

Il ruolo del coordinatore infermieristico nella formazione continua dei collaboratori

Tratto dalla propria Tesi di Master "La percezione del Coordinatore Infermieristico sulla competenza formativa nei confronti dei collaboratori: un'indagine conoscitiva".

Master in Management Infermieristico per le funzioni di coordinamento

A.A. 2007-2008 Università degli Studi di Roma Tor Vergata

38

*A cura di Roberta Dotti**

RIASSUNTO

La tesi è stata realizzata allo scopo di comprendere e descrivere la percezione che i Coordinatori Infermieristici hanno del loro ruolo nella formazione continua del personale infermieristico e di supporto, tenuto conto della funzione strategica che la formazione da un lato ed il Coordinatore Infermieristico dall'altro, hanno nel favorire i cambiamenti organizzativi, attraverso lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze professionali. La revisione della letteratura ha permesso di definire la competenza formativa attribuita al Coordinatore Infermieristico, mediante l'analisi degli elementi che la costituiscono e dei fattori che la influenzano; i risultati di un'indagine conoscitiva condotta tra i Coordinatori Infermieristici dell'Ospedale Valduce di Como, hanno invece consentito di descrivere la percezione che questi hanno del loro ruolo formativo. Confrontando quanto trovato in letteratura con i risultati dell'indagine si può affermare che la competenza formativa del Coordinatore Infermieristico implica specifiche conoscenze, capacità e caratteristiche individuali; è influenzata dal contesto, dalla motivazione e dall'esperienza e si esplicita correttamente solo se vi è un'adeguata percezione del ruolo professionale e se le proprie competenze vengono costantemente aggiornate.

INTRODUZIONE

Le aziende sanitarie, per essere competitive e garantire l'erogazione di servizi adeguati alle crescenti e mutevoli necessità dei cittadini, devono essere più flessibili rispetto al passato e pron-

te a continui cambiamenti organizzativi. Ciò è possibile solo investendo sulle persone e soprattutto sullo sviluppo delle loro competenze, in quanto proprio in queste risiede la vera risorsa aziendale. Investire sulle competenze significa porre al centro di qualsiasi processo la valorizzazione delle stesse, non più viste nell'ottica tradizionalista delle "competenze necessarie" per raggiungere gli obiettivi prefissati, ma in quella innovativa delle "competenze possedute dalle persone" (Silvestro in Gandini, 2005). Quando si parla di competenze professionali s'intende una particolare combinazione di conoscenze, capacità e caratteristiche individuali che interagiscono tra loro e sono influenzate dalla motivazione (che dà la spinta ad agire) e dalla volontà (che permette all'azione di svolgersi compiutamente), allo scopo di esprimere prestazioni adeguate al contesto in cui si opera (Gandini, 2005); esse rappresentano il valore aggiunto del professionista, che viene messo in atto in un determinato contesto per raggiungere uno scopo preciso (IP.AS.VI., 2007) e sono influenzate dall'immagine che la persona ha di sé e del suo progetto di vita (Levati e Saraò, 1998).

Il Coordinatore Infermieristico, costituendo l'anello di congiunzione tra gli obiettivi organizzativi da un lato e le esigenze e le competenze personali dall'altro, è considerato una figura strategica nella gestione aziendale, poiché è in grado di influenzare e guidare una parte numericamente rilevante del patrimonio umano.

Le Linee Guida IP.AS.VI. (2001) prevedono nel percorso formativo del Coordinatore Infermieristico



l'acquisizione di competenze relative, oltre che alla promozione e alla pianificazione della formazione permanente, anche alla gestione diretta delle attività formative; tra le capacità da sviluppare includono l'identificazione dei propri bisogni formativi e di quelli dei collaboratori, la progettazione e la valutazione dei percorsi formativi e la verifica dell'impatto delle attività formative realizzate. La stessa Federazione IP.AS.VI., nel 2007, ribadisce che tra le competenze tecnico professionali che definiscono il profilo dell'Infermiere Coordinatore ci sono competenze formative relative alla progettazione, all'erogazione ed al monitoraggio dei programmi di formazione.

La formazione continua del personale sanitario rappresenta lo strumento per favorire il cambiamento dei comportamenti, rispettando gli obiettivi formativi nazionali, regionali ed aziendali programmati e garantendo nel tempo la qualità dell'assistenza prestata dal Servizio Sanitario Nazionale. In Italia la Commissione nazionale per la Formazione Continua, istituita nel 2000, ha elaborato un programma nazionale di Educazione Continua in Medicina (E.C.M.) rivolto a tutto il personale sanitario, che prevede che l'ECM sia controllata, verificata, misurata, incoraggiata, promossa ed organizzata.

Sostanzialmente il sistema ECM da un lato funge da garante sulla qualità e l'utilità degli eventi formativi a cui ogni singolo operatore è libero di partecipare autonomamente, tutelando la propria professionalità; dall'altro rappresenta il mezzo per ricordare ad ogni professionista il suo dovere, richiamato peraltro anche dal Codice Deontologico, di svolgere un adeguato numero di attività d'aggiornamento e di riqualificazione professionale.

Il ruolo del Coordinatore Infermieristico si esplicita nel guidare ed indirizzare gli operatori verso un utilizzo corretto della formazione, che deve essere concepita come un'opportunità preziosa per lo sviluppo e la valorizzazione della professionalità, in una prospettiva di continua crescita personale, oltre che professionale. Facendo riferimento agli elementi che costituiscono la competenza formativa (conoscenze, capacità e caratteristiche individuali), il Coordinatore dovrebbe innanzitutto conoscere la normativa

nazionale (ECM) e regionale (CPD in Lombardia) che regola la formazione continua del personale sanitario, i principi che governano la formazione e l'apprendimento degli adulti (Knowles, Holton III, Swanson, 2008) e le fasi che portano alla realizzazione di un processo formativo efficace (Continisio e Pisacane, 2007). Oltre ad osservare l'adeguatezza delle prestazioni svolte e a considerare le esigenze formative espresse dai collaboratori, dovrebbe essere in grado di far emergere le loro necessità formative più latenti, utilizzando metodi quali il questionario autosomministrato e l'intervista informale, che permettono il coinvolgimento dei diretti interessati in un'autovalutazione delle competenze possedute rispetto a quelle richieste dall'organizzazione. Trattandosi di colui che maggiormente conosce il lavoro che i partecipanti svolgono, il Coordinatore dovrebbe anche collaborare direttamente con il S.I.T.R.A. e l'Ufficio Formazione, nella definizione degli obiettivi educativi da raggiungere e nella scelta dei relativi indicatori di risultato. Dovrebbe essere capace di elaborare un programma formativo che miri ad ottenere un apprendimento complesso, determinando un cambiamento nella cultura professionale (Bruscaglioni, 2002), attraverso la valorizzazione delle esperienze vissute. Infine, spetta a lui il compito di valutare l'apprendimento dei partecipanti e soprattutto le ricadute che gli eventi educativi hanno sull'appropriatezza delle attività svolte, osservando eventuali cambiamenti nelle performance lavorative. Per poter espletare correttamente la propria competenza formativa è però fondamentale che da parte del Coordinatore Infermieristico ci sia un'assunzione consapevole del proprio ruolo, intesa come corretta percezione di se stessi rispetto agli altri e al contesto di riferimento (Calamandrei e Orlandi, 2002). Da questo concetto è nato il desiderio di verificare se anche nella realtà lavorativa dell'Ospedale Valduce di Como, esiste un forte legame tra le competenze formative percepite e quelle effettivamente esplicitate dai Coordinatori Infermieristici.

MATERIALI E METODO

Lo scopo dell'indagine conoscitiva condotta è stato quello di descrivere la percezione che i



Coordinatori Infermieristici dell'Ospedale Valduce di Como hanno del loro ruolo nella formazione continua dei collaboratori (personale infermieristico e di supporto).

Il campione oggetto dell'indagine è costituito da tutti gli Infermieri a cui l'Ospedale Valduce riconosce funzioni di coordinamento al momento della raccolta dati, per un totale di 24 Coordinatori. È stato condotto uno studio non sperimentale osservazionale, che ha esplorato e descritto le competenze percepite ed esplicitate dal campione nello svolgimento del ruolo professionale; lo strumento utilizzato per la raccolta dati è il questionario strutturato, autosomministrato ed anonimo, composto da 22 domande, alcune aperte ed altre chiuse, suddivise nelle due aree di contenuto "Informazioni generali" e "Competenze dell'Infermiere Coordinatore". Per la sua distribuzione, avvenuta tra il 15 Luglio e il 15 Agosto 2008, è stata richiesta l'autorizzazione al S.I.T.R.A. e, per l'analisi statistica descrittiva dei dati raccolti, sono state prese in considerazione le distribuzioni di frequenza delle modalità dei caratteri qualitativi e quantitativi osservati.

RISULTATI

I questionari restituiti compilati sono stati 21, pari all'87.5% di quelli distribuiti.

I risultati ottenuti hanno permesso di tracciare il profilo medio dei Coordinatori che hanno partecipato all'indagine:

si tratta di Coordinatori Infermieristici con età superiore a quarant'anni (71%), che svolgono funzioni di coordinamento da più di dieci anni (67%) e che possiedono, oltre al diploma regionale di Infermiere Professionale, anche il certificato di A.F.D. (48%). Nell'ultimo anno si sono formati soprattutto sul risk management (76%) e sul sistema qualità (70%) e lavorano prevalentemente in aree di degenza/programmata (38%). Si occupano principalmente della gestione del patrimonio umano (61%) e, nonostante riconoscano l'eccessivo dispendio di tempo in attività improprie (43%), la mancanza di tempo (19%) e gli eccessivi carichi di lavoro (14%) come ostacoli nello svolgimento del proprio ruolo, hanno un buon livello di soddisfazione lavorativa (81%) e si sentono motivati nello svolgimento della funzione di coordinamento (57%). Reputano fonda-

mentale per potersi occupare di coordinamento, possedere conoscenze sulla leadership e sulla gestione del personale e dei conflitti (grafico n. 1), capacità di analisi di contesto e di pianificazione/organizzazione (grafico n. 2) e considerano indispensabile essere consapevoli del proprio ruolo, oltre che autorevoli e automotivati (grafico n. 3). Giudicano molto importante la competenza formativa di un Coordinatore (62%), dichiarano di conoscere abbastanza bene la normativa E.C.M. (86%) ed il 48% si occupa direttamente della rilevazione dei bisogni formativi (grafico n. 4); identificano il S.I.T.R.A. come principale responsabile della formazione continua del personale (100%), coadiuvato dall'Ufficio Formazione (90%) e dai Coordinatori Infermieristici (71%). Tra le varie attività formative di propria pertinenza, il 90% dei Coordinatori percepisce come prioritaria la rilevazione dei bisogni formativi (grafico n. 5) e, per quanto riguarda la progettazione formativa, ritengono essenziali ai fini educativi i contenuti trasmessi ed i metodi didattici utilizzati (grafico n.6), senza considerare l'esperienza del discente. In fine, per favorire la motivazione ad apprendere dei partecipanti, considerano indispensabile renderli consapevoli di avere delle carenze formative, ponendo in secondo piano il loro coinvolgimento nella rilevazione dei bisogni formativi e la valorizzazione dell'esperienza precedente (grafico n. 7).

DISCUSSIONE

Dall'analisi delle relazioni esistenti tra competenze percepite e realmente esplicitate, è interessante notare che il 90% del campione percepisce come attività formativa prioritaria la rilevazione dei bisogni formativi, ma solo il 48% dichiara di occuparsene direttamente; i Coordinatori sono dunque coscienti dell'importanza che il proprio ruolo ha nella formazione continua dei collaboratori ma, nonostante questo, c'è qualcosa che li limita nella loro attività, impedendogli di compierla come vorrebbero. Probabilmente si dedicano eccessivamente ad attività improprie e per questo non hanno tempo a sufficienza; sicuramente necessitano di essere maggiormente formati sia in termini di conoscenze che di capacità riconducibili alla competenza formativa, cosa di cui avvertono l'esigenza e nei confronti della



GRAFICO N. 1

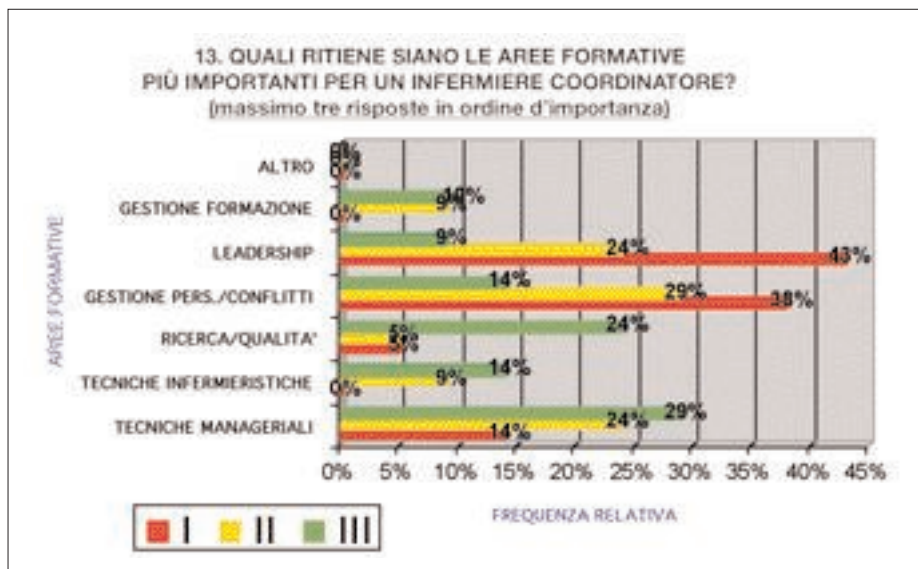


GRAFICO N. 2

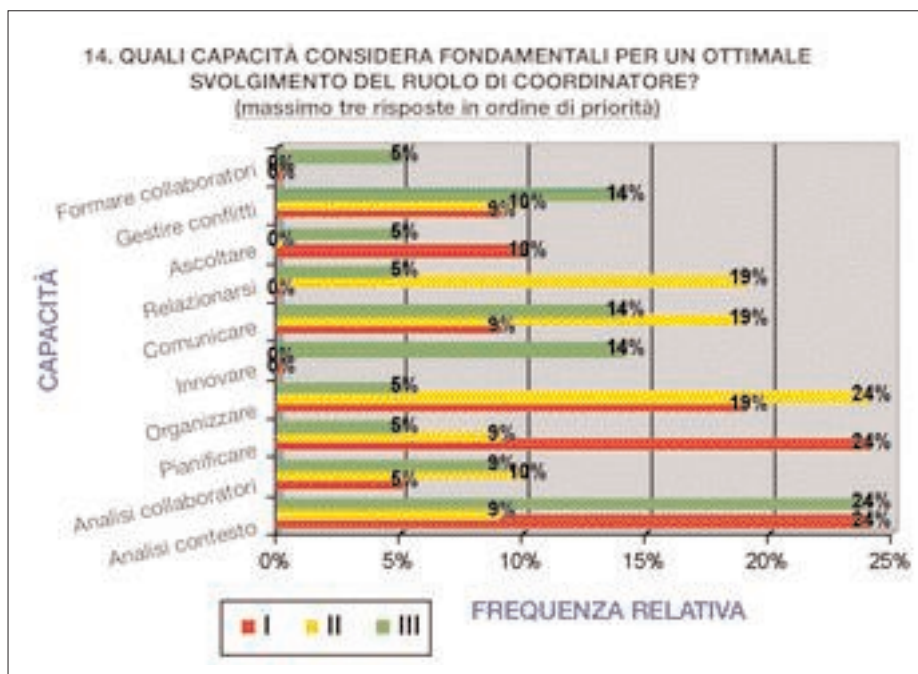


GRAFICO N. 3

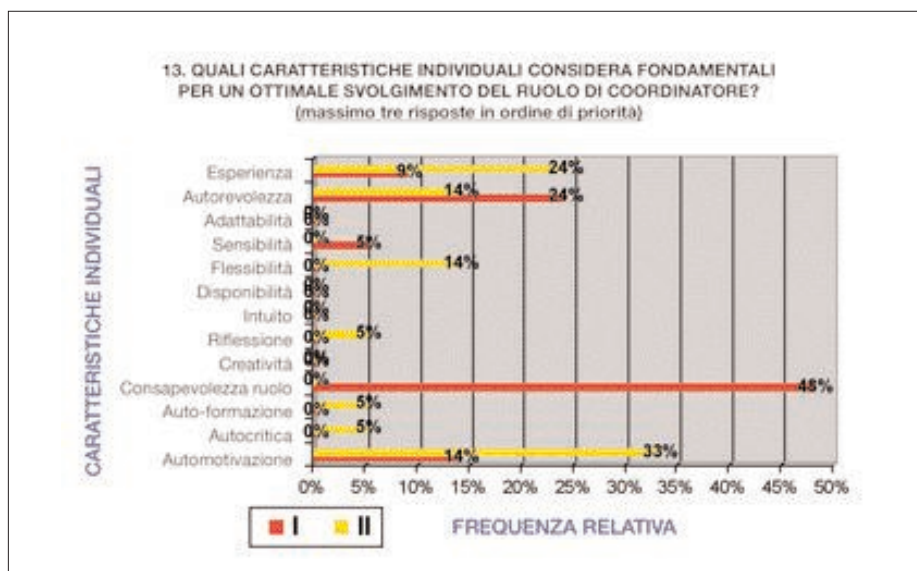
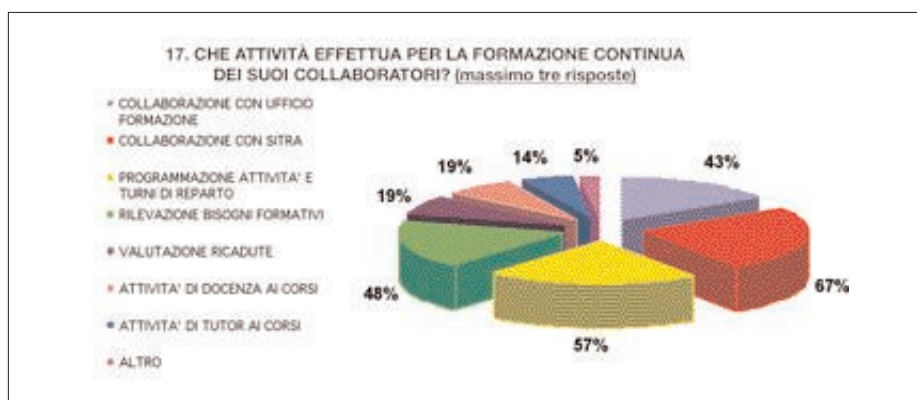


GRAFICO N. 4



quale sembrano ben disposti, perché carichi di motivazione e consapevolezza.

Confrontando i risultati dell'indagine, seppur non generalizzabili perché riferiti ad una specifica realtà, con quanto trovato in letteratura, si può concludere dicendo che indubbiamente la formazione continua del personale sanitario rappresenta lo strumento principe per garantire l'erogazione di servizi adeguati alle esigenze dei

cittadini ed il Coordinatore Infermieristico è il professionista che ha la responsabilità di guidare il personale infermieristico e di supporto verso un utilizzo corretto di tale strumento; per poter svolgere adeguatamente il proprio ruolo formativo non è tuttavia sufficiente che il Coordinatore ne sia consapevole, ma è necessario che le sue competenze siano costantemente aggiornate attraverso la formazione.



GRAFICO N. 5

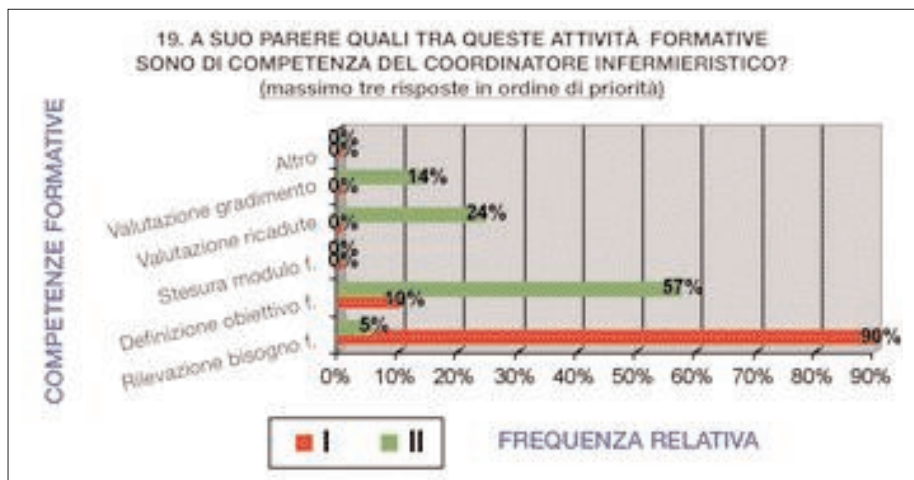


GRAFICO N. 6



GRAFICO N. 7



BIBLIOGRAFIA

1. Brusciagioni, M. (2002). La gestione dei processi nella formazione degli adulti. (X ed.) Milano: Franco Angeli.
2. Calamandrei, C., Orlandi, C. (2002). La dirigenza infermieristica. (2ª ed.) Milano: McGraw-Hill.
3. Gandini, T. (2005). Le competenze e la valorizzazione del patrimonio umano in sanità. Milano: Franco Angeli.
4. Knowles, M.S., Holton, E.F., Swanson, R.A. (2008). Quando l'adulto impara: andragogia e sviluppo della persona. (9ª ed.) Milano: Franco Angeli.
5. Levati, W., Sarao, M.V. (1998). Il modello delle competenze. (2ª ed.) Milano: Franco Angeli.
6. Pisacane, A., Continisio, I. (2007). Come fare educazione continua in medicina. Roma: Il pensiero Scientifico Editore
7. Federazione Nazionale dei Collegi IP.AS.VI. (1999). Codice Deontologico. Roma.
8. Federazione Nazionale Collegi IP.AS.VI. (2001). Linee guida per il Master di primo livello "Management infermieristico per le funzioni di coordinamento. Roma.
9. AA.VV. (2007). Perché l'analisi delle competenze. L'Infermiere, Vol. n. 4/2007.
10. <http://www.ministerodellasalute.it/ecm/ecm.jsp> Programma nazionale per la formazione degli operatori in sanità. Visionato il 21/04/2008.