



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

Piano Formativo Triennale



2023

2024

2025

Servizio Formazione
Ricerca e Innovazione

PIANO DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

ANNI 2023-2025

Modena, 27 gennaio 2023

**IL DIRETTORE DEL SERVIZIO
FORMAZIONE, RICERCA E
INNOVAZIONE**
D.ssa Paola Vandelli

Sommario

Premessa	2
1) Analisi del fabbisogno formativo	2
2) Progettazione eventi di formazione	5
3) Esecuzione.....	8
4) Valutazione.....	8

Premessa

Il Servizio Formazione Ricerca e Innovazione, effettua periodicamente azioni volte a cogliere i bisogni formativi degli operatori; una buona analisi delle esigenze formative, infatti, è una condizione indispensabile per giungere ad una programmazione di corsi e di iniziative formative, che siano in linea con gli obiettivi Aziendali e con le esigenze di reparto.

Il 1° gennaio 2019 è nata ufficialmente la nuova Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena (Legge regionale 21 DICEMBRE 2018, n.24 "DISPOSIZIONI COLLEGATE ALLA LEGGE REGIONALE DI STABILITÀ PER IL 2019" pubblicata sul BURER n.409 del 27.12.2018 (Parte Prima), art. 25) che vede l'integrazione gestionale tra il Policlinico di Modena e l'Ospedale Civile di Baggiovara determinando un nuovo assetto organizzativo che ha richiesto soluzioni operative chiare a cui collegare processi di cambiamento efficacemente governati.

Inoltre, questo triennio segna l'uscita dall'emergenza pandemica legata al virus COVID-19 e per tale ragione si è deciso di posticipare la rilevazione triennale dei fabbisogni formativi da agosto 2022 a dicembre 2023 al fine di pianificare e progettare eventi formativi più adesi ai bisogni espressi dai singoli operatori in un contesto lavorativo normale e non emergenziale.

Investire sul capitale umano inteso come elemento cruciale per la sostenibilità dell'intero sistema in cambiamento è di massima importanza, e la progettazione di percorsi ed esperienze formative ad hoc/specialistiche a supporto delle riconfigurazioni organizzative è imperativo.

Nella stesura del Piano di Formazione Aziendale si fa riferimento alle quattro fasi classiche della formazione:

1. Analisi del fabbisogno formativo
2. Progettazione eventi di formazione
3. Esecuzione
4. Valutazione dei risultati

Queste fasi vanno considerate come una sequenza circolare e di interazione continua fra sistemi diversi: l'analisi del fabbisogno e la valutazione dei risultati attengono, infatti, al "sistema informativo", mentre la progettazione e l'esecuzione attengono al "sistema operativo".

1) Analisi del fabbisogno formativo

Una buona analisi delle esigenze formative rappresenta una condizione indispensabile per giungere ad una programmazione di iniziative formative in linea con gli obiettivi Aziendali e con le esigenze di reparto. Per perseguire questo obiettivo il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione effettua periodicamente azioni volte a cogliere i bisogni formativi degli operatori. Storicamente, sono due le modalità principali che vengono intraprese a tale scopo: 1) una rilevazione dei bisogni formativi a valenza triennale con il principale obiettivo di indagare le

macroaree di sviluppo delle competenze del personale e 2) una rilevazione dei bisogni formativi a valenza annuale con l'obiettivo principale di declinare le macroaree evidenziate nella prima ricognizione, in progetti specifici, e di progettare soluzioni formative legate all'insorgere di nuovi obiettivi.

Questo triennio segna l'uscita dall'emergenza pandemica legata al virus COVID-19 e per tale ragione si è deciso di posticipare la rilevazione triennale dei fabbisogni formativi da agosto 2022 a dicembre 2023 al fine di pianificare e progettare eventi formativi più adesi ai bisogni espressi dai singoli operatori in un contesto lavorativo normale e non emergenziale.

Per l'anno 2023 l'analisi del fabbisogno è stata condotta con le seguenti modalità:

1. Svolgimento di un incontro con i Dipartimenti ad Attività Integrata interaziendali e no, rivolto prioritariamente al Direttore e Vicedirettore di Dipartimento, ai Referenti di Formazione delle Aree Dirigenza, Comparto Sanitario e Tecnico, Comparto Tecnico-Amministrativo; sono stati inoltre invitati i RAD e i referenti della Direzione Sanitaria del Dipartimento ed altro personale individuato dal Direttore o dal RAD. Durante gli incontri sono state illustrate le modalità di raccolta delle proposte formative, le linee di programmazione formazione per l'anno 2023, presentati i Dossier Formativi 2023-2025 relativi al Dipartimento precompilati con i corsi presenti all'interno dell'opuscolo "Non solo per legge 2023"
2. Integrazione da parte del Direttore del Dipartimento dei Dossier Formativi 2023-2025 con le attività di formazione e/o di obiettivi formativi atti a mantenere attive le competenze di area tecnico/scientifica per gli hub e spoke, i PDTA, le certificazioni specialistiche e ultra-specialistiche

Nel mese di dicembre 2023 verrà inoltre, avviata una rilevazione del fabbisogno Formativo tramite questionario compilabile sulla piattaforma aziendale <https://survey.aou.mo.it> rivolto a tutti i professionisti dell'Azienda con l'obiettivo di "disegnare" una mappa di bisogni formativi.

Il questionario di analisi del fabbisogno sarà teso a identificare le possibili aree di miglioramento e a promuovere la formazione e la crescita del capitale umano, attraverso una serie di quesiti estratti dai seguenti documenti:

- Piano regionale della formazione 2022-2024,
- Piano Programma Per La Sicurezza Delle Cure (PPSC),
- Piano per la Prevenzione delle cadute dei pazienti ricoverati (PAPC),
- Piano per la prevenzione degli atti di Violenza nei confronti degli operatori Sanitari (PREVIOS)

Il questionario sarà suddiviso in cinque sezioni:

- La prima sezione, denominata Area Competenze Professionali
- La seconda sezione, denominata Area Competenze Relazionali
- La terza sezione, denominata Area Competenze Manageriali

- La quarta sezione, denominata Area Competenze Organizzative
- La quinta sezione è uno spazio aperto per suggerimenti o proposte, non affrontati dal sondaggio.

Per tutte le sezioni verrà chiesto ai rispondenti di indicare, facendo riferimento al loro lavoro, le aree maggiormente rilevanti e di attribuirne un livello di importanza da 1 (per nulla importante) a 5 (molto importante).

Le principali aggregazioni con cui verrà condotta l'analisi, sono: il dipartimento e il ruolo professionale.

Per quanto riguarda il ruolo, il personale sarà classificato nelle seguenti macrocategorie:

- Comparto amministrativo = tutto il personale amministrativo non dirigente
- Comparto sanitario= tutto il personale sanitario e tecnico che opera all'interno dei reparti
- Comparto tecnico non sanitario = tutto il personale tecnico non sanitario compresi gli OSS, gli OTA e gli operatori tecnici
- Dirigenza medica = tutta la dirigenza medica
- Dirigenza PTA= tutta la dirigenza professionale, tecnica e amministrativa
- Dirigenza sanitaria non medica = tutta la dirigenza sanitaria non medica (biologi, psicologi, ecc....)

Per quanto riguarda il Dipartimento, il personale sarà categorizzato secondo il seguente elenco:

Dipartimenti integrati Inter-Stabilimento

- Dipartimento Medicina Interna Generale, d'Urgenza e Post-Acuzie
- Dipartimento Medicine Specialistiche
- Dipartimento Chirurgie Generali e Specialità Chirurgiche
- Dipartimento Apparato Locomotore
- Dipartimento Neuroscienze Testa Collo

Dipartimenti integrati Intra-Stabilimento

- Dipartimento Materno - Infantile
- Dipartimento Oncologia ed Ematologia

Dipartimenti Integrati interaziendali

- Dipartimento Nefro-Cardio-Vascolare

- Dipartimento Medicina di Laboratorio e Anatomia Patologica
- Dipartimento Diagnostica Per Immagini

Dipartimenti interaziendali

- Dipartimento Interaziendale di Emergenza e Urgenza (D.I.E.U.)
- Dipartimento Interaziendale Farmaceutico

Staff e Direzioni

Una volta elaborati i risultati del questionario saranno condivisi attraverso incontri programmati con tutti i Dipartimenti ad Attività Integrata interaziendali e no; in seguito, il report sarà pubblicato nella pagina della Formazione sul sito aziendale <https://www.aou.mo.it/Formazione> e sarà attivata la fase successiva di progettazione della formazione.

Per quanto perfettibile, questo metodo consente di avere un quadro interessante e chiaro dei bisogni formativi espressi dalle varie équipes e può "guidare" i referenti scientifici nel momento della pianificazione della formazione.

2) Progettazione eventi di formazione

Successivamente all'integrazione del Dossier Formativo di Dipartimento e di seguito alla sua condivisione, prende il via la progettazione del Piano Formativo Aziendale che è caratterizzata dalle seguenti fasi, a cui parallelamente vi è l'implementazione del Dossier Formativo triennale:

- progettazione da parte dei diversi Servizi e articolazioni aziendali
- raccolta delle proposte formative attraverso la compilazione da parte dei Referenti Scientifici della scheda di progettazione della formazione, con allegato il programma dell'evento ed eventuale test di apprendimento, validata dal Direttore di Dipartimento
- costruzione del Piano Formativo Aziendale (a valenza annuale)
- validazione dell'intero Piano Formativo annuale da parte del Comitato Scientifico Aziendale
- autorizzazione dell'intero Piano Formativo annuale da parte del Collegio di Direzione

Per il triennio 2023-2025 si chiede ai responsabili scientifici di dedicarsi a iniziative formative comprese in aree particolarmente qualificanti tratte dai seguenti documenti:

- Piano regionale della formazione 2022-2024,
- Piano Programma Per La Sicurezza Delle Cure (PPSC),
- Piano per la Prevenzione delle cadute dei pazienti ricoverati (PAPC),

- Piano per la prevenzione degli atti di Violenza nei confronti degli operatori Sanitari (PREVIOS) in particolare:

- **Gestione del Rischio:** nuovo applicativo regionale SegnalER, Infezioni correlate all'assistenza e antimicrobico-resistenza
- **Sviluppo e miglioramento della qualità dell'assistenza:** Lesioni da pressione e la differenziazione da altri tipi di lesioni cutanee, medicazioni avanzate (Formazione a Distanza (FAD) su Piattaforma E-LLABER della Regione Emilia-Romagna e diffusione delle linee guida attraverso journal club o seminari), Prevenzione e gestione della contenzione (Formazione a Distanza (FAD) su Piattaforma E-LLABER della Regione Emilia-Romagna), Prevenzione e gestione dell'evento caduta
- **Prevenzione degli infortuni sul lavoro (esposizione ad agenti biologici, movimentazione manuale dei carichi) e sicurezza dei dispositivi medici**
- **Sicurezza del farmaco, farmacovigilanza, terapia farmacologica e farmaci per la cronicità**
- **Sicurezza in chirurgia**
- **Sicurezza trasfusionale**
- **Prevenzione della violenza nei confronti degli operatori dei servizi sanitari**
- **PNRR:** M6C2 Investimento 1.3.1 – Rafforzamento della infrastruttura tecnologica del Fascicolo Sanitario Elettronico, Investimento 2.2: Sviluppo delle competenze tecniche professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario – Sub investimento 2.2 (b) Corso di formazione in infezioni ospedaliere
- **Area Emergenza-Urgenza (bambino e adulto):** Simulazione, Triage in Pronto Soccorso
- **Iniziative di Health Literacy**
- **Informazione al paziente, consenso ai trattamenti sanitari e Umanizzazione delle cure**
- **Area materno infantile e Sicurezza del percorso nascita**
- **Equità**
- **Sviluppo di competenze manageriali: Progettazione formazione di base** in rete AVEN per i dirigenti sanitari con incarichi di direzione di strutture organizzative complesse (SOC); **Rivalidazione per il mantenimento delle competenze** (il triennio 2023-2025 costituisce un momento di passaggio da una situazione pregressa di necessità di rivalidazione dell'attestato della formazione manageriale attraverso la progettazione di corsi specifici e dedicati all'attivazione di un dossier permanente, che entrerà a regime a partire dal triennio 2026-2028).
- **Sostegno ai PDTA**
- **Progetti di Formazione Blended con valutazione di trasferibilità e/o impatto organizzativo.**
- **Piano di formazione sul Sistema Qualità aziendale**

- **Formazione in tema di promozione e tutela della salute organizzativa**
- **Syllabus per la formazione digitale**
- **Formazione tecnico-scientifica:** i corsi di carattere tecnico-scientifico progettati, organizzati e realizzati dai professionisti dell’Azienda costituiscono da soli quasi la metà dei corsi residenziali proposti e realizzati nel nostro ospedale. Per quest’area la progettazione e parte dell’esecuzione avviene all’interno dei Dipartimenti integrati aziendali e interaziendali, attraverso l’identificazione di un referente scientifico il cui nominativo dovrà essere validato dal Comitato Scientifico.
- **Adempimenti normativi:** per il prossimo triennio continueremo a dedicarci ai percorsi formativi obbligatori, cioè corsi inerenti la sicurezza degli operatori e alla gestione dei rischi a cui essi potrebbero essere esposti:
 - La formazione dei lavoratori (D.lgs 81/08)
 - Radioprotezione degli operatori (d.lgs 101/2020) e Risonanza magnetica
 - Privacy
 - Laser
 - Risonanza magnetica
 - Prevenzione del rischio infettivo
 - Cadute in ospedale
 - Dispositivi medici
 - Prevenzione delle infezioni correlate all’assistenza
 - Ricerca clinica e Good Clinical Practice
 - Formazione per Unità Operative Cliniche di FASE I (determina AIFA 80982015 e 451/2016): gli studi di fase I hanno l’obiettivo di descrivere la tollerabilità ed il profilo di effetti collaterali di nuovi farmaci, al fine di identificare la dose ottimale da testare nelle successive fasi di sperimentazione. Con la Determina AIFA 890/2015 sono stati stabiliti i requisiti che devono possedere i centri clinici e i laboratori, sia pubblici che privati, che eseguono sperimentazioni di fase I di cui all’articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 21 settembre 2001, n. 439. Corsi di Area Emergenza Urgenza e pediatria

La programmazione formativa triennale sarà rivolta, come di consueto, a tutti i dipendenti dell’Azienda, agli universitari integrati, ai medici in formazione specialistica, ai convenzionati e ai dipendenti dell’AUSL di Modena/professionisti esterni paganti. Le professioni a cui ci si rivolge appartengono alle macroaree dei dirigenti sanitari e tecnico-amministrativi, comparto tecnico, sanitario ed amministrativo. Alcune attività saranno a carattere multidisciplinare, soprattutto quelle legate ai temi trasversali, mentre altre saranno invece rivolte a specifiche professionalità.

Per alcune iniziative il Servizio Formazione potrà avvalersi della collaborazione di Provider esterni. L’Azienda, in accordo con l’AUSL di Modena, ha individuato con una procedura di gara,

un fornitore di servizi di segreteria organizzativa e di provider ECM nazionale per le iniziative che, a causa della complessità organizzativa o per la necessità di accreditamento ECM presso la commissione nazionale, non possono essere gestiti autonomamente dal Servizio.

Infine sarà rivolta una particolare attenzione all'integrazione dei saperi e delle competenze tra Azienda Ospedaliera e Azienda USL di Modena attraverso l'integrazione delle programmazioni di formazione dei dipartimenti interaziendali (Dipartimento Interaziendale di Emergenza Urgenza, Dipartimento Interaziendale della cura delle Malattie Cardiache e Vascolari, Dipartimento Interaziendale Diagnostica per Immagini, Dipartimento Interaziendale Medicina di Laboratorio e Dipartimento Interaziendale Farmaceutico). Sarà cioè prestata una particolare attenzione alle tematiche legate alla sicurezza del paziente e all'emergenza-urgenza al fine di evitare una programmazione doppia e ridondante.

3) Esecuzione

Come sopra citato, una volta costruiti i Dossier Formativi dei Dipartimenti e il Piano Formativo Aziendale annuale, il Servizio Formazione, di concerto con i referenti di formazione di Dipartimento ed i referenti scientifici delle iniziative, procede con l'esecuzione degli eventi formativi preventivamente validati dal Collegio di Direzione ed autorizzati dalla Direzione aziendale, sotto la costante supervisione del Comitato Scientifico. Prima dell'esecuzione si procede all'accreditamento ECM delle iniziative programmate, gestito in modo centralizzato dalla Struttura Semplice "Formazione, Sviluppo del capitale umano e benessere organizzativo" secondo le diverse tipologie:

- eventi residenziali, webinar e videoconferenze
- eventi di formazione sul campo (FSC)
- eventi FAD sincrona e asincrona
- eventi Blended

Il referente scientifico valuta la presenza o meno in azienda della competenza richiesta per l'esecuzione pratica dell'iniziativa formativa, di conseguenza seleziona, assumendosene in proprio la responsabilità sulla base delle sue conoscenze, il / i docenti da assegnare all'evento nel rispetto della normativa vigente, supervisiona la produzione del materiale didattico e, se necessario, richiede il supporto metodologico della Struttura Semplice "Formazione, Sviluppo del capitale umano e benessere organizzativo"

4) Valutazione

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 deve

verificare l'avvenuto apprendimento e la sua spendibilità all'interno dell'organizzazione. Il ricorso alla valutazione consente di governare l'intero processo formativo in quanto rende visibili gli effetti e l'impatto della formazione, orientando l'azione formativa stessa.

A tal fine, il Servizio Formazione Ricerca e Innovazione ha adottato un sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente, che tiene conto dei risultati degli eventi formativi a diversi livelli e attraverso specifici strumenti:

- ✓ Valutazione dell'apprendimento: a conclusione dell'evento formativo, se residenziale, viene somministrato un questionario di apprendimento (domande aperte o a risposta multipla fornite dal/dai relatore/i), che viene poi elaborato dal referente scientifico il quale comunica al Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione i risultati conseguiti dai partecipanti, se invece l'evento viene svolto in modalità FAD (sincrona o asincrona), il questionario viene caricato dal Servizio sulla piattaforma prescelta e compilato dai partecipanti; questa modalità rilascia immediatamente l'esito. Per particolari eventi formativi, le cui tematiche non sono verificabili attraverso il questionario sopra descritto, è previsto lo svolgimento di una prova pratica o di un'approfondita discussione, che il referente scientifico dovrà poi descrivere e certificare in una relazione scritta da consegnare alla Struttura Semplice "Formazione, Sviluppo del capitale umano e benessere organizzativo".
- ✓ Valutazione del gradimento: viene rilevata attraverso un questionario compilabile direttamente on line sul gestionale della formazione WHR TIME. 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 ed eventuali criticità. La compilazione del questionario attraverso il gestionale WHR TIME 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 accedere a WHR TIME ed 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.
- ✓ Valutazione dell'impatto: 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. All'interno dei piani formativi annuali verranno

individuate le iniziative formative che verranno sottoposte alla valutazione della ricaduta formativa attraverso due specifiche modalità:

1. Autovalutazione: viene effettuata su un campione di corsi di particolare rilievo per l'Azienda mediante un questionario che si compone di 5 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). Dopo 3/6 mesi dal termine del corso, i discenti vengono invitati a compilare sul gestionale della formazione il questionario di autovalutazione di ricaduta formativa per verificare l'applicabilità di quanto appreso nella attività clinica quotidiana.

2. Eterovalutazione:

- sono state identificate, in accordo con i Referenti scientifici, alcune iniziative appartenenti alle aree tecnico-scientifica (corsi di rianimazione cardiopolmonare) in cui la ricaduta formativa verrà verificata, a distanza di 3-6 mesi dall'esecuzione del corso, mediante un percorso di formazione sul campo, denominato "Progetto Intervita", nel quale verranno 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. Prima della partecipazione a questo specifico percorso formativo, il Servizio Formazione controllerà il curriculum formativo degli operatori individuati e lo segnalerà ai tutor coinvolti; in seguito, i tutor valuteranno i discenti durante le simulazioni mediante la compilazione di apposite griglie e saranno confrontati i risultati di tale valutazione con il curriculum formativo, al fine di proporre loro un percorso formativo più adeso alle principali necessità emerse.
- per il 2023 si è inoltre deciso di continuare la sperimentazione di un innovativo strumento che permette di monitorare gli effetti della formazione e/o del coaching attraverso una piattaforma che misura quotidianamente la messa in pratica dei comportamenti individuali. È un sistema che semplifica e facilita il processo di apprendimento focalizzandolo sugli obiettivi del cambiamento individuale e misurandolo. Il sistema rileva quotidianamente, attraverso lo smartphone, il miglioramento dei comportamenti scelti e consente una valutazione soggettiva e oggettiva attraverso il coinvolgimento dei Coordinatori/Responsabili. Il percorso si suddivide in 4 fasi: 1) individuazione degli obiettivi del cambiamento, dove si evidenziano i comportamenti pratici che si vogliono allenare; 2) valutazione

(misurazione) iniziale, fissando dei paletti iniziali autovalutati ed eterovalutati; 3) verifica in itinere; 4) misurazione finale.

Tutti i principali processi di pianificazione erogazione e valutazione della formazione sono procedurali e sono costantemente monitorati attraverso indicatori di attività, efficacia ed efficienza che vengono analizzati e discussi in occasione dei riesami di direzione, svolti con una cadenza di almeno 3 volte l'anno. Gli esiti delle verifiche di risultato sono posti a verbale e comunicati alle parti interessate. Periodicamente, inoltre, vengono portati all'attenzione del responsabile e degli operatori del servizio eventuali reclami o non conformità rilevate anche dagli stessi operatori, al fine di attivare tempestivamente azioni preventive, correttive o di miglioramento.

I risultati della formazione vengono presentati al Comitato scientifico interno, al Collegio di Direzione ed illustrati nel Rapporto Annuale di Formazione (RAF).