

Piano Annuale per la Formazione 2018

Vivi come se dovessi morire domani. Impara come se dovessi vivere per sempre.
(Mahatma Gandhi)

INDICE

PREMESSA	3
PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI	3
OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	6
PIANO PER LA FORMAZIONE DELL'IRCCS BURLO GAROFOLO.....	7
ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO.....	8
INDIVIDUAZIONE DELLE AREE FORMATIVE.....	9
METODOLOGIE DIDATTICHE	10
ATTIVITÀ DI DOCENZA	11
MODALITÀ DI FREQUENZA DEI CORSI IN SEDE.....	11
BUDGET PER LA FORMAZIONE E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE.....	11
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PREVISTI DAL PIANO ANNUALE PER LA FORMAZIONE PER L'ANNO 2017.....	12
OBIETTIVI 2018.....	12
TABELLA RIEPILOGATIVA DEL PROGRAMMA ANNUALE PER LA FORMAZIONE PER L'ANNO 2018	12
MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL PIANO ANNUALE PER LA FORMAZIONE	13
ALLEGATO.....	14

PREMESSA

L'IRCCS Burlo Garofolo riconosce il valore della formazione come elemento strategico oltre che istituzionale, vista la sua natura di Istituto scientifico, per accrescere la consapevolezza degli operatori e per favorire lo sviluppo della qualità e il miglioramento continuo dell'assistenza sanitaria erogata; per questo motivo l'impegno richiesto nel campo della formazione è rilevante e si esplica su più vettori formativi: i destinatari sono sia il personale dipendente sia altri soggetti esterni, ai quali l'Istituto mette a disposizione il proprio patrimonio di conoscenze.

L'Istituto considera la formazione continua una risorsa fondamentale per il sistema di governo e un incentivo in grado di supportare i cambiamenti organizzativi richiesti dalle politiche sanitarie, tanto che nel 2016 ha acquisito l'accreditamento provvisorio come provider nel sistema regionale e sta predisponendo la richiesta per l'accreditamento standard.

Inoltre nel 2017 ha iniziato il percorso di certificazione ISO 9001 ai sensi della nuova edizione della norma 2005 ottenendo la certificazione in data 19/02/2018.

La formazione è vista come un investimento:

- finalizzato a sviluppare e a rafforzare le conoscenze e le competenze del personale in un processo continuo e permanente;
- orientato a favorire il trasferimento delle migliori evidenze scientifiche nella pratica professionale nonché a rafforzare e a consolidare la qualità dell'assistenza sanitaria in termini di sicurezza, efficacia, efficienza, coinvolgimento degli utenti e degli operatori, appropriatezza ed equità delle prestazioni.

Attraverso il piano delle attività formative, l'Istituto intende realizzare sia la valorizzazione del personale, garantendo il miglioramento continuo delle prestazioni, l'avanzamento delle conoscenze scientifiche e culturali, sia la diffusione all'interno e all'esterno dell'ospedale delle buone pratiche cliniche e assistenziali basate sulle prove di efficacia.

Il piano annuale è realizzato in forma partecipata dal Comitato Scientifico per la Formazione, trasformando le esigenze aziendali in progetti e piani formativi coerenti con le strategie aziendali.

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente documento ha l'obiettivo di collocare l'investimento della formazione dell'Istituto nel contesto del Sistema Sanitario Nazionale e Regionale.

- Importanti principi e disposizioni sulla formazione in ambito sanitario sono dettate, nello specifico, dagli artt. 16 e seguenti del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i., con particolare riferimento alla formazione continua.
- L'art. 7-bis del D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" riporta che tutte le amministrazioni pubbliche, in cui si applica il Decreto (tra cui gli Enti e le Aziende del Servizio Sanitario) predispongano annualmente, nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, un piano di formazione del personale, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche.

- Inoltre, la Legge Regionale n. 17 del 2014 all'art. 45 recita *“La Regione riconosce e promuove la formazione permanente del personale quale strumento fondamentale per mantenere elevati e crescenti livelli di qualità nell'erogazione dei servizi sanitari e sociosanitari a tutela della salute pubblica”*.
- Oltre a ciò, è stato approvato con la D.G.R. n. 2036 del 16/10/2015 il *“Regolamento per il sistema regionale di formazione continua e di educazione continua in medicina nel Friuli Venezia Giulia”* ai sensi dell'art. 8 della Legge Regionale n. 27 del 30/12/2014 (Legge Finanziaria 2015) e il Decreto n. 1156/SPS del 14/12/2015 il *“Manuale dei requisiti per l'accreditamento degli eventi formativi del Sistema Regionale di Formazione Continua e di Educazione Continua in Medicina nel Friuli Venezia Giulia”* valido per gli eventi di formazione residenziale, di formazione sul campo e di formazione a distanza accreditati dai provider della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia a far data dal 1° gennaio 2016.
- Conferenza Stato Regioni del 02 Febbraio 2017 *“La Formazione continua nel Settore Salute”*
- Il piano annuale della formazione nasce in coerenza con le *Linee per la gestione del Servizio Sanitario e sociosanitario Regionale - anno 2018* e con il *Piano Attuativo Ospedaliero*.

Nello specifico le Linee per la gestione del Servizio Sanitario e Sociosanitario Regionale adottate con Delibera n. 185 del 2/2/2018 al punto 9.1 dettano indicazioni sui seguenti temi:

1. priorità in termini organizzativo-gestionali;
2. indicazioni per i provider pubblici del Servizio Sanitario Regionale;
3. indicazioni per tutti i provider del Servizio Sanitario Regionale di formazione continua ed ECM;
4. priorità sui temi della formazione.

1- Priorità in termini organizzativo-gestionali

- Continua lo sviluppo delle FAD adottando un'unica piattaforma regionale di e-learning che si interfacerà con l'applicativo GFOR.
- Sviluppo delle iscrizioni on line agli eventi formativi, per la quale l'Istituto nel corso del 2016 è stata una delle due aziende che ha effettuato la sperimentazione del processo.
- Sviluppo del tema della qualità e della valutazione d'impatto della formazione.
- Sponsorizzazioni individuali e reclutamento dei discenti, al fine di porre in essere una serie di azioni per l'analisi del fenomeno ed il relativo monitoraggio.
- Accreditemento standard del provider ECM: invio della richiesta per l'accreditemento standard quinquennale in base ai requisiti previsti dal manuale dei requisiti per l'accreditemento dei provider del sistema regionale di formazione continua ed ECM nel FVG.
- Informatizzazione della gestione della Formazione: sviluppo di alcune funzionalità informatiche che portano a risparmi in termini di risorse umane impiegate nei processi amministrativi legati alla formazione, snellimento delle procedure con riduzione del rischio di errore. Definizione in collaborazione con la Regione delle necessità di informatizzazione, anche sulla creazione di report sulle attività di sistema regionale ECM e gestione della valutazione d'impatto degli eventi..

2- Indicazioni per i provider pubblici del Servizio Sanitario Regionale

Le attività dei provider dovranno essere sviluppate in base a quanto già riportato.

I provider dovranno organizzare eventi formativi sui temi indicati come strategici dalle linee per la gestione regionale e dalle rispettive direzioni aziendali.

I corsi formativi verranno realizzati:

- dalla Regione, per il tramite di EGAS, o altro provider indicato; l'offerta formativa sarà indicata nel Piano Regionale della Formazione per l'anno 2018;
- dagli enti del Servizio Sanitario Regionale secondo le indicazioni regionali adottate con decreto del Direttore centrale ed integrato in corso d'anno;
- dagli enti del Servizio Sanitario Regionale senza vincoli della Regione in relazione ai fabbisogni formativi specifici di ciascun ente.

3- Indicazioni per tutti i provider del Servizio Sanitario Regionale di formazione continua ed ECM

Tutti i provider regionali devono uniformarsi a quanto previsto nel Manuale regionale per l'accreditamento degli eventi formativi del sistema regionale di formazione continua ECM e s.m.i., provvedendo alla stesura ed invio alla direzione centrale competente del Piano Formativo Annuale del 2018 entro il 31 marzo, al suo eventuale aggiornamento entro 30 gg dalla pubblicazione del Piano Regionale della Formazione, nonché alla redazione della relazione annuale del 2016 entro il 31 maggio 2018.

4- Priorità sui temi della formazione

La legge regionale n 17/2014 all'art 45 "*ricosce e promuove la formazione del personale quale strumento fondamentale per mantenere elevati e crescenti livelli di qualità nell'erogazione di prestazioni dei servizi sanitari e socio sanitari a tutela della salute pubblica*" e impegna la Regione a promuovere e sostenere, in particolare, iniziative formative finalizzate a:

- valorizzare e qualificare le competenze manageriali della dirigenza sanitaria, tecnica, amministrativa e professionale;
- favorire lo sviluppo dei quadri intermedi;
- sostenere le attività di formazione dei medici di medicina generale per il corso triennale di formazione specifica e quelle dedicate ai farmacisti operanti nelle farmacie convenzionate del territorio ed inerenti alle attività di farmacia dei servizi.

La Regione promuove e sostiene iniziative formative finalizzate a:

- valorizzazione e qualificazione delle competenze manageriali della dirigenza sanitaria, tecnica, amministrativa e professionale;

- sviluppo dei quadri intermedi;

individuando le seguenti priorità:

- riordino dell'assetto istituzionale e organizzativo del SSR di cui alla LR 17/2011, con particolare riferimento alle Reti di cui agli artt.37, 38, 39 della suddetta Legge;
- umanizzazione delle cure;
- emergenza-urgenza;
- *Lean Management*
- screening oncologici;
- formazione manageriale finalizzata a valorizzare e qualificare le competenze manageriali della dirigenza sanitaria, amministrativa e professionale;

- sviluppo delle competenze dei quadri intermedi;
- trasparenza ed anticorruzione;
- formazione dei formatori e approfondimenti relativi al tema della qualità e delle valutazioni d'impatto della formazione in sanità, sviluppo del sistema delle competenze dei progettisti di formazione, dei docenti, dei responsabili scientifici, dei tutor e in generale di tutti gli attori della formazione;

Le singole aziende, in relazione ai propri fabbisogni, promuovono eventi orientati ai seguenti temi:

- umanizzazione delle cure;
- sicurezza degli operatori nell'ambiente di lavoro;
- sicurezza del paziente;
- cure palliative e terapia del dolore;
- integrazione ospedale/territorio e sviluppo percorsi assistenziali;
- adozione di linee guida EBM ed EBN sull'evidenza dei sistemi e dei processi clinico assistenziali;
- cultura del lavoro in team multi-professionale e adozioni di modelli di lavoro in rete;
- valorizzazione e motivazione delle risorse umane;
- tematiche individuate congiuntamente dagli enti SSR;

OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

L'obiettivo principale del documento è quello di rappresentare uno strumento unico, articolato, completo e utile, da cui comprendere l'investimento che l'Istituto intende perseguire attraverso la formazione continua:

- cura della qualità della vita e centralità del bambino e della donna, orientata ad una visione olistica della persona;
- attenzione ai rapporti umani e assenza di qualsiasi discriminazione nell'assistenza;
- definizione di percorsi assistenziali, orientati alla soddisfazione dei bisogni globali del bambino, della donna e della famiglia;
- garanzia di appropriatezza e di correttezza delle cure e dell'uso delle risorse;
- sostegno della ricerca, dell'innovazione e dell'utilizzo di tecnologie avanzate, anche in termini di informatizzazione, come strumento a servizio degli operatori sanitari e del paziente, nei processi diagnostici, assistenziali e terapeutici.

Il piano attiene ai seguenti principi:

- escludere le discriminazioni di genere;
- prevedere il progressivo coinvolgimento del personale dell'Istituto garantendo pari opportunità di accesso ed equa rotazione per i professionisti di ogni struttura;
- favorire la realizzazione di percorsi caratterizzati da forti integrazioni multi-professionali;
- porre particolare attenzione alla messa a punto di strategie didattiche e di strumenti che verifichino come le competenze apprese siano realmente tradotte nei comportamenti lavorativi;
- garantire esperienze di formazione/lavoro e occasioni formative durante il lavoro stesso;
- valorizzare il contributo di docenti appartenenti al Servizio Sanitario Regionale/Servizio Sanitario Nazionale, senza escludere la possibilità di avvalersi di esperti per tematiche innovative o particolarmente specialistiche.

PIANO PER LA FORMAZIONE DELL'IRCCS BURLO GAROFOLO

Il Piano Annuale per la Formazione descrive il contesto, le strategie e l'insieme delle attività formative previste dall'Istituto; rappresenta quindi uno strumento di programmazione per la gestione e la valorizzazione delle risorse umane ed è riferito a tutte le categorie professionali e non.

Il piano illustra le attività di formazione previste dall'Istituto che comprendono gli obiettivi alla base delle scelte formative proposte, l'impegno economico previsto, i destinatari delle azioni formative, i sistemi di verifica, di valutazione di qualità e di efficacia degli interventi programmati.

Attraverso il piano sono garantiti al personale dell'Istituto: l'aggiornamento, le attività finalizzate a migliorare le competenze e le abilità cliniche, tecniche, relazionali e manageriali, con l'obiettivo di garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza nell'attività prestata.

Nella redazione del Piano Annuale per la Formazione dell'Istituto per l'anno 2018 si è tenuto conto:

- delle indicazioni regionali;
- degli obiettivi strategici dell'Istituto;
- della rilevazione del fabbisogno formativo espresso dalle singole strutture organizzative/direzioni.

L'offerta formativa aziendale è adeguata in termini quantitativi e qualitativi al fine di assicurare lo sviluppo delle competenze attese.

Al fine di conseguire la piena valorizzazione delle risorse di cui l'Istituto già dispone e la più ampia condivisione delle conoscenze, s'intendono privilegiare la formazione in sede, l'utilizzo delle competenze avanzate già presenti e il confronto sistematico tra le diverse professionalità. In coerenza con tali scelte saranno applicate metodologie quali lo studio di casi, la discussione di gruppo, l'esercitazione applicativa, il laboratorio esperienziale, il *training on the job*. Nell'ambito delle previsioni del piano formativo sono considerate prioritarie la formazione sul campo e la formazione *in house*, riconosciute validi strumenti per la realizzazione di un miglioramento nelle competenze assistenziali e culturali degli operatori sanitari e idonee a garantire il raggiungimento di livelli qualitativi adeguati oltre che l'ampliamento della possibilità di accesso alla formazione per tutto il personale.

Al fine di elevare il livello dei risultati attesi, lo sviluppo delle attività formative può giovare anche di apporti esterni, sia sotto il profilo del contributo didattico, mediante il ricorso a esperti, che nella forma del sostegno economico nel rispetto delle relative procedure.

Il presente piano è stato elaborato in forma partecipata considerando anche i seguenti elementi:

- sostenere le azioni che implicano innovazione e cambiamento organizzativo;
- valorizzare strategie e metodologie formative di dimostrata efficacia;
- sostenere la crescita del sistema formazione interaziendale favorendo le occasioni di scambio di esperienze e confronto tra i professionisti al fine di rendere omogenei comportamenti, procedure e percorsi assistenziali allineandoli verso le eccellenze.

I percorsi formativi previsti conducono verso interventi in grado di modificare i comportamenti professionali, sulla base dell'analisi delle prove di efficacia e in linea con quanto suggerito dalla letteratura più recente. Gli obiettivi specifici

rappresentano, invece, il quadro di riferimento entro cui si dovranno sviluppare azioni a livello aziendale per il miglioramento continuo della qualità nelle sue dimensioni tecniche, gestionali e relazionali, in funzione dei cambiamenti sistemici in atto.

Gli elementi costitutivi del documento sono stati definiti dalla Direzione Centrale Salute, Integrazione Socio-Sanitaria, Politiche Sociali e Famiglia e condivisi con tutti i Responsabili dei Servizi Formazione delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale del Regione Friuli Venezia Giulia.

In coerenza con le DGR n. 723 *“Linee di indirizzo per la promozione ed il miglioramento della qualità, della sicurezza e dell’appropriatezza degli interventi assistenziali nel percorso nascita e per la riduzione del taglio cesareo”*: il percorso nascita in FVG, percorso gravidanza a basso rischio a gestione ostetrica, e la DGR n. 730 *“Attivazione della Rete Pediatrica della regione Friuli Venezia Giulia”* del 21/03/2018, verranno implementate le attività formative in ambito pediatrico e materno infantile a supporto dei due percorsi.

ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO

Il fabbisogno formativo è stato rilevato attraverso una pluralità di fonti: i tavoli di lavoro e le schede specifiche, che hanno permesso di formulare delle proposte a sostegno della riorganizzazione, integrazione e diffusione di *best practices*.

Nell’ottica del miglioramento per alcuni corsi di formazione è stata prevista una valutazione della ricaduta attraverso l’individuazione di alcuni indicatori che hanno permesso di individuare gli ambiti di miglioramento su cui organizzare attività di formazione.

Per la raccolta del fabbisogno formativo è stata utilizzata una scheda elaborata dall’Ufficio Formazione, attraverso la quale le varie strutture sanitarie e amministrative hanno inoltrato le proprie proposte.

La scheda è suddivisa in due parti:

nella prima le strutture indicavano le proposte di eventi formativi da organizzare in house,

nella seconda parte indicavano i bisogni formativi degli operatori della struttura proponente

La scheda rilevava

nella prima parte: la struttura proponente, il responsabile scientifico (se già individuato) il titolo provvisorio dell’evento, l’obiettivo nazionale di riferimento, lo scopo, la tipologia di attività formativa da attivare, i fondi di riferimento, l’eventuale presenza di altri finanziatori/sponsor, l’apertura del corso a partecipanti esterni, la proposta dei docenti (interni o esterni all’Istituto), le finalità formative, la tipologia formativa ritenuta più idonea, le figure professionali coinvolte.

nella seconda parte: la struttura proponente, lo scopo/problema rilevato, eventualmente il corso esterno già identificato, la tipologia di corso, fondi di riferimento, presenza di altri finanziatori/sponsor e la/le professioni che segnalavano il fabbisogno.

Ogni macro area organizzativa, senza esclusione alcuna, ha contribuito a segnalare esigenze formative raccolte nel presente piano.

INDIVIDUAZIONE DELLE AREE FORMATIVE

La scelta delle aree tematiche, raccordata con gli obiettivi nazionali per l'ECM indicati dall'Accordo Stato-Regioni del 19 aprile 2012, consegue all'analisi del fabbisogno formativo espresso dalle strutture/direzioni dell'Istituto, nonché dall'esame delle Linee per la gestione del Servizio Sanitario e sociosanitario Regionale per l'anno 2018 (D.G.R. n. 2550 del 23 dicembre 2016).

L'offerta formativa, sia residenziale sia sul campo, si orienta quindi sulle macro-aree di seguito riportate.

Area di sviluppo strategico

Ambito organizzativo-gestionale/management, qualità, sicurezza dei lavoratori e dei pazienti, evidenze scientifiche e cure palliative/dolore sono le parole chiave che sostengono l'organizzazione degli eventi formativi dell'Istituto, intraprese per rendere i servizi offerti più efficienti, appropriati, di qualità, per eliminare sprechi e duplicazioni nonché per rispondere in maniera sempre più adeguata ai bisogni di salute dei pazienti.

La Direzione definisce quindi come aree strategiche: la gestione della qualità, del rischio clinico, della ricerca scientifica e delle cure palliative/dolore.

Area di sviluppo delle competenze relazionali

Nell'ambito della raccolta dei fabbisogni formativi è emersa la necessità di un miglioramento nell'ambito della comunicazione interpersonale, orientata sia agli utenti e ai familiari, sia agli altri professionisti, interni ed esterni all'azienda.

L'area di sviluppo delle competenze relazionali è stata pertanto suddivisa nelle seguenti sottotematiche:

- comunicazione con il paziente e la sua famiglia;
- comunicazione tra il personale.

Gli eventi formativi appartenenti a quest'area sono stati identificati per sviluppare un ambito ritenuto strategico, quello della comunicazione. La capacità di comunicare in modo efficace e di stabilire una relazione positiva ed armonica con il paziente e con i familiari è indispensabile per tutti i processi assistenziali e per il loro esito, la relazione, infatti, fa parte della cura.

Area di sviluppo gestionale e amministrativo

Quest'area contiene una serie di eventi formativi che hanno lo scopo di migliorare la pianificazione e la gestione tecnico-amministrativa e normativa dei processi di organizzazione, sviluppo e valorizzazione delle risorse economiche e tecnologiche, nonché delle prestazioni sanitarie erogate.

Le sottotematiche di seguito riportate sono state individuate nell'ambito dell'area di sviluppo gestionale e amministrativo:

- accesso alle prestazioni sanitarie;
- anticorruzione e trasparenza;
- appalti e impianti;
- CUG (Comitato Unico di Garanzia);
- normativa generale e specifica;
- procedure amministrative;
- tecnologia informatica;
- tecnologia sanitaria.

Area di sviluppo clinico e organizzativo

Quest'area contiene una serie di eventi formativi basata sulle evidenze scientifiche e sull'appropriatezza clinico-assistenziale, a garanzia di percorsi formativi adeguati al cambiamento organizzativo atteso e alla gestione della complessità, favorendo integrazione organizzativa e professionale nei servizi e tra servizi sociali e sanitari.

L'area di sviluppo delle competenze clinico organizzative è a sua volta suddivisa nelle seguenti sottotematiche:

- adolescenza;
- allattamento;
- competenze avanzate in ambito sanitario;
- continuità delle cure;
- educazione sanitaria e prevenzione;
- emergenze;
- farmacologia e farmacovigilanza;
- formazione dei formatori, la progettazione degli eventi formativi;
- management sanitario e innovazione gestionale;
- percorsi clinico-assistenziali;
- resilienza e strategie di coping;
- rifiuti sanitari;
- screening neonatali;
- seminari informativi di promozione alla salute per i cittadini.

In un contesto come quello sanitario appare sempre più evidente che un modello di formazione adeguato non può limitarsi a qualificare gli aspetti tecnici delle procedure effettuate e la performance degli operatori ma si deve far carico anche di un più avanzato equilibrio tra dimensione clinica e dimensione organizzativa.

Area di sviluppo della tutela della salute dei lavoratori

Il D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. riunisce in un unico testo le norme esistenti in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. Tale decreto si occupa della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro e si applica:

- alla persona sotto ogni aspetto: salute, sicurezza, dignità, tenendo conto della provenienza geografica e del genere;
- al lavoro, in qualunque forma svolto, in tutti i settori, sia pubblici che privati, cui siano adibiti lavoratori dipendenti o ad essi equiparati.

Il miglioramento delle condizioni di lavoro, la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e la promozione della cultura della prevenzione rappresentano obiettivi nodali dell'IRCCS, che ritiene di promuovere una prevenzione globale, organizzata, programmata, informata e partecipata.

METODOLOGIE DIDATTICHE

Al fine di favorire l'efficacia di quanto programmato con il piano della formazione, l'organizzazione dei corsi è orientata all'utilizzo di diverse metodologie didattiche, in relazione agli obiettivi e alle ricadute che ci si attende dall'evento formativo, avvalendosi:

- della formazione residenziale, in altre parole la partecipazione a congressi e corsi di aggiornamento sia in *house* che esterni, l'obiettivo cardine è quello di sviluppare una formazione residenziale interattiva, che permetterà di favorire un apprendimento coerente con la rilevazione dei fabbisogni;

- della formazione sul campo, metodologia che ha dimostrato particolare efficacia nello sviluppo delle competenze legate soprattutto ai contesti organizzativi; formarsi sul campo significa attingere dal quotidiano operativo, esplorarlo, rivederlo, valutarlo, modificarlo, sperimentarlo. Significa considerare i problemi di lavoro come opportunità, imparare dal fare, ma anche riconoscere nell'azione professionale un elevato valore formativo, esito del confronto con i colleghi, con se stessi, con l'organizzazione, con la letteratura scientifica. Rappresenta quindi un valido supporto per l'innovazione e il cambiamento;
 - e implementando la FAD attraverso l'adozione di un'unica piattaforma regionale di e-learning che s'interfacerà con l'applicativo GFOR; con questa metodologia saranno organizzati prioritariamente gli eventi riguardanti la tutela della salute dei lavoratori, per poi sviluppare anche altre tipologie di eventi.
- Nei progetti in cui è prevista sia una parte teorica che pratica, al fine dell'accREDITAMENTO, viene scelta la metodologia prevalente, non essendo ancora previsto dalla Regione l'accREDITAMENTO di eventi *blended*.

ATTIVITÀ DI DOCENZA

L'Istituto ricorre in via prioritaria alla docenza interna, poiché rappresenta la modalità principale per valorizzare le risorse umane aziendali e le competenze di tipo tecnico specialistico da loro acquisite; l'utilizzo di formatori interni permette inoltre di contestualizzare meglio l'intervento, favorendo il trasferimento dei contenuti del corso alla realtà operativa dei partecipanti, oltre a ciò attraverso l'impiego dei docenti interni si concretizza un contenimento dei costi per la formazione.

È possibile ricorrere a professionisti esterni nel caso in cui:

- non siano presenti in Istituto le professionalità, le specializzazioni o le specifiche competenze richieste;
- sia necessario integrare la disponibilità di tempo dei docenti interni;
- sia necessario prevedere la presenza di professionisti esterni in relazione a percorsi di ricerca, sviluppo, confronto e partenariato professionale.

L'attività di docenza è disciplinata dal REG_CAF_0001 "Regolamento per l'attribuzione degli incarichi di docenza".

MODALITÀ DI FREQUENZA DEI CORSI IN SEDE

Nel corso del 2017 è stato formalizzato il REG_CAF_0003 "Regolamento per le attività di formazione" al fine di garantire sia il buon funzionamento della funzione di formazione continua in capo al Provider ECM, come previsto dalla normativa Nazionale e Regionale che disciplinare le modalità di partecipazione dei dipendenti all'attività formativa sia interna che esterna.

BUDGET PER LA FORMAZIONE E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

Nel 2018 l'importo assegnato per la formazione è pari a 137.000,00 Euro e sarà gestito dall'Ufficio Formazione sia per l'organizzazione degli eventi interni che per la partecipazione ad eventi esterni, così da avere un'evidenza puntuale della quota utilizzata e di quella residua.

La quota assegnata per la Formazione sarà destinata a finanziare non solo gli eventi realizzati in sede ma anche la formazione esterna acquisita presso strutture straniere o italiane di eccellenza nel settore materno - infantile, ovvero soggetti pubblici o

privati idonei ad erogare formazione specialistica nell'area del supporto amministrativo e tecnico.

Anche nel 2018 saranno adottate le seguenti misure di contenimento della spesa:

- priorità nell'accreditamento ECM dei percorsi formativi sul campo (FSC), che consentono di coniugare, con risorse contenute, l'acquisizione di nuove competenze tecniche e professionali con il miglioramento della qualità dei processi di lavoro e di integrazione multi-professionale, in tal modo favorendo l'importante processo di riorganizzazione interna, in particolare quella assistenziale, e il continuo miglioramento della qualità delle cure;
- attivazione di sinergie e collaborazioni con le altre aziende dell'area triestina;
- valorizzazione dell'offerta formativa erogata a basso costo da enti pubblici.

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PREVISTI DAL PIANO ANNUALE PER LA FORMAZIONE PER L'ANNO 2017

- Nel 2017 sono state avviate le attività propedeutiche per acquisire, da parte dell'Ufficio Formazione, la certificazione ISO 9001:2015 **raggiunto**
- Garantire l'accreditamento di almeno il 60% dei corsi inseriti a piano: **raggiunto**
- Elaborare una bozza di uno strumento per la valutazione dell'impatto formativo: presentazione di un progetto di ricerca inerente al tema in collaborazione con il CRO

OBIETTIVI 2018

Nel 2018 gli obiettivi saranno quelli di:

- Dare attuazione al Piano Aziendale della Formazione;
- Realizzare gli eventi formativi assegnati al Burlo dal Piano della Formazione Regionale;
- Rafforzare il ruolo del referente della formazione nella rilevazione dei fabbisogni formativi, nella progettazione degli eventi e nella valutazione d'impatto relativo all'area rappresentata;
- Analizzare i punti di forza e di debolezza dell'attività formativa, finalizzati al miglioramento gestionale delle attività dell'ufficio;
- Avviare il progetto di ricerca per l'elaborazione di uno strumento per la valutazione dell'impatto formativo;
- Avviare la rilevazione del fabbisogno formativo per predisporre la bozza del Piano Aziendale della Formazione 2019.

ALLEGATO:

TABELLA RIEPILOGATIVA DEL PROGRAMMA ANNUALE PER LA FORMAZIONE PER L'ANNO 2018

La tabella in Allegato 1 riporta il riepilogo delle proposte per il Piano Annuale per la Formazione per l'anno 2018 come risultante dalla raccolta del fabbisogno formativo e dal Piano Attuativo Ospedaliero.

Lo schema evidenzia tutti gli elementi identificativi dell'evento formativo anche ai fini dell'accreditamento, sulla base dei quali sarà attuata la programmazione di dettaglio.

MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL PIANO ANNUALE PER LA FORMAZIONE

Al fine di garantire equità di accesso alla formazione aziendale a tutti i dipendenti, è prevista la pubblicazione del piano e della lista degli eventi formativo sul sito internet aziendale nella sezione dedicata alla formazione.



ALLEGATO

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: CINZIA DECORTI

CODICE FISCALE: DCRCNZ63L55G284C

DATA FIRMA: 29/03/2018 17:13:51

IMPRONTA: 02633A486232AAD1E15F3A12D6FC3A1661D9B3F691279B47C82B5E9D19535E48
61D9B3F691279B47C82B5E9D19535E4882DEEE471B37C78FE1F7BB74BD91F5EB
82DEEE471B37C78FE1F7BB74BD91F5EBF1B0DFC420A663E87F706F377BFD2F7B
F1B0DFC420A663E87F706F377BFD2F7BC3EADA22832F9478617AB3BC6CA13BE1