DOSSIER FORMATIVO
L'ESPERIENZA DELL'AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA "SANTA MARIA DELLA MISERICORDIA" DI UDINE

AUTORI

Dal Bò O, De Pol L, Ferro M, Grassi C, Milesi M, Triches S, Pagnutti C, Pirrò R, Toninato A, Lirutti M

Funzione di Staff Formazione

Secondo l'Accordo Stato Regioni del 01/08/2007 il Dossier Formativo è uno strumento di programmazione e valutazione del percorso formativo del singolo operatore (individuale) o del gruppo di cui fa parte (equipe o network professionale). Non è quindi un portfolio delle competenze, ma è comunque correlato al profilo professionale ed alla posizione organizzativa. È un documento di accompagnamento del professionista in grado di: 1) rendere esplicito e visibile il proprio percorso formativo; 2) programmare e contestualizzare la formazione individuale nel gruppo e per gruppo;3) valutare la pertinenza e la rilevanza delle azioni formative erogate e frequentate in rapporto al proprio lavoro ed alla mission clinico-assistenziale del gruppo.
La struttura del Dossier Formativo ECM prevede una classificazione delle competenze e delle conseguenti attività formative nelle seguenti tre macroaree: a) tecnico specialistiche (competenze generali sanitarie cliniche ed assistenziali relative al proprio profilo professionale e al codice deontologico, alla conoscenza delle norme generali, e del contesto organizzativo nel quale si opera); b) di processo relazionali/comunicative (competenze relative alla capacità di relazione, comunicazione e rapporti con i pazienti, con gli altri soggetti dell'organizzazione, con soggetti esterni, con i cittadini e con i gruppi di lavoro); c) di sistema organizzativo/gestionali situazionali e di ruolo (competenze con cui le competenze tecnico professionali vengono applicate nel proprio contesto di lavoro).
L'Azienda Ospedaliero-Universitaria "Santa Maria della Misericordia" di Udine ha avviato una sperimentazione finalizzata alla costruzione del dossier formativo aziendale con riferimento al Piano dell'Offerta Formativa (POF).

OBIETTIVI

L'obiettivo della sperimentazione comprende la costruzione di Dossier Formativi individuali e di struttura per garantire il collegamento tra il fabbisogno formativo ed i percorsi di apprendimento obbligatori (prevenzione e sicurezza, emergenza, privacy, ...) di tipo residenziale e di formazione sul campo (addestramenti finalizzati all'acquisizione delle competenze tecnico professionali).

METODI

È stato installato presso tutte le strutture dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria "Santa Maria della Misericordia" di Udine un apposito software gestito dall'ufficio Pianificazione, monitoraggio e verifica dei percorsi formativi, accessibile attraverso la rete intranet aziendale a tutti i soggetti autorizzati (Direttori DPT, Direttori di Strutture, Coordinatori, ecc.), che consente :
- la pianificazione del fabbisogno formativo del singolo dipendente in relazione al POF, all'attività lavorativa svolta, alla struttura di appartenenza ed a sue eventuali inidoneità;
- la visualizzazione dell'iscrizione ed in seguito dell'effettiva partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione con conseguente produzione di reportistica sia a livello individuale che di struttura;
- l'eliminazione automatica dei corsi la cui validità risulta scaduta dal report della struttura.

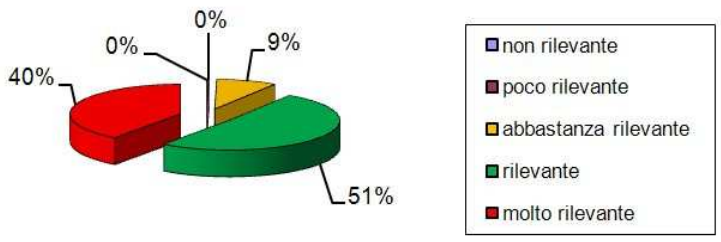
In tale modo, potendo conoscere in tempo reale la situazione formativa – quanti soggetti hanno partecipato a un determinato corso obbligatorio, quanti vi devono ancora partecipare – risulterà più agevole e aderente alle reali esigenze la conseguente programmazione e pianificazione dei corsi da includere nel Dossier Formativo.
A seconda delle strutture di assegnazione e del profilo, ciascun dipendente segue percorsi obbligatori e di sviluppo professionale in grado di creare un legame tra le esigenze formative individuali, la "mission" del team e i bisogni organizzativi.

RISULTATI

							EM Emergenza			SP Prevenzione e Sicurezza					
							EM01 Rianimazione cardiopolmonare - Livello base		EM02 Rianimazione e cardiopolmonare - Livello avanzato	SP01 Prevenzione, protezione e sorveglianza sanitaria - Rischi in azienda		SP04 Privacy		SP07 Antincendio	SP08 Anticorruzione e legalità nella P.A.
Rep.	Dipendente	Qual.	No movi carichi	Allergia lattice	Ipovedente	Sordomuto	EM0101 BLSDb Sanitari	EM0102 Retraining BLSDb Sanitari	EM0203 ATLS - Advanced Trauma Life Support	SP0102 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Responsabili e Dirigenti)	SP0103 Rischi e sicurezza nelle attività e nei luoghi di lavoro (Tutti i dipendenti)	SP0401 Il codice in materia di dati personali (corso A)	SP0403 Il codice in materia di dati personali (corso C)	SP0701 Le misure di emergenza da adottare in caso di incendio nelle strutture operative	SP0801 Anticorruzione e legalità nelle P.A. per personale medico
MED.		ME1LIXNA													
		ME1LIX5A													
		ME1LX000													
						Obblighi assolti	%	%	%	%	%	%	%	%	%

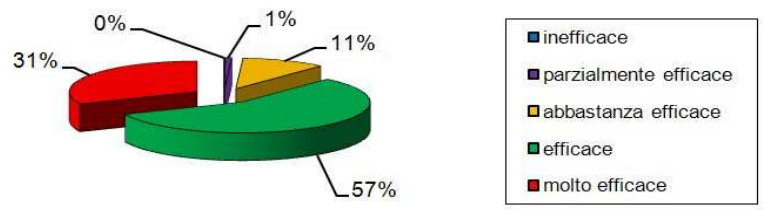
Per ciascun dipendente è stato costruito il Dossier Formativo garantendo il collegamento tra il fabbisogno formativo ed i percorsi di apprendimento con particolare riferimento ai corsi obbligatori di tipo residenziale e di formazione sul campo.
Dal 2007 al 2013 sono stati progettati e realizzati 124 percorsi di addestramento di cui circa 75 di livello avanzato. Tali percorsi hanno coinvolto rispettivamente 1350 professionisti sanitari per un totale di 35220 ore con l'attribuzione di 15890 crediti formativi ECM. Per la realizzazione di tali attività sono stati coinvolti 829 tutor e sono state garantite in totale 24311 ore di tutoraggio con la conseguente attribuzione di 21933 crediti formativi ECM. Il rapporto tutor/partecipanti va da 1 a 3 con una netta prevalenza degli affiancamenti 1:1. Il gradimento degli addestramenti, espresso dai partecipanti, è sintetizzato nei grafici riportati. Alcuni percorsi sono strettamente legati alle job description definite a livello aziendale.

PERCORSI DI ADDESTRAMENTO



Rilevanza

Efficacia



CONCLUSIONI

L'esperienza condotta è risultata positiva. I punti qualificanti riguardano in particolare il coinvolgimento dei Direttori e dei Coordinatori di Struttura nell'utilizzo del software per l'attività di pianificazione dei percorsi formativi e della relativa reportistica anche in relazione al programma di accreditamento Joint Commission International (JCI). I risultati ottenuti e la valutazione sulle potenzialità del sistema consentono di:
- collegare in maniera puntuale la pianificazione dei percorsi formativi obbligatori con l'offerta formativa;
- monitorare in tempo reale la frequenza ai percorsi formativi obbligatori;
- disporre di un sistema di alert che favorisce una pianificazione più aderente alle esigenze individuali ed aziendali;
- utilizzare funzionalità che garantiscono la personalizzazione della reportistica.

Eventuali sviluppi futuri riguardano la possibilità di condividere il software con le strutture deputate al monitoraggio e supervisione dei percorsi formativi obbligatori.
Questa prima sperimentazione ha evidenziato delle possibili aree di miglioramento:
- il collegamento puntuale del Dossier Formativo con il percorso di budget per garantire una stretta interconnessione con gli obiettivi strategici;
- l'elaborazione del Dossier Formativo nell'ambito di un sistema di gestione delle competenze aziendali.

La formazione continua presuppone infatti l'identificazione dei gap esistenti nella pratica professionale e la pianificazione di percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di competenze consentendo sia di intrecciare i bisogni personali con i bisogni organizzativi che di declinare gli obiettivi formativi di sviluppo professionale con l'ambiente di lavoro.