

Il Dossier formativo del Dipartimento medico

Valentini Orietta, *Direttore Staff Formazione*

Chioma Vittorio, *Direttore Dipartimento Medico*

Brignola Corrado, *Referente Formazione di Dipartimento*

Melucci Ivana, *Responsabile Infermieristico e Referente Formazione di Dipartimento*

Azienda USL di Imola

Il contesto ...

Il Dipartimento Medico ha una struttura articolata e complessa.

Riunisce una serie di Strutture Complesse, Strutture Semplici dipartimentali e Programmi (*Medicina 1, Medicina 2, Geriatria, Lungodegenza, Nefrologia e Dialisi, Neurologia, Oncologia e Hospice, Gastroenterologia, Area Medica a Bassa Intensità, Day Service Medico, Psicologia Ospedaliera*).

Sono presenti circa n. 280 operatori: il 18% è rappresentato da Dirigenti sanitari medici; il 60% da Professionisti afferenti all'Area delle Professioni Sanitarie; il 22% da operatori afferenti all'Area Tecnica.



Il percorso ... la rilevazione del fabbisogno formativo

Il Comitato di Dipartimento ha condiviso, al suo interno, gli obiettivi di interesse prioritario che necessitavano anche di interventi formativi (obiettivi derivanti dal Piano Strategico Aziendale pluriennale e negoziati a budget.)

Su alcuni di questi obiettivi si è concordato di sperimentare lo sviluppo del Dossier Formativo di gruppo del Dipartimento.

Sono stati presenti e coinvolti i Referenti della Formazione di Dipartimento.

I Referenti della Formazione di Dipartimento hanno attivato quindi la raccolta del fabbisogno che è stata sviluppata dai referenti della formazione di unità operativa all'interno delle singole riunioni di équipe.

Il fabbisogno formativo raccolto, è stato restituito al Comitato di Dipartimento che lo ha valutato sul piano della coerenza con gli obiettivi dipartimentali e lo ha ordinato per priorità.

Gli strumenti utilizzati sono stati: il format di Dossier regionale anche se articolato in 4 aree (organizzativo gestionale; miglioramento continuo; relazionale comunicativa; tecnico professionale) perché era l'approccio già in uso da anni in Azienda e lo strumento utilizzato per portare a sintesi il fabbisogno formativo agganciandolo alla pianificazione formativa per l'anno di riferimento è una scheda informatizzata che richiede la descrizione della motivazione che origina l'evento formativo, l'obiettivo formativo, il titolo proposto per l'evento, destinatari per qualifica, numero e qualifica, ore previste e tipologia di formazione ipotizzata, n. di crediti ECM previsti e risultato atteso in termini di ricaduta organizzativa, nonché ipotesi di costi previsti.

Il percorso ... la valutazione

Sono stati coinvolti nella definizione del Dossier Formativo il Direttore e il Responsabile Infermieristico di Dipartimento nonché i componenti del Comitato di Dipartimento (tutti i Direttori di U.O./programmi, afferenti al Dipartimento e i rispettivi Coordinatori di Area Assistenziale).

Alto e potenziato il livello di partecipazione in forma integrata di tutti i professionisti afferenti al Dipartimento alle iniziative formative interne organizzate dal Dipartimento o dalle UU.OO. che lo compongono.

Ottima la percentuale di realizzazione di quanto programmato relativamente alla tipologia di formazione interna che risulta essere pari al 90%.

Elevato altresì il livello di coerenza tra iniziative formative interne realizzate e le competenze attese nel Dossier Formativo, che si attesta attorno all'80%.

Come è andata?

Importante è stata la discussione e la partecipazione del Comitato di Dipartimento nella esplicitazione delle competenze attese partendo dagli obiettivi della struttura di interesse formativo definiti.

Sono stati dedicati alcuni incontri del Comitato di Dipartimento con lo Staff Formazione per orientare il gruppo dei professionisti al "nuovo approccio" metodologico.

In questa prima esperienza i Professionisti hanno dichiarato che è risultato complesso identificare le competenze attese da collocare nel Dossier per orientare le traiettorie professionali, in funzione delle esigenze del gruppo.

La presenza di diverse e numerose discipline e la dimensione del Dipartimento, in termini di unità assegnate, sono apparsi elementi di ulteriore complessità.

Pur prevedendo un arco temporale di riferimento triennale per lo sviluppo del Dossier, è risultato difficoltoso, in questa prima esperienza, articolare/declinare/sviluppare su questa prospettiva temporale le traiettorie professionali.

Poteva andare meglio?

L'esperienza in essere, anche se in forma di sperimentazione circoscritta ad alcuni gruppi del Dipartimento, sta già producendo, via via che si sviluppa, negli attori coinvolti, apprendimenti nella direzione del miglioramento.

Certamente andrà allargato il coinvolgimento del nucleo operativo che in questo primo anno di sperimentazione è stato poco coinvolto non tanto nella rilevazione del fabbisogno formativo, ma quanto per il confronto e condivisione a priori delle traiettorie di sviluppo attese.