

La ricaduta organizzativa degli eventi di formazione. L'esperienza del corso "L'analisi dei casi etici nella clinica"

Autore: Dott.ssa Paola Zappa *

Quale tipo di formazione serve all'infermiere e, in generale, a tutti gli operatori della sanità?

La risposta parrebbe relativamente semplice. È quella formazione che è in grado di fornire un valore al professionista, grazie allo sviluppo concreto delle sue competenze e, nel contempo, all'intero Servizio Sanitario Nazionale, che si arricchisce di un "capitale intellettuale" e vede un incremento delle performance individuali dei suoi operatori; tutte componenti che risultano indispensabili per realizzare l'obiettivo ultimo di una risposta qualificata e ottimale ai bisogni di salute della persona.

Se tali asserzioni sono ormai accettate e condivise a più livelli, più difficile appare trovare una risposta alla domanda "in che misura ciò che viene appreso in sede formativa teorica viene effettivamente trasferito sul lavoro"?

Come si modifica il saper fare dopo la frequenza al corso di formazione, in termini di miglioramento nelle prestazioni che si erogano alla persona assistita e cosa cambia nei risultati di salute del Paese?

Quello di cui si sta parlando è la valutazione della ricaduta della formazione, ossia le modificazioni apprezzabili nei comportamenti dei professionisti e nell'organizzazione sanitaria, determinate da una attività formativa.

La valutazione della ricaduta è diventato punto nodale nelle normative italiane, ha acquisito un nuovo vigore nell'Accordo Stato Regioni del 1 agosto 2007 "Riordino del sistema di Formazione Continua in Medicina in Italia" ed è uno dei principi portanti del Sistema ECM/CPD della Regione Lombardia. Gli organismi istituzionali negli anni

duemila invitano a privilegiare fortemente la promozione di una formazione utile alla risoluzione dei problemi assistenziali, una formazione che si riproduce nella possibilità/capacità di sperimentare concretamente quanto viene appreso nei reparti di degenza, sul territorio e al domicilio e stimolano lo studio e la messa in atto di metodi e strumenti di valutazione dei risultati rilevabili una volta ritornati nella specifica UO o dei risultati veri e propri che interessano l'intera organizzazione sanitaria in tutte le sue articolazioni.

Classicamente nel mondo sanitario si è sempre proceduto alla verifica del gradimento e, dalla nascita dell'ECM, è divenuta prassi comune la valutazione dell'apprendimento, che indica le "potenzialità acquisite" da spendere poi nel contesto lavorativo. Meno frequenti, poiché indubbiamente presentano maggiori difficoltà, sono le esperienze di valutazione della ricaduta organizzativa.

PRESENTAZIONE DELL'INDAGINE

Il presente lavoro vuole portare un piccolo contributo al tema, presentando un'indagine effettuata presso l'Azienda Ospedaliera S. Anna di Como a conclusione dell'evento formativo "L'analisi dei casi etici nella clinica", effettuato nel dicembre 2007 e che ha visto coinvolti 17 discenti tra farmacisti, infermieri e medici.

In fase di progettazione del corso è stato formulato l'obiettivo generale "Approfondire le conoscenze etiche per affrontare in équipe multidisciplinare i dilemmi etici più frequenti e/o emblematici per la pratica professionale", con i seguenti sottoobiettivi:



1. approfondire le conoscenze per applicare il ragionamento in bioetica
2. utilizzare i principi etici per gestire i "casi" nella pratica professionale e per modulare la relazione con la persona assistita e nell'équipe

ai quali sono stati collegati gli indicatori di ricaduta organizzativa:

- a) Assenza di segnalazioni all'Ufficio relazioni con il pubblico di comportamenti eticamente riprovevoli
- b) Miglioramento della comunicazione/relazione in équipe, valutato con questionario di autovalutazione dopo 3 mesi

Per misurare il secondo indicatore, così come era stato peraltro preannunciato in sede di svolgimento dell'evento, è stato inviato ai 17 partecipanti un questionario, la cui compilazione è stata su base volontaria e in forma anonima. Questo strumento è stato elaborato con riferimento alla tecnica della matrice dei risultati formativi del Gruppo Interformazione, ed ha inteso verificare il cambiamento di comportamento nell'UO, in termini di analisi dei "vissuti interni" nell'affrontare eventuali problematiche di natura etica nella prassi quotidiana.

I vissuti interni riguardano gli atteggiamenti, le concezioni, le sensibilità, la diminuzione di ansia, le emozioni lavorative che caratterizzano la vita professionale; a questo livello vengono definite le modalità di esercizio professionale, i modi di traslare le competenze in contesti operativi sempre nuovi e in continua evoluzione. L'indagine su quella che viene definita "area intrapsichica" non vuole ancora misurare i risultati ultimi dell'attività della persona che ha preso parte ad un corso di formazione, ma vuole capire se vi è stato uno stimolo in grado di mobilitare nuove energie nel quotidiano.

Il questionario richiedeva di dare il proprio punto di vista sui benefici percepiti dalla partecipazione al corso per la gestione di casi etici nella realtà.

È costituito da 8 domande – alcune specificate in ulteriori sottopunti -, ciascuna affiancata da una scala a 5 valori: **1 2 3 4 5**, con **1** corrispondente al giudizio più negativo e **5** il giudizio più positivo. In particolare con la domanda n° 7 si è voluto indagare il punto di vista personale sul comportamen-

to tenuto di fronte e casi etici nel pre corso e nel post corso.

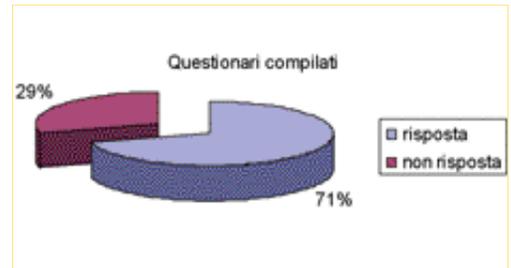
Nella parte finale è stato lasciato uno spazio libero per i commenti e le eventuali osservazioni.

Nella decodifica delle risposte si sono attribuiti i seguenti valori e significati:

- 1 2** = esito negativo. La ricaduta è nulla o modesta, ma comunque non significativa di cambiamento
- 3** = esito discreto. La ricaduta è discreta ed è sufficientemente significativa; si presuppone vi sia stato un apprezzabile cambiamento nel comportamento dell'operatore
- 4 5** = esito positivo. La ricaduta è buona o ottima. Il cambiamento ha interessato una buona parte o tutte le situazioni in cui vi è stato un caso etico nella prassi

I RISULTATI

Dei 17 questionari inviati – ne sono ritornati 12, pari al 71%, con un indice di risposta molto buono

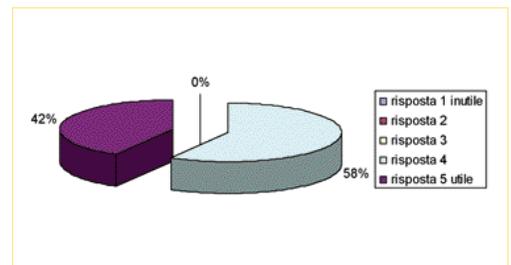


La lettura dei risultati ottenuti per ogni quesito è presentata in istogrammi a torta.

1. Come giudica complessivamente la sua partecipazione al corso?

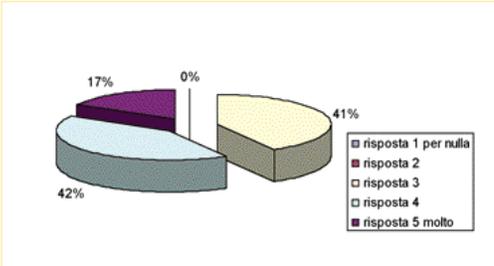
inutile 7 5 utile

1 2 3 4 5



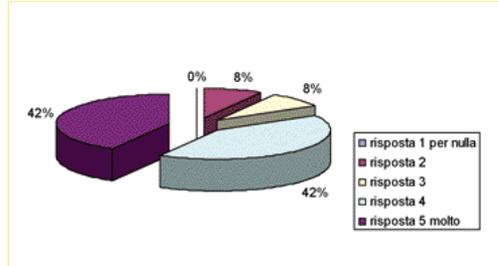
2. Quanto la partecipazione al corso ha effettivamente influito in un cambiamento nel suo modo di lavorare?

per nulla 5 5 2 molto
1 2 3 4 5



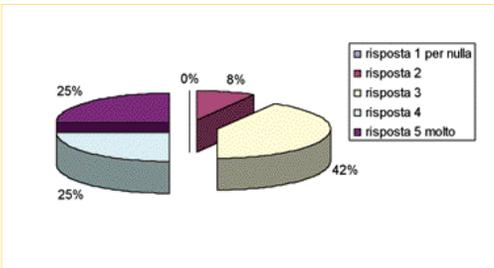
5. Rispetto agli obiettivi presentati, ritiene che la partecipazione abbia migliorato:
 - le sue conoscenze teoriche

per nulla 1 1 5 5 molto
1 2 3 4 5



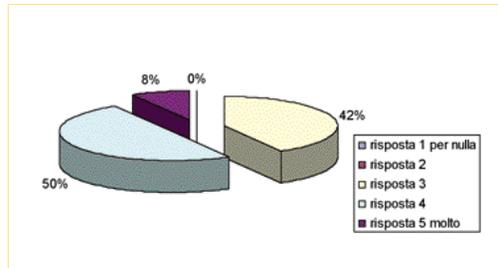
3. Quanto la partecipazione al corso si è effettivamente tradotta nel suo modo di relazionarsi con i pazienti/familiari?

per nulla 1 5 3 3 molto
1 2 3 4 5



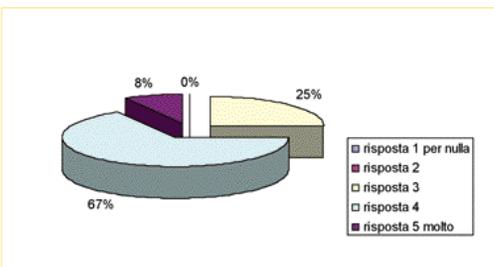
- i suoi comportamenti sul lavoro

per nulla 5 6 1 molto
1 2 3 4 5



4. Quanto la partecipazione al corso si è effettivamente tradotta nel suo modo di relazionarsi con il gruppo di lavoro?

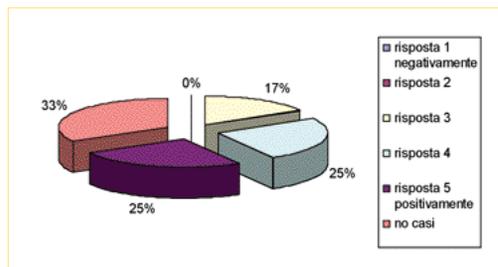
per nulla 3 8 1 molto
1 2 3 4 5



6. Come si sono modificati i rapporti con i colleghi di reparto nell'affrontare casi etici?

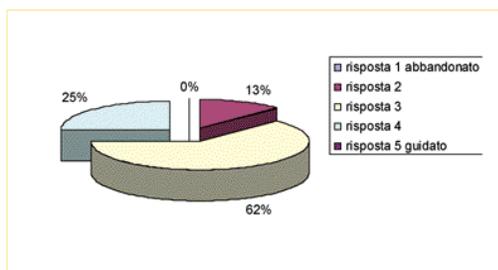
negativamente 2 3 3 positivamente
1 2 3 4 5

6.1 non sono capitati casi etici: 4

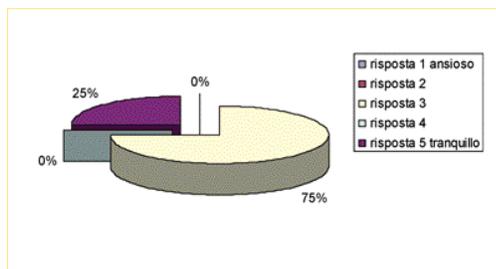


7. Rispetto al passato, come si è sentito quando ha dovuto affrontare un caso etico in reparto?

abbandonato 1 5 2 guidato
1 2 3 4 5

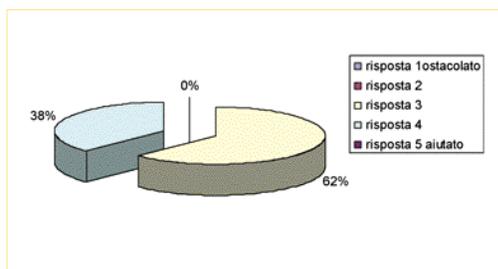


ansioso 6 2 tranquillo
1 2 3 4 5

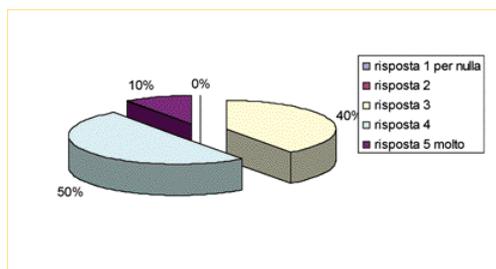


8. Rispetto al passato, è riuscito a gestire eventuali conflitti rispettando le differenze di opinione?

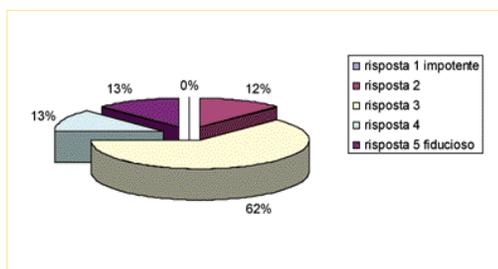
ostacolato 5 3 aiutato
1 2 3 4 5



per nulla 4 5 1 molto
1 2 3 4 5



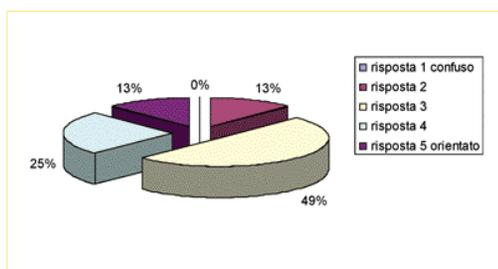
impotente 1 5 1 1 fiducioso
1 2 3 4 5



SUGGERIMENTI, COMMENTI:

- Proporre altri corsi analoghi
- Da ripetere
- Ritengo che il corso sia stato condotto in maniera "superba". Consiglierei di riprendere veri temi etici, in più giorni per ulteriori approfondimenti.

confuso 1 4 2 1 orientato
1 2 3 4 5



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il risultato complessivo può essere considerato buono. Pur nella consapevolezza che l'analisi dei "vissuti interni" contempera una quota di soggettività, gli esiti parrebbero indicare un miglioramento della performance personale e nell'equipe nell'affrontare eventuali problematiche di natura etica nella prassi quotidiana.

Su un totale di 13 punti indagati 7 voci hanno mediamente ottenuto esito positivo – sono state barrate in prevalenza nella scala numerica le opzioni 4 o 5; le altre sei complessivamente si



collocano su esito discreto, con una prevalenza di ③. In un solo caso è stata barrata l'opzione ② e in nessuno l'opzione ①.

Alla domanda n° 6, che con la n° 7 rappresenta il cuore del questionario, "Come si sono modificati i rapporti con i colleghi di reparto nell'affrontare casi etici?" è stato risposto barrando le ultime tre voci della scale, alla successiva batteria di voci correlate al quesito "Rispetto al passato, come si è sentito quando ha dovuto affrontare un caso etico in reparto?", la maggioranza delle opzioni si attestano invece sui tre valori centrali. Ciò sembrerebbe denotare un impatto meno forte della formazione sulla gestione quotidiana di problemi complessi.

Questo lavoro è un esempio, seppure semplice, di attenzione ai risultati che discendono dall'inter-

vento formativo ed è stato progettato più in una logica di rilevazione di dati che privilegiano l'aspetto qualitativo, che non di misurazione scientifica che rispetta tutti i criteri di eccellenza metodologica.

Questo fatto non deve scoraggiare o sminuire il significato degli esiti ottenuti, poiché anche in letteratura si invita a cercare compromessi tra l'adesione piena ai criteri metodologici e le esigenze di fattibilità della valutazione.

Importante è cominciare a mettere in campo esperienze che aiutino gli infermieri e riflettere sul vero significato della formazione e li indirizzino in scelte consapevoli di partecipazione a corsi effettivamente utili per dare una migliore risposta ai bisogni di assistenza infermieristica della cittadinanza.

BIBLIOGRAFIA

1. F.L. Amietta – F. Amietta (a cura di) "Valutare la formazione" – Ed. Unicopli 1996 – Milano
2. M. Brusciagioni "La gestione dei processi nella formazione degli adulti" – Ed. F. Angeli 1997 – Milano
3. F. Gerli "La nuova formazione manageriale" – Ed. Carocci 2002 – Roma
4. F. La Noce "E-LEARNING. La nuova frontiera dalla formazione" - Ed. F. Angeli 2002 – Milano

* infermiera Staff formazione Azienda Ospedaliera S. Anna di Como

Commissione libera professione

Continuano gli incontri della Commissione Libera Professione.
Gli incontri sono aperti a tutti gli infermieri interessati.

Calendario dei prossimi incontri
MARTEDÌ 29 APRILE
MARTEDÌ 27 MAGGIO
MARTEDÌ 24 GIUGNO
MARTEDÌ 22 LUGLIO

Gli incontri si svolgeranno alle ore 18.00 presso la sede del Collegio – viale C.Battisti, 8 Como

