

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

Servizio Formazione Ricerca e Innovazione

Rapporto sulla Formazione Aziendale

2022



INDICE

1.	PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	4
1.1	Personale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena	5
1.2	Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione	6
1.3	Personale della Struttura Semplice Formazione, Sviluppo del capitale umano e Benessere organizzativo	7
1.4	Principali processi e attività della Formazione	9
2.	PROGETTI DI FORMAZIONE, RICERCA E INNOVAZIONE	11
2.1	Premessa	11
3.	ATTIVITÀ FORMATIVA AZIENDALE 2022	21
3.1	Iniziative formative realizzate nell'anno 2022	21
3.2	Docenze a corsi interni	22
3.3	Corsi obbligatori	24
3.4	Formazione per esterni	25
3.4.1	Accordi per attività di Provider ECM per la formazione residenziale	25
3.4.2	Attività di Provider per la Regione Emilia-Romagna	27
3.4.3	Pacchetti formativi	27
3.5	Valutazione della formazione	27
3.5.1	Valutazione dell'apprendimento	27
3.5.2	Valutazione del gradimento	28
3.5.3	Valutazione dell'impatto	31
4.	PERSONALE FORMATO NELL'ANNO 2022	34
4.1	Corsi interni	34
4.2	Fruizione della formazione interna per genere	34
4.3	Dipendenti formati	36
4.4	Partecipanti esterni	36
4.5	Copertura crediti ECM	36
5.	AGGIORNAMENTO PRESSO TERZI	36
5.1	Partecipazione a corsi, convegni, congressi	36
6.	RISORSE SCIENTIFICHE	37
7.	RISORSE IMPIEGATE	37
8.	DESCRIZIONE DEI PRINCIPALI RISULTATI DI PERFORMANCE PROFESSIONALE	38
8.1	Indicatori e risultati	38
8.2	Dati attività al 31/12/2022	42
8.3	Commento ai dati	45
9.	AZIONI DI MIGLIORAMENTO 2022	47

Indice delle tabelle

Tabella 1– n. dipendenti divisi per qualifica	5
Tabella 2 – Personale SFRI	8
Tabella 3 – iniziative formative in tema di benessere organizzativo.....	15
Tabella 4 Anno 2022 n. docenze e crediti acquisiti	23
Tabella 5 iniziative formative accreditate per conto di altri enti/associazioni.....	26
Tabella 6 Corsi sottoposti a autoverifica dell’impatto formativo	32
Tabella 7 Risultati dell’autovalutazione.....	33
Tabella 8 Corsi interni	34
Tabella 9 partecipazioni corsi interni anno 2022 per genere	35
Tabella 10 spese per la formazione	38
Tabella 11 Indicatori e risultati	42
Tabella 12 Dati attività al 31/12/2022	45
Tabella 13 strutture coinvolte nel Percorso per la gestione del paziente tracheostomizzato	50

Indice delle figure

Figura - 1 Organigramma	6
Figura - 2 – Grafico richieste consulenze per genere	16
Figura - 3 Grafico Ruolo aggregato	17
Figura - 4 Area Omogenea	17
Figura - 5 tipologia di intervento	18
Figura - 6 Grafico iniziative formative svolte	22
Figura - 7 Grafico docenze a corsi interno e crediti acquisiti.....	24
Figura - 8 Grafico valutazione gradimento, congruenza e chiarezza obiettivi.....	29
Figura - 9 Grafico attività formativa residenziale soddisfazione complessiva del cliente	30
Figura - 10 Grafico valutazione docenti	30
Figura - 11 Grafico partecipazione a corsi interni per genere	35
Figura - 12 Distribuzione formazione per ruolo.....	50

INTRODUZIONE

Il presente “Rapporto sulla formazione aziendale anno 2022” (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.

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 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 dell'ultimo triennio troverà formalizzazione nel nuovo Atto Aziendale di prossima adozione.

1.1 Personale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena

Il personale impiegato nei due stabilimenti dell'AOU di Modena al 31 dicembre 2022 viene illustrato, suddiviso per ruolo, nella tabella sotto riportata.

Complessivamente il numero dei professionisti che operavano nell'Azienda al 31.12.2022 ammontava a 4.440 unità.

Qualifica	STAB.POLICLINICO		STAB.BAGGIOVARA	
	DIP	UNIV. INTEGRATI	DIP	UNIV. INTEGRATI
DIRIGENZA MEDICA	508	91	300	19
DIRIGENZA SANITARIA	72	9	14	1
DIRIGENZA PROFESSIONALE	10	0	0	0
DIRIGENZA TECNICA	5	2	0	0
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	16	0	0	0
COMPARTO - RUOLO SANITARIO	1836	16	1058	3
COMPARTO - RUOLO TECNICO	134	12	17	0
COMPARTO - RUOLO AMMINISTRATIVO	290	1	26	0
TOTALE GENERALE	2871	131	1415	23

Tabella 1– n. dipendenti divisi per qualifica

1.2 Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione

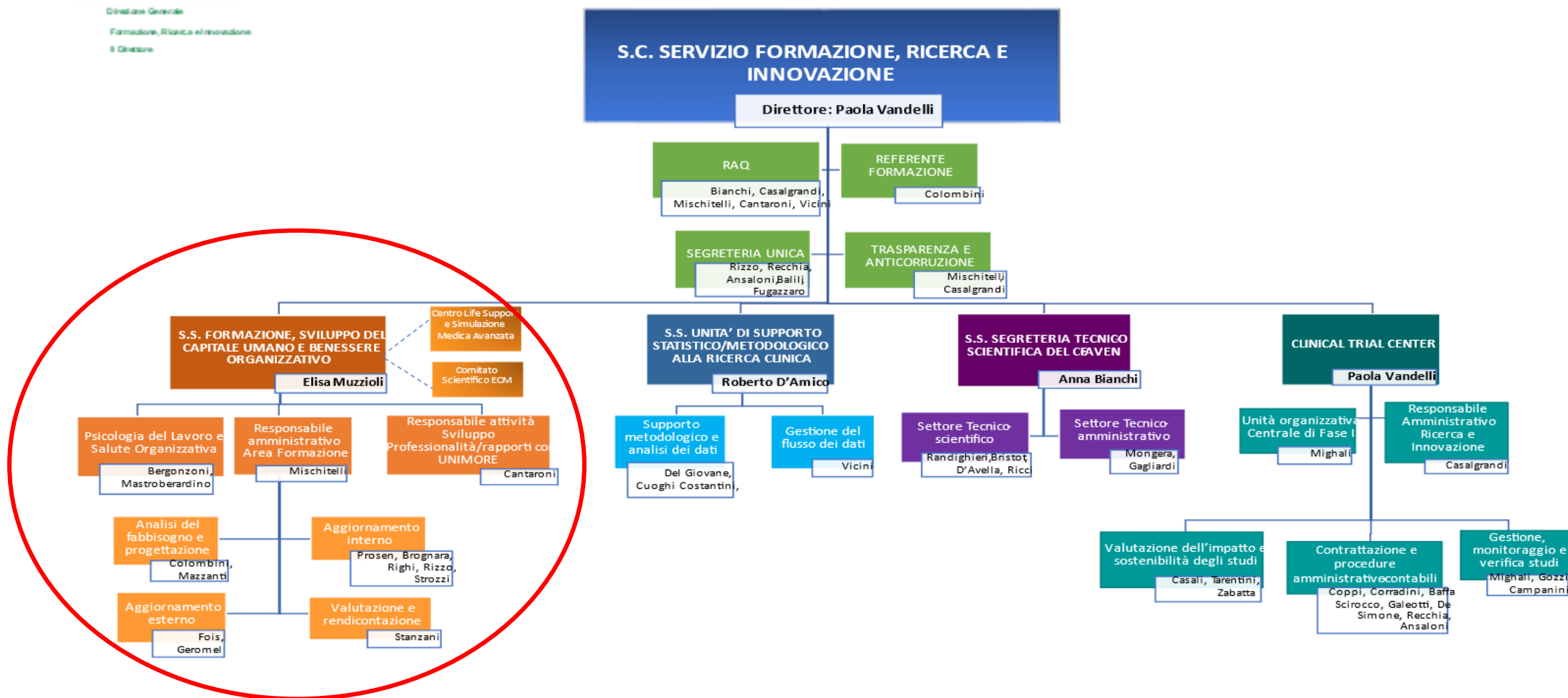


Figura - 1 Organigramma

Dal 1° gennaio 2017 con delibera n. 167 del 30/12/16 è stato istituito il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione (SFRI) Struttura Complessa in Staff alla Direzione Strategica.

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 oltre all'Area Ricerca sono presenti tre strutture semplici:

1. "Segreteria Tecnico-Scientifica del Comitato Etico", istituita con delibera n. 50 del 15/03/2018
2. "Unità di Supporto statistico/metodologico alla Ricerca Clinica", istituita con delibera n. 163 del 26/09/2018;
3. "Struttura Semplice Formazione, Sviluppo del capitale umano e Benessere organizzativo" istituito con delibera n. 243 del 29/12/2021

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

I processi della formazione sono presidiati dal personale assegnato alla Struttura Semplice.

Al 31/12/2022 all'interno dell'Area Formazione operavano, con diverso impegno orario, complessivamente n.16 operatori tra sanitari ed amministrativi:

PERSONALE	NUMERO	Ruolo
Direttore	1	sanitario
Dirigenti	3	sanitario
DS	1	sanitario
DS (Part time verticale 50%)	1	sanitario
DS con Incarico di funzione	2	amministrativo
D	1	amministrativo
C	7	amministrativo
B	1	amministrativo
TOTALE	17	

Tabella 2 – Personale SFRI

1.4 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 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, 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.

2. PROGETTI DI FORMAZIONE, RICERCA E INNOVAZIONE

2.1 Premessa

Anche l'anno 2022 è stato caratterizzato dalla diffusione del virus SARS-CoV2, che ha continuato ad avere un impatto limitativo sulla vita e sulle attività lavorative dell'intera nazione.

In questo periodo in cui ancora molte risorse dell'AOU sono state impegnate a fronteggiare l'epidemia, l'Azienda ha dato un forte impulso alla FAD avente ad oggetto la formazione obbligatoria, ovvero l'insieme di tutte quelle attività formative che permettono ad un'azienda di adeguarsi alle normative vigenti nel suo ambito operativo. A questo scopo, e per orientare i dipendenti alla scelta del corso obbligatorio più appropriato per la propria professione e che consente il rispetto della normativa vigente, il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione ha elaborato e diffuso l'aggiornamento dell'opuscolo "NON SOLO PER LEGGE: guida alla formazione obbligatoria" aggiornabile e strutturato su più livelli:

- un primo livello, rappresentato dalle iniziative che rispondono a dettati normativi (es. Dlgs 81: corsi sulla sicurezza, Dlgs 101 radioprotezione...)
- un secondo livello rappresentato da iniziative formative che la Regione e/o l'azienda ritiene indispensabili per determinati profili professionali (es. corsi di rianimazione cardiocircolatoria per operatori di Pronto Soccorso) o laddove vi siano indicazioni specifiche e prioritarie per il personale operante nel Servizio Sanitario Nazionale/Regionale come ad esempio quelle riportate nel "Piano sociale e sanitario 2017-2019", nell'Accordo Stato Regioni del 2 febbraio 2017", nella DGR 18/06/2018 N° 919-all.B "obiettivi di programmazione sanitaria regionale 2018"

- un terzo livello rappresentato dalle iniziative formative indispensabili per acquisire o mantenere le competenze richieste da particolari standard o strutture organizzative (es. rispetto dei requisiti di cui alla Determina AIFA 890/2015 per le Unità Operative Cliniche di Fase I).

- un quarto livello rappresentato dalle iniziative formative derivanti da tematiche di interesse nazionale e/o da tematiche speciali del S.S.N. e/o S.S.R. a carattere urgente e/o straordinario individuate dalla Commissione nazionale per la formazione continua e dalle regioni/province autonome per far fronte a specifiche emergenze sanitarie con acquisizione di nozioni tecnico-professionali/ di processo/di sistema.

Ad implementazione di questi 4 livelli vi sono state le proposte formative inerenti lo specifico professionale; tale formazione è intrinsecamente correlata e tarata sull'organizzazione Dipartimentale/della Struttura proponente, sulla tipologia delle attività svolte e sui risultati dell'analisi del fabbisogno formativo

Tutte le iniziative programmate sono state inserite in cinque principali tipologie di formazione: residenziali ivi compresi i webinar, formazione sul campo (FSC) e Formazione a Distanza (FAD sincrona e asincrona), programmi formativi.

Obiettivo del 2022 è stato quello di implementare ulteriormente la metodologia di formazione in FAD associandola ai corsi oggetto di formazione obbligatoria, che oltre alla creazione di una piattaforma personale (AOU Academy) ha visto l'aumentare dell'offerta formativa attraverso la collaborazione con la S.S. Fisica Sanitaria Aziendale.

La programmazione formativa ha visto coinvolti, come di consueto, tutti i dipendenti dell'Azienda, gli universitari integrati, i medici in formazione specialistica, i convenzionati.

FORMAZIONE IN TEMA DI COVID-19

Le iniziative formative sul tema COVID-19 sono state progettate sia per rispondere a specifici bisogni tecnico professionali che per supportare le iniziative volte al benessere organizzativo. Di seguito l'elenco dei titoli e il codice WHR TIME:

Formazione sul campo

- 1484 (3 edizioni) I fondamentali in elettromiografia in epoca Covid. Protocolli, aspetti clinici, nervi inconsueti

- 1849 COVID-IN: studio osservazionale dei pazienti ricoverati per Sars-Cov-2 presso l'OCB-AOU di Modena. Correlazione tra dati clinico-biumorali, terapeutici ed outcome.
- 1851 Caratterizzazione clinica e biologica del paziente affetto da patologia ematologica con infezione da Sars-CoV-2

Formazione sul campo – accreditamento progetti di ricerca

- Progetto di ricerca biennale 2021-2022: An onLine-pLatform to improve patient-centered care during the COVID-19 pAndemic: a GIMEMA surveillaNce program in hematologiC malignanciEs. Alliance

Formazione residenziale e Webinar

- 1494 Covid19 aggiornamento e news
- 1537 Pratiche di mindfulness ai tempi del COVID-19
- 1589 La comunicazione scientifica e generalista alla luce degli errori commessi durante il Covid-19
- 1332 La resilienza ai tempi della pandemia. Webinar
- 1840 La resilienza ai tempi della pandemia
- 1817 Valorizzazione dell'esperienza pandemica finalizzata alla realizzazione del PAN-FLU della regione Emilia-Romagna
- 1826 Affrontare l'evento critico: reazioni, risorse, strategie per l'autoprotezione.
- 1841 Prendersi cura di sé: la promozione del benessere individuale in azienda
- 1334 Prendersi cura di sé: la promozione del benessere individuale in azienda - Webinar
- 1843 Raccontare e raccontarsi: parole e speranza
- 1333 Le parole che curano – Webinar
- 1331 La relazione d'aiuto: riconoscere e gestire l'aggressività – webinar
- 1842 La relazione d'aiuto: riconoscere e gestire l'aggressività
- 1839 La comunicazione interculturale nel contesto sanitario

Formazione a distanza - FAD

- 1916 Prevenzione e Controllo dell'infezione da SARS-CoV-2 in strutture residenziali sociosanitarie e socio assistenziali

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 2022, il settore "Psicologia del Lavoro e Salute organizzativa" (SFRI), oltre a collaborare ai processi di valutazione del rischio stress lavoro-correlato (valutazione approfondita), è stato impegnato nelle attività di formazione, ricerca e consulenza psicologica rivolta ai professionisti.

La programmazione formativa in tema di benessere organizzativo ha visto la realizzazione di una serie di iniziative con l'obiettivo di promuovere maggiori livelli di benessere individuale e organizzativo, a partire da quelle aree aziendali maggiormente esposte ai rischi psicosociali e, più in particolare, al rischio stress lavoro-correlato. Di seguito le iniziative formative realizzate ed il numero di personale formato nel periodo da gennaio a dicembre 2022, in tema di benessere organizzativo e gestione dei rischi psicosociali:

INIZIATIVA FORMATIVA	N PERSONALE FORMATO
1. Affrontare l'evento critico: reazioni, risorse, strategie per l'autoprotezione.	9
2. Aggressioni e atti di violenza rivolti agli operatori: dalla valutazione del rischio al riconoscimento e gestione dei comportamenti aggressivi	16
3. Corso di Gestione del tempo: Le prime cose al primo posto	10
4. La comunicazione interculturale nel contesto sanitario	9
5. La prevenzione del suicidio nell'ospedale generale. Strumenti di comprensione e gestione clinica per gli operatori.	13
6. La relazione d'aiuto: riconoscere e gestire l'aggressività	7

INIZIATIVA FORMATIVA	N PERSONALE FORMATO
7. La resilienza ai tempi della pandemia	8
8. Le parole che curano	11
9. “MIND4US” protocollo Mindfulness per la riduzione dello stress	7
10. Pratiche di mindfulness ai tempi del COVID-19. Webinar	15
11. Prendersi cura di sé: la promozione del benessere individuale in azienda	13
12. Raccontare e raccontarsi: parole e speranza. Webinar	10
13. Ragionamento, decisioni e trappole mentali in ambito sanitario	43
14. Salute Organizzativa: sfide ed opportunità nel mondo sanitario che cambia	96

Tabella 3 – iniziative formative in tema di benessere organizzativo

Per quanto concerne le attività di consulenza psicologica rivolta ai professionisti, si riporta di seguito una sintetica rendicontazione:

N. di professionisti che hanno richiesto consulenza (gennaio-dicembre 2022): 116, età media 45 anni.

Sul totale di 116 professionisti presi in carico, il 79% è di genere femminile

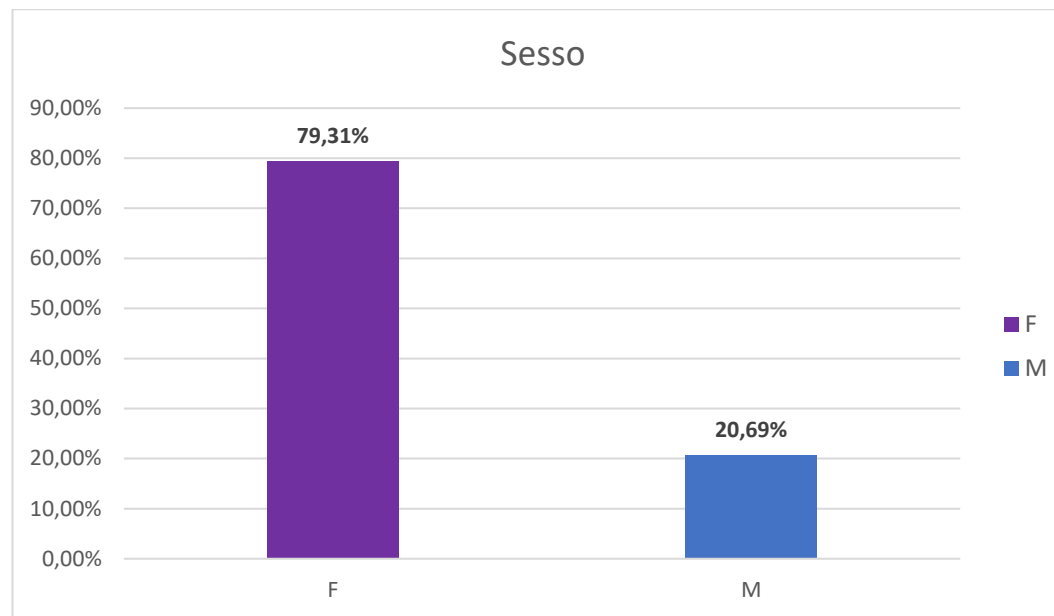


Figura - 2 – Grafico richieste consulenze per genere

Ruolo e Area Omogenea

Per quanto concerne il ruolo, l'82% dei professionisti in carico appartiene al comparto sanitario. Per quanto riguarda l'Area omogenea, l'area emergenza urgenza è quella più rappresentata (29%), seguita dall'area medica (27%).

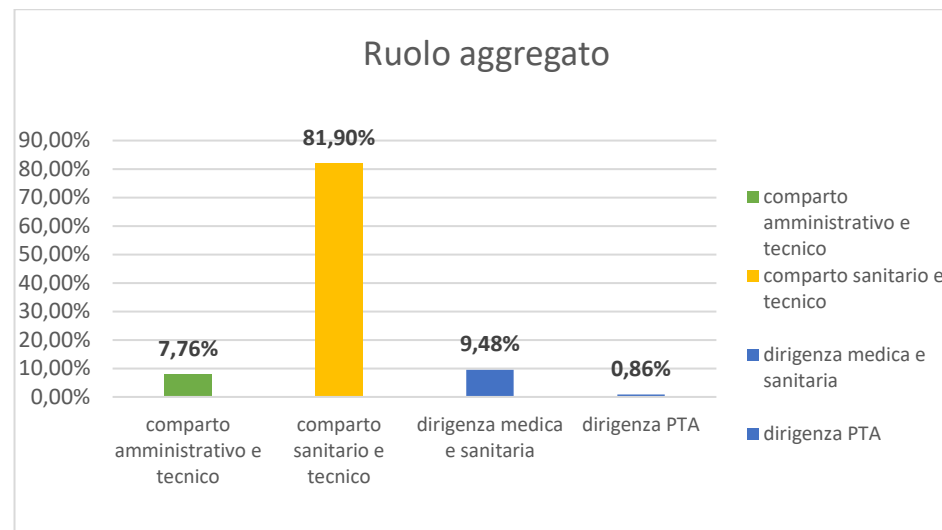


Figura - 3 Grafico Ruolo aggregato

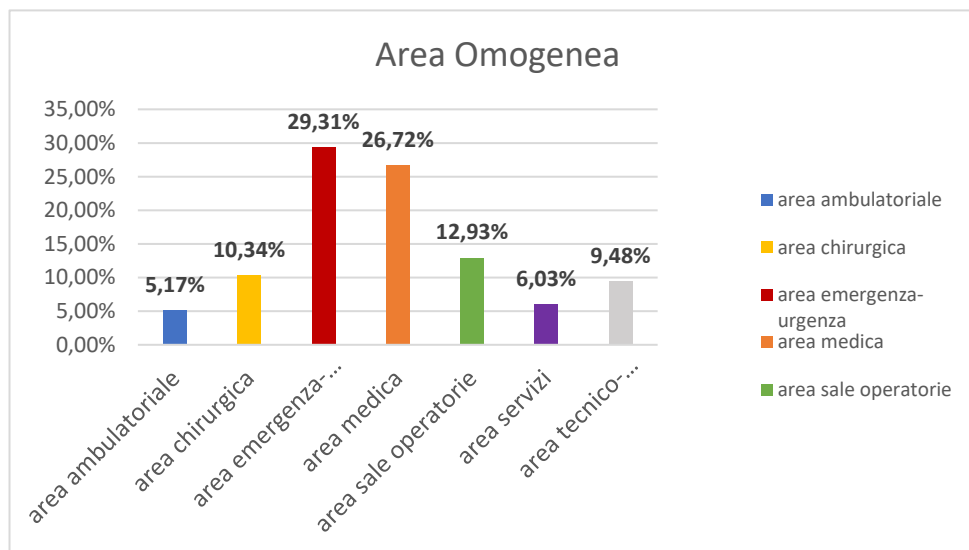


Figura - 4 Area Omogenea

Tipologia di intervento:

La maggior parte degli interventi ha avuto come finalità la normalizzazione/psicoeducazione dei professionisti (54%) e l'implementazione di strategie di coping (46%).

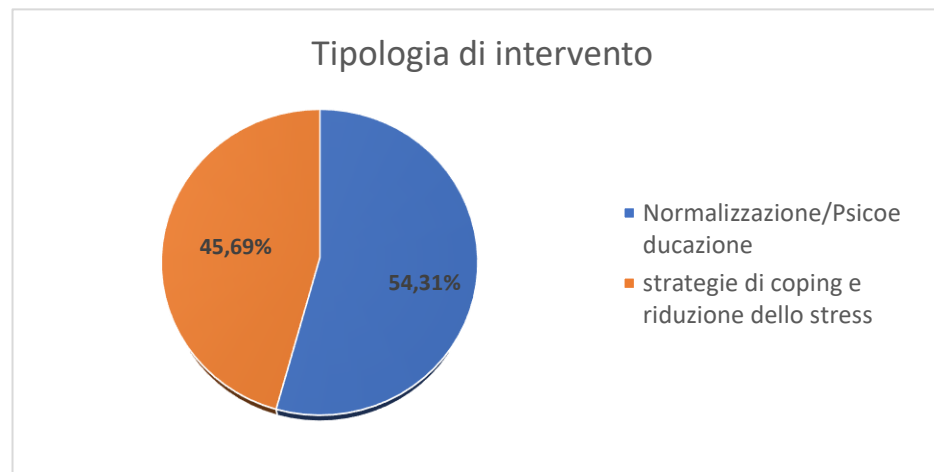


Figura - 5 tipologia di intervento

Nell'anno 2022 il Settore ha inoltre collaborato con il servizio di Sorveglianza Sanitaria alla progettazione e realizzazione dello studio **“La capacità lavorativa dei professionisti nell’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena: un’analisi descrittiva prospettica in ottica di promozione della salute”** ed alla predisposizione di una batteria psicometrica per la misura della salute e qualità della vita percepita, da somministrare a tutti i nuovi assunti.

- 1531 Salute Organizzativa: sfide ed opportunità nel mondo sanitario che cambia

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, affiancamento a personale esperto o attivazione di stage presso altri reparti o strutture.

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. 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 è correlato al profilo professionale ed alla posizione organizzativa ed 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.

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 2022 sono state realizzate le seguenti iniziative:

- 1559 Ricerca clinica e Good Clinical Practice
- 1560 METODOLOGIA DELLA RICERCA CLINICA NELLE AZIENDE SANITARIE
- 1561 La Piattaforma Regionale sulla ricerca sanitaria in Emilia-Romagna: l'impatto aziendale, il contratto e il budget di una sperimentazione clinica

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 2022 sono state accreditati come FSC n.12 progetti di ricerca no profit.

3. ATTIVITÀ FORMATIVA AZIENDALE 2022

La programmazione formativa del 2022 è stata ancora fortemente condizionata dalla pandemia ed ha visto la Struttura Semplice "Formazione, Sviluppo del capitale umano e benessere organizzativo" impegnata a duplicare, ove possibile, le iniziative formative già progettate come residenziali in formazione erogabile a distanza e/o in webinar.

Nel corso dell'anno i professionisti hanno comunque espresso una forte esigenza di formazione, sia sul tema di COVID 19 che su temi trasversali; quindi, lo sforzo degli operatori della formazione è anche stato quello di rispondere alla domanda di formazione sia progettando iniziative trasversali che supportando i referenti scientifici e i referenti di formazione nella progettazione di iniziative di area tecnico scientifica.

Per l'anno 2022 gli operatori della Struttura Semplice "Formazione, Sviluppo del capitale umano e benessere organizzativo" hanno proseguito la formazione sulle tecniche di tutoring e learning e sull'uso delle piattaforme web.

3.1 Iniziative formative realizzate nell'anno 2022

Nell'anno 2022 gli eventi di formazione realizzati, anche se in netto aumento rispetto al 2021, non hanno ancora raggiunto gli standard degli anni precedenti la pandemia. Il dato complessivo ammonta a 612 corsi proposti, di questi ne sono stati realizzati in totale 535, (erano stati 362 nel 2021) molti dei quali appartenenti alla tipologia della formazione sul campo. Le edizioni svolte sono state in totale 1.479.

La percentuale corsi svolti/corsi programmati è risultata più che soddisfacente, l'87,41%, dato ampiamente superiore alla soglia (20%) fissata dalla Commissione regionale per l'anno 2022.

Una iniziativa formativa è stata svolta con il supporto di sponsor commerciali.

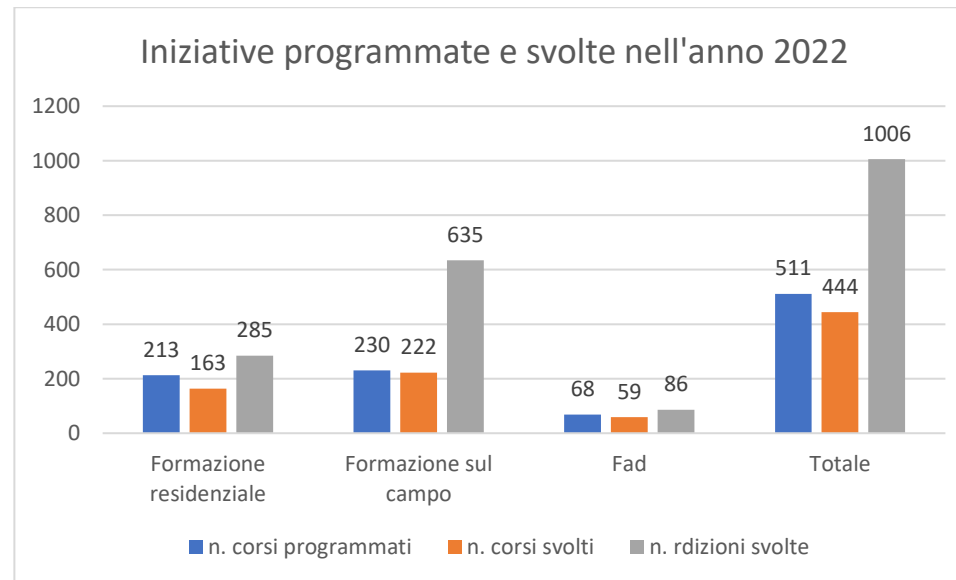


Figura - 6 Grafico iniziative formative svolte

3.2 Docenze a corsi interni

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 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).

Nell'anno 2022 i dipendenti che hanno effettuato attività di docenza a corsi interni residenziali sono stati 789 mentre gli incarichi affidati a professionisti esterni (liberi professionisti e/o dipendenti di altri Enti o Aziende sanitarie) sono stati in tutto 224.

Anno 2022 n. docenze e crediti acquisiti		
docenti	numero	crediti acquisiti
totale	1013	15.429
docenti interni	789	13.969
docenti esterni	224	1.460

Tabella 4 Anno 2022 n. docenze e crediti acquisiti

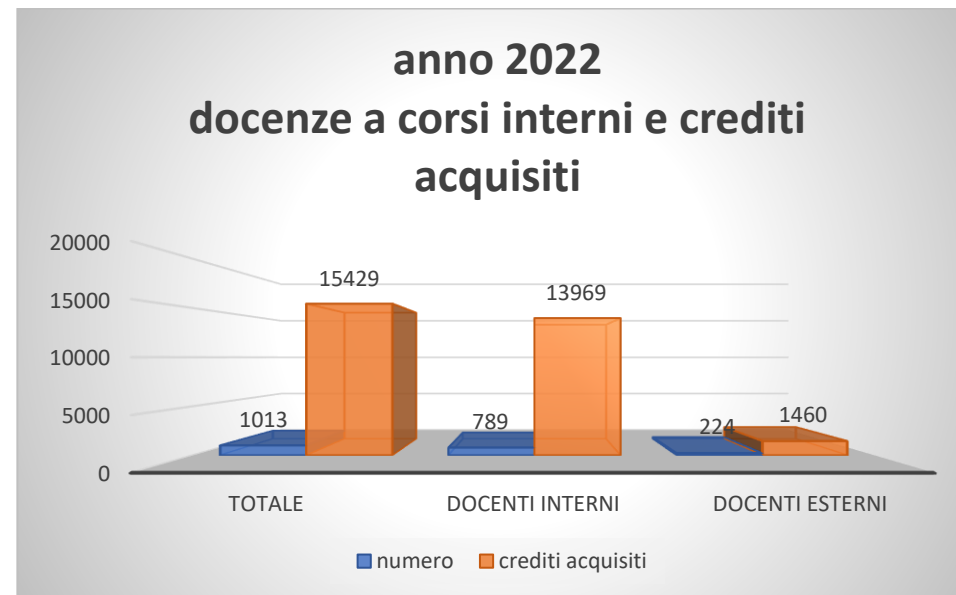


Figura - 7 Grafico docenze a corsi interno e crediti acquisiti

3.3 Corsi obbligatori

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; il Servizio Formazione ha sentito pertanto la necessità di fornire un ulteriore supporto alla Guida "NON SOLO PER LEGGE: guida alla formazione obbligatoria", sono stati quindi creati **12 Fascicoli**

Dipartimentali di Formazione Obbligatoria:

- 1 Medicina Interna Generale, d'Urgenza e Post Acuzie
- 2 Medicine Specialistiche
- 3 Chirurgie Generali e Specialità Chirurgiche
- 4 Materno Infantile
- 5 Apparato Locomotore

- 6 Oncologia ed Ematologia
- 7 Neuroscienze e Testa Collo
- 8 Malattie Nefrologiche, Cardiache e Vascolari
- 9 Diagnostica per Immagini
- 10 Medicina di Laboratorio e Anatomia Patologica
- 11 Emergenza Urgenza
- 12 Farmaceutico

Al fine di coniugare le esigenze di formazione obbligatoria (livello 1,2,3 e 4), esplicitate nella Guida, con la reale necessità Formativa dei Dipartimenti, si è stabilito di fissare un punto 0 di partenza. Ad implementazione dei 4 livelli classici della guida, potranno essere così integrate le proposte formative inerenti lo specifico professionale; tale formazione è intrinsecamente correlata e tarata sull'organizzazione Dipartimento/Struttura proponente, sulla tipologia delle attività svolte e sarà resa obbligatoria su diretta indicazione del direttore di Dipartimento o suo delegato.

Tutte le iniziative programmate potranno essere fruite all'interno delle cinque principali tipologie di formazione: residenziali, ivi compresi i webinar, formazione sul campo (FSC) e Formazione a Distanza (FAD sincrona e asincrona), programmi formativi, pacchetti formativi. La programmazione formativa esplicitata all'interno del Fascicolo Dipartimentale di Formazione Obbligatoria sarà rivolta prioritariamente a tutti i dipendenti dell'Azienda. Le professioni a cui ci si rivolge appartengono alle macroaree dei dirigenti: sanitari e amministrativi, comparto: tecnico, sanitario ed amministrativo. Alcune attività saranno a carattere multidisciplinare, soprattutto quelle legate ai temi trasversali, mentre altre saranno rivolte a specifiche professionalità.

3.4 Formazione per esterni

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

Nell'anno 2022 sono stati stipulati accordi con l'Associazione culturale 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, con L'Ordine delle Professioni Sanitarie di Modena (OPI), con AVIS Provinciale di Modena e con l'Ordine professionale degli Ingegneri di Modena.

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 2022 sono state accreditate le seguenti iniziative per conto dell'Associazione culturale Psicoterapia e Scienze Umane, dell'Ordine delle Professioni Sanitarie di Modena (OPI), dell'AVIS Provinciale di Modena e dell'Ordine professionale degli Ingegneri di Modena.

n. partecipanti	data edizione	ECM	codice	titolo corso	committente
11	31/3 – 10/11/2022	16	1363.1	Le relazioni oggettuali: un campo di interesse attuale della psicoanalisi	Psicoterapia e scienze umane
9	5/02 – 3/12/2022	22,5	1682.1	Seminari Clinici di Supervisione- Bologna 2022	Psicoterapia e scienze umane
7	8/02 – 14/06/2022	20	1587.1	Seminari Clinici di Supervisione- Parma 2022	Psicoterapia e scienze umane
35	17/09 – 19/11/2022	15	1835.1	Seminari Internazionali 2022 – ciclo d'autunno	Psicoterapia e scienze umane
38	22/01 – 21/05/2022	20	1683.1	Seminari Internazionali 2022 – ciclo d'inverno-primavera	Psicoterapia e scienze umane
7	1/02 – 7/06/2022	24	1364.1	Seminari Clinici di Supervisione- Modena 2022	Psicoterapia e scienze umane
27	4/04/2022	2	1766.1	Principi base di lettura di ecg ed esercitazioni	Avis
26	28/09/2022	2	1870.1	Accenni sulle principali alterazioni elettrocardiografiche e aritmie ed esercitazioni	Avis
19	18/10/2022	2	1882.1	Farmaci antipertensivi e loro gestione nel donatore di sangue ed emocomponenti	Avis
176	22/11/2022	1,5	1907.1	La professione infermieristica nella sanità del futuro	OPI
24	14/12/2022	3	1934.1	La responsabilità sanitaria contemporanea	OPI
6	1/12 – 15/12/2022	9	1920.1	Le sfide del PNRR viste con gli occhi dell'infermieristica	OPI

Tabella 5 iniziative formative accreditate per conto di altri enti/associazioni

3.4.2 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 2022 l'AOU di Modena ha avuto l'incarico di accreditare la FAD Prevenzione e Controllo dell'infezione da SARS-CoV-2 in strutture residenziali sociosanitarie e socio assistenziali.

3.4.3 Pacchetti formativi

Anche l'attività formativa rivolta esclusivamente a partecipanti esterni è stata, nel 2022, fortemente ridimensionata a causa della pandemia.

3.5 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 due specifici strumenti. Il primo consiste in un questionario di autovalutazione che viene somministrato, da tre a sei mesi, dopo l'effettuazione della formazione, mentre il secondo, denominato "Intervita", prevede l'applicazione sul campo delle manovre di rianimazione cardiopolmonare apprese durante una formazione pregressa relativa ai percorsi formativi BLSD e MRB.

3.5.1 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.

3.5.2 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.

Di seguito sono riportati alcuni dati della valutazione del gradimento per l'anno 2022.

Nel 2022 sono stati realizzati N° 163 corsi residenziali per un totale di 302 edizioni. Sono inoltre stati accreditati n. 13 edizioni, per conto dell'Associazione Psicoterapia e Scienze Umane di Modena, per l'AVIS di Modena e OPI.

Relativamente all'item afferente alla soddisfazione del cliente sono state analizzate 4.627 risposte, così come per le domande che indagano l'organizzazione e l'efficacia le risposte esaminate sono state 4.627.

Soddisfazione del cliente

I risultati confermano la soddisfazione degli utenti in merito alle attività formative erogate nel loro complesso sia in modalità residenziale (98,36%) che in modalità FAD sincrona (98,55%).

Valutazione gradimento anno 2022
congruenza e chiarezza obiettivi
%giudizi compresi fra "abbastanza" e "del tutto"

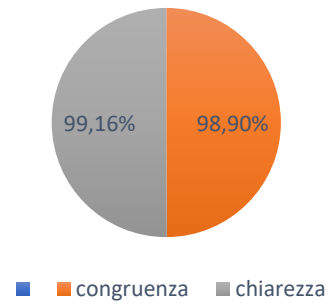


Figura - 8 Grafico valutazione gradimento, congruenza e chiarezza obiettivi

Attività formativa residenziale 2022
soddisfazione complessiva del cliente

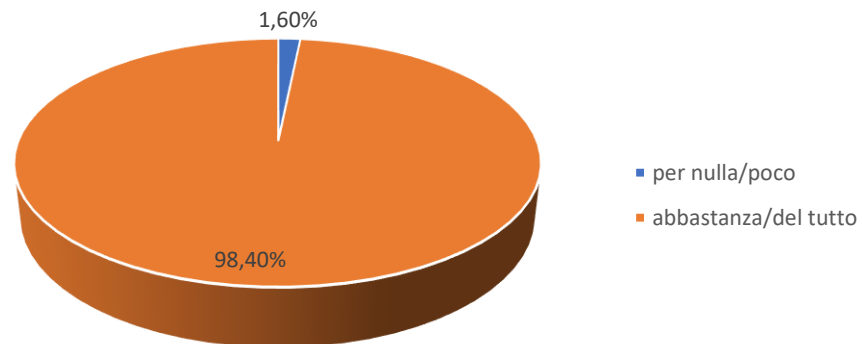


Figura - 9 Grafico attività formativa residenziale soddisfazione complessiva del cliente

Docenti.

Nel corso del 2022 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 97,95% ritiene che nelle attività formative siano state utilizzate tecniche didattiche che hanno favorito il loro apprendimento.

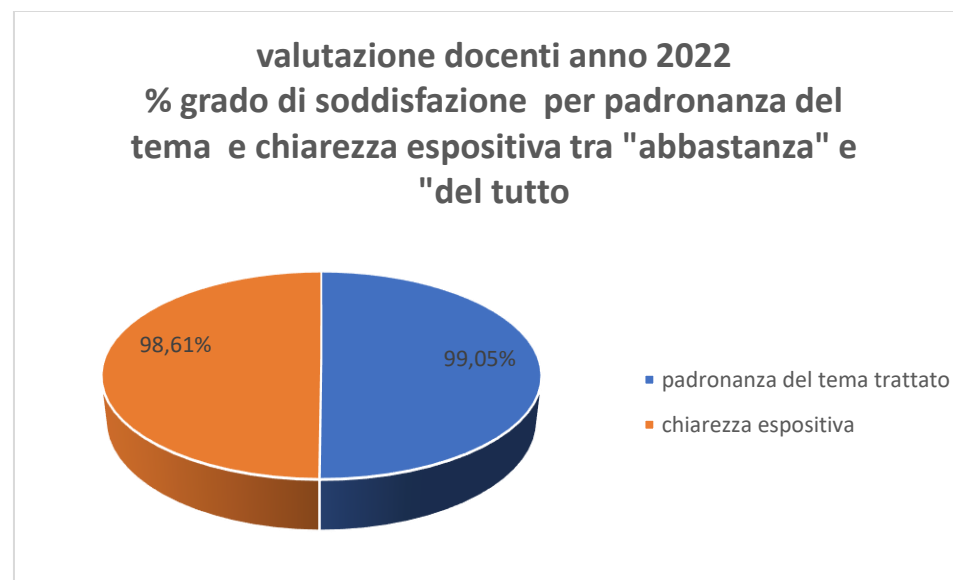


Figura - 10 Grafico valutazione docenti

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 2022 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° 222 iniziative (1.059 edizioni) e sono state compilate ed elaborate complessivamente N° 2331 schede di gradimento. I risultati del gradimento espressi dai partecipanti per quanto riguarda l'applicabilità di quanto appreso sono molto buoni; il 98,80% dei partecipanti, infatti, ha risposto "abbastanza" o "del tutto" alla domanda "gli argomenti trattati sono applicabili nella mia realtà lavorativa".

3.5.3 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 2022, sono state valutate complessivamente 3 iniziative formative articolate in 5 edizioni, come in tabella sotto riportata:

codice	corso	Ed	date	note
1508	I Nuovi regolamenti della comunità Europea 2017/745 Dispositivi Medici e 2017/746 Dispositivi Medici Diagnostici in Vitro – FAD sincrona	1	28/03/2022	Autovalutazione
1540	AOU MO – La medicina delle differenze: Oncologia di genere	1	06/05/2022	Autovalutazione
1345	AOU MO – Rianimazione neonatale 2022	3	14/02/2022 21/03/2022 30/05/2022	Autovalutazione

Tabella 6 Corsi sottoposti a autoverifica dell'impatto formativo

Risultati dell'autovalutazione

voce	N	%
n. edizioni valutati	3	
n. corsi valutati	5	
n. edizioni in corso di valutazione	0	
n. inviti	106	
n° risposte	33	31,13%
QUALI ERANO LE SUE ASPETTATIVE PRIMA DI FREQUENTARE IL CORSO?		
nessuna	2	6,1%
apprendere nuove conoscenze	11	33,3%
approfondimento conoscenze già possedute	8	24,2%
apprendimento conoscenze specifiche	8	24,2%
aspettative generiche o conoscenza personali-miglioramento della conoscenza	4	12,1%
QUESTE SUE ASPETTATIVE SONO STATE SODDISFATTE?		
si	31	93,9%
no	2	6,1%
QUANTO RITIENE UTILI LE CONOSCENZE E LE COMPETENZE ACQUISITE?		

per niente	0	0,0%
poco	1	3,0%
abbastanza	9	27,3%
molto	23	69,7%
QUANTO LE CONOSCENZE ACQUISITE SONO RISULTATE APPLICABILI NELLA SUA REALTÀ LAVORATIVA?		
per niente	0	0,0%
poco	6	18,2%
abbastanza	18	54,5%
molto	9	27,3%
CI SONO STATI CAMBIAMENTI A LIVELLO TECNICO-PRATICO?		
si	22	66,7%
no	11	33,3%
CI SONO STATI CAMBIAMENTI DI APPROCCIO ALLA SUA ATTIVITÀ LAVORATIVA?		
si	28	84,8%
no	5	15,2%
INDICARE QUALCHE ESEMPIO DI CAMBIAMENTO SIGNIFICATIVO		
maggior attenzione nel lavoro e alle esigenze del paziente/cliente	11	20,0%
messa in pratica di quanto appreso	10	18,2%
ampliamento conoscenze personali	20	36,4%
Vissuto di maggiore sicurezza e preparazione	14	25,5%
Nessun cambiamento significativo	0	0,0%

Tabella 7 Risultati dell'autovalutazione

2. Valutazione dell'Efficacia:

La valutazione dell'efficacia delle iniziative formative viene effettuata sui corsi di base dell'area emergenza (BLSD e MRB), 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 2022 sono stati sottoposti a verifica 25 Unità Operative per un totale di 227 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.

Per quanto riguarda le abilità tecniche e non tecniche, si sono classificati nella categoria "Eccellente" l'83% dei partecipanti, mentre sono risultati "border line" il 15% e "Non eseguito" 2%.

4. PERSONALE FORMATO NELL'ANNO 2022

4.1 Corsi interni

Nel corso del 2022 è stato di 8.916 il numero totale di partecipazioni ai corsi interni (residenziali, FSC e FAD) da parte del personale dipendente, distribuito come mostrato nella tabella che segue.

n. totale partecipanti corsi residenziali	3.531
n. totale partecipanti corsi di formazione sul campo	3.110
n. totale partecipanti a corsi FAD	2.275

Tabella 8 Corsi interni

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 70,38% 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 2022 per genere			
dipendenti	M	F	MF
	2.061	6.471	8.532
convenzionati*	M	F	MF
	219	375	594
totale	2.280	6.846	9.216

*comprende borsisti, contrattisti, medici in formazione

Tabella 9 partecipazioni corsi interni anno 2022 per genere

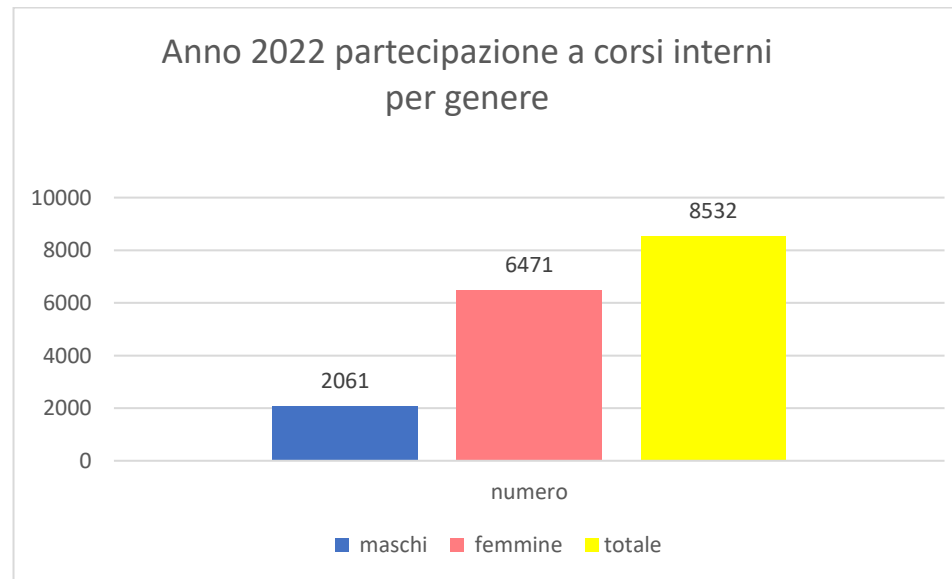


Figura - 11 Grafico partecipazione a corsi interni per genere

4.3 Dipendenti formati

Nel 2022 la percentuale di dipendenti che si è formata frequentando almeno una iniziativa interna è stata del 69,73% (3.096 su 4.440 dipendenti). Le ore di formazione interna sono state in totale 141.104,41.

4.4 Partecipanti esterni

Nel corso del 2022 l'AOU di Modena ha registrato la partecipazione di 9.512 discenti esterni a corsi residenziali, FAD Sincrona, FAD E-learning e Formazione sul Campo. Di questi, 1.780 sono stati dipendenti dell'AUSL di Modena e 7.486 esterni, nei quali sono compresi gli operatori delle CRA della RER. Le partecipazioni di Medici in Formazione della facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università di Modena e Reggio Emilia sono state 246.

4.5 Copertura crediti ECM

Il numero totale dei dipendenti con obbligo di acquisire crediti ECM al 31 dicembre 2022 era di 3.568 unità; di questi, 1.588 non hanno conseguito crediti nel corso dell'anno.

In dettaglio l'acquisizione dei crediti si è articolata come segue:

- per la partecipazione ad iniziative formative interne sono stati attribuiti complessivamente 124.915,55 crediti ECM, di cui 88.093,80 a personale dipendente, 9.021,45 a personale dipendente AUSL MO e 27.800,30 ad operatori esterni;
- per l'effettuazione di attività di docenza/tutoraggio ad iniziative interne (compresa la formazione sul campo) sono stati attribuiti complessivamente 15.429 crediti ECM a dipendenti, convenzionati ed operatori esterni;

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 residenziale sono risultati 638 su 4.019, pari allo 15,87%.

La spesa per aggiornamento esterno è stata di € 71.331,87.

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 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 2022 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 2021. La spesa complessiva è risultata di 177.138,25 euro.

Anno 2022 spesa per la formazione

ANNO 2022				
	Budget assegnato	Impiegato per formazione ECM	Impiegato per formazione non ECM	Totale Impiegato
Formazione esterna	154.400,00	5.791,32	65.540,55	71.331,87
Formazione interna	144.830,00	73.444,38	32.362,00	99.255,16
TOTALE	299.230,00	79.235,70	97.902,55	177.138,25

Tabella 10 spese per la formazione

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 31/12/2022
Analisi fabbisogno e realizzazione iniziative formative	% e n. di dipendenti (Ente erogatore) che hanno compilato il questionario su 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%	87,41% 535/612
	% e n. edizioni annullate per motivi organizzativi e mancanza di iscritti/n. edizioni calendarizzate	<10%	2,57% 38/1.479
Formazione dipendenti	%e n. dipendenti formati con almeno 1 iniziativa interna/n. totale dipendenti	=>50%	69,73% 3.096/4.440

PRODOTTO	INDICATORI	VALORE DI RIFERIMENTO.	VALORI AL 31/12/2022
	% e n. dipendenti formati con almeno 1 iniziativa esterna residenziale /n. totale dipendenti di ruolo a tempo indeterminato	= <30%	15,87% 3.096/4.440
Valutazione gradimento corsi residenziali	indicatore presente nella Carta dei Servizi Sezione A della scheda di gradimento riguardante i contenuti del corso, domanda 1 "Gli obiettivi del corso erano chiari ed espliciti" % di partecipanti i cui giudizi relativi alla domanda del questionario di gradimento si collocano tra "Abbastanza" e "Del tutto"	= >90%	99,16% 638/4.019
	indicatore presente nella Carta dei Servizi Sezione A della scheda di gradimento riguardante i contenuti del corso domanda 2 "I contenuti delle attività formative sono stati congruenti rispetto agli obiettivi enunciati" % di partecipanti i cui giudizi si collocano tra "Abbastanza" e "Del tutto"	= >90%	98,40% (4.553/4.627)
	indicatore presente nella Carta dei Servizi Sezione D della scheda di gradimento, domanda 1 "Sono complessivamente soddisfatto dell'attività formativa" % di partecipanti i cui giudizi si collocano tra "Abbastanza" e "Del tutto"	= >90%	98,90% (4.576/4.627)
	DOCENTI		
	indicatore presente nella Carta dei Servizi Sezione G della scheda di gradimento riguardante la docenza del corso, domanda 1 "Padronanza del tema trattato" % di partecipanti i cui giudizi si collocano tra "Abbastanza" e "Del tutto"	= >90%	99,05% (25297/25540)
	indicatore presente nella Carta dei Servizi Sezione G della scheda di gradimento riguardante la docenza del corso, domanda 2 "Chiarezza espositiva" % di partecipanti i cui giudizi si collocano tra "Abbastanza" e "Del tutto"	= >90%	98,61% (25186/25540)
	Sezione G della scheda di gradimento riguardante l'organizzazione del corso, domanda 4 "Utilizzo di tecniche didattiche che hanno favorito il mio	= >90%	97,95% (25017/25540)

PRODOTTO	INDICATORI	VALORE DI RIFERIMENTO.	VALORI AL 31/12/2022
	apprendimento" % di partecipanti i cui giudizi si collocano tra "Abbastanza" e "Del tutto"		
	ASPETTI ORGANIZZATIVI		
	indicatore presente nella Carta dei Servizi Sezione B della scheda di gradimento riguardante l'organizzazione del corso, domanda 4 "la segreteria organizzativa è stata efficiente" % di partecipanti i cui giudizi si collocano fra "Abbastanza" e "Del tutto"	=>90%	99,10% (3.628/3.661)
	EFFICACIA		
	indicatore presente nella Carta dei Servizi Sezione A della scheda di gradimento riguardante i l'efficacia dei contenuti del corso domanda 3 "Gli argomenti trattati sono applicabili nella mia realtà lavorativa" % di partecipanti i cui giudizi si collocano tra "Abbastanza" e "Del tutto"	=>90%	96,30% (4.456/4.627)
Valutazione gradimento fsc	indicatore presente nella Carta dei Servizi Sezione A della scheda di gradimento riguardante i l'efficacia dei contenuti del corso domanda 3 "Gli argomenti trattati sono applicabili nella mia realtà lavorativa" % di partecipanti i cui giudizi si collocano tra "Abbastanza" e " Del tutto"	= >80%	98,80% (2.303/2.331)
Valutazione gradimento FAD E-learning	Sezione A della scheda di gradimento riguardante i contenuti del corso domanda 2 "I contenuti delle attività formative sono stati congruenti rispetto agli obiettivi enunciati" % di partecipanti i cui giudizi si collocano tra "Abbastanza" e " Del tutto"	=>90%	99,75% (395/396)
	Sezione D della scheda di gradimento, domanda 1 "Sono complessivamente soddisfatto dell'attività formativa" % di partecipanti i cui giudizi si collocano tra "Abbastanza" e " Del tutto"	=>90%	98,23% (389/396)

PRODOTTO	INDICATORI	VALORE DI RIFERIMENTO.	VALORI AL 31/12/2022
	Sezione E della scheda di gradimento, domanda 1 "Ha percepito l'influenza di interessi commerciali nei contenuti della formazione? N° di risposte il cui valore è 1	numero di risposte = 1	9 su 396 risposte totali
	Sezione M della scheda di gradimento, domanda 1" La metodologia a distanza è stata adeguata per gli argomenti trattati nel corso % di partecipanti i cui giudizi si collocano tra "Abbastanza" e "Del tutto"	=>90%	99,24% (393/396)
	Sezione N della scheda di gradimento, domanda 2" La piattaforma è di facile utilizzo % di partecipanti i cui giudizi si collocano tra "Abbastanza" e "Del tutto"	=>90%	96,97% (384/396)
	Sezione O della scheda di gradimento, domanda 1" La qualità dei materiali a supporto delle attività è stata adeguata (es. slides, bibliografia, documentazione fornita, protocolli, casi clinici, revisioni, istruzioni operative, ecc.) % di partecipanti i cui giudizi si collocano tra "Abbastanza" e "Del tutto"	=>90%	97,47% (386/396)
Reclami ed elogi	N. reclami		1
	N. segnalazioni		1
	N. azioni correttive attivate		0
	n. azioni di miglioramento	=>1 ANNUALE	1
	N. elogi		6 (oltre a n. 8 ringraziamenti)
Valutazione impatto	% n. edizioni valutate/n. edizioni totali individuate	=>50%	100% (5/5) (oltre a intervista 100% 25/25)
	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%	89,39 (oltre a intervista 100% 227/227)
Riconoscimento corso	FORMAZIONE INTERNA		
	% e n. non conformità rilevate nella documentazione discenti/ documentazione relativa a tutte le edizioni realizzate	<=15%	5.67% 319/5621
	% di non conformità rilevate nella documentazione docenti/documentazione relativa a tutte le edizioni realizzate	<=10%	9,2% 27/293

PRODOTTO	INDICATORI	VALORE DI RIFERIMENTO.	VALORI AL 31/12/2022
	FORMAZIONE ESTERNA		
	% di non conformità rilevate nella documentazione consegnata	<=10%	15,99% 210/1313
CDS	% e n. di docenze non liquidate a causa di non conformità nella documentazione	<=10%	5,30% (6/113 richieste)
Tirocini	% e n. di tirocini riprogrammati per mancato invio della documentazione attestante tirocinio effettuato	<=25%	3,55% (6/169)
Guida di tirocinio	% e n. di dichiarazioni non rilasciate per non conformità nella compilazione del modulo di autodichiarazione/n. moduli presentati	= <10%	1,32% (3/44)
Sviluppo del Capitale Umano	•% di dossier formative di dipartimento correttamente compilate/totale di dossier formative di dipartimento	=90%	90%
Benessere Organizzativo	• n. di richieste di consulenza psicologica evase nell'arco di 7 giorni/n totale di richieste di consulenza psicologica	>=90%	96%
	•n. di richieste di consulenza psicologica "urgente" evase nell'arco di 72 ore/n. totale di richieste di consulenza psicologica "urgente"	=100%	100%

Tabella 11 Indicatori e risultati

8.2 Dati attività al 31/12/2022

I dati contrassegnati con asterisco sono riportati nella carta dei servizi

PRODOTTI	VALORI AL 31/12/2022
Accreditamento E.C.M.	
*n. eventi aziendali (residenziali, FSC e FAD) accreditati ECM inviati in RER	1.470
n. eventi (residenziali e FSC) non ECM inviati in RER	9
Numero dei dipendenti con obbligo ECM e numero dei dipendenti che, nell'anno, hanno conseguito 0 CREDITI	n. dipendenti con obbligo ECM 3568

PRODOTTI	VALORI AL 31/12/2022
Accreditamento E.C.M.	
	n. dipendenti con 0 crediti 1588
N. crediti acquisiti con partecipazione ad iniziative interne	ECM TOTALI 124.915,55
N. crediti acquisiti con attività di docenza/tutoraggio ad iniziative interne,	ECM TOTALI 15.429
*n. eventi esterni accreditati (accreditamenti richiesti da ditte/enti esterni effettuati a titolo oneroso)	13
Formazione dipendenti	
*n. corsi residenziali svolti	148 (285 edizioni)
*n. iniziative di formazione sul campo svolte	222 (635 edizioni)
n. FAD svolte	39
n. sponsorizzazioni	1
n. eventi non accreditati/accreditati da provider nazionali convenzionati o sponsorizzati da soggetti esterni legati a progetti di ricerca	1
*n. partecipazioni di dipendenti a corsi interni	Totale 8.916 FRES 3.531 FSC 3.110 FAD Sincrona 602 FAD elearning 1673
*n. ore di formazione interna	141.104,41
*n. ore di formazione esterna	17.277
Formazione per esterni	
*n. pacchetti formativi	0
Introiti pacchetti formativi	0
*n. partecipazioni di esterni ai corsi aziendali	Totale 9.512 Medici in formazione 246 Dipendenti AUSL MO 1.780 Esterni 7.486

PRODOTTI	VALORI AL 31/12/2022
Accreditamento E.C.M.	
Introiti iscrizioni esterni (pacchetti formativi, iscrizioni esterne, iscrizioni USL)	Totale 64.492,04
Frequenze e accessi	
*n. frequenze volontarie e accessi	5
Introiti frequenze/accessi	1.050,00
Corsi di laurea in convenzione	
n. studenti CDS	AA 2022/2023 n. 785
Corsi OSS	
*n. corsi OSS	51
n. tirocini allievi OSS ospitati in Azienda	62
Introiti da Istituti di Formazione Per Stage OSS (dato annuale)	Totale 19.911,00
Tirocini MMG	
n. tirocini	169
n. tutor MMG e Scuole di Specialità	267
Guida di tirocinio	
n. dichiarazioni di attività di guida di tirocinio rilasciate	29
Sviluppo del capitale umano	
n. di richieste da parte di U.O./Servizi per interventi di supporto allo sviluppo organizzativo	1
Benessere organizzativo	
n. di richieste di consulenza psicologica individuale	117
n. di richieste di consulenza psicologica di gruppo	1
n. di iniziative formative realizzate in tema di prevenzione dei rischi psicosociali e promozione del benessere organizzativo	14

PRODOTTI	VALORI AL 31/12/2022
Accreditamento E.C.M.	
n. di professionisti formati nell'ambito dei corsi di formazione su prevenzione dei rischi psicosociali e promozione del benessere organizzativo	267

Tabella 12 Dati attività al 31/12/2022

8.3 Commento ai dati

Analisi del fabbisogno: i dati sono riferiti alla rilevazione avvenuta nel 2018. Una nuova rilevazione è prevista per il 2023.

% e n. corsi realizzati/n. corsi approvati: a causa della sospensione delle attività formative, su indicazioni regionali il valore atteso è passato da 50% a 20%. Al 31/12/2022 la percentuale risulta comunque essere molto buona e pari al 87,41% (535/612)

% e n. edizioni annullate per motivi organizzativi/n. edizioni calendarizzate e % e n. edizioni annullate per mancanza di iscritti/n. edizioni calendarizzate: rispetto al 2021 il dato è sceso al 2,57% ovvero 38 edizioni annullate su 1479 calendarizzate.

Si rileva che la % e n. dipendenti formati con almeno 1 iniziativa interna/n. totale dipendenti risulta sottodimensionata al 31/12/2022 essendo pari a 69,73%, contrariamente alla % e n. dipendenti formati con almeno 1 iniziativa esterna residenziale /n. totale dipendenti, che risulta rispondente allo standard stabilito il cui valore registrato è pari al 15,87%

Valutazione gradimento Corsi Residenziali e FSC (indicatori presenti nella Carta dei Servizi)

Tutti i dati relativi alla formazione residenziale risultano ampiamente al di sopra dei valori attesi-

Reclami ed elogi:

Sono stati registrati: una segnalazione, un reclamo, otto ringraziamenti e sei elogi. Sia la segnalazione che il reclamo sono stati discussi ed inseriti nei verbali dei RDD.

Dall'analisi dei reclami/segnalazioni si evince che le criticità nascono maggiormente dall'esclusione ai corsi, nonostante l'iscrizione effettuata sul portale. Si precisa che, per tali segnalazioni, non è possibile applicare nessuna misura correttiva in quanto l'ammissione è condizionata all'approvazione del proprio responsabile. Verrà inoltre attivata un'azione di miglioramento (ulteriori comunicazioni in merito alle variazioni di orario di svolgimento dei corsi)

Valutazione impatto

L'indicatore "% 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" è riportato anche nella carta dei Servizi della Formazione: Il suo valore viene rilevato annualmente.

Autovalutazione: Sono state sottoposte all'indagine 6 edizioni su 6 individuate, pari al 100%. La percentuale 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" è risultata il 92,15%, un valore ampiamente superiore al risultato atteso (80%).

Formazione interna % e n. di non conformità rilevate nella documentazione docenti/ documentazione relativa a tutte le edizioni realizzate e % di non conformità rilevate nella documentazione docenti/documentazione relativa a tutte le edizioni realizzate. Entrambi i dati risultano essere in linea.

Formazione esterna % e n. di non conformità rilevate nella documentazione consegnata. Il valore risulta superiore a quello atteso, dovuto probabilmente alla documentazione incompleta che riguarda, nella maggior parte dei casi, il personale medico neoassunto. Si decide di attivare un'azione di miglioramento consistente nell'aggiornamento del Vademecum presente nel sito della formazione

CDS: % e n. di docenze non liquidate a causa di non conformità nella documentazione. Non liquidati 6 docenti su 113. Il dato è in linea.

Tirocini MMG: % e n. di tirocini riprogrammati per mancato invio della documentazione attestante tirocinio effettuato. Al 31 dicembre si sono dovuti riprogrammare n.6 tirocini su 169 pari al 3,55%. Il dato è largamente al di sotto del dato atteso (<25%)

Guida di Tirocinio % e n. di dichiarazioni non rilasciate per non conformità nella compilazione del modulo di autodichiarazione/n. moduli presentati. La responsabile del Settore Sviluppo delle professionalità conferma che l'azione correttiva posta in atto nel 2020 e nel 2021 è riconfermata nel 2022 in particolare per i corsi di laurea in Dietistica e in Tecniche di Laboratorio Biomedico per l'assegnazione di nuovi

coordinatori e nuovi tutor, consistita nella diffusione capillare della modulistica e delle informazioni sulla sua corretta compilazione, ha prodotto gli effetti desiderati

Sviluppo del Capitale Umano e Benessere Organizzativo: A seguito della revisione dello Standard di prodotto sono state inserite, a far data dal 1/09/2022, due nuove attività "Sviluppo del Capitale Umano" e "Benessere Organizzativo" i cui valori registrati sono risultati uguali o superiori a quelli attesi

9. AZIONI DI MIGLIORAMENTO 2022

Il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione, attraverso la S.S. Sviluppo del Capitale Umano e Benessere Organizzativo ha messo in campo azioni di miglioramento per il pieno sviluppo delle competenze professionali e per l'ottimizzazione delle procedure e dei flussi di lavoro quale contributo al raggiungimento degli obiettivi di cambiamento organizzativi:

➤ **Piano di formazione dei RAQ: Sistema Qualità aziendale**

Formazione volta ad implementare le conoscenze sul sistema qualità, anche al fine di preparare le verifiche di rinnovo dell'accreditamento e approfondire temi introdotti dal nuovo modello, così come disposto dalla DGR 1943/2017.

Con l'obiettivo di sostenere i RAQ anche attraverso un'offerta formativa mirata per creare le competenze necessarie e favorire la creazione di "network", il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione, in collaborazione con il Servizio Qualità, ha predisposto, per il 2022, un "Piano di formazione ai RAQ" al fine di promuovere e valorizzare specifiche attività di formazione per tutti i professionisti interessati. Il piano ha permesso, da un lato il reclutamento di professionisti consentendo loro di avvicinarsi alla qualità nel modo più semplice ed esaustivo possibile e dall'altro una formazione permanente su temi specialistici per chi già svolge questo tipo di attività. Il piano si è concretizzato in 2 iniziative formative trasversali, **1 iniziativa dedicata al SFRI** e 4 journal club riservati a determinate Strutture su procedure dello specifico professionale per un totale di circa 45 ore di formazione annue.

- a) 1688.1 Il Sistema di Gestione della Qualità Aziendale, per il governo clinico e per l'Accreditamento: corso di base
- b) 1767.1 Lo sviluppo del sistema di gestione per la qualità aziendale: esperienze a confronto

c) 1338.1 Formazione sul sistema qualità' per il Servizio Formazione, Ricerca E Innovazione

- d) 1274.1 Journal Club Revisione Procedura Io 14 Qualità ambientale E Io 08 carenza Personale
- e) 1275.1 Journal Club Revisione Procedura Io18 strumentazione
- f) 1277.1 Journal Club Revisione Procedura Ps12 spermioγραμμα
- g) 1278.1 Journal Club Revisione Istruzione Operativa Formazione Continua Del Personale

➤ **Implementazione di AOU_Academy**, la piattaforma in ambiente moodle per FAD asincrona ad uso interno dell'Azienda Ospedaliera Universitaria di Modena con i corsi di **Formazione Specifica in Radioprotezione**

- RPT_OPERATORI_VARI OPERATORI VARI - FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111, D.Lgs. 101/2020 e s.m.i.
- RPT_NON_ESPOSTI OPERATORI NON ESPOSTI: FORMAZIONE IN RADIOPROTEZIONE - D.Lgs. 101/2020 e s.m.i.
- RPT_CHIR_VASC CHIRURGIA VASCOLARE: FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111 e Art. 113, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 101/2020 e ss.mm.ii.
- RPT_CARDIOLOGIA CARDIOLOGIA: FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111 e Art. 113, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 101/2020 e ss.mm.ii.
- RPT_RADIOLOGIA RADIOLOGIA: FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111 e Art. 113, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 101/2020 e ss.mm.ii.
- RPT_MED_NUC MEDICINA NUCLEARE: FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111 e Art. 113, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 101/2020 e ss.mm.ii.
- RPT_ORTOPEDIA ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA: FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111 e Art. 113, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 101/2020 e ss.mm.ii.
- RPT_BLOCCO_OPERATORIO BLOCCO OPERATORIO: FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111 e Art. 113, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 101/2020 e ss.mm.ii.
- RPT_GASTRO GASTROENTEROLOGIA e ENDOSCOPIA DIGESTIVA: FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111 e Art. 113, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 101/2020 e ss.mm.ii.
- RPT_UROLOGIA UROLOGIA: FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111 e Art. 113, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 101/2020 e ss.mm.ii.
- RPT_RADIOLOGIA RADIOLOGIA: FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111 e Art. 113, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 101/2020 e ss.mm.ii.
- RPT_RESP MALATTIE DELL'APPARATO RESPIRATORIO: FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111 e Art. 113, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 101/2020 e ss.mm.ii.
- RPT_CHIR_MANO CHIRURGIA DELLA MANO E AMBULATORI CHIRURGIA DELLA MANO: FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111 e Art. 113, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 101/2020 e ss.mm.ii.
- RPT_CHIR_ONCO CHIRURGIA ONCOLOGICA EPATO-BILIO-PANCREATICA E DEI TRAPIANTI : FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111 e Art. 113, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 101/2020 e ss.mm.ii.

- RPT_CHIR_PED CHIRURGIA PEDIATRICA: FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111 e Art. 113, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 101/2020 e ss.mm.ii.
- RPT_NEUROCHIRURGIA NEUROCHIRURGIA: FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111, D.Lgs. 101/2020 e s.m.i.
- RPT_ANESTESIA ANESTESIA E RIANIMAZIONE: FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111 e Art. 113, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 101/2020 e ss.mm.ii.
- RPT_NEUROLOGIA NEUROLOGIA: FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111 e Art. 113, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 101/2020 e ss.mm.ii.
- RPT_NEURORAD NEURORADIOLOGIA: FORMAZIONE SPECIFICA IN RADIOPROTEZIONE - Art. 111 e Art. 113, co. 2, lett. c) del D.Lgs. 101/2020 e ss.mm.ii.
- RM14012021 SICUREZZA IN RISONANZA MAGNETICA: FORMAZIONE SPECIFICA PER IL PERSONALE AUTORIZZATO ALL'ACCESSO D.M. 14-01-2021

- **Progetti di Formazione Blended:** progettazione e realizzazione di percorsi di formazione legati al mantenimento delle competenze multidisciplinari di percorsi clinico-assistenziali: **Percorso per la gestione del paziente tracheostomizzato e indicazioni alla tracheostomia.**

Per soddisfare i bisogni formativi specifici è stato progettato nel 2022 un Percorso Formativo Blended che si svolgerà anche per tutto il 2023 e che prevede due step:

1. Formazione A Distanza (FAD) asincrona di 2 ore
2. Formazione Sul Campo (FSC) di 15 ore

I destinatari della formazione sono tutti i professionisti sanitari afferenti alle strutture coinvolte nel Percorso per la gestione del paziente tracheostomizzato e la formazione sul campo viene svolta in strutture specifiche (vedi tabella sotto riportata).

Anestesia e Rianimazione OCB
Anestesia e Rianimazione POLI
Malattie Apparato Respiratorio – sede di FSC
Medicina Interna Area Critica
Medicina Interna d'Urgenza/ACSI – sede di FSC
Medicina Interna e Gastroenterologica/PARE
Medicina Oncologica

Medicina Post Acuzie
Medicina Riabilitativa – sede di FSC
Neurologia
Otorinolaringoiatria

Tabella 13 strutture coinvolte nel Percorso per la gestione del paziente tracheostomizzato

Sono stati complessivamente formati 128 professionisti; i ruoli più rappresentativi dal punto di vista della partecipazione alle attività formative sono stati quello dell'infermiere e del fisioterapista, mentre quelli meno rappresentativi sono stati il medico, l'OSS e il logopedista:

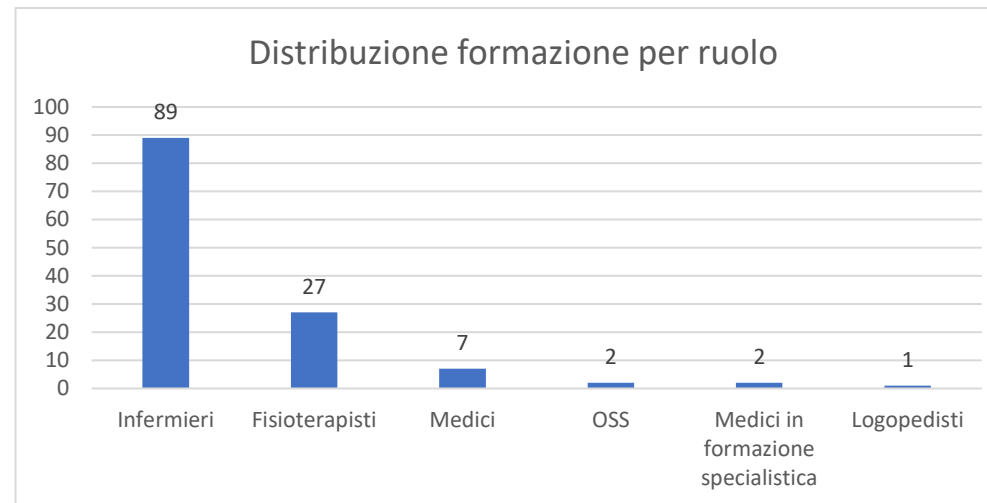


Figura - 12 Distribuzione formazione per ruolo

- **Progetto per la valutazione dell'impatto e della ricaduta formativa:** è stata avviata la sperimentazione di un innovativo strumento che ha permesso di monitorare gli effetti della formazione e/o del coaching attraverso la piattaforma "Mychangemeter" che ha misurato la messa in pratica dei comportamenti individuali. L'applicazione del modello ha previsto la valutazione dei cambiamenti generati dalla formazione svolta, sia da parte del partecipante (autovalutazione) che da parte di osservatori esterni, i quali per ruolo o mansione sono stati in grado di osservare i cambiamenti messi in atto dal

partecipante (eterovalutazione). La sperimentazione, che preventivamente vedeva coinvolte due iniziative formative, è stata applicata alla sola iniziativa formativa realizzata, come di seguito riportato:

codice	corso	Ed	data	note
1336	La gestione del tempo: le prime cose al primo posto	1	19 – 24 /05/2022	Strumento di valutazione: piattaforma Mychangemeter

I risultati emersi dalla sperimentazione della piattaforma Mychangemeter hanno evidenziato, sia in fase di autovalutazione che di eterovalutazione:

- ✓ Un aumento della consapevolezza dei comportamenti agiti
- ✓ La messa in atto di nuovi comportamenti
- ✓ Un aumento dell'attenzione su comportamenti specifici favorendo il percorso di miglioramento.

➤ **Progetto di revisione della modulistica del KIT del Referente scientifico a cura della SS Formazione, Sviluppo del capitale umano e Benessere organizzativo**

Nel corso del 2022, successivamente alla segnalazione di alcune criticità nella modulistica per il riconoscimento della docenza ai professionisti sia interni che esterni all'Azienda, si è deciso di revisionare tutta la modulistica del KIT dei corsi che è fornito al Referente Scientifico e la sua modalità di invio. Da ottobre 2022 il Kit viene inviato al referente Scientifico via e-mail e da gennaio 2023 prenderà il via la sperimentazione della semplificazione della modulistica rivolta ai professionisti sia interni che esterni, che svolgono docenza in AOU.

- **FAQ Formazione:** a seguito della delibera dell'8 giugno 2022 in cui la Commissione Nazionale Formazione Continua ha approvato la modifica del punto 11 "Docenza, tutoring e altri ruoli" del documento dei "Criteri per l'assegnazione dei crediti alle attività ECM" in cui estende il riconoscimento dei crediti ECM a ulteriori soggetti coinvolti nell'erogazione degli eventi ECM si è reso necessario elaborare una serie di FAQ della formazione che verranno inserite sul sito web aziendale e successivamente esposte in un journal club dedicato. Le FAQ sono state predisposte e, per la loro divulgazione, si

attendono le nuove disposizioni dal Settore Innovazione nei servizi sanitari e sociali- Regione Emilia-Romagna - Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna.

- **Progetto crediti ECM per referenti scientifici, tutor e docenti:** per dare attuazione alle disposizioni della richiamata delibera dell'8 giugno 2022 si è resa necessaria la costituzione di un gruppo di lavoro per definire la modalità con cui verranno attribuiti dal 1/1/2023 i crediti ECM a tutte le figure menzionate nella delibera stessa, in particolare a quelle figure che a vario titolo svolgono attività di preparazione dei contenuti scientifici della FAD. L'elaborato sarà oggetto di confronto al Tavolo di coordinamento Provider ECM della R.E.R.

Il Direttore del Servizio
Dott.ssa Paola Vandelli