

Questa strategia è stata avviata da un consorzio multi-stakeholder chiamato BeWell, co-finanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea (Grant Agreement numero 101056563).

Questa strategia ([Link QUI](#)) è sviluppata in due versioni. **Questa è la sintesi della prima versione**, creata e pubblicata nel 2023, utilizzando l'esperienza dei membri del consorzio BeWell e le competenze raccolte. Sarà condivisa ampiamente con il pubblico **fino a dicembre 2025** per raccogliere il feedback di tutte le parti interessate, ed è per questo motivo che vi sottoponiamo il presente questo documento.

A seguito di queste fasi di consultazione, la Strategia delle competenze BeWell definirà **un quadro completo di attività, dei punti di riferimento e risultati per accompagnare e sostenere le azioni di implementazione di questa prima bozza della Strategia**. La versione finale della Strategia delle competenze diventerà, quindi, una strategia di e per tutti gli stakeholder dell'ecosistema sanitario e assistenziale e sarà pubblicata nel giugno 2026.

Quasi 15 milioni di persone lavorano nel settore sanitario [2], **ovvero oltre il 7% degli occupati** e il 4% della popolazione dell'UE. I sistemi sanitari e assistenziali sono fondamentali per la resilienza della salute, dell'economia e della società e **si basano fondamentalmente sul personale sanitario e assistenziale (H&CWF) per il loro funzionamento**. Le mega tendenze come la globalizzazione, il cambiamento climatico, il progresso tecnologico e i cambiamenti demografici daranno forma agli sviluppi del lavoro e della società.

Una forza lavoro resiliente ed efficace è alla base di sistemi sanitari e assistenziali efficaci. La capacità e la preparazione della forza lavoro ad affrontare le sfide attuali e future sono fondamentali. **A tal fine, la presente Strategia evidenzia l'urgente necessità di migliorare e riqualificare il personale sanitario ed assistenziale (H&CWF) con competenze digitali e green.**

L'obiettivo di questa strategia è quello di sostenere **l'apprendimento permanente e lo sviluppo professionale continuo come elementi chiave per il personale del settore sanitario e assistenziale (H&CWF) informato ed equipaggiato, aumentare la consapevolezza** sui vantaggi dell'adozione dell'aggiornamento sulle competenze digitali e *green* e **invitare i responsabili politici** a integrare le esigenze del personale del settore sanitario ed assistenziale (H&CWF) nella progettazione e nell'attuazione delle politiche a livello locale/regionale, nazionale ed europeo. **Di conseguenza, ci si aspetta che il personale sanitario ed assistenziale sia meglio preparato a fornire un'assistenza di alta qualità e a migliorare il proprio benessere.**

Come? I vantaggi previsti dall'adozione dell'aggiornamento delle competenze digitali e *green* sono: 1. acquisire una maggiore comprensione sistemica delle soluzioni; 2. svolgere le attività in modo più efficiente dal punto di vista del tempo e organizzare meglio il lavoro; 3. ridurre il carico di lavoro amministrativo e migliorare la tenuta dei registri; 4. prendere decisioni più informate e basate sull'evidenza per i pazienti; 5. aumentare la qualità dell'assistenza, contribuire alla riduzione delle disuguaglianze sanitarie e sostenere il miglioramento dell'efficienza dei costi attraverso un aumento dell'assistenza basata sul valore.



MA l'attuazione di questa Strategia per le competenze può essere efficace e sostenibile solo se accompagnata da azioni appropriate per affrontare i problemi fondamentali del settore sanitario e assistenziale. Ciò include: maggiori investimenti nel reclutamento e nella fidelizzazione del personale sanitario ed assistenziale; creazione di condizioni di lavoro che promuovano un sano equilibrio tra lavoro e vita privata; offerta di stipendi gratificanti; fornitura di un ambiente di lavoro sicuro per proteggere la salute fisica e mentale e il benessere della forza lavoro; miglioramento dei sistemi informativi sanitari e assistenziali per una migliore raccolta e analisi dei dati.

OBIETTIVI

Questa strategia per le competenze introduce **sei obiettivi strategici** su come ottenere l'aggiornamento delle competenze digitali e *green* per il personale sanitario ed assistenziale:

- **1: valutare l'inadeguatezza delle competenze del personale del settore sanitario e assistenziale (H&CWF)** e promuovere il trasferimento di conoscenze.
Come?
 - >Identificare le esigenze di competenze della forza lavoro.
 - >Garantire la diffusione di informazioni, buone pratiche e conoscenze.
 - >Raccogliere e analizzare le prove di come gli squilibri delle competenze possano influire sulle prestazioni.

- **2: migliorare e promuovere livelli adeguati di alfabetizzazione digitale e competenze digitali** per il personale sanitario ed assistenziale.
Come?
 - >Gli stakeholder sono incoraggiati ad allineare le competenze digitali identificate per il personale sanitario ed assistenziale con le loro capacità e competenze esistenti.
 - >Riconoscere l'emergere di nuovi ruoli digitali.
 - >Coinvolgere il personale sanitario ed assistenziale nello sviluppo di pratiche educative e formative, di materiale formativo e di formazione sul posto di lavoro che dovrebbero incorporare aspetti della digitalizzazione come l'e-health, l'm-health, la cybersecurity, i big data e l'intelligenza artificiale(AI).

- **3: migliorare e promuovere l'alfabetizzazione e le competenze green per il personale sanitario e assistenziale.**
Come?
 - >Allineare le competenze *green* identificate per il personale sanitario e assistenziale con le loro capacità e competenze esistenti.
 - >Riconoscere l'emergere di nuovi ruoli *green*.
 - >Coinvolgere il personale sanitario e assistenziale nello sviluppo di pratiche educative e formative che dovrebbero incorporare aspetti del cambiamento climatico e della sostenibilità come la logistica verde, gli acquisti o la progettazione di edifici ospedalieri.
 - >Promuovere approcci inclusivi per l'accesso all'istruzione e alla formazione sulle tecnologie e le competenze *green* in campo sanitario.

- **4: rafforzare la promozione delle competenze trasversali** nel settore sanitario e assistenziale
Come?
 - >Enfatizzare la risoluzione dei problemi, il pensiero critico e la comunicazione umana ed efficiente.
 - >Promuovere una collaborazione multidisciplinare e multi-professionale per uno spostamento verso un'assistenza centrata sulla persona e personalizzata per i pazienti ma anche tra il personale sanitario ed assistenziale.
 - >Promuovere un approccio più integrato nel continuum di prevenzione e cura e nell'implementazione di cure di alto valore.

- **5: promuovere la salute fisica e mentale e il benessere** del personale sanitario ed assistenziale
Come?
 - > Sfruttare i vantaggi delle tecnologie digitali e dei progressi *green* per affrontare i disagi e le sfide legate alla salute mentale e fisica.

- **6: opportunità di formazione avanzata e programmi di studio** mirati allo sviluppo professionale continuo e all'apprendimento permanente
Come?
 - >ricercare e creare metodi didattici innovativi che facilitino e arricchiscano la vita professionale del personale sanitario ed assistenziale.

- >promuovere lo sviluppo professionale continuo e la formazione continua permanente come parte del programma di lavoro quotidiano del personale sanitario ed assistenziale
- >sostenere l'equità nell'accesso alle opportunità di apprendimento e di sviluppo professionale in modo inclusivo dal punto di vista socioeconomico, dell'età, della cultura e del genere.

Per l'adozione dell'aggiornamento a livello *locale/regionale, nazionale ed europeo*, la Strategia raccomanda le seguenti azioni concrete di implementazione.



RACCOMANDAZIONI STRATEGICHE

A livello locale/regionale

Gli stakeholder locali e/o regionali, come i governi pubblici/regionali, i fornitori di assistenza sanitaria, le agenzie di sviluppo, i fornitori di istruzione e formazione, dovrebbero occuparsi delle azioni di implementazione nell'ambito dei rispettivi ambiti di esperienza:

- **Rendere l'aggiornamento delle competenze in ambito digitale e green del personale sanitario ed assistenziale una priorità**, integrando la strategia delle competenze nei loro piani operativi.
- Mobilitare l'ecosistema locale/regionale **conducendo campagne di sensibilizzazione** e attività di divulgazione. Dovrebbero svolgersi **processi di consultazione** con i rappresentanti di tutti i settori dell'assistenza sanitaria, dell'istruzione, della formazione e dell'occupazione e i risultati dovrebbero informare i piani strategici locali/regionali.
- **Utilizzare i fondi nazionali ed europei previsti per lo sviluppo locale/regionale e cercare opportunità di investimento** all'interno dell'ecosistema locale/regionale, come le organizzazioni industriali.
- **Adattare, adottare e attuare le azioni raccomandate che rispondono alle specificità delle loro comunità**. Dovrebbero indicare le aree che necessitano di mitigazione e intraprendere le azioni necessarie per informare i responsabili delle decisioni e delle politiche a livello nazionale.

A livello nazionale

Gli Stati membri, in particolare i ministeri, le agenzie e le altre autorità nazionali designate, devono occuparsi delle azioni di attuazione nei rispettivi settori di competenza:

- **Assicurarsi che i responsabili delle rispettive autorità nazionali si impegnino ad adottare la strategia per le competenze digitali e green** e la rendano prioritaria nelle loro agende.
- **Coordinare gli sforzi allineando la Strategia per le competenze digitali e green con altre strategie e iniziative nazionali interconnesse e complementari**. Dovrebbero garantire la partecipazione di tutte le parti interessate durante l'intero processo di consultazione, integrazione, adeguamento, attuazione e valutazione della strategia, in conformità e in aggiunta alle strategie esistenti.
- **Dare priorità agli investimenti per l'aggiornamento e la riqualificazione digitale e green del settore sanitario ed assistenziale** e utilizzare i fondi europei e i meccanismi finanziari disponibili. **Dovrebbero riprogrammare i fondi esistenti per l'adozione e il mantenimento della Strategia per le competenze**. Dovrebbero raccomandare gli elementi politici necessari e implementare le attività proposte per realizzare le tappe e i risultati previsti, in base alle risorse disponibili e ai vincoli esistenti.
- **Integrare questa strategia per le competenze digitali e green nelle loro strategie nazionali per la salute**, l'istruzione e l'occupazione e cercare di allinearle in base alle risorse e ai vincoli esistenti.

A livello europeo

La Commissione europea, in collaborazione con altre istituzioni e agenzie dell'UE, dovrebbe occuparsi delle azioni di implementazione nell'ambito dei rispettivi settori di competenza:

- **Continuare a promuovere l'agenda delle competenze digitali e *green* attraverso il sostegno di iniziative, progetti, reti e collaborazioni a livello europeo.** Per garantire l'attuazione della strategia sono necessari norme, standard, politiche e regolamenti. Sono necessari una guida europea, il coordinamento e l'implementazione di strumenti per la sua adozione e integrazione nei sistemi e nei servizi esistenti degli Stati membri.
- **Collaborare con altre organizzazioni internazionali e coordinare le azioni con altri progetti,** iniziative, parti sociali riconosciute, reti e associazioni dell'UE.
- **Facilitare l'erogazione di fondi** per l'attuazione e il sostegno di progetti, iniziative, reti e associazioni a livello europeo che si concentrino sulla duplice transizione digitale e *green* del settore sanitario e assistenziale. **Dovrebbero garantire che i fondi disponibili rispondano alle esigenze specifiche degli Stati membri** per l'aggiornamento e la riqualificazione del personale sanitario ed assistenziale.
- **Sostenere e integrare gli sforzi degli Stati membri per attuare la strategia per le competenze digitali e *green*, fornendo competenze a livello locale/regionale e nazionale,** promuovendo la collaborazione e la diffusione tra gli Stati membri e monitorando le esigenze e le tendenze emergenti su scala globale.

FRAMEWORK DELLA TEORIA DEL CAMBIAMENTO - DIAGRAMMA

Attività di Bewell, con punti di controllo

Metodologia della ricerca (MS.5)

Risorse Didattiche Accessibili (OER) esistenti (MS.6)

Sintesi delle politiche (Policy brief) per decisori politici e attuatori (D2.1)

Strumento di monitoraggio delle competenze su assistenza innovativa e digitale (D2.2)

Matrici multilingue delle qualifiche (EQF levels 3-8) (MS.9, MS.10, D4.1)

Servizio di database per la valutazione e il monitoraggio delle abilità e delle competenze (MS.11, D4.2)

Sviluppo di programmi di formazione basati su evidenza per competenze strategiche e occupazioni emergenti (MS.13, MS.14, D5.1, D5.2)

Programmi pilota di Formazione, valutazione dell'adozione e della performance degli utenti finali (MS.15, MS.16, D6.1)

Procedure di certificazione sperimentali (pilota) (D6.2)

Definizione di
Quadro di inclusione condizionale per le strategie di attuazione nazionale

Raccomandazioni politiche

Repository delle iniziative esistenti in materia di competenze

Matrici disponibili su OER e per ESCO/altri schemi di classificazione

Messa in funzione della banca dati Skillsbank

Accesso gratuito da parte del personale del settore sanitario e assistenziale (H&CWF) a programmi di formazione digitali e *green* su OER

Fase pilota rivolta a 500 professionisti della forza lavoro del settore sanitario e assistenziale

Linee guida di attuazione per gli enti fornitori di VET e di istruzione superiore

Certificazione rilasciata a H&CWF per le competenze acquisite

Breve termine (1-3 anni)

Risultato S1

Gli stakeholder dell'ecosistema sanitario e assistenziale hanno la conoscenza e la comprensione delle esigenze in evoluzione delle competenze digitali, *green*, trasversali/soft dell'H&CWF, per prendere decisioni più informate.

Risultato S2

Gli stakeholder dell'ecosistema sanitario e assistenziale definiscono misure di sostegno per una forza lavoro più in salute.

Risultato S3

Gli studenti e H&CWF riconoscono il valore dell'apprendimento permanente e dello sviluppo professionale continuo nel settore digitale e *green*.

Outcome S4

Gli stakeholder dell'ecosistema sanitario e assistenziale comprendono l'importanza dell'inclusione di competenze digitali, *green* e trasversali/soft nei programmi di studio/curricula.

Medio termine (4-10 anni)

Risultato M1

I settori dell'istruzione, della sanità, del sociale, dell'occupazione e dell'assistenza e i responsabili politici identificano le lacune/aree in cui la formazione *green* e digitale dell'H&CWF può essere integrata in quadri di riferimento sufficientemente flessibili da adattarsi alle circostanze emergenti.

Risultato M2

I settori dell'istruzione, della sanità, del sociale, dell'occupazione e dell'assistenza e i responsabili politici mettono in atto processi per coinvolgere gli operatori sanitari e i pazienti nella co-creazione di opportunità di qualificazione.

Risultato M3

L'H&CWF ha il tempo e il sostegno per impegnarsi in modo significativo in opportunità di apprendimento permanente, sviluppo professionale continuo e autovalutazione continua in materia di competenze digitali e *green*.

Risultato M4

I settori dell'istruzione, della sanità, del sociale e dell'assistenza e i responsabili politici attuano politiche, piani e quadri di riferimento a sostegno del benessere e dello sviluppo delle competenze (trasversali/soft, digitali e *green*) dell'H&CWF.

Risultato M5

Miglior accesso per dell'H&CWF alla

Risultato M6

Formazione flessibile in base alle esigenze dell'H&CWF (ad esempio attraverso sistemi di microcredenziali) ed integrata nel loro flusso di lavoro.

Lungo termine (a partire da 10 anni)

Risultato L1

Gli enti di formazione, supportati dagli istituti di accreditamento, offrono opportunità di formazione accreditata attuali e future e percorsi di apprendimento chiari per la progressione di carriera a livello locale, nazionale e regionale, riconosciuti a livello transfrontaliero.

Gli enti di formazione integrano le competenze digitali e *green* in tutti i programmi di studio sulla salute e il benessere.

Risultato L3

Presenza di strutture e framework per un dialogo sociale efficace con H&CWF, e per facilitare iniziative di istruzione e formazione adeguate alle loro esigenze e accessibili a tutti.

Risultato L4

La salute e il benessere dell'H&CWF sono tutelate attraverso migliori condizioni di lavoro, ambienti di lavoro sicuri e migliori prospettive di carriera.

Risultato L5

L'H&CWF ha acquisito un livello maggiore di competenze trasversali/soft per facilitare la collaborazione interdisciplinare

CONTESTO MACRO: panorama geopolitico in evoluzione, costo della vita e crisi energetica, cambiamenti climatici e crisi ambientale, cambiamenti demografici, ripresa COVID-19, minacce sanitarie emergenti, rapidi sviluppi tecnologici, quadri legislativi variabili.

CONTESTO DEL SISTEMA SANITARIO: i paesi devono affrontare, in misura diversa, problematiche quali: sistemi sanitari fragili, condizioni di impiego e lavoro poco attraenti, disallineamenti delle competenze e competenze varie per far fronte agli sviluppi digitali (e *green*), investimenti insufficienti, meccanismi di governance e gestione della forza lavoro sanitaria carenti.

Elementi da cui il progetto BeWell dipende, ma che vanno oltre il suo ambito:

- ➔ Miglioramento delle capacità della forza lavoro del settore sanitario e assistenziale, pianificazione e condizioni di lavoro
- ➔ Impegno politico



IMPATTO

Preparare il personale del settore sanitario e assistenziale alle sfide future attraverso strumenti di aggiornamento e riqualificazione accessibili a tutti, orientati verso una transizione digitale e *green* interconnessa.

BARRIERE / OSTACOLI

Prioritizzazione politica/ previsioni/ investimenti variabili; diversa organizzazione dei sistemi sanitari/educativi; sfide riguardanti le condizioni di lavoro, carenze di personale e attrazione e mantenimento dei professionisti; accesso disuguale alle opportunità di formazione; deserti medici e rischi di fuga di cervelli.

