

COME CAMBIA IL RUOLO DEI DOTTORI: IL FUTURO PREVEDE MANAGER IN CORSIA

TUTTI INSIEME COLLABORATIVAMENTE

ANCHE IN ITALIA DEBUTTA IL COACHING IN OSPEDALE, OVVERO COME AIUTARE PRIMARI, DIRETTORI SANITARI E AMMINISTRATIVI A ORGANIZZARE IN MODO EFFICIENTE IL MONDO DELLA SANITÀ. LA PAROLA D'ORDINE: CREARE SPIRITO DI SQUADRA. DUE MEDICI RACCONTANO L'ESPERIENZA DELL'OSPEDALE DI LEGNAGO (VERONA)

Dimentichiamoci dei medici primari con i camici bianchi, d'ora in poi probabilmente li ritroveremo in giacca e cravatta, in versione manager. In Italia è una novità relativamente recente, oltreconfine una pratica sempre più diffusa. Di certo, per far sì che le cose vadano bene fra i corridoi dei reparti, ormai sempre più ospedali italiani si affidano al coaching in corsia, uno strumento di formazione manageriale innovativo per la Sanità. In altre parole,

organizzare meglio la squadra e soprattutto motivarla, questi i due principali obiettivi delle aziende ospedaliere che hanno collaborato con Formenergy, un network di consulenti specializzati nel coaching diretto da Nicoletta Lanza e Fabio Padovan. «La sfida è stata di iniziare a lavorare in termini di managerialità e aiutare primari e direttori sanitari a scrollarsi di dosso il ruolo di soli medici. I risultati si sono visti - afferma Lanza -: fra i corridoi di un reparto, dove prima nessuno si parlava, adesso si collabora».

>>

di Salvo Ingargiola

**FRA I CORRIDOI
DI REPARTO,
ADESSO FINALMENTE
CI SI AIUTA**





**SI FATICA
A LAVORARE
DA SOLI.
L'IMPORTANTE
È FIDARSI DEI
COLLEGGI**

*In alto:
l'equipe del dott. Borese
(il dott. Confetti
e la dott.ssa Scilonga)*

Le fa eco Benvenuto Borese, primario del reparto di lunga degenza all'Ospedale di Legnago (Verona): «Tanto per capirsi con una facile metafora, il medico vecchio stile è come un lupo solitario: fa fatica a lavorare in squadra». La cosa più importante è fidarsi dei colleghi, assicura Borese. Reparti e dipartimenti di una struttura ospedaliera, d'altronde, sono sempre più spesso complementari. Come spiega ancora Nicoletta Lanza (una laurea in Scienze della formazione, da dieci anni impegnata nel mondo del coaching, autrice del libro *Essere coach. Lavorare con l'esperienza* edito da Franco Angeli), «la criticità maggiore da affrontare nella sanità è proprio l'assenza di dialogo soprattutto fra i diversi livelli gerarchici: il personale sanitario, quello medico e, salendo verso il vertice, quello amministrativo. Noi siamo riusciti a mettere intorno a un tavolo i vari attori protagonisti delle strutture ospedaliere».

È così a Legnago, dove da poco è arrivato un ecografo: saranno propri alcuni medici ad essere i responsabili della formazione dei propri colleghi. «Ho coinvolto tre di loro - spiega il primario Borese - e si stanno occupando di "insegnare" agli altri come usarlo. La cosa più importante, in ogni caso, è fidarsi dell'altro. Solo se c'è un buon rapporto basato sulla fiducia ci può essere un lavoro di squadra». La mattina, quando arriva in reparto, Borese, nella sua nuova veste di manager, oltreché medico, convoca l'infermiere di turno per un briefing. «Mi aggiorna sullo stato dei pazienti - racconta -, d'altronde è sempre più importante delegare le responsabilità. È lui che coordina gli operatori socio-sanitari in corsia e, alla fine del mio giro di visite, è a lui che lascio le mie impressioni sui pazienti visitati». Altro che primari padroni dei reparti, d'ora in poi in ospedale per lavorare serve fare squadra. ■