

La formazione continua: diritto, dovere, opportunità. Esperienza in R.S.A.

a cura di Inf. Simona Banfi

34

Estratto della tesi di Master Universitario di primo livello in "Management infermieristico per le funzioni di coordinamento" – Università Studi Roma Tor Vergata – Facoltà di Medicina e Chirurgia – sede IDI Padre L. Monti Saronno

La tesi svolta è relativa ad un Progetto di Formazione calato in un contesto sociale e sanitario quale sono le Residenze Sanitarie Assistenziali (R.S.A.). Per inquadrare e comprendere la realtà lavorativa delle R.S.A., è necessario ripercorrere il loro cammino a livello legislativo, strettamente legato anche allo sviluppo storico, sociale e culturale della società italiana in cui è inserito.

Negli ultimi anni si è verificato un sostanziale cambiamento dell'organizzazione sanitaria a livello nazionale, soprattutto nella realtà lombarda. A livello regionale la suddivisione dei ruoli e delle competenze, per come sono state attribuite, ha cambiato notevolmente il volto della realtà, sia a livello sanitario che a livello sociale.

La legislazione attuale richiede una maggior personalizzazione dell'assistenza con obiettivi sempre più mirati ai bisogni specifici degli utenti, e ciò richiede da parte di tutti gli operatori sanitari una preparazione competente ed aggiornata. La formazione infermieristica in questi ultimi 20 anni, è stata interessata da un rinnovamento; a partire dal 1992 si assiste all'istituzione del canale formativo solo in ambito universitario e nel 1994 arriva il riconoscimento alla professione infermieristica quale attività intellettuale e non più ausiliaria. A conclusione di questo iter legislativo estremamente professionalizzante, la Legge 251 del 2000 riconosce l'autonomia della professione, l'equipollenza del vecchio titolo di "infermiere professionale" e traccia un itinerario possibile per la carriera: nasce la dirigenza infermieristica ed il servizio infermieristico indipendente. Come per le altre professioni sanitarie, anche per gli infermieri, dal 2000 si ritiene fondamentale la formazione continua: così come in altri settori, anche in

quello infermieristico la cosiddetta "formazione permanente".

Il circuito extra ospedaliero sarà tendenzialmente meno sensibile alla necessità di organizzare al loro interno uffici preposti alla Formazione. In modo particolare, sia per quanto concerne gli infermieri liberi professionisti sia per quanto riguarda gli infermieri dipendenti di Enti Locali, Residenze Sanitarie Assistenziali, Comunità Psichiatriche, Residenze Assistenziali per Disabili, la professionalizzazione dell'infermieristica, la crescita nelle competenze infermieristiche di base, l'ancoraggio a organizzazioni di tipo culturale (Società Scientifiche, Collegi I.P.A.S.V.I., Associazioni Professionali) risulterà avvertito come poco importante. Senza pensare a una formazione indiscriminata e generica (tipica di un infermiere "tuttologo") alcune questioni legislative, scientifiche, metodologiche, tecniche, riguardanti la professione rappresentano un bagaglio di base le cui lacune inducono regressioni della categoria e ripercussioni sul benessere dell'utente.

A fronte delle riflessioni appena concluse è comprensibile la decisione di approfondire in questo lavoro di tesi la conoscenza della nascita e dello sviluppo di un Ufficio Formazione presso la "confederazione" di R.S.A. e Comunità Psichiatriche facenti capo alla Cooperativa Vitaresidence.

Il Servizio Formativo è "nato" solo dal 2005, l'Ufficio Formazione è stato riconosciuto quale Organizzatore di Attività Formative dal Ministero della Salute, per cui alcuni corsi di aggiornamento accreditati sono proposti anche ad operatori sanitari esterni alla Cooperativa. Chi scrive ha voluto effettuare un'analisi critica della tipologia dei corsi offerti e di alcune caratteristiche dell'utenza che ad essi



offerisce, basandosi anche su una revisione dei corsi proposti nel primo anno di attività dell'Ufficio. L'Ufficio Formazione come esposto nell'elaborato ha proposto nel 2005 corsi accreditati fino a raggiungere un numero di crediti complessivo pari a 60. L'Ufficio Formazione nel primo anno di lavoro è riuscita ad attivarsi in modo tale da poter soddisfare ampiamente i crediti formativi richiesti a livello legislativo, ed inoltre gli aggiornamenti proposti erano appropriati alla realtà lavorativa in cui operano gli infermieri.

Dall'esame condotto si evince una presenza minima ai corsi di operatori e professionisti interni alla cooperativa, a fronte di un afflusso più che soddisfacente di corsisti esterni. Ne segue un'analisi relativa alle motivazioni e alle conseguenze di tale stato di cose.

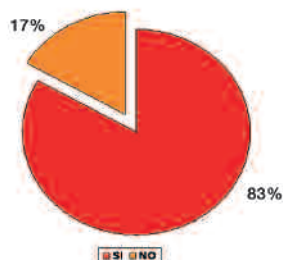
In collaborazione con il personale dell'Ufficio Formazione, è stato formulato un questionario che è stato distribuito nel mese di ottobre 2006, a tutti i 283 soci-lavoratori.

Esso era presentato da una lettera di accompagnamento in cui si esplicitava la motivazione, la modalità di compilazione ed il termine di riconsegna. Il questionario è stato impostato prevalentemente con domande chiuse, con risposte predefinite.

Le cassette di raccolta dei questionari compilati in forma anonima sono state ritirate dalle reception di ogni Vitaresidence in cui erano depositate 40 giorni dopo la loro consegna. La rispondenza alla partecipazione è stata del 25%; per quanto si tratti di un dato parziale e poco rappresentativo è possibile esprimere un commento sui risultati ottenuti della Cooperativa.

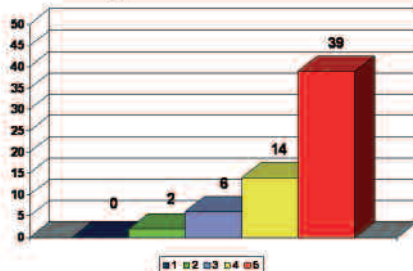
Le strutture che hanno risposto maggiormente sono il Vitaresidence n. 3, ed il n. 4 (sono le più grandi) e quelle appartenenti all'area psichiatrica (Vitaresidence n. 1. n. 5, n. 6), la categoria più responsiva è stata quella amministrativa; i medici, gli infermieri, gli operatori di supporto hanno risposto al 22%. La presenza dell'Ufficio Formazione nella realtà della Cooperativa è conosciuta in tutti i settori rappresentati; lievemente meno sono note le persone che lavorano e danno vita agli incontri, ai corsi di aggiornamento ed altri eventi formativi che sono stati organizzati durante questi anni di attività. La programmazione è nota all'83% dei soci della Cooperativa che hanno risposto al questionario.

È a conoscenza della programmazione dei corsi di formazione proposti dall'Ufficio per l'anno in corso?



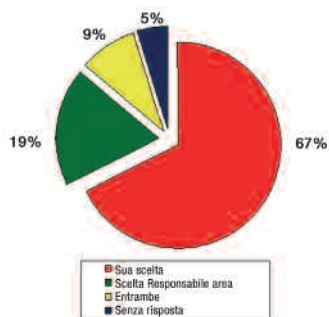
La maggior parte degli operatori che hanno risposto, reputano la formazione non solo opportuna ma necessaria per svolgere in modo adeguato e professionale il loro compito.

Per svolgere adeguatamente le Sue attività professionali Lei ritiene che l'aggiornamento e la formazione continua siano:



Da 1 = superflua a 5 = necessaria

Se hai frequentato corsi Vitaresidence, la partecipazione è stata:



I dati indicano che la partecipazione è per il 67% un'iniziativa personale per cui è indispensabile una cultura ed una crescita da parte delle persone che occupano posizioni di controllo e di programmazione al fine di incentivare la crescita professionale,

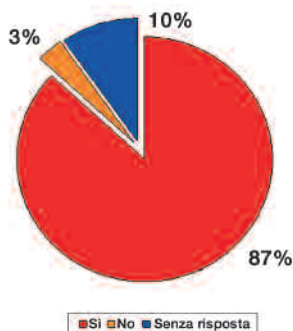


senza avere il timore che ciò porti ad ulteriori problemi di natura organizzativa. Al contrario, la condivisione di obiettivi e strategie porta a quel lavoro di gruppo necessario per il raggiungimento di obiettivi a breve, media o lunga scadenza.

Il giudizio sulla qualità degli eventi formativi proposti è da considerare tra buona e ottima, qualunque sia l'aggettivo che si prenda in considerazione. Tale giudizio mette in evidenza come l'attenzione alla preparazione, ai contenuti, alla docenza, all'organizzazione sia considerata importante dall'Ufficio Formazione.

Tutti hanno dichiarato di considerare la formazione continua necessaria per meglio svolgere il proprio lavoro, ciò presuppone dunque la volontà di impegnarsi e di investire in ciò.

Sarebbe interessata/o a partecipare ad altri Corsi di aggiornamento interni?



Nonostante la bassa percentuale di risposte al questionario si possono trarre delle conclusioni per la programmazione e l'elaborazione di corsi di aggiornamento futuri.

È fondamentale avviare una formazione comune e condivisa con le figure che erogano l'assistenza di base, diretta ed indiretta. Dovrebbero essere fissati alcuni obiettivi comuni e durante il prossimo anno di attività perseguirli. Tutti hanno dichiarato di considerare la formazione continua necessaria per meglio svolgere il proprio lavoro, ciò presuppone dunque la

volontà di impegnarsi e di investire in ciò. Ma tale impegno implica un coinvolgimento a medio e lungo termine della Cooperativa sia a livello economico sia come impegno da parte dei responsabili di condividere un cammino comune.

Come afferma Auteri quando scrive: *"La formazione rappresenta un punto d'incontro fra le potenzialità e i bisogni dell'individuo e le potenzialità e i bisogni dell'organizzazione, fra il sapere individuale e il saper fare organizzativo"*¹ ed ancora *"...il potenziamento della qualificazione reale delle persone è pertanto un investimento che l'impresa deve fare a beneficio dello sviluppo delle persone e della propria competitività. Per realizzare questi obiettivi si devono creare, in particolare da per te delle direzioni aziendali, le condizioni favorevoli (valori diffusi, politiche, sistema premiante, strumentazione ecc.) per realizzare un collegamento organico e non casuale fra apprendimento individuale, trasferimento al gruppo e all'organizzazione e miglioramento continuo e innovazione..."*².

Un altro aspetto da non dimenticare è comunque la responsabilità di formarsi e di aggiornare le sue conoscenze, che ognuno dei professionisti e degli operatori ha verso la Cooperativa, verso i degenti e verso se stesso. Ricordando un passaggio che Auteri cita nel suo libro: *"...si evidenzia una nuova responsabilità nell'autoformazione come dovere-diritto dei soggetti operanti all'interno ed all'esterno dell'organizzazione verso la propria formazione"*³.

Ogni lavoratore attraverso la formazione deve raggiungere un grado di autonomia nel proprio lavoro, ma senza dimenticare che il cammino quotidiano è sostenuto da tante persone con lo stesso obiettivo. È necessario da parte dell'Ufficio Formazione il monitoraggio continuo degli obiettivi preposti. Si ribadisce l'assoluta importanza della cooperazione tra l'Ufficio Formazione ed il contesto organizzativo in cui esso è inserito. Dirigenti e coordinatori sono gli interlocutori principali.

Sia i punti in comuni che le differenze rappresentano presupposti importanti per formare e per autoformarsi.

¹ Auteri Enrico, (2001) Management delle risorse umane, Ed. Guerini e Associati, Milano, pag. 197

² Auteri Enrico, (2001) Management delle risorse umane, Ed. Guerini e Associati, Milano, pag. 299

³ Auteri Enrico, (2001) Management delle risorse umane, Ed. Guerini e Associati, Milano, pag. 302

