

Il Modello della Formazione Infermieristica in ISMETT Il Segreto di un Successo

Articolo di Lombardo Rosario, Marchese Filippo, Cappello Giancarlo, Egman Sabrina

Nursing Education Department ISMETT (Istituto Mediterraneo dei Tumori, Palermo)

Parlare di formazione significa affrontare un argomento molto vasto e complesso che non può essere pienamente affrontato e sviscerato in un unico articolo. Altri ne seguiranno e ci auguriamo che possano anche essere arricchiti da un vivace confronto con i nostri lettori sul blog.

La formazione sanitaria oggi è oggetto di discussione per tutte le aziende ospedaliere pubbliche e private affannate nel tentativo di seguire un programma ministeriale (basato su ECM) che, a nostro parere, non viene tenuto in giusta considerazione dagli operatori.

Siamo sempre più convinti che in Sanità le politiche efficaci, le buone gestioni e l'attuazione delle migliori pratiche derivino solo da un'ottima formazione del personale e dall'adozione di un modello formativo valido. Perciò, senza voler escludere l'efficacia di percorsi alternativi, vogliamo presentarvi quello attuato presso l'ISMETT.

l'inizio della nostra storia

Facciamo un passo indietro. Siamo nel giugno del 1999 quando veniva messa in posa la prima pietra per la costruzione dell'ISMETT, un progetto sperimentale frutto della collaborazione tra gli ospedali pubblici "Civico" e "V.Cervello" di Palermo ed il centro trapianti di Pittsburgh Thomas Starzl. La gestione era sperimentale sotto tutti i punti di vista, tant'è che i primi

infermieri, reclutati dai due ospedali palermitani e inviati a Pittsburgh per uno stage di un paio di mesi, dovettero restare nella cittadina statunitense senza preavviso per un anno.

Un piccolo gruppo di esploratori con cultura, abitudini e lingua diversa, che rimasero lontani dalle loro famiglie e dal loro ambiente di lavoro per dodici mesi. C'era il rischio di un fallimento. Eppure i pionieri palermitani, affascinati da un nuovo modo di gestire i pazienti, riuscirono ad ambientarsi abbastanza velocemente e presto, per la loro volontà di imparare, si fecero apprezzare dagli americani.

Le differenze non erano poche e non solo nelle tecnologie usate, ma anche nell'approccio alla loro formazione.

Il primo interrogativo, il più venale ma il più immediato: "Come è possibile che gli infermieri siano pagati per imparare?"

La risposta a questa domanda è arrivata negli anni che sono seguiti con gli eccellenti risultati raggiunti dal nostro Centro anche attraverso la valorizzazione della formazione. Infatti, quando un'azienda dà alla formazione anche un valore economico, oltre che intellettuale, significa che la considera nella sua giusta misura: come una leva, un elemento strategico irrinunciabile per perseguire gli obiettivi o attuare cambiamenti attraverso la cultura degli operatori sanitari e non solo attraverso le tecnologie. Significa dare valore all'operatore, al suo lavoro e a come lo interpreta.

I Nurse Educators in ISMETT

Da allora sono passati più di dieci anni e, come vi abbiamo accennato nel precedente articolo, rappresentiamo l'evoluzione naturale di quella esperienza internazionale che ci ha preceduto. Ci chiamano Nurse Educators e coordiniamo le attività formative infermieristiche dell'intero ospedale. La formazione è il nostro pane quotidiano e la qualità dell'assistenza è il nostro obiettivo ultimo.

Il nostro modello formativo, mutuato da quel sistema americano e rivisto attraverso la nostra esperienza italiana, si è evoluto negli anni secondo le necessità e le politiche aziendali, ma sin dalla nascita ha avuto sempre un punto fermo: la presenza di un gruppo di lavoro, formato da infermieri, che si occupasse della formazione degli operatori sanitari e non solo.

Oggi il Nurse Educator in ISMETT rappresenta il punto di riferimento formativo per ogni dipartimento specialistico cui è stato assegnato. I suoi ambiti d'azione vanno dalla preparazione degli studenti universitari e dei

neo assunti, alla formazione continua, alla formazione al bisogno, alla formazione a distanza, e ancora dalla creazione di nuove linee guida e protocolli al mantenimento degli standards di accreditamento alla Joint Commission International ed ancora la formazione attraverso simulazioni.

Gli Ambiti Formativi

Gli studenti universitari

Scendendo più nei dettagli, tramite convenzioni stipulate tra l'ISMETT e alcuni Atenei italiani, ogni anno arrivano nel nostro ospedale decine di studenti connazionali e stranieri. Il nostro compito è di gestire e progettare l'attività di orientamento e di tirocinio dei nuovi allievi, che vengono assegnati nelle diverse unità in base ai bisogni formativi richiesti dai loro tutor universitari. L'attività degli studenti viene valutata sia durante sia alla fine del loro periodo di tirocinio attraverso alcune schede di valutazione create *ad hoc*.

I Neoassunti

Il neo assunto, come lo studente, è una risorsa da valorizzare. Se ben motivato e ben formato, potrà dare in breve tempo un valore aggiunto alla nostra *mission*. Per questo motivo siamo molto attenti all'orientamento degli infermieri nuovi arrivati, i quali indipendentemente dagli anni di esperienza passata, ricevono circa due mesi di formazione/orientamento prima di lavorare in modo autonomo in reparto. Si prevede un periodo di un mese di formazione teorica, durante la quale i nurse educators si occupano delle lezioni frontali e nello stesso tempo analizzano i bisogni formativi specifici dei nuovi colleghi.

Dopo il mese di formazione teorica i nuovi assunti sono assegnati nelle unità che hanno scelto (quando possibile) e sono affiancati da un tutor (*preceptor*) che sarà il loro punto di riferimento per un altro mese circa. L'interazione tra nurse educator e preceptor sarà indispensabile per la messa a punto del programma di orientamento specifico e per la valutazione finale dell'orientamento prima di entrare in turno.

La Formazione Continua

Per quanto riguarda la formazione continua, il nostro modello si fa forte di un accordo tra Azienda e Sindacati che ci ha permesso di sviluppare un programma educativo che contemporaneamente valuta le competenze e premia, con un incentivo economico, l'impegno e la professionalità dimostrata dal personale.

Il nostro percorso formativo si articola su tre livelli di competenze legati sia all'anzianità di servizio sia alla frequenza di corsi di formazione specifica individuati per ogni livello.

Il livello Base: anzianità di servizio da 0 a 18 mesi, obbligo di frequenza di alcuni corsi base tra cui BLS-D e corsi sulla sicurezza del paziente e dell'ambiente di lavoro.

Il livello Intermedio: anzianità di servizio da 18 a 36 mesi, obbligo di frequenza dei corsi base più alcuni corsi che richiedono delle abilità professionali superiori a quelli di base ed un corso specifico secondo la necessità formativa individuata dal nurse educator.

Il livello avanzato: anzianità di servizio maggiore di 36 mesi, obbligo di frequenza di tutti i corsi base, intermedi, e di 2 o più attività formative individuate dal Dipartimento di Formazione infermieristica.

La Fad

Da qualche anno stiamo poi sperimentando un nuovo programma che prevede la formazione del personale tramite intranet. Una piattaforma online permette a noi nurse educators di inserire corsi di formazione a distanza (FAD). Gli argomenti sono i più svariati e spesso il corso intranet è la parte ultima di un processo formativo molto più articolato.

La Formazione in base ai bisogni formativi

La Creazione di linee-guida e protocolli

La formazione al bisogno e la creazione di nuove linee guida e protocolli sono strettamente correlate, e vista la visione inter-specialistica di cui gode il nurse educator diventano sua ovvia responsabilità.

Infatti, ogni nurse educator è responsabile delle attività formative del dipartimento cui è assegnato. Identifica i bisogni formativi che emergono dalla routine giornaliera nelle varie unità, li analizza e poi pianifica le attività didattiche teorico/pratiche. Infine, valuta se tutti gli infermieri hanno acquisito le competenze.

Al fine di standardizzare le cure al paziente si sono istituiti dei comitati che supportano il miglioramento della qualità assistenziale. I nurse educators fanno parte di questi comitati, contribuiscono a creare piani operativi e sistemi che assicurano la qualità con lo scopo di ottimizzare i servizi per la cura della salute. I protocolli e le linee guida infermieristiche sono di pertinenza del dipartimento di formazione infermieristica.

La Formazione per Simulazione

Prima di finire la nostra rapida presentazione siamo fieri di parlarvi, anche se in poche righe, del fiore all'occhiello del nostro modello formativo: il centro di simulazione "Renato Fiandaca", voluto fortemente dalla fondazione Fiandaca, ISMETT e UPMC.

La simulazione rappresenta un modello formativo innovativo e tecnologicamente avanzato grazie al quale si riproducono le situazioni reali di emergenza preparando gli operatori sanitari come un allenatore di calcio prepara i propri calciatori.

Siamo convinti che l'esercizio costante, la partecipazione multidisciplinare e la realizzazione di scenari molto reali siano gli ingredienti per migliorare la qualità delle cure, ridurre gli errori medici ed elevare gli standard di sicurezza.

UN INVITO

Per questo motivo saremo lieti di far visitare il nostro centro di simulazione a chiunque fosse interessato.

La Formazione: elemento indispensabile per l'accreditamento internazionale

Il nostro è tra gli undici ospedali italiani ad aver ricevuto un accreditamento internazionale nel novembre 2009 dalla Joint Commission International. Un traguardo che è stato ottenuto con grande spirito di sacrificio da parte di tutti gli operatori dell'Istituto e preparato nei minimi dettagli da tutti gli addetti alla formazione.

Di non poca rilevanza per ottenere questo risultato è stata l'attività formativa del dipartimento di formazione infermieristica, che ha cercato negli anni di costruire un modello assistenziale che rispondesse agli standards internazionali basati sul principio della centralità del paziente.

Non possiamo negare le difficoltà incontrate, durante questo percorso, dovute anche a una diversa forma mentis di noi infermieri italiani. La documentazione infermieristica è stata rivista nei minimi particolari e il lavoro di noi formatori non ha avuto limiti di tempo. Gli obiettivi infermieristici che c'eravamo prefissati, possiamo dire con orgoglio, sono stati raggiunti.

"Non si finisce mai di imparare!"

Questa lunga e di certo non esaustiva presentazione del nostro modello organizzativo della formazione speriamo abbia stuzzicato la vostra curiosità e suscitato tante domande, alle quali saremo felici di rispondere nei prossimi articoli.

E così, bramosi di formazione, ci rendiamo conto che quello che dicevano i nostri nonni è sempre più attuale: "non si finisce mai di imparare!"

Bibliografia:

- La dirigenza infermeiristica, Mc Graw Hill, Carlo Calamandrei, Carlo Orlandi, Milano 2009
- Ismett- Policy&Procedure-Procedure di pianificazione degli obiettivi formativi, Palermo 09/09/2009
- Linee guida per un progetto di formazione di base dell'infermiere, L. Gamberoni, G. Grilli, A. Lotti, G. Marmo, D. Massai, L. Saiani 2009.
- Il cambiamento dell'assistenza infermieristica attraverso la formazione
Marisa Cantarelli, 2000

Sitografia:

WWW.ismett.edu
WWW.ipasvi.it
www.med.unich.it
www.infermierionline.net