



PIANO AZIENDALE DELLA FORMAZIONE

ANNO 2014

*Unità Operativa Formazione Continua
ASL 5 ORISTANO*

INDICE

1. PREMESSA	Pag. 3
2. CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	Pag. 4
3. QUADRO DI RIFERIMENTO AZIENDALE.....	Pag. 5
4. OBIETTIVI FORMATIVI	Pag. 7
5. RUOLO DELLA FORMAZIONE NEL PIANO FORMATIVO PRECEDENTE	Pag. 8
6. IL NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO	Pag. 9
<i>6.1 Analisi del contesto e rilevazione del fabbisogno</i>	
<i>6.2 Elaborazione della bozza del PAF</i>	
<i>6.3 Monitoraggio del PAF</i>	
<i>6.4 Verifica del Piano Formativo Aziendale</i>	
7. ATTIVITA' FORMATIVA.....	Pag.12

Allegati al PAF

Allegato A - Proposte attività formative

1. PREMESSA

Nuovo sistema ECM in chiave di organizzazione, di regole, di governance e di gestione tecnico-amministrativa

Il nuovo Sistema di formazione continua in medicina, sviluppato con l'applicazione degli Accordi tra Governo e le Regioni del 1 agosto 2007, 5 novembre 2009 e aprile 2012, pone come fondamento l'impegno di promuovere lo sviluppo dei professionisti sanitari in termini di una ricaduta sulla qualità e sull'innovazione dei servizi erogati dal SSN.

Dall'evidenza di sviluppare un sistema integrato fra il livello nazionale e regionale, basato su regole comuni e condivise per garantire omogeneità sul territorio nazionale, sempre nella prospettiva di definire una corretta ripartizione fra ambiti d'azione, si sviluppa un modello di "governance" che connota ruoli, responsabilità e campi d'azione, nel rispetto delle esigenze dei professionisti e delle loro rappresentanze ordinistiche professionali.

la ASL di Oristano, con decorrenza febbraio 2013, ha conseguito da parte della Commissione Nazionale per la Formazione Continua in Medicina e da parte della Regione Sardegna l'accreditamento di Provider provvisorio ECM a livello regionale.

In qualità di provider l'Azienda è diventata organizzatore e produttore di formazione ECM e provvede all'assegnazione diretta dei crediti formativi. Questo passaggio rappresenta un cambiamento importante sia a livello strutturale che organizzativo, in quanto comporta la garanzia del rispetto delle procedure e, soprattutto, un costante e puntuale monitoraggio della qualità delle prestazioni erogate. Si tratta di un cambiamento anche culturale del ruolo della formazione.

La Direzione Generale ha pertanto recepito con atto formale le indicazioni contenute nelle linee guida regionali (Delibera D.G. n. 951 del 18/10/2012) e si impegna a rispettare i criteri previsti per l'accreditamento e le procedure previste nel Manuale della qualità per l'ECM. Lavorare con criterio di qualità significa incentivare le buone pratiche finalizzate al rispetto delle procedure legate alla progettualità, alla programmazione, alla verifica e al miglioramento continuo del prodotto formativo offerto a tutti i dipendenti.

Nel Manuale di qualità ECM dell'Azienda, al paragrafo 5.5 sono stati definiti i ruoli e le correlazioni, i compiti e le autorità delle diverse figure professionali interne al Provider, coinvolte nel processo di Formazione Continua

2. CONTESTO DI RIFERIMENTO

Politiche di formazione continua ed aggiornamento professionale. Target di riferimento. Omogeneità organizzativa e di offerta formativa. Sostenibilità economico-finanziaria. Sistema informatico-informativo

La formazione e l'aggiornamento del personale sono assunti da questa Amministrazione sia come strumento per il miglioramento continuo della qualità delle prestazioni erogate che per lo sviluppo della professionalità degli operatori e la realizzazione delle finalità istituzionali. La formazione, a tutti i livelli, rappresenta quindi una leva essenziale nel processo di innovazione, nelle fasi di sviluppo dell'organizzazione e costituisce un cardine fondamentale per il controllo della qualità dei Servizi e dell'attività scientifica prodotta. Il rapido e costante processo di sviluppo e specializzazione delle conoscenze scientifiche, il progresso e la sofisticazione delle tecnologie sanitarie, l'evoluzione e la diversificazione delle domande e dei bisogni in ambito sanitario, il sistema di Educazione Continua in Medicina sono elementi fondamentali per governare la formazione Aziendale.

Pertanto la Formazione Continua assume un ruolo centrale favorendo e consentendo – senza soluzione di continuità – l'aggiornamento e la revisione del sistema nonché contribuendo alla gestione dei cambiamenti organizzativi e professionali al suo interno.

Sul piano dello sviluppo professionale, l'Azienda promuove un sistema formativo direttamente finalizzato alla qualificazione professionale del personale medico e del personale sanitario di tutti i collaboratori, dirigenti medici e veterinari, dirigenti dei profili sanitari, tecnici, professionali e amministrativi, personale dei profili sanitari infermieri, tecnici e della riabilitazione, personale del profilo tecnico e amministrativo rivolgendo attenzione alla ricerca scientifica e all'evoluzione delle attività e delle metodologie cliniche di cura e di assistenza.

La linea di orientamento è quella di diversificare le azioni formative in funzione di specifici obiettivi ricavati dall'analisi dei bisogni formativi, tutti centrati sulla necessità di sviluppare conoscenze e competenze, nella prospettiva di un miglioramento continuo del sistema produttivo e della economicità prestazionale.

Dall'analisi dei problemi emergenti si definiscono obiettivi di formazione continua che siano coerenti con le priorità professionali ed organizzative, verificabili nei risultati, efficaci nel rapporto costi/benefici ed appropriati alle esigenze formative.

Lo strumento di programmazione aziendale è rappresentato dal Piano Formativo Aziendale; La Direzione Aziendale garantisce la sostenibilità economico finanziaria per la realizzazione delle attività formative derivante dall'1% del monte salari del personale dell'Azienda presumibilmente di importo pari a € 427.556,23 per l'anno 2014 (ancora da definire) o da finanziamenti regionali.

3. QUADRO DI RIFERIMENTO AZIENDALE

Linee strategiche aziendali in termini di sviluppo e/o riorganizzazione della formazione continua in sanità. Declinazione delle strategie in obiettivi. Individuazione di indicatori. Il Dossier formativo

La programmazione del PAF si configura come il luogo di sintesi e di armonizzazione di obiettivi e bisogni plurimi: obiettivi strategici aziendali; obiettivi formativi indicati a livello regionale e nazionale; bisogni formativi del personale interno e convenzionato; bisogni formativi delle singole strutture/articolazioni aziendali. In qualità di PROVIDER ECM accreditato l'Azienda gestisce la formazione secondo le direttive e gli standard richiesti dalla normativa nazionale e regionale. Pertanto la programmazione dell'offerta formativa dell'Azienda per l'anno 2014 è pienamente coerente con:

Gli obiettivi formativi ECM Nazionali, oltre ad essere definiti dal PSN sono definiti dalla Commissione Nazionale per la Formazione Continua e recepiti nell'Accordo approvato, in data 19.04.2012, in seno alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sul documento recante *"Il nuovo sistema di formazione continua in medicina- Linee guida per i Manuali di accreditamento dei provider, albo nazionale dei provider, crediti formativi triennio 2011-2013, federazioni, ordini, collegi e associazioni professionali, sistema di verifiche, controlli e monitoraggio della qualità, liberi professionisti"*.

Gli obiettivi formativi individuati dalla CNFC sono inquadrati in aree di intervento formativi (n. 29) e vanno a costituire una misura di riferimento e di bilanciamento delle competenze e delle responsabilità. Tali obiettivi devono poi concretamente articolarsi ed armonizzarsi nel Piano formativo (dossier formativo) del singolo professionista e/o di equipe all'interno del quale assumono rilievo tre tipologie di obiettivi:

a) obiettivi formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze tecnico professionali individuali nel settore specifico di attività, acquisendo crediti formativi inerenti eventi specificatamente rivolti alla professione o alla disciplina di appartenenza (**obiettivi formativi tecnico professionali**);

b) obiettivi formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza degli specifici processi di produzione delle attività sanitarie. Gli obiettivi rientranti in tale tipologia si rivolgono ad operatori ed equipe che intervengono in un determinato segmento di produzione (**obiettivi formativi di processo**);

c) obiettivi formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza dei sistemi sanitari. Tali obiettivi si rivolgono a tutti gli operatori, avendo caratteristiche interprofessionali (**obiettivi formativi di sistema**).

Tali obiettivi inoltre sono strettamente collegati ai Livelli Essenziali di Assistenza (LEA). I percorsi di formazione continua in medicina richiamano obiettivi generali: sviluppo di attività che favoriscano l'integrazione dei servizi; scambio e diffusione di buone pratiche, modalità di apprendimento interdisciplinare e multiprofessionale ed obiettivi specifici: governo del sistema,

Piano della Formazione Anno 2014

promozione della salute e della prevenzione, integrazione socio-sanitaria, competenze informatiche .

Tutte tre le tipologie riguardano comunque tutte le professioni sanitarie, tutte le specialità mediche. Allargando l'analisi di contesto a **tutte le professioni** presenti in un'azienda per i servizi sanitari, l'investimento, in alcuni segmenti di trasversalità o specificità, è rivolto anche al personale di supporto, al personale professionale, tecnico e amministrativo.

Gli obiettivi formativi ECM della Regione Sardegna tengono conto della programmazione sanitaria regionale e rispondono a specifiche esigenze formative a seguito della valutazione epidemiologica, culturale e sociale nel territorio. Per il S.S.R. si individuano specifiche aree di priorità di attuazione formativa e di relativa destinazione ai professionisti della sanità con particolare rilievo per la Sanità Pubblica Veterinari, alle tematiche di Sicurezza Alimentare, Sanità animale, Benessere animale, conoscenze in tema di competenze specialistiche.

Obiettivi regionali da considerare inoltre quale aree di intervento nell'ambito della programmazione formative sono quelli relativi all'umanizzazione delle cure primarie, la terapia del dolore, l'integrazione ospedale territorio, il rischio clinico e la comunicazione

Altro Obiettivo Regionale, inoltre, in qualità di ente accreditante per i provider ECM regionali, vi è quello di migliorare le competenze del personale che opera nei servizi di formazione al fine di migliorare la qualità dell'offerta formativa delle aziende sanitarie verso i professionisti che operano sul territorio.

Gli obiettivi formativi strategici aziendali si ricollegano principalmente agli obiettivi strategici definiti nella programmazione aziendale e formulati nel documento di programmazione sanitaria per il triennio 2014-2016, attualmente in fase di definizione. Nel percorso di elaborazione del documento di programmazione sono stati tracciati le aree tematiche nelle quali si sviluppa la programmazione triennale che sono le seguenti:

- 1) L'adozione integrata degli strumenti di governo clinico ed economico finanziario per il perseguimento del miglioramento della qualità dei servizi offerti e l'impiego più efficiente delle risorse
- 2) L'introduzione della Medicina Narrativa quale nuovo approccio per la promozione di una maggiore centralità del paziente nei processi di assistenza e cura
- 3) Lo sviluppo e il miglioramento qualitativo delle attività di Prevenzione e della Promozione degli Stili di Vita
- 4) La realizzazione di un corretto modello organizzativo nell'ambito dell'Assistenza Ospedaliera a garanzia di una appropriata risposta assistenziale nelle attività di ricovero
- 5) La riprogettazione delle attività di area medica e il potenziamento delle attività di area chirurgica per una qualificazione dell'offerta delle prestazioni in ambito ospedaliero
- 6) L'attivazione del nuovo corpo di Emergenza e Accettazione per la cura del paziente in area critica in un dipartimento di moderna concezione
- 7) La variazione del modello organizzativo per lo sviluppo e la gestione delle Attività Territoriali a garanzia di una appropriata risposta assistenziale dei servizi territoriali
- 8) L'orientamento del paziente nel giusto percorso di cura mediante la costituzione delle Case della Salute

Piano della Formazione Anno 2014

- 9) La realizzazione di reparti di Cure Intermedie che offrono risposte tempestive ai bisogni complessi sociali e sanitari di continuità assistenziale ai soggetti anziani e/o fragili
- 10) La realizzazione di un Hospice quale luogo di accoglienza e di ricovero temporaneo a supporto delle famiglie
- 11) L'accrescimento delle risorse e dei servizi offerti per un potenziamento delle Cure Domiciliari e delle Cure Palliative
- 12) I progetti sviluppati nell'ambito del Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze per garantire l'assistenza e le cure nel nostro territorio
- 13) Interventi per un'Assistenza Farmaceutica maggiormente appropriata anche a supporto della riduzione della spesa
- 14) Gli sviluppi nell'organizzazione del servizio di Sanità Penitenziaria a seguito del passaggio delle competenze dal Ministero della Giustizia al Servizio Sanitario Nazionale.

In tali ambiti si sviluppa la programmazione formativa aziendale riconoscendo la centralità della cultura dell'apprendimento e della formazione continua prevedendo il potenziamento delle competenze del personale dipendente e convenzionato al fine di : migliorare gli standard qualitativi dei servizi offerti, modificare ed integrare i modelli organizzativi aziendali, implementare i sistemi di governo per un impiego più efficiente delle risorse, realizzare una corretta organizzazione nell'ambito dell'Assistenza Ospedaliera e delle attività territoriali a garanzia di una appropriata risposta assistenziale, razionalizzare la spesa sanitaria, garantire un'assistenza farmaceutica più appropriata, garantire la qualificazione e l'umanizzazione delle cure, sviluppare abilità professionali e competenze gestionali, migliorare il clima interno ed i rapporti con l'utenza.

4. OBIETTIVI FORMATIVI

Tipologie di obiettivi: tecnico-professionali, di processo e di sistema. Aree tematiche prevalenti di interesse formativo

Gli obiettivi descritti al paragrafo 3, unitamente agli obiettivi espressi da parte dei Direttori delle macrostrutture aziendali in fase di rilevazione del fabbisogno formativo, rilevazione effettuata quest'anno anche con la collaborazione della comunità dei facilitatori , rete costituita di recente e ancora in formazione al fine di acquisire le competenze del ruolo, costituiscono la base per la definizione dell'offerta formativa dell'Azienda a tutto il personale interno e convenzionato.

L'offerta formativa, suddivisa nelle varie aree di intervento viene articolata tenendo conto delle competenze presenti e delle conseguenti attività formative ad esse correlate: competenze tecnico specialistiche; competenze di processo; competenze di sistema.

Il Piano formativo rappresenta quindi il "prodotto" di queste tre dimensioni della formazione

Piano della Formazione Anno 2014

In questo modo il Piano Formativo aziendale, così strutturato potrà rappresentare uno strumento per i professionisti che potranno costruire il proprio **dossier formativo** secondo quanto definito nell'Accordo Stato - Regione del 1° agosto 2007 e del 5 novembre 2009 in materia di Educazione Continua in Medicina. Gli Accordi predetti definiscono il Dossier Formativo quale strumento di programmazione, rendicontazione e verifica ad uso e a gestione del professionista che attraverso lo stesso autodetermina con libertà ed autonomia il proprio percorso di aggiornamento, tenuto conto degli obiettivi formativi nazionali e regionali. Il Dossier Formativo dovrebbe dunque assicurare che il processo ECM non sia realizzato in modo estemporaneo ma contemperi i bisogni del singolo con quelli generali dell'organizzazione e del sistema.

Le aree tematiche presenti nel PAF collegati agli obiettivi prevalenti inseriti nell'Accordo Stato Regione del 19 aprile 2012, si possono schematizzare nel modo seguente:

<i>Aree tematiche</i>	<i>Obiettivi prevalenti</i>
Formazione Manageriale	Di processo/ di sistema
Formazione Obbligatoria Qualità, sicurezza, normativa	Di processo/ di sistema
Comunicazione - Umanizzazione delle cure	Di sistema
Emergenza - urgenza	Tecnico professionali
Informatica - applicativi informatici	Tecnico professionali
Management Sanitario	Di processo
Integrazione Ospedale - Territorio	Di processo
Formazione tecnico - professionale area sanitaria Dipartimenti ospedalieri	Tecnico professionali

5. RUOLO DELLA FORMAZIONE NEL PIANO FORMATIVO PRECEDENTE

Analisi dell'attività formativa del piano formativo precedente

Le attività formative del PAF 2013, causa la richiesta di accreditamento provvisorio ottenuta a febbraio 2013, sono partite nel mese di aprile determinando un leggero ritardo rispetto alla programmazione. Tuttavia nel periodo gennaio-aprile 2013, sono stati comunque organizzati e realizzati dei percorsi obbligatori quali corsi antincendio e corsi sulla sicurezza rivolti agli amministrativi. Rispetto al programmato è stato svolto circa il 61% degli eventi.

La programmazione e la successiva progettazione degli eventi formativi da parte del Servizio Formazione e dei Responsabili Scientifici di volta in volta individuati è stata svolta coerentemente con le metodologie indicate nel manuale Qualità ECM e dal sistema di accreditamento Regionale e Nazionale. Ogni evento formativo è stato sottoposto a valutazione da parte del Comitato Scientifico.

Piano della Formazione Anno 2014

La maggior parte degli eventi realizzati erano il risultato di obiettivi di budget assegnati ai Direttori delle Unità Operative aziendali. In effetti la Direzione Aziendale ha scelto di considerare la formazione come un investimento da inserire all'interno del processo di negoziazione annuale del budget delle macrostrutture. L'approccio alla misurazione delle performance aziendali è stata effettuata con il ricorso allo strumento della scheda di valutazione bilanciata (Balanced Scorecard) all'interno della quale si inserisce la prospettiva di innovazione e di apprendimento.

Sono stati conclusi i corsi sullo stress da lavoro correlato, sono proseguiti i corsi obbligatori sulla sicurezza negli ambienti di lavoro, iniziati nell'anno 2012, è stato realizzato il corso di formazione per addetti antincendio. Gli altri eventi realizzati hanno toccato tutte le tematiche inserite negli obiettivi formativi aziendali individuati per l'anno 2013. In sintesi le attività svolte e le spese:

Iniziative formative ECM e non ECM (periodo di riferimento – 15 novembre 2013)					
Numero totale eventi (ecm e non ecm) realizzati	Numero totale eventi ecm accreditati	Numero totale edizioni corsi ecm	Numero totale partecipanti previsti corsi ecm	Certificati ecm	Numero ore/minuti
57	46	77 (previste) 57 (realizzate ad oggi)	2049	838	667ore/10 minuti

Le risorse assegnate per l'anno 2013 erano di € 427.556,23

Le spese con fondi aziendali eventi residenziali : € 128.703,68

Le spese con fondi finanziati dalle Regione eventi residenziali : € 12.576,77

I dati riferiti alle spese, riferibili al 28 ottobre 2013, sono da intendersi presunti.

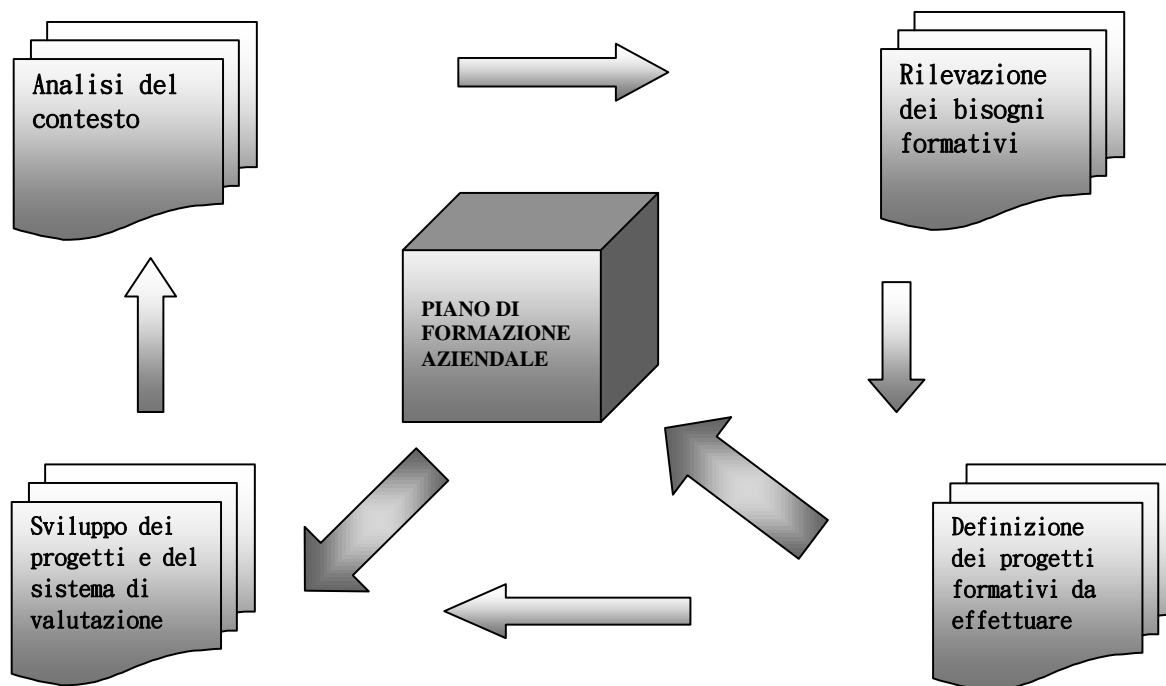
A tali spese sono da aggiungere le spese sostenute per eventi formativi individuali il cui ammontare complessivo è da determinare.

6. IL NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO ED ACCREDITAMENTO ECM

Organi istituzionali aziendali e sistema di governance (organigramma e funzionigramma). Modalità di gestione del processo formativo (individuazione ed analisi dei fabbisogni, pianificazione, progettazione, esecuzione e monitoraggio e controllo):

Coerentemente con quanto definito nel manuale della qualità ECM e in raccordo con le funzioni di governance del provider aziendale (vedi organigramma e funzionigramma inviato per l'accREDITAMENTO provvisorio provider), il servizio formazione ha provveduto all'elaborazione del documento di programmazione delle attività formative ECM. Tale documento è il frutto di un percorso procedimentale, articolato nelle fasi appresso descritte:

Piano della Formazione Anno 2014



6.1 Analisi del contesto e rilevazione dei fabbisogni formativi :

Al fine di ottimizzare i processi legati alla gestione del processo della formazione la Direzione Generale dell'Azienda ha inteso sviluppare un modello organizzativo basato sul ruolo baricentrico dell'Ufficio Formazione supportato da un sistema professionale di referenti/facilitatori che hanno il compito di accompagnare i Direttori della varie articolazioni aziendali nell'analisi dei problemi e nella definizione dei possibili contributi della formazione e di collaborare nella progettazione degli interventi formativi in stretto rapporto con la funzione formazione in staff presidiando gli aspetti connessi con le possibili ricadute;

Con la deliberazione DG n. 385 del 07/05/2013, l'Azienda ha formulato il percorso di crescita organizzativa con il quale è stato definito il percorso di individuazione dei referenti /facilitatori e la loro formazione all'interno del sistema azienda da realizzarsi attraverso un percorso formativo, finalizzato all'acquisizione delle debite competenze del ruolo che tali figure andranno a ricoprire; Il percorso è stato attivato nei tempi stabiliti nell'atto sopra citato, la rete è stata costituita con nomina dei facilitatori e l'attività di formazione è attualmente ancora in corso.

La formazione dei facilitatori prevede l'acquisizione degli strumenti da utilizzare per la raccolta del fabbisogno formativo e visto il termine di scadenza previsto dalla normativa per la presentazione del Piano della formazione, si è optato quest'anno per una attività di raccolta dei fabbisogni formativi con l'intervento delle nuove figure in formazione. Pertanto la Direzione ha individuato gli obiettivi strategici da inserire nella programmazione annuale e sulla base delle priorità evidenziate lo staff ha individuato le tematiche da inserire nella parte della formazione

strategica. Per quanto riguarda le altre tematiche da sviluppare all'interno delle macrostrutture, sono state prese in considerazione le tematiche evidenziate dai vari gruppi di facilitatori nell'ambito del percorso formativo, le quali sono state in via sperimentale approfondite e successivamente condivise sia con la rete che con i Direttori delle varie macrostrutture coinvolte nei percorsi medesimi. Per rendere più agevole il lavoro dei facilitatori il Responsabile della formazione ha inviato ai professionisti facilitatori una apposita scheda per la formulazione dei progetti individuati accompagnata dall'indicazione degli obiettivi nazionali e dell'elenco delle professioni sanitarie, elementi utili per la compilazione della scheda progetto trasmessa.

6.2 Elaborazione della bozza del PAF

Il Servizio Formazione ha aggregato i fabbisogni emersi dall'analisi aggregando gli obiettivi strategici aziendali e gli obiettivi specifici rilevati in seno alle macrostrutture. Le attività pianificate sono state riportate in una griglia che è stata trasmessa alla Direzione Generale e al Comitato Scientifico. Successivamente tali attività verranno declinate in progetti formativi da attuare secondo tipologie differenti (formazione residenziale, formazione sul campo, formazione a distanza) a seconda dell'argomento da trattare e del target di destinazione.

Tutte le attività organizzate dal Provider devono essere inserite nel sito ECM Regionale / Agenas per l'accreditamento. In tutti i casi i singoli progetti verranno valutati dal Comitato Scientifico preventivamente all'accREDITAMENTO ECM

6.3 Monitoraggio del PAF

Entro 30 giorni dalla conclusione dell'evento/progetto formativo il Responsabile Scientifico dell'evento/progetto trasmette all'U.O. Formazione la relazione finale.

L'U.O. Formazione verifica il raggiungimento degli obiettivi didattici previsti dalle singole iniziative, con l'analisi degli strumenti di valutazione del gradimento/apprendimento;

I Responsabili Scientifici, di concerto con le direzioni dei Dipartimenti verificano la ricaduta (risultato) dell'azione formativa sull'organizzazione e/o il contributo alla risoluzione dei problemi, mediante aggiornamento dell'analisi delle competenze possedute dal personale interessato in relazione alle funzioni svolte dallo stesso, secondo quanto dichiarato dal direttore di struttura in fase di rilievo di formazione.

6.4 Verifica del Piano Formativo Aziendale

L'U.O. Formazione assicura la realizzazione di almeno il 50% delle attività programmate; la rilevazione e il grado di soddisfazione dell'utenza interna; la predisposizione del Report Annuale della Formazione, documento che contiene un'analisi dei dati relativi alle attività formative realizzate nell'anno, con riferimento al numero dei corsi realizzati, ai costi, ai partecipanti (numero e profili), alle ore di formazione, alle docenze, alle aree tematiche e ai crediti ECM. Il Report Annuale della Formazione rappresenta la fonte informativa utilizzata per il monitoraggio e la verifica del Piano della Formazione. A cadenza annuale la Direzione Generale attraverso il documento di riesame determina l'adeguatezza, la conformità e l'efficacia delle attività svolte dai Provider.

7. ATTIVITA' FORMATIVA

Pianificazione formativa (condivisione del modello, rilevazione ed interpretazione del bisogno formativo rilevato, predisposizione del piano formativo* annuale/biennale per eventi/programmi formativi e/o aree tematiche prevalenti).

*Piano Formativo contenente:

1. Progetto formativo aziendale (SI/NO)
2. Tipologia attività formativa (RES, FSC, FAD)
3. Titolo dell'evento/programma formativo
4. Luogo di erogazione previsto
5. Periodo di svolgimento (da..a..per trimestre (quadrimestre)
6. Durata prevista dell'attività formativa (in ore)
7. Numero stimato di partecipanti
8. Professioni alle quali si riferisce il programma formativo
9. Obiettivi formativi
10. Eventuali sponsorizzazioni e/o altre forme di finanziamento

La pianificazione delle attività, come detto nel paragrafo precedente, è stata attuata integrando gli obiettivi strategici aziendali e gli obiettivi specifici emersi dall'analisi del fabbisogno. Da tale integrazione è scaturita la macroprogettazione con l'individuazione di aree di attività destinate a target specifici. Ogni obiettivo verrà successivamente tradotto in progetti formativi da attuare secondo tipologie differenti (formazione residenziale, FAD, FSC) a seconda dell'argomento e del target di destinazione. Verranno anche determinati periodo di svolgimento, durata dell'attività formativa..

Aree di intervento

Area Qualità Sicurezza Normativa

Raggruppa le attività formative riguardanti la Qualità/Sicurezza/Norme. L'obiettivo delle attività formative richieste sono volte migliorare i sistemi di gestione della Qualità attraverso la formazione tendente a far acquisire la metodologia e gli strumenti operativi del risk management; Contempla la prosecuzione delle attività formative in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro portando così a compimento la formazione iniziata nel 2011 per tutto il personale dipendente; Prevede l'adeguamento delle conoscenze normative in materia di norma anticorruzione, trasparenza e privacy.

Area Comunicazione e umanizzazione delle cure

Raggruppa le attività formative sulla comunicazione che hanno l'obiettivo di migliorare, nel personale dirigente e nel comparto, le capacità comunicative atte ad incrementare lo scambio culturale all'interno delle varie strutture e di portare a cambiamenti nelle relazioni con i pazienti e i loro familiari e a gestire le emozioni e i comportamenti nelle situazioni di criticità e di forte sofferenza; I percorsi formativi individuati sono relativi all'acquisizione di tecniche di comunicazione efficace per gli operatori dei servizi delle cronicità, attraverso lo strumento della pratica narrativa e della qualità nei percorsi di cura, percorsi di umanizzazione delle cure e incontri sulla comunicazione e il senso di appartenenza.

Area emergenza - urgenza

Raggruppa tutte le attività formative relativi ad interventi in emergenza sanitaria: formazione teorico - pratica per l'attuazione delle misure di primo intervento . Tali percorsi sono obbligatori e devono essere periodicamente ripetuti attraverso dei corsi di retraining.

Area informatica e applicativi informatici

Raggruppa le attività formative necessarie ad acquisire le competenze per l'utilizzo in modo corretto ed efficace degli strumenti informativi ed informatici.

Area Management sanitario

Raggruppa le attività formative che mirano alla realizzazione di nuovi modelli organizzativi e gestionali al fine di rispondere ad esigenze normative tendenti a porre l'attenzione sui problemi di efficacia, efficienza ed economicità nelle attività di erogazione dei servizi sanitari nonché sugli aspetti di carattere qualitativo dell'assistenza erogata. Tali percorsi prevedono lo studio di nuovi processi gestionali dove i dirigenti di struttura e operatori sanitari sono chiamati a conciliare obiettivi diversi quali riduzione costi o assicurare lo stesso livello quantitativo di prestazioni migliorando lo standard qualitativo.

Area Integrazione Ospedale - Territorio

Raggruppa le attività formative tendenti alla formulazione di percorsi comuni di miglioramento gestionali che assicurino alla persona la continuità del percorso assistenziale(Ospedale – Territorio) attraverso l'integrazione di competenze professionali, organizzative e relazionali. Tali percorsi hanno la finalità di migliorare i meccanismi di comunicazione interna, migliorare la capacità di presa in carico dell'utente, costruire un linguaggio comune tra i diversi operatori e predisporre strumenti e metodologie per accrescere il livello di efficacia e di efficienza ed appropriatezza delle attività da svolgere.

Area tecnico sanitaria

Raggruppa le attività formative rivolte al personale che opera nei Dipartimenti Ospedalieri e Territoriali. Gli interventi formativi saranno finalizzati a migliorare le competenze e le abilità tecniche degli operatori sanitari e adeguarle al progresso scientifico e tecnologico con l'obiettivo di garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza delle prestazioni.

Piano della Formazione Anno 2014

Formazione individuale esterna

La Formazione individuale esterna extra aziendale (partecipazione del personale a Corsi - Convegni - seminari - FAD) rientrante nella formazione obbligatoria è richiesta dai dipendenti al Direttore del Dipartimento che autorizza l'utilizzo delle risorse assegnate alla macrostruttura di riferimento.

Fasi di approvazione del Piano della Formazione

Il documento di programmazione (macroprogettazione del PFA) viene sottoposta a validazione da parte del Comitato Scientifico, ed inoltrata all'Ente Accreditante che ne approva la congruità sotto il profilo qualitativo e metodologico. Ottenuta l'approvazione il Piano viene riproposto ai Facilitatori e ai Direttori dei Dipartimenti per la formulazione dei progetti di dettaglio ai fini dell'inserimenti degli stessi nel sito REGIONALE - AGENAS ed approvato dalla Direzione Generale con proprio atto deliberativo.

PROPOSTE ATTIVITA' FORMATIVE

Piano della Formazione Anno 2014

Anno 2014							
MACRO PROGETTAZIONE							
FORMAZIONE STRATEGICA – FORMAZIONE OBBLIGATORIA – TRASVERSALE -							
AREA DI RIFERIMENTO	ARGOMENTO/ TITOLO EVENTO	TIP. FORM.	OBIETTIVI	TARGET	SEDE	PERIODO DI EROGAZIONE	PROPONENTI
Sicurezza	Corsi sicurezza D.Lgs 81/2008	RES.	Formazione obbligatoria finalizzata ad acquisire conoscenze nel settore della sicurezza sui luoghi di lavoro	Tutti gli operatori	Aule della formazione	Gennaio/ dicembre	Fatteri S/ Abis G.
Comunicazione	Pratica Narrativa e qualità dei percorsi di cura	RES.	Fornire ai partecipanti gli strumenti per il cambiamento delle relazioni con il paziente e i suoi familiari ed il controllo delle emozioni e dei comportamenti nelle situazioni di criticità e di forte sofferenza	Operatori sanitari dei servizi delle cronicità	Aule della formazione	Gennaio/ marzo	Direzione Generale
	La relazione e umanizzazione delle cure nelle equipe assistenziali	RES.			Aule della formazione	Aprile/ dicembre	Zuin E.
	Incontri bimensili tematici su: RELAZIONE ACCOGLIENZA APPARTENENZA	RES.		Tutto il personale aziendale	Aule della formazione	Marzo/ dicembre	Zuin E.
Integrazione ospedale-territorio Comunicazione	Percorso formativo dedicato all'accoglienza, cura e riabilitazione della donna violata	RES.	Individuazioni di azioni e di interventi strutturati miranti alla creazione dell'intero percorso di accompagnamento della donna violata	Rete ospedale – territorio – personale interno ed esterno (rete interistituzionale)	Aule della formazione	Marzo/dicembre	Porcu M.G. / Zuin E.
Gestione processi di apprendimento	Formazione “intervento per i facilitatori della formazione - dossier formativo	RES	Prosecuzione percorso formativo - Co-costruzione di un percorso condiviso per sperimentazione dossier formativo	Facilitatori della formazione	Aule della formazione	Marzo/ dicembre	Ruggeri M.
Qualità	Il Risk Management : prevenzione e gestione degli eventi avversi	RES	Acquisire le conoscenze sulla metodologia e sull'utilizzo degli strumenti operativi del risk management – conduzione audit con tecniche della Root Cause Analysis	Dirigenti medici, infermieri e tecnici	Aule della Formazione	Gennaio/ dicembre	Pinna A.M.

Piano della Formazione Anno 2014

Emergenza-urgenza	Corsi BLS D	RES.	Far acquisire strumenti conoscitivi e metodologici e capacità per interventi di emergenza sanitaria secondo linee guida internazionali	Tutte le professioni ecm e non	Aule della formazione	Gennaio/dicembre	Mele A.
	Corsi BLS D retraining	RES.		Tutte le professioni ecm e non	Aule della formazione	Gennaio/dicembre	Mele.A./Deidda R.
	Corsi PTC	RES.		Tutte le professioni ecm e non	Aule della formazione	Gennaio/dicembre	Mele.A./Deidda R..
	Corsi PTC retraining	RES.		Tutte le professioni ecm e non	Aule della formazione	Gennaio/dicembre	Mele.A./Deidda R..
	Corsi ALS	RES.		Medici e infermieri di area critica	Aule della formazione	Gennaio/dicembre	Casula C.
Normativa	Corsi privacy (ambito sanitario) da svolgersi su due livelli	RES.	Adeguare le conoscenze alle recenti disposizioni normative in materia	responsabili trattamento dati e incaricati – medici ed infermieri	aule della formazione	Gennaio/dicembre	Carreras A
	Corsi privacy (ambito amministrativo) da svolgersi su due livelli	RES.		Tutti gli amministrativi (corso base) – gruppo di lavoro revisione documenti (corso avanzato)	Aule della formazione	Gennaio/dicembre	Carreras A./Ruggeri M./Virdis P.
	Corso su etica, legalità e lotta alla corruzione in Sanità (formazione di base e avanzata)	RES.		Responsabili e operatori servizi a rischio	Aule della formazione	Gennaio/dicembre	Daga A./Muscas R./Melis P.
Qualità e sicurezza	Accreditamento delle strutture sanitarie	RES.	Acquisire conoscenze su normativa e procedure da applicare nel contesto dei servizi	Direttori UU.OO. e operatori U.O. Qualità	Aule della formazione	Gennaio/dicembre	Orrù N.

Piano della Formazione Anno 2014

Anno 2014							
MACRO PROGETTAZIONE							
FORMAZIONE SPECIFICA DI MACROSTRUTTURE							
AREA DI RIFERIMENTO	ARGOMENTO/TITOLO EVENTO	TIP. FORM.	OBIETTIVI	TARGET	SEDE	PERIODO DI EROGAZIONE	PROPONENTI (FACILITATORI)
Integrazione ospedale/territorio	Approccio integrato, Ospedale-Territorio al paziente con malattie infettive	RES.	Creazione di un percorso continuo tra ospedale e territorio per miglioramento intervento assistenziale paziente con malattia infettiva acuta	Medici delle varie UU.OO. ospedaliere, mmg, coordinatori infermieri ci infermieri ADI	Aule della formazione	Aprile/novembre	Cossu M. - Curreli L. - Demuru S. - Dettori F. - Fiorino L.
Applicativi informatici	Gestione del magazzino farmaceutico	RES	Implementazione conoscenze su procedura informatica e metodologia di lavoro condiviso per razionalizzare attività	Farmacisti – amministratori – operatori magazzini farmacie ospedale e territorio	Aule della formazione	Febbraio/giugno	Demuru S.
Comunicazione efficace	La comunicazione strutturata nella gestione del paziente traumatizzato	RES.	Ottimizzare il percorso clinico relativo al paziente politraumatizzato	Medici – Infermieri del 118 – Pronto Soccorso e Rianimazione	Aule della formazione	Aprile/novembre	Casula C – Mele A. - Obinu M.
Management sanitario	Principi di applicazione della L.189/2012 (legge Balduzzi) Organizzazione ambulatorio H 24	RES.	Acquisire conoscenze sulla normativa vigente e predisporre applicazione del modello organizzativo secondo le linee guida	Direttori dei Distretti – Responsabili del SPS – Direttore del P.O.	Aule della formazione	Aprile/ottobre	Uras A.L.- Camboni A. - Ghiani S. - Vacca P. - Ledda R.
	Principi di applicazione della L.189/2012 (legge Balduzzi) Organizzazione ambulatorio H 24	RES.	Presentazione nuovo modello e condivisione con le differenti figure coinvolte nel processo	Mmg/PLS/ CA/Spec.am b./tutte le professioni sanitarie dei Distretti/operatori del 118	Aule della formazione	Aprile /ottobre	Uras A.L.- Camboni A. - Ghiani S. - Vacca P. - Ledda R.

Piano della Formazione Anno 2014

Management sanitario	Mappatura delle competenze per i professionisti del comparto	RES FSC	Acquisire conoscenze sulla normativa vigente relativa alla definizione delle attività e competenze del singolo professionista (job description) ai fini della formulazione del Dossier Formativo	Tutte le professioni sanitario del S.P.S.	Aule della formazione	Aprile/ottobre	Piras A./Frongia N./Camusso N./Mette P.A.
	Lean organization in Sanità: il progetto "organizzazioni snelle" nella ASL	RES. FSC	Acquisire conoscenze di base, terminologia, tecniche operative ai fini della revisione dei processi e modelli organizzativi secondo i principi della "Lean"	Medici e professioni del SPS	Aule della formazione	Aprile/settembre	Piras A./Frongia N./Camusso N./Mette P.A.
Qualità e sistemi di gestione	Accreditamento e miglioramento continuo nei servizi del Dipartimento di prevenzione	RES	Acquisire conoscenze e competenze in merito all'appropriatezza su accreditamento servizi nel Dipartimento di prevenzione.	Dirigenti Medici Veterinari, tecnici della prevenzione personale sanitario del comparto e amministrativi	Aule della formazione	Marzo/dicembre	Montisci A./Azzu M./
Normativa	Adeguamento dei servizi del Dipartimento di prevenzione alla nuova normativa anticorruzione	RES	Acquisire le conoscenze e le competenze sulle attività a rischio di corruzione nei servizi del Dipartimento di	Dirigenti medici veterinari, tecnici della prevenzione e amministrativi	Aule della formazione	Marzo/dicembre	Montisci A./Azzu M./Serpi R.
Qualità	Il rischio clinico – modelli organizzativi e comunicazione efficace nei servizi psichiatrici territoriali	RES	Acquisire competenze per identificazione, prevenzione e protezione dai rischi. Mappatura dei rischi all'interno delle strutture operanti nella Salute Mentale- attivazione di procedure condivise	Tutti gli operatori dei servizi psichiatrici territoriali	Aule della formazione	Settembre/dicembre	Wenzel A./VanacoreP:
Miglioramento delle competenze tecniche	Doppia diagnosi in età precoce	RES.	Acquisire conoscenze teoriche sulla comorbidità psichiatrica nei pazienti con disturbo da uso di sostanze in età precoce	Tutti gli operatori dei servizi psichiatrici e serd	Aule della formazione	Settembre/dicembre	Wenzel A./Vanacore P

Piano della Formazione Anno 2014

Comunicazione	Incontri intradipartimentali per gli operatori del DSMD – discussione casi clinici	RES.	Elaborazione strumenti e protocolli di presa in carico globale del paziente finalizzata alla qualità e sicurezza nel percorso clinico-assistenziale Lavoro in team	Tutti gli operatori dei servizi del DSMD	Aule della formazione	Febbraio/ottobre	Wenzel A./ Vanacore P
Normativa	Gli aspetti medico – legali in psichiatria	RES.	Implementare le conoscenze dei professionisti operanti in psichiatria su tematiche a valenza medico-legale	Tutti gli operatori dei servizi psichiatrici territoriali	Aule della formazione	Maggio/settembre	Wenzel A./ Vanacore P
Comunicazione	Il percorso del paziente occluso	RES.	Implementare e migliorare la comunicazione tra i professionisti che rientrano nel percorso	Medici, infermieri, Tecnici di radiologia, OSS, Tecnici di Laboratorio Biomedico	Aule della formazione	Marzo/giugno	Camusso N.
Miglioramento delle competenze tecniche	Le gammopatie monoclonali. Ruolo del laboratorio nel processo diagnostico multidisciplinare	RES.	Far acquisire ai professionisti coinvolti nel percorso ulteriori competenze laboratoristiche. Predisposizione linee guide e protocolli condivisi	Medici, biologi, Tecnici sanitari di Labor. biomedico	Aule della formazione	Maggio/settembre	Camusso N.