L'EVOLUZIONE RIVOLUZIONARIA PER L'IGIENE DIRETTAMENTE A LETTO

Ecco un approccio nuovo per l'igiene della persona fragile allettata.

Abbiamo pensato a un dispositivo che mettesse non solo a proprio agio la persona, consentendole di ricevere un trattamento benefico e piacevole, ma che semplificasse anche l'assistenza da parte dell'operatore in termini di sforzo fisico e di tempo.

La gamma dei dispositivi SYREN® permette di effettuare una doccia completa alla persona direttamente a letto:

con un solo operatore in un tempo massimo di 5 minuti con 500 ml di acqua e detergente senza risciacquo.

Linaus è una società specializzata nella progettazione e produzione di dispositivi destinati a coadiuvare l'igiene di persone prive di mobilità spontanea o allettate, con una venticinquennale esperienza nelle forniture ospedaliere.

Per ospedali e RSA, l'azienda propone i dispositivi della gamma SYREN®, soluzioni innovative che consentono l'igiene della persona direttamente nel proprio letto, nel massimo comfort e senza la necessità di spostamenti, riducendo il consumo d'acqua, lo sforzo fisico dell'operatore e le tempistiche.

www.linaus-md.com

IL VALORE DELL'INTEGRAZIONE NELLA ROUTINE ASSISTENZIALE

COLSER ha scelto di supportare le strutture durante i momenti del pasto, con la consegna dei carrelli cena e con il servizio temporaneo del lavaggio pentolame, con operatrici disponibili per l'intera settimana.

In alcune strutture inoltre COLSER si occupa di ritirare i carrelli vitto, pranzo e cena, dalla cucina centrale ai reparti, riconsegnandoli a fine pasto alla cucina centrale. Questa attività è stata affidata per evitare che il personale delle RSA lasci il reparto togliendo tempo all'assistenza.

Una sorta di staffetta che COLSER programma al fine di essere di supporto non solo con l'operatività dei suoi servizi, ma anche con una progettualità organizzativa in partnership con la propria committenza

NUOVE PROFESSIONALITÀ IN CERCA DI INCLUSIONE

Nelle prime settimane di marzo 2022, a Parma, sono arrivati dall'estero 21 nuovi infermieri per sopperire alla mancanza di personale sanitario: risultato della collaborazione tra Auroradomus e Confcooperative Emilia Romagna che hanno organizzato un servizio di supporto, consulenza e networking per l'assunzione di personale infermieristico dall'estero.

Insieme ad altre cooperative della rete Confcooperative è stato attivato un piano di accoglienza e integrazione che ha previsto la fornitura di un alloggio, un rimborso per le spese di viaggio sostenute, lezioni di italiano intensive, disbrigo di tutte le pratiche burocratiche. Oggi tutti i professionisti stranieri hanno ottenuto il permesso di soggiorno e avviato l'iter per il riconoscimento dell'equipollenza del titolo.

Un'operazione che ha dato buoni frutti e che stiamo ripetendo adesso, aprendo nuovi canali internazionali e stringendo nuove sinergie.

Insieme a noi è più semplice:
Veniamo a casa da te

Oggi il **lavoro di cura** è in larga misura privato e si svolge a **domicilio** anche per i **limiti** del sistema **residenziale** e per cultura sociale.

La nostra risposta:
RSA a casa con Sportello che svolga analisi del bisogno, programmazione assistenziale individuale, teleassistenza, creazione della rete su territorio.

Per l'attuazione è necessario:
partenariato tra RSA e professionisti della ricerca;
selezione e formazione del personale gratuita e mirata;
coinvolgimento di Aziende per comunicazione e Fundraising

Ciò consente:
monitoraggio del bisogno,
coordinamento interventi,
gestioni ricoveri e urgenze

La sostenibilità del servizio è garantita da fondi privati e passa attraverso la:

- gestione da remoto di più utenti con un solo operatore;
- prevenzione con supervisione alla cura e allo stile di vita;
- attivazione mirata degli interventi.

UNIVERSO

COMFORTCURA®
ESPERIENZA E COMPETENZA NELL'ASSISTENZA

StartHub
consulting

L'equilibrio tra vita privata e vita professionale

La **Fondazione Zani** garantisce un buon equilibrio tra vita privata e professionale dei propri dipendenti attraverso politiche di gestione del personale finalizzate a incrementarne **benessere** e **senso di appartenenza**.

L'orario di lavoro si basa prevalentemente su **turni di 6 ore** che massimizzano la prestazione in termini di qualità del servizio e attenzione e permettono di far fronte a impegni e interessi extra-lavorativi.

Tra gli elementi che concorrono alla buona gestione del personale:

- La possibilità di accesso a **part time verticali e/o orizzontali**;
- L'investimento nella **creazione di team di lavoro consolidati** i cui membri si supportano reciprocamente;
- Creazione di **mansioni a minor carico assistenziale** assegnati ai **lavoratori più anziani e prossimi alla pensione**.

Fondazione Villa Zani
Residenza Sanitaria Assistenziale Centro Diurno Integrato

Fondazione Onlus "Villa Mons. Damiano Zani", Bienno (BS)

La "rivoluzione" passa dai Medici: è il case mix a chiedercelo!

La nostra "rivoluzione" per superare la carenza di Personale Infermieristico e Assistenziale è stata quella di **investire sul ruolo del Medico**.

Interpretando le esigenze dei Professionisti, infatti, abbiamo:

- studiato metodiche di **comunicazione efficaci** per creare **attrattività** verso la nostra Struttura;
- **interiorizzato più risorse rispetto agli standard previsti**, così da costruire agende flessibili, incentrate sulle loro disponibilità;
- favorito il **lavoro in équipe**, così da incrementare il focus sui Pazienti e ridurre l'impatto della burocrazia connessa all'Assistenza;
- assegnato specifiche **mansioni di formazione** sul restante Personale, così da **qualificarne il ruolo**.

Infine, stringendo le collaborazioni permesse con i Medici di Medicina Generale e facendo entrare in consulenza periodica gli Specialisti Geriatra, Cardiologo e Fisiatra, abbiamo ridotto il rischio clinico e incrementato la qualità della Cura erogata.

Tutto questo ci ha consentito peraltro di mantenerci isorisorse in termini di compenso orario del singolo Professionista.

Così, coerentemente con il mutato case mix dei pazienti e ospiti accolti, il **Medico** è tornato a essere **catalizzatore dei processi sanitari, armonizzatore dei rapporti all'interno del team multidisciplinare, formatore** e **"fidelizzatore" degli altri Professionisti, riferimento per caregiver e familiari**.

RSA "Zucchi Falcina", Soresina (CR) - Gruppo Gheron

Dott. **Raffaele Esposito** - Responsabile Sanitario e Medico
Dott.ssa **Maria Arcangela Picciallo** - Medico
Dott.ssa **Elena Ruffini** - Medico
Dott. **Hamzeh Mohmad** - Medico
Dott. **Giuseppe Urso** - Medico
Dott. **Mounzer Al Rifai** - Medico
I Medici di Medicina Generale e gli Specialisti del territorio

Dott. **Donato Sigurtà** - Direttore di Struttura
Dott.ssa **Sharon Crescenzio** - Coordinatrice infermieristica
Miri Ferrari - Coordinatrice infermieristica
Angela Mosconi - Coordinatrice infermieristica

Più movimento in reparto!

Trasferire le attività riabilitative all'interno dei saloni e dei corridoi di reparto migliora la qualità di cura offerta grazie alla presenza costante delle fisioterapiste.

Sorveglianza attiva, accoglimento dei bisogni, ascolto, opportunità di dialogo, ricevere attenzioni, una carezza, un sorriso o anche semplicemente un caffè, sono alcuni degli effetti benefici di cui possono godere i nostri anziani.

Inoltre la ritrovata e fattiva collaborazione con il personale infermieristico e ausiliario ottimizza il lavoro d'équipe, dando un valore aggiunto all'assistenza proposta.

In ogni azione di cura c'è movimento e il movimento è vita. Per questo è importante che il fisioterapista lavori nei reparti, fianco a fianco con il personale ausiliario, per valorizzare e preservare anche la più piccola capacità motoria residua, riconoscendola come espressione di dignità.

-Elisa Zucchi,Fondazione Opera Pia Ospedale G. Vezzoli -

Giovani volontari trovasi

Fondazione CASA DI SOGGIORNO PER ANZIANI – Onlus Bedizzole

Dott. Massimo Paderno Coordinatore dei Servizi
Dottore Magistrale in scienze infermieristiche ed Ostetriche

L'IDEA E I SUOI OBIETTIVI

- Ottimizzare le risorse di personale "specializzato", facendo in modo che si dedichi solo alle attività assistenziali
- Delegare le attività delegabili ai volontari
- Avvicinare i giovani al volontariato in RSA

COME?

- Prendi un paio di studenti del Liceo e chiedi loro se desiderano fare un'esperienza di volontariato in una RSA; formali, motivali e invitali a portare qualche altro compagno di scuola.

- Assicura una adeguata supervisione e addestrali come supporto al controllo dei green pass (7 giorni su 7): otterrai un recupero di tempo prezioso di operatori in reparto.

- Sensibilizza gli studenti in vacanza che desiderano conoscere il mondo dei fragili e troverai ragazzi disposti a ballare, giocare a carte e passeggiare con i residenti.

- Motiva i ragazzi volontari e scoprirai che nei "tempi vuoti" (pisolino dei residenti e sospensione temporanea delle attività ricreative) potrai avere un grande aiuto per archiviazione di documenti cartacei e sistemazione faldoni!

- Infine, riconosci il loro operato con un attestato di benemerenza, consegnato con una breve cerimonia ufficiale e, se possibile, assegna crediti formativi validi per l'esame di maturità.

LA TESTIMONIANZA

«Quest'estate abbiamo avuto la nostra prima esperienza di volontariato nella struttura RSA di Bedizzole. L'orario previsto era dalle 8:00 alle 12:00 dal lunedì al venerdì, per circa 6 settimane.

In questo periodo di tempo inizialmente il nostro compito era quello di fare il triage ai visitatori: successivamente, ci hanno introdotto per qualche ora nelle attività di animazione. In quelle ore stavamo principalmente a contatto con gli anziani portandoli all'esterno della struttura per fare, per esempio, una breve passeggiata.

La giornata che ci è piaciuta di più è stata quando, con l'animatrice, siamo andate a fare la tombola: ci siamo divertite a vedere gli anziani attivi e competitivi! Le giornate più noiose invece, sono state quando c'erano i piani (reparti) chiusi per covid e quindi i parenti non potevano entrare a fare visita ai loro cari.

Per noi è stata un'esperienza in alcuni aspetti positiva e, in altri, negativa che comunque ci sarà utile per il futuro»

Anna e Rebecca (studentesse 4° liceo scientifico e tecnico grafica comunicazione, volontarie in RSA)

Insieme si può

La valorizzazione della figura dell'OSS

Fondazione Santa Chiara di Lodi

L'IDEA E I SUOI OBIETTIVI

L’emergenza infermieristica ha rappresentato anche per la nostra Fondazione un elemento di criticità che è emerso in tutta la sua drammaticità nel corso dell’ultimo anno.
Il riconoscimento della centralità di queste figure professionali, accompagnata dalla costatazione dell’appiattimento quotidiano che vedeva la giornata dell’infermiere una corsa affannata per la distribuzione della terapia, ci ha condotto a sperimentare una diversa soluzione.

Vista la **presenza di un considerevole numero di OSS**, di lunga esperienza all’interno della nostra RSA, abbiamo sperimentato una **soluzione organizzativa** che fosse rispettosa della normativa di riferimento relativa ai profili dei due professionisti, ma che fosse in grado di dare un **concreto supporto all’infermiere**.

La soluzione che ha visto **il recupero dell’OSS dalla turnistica e il suo impiego a supporto concreto dell’infermiere**, è stata preceduta da un importante **lavoro preparatorio di carattere formativo**.

Tale lavoro ha visto l’attivazione di micro-percorsi formativi con l’obiettivo di **riconsolidare alcune competenze previste nel profilo dell’OSS, ma non esercitate nella consueta organizzazione**.
Questi percorsi caratterizzati da una forte connotazione pratica, sono stati l’occasione per consentire agli OSS di riappropriarsi di alcune competenze e di sperimentarle in modo concreto **accanto agli infermieri**.

I RISULTATI

Ne è derivata una grossa spinta ri-motivante per gli operatori OSS e anche per gli infermieri, una diminuzione del rischio di errore nell’esecuzione delle prestazioni infermieristiche da parte degli infermieri e della conseguente tensione derivante e in generale un benessere maggiore nello svolgimento dell’attività professionale.

La collaborazione diretta e quotidiana per tutto il turno di lavoro tra OSS e infermiere ha svolto anche un ruolo facilitatore nella circolazione delle informazioni.

Oggi, nei nuclei dove è stato necessario aumentare il numero di assistiti per ciascun infermiere, è pertanto inserito un OSS che affianca lo stesso nelle funzioni che gli vengono attribuite in tutti i turni diurni.

La revisione dei piani di lavoro, la stesura di procedure e protocolli più dettagliati, le riunioni periodiche di revisione organizzativa, hanno consentito di assicurare il mantenimento di standard assistenziali e di sicurezza, aggiungendo anche un eccellente livello di ri-motivazione del personale coinvolto.

PENSIERI E PAROLE DI UN PERSONALE CHE HA LOTTATO PER RITROVARSI

Il mio pensiero va ai nostri volti angosciati, ai nostri occhi spaventati, quando le nostre azioni sembravano non bastare. **Abbiamo dato ancora più amore ai nostri Ospiti**, sperando di aver colmato in parte la mancanza dei loro cari.

Il carico emotivo e fisico è stato pesante: sentirsi impotenti di fronte agli Ospiti, senza poterli abbracciare, quando il contatto umano è il pane del nostro lavoro, ma **non abbiamo mollato, ci siamo supportati**.

Difficile dimenticare la sofferenza, le restrizioni, i problemi economici, ma la qualità più ammirevole dell'essere umano è la resilienza: ci siamo asciugati le lacrime e fatti forza a vicenda. Mai come in questo momento vale il motto **"L'unione fa la forza"**.

Durante la pandemia **il limite invalicabile di ogni figura professionale non esisteva più**, educatori e fisioterapisti sono diventati OSS, gli OSS sono diventati fisioterapisti ed educatori, ridisegnando **un nuovo piano di lavoro** che continua a essere presente anche nella quotidianità di oggi.

Grazie per tutti quelli che si sono voluti mettere in gioco, riportando i loro pensieri. **Grazie** per aver lavorato in tempi difficilissimi, grazie per aver trasformato la paura in forza...

Grazie a tutti quelli che ci sono sempre stati e non mi hanno mai fatto sentire sola...

Ho voluto mettere questa immagine come simbolo di una **rinascita**, la volontà di ritrovarci nonostante la situazione che abbiamo vissuto. Il dolore rovescia la vita, ma può determinare il preludio di una rinascita...

Stefania Grappoli
Coordinatrice

PROFESSIONISTI DELLA "FONDAZIONE GIOVANNINA RIZZIERI" PIANCOGNO (BRESCIA)

FONDAZIONE RSA
VAGLIETTI CORSINI
ONLUS

LA CIRCOLARITÀ DEL PRENDERSI CURA

Fondazione RSA Vaglietti Corsini ONLUS
Cologno al Serio (BG)

Scoprire, potenziare e valorizzare le competenze del personale: le nostre mosse vincenti! Significa avere a disposizione professionisti in grado di mettersi in gioco in diverse situazioni: un OSS che affianca un infermiere; un infermiere (formatosi sul metodo Gentlecare) che si occupa di attività protesiche; un fisioterapista che supporta l'OSS nelle alzate; un educatore che inserisce una mansione assistenziale - l'idratazione - nelle proprie attività. Questo è possibile grazie a una condivisione di visioni all'interno dell'organizzazione, che nasce dalla sinergia tra le figure di coordinamento e il livello ammnistrativo-dirigenziale, con positive ricadute sull'intero sistema.

Maurizio Cansone - Presidente CdA
Silvana Marin - Direttore Sanitario
Silvia Spolti - Coordinatrice servizi socioeducativi

Ci sono voluti anni per creare legami forti attraverso iniziative tese a motivare e fidelizzare il personale della RSA, anche grazie a **investimenti** sulla formazione, affinché si consolidasse un **gruppo motivato, competente ed efficiente**.

Dal 2020 l'**emergenza Covid**, lo **sblocco delle assunzioni presso le strutture pubbliche**, insieme a **fattori economici, sociali e personali** hanno contribuito a determinare un significativo ricambio del personale sanitario e sociosanitario.

PER I "BRAVI" OFFRIAMO "BUONI"

QUANDO NON È POSSIBILE AUMENTARE LO STIPENDIO TROVIAMO ALTRE STRADE

La volontà di continuare a fidelizzare e attrarre queste preziose risorse professionali, ha portato il CDA della Fondazione a deliberare i seguenti interventi (all'interno dei limiti incentivanti imposti dalla normativa ONLUS, nonché di quelli connessi alla scarsità di risorse di bilancio):

- dal 2022 **si è derogato al trattamento economico progressivo di cui all'art. 80 del CCNL UNEBA** per tutto il personale di nuova assunzione;

- si è applicato al personale infermieristico inquadrato con il CCNL UNEBA un **assegno ad personam** del 20% del tabellare;

- si è attivato un "**servizio sostitutivo di mensa aziendale**" attraverso l'erogazione di ticket restaurant al personale infermieristico, OSS e di coordinamento;

- si è siglato un accordo decentrato biennale con le organizzazioni sindacali al fine di consentire al personale di **convertire in maniera opzionale il proprio premio detassato in "welfare aziendale"** (attraverso l'erogazione di buoni regalo, buoni carburante oppure accedendo alla piattaforma per altri servizi), riconoscendo una **maggiorazione del 10% sul premio stesso** in funzione del risparmio in contributi a vantaggio sia del dipendente che del datore di lavoro.

Tali interventi sono stati apprezzati e **ci hanno consentito di attrarre nuove risorse** sia riducendo il divario fra lo stipendio delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali sia proponendo contratti part time, spesso più attrattivi per la gestione familiare.

Così, nonostante il notevole impegno richiesto per la gestione del sistema, il **personale** ha potuto **godere dei riposi e delle ferie di competenza** e gli **anziani** hanno **ricevuto un'assistenza adeguata agli standard di qualità.**

È presto per fare un bilancio sulla **stabilità del personale** e dell'**equilibrio economico** per stimare sostenibilità ed efficacia di queste strategie, cose che ci siamo prefissati di valutare a fine anno.