

AUTONOME PROVINZ
BOZEN – SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO – ALTO ADIGE

PROVINCIA AUTONOMA DE BULSAN – SÜDTIROL

Südtiroler
Sanitätsbetrieb



Azienda Sanitaria
dell'Alto Adige

Azienda Sanitaria de Sudtiroi



Misure e iniziative per il reclutamento strategico



Scaletta

Marta Stocker, Assessora

Thomas Schael, Direttore generale SABES

Christian Kofler, Direttore ripartizione personale SABES

Agenda

1. Sfide
2. Normativa UE dell'orario di lavoro
3. Disegno di legge ed adeguamento della pianta organica
4. Rilevazioni del fabbisogno interno
5. Assunzioni a seconda dell'ambito d'intervento
6. Analisi della situazione di partenza
7. Conclusione e concetto
8. Iniziative per la campagna
9. Assunzioni già avvenute
10. Iter per i concorsi



Sfide

- **Cambiamento dei bisogni assistenziali** della cittadinanza
- Da anni **carezza di medici** in diversi ambiti
 - ✓ Radiologia, Anestesia, Dermatologia, Oculistica, Pediatria, Medicina interna...
- Aggravata dalla **Normativa UE sull'orario di lavoro**
- Puntiamo all'innovazione attraverso l'**ottimizzazione dell'Azienda**

Normativa UE dell'orario di lavoro

Nuove indicazioni statali in merito all'orario di lavoro settimanale ed il riposo giornaliero

- Nel contratto collettivo del 2009 per il settore medico, l'Alto Adige aveva già regolamentato alcuni importanti istituti come, per esempio, la **durata massima di 48 ore del lavoro settimanale** ed il riposo giornaliero.
- Novità dal 25 ottobre 2015: per il previsto **riposo compensativo giornaliero di 11 ore** sono ammesse delle deroghe solo in caso di sopravvenuta emergenza clinica o in seguito a chiamata in servizio in pronta disponibilità.
- Anche la **combinazione tra il servizio attivo ordinario ed il servizio di guardia medica** non è consentita.



Disegno di legge provinciale multisettores

- **Indennità aggiuntiva** per medici in fase di formazione, con apposito patentino
- Possibilità per medici specialisti in fase di formazione di usufruire di un **part time** per un periodo di 12 mesi
- Proroga per altri cinque anni della disposizione che, per garantire i servizi, ammette l'assunzione con contratto a tempo determinato di medici e dirigenti sanitari **anche non in possesso di una formazione medica specialistica**
- Apertura di ambulatori di medicina generale: Provincia e Comuni **possono mettere a disposizione gratuitamente i locali**, in più la Giunta provinciale può finanziare la ristrutturazione e le dotazioni di **ambulatori medici nelle aree periferiche e svantaggiate** nonché favorire la medicina di gruppo



Adeguamento della pianta organica

**Delibera della Giunta provinciale n. 1553
del 22.12.2015**

Garantire i livelli assistenziali nel rispetto dei presupposti normativi

- In totale 100 nuovi posti di lavoro in prevalenza per medici
- Approvato un finanziamento aggiuntivo
- Incaricato l'Azienda sanitaria



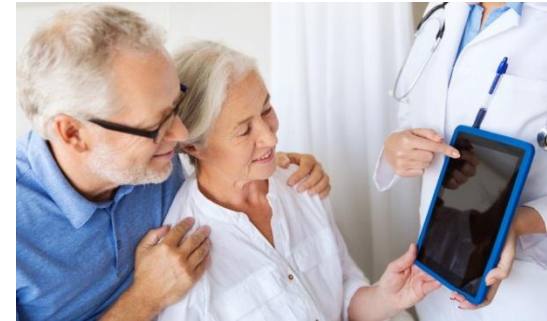
Rilevamento del fabbisogno interno

Come si procederà alla copertura dei 100 nuovi posti di lavoro per medici e degli ulteriori 50 nuovi posti pianificati per il settore assistenziale?

3 campi d'intervento:

- Assunzioni in conseguenza alla Normativa UE sull'orario di lavoro
- Assunzioni per progetti urgenti a livello aziendale
- Assunzioni per progetti innovativi

Consequente avvio di ricerca e reclutamento di personale: strategico, a livello europeo.



1) Assunzioni in conseguenza alla Normativa UE sull'orario di lavoro

- Medicina interna, ginecologia, pediatria, chirurgia, ortopedia-traumatologia...



1) Assunzioni in conseguenza alla Normativa UE sull'orario di lavoro suddivise per Comprensorio sanitario

Comprensorio sanitario	Numero
Brunico	14
Bressanone	22
Merano	19
Bolzano	32
Totale	87



2) Assunzioni per progetti urgenti a livello aziendale

Progetto Chirurgia della mano	2
Progetto Reumatologia	4
Progetto Palliative per bambini	1,5
Progetto Stroke	2
Progetto di Radioterapia	3
Totale	12,5



3) Assunzioni per progetti innovativi

50 operatori/trici tecnico-assistenziali per il rafforzamento dell'assistenza territoriale/assistenza domiciliare integrata

- **Salute della famiglia e della collettività:** professionisti/e per l'assistenza di base con particolare attenzione alla famiglia e al domicilio, visite di prevenzione, accompagnamento, consulenza, supporto ed aiuto alle famiglie
- **Telemedicina per pazienti con diabete:** l'infermiere/a di famiglia visita le persone con diabete a domicilio e ne rileva direttamente i parametri vitali e la glicemia; questi dati vengono inoltrati telematicamente
- **Podologia per il trattamento del piede diabetico:** presso ogni comprensorio sanitario sarà a disposizione un podologo/una podologa

Presupposti amministrativi

- 22.12.2015 delibera della Giunta provinciale
- 15.01.2016 richiesta di autorizzazione per posti di lavoro supplementari come previsto dalla delibera
- 27.01.2016 gruppo di lavoro interno per il supporto strategico
- 02.02.2016 delibera del Direttore generale per l'ampliamento della pianta organica
- 16.02.2016 approvazione della Giunta provinciale



Analisi della situazione di partenza

Studio della „Hochschule Pforzheim“

„Recruitment in Krankenhäusern - Eine Analyse der Recruiting Aktivitäten in deutschen Krankenhäusern“

- Il tipo di **approccio utilizzato per attirare e trattenere i collaboratori e le collaboratrici** è un fattore di successo critico, non solo in ambito sanitario
- **I 3 aspetti più importanti per il management del personale:** sviluppo delle risorse umane, marketing delle risorse umane e recruiting



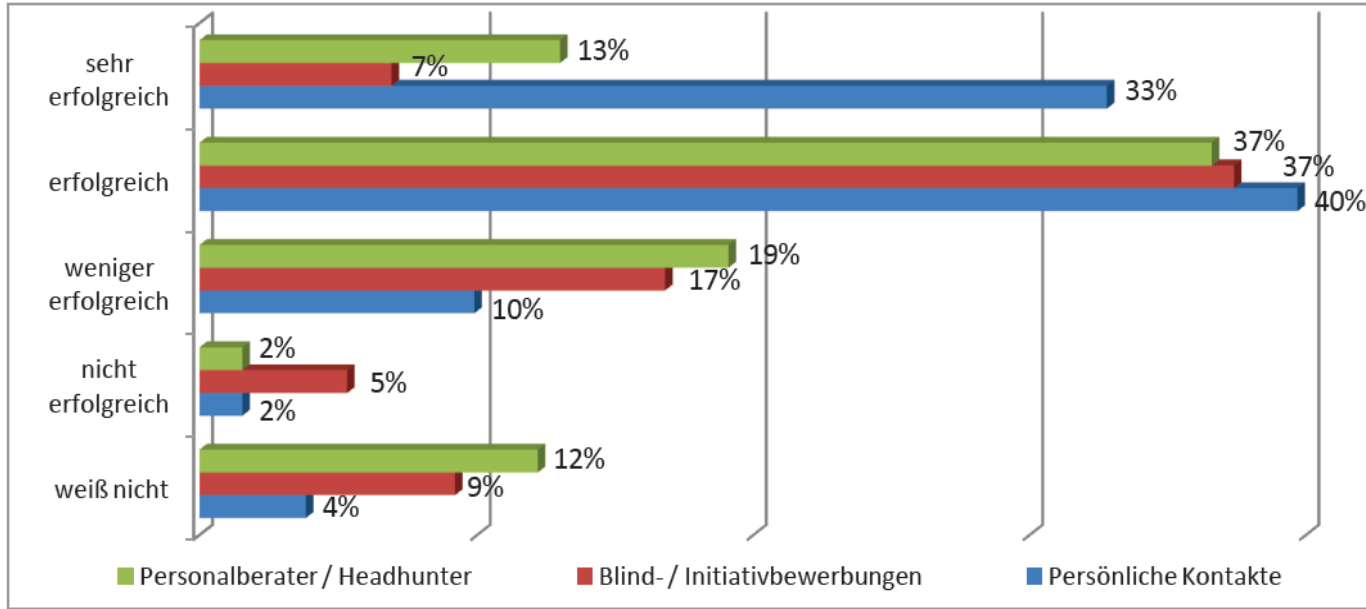


Abb. 16 Wichtigkeit der Rekrutierungsinstrumente (n=131)

Gruppo professionale medici – Importanza degli strumenti di reclutamento

Studio della Hochschule Pforzheim „Recruitment in Krankenhäusern - Eine Analyse der Recruiting Aktivitäten in deutschen Krankenhäusern“

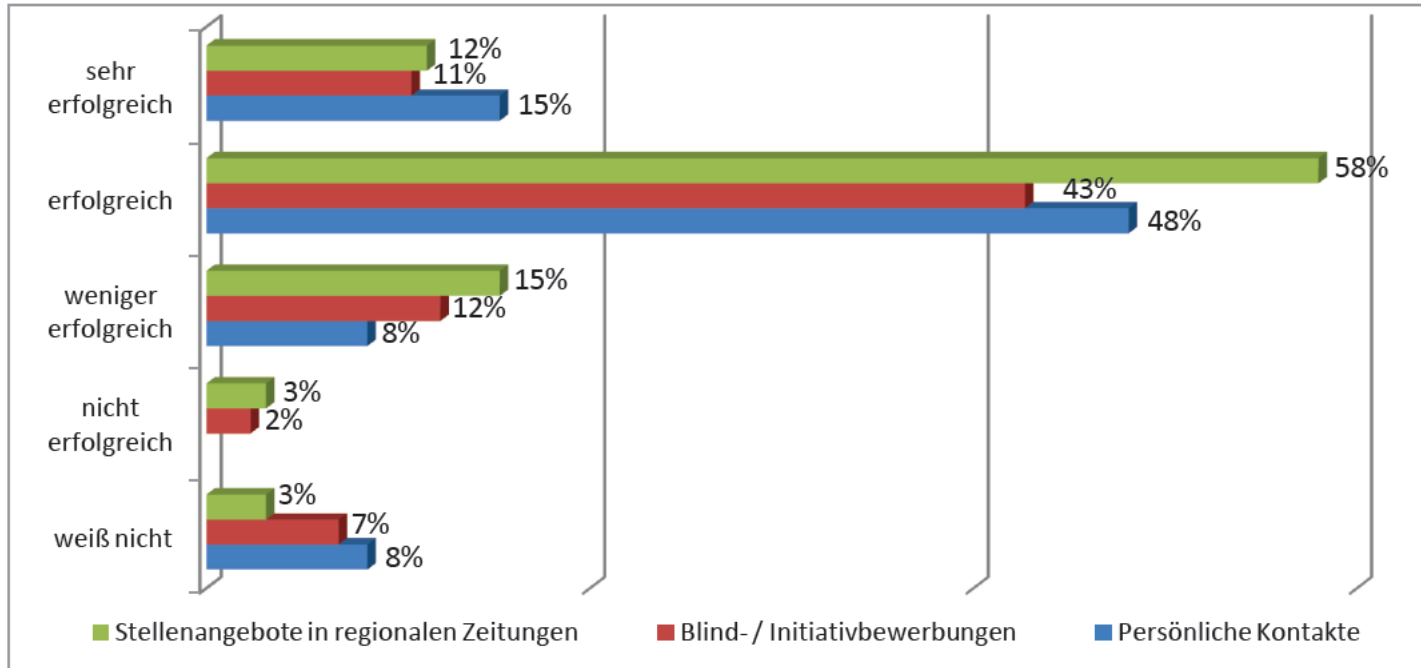


Abb. 26: Wichtigkeit der Rekrutierungsinstrumente (n=131)

Gruppo professionale personale assistenziale - Importanza degli strumenti di reclutamento

Studio della Hochschule Pforzheim „Recruitment in Krankenhäusern - Eine Analyse der Recruiting Aktivitäten in deutschen Krankenhäusern“

Conclusione e concetto per la campagna

- Necessità di istituire un **settore dedicato come parte integrante dell'aggiornamento professionale**
- È d'obbligo l'utilizzo di **marketing digitale e social media**
- **I contatti personali** sono indispensabili e molto efficienti!
- **I classici annunci e le inserzioni** sono meno efficaci e vanno intensamente supportati con altre iniziative
 - Offrire servizi: aiuto per il riconoscimento del titolo specialistico, ricerca di appartamento per candidati internazionali...
- **Specifico Know-How** necessario per un efficiente reclutamento



Networking interno

- **Primari/e:** lettera e richiesta di attivazione della propria rete di conoscenze, contatti con i/le possibili interessati/e
- **Collaboratori e collaboratrici:** circolare del Direttore generale sul tema
- **Informazioni tramite il magazine aziendale „one“**



Networking esterno

- **Südstern - Netzwerk der Südtiroler im Ausland** (il network degli altoatesini all'estero): pubblicazione dei concorsi attraverso il Jobcenter e le mailing-list
- **IDM:** partner locale con esperienze nel settore del Marketing e del recruiting
- Sh.asus associazione universitaria sudtirolese



Marketing internazionale

- **Collaborazione con agenzia di reclutamento del personale**
 - Esperienza per l'intera area europea
 - Aiuto per profiling e reclutamento diretto
 - Supporto per specifiche campagne ed azioni nei diversi paesi
- **Classico lavoro di PR interregionale**
 - Collaborazione con media specializzati sia in Italia che all'estero

Web 2.0 e Social Media

- **Rafforzata la presenza di ASDAA sui social media**
 - LinkedIn, Xing, Google+ per la pubblicazione delle offerte di lavoro e per i contatti
- **Elaborazione di una campagna pubblicitaria digitale**
 - News, Blogs specifici, Google-Ads



Creata la figura di responsabile per l'acquisizione di personale

Già predisposto bando interno: sviluppare il settore dell'acquisizione di personale nell'Azienda sanitaria e rafforzarlo nei prossimi mesi ed anni.

Requisiti: Buona conoscenza della lingua tedesca, italiana ed inglese, elevata competenza sociale e relazionale, preferibilmente con buone conoscenze nel settore WEB 2.0 (social media come LinkedIn, Xing, borse lavoro...), disponibilità a viaggiare, appartenente almeno alla 6. q.f. o in possesso del diploma di maturità

Creata la figura di responsabile per l'acquisizione di personale

Compiti:

- **Allaccia contatti in ambito nazionale ed internazionale** con agenzie di collocamento, Headhunter, università in ambito nazionale ed internazionale, frequenta **manifestazioni** fiere, congressi)
- Collabora a **campagne d'immagine ed informative**
- Networking interno ed esterno
- **Fornisce servizi** per le/i candidate/i: sull'Azienda sanitaria, contratti, ricerca dell'abitazione e l'acquisizione del bilinguismo, riconoscimento del titolo di specializzazione, ecc.
- Instaura per le/gli interessate/i i **contatti iniziali** con i Responsabili in loco

Assunzioni

Assunzioni effettuate da dicembre 2015


(anche in seguito alla normativa giuridica cambiata)

Comprensorio Sanitario	medici a tempo determinato	medici a tempo indeterminato	infermieri a tempo determinato	infermieri a tempo indeterminato
Bolzano	2	9	30	2
Merano	6	3	14	1
Bressanone	4	1	14	1
Brunico	1	1	7	5
Azienda Sanitaria in totale	13	14	65	9

Iter per i concorsi

- I concorsi avranno inizio dopo Pasqua
 - Dal punto di vista operativo i concorsi verranno gestiti dall'Ufficio assunzioni di Brunico
- www.asdaa.it/carriera, carriera@sabes.it






Leben und arbeiten
im alpin-mediterranen
Lebensraum

#sabesjob

Arbeiten e Vivere in Südtirol

www.sabes.it




Leben und arbeiten
im alpin-mediterranen
Lebensraum

#sabesjob

Arbeiten e Vivere in Südtirol

www.sabes.it



Leben und arbeiten
im alpin-mediterranen
Lebensraum

#sabesjob

Arbeiten e Vivere in Südtirol

www.sabes.it