva e Leadership: le applicazioni nelle Professioni Sanitarie»

Ricerca sperimentale sugli stili di leadership e sull'intelligenza emotiva nel P.O. "V. Fazzi" (Lecce)



U.O.C. Laboratorio di Patologia Clinica-Ospedale «V.Fazzi»- Lecce

Dr.ssa Antonella Pico
picoantonella@libero.it

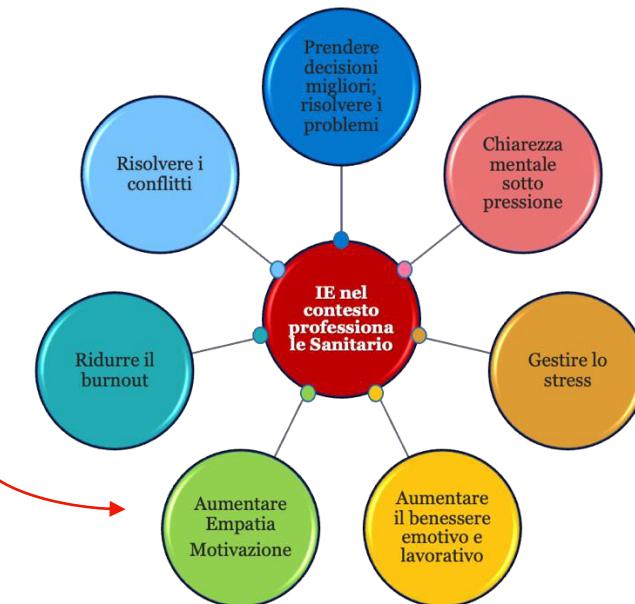
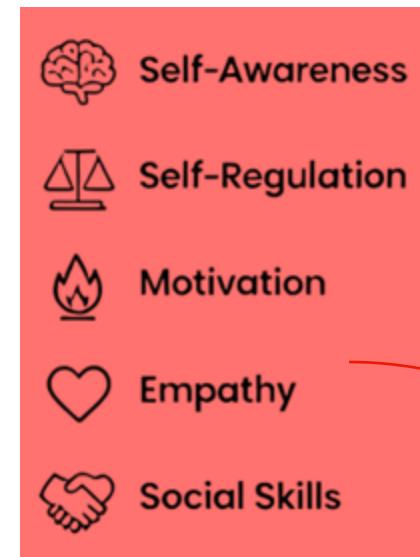
«Intelligenza Emotiva e Leadership nelle Professioni Sanitarie»

Non basta un quoziente d'intelligenza alto neanche competenze tecniche elevate ma è l'intelligenza emotiva la chiave del successo personale e professionale della leadership



“I leader talentuosi emergono là dove cuore e testa, emozioni e pensiero si incontrano”.

I cinque pilastri di Goleman

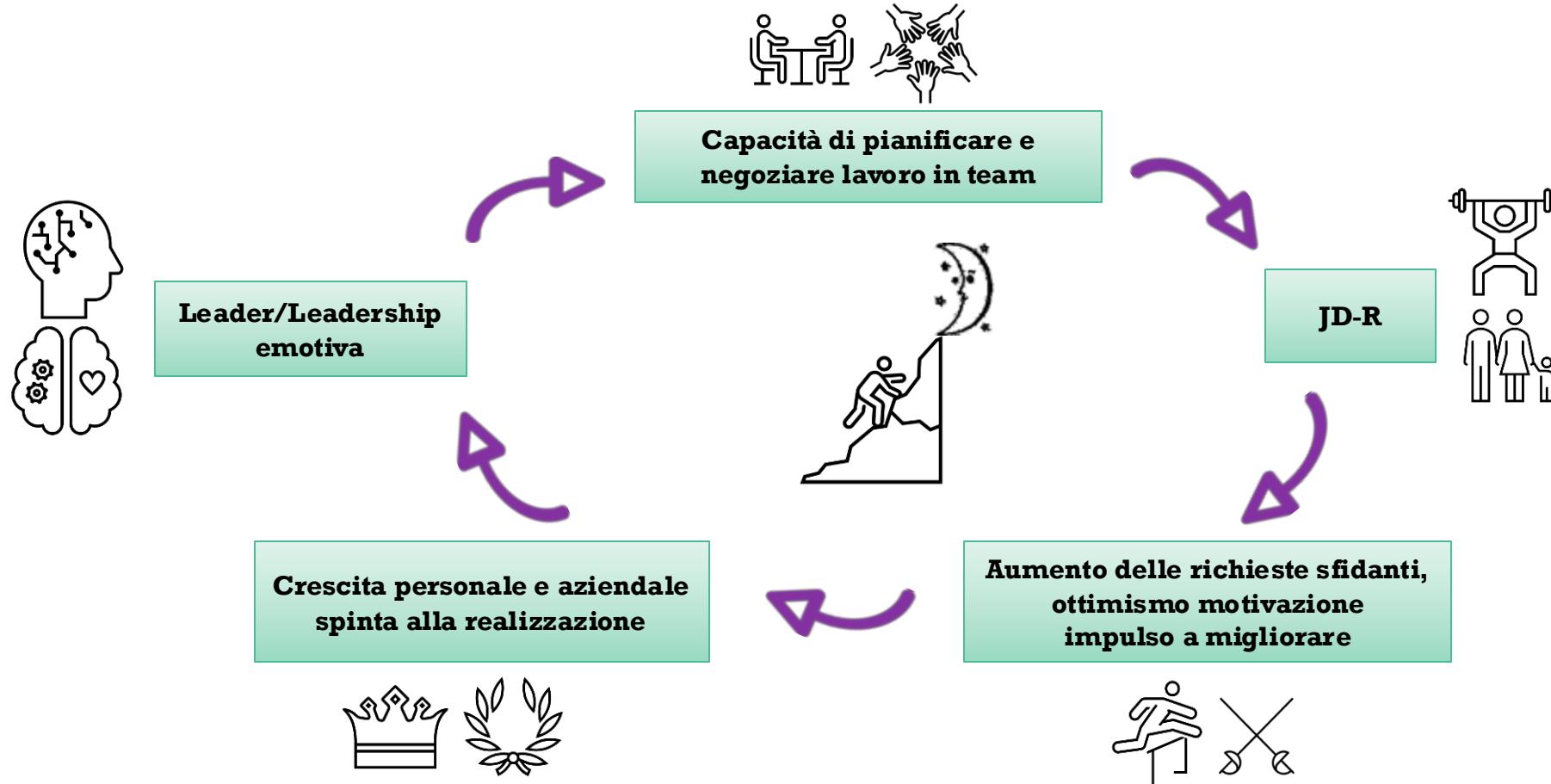


**«Stare bene e fare stare bene,
avere cura e ricevere cura»**

D. Goleman, *Emotional Intelligence. Why it can matter more than IQ*. Bantam books (1995)

INTELLIGENZA EMOTIVA E LEADERSHIP

Contesto Professionale Sanitario

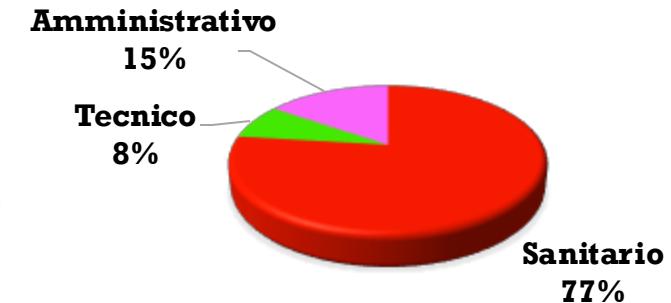




INTELLIGENZA EMOTIVA e LEADERSHIP nel contesto delle singole équipe e nell'ambito del coordinamento delle équipe medesime

Analisi sperimentale condotta attraverso la somministrazione della versione italiana del questionario *Trait Emotional Questionnaire (TEIQue-SF)* con **l'obiettivo** di valutare **L'INTELLIGENZA EMOTIVA** di tratto caratteristica della personalità del soggetto nelle quattro aree:

EMOZIONALITA', SOCIALITA', AUTOCONTROLLO E BENESSERE



Luogo:
P.O. "V.Fazzi"
Lecce

Numero di Soggetti:
65 (45 donne e 20 uomini)

Età media:
40 anni

Unità Operative:
13

Categorie Professionali:
Personale sanitario
Personale Amministrativo
Personale tecnico

Il Trait Emotional Intelligence Questionnaire- Short Form (TEIQue-SF) A.Di Fabio e L.Palazzeschi (2011)

Modello per misurare le competenze emotive e sociali

TEST: Il TEIQue-SF

- ✓ 30 item (6 Benessere, 6 Autocontrollo, 6 Socialità, 8 Emozionalità, 4 Reverse)
- ✓ 15 variabili di intelligenza emotiva
- ✓ Il soggetto deve esprimere il proprio grado di accordo su una scala di Likert a 7 punti (da 1 = completamente in disaccordo a 7 = completamente d'accordo).
- ✓ I punteggi sono compresi tra 110 e 189.

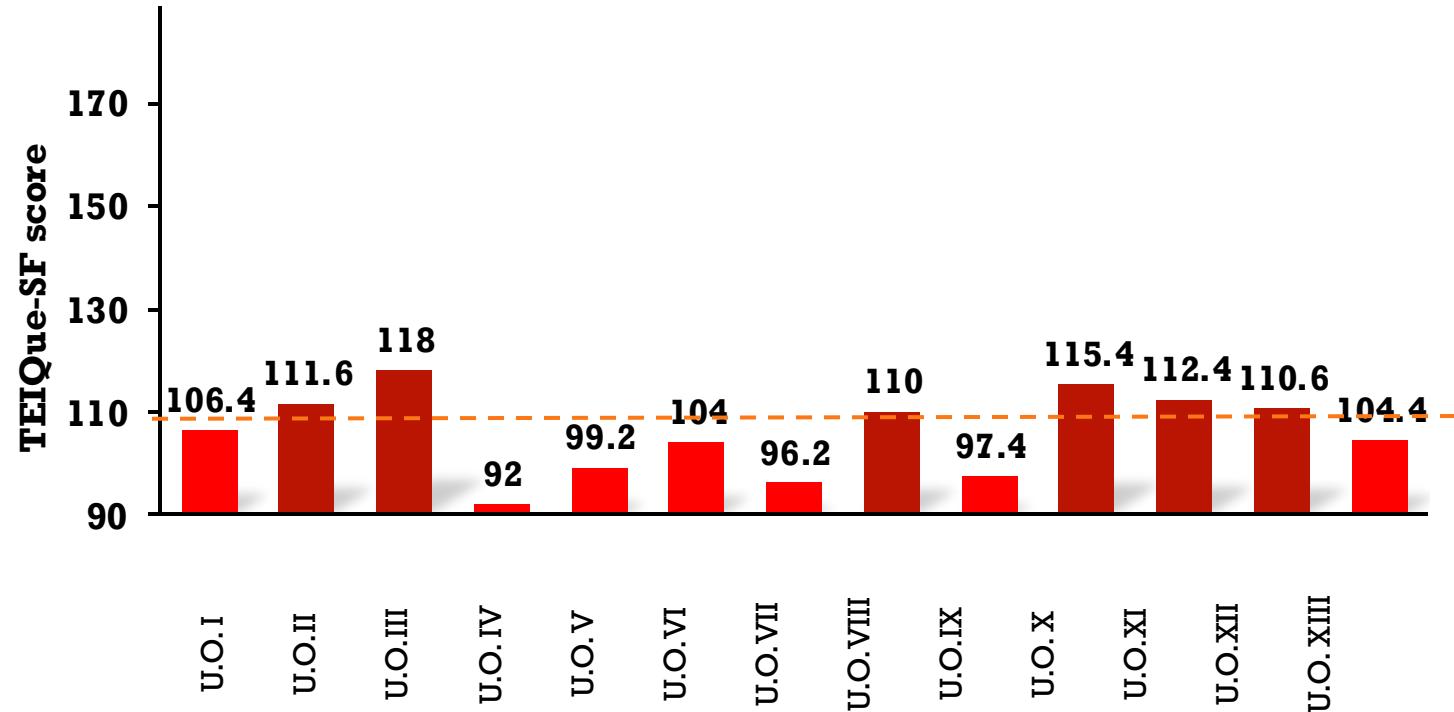
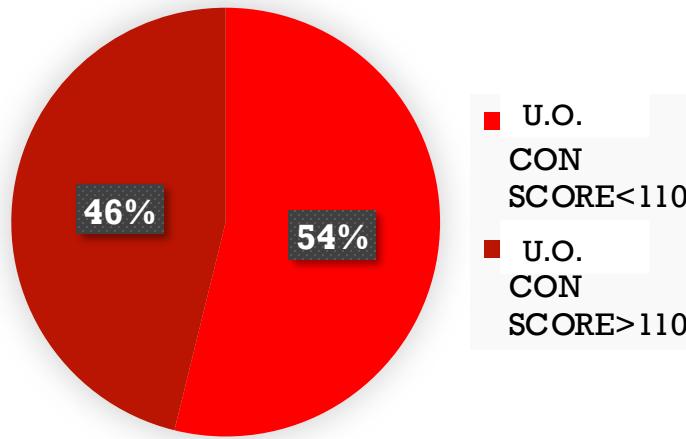
I risultati del questionario sono stati analizzati mediante lo scoring suggerito da esperti del London Psicometric Laboratory.



	1.....	2.....	3.....	4.....	5.....	6.....	7
Completely Disagree	1	2	3	4	5	6	7
Completely Agree	1	2	3	4	5	6	7
1. Expressing my emotions with words is not a problem for me.	1	2	3	4	5	6	7
2. I often find it difficult to see things from another person's viewpoint.	1	2	3	4	5	6	7
3. On the whole, I'm a highly motivated person.	1	2	3	4	5	6	7
4. I usually find it difficult to regulate my emotions.	1	2	3	4	5	6	7
5. I generally don't find life enjoyable.	1	2	3	4	5	6	7
6. I can deal effectively with people.	1	2	3	4	5	6	7
7. I tend to change my mind frequently.	1	2	3	4	5	6	7
8. Many times, I can't figure out what emotion I'm feeling.	1	2	3	4	5	6	7
9. I feel that I have a number of good qualities.	1	2	3	4	5	6	7
10. I often find it difficult to stand up for my rights.	1	2	3	4	5	6	7
11. I'm usually able to influence the way other people feel.	1	2	3	4	5	6	7
12. On the whole, I have a gloomy perspective on most things.	1	2	3	4	5	6	7
13. Those close to me often complain that I don't treat them right.	1	2	3	4	5	6	7
14. I often find it difficult to adjust my life according to the circumstances.	1	2	3	4	5	6	7
15. On the whole, I'm able to deal with stress.	1	2	3	4	5	6	7
16. I often find it difficult to show my affection to those close to me.	1	2	3	4	5	6	7
17. I'm normally able to "get into someone's shoes" and experience their emotions.	1	2	3	4	5	6	7
18. I often find it difficult to keep myself motivated.	1	2	3	4	5	6	7
19. I'm usually able to find ways to control my emotions when I want to.	1	2	3	4	5	6	7
20. On the whole, I'm pleased with my life.	1	2	3	4	5	6	7
21. I would describe myself as a good negotiator.	1	2	3	4	5	6	7
22. I tend to get involved in things I later wish I could get out of.	1	2	3	4	5	6	7
23. I often pause and think about my feelings.	1	2	3	4	5	6	7
24. I believe I'm full of personal strength.	1	2	3	4	5	6	7
25. I tend to "back down" even if I know I'm right.	1	2	3	4	5	6	7
26. I don't seem to have any power at all over other people's feelings.	1	2	3	4	5	6	7
27. I generally believe that things will work out fine in my life.	1	2	3	4	5	6	7
28. I find it difficult to bond well even with those close to me.	1	2	3	4	5	6	7
29. Generally, I'm able to adapt to new environments.	1	2	3	4	5	6	7
30. Others admire me for being relaxed.	1	2	3	4	5	6	7

*A. Di Fabio; L. Palazzeschi. (2011). Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form (TEIQue-SF):
Proprietà psicométriche della versione italiana. In: GIORNALE DI PSICOLOGIA DELLO SVILUPPO. - STAMPA. - 100:, pp. 14-26*

Valutazione dell' INTELLIGENZA EMOTIVA di tratto: EMOZIONALITÀ, SOCIALITÀ, AUTOCONTROLLO E BENESSERE

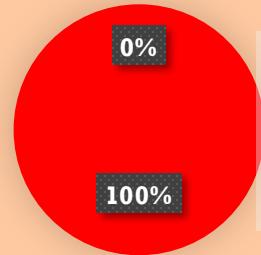


Solo 6 U.O. su 13 hanno riportato un score > 110 dimostrando elevati livelli di IE

Microambiente lavorativo e Intelligenza Emotiva

U.O. con TEIque-SF score < 110

U.O. IV, VII, IX



- NUMERO DI SOGGETTI SOPRA CUTOFF
- NUMERO DI SOGGETTI SOTTO CUTOFF

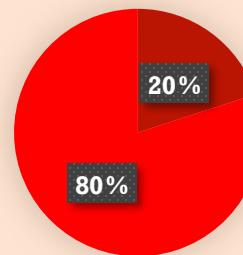
U.O. IV, VII, IX, (ALTO RISCHIO): U.O. con flusso costante di pazienti in condizioni critiche, U.O. di emergenza-urgenza con situazioni di alta tensione emotiva. Carico di lavoro intenso.

U.O. emotivamente e fisicamente faticosi

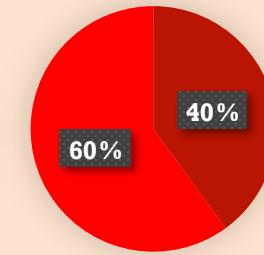
Ambiente con alto rischio di burnout a causa della natura imprevedibile delle situazioni che gli operatori affrontano, non si gestiscono le proprie emozioni in modo ottimale.

U.O. con TEIque-SF score < 110

U.O. V, VI



U.O. I, XIII



- NUMERO DI SOGGETTI SOPRA CUTOFF
- NUMERO DI SOGGETTI SOTTO CUTOFF

U.O. I, XIII, (MEDIO RISCHIO): U.O. in cui si effettua screening e follow up. U.O. con rischio emotivo minore

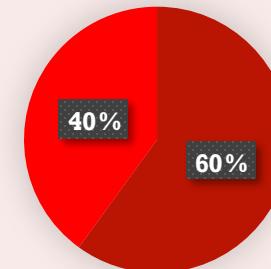
U.O. V, VI, (MEDIO RISCHIO): U.O. in cui si gestiscono pazienti con patologie acute e croniche. Importante relazione medico-paziente di fiducia. Ambiente positivo e sostenitore.

Generalmente effettuano visite e prestazioni programmate, di controllo.

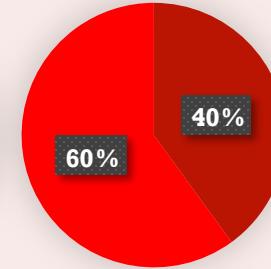
U.O. con TEIque-SF score > 110

U.O.

U.O. III, X, XI II, VIII, XII



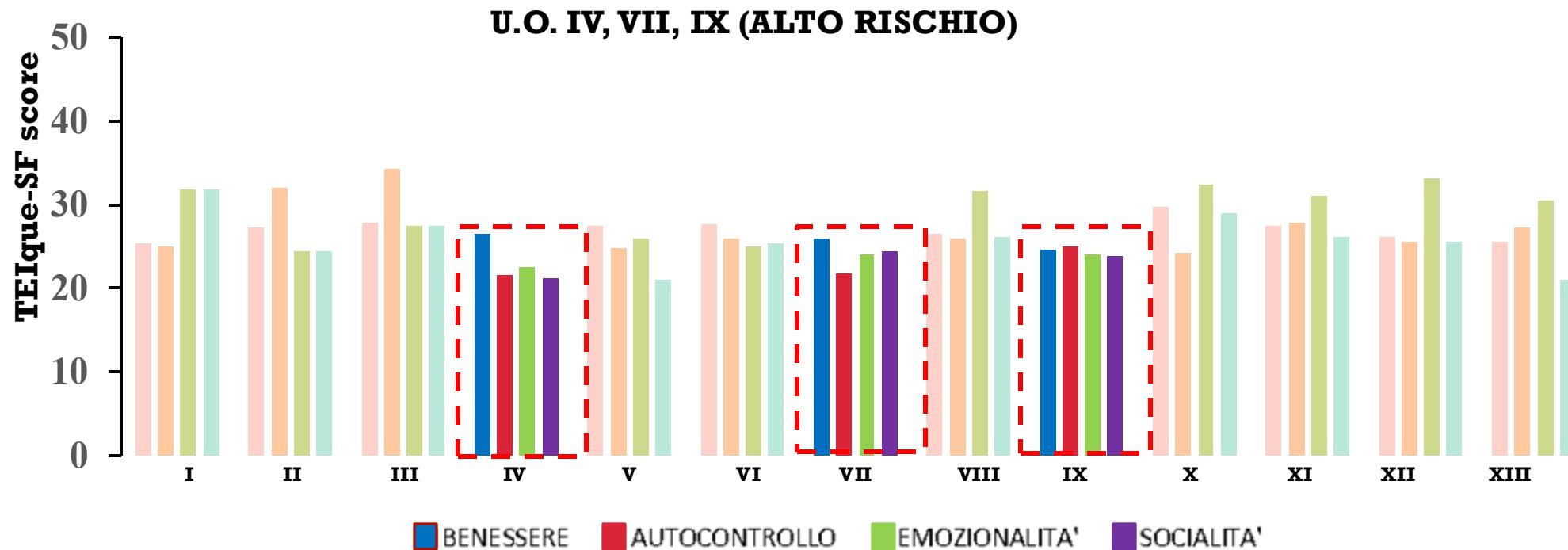
- NUMERO DI SOGGETTI SOPRA CUTOFF
- NUMERO DI SOGGETTI SOTTO CUTOFF



U.O. II, VIII, XII, (BASSO RISCHIO): U.O. con lavoro standardizzato, in regime di degenera ordinaria, di consulenza.

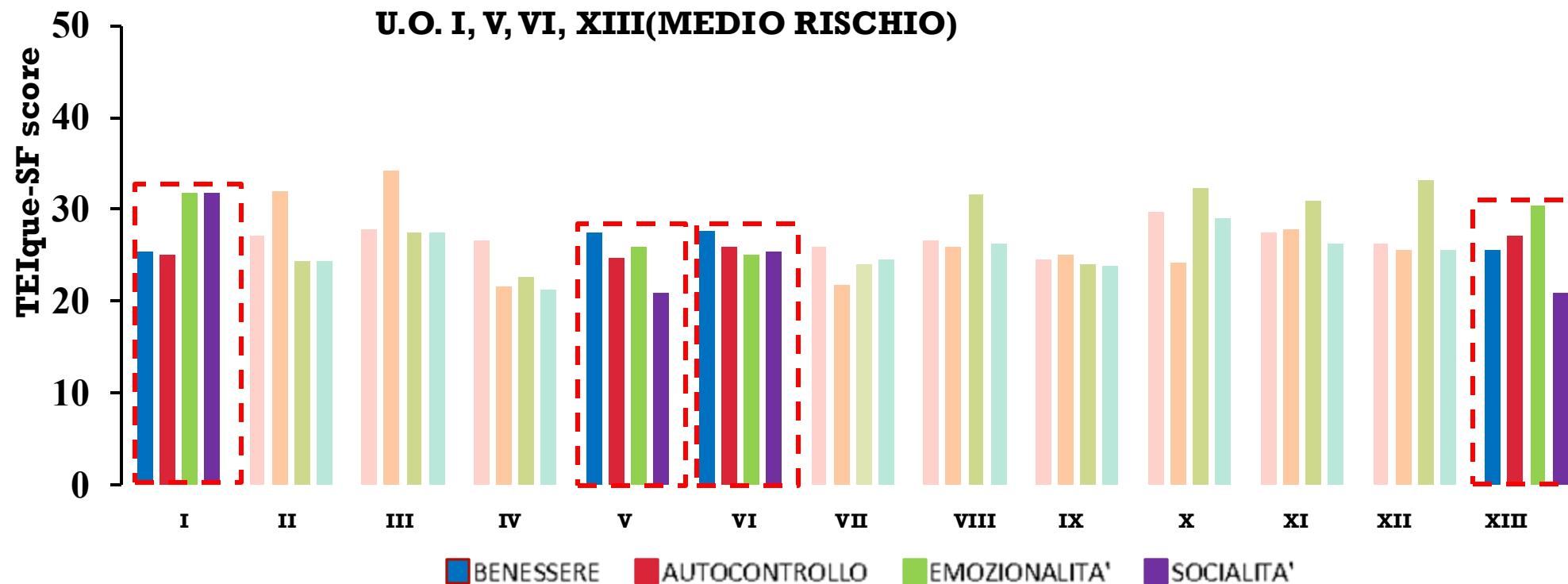
U.O. III, X, XI, (BASSO RISCHIO): Regime di sicurezza ospedaliera. Valutazione di tecnologie e rischio clinico. Innovazione tecnologica. Relazioni di lavoro costruttive, ambiente confortevole di fiducia reciproca, il personale lavora in Team, programmazione degli interventi e/o delle richieste.

Livello delle dimensioni di Intelligenza Emotiva



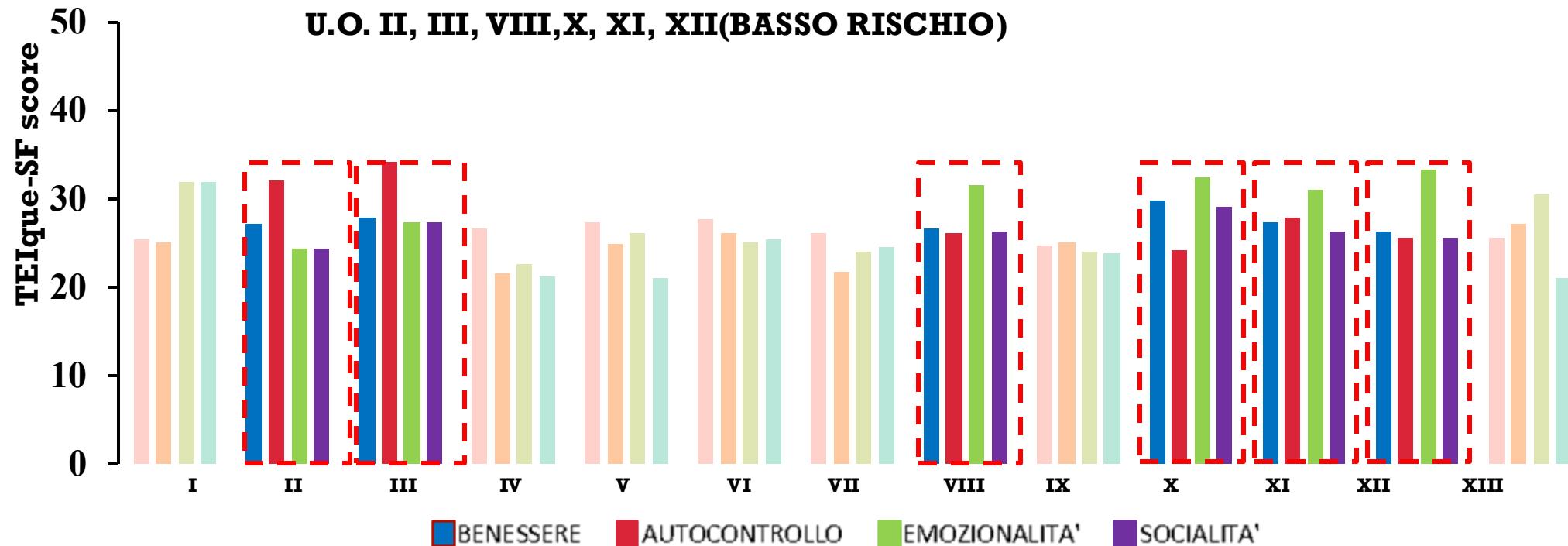
Tra i casi ad alto rischio, con score < 110 si riscontrano bassi livelli in tutte le aree dell'intelligenza emotiva

Livello delle dimensioni di Intelligenza Emotiva



Tra i casi a medio rischio, con score < 110 si riscontrano livelli medi in tutte le aree dell'intelligenza emotiva

Livello delle dimensioni di Intelligenza Emotiva



Tra i casi a basso rischio, con score > 110 possiamo identificare due sottogruppi:

- 1) Elevato autocontrollo
- 2) Elevata emozionalità

Intelligenza Emotiva in ambito sanitario: prospettive future: PREVENZIONE!

L'INTELLIGENZA EMOTIVA può essere insegnata, appresa e migliorata, per tanto è utile:



Inserire o potenziare nella formazione base e post base, percorsi idonei per lo sviluppo delle competenze di leadership e di quelle emozionali: corsi di formazione training, workshop, simulazioni in gruppo, nelle U.O. a rischio supporto psicologico.

Migliorare l'efficienza del sistema di comunicazione interno attraverso canali di comunicazione.



Migliorare la consapevolezza tra i leader formali sull'importanza dell'utilizzo di strumenti come riunioni, incontri, coinvolgimento, ascolto, discussioni di gruppo.

Creazione di un forum aperto per accogliere suggerimenti.

Adottare un sistema premiante per il personale che effettua il turno h24 con incentivi e riconoscimento dei meriti



Inserire la valutazione delle competenze emozionali nella selezione del personale, tenendo in considerazione:

Attese, Aspettative, Bisogni, Potenzialità, Benessere della persona, Ambiente, Life skills, Salute come processo educativo, Benessere in prospettiva

Creare spazi per accogliere le esigenze dei dipendenti con probe

Riduzione del Burnout, ansia, stress, malessere organizzativo

Miglioramento dell'Assistenza Sanitaria

CONCLUSIONI

- Il presente lavoro ha dimostrato forti legami tra livelli di **Intelligenza Emotiva e benessere**. Se le emozioni non sono gestite nell'ambiente lavorativo si verifica **ansia, stress, burnout, malessere organizzativo e abbassamento dell'empatia**
- Un leader emotivamente intelligente infonde **entusiasmo, motivazione, empatia, ottimismo**, gestisce l'emozionalità propria e altrui per raggiungere gli obiettivi
- La leadership in sanità non può essere un abito imposto: **situazioni diverse possono richiedere al leader di esibire stili di leadership diversi**
- I risultati devono essere interpretati con cautela, **tenendo conto delle competenze emotive, dell'esperienza personale e dall'educazione.**

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

REFERENTE DEL PROGETTO:

Dott. Franco Vantaggiato Pisanò

Dr.ssa Annunziata Barletta

AUTORI DEL PROGETTO:

Dr.ssa Antonella Pico

Prof.ssa Cristiana Simonetti

«I leader migliori non si arrampicano per arrivare in cima sulle spalle degli altri, piuttosto arrivano in cima insieme agli altri»

Hubert Joly

Joly, Hubert. "5 principles of purposeful leadership". Harvard Business Review Digital Articles (April 6, 2022).