

# La formazione a supporto dei processi organizzativi nel dipartimento di medicina di laboratorio: l'esperienza di un'azienda ospedaliera

## Authors:

Brancatello Francesca

**Publication Date:** 2019-10

**Printed on:** Volume 1, Special Issue - I  
Congresso FNO TSRM PSTRP

## **INTRODUZIONE**

---

Con l'obiettivo di ridurre i costi di gestione e nello stesso tempo assolvere al mandato "vincolante" del piano di rientro imposto dal governo centrale, il Consiglio Regionale del Piemonte con deliberazione n.167-14087 ha approvato il Piano Sanitario Regionale 2012-2015, all'interno del quale ha previsto, tra le altre, l'individuazione della nuova Azienda Ospedaliera Universitaria Città della Salute e della Scienza di Torino. Con decreto n.45 del 19.06.2012 ne definisce la decorrenza dal 01.07.2012 e sancisce che la nuova Azienda Ospedaliera è dotata di personalità giuridica pubblica e che succede, in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi relativi alle funzioni ed alle attività già conferite, alle Aziende Sanitarie OIRM - S.Anna, CTO - Maria Adelaide e San Giovanni Battista di Torino,

delle quali si dichiara l'estinzione dalla medesima data.

Il progetto di unificazione dei presidi che contemplava una nuova RIORGANIZZAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DEI DIPARTIMENTI è stato colto come una grande opportunità per la S.S. Formazione Permanente e Aggiornamento delle risorse umane dell' AOU per sostenere i professionisti coinvolti nel cambiamento organizzativo. La letteratura documenta come l'erogazione di formazione continua specifica su tematiche organizzative, crei i presupposti per migliorare le performance e i processi interni a seguito di riduzione in poche sedi di attività omogenee e accorpamento del personale.

## **OBIETTIVI**

---

Elaborare e progettare percorsi formativi specifici a sostegno dei nuovi assetti organizzativi del Dipartimento di Medicina di Laboratorio, che tra i dipartimenti aziendali, per costi e alta variabilità di contenuti e comportamenti, è stato il primo su cui si è intervenuto a supporto del processo di Riorganizzazione e Razionalizzazione delle attività. In particolare l'obiettivo è stato progettare eventi formativi ECM situati,

finalizzati allo sviluppo di nuove competenze, utile a uniformare procedure condivise, linee guida e a favorire la comunicazione e la motivazione dei professionisti nei nuovi contesti.

## **MATERIALI E METODI**

---

E' stata condotta un'analisi dei bisogni formativi nelle 9 Strutture Complesse (S.C.) del Dipartimento di Medicina di Laboratorio intervistando i 20 coordinatori tecnici delle singole S.C. l'analisi è stata quindi condivisa con il Dirigente delle Professioni Sanitarie, con i Direttori delle S.C. il progettista della Formazione e Aggiornamento e il referente del Dipartimento di Medicina di Laboratorio. Attraverso i risultati emersi dall'analisi, tra il 2017 e il 2019 sono stati realizzati interventi formativi utilizzando metodologie residenziale e Formazione sul Campo. Nello specifico sono stati utilizzati tirocini e gruppi di lavoro su obiettivi formativi di processo.

## **RISULTATI E CONCLUSIONI**

---

Nel Dipartimento di Medicina di Laboratorio

operano 662 professionisti, nel periodo 2017/2019 a cui si riferisce questo progetto, sono stati erogati un totale di 57 corsi di formazione ECM, 29 FSC e 28 RES. I crediti ECM totali erogati sono 35.165, con una media per singolo professionista pari a 53 crediti. Rispetto alle metodologie utilizzate sono stati acquisiti per il residenziale 35 crediti ECM/professionista e formazione sul campo 18 ECM/professionista

La formazione ECM in questo processo di unificazione è stato uno degli strumenti a supporto dell'organizzazione e dei professionisti coinvolti nel cambiamento organizzativo e gestionale.

Si prevede che questo approccio, nonostante le numerose criticità, potrà essere implementato anche mettendo a frutto le esperienze pregresse.

In conclusione la prospettiva è di rilevare la ricaduta attraverso questionari online ai coordinatori delle S.C. coinvolte valutando lo strumento formazione del personale se strumento utile da parte delle dirigenza strategica che molto spesso ne sottovaluta la funzione è il nostro prossimo obiettivo.