

**Corso di Perfezionamento in Pastorale della Salute
Multidimensionalità ed evoluzione della presa in cura nelle Professioni
Sanitarie**

Crescere nella complessità...

**La formazione al lavoro di equipe
La supervisione e la intervisione
Prevenzione e cura del burn-out
Sapere, saper fare, saper essere e saper
divenire**

**Paola Simone
Dirigente Professioni Sanitarie
ASL Città di Torino**

**Monica Agnesone
Direttore S.C. Psicologia Aziendale
ASL Città di Torino**

L'equipe sanitaria multidimensionale

- La presa in cura come processo complesso e multidimensionale.
- L'equipe come luogo privilegiato della multidimensionalità.
- La multidimensionalità come visione integrata di professioni, competenze e prospettive.
- Fare bene insieme, pensare insieme e riflettere sul proprio agire.



La formazione al lavoro di equipe

- La disponibilità a collaborare non è sempre un «evento spontaneo».
- Lavorare in equipe implica molto di più della collaborazione.
- Lavorare in equipe rappresenta un processo intenzionalmente costruito.



La formazione al lavoro di equipe

Formare al lavoro di equipe significa:

- Riconoscere reciprocamente il valore delle specifiche professioni
- Integrazione di differenti approcci disciplinari.
- Confronto tra linguaggi e modelli teorici.
- Costruzione di un progetto di cura comune.
- Da «cosa si fa insieme» a «come progettiamo la cura insieme».



La formazione al lavoro di equipe

Quindi:

- Allenare la capacità di ascolto reciproco.
- Potenziare la comunicazione chiara e rispettosa.
- Accrescere la capacità di gestione dei conflitti.
- Favorire la negoziazione.
- Avere chiaro il concetto di obiettivi comuni e corresponsabilità.
- Costruire consapevolezza e coesione.



Il ruolo della leadership



L'equipe diventa efficace attraverso un processo di costruzione, sostegno e sviluppo.

Il leader:

Crea le condizioni affinché il gruppo possa esprimere le proprie potenzialità.

Genera integrazione.

Valorizza la differenza come risorsa e sottolinea aspetti che accomunano.

Promuove autonomia e responsabilità.

Permette lo sviluppo professionale e umano.

Il ruolo della leadership



Legittima la formazione e crea spazi di apprendimento

Modella i comportamenti attesi.

Cura la relazione tra i professionisti.

Gestisce i conflitti.

Promuove la riflessività.

Punta al benessere delle persone: riconosce i bisogni e persegue il loro soddisfacimento.

Intercetta l'insoddisfazione e il disagio.

Il ruolo della leadership

...da Primario / Capo Sala

...a Direttore di Struttura / Coordinatore

...con capacità da Direttore di Orchestra



I quattro saperi

...le colonne portanti dell'identità professionale

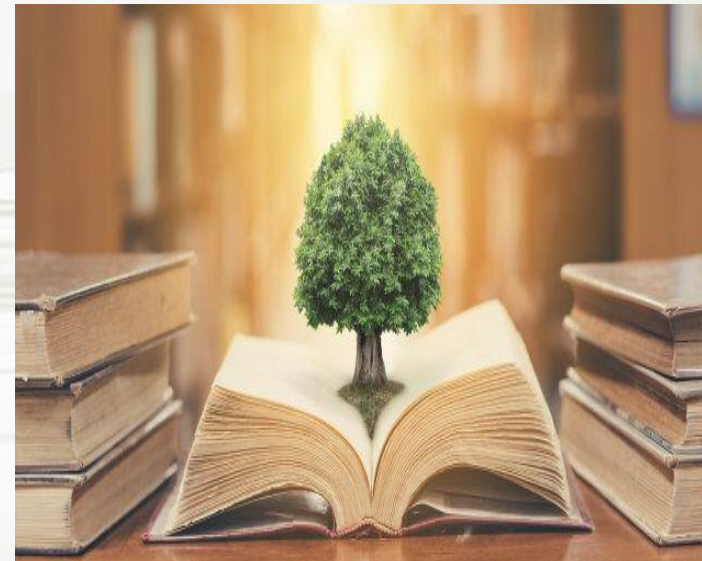
Sapere

La conoscenza teorica, base scientifica e disciplinare su cui si fonda l'agire professionale.

Permette di comprendere come agire.

Garantisce che ogni decisione sia fondata su evidenze scientifiche.

Deve essere aggiornata con rigore.



I quattro saperi

...le colonne portanti dell'identità professionale

Saper fare

La competenza tecnico-professionale,
la capacità di tradurre la teoria in
azioni efficaci, sicure ed appropriate.

Richiede precisione, prontezza,
controllo emotivo e responsabilità.



I quattro saperi

...le colonne portanti dell'identità professionale

Saper essere

La dimensione etica, relazionale e comunicativa, l'identità professionale e umana del professionista sanitario.

Ciò che permette di costruire una relazione di cura efficace, fondata su fiducia, rispetto e responsabilità.

Essenziale perché anche le migliori competenze tecniche perdono efficacia se non accompagnate da una presenza umana capace di accogliere e sostenere.



I quattro saperi

...le colonne portanti dell'identità professionale

Saper divenire

La capacità di sviluppo e adattamento continuo.

La crescita professionale permanente e la capacità di adattarsi a un contesto in costante trasformazione.

Trasforma il professionista sanitario in protagonista del proprio percorso professionale, in grado di anticipare bisogni, innovare e migliorare i servizi.



Aspettative delle nuove generazioni verso il lavoro

- Equilibrio vita-lavoro/benessere.
- Ambiente inclusivo e attento ai bisogni.
- Apprendimento e mobilità interna.
- Flessibilità e autonomia operativa.
- Ruoli con significato e impatto.
- Sviluppo professionale e di carriera.
- Aspettative tecnologiche elevate.
- Retribuzione equa.



Differenze con le generazioni precedenti

- Maggior priorità al benessere rispetto al sacrificio.
- Minor «fedeltà» a prescindere dall'azienda.
- Maggior sensibilità a inclusione, sostenibilità e modello di leadership.
- Richiesta di feedback tempestivi e comunicazione trasparente.



Implicazioni per l'organizzazione

... le leve che funzionano

- Flessibilità «di prossimità».
- Leadership moderna e stili di gestione «psicologicamente sicuri».
- Percorsi di sviluppo reali, non solo percorsi formativi.
- Senso di appartenenza e significato.
- Benessere e gestione del carico emotivo.
- Tecnologia e processi snelli.
- Cultura inclusiva e clima organizzativo.



Cambio di paradigma

Operator-Centered come prerequisito del Patient-Centered

Non esiste un sistema patient-centered efficace con operatori che stanno male, sono esausti e non si sentono valorizzati.

Mettere l'operatore al centro per migliorare l'assistenza al paziente.

Risposta strutturale al problema del ricambio generazionale

