

La carenza di Cardiologi si manifesta in maniera eterogenea a livello nazionale, con Cardiologie che non riescono a trovare candidati da assumere e altre che hanno liste di attesa per i pochi posti disponibili

Quali caratteristiche possono rendere più attrattiva una Cardiologia per le nuove generazioni di Cardiologi?

Solo le grandi Cardiologie riescono ad attrarre nuovi Cardiologi?

Agli Stati Generali ANMCO 2023, tenutisi il 7-8 settembre, è stata ribadita la cronica carenza di Cardiologi in Italia, con previsioni in peggioramento nei prossimi anni. È stato anche segnalato che il fenomeno non è omogeneo a livello nazionale e che vi sono Cardiologie che non riescono a trovare candidati da assumere e altre che hanno invece lunghe liste di attesa per i pochi posti disponibili. Si è anche osservato che le maggiori difficoltà nel reclutamento di Cardiologi sembrano trovarle le piccole Cardiologie, mentre i grandi Centri navigherebbero in migliori acque. **Necessaria una analisi più approfondita**

Il problema è di tale importanza da richiedere probabilmente una analisi

più approfondita, alla ricerca delle caratteristiche che possono rendere più attrattiva una Cardiologia per le nuove generazioni di Cardiologi.

e organizzative, probabilmente più facilmente realizzabili nel grande centro, ma non per questo necessariamente esclusive e

L'attrattività di una Cardiologia nei confronti delle nuove generazioni di Cardiologi dipende dalla comodità della sua accessibilità geografica, dal clima interno, dalle proprie dotazioni tecnologiche e dalle offerte di crescita formativa strutturata

Non è infatti necessariamente vero che la sola grande dimensione di una struttura cardiologica costituisca di per sé stessa elemento di attrazione, ma è possibile che invece le grandi dimensioni rappresentino un "indicatore surrogato" di altre caratteristiche strutturali

anzi probabilmente esportabili, perseguibili e raggiungibili anche in centri di minore complessità, se adeguatamente identificate e riconosciute.

Testimonianza personale

Un aiuto, per questa analisi di dettaglio, può nascere forse dalla



mia esperienza personale, quando, da giovane Cardiologo in cerca di una posizione lavorativa, dopo un periodo di frequenza volontaria e gratuita nella struttura, ho richiesto la mia prima intervista/colloquio con il Primario della Cardiologia di Pordenone (allora era il Dott. Domenico Zanuttini) per considerare le possibilità di un mio inserimento nello staff, previa partecipazione a un concorso. La Cardiologia di

Il buon clima lavorativo interno, le dotazioni tecnologiche aggiornate e adeguate e la possibilità di una personale crescita formativa strutturata costituiscono probabilmente caratteristiche attrattive universali e generalizzabili per le nuove generazioni di Cardiologi

Pordenone è una struttura che non opera in un Ospedale con Cardiochirurgia in situ, ma dispone di tutte le altre componenti di una Cardiologia Hub ad elevata complessità, inclusa la degenza, l'UTIC, gli ambulatori (clinici, ecocardiografia, ultrasonografia vascolare, Holter ECG e pressorio, Test da sforzo e stress test), emodinamica, elettrofisiologia diagnostica e interventistica con elettrostimolazione. È evidente che il *primum movens* del mio interessamento derivasse dalla prossimità geografica, in quanto comunque abitavo a Pordenone, ma quella prima esperienza mi ha permesso anche di evidenziare, considerare e analizzare tre altri principali fattori di attrazione della struttura nei miei confronti: il clima lavorativo interno, la dotazione tecnologica, la possibilità personale

di crescita formativa professionale strutturata. La successiva esperienza professionale lavorativa ha avvalorato l'importanza di tali fattori, che, dopo quello della sede geografica, possono venire considerati probabilmente di significato più universale e generalizzabile per le definizioni della capacità attrattiva di una istituzione cardiologica nei riguardi delle nuove generazioni di professionisti.

Il clima lavorativo interno

È questo un fattore essenziale per poter operare bene e in serenità. Può costituire anche un grande elemento equilibratore e di assorbimento degli stress lavorativi e dei carichi di lavoro. Credo dipenda da molti fattori, anche caratteriali e relazionali, individuali e collettivi, propri dei professionisti di ogni particolare struttura, ma ritengo anche possa venire modificato, modulato e migliorato sostanzialmente da Primari con particolari e specifiche caratteristiche professionali, manageriali e umane. L'assidua presenza e la costante disponibilità e accessibilità del Primario per consigli, suggerimenti e indicazioni costituisce ulteriore garanzia di un buon clima lavorativo interno, con un buon team manager e una buona squadra, evitando isolamenti operativi, barriere

professionali e difficoltà comunicative, operando per la gestione e la risoluzione dei conflitti e facilitando il lavoro in gruppo e le relazioni fra i diversi gruppi di lavoro e sottospecializzazioni.

La dotazione tecnologica

È essenziale che la dotazione tecnologica della istituzione cardiologica sia adeguata, sia numericamente che per tipologia, oltre che aggiornata e sottoposta a continua e ottimizzata manutenzione programmata. Può risultare frustrante e fonte di grande preoccupazione dover operare con apparecchiature datate o addirittura obsolete, con scarsa dotazione di accessori e manutenzione inadeguata o intempestiva.

La possibilità personale di crescita formativa strutturata

L'offerta, da parte di una struttura cardiologica, di percorsi strutturati che forniscano la possibilità di una crescita formativa personalizzata, che corrisponda agli interessi scientifici e alle preferenze professionali di ogni Cardiologo dell'equipe, costituisce un forte elemento di attrazione per le nuove generazioni di Cardiologi. È importante che l'istituzione cardiologica garantisca le possibilità di migliorare le capacità di sapere e saper fare di ogni professionista operante in ogni settore subspecialistico, integrando le esigenze e gli obiettivi dei singoli nel contesto e in sinergia con gli obiettivi dei diversi laboratori e teamwork specifici, nonché con quelli della stessa istituzione nel suo complesso, anche organizzando e/o partecipando a progetti di ricerca strutturati, monocentrici o multicentrici. È fondamentale una

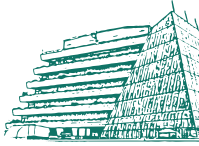


Foto di Los Muertos Crew - www.pexels.com/

programmazione temporale definita, una comunicazione e condivisione delle iniziative nell'ambito di tutta l'equipe, nonché la disponibilità diffusa e reciproca, secondo le proprie competenze, al tutoraggio, all'insegnamento sul campo e al training organizzato. Le possibilità di offrire insegnamento strutturato, stage di training e formazione pratica nelle diverse tecnologie anche per professionisti di altre istituzioni, che possano frequentare per periodi più o meno lunghi, sono particolarmente formativi e gratificanti non solo per gli allievi, ma anche per i docenti e i tutor. Estremamente gratificante e produttiva può risultare anche la partecipazione a reti formative strutturate con altri ospedali e istituzioni cardiologiche ospedaliere

e universitarie, anche nel contesto dei programmi delle scuole di specializzazione.

Conclusioni

Una attenta analisi, anche se probabilmente non esaustiva, delle caratteristiche che possono rendere più attrattiva una Cardiologia per le nuove generazioni di Cardiologi, al di là di una personale comodità di accessibilità geografica, pone le Cardiologie di maggiori dimensioni in posizione privilegiata. È però possibile che la maggiore complessità non rappresenti di per se stessa l'elemento essenziale, ma costituisca invece, in qualche modo, un "indicatore surrogato" di altre caratteristiche strutturali e organizzative più facilmente realizzabili nelle Cardiologie di

grandi dimensioni, anche se non necessariamente esclusive e anzi esportabili e perseguibili anche in centri a minore complessità. Il buon clima lavorativo interno, le dotazioni tecnologiche aggiornate e adeguate e la possibilità di una personale crescita formativa strutturata costituiscono probabilmente caratteristiche attrattive universali e generalizzabili per le nuove generazioni di Cardiologi, non necessariamente collegate alle dimensioni e alla complessità delle singole Cardiologie prese in considerazione, quanto piuttosto ai risultati delle iniziative messe in atto all'interno di ogni istituzione per migliorare e ottimizzare ciascuno di tali fattori. ♥