



**BURLO**

Ufficio Formazione

# **Piano per la formazione 2016**

## INDICE

<b>PREMESSA</b> .....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
<b>UFFICIO FORMAZIONE DELL'IRCCS MATERNO INFANTILE BURLO GAROFOLO</b>	<b>4</b>
Mission.....	4
Vision .....	4
<b>PIANO PER LA FORMAZIONE DELL'IRCCS MATERNO INFANTILE BURLO GAROFOLO</b>	<b>5</b>
<b>FORMAZIONE CONTINUA: PRINCIPI E OBIETTIVI</b>	<b>5</b>
<b>PROCESSI DA PRESIDARE</b>	<b>6</b>
<b>SCELTE TEMATICHE DELLA FORMAZIONE</b> .....	<b>7</b>
Area delle competenze di sistema e strategiche .....	7
Area delle competenze tecnico-professionali.....	8
Area delle competenze organizzativo-gestionali (management e leadership).....	8
Area delle competenze relazionali .....	8
Area delle competenze trasversali.....	8
Area della ricerca.....	8
<b>FORMAZIONE MULTIDISCIPLINARE O TRASVERSALE</b> .....	<b>8</b>
Sicurezza.....	9
Prevenzione della corruzione e trasparenza .....	9
Tutela della riservatezza .....	9
Emergenza/ rianimazione .....	9
Inserimento dei neoassunti.....	10
Comunicazione.....	10
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>11</b>
<b>TAVOLA RIEPILOGATIVA DEL PROGRAMMA ANNUALE DI FORMAZIONE</b>	
<b>INTERNA</b> .....	<b>11</b>
<b>OBIETTIVI FUTURI</b> .....	<b>12</b>
Individuazione dei referenti per la formazione.....	12
Accreditamento come provider ECM .....	13
Modalità di diffusione del Piano Formativo Aziendale all'interno dell'Azienda .....	13
Allegato 1. Budget per la formazione per l'anno 2016.....	15
Allegato 2. Proposte per il Piano per la formazione per il periodo 1° gennaio 2016 - 30 giugno 2017 .....	16

## PREMESSA

La formazione è una delle leve strategiche più rilevanti a disposizione delle organizzazioni sanitarie per far crescere la consapevolezza degli operatori e per favorire e supportare il miglioramento continuo dell'assistenza sanitaria erogata.

La formazione ha come obiettivo principale quello di rispondere sia alle necessità organizzative che professionali è pertanto da considerarsi come un investimento:

- finalizzato a sviluppare e 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 consolidare la qualità dell'assistenza sanitaria e sociosanitaria in termini di sicurezza, efficacia, efficienza, coinvolgimento degli utenti e degli operatori, appropriatezza ed equità nell'accesso alle prestazioni.

Per l'IRCCS, la formazione rappresenta uno strumento di sviluppo e valorizzazione del personale teso a promuoverne sia le competenze, in termini di capacità tecnico-operative, organizzative e relazionali, che le attitudini personali al fine di garantire il processo di miglioramento continuo della qualità delle prestazioni sanitarie e lo sviluppo delle innovazioni; per i professionisti, invece, rappresenta un sistema per perseguire uno sviluppo professionale e personale coerente con le attitudini individuali e con gli obblighi dettati dall'organizzazione e dal ruolo.

La formazione e l'aggiornamento continuo del personale sono quindi obiettivi istituzionali

Il Piano per la formazione per il periodo 1° gennaio 2016 - 30 giugno 2017, di seguito esposto, tiene conto:

- del fabbisogno formativo rappresentato dalle strutture;
- delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi identificati nei documenti di pianificazione e programmazione e, in particolare, delle Linee annuali per la gestione del Servizio Sanitario e Sociosanitario Regionale per l'anno 2016 nonché del Piano Attuativo Ospedaliero 2016 dell'Istituto (di seguito PAO 2016);
- delle necessità e prospettive di sviluppo emerse in sede di valutazione individuale;
- delle innovazioni normative e tecnologiche intervenute ovvero previste.

Nella redazione di questo piano si è cercato di considerare le peculiarità di questo Istituto che ha l'obiettivo di perseguire i seguenti "fattori critici di successo":

- 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 correttezza delle cure e dell'uso delle risorse;
- sostegno della ricerca, dell'innovazione e 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;
- assenza di discriminazioni di genere.

Nelle more dell'assunzione della qualifica di *provider* ECM, per alcuni fabbisogni formativi (ad esempio la tutela della salute dei lavoratori) si sono presi accordi con le altre Aziende provinciali al fine di garantirne l'immediata formazione, per i restanti l'Istituto provvederà

ad accreditare i corsi tramite i *provider* esterni, individuati secondo le vigenti regole in materia di affidamento di servizi, di cui si è avvalso nel corso dell'anno 2015:

- l'Agencia Enjoy Events s.r.l. per la formazione residenziale (RES);
- l'Agencia Gutenberg s.r.l. per la formazione sul campo (FSC).

## UFFICIO FORMAZIONE DELL'IRCCS MATERNO INFANTILE BURLO GAROFOLO

### *Mission*

L'Ufficio Formazione è la funzione aziendale in staff alla Direzione Generale, deputato alla formazione continua del personale dell'Istituto e alle attività di didattica istituzionale.

Il suo obiettivo principale consiste nel promuovere la cultura della formazione professionale e dell'educazione continua in medicina, in un contesto professionale caratterizzato da una complessità di sistema e dall'eterogeneità dei saperi professionali, attraverso una gestione coerente e funzionale dei processi formativi.

In questa ottica la funzione fondamentale dell'Ufficio Formazione è quella di leggere ed analizzare, in stretta collaborazione con i professionisti, i bisogni formativi con coerenza verticale (che emergono dalle strategie e dalla programmazione nazionale, regionale ed aziendale) e orizzontale (espressione delle esigenze di sviluppo dei singoli professionisti) sintetizzandoli e traducendoli in corsi di formazione (obbligatori, trasversali, specifici), al fine di avviare percorsi di sviluppo delle competenze, necessari e sottostanti al miglioramento dei processi gestionali e assistenziali.

L'elemento che fa da sfondo alla sua mission è la garanzia della qualità dell'attività sia sul piano delle coerenze sia sul piano della gestione operativa delle varie fasi del processo formativo.

### *Vision*

La formazione nell'ambito dell'Istituto assume una funzione strategica fondamentale che si esplica nella lettura delle esigenze aziendali (interne ed esterne) e nella loro trasformazione in progetti e piani formativi per avviare processi di apprendimento e miglioramento dei processi assistenziali e gestionali in forte coerenza con la strategia. In questo senso si inquadra anche come gestione dei processi formativi, attraverso una funzione di orientamento rispetto alle esigenze della domanda, e dei processi di cura con forte orientamento allo sviluppo delle competenze dei professionisti.

La formazione da un lato vuole essere una leva strategica per lo sviluppo dell'organizzazione e per accompagnare il cambiamento e dall'altro vuole svolgere un'azione connessa al processo di valutazione e sviluppo delle competenze distintive con particolare riferimento per i processi di integrazione professionale, che rappresenta un asse strategico di particolare rilevanza nel breve-medio periodo.

La formazione deve essere pensata e realizzata in termini di processo in cui vi sia una precisa analisi dei bisogni che precede la progettazione e la realizzazione degli eventi cui deve seguire una puntuale valutazione dei risultati: questo è il tema di fondo che accompagna la nuova programmazione della formazione.

L'Ufficio Formazione intende anche:

- rappresentare un punto di riferimento per la formazione in ambito materno neonatale a livello regionale, nazionale e internazionale;
- promuovere e realizzare iniziative formative con altre strutture sia nazionali che internazionali all'avanguardia in ambito materno neonatale;
- promuovere e curare i rapporti con le università, altri enti ed istituzioni.

## PIANO PER LA FORMAZIONE DELL'IRCCS MATERNO INFANTILE BURLO GAROFOLO

Il Piano per la formazione dell'Istituto descrive il contesto, le strategie e l'insieme delle attività formative previste dall'IRCCS. È 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 e 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.

Il piano viene elaborato ogni 18 mesi, si compone di tutte le iniziative formative (eventi residenziali, eventi di formazione sul campo) ed è formulato sulla base delle proposte delle varie strutture, delle Direzioni Amministrativa, Sanitaria e Scientifica per i rispettivi ambiti di competenza e della Direzione Generale per le tematiche strategiche dell'Istituto.

### FORMAZIONE CONTINUA: PRINCIPI E OBIETTIVI

La formazione continua del personale è da considerarsi quale:

- strumento a supporto della qualità dei processi di cura;
- strumento per la responsabilizzazione e la motivazione degli operatori nonché per il rafforzamento del senso di appartenenza;
- leva strategica per lo sviluppo organizzativo;
- elemento indispensabile al governo del sistema aziendale.

La formazione presso l'Istituto sarà svolta in continuità con gli anni precedenti e quindi:

- fondata su una attenta e costante analisi del fabbisogno formativo, delle aspettative e delle motivazioni degli operatori sanitari, in coerenza con i bisogni dei pazienti pediatrici, delle donne e delle madri;
- orientata al fabbisogno di sviluppo dell'organizzazione con particolare riguardo alle competenze gestionali dei livelli di responsabilità;
- fondata prevalentemente su metodologie di insegnamento/apprendimento interattive, che assumono il metodo dell'apprendimento riflessivo e dell'apprendimento dall'esperienza come leva vincente per coinvolgere e motivare gli adulti allo studio e all'approfondimento;
- non limitata all'aula, ma con una concreta possibilità di trasferimento dell'apprendimento nella pratica quotidiana, mediante un potenziamento costante della formazione sul campo;
- realizzata in modalità *blended*, con integrazione ove possibile tra formazione residenziale, formazione sul campo, formazione a distanza e autoapprendimento;
- basata sullo sviluppo delle competenze distintive, ossia orientate ad obiettivi di ricerca traslazionale e di cura/assistenza innovativa ai pazienti oncologici;
- rivolta al personale sanitario in linea con il programma ECM e al personale di altri ruoli (amministrativo, professionale e tecnico, anche di supporto all'assistenza) senza obbligo o con diverso obbligo di crediti formativi, al fine di favorire l'integrazione fra le varie professionalità indispensabile per realizzare il mandato dell'Istituto.

Pertanto, anche nel periodo 1° gennaio 2016 - 30 giugno 2017 l'offerta formativa aziendale sarà adeguata in termini quantitativi e qualitativi al fine di assicurare lo sviluppo delle

competenze attese e cercare di soddisfare il debito ECM dei professionisti almeno nella misura del 50%.

Per il triennio 2014-2016 è in corso di validità il Piano per la formazione triennale adottato con Decreto n. 145 del 31 dicembre 2013. Nell'intervallo indicato, la formazione promossa dall'Istituto è stata finalizzata principalmente ai seguenti obiettivi:

- adeguare le competenze cliniche, assistenziali, gestionali ed amministrative sulla base dei progetti di sviluppo;
- migliorare la comunicazione, le competenze relazionali e favorire l'integrazione operativa tra diverse strutture;
- consolidare l'EBM, l'EBN, l'EBHC, l'EBP, la pratica dell'*audit* clinico e organizzativo e la gestione del rischio clinico;
- supportare il processo di sviluppo della qualità finalizzato alla sicurezza dei pazienti, degli operatori e all'accreditamento internazionale dell'Istituto;
- sostenere lo sviluppo delle competenze informatiche e dei flussi informativi;
- migliorare l'accoglienza dei pazienti di altre culture;
- sviluppare le *medical humanities*;
- sviluppare l'inserimento nelle reti di collaborazione con altre istituzioni.

Il fabbisogno formativo dei dipendenti rappresentato nel suddetto piano triennale 2014-2016 ha determinato la programmazione delle attività formative negli anni 2014 e 2015. Tali evidenze, congiunte a quanto previsto dal PAO 2016, sono utilizzate anche per definire la programmazione delle attività formative per l'anno in corso.

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 elevate 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*, nel quadro delle previsioni del piano formativo triennale il quale considera come 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 all'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 ad esperti, che nella forma del sostegno economico, nel rispetto delle relative procedure.

## PROCESSI DA PRESIDARE

Sotto il profilo metodologico, s'identificano le seguenti azioni inerenti la qualità dell'offerta formativa:

- identificazione nell'ambito di ciascuna struttura o area dell'Istituto di un referente per la formazione, con cui l'Ufficio Formazione si rapporterà nelle varie fasi del processo formativo: analisi dei fabbisogni, progettazione dell'accesso agli eventi e iniziative, valutazione dei risultati; il personale di cui trattasi dovrà essere coinvolto in un apposito percorso formativo orientato a sviluppare competenze in materia di promozione della formazione come opportunità di crescita individuale e organizzativa nonché di cura dei processi formativi;

- consolidare la sperimentazione di metodologie innovative di formazione del personale, che facilitino l'apprendimento degli adulti, anche attraverso progetti di ricerca;
- sviluppare le metodiche per la valutazione dei processi formativi, anche attraverso il confronto con altre esperienze regionali e nazionali.

La valutazione è un processo che si svolge infatti a più livelli:

- ✓ gradimento dei partecipanti, a partire dalla valutazione della progettazione formativa, della qualità del processo formativo erogato, degli aspetti organizzativi e della rilevanza delle proposte rispetto al fabbisogno fino alle competenze didattico-educative del formatore, al materiale didattico fornito, al supporto dato ai processi di apprendimento;
  - ✓ apprendimento dei partecipanti, ossia valutazione delle conoscenze, competenze e abilità tecnico-specialistiche e relazionali, mediante metodi e strumenti intesi al superamento di un sistema di verifica formale e facilitanti la riflessione sull'esperienza e l'apprendimento significativo, non soltanto a livello individuale ma anche nella formazione che prevede attività di gruppo e multi-interdisciplinare;
  - ✓ miglioramenti nelle prestazioni lavorative del destinatario dell'intervento formativo, mediante l'osservazione *ex post* della modificazione delle modalità di azione in ragione delle conoscenze, abilità ed atteggiamenti appresi durante i processi formativi, con particolare riguardo ai progetti di formazione sul campo. Detta valutazione avviene alla conclusione dell'attività formativa e ha tre obiettivi principali:
    - a) ricostruire il processo realizzato,
    - b) confrontarlo con quanto era stato programmato,
    - c) rilevare l'impatto effettivo dell'intervento realizzato sull'individuo e sull'organizzazione.
- Gli eventi che saranno oggetto di verifica di impatto saranno quelli di interesse strategico dell'ente e quelli che hanno impiegato la maggior quantità di risorse.
- ✓ cambiamenti nei comportamenti organizzativi, ossia valutazione delle ricadute sull'organizzazione in relazione alla modificazione dei comportamenti degli operatori, correlata alle indagini di clima e di gradimento.

## **SCELTE TEMATICHE DELLA FORMAZIONE**

L'offerta formativa, sia residenziale che sul campo, si orienta sulle macro-aree di seguito riportate ed articolate in percorsi specifici. Le scelte tematiche, raccordate con gli obiettivi nazionali per l'ECM indicati dall'Accordo Stato-Regioni del 19 aprile 2012, conseguono all'analisi del fabbisogno formativo espresso dalle strutture dell'Istituto nonché all'esame dalle Linee per la gestione del Servizio Sanitario e Sociosanitario Regionale per l'anno 2016 (DGR n. 2559 del 22 dicembre 2015).

### **Area delle competenze di sistema e strategiche**

1. Nell'ambito del governo clinico:

- sicurezza del paziente (*risk management*);
- applicazione nella pratica clinica e laboratoristica dei principi e delle procedure dell'EBM, dell'EBN e dell'EBP;
- percorsi diagnostico-terapeutici ed assistenziali in ambito neonatologico e pediatrico;

- percorsi diagnostico-terapeutici ed assistenziali in ambito ostetrico-ginecologico;
  - sistemi e percorsi di qualità/miglioramento, accreditamento all'eccellenza.
2. Nell'ambito della tutela della salute dei lavoratori (formazione obbligatoria *ex lege*):
- sicurezza negli ambienti e nei luoghi di lavoro e patologie correlate;
  - rischio stress lavoro-correlato e benessere organizzativo.
3. Nell'ambito dei processi di formazione:
- progettazione formativa per la formazione residenziale e sul campo;
  - valutazione dei processi formativi.
4. Nell'ambito della deontologia, dell'etica e della normativa sanitaria:
- responsabilità, deontologia ed etica;
  - prevenzione e controllo della corruzione.

#### Area delle competenze tecnico-professionali

Contenuti tecnico-professionali specifici di ciascuna professione/specializzazione/attività, con particolare attenzione allo studio di aspetti diagnostico-terapeutici ed assistenziali correlati ai PDTA in ambito pediatrico e ostetrico-ginecologico. Particolare attenzione verrà data a:

- innovazioni nella diagnosi e cura;
- epidemiologia.

#### Area delle competenze organizzativo-gestionali (management e leadership)

- Gestione, motivazione e valorizzazione delle risorse umane.
- Sistemi di valutazione di *performance*, competenze, risultati.
- Sperimentazioni di nuovi modelli organizzativi.

#### Area delle competenze relazionali

- Competenza narrativa per l'umanizzazione delle cure.
- Prevenzione e gestione dei conflitti professionali.
- Integrazione professionale.

#### Area delle competenze trasversali

- Pediatric Basic Life Support and Defibrillation (PBLSD).
- Pediatric Advanced Life Support (PALS AHA).
- Codice dell'amministrazione digitale e firma digitale.
- Normativa sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione (formazione obbligatoria *ex lege*).
- Normativa sulla tutela della riservatezza (formazione obbligatoria *ex lege*).
- Responsabilità civile professionale e tutela legale in sanità.

#### Area della ricerca

- Attività di ricerca pre-clinica, clinica, traslazionale, assistenziale, organizzativa, formativa.

### **FORMAZIONE MULTIDISCIPLINARE O TRASVERSALE**

Si rafforza nel periodo 1° gennaio 2016 - 30 giugno 2017 la scelta di predisporre percorsi formativi d'interesse trasversale del personale, con particolare riguardo alla formazione individuata come obbligatoria *ex lege*, a tutela di diritti e interessi di fondamentale rilevanza.



In continuità con la programmazione per l'anno 2015 s'individuano le seguenti aree tematiche, come già individuate dal Piano per la formazione per l'anno 2015, sulle quali si intende proseguire con gli interventi formativi in buona parte già avviati e/o programmati.

### Sicurezza

Proseguono nel periodo 1° gennaio 2016 - 30 giugno 2017, anche valorizzando le competenze formative di altre aziende sanitarie, i corsi per la gestione degli incendi, la prevenzione e gestione dello stress lavoro-correlato, il corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, la gestione in sicurezza dei farmaci antitumorali, la gestione del rischio chimico e biologico nonché del rischio clinico e, infine, altra formazione specifica prevista nella normativa per la sicurezza e la salvaguardia della salute del lavoratore.

### Prevenzione della corruzione e trasparenza

Nell'ambito della formazione prevista dalla Legge n. 190/2012, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione, proseguirà nel corso dell'anno 2016 la formazione obbligatoria generale del personale al fine di illustrare il codice di comportamento e le modalità di prevenzione della corruzione in Istituto. Interventi specifici saranno realizzati, anche ricorrendo a forme di cooperazione con le altre aziende sanitarie della Regione nonché all'offerta formativa istituzionale, nei confronti del personale operante nelle aree a rischio di corruzione e condizionamento, con riguardo ai rischi generali (contratti pubblici, incarichi e nomine, gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio) e ai rischi specifici (attività libero-professionale e liste di attesa, rapporti contrattuali con privati accreditati, ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni nell'ambito di farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie). Tale formazione sarà integrata da percorsi inerenti l'applicazione della Legge n. 33/2013 sulla trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. Infine, si inseriscono nelle iniziative di contrasto ai fenomeni di corruzione, condizionamento e *maladministration* i percorsi formativi volti a consolidare le conoscenze di riferimenti normativi e standard al fine di ridurre l'esposizione a tali rischi nelle procedure tecniche.

### Tutela della riservatezza

Il D.Lgs. n. 196/2003 in tema di tutela della riservatezza dei dati personali prevede l'obbligo di formare tutti gli incaricati del trattamento dei dati, rappresentato come una delle misure minime di sicurezza. In ossequio a tale disposizione e nella convinzione che la formazione possa contribuire in maniera determinante al rafforzamento di una cultura del rispetto per le persone, il tema è oggetto non soltanto di iniziative specifiche ma anche delle attenzioni formative nell'ambito dell'orientamento del neo-assunto.

### Emergenza/rianimazione

L'Istituto rappresenta per la Regione Friuli Venezia Giulia un riferimento per quanto attiene la formazione di base ed avanzata. Nel corso del periodo 1° gennaio 2016 - 30 giugno 2017 verrà dato ampio spazio ai corsi di rianimazione di base ed avanzata sia in ambito neonatologico che pediatrico. In particolare verranno organizzati diversi corsi PBLSD esecutore e retraining e corsi PALS AHA.

### Inserimento dei neoassunti

Il piano di inserimento del personale neoassunto è uno strumento funzionale dell'organizzazione aziendale per orientare al meglio le assegnazioni del personale e valutarne le capacità, le attitudini e la professionalità, dal momento dell'assunzione e per tutto il periodo di prova. Al tempo stesso esso si propone di dare sostegno lavoratore affinché in tempi brevi possa efficacemente inserirsi nell'equipe, identificando le gerarchie, le norme e i regolamenti. L'investimento formativo nell'ambito di questa tematica intende promuovere la valorizzazione del personale fin dal primo giorno di lavoro seguendo tutte le tappe del processo destinato a concludersi con una più soddisfacente e rapida collocazione all'interno dell'organizzazione della persona nuova e della sua professionalità. Per il raggiungimento degli obiettivi interprofessionali definiti "di sistema", si prevede di proseguire con l'attività intesa a favorire l'orientamento efficace all'interno dell'Istituto e la comprensione del contesto sanitario regionale e nazionale in cui l'Istituto si colloca, al fine di sviluppare il senso di appartenenza e favorire l'adesione ai valori e alla *mission* aziendale.

### Comunicazione

Nell'ambito del percorso fatto dall'Istituto sui fabbisogni formativi del personale per l'elaborazione del piano triennale è emersa una comune e sentita necessità di un miglioramento nella comunicazione interpersonale con l'utente soprattutto se con bisogni speciali, coordinamento del lavoro e delle persone, decisioni, benessere organizzativo, risoluzione dei conflitti in ambiente lavorativo. La Direzione Strategica ha inoltre richiesto di organizzare corsi sulla Comunicazione efficace e di riproporre diverse edizioni del corso "Creatività e Team Coaching per Riunioni Efficaci" organizzato in collaborazione con la Responsabile del CAF del CRO di Aviano.

## RISORSE FINANZIARIE

Nel 2016 l'importo assegnato alla formazione è pari a 137.000,00 Euro, comprensivo del costo dei servizi di accreditamento.

La tabella in Allegato 1 presenta la ripartizione delle risorse tra eventi formativi d'interesse trasversale e obbligatori *ex lege* e la distribuzione ai dipartimenti e direzioni, calcolata, in mancanza di dati storici significativi, in proporzione al personale assegnato.

Il Budget assegnato alla formazione è stato suddiviso attribuendo:

- una quota, a disposizione dell'Ufficio Formazione, per i **corsi obbligatori e trasversali**;
- una quota destinata ai **corsi specifici** richiesti dalle strutture, dai dipartimenti e/o dalle direzioni e approvati con il Piano per la formazione per l'anno 2016.

La quota per i corsi specifici è stata suddivisa:

1. tra personale della **Dirigenza** e del **Comparto**;
2. tra i **3 Dipartimenti** (Dipartimento di Pediatria, Dipartimento Materno Neonatale e Dipartimento di Diagnostica avanzata e sperimentazioni cliniche)
3. e tra le **4 direzioni** (Direzione Generale, Direzione Sanitaria, Direzione Amministrativa e Direzione Scientifica).

La ripartizione è stata effettuata tenendo conto delle **unità di personale assegnato al 31/12/2015** alle aree sopra indicate (Dirigenza e Comparto).

I corsi richiesti dalle strutture e approvati con il Piano per la formazione per l'anno 2016 incideranno sul budget di dipartimento/direzione, pertanto saranno soggetti a un'approvazione preliminare da parte del direttore/responsabile del dipartimento/direzione per i dirigenti e da parte dei responsabili/posizioni organizzative di dipartimento per il comparto, così da monitorare costantemente il consumo di risorse gestite dalle strutture assegnatarie del budget. Una volta approvate le spese verrà comunque data comunicazione all'Ufficio Formazione che avrà così la visione complessiva della quota consumata e di quella a disposizione.

La quota per i corsi specifici 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 2016 verranno 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.

## TAVOLA RIEPILOGATIVA DEL PROGRAMMA ANNUALE DI FORMAZIONE INTERNA

La tabella in Allegato 2 riporta il riepilogo delle proposte per il Piano per la formazione per il periodo 1° gennaio 2016 - 30 giugno 2017 come risultante dalla raccolta del fabbisogno formativo e dal PAO.

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

## OBIETTIVI FUTURI

### *Individuazione dei referenti per la formazione*

Al fine di implementare il sistema di formazione e aggiornamento continuo l'istituto individuerà una nuova figura definita "referente per la formazione", presente nella misura di due unità per ogni struttura in rappresentanza dell'area della dirigenza e del comparto. Stante la complessità dell'assetto organizzativo e delle diverse professionalità operanti nell'istituto, ogni referente costituirà un anello di collegamento nella rete informativa tra il personale delle varie strutture e l'Ufficio Formazione.

La figura del referente rappresenta un'importante innovazione organizzativa a supporto del processo di formazione aziendale, un vero e proprio collegamento organizzativo a disposizione di tutti i professionisti per migliorare la formazione e il suo impatto nelle diverse realtà. La formazione sarà così non autoreferenziale e attenta solo ad alcune committenze centralizzate, ma decentrata e sempre più capace di cogliere la centralità delle richieste del paziente e dello sviluppo professionale dell'operatore.

Il referente della formazione è dovrà essere capace più di altri di intercettare al nascere i fabbisogni formativi diversificati all'interno delle strutture, di analizzarli con competenza, di comunicarli tempestivamente all'Ufficio Formazione, di concorrere eventualmente alla progettazione ed erogazione degli eventi, e di monitorare gli esiti della formazione realizzata.

Il gruppo dei referenti sarà costituito basandosi sul modello della rete organizzativa, scartando l'ipotesi di costituire una nuova struttura a base gerarchica all'interno delle funzioni aziendali esistenti. In altre parole, la rete dei referenti, come tale, sarà progettata come una microstruttura:

- orizzontale;
- diffusa nell'azienda (non concentrata in una sola funzione);
- multi-professionale (non composta da soli formatori);
- agile (non sottoposta a vincoli burocratici pre-esistenti);
- basata sulla reputazione degli attori (non su un ruolo formale rigido);
- con comunicazione non mediata (non vincolata alla comunicazione scritta).

Il ruolo del referente sarà cruciale soprattutto nella fase della "rilevazione dei fabbisogni formativi", collaborando così alla promozione di una cultura che non si limiti solo a trasmettere informazioni tecnico-scientifiche, ma sia anche opportunità di sviluppo di valori e attitudini, oltre che promuovere "buone pratiche" al servizio dell'utenza.

Il referente avrà bisogno di essere conosciuto e supportato da tutto il personale nell'ambito delle varie strutture, per poter essere veramente efficace nel processo di sviluppo e ampliamento delle competenze dei dipendenti dell'istituto.

Il referente della formazione svolgerà le seguenti funzioni:

1. partecipazione alla predisposizione ed effettuazione dell'analisi di fabbisogno annuale e alla sua rivalutazione;
2. condivisione delle linee di indirizzo al budget della formazione, facendo da tramite con il personale della struttura, fornendo le indicazioni per l'elaborazione dei progetti formativi;
3. collaborazione alla progettazione dei corsi di formazione continua in stretto rapporto con l'Ufficio Formazione;
4. elaborazione del prospetto di sintesi della formazione della struttura, sottoponendola all'approvazione del Direttore/Coordinatore di Struttura Complessa/Semplice ed invio all'Ufficio Formazione;

5. collaborazione al sistema di comunicazione per tutto il personale afferenti alla sua struttura riguardante gli eventi formativi programmati;
6. collaborazione alla promozione dell'analisi di ricaduta della formazione effettuata a livello organizzativo;
7. partecipazione alle riunioni di programmazione e di valutazione indette dall'Ufficio Formazione, nonché ai percorsi formativi annuali, sempre proposti e condivisi con l'Ufficio Formazione;
8. collaborazione all'incentivazione di alcune tipologie formative strategiche, quali la formazione sul campo (FSC) in tutte le sue forme (audit, gruppi di miglioramento, etc.) e la formazione a distanza (FAD);
9. pianificazione di incontri con il personale della struttura per specifiche problematiche organizzative, laddove ci fosse la necessità definire un percorso formativo.

Può essere nominato:

- dai Direttori Sanitario e Amministrativo per le relative strutture;
- dai Direttori di Struttura per l'area della dirigenza medica e per l'area della dirigenza sanitaria professionale, tecnica e amministrativa;
- dai Responsabili/Referenti infermieristici e tecnici di concerto con il Dirigente delle professioni sanitarie per l'area del comparto;
- dal Referente dell'area di Psicologia.

I requisiti richiesti a un referente di formazione includono: capacità di leadership, di ascolto e relazionali, di gestione efficace dei gruppi, una forte motivazione.

Al fine di formare i referenti per la formazione, l'istituto organizzerà un evento formativo a cui tutti i referenti dovranno partecipare.

### ***Accreditamento come provider ECM***

L'accREDITamento di un *provider* è il riconoscimento da parte di un'istituzione pubblica (Commissione Nazionale per la Formazione Continua o Regioni o Province Autonome direttamente o attraverso organismi da questi individuati) che un soggetto è attivo e qualificato nel campo della formazione continua in sanità e che pertanto è abilitato a realizzare attività formative riconosciute idonee per l'ECM individuando ed attribuendo direttamente i crediti ai partecipanti. L'accREDITamento si basa su un sistema di requisiti minimi considerati indispensabili per lo svolgimento di attività formative (ECM) ed è rilasciato ad ogni provider da un solo ente accREDITante a seguito della verifica del possesso di tutti i requisiti minimi condivisi.

L'accREDITamento, quindi, è una procedura volta a promuovere e a garantire la qualità della formazione, l'accREDITamento di un *provider* riconosce che un ente è qualificato e certificato nel campo della Educazione Continua in Medicina e pertanto può proporre attività formative riconosciute che permettono ai partecipanti di ottenere crediti formativi. Essere un *provider* ECM significa essere protagonista in un settore che è teso a garantire, sempre di più, qualità nella pianificazione, controllo, valutazione della formazione e valorizzazione del capitale umano di un'azienda.

### ***Modalità di diffusione del Piano Formativo Aziendale all'interno dell'Azienda***

Al fine di garantire equità di accesso alla formazione aziendale a tutti i dipendenti, è prevista la pubblicazione del Piano formativo aziendale e della lista dei corsi, residenziali e di formazione sul campo sul sito internet aziendale nella sezione dedicata alla Formazione.

# **ALLEGATI**

## Allegato 1. Budget per la formazione per l'anno 2016

<b>Totale complessivo assegnato</b>			<b>137.000,00</b>			
<b>Budget per corsi obbligatori e trasversali</b>			<b>60.000,00</b>			
<b>Budget residuale</b>			<b>77.000,00</b>			
Dipartimenti	Personale assegnato		Totale personale assegnato	Budget assegnato		Totale budget assegnato
	Comparto	Dirigenza		Comparto	Dirigenza	
<b>Dipartimento di Pediatria</b>	208	85	293	22.214	9.078	31.291
<b>Dipartimento Materno Neonatale</b>	161	41	202	17.194	4.379	21.573
<b>Dipartimento di Diagnostica avanzata e sperimentazioni cliniche</b>	43	25	68	4.592	2.670	7.262
<b>Direzione Generale e Direzione Scientifica</b>	23	7	30	2.456	748	3.204
<b>Direzione Sanitaria</b>	62	6	68	6.621	641	7.262
<b>Direzione Amministrativa</b>	53	7	60	5.660	748	6.408
<b>Totale</b>	<b>550</b>	<b>171</b>	<b>721</b>	<b>58.738</b>	<b>18.262</b>	<b>77.000</b>

Allegato 2. Proposte per il Piano per la formazione per il periodo 1° gennaio 2016 - 30 giugno 2017

Numero	Argomento	Struttura proponente	Referente o responsabile scientifico	Titolo/Argomento	Tipologia form. ed ev. convenzione	N. edizioni proposte		Obiettivo formativo															Docenti (interni/esterni)	Partecipanti esterni	Tempi di realizzazione	Note					
						N.	Obiettivo formativo	Biologo	Chimico	Farmacista	Fisioterapista	Infermiere	Infermiere pediatrico	Logopedista	Medico chirurgo	Ortottista	Ostetrico	Psicologo	Tecnico audiometrista	Tecnico NFP	Tecnico radiologia	Tecnico laboratorio					Altre professioni ECM	Altre professioni senza ECM			
																													Partecipanti		
1	JACIE	SS Dir. Prof.sanitarie-SC Onco. ped.	Buchini-Rabusin	Procedure per l'accreditamento JACIE	FSC	1	2	x			x														x	inter ni		1° sem. 2016			
2	SVILUPPO DI COMPETENZE ASSISTENZIALI NEONATALI E PEDIATRICHE	SS Dir. Prof.sanitarie	Schreiber	Competenze assistenziali neonatali e pediatriche avanzate di 2° livello	FSC	1	18																			x	inter ni		1° sem. 2016		
3		SS Dir. Prof.sanitarie	Schreiber	Riunioni finalizzate all'eccellenza nelle cure assistenziali pediatriche: approfondimenti clinici su casistica complessa	FSC	1	3																				x	inter ni		1° sem. 2016	
4		SS Dir. Prof.sanitarie	Schreiber	Tecniche/procedure/dispositivi medici/elettromedicali innovativi in assistenza neonatale e pediatrica	FSC	1	29																				x	inter ni		2° sem. 2016	
5	SVILUPPO DI COMPETENZE OSTETRICO-GINECOLOGICHE	SC Patologia ostetrica	Bottegaro	Medicazione della ferita chirurgica in ambito ostetrico-ginecologico	RES FSC	1	1																			x	inter ni ester ni	x	2° sem. 2016 1° sem. 2017	blended	
6		SC Patologia ostetrica	Bottegaro	Incontri ospedale-territorio per la continuità assistenziale in ambito ostetrico-ginecologico	RES FSC	1	1																					inter ni ester ni	x	2° sem. 2016 1° sem. 2017	blended
7		SC Patologia ostetrica	Maso	Qualità delle cure intrapartum	RES	1	14																		x	x	inter ni ester ni	x	2° sem. 2016	convegno	
8		SC Patologia ostetrica	Maso-Alberico	Cardiotocografia in travaglio di parto: corso teorico-pratico	FSC	1	18																				x	inter ni	x	2° sem. 2016	











IRCCS MATERNO INFANTILE BURLO GAROFOLO - TRIESTE

Numero	Argomento	Struttura proponente	Referente o responsabile scientifico	Titolo/Argomento	Tipologia form. ed ev. convenzione	N. edizioni proposte		Obiettivo formativo															Docenti (interni/esterni)		Partecipanti esterni	Tempi di realizzazione	Note		
								Partecipanti																					
								Biologo	Chimico	Farmacista	Fisioterapista	Infermiere	Infermiere pediatrico	Logopedista	Medico chirurgo	Ortottista	Ostetrico	Psicologo	Tecnico audiometrista	Tecnico NFP	Tecnico radiologia	Tecnico laboratorio						Altre professioni ECM	Altre/i prof./partecipanti senza ECM
43	RICERCA SCIENTIFICA/EVIDENCE	Direzione Scientifica	Merlini	Nuovo catalogo biblioteca - TDnet	RES	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	interni esterni		2° sem. 2016	no costi per docenza esterna
44		SSD Epidemiologia clinica e ricerca sui servizi sanitari	Ronfani	La medicina basata sull'evidenza e la lettura di articoli in gruppo ( <i>Journal club</i> ) come strumenti di formazione continua per il pediatra	FSC	1	1																			interni		2° sem. 2016	
45		Direzione Generale	Scannapieco	Progetti europei	RES	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	esterni		2° sem. 2016	3.000,00 euro di spesa da sostenere
46		Direzione Amministrativa	Dorbolò	Processi della direzione scientifica e modelli di costing delle prestazioni sanitarie	RES	1	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	interni		2° sem. 2016	
47		SC Farmacia e Farmacologia clinica	Maestro	Conduzione di studi clinici	RES	1	25	x		x		x	x		x		x	x			x	x	x	x	x	interni	x	2° sem. 2016	
48	PREVENZIONE CORRUZIONE	Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Vardabasso	La prevenzione della corruzione: modulo generale	RES	10	17	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	interni		2° sem. 2016 1° sem. 2017	
49		Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Vardabasso	La prevenzione della corruzione: modulo specialistico per il personale operante nelle aree a rischio	RES	2	17	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	interni		2° sem. 2016 1° sem. 2017	
50	GENETICA MEDICA	SC Genetica Medica	Pecile	Introduzione della tecnologia NGS in diagnostica e discussione dei casi analizzati	FSC	1	29	x							x										interni		2° sem. 2016		
51	MEDICINA PREVENTIVA	UCO Igiene e Medicina preventiva-UCO Clinica Ostetrica Ginecologica	Comar-Wiesenfeld	Ricerca traslazionale, diagnostica avanzata e prevenzione delle MST	RES	1	1	x								x									interni esterni	x	2° sem. 2016	con sponsor	









IRCCS MATERNO INFANTILE BURLO GAROFOLO - TRIESTE

Numero	Argomento	Struttura proponente	Referente o responsabile scientifico	Titolo/Argomento	Tipologia form. ed ev. convenzione	N. edizioni proposte	Obiettivo formativo	Partecipanti																	Docenti (interni/esterni)	Partecipanti esterni	Tempi di realizzazione	Note	
								Biologo	Chimico	Farmacista	Fisioterapista	Infermiere	Infermiere pediatrico	Logopedista	Medico chirurgo	Ortottista	Ostetrico	Psicologo	Tecnico audiometrista	Tecnico NFP	Tecnico radiologia	Tecnico laboratorio	Altre professioni ECM	Altre/i prof./partecipanti senza ECM					
75	TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI	Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale	Carosi	Prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze: corso lavoratori	RES AOUTS	4	27	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	interni		2° sem. 2016-1° sem. 2017		
76	SALUTE E PREVENZIONE IN AMBITO PEDIATRICO	Regione Autonoma FVG - Promozione della salute e prevenzione	Ventura-Lazzerini	Lo sviluppo precoce del bambino tra cui la promozione della lettura	RES	1	10						x	x		x								x	x	interni esterni	x	2° sem. 2016	PFR 2016-18
77	SCREENING NEONATALI	Regione Autonoma FVG - Promozione della salute e prevenzione	Demarini	Gli screening neonatali metabolici estesi	FSC	1	31							x	x		x								x	interni esterni	x	2° sem. 2016	PFR 2016-18
78		Regione Autonoma FVG - Promozione della salute e prevenzione	Pensiero-Orzan	Gli screening oftalmologici e audiologici	RES	1	31								x	x		x							x	interni esterni	x	2° sem. 2016	PFR 2016-18
79	SICUREZZA PAZIENTE	Direzione Sanitaria	Decorti-Croci	Sicurezza dei pazienti e gestione del rischio clinico	RES	2	6							x	x	x	x	x		x	x				x	interni		2° sem. 2016	
80	PEDIATRIA	Dipartimento di Pediatria	Ventura-Not	Seminari monotematici di approfondimento in pediatria	FSC	1	1										x									interni	x	2° sem. 2016	
81		Dipartimento di Pediatria	Ventura-Not	Journal club in pediatria	FSC	1	1										x									interni	x	2° sem. 2016	
82		Dipartimento di Pediatria	Ventura-Taddio	Riunioni finalizzate all'eccellenza nelle cure assistenziali pediatriche: approfondimenti clinici su casistica complessa	FSC	1	3											x								interni		2° sem. 2016	

IRCCS MATERNO INFANTILE BURLO GAROFOLO - TRIESTE

Numero	Argomento	Struttura proponente	Referente o responsabile scientifico	Titolo/Argomento	Tipologia form. ed ev. convenzione	N. edizioni proposte	Obiettivo formativo	Partecipanti														Docenti (interni/esterni)	Partecipanti esterni	Tempi di realizzazione	Note				
								Biologo	Chimico	Farmacista	Fisioterapista	Infermiere	Infermiere pediatrico	Logopedista	Medico chirurgo	Ortottista	Ostetrico	Psicologo	Tecnico audiometrista	Tecnico NFP	Tecnico radiologia					Tecnico laboratorio	Altre professioni ECM	Altre/i prof./partecipanti senza ECM	
83	PEDIATRIA	Dipartimento di Pediatria	Ventura	Evidence in pediatria	RES	1	18						x	x								x	x	interni	x	2° sem. 2016			
84	RADIOLOGIA PEDIATRICA	SC Radiologia ad indirizzo pediatrico	Cattaruzzi	Aggiornamento clinico-organizzativo in radiologia pediatrica	FSC	1	3						x	x										x	interni		2° sem. 2016		
85	PEDIATRIA e RADIOLOGIA PEDIATRICA	Dipartimento di Pediatria-SC Radiologia ad indirizzo pediatrico	Ventura-Cattaruzzi	Training nella valutazione clinico-radiologica di casistica pediatrica	FSC	1	3								x										interni		2° sem. 2016		
86	FARMACOVIGILANZA	SC Farmacia e Farmacologia clinica	Maestro	Corso sulla farmacovigilanza	RES	1	25				x		x	x											interni esterni	x	2° sem. 2016		
87		SC Farmacia e Farmacologia clinica	Rovere	"Patologia iatrogena: dalla terapia alla diagnosi"	RES	3	25																		interni		2° sem. 2016		
88	CURE PALLIATIVE E DOLORE IN AMBITO PEDIATRICO	SC Pediatria d'urgenza e Pronto soccorso pediatrico	Barbi-Davi	Cure palliative e dolore in età pediatrica	RES	3	21						x	x									x	x	interni esterni	x	2° sem. 2016		
89	PERCORSO NASCITA	Direzione Sanitaria	Giglio	Percorso nascita	RES	1	14						x	x										x	x	interni		2° sem. 2016	
90	Controllo di gestione	Pianificazione, controllo direzionale e sviluppo	Visconti	Controllo di gestione, implementazione del cruscotto aziendale: dalle piattaforme del SSR alla reportistica e monitoraggio degli indicatori	RES	1	11							x	x									x	x	interni esterni		2° sem. 2016	
91	Lean organization	Direzione generale	Scannapieco	La lean organization in sanità	RES	1	11	x			x		x	x										x	x	esterni		2° sem. 2016	

# 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: ADELE MAGGIORE

CODICE FISCALE: MGGDLA54D55B428P

DATA FIRMA: 05/05/2016 16:48:12

IMPRONTA: 92EC4B76041D12CB79AD0072DACBF990DF33B5E7C28F47005FC1CFD55F6FE42D  
DF33B5E7C28F47005FC1CFD55F6FE42D8A5D3A34DFF15458E01C95C108255B8A  
8A5D3A34DFF15458E01C95C108255B8A7EE5EF424CE4D5827FCDADA8F0E38C91  
7EE5EF424CE4D5827FCDADA8F0E38C918F086E5B4481208B317C7425E389DA32