

PIANO FORMATIVO AZIENDALE ANNO 2009

Nell'ambito dell'Azienda Policlinico Umberto I, il top management ha esplicitato la funzione cardine della Formazione come leva strategica, per attuare una facilitazione nel cambiamento e conseguentemente generare le basi per un coerente sviluppo organizzativo. La formazione, in questi ultimi anni, ha svolto un ruolo importante all'interno delle strategie aziendali per accompagnare e guidare i processi di cambiamento tesi al miglioramento delle prestazioni sanitarie. La mission dell'Azienda vede come nucleo centrale del proprio mandato la realizzazione di pratiche cliniche e assistenziali di alta qualità e di attività scientifiche e didattiche basate su prove scientificamente validate di efficacia, requisito irrinunciabile per lo sviluppo di modelli di formazione dei professionisti sanitari orientati all'eccellenza. Inoltre il Policlinico Umberto I si costituisce come risorsa di utilità tradizionalmente riconosciuta a livello nazionale e internazionale per la validazione, l'analisi e la disseminazione delle conoscenze concernente la prevenzione, la diagnosi e il trattamento delle malattie. L'impegno della nostra Azienda si rivolge quindi, anche alle diverse comunità sociali per la risoluzione di problematiche sanitarie della popolazione basandosi sulla capacità dei propri professionisti di sviluppare conoscenze scientifiche e di eccellere nei processi formativi in campo sanitario. La formazione nella sua accezione di apprendimento implica un cambiamento, comporta l'acquisizione e la modifica di abitudini, conoscenze, atteggiamenti e consente agli individui un adattamento personale e sociale e, riferendosi a M. Brusaglioni, *significa intervenire, in maniera finalizzata e organizzata, sulla cultura professionale di individui e gruppi, attraverso la metodologia dell'apprendimento consapevole.*

La Funzione della Formazione si esplica attraverso:

- La collaborazione con gli Alti Vertici Aziendali per la predisposizione e l'attuazione dei programmi di formazione e di aggiornamento del personale, a garanzia del corretto adeguamento preliminare del capitale intellettuale aziendale ai cambiamenti che lo sviluppo organizzativo è chiamato a promuovere in coerenza e a supporto delle strategie dell'Azienda.
- Lo svolgimento di attività orientate alla qualificazione dell'attività professionale e alla crescita della capacità dei servizi alle esigenze dell'utenza mediante la valorizzazione e la diffusione del sapere e il costante adeguamento delle conoscenze tecniche all'evoluzione culturale e tecnico-scientifiche;
- L'attuazione della normativa sull'ECM e adempimenti ad essa relativi;

- La collaborazione con l'Università "La Sapienza" e con altri soggetti pubblici e privati operanti nel campo della Formazione;
- L'utilizzo delle risorse professionali dell'Azienda previa autorizzazione del Direttore del Dipartimento;
- La promozione dell'auto sviluppo professionale del personale mediante il miglioramento delle tecniche di comunicazione e di informazione dedicate, la facilitazione dell'accesso alla documentazione tecnico-scientifica, l'individuazione di figure professionali in grado di svolgere funzioni di guida e di supporto;
- Lo sviluppo, il sostegno, documentazione e promozione di progetti pilota per la formazione;

Criteri di definizione degli obiettivi

L'individuazione degli **obiettivi formativi** e la conseguente programmazione dell'attività formativa devono essere funzionali all'integrazione tra i bisogni formativi del singolo operatore, portatore di una professionalità specifica che va sviluppata e migliorata nel tempo, con i bisogni dell'organizzazione e del contesto di lavoro nel quale la professionalità viene esercitata. Pertanto l'individuazione degli obiettivi formativi è il risultato della valutazione di una serie di istanze:

- Esigenze rilevate dalla Direzione Strategica;
- Bisogni identificati dalle strutture organizzative;
- Bisogni individuali e professionali dei destinatari;
- Riferimento a vincoli di natura normativi e/o contrattuale;
- Coerenza con gli obiettivi regionali e nazionali;
- Negoziazione tra le diverse istanze del flusso formativo;

Il modello per la programmazione e la realizzazione delle attività formative si basa su:

- Laboratorio di apprendimento più che erogazione di saperi orientato ai diversi *shareholders*: committenti e partecipanti ai vari livelli come individui e gruppi professionali, associazioni e assistiti;
- Condivisione e supporto di norme e valori per l'apprendimento dell'organizzazione, coerenti con i sistemi di sviluppo e di orientamento all'innovazione;
- Coinvolgimento attivo dei destinatari dei progetti formativi in tutto il percorso formativo, dall'analisi dei bisogni alla valutazione e alla ricaduta nel campo professionale e lavorativo;

- La multiprofessionalità che consiste nel coinvolgimento di operatori di diverse discipline di diverse professionalità che attraverso la condivisione delle conoscenze ed esperienze tra i diversi ruoli professionali, porta all'arricchimento del gruppo e alla promozione dell'attività in equipe come modello organizzativo garante del miglioramento della qualità del servizio erogato;
- Eticità e deontologia professionale;
- Appropriately ed efficacia, secondo le quali l'attività formativa deve essere coerente con gli obiettivi della programmazione aziendale, deve prevedere una corretta analisi del bisogno formativo ed anche il conseguimento di obiettivi tangibili sia sul mantenimento e sviluppo di competenze professionali che sullo sviluppo organizzativo e gestionale, nonché la verifica mediante strumenti di valutazione adeguati;
- Equità di accesso che deve prevedere il coinvolgimento di tutti i professionisti e quando necessario prevedere un coinvolgimento a rotazione secondo un'equilibrata percentuale, di tutto il personale interessato allo sviluppo delle specifiche competenze obiettivo;
- Programmazione pluriennale prevista per le attività in cui è necessario garantire il coinvolgimento a rotazione di tutto il personale e/o per permettere lo svolgimento di percorsi formativi articolati in più fasi;
- Gestione della complessità organizzativa sia strutturale che professionale;
- Promozione di metodologie innovative quali la formazione a distanza e la formazione sul campo;

Obiettivi formativi 2009

L'attenzione del Piano Formativo 2009 si è articolato in quattro macro obiettivi:

Macroobiettivo 1 - Umanizzazione dell'assistenza

Macroobiettivo 2 - Percorsi clinico - assistenziali

Macroobiettivo 3 - Sicurezza e Protezione

Macroobiettivo 4 – Gestione e Organizzazione

Macroobiettivo 1 - Umanizzazione dell'assistenza

- gestire in modo efficace e produttivo le dinamiche dei rapporti con gli altri uffici ed i flussi di comunicazione;
- riflettere sulle caratteristiche e le motivazioni delle relazioni tra le persone;

- sviluppare la comprensione delle caratteristiche della comunicazione verbale e non verbale,;
- sollecitare la riflessione sul proprio stile di comunicazione nel contesto lavorativo.
- Sviluppare e sostenere nel contesto amministrativo e sanitario le capacità comunicativo - relazionali fondamentali;
- Sviluppare e sostenere la conoscenza degli aspetti etico - deontologici dell'ambito sanitario, al fine di indirizzare e guidare i comportamenti e le scelte assistenziali secondo valori condivisi nella struttura;
- Applicare e sviluppare nell'ambito ostetrico le tecniche di contatto bioenergetico per promuovere i processi di sintonizzazione della diade madre-bambino;
- Acquisire e sviluppare modalità e competenze comunicative e relazionali degli operatori afferenti al coordinamento prelievo d'organo;

Macroobiettivo 2 - Percorsi clinico - assistenziali

- Sviluppare e aggiornare le competenze tecnico-professionali per rispondere efficacemente alla domanda di diagnosi, terapia ed assistenza coerentemente con le continue innovazioni scientifiche basate sulle evidenze e le linee guida di riferimento;
- Promuovere la qualità degli interventi sanitari approfondendo i sistemi di valutazione del risk management, dell'efficacia ed appropriatezza delle prestazioni diagnostiche, cliniche e riabilitative;
- Promuovere la supervisione dei casi clinici in gruppi multidisciplinari al fine di proporre al paziente un efficace ed adeguato programma terapeutico ed assistenziale;
- Favorire l'identificazione e la fruizione di standard di eccellenza e percorsi critici secondo linee guida internazionali in emergenza-urgenza sanitaria intra ed extra ospedaliera e in tutti gli individui ad alta criticità delle condizioni di salute;
- Sollecitare la riflessione sui rischi presenti nell'attività sanitaria e nella gestione del rischio clinico e lavorativo;
- Diffondere le buone pratiche clinico - assistenziali in fase precoce, privilegiando le strategie di prevenzione, per il trattamento nosocomiale delle lesioni cutanee, ad opera di personale infermieristico appositamente preparato in *wound care*.

Macroobiettivo 3 - Sicurezza e Protezione

- Informare e diffondere la legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro per definire, individuare e valutare i fattori di rischio e le misure tecniche organizzative e procedurali di prevenzione e protezione ai sensi del D.lgs. 81/08;
- Acquisire le conoscenze necessarie a prevenire i rischi e sviluppare le abilità manuali e tecniche connessi all'utilizzo dei gas medicinali in sicurezza;
- Prevenire attraverso adeguata preparazione i rischi connessi all'utilizzo delle radiazioni ionizzanti in campo sanitario;
- Preparare e addestrare il personale dell'Azienda al fine di costituire squadre di emergenza per antincendio ed evacuazione delle strutture a rischio di incendio elevato;

Macroobiettivo 4 – Gestione e Organizzazione

- Sostenere la responsabilità professionale attraverso la riflessione sul contesto normativo sanitario e la gestione della documentazione sanitaria;
- Promuovere lo studio dell'inglese scientifico e di corsi di informatica per sviluppare capacità organizzative e manageriali;
- facilitare la gestione dei conflitti nelle organizzazioni complesse e acquisire strumenti per migliorare la competenza comunicativa al fine di identificare le disfunzionalità interattive;
- Supportare percorsi di facilitazione per la metodologia della ricerca nell'ambito della consultazione bibliografica per processi EBM e EBN e della progettazione e realizzazione di programmi di ricerca specifici per ogni professione sanitaria;
- Favorire l'acquisizione di strumenti utili alla comprensione dei nuovi raggruppamenti del sistema DRG a livello delle varie articolazioni aziendali;
- Promuovere la comprensione e la risoluzione delle problematiche fiscali nel campo della imposizione diretta ed indiretta nella gestione del patrimonio e delle forniture delle aziende ospedaliere;
- Promuovere conoscenze teoriche, il confronto tra le diverse esperienze nosocomiali e professionali nell'ambito della prevenzione, diagnosi e cura delle infezioni ospedaliere;
- Promuovere l'educazione continua del personale coinvolto nel processo assistenziale sui principi di trattamento e sull'utilizzo dei farmaci nonché sulle modalità di trattamento e risoluzione del dolore;

- Formare i referenti dipartimentali per la valutazione e la gestione integrata del dolore;
- Costituire una rete tra i referenti della formazione acquisendo e sviluppando competenze per la progettazione ed erogazione della formazione;
- Condividere strumenti per l'analisi dei bisogni, il monitoraggio e la valutazione dei processi formativi e per il disegno della mappa delle competenze;
- Attivare una riflessione scientifica sulle esperienze di formazione sul campo e sostenere la buona pratica formativa per l'attività assistenziale coinvolgendo i quadri intermedi;

Rapporti con le articolazioni aziendali.

Nell'ottica di un'approfondita analisi degli obiettivi generali e specifici sopra illustrati, basandosi su una consolidata pratica collaborativa, già istruita negli anni precedenti con molti Servizi e/o Dipartimenti Assistenziali (Centro Alcológico Regionale, Medicina d'urgenza del DEA, Dipartimento di Neurologia e Neurochirurgia, Dipartimento di Ostetricia e Ginecologia, Dipartimento di Urologia, Dipartimento di Oculistica, Dipartimento di Odontoiatria, Dipartimento di Psichiatria, Dipartimento di Scienze Cliniche), si è pianificata una buona comunicazione e collaborazione negli ambiti più vicini alle Sedi Centrali dell'Azienda tra i quali, in estrema sintesi, il Servizio di Prevenzione e Protezione, Servizio di Fisica Sanitaria, Il Comitato per le Infezioni Ospedaliere, Comitato Ospedale senza Dolore, Servizio di Coordinamento delle Professioni Sanitarie, la Direzione Sanitaria, l'Ufficio Protocollo Aziendale, il Servizio Ragioneria, l'Ufficio Tecnico e le diverse articolazioni dell'AFC Pianificazione Programmazione Valutazione e Controllo Strategico. Tutto ciò ha rappresentato la premessa necessaria per la realizzazione di progetti ed eventi formativi nel segno della continuità dell'azione e della realizzazione degli obiettivi strategici per l'Azienda. Grazie al lavoro di collaborazione con gli organi centrali e periferici della nostra amministrazione è stato possibile attuare attività formative aziendali più articolate e rispondenti sia alle esigenze organizzative e manageriali della Direzione Aziendale e dei singoli Dipartimenti, che ai bisogni delle diverse professionalità esistenti all'interno del Policlinico.

Attività formative in collaborazione con Enti ed Istituzioni pubbliche e private.

- **Regione Lazio** (in fase di ultimazione, i due corsi di riqualificazione ADEST-OSS, in collaborazione con la Lega delle Cooperative e la Service Lazio 2000, per un totale di 70 allievi formati);
- **ASP** (incontri per la preparazione del Piano Formativo Regionale concluso al Piano di Rientro Regionale e collaborazione col medesimo ente);

- **Associazione Italiana Formatori (AIF) Sanità** (In qualità di Responsabile Coordinatore per la Sanità Lazio, la Dr.ssa Rosa Maria Spadano e alcuni collaboratori dell'Ufficio Formazione hanno partecipato a diverse iniziative tra cui si segnala l'organizzazione del Convegno Nazionale AIF Sanità dal titolo "Formazione sul Campo" del giugno 2009)
- **Altre Aziende sanitarie** (condivisione di progetti, metodologie e procedure formative ed in particolar modo con l'ASL Rm C e la ASL di Parma);
- **Università "La Sapienza"** (la collaborazione tra gli Uffici Formazione dell'Università e dell'Azienda ha portato alla realizzazione di progetti formativi condivisi in materia di comunicazione e inglese scientifico, garantendo nel contempo una migliore efficacia operativa e un notevole risparmio per le casse aziendali. In particolare si segnalano la attività intraprese con la Facoltà di Scienze della Comunicazione che hanno portato alla realizzazione di importanti eventi quali Corso "Comunicazione organizzativa ed interpersonale" con più edizioni e gli stage per alcuni corsisti del Master "People Strategy" organizzato dal Prof. Mario D'Ambrosio e dalla Prof.ssa Patrizia Cinti della Cattedra "Comunicazione organizzativa e gestione delle risorse umane" afferente alla medesima Facoltà ;
- **Formez** (partecipazione al progetto su "La Rete dei responsabili della formazione in sanità" che ha associato più di cento realtà formative in tutto il territorio nazionale);

La Responsabile del Settore Formazione
Dr.ssa Rosa Maria Spadano