



DETERMINARE IL FABBISOGNO SANITARIO IN AMBITO OSPEDALIERO: UNA SFIDA PER IL SISTEMA SANITARIO

L'esperienza del Veneto a confronto con gli altri sistemi regionali alla Winter School di Motore Sanità

Como 1 Febbraio 2019 - Una corretta determinazione del fabbisogno del personale sanitario in ambito ospedaliero e nella medicina generale rappresenta una delle sfide maggiori per il Sistema Sanitario. Solo attraverso una oculata "amministrazione" delle risorse professionali è infatti possibile garantire la tenuta economica del sistema.

È questo uno dei temi più centrali affidati agli esperti nel corso della **WINTER SCHOOL 2019 GESTIRE IL CAMBIAMENTO LE SOLUZIONI POSSIBILI?** che si tiene a Como il 31 gennaio e il 1 febbraio, presenti i massimi esperti di politica sanitaria d'Italia, gli amministratori delle Regioni e il mondo politico.

Come ha spiegato **Claudio Costa, Direttore Direzione Risorse Strumentali SSR, Regione del Veneto** nella sessione dedicata alla "**DETERMINAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE SANITARIO IN AMBITO OSPEDALIERO**" che ha visto protagonista l'esperienza del Nordest, "La determinazione del fabbisogno di professionisti sanitari utilizzando i metodi e gli strumenti disponibili in letteratura costituisce una buona pratica che coniuga coerenza programmatica con efficacia ed efficienza gestionale. La relazione illustrerà i principali metodi e strumenti per la definizione del fabbisogno di personale medico, infermieristico e ostetrico in un setting ospedaliero sviluppati in ambito internazionale, evidenziandone i punti di forza e debolezza e l'applicabilità all'interno dei sistemi sanitari italiani".

Determinante la gestione del Personale Infermieristico e di Assistenza, come ha sottolineato **Achille Di Falco, Direttore della UOC Formazione e Sviluppo delle Professioni Sanitarie Azienda Zero**. "Il tema dei valori di riferimento per le dotazioni o standard che dir si voglia, anche se non sono la stessa cosa, occupa molto tempo di coloro che devono gestire risorse e garantire elevati livelli di qualità dei sistemi sanitari. In termini normativi, numerosi sono stati i tentativi e gli approcci per definire valori di riferimento sia in termini di rapporti tra professionisti/posti letto, piuttosto che tra professionisti e persone assistite passando da indicazioni normative di livello nazionale a tendenze regionali, sulla scia della definizione dei carichi di lavoro. – ha sottolineato il dirigente - Oggi l'approccio consigliato sembra essere multidimensionale ed ecco che è necessario affrontare questi temi con un'unica visione d'insieme, valori di riferimento contestualizzati, setting organizzativi omogenei e condivisi ed infine esiti assistenziali".

L'individuazione del fabbisogno diventa quindi una scelta strategica e irrinunciabile. **Patrizia Bonesso, Area Sanità e Sociale Regione del Veneto** ha spiegato come "A livello nazionale si è manifestata la necessità di

individuare una metodologia per la valutazione dei piani di fabbisogno di personale presentati dalle Regioni/Province Autonome ai sensi della L.n. 208/2015. Alle Regioni è attribuito il compito di determinare il fabbisogno di personale dell'area ospedaliera in misura coerente alle scelte di programmazione sanitaria. Ad gruppo di lavoro ristretto, composto da alcuni rappresentanti delle regioni, è stato affidato il compito di definire una metodologia che tenga conto della produzione erogata e di valori minimi di riferimento, nonché del ruolo delle strutture ospedaliere secondo la loro classificazione ex DM 70/2015. La metodologia illustrata sarà quella elaborata da questo gruppo di lavoro.”

Buone pratiche che passano anche attraverso il confronto tra i diversi sistemi regionali, come ha spiegato **Milena Vainieri, Professoressa Istituto Management Scuola Superiore Sant'Anna, Pisa** . “Le proiezioni dei prossimi anni, sul personale medico e delle professioni sanitarie, riportano situazioni critiche che richiedono una profonda riflessione su come poter organizzare i servizi sanitari per rispondere ai bisogni della popolazione. In questo scenario diventa sempre più rilevante avere dei riferimenti che possano aiutare le regioni e le aziende nell'allocazione della risorsa fondamentale del sistema sanitario: il personale. Tuttavia la definizione di standard per il fabbisogno di personale non è certo semplice e numerosi sono i fattori da prendere in considerazione”, ha sottolineato.

Modelli a confronto per tracciare una metodologia ottimale, “L'esperienza della Regione Piemonte – ha illustrato - **Ragnar Gullstrand, Esperto di Organizzazione Sanitaria** – prevede l'applicazione da alcuni anni in forma sperimentale in Piemonte del metodo sviluppato con Agenas alcuni anni fa. Negli ultimi anni il metodo è stato utilizzato da aziende piemontesi come metro di confronto nella valutazione del fabbisogno di personale ospedaliero sia nelle situazioni esistenti sia nella pianificazione del fabbisogno di personale in ospedali di nuova costruzione.”

L'evento “**Winter School 2019. Gestire il cambiamento – Le soluzioni possibili**” è stato organizzato da **Motore Sanità** e realizzato con il contributo incondizionato di



Per ulteriori informazioni e materiale stampa, visitate il nostro sito internet www.motoresanita.it

In allegato il comunicato stampa, il programma e alcune foto dell'evento.

Ufficio stampa Motore Sanità
comunicazione@motoresanita.it
Marco Biondi - Cell. 327 8920962

