



# Curare le persone, con competenza

*All'interno del **Gruppo Gheron** lo sviluppo delle competenze e la **formazione delle persone** rivestono un ruolo fondamentale.*

*Molti i nuovi progetti formativi sviluppati con il supporto del partner **Arbra Service**.*

di Greta Gironi

---

**L**a sua missione è la gestione di strutture socio-sanitarie e sanitarie come Rsa, centri servizi, nuclei Alzheimer, hospice, centri diurni, centri diagnostici e assistenza domiciliare. Gheron ha costruito nel tempo la sua esperienza dotandosi di un'organizzazione standardizzata e nel contempo adattiva, consolidando e affinando principi gestionali ed eti-

ci. Il senso di responsabilità nei confronti degli anziani e delle loro famiglie rappresenta uno stimolo verso le priorità cui si orienta e guida l'approccio utilizzato nel progettare l'assistenza. La società, come ci ha spiegato l'amministratore delegato **Sergio Bariani**, investe molto nella selezione e nella formazione delle risorse umane, dal management alle professionalità sanitarie.

## Il ruolo della formazione

La formazione in Gheron gioca un ruolo fondamentale: *“Abbiamo ambizioni di sviluppo e la formazione rappresenta una colonna portante che deve avere come scopo non solo quello di consentire agli operatori di apprendere ‘il metodo Gheron’ per lavorare bene, ma anche quello di rappresentare una via per motivare e costruire un grande team sinergico. Mia sorella Graziella, responsabile della formazione, ci insegna che si parte dalla rilevazione di bisogni formativi, finalizzata in base alle competenze necessarie e dalle carenze specifiche in un incontro tra le proposte della direzione e degli operatori e la rispondenza alle normative. Si tratta di un processo continuo con temi trainanti su base annuale. Quest’anno, ad esempio, ci siamo focalizzati sull’umanizzazione delle cure, sulle demenze e sulla prevenzione delle infezioni. Ci possono poi essere temi orientati a supportare nuovi progetti come quello sulla medicina narrativa, sulle cure palliative o sulla telemedicina”*.

**La formazione in Gheron viene gestita cercando di valorizzare e capitalizzare le competenze interne, sfruttando le risorse accantonate al Fondo Formazione, ma anche con investimenti diretti.** *“Proporriamo corsi interni che aderiscono al piano ministeriale di Educazione Continua in Medicina, offrendo gratuitamente formazione di qualità direttamente nelle filiali. Qualche volta chiediamo ai nostri professionisti di partecipare al di fuori dell’orario di lavoro: una formula che fa emergere l’interesse e la consapevolezza di compartecipare al cambiamento. Le aule affollate ne rappresentano l’effettivo riscontro”*.

## La valorizzazione delle risorse

Per quanto riguarda invece i percorsi di carriera e la valorizzazione delle risorse umane, Bariani ci spiega

che sta progettando una Academy con **Arbra Service**, agenzia formativa di Cremona specializzata nel settore sanitario e da diversi anni partner per la formazione. *“Stiamo dando il via a un nuovo importante progetto di formazione interna. Si tratta di un investimento in termini di costi, docenti, organizzazione ed energie messe in campo, allo scopo di sviluppare competenze infermieristiche sul piano di gestione dei processi di lavoro e come team leader assistenziale, implementandone l’autonomia operativa. Ciò pensando anche al fatto di istituire un registro di Infermieri Gheron ritenuti idonei a ricoprire ruoli di Coordinamento e Direzione cui attingere quando si apriranno nuove posizioni organizzative. Le nostre esperienze e la nostra mission assistenziale ci hanno portato a posizionare gli infermieri tanto nel cuore dei processi di cura che in quelli di gestione e a prediligere la crescita di risorse interne piuttosto che attingere a curricula di prestigio che talvolta tradiscono le nostre aspettative”*.

## Le metodologie formative

**La preferenza in Gheron è per le metodologie attive come il Problem Based Learning, la dimostrazione, le esercitazioni guidate, il role playing.** *“Utilizziamo più l’aula che la formazione a distanza, ma abbiamo anche moduli semplici in e-learning. Il contatto diretto è per noi da privilegiare e lo vediamo anche sul diverso impatto che hanno le riunioni in call conference piuttosto che quelle dal vivo. Ci interessano molto le ricadute sull’organizzazione e il gradimento di corsi e docenti. Preferiamo i corsi che puntano su competenze spendibili o orientate all’applicazione di un protocollo assistenziale. In tutto questo, ancora una volta, i processi di formazione continua rappresentano lo strumento determinante. I risultati più importanti però si ottengono solo quando i team hanno cuore e passione per i loro anziani ospiti e predisposizione a lavorare insieme. E queste son cose che non si insegnano”*. **E**

### PERCORSI FORMATIVI PER LA SANITÀ

**Arbra Service** propone un catalogo formativo redatto in collaborazione con il proprio comitato scientifico, composto da medici esperti in Clinical Governance e in Risorse Umane, specialisti, infermieri professionali, psicologi, neuropsicologi, fisioterapisti, legali ed esperti di Risk Management in sanità. L’obiettivo di Arbra è di offrire percorsi formativi ad alto valore aggiunto,

convinti che la formazione non fornisca qualcosa di tangibile ma abbia la capacità di lavorare sulle persone in maniera tale da renderle autonome, fiduciose nei propri mezzi, proattive e padrone del proprio cammino professionale, con la certezza che una persona preparata e competente sia quanto di meglio un’organizzazione sanitaria possa avere.