

*Soffrire sul lavoro non è un destino*  
Le donne al governo della sanità tradita

**IV Conferenza Nazionale Anaaio Assomed**  
**ROMA 3-4 Maggio**

**Anatomia della crisi di un sistema. Is there no alternative ?**



*Nella pandemia per gli operatori sanitari e socio-sanitari  
"soffrire è stato anche un dovere"*

*Nuovi indirizzi e strategie per il welfare*

*cittadino*

Durante la pandemia è emersa come caratteristica forte la *cooperazione* tra tutti i professionisti a tutti i livelli.

# *Pandemia*

Si è compreso che non si poteva lavorare in modalità separata ma che tutti in modo permeabile potevano e dovevano contribuire indipendentemente dall'appartenenza ad un settore piuttosto che ad un altro

Ogni volta si definiva *“cosa”* si voleva realizzare per garantire la migliore sanità per i cittadini e soddisfare i loro bisogni

Quindi si individuava *“come”* si potevano raggiungere gli obiettivi, cioè attraverso quali modalità, strumenti, azioni, investimenti

# *Revisione del modello salute*



# Revisione del modello salute



## Impianto Metodologico

definizione delle logiche strategiche e degli indirizzi prioritari per dare risposte allo scenario della sanità dei prossimi anni

## Obiettivi strategici

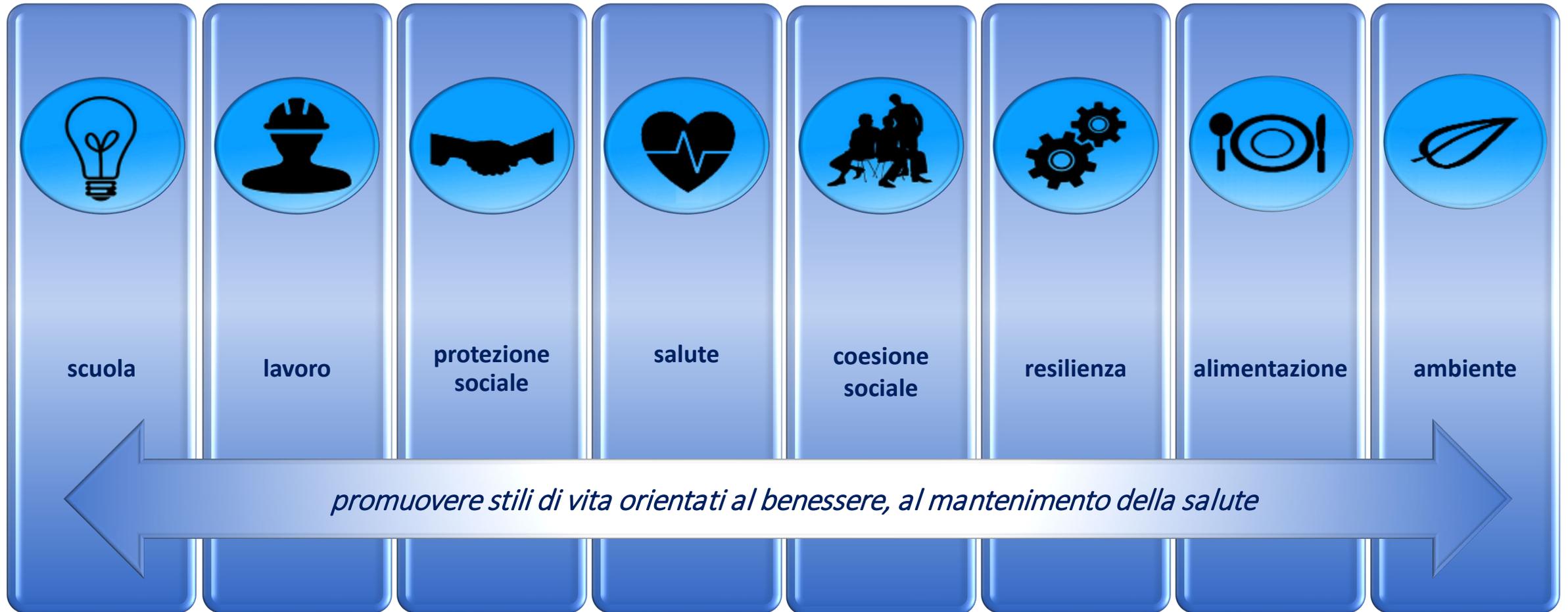
definiscono "cosa" si vuole realizzare per garantire la migliore sanità per i cittadini e soddisfare i loro bisogni

## Direttrici di sviluppo

individuano invece "come" si intende raggiungere gli obiettivi, cioè attraverso quali modalità, strumenti, azioni, investimenti



## Competenze individuali e della comunità





*fragilità e cronicità dal neonato all'anziano*

*qualità e appropriatezza dei servizi e dei trattamenti*

*accessibilità e prossimità*

*equità del sistema*

*sostenibilità del sistema*

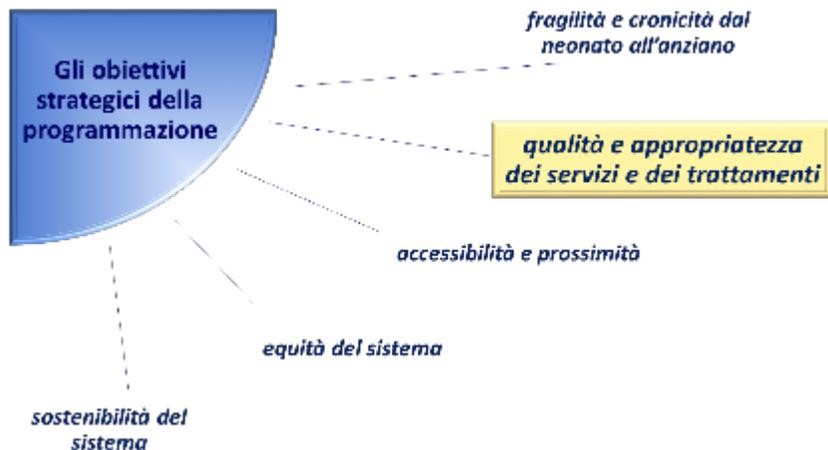
## Gli obiettivi strategici della programmazione



### *Sostegno a fragilità e cronicità dal neonato all'anziano*

potenziamento della risposta al *bisogno di salute* delle persone che per fragilità, temporanee o permanenti, congenite o acquisite (minore età, disabilità, disagio psichico, patologie geriatriche, dipendenze...) non sono in grado, totalmente o parzialmente, di provvedere ai propri bisogni

## Gli obiettivi strategici della programmazione



*Incremento di qualità e appropriatezza dei servizi e dei trattamenti*

l'efficacia, l'efficienza e l'equità del SS dipendono in larga misura dalla capacità di determinare e identificare le *cure necessarie*, per fornire prestazioni di alta qualità in modo appropriato e coerente con il contesto demografico ed epidemiologico e con la domanda e i bisogni dei pazienti

## Gli obiettivi strategici della programmazione



### *Miglioramento di accessibilità e prossimità*

migliorare l'accessibilità per tutti i cittadini e a tutti i servizi presenti nel Servizio Sanitario significa *eliminare le barriere*, reali o virtuali, che rendono difficoltosa la fruizione dei servizi sanitari sul territorio, garantendo una diffusione capillare dei servizi, migliorando i tempi di accesso, riducendo la mobilità sanitaria

## Gli obiettivi strategici della programmazione



### *Rafforzamento dell'equità del sistema*

*superare le differenze* nell'erogazione dell'assistenza sanitaria, legate ai territori, al genere, all'età, alla provenienza, indotte da ragioni storiche, culturali e politiche, oltre che da interessi localistici, facendo prevalere una logica di governo e di governance unitaria e coerente, **rispettosa delle diversità dei bisogni**

## Gli obiettivi strategici della programmazione



### *Perseguimento della sostenibilità del sistema*

la sostenibilità non è solo un problema economico di disponibilità delle risorse, bensì concerne il soddisfacimento degli *effettivi bisogni* di salute della popolazione nelle sue varie manifestazioni e che vanno garantiti attraverso una *efficiente* ed *efficace* allocazione delle risorse disponibili



## Le direttrici trasversali di sviluppo

*Partecipazione, responsabilità e trasparenza*



il percorso di sviluppo e consolidamento della sanità  
 passa attraverso il *coinvolgimento* di tutti gli  
 interlocutori, pubblici o privati, che, singolarmente o in  
 modo collettivo, possono partecipare ai processi  
 decisionali, di gestione del cambiamento e di diffusione  
 delle conoscenze

## Le direttrici trasversali di sviluppo

### *Integrazione organizzativa*



l'integrazione organizzativa riguarda la capacità di coinvolgere, nei diversi processi, aree governate da strutture e uffici diversi, sia a livello regionale che territoriale, e che di fatto *congiuntamente* hanno un impatto sulla salute del cittadino (rapporto ospedale - territorio, presa in carico del paziente, pubblico - privato, etc.)

## Le direttrici trasversali di sviluppo

### *Consolidamento dell'assetto istituzionale*



rafforzamento delle funzioni di *coordinamento* del SSN, a tutti i livelli istituzionali, per lo svolgimento delle azioni di governo e indirizzo, programmazione, monitoraggio e controllo, nonché completamento dell'*integrazione* tra i diversi attori, pubblici e non, che lo compongono

## Le direttrici trasversali di sviluppo

### *Adeguamento strutturale e tecnologico*



l'adeguamento strutturale e tecnologico consente di portare le strutture ai più *elevati standard* di *funzionamento* e di *sicurezza* in chiave organizzativa, strutturale, tecnica e logistica, nel rispetto dei requisiti di 'autorizzazione e accreditamento necessari per l'erogazione di prestazioni

## Le direttrici trasversali di sviluppo

### *Innovazione e info-telematica*



gli *sviluppi della medicina* per far fronte alla crescente *complessità* dei bisogni di salute, ruotano intorno alla robotica, alla medicina digitale e alla genomica, volta alla medicina personalizzata, ed è orientato all'integrazione tra imaging, telemedicina digitale e intelligenza artificiale ed al correlato sviluppo di nuovi modelli organizzativi ed operativi

## Le direttrici trasversali di sviluppo

### *Qualificazione scientifica e professionale*

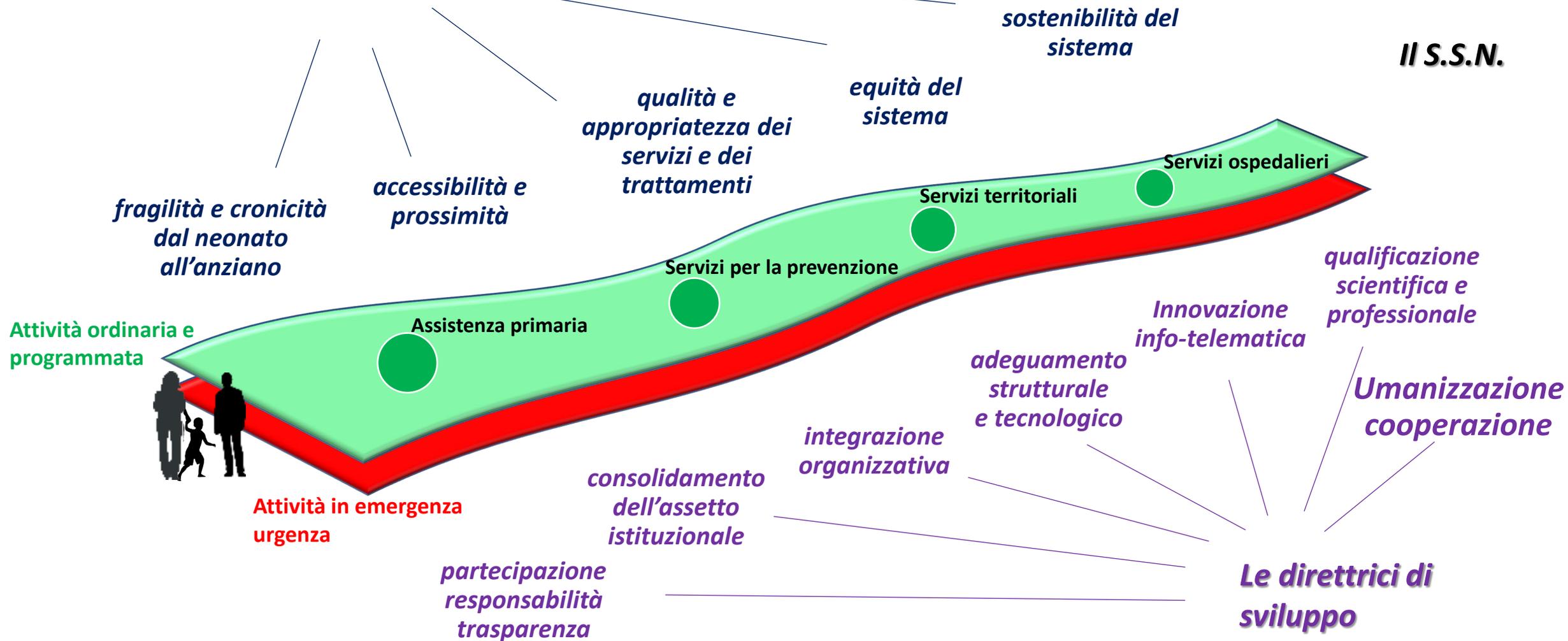


il miglioramento della qualità dell'assistenza, lo sviluppo di nuove modalità assistenziali, la medicina proattiva sul territorio e nei distretti, la sperimentazione di modelli organizzativi maggiormente efficaci, può realizzarsi grazie ad una adeguata qualificazione scientifica e *formazione continua* nonché ad una attenta e profonda riqualificazione professionale; Health literacy



# evoluzione del S.S.

## Gli obiettivi strategici



## Parole chiave



## Leadership donna

*«le donne  
in posizioni di leadership sembra  
siano motivate più dal  
raggiungere gli obiettivi  
dell'azienda  
piuttosto che dalle promesse di  
promozione  
molte più interessate a posizioni  
che comportano uno sviluppo  
personale.  
sono interessate al cambiamento e  
alla trasformazione»*

**Alimo Metcale (1995)**



## Leadership donna

- **civica**, centrata sulla capacità di intesa del servizio, della delega e della responsabilità intrisa di passione civile;
- **migrante**, frutto della capacità di ricostruirsi e ricostruire oltre i pregiudizi;
- **immaginifica**, che tra i focus ha la capacità di cogliere ciò che gli altri ignorano e quella di saper ispirare gli altri;
- **volitiva**, ispirata da volontà realizzatrice, che si muove in ambienti fortemente competitivi senza perdere l'ironia e la centratura sugli obiettivi;
- **interpretativa**, che guida e si fa interprete della mission anche attraverso un particolare orecchio uditivo che riconosce rapidamente la relatività dei contesti;

(d'Ambrosio Marri, Mallen, 2011)



- **sperimentale**, che sa condurre scomponendo e ricomponendo gruppi, stare nel caos e vivere il dubbio guardando lontano;
- **dell'impossibile**, che con logica inclusiva lavora grazie alla potenza di un progetto interiore per l'evoluzione della realtà;
- **consapevole**, che guida con il senso della sfida dell'alta prestazione, con coscienza di sé e degli altri che conduce, sempre desta tra emergenze e rischi.

## Leadership donna

**Myers Briggs Type Indicator (MBTI) ha differenziato i leader:**

- **Tradizionalisti**
- **Catalizzatori e visionari**

**Tradizionalisti: uomini 60%; donne 29%**

**le donne si distribuiscono di più lungo un approccio visionario e catalizzatore**

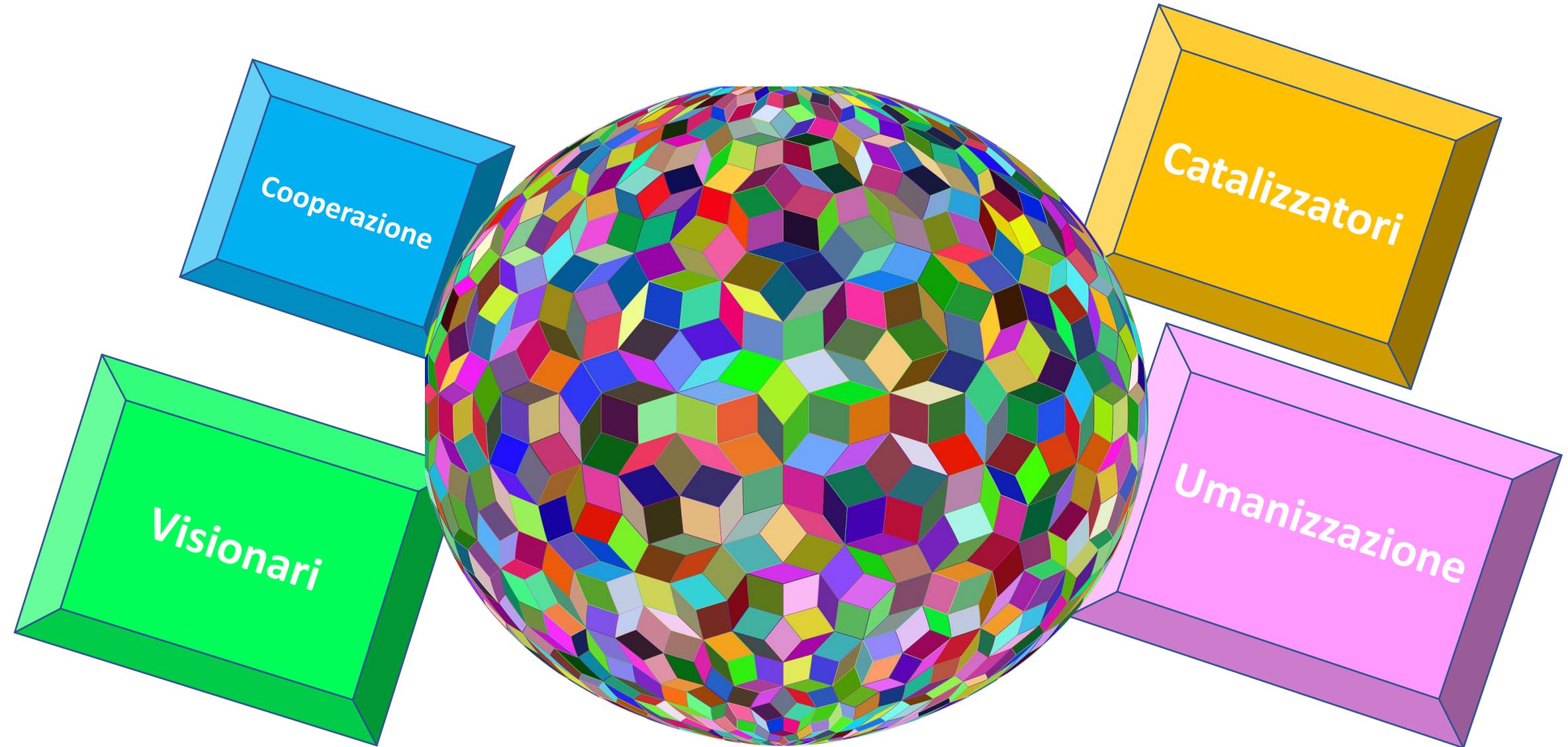
**I visionari sono i leader più strategici, mentre i catalizzatori eccellono in relazioni pubbliche al lavoro.**

**(Vinnicombe 1987)**



# *L'alternativa c'è ????*

Trasformare il sistema con una visione circolare e unitaria





**Grazie a tutti**  
Lucia Di Furia