

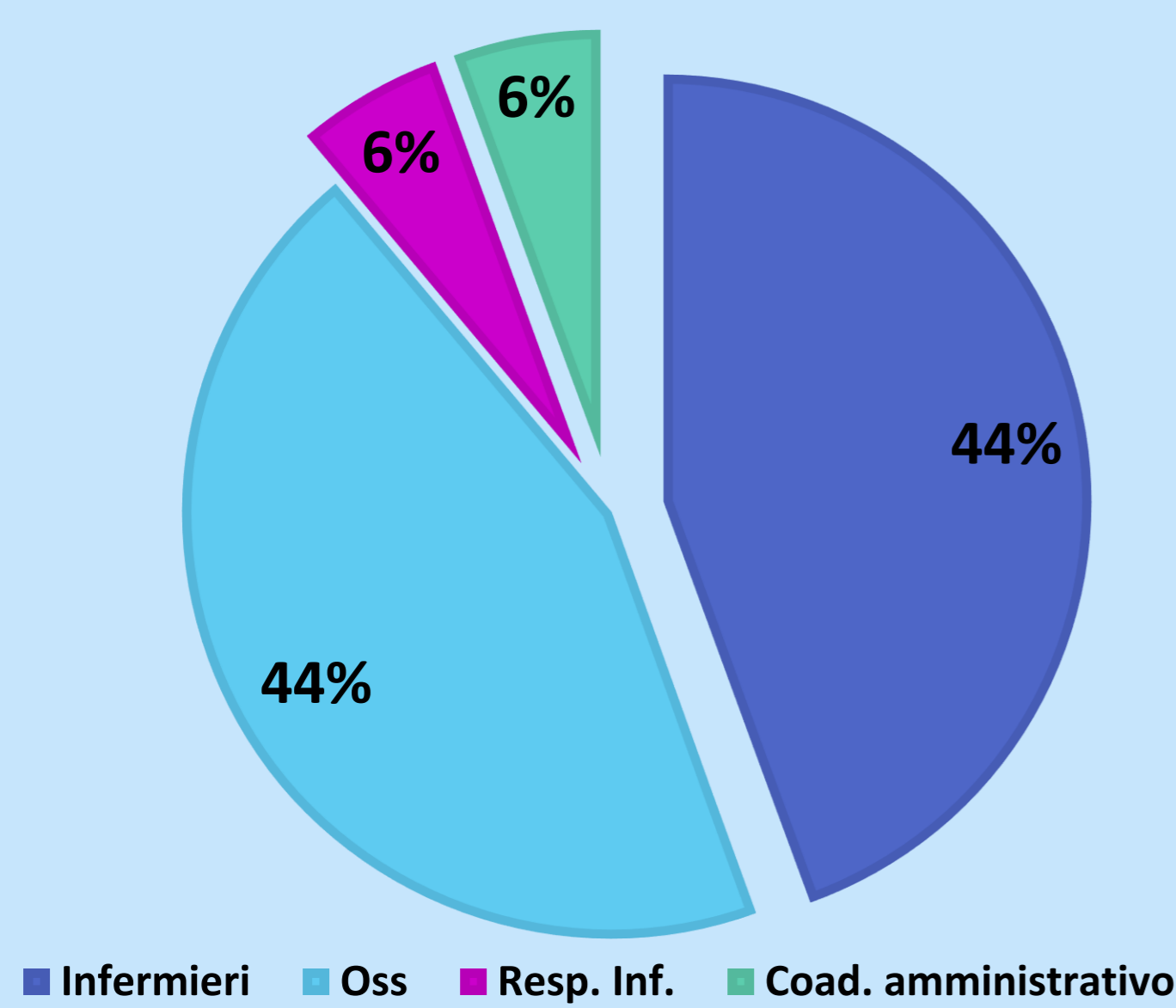
INTRODUZIONE

In questo momento storico, il professionista sanitario, ed in particolar modo l'infermiere, si trova a gestire molte dinamiche: cliniche, assistenziali e relazionali.

È necessario quindi, offrire, in caso di problematiche relazionali, come conflitti e disagio, un canale per risolvere tali problematiche all'interno della Struttura stessa.

I **vantaggi del benessere organizzativo** sono numerosi: le persone, se non devono dedicare energie nel nascondere il proprio stress/malessere, ne hanno da investire per innovare e produrre con maggiore qualità. Le persone che si sentono riconosciute nel contribuire allo sviluppo dell'organizzazione, sono più coinvolte e appartenenti, più soddisfatte e solidali. Dimostrano una maggior **resilienza allo stress** e minori possibilità di **malattia e assenteismo**.

S.C. NEFROLOGIA



-Grafico 2: Operatori S.C. Nefrologia

OBIETTIVO

Addestrare gli operatori ad affrontare lo stress. Riconoscere le cause, e trovare le soluzioni possibili. Questo per far sì che l'èquipe adotti delle tecniche nella risoluzione delle problematiche vissute nel quotidiano lavorativo.

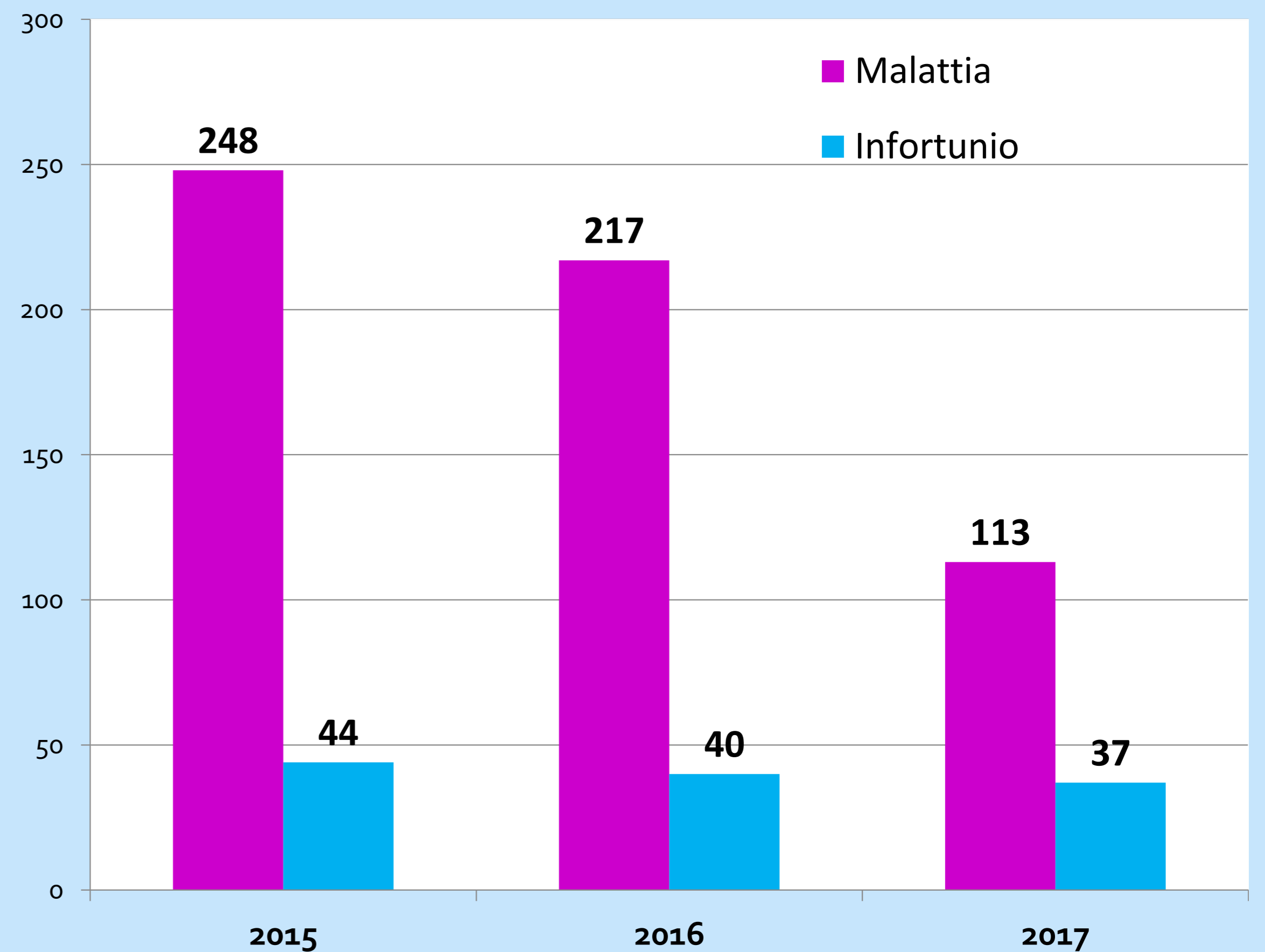
Un ambiente lavorativo flessibile, un coordinamento aperto al dialogo, riunioni a piccoli gruppi in caso di necessità, trasformazione della critica da demolitiva a costruttiva, porta l'operatore in una condizione di benessere lavorativo.



-Grafico 3: Totale giorni assenza triennio 2015-2017

RISULTATI

Mettendo a confronto i giorni di assenza per malattia ed infortunio dal dicembre 2015 a I dicembre 2017, si è potuto immediatamente notare che i giorni di assenza sono diminuiti da 292 nel 2015 a 150 nel 2017.



- Grafico 1: Numero di giorni di assenza per malattia e infortunio triennio 2015-2017

MATERIALI E METODI

Per la verifica di tale studio, è stata condotta un'indagine conoscitiva nel trimestre 2015-2017. Il campione era composto da 19 operatori: 8 infermieri, 8 operatori socio sanitari, 1 responsabile infermieristico, 1 coadiuvatore amministrativo, tutti afferenti alla S.C. Nefrologia di Trieste. Il campione è rappresentato dagli stessi operatori, anche se non tutti nel trimestre erano assegnati alla Nefrologia. Sono stati analizzati i giorni di assenza, per malattia e per infortunio, nel corso dei tre anni. Dal gennaio 2016, hanno origine una serie di accorgimenti tipo incontri a piccoli gruppi o individuali con il Responsabile Infermieristico, supportati a volte da un infermiere esperto in comunicazione. È stata pianificata una turnistica che tenesse in considerazione, le diverse caratteristiche degli operatori. In caso di situazioni di conflitto tra operatori, ci si è mossi mettendo a confronto le figure coinvolte, con la mediazione del Responsabile Infermieristico. È stata data una certa flessibilità nell'orario di servizio, cercando di andare incontro alle necessità dell'operatore, senza mai trascurare le esigenze organizzative.

CONCLUSIONI

Questo studio ha permesso di analizzare l'andamento di un gruppo di lavoro, rispetto ai giorni di assenza. Ha permesso di confermare ciò che è sottolineato dalla letteratura, e cioè che un ambiente di lavoro positivo, propositivo e soprattutto elastico, incide sui giorni di assenza. L'operatore saprà quale azione intraprendere a livello individuale, sociale ed istituzionale. In caso di problematiche il professionista affronta le situazioni che determinano stress, per evitare un atteggiamento negativo, una demotivazione verso l'ambiente lavorativo. Per quanto semplici, questi piccoli accorgimenti, hanno determinato nel tempo, un notevole calo dei giorni di assenza dal servizio che sono sinonimo di un benessere organizzativo.

* Responsabile Infermieristico S.C. Nefrologia e Dialisi- Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste