



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Ferrara

**Dipartimento Gestione e  
Sviluppo Risorse Umane e  
Affari Istituzionali**  
Funzione Dipartimentale  
Formazione e Aggiornamento

Documento 5

DOC-346-AZ Pag. 1/32  
Rev. 2 data 11/05/05

## ***IL PIANO DI FORMAZIONE***

**Dirigenza sanitaria ,amministrativa, tecnica, professionale**

**Biennio 2006/07**

## 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.

La visione utilizzata per costruire questo piano è quindi quella sistemica che tiene conto sia delle competenze da mantenere, sia di quelle da attivare, sia quelle da migliorare perché così come vengono esercitate creano problemi.

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.

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'ortogeriatría, 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 coerente con questi cambiamenti

*Contesto interno* – il sistema produttivo esprime propriamente dei 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 i 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 organizzativa, e
- 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**

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

- l'implementazione delle offerte 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
- la progettazione di eventi formativi rispondenti agli effettivi bisogni segnalati e/o riscontrati, organizzazione e attuazione degli stessi in sede e verifica
- 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 (europei, 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**
- la realizzazione e l'aggiornamento di una edicola informativa sul sito Internet dell'Azienda dedicata a tutte le attività rivolte sia ai dipendenti che aperte all'esterno e all'attività convegnistica svolta autonomamente dalle singole U.O o dipartimenti
- per la formazione su attività poliennali si sono costituiti gruppi di professionisti quali:

#### EMERGENZA.: 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 all'ufficio formazione.

#### INFORMATICA

- ✓ Corsi base: responsabile dei programmi: Roberto Sofritti

Responsabile organizzativo: Angela Chiarelli

#### LINGUA INGLESE:

- ✓ Scuola In lingua
- ✓ British Schooll
- ✓ Responsabile organizzativo: Angela Chiarelli

#### CORSI A CATALOGO ( per esterno)

- ✓ Referente : Loredana Gamberoni
- ✓ WORKSHOP DIRIGENTI MEDICI E SANITARI
- ✓ Referenti : Albero Sensi e Marco Sandri

#### **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

➤ Il piano delle azioni aziendali che vede:

1. nei processi di dipartimentalizzazione, e nella sua revisione
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

### **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.

I dirigenti medico hanno redatto il piano formativo individuale per il biennio 2006-07 (PIF) e quindi le attività da svolgersi in sede per i dirigenti sono già pianificate salvo modificazioni che possono intervenire.

Il Piano di formazione individuale in relazione agli obiettivi dell'unità operativa di appartenenza del singoli dirigente concorrerà alla formulazione del Piano di Formazione del Dipartimento che a sua volta concorrerà alla definizione del PIANO DI FORMAZIONE AZIENDALE.

i referenti di formazione hanno effettuato l'analisi del bisogno formativo dei professionisti sanitari dei singoli dipartimenti

alla riunione dei referenti con i responsabili dell'ufficio formazione l'analisi della coerenza tra bisogni dell'organizzazione e bisogni dei professionisti, insieme all'analisi del budget assegnato.

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

- Incontri con il Direttore Generale, Amministrativo e sanitario per definire le linee di indirizzo soprattutto in tema di formazione manageriale dei dirigenti medici, sanitari e dei coordinatori del personale sanitario, tecnico e della riabilitazione.

#### **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 definizione del Piano di Formazione individuale per dirigenti medici e sanitari (allegato 1 la sintesi)
- 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
- ❖ Promuovere la qualità di vita degli utenti attraverso:
  - a) Completamento del programma "Ospedale senza dolore"
  - b) Concludere il progetto accoglienza
- ❖ Concorrere a garantire l'efficacia delle prestazioni utilizzando idonei strumenti di verifica della stessa (EBM)
- ❖ 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.

## 2.a- ambiti prioritari per la formazione da svolgersi in sede:

- ✓  Accreditamento delle strutture sanitarie
- ✓  Gestione del rischio clinico
- ✓  Comunicazione interpersonale
- ✓  Controllo del rischio infettivo
- ✓  Emergenza sanitaria
- ✓  Sviluppo delle skills relazionali
  
- ✓  Disease management ed EBM
- ✓  Organizzazione dei servizi sanitari
- ✓  Competenza manageriale
- ✓  Capacità progettuale – lavoro di gruppo
- ✓  Procedimenti amministrativi
- ✓  Competenza informatica
- ✓  Apprendimento e miglioramento dell'inglese scientifico

Handwritten signatures and initials:

- AM
- CA
- A
- br

## **2.b- ambiti per l'aggiornamento da svolgersi fuori sede:**

- stage presso U.O. italiane ed estere di eccellenza per la formazione all'uso di alte tecnologie o metodiche operative avanzate
- partecipazione a convegni e congressi di rilevanza nazionale e internazionale, anche per presentare progetti e ricerche effettuate da professionisti operanti nell'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: **1694**
- personale tecnico, amministrativo, professionale: 689 di cui 657 a tempo indeterminato e 32 a tempo determinato (**dati al 31.12.2005**)

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

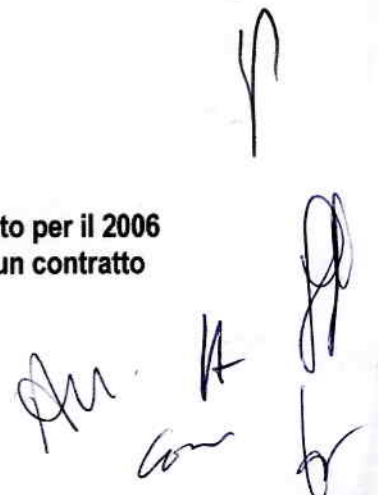
#### Convenzione attivata per la formazione nel campo della medicina basata sulle prove di efficacia:

- **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 manageriale
- **Convenzione con società medico chirurgica**

#### Fondi extra budget

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

**Nell'allegato 1 il piano delle azioni formative da svolgersi in sede predisposto per il 2006 suddiviso per le tre aree contrattuali, in quanto per ogni area viene stipulato un contratto decentrato con i sindacati.**



### **Budget proposto**

- **1% del monte salario Area Dirigenza Sanitaria 22341,28 + residuo 2005: 3378,54 totale = 25719,82**
- **1% del monte salario Area Dirigenza TPA 11278,35 + residuo 2005: = totale 11278,35**
- **in attesa della contrattazione con determina n° 47 del 18 gennaio 2006 si definito il budget provvisorio da utilizzarsi 15.550,86**

Così suddivisi.

- ✓ spese direttamente finalizzate all'attività didattica (docenza esterna o interna); formazione in sede
- ✓ Formazione fuori sede
- ✓ Comandi finalizzati
- ✓ Acquisto attrezzature didattiche

4  
P.P. K  
G  
bin

**PIANO AZIONI FORMATIVE ANNO 2006**

*Handwritten signatures and initials:*  
A cluster of approximately six handwritten marks, including a large 'P', a 'K', and several cursive signatures, located in the bottom right corner of the page.

Piano azioni formative in sede dirigenza medica e sanitaria 2006

budget provvisorio €45.000,00

Dipartimento/servizi	Titolo iniziativa	Obiettivi/risultati attesi	Destinatari qualifiche	Numero partecipanti	Monte ore	Numero edizioni	Finanziamento previsto	Crediti ECM previsti
<b>Area gestionale/organizzativa</b>								
Aziendale	EPINFO, metodologia della ricerca	Acquisire capacità di utilizzare i dati statistici nella clinica	Dirigenti medici e sanitari	21	21	1	3000,00	25
Aziendale	Project management		Dirigenti medici, sanitari	20	12	1	1925,00	12
Aziendale	Valutazione degli investimenti e analisi degli scostamenti( corso avanzato)		Dirigenti medici, sanitari	25	14	1	3.300,00	15
Aziendale	Accreditamento dipartimenti di emergenza. Chirurgico, riproduzione accrescimento Secondo delibera giunta regionale 327/04	Acquisire le competenze per gestire il processo di accreditamento dei dipartimenti secondo il modello regionale	I componenti del dipartimenti dedicati a questa attività	300	12+6+ formazioni sul campo	6	35.000,00	Per ediz.

aziendale	<b>Gestione del rischio clinico corso base</b>	Creare un linguaggio comune sui principi e metodi per la gestione del rischio clinico	Dirigenti medici+ coordinatori	100	12	2	€750,00 CD+	12
Dip. Medico	<b>La gestione del rischio clinico Il fase</b>	Costruire procedure e protocolli condivisi sui 4 rischi principali: -lesioni da pressione -cadute -medication error -rischio biologico:CVC	Il gruppo di progetto interprofessionale	40	12	1	1000,00	12
Aziendale	<b>Gestione del rischio clinico corso avanzato</b>	Costruire linee guida aziendali per la gestione di due patologie specifiche	Gruppo interprofessionale	20	50	1	2005 Formazione aula 2006 form. Sul campo	50
Aziendale	<b>Clinical governance:l'audit clinico</b>	Creare un linguaggio comune per la	Dirigenti medici+ coordinatori+ dirigenti sanitari	40	8	1	3000,0	10
Aziendale	<b>Corso per valutatori interni</b>	Creare un linguaggio comune ed acquisire competenze per essere facilitatori del processo di accreditamento	Dirigenti medici, sanitari, amministrativi coordinatori e professioni sanitarie	20	15	1	Da def.	15

*[Handwritten signatures and initials]*

Dipartimento/servizi	Titolo iniziativa	Obiettivi/risultati attesi	Destinatari qualifiche	Numero partecipanti	Monte ore	Numero edizioni	Finanziamento previsto	Crediti ECM
Aziendale	Formazione per comitato pari opportunità	Ampliare e migliorare le conoscenze sui temi delle Pari Opportunità, sulle differenze e sulle problematiche di genere	I due comitati pari opportunità Appena costituiti	35	21	1	3000,00	21
Dip. Riabilitazione	Qualità personali e capacità di lavorare in team	Migliorare la relazione empatica col paziente e con i colleghi cercando di superare le barriere della comunicazione	Medici, infermieri, fisioterapisti, logopedisti, psicologi	25	49	1	6.000,00 + speseacc oligenza	50
Aziendale	Per una medicina senza dolore corso avanzato	Diffondere tra i professionisti l'attenzione alla sofferenza e alle modalità di trattamento sia medico che psicologico	Dirigenti medici, infermieri di tutta l'azienda	70	6	Varie	==*	6

*[Handwritten signatures and initials]*

aziendale	<b>La comunicazione medico paziente-familiari</b>	Utilizzare strumenti per conoscere la qualità di vita del paziente collocando il soggetto in una dimensione psicologico sociale	Dirigenti medici	20	21	1	9000,00	25
Aziendale	<b>Normativa sulla privacy FAD</b>		Interprofessionale	interprofessionale	2	varie	===	
aziendale	<b>Parlare in pubblico</b>	acquisire competenze per gestire il tempo, la voce e la postura durante le relazioni a convegni e congressi	Dirigenti medici e sanitari	20	24	4	2000,00 per ediz	24
Aziendale	<b>Accogliere in ospedale: la transcultura al servizio di tutti</b>	Acquisire competenze per curare pazienti di culture diverse	Dirigenti medici	8	20	1	1000,0	25


**Area tecnico-specialistica**

Aziendale	Gestione rischio biologico, infettivo		Dirigenti medici, infermieri	200	14	1	688,00	14
Aziendale	Utilizzo della biblioteca on line	Acquisire competenze per utilizzare i dati della biblioteca on line	Dirigenti medici e sanitari	20	14	2	350,00	14
aziendale	Profili di Responsabilità del medico	Approfondire le conoscenze sulle tematiche relative alla responsabilità professionale	Dirigenti medici	40	8	2	1000,00	10
Interaziendale/interprofessionale	La gestione delle emergenze psicopatologiche e comportamentali nei servizi di emergenza	Gestire	Medici 118 e infermieri	100	12	2	1000,00+ 372,00 aula	12

*[Handwritten signatures and initials]*

Dipartimento/servizi	Titolo iniziativa	Obiettivi/risultati attesi	Destinatari qualifiche	Numero partecipanti	Monte ore	Numero edizioni	Finanzia-mento previsto	
aziendale	Pubmed	Acquisire competenze per selezionare le risorse informative utili per risolvere i quesiti clinici	Medici, Biologi, farmacisti, chimici, fisici	15	12	varie	1930,05	12
Aziendale	Radio protezione Legge 187	Aggiornare le conoscenze in relazione alla normativa vigente	Dirigenti medici radioesposti e tecnici di radiologia	Tutto il personale radioesposto	10	varie	*	20 +FSC
Dipartimento riproduzione accrescimento A catalogo	Stage al centro lussazione congenita anca	Acquisire capacità diagnostiche della lussazione congenita dell'anca	medici	36	36	varie	Finanziati o con tasse di iscrizione	35
Dipartimento Riabilitazione A catalogo	Stage modulo neurofisiologia	Acquisire competenze per il trattamento delle afasie, dei disturbi delle attività attentive, mnesiche e cognitive	Medici, fisioterapisti	36	36	1 2	Finanziati o con tasse di iscrizione	35
Dip. Riproduzione-accrescimento	Seminari di genetica medica	Approfondire le nuove acquisizioni in tema di genetica medica	Genetisti, biologi, tecnici di laboratorio	200	8		autofinanziato	8
Dip. Neuroscienze ed immagini	Il lunedì di neuroscienze	Approfondire le nuove acquisizioni in tema di neuroscienze	Tutto il personale del dipartimento	60	4 per ediz.	Varie	autofinanziato	4 per ediz

Dip. Riproduzione- accrescimento	<b>XX convegno IMER Approccio integrato al bambino con anomalie congenite</b>	Riunione annuale del registro anomale congenite RER	Genetisti,, pediatri, ginecologi, biologi, TSLBM	1 00	4	1	autofina nziato	4
Dip. Riproduzione accrescimento	<b>Gestione del bambino con problemi cardiaci</b>	Acquisre conoscenze sulle nuove modalità di gestire la patologia cardiaca del bambino	Medci	40	6	1	<b>Autofina nziato</b>	<b>55</b>
Dipartimento Riabilitazione <b>A catalogo</b>	<b>Stage modulo ambulatorio del movimento</b>	Acquisire competenze per il trattamento dei disturbi del movimento	Fisiatri, fisioterapisti	36	36	1	<b>Finanziat o con tasse di iscrizion e</b>	<b>35</b>
Interaziendale/interprofessionale	<b>Uso di un sistema di content management per redattori del sito Web aziendale</b>	Acquisire competenze per l'uso autonomo del CMS "Proscilla"	Medici, psicologi, infermieri	8	16	1	€403,00 docenza +aulainfo rmatica	<b>16</b>
Interdipartimentale/interprofessionale	<b>Informatica</b>	Acquisire capacità di gestire un data base	Dirigenti medici	5	10	1	16.000,0 0	<b>Varie tipologi e</b>

Dipartimento/servizi	Titolo iniziativa	Obiettivi/risultati attesi	Destinatari qualifiche	Numero partecipanti	Monte ore	Numero edizioni	Finanzia mento previsto	Crediti ECM
Aziendale	Inglese scientifico	Acquisire capacità comunicative orali e scritte in lingua inglese Acquisire capacità di relazionare a convegni e congressi	Dirigenti medici, laureati sanitari, personale comparto	variabile		varie	7.040,00	25
Aziendale	<b>BLSDP, PBLs, ACLS, ATLS</b>	Acquisire competenze per la trattazione delle emergenze sia extraospedaliere che intraospedaliere	medici	6 e multipli di 6	8	varie	* finanziamento derivante da tasse di iscrizione	<b>BLSDb =8 DP=5 PBLSD =7 BLSb= 8</b>

\* il budget è suddiviso tra dirigenza e comparto

Piano azioni formative in sede comparto sanitario anno 2004



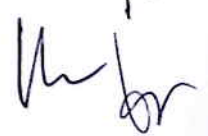

finanziamento € 70.962,00 ( comprensivo anche del comparto amministrativo)

\* budget suddiviso con dirigenza

Piano azioni formative in sede comparto amministrativo Anno 2006

Dipartimento/ servizi	Titolo iniziativa	Obiettivi/risultati attesi	Professionalità qualifiche	Numero partecipanti	Monte ore	Finanziamen to previsto
interdipartimentale	Normativa sulla privacy e rapporti con l'utenza	Conoscere attraverso la discussione di casi l'applicazione della normativa	Tutto il personale Amm.vo	Varie edizioni	2	361,48

Interdipartimentale	<b>La comunicazione con i colleghi e con l'utenza esterna</b>	Migliorare il proprio stile comunicativo Apprendere le modalità per gestire i contrasti e i conflitti interpersonali	Coadiutori e assistenti amministrativi	20	20	3500,00
Dip. tecnico	<b>Gestione di appalti di servizi</b>	Acquisire conoscenze sulle nuove normative	Tutti i tecnici e gli amministrativi	20 ore	1	Da definire
Interdipartimentale/in terprofessionale	<b>Informativa (livello avanzato per specifici settori)</b>	Acquisire capacità di utilizzare programmi specifici	Assistenti e coadiutori	vari	25	3743,54
Uffici di staff	<b>Front line</b>	Acquisire modalità per una corretta gestione del rapporto con l'utenza interna ed esterna	Operatori tecnici e commessi		24	Da def
Uffici di staff	<b>Aggiornamenti in materia legislativa</b>	Acquisire conoscenze sulle principali modificazioni normative che influiscono sulle attività dell'azienda			4	Senza spese
Aziendale	<b>Tecniche di comunicazione scritta</b>	Acquisire competenze per redigere lettere ufficiali	Amministrativi	15	1	2000,00
Aziendale	<b>Internet in sanità corso avanzato</b>	Acquisire competenze nella ricerca in rete di informazioni a carattere amministrativo	Amministrativi	15	1	500,00
Aziendale	<b>Corso per redattori</b>	Acquisire capacità di scrivere un articolo da pubblicare sui giornali interni	Amministrativi e sanitari	15	1	1000,00

**FORMAZIONE SUL CAMPO**

DIPARTIMENTO	OBIETTIVI	CONTENUTI ATTIVITA'	MODALITA'FORMATIVA	PROFESSIONISTI COINVOLTI	DURATA	CREDITI ECM
DIPARTIMENTO IMMAGINI	<p>Aggiornamento multidisciplinare</p> <p>Training studenti corsi di laurea</p> <p>Training del neo assunto o neo inserito</p>	<p>Discussione su problematico tecnico scientifiche e case report</p> <p>Apprendimento esperienza</p> <p>Apprendimento esperienza</p>	<p>Gruppi di miglioramento</p> <p>Affiancamento</p> <p>Affiancamento</p>	<p>Medici, tecnici di radiologia infermieri</p> <p>Medici, tecnici di radiologia, infermieri</p> <p>Tecnici di radiologia e infermieri</p>	<p>30</p> <p>tutto l'anno</p>	
DIPARTIMENTO PATOLOGIA/ONCOLOGIA	<p>Training studenti corsi di laurea</p> <p>Miglioramento qualità diagnostica</p> <p>E Clinica</p>	<p>Apprendimento dall'esperienza</p> <p>Discussione casi clinici</p>	<p>Affiancamento</p> <p>Gruppo di miglioramento</p>	<p>Medici, tecnici di laboratorio</p> <p>Medici</p>	<p>Tutto l'anno</p> <p>Tutto l'anno</p>	

*[Handwritten signatures and initials]*

	<p>Training neo assunti</p> <p>Partecipazione a progetti di ricerca</p> <p>Partecipazione a commissioni: -antibiotici - infezioni ospedaliere -sicurezza dei lavoratori</p>	<p>Apprendimento dall'esperienza</p> <p>Studi clinici (ricerca applicata)</p> <p>Ricerca e documentazione</p>	<p>Addestramento</p> <p>Ricerca empirica e strumentale</p> <p>Partecipazione a comitati</p>	<p>Medici e tecnici di laboratorio, infermieri</p> <p>Medici</p> <p>Medici, tecnici di laboratorio</p>	<p>Tutto l'anno</p> <p>Tutto l'anno</p>	
<b>DIPARTIMENTO RIPRODUZIONE- ACCRESCIMENTO</b>	<p>Miglioramento qualità assistenziale</p> <p>Training studenti corsi di laurea</p> <p>Training del neo assunto o neo inserito</p>	<p>Discussione casi clinici</p> <p>Apprendimento esperienza</p> <p>Apprendimento esperienza</p>	<p>Partecipazione a gruppi di miglioramento</p> <p>Affiancamento</p>	<p>Medici</p> <p>Infermieri</p> <p>Infermieri</p>	<p>30</p> <p>tutto l'anno</p> <p>annuale</p>	

	Accreditamento del dipartimento		Affiancamento Gruppo di miglioramento	Tutti i professionisti	biennale	
<b>DIPARTIMENTO NEUROSCIENZE</b>	Miglioramento qualità assistenziale	Partecipazione a gruppi di miglioramento	Discussione strutturata di casi clinici affiancamento	Medici, infermieri	Tutto l'anno	
	Training studenti corsi di laurea Audit clinici	Apprendimento dall'esperienza Trials terapeutici	monitoraggi e studi prospettici randomizzati, multicentrici	Medici, infermieri medici	Tutto l'anno Tutto l'anno	
<b>DIPARTIMENTO EMERGENZA</b>	Miglioramento qualità assistenziale	Partecipazione a gruppi di miglioramento	Discussione casi	Medici	Tutto l'anno	
	Partecipazione a comitati: ospedale senza dolore - trapianto multiorgano infezioni ospedaliere buon uso del sangue training studenti corsi di laurea training neo assunto o neo inserito accreditamento	Ricerca, documentazione, implementazione attività conseguenti Apprendimento esperienza Apprendimento esperienza	Partecipazione a gruppi di progetto Affiancamento	Medici, infermieri Infermieri	Annuale	
		Gruppo di miglioramento	Gruppo di	interprofessionale	2005/06	

	dipartimento		miglioramento			
<b>DIPARTIMENTO MEDICINE SPECIALISTICHE</b>	training studenti corsi di laurea training neo assunti	Apprendimento esperienza idem	Affiancamento idem	Infermieri Idem		
<b>SERVIZIO FARMACEUTICO</b>	Introduzione/eliminazione e farmaci nel PTO sulla base di valutazioni costi/benefici Elaborazione e stesura di protocolli per l'impiego farmaci ( ATB, disinfettanti), indagini epidemiologiche Elaborazione e stesura di protocolli per l'impiego farmaci ( albumina ed emoderivati) analisi consumi Analisi/valutazione contenuti e disegni sperimentazioni	Commissione terapeutica locale Comitato infezioni ospedaliere Commissione buon uso del sangue Comitato etico	Gruppi di miglioramento Partecipazione a commissioni Partecipazione a commissioni Partecipazione a commissioni	2 farmacisti 1 farmacista 1 farmacista 1 farmacista		

5  
Ara  




<b>DIREZIONE GENERALE E DIREZIONE MEDICA</b>						
Partecipazione a commissione infezioni	Commissione infezioni	Commissioni	1 URP			
Discussione casi clinici	Gruppo progetto	Discussione	1 ufficio statistica			
Partecipazione a Commissioni	Comitato consultivo misto	Gruppo di lavoro	1 URP			
Partecipazione a commissioni	Comitato etico	Commissioni	Medici + infermiere			

*S*

*Ar*

*[Handwritten signatures]*

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE

*[Handwritten Signature]*

PER LE OO.SS. AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA  
PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA

CIDA-SIDIRSS

*[Handwritten Signature]*

SNABI-SDS

SINAFO

*[Handwritten Signature]*

CONFEDIR SANITA' (SNIAS)

CGIL/F.P. Sanità DIRIGENTI

*[Handwritten Signature]*

CISL-COSIADI

*[Handwritten Signature]*

UIL FPL DIRIGENTI

\_\_\_\_\_

Ferrara,

Siglato il 05.06.06

Sottoscritto il 22.06.06