

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4163 di Venerdì 26 gennaio 2018

I rischi dell'invecchiamento dei lavoratori in sanità

Un intervento sull'age management in sanità: quali sono i dati sull'invecchiamento nel comparto sanitario? Quali sono le cause? E quali possono essere le prospettive e le possibili strategie da mettere in atto nelle aziende?

Milano, 26 Gen ? Qualche anno fa il nostro giornale con l'articolo "[Sanità: i rischi dell'invecchiamento della forza lavorativa](#)" si era soffermato sul progressivo **invecchiamento della forza lavorativa nel comparto sanitario** italiano, un comparto in cui una rilevante quota di lavoratori, per motivi correlati all'età, potrebbe arrivare a non riuscire più svolgere i propri compiti o a doverlo fare con forti difficoltà, peggiorando lo stato di salute e la qualità dell'assistenza erogata ai cittadini.

Di fronte a questa situazione allarmante, quali sono i dati sull'invecchiamento nel comparto? E quali sono oggi le prospettive e delle possibili strategie da mettere in atto?

Per rispondere a queste domande facciamo riferimento ad un intervento al seminario che si è tenuto a Milano il 25 ottobre 2017, dal titolo "**Presentazione dell'e-book CIIP su invecchiamento e lavoro con particolare attenzione alla sanità**". Un seminario che, come indicato nel titolo, faceva riferimento all'ebook curato dal gruppo "Invecchiamento e lavoro" della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione ([CIIP](#)) e presentato anche da PuntoSicuro con un' [intervista realizzata ad "Ambiente Lavoro Convention"](#) (Modena, 13/14 settembre 2017).

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0273] ?#>

Nell'intervento "**L'invecchiamento dei lavoratori in sanità. Il punto di vista delle Aziende Sanitarie**", a cura di Daniele Tovoli (Federazione Italiana Aziende Sanitarie e Ospedaliere ? [FIASO](#) - Direttore SPP [Azienda USL di Bologna](#)), si ricorda innanzitutto la **distribuzione del personale per età in Italia**:

- "l'età media attuale (2015) del personale è maggiore di 50 anni" ed è "ben più alta per le figure professionali della dirigenza (sopra i 53 anni);
- dall'analisi della piramide delle età è possibile osservare anche come la classe di età compresa tra 50 e 59 anni sia la più numerosa e come a quella di età compresa tra 30 e 34 anni corrisponda invece la percentuale minore;
- nel corso del 2015 sono cessati dal servizio 24.324 unità di personale e ne sono stati immessi 12.931;
- gli effetti di un trend poco o nulla gestito si cominciano a intravedere in quanto si sta prospettando la mancanza di personale medico negli anni attorno al 2020".

Età Media personale SSN

	Media Uomini	Media Donne	Media	Media 2011
MEDICI (SSNA)	54,84	50,48	53,06	50,8
DIRIGENTI NON MEDICI (SSNA)	55,43	53,89	54,41	—
PERSONALE NON DIRIGENTE (SSNA)	50,58	48,77	49,30	—
ALTRO PERSONALE (SSNA)	58,63	55,58	57,97	—
Totale	52,00	49,10	50,09	47,5

Dati Conto economico MEF - 2015

Il relatore permette di fare anche un confronto con la situazione in **altri servizi sanitari nazionali** (SSN):

- "negli Stati Uniti l'età media del personale infermieristico è di circa 50 anni e si stima che nel 2020 circa la metà di loro raggiungerà l'età pensionabile;
- in Canada l'età media del personale infermieristico è di 46 anni, e nel 2011 circa il 28% era al di sopra dei 55 anni e il 13% circa la di sopra dei 60 anni;
- sulla base dei dati raccolti da alcuni Stati europei l'età media degli infermieri occupati oggi è tra i 41-45 anni;
- in Germania circa il 29% del personale ha 50 anni o più fino a punte del 32% per il personale medico;
- in Gran Bretagna un recente studio ha rilevato che l'età media del personale sanitario è di circa 47 anni nel 2011 con una tendenza ad arrivare a circa 50 anni nel 2023".

Le cause dell'invecchiamento del personale

Queste le **cause dell'invecchiamento** del personale in sanità:

- "prolungamento della vita media ed aumento dell'aspettativa di vita alla nascita;
- diminuzione dell'indice di natalità almeno nei paesi industrializzati;
- riforme strutturali a seguito delle crisi economiche;
- riforma del welfare;
- riorganizzazione dei meccanismi di spesa e di finanziamento del SSN con conseguente riduzione del turn over;
- gestione delle risorse umane non adeguata;
- meccanismi di tutela da rivedere;
- vincoli normativi e contrattuali".

Sono poi riportate specifiche indicazioni relative alle **aziende sanitarie** con riferimento alle possibili conseguenze dell'invecchiamento della forza lavoro:

- "aumento delle cronicità per gli operatori sanitari e conseguenti ricadute organizzative;
- maggiore vulnerabilità alle situazioni di rischio;
- difficoltà nella gestione delle situazioni di sovraccarico psicofisico;
- assenze dal lavoro;
- minore qualità e sicurezza nella erogazione delle cure".

E il relatore si sofferma ampiamente, anche con diverse tabelle esplicative, anche sul problema delle **limitazioni alle idoneità al lavoro**. Anche perché c'è una "stretta relazione tra anzianità e limitazione al lavoro". Inoltre:

- "non solo il personale sviluppa delle limitazioni durante l'attività nelle aziende sanitarie ma viene assunto già con una più o meno marcata prevalenza di patologie e cronicità;
- i meccanismi di gestione del personale ad oggi sono assolutamente insufficienti e non adeguati;
- manca una visione strategica e proattiva al problema".

Dunque, continua il relatore, riguardo al tema dei senior in sanità, "l'invecchiamento dei professionisti sanitari è un problema di crescente rilevanza e non ancora adeguatamente assimilato nei meccanismi di gestione del personale" e non sono ancora state "sviluppate strategie adeguate al riguardo".

Le strategie di intervento relativo all'age management nelle aziende

Nelle slide relative all'intervento, che vi invitiamo a visionare integralmente, sono riportate alcune indicazioni della letteratura e del pensiero comune sui vantaggi e svantaggi dell' invecchiamento lavorativo e sono segnalate due **strategie di intervento relativo all'age management nelle aziende**.

Ad esempio una **strategia con linee d'intervento mirate sugli over 50**:

- "ergonomia;
- servizi sanitari specifici (assicurazioni, assistenza, controlli, ...);
- cambio o ridisegno di ruoli;
- job enrichment;
- flessibilità tempi e ritmi di lavoro;
- flessibilità luoghi di lavoro;
- percorsi formativi ad hoc;
- benefit ad hoc;
- gestione mobilità esterna e outplacement".

O una **strategia basata su un approccio globale** orientato all'*empowerment* di tutti:

- "gestione della demografia aziendale;
- promozione della salute (palestra, mensa, informazione, formazione, stili di vita, ...);
- performance management;
- talent management;
- job rotation;
- diversity management (cultura, dialogo generazionale);
- processi HR non discriminatori (assunzioni, promozioni, formazioni, riconoscimenti);
- politiche di wellness organizzativo".

Sono poi citate le tante esperienze delle Aziende Sanitarie che hanno indagato il fenomeno, hanno analizzato la distribuzione del personale per fascia di età e costruito scenari sulle cessazioni negli anni a venire, hanno esplorato la percezione ed il parere dei professionisti sul tema dell'invecchiamento al lavoro, hanno integrato i dati con altre indagini.

Riprendiamo alcuni dei **contenuti di maggiore rilevanza** tratti da queste esperienze:

- **medici e direttori**: lamentano principalmente problemi inerenti l'organizzazione, perdita del proprio ruolo in particolare legato all'introduzione dell'intensità di cura, difficoltà di poter fare una adeguata formazione ai giovani, difficoltà a coniugare ruolo gestionale e professionale, e il lavoro a turni notturno;
- **infermieri OSS**: lamentano principalmente i carichi di lavoro, problemi di comunicazione con i medici, scarso riconoscimento professionale e del merito, difficoltà a conciliare lavoro famiglia, e il lavoro a turno notturno".

Concludiamo segnalando che nella relazione sono riportate anche le esperienze e le indicazioni relative al **Progetto FIASO sull'Agging**, un progetto che "vuole supportare le Aziende a mettere a fuoco possibili strategie d'intervento in modo da poter anticipare i problemi correlati gestendoli in modo efficace".

Infine il relatore riporta alcuni suggerimenti e indicazioni per comprendere **cosa si potrebbe fare** per affrontare adeguatamente l'invecchiamento in sanità:

- "l'anzianità si intreccia con gli aspetti di promozione del benessere lavorativo, gestione del rischio nel più ampio tema del HR Management e Diversity Management;
- vanno ribaltati i paradigmi e luoghi comuni sui senior;
- intervenire sull'ergonomia e layout ambientale;
- va creata una funzionale distribuzione delle attività coerente con l'anzianità lavorativa;
- nei Servizi Sanitari in particolare è necessario sviluppare dei modelli per la gestione e trasferimento delle competenze;
- va sviluppata una cultura dell'integrazione tra le diverse generazioni in Azienda;
- utilizzare efficacemente gli strumenti legislativi a disposizione;
- forse vanno rivisti anche alcuni strumenti contrattuali".

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

" [L'invecchiamento dei lavoratori in sanità. Il punto di vista delle Aziende Sanitarie](#)", a cura di Daniele Tovoli (Federazione Italiana Aziende Sanitarie e Ospedaliere ? FIASO - Direttore SPP Azienda USL di Bologna), intervento tratto dal seminario "Presentazione dell'e-book CIIP su invecchiamento e lavoro con particolare attenzione alla sanità" (formato PDF, 2.10 MB).



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it