



Miglioriamo la Salute dell'IT

Milano 25 Marzo 2014 - Centro Congressi Humanitas



Oggi parliamo con

Giuseppe Policante

Presidente

WINDEX

Milano, Febbraio 2014

All'interno del prossimo HEALTH IT 2014, che si terrà a Milano il 25 marzo 2014, interverrà come Relatore all'interno della sessione dedicata alla 'Gestione delle Risorse Umane' con un intervento su 'Dematerializzazione e decentramento dei processi di gestione delle risorse umane: novità ed esperienze'. Ci può anticipare qualcosa?

Certamente, con i miei soci ci occupiamo di sistemi di gestione delle risorse umane in Sanità da quasi 25 anni ed in questo quarto di secolo abbiamo assistito ad importanti trasformazioni. All'inizio si trattava di informatizzare i singoli uffici poi, con il tempo, si è imparato a dare importanza all'integrazione e sono apparsi concetti tutt'ora validi come l'Electronic Employee Record o Electronic Absence Record che miravano all'unicità dei dati evitando le loro duplicazioni. In seguito le piattaforme sono diventate *cooperative* ossia ogni settore (giuridico, economico/previdenziale, presenze/assenze, ecc.) disponeva delle informazioni comuni e manteneva le proprie a beneficio di tutti. Ciò ha decisamente migliorato l'organizzazione e ridotto il carico di lavoro degli uffici; per migliorare ancora e rendere più snella e tempestiva l'organizzazione, bisognava coinvolgere tutta la popolazione aziendale facendo in modo che i dati entrassero nei processi informatizzati *alla fonte*, eliminando la carta e la conseguente necessità del suo trattamento manuale. Ad esempio tutte le richieste potevano arrivare al personale già approvate, validate e caricate grazie al processo stesso. In questa fase l'ha fatta da padrone il **portale B2e (Business to employee)** ossia quel portale di congiunzione tra azienda e dipendente attraverso il quale si trasmettono documenti ed informazioni e si fanno transitare i processi autorizzativi. A **HEALTH IT 2014** vedremo come ed in quali aree i nostri clienti hanno realizzato le maggiori esperienze in questi ambiti, mostrando come sia semplice, immediato e naturale, quando si dispone degli strumenti adeguati, migliorare l'organizzazione, risparmiare e liberare risorse, facilitare la comunicazione interna e fornire ai propri dipendenti e dirigenti un'immagine di azienda dinamica ed efficiente. Infine accenneremo agli sviluppi futuri rivolti sempre alla dematerializzazione e al decentramento dei processi amministrativi aprendo, da un lato, alle applicazioni **mobile** e quindi permettendo a dipendenti e dirigenti di interagire con il sistema in mobilità, abbracciando e declinando al nostro ambito gli attuali concetti di **Smart working**, e dall'altro, aprendo il sistema, in maniera controllata e sicura, ad organizzazioni esterne affinché possano acquisire le informazioni di loro competenza direttamente dalla piattaforma senza gravare sui carichi di lavoro interni.

Quale pensa possa essere in futuro il contributo dei sistemi informativi per il miglioramento e la semplificazione nella gestione delle risorse umane in Sanità?

Il contributo dei sistemi informativi è determinante. E' facile comprendere come la componente tecnologica sia elemento abilitante dell'intero processo di semplificazione e miglioramento dell'organizzazione che transitano attraverso la dematerializzazione e il decentramento dei processi. I CIO hanno usualmente una visione sistemica e sono molto interessati a queste dinamiche perché sanno che possono ottenere sia risparmi economici sia liberare gli operatori dai pesanti carichi di lavoro manuale; inoltre i CIO conoscono a fondo le loro aziende e possono fornire un prezioso contributo nello scovare aree di inefficienza e farsi parte attiva nel trovare soluzioni tecnologiche che le possano ridurre se non eliminare. Per questo la stragrande maggioranza dei nostri progetti hanno visto le direzioni dei sistemi informativi in prima linea a fianco delle direzioni risorse umane condividere l'obiettivo di rendere più snella la gestione, migliorare la qualità del lavoro riducendo al contempo l'uso delle risorse.

Nell'attuale contingenza quali sono le sfide più importanti che un Direttore del Personale/Direttore Infermieristico si trova a dover affrontare?

La direzione delle risorse umane e la direzione infermieristica sono di fronte alla sfida epocale di mantenere un'elevata qualità dei servizi implementando al contempo politiche di spending review sempre più stringenti. In questo contesto ci sono dei fattori che considero *hard* come ad esempio l'informatizzazione che è un elemento di base che rende più efficiente, più tempestiva e meno discrezionale l'intera organizzazione. Tale informatizzazione non può prescindere, come già detto, dalla totale integrazione informatica tra le due direzioni affinché ogni istituto contrattuale venga applicato correttamente ed in tempo reale in base alle informazioni presenti nel sistema, messe sinergicamente a fattor comune. Vi sono poi degli altri fattori che definisco *soft*. Tra questi: l'analisi delle capacità e delle competenze del personale per valorizzarlo ed impiegarlo in maniera più consona alla propria formazione e storia professionale ma anche per far fronte con risorse interne a nuove posizioni lavorative che si possono aprire in azienda senza ricorrere al mercato. Per le nostre due direzioni nei prossimi anni ci sarà un'ulteriore sfida: incrementare la motivazione del personale ed il loro senso di appartenenza all'azienda sviluppando quello che con un termine anglosassone viene definito *engagement* del personale. Anche per questo Windex darà il suo contributo fornendo strumenti per la rilevazione e analisi dei dati, per agevolare e migliorare le comunicazioni e per aumentare il coinvolgimento del personale nei processi organizzativi interni.

Per maggiori informazioni visiti il sito dell'evento: www.health-it.it – 02.83847.627