

IL PIANO DI FORMAZIONE

Piano azioni 2007

Area comparto

Premessa

L'Azienda ospedaliero – universitaria è un sistema complesso rappresentabile come una rete i cui nodi, le connessioni e l'integrazione tra le parti sono i professionisti, gli assistiti, i servizi, le relazioni, i ruoli, gli strumenti di comunicazione, ed ogni altro elemento che concorre alla sua continuità e attività.

I percorsi di formazione e aggiornamento sono stati progettati attraverso un approccio integrato in modo da considerare i diversi bisogni e problemi, le diverse competenze professionali, i cambiamenti dei modelli di assistenza, le nuove funzioni ed attività emergenti e le competenze professionali da esse richieste.

L'attività di aggiornamento e formazione del personale rappresenta quindi un metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini del personale ed un supporto fondamentale per l'assunzione e la definizione delle responsabilità affidate al personale in servizio o di nuova assunzione in questa Azienda Ospedaliero – universitaria.

Analisi di contesto

Contesto normativo - Il contesto normativo di riferimento per la formazione è:

- Il decreto legislativo 229/99 di riordino del SSN che completa il quadro impostando, all'art.16 bis, il tema della formazione continua in medicina. Attenzione è stata posta agli obiettivi definiti dal Ministero della salute quali obiettivi strategici per la formazione continua in medicina
- C.C.N.L. 1998/2001 del 07.04.1999 del Comparto del Personale del S.S.N., art. 21 e C.C.N.L. 20.09.2001 INTEGRATIVO del C.C.N.L. 07.04.1999 del Comparto del Personale del Comparto Sanità, Capo VI, art. 23
- C.C.N.L. 1994/1997 del 05.12.1996 Area Dirigenza medica e veterinaria del S.S.N., art. 23 e C.C.N.L. 1998/2001 dell' 08.06.2000 Area Dirigenza medica e veterinaria del S.S.N., art. 16, comma 4
- C.C.N.L. 1994/1997 del 05.12.1996 Area Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del S.S.N., art. 22 e C.C.N.L. 1998/2001 dell' 08.06.2000 Area Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del S.S.N., art. 16, comma 4.
- Disposizioni ministeriali e regionali in merito al parto in analgesia e alla formazione ad esso connesso
- Disposizioni in materia di prevenzione delle infezioni ospedaliere.

A 12 anni dall'istituzione dell'azienda ospedaliero – universitaria il contesto di riferimento è notevolmente modificato, la normativa nazionale e regionale produce di continuo cambiamenti significativi negli assetti organizzativi, dalle aree omogenee ai dipartimenti ad esempio, così come i Problemi prioritari di salute (il confronto sempre più frequente con la cronicità) orientano le scelte tecniche dei professionisti: la lungodegenza è una realtà consolidata, l'ortogeriatrics, la medicina ad alta rotazione sono state implementate per rispondere ai bisogni modificati dei cittadini di fronte ad una normativa sempre più incalzante che vede nell'ospedale la sede del trattamento della patologia acuta.

Nello stesso tempo sono modificate le esigenze dei cittadini che si rivolgono al SSN.

Contesto sociale – le strutture ed i professionisti affrontano continuamente il maggiore e più significativo protagonismo della figura del cittadino che utilizza il servizio sanitario, secondo un’ottica di qualità e flessibilità interna dei processi produttivi, fortemente influenzata da un ambiente esterno altamente dinamico ed in continua trasformazione.

La responsabilità decentrata ai professionisti ai vari livelli, l’assunzione di nuove responsabilità da parte delle professioni emergenti accanto al riconoscimento del diritto del cittadino ad una informazione trasparente rispetto alle tematiche e alle decisioni inerenti la propria salute sono i temi alla radice dell’evoluzione in corso e dei quali fare un’attenta valutazione quando ci si appresta a supportare i professionisti e l’azienda nella continua evoluzione verso servizi di qualità tecnica, professionale ed umana.

Da tutto ciò l’esigenza di adottare comportamenti organizzativi, professionali e relazionali coerenti con questi cambiamenti

Contesto interno – il sistema produttivo esprime fabbisogni professionali, che si possono definire come la necessità espressa e non espressa di adattare sistematicamente le risorse umane alle strutture organizzative, alle modalità di lavoro ed all’introduzione di innovazioni tecnologiche.

La consapevolezza della tipologia di contesto nel cui ambito si vuole innestare un processo di formazione deve generare azioni conseguenti coerenti, in modo da evitare di lavorare alla cieca. La presenza di un contesto incoerente con l’innovazione introdotta, sia che si tratti di nuove procedure di lavoro, di nuovi stili di leadership, di nuovi valori culturali, rischia di inficiare la possibilità effettiva di successo del processo di apprendimento, in quanto può costituire una barriera insormontabile all’effettiva realizzazione del cambiamento che si vuol ottenere o verso al quale tendere.

LA FORMAZIONE AZIENDALE

LA FORMAZIONE AZIENDALE è ancorata strettamente a quattro variabili fondamentali:

la variabile organizzativa, rispetto alla quale costituisce il supporto indispensabile per attivare processi di revisione, rimodulazione organizzativa e sviluppare le competenze professionali necessarie a ricoprire nuovi ruoli,

la variabile tecnologica, rispetto alla quale è diretta a sviluppare le conoscenze utili al miglior utilizzo di strumenti tecnici e di nuove tecnologie

la variabile risorse umane, rispetto alla quale rappresenta l’elemento fondamentale per l’attuazione di politiche di sviluppo professionale, mirate ad accrescere abilità, conoscenze e competenze,

la variabile obiettivi di servizio, rispetto alla quale è funzionale allo sviluppo della cultura e delle competenze strettamente connesse agli obiettivi organizzativi, allo scopo di produrre un reale miglioramento di efficienza e qualità dei servizi.

In sintesi, gli obiettivi convergenti della Formazione sono, da un lato,

- quello di offrire pari opportunità di sviluppo a tutto il personale per l’acquisizione di livelli sempre più elevati di competenze, dall’altro
- , quello di promuovere l’acquisizione di conoscenze operative coerenti con i nuovi bisogni emergenti dal contesto sociale e con i nuovi modelli richiesti dalla complessità clinico /assistenziale ed organizzativa,

- soprattutto, di innescare il processo di “apprendere ad apprendere” sia nelle persone, sia nella organizzazione.

Formazione ed Educazione Continua in Medicina

Un’analisi, a quattro anni dall’introduzione, merita anche il sistema di Educazione Continua in medicina.

L’introduzione dell’E.C.M. (01.04.2002) per le professioni sanitarie ha avuto l’indubbio merito di far assumere alla formazione in Sanità un ruolo di rilievo nelle organizzazioni .

In sostanza, il piano nazionale per l’E.C.M. ha stabilito che la formazione del personale sanitario, tesa a mantenere costanti nel tempo il livello delle competenze e delle conoscenze, è troppo importante per essere lasciata alla volontà dei singoli, basti pensare che, prima dell’introduzione dell’E.C.M., in molte aziende sanitarie il personale coinvolto in processi formativi non superava il 25-30% dei dipendenti.

A tali aspetti, indubbiamente positivi, hanno fatto tuttavia da contrappeso altre evidenze facilmente analizzabili, ma non altrettanto facilmente risolvibili, con le quali gli operatori della formazione si scontrano quotidianamente:

- ✓ L’aumentare del fabbisogno formativo legato anche all’ECM per certe categorie professionali quali le nuove professioni sanitarie ha richiesto l’utilizzo di risorse anche economiche maggiori e la riorganizzazione della funzione formazione con la creazione nel 2006 del centro ECM con un’unità amministrativa dedicata, la definizione di un programma informatico apposito per la gestione della banca dati ECM
- ✓ il criterio dei crediti, gravato spesso da aspetti burocratici talora di difficile approccio e soluzione, rischia di far scivolare su una pericolosa china di autoreferenzialità il sistema.
- ✓ La corsa al credito di alcuni professionisti con scarsa considerazione all’attinenza professionale del tema oggetto dell’aggiornamento
- ✓ Alcuni quesiti ancora non risolti quali come ad esempio . quale leva utilizzare per il personale che non mantiene aggiornate le proprie competenze? .
- ✓ La difficoltà di coniugare formazione che serve e formazione che piace con analisi della trasferibilità della stessa all’interno delle strutture organizzative.

Questi elementi di criticità hanno portato sul versante del mercato esterno alla proliferazione di scuole di formazione improvvisate e con obiettivi prioritariamente di business, ma ha avuto, se non altro, il merito di impegnare le Aziende Sanitarie e Ospedaliere a privilegiare la formazione svolta all’interno delle aziende stesse con una attenzione particolare alla scelta dei formatori esterni e all’utilizzo di docenza interna che nel 2005 è stata del 60% rispetto a quella esterna

La crescita dell’offerta formativa sviluppata con docenti interni ha fatto sì che un numero elevato di dipendenti – medici e altri laureati sanitari, infermieri, tecnici , fisioterapisti hanno intrapreso, all’interno dei servizi, l’attività estemporanea e collaterale di “docenti”.

Organizzazione interna

L'ufficio Formazione e Aggiornamento, struttura certificata ISO 9000 vision 2000, ha tra le sue competenze:

- l'implementazione delle offerte formative per la realizzazione di eventi nell'ambito del Programma Nazionale di Educazione Continua in Medicina
- la formulazione del Piano Formativo Aziendale quale momento programmatico delle complessive attività collegate non solo all'ECM, ma a tutte le necessità organizzative e professionali emergenti o da potenziare quali: clinical governance e risk management in senso lato
- la progettazione di eventi formativi rispondenti agli effettivi bisogni segnalati e/o riscontrati dall'organizzazione, attuazione degli stessi
- l'accreditamento regionale in veste di "provider" delle iniziative formative contenute nel Piano
- la valutazione dei risultati, delle performance dei docenti, della ricaduta organizzativa, quando richiesta dal progetto o dalla committenza, con predisposizione dei report di analisi
- la gestione del budget assegnato
- l'organizzazione delle iniziative da attivarsi per mandato istituzionale (leggi nazionali o regionali, accordi con Ministeri, Regioni, Università, Società Scientifiche, ecc.), ovvero a seguito di specifici finanziamenti (nazionali, regionali, ecc.)
- la predisposizione e supervisione della segreteria organizzativa di progetti formativi ed eventi residenziali
- il supporto organizzativo e logistico nella realizzazione delle attività formative dei Centri Scientifici rispondenti ai progetti aziendali di Formazione nel campo dell'Emergenza ed in quello dell'Accreditamento e nel campo innovazione e ricerca di nuova attivazione
- la realizzazione e l'aggiornamento di una edicola informativa sul sito Internet dell'Azienda dedicata a tutte le attività rivolte all'esterno e di un sito intranet rivolto al personale dipendente
- supporto all'attività convegnistica svolta autonomamente dalle singole U.O o dipartimenti

Per la formazione su attività poliennali si sono costituiti gruppi di professionisti quali:

EMERGENZ A.(gruppo GIEFE) CENTRO IRC FERRARA

- ✓ corsi BLSD e primo soccorso
- ✓ corsi PBLSD:
- ✓ corso ATLS:
- ✓ corso ACLS:

con propri responsabili scientifici

ed una responsabilità organizzativa interna Giancarlo Barbieri e
responsabilità amministrativa: Roberto Malagutti

INFORMATICA

- ✓ Corsi base: responsabile dei programmi: Roberto Sofritti

Responsabile organizzativo: Angela Chiarelli

MOVIMENTAZIONE CARICHI

- ✓ Responsabile progetto: Annamaria Ferraresi
- ✓ Gruppo docenti: Infermieri e fisioterapisti aziendali

IMPLEMENTAZIONE CARTELLA INFERMIERISTICA

Referenti progetto : Annamaria ferraresi e Fogli Maurizia

LINGUA INGLESE:

- ✓ Responsabile organizzativo interno: Angela Chiarelli

CORSI A CATALOGO (per esterno)

- ✓ Referente : Loredana Gamberoni

✓ COMANDI FINALIZZATI

- ✓ Referenti : Albero Sensi e Marco Sandri, I.Gamberoni, C.Grigatti, A.Andreasi

✓ WORKSHOP DIRIGENTI MEDICI E SANITARI

- ✓ Referenti : Albero Sensi e Marco Sandri

STAGE PER ESTERNI presso strutture aziendali

- ✓ Modulo di Neuropsicologia clinica c/o dipartimento di riabilitazione:responsabile scientifico:dott.ssa Anna Cantagallo
- ✓ Ambulatorio del movimento: c/o dipartimento di riabilitazione:responsabile scientifico:dott Mario Manca
- ✓ Organizzativi e clinici c/o Dipartimento di riabilitazione:responsabile scientifico: Dott.Nino Basaglia
- ✓ Ambulatorio lussazione congenita dell'anca: responsabile scientifico:dott. Giuseppe Atti
- ✓ Centro di senologia:responsabile scientifico: dott. Stefano Concione

Responsabile organizzativo/amministrativo : dott. Roberto Malagutti

Piano di formazione

Il Piano di Formazione Aziendale (PFA) si configura come un processo organico caratterizzato da momenti formativi propri del piano formativo aziendale supportato e completato da momenti formativi specifici e caratteristici delle Strutture Complesse e Semplici, espressi nei piani formativi di dipartimento

I riferimenti per la definizione degli obiettivi del piano sono:

Il Piano Sanitario Nazionale e Regionale di cui si riportano gli obiettivi più congruenti con la formazione:

- ✓ Promuovere l'eccellenza e riqualificare le strutture ospedaliere
- ✓ Promuovere gli stili di vita salutari, la prevenzione e la comunicazione pubblica sulla salute
- ✓ avviare un processo di valutazione ed interpretazione della domanda di salute;
- ✓ individuare i nodi critici della comunicazione tra operatori e utenti;
- ✓ portare a regime un piano pluriennale di comunicazione istituzionale sulla salute.
- ✓ Promuovere un corretto impiego dei farmaci
- ✓ Promuovere/ aumentare le attività di parto in analgesia
- ✓ Promuovere l'integrazione tra ospedale e territorio per il percorso nascita e la diffusione/aumento della pratica dell'allattamento al seno
- ✓ Promuovere l'attività dei centri Hab/spoke
- ✓ Diminuire /contrastare le infezioni ospedaliere

➤ Il piano delle azioni aziendali che vede:

1. nei processi di dipartimentalizzazione, e nella sua revisione in fase di attuazione
2. nel processo di accreditamento dei dipartimenti come previsto dalla normativa regionale
3. nel governo clinico,
4. nei Livelli Essenziali di Assistenza
5. nell'assistenza farmaceutica
6. nella financial governance
7. nello sviluppo di percorsi assistenziali basati sulla qualità e sulle prove di efficacia, e sulla reale presa in carico dei pazienti
8. nel garantire la sicurezza dei pazienti e degli operatori
9. nella Promozione della qualità della vita in Ospedale attraverso:
 - a) l' Attuazione del programma "Ospedale senza dolore"
 - b) l' Attuazione del programma di "Accoglienza dei pazienti e dei loro famigliari"
10. nell' assicurare i percorsi diagnostici-terapeutici con riguardo alle patologie cronico degenerative specifiche del territorio
11. nella promozione di attività di ricerca ed innovazione

alcune delle attività che necessitano di un supporto della formazione aziendale

Tappe del percorso di costruzione del piano di formazione aziendale per il biennio 2006-2007

1- Analisi dei bisogni formativi :

L'analisi dei bisogni formativi è stata svolta dall'Ufficio formazione con il supporto dei referenti di formazione dipartimentale, che hanno effettuato l'analisi del bisogno formativo dei professionisti sanitari dei singoli dipartimenti

1.a - Analisi del bisogno proveniente dall'organizzazione attraverso:

l'analisi dei documenti aziendali che riportano i cambiamenti più significativi dei prossimi anni quali:

1. costituzione dei DAI,(dipartimenti ad attività integrata)
2. nuovo assetto delle strutture amministrative, questo interviene nella gestione e organizzazione delle attività formative degli stessi, è già stato concordato col direttore amministrativo il nuovo assetto dei referenti di formazione costituito da referenti di area e referenti di singole strutture organizzative che fanno riferimento ai referenti di area
3. obiettivi dati dall'assessorato sanità ai direttori generali che necessitano di attività formativa quali:
 - parto in analgesia(**fondi dedicati**)
 - Ospedale senza dolore, si è conclusa la formazione di base ora occorre monitorare l'implementazione delle linee guida richieste anche dall'accREDITAMENTO ,
 - Attività formativa del team nutrizionale (corso base e avanzato).
4. nuovo dipartimento interaziendale di prevenzione e protezione, il cui responsabile ha definito come prioritaria la formazione dei preposti alla sicurezza
5. Proposte che derivano da strutture interne:

- ❖ **ufficio qualità,accreditamento,ricerca e innovazione:** da parte del responsabile qualità e ricerca innovazione vengono definite le seguenti esigenze
 1. **ambito qualità e accreditamento:**
 2. il dipartimento di nuova costituzione Patologia e Immagini dovrà concludere l'accREDITamento entro il 2008, quindi occorre iniziare il percorso formativo entro il 2007
 3. II edizione del corso valutatori ,il personale che ha già svolto la prima parte
 4. audit clinico: molte unità operative avranno quale obiettivo di budget quello di definire gli indicatori di performance
 5. corso audit:di tipo interprofessionale

- ❖ **ambito ricerca e innovazione:** nelle delibera regionale è previsto tra l'altro il finanziamento della formazione alla ricerca

- ❖ **direzione medica:** modulo organizzativo SIO, attività derivata da disposizioni regionali:
 1. gestione alert organism ed eventi epidemici
 2. progetto OMS"Clean care is safer care"
 3. progetto regionale LaSer "lotta alla sepsi
 4. gestione dei rifiuti
 5. progetto regionale SichER
 6. la sterilizzazione

OBIETTIVO GENERALE

Migliorare la qualità dell'assistenza erogata attraverso il costante perfezionamento delle competenze tecnico specialistiche e relazionali dei professionisti ed in particolare favorire attività volte a:

- ✓ **Perfezionare le prestazioni dei professionisti nell'ottica dell'appropriatezza**
- ✓ **Migliorare i rapporti tra cittadino/professionista/azienda**
- ✓ **Supportare l'accREDITamento professionale**
- ✓ **Agevolare l'introduzione di modelli organizzativi ed operativi che facilitino il lavoro integrato**
- ✓ **Concorrere a ridurre i rischi per la sicurezza e la salute dei professionisti**

1.b Analisi del bisogno formativo proveniente dai professionisti: si è proceduto attraverso:

- La somministrazione del questionario da parte dei referenti di formazione nell'area comparto

2- definizione obiettivi intermedi

- ❖ Concorrere alla organizzazione dei processi aziendali in modo da garantire “ **la qualità dell’assistenza**” erogata attraverso il costante perfezionamento delle competenze tecnico specialistiche, relazionali ed il perfezionamento delle competenze di clinical governance ai dirigenti sanitari e ai coordinatori
- ❖ Concorrere a garantire l’efficacia delle prestazioni utilizzando idonei strumenti di verifica della stessa (EBN,EBF,EBHP)
- ❖ Promuovere attività di prevenzione delle nuove infezioni attraverso una revisione degli strumenti di lavoro
- ❖ Implementare percorsi formativi integrati con l’azienda sanitaria a supporto dei dipartimenti interaziendali
- ❖ Garantire al personale sanitario l’ acquisizione dei crediti ECM previsti relativi al profilo professionale di riferimento e alle competenze richieste dall’Azienda.

3- Obiettivi intermedi del piano (per macro aree)

3.1 -Gestionale / organizzativa

- sviluppare nei dirigenti e nei coordinatori la consapevolezza delle finalità (da un lato) e delle potenzialità (dall’altro) degli strumenti manageriali di base, soprattutto nell’ambito economico finanziario
- Implementare modalità organizzative interprofessionali più idonee alla gestione della complessità organizzativa e assistenziale attuale.
- Acquisire/mantenere/aggiornare le proprie modalità operative secondo parametri di qualità
- Procedere all’accreditamento dei dipartimenti secondo le linee regionali

3.2- Comunicativo / relazionale

- promuovere l’integrazione professionale come modalità di risposta alla complessità organizzativa
- promuovere l’ascolto dell’utente come strumento di lavoro del professionista
- fornire modalità e strumenti per comprendere e rispondere ai bisogni relazionali degli assistiti
- fornire modalità e strumenti per la presa in carico degli assistiti
- utilizzare le nuove tecnologie per migliorare la comunicazione intra servizi ed interservizi

- acquisire capacità di relazionare con persone di altre culture
- acquisire/potenziare/migliorare le competenze linguistiche

3.3- Tecnico / specialistica

- promuovere l'acquisizione di nuove competenze per l'implementazione di attività di alta specializzazione
- mantenere e migliorare il livello delle competenze tecnico-specialistiche dei professionisti operanti nei vari dipartimenti
- Acquisire/ mantenere le competenze nel campo nell'emergenza /urgenza secondo le linee guida nazionali ed internazionali
- Acquisire/ mantenere/ aggiornare le competenze in ambito normativo
- acquisire competenze informatiche diffuse e generalizzate.
- Acquisire e mantenere competenze linguistiche

Destinatari

2467 dipendenti dell'Azienda appartenenti ai veri profili professionali così suddivisi:

- personale sanitario soggetto a ECM: **1943**
- personale tecnico, amministrativo, professionale: 689 di cui 657 a tempo indeterminato e 32 a tempo determinato (**dati al 31.12.2006**)

verificare

- dirigenti medici
- dirigenti sanitari, amministrativi, tecnici e professionali
- infermieri, tecnici sanitari di radiologia medica, di laboratorio, fisioterapisti, etc.
- amministrativi
- operatori tecnici di varie qualifiche

Convenzioni e accordi attivati

- **Gimbe** (gruppo italiano medicina basata sulle prove di efficacia) per la formazione in materia
- **Accordi con Azienda Territoriale** per la formazione nel campo dell' emergenza e in ambito amministrativo ed inoltre per formulazione del Piano integrato di formazione provinciale ed un sistema ECM su base provinciale.
- **Accordi con Università** per la formazione del personale del comparto sanitario
- **Convenzione con cerismas** per la formazione in ambito manageriale
- **Convenzione con società medico chirurgica**

Fondi extra budget

- **Regionali per formazione in campo Aids** (per U.O. malattie infettive) e **parto in analgesia**
- **Tasse di iscrizioni** per i corsi a catalogo, convegni

Nell'allegato 1 il piano delle azioni formative da svolgersi in sede predisposto per il 2007 suddiviso per le tre aree contrattuali, in quanto per ogni area viene stipulato un contratto decentrato con i sindacati.

Budget proposto

CONTRATTO COMPARTO	BUDGET
Iniziative in sede	189.257,87
Fuori sede	123.950,00
Comandi finalizzati	100.000,00
Attrezzature/Materiale didattico	40.000,00
TOTALE (pari 1% monte-salari 2001)	453.207,87