

Corso pre-congressuale AIGO-SIGE
“Il governo clinico delle emergenze in gastroenterologia”
Napoli, 1 aprile 2006

LA GOVERNANCE INTEGRATA DEI SISTEMI SANITARI

Carlo Favaretti, direttore generale



*Azienda Provinciale
per i Servizi Sanitari
Provincia Autonoma di Trento*



La scienza della complessità: **i sistemi adattativi complessi**

All'interno delle organizzazioni sanitarie i professionisti:

- interagiscono tra di loro e con l'esterno
- utilizzano le informazioni ufficiali e quelle acquisite autonomamente
- seguono valori e regole diversi
- sono orientati a soddisfare esigenze e aspettative di numerose parti interessate
- “a volte” hanno obiettivi, limiti e opportunità contrastanti



La scienza della complessità: **i sistemi adattativi complessi**

É necessario:

- definire una chiara strategia sostenuta da un impegno determinato
- adottare uno stile direzionale aperto e adattativo
- assegnare una piena e responsabile autonomia ai professionisti sanitari
- promuovere il governo delle interfacce organizzative



LA GOVERNANCE

La **governance** è la somma dei molteplici modi con i quali le parti interessate di una organizzazione

- **partecipano ai processi decisionali**
(cosa fare, come fare, quando fare, se fare,.....)
- **e rispondono reciprocamente di tali decisioni**
(accountability)

sulla base di **politiche, strategie, regole, accordi, processi, procedure, comportamenti individuali e collettivi.**



“CLINICAL GOVERNANCE”

A First Class Service. Quality in the new NHS, 1998

Un **sistema** per mezzo del quale
le organizzazioni del Sistema Sanitario Nazionale
rispondono del continuo miglioramento
della **qualità dei loro servizi**
e della salvaguardia di **elevati standard assistenziali**
attraverso la **creazione di un contesto** nel quale
l'eccellenza nell'assistenza clinica deve prosperare.



LA GOVERNANCE INTEGRATA

collega

i diversi sistemi settoriali di governance

(clinica, finanza, gestione, ricerca, sicurezza dei pazienti e dei lavoratori, informazione, tecnologia, ecc.)

elimina

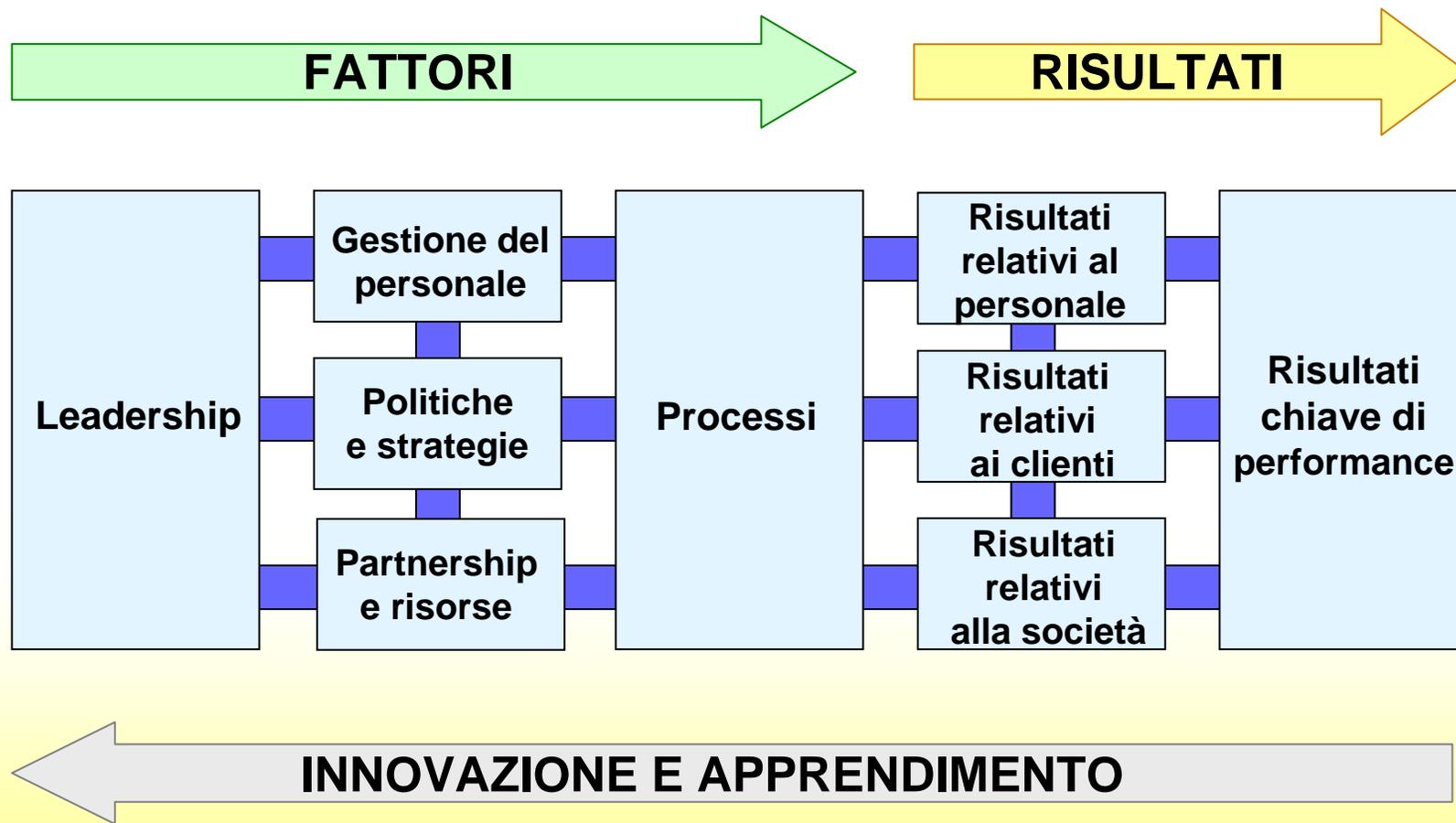
i gap e le sovrapposizioni esistenti

riallinea

i diversi processi verso un obiettivo comune

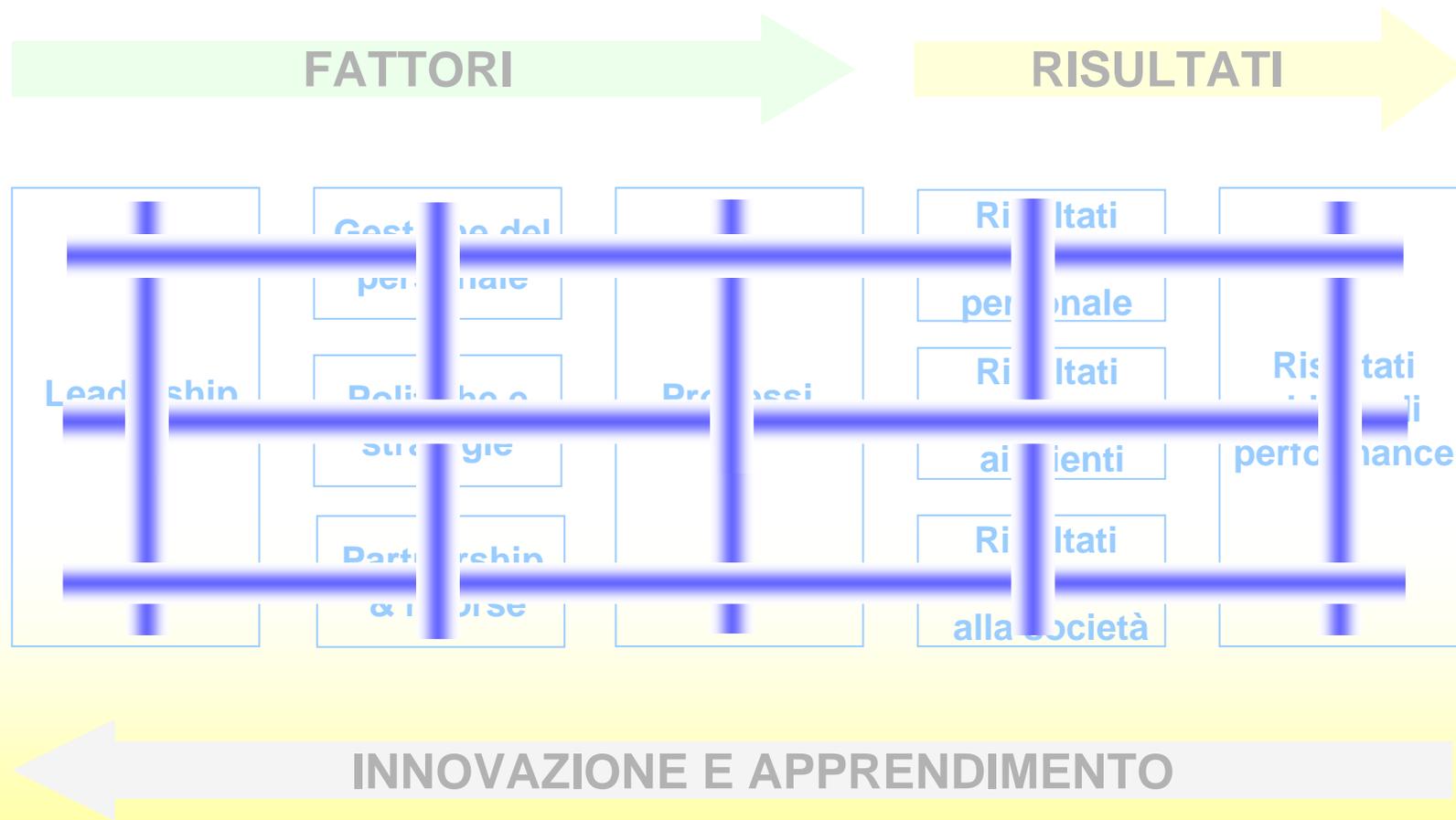


Il Modello EFQM per l' Eccellenza



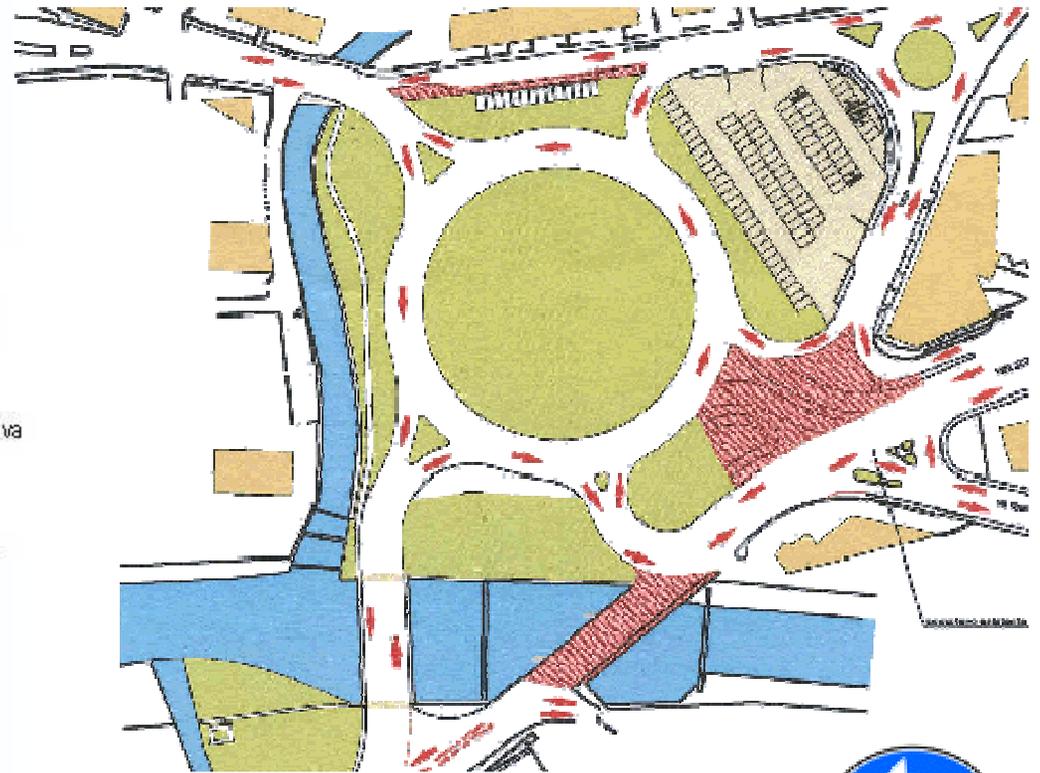
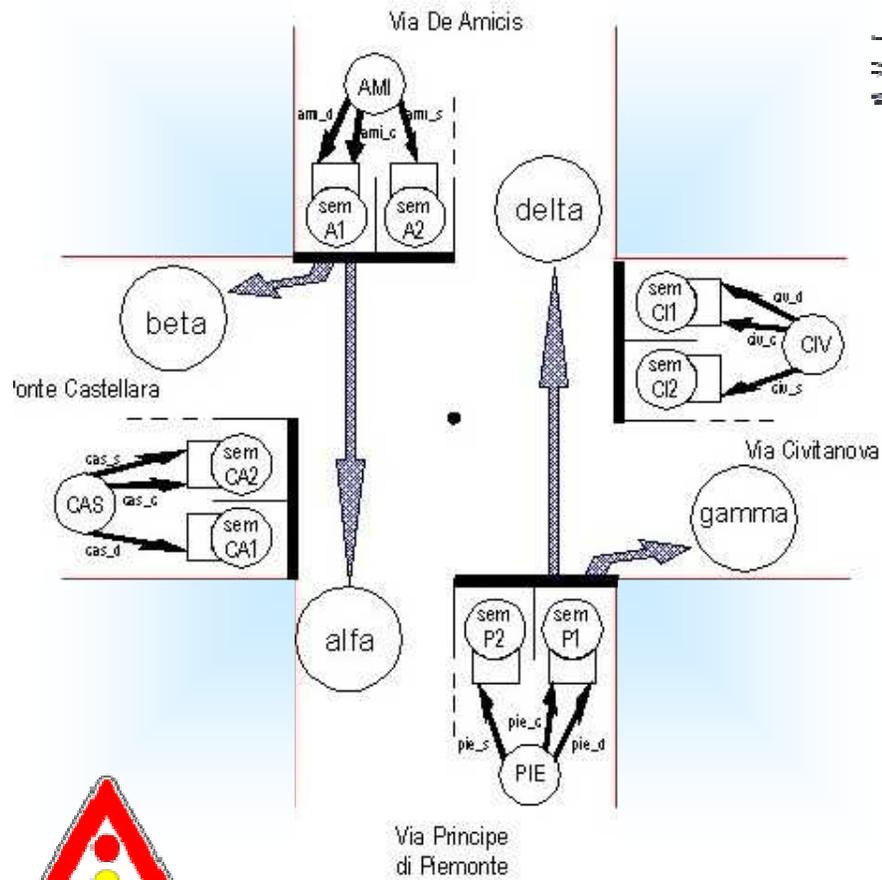


Il Modello EFQM per l' Eccellenza



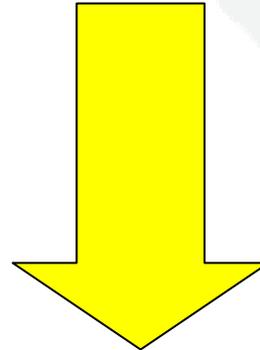


La scienza della complessità: i sistemi adattativi complessi





**“Il budget coincide
con gli incentivi dei dirigenti”**

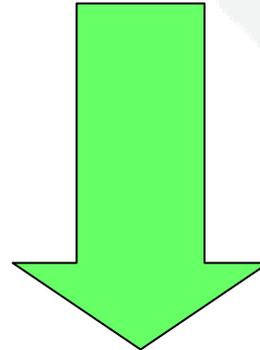


IL BUDGET:

descrive le **ATTIVITÀ** che devono essere realizzate
e le **RISORSE** che possono essere utilizzate



**“Il budget riguarda
solo il responsabile”**

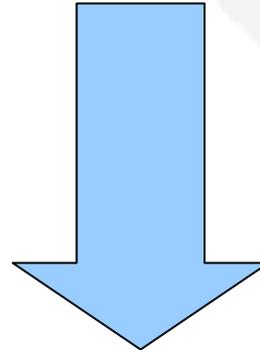


IL BUDGET:

coinvolge **TUTTA LA STRUTTURA**
e **TUTTO IL PERSONALE**



**“Il budget
deve essere firmato”**



IL BUDGET:

deve essere **PIANIFICATO, REALIZZATO,
MONITORATO E VALUTATO**

POLITICHE E STRATEGIE: il budget



ATTIVITÀ che devono essere realizzate
e **RISORSE** che possono essere utilizzate

DOCUMENTI DI BILANCIO

- “Programma di attività”
- “Bilancio di previsione annuale e pluriennale”
- “Relazione del Direttore Generale al Bilancio di previsione annuale e pluriennale”

PIANI SETTORIALI

- sicurezza pazienti
- sicurezza personale
- formazione
- edilizia
- attrezzature
- informatica
- personale
- beni e servizi

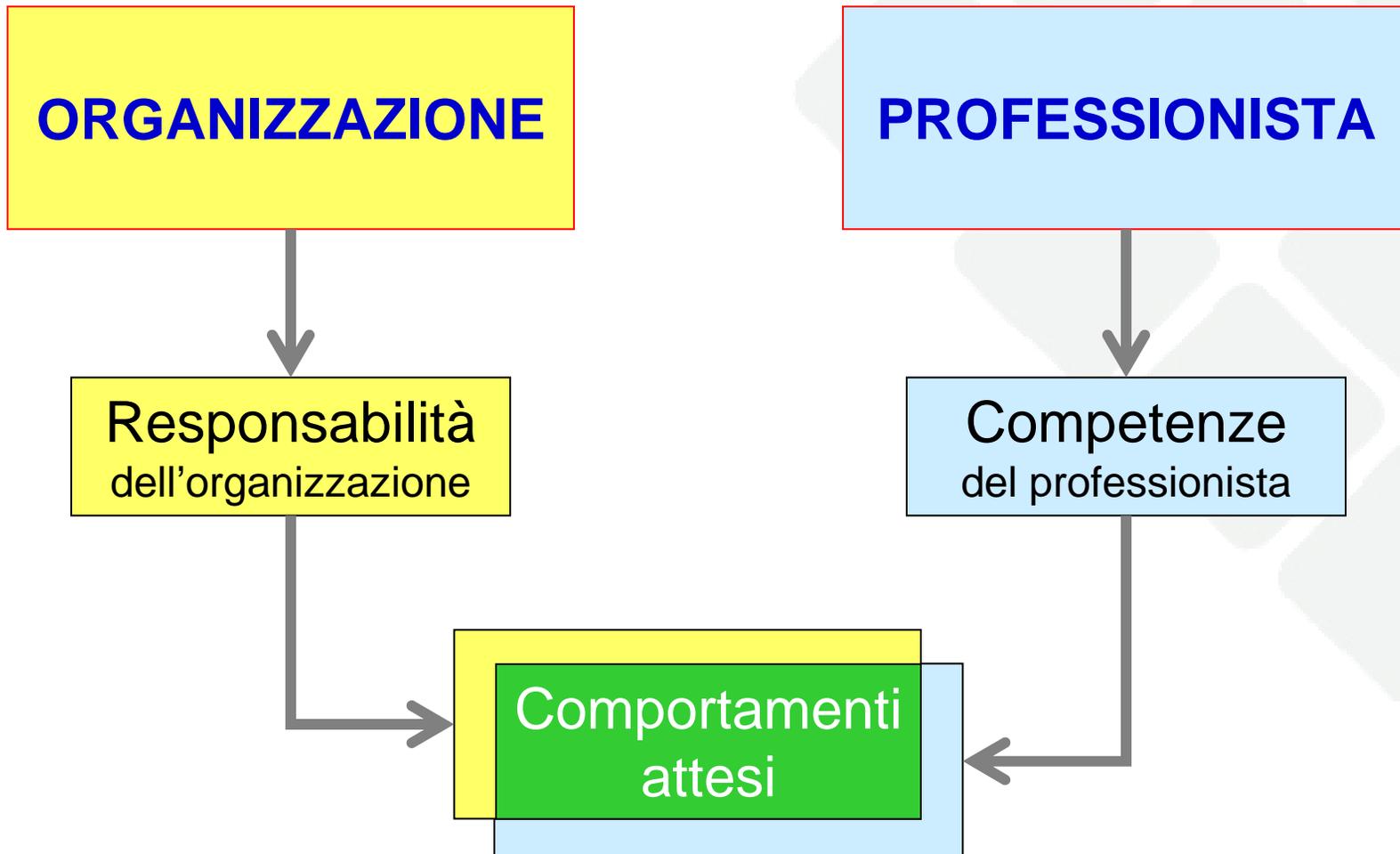
BUDGET OPERATIVO

- schede di budget di:
- APSS
 - direzioni centrali
 - ospedali e distretti
 - dipartim. strutturali
 - UO e servizi

PORTAFOGLIO PROGETTI

principali progetti aziendali (informatica, edilizia, obiettivi PAT, riorganizzazioni, ecc.)

PERSONALE: la gestione delle competenze



PERSONALE: la gestione delle competenze



Prospettiva organizzativa:
quali competenze
sono necessarie
per quel lavoro?

- leadership
- politiche e strategie
- gestione del personale
- partnership e risorse
- gestione dei processi

Prospettiva individuale:
quale lavoro
posso svolgere
con queste competenze?

- conoscenze
- abilità
- comportamenti
- attitudini
- motivazioni
- esperienze

IL PROFILO DI RUOLO

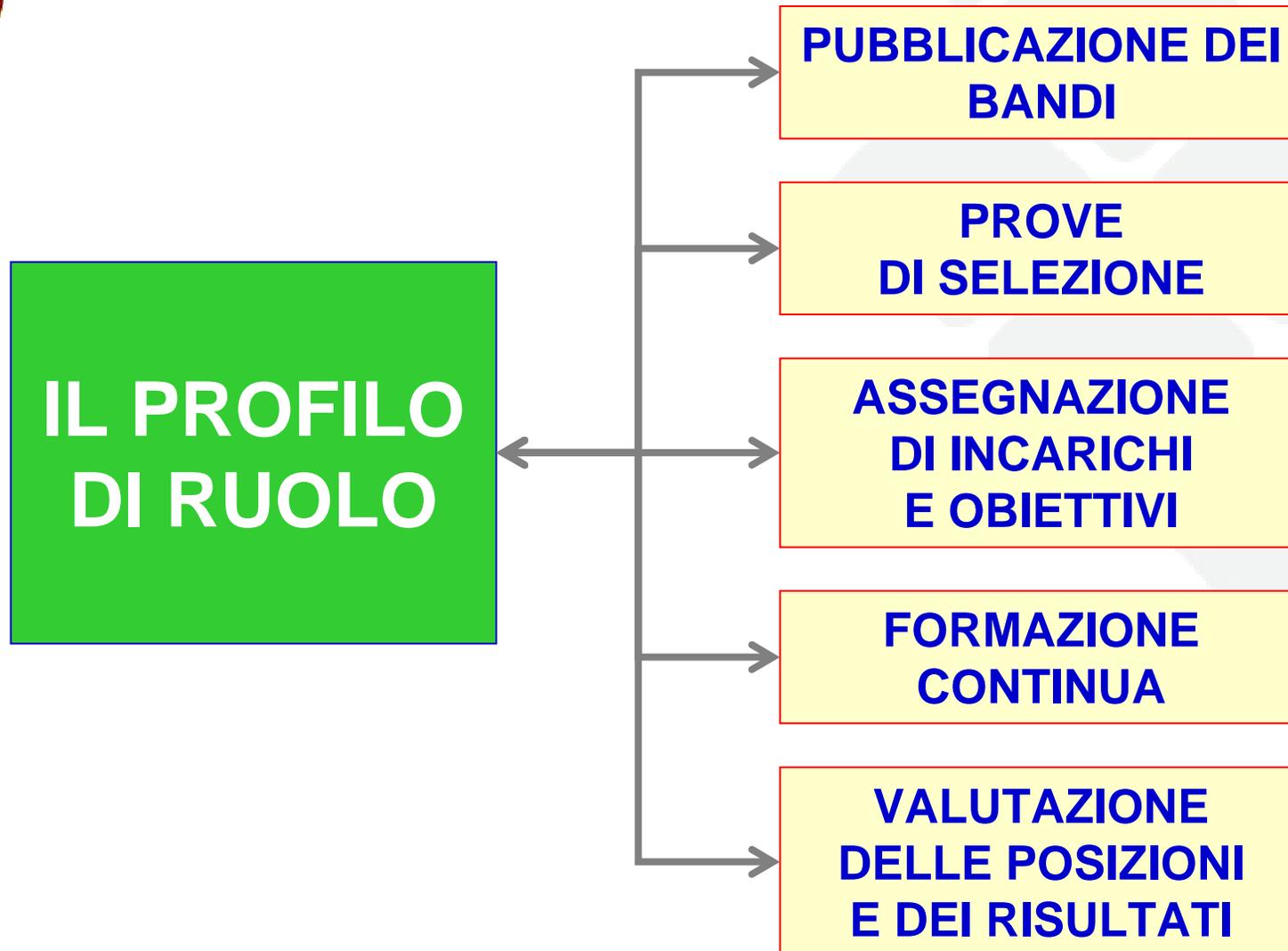
PERSONALE: la gestione delle competenze

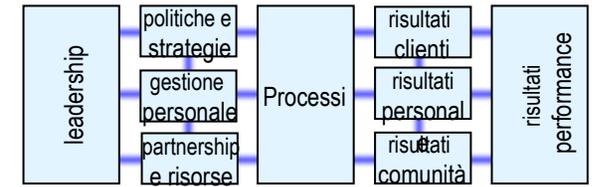


IL PROFILO DI RUOLO (job description)

è un documento scritto
con il quale le organizzazioni descrivono
gli scopi, i doveri, le responsabilità,
i comportamenti attesi e le relazioni
organizzative di chi svolge un certo lavoro

PERSONALE: la gestione delle competenze

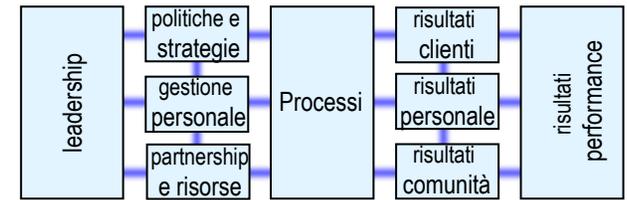




COSTRUIRE LA RETE:



destinati a non andare d'accordo?



COSTRUIRE LA RETE:

con COMPETENZA

con AUTONOMIA

con RESPONSABILITÀ

www.apss.tn.it

tel. 0461 904158

Carlo Favaretti, direttore generale
www.carlofavaretti.it



*Azienda Provinciale
per i Servizi Sanitari*
Provincia Autonoma di Trento

EFQM
Committed
to Excellence
in Europe


Joint Commission
INTERNATIONAL
Ospedale S. Chiara