

**SAN CAMILLO FORLANINI**  
Formazione continua del personale nel grande ospedale fa la differenza  
pagina 3

sabato 16 novembre 2024 pagina 3

la Sanità del Lazio

**IL PUNTO** Parla la dr.ssa Maria Francesca Tiraterra, referente dell'U.O. Formazione Continua del Dipartimento delle Professioni sanitarie (DIPRO) del San Camillo Forlanini

## Formazione continua del personale, nel grande ospedale fa la differenza

*L'ospedale di Monteverde vanta un centro formazione continua, provider ECM, che garantisce ogni anno programmi di formazione e aggiornamento continuo a circa tremila operatori sanitari. L'obiettivo prioritario è quello di garantire lo sviluppo delle competenze tecniche e relazionali del personale infermieristico, tecnico riabilitativo, ostetrico e di supporto. Organizzare buona salute significa anche promuovere il benessere individuale dell'operatore sanitario al fine di migliorare sia la motivazione sia le proprie capacità relazionali con l'utente*

Di Giulio Terzi

In ogni azienda la formazione dei dipendenti dovrebbe essere un passaggio obbligato, in quanto rappresenta una leva strategica sia per la crescita professionale sia per il successo dell'intera organizzazione. In sanità, in un ospedale, questo quadrante è di importanza cruciale: le organizzazioni sanitarie raccolgono grandi sfide sia in termini di evoluzione scientifica e tecnologica sia a livello gestionale e strategico e, stare al passo con i cambiamenti è l'unico modo per rimanere competitivi. L'Azienda Ospedaliera San Camillo-Forlanini di Roma vanta un centro formazione continua, provider ECM, che garantisce ogni anno programmi di formazione e aggiornamento continuo a circa tremila operatori sanitari. Ne parliamo con la dr.ssa Maria Francesca Tiraterra, referente dell'U.O. Formazione Continua del Dipartimento delle Professioni sanitarie (DIPRO).

**Prima di tutto un discorso generale sulla formazione continua all'interno del San Camillo**

La Formazione Permanente (DIPRO) è collocata nel Dipartimento dell'Assistenza ed ha come obiettivo prioritario quello di garantire lo sviluppo delle competenze tecniche e relazionali del personale infermieristico, tecnico riabilitativo, ostetrico e di supporto, coerentemente con gli obiettivi nazionali dell'Educazione Continua in Medicina (ECM), regionali e aziendali. La nostra Unità Operativa collabora in integrazione con la UOSD SIO Governo Clinico Formazione e qualità in particolare con l'Area Didattica della Dirigenza medico-sanitaria. I processi di apprendimento si fondano sull'individuazione delle criticità ed i problemi rilevati nell'operatività adottando la metodologia progettuale di J.J.Guilbert /S.Tonelli, metodologia accreditata OMS. Si tratta di uno specifico modello organizzativo che prevede una rete di referenti per la formazione sia a livello dipartimentale sia a livello di unità operativa.

**Quali sono i Principi e gli obiettivi del Piano Formativo del San Camillo Forlanini**

Il nostro Piano Formativo garantisce ogni anno sia la formazione strategica e cogente, si pensi a tutta la formazione sulla sicurezza sul lavoro o alla normativa sulla privacy e il consenso informato, sia il miglioramento e il mantenimento delle competenze professionali ovvero le cosiddette hard skill (le specifiche competenze tecnico-professionali) e le soft skill. (le competenze che governano l'agire, la relazione con il paziente/ e in equipe). Sostanzialmente miriamo a

sviluppare identità professionale, appropriatezza organizzativa e clinica-assistenziale secondo le evidenze scientifiche. La stretta collaborazione con l'Area Didattica della Dirigenza Medica



**Dott.ssa Maria Francesca Tiraterra**

per la propria crescita professionale. Infatti, tutti i nostri progetti formativi prevedono la valutazione di ricaduta durante le nostre consulenze, una volta individuato il problema risolvibile con la formazione, chiediamo sempre al Collega "come intendi misurare il cambiamento dopo l'intervento formativo?". È fondamentale promuovere la formazione come un'occasione concreta per il cambiamento in termini di miglioramento delle competenze, in grado di migliorare

intestino-cervello: strategie e tecniche comunicative/relazionali complementari per la presa in carico del paziente affetto da patologie dell'apparato gastroenterico (A.G.E.) e per il benessere del team" destinato a tutto il personale infermieristico e medico della gastroenterologia. Numerosi studi hanno evidenziato il legame tra il sistema nervoso centrale e il sistema digestivo. Oggi sappiamo che l'intestino gioca un ruolo cruciale nella regolazione di una vasta gamma di funzioni. Si è visto che vi è una correlazione tra disturbi gastrointestinali e disturbi mentali: ad esempio, patologie come la sindrome dell'intestino irritabile e la malattia infiammatoria intestinale sono verosimilmente correlate alla depressione.

Considerato l'ottimo feedback si è pensato di proporre, in via sperimentale, un secondo progetto finalizzato ad offrire per la prima volta ai nostri operatori sanitari, in particolare gli operatori sanitari delle unità operative oncologiche, un servizio mirato alla cura del benessere psicofisico attraverso le tecniche del Qi Gong e della suonerapia. Ci tengo a sottolineare che le istruttrici sono due nostre infermiere, in possesso di specifici requisiti nel campo, che si sono rese disponibili in questa sperimentazione della durata di un anno. Un'altra iniziativa riguarda l'introduzione del coaching infermieristico, una strategia e una tecnica utilizzata da anni dalle infermiere americane per supportare il personale nelle situazioni più stressanti lavorative e per creare setting relazionali efficaci: al San Camillo abbiamo due Colleague coach certificate coinvolte in percorsi formativi progettati ad hoc che sono delle vere e proprie palestre per la gestione delle emozioni. L'obiettivo è promuovere e sviluppare nell'operatore la consapevolezza e l'empowerment nelle condizioni particolarmente critiche e stressanti.

**Le sfide non mancano, qual è il segreto alla base di tutte queste nuove iniziative?**  
Balikwas. È una parola filippina, di difficile traduzione. Significa cambiare il proprio punto vista, sorprendersi, saltare all'improvviso. La formazione è strategia per un'organizzazione performante. Credo che il cambiamento, specie nell'ambito della Salute, debba sempre tendere al miglioramento attraverso nuove sfide e con un nuovo sguardo per risolvere i problemi. E, soprattutto con un pizzico di coraggio: nel nostro gruppo diciamo sempre "facciamo una cosa nuova? Ci proviamo?" ed è proprio grazie al coinvolgimento diretto degli operatori sanitari si comprendono meglio i processi organizzativi, migliora la motivazione e soprattutto si garantisce la migliore presa in carico dell'utente.



ci permette di affrontare anche tutte quelle problematiche multiprofessionali rilevate nelle unità operative, ad esempio la prevenzione delle infezioni, la promozione di logiche di Risk Management o tematiche legate alle tematiche sulla responsabilità medico-legale. Siamo anche un Centro di eccellenza per i corsi sulla gestione dell'emergenza/urgenza: tutti i corsi sono gestiti da istruttori accreditati IRC (Italian Resuscitation Council), un'associazione scientifica italiana per la Rianimazione Cardiopolmonare che collabora con l'European Resuscitation (ERC). Ad esempio, il San Camillo è l'unico ospedale del centro sud dove viene garantito a tutto il personale sanitario il corso Metal (Medical Emergency Team ALert) un nuovo programma formativo che consente l'apprendimento di strategie rapide ed efficaci per intercettare il paziente critico.

È da considerare che ci troviamo in ambito andragogico, di formazione dell'adulto quindi è fondamentale promuovere una cultura che segua la logica problemi/criticità-obiettivi-risultati e, soprattutto, valutare l'impatto nella realtà lavorativa. Il professionista è consapevole che quel determinato corso, quello specifico apprendimento gli sarà utile nel proprio contesto operativo e

la qualità clinico-assistenziale.  
**Accreditate Ecm tutta la formazione?**  
Sì, l'Educazione Continua in Medicina ci propone diverse tipologie di corsi per erogare formazione. Cerchiamo sempre di proporre la tipologia giusta per il bisogno formativo rilevato. E soprattutto la nostra U.O. è sempre motivata a proporre nuovi corsi formativi.

**Promuovere e valorizzare le competenze dei professionisti interni fa parte di una strategia comune a qualsiasi azienda che si voglia collocare sul mercato con una immagine di efficienza. Ma voi siete una azienda ospedaliera, con valenze e obiettivi particolari. Dunque?**

Da qualche anno si parla molto dell'importanza del benessere dell'operatore e la gestione appropriata dello stress lavoro correlato, peraltro è tra gli obiettivi strategici della nostra Azienda Ospedaliera. Credo fermamente che organizzare buona salute significhi anche promuovere il benessere individuale dell'operatore sanitario al fine di migliorare sia la motivazione sia le proprie capacità relazionali con l'utente. Sulla scia della vision della nostra Azienda Ospedaliera che, come valore fondante promuove la centralità della persona, l'UO Formazione DIPRO e la U.O. Gastroenterologia hanno costruito il progetto formativo "Asse

**Promuovere e valorizzare le competenze dei professionisti interni fa parte di una strategia comune a qualsiasi azienda che si voglia collocare sul mercato con una immagine di efficienza. Ma voi siete una azienda ospedaliera, con valenze e obiettivi particolari. Dunque?**

Da qualche anno si parla molto dell'importanza del benessere dell'operatore e la gestione appropriata dello stress lavoro correlato, peraltro è tra gli obiettivi strategici della nostra Azienda Ospedaliera. Credo fermamente che organizzare buona salute significhi anche promuovere il benessere individuale dell'operatore sanitario al fine di migliorare sia la motivazione sia le proprie capacità relazionali con l'utente. Sulla scia della vision della nostra Azienda Ospedaliera che, come valore fondante promuove la centralità della persona, l'UO Formazione DIPRO e la U.O. Gastroenterologia hanno costruito il progetto formativo "Asse

intestino-cervello: strategie e tecniche comunicative/relazionali complementari per la presa in carico del paziente affetto da patologie dell'apparato gastroenterico (A.G.E.) e per il benessere del team" destinato a tutto il personale infermieristico e medico della gastroenterologia. Numerosi studi hanno evidenziato il legame tra il sistema nervoso centrale e il sistema digestivo. Oggi sappiamo che l'intestino gioca un ruolo cruciale nella regolazione di una vasta gamma di funzioni. Si è visto che vi è una correlazione tra disturbi gastrointestinali e disturbi mentali: ad esempio, patologie come la sindrome dell'intestino irritabile e la malattia infiammatoria intestinale sono verosimilmente correlate alla depressione.

Considerato l'ottimo feedback si è pensato di proporre, in via sperimentale, un secondo progetto finalizzato ad offrire per la prima volta ai nostri operatori sanitari, in particolare gli operatori sanitari delle unità operative oncologiche, un servizio mirato alla cura del benessere psicofisico attraverso le tecniche del Qi Gong e della suonerapia. Ci tengo a sottolineare che le istruttrici sono due nostre infermiere, in possesso di specifici requisiti nel campo, che si sono rese disponibili in questa sperimentazione della durata di un anno. Un'altra iniziativa riguarda l'introduzione del coaching infermieristico, una strategia e una tecnica utilizzata da anni dalle infermiere americane per supportare il personale nelle situazioni più stressanti lavorative e per creare setting relazionali efficaci: al San Camillo abbiamo due Colleague coach certificate coinvolte in percorsi formativi progettati ad hoc che sono delle vere e proprie palestre per la gestione delle emozioni. L'obiettivo è promuovere e sviluppare nell'operatore la consapevolezza e l'empowerment nelle condizioni particolarmente critiche e stressanti.

Le sfide non mancano, qual è il segreto alla base di tutte queste nuove iniziative?  
Balikwas. È una parola filippina, di difficile traduzione. Significa cambiare il proprio punto vista, sorprendersi, saltare all'improvviso. La formazione è strategia per un'organizzazione performante. Credo che il cambiamento, specie nell'ambito della Salute, debba sempre tendere al miglioramento attraverso nuove sfide e con un nuovo sguardo per risolvere i problemi. E, soprattutto con un pizzico di coraggio: nel nostro gruppo diciamo sempre "facciamo una cosa nuova? Ci proviamo?" ed è proprio grazie al coinvolgimento diretto degli operatori sanitari si comprendono meglio i processi organizzativi, migliora la motivazione e soprattutto si garantisce la migliore presa in carico dell'utente.

EDITORIALE

### Rocca tra freno e...

Quello di governatore del Lazio è un mestiere complicato, un ruolo scomodo. L'ultimo prima di Francesco Rocca aveva un partito forte alle spalle, un governo nazionale sostanzialmente favorevole e il controllo politico-amministrativo della capitale. E parliamo di Nicola Zingaretti. Oggi il quadro politico è diverso e il presidente non è espresso da una classe dirigente, ma può essere definito un tecnico di area, un po' indipendente e un po' costretto a venire a patti con tutti. Si batte per mantenere la sua autonomia e ogni tanto si espone. Frena e accelera, incastrato in un meccanismo, in un sistema che in fin dei conti non controlla. La strategia contro le liste d'attesa, le scelte dei manager, i programmi del medio termine, i rapporti con i privati, gli equilibri in giunta e in consiglio regionale. È l'ipotesi realista per non essere tagliato fuori, per giocare una partita d'attacco e non di difesa. Il governo centrale è dalla sua parte ma fino ad

un certo punto sembra "cartelli" si trova guardando sanità. L'area trova a Frances e accelera in fondi al di là REPOI