

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

Servizio Formazione Ricerca e Innovazione

Rapporto sulla Formazione Aziendale

2019



INDICE

1. INTRODUZIONE	4
2. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	5
2.1 Personale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena	6
2.2 Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione	7
2.3 Personale dell'Area Formazione e Aggiornamento	8
2.4 Principali processi e attività della Formazione	9
3. ATTIVITÀ FORMATIVA AZIENDALE 2019	11
3.1 Obiettivi Generali	11
3.2 Obiettivi Specifici del Servizio	11
3.3 Programmazione formativa aziendale anno 2019	12
3.4 Dossier formativi	17
3.5 Formazione residenziale	18
3.6 Docenze a corsi interni residenziali	19
3.7 Corsi obbligatori	20
3.8 Formazione sul campo (FSC)	22
3.9 Formazione a distanza	25
3.10 Formazione per esterni	28
3.10.1 Accordi per attività di Provider ECM per la formazione residenziale	28
3.10.2 Attività di Provider per la Regione Emilia-Romagna	29
3.10.3 Pacchetti formativi	29
3.11 Valutazione della formazione	29
3.11.1 Valutazione dell'apprendimento	29
3.11.2 Valutazione del gradimento	30
3.11.3 Valutazione dell'impatto	33
4. PERSONALE FORMATO NELL'ANNO 2019	38
4.1 Corsi interni	38
4.2 Fruizione della formazione interna per genere	38
4.3 Dipendenti formati	39
4.4 Partecipanti esterni	39
4.5. Copertura crediti ECM	39
5 AGGIORNAMENTO PRESSO TERZI	40
5.1 Partecipazione a corsi, convegni, congressi	40
5.2 Partecipazione alla formazione esterna per genere	40

6 RISORSE SCIENTIFICHE.....	41
7 RISORSE IMPIEGATE	41
8 DESCRIZIONE DEI PRINCIPALI RISULTATI DI PERFORMANCE PROFESSIONALE	42
8.1 Indicatori e risultati.....	42
8.2 Dati attività al 31/12/2019	44
8.3 Commento ai dati	45
9 AZIONI DI MIGLIORAMENTO 2019	47

1. INTRODUZIONE

Il presente "Rapporto sulla formazione aziendale anno 2019" (RAF) integra e riassume in un unico documento il rapporto annuale della formazione aziendale e la relazione annuale delle attività e si propone di illustrare in maniera il più possibile chiara e dettagliata le attività svolte, allo scopo di valutare, attraverso l'analisi di indicatori qualitativi e quantitativi, le proprie performance.

Gli elementi di valutazione discendono dalla aderenza dell'attività sviluppata rispetto agli obiettivi della pianificazione, dai feedback dei clienti/utenti e della committenza, dalla capacità di gestione e miglioramento degli indicatori, il tutto in maniera integrata e sistematica. In questo senso il RAF si pone non solo come consuntivo delle attività svolte nell'anno precedente ma come utile strumento per lo sviluppo della formazione futura, in quanto le indicazioni emerse possono orientare l'organizzazione dei propri processi e la programmazione delle attività nell'anno successivo.

Il documento è redatto in conformità delle disposizioni contenute nel "Manuale regionale di accreditamento dei provider e degli eventi ECM", a quanto previsto dall' Accordo del 1/08/2007 tra il Governo, le Regioni e le Province autonome concernente il "Riordino del sistema di formazione continua in medicina", e dalla procedura interna PS06- Rev. 1. Gli interlocutori del rapporto sono oltre agli stakeholder istituzionali (Comitato scientifico, Collegio di Direzione, Commissione regionale ECM) tutti gli utenti della formazione. Per questo motivo il RAF sarà inserito fra i documenti nella pagina dedicata alla formazione del sito internet aziendale.

2. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

In attuazione della Delibera della Giunta Regionale n. 1004 del 28 giugno 2016, dal 1° gennaio 2017 ha preso avvio la sperimentazione per la gestione unica fra l'Azienda Sanitaria Locale di Modena "Nuovo Ospedale Civile S. Agostino Estense" di Baggiovara e l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena. La chiusura della sperimentazione gestionale è stata sancita dalla Legge Regionale n. 24 del 27/12/2018, con la quale si è stabilito che "[...] **a decorrere dal 1° gennaio 2019 l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena è costituita da un unico presidio e si articola nei due stabilimenti ospedalieri: il Policlinico di Modena e l'Ospedale Civile di Baggiovara [...]**".

Con la fusione in un'unica Azienda dei due stabilimenti ospedalieri sono state apportate modifiche al modello organizzativo del sistema sanitario provinciale nel suo complesso, per il perseguimento dei seguenti risultati:

- riduzione della frammentazione e migliore strutturazione dei percorsi assistenziali all'interno della rete ospedaliera e tra questa e la rete territoriale, con particolare riferimento all'ambito oncologico, traumatologico e delle patologie croniche;

- revisione del modello hub and spoke con previsione di mobilità delle equipe professionali e ridefinizione dei regimi di erogazione delle prestazioni in relazione alle finalità di cura o di diagnosi;

- sviluppo di team professionali anche integrati tra le due Aziende sanitarie modenesi, operanti tra i diversi nodi di erogazione della rete ed il potenziamento di sinergie nei programmi/progetti di ricerca e didattica tra università, ospedali e territorio.

L'Azienda, nella sua nuova veste di struttura ospedaliera multicampus ad alto contenuto professionale e tecnologico, offre opportunità innovative al suo ruolo di Azienda di riferimento per l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia per la realizzazione dell'integrazione tra assistenza, didattica e ricerca. Una integrazione che mette al centro della sua attenzione il cittadino e il suo bisogno di salute, a cui fornire risposte appropriate sui diversi livelli di complessità.

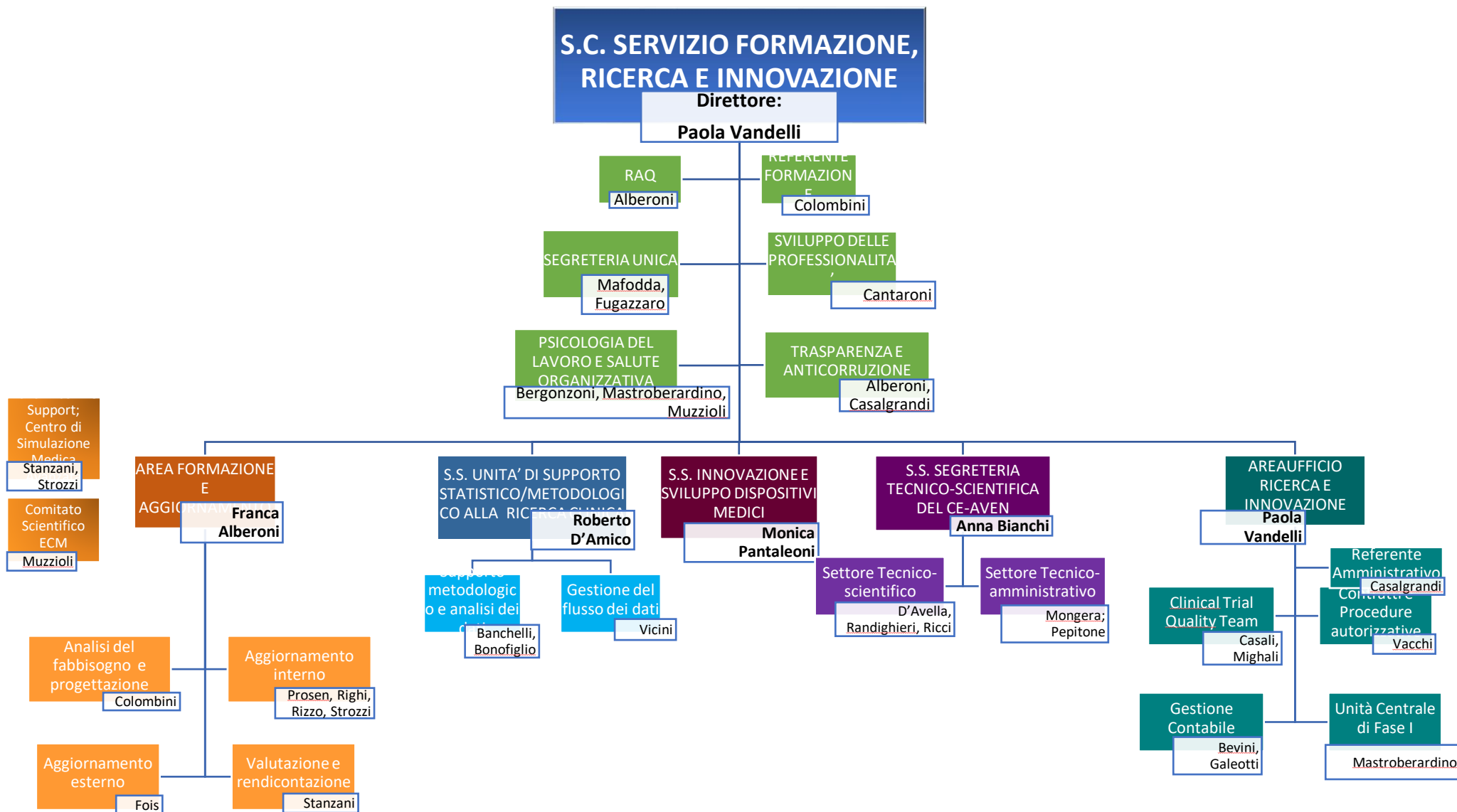
L'organizzazione consolidata nel corso del 2019 troverà formalizzazione nel nuovo Atto Aziendale di prossima adozione entro l'estate 2020.

2.1 Personale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena

Il personale impiegato nei due stabilimenti dell'AOU di Modena al 31 dicembre 2019 viene illustrato, suddiviso per ruolo, nella tabella sotto riportata. Complessivamente il numero dei professionisti che operano nell'Azienda ammonta a 3976 unità.

QUALIFICA	POLICLINICO		BAGGIOVARA	
	Dipendenti	Univ. Integrati	Dipendenti	Univ. Integrati
DIRIGENZA MEDICA	473	109	219	8
DIRIGENZA SANITARIA	44	14	2	
DIRIGENZA PROFESSIONALE	9		1	
DIRIGENZA TECNICA	4	1		
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	13			
COMPARTO - RUOLO SANITARIO	1584	20	681	3
COMPARTO - RUOLO TECNICO	410	1	155	
COMPARTO - RUOLO AMMINISTRATIVO	197	1	27	
TOTALE GENERALE	2734	146	1085	11

2.2 Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione



Dal 1° gennaio 2017 con delibera n. 167 del 30/12/16 è stato istituito il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione (SFRI) che si compone di due aree di attività: Area Formazione e Area Ricerca e innovazione.

Obiettivi del Servizio sono:

Implementazione dell'attività di ricerca, incoraggiando e valorizzando la partecipazione degli operatori ad attività di ricerca integrate con l'attività clinica e rendendo l'Azienda un contesto il più possibile favorevole alla conduzione di sperimentazioni cliniche di buona qualità;

Progettazione di azioni tese al miglioramento complessivo dell'offerta formativa, anche a livello di Area Vasta, con riguardo a tutti i professionisti interessati;

Progettazione di percorsi ed esperienze formative innovative, avanzate e specialistiche a supporto dei cambiamenti della demografia professionale e delle riconfigurazioni organizzative;

Valorizzazione del capitale umano, attraverso l'integrazione della formazione e della ricerca come parte della mission istituzionale, tramite nuovi modelli organizzativi che abbiano l'obiettivo di valorizzare il contributo delle competenze professionali, rafforzando gli investimenti relativi a tale ambito sia in riferimento ai professionisti sanitari che ai cittadini che afferiscono all'Azienda

All'interno del Servizio Formazione, Ricerca e innovazione sono inoltre presenti tre strutture semplici:

- "Segreteria Tecnico-Scientifica del Comitato Etico", istituita con delibera n. 50 del 15/03/2018
- "Unità di Supporto statistico/metodologico alla Ricerca Clinica", istituita con delibera n. 163 del 26/09/2018;
- "Innovazione e sviluppo dei dispositivi medici", istituita con delibera n. 75 del 6/5/2019

2.3 Personale dell'Area Formazione e Aggiornamento

I processi della formazione sono presidiati dal personale assegnato all'Area Formazione e Aggiornamento.

Al 31/12/2019 all'interno dell'Area Formazione operavano, con diverso impegno orario, complessivamente n.12 operatori tra sanitari ed amministrativi. A partire dal 1° gennaio 2017 ha preso avvio la sperimentazione di gestione unica dei due ospedali Policlinico e Civile, in seguito alla quale all'Area Formazione sono state temporaneamente assegnate due unità da parte dell'Azienda USL di Modena. L'Area Formazione e Aggiornamento inoltre fino al 15/11/2019 si è avvalsa della collaborazione di una coordinatrice sanitaria (DS), afferente alla Direzione delle Professioni Sanitarie, alla quale erano assegnati compiti di supporto alla progettazione e all'erogazione della formazione per quanto attiene all'Ospedale Civile di Baggiovara.

In particolare:

PERSONALE	NUMERO	Ruolo
Dirigente	2	sanitario
DS	1	sanitario
DS (Part time verticale 50%)	1	sanitario (Dipendente AUSL MO temporaneamente assegnato)
DS con PO	1	amministrativo
C	5	amministrativo (1 dipendente AUSL MO temporaneamente assegnato)
BS	1	amministrativo
B	1	amministrativo
TOTALE	12	

2.4 Principali processi e attività della Formazione

Analisi del fabbisogno formativo e pianificazione

Rilevazione triennale delle esigenze formative per indagare le macroaree di sviluppo delle competenze del personale, attraverso l'elaborazione di una scheda ad hoc.

Rilevazione annuale per declinare più in dettaglio le macroaree precedentemente evidenziate.

Standardizzazione e divulgazione dei risultati.

Pianificazione strategica di formazione e supporto alla costruzione dei dossier formativi di gruppo.

Progettazione

Progettazione e stesura del Piano Formativo aziendale a valenza triennale, dove vengono coniugati i risultati della rilevazione del fabbisogno con gli obiettivi strategici nazionali, regionali ed aziendali presenti negli accordi Stato Regioni, nei Piani Sociali e Sanitari, nonché nei Piani Programmatici aziendali.

Progettazione e stesura del Piano Formativo aziendale a valenza annuale per la declinazione nelle diverse aree specifiche di intervento

Coordinamento del Comitato Scientifico aziendale al fine della validazione del Piano Formativo aziendale.

Predisposizione istruttoria per approvazione del Piano Formativo aziendale al Collegio di Direzione.

Progettazione diretta corsi di area manageriale, organizzativa e relazionale.

Progettazione di attività di formazione e di formazione-intervento sulla prevenzione dei rischi psicosociali, promozione del benessere organizzativo, change management.

Consulenza metodologica alle équipes per progettazione corsi, costruzione di questionari, compilazione formulari ECM.
Piano di formazione alla ricerca.
"Diamo crediti alla Ricerca" per la valorizzazione delle attività di ricerca no profit aziendali.

Funzioni di provider ed erogazione della formazione

Pianificazione calendario delle iniziative.

Gestione e reperimento aule.

Attribuzione e monitoraggio budget Dipartimentali e di Struttura (su indicazioni della Direzione aziendale).

Assegnazione crediti ECM ai propri eventi formativi.

Funzioni di Segreteria del Comitato Scientifico aziendale.

Gestione iscrizioni on line.

Consuntivazione della partecipazione alle attività formative ed inserimento nel gestionale di formazione, invio dei dati a Regione e Cogeaps.

Attestazione corsi interni (partecipazione ed ECM).

Produzione di report sull'attività formativa in generale ed ECM in particolare.

Funzione di provider ECM per soggetti esterni (mediante stipula di convenzioni).

Progettazione ed esecuzione corsi rivolti a clienti esterni (a pagamento), in collaborazione con équipe tecnico-scientifiche.

Gestione amministrativo-contabile dei corsi interni (controllo registri, attestazioni di partecipazione ed ECM, attestazione docenze, inserimento del corso in curriculum e stato matricolare, liquidazione fornitori).

Gestione dei corsi svolti presso altre Aziende (concessione anticipi di cassa, pagamento iscrizioni, verifica documentazione, inserimento a stato matricolare, controllo budget, richieste di rimborso, rendicontazioni).

Gestione 4 ore destinate dai vigenti CCNL della dirigenza ad attività non assistenziali (per quanto riguarda frequenza corsi, master, scuole di Specialità, docenza a corsi di laurea dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia).

Gestione del sistema qualità ai fini del mantenimento dell'accreditamento regionale per le funzioni di governo della formazione e di Provider ECM.

Verifica dei risultati

Progettazione e applicazione della valutazione di apprendimento alle iniziative formative accreditate ECM.

Progettazione e applicazione della valutazione di gradimento a tutte le iniziative formative aziendali.

Progettazione e applicazione della valutazione di ricaduta formativa attraverso autovalutazione di alcuni dei principali corsi e valutazione di impatto di alcune delle iniziative strategiche aziendali.

Miglioramento continuo

La ricerca della qualità e la tensione verso il miglioramento continuo delle prestazioni e del modo di lavorare costituiscono obiettivi fondamentali che il Servizio Formazione Ricerca e Innovazione si pone, al fine di fornire un prodotto migliore ai clienti interni, di contenere i costi e le tempistiche e di essere sempre più efficace ed efficiente.

Dalla valutazione interna ed esterna delle attività svolte, il Servizio trae spunto per introdurre azioni di miglioramento preventive e correttive.

3. ATTIVITÀ FORMATIVA AZIENDALE 2019

3.1 Obiettivi Generali

Gli obiettivi formativi che hanno guidato la redazione del Piano Formativo Aziendale del 2019 derivano, naturalmente, dagli obiettivi nazionali e regionali, che pongono al centro dell'attenzione di tutte le aziende della Regione gli interventi di promozione della salute e dell'equità nell'accesso ai servizi, dagli obiettivi di Area Vasta, che tendono all'ottimizzazione degli interventi formativi da realizzare anche in concerto tra più aziende, e, infine, dagli obiettivi aziendali, che oltre agli adempimenti legati alla sicurezza e alla gestione del rischio, hanno a che vedere soprattutto con gli adempimenti necessari per l'integrazione di alcune importanti articolazioni aziendali quali i dipartimenti integrati interaziendali.

Sono di seguito elencate le principali aree formative di interesse Nazionale/Regionale/Aziendale prioritarie per tutto il personale operante nell'Azienda:

1. La gestione del rischio
2. Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nelle strutture sanitarie
3. Sicurezza delle cure - prevenzione delle cadute
4. Cure palliative e terapia del dolore.
5. Iniziative di Health Literacy e Equità
6. Formazione sulla normativa in materia di protezione dei dati personali
7. Politiche di prevenzione della corruzione e promozione trasparenza

Tra gli obiettivi aziendali di particolare rilievo, inseriti nel PFA 2019 si segnalano:

1. Integrazione ospedale Policlinico e Ospedale Civile dell'AOU di Modena
2. Piano triennale di formazione alla ricerca
3. Piano di formazione biennale per l'area tecnico amministrativa
4. Prevenzione della violenza sugli operatori sanitari

3.2 Obiettivi Specifici del Servizio

Per l'anno 2019 sono stati individuati per l'Area Formazione e Aggiornamento i seguenti obiettivi specifici:

1) Formazione di sistema orientata all'area tecnico amministrativa (obiettivo biennale)

Indicatore di risultato: predisposizione di un piano di formazione biennale per l'area tecnico amministrativa e svolgimento di almeno una iniziativa formativa

Risultato: Sulla scorta di quanto emerso dall'analisi del fabbisogno formativo, è stato elaborato il piano formativo dell'area tecnico amministrativa, inserito nel piano formativo aziendale. Il giorno 31 ottobre 2019 si è svolto il corso "Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità".

2) Applicazione progetto corsi sulla sicurezza: formazione sui rischi lavorativi (obiettivo pluriennale)

Indicatore di risultato: almeno 60% (2018+2019) dipendenti formati rispetto all'elenco fornito dal Servizio Prevenzione e Protezione aziendale

Risultato: media formati 62% (n. 1687/2718). Vedi dettaglio nella tabella sottostante

corso	n. formati	n. da formare	%	fonte del dato
parte generale corso base D.lgs. 81/08	894	1532	58,4%	Openwork

corso	n. formati	n. da formare	%	fonte del dato
parte specifica basso rischio D.lgs. 81/08	132	204	64,7%	Openwork
parte specifica medio rischio D.lgs. 81/08	66	105	62,9%	scheda budget 2018
parte specifica alto rischio D.lgs. 81/08	595	877	67,8%	TOM

3) Rapporto con Direzione sanitaria

Indicatore di risultato progettazione e gestione in accordo con la DS di progetti formativi a sostegno della ridefinizione degli assetti organizzativi: Il risultato di questo obiettivo viene illustrato nel paragrafo. 3.3

3.3 Programmazione formativa aziendale anno 2019

La programmazione formativa del 2019 è stata indirizzata, come di consueto, a tutti i dipendenti dell'Azienda, agli universitari integrati, ai convenzionati, ai dipendenti AUSL di Modena e ai professionisti esterni paganti. Le professioni a cui si rivolgono gli eventi formativi appartengono alle macroaree dei dirigenti sanitari, tecnici e amministrativi, comparto tecnico, sanitario ed amministrativo.

Alcune attività sono state a carattere multidisciplinare, soprattutto quelle legate ai temi trasversali, mentre altre sono state rivolte a specifiche professionalità.

Tutte le iniziative programmate sono inserite in tre principali tipologie: residenziali, formazione sul campo (FSC) e formazione a distanza (FAD)

Nel corso del 2019, accanto alle iniziative formative rivolte a piccoli gruppi di partecipanti che consentono l'utilizzo di metodologie didattiche attive ed interattive, sono stati realizzati seminari su tematiche trasversali che hanno coinvolto un numero elevato di dipendenti, anche la formazione a distanza è stata fruita da un numero considerevole di professionisti.

Da evidenziare che nel corso dell'anno 2019 hanno preso avvio o sono proseguiti alcuni progetti particolarmente qualificanti:

Progetti formativi a sostegno della riorganizzazione dell'AOU di Modena

Il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione ha proseguito anche nell'anno 2019 l'attività di supporto delle riconfigurazioni organizzative che hanno coinvolto tutti i settori dell'AOU di Modena.

A partire dal 1° gennaio 2017, infatti, l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena è stata impegnata in un imponente processo di innovazione organizzativa, in attuazione del progetto sperimentale di unificazione degli stabilimenti Policlinico e Ospedale Civile di Baggiovara. I temi principali che guidano i processi di cambiamento sono rappresentati dall'attivazione di modelli organizzativi innovativi, dall'integrazione clinica ed organizzativa e dalla concreta partecipazione alla costruzione dei network intraziendali. Nel corso dell'anno 2019 sono stati progettati percorsi ed esperienze formative ad hoc/specialistiche, che hanno coinvolto i Servizi di Staff della Direzione Sanitaria, i Direttori delle Strutture Semplici e Complesse e i Coordinatori sanitari e tecnici di entrambi gli Stabilimenti. In particolare, sono state progettate ed organizzate le seguenti iniziative:

- **“Gestione operativa dei flussi dei pazienti e pratiche collaborative di integrazione e coordinamento tra le unità operative di degenza e il pronto soccorso: strumenti di analisi e soluzioni progettuali”:** Il corso si è prefisso di implementare le competenze sugli strumenti ed i processi di gestione operativa dei flussi dei pazienti nonché di sviluppare processi di apprendimento individuale ed organizzativo tali da promuovere la prefigurazione e la diffusione di pratiche collaborative di integrazione e coordinamento nel governo dei flussi dei pazienti tra le unità operative di degenza ed il Pronto Soccorso..
- **Ciclo di Seminari di approfondimento Direzione sanitaria e Servizi in Staff:** si è trattato di una serie di incontri, rivolti ai membri della Direzione Sanitaria e dei Servizi in Staff ad essa, , nel corso dei quali sono stati approfonditi temi quali i rapporti fra Aziende Sanitarie pubbliche e Università, la

copertura economica dell'assistenza (Sistemi di finanziamento delle Aziende pubbliche e articolazioni della compartecipazione alla spesa, modalità di remunerazione delle attività di un'Azienda Ospedaliero Universitaria), la governance del SSN, la gestione del personale

- **“Creare connessioni per creare salute”**: l'incontro, organizzato in collaborazione con l'Azienda Sanitaria Locale di Modena, è stato rivolto al Management delle due Aziende Sanitarie modenesi con l'intento di creare una sempre maggiore integrazione e valorizzazione dei professionisti ed una collaborazione e condivisione dei processi di lavoro, per addivenire ad un sistema di reti ospedale-territorio capace di offrire una risposta sempre più completa ed adeguata ai cittadini.

Elaborazione Nuovo Atto aziendale

Di seguito al processo di unificazione dei due ospedali si è reso necessario rivedere l'Atto Aziendale. Nell'ottica di una sempre maggiore condivisione, così come già avvenuto per la riorganizzazione dei Dipartimenti, il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione ha collaborato alla realizzazione di un progetto che ha previsto il coinvolgimento del management aziendale attraverso una metodologia di tipo qualitativo che rispondeva ad una duplice esigenza: da un lato il coinvolgimento di un alto numero di professionisti, dall'altro il più breve tempo possibile per l'esecuzione. Si è pensato, quindi, ad un questionario le cui domande sono state relative solo ad alcuni capitoli dell'Atto Aziendale dato che la struttura stessa dell'atto è di per sé poco flessibile, in considerazione del fatto che molti capitoli risentono di una forte indicazione normativa. Il questionario, composto da 12 domande (sia aperte che chiuse), è stato sottoposto ai Direttori di Struttura Complessa e Semplice Dipartimentale, ai RAD, ai Coordinatori amministrativi e tecnici di Dipartimento. Le aree sottoposte ad indagine sono state: la mission e la vision, modalità di comunicazione del Collegio di Direzione, criteri di organizzazione della nuova AOU (efficacia, efficienza, produttività, modelli e strumenti organizzativi), l'articolazione dipartimentale, la pianificazione strategica dell'Azienda. Gli invitati a partecipare all'indagine sono stati in tutto 244: di questi, 201 (pari all'82%del totale), hanno completato il questionario. Le informazioni raccolte, una volta terminata la compilazione, sono state elaborate e hanno costituito per la Direzione un prezioso spunto sia per l'elaborazione del nuovo atto aziendale che per la progettazione di future azioni di miglioramento.

Progetto di formazione “End stage”

L'accordo Stato-Regioni del 10/07/2014 (recepito dalla Regione con DGR n. 1131/15) definisce i contenuti minimi in termini di conoscenze, competenze ed abilità che i professionisti operanti nelle Reti di Cure Palliative devono possedere o acquisire attraverso percorsi formativi obbligatori per poter svolgere al meglio la propria attività professionale. L'approccio palliativista richiede infatti una formazione specifica diffusa al personale sanitario in modo che possa integrare la cultura biomedica alla base dei percorsi professionalizzanti con il modello di cure personalizzato e focalizzato al sostegno relazionale e ricerca della massima qualità della vita, là dove i trattamenti diagnostico-terapeutici non siano in grado di incidere positivamente sulla prognosi. A tal fine è stato elaborato un progetto di formazione rivolto ai medici palliativisti e agli infermieri del Nodo ospedaliero dell'AOU di Modena. Nel corso dell'anno 2019 si sono svolti un seminario introduttivo, allo scopo di diffondere la conoscenza, la filosofia e la cultura delle Cure Palliative e di fornire elementi e conoscenze in ambito clinico per la gestione del paziente in fase avanzata di malattia, oltre ad alcuni incontri formazione riservati ai Referenti End Stage dell'Azienda su contenuti comuni a tutti i professionisti. In particolare:

Seminario “Aspetti di etica, formazione e ricerca nella gestione dei pazienti con patologia cronico-degenerativa end stage”Nell'incontro sono stati illustrati i principali aspetti di etica (filosofia e i valori fondanti delle cure palliative), formazione (metodologie didattiche più efficaci per favorire l'apprendimento degli adulti, principi di progettazione di eventi formativi) e ricerca (principi generali della ricerca clinica, metodi e strumenti comuni utilizzati nella ricerca in cure palliative, linee guida e protocolli clinico-assistenziali) nella gestione dei pazienti con patologia cronico-degenerativa end stage

Seminario “Aspetti organizzativi, psicologici e relazionali nella gestione dei pazienti con patologia cronico-degenerativa end stage”

Il seminario si è posto l'obiettivo di illustrare i principali aspetti organizzativi (normativa di riferimento, criteri di eleggibilità e procedure per l'invio ai nodi della Rete, funzionamento, organizzazione, ruoli e responsabilità dell'equipe multiprofessionale), psicologici e relazionali (modalità psicologico-relazionali efficaci per affrontare e gestire l'incontro e il colloquio) nella gestione dei pazienti con patologia cronico-degenerativa end stage.

Formazione in tema di prevenzione della violenza nei confronti degli operatori sanitari

Gli operatori dei servizi sanitari durante la loro attività sono esposti al rischio di subire atti di violenza, sia da parte dei pazienti sia da parte degli utenti dei servizi. Tale rischio sembra in crescita negli ultimi anni e rappresenta uno degli aspetti a cui gli operatori sono maggiormente sensibili relativamente alle criticità inerenti la sicurezza della propria attività.

Questa tipologia di eventi deve essere considerata sia come un problema di sicurezza delle cure e di gestione del rischio clinico che di sicurezza degli operatori, in una visione integrata del rischio nelle attività clinico assistenziali e nelle strutture sanitarie. Il Ministero della Salute e delle Politiche Sociali ha emanato, nell'ambito dei programmi nazionali correlati alla gestione del rischio, una raccomandazione (Racc. n°8/2007) per prevenire i comportamenti aggressivi e la violenza a danno degli operatori sanitari. La Regione Emilia-Romagna ha fatto propri i contenuti del Ministero con l'emanazione, nel maggio 2010, di una raccomandazione per la prevenzione della violenza a danno degli operatori sanitari. Nell'ambito delle azioni che le Aziende sanitarie devono adottare per prevenire o controllare le situazioni di rischio, la formazione assume un ruolo fondamentale per far sì che tutto il personale conosca i rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire in caso di episodi di violenza. A tale scopo, nell'anno 2019 sono state organizzate in collaborazione con la Scuola Interregionale di Polizia Locale, due edizioni del corso **"Saper riconoscere e prevenire gli atti di violenza"**

Formazione sulla medicina di genere

L'Organizzazione Mondiale della Sanità definisce il "genere" come il risultato di criteri costruiti su parametri sociali circa il comportamento, le azioni e i ruoli attribuiti ad un sesso e come elemento portante per la promozione della salute. Pertanto, in base a tali indicazioni, si definisce "medicina di genere" lo studio dell'influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso), socioeconomiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona. Il 13 giugno 2019 è stato firmato dal ministro della Salute Giulia Grillo il decreto con cui viene adottato il Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere, previsto dall'articolo 3 della Legge 3/2018, approvato in Conferenza Stato-Regioni lo scorso 30 maggio. Con l'approvazione di tale Piano per la prima volta in Italia viene inserito il concetto di "genere" nella medicina, al fine di garantire in modo omogeneo sul territorio nazionale la qualità e l'appropriatezza delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale. Fra le aree di intervento previste dalla norma, la formazione assume un ruolo di particolare rilievo, tanto che la regione Emilia-Romagna (ALLEGATO B DGR 977 DEL 18/06/2019) pone come obiettivo alle Aziende sanitarie l'inserimento nel programma aziendale sull'equità di almeno una iniziativa formativa sul tema della medicina di genere.

Nel 2019 è stato progettato e realizzato il seminario **"Salute e Medicina di genere: donne e uomini nelle patologie cardiovascolari"**

Health Literacy

Nel 1988 l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha inserito il termine Health Literacy nel Glossario di Promozione della Salute definendola come "le abilità cognitive e sociali che determinano la motivazione e la capacità degli individui di accedere alle informazioni, di comprenderle e utilizzarle in modo da promuovere e mantenere una buona salute".

L'alfabetizzazione alla salute implica il raggiungimento di un livello di conoscenze, abilità personali e fiducia in sé stessi tale da poter agire nel miglioramento della salute individuale e della comunità, attraverso la modifica degli stili di vita individuali e delle condizioni di vita. La promozione dell'equità sanitaria, cioè offrire opportunità uguali per tutti verso la salute, in termini di accesso ai servizi e alle strutture sanitarie, si realizza anche mediante la formazione degli operatori sanitari per sviluppare le loro capacità di valutare il grado di comprensione del cittadino ed esprimersi di conseguenza con linguaggio compatibile, semplice, dando informazioni corrette, utili.

Nel corso dell'anno 2019 è stata progettata e realizzata, in due edizioni, una iniziativa formativa dal titolo **"Le parole che curano"**. L'iniziativa si è posta come obiettivo quello di favorire l'acquisizione di una maggior consapevolezza dell'effetto che le parole producono nella comunicazione con pazienti e

caregiver, oltre all'acquisizione della capacità di utilizzare efficacemente le parole nella definizione e condivisione dei percorsi di cura. Le parole hanno un potere trasformativo. Nella comunicazione con il paziente, le parole consentono di elaborare e di produrre esperienze e di dar loro un senso; le parole curano, perché hanno il potere di generare speranza, di costruire significati, di produrre condivisioni, di modificare percezioni.

Piano di Formazione alla ricerca 2019-2021

Il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione anche per il triennio 2019/2021 promuove e valorizza specifiche attività di formazione alla ricerca per tutti i professionisti interessati.

Il Piano Formativo, inserito nel Piano formativo aziendale degli anni di riferimento, ha il duplice obiettivo di permettere, da un lato il reclutamento di giovani professionisti consentendo loro di avvicinarsi alla ricerca nel modo più semplice ed esaustivo possibile, dall'altro una formazione permanente su temi specialistici per chi già svolge attività di ricerca.

L'obiettivo è quello di sostenere la ricerca anche attraverso un'offerta formativa mirata per creare le competenze necessarie e favorire la creazione di «research network».

Obiettivi specifici

1. Acquisizione metodi e strumenti per pianificare, condurre e pubblicare la ricerca sanitaria, al fine di migliorarne qualità metodologica, etica, integrità, rilevanza clinica e valore sociale.
2. Condivisione ed applicazione di metodi e strumenti
3. Aumento di coesione tra i professionisti tramite network per la ricerca

In risposta a tali obiettivi si prevedono diverse tipologie di informazione e formazione.

Formazione Permanente

- Corsi
- Micro Seminari
- E Learning
- FSC, compresa l'attività di ricerca no profit accreditata come formazione sul campo

Informazione estemporanea

- Journal club
- Info-Flash

Nel corso del 2019 sono state realizzate le seguenti iniziative residenziali:

- **Metodologia della ricerca clinica nelle aziende sanitarie**

L'iniziativa formativa si proponeva di fornire al partecipante gli strumenti di base per partecipare attivamente alle diverse fasi della ricerca clinica: dalla identificazione e formulazione del quesito clinico, fino al trasferimento dei risultati nella pratica clinica.

- **Lo sviluppo di un manoscritto scientifico**

Ad oggi, in tutte le comunicazioni internazionali e nazionali nell'ambito della ricerca medica è richiesta la lingua inglese. Negli ultimi anni gli studi no-profit hanno costituito più del 75% di tutte le sperimentazioni esaminate dal Comitato Etico Provinciale di Modena e, questi progetti di ricerca spontanea, pur perseguendo in genere un obiettivo innovativo e clinicamente rilevante, non sempre vengono pubblicati nei giornali scientifici nazionali o internazionali. Il Corso si propone di fornire gli strumenti di metodologia dello sviluppo della ricerca in un manoscritto strutturato in conformità con le guidelines e regole di struttura e contenuto imposte dai vari giornali scientifici. Il Corso si è proposto l'obiettivo di rafforzare le competenze teoriche in materia di metodologia dello sviluppo del manoscritto e valorizzazione della propria ricerca.

- **Aderenza alla terapia – la scala di Morisky (Morisky Medication Adherence Scale, MMAS)**

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) definisce l'aderenza terapeutica come "il grado di effettiva coincidenza tra il comportamento individuale del paziente e le prescrizioni terapeutiche ricevute dal personale sanitario curante". L'obiettivo del corso è stato quello di formare i Ricercatori dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena al corretto utilizzo del MMAS, anche al fine di poter utilizzare l'elaborazione del dato ed inserire all'interno degli studi clinici, tra gli obiettivi secondari, l'aderenza alle terapie.

- **Ricerca clinica e Good Clinical Practice**

La Buona Pratica Clinica [Good Clinical Practice (GCP)] è uno standard internazionale di etica e qualità scientifica per progettare, condurre, registrare e relazionare gli studi clinici che coinvolgano soggetti umani. Il corso si propone di illustrare i fondamentali delle norme ICH-GCP nella ricerca clinica, gli attuali obblighi legali/ responsabilità in rapporto alla ICH-GCP, nonché i documenti essenziali da utilizzare negli studi clinici

- **Journal club 2019 - Nuove procedure per le sperimentazioni cliniche condotte in Azienda: l'inserimento dei pazienti in Auriga**

L'iniziativa formativa si propone di introdurre le nuove procedure interne per la gestione delle sperimentazioni cliniche condotte in Azienda e, nello specifico, ha l'obiettivo di presentare le modalità di inserimento dei pazienti in regime di sperimentazione all'interno del gestionale aziendale AURIGA.

Progetto Formazione Sul Campo (FSC) per l'attività di ricerca non sponsorizzata

Scopo del progetto è stato quello di valorizzare iniziative formative realizzate sul campo in quanto rappresentano un'opportunità assai fertile di apprendimento: la ricerca non sponsorizzata fa, infatti, riferimento a tutte quelle attività che contribuiscono a sviluppare apprendimento rispetto alla propria pratica professionale. Attraverso l'individuazione di un percorso specifico di FSC dedicato all'accreditamento di attività di ricerca non sponsorizzata è stato anche creato un data base per garantire un costante monitoraggio dei progetti. Questa esperienza ha condotto alla costruzione di uno specifico percorso che interseca le due aree del Servizio, Area Formazione e Aggiornamento e Area Ricerca e Innovazione, che fra i suoi obiettivi ha anche quello di valorizzare l'attività di ricerca dei professionisti dell'AOU. Nel corso del 2019 sono state accreditati come FSC n. 20 progetti di ricerca no profit.

Attività di formazione-intervento mirate al benessere organizzativo

Per rispondere alle emergenti esigenze dei lavoratori connesse al disagio lavorativo sono perseguite le attività di promozione del Benessere Organizzativo e gestione dei rischi psicosociali, attraverso la programmazione di percorsi formativi ed interventi individuali di consulenza psicologica. Il servizio di consulenza psicologica, inserito all'interno dei più ampi percorsi di promozione e tutela della salute dei lavoratori propri della Sorveglianza Sanitaria, prevede da parte di uno psicologo del lavoro-psicoterapeuta una serie di colloqui individuali e momenti di confronto col Medico Competente, finalizzati ad una consulenza psicologica ed un momento di orientamento e primo supporto al professionista, in particolare rispetto al disagio lavorativo. È prevista inoltre la possibilità per i professionisti di accedere a specifici programmi di riduzione dello stress individuale, gestione atti di violenza e/o gestione del trauma in ambito lavorativo (es. biofeedback training, EMDR).

L'area formazione collabora, inoltre, alla progettazione e realizzazione di iniziative formative nell'ambito del contrasto alla violenza a danno degli operatori, tematica di recente indicata di interesse nazionale da parte di Agenas.

Per l'anno 2019 sono stati organizzati i seguenti corsi:

- **Stress strategie interne per affrontarlo**

L'iniziativa formativa, nella prima parte, è finalizzata all'analisi e all'approfondimento delle principali cause di stress lavoro correlato nello specifico contesto ospedaliero. Nella seconda fase, si propone di fornire ai partecipanti strategie e tecniche utili ad avere accesso alle proprie abilità psicologiche di fronteggiamento delle situazioni stressanti al fine implementarne le capacità adattive.

- **Stress: strategie interne per affrontarlo 2° livello - MINDFULNESS, RESILIENZA E TIME MANAGEMENT**

Il corso si propone di fornire ai partecipanti strategie, strumenti e tecniche per l'acquisizione di una maggiore consapevolezza del proprio stato psicofisico e di una più efficace gestione del distress. Attraverso un apprendimento teorico ed esperienziale, ai partecipanti vengono fornite competenze relative ai temi della mindfulness, della resilienza e del time management.

- **La relazione d'aiuto: riconoscere e gestire l'aggressività**

In ambito sanitario, la capacità di riconoscere e gestire l'aggressività all'interno delle relazioni è uno degli aspetti alla base dell'agire professionale, che favorisce la capacità di "prendersi cura" dell'altro. L'iniziativa formativa si propone di sviluppare nei partecipanti la consapevolezza delle proprie reazioni emotive di fronte all'aggressività espressa da pazienti e famigliari e lo sviluppo di strategie di gestione della stessa, privilegiando l'aspetto analitico ed esperienziale. Attraverso tale metodologia, si intende favorire l'apprendimento nei suoi aspetti cognitivo, emotivo e comportamentale.

- **Prendersi cura di sé: la promozione del benessere individuale in azienda**

Il nuovo paradigma scientifico olistico, che considera l'individuo nella sua globalità, come un "sistema psicosomatico unitario", è stato convalidato sia dalle ricerche cliniche internazionali che dai più recenti contributi delle neuroscienze, della psicofisiologia e, in particolare, della psico-neuroendocrino-immunologia. L'iniziativa formativa ha l'obiettivo di sensibilizzare i partecipanti allo sviluppo di conoscenze e tecniche utili a raggiungere uno stato di sincronizzazione dei diversi sistemi corporei, indicatore dello stato di benessere, coerente con la definizione della salute dell'O.M.S.

- **Lavorare in équipe: sperimentare l'integrazione per promuovere il cambiamento**

In ambito sanitario, l'integrazione in équipe è uno degli aspetti fondamentali alla base dell'agire professionale efficace ed efficiente. Il corso si propone di promuovere il lavoro di gruppo e l'integrazione di ruoli e professioni privilegiando l'aspetto esperienziale, di riflessione sulla pratica d'aula e sulla trasferibilità degli apprendimenti nei contesti di lavoro. Attraverso tale metodologia, si intende favorire il cambiamento nei suoi aspetti cognitivo, emotivo e comportamentale.

È inoltre proseguita, nell'ambito delle azioni a supporto del processo di analisi organizzativa e delle riconfigurazioni organizzative che hanno interessato tutti i settori della nuova Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena, l'attività di formazione-intervento sulle criticità organizzative e relazionali interne alle Strutture e sulle possibili azioni di miglioramento realizzabili.

L'obiettivo di questi interventi è quello di sviluppare una maggior consapevolezza delle risorse interne al gruppo e degli aspetti organizzativi e relazionali critici, al fine di progettare un piano di lavoro specifico/cambiamento sulle aree di miglioramento individuate.

3.4 Dossier formativi

L'Accordo Stato Regioni siglato il 1° agosto 2007 definisce il Dossier Formativo come "lo strumento di programmazione e valutazione del percorso formativo del singolo operatore o del gruppo di cui fa parte". Il Dossier formativo, dunque, è espressione della programmazione formativa e della sua coerenza con la professione, la disciplina e il profilo di competenze degli operatori sanitari ed è lo strumento mediante il quale ogni professionista programma e verifica il proprio percorso formativo alla luce del suo profilo professionale e delle competenze richieste, sia come singolo che come soggetto che opera all'interno di gruppi professionali.

Alla luce di quanto stabilito dall'Accordo del 2007, la Regione Emilia-Romagna ha recepito il Dossier formativo come requisito della funzione di governo della formazione delle strutture sanitarie accreditate. La DGR n. 1333/2011, infatti, prevede che "tra i requisiti ulteriori richiesti per l'ottenimento e il mantenimento dell'accredimento, dovrà essere inclusa la capacità di pianificare, controllare e valutare la formazione continua, come funzione di livello

aziendale indispensabile a garantire, nel tempo, la qualità e l'innovazione dei servizi". In particolare, il possesso del dossier formativo (individuale e/o di gruppo)" è richiesto dal requisito 2.5 "pianificazione" della check list regionale per l'accreditamento.

Allo scopo di rispondere ai dettami normativi nazionali e regionali, nel 2017 si è costituito, all'interno del Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione un gruppo di lavoro che, in collaborazione con il comitato scientifico ECM, ha predisposto un modello base di Dossier Formativo per tipologia, ovvero un Dossier Formativo di gruppo, che nel 2018 è stato applicato per:

- Dipartimento - Medicina Interna Generale, d'Urgenza e Post Acuzie
- Struttura Complessa - Cardiologia
- Ruolo – Tecnici sanitari di laboratorio Biomedico

Per quanto concerne l'anno 2019, il Servizio Formazione ha aderito e partecipato attivamente al Gruppo di lavoro regionale, avviato per definire le modalità di realizzazione del DF attraverso l'applicativo GRU.

Il gruppo di lavoro ha concordato lo sviluppo di un Dossier formativo di gruppo (DFG) che farà riferimento ad articolazioni organizzative circoscritte (es Unità operative, PDTA) e avrà lo scopo di definire le traiettorie di sviluppo strategico per la formazione e di garantirne il monitoraggio; pertanto, il dossier in fase di programmazione sarà agganciato ad obiettivi strategici e a percorsi di sviluppo organizzativo: agli obiettivi formativi saranno altresì associate le competenze da sviluppare, come definite dalla Delibera OIV n,5/2017.

In fase di macro-progettazione degli eventi sul gestionale - GRU dovranno essere indicati l'obiettivo di struttura/aggregazione organizzativa, l'obiettivo formativo e la competenza. Se si tratterà di un obiettivo formativo collegato ad un obiettivo strategico indicati nel DFG della struttura, l'evento andrà ad alimentare l'offerta formativa programmata del DFG di quella determinata struttura/aggregazione organizzativa.

L'output atteso in fase di valutazione del DFG sarà il monitoraggio delle attività formative realizzate per raggiungere gli obiettivi formativi che concorrono al raggiungimento degli obiettivi strategici e il numero di professionisti coinvolti.

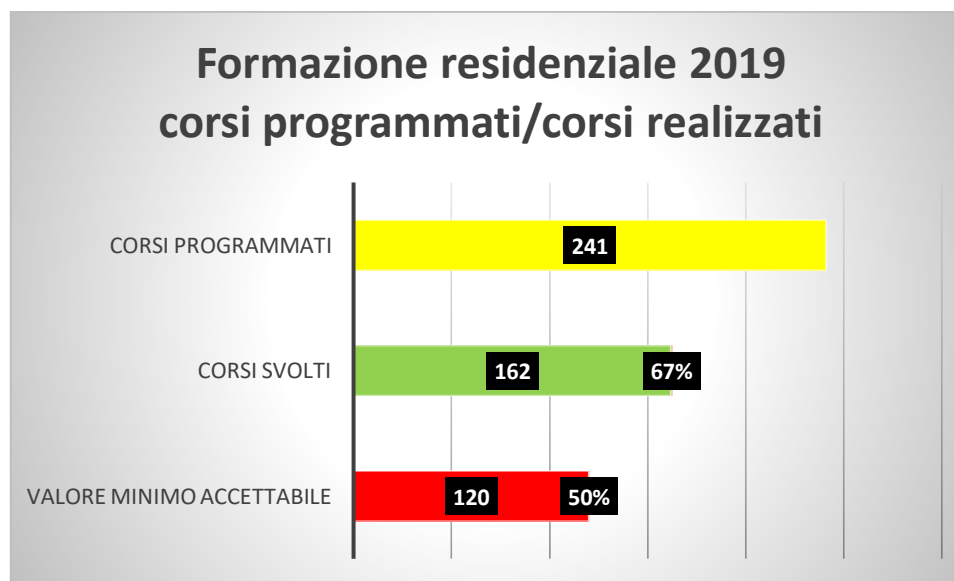
Il dossier formativo di gruppo rappresenterà quindi per l'Azienda uno strumento per rendicontare il contributo della formazione al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali e per il professionista uno strumento che evidenzia gli obiettivi strategici della struttura organizzativa di cui fa parte. A consuntivo, il Dossier Formativo restituirà al professionista la sintesi della formazione fatta e le aree di competenza sviluppate.

3.5 Formazione residenziale

Nell'anno 2019 è stato dato un forte impulso alla formazione a distanza, pertanto gli eventi di formazione residenziale proposti e realizzati sono risultati in flessione rispetto all'anno precedente: il dato complessivo ammonta a 241 corsi residenziali proposti (erano stati 259 nel 2018) , di questi ne sono stati realizzati 162, molti dei quali svolti in più edizioni. (In totale 329 edizioni)

Corsi Residenziali	2016	2017	2018	2019
n. corsi programmati	178	269	259	241
n. corsi svolti	120	178	197	162
n. edizioni svolte	269	320	368	329

La percentuale delle iniziative effettivamente realizzate si attesta sul 67,21%, un dato che benché ampiamente al di sopra del valore accettabile (50%), risulta essere in flessione rispetto a quello rilevato nel 2018 (76%), ma in linea con il valore del 2017 (66,17%)



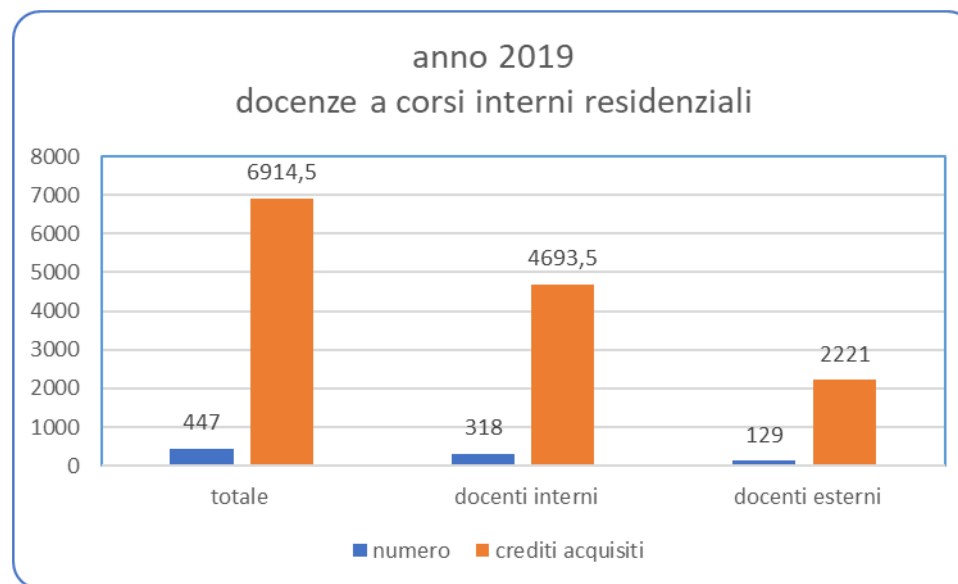
I corsi autorizzati al di fuori del normale iter di programmazione rappresentano il 9,5% del totale (23 su 241); la percentuale risulta in calo rispetto al dato rilevato nel 2018, (11,5%) ma ancora significativamente superiore ai valori degli anni 2017 (5,58%) e 2016 (6,7%)

3.6 Docenze a corsi interni residenziali

Ai sensi del comma 15 art. 29 del CCNL 1998-2001 del 7/4/1999 Comparto Sanità, le attività di docenza ad iniziative di aggiornamento professionale, nonché a corsi di formazione di base e riqualificazione del personale e/o progettazione di attività formative, sono riservate di norma a dipendenti delle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, salvo eventuale integrazione di docenti esterni qualora non siano presenti in Azienda le professionalità richieste.

La scelta dei docenti, interni o esterni all'azienda, cui affidare attività di docenza per progetti formativi aziendali è disciplinata dal regolamento aziendale per le attività di formazione e dalla procedura PS02 Rev.01 "Procedura Affidamento e Gestione Docenze"; tali norme prevedono che il nominativo del docente venga proposto dal Responsabile Scientifico dell'attività formativa mentre la formalizzazione dell'incarico sia a cura del Servizio Formazione, Ricerca e innovazione.

Qualora non sia possibile affidare l'incarico di docenza a professionisti dipendenti dall'AOU di Modena, è ammesso il ricorso a formatori esterni. Con riferimento alle procedure per l'individuazione del soggetto formatore esterno, si distingue se allo stesso debba essere affidato il servizio di progettazione e realizzazione dell'evento formativo (appalto di servizi) o il solo incarico di docenza (prestazione d'opera); nel primo caso, si procede segue le regole procedurali previste dal codice appalti e le procedure previste dal "Regolamento per gli acquisti in economia" adottato in sede AVEN, mentre per l'affidamento dell'incarico di docenza la scelta avviene di norma tra i professionisti che sono stati inseriti in apposito Elenco (Albo Formatori). Nell'anno 2019 i dipendenti che hanno effettuato attività di docenza a corsi interni residenziali sono stati 318, mentre gli incarichi affidati a professionisti esterni (liberi professionisti e/o dipendenti di altri Enti o Aziende sanitarie) sono stati in tutto 129.



3.7 Corsi obbligatori

L'aggiornamento obbligatorio comprende quelle iniziative di formazione e aggiornamento selezionate dalla Direzione Aziendale, in ottemperanza a disposizioni di legge, come i corsi relativi alla sicurezza degli operatori e alla gestione dei rischi, o coerenti con le finalità di governance e management aziendale. In alcuni casi si tratta di riedizioni di corsi già effettuati in passato ma che, dovendo essere obbligatoriamente frequentati da tutto il personale aziendale, devono essere ripetuti in edizioni plurime.

Per quanto riguarda l'area della sicurezza sul lavoro, nell'ambito del "Progetto di potenziamento formativo nell'area della salute e sicurezza sul lavoro 2017-2019", sono stati rieditati i corsi obbligatori per l'accesso alle strutture aziendali come da D.lgs. 81/2008 e si sono svolte diverse edizioni dei corsi "Rischi lavorativi in ambiente ospedaliero (art. 37, D. Lgs. 81/2008) per i settori delle classi di rischio basso ed alto. Inoltre, in ottemperanza alla delibera nr. 88 del 7 maggio 2018 (a modifica ed integrazione della precedente nr. 44 del 2009), in materia di responsabilità e competenze di questa Azienda sulla salute

e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, sono state introdotte nuove iniziative, finalizzate alla formazione specifica e all'aggiornamento di dirigenti e preposti

È proseguita anche nel 2019 la formazione finalizzata alla gestione delle emergenze nelle strutture sanitarie ad alto rischio di incendio, che ha portato alla formazione di n 21 nuovi addetti alla squadra antincendio aziendale ed al riaddestramento di altri 102 addetti; su questo tema inoltre, , sono state realizzate numerose edizioni di una formazione sul campo per l'utilizzo di estintori, attraverso la quale sono stati addestrati 140 dipendenti al corretto utilizzo degli estintori in caso di principio di incendio nella propria specifica U.O. di lavoro, attraverso la simulazione di un evento e l'attivazione, in pratica, delle procedure.

Allo scopo di orientare gli operatori verso una cultura della sicurezza nei principali processi di lavoro a rischio e adottare comportamenti preventivi e di protezione collettiva e individuale, sono state organizzate diverse edizioni di una iniziativa di formazione sul tema della movimentazione dei pazienti.

Infine, in ottemperanza ai disposti normativi di cui di cui al D.Lgs. 187/2000(radioprotezione del paziente) e al D.Lgs. 230/95 (legge quadro sulle Radiazioni Ionizzanti), sono stati inseriti nella programmazione aziendale una serie di corsi, rivolti al personale che opera in ambiti professionali direttamente connessi con l'esposizione alle radiazioni, finalizzati all'aggiornamento delle competenze in tema di radioprotezione, ponendo anche particolare attenzione alla tutela della salute e della sicurezza di terzi (altri operatori e pazienti) oltre che agli aspetti di informazione ed adeguata "comunicazione" del rischio al paziente.

In sintesi, per l'anno 2019 sono stati realizzati i seguenti percorsi formativi obbligatori:

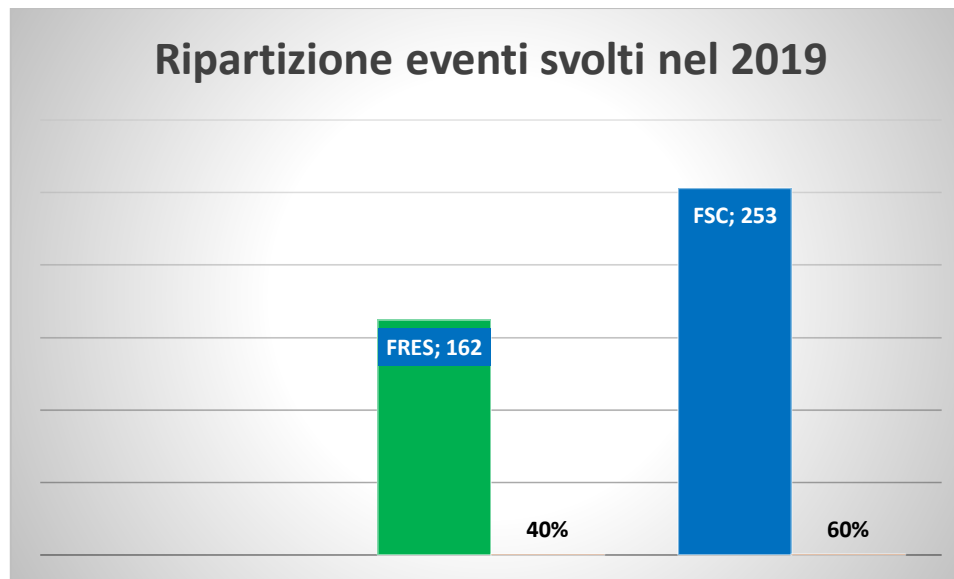
Corso	Tipologia	n° Edizioni	Totale Partecipanti
Informazione ai lavoratorai sensi dell'art.36 D.lgs. 81/08	RESIDENZIALE	3	15
Informazione ai lavoratori ai sensi dell' art.36 D.Lgs 81/08 e smi - Modulo per medici in formazione specialistica	RESIDENZIALE	1	229
Il Decreto Legislativo 81/08 per i lavoratori – parte generale	FAD	2	71
Il Decreto Legislativo 81/08 per i lavoratori – parte specifica alto rischio	RESIDENZIALE	11	162
Il Decreto Legislativo 81/08 per i lavoratori – parte specifica basso rischio	FAD	2	2
Il Decreto Legislativo n. 81/08 – L'aggiornamento dei Lavoratori	FAD	1	113
Il Decreto Legislativo 81/08 per i lavoratori – l'aggiornamento dei Dirigenti	FAD	1	7
Formazione per i PREPOSTI ai sensi dl D.Lgs 81 e smi	RESIDENZIALE	7	125
Il Decreto Legislativo 81/08 per i lavoratori – la formazione dei Dirigenti	FAD	2	17
Corso di formazione per addetti al gruppo gestione emergenza per operatori che lavorano in strutture ad alto rischio di incendio	RESIDENZIALE	2	21
Retraining per addetti al gruppo gestione emergenza per operatori che lavorano in strutture ad alto rischio di incendio	RESIDENZIALE	4	102
Corso di addestramento all'uso degli estintori	FSC	18	140

Corso	Tipologia	n° Edizioni	Totale Partecipanti
Formazione e addestramento degli operatori soggetti al rischio da movimentazione dei pazienti	RESIDENZIALE	20	286
Formazione per addetti al primo soccorso - retraining ai sensi dell'art.45 comma 2 del T.U.81/2008 e s.m.i. (in osservanza del D.M. 388/03)	RESIDENZIALE	2	17
Formazione e addestramento al corretto utilizzo di dispositivi medici dotati di sistema di sicurezza per la prevenzione di punture accidentali	FSC	3	18
Corso obbligatorio per il personale sanitario neoassunto: prevenzione del rischio infettivo	RESIDENZIALE	1	47
D. Lgs 230-95 La radioprotezione nelle attività sanitarie la radioprotezione dell'operatore	FAD	5	289
Principi di radioprotezione dei pazienti, D.Lgs. 187/2000 - Attività radiologiche complementari in odontoiatria - 2° Livello	FAD	1	1
Principi di radioprotezione dei pazienti- D.Lgs. 187/2000 corso i1 Livello - esposizione base	FAD	1	33
Principi di radioprotezione dei pazienti - D.Lgs. 187/2000 corso per tecnici sanitari di radiologia medica. - 1 livello	FAD	2	49
Risonanza magnetica	FAD	1	8
Totale		90	1752

3.8 Formazione sul campo (FSC)

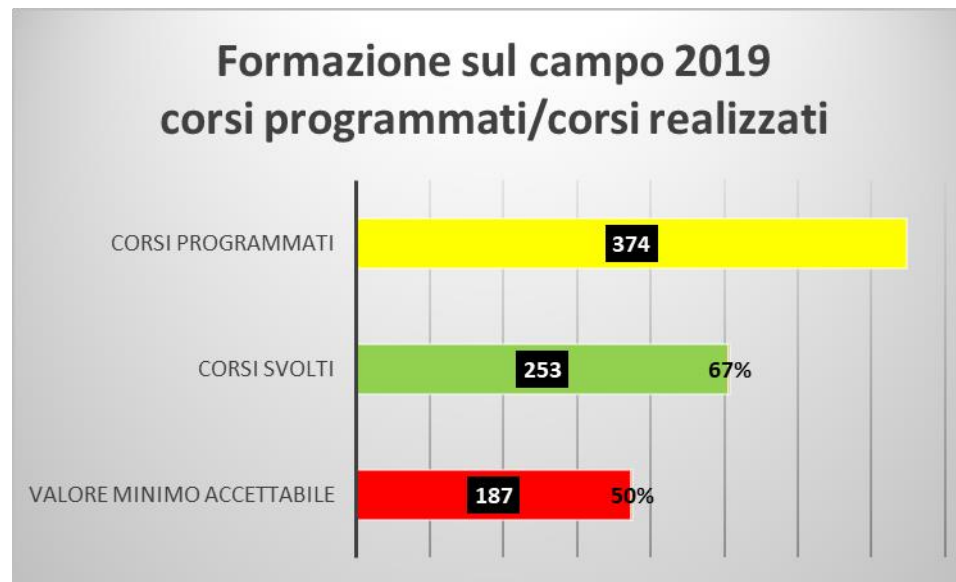
La formazione sul campo si caratterizza per l'utilizzo, nel processo di apprendimento, delle competenze dei professionisti impegnati nelle attività cliniche e assistenziali e delle occasioni di lavoro. Tali attività (stage, tirocini, audit, gruppi di miglioramento, ricerche finalizzate), svolte nell'ambiente di lavoro degli operatori, si rivelano un prezioso strumento di formazione, in genere molto gradito agli operatori stessi, ma anche un'occasione per una riflessione critica sulla pratica clinica, per il miglioramento delle competenze anche relazionali e stimolano percorsi di miglioramento dell'organizzazione e di promozione del lavoro di gruppo. Nel 2019 le iniziative di FSC realizzate sono state in aumento rispetto all'anno precedente: 253 iniziative, contro 242 iniziative del 2018 e hanno costituito il 60,96% di tutte le iniziative svolte.

Ripartizione eventi svolti nel 2019



Formazione sul campo	2016	2017	2018	2019
n. corsi programmati	242	299	386	374
n. corsi svolti	168	227	242	253
n. edizioni svolte	406	619	535	574

A fronte di un elevato numero di corsi proposti, (374), la percentuale delle iniziative effettivamente realizzate si attesta sul 67,64%, un dato superiore a quello rilevato nel 2018, quando era stato il 62,69% ma inferiore a quello rilevato nel 2017 e nel 2016 (la percentuale infatti era stata del 75,91% nel 2017 e del 69,42% nel 2016). Analizzando l'andamento degli ultimi anni sembra evidenziarsi la tendenza ad una corrispondenza inversa fra numero di iniziative proposte e numero di iniziative effettivamente realizzate. Anche il numero di edizioni realizzate nel 2019 risulta più elevato rispetto all'anno precedente (574 contro 535 nel 2018)



Fra tutte le iniziative di formazione sul campo svolte nel 2019, la maggioranza (il 57%) è costituita da gruppi di miglioramento, cioè attività per lo più multiprofessionali e multidisciplinari organizzate all'interno del contesto lavorativo con la finalità della promozione alla salute, del miglioramento continuo di processi clinico-assistenziali, gestionali od organizzativi, del conseguimento di accreditamento o certificazione delle strutture sanitarie. Il 35% delle iniziative è costituito da attività di training individualizzato ed infine l'8% è costituito dall'accREDITamento di attività di ricerca no profit svolta in azienda.



3.9 Formazione a distanza

Nel corso dell'anno 2019 è stato dato un forte impulso alla formazione a distanza; infatti sia attraverso l'adesione al Sistema di e-learning Federato dell'Emilia-Romagna (SELF), sia mediante l'utilizzo di ulteriori piattaforme individuate dalla Regione e da AVEN, è stato possibile per l'Azienda ampliare l'offerta formativa per i propri dipendenti e convenzionati. Nell'anno 2019 sono stati proposti 14 eventi, tutti appartenenti alla categoria dei corsi obbligatori.

Titolo Corso	Obiettivi	Piattaforma utilizzata
Linee di indirizzo regionali sulle cadute in ospedale	Conoscere il razionale e i contenuti delle nuove Linee di Indirizzo Regionali per la prevenzione e la gestione delle Cadute del paziente in Ospedale (LIRCO) Conoscere le modalità con cui la Regione si propone di attuare il monitoraggio dell'applicazione delle LIRCO	E-Llaber
Vigilanza sui dispositivi medici	Obiettivo primario dell'evento formativo è sensibilizzare e informare tutti gli operatori che utilizzano dispositivi medici su sugli aspetti e i percorsi, così da implementare il livello di sicurezza nell'uso e creare le condizioni per il rispetto della normativa in materia.	SELF
Linee di indirizzo regionali sulla prevenzione delle lesioni da pressione nell'assistenza ospedaliera e territoriale	Orientare i professionisti verso pratiche di prevenzione basate sulle evidenze scientifiche	E-Llaber
Tutela della Privacy in ambito sanitario	Il Corso FAD si rivolge al personale medico-sanitario e tecnico-amministrativo prestante servizio presso l'AUO di Modena con lo scopo di approfondire e sviluppare maggiore consapevolezza sul corretto trattamento dei dati personali, in particolare di quelli sensibili. Il corso è stato realizzato e concesso in riuso regionale gratuito dai colleghi dell'Ausl di Reggio Emilia, per cui si ringraziano gli autori.	SELF
D.Lgs 230-95 La radioprotezione nelle attività sanitarie la radioprotezione dell'operatore	Il corso illustra i principi generali della radioprotezione con particolare attenzione alle regole specifiche da rispettare nei diversi ambienti. Il corso è integrato da elementi relativi all'impiego di apparecchiature di Risonanza Magnetica Nucleare e da informazioni riguardanti la sicurezza in presenza di campi magnetici statici, di onde elettromagnetiche a radiofrequenza e di criogeni.	Openworks
D.Lgs 230-95 La radioprotezione nelle attività sanitarie la radioprotezione dell'operatore	Questo corso illustra i principi generali della radioprotezione con particolare attenzione alle regole specifiche da rispettare nei diversi ambienti. Il corso è integrato da elementi relativi all'impiego di apparecchiature di Risonanza Magnetica Nucleare e da informazioni riguardanti la sicurezza in presenza di campi magnetici statici, di onde elettromagnetiche a radiofrequenza e di criogeni.	Openworks

Titolo Corso	Obiettivi	Piattaforma utilizzata
Principi di radioprotezione dei pazienti, D.lgs. 187/2000 - AREA ATTIVITÀ RADIOLOGICHE COMPLEMENTARI "A BASSE DOSI" - 2° Livello	Il corso è destinato in generale a tutto il personale sanitario le cui mansioni o i cui comportamenti abbiano influenza diretta sulla radioprotezione del paziente (identificati formalmente nelle singole aziende) e, in particolare ai medici che effettuano attività radiodiagnostiche complementari a basse dosi all'esercizio clinico utilizzando direttamente apparecchiature radiologiche e/o sostanze radioattive	Openworks
Principi di radioprotezione dei pazienti, D.lgs. 187/2000 - AREA ATTIVITÀ RADIOLOGICHE COMPLEMENTARI "AD ALTE DOSI" - 2° Livello	Il corso è destinato in generale a tutto il personale sanitario le cui mansioni o i cui comportamenti abbiano influenza diretta sulla radioprotezione del paziente (identificati formalmente nelle singole aziende) e, in particolare ai medici che effettuano attività radiodiagnostiche complementari ad alte dosi all'esercizio clinico utilizzando direttamente apparecchiature radiologiche e/o sostanze radioattive.	Openworks
Principi di radioprotezione dei pazienti, D.lgs. 187/2000 - AREA MEDICINA NUCLEARE - 2° Livello	Il corso è destinato in generale a tutto il personale sanitario le cui mansioni o i cui comportamenti abbiano influenza diretta sulla radioprotezione del paziente (identificati formalmente nelle singole aziende) e, in particolare ai medici specialisti in medicina nucleare che utilizzano direttamente apparecchiature radiologiche e/o sostanze radioattive in attività specialistiche e complementari all'esercizio clinico.	Openworks
Il Decreto Legislativo 81/08 per i lavoratori - parte generale	Questo corso è finalizzato alla formazione dei lavoratori sugli aspetti generali in tema di prevenzione e sicurezza con particolare riferimento a: evoluzione storica della normativa; concetti di rischio, danno, prevenzione e protezione; valutazione dei rischi; modelli di organizzazione della prevenzione aziendale; diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali; organi di vigilanza, controllo e assistenza; sorveglianza sanitaria	Openworks
Il Decreto Legislativo 81/08 per i lavoratori - parte specifica basso rischio	Il corso approfondisce gli aspetti legati alla prevenzione e alla tutela dei lavoratori nei luoghi di lavoro come disciplinati dal Decreto Legislativo n. 81/08 ed è rivolto ai professionisti il cui profilo di rischio è classificato come basso	Openworks
Il Decreto Legislativo n. 81/08 - L'aggiornamento dei Lavoratori	Questo corso e-learning presenta argomenti di aggiornamento e di approfondimento riguardanti i principali rischi ai quali i Lavoratori sono esposti in relazione a quanto disciplinato dal Decreto Legislativo n. 81/08 per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi lavoro.	Openworks
Il Decreto Legislativo 81/08 per i lavoratori - La formazione dei Dirigenti	L'obiettivo del corso è di dare attuazione all'obbligo formativo previsto dall'art. 37, comma 7, D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, privilegiando modalità didattiche interattive e focalizzate sul ruolo del dirigente	Openworks
Il Decreto Legislativo n. 81/2008 L'aggiornamento dei Dirigenti	Obiettivo di questo corso è l'aggiornamento quinquennale della formazione dei Dirigenti che hanno ricevuto la formazione da oltre 5 anni	Openworks

I percorsi FAD sul tema della sicurezza dei lavoratori sono stati illustrati nel paragrafo 3.6, di seguito alcuni cenni sugli altri percorsi formativi FAD proposti ai professionisti aziendali:

- **Linee di indirizzo regionali sulle cadute in ospedale -**

Le cadute rappresentano il più comune evento avverso negli ospedali, riguardano soprattutto i pazienti anziani e possono determinare in questi, oltre ai danni diretti di tipo fisico e psicologico strettamente correlati al trauma ed alle loro eventuali conseguenze invalidanti, anche ricadute negative nel medio e lungo periodo: in particolare l'insicurezza secondaria alla paura di cadere di nuovo può limitare notevolmente lo svolgimento delle attività quotidiane e i rapporti interpersonali, con progressivo isolamento sociale. Le cadute che si verificano in corso di ricovero comportano anche un incremento dei costi sanitari e sociali correlato alla necessità di prolungare la degenza, di realizzare attività diagnostiche e terapeutiche aggiuntive, di risarcire gli eventuali danni permanenti, ecc. Nel dicembre 2016 la Regione Emilia-Romagna ha poi emanato le Linee di Indirizzo per la prevenzione e la gestione delle cadute del paziente in ospedale che, alla luce delle più recenti indicazioni della letteratura, hanno definito nuovi strumenti di valutazione del rischio di caduta dei pazienti ricoverati, le principali misure di prevenzione attuabili in corso di ricovero e le più corrette modalità di gestione/segnalazione delle cadute. Il percorso formativo full distance "Linee di indirizzo regionali sulle cadute in ospedale-FAD " si propone di facilitare la diffusione dei nuovi indirizzi per la prevenzione e la gestione delle cadute del paziente in ospedale, emanati dalla Regione Emilia-Romagna con la circolare n. 21 del 23 dicembre 2016.

- **Vigilanza sui Dispositivi Medici**

Nell'ambito degli obiettivi che la Regione Emilia-Romagna ha assegnato all'Azienda, è prevista anche l'implementazione della conoscenza in tema di vigilanza sui Dispositivi Medici.

La continua evoluzione del mercato di questi prodotti, infatti, determina l'immissione in commercio di un numero sempre maggiore di device con un alto grado di complessità ed invasività che possono comportare un notevole livello di rischio sia per i pazienti che per gli operatori. La normativa vigente, tra l'altro, è molto severa su questa materia in quanto obbliga l'operatore a segnalare, al responsabile aziendale di dispositivo-vigilanza, ogni incidente che sia correlato con l'uso di un device e prevede anche sanzioni penali in caso di mancata osservanza della norma. È stato ritenuto essenziale, pertanto, sensibilizzare e informare, su questi aspetti e percorsi, tutti gli operatori che utilizzano dispositivi medici così da implementare il livello di sicurezza nell'uso e creare le condizioni per il rispetto della normativa in materia che, in generale, è poco conosciuta.

Per raggiungere il numero maggiore di operatori sanitari ai quali è destinato il corso, si è pensato quindi ad una formazione a distanza (FAD), già disponibile sul sistema informativo SELF della Regione Emilia.

- **Linee di indirizzo regionali sulla prevenzione delle lesioni da pressione nell'assistenza ospedaliera e territoriale**

Le lesioni da pressione (LDP) costituiscono un problema sanitario frequente, che colpisce molte persone in tutto il mondo: esse rappresentano una complicanza dolorosa e pericolosa per il paziente, costosa per il sistema sanitario e spesso sono prevenibili. I tassi di prevalenza e incidenza sono generalmente più alti nelle popolazioni a elevato rischio come i pazienti che ricevono cure palliative, quelli con lesioni spinali, neonati e bambini e soggetti ricoverati in area critica. Le LDP rappresentano un grave onere e sono responsabili di una riduzione della qualità della vita non solo della persona che ne è affetta ma anche dei suoi caregiver. L'evoluzione dei problemi di salute della popolazione, caratterizzata dalla presenza di poli patologie ad andamento cronico e dall'aumento della vita, spesso accompagnata da un aumento della dipendenza delle persone, sono fattori predittivi di un aumento del rischio di LDP e quindi la prevenzione assume un ruolo di primo piano. La FAD illustra le linee di indirizzo regionali le quali forniscono raccomandazioni che possono guidare la pratica clinica basata sulle evidenze scientifiche, volte a pianificare e implementare interventi appropriati per prevenire l'insorgenza delle LDP

- **Tutela della privacy in ambito sanitario**

Al cittadino che entra in contatto con le strutture sanitarie per diagnosi, cure, prestazioni mediche, operazioni amministrative deve essere garantita la più assoluta riservatezza e il più ampio rispetto dei suoi diritti fondamentali e della sua dignità. I dati personali in grado di rivelare lo stato di salute delle persone sono, infatti, di particolare delicatezza ed appartengono quella speciale categoria di dati considerati "dati soggetti a trattamento speciale"; ad essi il Nuovo Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali (GDPR) attribuisce una tutela rafforzata e stabilisce le regole per il loro trattamento in ambito sanitario. Il nuovo Regolamento prevede inoltre la formazione obbligatoria delle figure che risultano incaricate o responsabili dei dati trattati e che in qualche possono generare conseguenze sul trattamento errato delle informazioni che manipolano. Il Corso FAD si rivolge al personale medico, sanitario e tecnico-amministrativo in servizio presso l'AUO di Modena ed ha lo scopo di approfondire e sviluppare maggiore consapevolezza sul corretto trattamento dei dati personali, in particolare di quelli relativi alla salute.

Il corso è stato realizzato e concesso in uso gratuito dai colleghi dell'Ausl di Reggio Emilia, per cui si ringraziano gli autori.

3.10 Formazione per esterni

3.10.1 Accordi per attività di Provider ECM per la formazione residenziale

L'Accordo Stato- Regioni 1° agosto 2007, Allegato "Riordino del Sistema di formazione continua", stabilisce fra l'altro che: "Le aziende e le istituzioni sanitarie che non intendono erogare attività formativa in qualità di provider accreditati per l'ECM, possono avvalersi di altri provider accreditati. Le relazioni I rapporti fra le aziende, le istituzioni e i provider ECM sono regolate da specifici accordi contrattuali".

Nell'anno 2019 sono stati stipulati accordi con l'Associazione culturale di promozione sociale Psicoterapia e Scienze Umane, onlus che ha fra i suoi scopi quello di promuovere e diffondere aggiornamenti culturali in materia di psicoterapia, psicoanalisi e scienze umane e con L'Ordine delle Professioni Sanitarie di Modena, (OPI).

Gli accordi stipulati prevedono che, per lo svolgimento delle attività di Provider, venga corrisposta all'Azienda una quota onnicomprensiva per l'attività di accreditamento, la produzione della modulistica, l'invio report, l'archiviazione e la conservazione del materiale.

Nel corso dell'anno 2019 sono state accreditate le seguenti iniziative per conto dell'Associazione culturale Psicoterapia e scienze umane:

n. partecipanti	data edizione	ECM	codice	titolo corso
39	13/04/2019-18/05/2019	10	19APE022	Seminari Internazionali 2019. Incontri di primavera
40	19/10/2019-23/11/2019	10	19APE023	Seminari Internazionali 2019. Incontri d' autunno
30	19/01/2019-16/03/2019	15	19APE021	Seminari Internazionali 2019. Incontri d' inverno
6	I edizione 29/01- 5/11	20	19APE020	Seminari clinici di supervisione
5	II edizione 05/02-03/12	20	19APE020	Seminari clinici di supervisione
14	edizione unica 04/04/2019	16	19APE019	Il mondo segreto delle fantasie sessuali

3.10.2 Attività di Provider per la Regione Emilia-Romagna

L'Agenzia Sanitaria e Sociale della Regione Emilia-Romagna assegna, a rotazione, alle Aziende Sanitarie l'incarico di accreditare iniziative formative di particolare rilievo, direttamente progettate ed organizzate da Servizi della Regione o dall'Agenzia stessa.

Per l'anno 2019 l'AOU di Modena ha avuto l'incarico di accreditare i seguenti convegni:

- **“Parole e pratiche per includere: le relazioni tra servizi e famiglie lgbt+”** L'iniziativa formativa, che ha previsto al suo interno sia interventi di esperti che laboratori di gruppo, si è posta l'obiettivo di approfondire il tema dell'omogenitorialità e della transgenitorialità, focalizzandosi, con uno sguardo transnazionale, sulle pratiche di inclusione delle famiglie LGBT+ da parte dei servizi. Durante la giornata sono stati condivisi alcuni strumenti elaborati nell'ambito del progetto Erasmus+ “DOING RIGHT(S). Innovative tools for professionals working with LGBT families”.
- **“Disabilità uditive: percorso clinico-organizzativo e dati di attività in Emilia-Romagna.** Il Convegno ha avuto come obiettivo la valutazione e la condivisione degli aspetti epidemiologici della ipoacusia infantile nella Regione Emilia Romagna e di offrire un momento di discussione delle ricadute sul piano terapeutico

3.10.3 Pacchetti formativi

Come per gli anni precedenti, anche nel 2019 è stato dato spazio all'attività formativa rivolta esclusivamente a partecipanti esterni. Tali iniziative, tutte rivolte ad un limitato numero di partecipanti, si distinguono per un alto valore scientifico e utilizzano modalità didattiche attive ed interattive

Nello specifico, per quanto riguarda l'area Emergenza Urgenza sono stati organizzati corsi di **BLSD** 5 ore commissionati da AVIS Provinciale Modena e dal Poliambulatorio FKT di Carpi, e di **BLSD Pediatrico** per l'Accademia Militare di Modena.

Inoltre, in collaborazione con la SS Dipartimentale Riabilitazione della mano sono stati svolti due corsi di formazione: **“Corso base di riabilitazione della mano”**, rivolto a professionisti esterni che si occupano della riabilitazione dei pazienti che hanno subito traumi ed interventi di chirurgia funzionale dell'arto superiore, e **“Corso Teorico Pratico di confezionamento tutori Mano-Polso”**, che si è posto come obiettivo quello di formare Fisioterapisti e Terapisti Occupazionali sul confezionamento dei tutori personalizzati in pazienti con patologie neurologiche, traumatiche e artrosiche che coinvolgano il distretto mano polso.

È proseguita infine la formazione che il nostro Servizio organizza in collaborazione con la SC di Neonatologia sul **metodo New Born Individualized Developmental Care And Assessment Program (NIDCAP)**: nel 2019 si è svolta la sessione di certificazione finale dei professionisti dell'AOU di Siena ed è proseguita la formazione presso l'Ospedale Pediatrico Bambino Gesù di Roma.

3.11 Valutazione della formazione

Un'attività educativa, per avere un valore formativo, deve essere valutabile. La valutazione si propone, quindi, come un elemento fondamentale del processo formativo, in quanto verifica sia il grado di apprendimento che la sua spendibilità all'interno dell'organizzazione. Il ricorso alla valutazione consente di governare l'intero processo formativo rendendo visibili gli effetti e l'impatto della formazione ed orientando l'azione formativa stessa.

A tal fine, l'Area Formazione e Aggiornamento ha approntato un sistema di rilevazione specifica che permette di testare l'apprendimento, la soddisfazione del cliente e la ricaduta formativa, attraverso specifici strumenti.

3.11.1 Valutazione dell'apprendimento

Alla conclusione di ciascun evento formativo viene somministrato un questionario di apprendimento (domande aperte o a risposta multipla fornite dal/dai relatore/i), poi elaborato dal referente scientifico che comunica al Servizio i risultati conseguiti dai partecipanti. Questo anche per la corretta attribuzione dei crediti ECM qualora i partecipanti siano professionisti sanitari. Alternativamente, per eventi formativi le cui tematiche non sono verificabili attraverso un questionario scritto, può essere previsto lo svolgimento di una prova pratica o di un'approfondita discussione, che il referente scientifico dovrà poi descrivere e certificare tramite una relazione scritta da consegnare al Servizio.

La relazione rimane agli atti e segue i processi di archiviazione e conservazione di tutta la documentazione riguardante ciascun corso.

3.11.2 Valutazione del gradimento

A) Formazione Residenziale

La valutazione del gradimento delle iniziative residenziali viene rilevata attraverso un questionario compilabile direttamente on line sul gestionale della formazione. Il questionario è composto da 10 domande, con le risposte da esprimersi secondo una scala Likert a 5 livelli che vanno da scarso/ non rilevante a eccellente/molto rilevante. È inoltre presente uno spazio in cui è possibile riportare suggerimenti commenti, proposte e eventuali criticità. La compilazione del questionario attraverso il gestionale dà assoluta garanzia del rispetto dell'anonimato, in quanto il sistema rende disponibile unicamente l'informazione che l'utente ha compilato la scheda, mentre le risposte restano del tutto anonime. Al termine del corso, agli utenti la cui iscrizione è risultata accettata viene inviato via mail l'invito a compilare il questionario di gradimento con le istruzioni per accedere al link dedicato. L'utente ha disposizione 15 giorni per effettuare la valutazione e durante questo periodo sono previsti solleciti, sempre via mail, per coloro i quali risultano non avere ancora adempiuto all'obbligo di compilazione. I report prodotti possono essere consultati anche dai referenti dei corsi.

Di seguito sono riportati alcuni dati della valutazione del gradimento per l'anno 2019.

Nel 2019 sono stati realizzati N° 162 corsi residenziali per un totale di 329 edizioni. Sono inoltre stati accreditati cinque corsi (n. 6 edizioni), per conto dell'Associazione culturale di promozione sociale Psicoterapia e Scienze Umane di Modena.

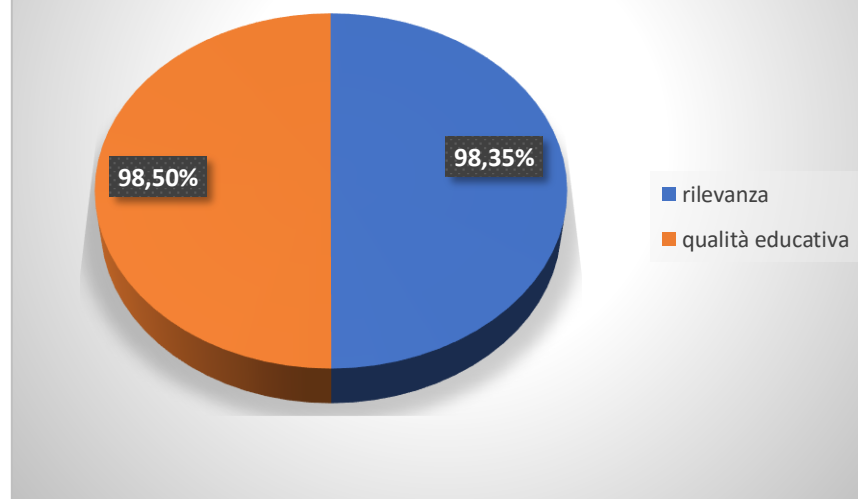
Le schede di valutazione analizzate sono state in totale **N° 5211**

Al fine di monitorare costantemente la qualità dell'offerta formativa e la soddisfazione del cliente, all'interno dello standard di prodotto, sono stati individuati indicatori che prendono in esame la rilevanza, la qualità educativa e l'efficacia dell'evento formativo. Sono stati definiti inoltre indicatori relativi alla performance dei docenti e degli aspetti organizzativi (efficienza della segreteria organizzativa).

Rilevanza e qualità educativa

I risultati sono stati davvero ottimi sia per la percezione di rilevanza dei temi trattati, sia per la qualità educativa dei corsi realizzati: In particolare il 98,36 dei partecipanti valuta da "abbastanza" a "molto" la rilevanza delle iniziative e il 98,50% da "soddisfacente" ad "eccellente" (punteggi da 3 a 5 della scala) la qualità educativa.

valutazione gradimento anno 2019
rilevanza e qualità educativa
% giudizi compresi fra soddisfacente ed eccellente



Docenti Nel corso del 2019 è stata effettuata la valutazione individuale di tutti i docenti (fatta eccezione per i convegni) delle iniziative effettuate. I risultati sono risultati estremamente soddisfacenti. La percentuale dei partecipanti i cui giudizi relativi alle domande del questionario di gradimento si collocano fra "soddisfacente" ed "eccellente" è stata del 98,77% per quanto riguarda la conoscenza e la padronanza della materia e del 98,49% per ciò che attiene alle capacità espositive e didattiche dei docenti.



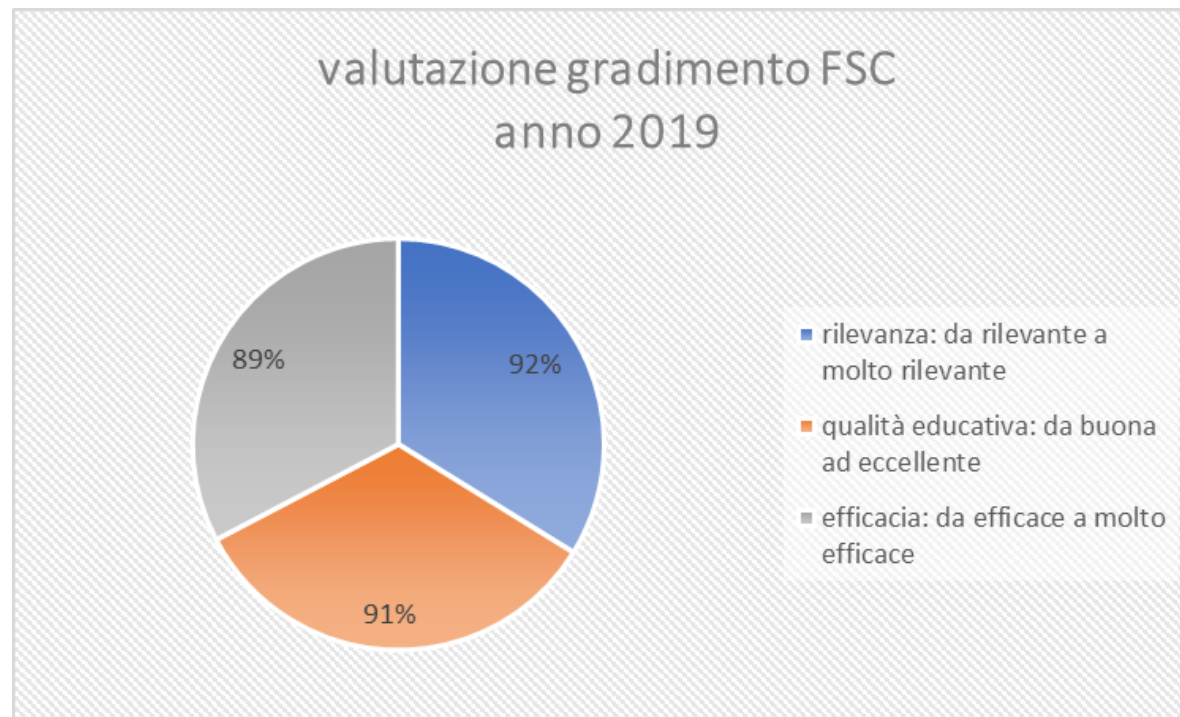
Aspetti organizzativi

I giudizi sulla segreteria organizzativa offerta dal personale del servizio di Formazione permangono ottimi: oltre il 98% dei partecipanti ha espresso pareri tra soddisfacente ed eccellente

B) Formazione sul campo (FSC)

Per quello che riguarda la FSC, la scheda di gradimento è analoga a quella per la formazione residenziale, ma ha un numero di domande inferiore. Vengono testate la percezione di rilevanza, qualità ed efficacia e l'eventuale interferenza di interessi commerciali. Nel questionario è inoltre presente una sezione per commenti, suggerimenti o proposte.

Nel 2019 sono state realizzate N° 253 iniziative (574 edizioni) con prevalenza netta di Gruppi di miglioramento e Training individualizzato. Sono state compilate ed elaborate complessivamente N° 2649 schede di gradimento. Anche per la FSC i risultati del gradimento espressi dai partecipanti sono molto buoni; in particolare, per la percezione di rilevanza, qualità educativa ed efficacia sono qui riportate rispettivamente le valutazioni da "rilevante a molto rilevante", tra "buona ed eccellente" e tra "efficace e molto efficace" (punteggi da 4 a 5 della scala Likert).



3.1.1.3 Valutazione dell'impatto

La valutazione dell'impatto e della ricaduta formativa è un elemento fondamentale dell'intero processo formativo, in quanto ha l'obiettivo di valutare se e quanto l'apprendimento maturato a valle degli interventi formativi sia stato spendibile all'interno dell'organizzazione ed abbia determinato cambiamenti nell'ambito della operatività e dei comportamenti professionali di ciascun discente. La valutazione è effettuata su un campione di corsi fra tutti quelli realizzati in Azienda. Al fine di aumentare la validità e la significatività delle rilevazioni, la valutazione si effettua a distanza di alcuni mesi dalla avvenuta formazione.

Già da tempo, questa valutazione si attua in azienda attraverso due diverse fasi:

1. Autovalutazione dell'impatto: viene effettuata su un campione di corsi di particolare rilievo per l'Azienda, mediante la somministrazione attraverso il gestionale della formazione "TOM" di una scheda con la quale si chiede di rispondere ad alcune domande a partire dalle aspettative che ciascuno aveva prima di frequentare il corso, indagando in particolare i cambiamenti che ci sono stati nell'ambito della realtà lavorativa oppure, se questi non sono avvenuti, per quali motivazioni. I discenti vengono contattati dopo 3/6 mesi dal termine del corso per testare l'autovalutazione di ricaduta formativa sul medio periodo e dare tempo a ciascuno di mettere in pratica, nella attività professionale quotidiana, quanto appreso.

Per il 2019 i corsi individuati sono 17 per un totale di 37 edizioni, come da tabella sotto riportata

Titolo corso	Edizioni	Data edizioni
Corso Maxiemergenze	1	04/04
La valutazione della formazione	1	28/03
Novità in ambito di Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e procedimento disciplinare	1-2-3-4	14/03;25/03. 01/04; 18/04
Prendersi cura di sé: la promozione del benessere individuale in azienda	1-2-3	09/04; 19/11. 03/12
Le parole che curano	1-2	21/05; 02/12
Il miglioramento del clima dell'Unità Operativa: incontrarsi, conoscersi, collaborare	1-2-3-4	02/04; 04/04. 10/04; 17/04
Ciclo di seminari Salute e Medicina di genere: donne e uomini nelle patologie cardiovascolari	1	08/03
Trauma Service Modulo Formativo 1	1	29/03
Procedura di gestione dell'emergenza - Ospedale Policlinico	1-2-3-4	25/03; 13/05. 27/05; 07/10
MTC Corso Gestione Infermieristica del Trauma Grave	1-2	14/03; 24/10
Ecografia medici	1	08/05
La gestione del dolore nel bambino: al pronto soccorso (PIPER)	1-2-3-4	09/04; 06/05; 15/10; 19/11;
Utilizzo delle medicazioni avanzate nella pratica clinica	1	23/05
Accessi vascolari ecoguidati in emergenza e nei DIVA: JLB catheter e CVC	1-2	21/03; 16/05
Best Practice in Dementia Care (non valutato)	1-2	08/04; 09/04
Lo sviluppo della Mindfulness nei contesti sanitari: evidenze scientifiche e prospettive di intervento (non valutato)	1-2	11/6; 25/09
Progetto di decondizionamento dei pazienti ospedalizzati a rischio di decondizionamento	5-6	04/11; 18/11

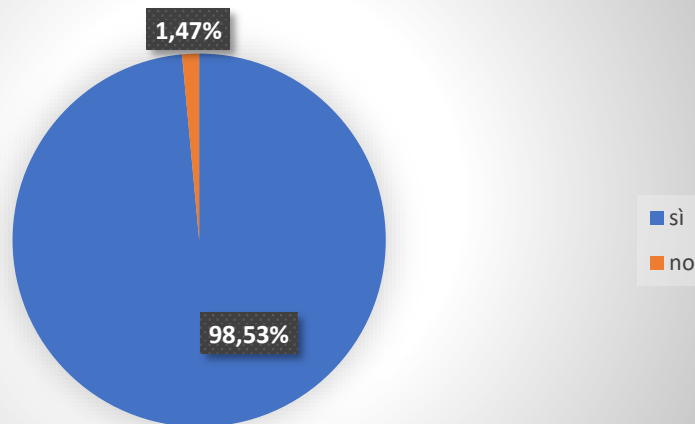
Risultati

La somministrazione dei questionari di autovalutazione ha preso avvio l'1/7/2019 e si è conclusa il 31/03/2019. Non è stato possibile sottoporre a valutazione tutti i corsi e le edizioni individuate ad inizio anno in quanto alcune iniziative non si sono svolte. Sono stati sottoposti ad autovalutazione n. 15 corsi (in totale n.30 edizioni), ritenuti di particolare interesse aziendale. I discenti invitati a compilare on line i questionari di autovalutazione dell'impatto sono stati in totale 867: alla scadenza fissata sono pervenute 545 risposte, pari al 62,86%.

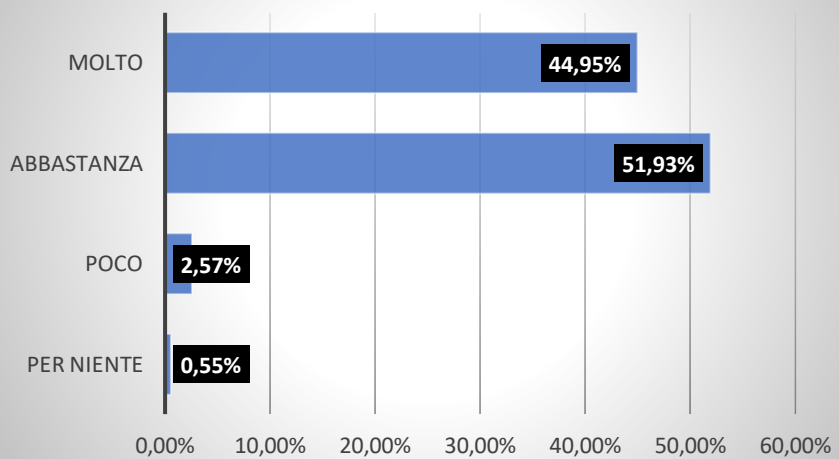
Nella tabella sotto riportata sono evidenziati i risultati dell'autovalutazione:

	N	%
n. corsi valutati	15	88,23
n. edizioni valutate	30	81,08
n. inviti	867	
n. risposte	545	62,86
Quali erano le sue aspettative prima di frequentare il corso? (erano possibili risposte multiple)		
nessuna	5	0,85
apprendimento di nuove conoscenze	149	25,30
approfondimento di conoscenze già possedute	234	39,73
apprendimento di conoscenze specifiche	118	20,03
Le aspettative sono state soddisfatte?		
sì	537	98,53
no	8	1,47
Quanto ritiene UTILI le conoscenze e le competenze acquisite?		
per niente	3	0,55
poco	14	2,57
abbastanza	283	51,93
molto	245	44,95
Quanto le conoscenze acquisite sono risultate APPLICABILI nella sua realtà lavorativa?		
per niente	4	0,73
poco	47	8,62
abbastanza	334	61,29
molto	160	29,36
Ci sono stati cambiamenti a livello tecnico-pratico?		
sì	304	55,78
no	241	44,22
Ci sono stati cambiamenti di approccio alla sua attività lavorativa?		
sì	382	70,09
no	163	29,91
Indicare qualche esempio di cambiamento significativo (erano possibili risposte multiple)		
maggior attenzione nel lavoro e alle esigenze del paziente/cliente	149	23,73
messa in pratica di quanto appreso	159	25,32
ampliamento conoscenze	220	35,03
vissuto di maggiore sicurezza e preparazione	100	15,92

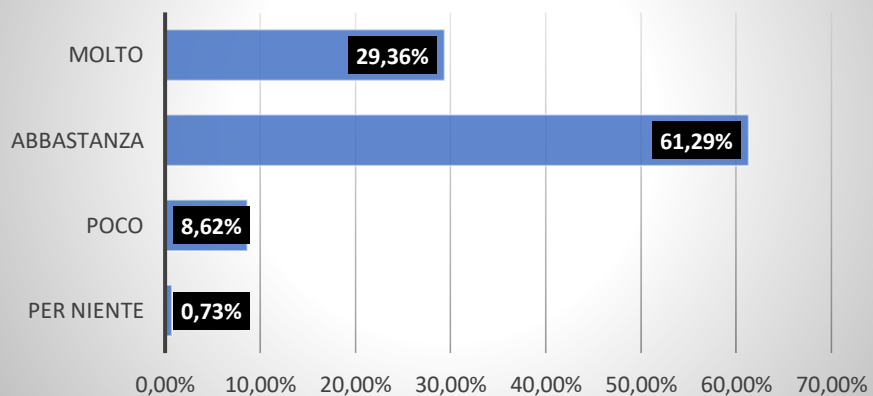
Soddisfacimento delle aspettative



utilità delle conoscenze acquisite



applicabilità delle conoscenze acquisite



2. Valutazione dell'Efficacia:

Per l'anno 2019 sono state individuate 3 iniziative formative:

- **BLS-D Categoria B per Sanitari "Secondo le Linee Guida IRC" - 5 ore**
- **Immediate life support (ILS)**
- **La sicurezza del paziente nel percorso assistenziale: quali procedure in azienda**

Per quanto riguarda i corsi **BLSD e ILS**, La valutazione dell'efficacia dei corsi è stata come di consueto effettuata mediante la realizzazione di diverse prove per la verifica del mantenimento nel tempo delle competenze apprese, mediante un percorso di formazione sul campo, denominato "Progetto intervita" nel quale vengono simulati casi clinici di arresto cardiaco, proposti nella realtà lavorativa degli operatori sanitari, con lo scopo di rilevare le abilità inerenti le singole manovre e le competenze inerenti il lavoro in equipe con il fine ultimo di ridurre l'errore umano.

Nel corso dell'anno 2019 sono stati sottoposti alla verifica 9 Unità Operative, di cui 7 presso il Policlinico di Modena e 2 all'interno dell'Ospedale Civile di Baggiovara, per un totale di 136 discenti. Sono state valutate oltre alle competenze tecniche, anche le abilità relazionali, comunicative e di leadership. I risultati sono stati classificati nelle categorie "Eccellente", e "Border line" e "Non eseguito". Al termine del corso i risultati sono stati analizzati ed inviati ai Responsabili/Coordinatori al fine di facilitare le eventuali azioni di miglioramento.

Risultati

Per quanto riguarda le **abilità tecniche**, si sono classificati nella categoria "Eccellente" il 50,27% dei partecipanti, mentre sono risultati "border line" il 44,35% e "Non eseguito" 5,38%.

Risultati abbastanza simili anche per quanto riguarda le **abilità non tecniche**: 47,79% "eccellente", 46,06% "border-line" e 6,15% "Non eseguito"



Per quanto riguarda il corso “La sicurezza del paziente nel percorso assistenziale: quali procedure in azienda”, il progetto formativo si è proposto di implementare la diffusione delle procedure aziendali relative alla sicurezza del paziente durante tutto il percorso assistenziale tra gli operatori sanitari. Sono state organizzate 5 edizioni alle quali hanno partecipato 158 professionisti dell’Azienda.

La misurazione dell’efficacia sarà effettuata mediante analisi e confronto delle segnalazioni registrate prima e successivamente allo svolgimento del corso. I risultati saranno disponibili non prima dell’autunno 2020

4. PERSONALE FORMATO NELL’ANNO 2019

4.1 Corsi interni

Nel corso del 2019 è stato di 10.158 il numero totale di partecipazioni ai corsi interni (residenziali, FSC e FAD) da parte del personale dipendente e convenzionato AOU, distribuito come mostrato nella tabella che segue.

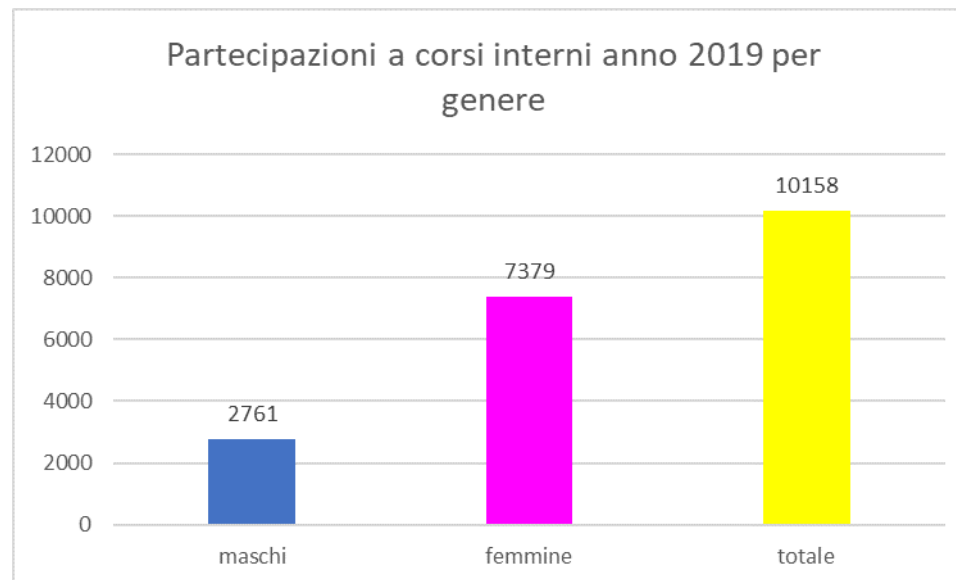
n. totale partecipanti corsi residenziali	5880
n. totale partecipanti corsi di formazione sul campo	3381
n. totale partecipanti a corsi FAD	897

4.2 Fruizione della formazione interna per genere

Nella tabella sottostante viene illustrata la fruizione della formazione interna suddivisa per genere. Si rileva che la partecipazione delle femmine alle iniziative interne, pari al 72,8% del totale delle partecipazioni, rispetta il rapporto maschi/femmine esistente in Azienda, in quanto il personale appartenente al genere femminile rappresenta oltre il 70% di tutto il personale.

partecipazioni corsi interni anno 2019			
	M	F	MF
dipendenti	2.316	6.468	8.784
convenzionati*	445	929	1374
totale	2761	7397	10158

*comprende borsisti, contrattisti, medici in formazione



4.3 Dipendenti formati

Nel 2019 la percentuale di dipendenti che si è formata frequentando almeno una iniziativa interna è stata dell'84,30% (3082 su 3656 dipendenti). Le ore di formazione interna sono state in totale 147.173,58 così suddivise:

tipologia di formazione	n. ore svolte
formazione residenziale	41.450,33
formazione sul campo	100.801,25
formazione a distanza	4.922

4.4 Partecipanti esterni

Nel corso del 2019 l'AOU di Modena ha registrato la partecipazione di 945 discenti esterni a corsi residenziali e di formazione sul campo. Di questi, 413 sono stati dipendenti dell'AUSL di Modena e 532 esterni. Le partecipazioni di Medici in Formazione della facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università di Modena e Reggio Emilia sono state 579.

4.5. Copertura crediti ECM

Il numero totale di dipendenti con obbligo di acquisire crediti ECM al 1° gennaio 2019 era di 2.871 unità; di questi, 1037 non hanno conseguito crediti nel corso dell'anno.

Crediti erogati anno 2019

	totale	Dipendenti	Convenzionati (universitari, borsisti, contrattisti)	Esterni
N. totale crediti ECM acquisiti	110.432,50	87.763,80	8.295,5	14.373,20
N. crediti acquisiti con partecipazione ad iniziative interne	98.565,00	78.596,30	7.884,50	12.084,20
N. crediti acquisiti con attività di docenza/tutoraggio ad iniziative interne (compresa FSC)	11.867,50	9.167,50	411	2.289

5 AGGIORNAMENTO PRESSO TERZI

5.1 Partecipazione a corsi, convegni, congressi

I dipendenti che nel corso dell'anno si sono formati attraverso la frequenza di almeno una iniziativa esterna sono stati il 20,98% (767/3656), un dato superiore a quello rilevato nel 2018 (16,49%).

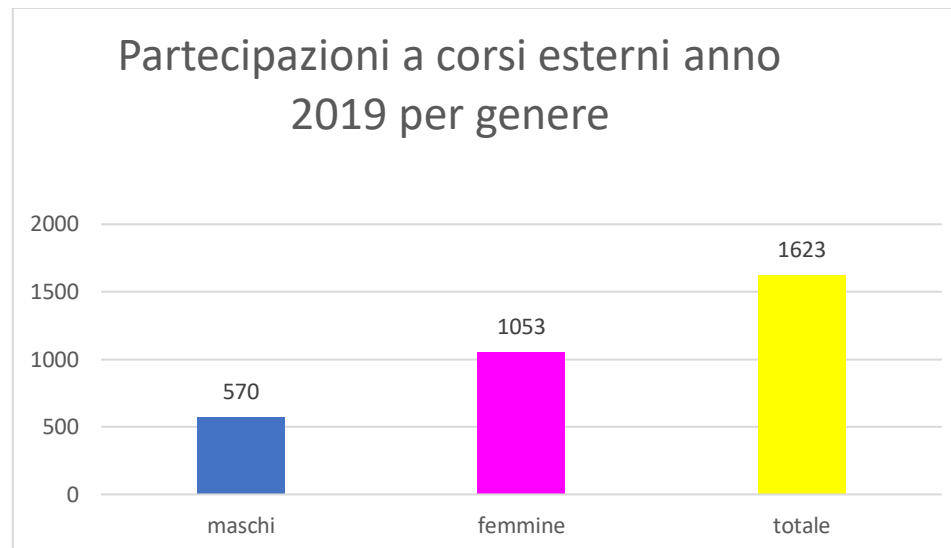
Le partecipazioni totali alle varie tipologie di formazione esterna sono state in totale 1623 (va tenuto conto che ogni professionista può frequentare, nel corso dell'anno, più di una iniziativa). Anche il numero di ore dedicate a questa tipologia di formazione è risultato in decisa crescita: 20.736,10 ore contro le 14.262,16 del 2018. Nella maggioranza dei casi l'attività formativa ha riguardato la partecipazione a convegni e congressi o a corsi inerenti lo specifico professionale dei partecipanti, non inclusi nell'offerta interna aziendale. In altri casi invece i discenti hanno selezionato iniziative di interesse, ancorché non strettamente correlati all'attività professionale, ed hanno partecipato in modalità di aggiornamento facoltativo.

La spesa per aggiornamento esterno è stata di € 102.755,98.

5.2 Partecipazione alla formazione esterna per genere

Nella tabella sottostante viene illustrata la fruizione della formazione esterna suddivisa per genere. In questo caso la percentuale di partecipazione ad eventi organizzati da terzi è leggermente inferiore (63,7%) rispetto al dato rilevato per la formazione interna.

Partecipazioni a corsi esterni anno 2019			
	M	F	MF
dipendenti	570	1053	1623



6 RISORSE SCIENTIFICHE

Accanto agli strumenti di formazione più tradizionali, l'Azienda Ospedaliero Universitaria ha incoraggiato l'accrescimento di conoscenze di natura tecnico-scientifica attraverso l'utilizzo di riviste specializzate e testi.

Allo scopo di fornire ai propri dipendenti risorse bibliografiche più ampie e aggiornate, l'Azienda ha stipulato un accordo con l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia per la gestione unificata delle riviste scientifiche. Grazie a tale convenzione gli operatori aziendali hanno accesso alla Biblioteca di Area Medica e possono disporre di 5.369 periodici, di cui 400 circa in abbonamento cartaceo e più di 4.969 abbonamenti on-line, riguardanti tutti i settori della medicina, oltre a circa 15.000 monografie e più di 2.000 e-book del Servizio medico-scientifico. I dipendenti registrati e in possesso di apposita username e password accedono a tutte le risorse elettroniche anche dal proprio pc aziendale.

7 RISORSE IMPIEGATE

La Direzione Aziendale definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento costituendo un apposito fondo (Budget per la formazione). Tale budget viene ripartito come segue:

- Una quota (budget trasversale) è gestita direttamente dal Settore Formazione ed è destinata al finanziamento di tutte le attività formative che rispondono ad obblighi normativo/contrattuali e/o ad obiettivi prioritari esplicitati dalla Direzione e che coinvolgono trasversalmente tutte le strutture e le professioni presenti in Azienda;
- Una quota viene assegnata ai Direttori dei Dipartimenti, che la gestiscono autonomamente per finanziare le attività di aggiornamento esterno e le iniziative di esclusivo interesse dipartimentale o di unità operativa. Il Direttore di Dipartimento a sua volta suddivide il budget assegnato fra le Strutture afferenti allo stesso, secondo criteri tendenti a garantire una equità distributiva delle risorse impegnate. Tra questi: il numero dei dipendenti delle Strutture, la complessità multidisciplinare delle stesse, gli obiettivi strategici assegnati, oltre che lo storico delle spese.

Nel 2019 il budget assegnato alla formazione è stato di 299.230,00 euro complessivi per la formazione dei professionisti di entrambi gli stabilimenti dell'Azienda (Policlinico e Ospedale Civile di Baggiovara), la medesima cifra era stata assegnata anche per l'anno 2018.

ANNO 2019				
	Budget assegnato	Impiegato per formazione ECM	Impiegato per formazione non ECM	Totale Impiegato
Formazione esterna	154.400,00	80.727,75	22.028,20	102.755,95
Formazione interna	144.830,00	183.521,21	18.021,21	201.542,39
TOTALE	299.230,00	264.248,96	40.049,41	304.298,37

8 DESCRIZIONE DEI PRINCIPALI RISULTATI DI PERFORMANCE PROFESSIONALE

La valutazione della performance avviene anche attraverso il monitoraggio periodico di un cruscotto di indicatori i cui risultati vengono confrontati con standard di riferimento fissati sulla base di conoscenze ed esperienze professionali. Gli indicatori prendono in esame i principali prodotti del processo di Formazione interna ed esterna; alcuni di essi riconosciuti come elementi di garanzia di qualità dei servizi offerti ai clienti interni ed esterni del Servizio sono pubblicati nella Carta dei Servizi.

La valutazione di tutti gli indicatori viene svolta attraverso incontri periodici di Riesame della Direzione, nel rispetto del sistema qualità aziendale.

8.1 Indicatori e risultati

PRODOTTO	INDICATORI	VALORE DI RIFERIMENTO.	VALORI AL 31/12/2019
ANALISI FABBISOGNO E REALIZZAZIONE INIZIATIVE FORMATIVE	% e n. di dipendenti (Ente erogatore) che hanno compilato il questionario su TOM /n. dipendenti coinvolti (Ente erogatore)	=>30%	dato definitivo della rilevazione avvenuta dal 30/7 al 9/9 2018 51,7% (2042/3953)
	% e n. corsi realizzati/n. corsi approvati	=>50%	67,47% Corsi proposti 615 (FRES+FSC) Corsi svolti 415 (FRES+FSC)
	% e n. edizioni annullate per motivi organizzativi/n. edizioni calendarizzate	<10%	2,93% (12/409)
	% e n. edizioni annullate per mancanza di iscritti/n. edizioni calendarizzate	<10%	16,62% (68/409)
FORMAZIONE DIPENDENTI	%e n. dipendenti formati con almeno 1 iniziativa interna/n. totale dipendenti	=>70%	84,30% (3082/3656)
	% e n. dipendenti formati con almeno 1 iniziativa esterna residenziale /n. totale dipendenti di ruolo a tempo indeterminato	=<30%	20,98% (767/3656)
VALUTAZIONE GRADIMENTO CORSI RESIDENZIALI	indicatore presente nella Carta dei Servizi % di partecipanti i cui giudizi relativi alla domanda del questionario di gradimento riguardante la rilevanza degli argomenti trattati rispetto alla necessità di aggiornamento si collocano tra "abbastanza rilevante" e "molto rilevante"	=>90%	98,35% (5125/5211) scheda residenziali: 98,35% (5060/5146) scheda convegni: 100% (65/65)

PRODOTTO	INDICATORI	VALORE DI RIFERIMENTO.	VALORI AL 31/12/2019
	indicatore presente nella Carta dei Servizi % di partecipanti i cui giudizi relativi alla domanda del questionario di gradimento riguardante la qualità educativa/di aggiornamento fornita dall'evento si collocano tra "soddisfacente" ed "eccellente"	=>90%	98,50 % (5133/5211) scheda residenziali: 98,50% (5069/5146) scheda convegni 98,46% (64/65)
	indicatore presente nella Carta dei Servizi % di partecipanti i cui giudizi relativi alla domanda del questionario di gradimento riguardante la capacità espositive e didattiche dei docenti si collocano tra "soddisfacente" e "eccellente"	=>90%	98,49 % (16719/16975) scheda residenziali:98,49% (16655/16910) scheda convegni 95,38 % (62/65)
	indicatore presente nella Carta dei Servizi % di partecipanti i cui giudizi relativi alle domande del questionario di gradimento riguardanti l'efficienza della segreteria organizzativa si collocano tra "soddisfacente" ed "eccellente"	=>90%	98,64 (5140/5211) scheda residenziali: 98,68% (5078/5046) scheda convegni: 95,38% (62/65)
	% di partecipanti i cui giudizi relativi alle domande del questionario di gradimento riguardanti l'efficacia dell'evento per la formazione continua si collocano tra "abbastanza efficace" e "molto efficace"	=>90%	96,75% (5042/5211) scheda residenziali: 96,76 (4979/5146) scheda convegni: 98,46% (64/65)
VALUTAZIONE GRADIMENTO FSC	% di partecipanti i cui giudizi relativi alle domande del questionario di gradimento riguardanti l'efficacia dell'evento per la formazione continua si collocano tra "efficace" e "molto efficace"	=>80%	88,41% (2342/2649)
RECLAMI ED ELOGI	N. reclami		2
	N. segnalazioni		6
	N. azioni correttive attivate		5
	n. azioni di miglioramento	=>1 ANNUALE	3
	N. elogi		2 (oltre a n. 5 ringraziamenti)
VALUTAZIONE IMPATTO	% n. edizioni valutate/n. edizioni totali individuate	=>50%	81,08 (30/37)
	indicatore presente nella Carta dei Servizi % di partecipanti i cui giudizi relativi alle domande del questionario di impatto riguardanti l'utilità e l'applicabilità delle conoscenze acquisite si collocano tra "abbastanza" e "molto"	=>80% (media delle 2 risposte) Valore annuale	93,76% (media) Utilità 96,88% (528/545) applicabilità 90,64% (494/545)
RICONOSCIMENTO CORSO	FORMAZIONE INTERNA		
	% e n. non conformità rilevate nella documentazione discenti/ documentazione relativa a tutte le edizioni realizzate	<=15%	7,9% 543/6868
	% di non conformità rilevate nella documentazione docenti/documentazione relativa a tutte le edizioni realizzate	<=10%	6,74% 22/326
	FORMAZIONE ESTERNA		
	% di non conformità rilevate nella documentazione consegnata	<=10%	10,47% (170/1623)

PRODOTTO	INDICATORI	VALORE DI RIFERIMENTO.	VALORI AL 31/12/2019
CDL	% e n. di docenze non liquidate a causa di non conformità nella documentazione	<=10%	3,59% (5/139)
TIROCINI	% e n. di tirocini riprogrammati per mancato invio della documentazione attestante tirocinio effettuato	<=25%	5,61% (16/285)
GUIDA DI TIROCINIO	% e n. di dichiarazioni non rilasciate per non conformità nella compilazione del modulo di autodichiarazione/n. moduli presentati	=<10%	3,92% (84/102)

8.2 Dati attività al 31/12/2019

I dati contrassegnati con asterisco sono riportati nella carta dei servizi

PRODOTTI	VALORI AL 31/12/2019
ACCREDITAMENTO E.C.M.	
*n. eventi aziendali (residenziali e FSC) accreditati ECM inviati in RER	521 (1326 edizioni)
n. eventi (residenziali e FSC) non ECM inviati in RER	4 (4 edizioni.)
% e n. dipendenti con crediti sino a 24,99	61,37% 1762 su 2871
% e n. dipendenti con crediti superiori a 75	9,51% 273 su 2871
*n. eventi esterni accreditati (accreditamenti richiesti da ditte/enti esterni effettuati a titolo oneroso)	5 (6 edizioni)
FORMAZIONE DIPENDENTI	
*n. corsi residenziali svolti	162 (329 edizioni)
*n. iniziative di formazione sul campo svolte	253 (574 edizioni)
*n. partecipanti interni	5880 FRES 3381 FSC 897 FAD totale 10.158
*n. ore di formazione interna	FRES 41.450,33 FAD 4922 FSC 100.801,25 Totale 147.173,58
*n. ore di formazione esterna	20.736,10
FORMAZIONE PER ESTERNI	
*n. pacchetti formativi	6
Introiti pacchetti formativi	33.258,65
*n. partecipanti esterni	Totale 945 (532 esterni, 413 AUSL Modena) Formazione residenziale totale. 728

	(370 esterni, 358 AUSL Modena) Formazione Sul Campo: totale 217 (162 esterni, 55 AUSL Modena) Medici in Formazione totale 579 Formazione residenziale 413 Formazione sul campo 151 FAD 15
Introiti iscrizioni esterni (pacchetti formativi, iscrizioni esterne, iscrizioni USL)	Totale 117.384,69
FREQUENZE E ACCESSI	
*n. frequenze volontarie e accessi	21
Introiti frequenze/accessi	4.200
CORSI DI LAUREA IN CONVENZIONE	
n. studenti CDL	AA 2019/2020 n. 643
CORSI OSS	
*n. corsi OSS	13
n. tirocini allievi OSS ospitati in Azienda	233
Introiti da Istituti di Formazione Per Stage OSS (dato annuale)	Totale 24.599,49
TIROCINI MMG	
n. tirocini	285 (per 36 corsisti)
n. tutor MMG e Scuole di Specialità	181

8.3 Commento ai dati

ANALISI FABBISOGNO E REALIZZAZIONE INIZIATIVE FORMATIVE

Il processo di rilevazione del fabbisogno formativo che effettua il nostro Servizio si compone di due fasi: una rilevazione triennale, che avviene somministrando a tutto il personale dell'Azienda un'apposita scheda di rilevazione, e una rilevazione annuale, realizzata mediante focus group e/o incontri specifici con referenti di formazione di Dipartimento e di Struttura. Nell'estate 2018 ha avuto luogo la nuova rilevazione triennale del fabbisogno formativo, che per la prima volta ha coinvolto in maniera capillare anche tutto il personale che opera nell'Ospedale Civile di Baggiovara. Gli operatori sono stati invitati alla compilazione on line di un questionario, nel quale erano elencate le principali aree formative di interesse Nazionale, Regionale e Aziendale, e, facendo riferimento al proprio lavoro, è stato chiesto di indicare il grado di rilevanza per ogni argomento proposto. La risposta è stata ampiamente positiva, in quanto alla data di chiusura della rilevazione avevano risposto al questionario 2042 dipendenti su 3953 invitati, pari al 51,7%. Il dato è ampiamente superiore al risultato atteso (= > 30%)

% e n. corsi realizzati/n. corsi approvati. Nel 2019 il numero di corsi proposti e realizzati è in linea con il dato rilevato nell'anno precedente: la percentuale delle attività svolte rispetto a quelle proposte si mantiene superiore al 50%.

Relativamente ai due indicatori % e n. edizioni annullate per motivi organizzativi/n. edizioni calendarizzate, % e n. edizioni annullate per mancanza di iscritti/n. edizioni calendarizzate mentre il primo dato è in linea, la percentuale delle edizioni annullate per scarsità di iscritti è decisamente superiore (16%) al valore di riferimento. Si rende pertanto indispensabile per il 2020 una azione di miglioramento. In accordo con il Comitato Scientifico, è stato completato e diffuso l'opuscolo "Guida alla formazione obbligatoria" che potrebbe orientare i responsabili e i coordinatori nella definizione delle priorità di

formazione dei propri collaboratori, e che sarà inserito nel PAF 2020. Inoltre, nel corso della rilevazione annuale del fabbisogno è stato rivolto ai referenti di formazione ed ai referenti scientifici l'invito a contenere il numero di proposte formative da inserire nella programmazione 2020.

FORMAZIONE DIPENDENTI

Tutti i dati sono in linea

VALUTAZIONE GRADIMENTO CORSI RESIDENZIALI E FSC

I dati risultanti sono ampiamente in linea

RECLAMI ED ELOGI

Sono stati registrati n. 2 reclami e n.5 segnalazioni. Tutti i reclami e le segnalazioni sono stati discussi ed inseriti in un report allegato ai verbali dei Riesami di Direzione. Sono state attivate n. 5 azioni correttive/di miglioramento

VALUTAZIONE IMPATTO (AUTOVALUTAZIONE)

Nel 2019 i corsi individuati per l'autovalutazione dell'impatto attraverso questionari compilati on line son stati 17 per un totale di 37 edizioni. Non è stato possibile valutare tutti i corsi e le edizioni, in quanto alcuni di essi non si sono svolti. Le iniziative effettivamente sottoposte ad autovalutazione sono state pertanto 15 per un totale di 30 edizioni, pari all'81,08%. Il dato è ampiamente superiore al valore previsto

RICONOSCIMENTO CORSO E FORMAZIONE ESTERNA

Per quanto riguarda le non conformità rilevate nella documentazione discenti e docenti/documentazione relativa a tutte le edizioni realizzate, i dati sono in linea. Nella formazione esterna si rileva un lieve aumento della percentuale di non conformità rilevate nella documentazione consegnata. Il risultato non pienamente positivo è probabilmente correlato all'aumento di fruizione della formazione esterna da parte del personale ex AUSL, non ancora abituato alle procedure aziendali. Anche per supportare maggiormente il personale che opera nello stabilimento di Baggiovara nell'espletamento delle pratiche di aggiornamento esterno ed interno, a partire dal 2020 un operatore del Servizio sarà presente con cadenza settimanale presso l'Ospedale Civile.

CORSI DI LAUREA IN CONVENZIONE, TIROCINI E GUIDE DI TIROCINIO

Tutti i dati sono ampiamente in linea

9 AZIONI DI MIGLIORAMENTO 2019

Nell'anno 2019 all'interno dell'Area Formazione e Aggiornamento sono state realizzate o hanno preso avvio 3 azioni di miglioramento

1)NON SOLO PER LEGGE: guida alla formazione obbligatoria

Per formazione obbligatoria si intende l'insieme di tutte quelle attività formative che permettono ad un'azienda di adeguarsi alle normative vigenti nel suo ambito operativo. Si tratta, ad esempio, della formazione sul tema della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro, della formazione sull'antincendio, sul primo soccorso. Si tratta della formazione (erogata sia ai tutor che agli apprendisti) per l'inserimento di persone in azienda con la formula dell'addestramento.

La formazione obbligatoria, quindi, all'interno della vasta offerta di servizi riservati ai dipendenti rappresenta un settore di primaria importanza, consente alle aziende di rispondere agli obblighi di legge, ma soprattutto di agire le diverse azioni di contrasto rispetto al tema del rischio

In questi ultimi anni la numerosità degli adempimenti formativi che vengono richiesti da normative, obiettivi nazionali e/o aziendali e la necessità di un costante adeguamento delle performance delle aziende sanitarie e dei singoli professionisti a linee guida, best practice e check list per l'accreditamento, sono aumentati esponenzialmente; abbiamo quindi pensato di fornire una guida per orientare i nostri dipendenti alla scelta del corso obbligatorio più appropriato per la propria professione e che consente il rispetto della normativa vigente.

L'apprendimento delle competenze di settore e professionali, le cosiddette "obbligatorie" che riguardano il proprio lavoro, sono un elemento di fondamentale importanza per il professionista, per la professione che esercita e per l'azienda la quale risulta aver una buona percentuale del personale che ha assolto all'obbligo formativo.

Non solo per legge, ma anche per il rimanere costantemente aggiornati in un ambiente - come quello della sanità - nel quale si muove una pluralità di soggetti in continua evoluzione.

In questa ottica, la guida alla formazione obbligatoria si pone come uno strumento flessibile, da aggiornare con periodicità almeno annuale, strutturato su più livelli:

- un primo livello, rappresentato dalle iniziative che rispondono a dettami normativi (corsi sulla sicurezza, radioprotezione...)
- un secondo livello rappresentato da iniziative formative che l'azienda ritiene indispensabili per determinati profili professionali (es. BLS)
- un terzo livello rappresentato dalle iniziative formative indispensabili per acquisire o mantenere le skill richieste da particolari standard (es. ricercatori di fase 1)

Risultati al 31/12/2019

Per la realizzazione del progetto sono stati coinvolti diversi interlocutori: Servizio Prevenzione e Protezione, Servizio di Fisica medica, Servizio di Radiologia, Servizio di Ingegneria Clinica, Servizio interaziendale di Farmacia, Servizio unico Amministrazione del Personale. In seguito alla condivisione e approvazione da parte degli stakeholder l'opuscolo è stato inviato via mail a tutti i pc aziendali e, per una diffusione il più ampia possibile, è stato pubblicato sul sito dell'Azienda (link dell'Area Formazione e Aggiornamento)

2)Implementazione del percorso di formazione rivolto ai laureati per il riconoscimento della figura di 'GUIDA DI TIROCINIO' prevista nei Corsi di Laurea Triennali delle Professioni Sanitarie

La Guida di tirocinio è quella figura che, inserita nei contesti clinici, svolge il ruolo di sostenere il percorso formativo degli studenti dei Corsi di Laurea delle Professioni Sanitarie e di facilitare il raggiungimento degli obiettivi attesi dall'attività di tirocinio.

Il progetto di miglioramento si è posto l'obiettivo di realizzare un percorso formativo unico ed omogeneo per la formazione ed il riconoscimento della figura della "Guida di Tirocinio", prevista nei CDL delle Professioni Sanitarie offrendo la possibilità a tutti i professionisti laureati di formarsi per svolgere questo importante ruolo all'interno del Servizio di appartenenza e di contribuire alla formazione dei nuovi professionisti. Pertanto ci si è proposti di

implementare il percorso esistente, rivolto negli ultimi anni ai soli professionisti che operano nelle Strutture coinvolte nei tirocini degli studenti iscritti ai CDL di Infermieristica ed Ostetricia.

È stato quindi progettato ed inserito nella programmazione aziendale un percorso formativo rivolto alle guide di tirocini di tutti i Corsi di Laurea delle Professioni Sanitarie per i quali l'AOU di Modena è stata riconosciuta dalla Regione Emilia-Romagna quale sede amministrativa, ovvero: Tecnico di cardiologia e perfusione cardiovascolare, Dietistica, Infermieristica, Tecnico sanitario di laboratorio biomedico, Ostetricia, Tecnico di radiologia per immagini e radiodiagnostica di UNIMORE.

Risultati al 31/12/2019

Per la progettazione del Corso sono stati coinvolti i referenti dei CDL che seguono la formazione dei sei corsi di laurea, con i quali sono stati condivisi il percorso e l'offerta formativa rivolta ai dipendenti della AOU delle qualifiche professionali del comparto dei ruoli infermieristico e tecnico.

L'iniziativa formativa si è svolta dal 18 settembre al 10 ottobre 2019 in edizione unica; al termine del corso le Guide formate sono state n. 33, di cui: 24 infermieri, 3 ostetriche e 6 dietiste.

I docenti, dipendenti delle Aziende Sanitarie AOU e AUSL di Modena e dell'Università degli Studi di Modena, sono stati 10.

Il feedback dei discenti è stato positivo, le diverse professionalità si sono integrate e hanno collaborato nelle lezioni che prevedevano un ruolo attivo.

Alcuni discenti hanno apprezzato l'opportunità di confrontarsi con professionalità diverse dalla propria.

Il percorso così strutturato sarà riproposto nel 2020 con un maggior coinvolgimento e sensibilizzazione delle professionalità tecniche.

3) GUIDA ALL' INSERIMENTO DEL PERSONALE NEOASSUNTO

Nel mese di novembre 2019 ha preso avvio un progetto finalizzato alla elaborazione di un percorso omogeneo di inserimento del personale neoassunto nell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena. L'AOU di Modena infatti è un'organizzazione costituita da un insieme di regole, strutture, ruoli, procedure e meccanismi che regolano i comportamenti dei dipendenti; affinché il neoassunto possa inserirsi e crescere nel modo migliore in Azienda è importante offrirgli una accoglienza che faciliti la conoscenza dell'organizzazione, delle responsabilità, dei regolamenti e delle procedure a cui fare riferimento per muoversi con dimestichezza nel nuovo ambiente di lavoro. La formazione del neoassunto in particolare ha come finalità non solo quella di costituire il momento di trasmissione e acquisizione del sapere tecnico – professionale, ma anche quella di far coincidere i bisogni dell'utente con i bisogni del nuovo professionista in modo che quest'ultimo si senta adeguato e preparato ad affrontarli. Il progetto si pone ha un duplice obiettivo:

-Il primo prevede la costruzione di un percorso per la raccolta informatizzata dei dati anagrafici e dei recapiti del neoassunto tra i vari Servizi, ciò per agevolare le attività dei Servizi a supporto del nuovo Dipendente;

-Il secondo prevede la costruzione di una Guida che contenga le informazioni necessarie a garantire il rispetto delle norme riguardanti la prevenzione, protezione, sorveglianza sanitaria e sicurezza nonché alcune informazioni essenziali relative all'organizzazione aziendale, alle politiche per la qualità, alla privacy ed al rapporto di lavoro dipendente nell'Azienda Ospedaliero – Universitaria di Modena. La Guida è pensata per facilitare il processo di orientamento del personale neoassunto e stimolare l'aggiornamento dei dipendenti.

Il progetto sarà articolato in diverse fasi che si svolgeranno presumibilmente nell'arco di un biennio e si propone inoltre le seguenti finalità:

- ottimizzare ed omogeneizzare tutte le attività dei diversi servizi che hanno a che fare con il neoassunto al fine di produrre informazione e formazione omogenee
- produrre una riduzione dello stress correlato al disorientamento e insicurezza tipici dell'inserimento lavorativo in un ambiente nuovo,
- valorizzare della funzione di tutoring e del ruolo del Tutor di struttura

- promuovere la formazione obbligatoria del neoassunto

Risultati al 31/12/2019

Si è costituito il gruppo di lavoro, composto da rappresentanti del Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione e dei seguenti Servizi: Direzione Sanitaria, Assicurazione Qualità, Direzione delle Professioni Sanitarie, Fisica Medica, Prevenzione e Protezione, Amministrazione del Personale Tecnologia dell'Informazione.

Il Direttore del Servizio
Dott.ssa Paola Vandelli