



XV CONFERENZA NAZIONALE HPH & HS

Palazzo dei Congressi
della Stazione Marittima
Molo Bersaglieri, 3

Trieste
8 novembre 2012

investire in salute

**sistemi e reti
per ottimizzare
i risultati**



International Network of
Health
Promoting
Hospitals & Health Services

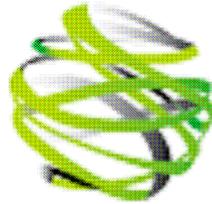
HEALTH PROMOTING HOSPITALS & HEALTH SERVICES
Ospedali e Servizi Sanitari per la Promozione della Salute



HPH - The Role of OMS
Rete per la Promozione della Salute



Cristina Aguzzoli
Coordinatore Regionale Rete Friuli Venezia Giulia



XV
CONFERENZA
NAZIONALE
HPH & HS

8 novembre 2012
TRIESTE
Stazione Marittima

Gli Standard per la promozione della salute sul posto di lavoro e le linee di Guadagnare Salute: strategie integrate

Centro di Coordinamento rete HPH Friuli Venezia Giulia
Cristina Aguzzoli, Fulvio Calucci, Luisa Giacomini

Gruppo di lavoro

Virginio Beacco, Eleonora Croci, Anna Della Vedova, Luisa Dudine, Silvia Masci, Maria Peresson, Patrizia Portolan, Daniele Riva, Mario Robotti, Sara Sanson, Claudia Vidale, Raffaele Zoratti

Ospedali

4 Aziende:
9 P.O.

In futuro
+ 4 P.O.?

Servizi
Sanitari

3

In futuro
+ 2?

Università

2

LA RETE HPH FVG:

stima attuale 13.950 operatori



Editorial

The global financial crisis increases the need for clinical health promotion

Hanne Tønnesen



Editorial

Promoting a healthy workplace

Hanne Tønnesen

About the AUTHOR

Editor-in-Chief
 Director, WHO-CC,
 Clinical Health Promotion
 Centre, Bispebjerg University
 Hospital, Denmark & Health
 Sciences, Lund University,
 Sweden
 CEO International HPH
 Secretariat

In general, hospitals and health services (H&HS) are relatively unhealthy workplaces for staff members, who may experience various physical and psycho-social burdens during work hours. Thereby, H&HS can aggravate the health of their staff. It is therefore necessary to focus on promoting healthy workplaces in all H&HS.

Promoting healthy workplaces includes three main components, all of which ultimately fall under the responsibility of

been that the standards and indicators are directly and easily implementable in a vast majority of settings. After an evaluation of the WHO/HPH Standards, a majority of the test centres recommended the standards for other hospitals to use (2).

The first of the WHO/HPH standards addresses management policy. Here, implementation of a written policy for health promotion aimed at patients, relatives and staff is included (1). All HPH members have signed up to develop a written

Gli standard
 La formazione
 Le attività offerte

LA SITUAZIONE GLOBALE

«**Ognuno può tollerare un certo livello di carico**, in base a caratteristiche personali, momenti di recupero ed esperienze positive dopo quelle negative».

«**Dopo i 40 anni questa capacità di recupero cala**. Magari manca sul lavoro qualunque forma di gratificazione e le persone finiscono per stare male nel fine settimana o durante le vacanze, non più sufficienti a recuperare».

A forza di sopportare, prima o poi si scoppia

CHE FINE HA FATTO LO STRESSOMETRO?

La normativa, applicazione di regole europee, impone da gennaio 2011 ai datori di lavoro, grandi e piccoli, pubblici e privati, di occuparsi dello stress dei dipendenti: di misurarlo e poi alleviarlo, se risulta che i livelli di guardia siano stati superati.

Nel frattempo la crisi economica e l'ansia sulla riforma dell'articolo 18 hanno stravolto lo scenario in modo imprevedibile.

Il lavoro stressa per i motivi di sempre e per ragioni nuove.

I lavoratori sembrano tutti felici,
oppure gli strumenti che
dovrebbero misurare il loro
disagio non funzionano
Panorama 8 agosto 2012

«C'è chi ha il batticuore, chi insonnia, difficoltà a digerire, mal di testa.

Oppure chi mangia troppo o troppo poco, fuma, litiga in casa. Molti arrivano da noi dopo che il cardiologo o il gastroenterologo non hanno trovato cause precise del malessere»

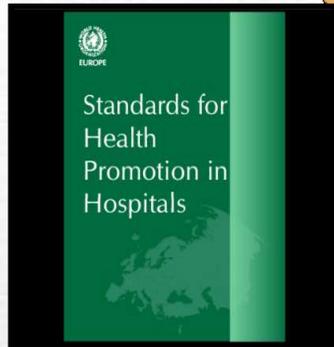
Ambulatorio dedicato alle sindromi da stress dei lavoratori-pazienti all'ospedale Humanitas di Milano

GLI ESPERTI DICONO:

«**Non ho ancora visto un documento in cui in un'azienda si è riscontrato un livello di stress preoccupante**»

«La maggior parte delle aziende ha interpretato la legge come l'ennesima scocciatura. Gli uffici che gestiscono il rischio ci hanno chiesto come adempiere in modo rapido e indolore senza cambiare veramente niente »

La rete HPH FVG fin dal 2009 ha puntato sul focus psico-emozionale



1.4 L'organizzazione identifica le responsabilità per il benessere psicoemotivo degli operatori

1.5 Il profilo professionale e la job description

1.6 La comunicazione intra aziendale : l'accountability tra l'azienda e gli operatori

1.7 L'organizzazione attiva percorsi di revisione e miglioramento delle competenze nel tempo

4.4; 4.5-4.6 Ambiente: sicurezza , comfort, the balance space

4.7-4.8 Profilo professionale e umano: la formazione e il medico competente

4.9 Monitoraggio e aggiornamento : l'adeguamento al contesto e la revisione delle procedure

4.10 La cronobiologia, i modelli assistenziali e l'impatto di salute.



Standard psico emozionali



IL PROCESSO INTEGRATO

La cornice internazionale

- A livello europeo, “Guadagnare Salute” si inserisce a pieno titolo nella cornice della strategia per la prevenzione e il controllo delle malattie croniche “Gaining health”, promossa dall’Oms nell’autunno del 2006.

La strategia di Guadagnare Salute parte proprio dai 4 fattori di rischio modificabili e principali determinanti delle malattie croniche più frequenti, identificando 4 aree tematiche:

- **promozione di comportamenti alimentari salutari**
- **lotta al tabagismo**
- **lotta all’abuso di alcol**
- **promozione dell’attività fisica**



Making sense of risky behaviour

- *“The function of risk behaviours is to help individuals and groups manage the difficulties and problems of daily life..(not to support) deviant behaviors’ (Wenzel, 1994.:131) and*
- *“ The outcomes of risk behaviours are mainly relaxation, pleasure, fun, i.e., wellbeing for a short period of time” (Wenzel, 1994:132.*



La funzione dei comportamenti a rischio è di aiutare gli individui e i gruppi a gestire le difficoltà e i problemi giornalieri ... non di sostenere i comportamenti devianti

I risultati dei comportamenti a rischio sono principalmente rilassamento, piacere, divertimento e benessere per un breve periodo di tempo
Wenzel 1994:132

Tratto da presentazione Prof. Fran Baum
Flinders University Australia

19 Conferenza Internazionale HPH Turku 2011

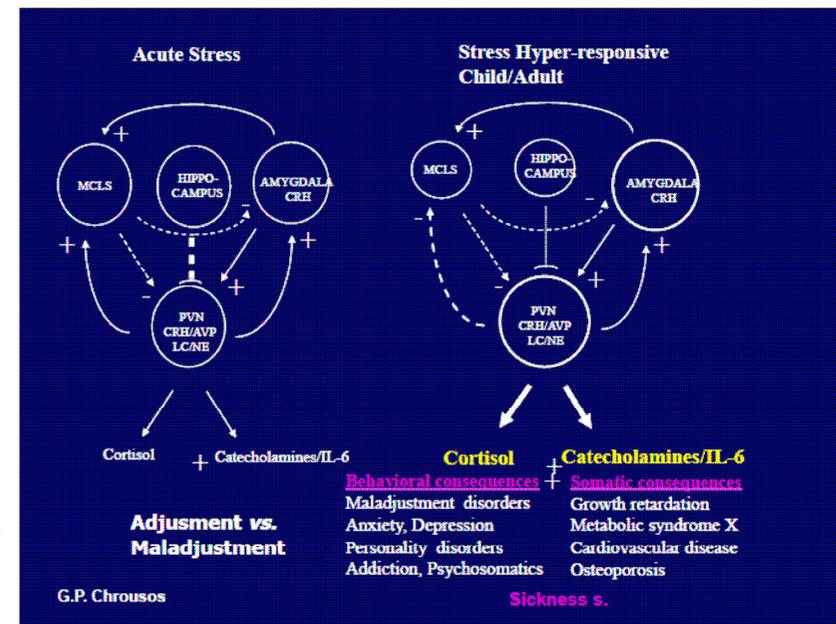
Linee di gestione regionali e rete HPH: strumenti di lavoro e governance integrata

IL SISTEMA DELLO STRESS

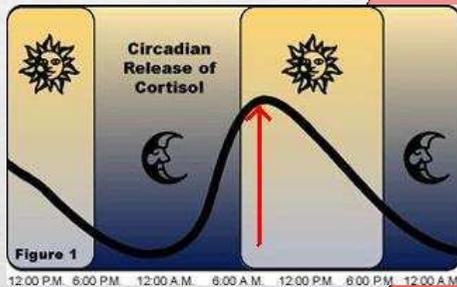
La sopravvivenza degli organismi complessi, dipende da mediatori che regolano l'omeostasi e **influenzano i comportamenti, il metabolismo energetico, la crescita, la riproduzione e l'immunità.**



Stress and disorders of the stress system
George P. Chrousos
www.nature.com luglio 2009



**IL SISTEMA DELLO STRESS
HA UN'ATTIVITÀ BASALE
CIRCADIANA CAPACE
DI ATTIVARSI
ULTERIORMENTE
IN BASE A STIMOLI
(STRESSORS)**



Il **benessere** è dato dalla somma dell'attività basale e della **ciclicità** dell'esposizione agli stressors

Quando l'esposizione agli stressors aumenta per **durata o intensità** può procurare un **danno endocrino, metabolico, immunologico e alla composizione corporea.**

Lo sviluppo del danno dipende da fattori **genetici, epigenetici e vulnerabilità costituzionale o RESILIENZA** degli individui e dalla presenza di **fattori avversi o protettivi nell'ambiente**

Ciò che stressa alcuni può essere indifferente, noioso o gradevole per altri.....

Selections of **Genetic** and **Epigenetic** Networks Participating in Functions Important for Human Survival and Species Preservation

RESPONSE TO SURVIVAL THREAT

Combat starvation
Combat dehydration
Combat infectious diseases
Anticipate adversaries
Minimize exposure to danger
Prevent tissue strain/damage

SELECTIVE ADVANTAGE

Energy conservation
Fluid and electrolyte conservation
Potent immune reaction
Arousal/fear
Withdrawal
Retain tissue integrity

CONTEMPORARY DISEASE

Obesity
Hypertension
Autoimmunity/Allergy
Anxiety/insomnia
Depression
Pain and fatigue syndromes

Chrousos, Amer J Med 2004

- Gli stressors ambientali hanno sollecitato nei millenni la specie umana applicando una pressione selettiva sul genoma.
- **Tale selezione ha favorito la sopravvivenza di chi era efficiente a conservare energia, combattere la disidratazione, gli agenti infettanti, anticipare l'avversario, prevenire il danno dei tessuti a seguito di ferite.**
- Nella società attuale, gli stili di vita si sono modificati completamente. L'allungamento dell'aspettativa di vita e le condizioni ambientali stanno permettendo l'espressione delle malattie collegate a questi aspetti, considerati selettivi per la sopravvivenza

2009 CHROUSOS

STRESS NELLA SOCIETA' MODERNA

La politica dell'organizzazione e l'offerta di programmi di salute



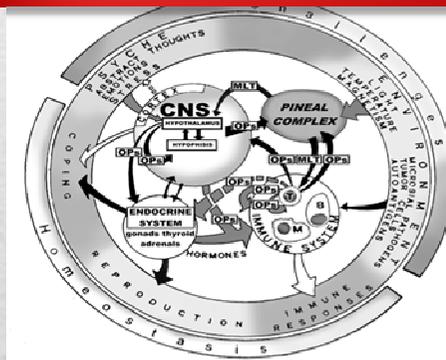
IL LIVELLO APICALE-DIREZIONE : evidenzia le priorità di intervento in sinergia con i sistemi di qualità organizzativa e di offerta attiva di fattori protettivi

La programmazione del lavoro e la leadership a favore del clima interno



IL LIVELLO DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA: effettua l'autovalutazione con il suo team e condivide i piani di miglioramento attivabili con le risorse a disposizione

Carico allostatico e sistemi di regolazione



- **IL LIVELLO INDIVIDUALE**: il soggetto impara a conoscere i suoi segnali di disagio per riorientarsi e ove necessario si riorienta anche grazie ai programmi offerti dalla struttura aziendale.
- **ATTIVAZIONE DEI SISTEMI DI ADATTAMENTO** : paura, ricompensa, sonno, dolore, piacere, metabolismo.....

Creare ambienti favorevoli.

Aver cura dell'operatore per aver cura del paziente: un ciclo continuo

What can we do about stress?

- Social prerequisites
- Nutrition
- Exercise
- Sleep
- Timing regularity
- Experiencing “Flow”
- Be good-do good
- Have a sustained purpose

G.P. Chrousos

Cosa possiamo fare nei confronti dello stress?

- Prerequisiti sociali
- Nutrizione
- Esercizio Fisico
- Dormire
- Programmare le attività
- Fare esperienza di “flusso”
- Essere nel bene-fare il bene
- Avere degli ideali (motivazione)

**Ho deciso di essere felice perché ciò
migliora la mia salute**

Voltaire 1694 1778



PROGRAMMAZIONE DI BUDGET

- ASS 2 --LINEA N° 12 : CLIMA ORGANIZZATIVO INTERNO
- FOCUS Psico-emozionale Standard 1.4.2
- Strutture coinvolte: Tutte le STRUTTURE OSPEDALIERE E TERRITORIALI SANITARIE E AMMINISTRATIVE



SINERGIA CON LINEA DELLA QUALITA'

- AOUUD : IL PROFILO DI RUOLO - Standard 1.5. confronto fra competenze e aspettative dell'azienda - JOB DESCRIPTION
- Comunicazione Orale sessione pomeridiana: Un modello di gestione aziendale orientata alla qualità e alla sicurezza del paziente Carla Londero AOUUD



I COMITATI LOCALI HPH A COMPOSIZIONE VARIABILE

IN BASE ALLA MISSION DELL'AZIENDA

- COLLEGAMENTO LINEE GUADAGNARE SALUTE
- DIALOGO CON LE AREE DI COMPETENZA DIREZIONE REGIONALE SALUTE
- COMUNICAZIONE: piano di miglioramento Standard 1.6 la comunità virtuale

Politica dell'organizzazione

Public Health Rep. 2009; 124(Suppl 1): 16–25.

A Conceptual Framework for Integrating Workplace Health Promotion and Occupational Ergonomics Programs

Punnett, University of Massachusetts Lowell, Lowell, MA

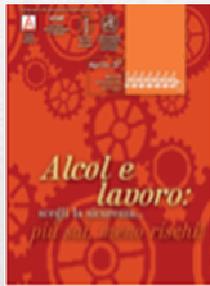
Musculoskeletal, cardiovascular, and mental health are all associated with the physical and psychosocial conditions of work, as well as with individual health behaviors. **An integrated approach to workplace health-promotion programs should include attention to the work environment, especially in light of recent findings that work organization influences so-called lifestyle or health behaviors.**



Attività fisica



Alimentazione



Fumo -Alcol



Gestione stress



Programmare per promuovere Pordenone, 10 e 17 novembre 2009 - 1° fase, 2° fase maggio 2010

Enti coinvolti

Istituto Superiore di Sanità - Ufficio Relazioni Esterne, Roma- ASS n.6 Friuli Occidentale, Pordenone

Promozione di un posto di lavoro sano: aver cura dell'operatore per aver cura del paziente

•Position statement. Immune function and exercise.

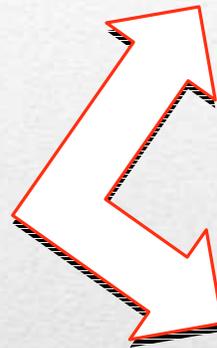
Walsh NP, Gleeson M, Shephard RJ, Gleeson M, et al. *Exerc Immunol Rev.* 2011;17:6-63.

•effetto preventivo dell'attività fisica verso l'insulino resistenza, l'aterosclerosi, la neurodegenerazione e la crescita tumorale per il suo effetto anti infiammatorio

•Depressione : lo stress psicosociale induce citochine infiammatorie che agiscono a livello cerebrale sul sistema della ricompensa, del dolore, della memoria

•L'attività fisica moderata inibisce le citochine infiammatorie

ASS 1:
Novembre 2011-giugno 2012
aerobica e ginnastica dolce
per operatori
ASS 2: dal 2007
Stili di vita e Wellness per
operatori e cittadini



Trends Neurosci. 2009 May ; 32(5): 283–290. doi:10.1016/j.tins.2008.12.007.

Exercise and the brain: something to chew on

Henriette van Praag
Neuroplasticity and Behavior Unit, Laboratory of Neurosciences, Intramural Research Program, National Institute on Aging, National Institutes of Health, Baltimore, MD 21224, USA

Standard 4.6.1 Ambienti per il riequilibrio
Standard 4.10 Acquisizione tecniche riequilibrio posturale

ATTIVITA' FISICA: ANTI INFIAMMATORIO NATURALE

XV Conferenza Nazionale Rete HPH & HS
TRIESTE 8 novembre 2012
"Investire in salute: sistemi e reti per ottimizzare i risultati"

POLITICA DELL'ORGANIZZAZIONE NEL PROGETTO AZIENDALE

"STILI DI VITA e WELLNESS"

Non a tirare dritto, sei morbido e saggio. Non. Anziani integrano l'esperienza di vita e gli anni in un'attività motoria, sociale, intellettuale, spirituale e fisica. Non a perdersi in un'attività motoria, sociale, intellettuale, spirituale e fisica. Non a perdersi in un'attività motoria, sociale, intellettuale, spirituale e fisica.

L'attività fisica inibisce le citochine infiammatorie e previene la depressione.

LA LETTERATURA SCIENTIFICA SULLA RELAZIONE TRA ATTIVITÀ FISICA E BENESSERE PSICOLOGICO

AZIONI PRODOTTE IN ESERCIZIO:

1. ATTIVITÀ FISICA ADATTATA ALLE CAPACITÀ INDIVIDUALI
2. CREATIVITÀ E PARTECIPAZIONE
3. CURE INTEGRATIVE (YOGA, MEDITAZIONE)
4. TIRARE D'INDIETRO LE FORZE NEGATIVE
5. SOSTEGNO PSICOLOGICO E SOCIALE
6. ATTIVITÀ FISICA IN UN CONTESTO DI BENESSERE

La Rete di medici del progetto ha presentato definizioni degli aspetti generali, obiettivi, attività, organizzazione del lavoro, modalità di attuazione e di gestione innovativa, certificati medici.

15 partecipanti ottobre 2011-2012. 1200 ore di attività.

Il progetto è inserito nelle strategie delle aziende e dei sindacati. È Politica dell'organizzazione. È Promozione di un posto di lavoro.

REALTÀ PROGETTO, RIFERITA A REALTÀ CONCRETE
Gruppo HPH Promuovere un posto di lavoro sano
TEH (Tutto è bene) - Gruppo HPH Promuovere un posto di lavoro sano
Gruppo HPH Promuovere un posto di lavoro sano

XV conferenza nazionale HPH & HS - Trieste 8 novembre 2012
Investire in salute: Sistemi e reti per ottimizzare i risultati

Azienda Ospedaliera Universitaria "Ospedali Riuniti di Trieste" **Elisabetta Fonda**, Daniele Manzutto
SC Medicina Riabilitativa - Medicina del lavoro **Paola de Micheli**

Non "romperti la schiena", usa il cervello!
Standard HPH Promuovere un posto di lavoro sano - Gruppo target: Adulti

Introduzione e motivazioni che hanno condotto al progetto/attività

Utenti Ospedale Universitaria comprendono 2000 dipendenti di cui il 67% di genere femminile e la causa principale degli infortuni sul lavoro è del distretto durante il lavoro sono legati all'attività di assistenza e alla movimentazione dei pazienti non autonomi.

Il nodo che una corretta gestione della persona portava a lottizzare rispetto degli studi preventivi di inferenza a carico del rischio e l'acquisizione delle competenze necessarie per una corretta prevenzione primaria e secondaria è sciolto in un'attività di un training specifico.

Materiali e Metodi

La Medicina Riabilitativa, in collaborazione con la Medicina del lavoro, ha istituito un laboratorio dove vengono formati i dipendenti che prendono alle visite preventive per la prevenzione sanitaria dipendenti specifici, che determinano difficoltà (mobilità) a svolgere le azioni previste per l'assistenza al paziente. Dopo una consulenza fisiatrica e fisioterapica, il dipendente viene proposto diverse opportunità tra cui sedute individuali o di gruppo per migliorare la postura. Gli obiettivi sono: favorire negli operatori sanitari il recupero funzionale e prevenire ricadute causate da una scorretta gestione della propria attività lavorativa, favorire la cultura sanitaria e formare i dipendenti allo scopo di costruire una cultura volta alla prevenzione, permettendo agli stessi di diventare un importante ed autorevole punto di riferimento per i colleghi, i caregiver e gli altri colleghi.

Risultati del progetto/attività

Attività di formazione realizzate in 2011 e aprile-maggio 2012

Attività	2011	2012
Formazione	1200	1200
Attività di prevenzione	1200	1200
Attività di valutazione	1200	1200
Attività di monitoraggio	1200	1200
Attività di valutazione	1200	1200
Attività di monitoraggio	1200	1200

Conclusioni

Esperienza è dimostrata positiva in un'attività di sviluppo della attività lavorativa che durante la attività svolge nel tempo libero. L'attività di prevenzione e di monitoraggio è logico alla maggior complessità delle problematiche e all'aumento dell'età media dei dipendenti.

L'Associazione **Diamo Peso al Benessere** – ONLUS,

pos. n. 863 - e nata il 19 gennaio 2004 come naturale prosecuzione di un percorso terapeutico del Dipartimento di salute Mentale dell'Ass. n°4 "Medio Friuli": **attualmente è anche partner di ASS 2 e ASS 5**

È volta ad affrontare il problema dell'obesità e del sovrappeso con un percorso di **Empowerment**, mirando al benessere attraverso un percorso prima di tutto interiore.

A chi si rivolge l'associazione?

Si rivolge alle persone sovrappeso ed obese che hanno sperimentato numerose diete, interventi specialistici, terapie educazionali, psicoterapie e, perfino, interventi di chirurgia bariatrica, con scarsa efficacia nel lungo termine

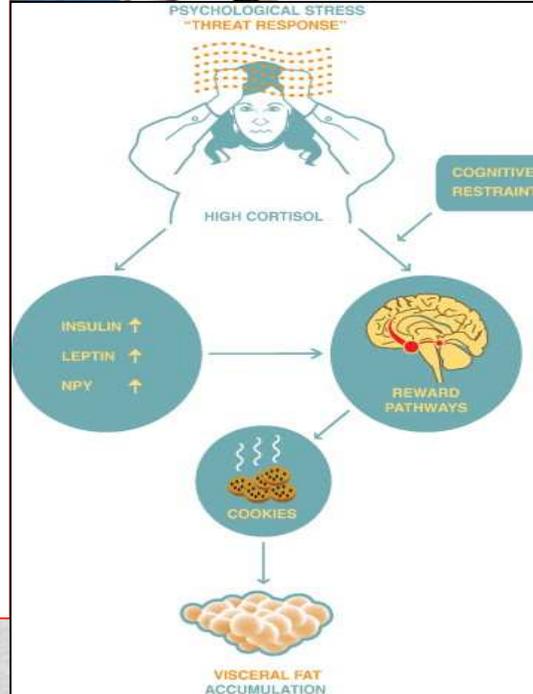
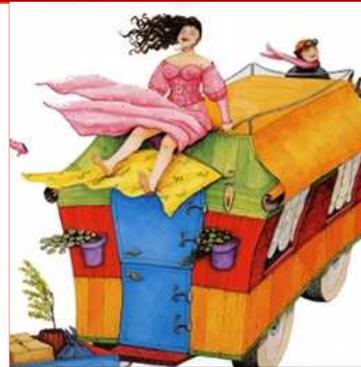
L'Associazione promuove un invio ad un percorso terapeutico specifico progettato dall'Azienda Sanitaria e le accompagna, sia nel percorso sia alla fine dello stesso, per consolidarne i risultati, con iniziative promosse al suo interno.

www.diamopesoalbenessere.org

Dott.ssa Anita Cacitti

Standard 4.8.3

PROFILO UMANO



XV CONFERENZA NAZIONALE RETE HPH & HS
Trieste 8 novembre 2012

PROMOZIONE DI UN'ALIMENTAZIONE PER LA SALUTE PER I DIPENDENTI DELL'A.S.S. N° 2 ISONTINA

Distributori automatici
Sono stati inseriti, nella mensa complessiva del 100%, bevande, dolcetti e biscotti meno ricchi e più leggeri con garofani di buona qualità, per perseguire il contenimento del consumo di calorie e "doveri pasto" necessariamente calibrato e bilanciato. Ogni distributore è stato corredato di una "legenda" informativa.

Mensa dei dipendenti
Per il pranzo in mensa il gruppo delle dietiste ha elaborato delle "linee guida" per la formazione del menù a 4 ricotte equilibrate.

Questi sono i messaggi grafici che, nelle mense, accompagnano ed invogliano il personale a fare le scelte giuste

TUTTE I COLORI DEL PRANZO
Un pranzo sano è colorato. Scegliere il giusto mix di colori è importante per un'alimentazione sana e bilanciata.

Utilizzo delle scale
Le aziende integrative hanno consentito un aumento del numero di pasti fatti in mensa con l'apertura di un nuovo punto di ristoro, un buon consumo di snacks salutari nei distributori automatici, un maggior utilizzo delle scale ed una maggiore consapevolezza su una corretta alimentazione da parte dei dipendenti.

Standard 4.6 AMBIENTE

Physiology & Behavior 91 (2007) 449–458

Stress, eating and the reward system

Tanja C. Adam, Elissa S. Epel*

University of California, San Francisco, Department of Psychiatry, United States

ALIMENTAZIONE

Applicazione normativa
REGOLAMENTI AZIENDALI
 Recepimento della Legge 125 del 2001
 e dell'accordo Stato Regioni: sicurezza
 sui posti di lavoro.



BOZZA DI PIANO DI INTERVENTO IN TEMA DI ALCOL E LAVORO NELL'AZIENDA PER I SERVIZI SANITARI n'2
Isontina Rev.0 14 dicembre 2011

Gruppo di lavoro:

Direttore Sanitario, Responsabile SPPGA, Medico Competente, Direttore SOCPAL, Responsabile strategie Salute Dipartimento Prevenzione, Direttore Soc delle dipendenze, Responsabile Infermieristico SERT, Psichiatra SERT, Psicologa, SERT, Coordinatore HPH



Standard 4.3.1 e 4.3.2
Programmi per il personale su fumo e alcol
In tutte le aziende

operatori della sanità liberi dal fumo

non andare contro il buon senso...

vuoi smettere di fumare? chiama 040.399.7579

segreteria telefonica, lasciate il vostro numero, sarete ricontattati

Interventi di sensibilizzazione e sostegno per aiutare gli operatori delle aziende sanitarie che vogliono smettere di fumare

Tavolo di lavoro ASS 1, Azienda Ospedaliera Universitaria di Trieste (AOUTS), Ospedale Infantile "Burlo Garofalo" (IRCSS).
 Da gennaio 2007 a dicembre 2010, 269 colleghi sanitari e amministrativi delle tre aziende hanno iniziato il percorso di cura, di questi il 40% è risultato astinente ai follow-up fissati a sei mesi dalla fine del trattamento. Progetto premiato con il premio "FORMEZ 2009, Guadagnare salute".

HPH & ENSH Collaborative Taskforce on Tobacco Tobacco Free United - (TFU)

TFU CHARTER for HEALTH PERSONNEL

As Health Personnel (Doctor, Nurse or other):

- I am conscious of the harmful effects of tobacco
 - to each smoker / tobacco user
 - to each person who lives with a smoker
 - to society
- I know that exposure to environmental tobacco smoke also called "second hand smoke" and "passive smoking" is a widespread source of morbidity and mortality that imposes a significant cost on society.
- I am conscious that tobacco is a drug that causes psychological and pharmacological dependence
- I am ready to motivate tobacco user to quit
- I am willing to discourage tobacco use of any kind:
 - by presenting myself as a good role model by not smoking or using tobacco
 - by promoting the designation and maintenance of healthcare service as tobacco free
 - by developing skills to clarify tobacco addiction and motivate tobacco users and relatives to quit
 - by promoting tobacco cessation in my social life
- I realise that I have a great responsibility, not only towards patients but also to colleagues and to the general public and, in particular, towards the young generations
 - I invite managers to approve and take appropriate preventive measures

We as Health Personnel (Doctors, Nurses and other) - join our efforts and strength to reduce Tobacco consumption in the knowledge that it is the single most important voluntary risk factor and the cause of many early deaths in our communities.

Name & Surname.....
 Profession Hospital/Service.....
 City..... Country.....

XV CONFERENZA NAZIONALE HPH & HS Investire in salute: sistemi e reti per ottimizzare i risultati
 8 novembre 2012 TRIESTE

LA STRATEGIA ANTIFUMO IN AZIENDA SANITARIA COME PARADIGMA DI LAVORO IN RETE
 STANDARD 1 POLITICA DELL'ORGANIZZAZIONE
 STANDARD 4 PROMOZIONE DI UN POSTO DI LAVORO SANO

OBIETTIVI GENERALI
 ⇒ PROMUOVERE UN'AZIENDA SANITARIA LIBERA DAL FUMO
 ⇒ STRUTTURARE UN PERCORSO CONDIVISO DI POLITICA AZIENDALE

OBIETTIVO SPECIFICO
 ⇒ EMPOWERMENT DELL'OPERATORE E DELL'AMBIENTE SANITARIO

Costituzione del gruppo di lavoro
 Referenti aziendali di:
 Direzione Sanitaria - Coordinamento HPH&HS - Ser.T. - SPPGA - Pneumologia - Servizio Infermieristico - Medico Competente

Valutazione dell'abitudine al fumo in Azienda Sanitaria
 Somministrazione di un questionario allegato alla busta paga
 Richiesta di collaborazione ai responsabili della dirigenza e del comparto per la raccolta degli stessi

Percorso gratuito di cura rivolto ai dipendenti dell'Azienda Sanitaria

Medico Competente Scheda di rischio Test dipendenza psicologica Test di Fagerstrom Intervento breve		Servizio di Pneumologia Spirometria Visita specialistica Intervento breve Approfondimenti diagnostici
IL VIZIO DEL FUMO È DURO A MORIRE SCHIATTANO PRIMA I FUMATORI	Ser.T. Accoglienza Valutazione psicologica Visita medica Percorso individuale Percorso di gruppo Terapia farmacologica	Smettere di fumare? Missione possibile.

Verso una cultura della responsabilità

- Adesione dell'ASS2 alla TFU Chart
- Istituzione dei "Punti blu"
- Ideazione cartellonistica
- 1 messaggio di attesa telefonico
- Revisione del Regolamento aziendale

L'ASS2 è un'azienda mista, comprensiva di sedi ospedaliere e territoriali, dove l'integrazione di approcci diversi consentirà di accompagnare i cittadini e gli operatori verso uno stile di vita più sano ed a favorire la realizzazione di azioni di promozione della salute e di benessere del lavoratore.

Autore: Alessandro Agus
 Gruppo di lavoro ASS 2:
 Wally Ciolot, Tiziana Spessot, Cristina Aguzzoli, Anna Della Vedova, Fulvio Calucci, Daniele Rava, Paolo Melchiorre, Fabio Vassallo

FUMO - ALCOL



IL PUNTO DI VISTA DELLA RETE HPH in SINERGIA CON LA MEDICINA DEL LAVORO

- Mario ROBOTTI AOUUD- Maria PERESSON ASS 1 - Anna DELLA VEDOVA ASS 2 -
MEDICI COMPETENTI



GESTIRE RISORSE OGGI SIGNIFICA TROVARE PARADIGMI NUOVI DI PENSIERO

- Anita CACITTI Sociologa ASS 4 Presidente Associazione DIAMO PESO AL BENESSERE



STRESS E DISTRESS : PROMUOVERE LA SALUTE CONOSCENDO LA PSICO-NEURO-IMMUNO-MODULAZIONE

- Flora IPPOLITI Professore associato di Immunologia La Sapienza ROMA-
- Coordinatore Master II livello Psiconeuroimmunologia

FORMAZIONE REGIONALE

LA RESILIENZA : SISTEMI E INDIVIDUI

LIVELLO ORGANIZZATIVO

LIVELLO INDIVIDUALE



**21st International
HPH Conference**

Body and Mind



22-24 MAY 2013

Towards a more health oriented health service: An issue of body and mind. The contribution of HPH to health 2020

The Call for Papers will be open until **January 5, 2013**

Papers on the following topics are especially invited:

Main conference topics:

- Health 2020 – contributions by HPH
- Implications of **psychoneuroimmunology** for health promoting healthcare
- Patient-reported outcome measures
- Patient empowerment
- Health promoting culture & design in healthcare
- Hospital management and purchasing systems to support the whole patient perspective

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

ASS 1 www.ass1.sanita.fvg.it

ASS 2 www.ass2.sanita.fvg.it

AOUTS www.aots.sanita.fvg.it

AOUUD www.ospedaleudine.it

AOPN www.aopn.sanita.fvg.it

ASS6 www.ass6.sanita.fvg.it

LA DIREZIONE E' QUELLA GIUSTA.....