

Valorizzazione delle risorse umane

L'attenzione dell'Area Risorse Umane si è rivolta anche quest'anno, come ormai d'abitudine, a un insieme molto diversificato di ambiti d'interesse relativi alle condizioni di lavoro all'interno di EOC, con l'obiettivo di migliorarle costantemente e di rendere, per tutti i collaboratori, sempre più vivibile e generativo l'esercizio della propria professione all'interno di tutti i contesti lavorativi EOC.

Progetto Cultura e Valori

EOC mira da sempre a sviluppare all'interno di tutti gli ambienti professionali una cultura orientata ai più nobili valori umani. Con il fine ultimo di rendere i luoghi di cura sempre più accoglienti per i pazienti e i loro familiari e, allo stesso tempo, collaborativi e stimolanti per le migliaia di professionisti che ogni giorno si prendono cura di loro.

Dopo un 2022 dove il focus è stato soprattutto sulla concettualizzazione e condivisione del modello di valori EOC, il 2023 è stato dedicato al **dialogo con e tra i Quadri EOC** per rapporto alle nuove iniziative da intraprendere per attivare tutte le risorse possibili al fine di co-creare la cultura professionale e umana desiderata.

Nasce quindi **EOC Academy 2.0**, una rinnovata proposta di corsi di formazione e strumenti di sviluppo mirati ai bisogni individuali e collettivi, per sostenere i Quadri nei percorsi di miglioramento costante delle conoscenze, delle abilità e delle competenze – relazionali e di conduzione – necessarie a interpretare sempre meglio il proprio ruolo. Rispetto, responsabilità, inclusione, innovazione e professionalità diventano pertanto i robusti pilastri sui quali costruire il presente e il futuro dell'organizzazione,

insieme all'impegno di tutti a muoversi nel perimetro definito dal codice etico e comportamentale, base fondante di tutte le linee guida, le direttive e i regolamenti interni, una "carta costituzionale" destinata ad accompagnare l'organizzazione nelle trasformazioni che l'attendono nel prossimo futuro, con opportunità e responsabilità crescenti.

Progetto Inclusione ed Equità

Conserva un posto speciale nel cuore dell'Area Risorse Umane l'attenzione verso le questioni relative alla **parità salariale** (in ossequio alla Legge Federale sulla parità





dei sessi) e, in un concetto più esteso, alla **parità di genere**.

In questi ambiti, EOC ha mantenuto la **certificazione “Equal Salary”**, riconoscimento che ne accredita gli sforzi concreti fatti e gli impegni presi al fine di consolidare la propria posizione di datore di lavoro attento e responsabile su questi temi tanto attuali quanto delicati e sensibili. Definizione dei principi cardine, individuazione delle aree d'intervento e focalizzazione delle responsabilità strategiche e funzionali, dirette e indirette, hanno permesso di superare l'audit condotto dalla società di consulenza PWC, che garantirà anche gli audit di sorveglianza previsti per il mantenimento della certificazione.

Valorizzazione della professione infermieristica

Il 2023 ha visto l'Area Infermieristica fortemente impegnata nello **sviluppo di attività mirate a contrastare la potenziale carenza di personale infermieristico**,

agendo in prevenzione su una situazione che presumibilmente potrebbe rivelarsi complessa nei prossimi anni.

L'intervento è diversificato su più fronti: dall'attuazione di **misure di fidelizzazione** adeguate, a iniziative volte ad **accrescere l'attrattività della professione**, alla conciliabilità lavoro-vita privata e al miglioramento del clima di lavoro. Nell'ambito dell'attrattività, è stata costituita una rete di collaborazioni con alcune organizzazioni sanitarie presenti sul territorio, ciò ha permesso di agire a livello cantonale con iniziative volte a promuovere le professioni dell'area infermieristica. Sempre a questo scopo, internamente, in sinergia con il Servizio Comunicazione è stata impostata la **campagna per la valorizzazione della professione infermieristica** tramite la realizzazione di filmati nei reparti delle nostre strutture e la raccolta di contenuti che saranno oggetto di pubblicazione sui canali social nel 2024. Come ulteriore attività, si è continuato a lavorare allo sviluppo del progetto **“rafforzare la conduzione e le**



competenze dei quadri infermieristici”

con azioni diversificate attuate nel rispetto dei tempi definiti. A questo scopo, in collaborazione con il board dei responsabili infermieristici, si è svolto il secondo incontro annuale di tutto il personale che svolge funzioni quadro nel servizio infermieristico. È stata anche un'occasione per **favorire l'interazione e la crescita fra colleghi e per facilitare le collaborazioni**, ma che si è rivelata fondamentale per un coinvolgimento attivo nella **definizione e sviluppo delle strategie** dell'Area.

È proseguito anche nel 2023 l'impegno nello **sviluppo e crescita delle competenze dei collaboratori**, in particolar modo su percorsi professionali specialistici in alcuni ambiti sensibili, con la realizzazione di formazioni interne specifiche erogate da un team interprofessionale con il supporto di infermieri esperti clinici e specialisti clinici.

È continuata l'**elaborazione del modello di calcolo del contingente infermieristico** che vuole ottimizzare la distribuzione delle risorse considerando più parametri, quali l'indice di complessità e i dati delle prestazioni erogate, inserite nel sistema di rilevamento. Quest'ultimo è stato migliorato sensibilmente tramite la creazione di uno strumento che permette un monitoraggio costante della qualità dei dati inseriti e il benchmarking interno tra i reparti di cura. Più in generale, si è lavorato al **miglioramento della cartella infermieristica**, in collaborazione con infermieri esperti clinici e infermieri analisti dati locali, con un importante impegno nell'aggiornamento del catalogo degli interventi infermieristici.

La **rete di collaborazioni nazionale** è assicurata con la rappresentanza EOC nei diversi Comitati delle più importanti Associazioni professionali Svizzere nel settore infermieristico (Swiss Nurse Leader, ASI-SBK, IG SwissAPN).

In ambito prettamente clinico si sta lavorando sulla definizione di un **nuovo modello professionale infermieristico**, denominato “Professional Practice Model (PPM)”, in cui gli infermieri possano riconoscersi. Partendo dai dati

raccolti grazie al prezioso contributo dei collaboratori sono emerse l'importanza e la necessità di andare a disegnare un nuovo modello di cura infermieristico, che risponda alle esigenze attuali. **La figura dell'APN (Advanced Practice Nurse) si sta consolidando in differenti ambiti**, in collaborazione con il Centro di Competenza di Ricerca Infermieristica EOC.

È stato attivato il **progetto WCCAT (Workplace Culture Critical Analysis Tool)**, un modello di osservazione della pratica clinica che implica il coinvolgimento diretto degli infermieri nella definizione di cambiamenti mirati al miglioramento della pratica quotidiana.

Le **attività di supervisione clinica** sono garantite attraverso la stretta collaborazione con gli Esperti clinici delle diverse sedi e con la Commissione di Coordinamento Clinico Infermieristico EOC. Nel corso dell'anno queste attività si sono orientate su diversi aspetti, in particolare sul concetto e la gestione del delirium, sulle cadute in ambito ospedaliero, sulla revisione multidisciplinare di numerosi protocolli di assistenza e di cura.

