

{summary}Valutazione dei benefici a breve-medio termine di un corso di formazione in ambito ospedaliero

{/summary}

La valutazione di efficacia di interventi formativi in azienda è un tema poco trattato ma di grande rilevanza in ordine all'opportuna destinazione delle risorse economiche disponibili. Il presente contributo ha come obiettivo la valutazione di efficacia di un intervento di sviluppo delle risorse umane che ha coinvolto 13 U.O. dell'Azienda Ospedaliera San Gerardo di Monza cui hanno aderito volontariamente circa 300 dipendenti. È stato messo a punto un questionario autocompilativo somministrato in tre fasi [baseline (t0), post-test (t1: a un mese di distanza dalla baseline), follow-up (t2: a 6 mesi di distanza dal pre-test)] al gruppo sperimentale e ad un gruppo di controllo omogeneo al gruppo sperimentale.

I risultati rilevano la presenza di un effetto significativo del corso sugli indicatori di benessere psicologico e di risorse psicologiche al t1; al follow-up si riscontra solo una parziale permanenza dell'effetto rilevato al t1. L'esperienza condotta ha consentito di verificare la possibilità di valutare l'efficacia di interventi formativi tramite disegni sperimentali messi a punto ad hoc. I risultati hanno messo in evidenza l'efficacia a breve termine dell'intervento relativamente ai livelli di adattamento psicologico e di risorse psicologiche; mentre si rileva una ridotta efficacia dell'intervento nel lungo periodo. Parole chiave: valutazione di efficacia, corso di formazione, risorse umane.

Introduzione

Il D.Lgs. 81/08 impone al datore di lavoro ed al medico competente l'attivazione di attività formative finalizzate alla "promozione della salute". Molta esperienza è stata accumulata in tema di formazione in azienda; minore, al contrario, quella in tema di valutazione di efficacia degli interventi formativi. Proprio la valutazione di efficacia è, invece, elemento fondamentale per una progettazione adeguata degli interventi che consenta una reale ottimizzazione delle risorse economiche destinate. Il presente contributo documenta un'esperienza di valutazione dell'efficacia di un intervento formativo aziendale per lo sviluppo delle risorse umane¹. L'intervento aveva come obiettivo il potenziamento della capacità proattiva dei partecipanti nei confronti della propria condizione lavorativa, l'incremento del livello di coinvolgimento e di soddisfazione e la riduzione del livello di stress percepito.

Materiali e metodi

Procedura. L'analisi dei contenuti dell'intervento formativo ha consentito di individuare gli indicatori, ed i rispettivi strumenti di rilevazione, suscettibili di miglioramento grazie

all'intervento: o caratteristiche del contesto organizzativo (JDC): per rilevare la percezione dei partecipanti in merito alle dimensioni di domanda e controllo, è stata somministrata la versione italiana a 36 item del Job Content Questionnaire (Ferrario et al., 2003) di Karasek.

Autore: V. Viganò
Unità di Medicina Occupazionale e Ambientale,
A.O. San Gerardo dei Tintori, Monza