

**RELAZIONE PER L'INCARICO DI FUNZIONE:
COORDINAMENTO SVILUPPO PROFESSIONALE E COMPETENZE**

La candidatura per la presente funzione è motivata dalla passione per la formazione e dalle esperienze professionali in questo ambito. Dal 2014 lavoro presso il corso di laurea in infermieristica e mi occupo della formazione di base degli infermieri, ho collaborato con la formazione aziendale a più di una iniziativa formativa rivolta ai colleghi delle unità operative e sto frequentando un master in strategie formative presso l'università di Parma che si concluderà il 25 marzo 2021.

Credo che la formazione sia fondamentale per preparare nuovi professionisti, contribuisca a specializzare e motivare i professionisti operanti nelle diverse realtà sanitarie, migliori progressivamente la qualità dell'assistenza erogata, concorra alla soluzione di problematiche cliniche e organizzative e sia un fattore determinante per la promozione delle organizzazioni.

Proverò ad indicare le finalità prioritarie che ritengo, al momento, rilevanti per questa funzione:

1. Contribuire ad un progressivo miglioramento della qualità dell'assistenza erogata, alla soluzione delle problematiche organizzative e all'ottimizzazione dei percorsi assistenziali.
2. Promuovere la crescita delle competenze professionali nei vari ambiti afferenti alla DAPSS (assistenziale, riabilitativo, tecnico-sanitario e sociale).
3. Realizzare un ciclo formativo virtuoso che venga orientato da una attenta analisi del fabbisogno formativo e concluda con la valutazione dell'efficacia della formazione erogata e della ricaduta della formazioni sull'organizzazione.
4. Contribuire alla motivazione e al benessere lavorativo del personale.

Per raggiungere le finalità si identificano i seguenti obiettivi a breve medio e lungo termine:

1. Contribuire ad un progressivo miglioramento della qualità dell'assistenza erogata, alla soluzione delle problematiche organizzative e all'ottimizzazione dei percorsi assistenziali.
 - a. Favorire la disponibilità di dati sull'assistenza erogata per produrre report il più possibili esaustivi che consentano di orientare la formazione individuando ambiti prioritari su cui intervenire.
 - Formare i professionisti dei diversi ambiti (assistenziale, riabilitativo, tecnico-sanitario e sociale), alla produzione di una documentazione esaustiva dell'assistenza utilizzando l'*International Classification for Nursing Practice* (ICN,2019) e il Modello assistenziale dei processi umani (Ausili et al 2018).
 - Disporre di una documentazione sanitaria il più possibile completa che consenta di identificare le principali problematiche assistenziali affrontate e i principali risultati

di salute che le varie figure professionali contribuiscono a raggiungere nei percorsi di cura degli utenti.

- Disporre di dati per comprendere se le azioni di cura si dimostrano efficaci per conseguire i risultati di salute prioritari, al fine di individuare ambiti in cui la formazione debba intervenire per ri-orientare l'agire professionale sulla base di linee guida aggiornate.
 - b. Contribuire ad orientare l'agire professionale al raggiungimento dei risultati di salute prioritari per gli utenti delle nostre unità operative e servizi allineando l'agire professionale agli obiettivi annuali della DAPSS.
 - c. Partendo da un'attenta analisi del fabbisogno e dalla disponibilità di dati specifici che descrivano l'assistenza fornita all'utenza progettare iniziative formative finalizzate all'adozione di modelli organizzativi (Es. *primary nursing*) che possano garantire migliori risultati assistenziale e maggior soddisfazione per l'utenza e i professionisti.
 - d. Creare dei gruppi di lavoro interprofessionali e trasversali ai diversi ambiti clinici per sviluppare percorsi di cura dei pazienti, per ottimizzare e rendere più efficienti e funzionali tali percorsi a beneficio dell'utenza e dei professionisti (attraverso iniziative di formazione sul campo).
2. Promuovere la crescita delle competenze professionali nei vari ambiti afferenti alla DAPSS (assistenziale, riabilitativo, tecnico-sanitario e sociale).
- a. Guidare i professionisti sanitari alla redazione di un E-portfolio che consenta al singolo di documentare e gestire con consapevolezza il suo percorso professionale e all'organizzazione di promuovere al meglio i professionisti che ne costituiscono l'organico. Troppo spesso le organizzazioni dispongono di competenze e potenzialità inesprese.
Si identificano come elementi rilevanti per la descrizione/definizione delle competenze: i percorsi formativi post base, i percorsi/eventi di formazione continua intrapresi dai singoli (intra ed extra aziendali), l'esperienza maturata nei vari ambiti clinici, l'adesione a eventuali progetti o iniziative aziendali e le motivazione e aspirazioni personali.
 - b. Orientare i professionisti verso percorsi formativi post base che siano funzionali alle esigenze dell'organizzazione nel rispetto della propensione e delle aspirazioni di ciascuno e della spendibilità del percorso nell'organizzazione.
 - c. Promuovere iniziative formative che possano dimostrare l'interesse dell'organizzazione al benessere psicofisico del lavoratore, che possano fornire strumenti per la gestione dello stress, soprattutto alla luce del contesto attuale della pandemia da COVID 19 e che possano contribuire a sviluppare alcune *soft skill*, attitudini così preziose per generare presenze positive nei contesti di assistenza.

3. Realizzare un ciclo formativo virtuoso che venga orientato da una attenta analisi del fabbisogno formativo e concluda con la valutazione dell'efficacia della formazione erogata e della ricaduta della formazioni sull'organizzazione.
 - a. Continuare a lavorare sull'analisi del fabbisogno formativo partendo delle necessità dei singoli contesti e dalla identificazione e realizzazione dei presupposti che rendono possibile il cambiamento.
 - b. Considerare almeno i principali *stakeholder* di ogni cambiamento coinvolgendoli/informandoli sulla progettazione dei percorsi formativi così da creare i presupposti organizzativi per la realizzazione del cambiamento.
 - c. Cercare di allineare il più possibile le esigenze dei singoli agli obiettivi aziendali così da coinvolgere e motivare gli operatori al cambiamento.
 - d. Utilizzare metodi formativi innovativi favorendo un approccio *blended* che possa ottimizzare tempi e modalità per un'esperienza formativa ricca, varia e nel contempo agevole e fruibile.
 - e. Misurare la ricaduta formativa prevedendo dei percorsi virtuosi che, a partire dalle ormai assodate valutazioni del grado di soddisfazione dei partecipanti e dell'apprendimento, consentano anche una misurazione delle abilità imparate, delle competenze acquisite, delle performance apprese, e di come queste nuove competenze e performance vengano di fatto applicate nei contesti clinici e contribuiscano a migliorare la salute degli utenti e della comunità (modello di Moore per la valutazione della ricaduta formativa in ambito sanitario).
4. Contribuire alla motivazione e al benessere lavorativo del personale: finalità il cui raggiungimento si ritiene trasversale a quanto esposto finora.

Consapevole che finalità e obiettivi esposti siano sfidanti e ambiziosi, si inizierà da quelli ritenuti prioritari o connotati da una maggiore urgenza.

Bibliografia

Castagna M. (2002) *Progettare la formazione: guida metodologica per la progettazione del lavoro in aula*. Milano: FrancoAngeli.

Castagna M. (2010) *L'analisi delle esigenze: dal fabbisogno all'intervento formativo*. Milano: FrancoAngeli

Moore D.E., Green J.S., Gallis H.A. (2009) Achieving desired results and improved outcomes: integrating planning and assessment throughout learning activities. *Journal of continuing education in the health professions* 29(1):1-15

Ausili D., Baccin G., Bezze S., Bompan A., Macchi B., Alberio M., Sironi C., Di Mauro S. (2018) *Il modello assistenziale dei processi umani 2018: un quadro teorico per l'assistenza infermieristica di fronte alla sfida della complessità*. Pubblicazione di CNAI (www.cnai.info; 978-88-940757-4-8) stampata con Lulu (www.lulu.com)

International council of nurses (ICN) (2019) *Browser ICNP* Disponibile da: <https://www.icn.ch/what-we-do/projects/ehealth-icnptm/icnp-browser> Consultato il: 29/1/2021