

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

Servizio Formazione Ricerca e Innovazione

Rapporto sulla Formazione Aziendale

2024



INDICE

1.	PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	5
1.1	Personale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena.....	5
1.2	Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione	6
1.3	Struttura Semplice Formazione, Sviluppo del capitale umano e Benessere organizzativo	6
1.3.1	Principali processi e attività	8
2.	PIANO FORMATIVO AZIENDALE 2024.....	10
2.1	Iniziative formative realizzate	11
2.2	Iniziative formative realizzate con sponsorizzazione	11
2.3	Rapporto tra iniziative formative realizzate e programmate	11
2.4	Rapporto tra iniziative formative realizzate e programmate NO ECM.....	12
2.5	partecipazioni ai corsi interni (residenziali, FSC, FAD, BLENDED) da parte del personale dipendente	12
2.6	Numero dei dipendenti con obbligo ECM e numero dei dipendenti che nell'anno hanno conseguito zero crediti con la formazione interna.....	13
2.7	Numero totale dei crediti ECM erogati nell'anno a personale dipendente e convenzionato, con specificazione del numero di crediti erogati con iniziative interne (indicatore già richiesto per il Bilancio di missione).	13
2.8	Numero di crediti erogati a personale esterno partecipante a iniziative di formazione aziendali.....	13
2.9	Media di crediti erogati a dipendenti e convenzionati per attività di docenza e tutoraggio.	13
2.10	Media dei crediti erogati a dipendenti e convenzionati per la partecipazione ad eventi come discenti.....	14
2.11	Fruizione della formazione interna per genere	14
2.12	Dipendenti formati ad iniziative interne ed esterne e n. ore	15
3.	COSTI.....	15
4.	FORMAZIONE PNRR.....	16
4.1	Componente 2 – 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	16
4.2	M6C2 Investimento 1.3.1 – Rafforzamento della infrastruttura tecnologica del Fascicolo Sanitario Elettronico	17
4.3	Componente 2 – Investimento 2.2: Sviluppo delle competenze tecniche professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario – Sub investimento 2.2 (c) Corso di formazione Manageriale.....	18
5.	ACCORDI PER ATTIVITÀ DI PROVIDER ECM PER LA FORMAZIONE RESIDENZIALE.....	18
5.1	Attività di Provider per la Regione Emilia-Romagna	19
6.	VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE.....	20
6.1	Valutazione dell'apprendimento	20
6.2	Valutazione del gradimento	20
6.3	Valutazione dell'impatto.....	22
7.	PROGETTI DI MIGLIORAMENTO	25
7.1	Benessere del personale	25

7.2 Sviluppo del capitale umano	28
7.3 Riorganizzazione e pianificazione delle attività dell'area ricerca	29

Indice delle tabelle

Tabella 1 n. personale AOU per qualifica	5
Tabella 2 - Personale S.S. FSB	8
Tabella 3 - Rapporto tra iniziative formative realizzate e programmate	12
Tabella 4 - Rapporto tra iniziative formative realizzate e programmate NO ECM	12
Tabella 5 - Corsi interni	13
Tabella 6 - partecipazioni ad almeno 1 iniziativa formativa interna anno 2024 per genere	14
Tabella 7 - dipendenti formati iniziative interne ed esterne	15
Tabella 8 - ore dipendenti formati iniziative interne ed esterne	15
Tabella 9 – costi	16
Tabella 10 - iniziative formative accreditate per conto di altri enti/associazioni	19
Tabella 11 - Corsi sottoposti a autoverifica dell'impatto formativo	23
Tabella 12 -Risultati dell'autovalutazione	24
Tabella 13 -Iniziative formative in tema di benessere organizzativo	27

Indice delle figure

Figura 1 - Organigramma	7
Figura - 2 Grafico professionisti in consulenza psicologica (2018-2024)	26
Figura - 3 Grafico professionisti in consulenza per genere	26

INTRODUZIONE

Il presente “Rapporto sulla formazione aziendale anno 2024” (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.

Il Rapporto annuale della formazione aziendale (RAF) viene individuato con il Piano aziendale della formazione e con il Dossier formativo quale strumento fondamentale a garanzia della qualità di un “sistema formazione” organizzato e pianificato:

Il Rapporto della formazione aziendale è lo strumento annuale di rendicontazione dell’azienda sulle attività di formazione realizzata in funzione degli indirizzi regionali e nazionali e degli obiettivi che erano definiti; dà conto dei programmi realizzati, della loro qualità scientifica e andragogica, della copertura dei crediti ECM, delle verifiche effettuate sull’impatto delle attività formative.

Gli elementi di valutazione discendono dall’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. 3. 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.

1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Dal 1° gennaio 2019 l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena è organizzata nei due stabilimenti ospedalieri: Policlinico di Modena e Ospedale Civile di Baggiovara, a seguito della conclusione del periodo di sperimentazione gestionale autorizzato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1004/2016.

L'Azienda, nella sua nuova veste di struttura ospedaliera multi campus 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 dell'ultimo triennio troverà formalizzazione nel nuovo Atto Aziendale di prossima adozione.

1.1 Personale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena

Complessivamente il numero dipendenti, che operavano in Azienda al 31.12.2024 ammontava a 4.099 unità.

	DIPENDENTI	UNIV. INTEGRATI	CONVENZIONATI (specialisti ambulatoriali)	Altro personale (con incarichi libero professionali, a rapporto di collaborazione, con contratto di formazione-lavoro, borsisti, ecc.).
SANITARI	3630	144	0	86
NON SANITARI	469	16	0	10

Tabella 1 n. personale AOU per qualifica

1.2 Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione

Il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione (SFRI), è stato istituito il 1° gennaio 2017 con delibera n. 167 del 30/12/16 e collocato in staff al Direttore Generale si articola in 3 Strutture semplici e 3 Settori di attività che, nelle reciproche interconnessioni, concorrono alla costituzione di due macroaree operative a supporto dell'Azienda:

Area Formazione

- Struttura Semplice Formazione, Sviluppo del capitale umano e Benessere organizzativo (S.S. FSB)
- Settore Psicologia del Lavoro e Salute Organizzativa
- Settore Sviluppo professionalità e Rapporti con UNIMORE

Area Ricerca

- Struttura Semplice Unità di Supporto Statistico/Metodologico alla Ricerca Clinica
- Struttura Semplice Segreteria Tecnico-Scientifica del CE-AVEN
- Settore Clinical Trial Center

1.3 Struttura Semplice Formazione, Sviluppo del capitale umano e Benessere organizzativo

Per meglio garantire la qualità e l'efficacia della formazione, il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione attraverso la Struttura Semplice Formazione, Sviluppo del capitale umano e Benessere organizzativo (S.S. FSB) si propone come obiettivo primario l'attribuzione, da parte della Regione Emilia-Romagna, dell'accREDITamento come "Provider" ECM e dell'accREDITamento istituzionale per la funzione di governo aziendale della formazione continua.

L'accREDITamento di un Provider ECM è il riconoscimento, da parte di un'istituzione pubblica (Commissione Nazionale per la Formazione Continua o Regioni o Province), che abilita un soggetto attivo e qualificato nel campo della formazione continua in sanità, il quale potrà pertanto, realizzare attività formative riconosciute idonee per il sistema di Educazione Continua in Medicina (ECM) individuando ed attribuendo direttamente i crediti agli eventi formativi.

L'accREDITamento si basa su un sistema di requisiti minimi considerati indispensabili per lo svolgimento di attività formative (ECM): i requisiti richiesti riguardano in particolare le caratteristiche del soggetto da accREDITare, la sua organizzazione, il rigore qualitativo nell'offerta formativa proposta e l'indipendenza da interessi commerciali, tutti requisiti necessari a garantire un'attività formativa efficiente, efficace ed indipendente.

Come requisiti ulteriori per l'accreditamento, alle Aziende viene, inoltre, richiesto di possedere la capacità di pianificare, controllare e valutare la formazione continua (Accreditamento della funzione di governo aziendale della formazione).

Con determinazione n. 16408 del 20/11/2015 la Giunta della Regione Emilia-Romagna ha concesso all'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena – Servizio Formazione, l'accreditamento definitivo della funzione di governo aziendale della formazione continua e della funzione di Provider, con codice identificativo organizzatore PG20120090649.

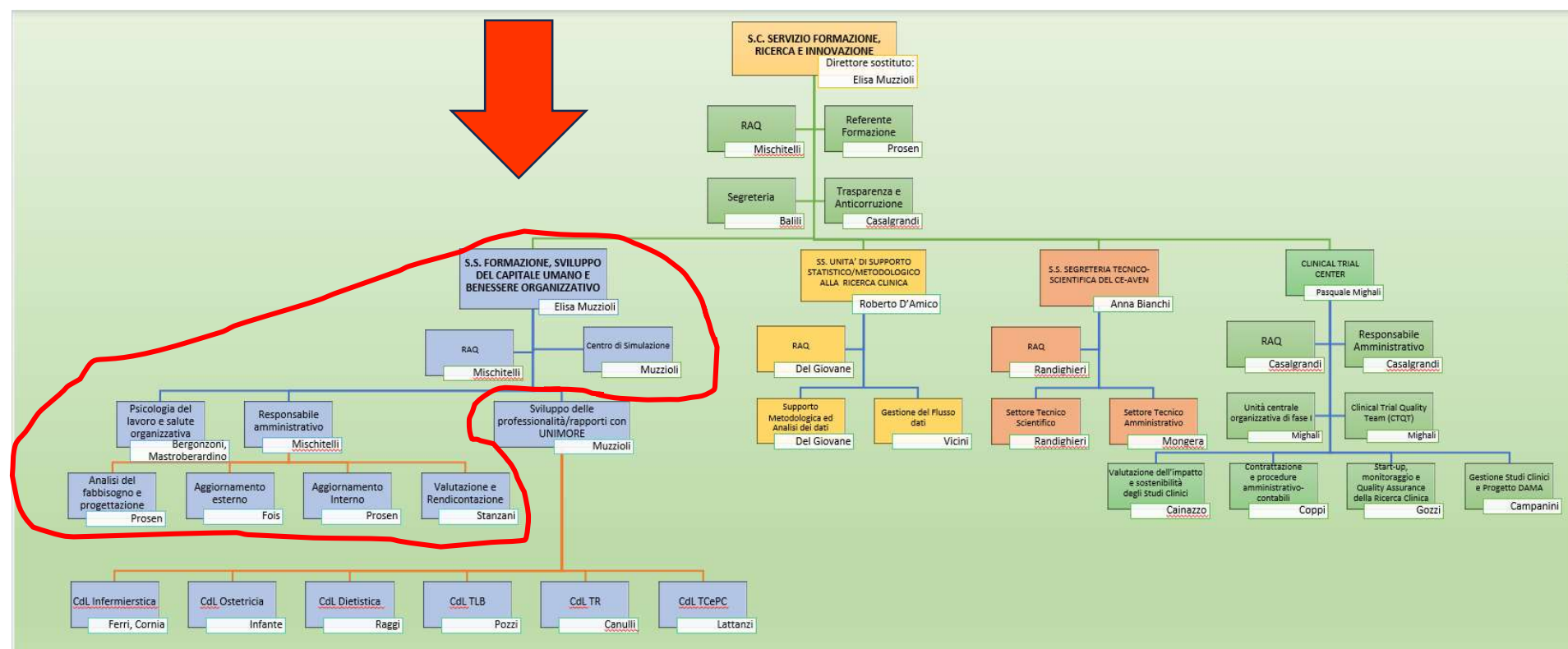


Figura 1 - Organigramma

I processi della formazione sono presidiati dal personale assegnato alla Struttura Semplice ad esclusione del Settore Sviluppo professionalità e Rapporti con UNIMORE e al 31/12/2024 operavano, con diverso impegno orario, complessivamente n.12 operatori tra sanitari ed amministrativi:

PERSONALE	NUMERO	Ruolo	
Direttore sostituto	1	sanitario	50%
Dirigenti	2	sanitario	100%
DS	1	sanitario	100%
DS con Incarico di funzione	1	amministrativo	100%
D	1	amministrativo	100%
C	3	amministrativo	100%
C (part-time)	2	amministrativo	50%
B	1	amministrativo	100%
TOTALE	12		

Tabella 2 - Personale S.S. FSB

1.3.1 Principali processi e attività

Analisi del fabbisogno formativo e pianificazione

Rilevazione dei bisogni formativi a valenza triennale con il principale obiettivo di indagare le macroaree di sviluppo delle competenze del personale.

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 regionale WHR-Time Gru-Rer.

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 equipe 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, 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 ed applicazione della valutazione di apprendimento alle iniziative formative accreditate ECM.

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

Progettazione ed 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.

2. PIANO FORMATIVO AZIENDALE 2024

La definizione degli obiettivi strategici si è basata sul Piano Regionale della Formazione 2022-2024, sulle Linee di Indirizzo Regionali, sul Piano Programma annuale per la Sicurezza delle Cure (PPSC) e su piani specifici quali: Prevenzione delle cadute dei pazienti ricoverati (PAPC); prevenzione degli atti di Violenza nei confronti degli operatori Sanitari (PREVIOS); Piano Aziendale per la Prevenzione e Gestione del Rischio Infettivo e sugli obiettivi di mandato della Direzione Generale descritti nella DRG 738_2020.

L'Azienda ha continuato a dare un forte impulso alla formazione obbligatoria, ovvero l'insieme di tutte quelle attività formative che permettono ad un'azienda di adeguarsi alle normative vigenti nel suo ambito operativo attraverso l'aggiornamento continuo della "Guida alla formazione obbligatoria" pubblicato su sito aziendale <https://www.aou.mo.it/Formazione>, cominciando anche la pianificazione e programmazione delle attività formative previste dai PNRR.

2.1 Iniziative formative realizzate

La programmazione formativa del 2024 si è articolata nelle cinque principali tipologie di formazione: residenziali, webinar, formazione sul campo (FSC), Formazione a Distanza (sincrona e asincrona) oltre alla formazione in modalità BLENDED ed ha visto coinvolti, come di consueto, tutti i dipendenti dell'Azienda, gli universitari integrati, i medici in formazione specialistica, i convenzionati. Il numero di edizioni proposte è stato 1.239 di cui 1165 all'interno del PAF e 74 nel PAF Integrativo, di queste ne sono state realizzate 990.

2.2 Iniziative formative realizzate con sponsorizzazione

Due sono state le iniziative formative svolte con il supporto di soggetti con interessi commerciali o non commerciali in ambito sanitario

2.3 Rapporto tra iniziative formative realizzate e programmate

PRODOTTO	INDICATORI	VALORE DI RIF.	VALORI AL 31/12/2024
REALIZZAZIONE INIZIATIVE FORMATIVE			
	% e n. EDIZIONI realizzate/n. EDIZIONI proposte TOTALI	=>50%	79.9% 990/1239
	% e n. EDIZIONI realizzate/n. EDIZIONI proposte Residenziali	=>50%	86.5% 484/559
	% e n. EDIZIONI realizzati/n. EDIZIONI proposti FAD Sincrona	=>50%	80% 4/5
	% e n. EDIZIONI realizzati/n. EDIZIONI proposti FAD Asincrona	=>50%	91.2% 115/126
	% e n. EDIZIONI realizzate/n. EDIZIONI proposte FSC	=>50%	69.4% 366/527
	% e n. EDIZIONI realizzati/n. EDIZIONI proposti BLENDED TOTALI	=>50%	95.4% 21/22

PRODOTTO	INDICATORI	VALORE DI RIF.	VALORI AL 31/12/2024
	% e n. EDIZIONI realizzati/n. EDIZIONI proposte BLENDED (res+fsc)	=>50%	94.1% 16/17
	% e n. EDIZIONI realizzati/n. EDIZIONI proposte BLENDED (fad+fsc)	=>50%	100% 3/3
	% e n. EDIZIONI realizzati/n. EDIZIONI proposte BLENDED (fad+fsc+ RES)	=>50%	0/0
	% e n. EDIZIONI realizzati/n. EDIZIONI BLENDED (RES + FAD)	=>50%	100% 1/1
	% e n. EDIZIONI annullate/n. EDIZIONI proposte di cui:	<10%	20% 249/1239
	% n. EDIZIONI annullate RES /n. EDIZIONI calendarizzate	<10%	13.4% 75/559
	% n. EDIZIONI annullate FSC /n. EDIZIONI calendarizzate	<10%	30.5% 161/527
	% n. EDIZIONI D annullate BLENDED/n. EDIZIONI calendarizzate	<10%	4.5% 1/22

Tabella 3 - Rapporto tra iniziative formative realizzate e programmate

2.4 Rapporto tra iniziative formative realizzate e programmate NO ECM

PRODOTTO	INDICATORI	VALORE DI RIF.	VALORI AL 31/12/2024
REALIZZAZIONE INIZIATIVE FORMATIVE NO ECM			
	% e n. EDIZIONI realizzate/n. EDIZIONI proposte TOTALI	=>70%	100% 23/23
	residenziali		86.96% 20/23
	FAD sincrona		
	FAD Asincrona		13.04% 3/23
	BLENDED		

Tabella 4 - Rapporto tra iniziative formative realizzate e programmate NO ECM

2.5 partecipazioni ai corsi interni (residenziali, FSC, FAD, BLENDED) da parte del personale dipendente

Nel corso del 2024 è stato di 31.069 il numero totale di partecipazioni ai corsi interni (residenziali, FSC, FAD, BLENDED) da parte del personale dipendente, distribuito come mostrato nella tabella che segue:

Item	n
n. totale partecipanti corsi residenziali	7.318
n. totale partecipanti corsi di formazione sul campo	2.768
n. totale partecipanti a corsi FAD	20.095
n. totale partecipanti a corsi Blended	888

Tabella 5 - Corsi interni

2.6 Numero dei dipendenti con obbligo ECM e numero dei dipendenti che nell'anno hanno conseguito zero crediti con la formazione interna.

3424 sono dipendenti con obbligo ECM, di questi 49 hanno conseguito zero crediti, questo ultimo dato ci risulta particolarmente basso in virtù del fatto che la Direzione ha posto come obiettivi di budget molti corsi di formazione interni che in aggiunta ai corsi obbligatori hanno portato a questo ottimo risultato.

2.7 Numero totale dei crediti ECM erogati nell'anno a personale dipendente e convenzionato, con specificazione del numero di crediti erogati con iniziative interne (indicatore già richiesto per il Bilancio di missione).

151.970,3

2.8 Numero di crediti erogati a personale esterno partecipante a iniziative di formazione aziendali.

140.362,8*

* il dato include i partecipanti regionali alla formazione prevista nel PNRR rischio infettivo e accreditata dalla AOU per la ReR

2.9 Media di crediti erogati a dipendenti e convenzionati per attività di docenza e tutoraggio.

Ai sensi del comma 15 art. 66 del CCNL 2019-2021 del 2/11/2022 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 sono riservate, prioritariamente, ai dirigenti delle medesime aziende o enti in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

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 seguendo 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).

I dipendenti che hanno effettuato attività di tutoraggio/docenza a corsi interni sono stati 568 acquisendo in totale 2872 crediti ECM per una media di 10 crediti a persona.

2.10 Media dei crediti erogati a dipendenti e convenzionati per la partecipazione ad eventi come discenti.

I dipendenti e convenzionati che hanno partecipato ad eventi come discenti ai corsi interni sono stati 3424 acquisendo in totale 151.970,3 crediti ECM per una media di 44.38 crediti a persona.

2.11 Fruizione della formazione interna per genere

I dipendenti presenti in azienda al 31/12/2024 risultano 4.355 di cui 3.169 femmine e 1.186 maschi. La percentuale delle femmine sul totale dei dipendenti risulta pari al 72,76%

Nella tabella sottostante viene illustrata la fruizione di almeno una iniziativa formativa interna suddivisa per genere. Si rileva che la partecipazione femminile è pari al 73,01% del totale delle partecipazioni.

Partecipanti ad almeno 1 iniziativa formativa interna anno 2024 per genere			
Personale Dipendente, borsisti, contrattisti, medici in formazione	M	F	MF
totale	1.130	3.057	4.187

Tabella 6 - partecipazioni ad almeno 1 iniziativa formativa interna anno 2024 per genere

2.12 Dipendenti formati ad iniziative interne ed esterne e n. ore

Nel 2024 la percentuale di dipendenti che si è formata frequentando almeno una iniziativa interna è stata del 96,15% (4187 su 4.355 dipendenti).

PRODOTTO	INDICATORI	VALORE DI RIF.	VALORI AL 31/12/2024
FORMAZIONE DIPENDENTI	% e n. dipendenti formati con almeno 1 iniziativa interna/n. totale dipendenti (T.D.; T.I.; integrati università)	=>50%	96.15% 4.187/ 4.355
	% e n. dipendenti formati con almeno 1 iniziativa esterna / n. totale dipendenti a tempo indeterminato	=<30%	15,87% (638/4.021)

Tabella 7 - dipendenti formati iniziative interne ed esterne

Le ore di formazione interna sono state in totale 156.983,25 di seguito suddivise:

Prodotto	Valori al 31/12/2024
* n. ore di formazione interna corsi residenziali	29927
* n. ore di formazione interna corsi FAD sincrona	160
* n. ore di formazione interna corsi FAD Asincrona	63640.5
* n. ore di formazione interna corsi BLENDED	6516.25
* n. ore di formazione interna corsi FSC	56739.5
Totale	156.983,25
* n. ore di formazione esterna	19.506,55

Tabella 8 - ore dipendenti formati iniziative interne ed esterne

3. COSTI

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 dalla SS FSB 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 2024 il budget assegnato alla formazione è stato di 300.000,00 euro complessivi per la formazione dei professionisti. La spesa complessiva è risultata di 281.960,00 euro, di cui 102.150,00 per la formazione esterna.

I dipendenti a tempo indeterminato che nel corso dell'anno si sono formati attraverso la frequenza di almeno una iniziativa esterna residenziale sono risultati 638 su 4.021, pari allo 15,87% per una spesa complessiva di € 100.517,14.

FORMAZIONE DEL PERSONALE	ESTERNA	INTERNA
ECM	102.150,00	281.960,00
NON ECM	10.000	

Tabella 9 – costi

4. FORMAZIONE PNRR

L'anno 2024 ha visto l'attività della Struttura concentrarsi maggiormente sulla programmazione, progettazione e organizzazione dell'attività formativa connessa ai 3 PNRR che vedono coinvolta l'Azienda:

4.1 Componente 2 – 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

Il target previsto dalla Regione per l'AOU di Modena è di 1827 operatori sanitari da formare, per il 2024 il gruppo di lavoro aziendale si è concentrato sulla organizzazione e gestione del MODULO A con la FAD e i moduli B e C in residenziale, rimandando la FSC al 2025.

Il MODULO A (propedeutico ai moduli B e C) di base teorico generale; ha compreso 5 corsi FAD regionali:

- Corso 2 - La prevenzione delle infezioni correlate all'assistenza;
- Corso 3 - L'antimicrobial stewardship
- Corso 5 - Gestione di eventi epidemici/pandemici

- Corso 6 – Il contrasto alla sepsi
- Corso 7 - Vaccinazioni e operatori sanitari

Oppure la fruizione di un unico corso FAD Modulo A al posto dei 5 corsi.

I MODULI B e C (erogazione in presenza, con approfondimenti pratici e sessioni interattive, simulazioni e formazione sul campo, riguardante tematiche specifiche previste dall'allegato 5 PNRR) è stata erogata a cascata, l'Igiene Ospedaliera Aziendale ha provveduto alla formazione dei Referenti del Rischio Infettivo (RRI) medici e delle professioni sanitarie attraverso un SEMINARIO residenziale di 2 ore.

Sono state organizzate, nel periodo marzo/aprile 2024, 5 edizioni del Seminario 2875- Prevenzione e controllo delle infezioni correlate all'assistenza in ottemperanza a quanto previsto dal PNRR (Modulo B e C) per i RRI (3 prioritariamente dedicate alle strutture non intensive-mediche e 2 alle strutture intensive chirurgiche).

I RRI si sono occupati a loro volta della formazione dei loro colleghi in reparto attraverso uno o più seminari accreditati ECM di 2 ore dal titolo 2935 "Seminario per le SC e SS sulle infezioni correlate all'assistenza in ottemperanza a quanto previsto da PNRR (Modulo B e C)". Al 31/12/2024 più di 2000 professionisti dell'AOU di Modena hanno terminato la FAD e la formazione Residenziale, nel 2025 si completerà il PNRR con la FSC richiesta dalla ReR.

Nel periodo aprile/ottobre 2024 la RER ha organizzato un Corso di Formazione Regionale: "G.I.A.N.O. 2 Governo del rischio di Infezione e Antimicrobicoresistenza - Nuclei operativi in rete". Ad ogni Azienda è stato chiesto di identificare i partecipanti indicando un nominativo di professionisti appartenenti alle seguenti professionalità: igienista, ISRI, microbiologo, infettivologo, farmacista.

Per la nostra Azienda sono stati identificati 6 nominativi, tutti hanno portato a termine la formazione.

4.2 M6C2 Investimento 1.3.1 – Rafforzamento della infrastruttura tecnologica del Fascicolo Sanitario Elettronico

Supporto al Piano Operativo per l'incremento delle competenze digitali, con la finalità di estendere e uniformare i contenuti dei documenti digitali sanitari, le funzioni e l'esperienza utente, l'alimentazione e consultazione da parte dei professionisti della Sanità del FSE.

È stata organizzata la FAD regionale e predisposta la formazione aziendale, entrambe prenderanno avvio nel 2025.

4.3 Componente 2 – Investimento 2.2: Sviluppo delle competenze tecniche professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario – Sub investimento 2.2 (c) Corso di formazione Manageriale

Sono stati individuati i 4 partecipanti richiesti dalla ReR all'AOU di Modena, per il 2024 ha partecipato alla prima edizione l'ing. Grazia Righini del STI.

5. 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 e i rapporti fra le aziende, le istituzioni e i provider ECM sono regolate da specifici accordi contrattuali".

Nell'anno 2024 sono stati stipulati accordi con l'Associazione culturale di Psicoterapia e Scienze Umane, che ha fra i suoi scopi quello di promuovere e diffondere aggiornamenti culturali in materia di psicoterapia, psicoanalisi e scienze umane e con AVIS Provinciale di Modena. Dal 2021 è in essere una convenzione con l'Ordine professionale degli Ingegneri per l'organizzazione di attività di formazione professionale continua per l'apprendimento non formale con rilascio di CFP.

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 2024 sono state accreditate le sottoelencate iniziative:

n. partecipanti	data edizione	ECM	codice	titolo corso	committente
13	29/02 – 28/11/2024	16	2533.1	I meccanismi di difesa nella relazione con il paziente. Clinica del trauma e degli stili difensivi	Psicoterapia e scienze umane
6	06/02 – 19/11/2024	24	2534.1	Seminari Clinici di Supervisione Modena 2024	Psicoterapia e scienze umane
9	03/02 – 23/11/2024	24	2535.1	Seminari Clinici di supervisione Bologna 2024	Psicoterapia e scienze umane
8	16/01 – 22/10/2024	20	2536.1	Seminari Clinici di Supervisione Parma 2024	Psicoterapia e scienze umane
37	20/01 – 18/05/2024	20	2537.1	Seminari Internazionali 2024 ciclo d'inverno e primavera	Psicoterapia e scienze umane

n. partecipanti	data edizione	ECM	codice	titolo corso	committente
37	21/09 – 16/11/2024	15	2538.1	Seminari internazionali 2024 - ciclo d'autunno	Psicoterapia e scienze umane
23	08/10/2024	4	2973.1	Principi base di lettura di ECG ed esercitazioni	Avis
21	29/10/2024	4	3001.1	Accenni sulle principali alterazioni elettrocardiografiche e aritmie ed esercitazioni	Avis

Tabella 10 - iniziative formative accreditate per conto di altri enti/associazioni

5.1 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 2024 l'AOU di Modena ha avuto l'incarico di accreditare

1. Gli strumenti di verifica nel processo di accreditamento. Gruppo di miglioramento per Organismo Tecnicamente Accreditante e Valutatori dell'Accreditamento (blended)
2. Il processo di accreditamento delle Strutture Sanitarie e gli strumenti di verifica (fad sincrona)
3. Dalle linee di indirizzo alla costruzione della rete dei Servizi Psicologici, in continuità ospedale-territorio, nelle Aziende Sanitarie delle RER (blended res+fsc)
4. Seminario conclusivo Progetto Regione Emilia-Romagna: attività finalizzata al sostegno psicologico dei pazienti pediatrici affetti da patologia oncoematologica

Inoltre, per il Sub investimento 2.2 (b) Corso di formazione in infezioni ospedaliere le seguenti FAD:

- Corso 1 - La prevenzione del rischio infettivo e antimicrobico resistenza - edizione 2023
- Corso 2 - La prevenzione delle infezioni correlate all'assistenza;
- Corso 3 - L'antimicrobial stewardship
- Corso 4 - Sinergie e integrazioni tra risk management e rischio infettivo
- Corso 5 - Gestione di eventi epidemici/pandemici
- Corso 6 - Il contrasto alla sepsi

- Corso 7 - Vaccinazioni e operatori sanitari

6. 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 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, la SS FSB ha adottato un sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente, che tiene conto dei risultati degli eventi formativi a diversi livelli:

- Valutazione dell'apprendimento
- Valutazione del gradimento
- Valutazione dell'impatto

6.1 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.

6.2 Valutazione del gradimento

A) Formazione Residenziale e FAD Sincrona

Per la valutazione del gradimento delle iniziative formative è stato applicato un questionario di valutazione, somministrato ai partecipanti attraverso il gestionale regionale della formazione GRU. Il questionario è composto da 16 domande ripartite in diverse sezioni,

che indagano i contenuti del corso, le docenze, i materiali didattici, il clima, l'organizzazione, oltre ad una sezione dedicata alle valutazioni conclusive. Il partecipante, utilizzando la scala da 0 a 3, è invitato ad esprimere quanto è d'accordo con le affermazioni contenute nelle diverse sezioni, tenendo conto che 0 corrisponde a "per nulla d'accordo" e 3 corrisponde a "del tutto d'accordo". Nel questionario è inoltre presente uno spazio per ulteriori segnalazioni, commenti ed eventuali suggerimenti.

Nel 2024 sono stati realizzati N°484 edizioni residenziali e n.4 FAD sincrone.

Relativamente agli item relativi alla soddisfazione del cliente, ai docenti e agli aspetti organizzativi sono state analizzate 7.422 risposte delle quali di seguito sono riportati i dati.

Soddisfazione del cliente

I risultati confermano la soddisfazione degli utenti in merito alle attività formative erogate nel loro complesso, sia in modalità residenziale che in modalità FAD sincrona.

Docenti

Nel corso del 2024 è stata effettuata la valutazione individuale di tutti i docenti (fatta eccezione per i convegni) delle iniziative effettuate. I risultati sono risultati estremamente positivi. Oltre il 99% dei rispondenti è soddisfatto della preparazione e della chiarezza espositiva dei docenti e il 98,02% ritiene che nelle attività formative siano state utilizzate tecniche didattiche che hanno favorito il loro apprendimento.

Aspetti organizzativi

I giudizi sulla segreteria organizzativa offerta dal personale del servizio di Formazione permangono ottimi: oltre il 99% dei partecipanti ha risposto barrando le caselle "abbastanza" o "del tutto" alla domanda "la segreteria organizzativa è stata efficiente?"

B) Formazione sul campo (FSC)

Per quello che riguarda la FSC, la scheda di gradimento è distinta per tipologie: Audit, Gruppi di miglioramento, Attività di ricerca, Training individualizzato.

Nel 2024 sono state sottoposte ai partecipanti le schede relative ai gruppi di miglioramento e training individualizzato, che sono le tipologie di formazione sul campo di gran lunga prevalenti in azienda ed è stata in particolare indagata la trasferibilità alla propria attività lavorativa dei contenuti appresi.

Nel corso dell'anno sono state realizzate N° 366 edizioni e sono state compilate ed elaborate complessivamente N° 2.261 schede di gradimento. I risultati del gradimento espressi dai partecipanti per quanto riguarda l'applicabilità di quanto appreso sono molto buoni; il 98,76% dei partecipanti, infatti, ha risposto "abbastanza" o "del tutto" alla domanda "gli argomenti trattati sono applicabili nella mia realtà lavorativa".

6.3 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 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 i corsi individuati, nel 2024, sono state valutate complessivamente 4 iniziative formative articolate in 8 edizioni, come in tabella sotto riportata:

Cod	Titolo	Tipologia	Data edizione	Note
2563	Principi e modalità della venipuntura periferica	Blended	Ed.1 17/01/2024 - 30/03/2024	Autovalutazione

Cod	Titolo	Tipologia	Data edizione	Note
2930	Corso di Aggiornamento sul nuovo Partogramma	Blended	Ed.1 21/05/2024 - 21/07/2024 Ed.2 28/05/2024 - 28/07/2024 Ed.3 04/06/2024 - 04/08/2024	Autovalutazione
2639	Sedazione sicura in Endoscopia Digestiva	Blended	Ed. 1 15/01/2024 - 30/12/2024	Autovalutazione
2876	Addestramento all'utilizzo della tecnologia NGS per la determinazione della farmacoresistenza HIV-1	Training Individualizzato	Ed.1 01/03/2024 - 31/12/2024 Ed.2 01/03/2024 - 31/12/2024 Ed.3 01/03/2024 - 31/12/2024	Autovalutazione

Tabella 11 - Corsi sottoposti a autoverifica dell'impatto formativo

Sono stati sottoposti a valutazione tutti i corsi individuati in fase di pianificazione. Dall'analisi dei risultati emerge una buona risposta da parte degli operatori, che manifestano soddisfazione sia per quanto riguarda le aspettative individuali che per l'utilità e l'applicabilità di quanto appreso nel contesto lavorativo. Non si sono rilevate note o indicazioni negative.

Risultati dell'autovalutazione

item	N	%
n. edizioni valutate	8	
n. corsi valutati	4	
n. edizioni in corso di valutazione	0	
n. inviti	55	
n° risposte	34	61,82%
QUALI ERANO LE SUE ASPETTATIVE PRIMA DI FREQUENTARE IL CORSO?		
nessuna	0	0%
apprendere nuove conoscenze	15	30,00%
approfondimento conoscenze già possedute	18	36,00%
apprendimento conoscenze specifiche	15	30,00%
aspettative generiche o conoscenza personali- miglioramento della conoscenza	2	4,00%
QUESTE SUE ASPETTATIVE SONO STATE SODDISFATTE?		
si	34	100,00%
no	0	0,00%
QUANTO RITIENE UTILI LE CONOSCENZE E LE COMPETENZE ACQUISITE?		

item	N	%
per niente	0	0,00%
poco	0	0,00%
abbastanza	9	26,47%
molto	25	73,53%
QUANTO LE CONOSCENZE ACQUISITE SONO RISULTATE APPLICABILI NELLA SUA REALTÀ LAVORATIVA?		
per niente	0	0,00%
poco	1	2,94%
abbastanza	9	26,47%
molto	24	70,59%
CI SONO STATI CAMBIAMENTI A LIVELLO TECNICO-PRATICO?		
si	25	73,53%
no	9	26,47%
CI SONO STATI CAMBIAMENTI DI APPROCCIO ALLA SUA ATTIVITÀ LAVORATIVA?		
si	24	70,59%
no	10	29,41%
INDICARE QUALCHE ESEMPIO DI CAMBIAMENTO SIGNIFICATIVO		
maggior attenzione nel lavoro e alle esigenze del paziente/cliente	10	16,95%
messa in pratica di quanto appreso	23	38,99%
ampliamento conoscenze personali	20	33,89%
Vissuto di maggiore sicurezza e preparazione	6	10,17%
Nessun cambiamento significativo	0	0,00%

Tabella 12 -Risultati dell'autovalutazione

2. Valutazione dell'Efficacia:

La valutazione dell'efficacia delle iniziative formative viene effettuata coinvolgendo gli operatori in possesso delle competenze di gestione dell'arresto cardiocircolatorio acquisiti attraverso i corsi base dell'area emergenza BLSD e MRBD, 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. Al termine del corso i risultati sono stati analizzati ed inviati ai Responsabili/Coordinatori al fine di facilitare le eventuali azioni di miglioramento. Nel corso dell'anno 2024 sono state sottoposte a verifica 23 Unità Operative per un totale di 218 discenti. Durante la formazione sono state valutate le competenze tecniche, le abilità relazionali, comunicative e di leadership, secondo le seguenti categorie "Non eseguito", "border line", "Eccellente". Si sono classificati nella categoria "Eccellente" il 65,59% (143/218) dei partecipanti.

7. PROGETTI DI MIGLIORAMENTO

7.1 Benessere del personale

La salute e la sicurezza nei contesti organizzativi rappresentano una risorsa e, nello stesso tempo, un obiettivo di tipo strategico, da tutelare. Al fine di prevenire distress e burnout, nonché promuovere la salute psicologica dei professionisti dell'azienda, risulta di fondamentale importanza intercettare i segnali e monitorare i fattori di rischio psicosociale.

Anche nell'anno 2024, il settore Psicologia del Lavoro e Salute organizzativa, funzione trasversale interna al Servizio Formazione, Sviluppo del capitale umano e Benessere organizzativo (SFRI) oltre a collaborare ai processi di valutazione del rischio stress lavoro-correlato (aggiornamento della valutazione preliminare relativa al triennio 2020-2023), è stato impegnato nelle attività di consulenza/supporto psicologico ai professionisti, in stretta collaborazione con il Servizio di Sorveglianza Sanitaria, con l'obiettivo di supportare gli operatori e prevenire l'insorgenza, laddove possibile, di eventuali esiti psicopatologici. Il grafico sotto riportato evidenzia l'andamento del numero di professionisti in carico negli ultimi sette anni:



Figura - 2 Grafico professionisti in consulenza psicologica (2018-2024)

In particolare, nell'anno 2024, sono stati presi in carico n 131 professionisti, età media 45 anni, per la maggior parte di genere femminile.

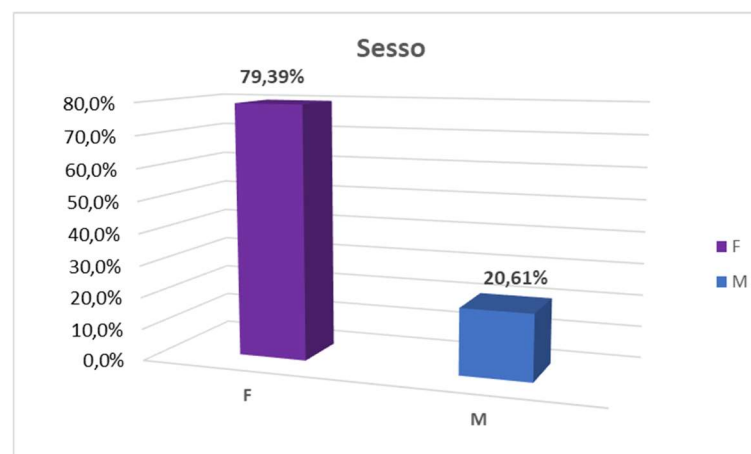


Figura - 3 Grafico professionisti in consulenza per genere

La maggior parte degli interventi ha avuto come finalità quella della consulenza e supporto psicologico. La percentuale di richieste dirette di valutazione psicologica a fini idoneativi è stata del 21% sul totale delle richieste di accesso al servizio.

Nell'arco dell'anno 2024 sono stati inoltre effettuati n. 5 interventi di formazione-intervento/analisi organizzativa partecipata, richiesti direttamente dalle équipe agli Psicologi del Settore.

La programmazione formativa in tema di benessere organizzativo ha visto la realizzazione di una serie di iniziative con l'obiettivo di tutelare la salute psicologica dei professionisti e promuovere maggiori livelli di benessere individuale e organizzativo. Di seguito le iniziative formative realizzate ed il numero di personale formato in tema di benessere organizzativo e gestione dei rischi psicosociali, nel periodo da gennaio a dicembre 2024:

INIZIATIVA FORMATIVA 2024	N. PROFESSIONISTI FORMATI
"La comunicazione interculturale nel contesto sanitario"	11 (1 edizione)
"La gestione dell'aggressività in ambito sanitario"	38 (4 edizioni)
"Raccontare e raccontarsi: parole e speranza"	6 (1 edizione)
"Laboratorio per la gestione dello stress: tecniche e pratiche per il benessere ed il riequilibrio psicofisico"	20 (2 edizioni)
MIND4US" protocollo Mindfulness per la riduzione dello stress	24 (2 edizioni)
"Lavoro in equipe e benessere organizzativo"	17 (2 edizioni)
"Saper lavorare in gruppo"	27 (2edizioni)
"Potenziare le competenze di comunicazione per il personale del Servizio attività Amministrative Ospedaliere"	114 (11 edizioni)
"Il suicidio in ospedale e le eventuali misure di prevenzione"	17 (2 edizioni)
"Connessioni empatiche nel lutto: per un approccio efficace con il familiare che riconosce la salma"	13 (2edizioni)
"Specificità metodologiche e relazionali nel colloquio di valutazione"	13 (2 edizioni)

Tabella 13 -Iniziative formative in tema di benessere organizzativo

Nell'anno 2024, il Settore ha infine collaborato con il servizio di Sorveglianza Sanitaria e Promozione della salute dei lavoratori su tematiche di ricerca e ricerca-intervento in tema di: salute e qualità della vita percepita di studenti e nuovi assunti; Capacità lavorativa percepita; Total Worker Health.

7.2 Sviluppo del capitale umano

Il Settore collabora con le articolazioni aziendali al processo di valutazione, valorizzazione e sviluppo delle competenze dei professionisti al fine di accrescere la qualità dei servizi sanitari offerti al cittadino.

La realizzazione di un sistema aziendale di monitoraggio e sviluppo di tutte le competenze, sia quelle di natura tecnico-professionale, sia quelle di natura manageriale/gestionale e relazionale, consente di individuare, per ciascun professionista, i punti di forza e le aree di miglioramento per la valorizzazione professionale e gli sviluppi di carriera attraverso l'individuazione di percorsi di crescita professionale, con i conseguenti investimenti in formazione e affiancamento a personale esperto.

Affinché il processo di valutazione sia efficace e contribuisca al miglioramento della performance individuale ed allo sviluppo delle competenze delle persone, risulta fondamentale uno stretto collegamento fra sistemi di valutazione e sistemi formativi, permettendo di identificare i bisogni formativi per costruire i piani annuali della formazione e dando al personale valutato la possibilità di accedere alle opportunità formative previste o messe a disposizione dall'Azienda.

Il professionista, alla luce del proprio profilo professionale e della propria posizione ha la possibilità di programmare e verificare il proprio percorso formativo attraverso l'utilizzo del Dossier Formativo di Dipartimento. Obiettivo di tale strumento è quello di promuovere una migliore integrazione dei singoli professionisti nei contesti lavorativi, in funzione degli obiettivi di sviluppo e delle necessità delle equipe e in armonia con le priorità dell'Azienda.

Il Dossier formativo di Dipartimento è costruito programmando la formazione in base alle aree di competenza indicate nel Dizionario Aziendale delle Competenze (DAC): tecnico-specialistiche professionali, organizzative, relazionali, manageriali (solo per ruoli manageriali). Il DAC costituisce, infatti, lo strumento alla base del processo di valutazione delle competenze dell'AOU di Modena e contiene una serie di dimensioni e comportamenti da monitorare da parte del diretto Responsabile ed è stato elaborato a partire dalle indicazioni dell'OIV regionale (Delibere 2 e 5 dell'OIV), dai principali documenti aziendali e da un'attività di benchmarking con le altre aziende sanitarie regionali. Il DAC è periodicamente aggiornato e integrato in funzione di cambiamenti organizzativi di medio e lungo periodo, attraverso una puntuale mappatura di ruoli e funzioni presenti in Azienda.

I professionisti, al fine di soddisfare il Fabbisogno Formativo emerso anche dalla valutazione delle competenze, possono consultare l'offerta formativa nell'apposito ambiente previsto sull'applicativo WHR TIME.

7.3 Riorganizzazione e pianificazione delle attività dell'area ricerca

Il Servizio nell'anno 2024 ha dato il via alla ricerca di Strumenti e metodi per una efficace riorganizzazione e pianificazione delle attività dell'Area Ricerca, di è quindi conclusa la progettazione ed è partita la realizzazione di un percorso di sviluppo organizzativo che, iniziando dall'analisi dei processi del 2023 ha portato alla condivisione e definizione di istruzioni operative/procedure di lavoro oltre a:

a) Piano di formazione alla ricerca 2022-2024

Il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione per il triennio 2022/2024 promuove e valorizza specifiche attività di formazione alla ricerca per tutti i professionisti interessati.

Il Piano Formativo di seguito presentato 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.

Nel corso del 2024 sono state realizzate le seguenti iniziative:

2157.1 JOURNAL CLUB Salute, benessere e capacità lavorativa degli operatori sanitari: primi risultati di una ricerca dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena 1

- 2377.1 Il ragionamento Clinico in Riabilitazione Neurologica secondo il Model of Bobath Clinical Practice 1
- 2383.1 Ricerca Clinica e Good Clinical Practice 1
- 2413.1 Metodologia di conduzione Incontri Accompagnamento alla Nascita 1
- 2467.1 AOU MO - Malattia di Alzheimer strategie e progressi nella ricerca 1
- 2561.1 AOU MO - Strumenti e metodi per una efficace riorganizzazione e pianificazione delle attività dell'Area Ricerca - blended

b) 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 Ricerca e Innovazione e la Struttura Semplice "Formazione, Sviluppo del capitale umano e benessere organizzativo", che ha, fra i suoi obiettivi, anche quello di valorizzare l'attività di ricerca dei professionisti dell'AOU. Nel corso del 2024 sono stati accREDITati come FSC n.7 progetti di ricerca no profit.

Il Direttore sostituto del Servizio
Formazione, Ricerca e Innovazione
Dott.ssa Elisa Muzzioli