

La Rete Qualità e Governo Clinico dell'Azienda USL di Bologna: dalla formazione ai progetti aziendali

C. Degli Esposti
Referente OGCa
Dipartimento Oncologico
Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna

Perché ho presentato la domanda al bando di nomina a Referente Dipartimentale?

- Desiderio di mettermi in discussione
- Voglia di vedere la mia professione da una prospettiva diversa
- Quanto appreso nel percorso formativo, propedeutico e successivo, permetterà a me e agli Altri di ritrovare il ruolo professionale
- Mi ha consigliato e spronato Chi ne sa più di me e mi dirige

.....e da quel giorno:

- Partecipazione ai Percorsi Formativi individuati dalla Direzione
- Necessità continua di vedere realizzate le aspettative personali e aziendali (Direzione, Dipartimento.....) sul ruolo di Referente
- Cambiamenti organizzativi aziendali
- e poi, giustamente, chi si occupa di Governo Clinico non può non occuparsi anche di Gestione del Rischio: Referente Risk Management Dipartimentale

Iniziative formative ricevute.....:

- Percorso formativo regionale per facilitatori per l'Accreditamento e Auditor dei sistemi di gestione per la qualità nel settore sanitario
- Corso di Alta Formazione per Facilitatori Organizzativi Qualità e Governo Clinico
- Percorso di perfezionamento del Processo di VII
- Clinical Governance: Tools & Skills (ad es. Corso regionale su Audit Clinico; Workshop GIMBE)

Iniziative formative tenute.....:

- Percorso formativo per Accreditamento Istituzionale del Dipartimento
- Risk management ed analisi proattiva del Rischio
- Incontri periodici nelle UO/UA di supporto nel percorso di mantenimento del SGQ dell'assistenza

Problematiche aperte:

- Ruolo riconosciuto da parte dei Colleghi
- Difficoltà ad integrare gli obiettivi del "fornitore" con quelli del "committente"
- Aspettative non sempre convergenti tra professionisti e manager
- Le evidenze scientifiche nelle macrodecisioni non sempre sono EB
- Necessità di integrazione fra GC e Formazione (in particolare OW)

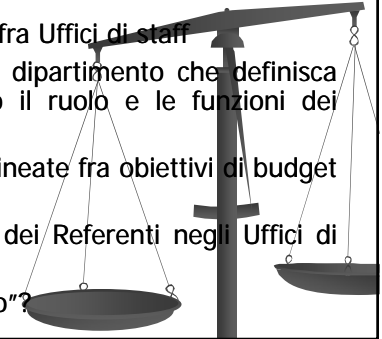
Ostacoli:

- Strumenti di verifica della attività non ancora individuati
- Collegamenti non routinari con le "Direzioni"
- Necessità di "formare" la rete di II° livello
- Assenza di "competenze" specifiche e diffuse nei Responsabili di Struttura



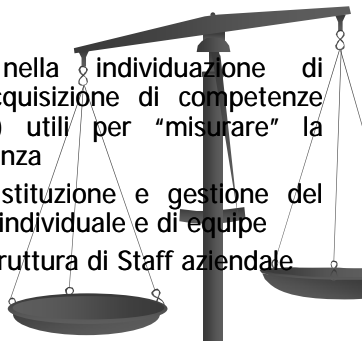
Proposte facilitanti.....:

- Coordinamento fra Uffici di staff
- Regolamento di dipartimento che definisca in modo preciso il ruolo e le funzioni dei Referenti
- Pianificazioni allineate fra obiettivi di budget e progetti di GC
- Coinvolgimento dei Referenti negli Uffici di staff
- Tempo "dedicato"?



Nuovi ambiti.....:

- Collaborazione nella individuazione di iniziative per l'acquisizione di competenze (core curriculum) utili per "misurare" la qualità dell'assistenza
- Supporto nella istituzione e gestione del dossier formativo individuale e di equipe
- Organico della Struttura di Staff aziendale



Rischio.....:

- Esiste il Referente.....chiediamo a Lui che faccia.....
- Delega e.....disinteresse

