



Le competenze dell'Assistente Sanitario nelle strutture di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro in Friuli Venezia Giulia

***Milano 18 settembre
Clinica del Lavoro***

dott.a Daniela Bais

Responsabile del Servizio delle professioni infermieristiche, sanitarie e tecniche della prevenzione

Progetto FSC

PROGETTO DI MIGLIORAMENTO E RICERCA ANNO 2013 - 2014
FSC - formazione sul campo

«La mappatura delle competenze dell'Assistente Sanitario nei Servizi di Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro: valorizzazione dell'esperienza, centralità del professionista e del processo di apprendimento continuo.»

Responsabili scientifici

dott. Daniela Bais - dott. Carlo Venturini

ASS 1 "Triestina"

ASS 2 "Isontina"

ASS 3 "Alto Friuli"

ASS 4 "Medio Friuli"

ASS 5 "Bassa Friulana"

ASS 6 "Friuli Occidentale"

Motivazioni del progetto

Il progetto è nato dall'esigenza sorta all'interno di un **gruppo di lavoro regionale per l'analisi e la sorveglianza delle malattie professionali (MALPROF)**, a seguito del riscontro di **difficoltà operative tra le varie Strutture** e della **diversità dei ruoli assegnati agli A.S.**

Esigenza di attivare un percorso formativo per procedere con un'analisi dettagliata delle **competenze degli Assistenti Sanitari delle Strutture PSAL**.



Motivazioni del progetto

Si è preso spunto per questo progetto da un corso di FSC del 2011 nel Dipartimento di Prevenzione della ASS 1 “Triestina”, che ha mappato le competenze degli A.S. nei diversi Servizi.

Progetto finalizzato a omogeneizzare le attività, ridefinire il ruolo degli A.S., **promuovere l'integrazione e la collaborazione delle diverse figure professionali presenti nelle Strutture PSAL** e di **standardizzare le procedure** per una migliore gestione delle risorse nella condivisione delle vision e mission aziendali.

Contributo alla discussione per il **superamento di un'organizzazione del lavoro centrata sui compiti e sulle pratiche**, la cui efficacia ed appropriatezza spesso non sono provate o non sono più attuali.

Il metodo

creazione gruppo di lavoro

analisi del ruolo

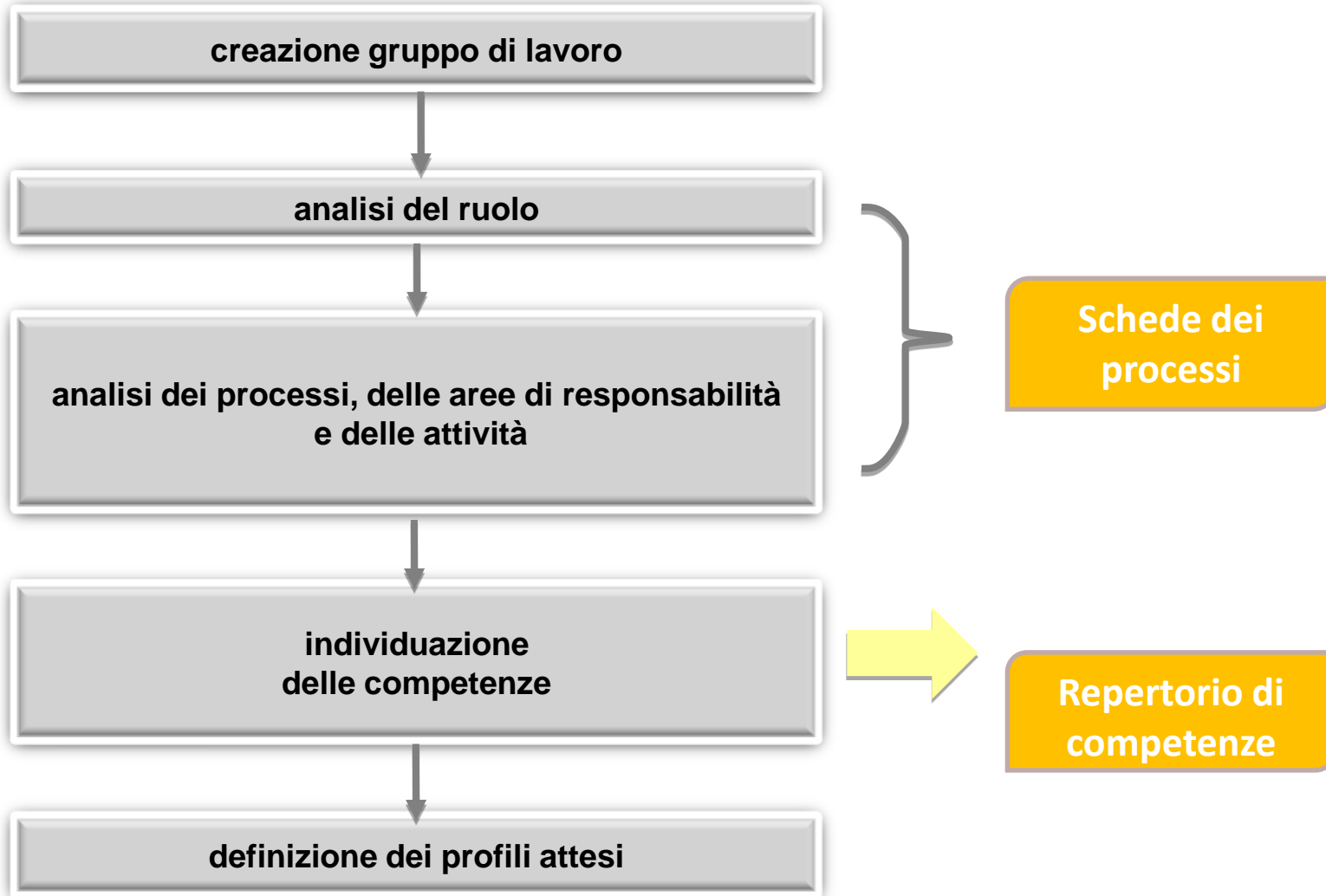
analisi dei processi, delle aree di responsabilità
e delle attività

individuazione
delle competenze

definizione dei profili attesi

Schede dei
processi

Repertorio di
competenze



La Mission

L'Assistente sanitario è l'operatore sanitario che, in possesso del Diploma universitario abilitante e dell'iscrizione all'Albo professionale, è **addetto alla prevenzione, alla promozione ed alla educazione per la salute.**

La professione di A.S. si pone al servizio delle **persone**, delle **famiglie**, dei **gruppi**, delle **comunità** e delle molteplici **aggregazioni sociali** per contribuire alla diffusione di una cultura di prevenzione, allo sviluppo della promozione della salute ed al successo delle relative strategie.

Gli interventi dell'A.S. sono rivolti:

- a) alla prevenzione, promozione ed educazione per la salute, così come specificato dalle competenze previste dal Profilo Professionale (D.M. 17 gennaio 1997 n.69 di individuazione della figura dell'assistente sanitario e del relativo profilo professionale), dagli ordinamenti didattici dei corsi di laurea e di laurea specialistica (D.M. 2 aprile 2001- Classe IV), dei corsi di perfezionamento e master universitari e degli altri corsi di formazione postbase accreditati, attraverso l'utilizzo di tecniche, strumenti e interventi specificati ai commi 2 e 3;
- b) alla didattica;
- c) alla ricerca scientifica;
- d) alla direzione di servizi.

L'esercizio della professione: tecniche, strumenti e interventi specifici:

- a) il colloquio/counseling
- b) l'intervista
- c) la visita domiciliare
- d) l'inchiesta
- e) l'educazione sanitaria individuale e di gruppo
- f) il dispositivo gruppale
- g) le tecniche didattiche e di formazione
- h) la vaccinazione
- i) la sorveglianza sanitaria
- l) le tecniche di profilassi diretta delle malattie infettive;
- m) le tecniche di monitoraggio biologico occupazionale e in tossicodipendenti;
- n) il controllo dell'assunzione farmaci e chemioprolifassi;
- o) le prove cutanee
- p) la relazione e il verbale
- q) la vigilanza e il controllo, anche come incaricato U.P.G.
- r) ogni altro atto o condotta comunque riconducibile agli obiettivi della prevenzione, educazione sanitaria e promozione della salute.

SCPSAL ASSISTENTI SANITARI					
F.S.C. 2013					
PROCESSO: PREVENZIONE PRIMARIA NEI LUOGHI DI LAVORO					
PREVENZIONE PRIMARIA NEI LUOGHI DI LAVORO = operare affinché siano garantite la dignità dei lavoratori/lavoratrici e la salute e sicurezza negli ambienti di lavoro (settore primario, secondario e terziario) al fine di evitare il verificarsi di infortuni e malattie professionali					
RESPONSABILITA'	ATTIVITA'	RELAZIONI	PERCHE'	COMPETENZE	
Informazione e assistenza					
Verifica della compatibilità tra mansione svolta e stato di gravidanza/puerperio e tutela del minore					
Valutazione della prevalenza di malattie professionali sul territorio (studi di settore)					
Registri esposti cancerogeni e biologici ex D.lgs.81/08					
RESPONSABILITA'	ATTIVITA'	RELAZIONI	PERCHE'	COMPETENZE	
Gestione dati					
PROCESSO: VIGILANZA. Accertamenti ed ispezioni per motivi di sanità e di incolumità pubblica sono regolati da leggi speciali (art.14 Cost.)					
VIGILANZA = verificare il rispetto delle norme previste in materia di sicurezza e prevenzione negli ambienti di lavoro					
RESPONSABILITA'	ATTIVITA'	RELAZIONI	PERCHE'	COMPETENZE	
Indagini per malattie professionali e per infortuni					
Implementare un'indagine di comparto					
Sopralluogo preventivo / iniziativa					
PROCESSO: PREVENZIONE SECONDARIA					
PREVENZIONE SECONDARIA = Per individuare precocemente una patologia amianto correlata					
Registro Amianto ex L.R. 22/2001					
RESPONSABILITA'	ATTIVITA'	RELAZIONI	PERCHE'	COMPETENZE	
Gestione Registro Esposti Amianto					
PROCESSO: FORMAZIONE E RICERCA					
FORMAZIONE E RICERCA = operare affinché siano garantiti percorsi di aggiornamento continuo atti a migliorare il livello di qualificazione e di sviluppo professionale degli operatori sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione aziendale. Elaborare procedure / protocolli per migliorare l'operatività, istituire gruppi di lavoro per indagini epidemiologiche.					
RESPONSABILITA'	ATTIVITA'	RELAZIONI	PERCHE'	COMPETENZE	
Formare il personale neoassunto e dipendente della propria azienda					
Formare il personale esterno alla propria azienda					
Tutoraggio					
Creazione di strumenti di lavoro (linee guida, check list etc) e partecipazione a studi epidemiologici					
Programmare interventi di prevenzione sulla base delle evidenze					
LEGENDA COMPETENZE: capacità, comportamento, conoscenza					

Analisi dei processi e delle responsabilità

4 processi
14 responsabilità

SCPSAL**ASSISTENTI SANITARI****PROCESSO: PREVENZIONE PRIMARIA NEI LUOGHI DI LAVORO**

PREVENZIONE PRIMARIA NEI LUOGHI DI LAVORO = operare affinché siano garantite la dignità dei lavoratori/lavoratrici e la salute e sicurezza negli ambienti di lavoro (settore primario, secondario e terziario) al fine di evitare il verificarsi di infortuni e malattie professionali

RESPONSABILITA'	ATTIVITA'	RELAZIONI	PERCHE'	COMPETENZE
• Informazione e assistenza				
• Verifica della compatibilità tra mansione svolta e stato di gravidanza/puerperio e tutela del minore				
• Valutazione della prevalenza di malattie professionali sul territorio (studi di settore)				

Individuazione delle competenze

13 Competenze trasversali	
Analisi e soluzione dei problemi	Capacità di identificare con chiarezza tutte le parti che compongono un problema e di analizzarne i fattori critici, impatti e rischi. Capacità di individuare, suggerire, realizzare soluzioni appropriate ai problemi di competenza.
Orientamento all'apprendimento e all'aggiornamento professionale	Investire spontaneamente nell'aggiornamento. Nello sviluppo e nella diffusione delle proprie competenze, utilizzandole per il miglioramento reale dei processi e dell'organizzazione a supporto di un ambiente orientato all'innovazione. Assumersi la responsabilità della propria formazione in modo da esercitare in maniera eccellente il proprio ruolo.
Tensione al risultato	Capacità di orientare la gestione delle attività, dei tempi, delle risorse tenendo sempre sotto controllo il raggiungimento degli obiettivi assegnati.
Programmazione ed organizzazione	Predefinire le attività da svolgere tramite le risorse disponibili e strutturare efficacemente le attività proprie e degli altri, le priorità e le criticità, le risorse ed il tempo a disposizione per il raggiungimento di uno o più obiettivi.

16 Competenze specialistiche

Documenti di programmazione aziendale e di struttura	Documenti aziendali e di struttura nei quali vengono individuate le priorità e le linee di indirizzo della prevenzione.
Direttive, norme internazionali, linee di indirizzo, linee guida, procedure, protocolli	Linee guida, procedure, protocolli aziendali, territoriali, regionali e nazionali
Norme settore di riferimento	Norme in materia di prevenzione e sicurezza del lavoro, codice penale, procedura penale
Sistema delle fonti informative	Banche dati, documentazione e quanto altro utile, interno/esterno all'azienda, per reperire le informazioni necessarie. Organizzazione delle informazioni e stesura dei report.

29 competenze



Scala di misurazione delle competenze manageriali e gestionali	
5	Punto di eccellenza: il livello di conoscenze e capacità è ottimo, fonte di autorevolezza del ruolo e di identità professionale elevata.
4	Buone conoscenze e capacità, costantemente aggiornate e parte integrante del ruolo e della responsabilità assegnata.
3	Conoscenze e capacità solide che consentono di agire in autonomia e con sicurezza dei risultati.
2	Conoscenze e capacità consolidate dall'esperienza ma non specialistiche ed approfondite.
1	Conoscenze e capacità di base sufficienti per garantire una interpretazione positiva del ruolo.

Scala di misurazione delle competenze tecnico professionali	
5	Appartenenza ad una rete di eccellenza nella conoscenza con riconoscimento della leadership professionale all'interno ed all'esterno dell'azienda. Ruolo di innovazione e di impulso strategico allo sviluppo delle conoscenze di interesse.
4	Conoscenza elevata della materia, frutto di studi, confronti ed ampie esperienze nella specifica area professionale che consente risultati rilevanti anche in termini di diffusione presso i colleghi e miglioramento continuo.
3	Conoscenza della materia che consente di operare pienamente e produrre risultati di impatto sui risultati di funzione. Applicazione in piena autonomia nello svolgimento di attività nella specifica area professionale.
2	Conoscenza della materia teorica in sviluppo, applicazione autonoma nello svolgimento di attività della specifica area professionale.
1	Conoscenza della materia teorica di base, applicazione sufficiente nello svolgimento di attività della specifica area professionale. E' richiesto il coordinamento di tutor o supervisori per le attività a più alta complessità.

Scala di misurazione dei comportamenti organizzativi	
5	Punto di riferimento per il comportamento richiesto. Capacità di coinvolgere i colleghi attraverso atteggiamenti e comportamenti riconosciuti e coerenti con le dinamiche di cambiamento in atto nella organizzazione
4	Comportamento espresso in ottica funzionale rispetto ai processi di cambiamento in atto riuscendo a trasferire modelli di applicazione di comportamenti coerenti con le nuove esigenze aziendali
3	Comportamento organizzativo espresso con stabilità e continuità
2	Comportamento organizzativo in fase di sviluppo; disponibilità dimostrata all'autosviluppo del comportamento con crescente impegno nella sua applicazione nei processi aziendale
1	Comportamento organizzativo di base; livello di possesso minimo necessario per l'ingresso nel ruolo

Adozione della Scala di misurazione delle competenze e definizione dei profili attesi

Scala di misurazione delle competenze manageriali e gestionali

5	Punto di eccellenza: il livello di conoscenze e capacità è ottimo, fonte di autorevolezza del ruolo e di identità professionale elevata.
4	Buone conoscenze e capacità, costantemente aggiornate e parte integrante del ruolo e della responsabilità assegnata.
3	Conoscenze e capacità solide che consentono di agire in autonomia e con sicurezza dei risultati.
2	Conoscenze e capacità consolidate dall'esperienza ma non specialistiche ed approfondite.
1	Conoscenze e capacità di base sufficienti per garantire una interpretazione positiva del ruolo.

La mappatura: risultati

PROCESSO: PREVENZIONE PRIMARIA NEI LUOGHI DI LAVORO

PREVENZIONE PRIMARIA NEI LUOGHI DI LAVORO = operare affinché siano garantite la dignità dei lavoratori/lavoratrici e la salute e sicurezza negli ambienti di lavoro (settore primario, secondario e terziario) al fine di evitare il verificarsi di infortuni e malattie professionali

RESPONSABILITA'	ATTIVITA'	RELAZIONI	PERCHE'	COMPETENZE
Informazione e assistenza	Attività informativa Distribuzione di documentazione e materiale informativo al pubblico. Incontri, riunioni, assemblee Organizzazione attività dei Punti di Ascolto	Lavoratori Collegli Assistenti Sanitari, TdP, Medici, Ingegnere, Chimico Responsabile SCPSAL RLS Medici competenti Imprese Professionisti esterni Patronati sindacali Associazioni di categoria DTL INAIL Istituto di Medicina del Lavoro Aziende Ospedaliere Universitarie	Per garantire trasparenza, garanzia e per utilità (acquisire informazioni) Per stabilire approcci e procedure condivise Per organizzazione interna Per competenze specifiche Per trasferire conoscenze	Uso efficace delle informazioni 2 Innovazione 2 Decisione 3 Analisi e soluzione di problemi 2 Programmazione/organizzazione 1 Ascolto e comunicazione 3 Negoziazione 2 Impegno e allineamento verso l'organizzazione 4 Orientamento all'apprendimento e all'aggiornamento professionale 2 Orientamento al cliente 3 Normative e norme tecniche di riferimento 3 Linee guida, procedure, protocolli nazionali e regionali 3 Eziologia malattie professionali 3

La mappatura: risultati

PROCESSO: VIGILANZA. Accertamenti ed ispezioni per motivi di sanità e di incolumità pubblica sono regolati da leggi speciali (art.14 Cost.)

VIGILANZA = verificare il rispetto delle norme previste in materia di sicurezza e prevenzione negli ambienti di lavoro

RESPONSABILITA'	ATTIVITA'	RELAZIONI	PERCHE'	COMPETENZE
Indagini per malattie professionali e per infortuni	Sopralluogo Rilievi fotografici o filmati Colloqui Raccolta SIT Acquisizione e valutazione della documentazione Verbale di ispezione contestazione violazioni amministrative, Verballi di disposizione. Verballi di prescrizione Sopralluogo di verifica Altri atti di P.G. Eventuale relazione finale Attività amministrative	Colleghi Assistenti Sanitari, TdP, Medici, Ingegneri, Chimico Responsabile PSAL. Soggetti aziendali obbligati (datore di lavoro, dirigente, preposto, RSPP, RLS) Lavoratori Consulenti aziendali Medici competenti Patronato sindacale INAIL INPS DTL Procura della Repubblica Forze dell'ordine Avvocati 118 Ponto soccorso Reperti ospedalieri Amministrativi	Per collaborare Obblighi normativi Prosecuzione dell'iter Per effettuare i necessari rilievi e assicurare le fonti di prova e/o il corpo del reato Per stabilire le responsabilità penali Per garanzia e assistenza alla parte Per attività amministrative di supporto e gestione archivi pratiche	Uso efficace delle informazioni 2 Decisione 3 Analisi e soluzione di problemi 4 Programmazione e organizzazione 2 Ascolto e comunicazione 2 Negoziazione 2 Impegno e allineamento verso l'organizzazione 3 Normative e norme tecniche di riferimento 4 Normative penale 4 Procedure interne e condivise con la Procura della Repubblica 4 Linee guida, procedure, protocolli nazionali e regionali 3 Eziologia malattie professionali 3

Conclusioni

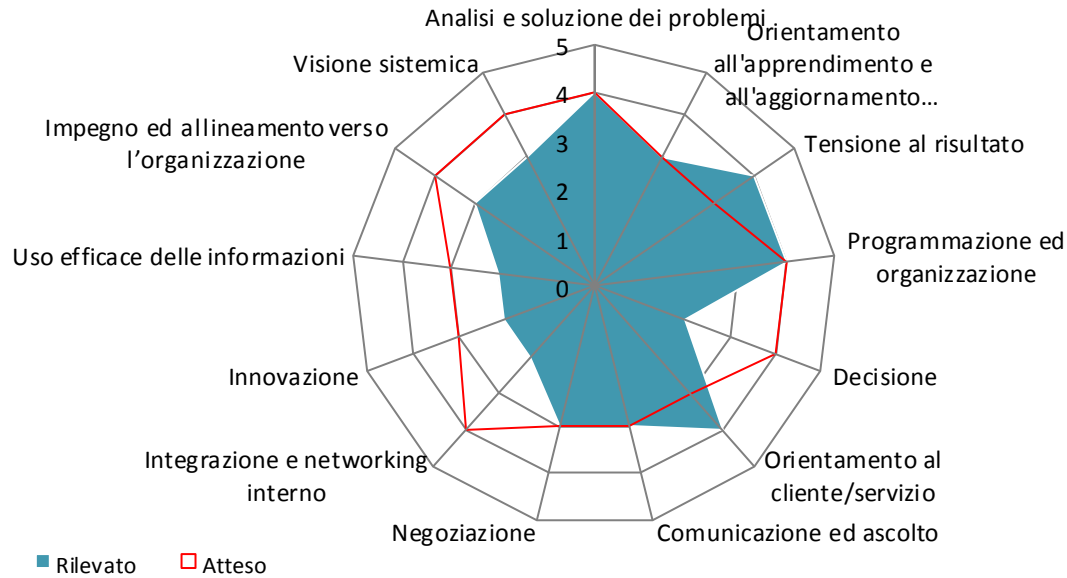
Il percorso si è concluso con la produzione di una **mappa unica delle competenze degli AS** da proporre ai Direttori di Dipartimento della regione al fine di omogeneizzare e valorizzare il lavoro dei professionisti della prevenzione nelle strutture territoriali che hanno funzioni e obiettivi omogenei.

E' stata condivisa la proposta di un **successivo percorso formativo** di approfondimento e di **un'ulteriore elaborazione della mappatura**, anche al fine di valutare le competenze professionali a livello individuale.

nome	Competenze specialistiche	Q
Documenti di programmazione aziendale e di struttura	Documenti aziendali e di struttura nei quali vengono individuate le priorità e le linee di indirizzo della prevenzione	
Direttive, norme internazionali, linee di indirizzo, linee guida, procedure, protocolli	Linee guida, procedure, protocolli aziendali, territoriali, regionali e nazionali	
Norme settore di riferimento	Norme in materia di igiene pubblica, prevenzione e sicurezza del lavoro, codice penale, procedura penale, medicina legale ecc.	

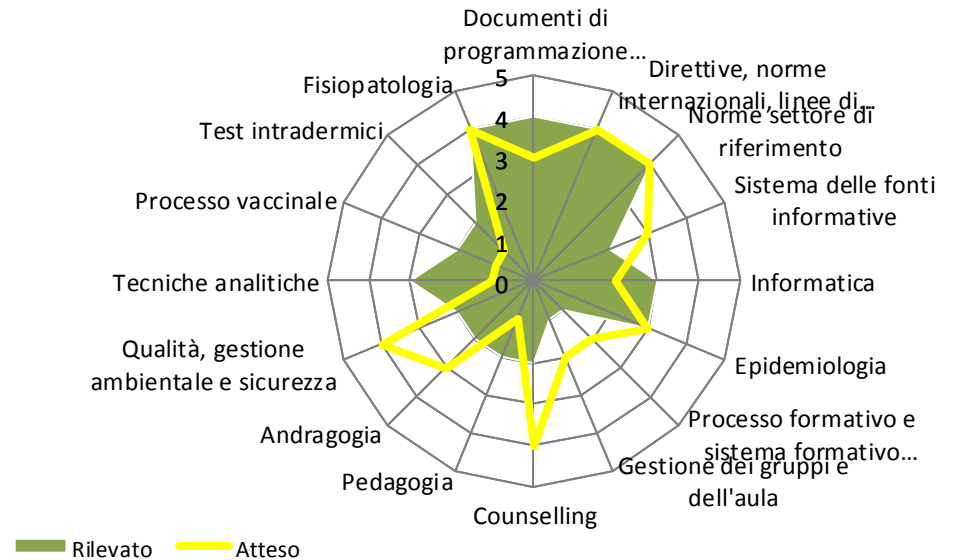
Integrazione e networking interno	Capacità di far parte di un team, di e/o quello del proprio gruppo a quel risolvendo con equilibrio eventuali i pervenire a risultati validi e condivis complessa rete di relazioni interne	Epidemiologia	Elementi teorici e metodologici di studio sulla distribuzione e frequenza di malattia ed eventi di rilevanza sanitaria nella popolazione di riferimento. Epidemiologia dei fattori di rischio.	
Innovazione	Capacità di incoraggiare e sviluppare favorendo lo sviluppo di un ambiente	Processo formativo e sistema formativo aziendale	Processo, fasi, attività, ruoli, documentazione, tecnologia e software utili alla compilazione e gestione del piano formativo di struttura e di azienda	
Uso efficace delle informazioni	Alimentare e supportare le decisioni informazioni qualitativamente e qua significative. Individuare ed attivare esterne, utili a garantire il flusso info sviluppare confronti e prendere dec	Gestione dei gruppi e dell'aula	Modelli, tecniche e strumenti utili alla gestione della formazione	
Impegno ed allineamento verso l'organizzazione	Capacità di comprensione degli obi dell'Azienda. Esprimere attenzione della rete della formazione. Porsi in valori dell'azienda e della struttura d	Counselling	Orientare, sostenere e sviluppare le potenzialità della persona, promuovendone atteggiamenti attivi, propositivi e stimolando le capacità di scelta	
		Pedagogia	Elementi teorici e metodologici dei processi di educazione e apprendimento dei bambini e adolescenti	
		Andragogia	Elementi teorici e metodologici dei processi di apprendimento degli adulti	
		Qualità, gestione ambientale e sicurezza	Norme del sistema di qualità aziendale e del servizio, procedure per la gestione dei rifiuti e protezione dell'ambiente, norme in materia di sicurezza	
		Tecniche analitiche	Raccolta campioni/matrici, invio laboratori, analisi dei risultati, presentazione report	
		Processo vaccinale	conoscenza schede tecniche dei vaccini, tecnica vaccinale, farmacologia, gestione eventi avversi e emergenza	
		Test intradermici	esecuzione e lettura, interpretazione dei risultati	
		Fisiopatologia	Conoscere le principali malattie, le eziopatogenesi e la <i>fisiopatologia</i> con particolare riferimento alle malattie <i>infettive</i> e alle malattie lavoro correlate. Conoscenza della microbiologia	

Competenze trasversali



Radar personale
Esempio ASS1 Triestina

Competenze specialistiche



Conclusioni

Lo Strumento realizzato è utile per:

- **supportare le decisioni in materia di formazione:** integra le esigenze dell'azienda (ruolo atteso) e della persona (ruolo percepito)
- **valorizzare l'iniziativa di proposta del singolo,** creando spazi per la riflessione partecipata sull'agire professionale
- **monitorare nel tempo l'evoluzione delle competenze strategiche**
- **favorire l'appartenenza al ruolo** e supportare l'espressione della competenza
- **implementare sistemi di gestione della formazione e dello sviluppo delle carriere** basati su criteri condivisi di equità e trasparenza
- **sviluppare l'integrazione dei servizi e l'omogeneizzazione delle procedure**

Conclusioni

La **criticità strategica** conseguente alla riduzione o assenza degli AS dei servizi PSAL è rappresentata dalle mancate occasioni di intervento nei luoghi di lavoro per la promozione alla salute.

Promozione della salute nei luoghi di lavoro — Per i lavoratori

Perché la salute è importante?

La salute non è tutto, ma senza salute tutto è niente (Schopenhauer, filosofo tedesco, 1788-1860)

Schopenhauer non è il solo ad aver capito il valore intrinseco della salute. Quattro abitanti su cinque all'interno dell'Unione europea (UE) affermano che la salute è essenziale per la loro qualità di vita (1). Le malattie croniche hanno un grosso impatto sul livello di qualità della vita. Con uno stile di vita salutare è possibile prevenire in una certa misura molte patologie croniche, ad esempio cardiopatie, diabete di tipo 2 e cancro. Migliorare la dieta, recuperare la forma fisica e smettere di fumare sono tra i principali cambiamenti (2).

Cos'è la promozione della salute nei luoghi di lavoro?

La promozione della salute sul lavoro (PSL) si riferisce a qualsiasi azione intrapresa da datori di lavoro e lavoratori nonché a livello di società per migliorare la salute e il benessere nei luoghi di lavoro. Essa comprende:

1. il miglioramento delle modalità di organizzazione del lavoro, per esempio mediante:
 - introduzione dell'orario di lavoro flessibile;
 - offerta di occupazioni flessibili, come il lavoro da casa (telelavoro);
 - accesso a possibilità di formazione permanente, tra cui la rotazione dei posti di lavoro e l'allargamento dei compiti;
2. il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per esempio mediante:
 - incoraggiamento del supporto fornito da parte di colleghi;
 - coinvolgimento di dipendenti nel processo di miglioramento dell'ambiente di lavoro;
 - offerta di cibo sano alla mensa aziendale;
3. incoraggiamento del personale a partecipare ad attività salutari, per esempio mediante:
 - offerta di lezioni di sport;
 - messa a disposizione di biciclette per gli spostamenti a breve distanza all'interno di grandi stabilimenti;
4. incoraggiamento alla crescita personale, per esempio mediante:
 - offerta di corsi per l'ottenimento di competenze in ambito sociale, come affrontare lo stress;
 - aiuto ai dipendenti per smettere di fumare.

PSL non significa semplicemente soddisfare i requisiti giuridici di salute e sicurezza; comporta anche un intervento attivo da parte dei datori di lavoro per aiutare il personale a migliorare le loro condizioni generali di salute e benessere (3). All'interno di questo processo è fondamentale coinvolgere i lavoratori e tener conto delle loro esigenze e opinioni su come organizzare l'attività e il posto di lavoro.



Ricordate!

- Lo stile di vita è privato. Possono incoraggiarvi, ma non possono assolutamente obbligarvi a cambiare comportamento, a meno che determinate azioni si rivelino dannose per altri.
- Partecipare ad attività per promuovere la salute sul lavoro è una scelta volontaria. Si deve tener conto però che una vita sana è sempre anzitutto nell'interesse di ognuno.
- Le attività di PSL richiedono un impegno consapevole da parte sia dei datori di lavoro, nell'offrire condizioni organizzative e ambientali sane, sia dei lavoratori, nel partecipare attivamente al programma di PSL.

Esempi di attività di PSL

1. Equilibrio vita-lavoro:
 - offerta di supporto a livello sociale, quali strutture di asilo.
2. Miglioramento e mantenimento della salute mentale, per esempio mediante:
 - attuazione di una gestione partecipativa, che tenga conto delle prospettive e delle opinioni dei lavoratori;
 - offerta di sedute per la riduzione dello stress, corsi di rilassamento nonché consulenza psicologica riservata.
3. Cura della salute:
 - offerta di regolari controlli sanitari per monitorare la pressione sanguigna, il livello di colesterolo e di glicemia nel sangue.
4. Attività fisica:
 - contributo economico per lo svolgimento di attività fisica al di fuori del lavoro, quali iscrizione a palestre o a centri per il tempo libero;
 - organizzazione di manifestazioni sportive all'interno della struttura;
 - incoraggiamento dei lavoratori a preferire le scale all'ascensore.
5. Promozione di uno stile di vita sano:
 - offerta di supporto riservato e informazione su alcolici e droghe;
 - promozione di una campagna d'informazione su un'alimentazione sana e predisposizione di buone pratiche per metterla in atto (ad esempio, cibo sano alla mensa e tempo sufficiente per consumarlo).

La promozione alla salute sul lavoro

(PSL) si riferisce a qualsiasi azione intrapresa da datori di lavoro e lavoratori nonché a livello di società per migliorare la salute e il benessere nei luoghi di lavoro.

Essa comprende:

1. il miglioramento delle modalità di organizzazione del lavoro
2. l'accesso a possibilità di formazione permanente
3. il miglioramento dell'ambiente di lavoro (es.: offerta di cibo sano alla mensa aziendale)
3. incoraggiamento del personale a partecipare ad attività salutari (es.: offerta di lezioni di sport)
4. incoraggiamento alla crescita personale (es.: offerta di corsi per l'ottenimento di competenze in ambito sociale, come affrontare lo stress - aiuto ai dipendenti per smettere di fumare).

(1) <http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eqls/2007/index.htm>

(2) http://www.euro.who.int/medicentre/PR/2006/20060908_1

http://www.who.int/chp/about/integrated_cal/en/

(3) http://www.who.int/occupational_health/topics/workplaces/en/index1.html

Ancora troppo poca l'attenzione alle diseguaglianze

Fattori di rischio modificabili: fumo, alcol, sedentarietà, alimentazione non corretta



Ministero della Salute

Approccio per setting

**Piano Nazionale
della Prevenzione**

2014-2018

Molte evidenze di letteratura e buone pratiche testimoniano l'efficacia di tale approccio per promuovere l'adozione di stili di vita favorevoli alla salute rendendo "facili" le scelte salutari, in specie per quanto riguarda il setting "Ambienti scolastici" e il setting "Ambiente di lavoro", per i quali il WHO-Europe Action Plan NCD 2012–2020 individua network di riferimento: "Schools for Health in Europe - SHE" e "Workplace health promotion – WHP", e il setting Comunità in riferimento in particolare alle azioni sui determinanti dell'attività fisica.

ALIMENTAZIONE CORRETTA

BENESSERE PERSONALE E SOCIALE
E CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

ASSUNZIONE DI ALCOL
E SOSTANZE STUPEFACENTI

SICUREZZA STRADALE
E MOBILITÀ SOSTENIBILE

CONTRASTO AL FUMO DI TABACCO

PROMOZIONE DELL' ATTIVITÀ FISICA



0:55 / 1:16



Perché l'ambiente di lavoro

1. Possibilità di raggiungere soggetti, anche difficilmente raggiungibili per altri canali, su cui pesano maggiormente alcuni determinanti di rischio
2. Possibilità di raggiungere lavoratori a più alto rischio professionale, che spesso sono anche quelli che presentano le abitudini di vita meno salutari
3. Possibilità di progettare iniziative di educazione alla salute su un elevato numero di persone e di ripeterle nel tempo anche nei programmi di formazione periodica
4. Possibilità di trasferire alle famiglie e quindi alla comunità esperienze positive e risultati

Assistenti sanitari: professionisti per la prevenzione e la promozione alla salute

