

A sunset over a vast ocean. The sun is low on the horizon, creating a bright, shimmering path of light across the water's surface. The sky is a mix of deep blue and orange, with some light clouds. The overall mood is serene and contemplative.

CRITERI DI ORGANIZZAZIONE DELLE UNITA' ASSISTENZIALI A GESTIONE INFERMIERISTICA

ORVIETO 3 Dicembre 2004

Daniela Bosco

IL CONTESTO: DIRETTIVA RER 1455/97

- **STANDARD P.L. 0.7 – 1 PER MILLE
LDPARE**
- **PRINCIPIO: OFFERTA
DIVERSIFICATA PER COMPLESSITA'
E INTENSITA' DI CURE RICHIESTE**


Caratteristiche dei pazienti:

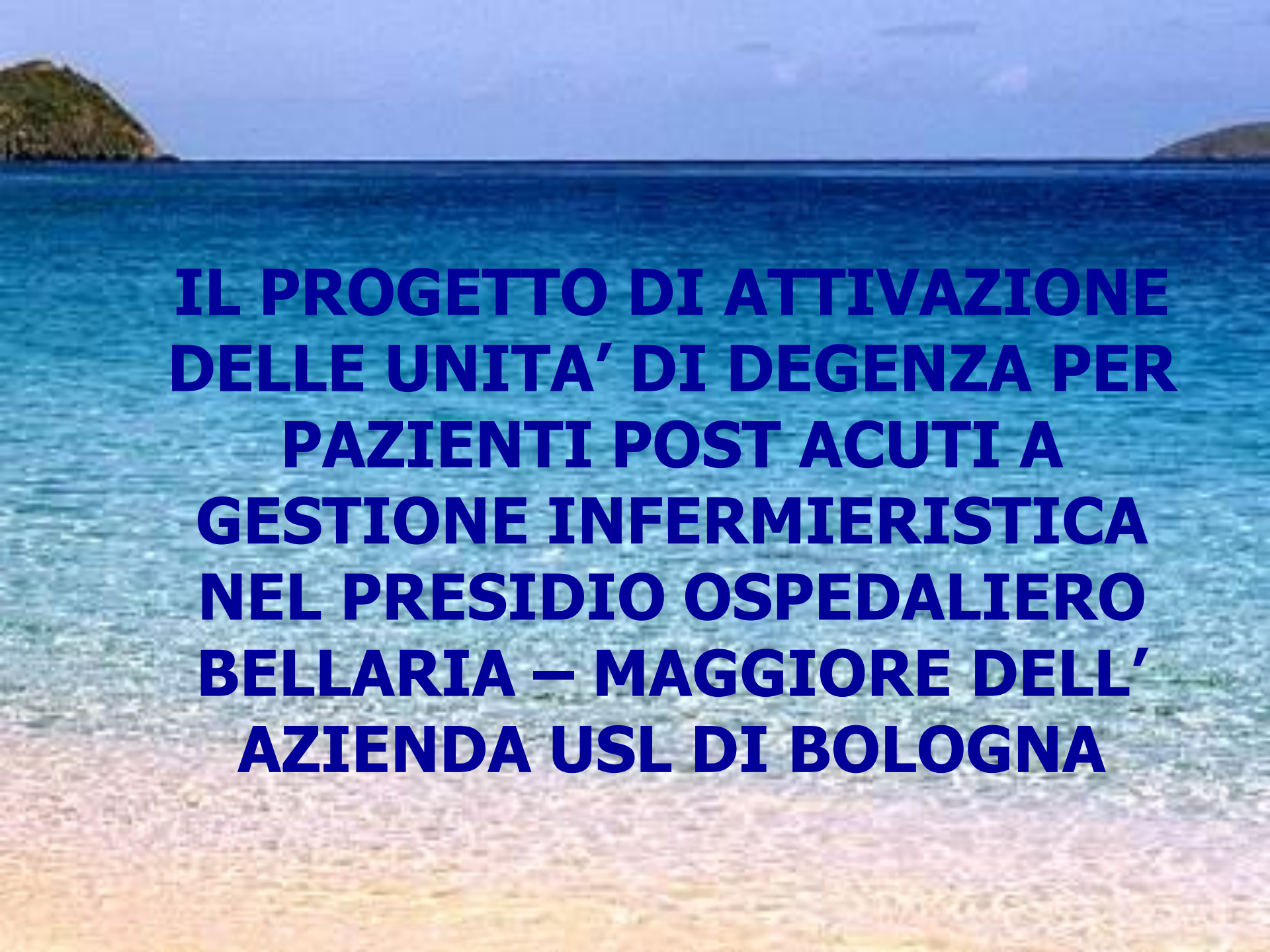
- ✓ inquadramento diagnostico già esaurito
- ✓ programma terapeutico compiutamente definito, quando non interamente completato
- ✓ quadro clinico relativamente stabilizzato

Modalità organizzative

- Elevata intensità di assistenza infermieristica (24 ore su 24) a fronte di bassa intensità di assistenza medica
- La responsabilità organizzativa e gestionale di norma affidata al personale infermieristico
- Responsabilità clinica in capo ai singoli medici responsabili dei degenti
- Strutturalmente distinte e spazialmente separate
- Equipe infermieristica dedicata e autonoma

INOLTRE DEFINISCE

- I collegamenti funzionali intra ed extraospedalieri
 - La formazione aggiornamento e qualificazione del personale
 - I sistemi di codifica e le modalità di tariffazione :
- 
- Codice 60 unico per tutte le strutture
 - A giornata di degenza

A scenic view of a beach with turquoise water and a clear blue sky. The text is overlaid on the image.

**IL PROGETTO DI ATTIVAZIONE
DELLE UNITA' DI DEGENZA PER
PAZIENTI POST ACUTI A
GESTIONE INFERMIERISTICA
NEL PRESIDIO OSPEDALIERO
BELLARIA – MAGGIORE DELL'
AZIENDA USL DI BOLOGNA**

FASE INIZIALE – IL GRUPPO DI PROGETTO - 1996

- scelta del modello teorico di riferimento per l'assistenza infermieristica sulla base delle caratteristiche generali dei pazienti
- organizzazione del personale infermieristico e OTA
 - impostazione di strumenti di integrazione e relazioni organizzative da attivare tra le strutture intra ed extraospedaliere coinvolte nella presa in carico del paziente.

Dimensionamento e distribuzione



30 POSTI LETTO
attivati il
18 novembre 1998



30 POSTI LETTO
attivati il
23 novembre 1998

Il Sistema delle Responsabilità

- ✓ responsabilità CLINICA del CASO
- ✓ responsabilità ORGANIZZATIVA e GESTIONALE dell'UNITA' di DEGENZA

Valori di riferimento dell'assistenza infermieristica:

- La centralità della persona
- La continuità dell'assistenza
- L'integrazione intra ed inter professionale
- Il coinvolgimento della famiglia

MODELLO ASSISTENZIALE FONDATO SU

- TEAM
MULTIPROFESSIONALE
- NURSING CASE
MANAGER
- ORGANIZZAZIONE PER
SETTORI
DELL'ASSISTENZA
INFERMIERISTICA E DI
SUPPORTO



PROFILI CLINICO ASSISTENZIALI



- ✓ Post-chirurgici
- ✓ Cerebrovascolare
- ✓ Pneumologico



- ✓ Post-chirurgici
- ✓ Cerebrovascolare
- ✓ Cardiologico

IL PROCESSO DI SELEZIONE DEL PERSONALE

- ✓ presentazione al personale dei punti di forza del progetto e delle caratteristiche del principio di presa in carico connaturato alla responsabilità di gestione dell'unità di degenza
- ✓ attivazione di iniziative specifiche rivolte a suscitare interesse per il nuovo modello organizzativo
- ✓ descrizione del profilo delle competenze ideale del candidato, sia per la Caposala che per l'infermiere
- ✓ definizione degli strumenti e delle modalità di selezione
- ✓ elaborazione ed emissione dei bandi di selezione differenziati per Caposala, Infermiere ed Operatore Tecnico addetto all'assistenza
- ✓ processo di valutazione e decisione

FORMAZIONE

- ☐ Contesto di riferimento
- ☐ Destinatari
- ✓ Organizzazione del corso
- ✓ Metodo
- ✓ Docenti
- ✓ Funzione tutoriale

1° Fase

- ☰ Costruzione del gruppo, dello spirito di squadra e orientamento al cambiamento organizzativo
- ☰ Condivisione dei modelli di riferimento, del metodo e del linguaggio
- ✓ Progettazione degli strumenti informativi e operativi

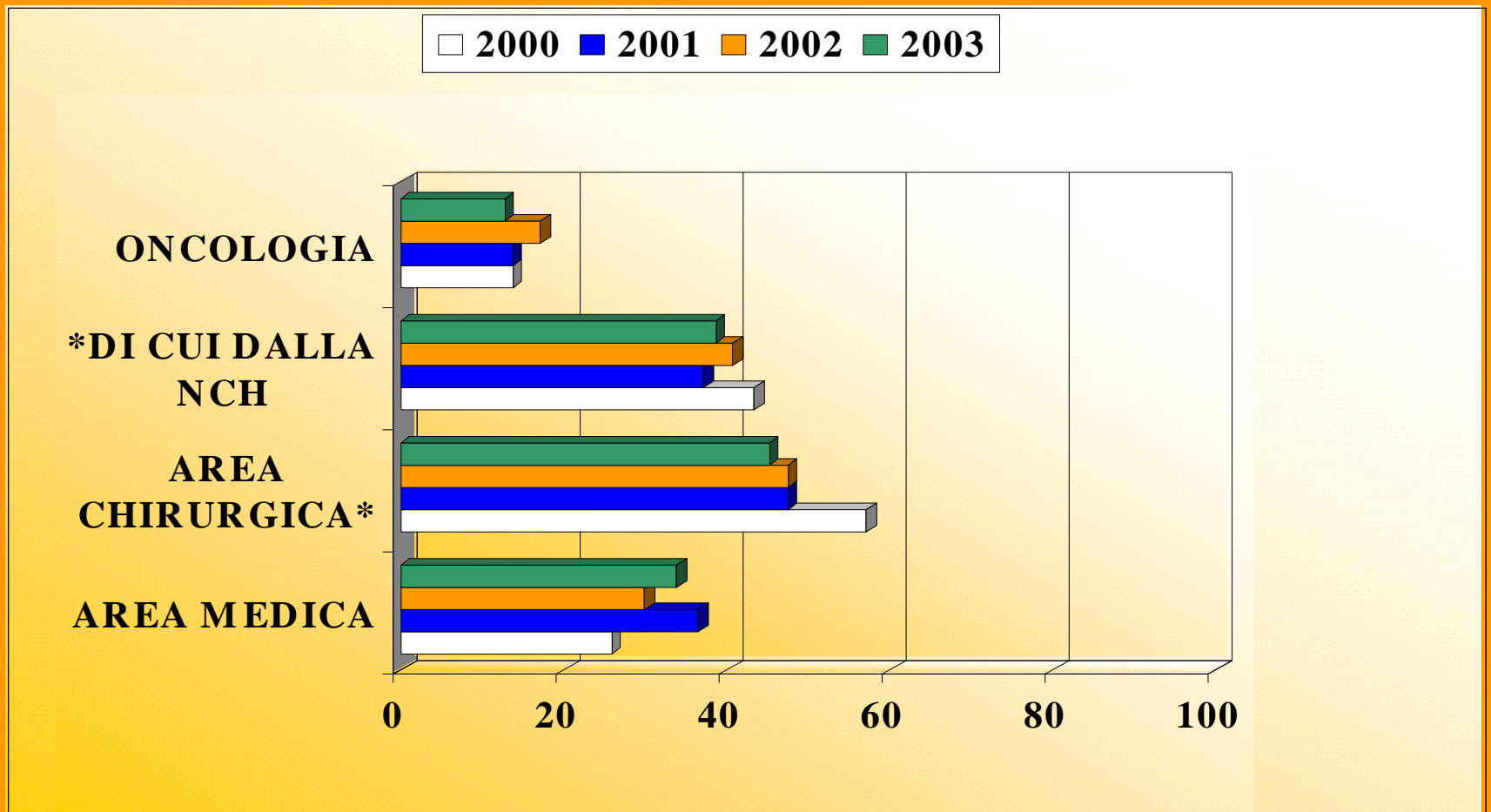
2° Fase

- ☐ Continuità con la fase di progettazione in termini di consulenza
- ☐ Organizzazione di stage presso le aree di provenienza dei pazienti
- ✓ Supporto al gruppo da parte del team di progetto

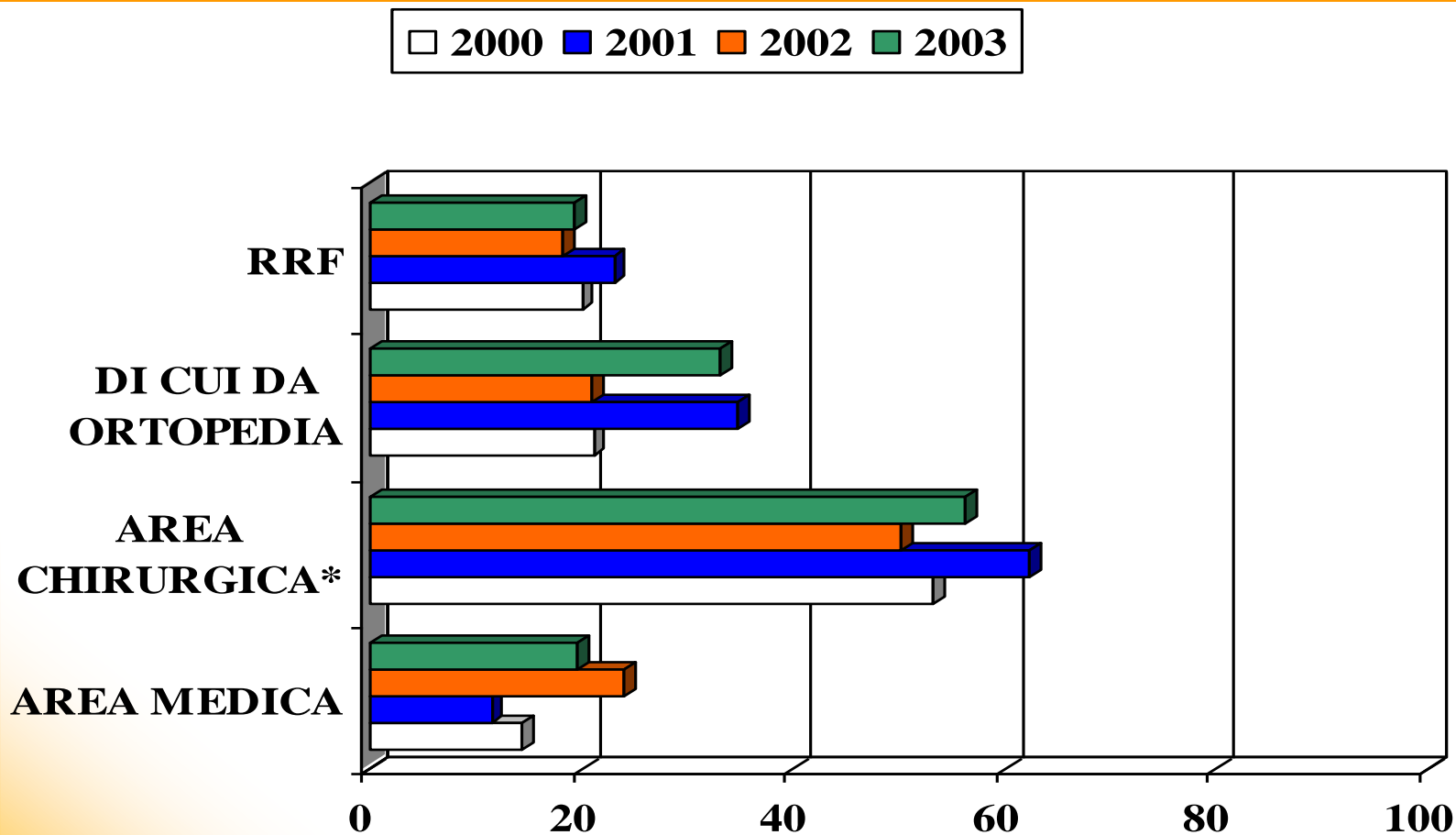
DATI DI ATTIVITA'

OSP. MAGGIORE	2000	2001	2002	2003
Occupazione Media	82.4	82.2	88.5	87.1
Degenza Media	21.9	25.7	29.5	30
OSP. BELLARIA	2000	2001	2002	2003
Occupazione Media	88.6	88.2	92.6	87.7
Degenza Media	17.7	20.4	21.9	21.1

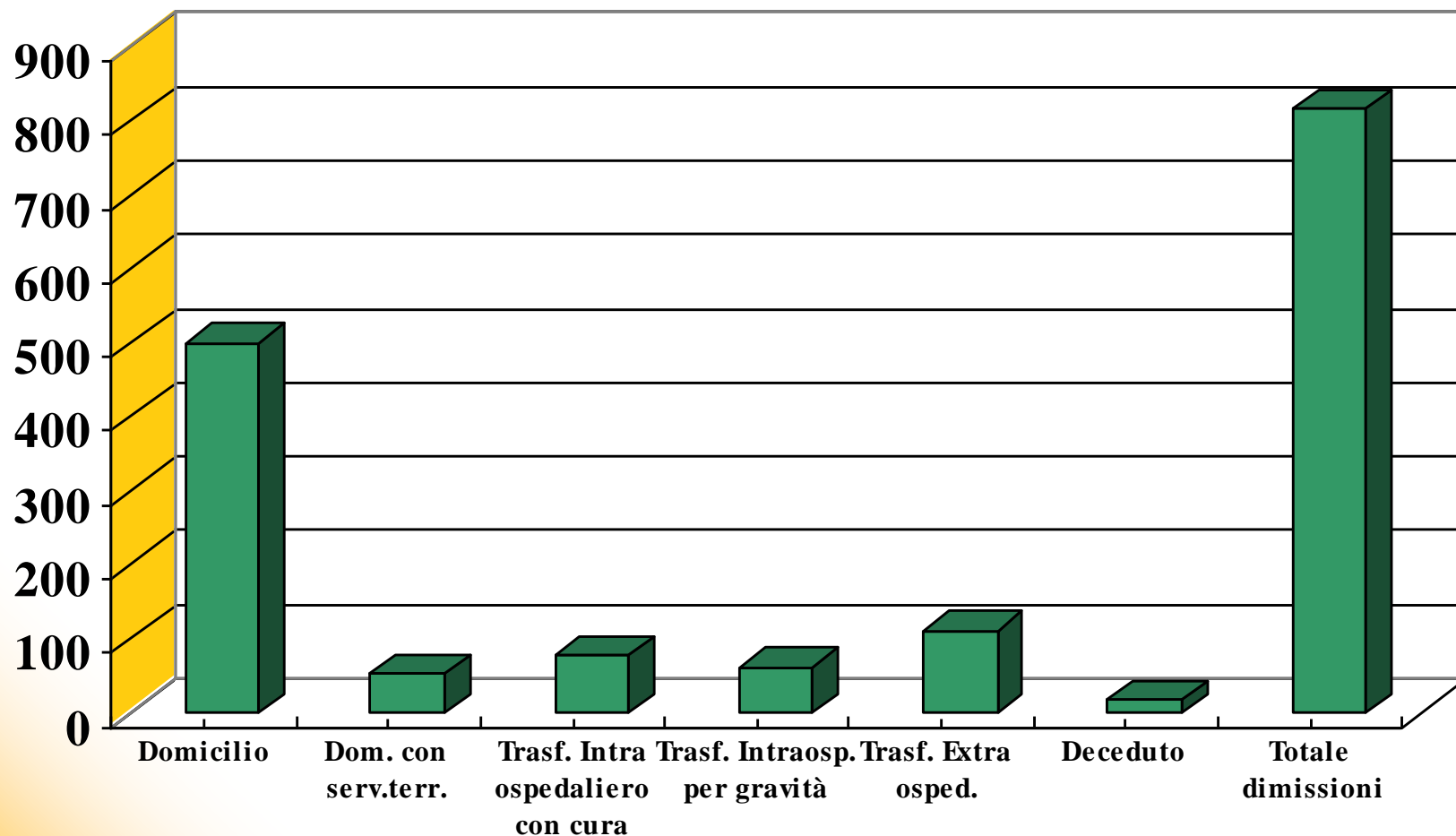
PROVENIENZA DEI PAZIENTI POST ACUTI OSPEDALE BELLARIA



PROVENIENZA DEI PAZIENTI POST ACUTI OSPEDALE MAGGIORE



LE DIMISSIONI DALL'UNITA' ASSISTENZIALE



UNA CRITICITA': IL TURN OVER DEL PERSONALE

SONO ANCORA
PRESENTI DAL 1998

- 36% INFERMIERI
- 50% PERSONALE
DI SUPPORTO





**LE AREE DI
MIGLIORAMENTO**

AMBITI DI MIGLIORAMENTO 1



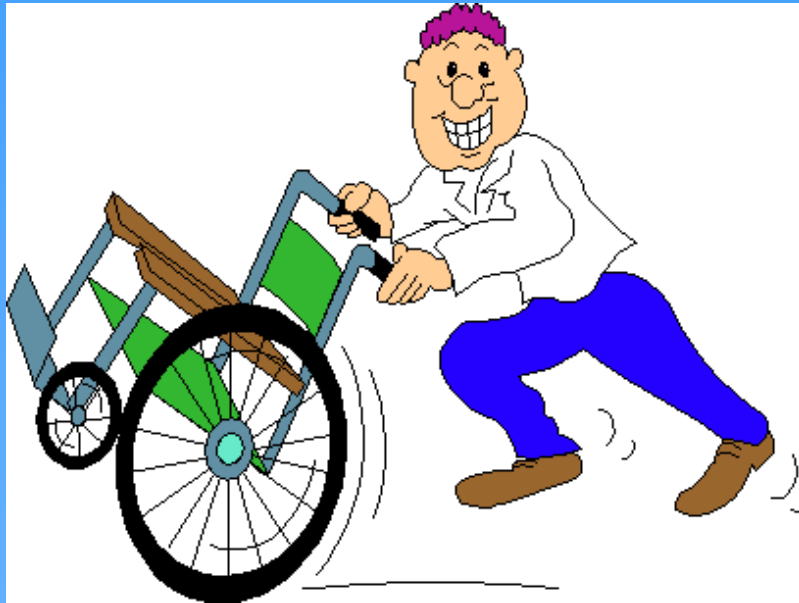
INDIVIDUARE
STRUMENTI E
PROCEDURE
UNIFORMI PER
LA SELEZIONE
DEI PAZIENTI

AMBITI DI MIGLIORAMENTO 2



SOSTEGNO E
MOTIVAZIONE
DEL
PERSONALE

AMBITI DI MIGLIORAMENTO 3



STRUTTURAZIONE
DI PROCEDURE
PER LA
DIMISSIONE
PROTETTA

A photograph of a dolphin swimming in clear blue water. The dolphin's head is above the surface, and its mouth is open, showing its teeth. The water is a vibrant blue with some ripples. The dolphin's body is visible below the surface, showing its tail and flippers.

**PROGETTI IN CORSO
NEL 2004 PER LE
UNITA' ASSISTENZIALI
POST ACUTI**

**RICERCA SUI PIANI DI
ASSISTENZA INDIVIDUALI**

**ANALISI DEL PROCESSO DI
LAVORO**

**AGGIORNAMENTO DEI FLUSSI
DI TRASFERIMENTO E
DIMISSIONE**

- **DIREZIONE
AZIENDALE**

**IN
PARTICOLARE
LE CAPOSALA**

- **DIREZIONE DEL
SERVIZIO
INFERMIERISTICO
E TECNICO**

- **SERAFINI
MARIA
CRISTINA**

- **LELLI ADA**



**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE**