



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

Piano Formativo Triennale

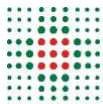


2017

2018

2019

Servizio Formazione
Ricerca e Innovazione
Area Formazione



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

Direzione Generale

Formazione, Ricerca e Innovazione

Il Direttore



PIANO DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

ANNI 2017-2019

Modena, 27 gennaio 2017

**IL DIRETTORE DEL SERVIZIO
FORMAZIONE, RICERCA E
INNOVAZIONE**

D.ssa Paola Vandelli



Sommario

Premessa	3
1) Analisi del fabbisogno formativo	4
2) Progettazione eventi di formazione.....	7
3) Esecuzione.....	12
4) Valutazione.....	13

Premessa

A partire dal 2001 il SSN è stato caratterizzato dal moltiplicarsi di scelte di ridefinizione istituzionale delle aziende sanitarie pubbliche, attraverso soprattutto processi di fusione al fine di raggiungere diversi benefici: il raggiungimento di economie di scala, l'acquisizione di vantaggi competitivi collegati alla specializzazione di ciascun membro coinvolto nella rete che si crea con la concentrazione, l'efficienza ed i risparmi associati alla centralizzazione delle funzioni di staff, l'incremento nelle quote di mercato e la ripartizione dei rischi negli investimenti rilevanti (Rapporto OASIS 2015).

Anche a livello del SSR si è assistito a diverse azioni di riorganizzazione e fusione di aziende (es. AUSL unica della Romagna) e, a livello locale, due sono state le integrazioni principali:

1. con DGR n. 2327/2016 avente oggetto "Riordino dei Comitati Etici della Regione Emilia Romagna" è stato deliberato di attivare il processo di accorpamento dei nove Comitati Etici nell'ambito delle tre Aree Vaste, da concludersi entro il 31 dicembre 2017.
2. il 28 giugno 2016 la Giunta della Regione Emilia-Romagna ha deliberato l'avvio della sperimentazione che ha dato avvio all'integrazione gestionale tra il Policlinico di Modena e l'Ospedale Civile di Baggiovara. La sperimentazione durerà tre anni e, al termine di tale sperimentazione, la Conferenza Territoriale della Provincia di Modena e la Regione Emilia-Romagna valuteranno se i suoi risultati potranno determinare la costituzione di una Azienda unica tra i due ospedali. La sigla della Convenzione tra Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena e Azienda USL di Modena ha permesso, dal 1° gennaio 2017, l'inizio della gestione unica che, per quanto riguarda l'area sanitaria, comporterà l'integrazione clinica e il ripensamento dell'organizzazione interna attraverso modelli innovativi che perseguano anche il potenziamento tecnologico.

Queste integrazioni determinano sfide quali la ricerca di nuovi assetti di governare, di modelli organizzativi e la riconfigurazione dei meccanismi operativi. A tal fine risultano determinanti le modalità con cui impostare il processo di cambiamento, i tempi e gli strumenti. La definizione e attuazione dei processi di integrazione e fusione richiede, quindi, quadri interpretativi e soluzioni operative chiare a cui collegare processi di cambiamento efficacemente governati.

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

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

1. Analisi del fabbisogno formativo
2. Progettazione eventi di formazione
3. Esecuzione

4. Valutazione dei risultati

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

1) Analisi del fabbisogno formativo

Una buona analisi delle esigenze formative rappresenta una condizione indispensabile per giungere ad una programmazione di iniziative formative in linea con gli obiettivi Aziendali e con le esigenze di reparto. Per perseguire questo obiettivo, il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione, effettua periodicamente azioni volte a cogliere i bisogni formativi degli operatori. In particolare, ogni tre anni, viene somministrato un questionario per la rilevazione delle esigenze di formazione espresse dagli operatori. Nel mese di giugno 2016, è stata avviata tale rilevazione per tutti i dipendenti dell'Azienda tramite un questionario compilabile direttamente sul gestionale elettronico Training On line Management (TOM). La rilevazione ha consentito di "disegnare" una mappa dei bisogni formativi degli operatori del Policlinico, che ci orienterà, nel triennio 2017-2019, nella pianificazione e progettazione formativa aziendale in coerenza e rispetto degli obiettivi aziendali, oltre che adesa ai bisogni espressi dai singoli operatori.

In particolare, sono due le modalità principali che vengono intraprese a tale scopo: 1) una rilevazione dei bisogni formativi a valenza triennale con il principale obiettivo di indagare le macro aree di sviluppo delle competenze del personale e 2) una rilevazione dei bisogni formativi a valenza annuale con l'obiettivo principale di declinare le macro aree evidenziate nella prima ricognizione in progetti specifici.

Entrambe le rilevazioni consentono di individuare le aree di intervento, coerenti con gli obiettivi aziendali e adese ai bisogni espressi dai singoli operatori, nell'ambito delle quali andranno poi declinati i programmi formativi aziendali da pianificare nel triennio.

Per il triennio 2017-2019 la rilevazione dell'analisi del fabbisogno è stata sottoposta solo ai professionisti dello stabilimento del Policlinico in quanto l'integrazione con l'OCSAE è stata avviata successivamente. Sarà cura del Servizio Formazione, Ricerca ed Innovazione, terminate le attività inerenti alla definizione e attuazione dei processi di integrazione, sottoporre alla rilevazione i professionisti che operano presso l'OCSAE, valutando la possibilità di ripetere la rilevazione del fabbisogno formativo per entrambi gli stabilimenti al fine di garantire la definizione di un PFA che rappresenti una vera integrazione piuttosto che la mera somma dei due PFA degli stabilimenti.

In particolare, per il triennio 2017-2019 la rilevazione dell'analisi del fabbisogno è stata condotta con le seguenti modalità:

1. Somministrazione, attraverso il gestionale elettronico Training On line Management (TOM), di un questionario di rilevazione dei bisogni formativi (questionario e report analisi del fabbisogno in allegato) suddiviso in sei sezioni.

Nella prima sezione, denominata Area Tecnico Scientifica (TS) e contenente 15 quesiti, sono riportate le principali aree formative Tecnico Scientifiche di interesse Nazionale/Regionale/Aziendale prioritarie per tutto il personale operante nel Servizio Sanitario, così come indicato nei documenti: "Piano sociale e sanitario 2008-2010", "Accordo Stato Regioni del 19 aprile 2012" e "Obiettivi regionali 2015". È stato chiesto ai rispondenti di indicare, facendo riferimento al loro lavoro, le aree maggiormente rilevanti e di attribuirne un livello di importanza da 1 (per nulla importante) a 5 (molto importante).

Nella seconda sezione, denominata Area Relazionale (R) e contenente 5 quesiti, sono elencate le principali aree formative Relazionali di interesse Nazionale/Regionale/Aziendale prioritarie per tutto il personale operante nel Servizio Sanitario, così come indicato nei documenti: "Piano sociale e sanitario 2008-2010", "Accordo Stato Regioni del 19 aprile 2012" e "Obiettivi regionali 2015". È stato chiesto ai rispondenti di indicare, facendo riferimento al loro lavoro, le aree maggiormente rilevanti e di attribuirne un livello di importanza da 1 (per nulla importante) a 5 (molto importante).

Nella terza sezione, denominata Area Manageriale Gestionale (MG) e contenente 6 quesiti, sono elencate le principali aree formative Manageriali Gestionali di interesse Nazionale/Regionale/Aziendale prioritarie per tutto il personale operante nel Servizio Sanitario, così come indicato nei documenti: "Piano sociale e sanitario 2008-2010", "Accordo Stato Regioni del 19 aprile 2012" e "Obiettivi regionali 2015". È stato chiesto ai rispondenti di indicare, facendo riferimento al loro lavoro, le aree maggiormente rilevanti e di attribuirne un livello di importanza da 1 (per nulla importante) a 5 (molto importante).

Nella quarta sezione, denominata Area Prevenzione e Protezione della salute (PPS) e contenente 5 quesiti, sono riportate le principali aree formative per la Prevenzione e Protezione della Salute, così come indicato dal documento: "Piano di Prevenzione e protezione della salute 2015 - 2018". È stato chiesto ai rispondenti di indicare, facendo riferimento al loro lavoro, le aree maggiormente rilevanti e di attribuirne un livello di importanza da 1 (per nulla importante) a 5 (molto importante).

Nella quinta sezione, è stato richiesto di indicare fino a 5 ambiti formativi ritenuti prioritari per la promozione delle proprie competenze, questa sezione non ha avuto nessuna risposta quindi non verrà ripresa nel presente documento.

È stata inserita una Sezione Specifica Aziendale, le cui domande sono state selezionate dai risultati della scorsa analisi del fabbisogno ed integrati con temi d'attualità aziendale, questa penultima sezione si suddivide in 3 aree. È stato chiesto ai rispondenti di indicare, facendo

riferimento al loro lavoro, le aree maggiormente interessanti, con la possibilità di non sceglierne nessuna o tutte tra le opzioni disponibili.

Infine, è stato inserito uno spazio aperto per suggerimenti o proposte, che non abbiano trovato riscontro in questo sondaggio.

2. Analisi ed interpretazione dei dati, attraverso l'elaborazione dei questionari e la stesura del report di analisi del fabbisogno.

Le principali aggregazioni attraverso cui è stata condotta l'analisi, sono: il dipartimento e la categoria professionale.

il personale è stato classificato nelle seguenti macrocategorie:

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

Le risposte al questionario sono state categorizzate tenendo in considerazione la suddivisione per dipartimento:

- Dipartimento Integrato di Medicina, Medicina d'Urgenza e Specialità Mediche;
- Dipartimento Integrato di Chirurgia Generale e Specialità Chirurgiche;
- Dipartimento Integrato Materno Infantile;
- Dipartimento Integrato di Oncologia ed Ematologia;
- Dipartimento Integrato delle Chirurgie Specialistiche;
- Dipartimento Interaziendale Integrato Diagnostica per Immagini;
- Dipartimento Interaziendale di Emergenza e Urgenza;
- Dipartimento Interaziendale Integrato di Medicina di Laboratorio e Anatomia Patologia;
- Dipartimento interaziendale Integrato Malattie Nefrologiche, Cardiache e Cardiovascolari;

- Dipartimento Interaziendale Farmaceutico
- Staff e Direzioni
- 3. Condivisione dei risultati attraverso incontri programmati con tutti i Dipartimenti ad Attività Integrata interaziendali e non.
- 4. Pubblicazione del report nella pagina della Formazione sul sito aziendale.
- 5. Attivazione fase successiva di progettazione della formazione.

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

2) Progettazione eventi di formazione

Di seguito alla condivisione dei risultati di analisi del fabbisogno formativo che viene effettuata all'interno di ogni articolazione aziendale e interaziendale prende il via la progettazione del Piano Formativo Aziendale che è caratterizzata dalle seguenti fasi:

- raccolta delle proposte formative di area tecnico/scientifica attraverso la compilazione da parte dei Referenti Scientifici della scheda di progettazione della formazione
- validazione da parte del Direttore di Dipartimento, del Coordinatore tecnico o sanitario o amministrativo delle diverse iniziative di area tecnico-scientifica proposte
- costruzione del Piano strategico di formazione di Dipartimento
- progettazione da parte dei diversi Servizi e articolazioni aziendali
- costruzione del Piano Formativo Aziendale (a valenza annuale)
- validazione e autorizzazione dell'intero Piano Formativo annuale da parte del Comitato Scientifico Aziendale, del Collegio di Direzione e della Direzione Sanitaria.

Per il triennio 2017-2019 sono state identificate alcune aree particolarmente qualificanti:

- DOSSIER FORMATIVO DI GRUPPO (DFG)
- CORSI RIVOLTI ALLA *HEALTH PROMOTION*
- CENTRO DI SIMULAZIONE MEDICA AVANZATA DI MODENA "Si.MA.Mo" E CENTRO IRC
- ADEMPIMENTI NORMATIVI
- FORMAZIONE TECNICO- SCIENTIFICA
- FORMAZIONE RELAZIONALE E MANAGERIALE-GESTIONALE
- PROGRAMMAZIONE AVEN
- GESTIONE DEL RISCHIO/EMERGENZA-URGENZA

Tra gli obiettivi regionali, di particolare rilievo sono:

- Il Dossier Formativo di Gruppo (DFG), strumento previsto dalla normativa sul sistema ECM per la valorizzazione del professionista nella sua globalità. Il Dossier offre l'opportunità di progettare percorsi di sviluppo professionale in grado di creare un legame tra i bisogni professionali dell'individuo e le attese dell'organizzazione di cui fa parte. Allo scopo di supportare la predisposizione del DFG da parte delle varie articolazioni aziendali, entro i prossimi tre anni verranno organizzate attività formative, residenziali e sul campo, rivolte ai Referenti di formazione. I percorsi formativi, attraverso un lavoro di riflessione teorica e pratica sullo strumento, dovranno portare alla condivisione degli obiettivi e delle metodologie per la pianificazione e la progettazione della formazione, nell'ottica del sostegno allo sviluppo professionale dei singoli e delle équipe. Considerato l'avvio della sperimentazione dell'integrazione degli stabilimenti Policlinico e OCSAE e la complessità dell'obiettivo, il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione elaborerà un nuovo modello di DFG e lo sperimenterà sia per Dipartimento, sia per Ruolo.
- Le iniziative di formazione rivolte alla cosiddetta "Health Promotion". Per essere veramente efficace la sanità pubblica non può occuparsi soltanto della cura delle patologie (soprattutto in un contesto come quello delle nostre società, caratterizzato sempre più dalla presenza di patologie croniche) ma deve contribuire a rendere i cittadini sempre più proattivi nel proteggere la propria salute attraverso l'avvio e il sostegno di azioni di "promozione della salute" (Health Promotion). Una fattiva partecipazione può tuttavia essere raggiunta e incentivata soltanto attraverso il miglioramento dell'informazione, della comunicazione e dell'educazione sanitaria dei cittadini: solo investendo in educazione possono essere offerte al cittadino le conoscenze, le informazioni e le risorse necessarie per consentirgli di essere soggetto attivo in sanità. Obiettivo centrale per la formazione diviene dunque l'acquisizione da parte degli operatori sanitari di un'accresciuta capacità di comprensione del paziente e di relazione interpersonale, acquisizione che ha importanti e positive ricadute sia per il professionista (anche in termini di maggiore benessere e soddisfazione), che potrà meglio capire e trattare le esigenze del paziente, sia per quest'ultimo che si gioverà di una migliore comprensione delle informazioni ricevute e potrà così utilizzarle in modo più consapevole per prendere decisioni, adottare cambiamenti nello stile di vita e per seguire le terapie prescritte. Questa macroarea comprende le iniziative classificate come, da indicazione regionale, Health Literacy, Equità, trasparenza e diversity management, Interculturalità, Benessere organizzativo. Questi temi, promossi dalla Regione Emilia-Romagna, che li propone alle aziende sanitarie come obiettivi per gli anni a venire, vedono da tempo il Policlinico impegnato (soprattutto sui temi della comunicazione e

della relazione). Accanto ai classici temi delle comunicazione con i pazienti si sono aggiunte, nella programmazione della formazione del Policlinico, queste nuove tematiche che mirano a far acquisire agli operatori sanitari un'accresciuta capacità di comprensione del paziente e di relazione interpersonale, acquisizione che ha importanti e positive ricadute sia per il professionista (anche in termini di maggiore benessere e soddisfazione), che potrà meglio capire e trattare le esigenze del paziente, sia per il paziente che si gioverà di una migliore comprensione delle informazioni ricevute e potrà così utilizzarle in modo più consapevole per prendere decisioni, adottare cambiamenti nello stile di vita e per seguire le terapie prescritte.

La progettazione ed esecuzione di questi corsi è affidata all'Area Formazione del Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione.

Tra gli obiettivi aziendali, di particolare rilievo sono:

- Il Centro di Simulazione Medica Avanzata di Modena "Si.MA.Mo" e centro IRC. Il Centro di Simulazione Medica Avanzata ad alta fedeltà, permette agli operatori sanitari (siano essi medici o infermieri), agli studenti e ai medici in formazione specialistica di potersi aggiornare ed addestrare utilizzando metodiche all'avanguardia nell'ottica di una efficace gestione della salute e del benessere dei pazienti. La metodologia privilegiata rispetto a questo obiettivo è la macrosimulazione intesa come percorso interattivo di apprendimento finalizzato al miglioramento delle competenze degli operatori nei processi assistenziali e di cura e alla garanzia della sicurezza del paziente. La simulazione rappresenta, infatti, uno strumento che rivoluziona la dinamica di insegnamento-apprendimento del personale sanitario e in formazione, il loro addestramento e soprattutto la capacità di interiorizzare le competenze acquisite. Prima che con il perfezionamento attraverso l'attività del Centro, la formazione nell'area dell'emergenza-urgenza viene affrontata attraverso altre iniziative che hanno l'obiettivo di fornire basi teoriche ed abilità pratiche necessarie a mettere in atto i protocolli e le manovre previste per il trattamento del paziente critico e in arresto cardiaco. È, inoltre, in previsione un progetto di collaborazione con l'Ospedale di Sassuolo sulla simulazione medica avanzata in ambito neonatale, pediatrico e adulto per consentire ai professionisti della sanità modenese di formarsi attraverso l'utilizzo di tecniche e metodiche all'avanguardia.

Il Centro IRC "Policlinico Life Support" nasce dall'unificazione dei centri di Formazione aziendali "Baby Life Support" e "Policlinico Life Support" allo scopo di costituire un riferimento aziendale per la rianimazione cardiopolmonare sia nell'adulto che nell'età pediatrica. Ha sede presso il Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione dell'Azienda Ospedaliero Universitaria e propone corsi di

rianimazione cardiopolmonare di base ed avanzata che prevedono lo svolgimento di attività pratiche accanto alla formazione in aula.

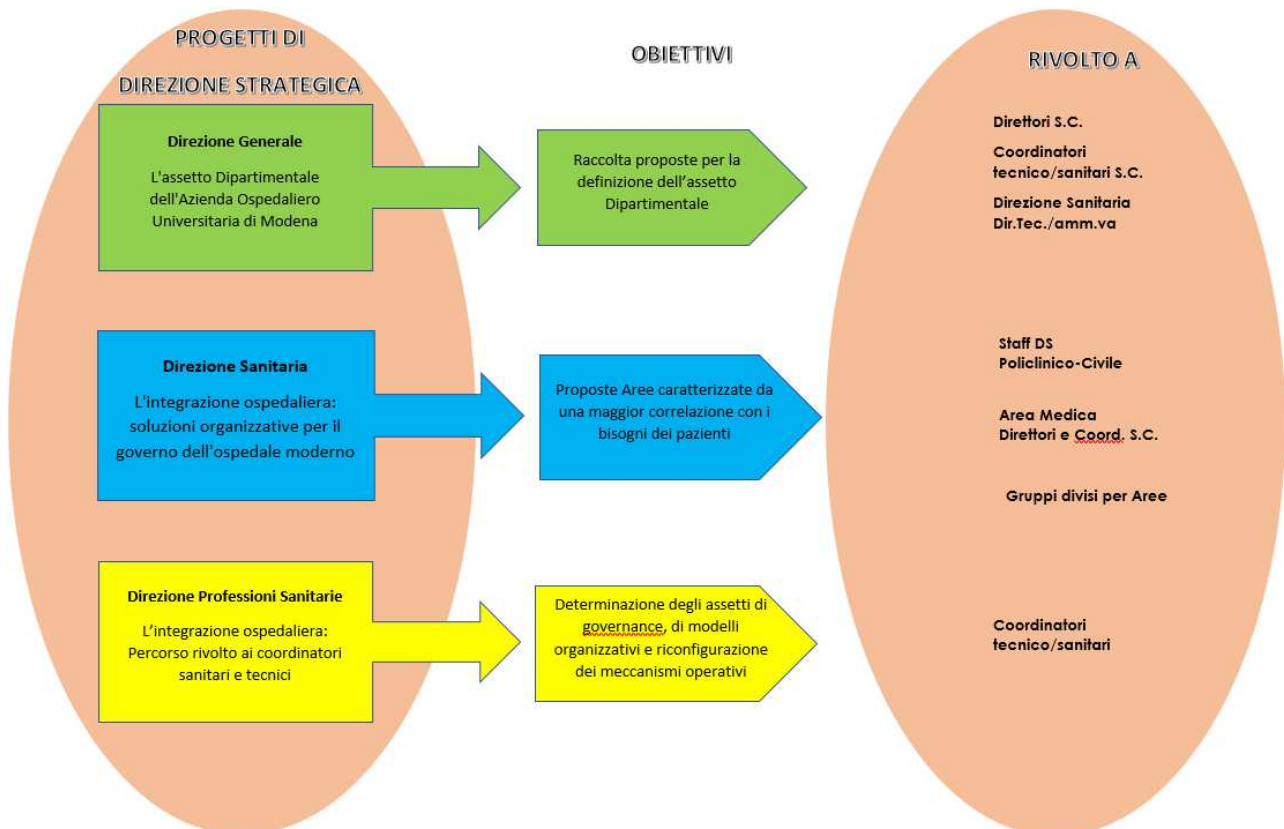
- Adempimenti normativi: Il prossimo triennio, sempre in virtù della sperimentazione gestionale, sarà particolarmente dedicato ai percorsi formativi obbligatori, cioè corsi inerenti alla sicurezza degli operatori e alla gestione dei rischi a cui essi potrebbero essere esposti:
 - ✓ Formazione dei lavoratori in ordine alla salute ed alla sicurezza sul lavoro Legge 81 Parte GENERALE a cui va associata la parte specifica in base alla classificazione del rischio – BASSO-MEDIO-ALTO
 - ✓ Radioprotezione parte generale –(quinquennale)
 - ✓ Radioprotezione parte specialistica area radiologica
 - ✓ Radioprotezione parte specialistica MEDICINA NUCLEARE
 - ✓ Radioprotezione parte specialistica Area Attività Radiologica Complementare ad “alta dose”
 - ✓ Radioprotezione La parte specialistica area Radioterapia
 - ✓ Radioprotezione parte specialistica Area Attività Radiologica Complementare a “bassa dose”
 - ✓ Formazione dei lavoratori in ordine alla salute ed alla sicurezza sul lavoro Legge 230 – radioprotezione radiazioni ionizzanti
 - ✓ Cadute in Ospedale
 - ✓ Dispositivi Medici
 - ✓ Laser
 - ✓ Rischio infettivo

- Formazione tecnico-scientifica: i corsi di carattere tecnico-scientifico progettati, organizzati e realizzati dai professionisti dell’Azienda costituiscono da soli quasi la metà dei corsi residenziali proposti e realizzati nel nostro ospedale. Per quest’area la progettazione e parte dell’esecuzione avviene all’interno dei Dipartimenti integrati aziendali e interaziendali, attraverso l’identificazione di un referente scientifico il cui nominativo dovrà essere validato dal Comitato Scientifico.

- Formazione relazionale e manageriale-gestionale con particolare attenzione alla sperimentazione gestionale: per il prossimo triennio particolare attenzione verrà data a percorsi formativi finalizzati al miglioramento delle competenze relazionali, manageriale e gestionali necessarie al personale sanitario, tecnico e amministrativo per la gestione dei processi assistenziali e di relazione con l’utente. Verranno inoltre progettate diverse iniziative per consentire ai diversi professionisti dell’Azienda, collocati in diversi ruoli di responsabilità di gestire con

sempre nuove competenze le risorse umane e strumentali assegnate, nel rispetto della normativa vigente e alla luce della sperimentazione gestionale. La progettazione e buona parte dell'esecuzione di questi progetti è centralizzata all'interno del Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione.

In questo ambito, verrà dato particolare rilievo alle attività di formazione intervento a supporto delle politiche di change management e ai progetti di Direzione Strategica



- Programmazione AVEN: alcune iniziative saranno progettate e realizzate di concerto con le aziende sanitarie dell'Area Vasta Emilia Nord (AVEN) con l'obiettivo di ottimizzare le risorse e realizzare interventi formativi il più possibile condivisi sia dal punto di vista dei contenuti che da quello metodologico.

Tutte le iniziative programmate sono perlopiù inserite nelle due principali tipologie di formazione: residenziali e formazione sul campo (FSC). Nel triennio 2017-2019 si vuole dare sviluppo alla metodologia di formazione in FAD in particolare sul tema della Formazione dei lavoratori in ordine alla salute ed alla sicurezza sul lavoro.

La programmazione formativa triennale sarà rivolta, come di consueto, a tutti i dipendenti dell'Azienda, agli universitari integrati, ai medici in formazione specialistica, ai convenzionati, ai dipendenti dell'AUSL di Modena e a professionisti esterni paganti. 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 invece rivolte a specifiche professionalità.

Per alcune iniziative l'Area Formazione potrà avvalersi della collaborazione di Provider esterni. L'Azienda, in accordo con l'AUSL di Modena, ha intenzione di individuare nel prossimo triennio e con una procedura di gara un fornitore di servizi di segreteria organizzativa e di provider ECM nazionale per le iniziative che, a causa della complessità organizzativa o per la necessità di accreditamento ECM presso la commissione nazionale, non possono essere gestiti autonomamente dal Servizio.

Infine sarà rivolta una particolare attenzione all'integrazione dei saperi e delle competenze tra Azienda Ospedaliera e Azienda USL di Modena attraverso l'integrazione delle programmazioni di formazione dei dipartimenti interaziendali (Dipartimento Interaziendale di Emergenza Urgenza, Dipartimento Interaziendale della cura delle Malattie Cardiache e Vascolari, Dipartimento Interaziendale Diagnostica per Immagini, Dipartimento Interaziendale Medicina di Laboratorio e Dipartimento Interaziendale Farmaceutico). Sarà cioè prestata una particolare attenzione alle tematiche legate alla sicurezza del paziente e all'emergenza-urgenza al fine di evitare una programmazione doppia e ridondante. A questo proposito si sottolinea che è stato formalizzato un protocollo operativo, "Addendum alla convenzione generale tra AUSL di Modena e AOU Policlinico di Modena per la gestione unica tra il NOCSAE di Baggiovara e il Policlinico" per assicurare la continuità nello svolgimento delle funzioni proprie di formazione, nel quale fra l'altro sono stati definiti i percorsi formativi che fanno capo ad ognuna delle due Aziende.

3) Esecuzione

Come sopra citato, una volta costruiti i Piani strategici di formazione dei Dipartimenti e il Piano Formativo Aziendale annuale, il Servizio Formazione, di concerto con i referenti di formazione di Dipartimento ed i referenti scientifici delle iniziative, procede con l'esecuzione degli eventi formativi preventivamente validati dal Collegio di Direzione e autorizzati dalla Direzione aziendale, sotto la costante supervisione del Comitato Scientifico. Prima dell'esecuzione si procede all'accREDITAMENTO ECM gestito in modo centralizzato dall'Area Formazione e le diverse iniziative programmate vengono accreditate secondo le diverse tipologie:

- eventi residenziali
- eventi di formazione sul campo (FSC)
- eventi FAD

Relativamente alla scelta del docente al quale affidare il corso, la normativa vigente prevede che la scelta dei professionisti avvenga, da parte delle Amministrazioni pubbliche, tra coloro

che siano stati inseriti in appositi elenchi. Per questo motivo l'AOU di Modena ha istituito un Albo Formatori, al fine di individuare entro questo ambito i docenti esterni più qualificati, in relazione al tema oggetto di apprendimento, ed in base alle indicazioni del referente scientifico del corso. L'iscrizione all'albo formatori costituisce, pertanto, un requisito indispensabile affinché sia possibile attribuire l'incarico di docenza.

4) Valutazione

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

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

- Valutazione del gradimento: viene rilevata attraverso un questionario compilabile direttamente on line sul gestionale della formazione TOM. Il questionario è composto da 10 domande, con le risposte da esprimersi secondo una scala Likert a 5 livelli che vanno da scarso/ non rilevante a eccellente/molto rilevante. È inoltre presente uno spazio in cui è possibile riportare suggerimenti commenti, proposte e eventuali criticità. La compilazione del questionario attraverso il gestionale TOM dà assoluta garanzia del rispetto dell'anonimato, in quanto il sistema rende disponibile unicamente l'informazione che l'utente ha compilato la scheda, mentre le risposte restano del tutto anonime. Al termine del corso, agli utenti la cui iscrizione è risultata accettata viene inviato via mail l'invito a compilare il questionario di gradimento con le istruzioni per accedere al link dedicato. L'utente ha disposizione 15 giorni per accedere a TOM ed effettuare la valutazione e durante questo periodo sono previsti solleciti, sempre via mail, per coloro i quali risultano non avere ancora adempiuto all'obbligo di compilazione. I report prodotti possono essere consultati anche dai referenti dei corsi. Nel 2018 è prevista l'adozione di un nuovo gestionale della formazione (GRU) che potrebbe modificare le modalità di rilevazione del gradimento.
- Valutazione dell'apprendimento: a conclusione dell'evento formativo viene somministrato un questionario di apprendimento (domande aperte o a risposta multipla fornite dal/dai relatore/i), che viene poi elaborato dal referente scientifico il quale comunica al Servizio Formazione, Ricerca e Innovazione i risultati conseguiti dai partecipanti. Per particolari eventi formativi, le cui tematiche non sono verificabili attraverso il questionario sopra descritto, è previsto lo svolgimento di una prova pratica o di un'approfondita discussione, che il referente

scientifico dovrà poi descrivere e certificare in una relazione scritta da consegnare al Servizio Formazione Ricerca e Innovazione.

- Valutazione della ricaduta formativa: è un elemento fondamentale dell'intero processo formativo, in quanto ha l'obiettivo di valutare se l'avvenuto apprendimento sia stato spendibile all'interno dell'organizzazione. All'interno dei piani formativi annuali verranno individuati, all'interno delle aree tecnico scientifica e relazionale, le iniziative formative che verranno sottoposte alla valutazione della ricaduta formativa attraverso due specifiche modalità:

- Autovalutazione*: viene effettuata su un campione di corsi di particolare rilievo per l'Azienda mediante un questionario che si compone di 5 domande (a partire dalle aspettative che ciascuno aveva prima di frequentare il corso, indagando in particolare i cambiamenti che ci sono stati nell'ambito della realtà lavorativa oppure, se questi non sono avvenuti, per quali motivazioni). Ai discenti vengono inviati tramite il gestionale della formazione TOM, dopo 3/6 mesi dal termine del corso, inviti alla compilazione on line dei formulari per testare l'autovalutazione di ricaduta formativa sul medio periodo e dare tempo a ciascuno di mettere in pratica, nella attività clinica quotidiana, quanto appreso.

- Impatto*: Sono state identificate, in accordo con i Referenti scientifici, alcune iniziative appartenenti alle aree tecnico-scientifica (corsi di rianimazione cardiopolmonare) in cui la ricaduta formativa verrà verificata, a distanza di 3-6 mesi dall'esecuzione del corso, mediante un percorso di formazione sul campo, denominato "Progetto Intervita", nel quale verranno simulati casi clinici di arresto cardiaco, proposti nella realtà lavorativa degli operatori sanitari, con lo scopo di rilevare le abilità inerenti le singole manovre e le competenze inerenti il lavoro in equipe con il fine ultimo di ridurre l'errore umano. Prima della partecipazione a questo specifico percorso formativo, il Servizio Formazione controllerà il curriculum formativo degli operatori individuati e lo segnalerà ai tutor coinvolti; in seguito i tutor valuteranno i discenti durante le simulazioni mediante la compilazione di apposite griglie e saranno confrontati i risultati di tale valutazione con il curriculum formativo, al fine di proporre loro un percorso formativo più adeso alle principali necessità emerse.

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

I risultati della formazione vengono presentati al Comitato scientifico interno, al Collegio di Direzione ed illustrati sia nel Rapporto Annuale di Formazione (RAF) oltre che nella relazione annuale, che per scelta produciamo in un unico documento, sia nel Bilancio di Missione.

Allegati:

1. Questionario analisi del fabbisogno
2. Report analisi del fabbisogno 2017/2019