

Con il supporto di  **essity**

CAUSE E CONSEGUENZE DELLA CARENZA DI PROFESSIONISTI NEL SETTORE LONG TERM CARE IN ITALIA

PRESENTAZIONE DEL 4° RAPPORTO OSSERVATORIO LONG TERM CARE

Il presente e il futuro del settore Long Term Care: cantieri aperti

Giovanni Fosti, CERGAS, SDA Bocconi



1. Le **tradizionali specificità** del personale del comparto
2. **2021**: le conseguenze della **pandemia** sulla gestione del personale
3. Le criticità nella gestione del personale **oggi**
4. **Piste di lavoro** per la gestione del personale



1. Le **tradizionali specificità** del personale del comparto
2. 2021: le conseguenze della **pandemia** sulla gestione del personale
3. Le criticità nella gestione del personale **oggi**
4. **Piste di lavoro** per la gestione del personale



LE **TRADIZIONALI SPECIFICITÀ** DEL PERSONALE NEL COMPARTO SOCIO-SANITARIO

Professionalità

- Presa in carico **multi-professionale**
- Quale riferimento per le **famiglie**?
- Multi-disciplinarietà vs rispetto degli **standard** vs **personalizzazione** dei servizi

Esternalizzazioni

- Contenimento dei **costi** o **razionalità strategica**?
- **Integrazione** di professionisti appartenenti a diverse organizzazioni

Identità di settore

- Il settore LTC e i servizi per anziani sono visti come un **ripiego** o un **settore di transito** prima del mondo sanità
- Non è riconosciuta l'appartenenza a un **corpus professionale**

- 
- Il personale è stato gestito **come fattore di costo da controllare**, piuttosto che come **fattore critico di successo**
 - Quale investimento su **motivazione** e **competenze**?

LE **TRADIZIONALI SPECIFICITÀ** DEL PERSONALE NEL COMPARTO SOCIO-SANITARIO IN **NUMERI**

Professionalità

Esternalizzazioni

Identità di settore

-3

380.000

-26%

Operatori socio-sanitari ogni 100 over65 **rispetto alla media OECD**

Lavoratori/trici con **contratti esterni** presso cooperative

La **retribuzione oraria media** nel settore LTC rispetto a sanità pubblica

1. Le tradizionali specificità del personale del comparto
- 2. 2021: le conseguenze della **pandemia** sulla gestione del personale**
3. Le criticità nella gestione del personale **oggi**
4. **Piste di lavoro** per la gestione del personale



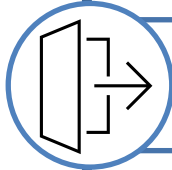
2021: ALLE CRITICITÀ STORICHE SI AGGIUNGONO LE CONSEGUENZE DELLA PANDEMIA



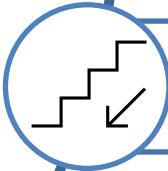
L'onda lunga delle **assunzioni straordinarie in sanità**



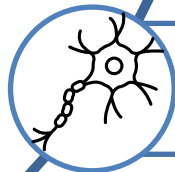
Una **carezza strutturale di professionisti formati** (anche per modello universitario)



Il **pensionamento** di alcune coorti anagrafiche significative in termini numerici



Il **rallentamento dei flussi di lavoratori** da numerosi Paesi europei ed extra europei



Il **carico emotivo e nervoso** gestito dai lavoratori durante la pandemia che ha determinato richieste di **permessi, esenzioni e cambiamenti nei percorsi di carriera**.

1. Le tradizionali specificità del personale del comparto
2. 2021: le conseguenze della **pandemia** sulla gestione del personale
3. Le criticità nella gestione del personale **oggi**
4. **Piste di lavoro** per la gestione del personale



LA GESTIONE DEL PERSONALE **OGGI**: UNA SURVEY NEL NETWORK OLTC

La gestione del personale è un «problema» attualmente?

Sì


100% delle risposte

Rispetto a quali profili?

- **Infermieri**, 100%
- **Medici**, 90%
- **OSS**, 10%

QUALI SONO GLI **ELEMENTI DI CRITICITÀ** NELLA GESTIONE DEL PERSONALE?

% Campione

- 
1. **Carenza strutturale del personale (ovvero scarsa disponibilità nel mercato)**
 2. **Scarsa motivazione del personale legato alla retribuzione e condizioni contrattuali**
 3. **Burn out del personale assistenziale**

95%

56%

38%

4. Pensionamenti
5. Licenziamenti inattesi
6. Scarso senso di appartenenza all'organizzazione in cui operano
7. Scarsa preparazione del personale in entrata e scarso aggiornamento delle competenze
8. Scarsa motivazione del personale rispetto alle mansioni svolte

25%

25%

19%

19%

13%



RISPETTO ALL'ASSENZA DEL PERSONALE, QUALI SONO LE PERCENTUALI RILEVATE?

	Media	Max
Infermieri	26%	50%
Medici	18%	40%
OSS	15%	30%

Si intende qui percentuale rilevata a ottobre 2021 rispetto alle unità FTE mancanti per i diversi profili.

Da quanto la carenza di personale è diventata strutturale?

18 mesi a oggi

(Primavera 2020)

Covid-19 ha acuito il problema?

Sì, 90% dei rispondenti

1. Le tradizionali specificità del personale del comparto
2. 2021: le conseguenze della **pandemia** sulla gestione del personale
3. Le criticità nella gestione del personale **oggi**
4. **Piste di lavoro** per la gestione del personale



PISTE DI LAVORO PER LA GESTIONE DEL PERSONALE

Area di lavoro

Come?

Il numero degli operatori disponibili



- **Percorsi formativi** più orientati al comparto anziani
- Recruitment basato su **offerte di valore riconosciute**
- Ripensamento della **leva contrattuale e retributiva**

Il modello di servizio



- Riflessione sui modelli di servizio: **cosa** si sta facendo? **Per chi?**
- Uscire dal perimetro degli standard amministrativi per concentrarsi sulla **creazione di valore**

Il mix di figure professionali



- Revisione degli **standard di servizio**
- **Razionalizzazione del lavoro in équipe** per ridefinire tipologia di professionisti -> **revisione equilibrio operatore / anziano**

Le alleanze



- Tra **provider**, e in collaborazione con i **policy maker**
- In collaborazione con il personale, lavorando su **qualità e soddisfazione**

