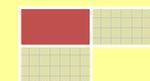


2015

# Report Annuale Formazione

Rendicontazione regionale – anno 2015



## INDICE

<i>Il numero dei dipendenti sanitari distinti dai non sanitari e dai convenzionati</i>	<i>pag. 3</i>
<i>La spesa per la formazione</i>	<i>pag. 4</i>
<i>Le tipologie formative e le aree di competenza</i>	<i>pag. 5</i>
<i>Il personale dell'U.O. Formazione e le funzioni svolte</i>	<i>pag. 7</i>
<i>La programmazione della formazione e la diffusione dell'offerta formativa</i>	<i>pag. 8</i>
<i>I Crediti ECM</i>	<i>pag. 10</i>
<i>Il Dossier formativo ed il processo di progettazione</i>	<i>pag. 11</i>
<i>I Dossier obbligatori</i>	<i>pag. 15</i>
<i>La valutazione dei percorsi formativi</i>	<i>pag. 16</i>
<i>Gli obiettivi più importanti: i tre progetti più significativi dell'anno</i>	<i>pag. 19</i>
<i>Le collaborazioni con Università ed altri Enti</i>	<i>pag. 28</i>

## REPORT FORMAZIONE 2015

I NUMERI  
Dati di confronto fra le  
diverse  
Aziende Sanitarie

### Il numero dei dipendenti sanitari distinti dai non sanitari e dai convenzionati

La tabella seguente fotografa il personale dipendente e convenzionato dell'Azienda (MMG, PLS, specialisti ambulatoriali, universitari, contratti atipici).

Personale dipendente e convenzionato	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
<b>Ruolo Sanitario</b>			
Dirigenti Medici Veterinari	416	36	452
Dirigenti Sanitari	67	4	71
Personale infermieristico	956	24	980
Personale tecnico sanitario	82	2	84
Personale tecnico prevenzione	112	2	114
Personale tecnico riabilitazione	146	16	162
<b>Totale Ruolo sanitario</b>	<b>1.779</b>	<b>84</b>	<b>1.863</b>
<b>Ruolo Professionale Tecnico Amm.vo</b>			
Dirigenti PTA	27	1	28
Assistenti sociali	24	1	25
Personale tecnico	174	7	181
O.T.A.	5	0	5
O.S.S.	190	9	199
Personale amministrativo	319	12	331
<b>Totale Ruolo PTA</b>	<b>739</b>	<b>30</b>	<b>769</b>
<b>TOTALE PERSONALE DIPENDENTE</b>	<b>2.518</b>	<b>114</b>	<b>2.632</b>
<b>Altro personale</b>			
Medici medicina generale	279	4	283
Pediatri libera scelta	59	1	60
Medici continuità assistenziale	28	82	110
Specialisti ambulatoriali	* 98	** 22	120
<b>TOTALE ALTRO PERSONALE</b>	<b>464</b>	<b>109</b>	<b>573</b>
<b>TOTALE GENERALE PERSONALE</b>	<b>2.982</b>	<b>223</b>	<b>3.205</b>

\* Nei 98 specialisti ambulatoriali sono compresi 4 veterinari e 3 psicologi

\*\* Nei 22 spec. ambulatoriali a tempo determinato sono compresi 3 veterinari e 1 psicologo. Tale dato NON è comprensivo dei sostituti.

## REPORT FORMAZIONE 2015

### La spesa per la formazione

La tabella seguente illustra i dati di spesa e le partecipazioni per la formazione.

	Budget 2015	Spesa ^ 2015	Partecipazioni interni (dipendenti)	N. partec-panti interni (dipendenti)	Partecipazioni esterni	N. partec-panti esterni
Formazione interna	300.000,00	241.119,00	9.435*** 1.132 (solo posizioni non ECM)	2.244*** 453 (solo posizioni non ECM)	3.311**	1.901**
Formazione esterna	50.000,00	57.666,00	1.305* 87 (solo posizioni non ECM)	602* 46 (solo posizioni non ECM)	-	-
Stage esterni	0	0	-	-	-	-
Documentazione scientifica (Biblioteca on-line)	45.000,00	47.431,00				
<b>TOTALE</b>	<b>Euro 395.000,00</b>	<b>Euro 346.216,00</b>	<b>n. 11.959</b>	<b>n. 3.375</b>	<b>n. 3.311</b>	<b>n. 1.901</b>

Note: \* escluso posizioni funzionali non Ecm

\*\*incluso MMG/PLS e Convenzionati

\*\*\*escluso MMG/PLS, Convenzionati e posizioni funzionali non Ecm

^ I costi effettivi hanno trovato finanziamento oltre che nel budget formazione in progetti finalizzati.

L'accesso alla documentazione scientifica è gestito attraverso una convenzione con l'Università di Parma (Biblioteca di Medicina e Chirurgia) e con altro accordo Regionale. I Dipartimenti nella fase di costruzione delle proposte formative annuali negoziano con l'U.O. Formazione Aziendale il budget per ogni singolo evento. Agli eventi approvati viene assegnato lo stanziamento con determina ed assegnato il Credito ECM.

I dati relativi alle partecipazioni evidenziano un buon livello di copertura rispetto al personale dipendente (ECM) ed alle partecipazioni esterni ad eventi formativi aziendali. Nel ritenere la formazione del personale una leva strategica al cambiamento e sviluppo organizzativo, negli ultimi due anno in particolare nel 2014 e in maniera più incisiva nel 2015, si è dato impulso alla programmazione di eventi dedicati anche a figure professionali non sanitarie in particolare di area amministrativa e tecnica come si evince dai dati nella tabella precedente.

## REPORT FORMAZIONE 2015

### Le tipologie formative e le aree di competenza

La tabella seguente illustra il totale corsi (con edizioni), formazione in aula, formazione sul campo, FAD, numero sponsorizzazioni.

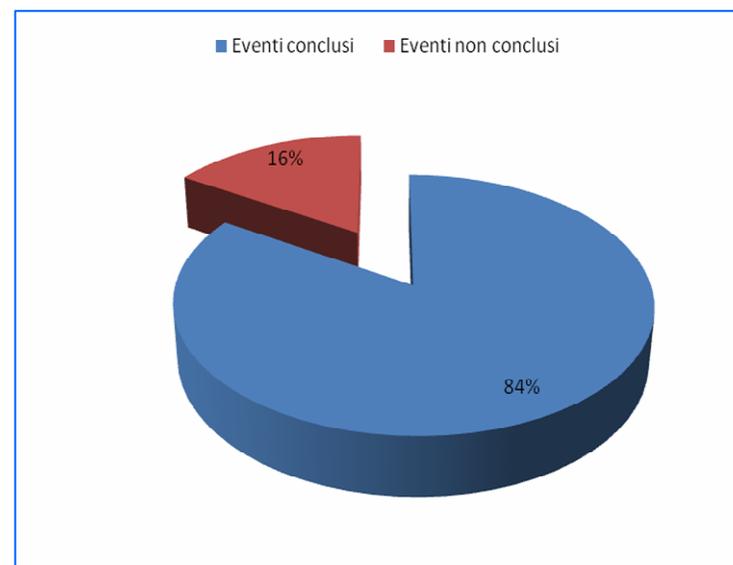
La programmazione 2015 è stata caratterizzata dallo svolgimento di n. 572 eventi formativi con una buona valorizzazione della Formazione Residenziale.

Tipologia Formativa	Corsi ECM	Corsi non ECM	Totale corsi	%
Formazione in Aula o Residenziale	363	15	378	66,1
Formazione sul Campo	189	1	190	33,2
FAD	4	-	4	0,5
N. corsi con sponsorizzazioni	-	-	-	0,0
<b>TOTALE CORSI CON EDIZIONI</b>	<b>556</b>	<b>16</b>	<b>572</b>	<b>100,0</b>

Le attività svolte hanno registrato una buona partizione fra **le 4 aree traccianti della formazione** (*competenze tecnico professionali, competenze trasversali relazionali, miglioramento continuo, ricerca e innovazione e competenze organizzativo relazionali*) cui si sono aggiunti eventi di formazione sul campo connessi alle attività di Commissioni e Comitati aziendali (*area 5*).

### Eventi programmati e realizzati ed aree di competenza

Rispetto alla soglia di accettabilità negli indicatori dichiarata nel processo di accreditamento della funzione formazione (Standard di prodotto Performance =  $N^{\circ}$  corsi realizzati/ $N^{\circ}$  corsi complessivi\*100 = 90%) siamo in un livello di performance per l'anno 2015 pari all'84% sugli eventi programmati.



## REPORT FORMAZIONE 2015

Rispetto alle Aree di competenza come da grafico, segue la tabella che suddivide gli eventi per Aree.



Aree di competenza	FR ECM	FSC ECM	FR no ECM	FSC no ECM	FAD ECM	Totale
Competenze tecnico professionali	279	84	7	1	-	<b>371</b>
Competenze trasversali relazionali	34	4	2	-	1	<b>41</b>
Miglioramento continuo, ricerca innovazione	31	61	1	-	3	<b>96</b>
Competenze organizzativo-manageriali	19	7	5	-	-	<b>31</b>
Comitati Commissioni	-	33	-	-	-	<b>33</b>
<b>TOTALE</b>	<b>363</b>	<b>189</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>572</b>

## REPORT FORMAZIONE 2015

### Il personale dell'U.O. Formazione e le funzioni svolte

La tabella seguente illustra il personale dell'U.O. Formazione con ruolo professionale, tempo/h dedicato, presenza o meno di un dirigente (struttura complessa, semplice o posizione organizzative), tipo di collocazione (staff, direzioni varie, servizi vari), quali fasi del processo (dall'analisi dei fabbisogni all'erogazione dei pagamenti) sono gestite.

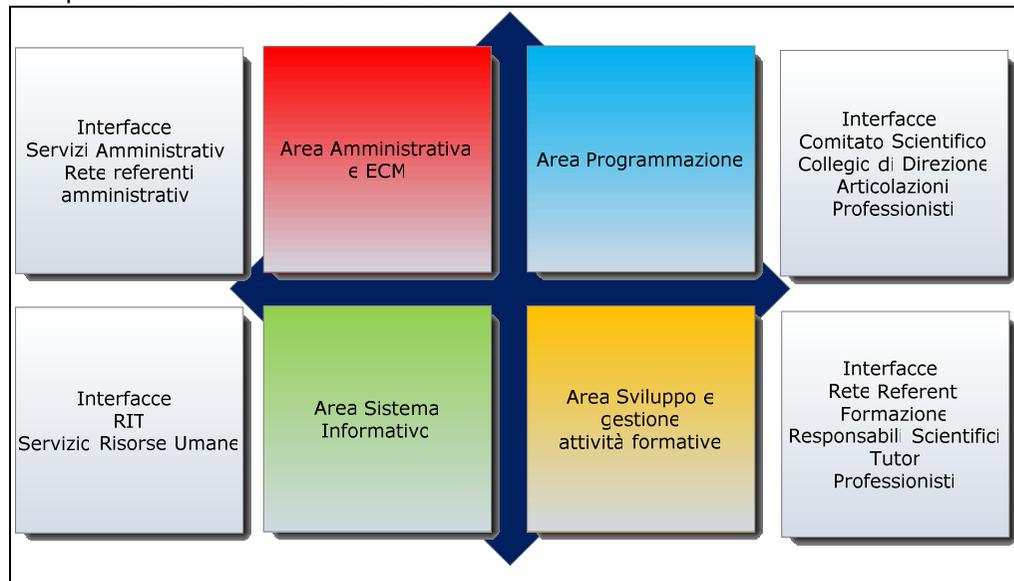
La Unità Operativa Formazione Aziendale è una struttura collocata in staff alla Direzione Generale. La Direzione della struttura è attualmente affidata al Direttore del Servizio Sviluppo Organizzativo e Progettazione, struttura complessa della Direzione Generale

Organigramma della struttura Unità Operativa Formazione Aziendale al 31.12.2015

Ruolo professionale	Funzione	N	Tempo orario dedicato
Dirigente sociologo	Direttore Servizio Sviluppo Organizzativo e Progettazione (struttura complessa) e UO Formazione Aziendale	1	20h
Collaboratore tecnico professionale	Supporto ai processi (analisi fabbisogni, progettazione, valutazione)	2	36h
Collaboratore amministrativo	Referente budget e gestione contabile ECM	1	12h
Collaboratore amministrativo	Gestione sistema informativo e documentazione eventi	1	36h
Borsista psicologo	Supporto allo sviluppo di progetti formativi e allo sviluppo delle competenze	2	30h

## REPORT FORMAZIONE 2015

Rispetto alle funzioni svolte si possono identificare 4 aree di attività:



- *Programmazione*: con forte raccordo con il Collegio di Direzione, il Comitato Scientifico della Formazione e la rete dei referenti dipartimentali della formazione per tutti gli aspetti di individuazione degli obiettivi formativi e degli eventi in forte sinergia con gli altri strumenti di programmazione aziendale
- *Gestione e sviluppo delle attività formative*: attraverso il coordinamento delle varie fasi del processo e della gestione dell'iter formativo
- *Sistema informativo*: lo sviluppo della funzione è passata attraverso la riqualificazione del sistema informativo
- *Area amministrativa*, caratterizzata dal coordinamento degli aspetti amministrativi ed economici (budget) connessi agli eventi formativi

Le interfacce primarie dell'U.O. Formazione Aziendale sono: il Collegio di Direzione, il Comitato Scientifico della Formazione e la rete dei referenti dipartimentali.

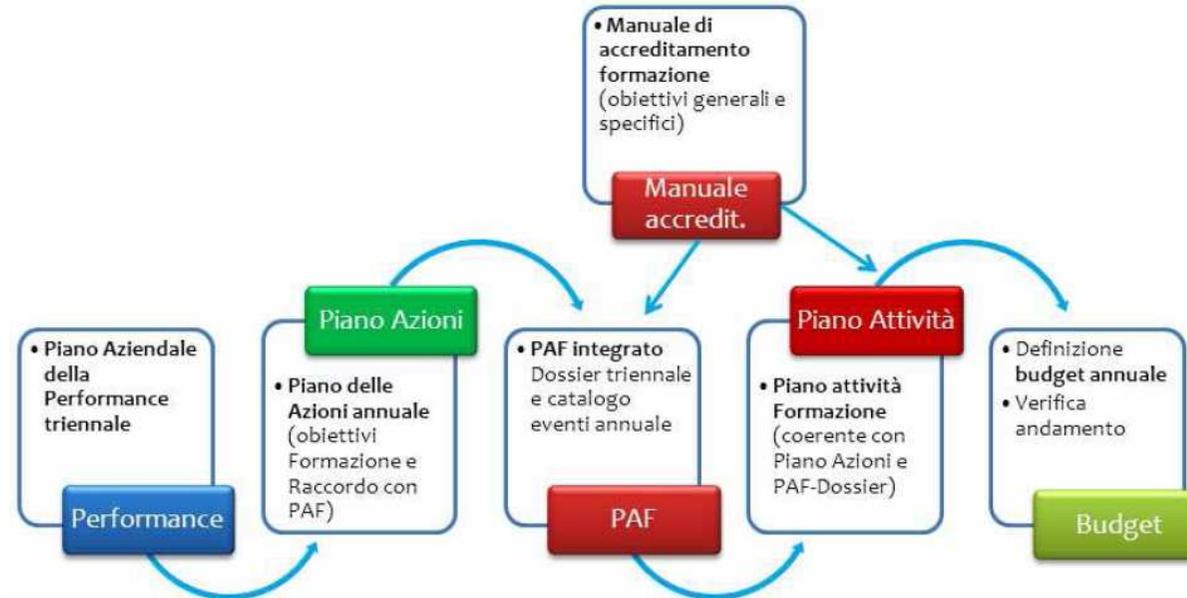
### La programmazione della formazione e la diffusione dell'offerta formativa

La logica sequenziale della programmazione della formazione prevede che al recepimento delle linee regionali di programmazione venga definito il piano triennale della performance aziendale ed in logica di coerenza sequenziale: il Piano Aziendale delle Azioni e il Piano delle Attività Formative (che dal 2014 integra gli obiettivi triennali del Dossier Formativo con gli eventi formativi annuali correlati). In ulteriore

## REPORT FORMAZIONE 2015

sequenza la definizione del Piano delle Attività trova una sua relazione logica con Piano Azioni e PAF raccordandosi come quadro logico e di sistema con gli obiettivi di sviluppo definiti nel Manuale di Accredimento.

### *Programmazione aziendale e connessione con la programmazione formativa*



Questo collegamento e inserimento della programmazione formativa nel quadro della strategia aziendale ha consentito di allineare alcuni progetti di sviluppo in logica integrata tra azioni organizzative e formative.

L'U.O. Formazione Aziendale si inserisce nella fase di gestione ed accompagnamento delle varie fasi del percorso formativo. In particolare:

- supporta la fase di analisi dei fabbisogni dei Dipartimenti che esita nella costruzione dei Dossier formativo di gruppo e nella pianificazione degli eventi annuali ad essi correlati.
- supporta l'azione formativa attraverso la gestione diretta di eventi di carattere trasversale o strategico

## REPORT FORMAZIONE 2015

- gestisce direttamente la funzione di verifica per l'accreditamento degli eventi
- coordina gli aspetti relativi alle valutazioni finali degli eventi
- gestisce direttamente le funzioni amministrative dei pagamenti per tutti gli eventi della Direzione e dei Servizi centrali, del Dipartimento Sanità Pubblica e del Dipartimento Assistenziale Integrato di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche.

Il Piano Annuale delle Formazione (PAF) una volta presentato e validato dal *Comitato Scientifico*, viene approvato in una seduta del *Collegio di Direzione* che ne valida definitivamente i contenuti e gli obiettivi. L'U.O. Formazione adotta successivamente il PAF con atto e ne diffonde i contenuti attraverso la rete intranet ed il sito web in cui è presente apposita sezione "*Offerta formativa*". Il PAF è diffuso inoltre tra la **Rete dei Referenti della Formazione** che hanno apportato il loro contributo nelle fasi di analisi dei fabbisogni formativi, tali attori sono i portatori delle opportunità formative nell'ambito delle proprie articolazioni aziendali tramite la funzione di raccordo che svolge con l'U.O. centrale.

L'accesso alla formazione aziendale è garantita dalla possibilità da parte di tutti gli operatori dell'Azienda, di consultare attraverso la rete intranet all'offerta formativa aziendale, da cui è inoltre possibile prenotarsi ad eventi per i quali si sono acquisite le relative autorizzazioni da parte dei propri responsabili. E' prevista inoltre la formazione esterna nel caso in cui non siano progettati eventi internamente per specifiche figure professionali o per temi specifici.

Dal 2015 è attivo l'**Albo/elenco docenti on-line** al fine di qualificare garantire criteri di qualità e trasparenza alimentato con una valutazione basata sul curriculum, sulle competenze tecniche specifiche accreditate e sulle competenze didattiche. L'accesso è regolamentato e l'Albo è visibile on-line comprensivo anche delle valutazioni acquisite dai docenti.

### I Crediti ECM

La tabella seguente illustra il raggruppamento in tre grandi categorie (fino a 25 da 26 a 50, da 51 a oltre). Raggiungimento del minimo dei crediti formativi, mediante formazione erogata dall'Azienda.

Figure ECM	Da 1 a 25 Crediti ECM	Da 26 a 50 Crediti ECM	> 50 crediti ECM
Medico chirurgo	119	124	108
Farmacista	9	3	2
Veterinario	34	25	10
Psicologo	7	11	22
Biologo	4	1	2
Chimico	1	1	-

## REPORT FORMAZIONE 2015

Assistente sanitario	8	11	14
Dietista	-	1	-
Educatore Professionale	17	27	9
Fisioterapista	24	27	11
Infermiere	403	253	185
Logopedista	9	8	6
Ortottista/assistente di oftalmologia	2	-	-
Ostetrica/o	14	16	22
Tecnico prevenzione ambienti di lavoro	16	32	29
Tecnico sanitario radiologia medica	22	10	16
Tecnico sanitario laboratorio biomedico	5	13	4
Altri tecnici	6	2	1
<b>TOTALE</b>	<b>700</b>	<b>565</b>	<b>441</b>

Dal raggruppamento dei crediti per figura professionale si evidenzia che n. 565 professionisti hanno svolto corsi aziendali per un numero di crediti Ecm da 26 a 50 e n. 441 professionisti fino a più di 50 ECM.

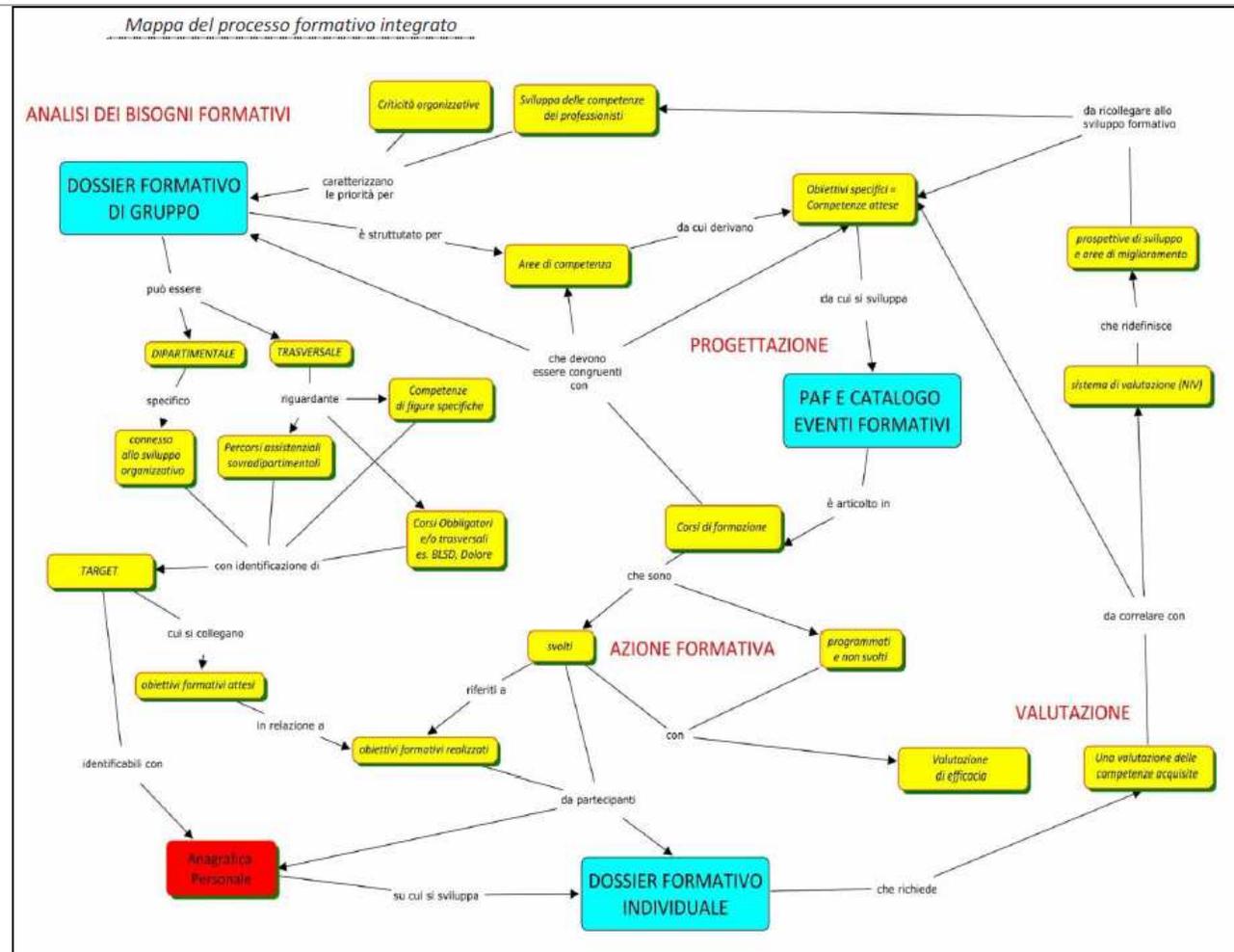
Crediti ECM erogati nel 2015 suddivisi per:

- iniziative interne personale convenzionato (PLS, MMG, Spec. convezionati): n. 4.808 ECM;
- iniziative interne personale interno: n. 53.872 ECM;
- tutoraggio e docenze per iniziative interne a personale convenzionato (PLS, MMG, Spec. convezionati): docenza n. 94 ECM, tutoraggio n. 157 CM - totale n. 251 ECM;
- tutoraggio e docenze per iniziative interne a personale dipendete: docenza n. 3.524 ECM e tutoraggio n. 1.569 ECM - totale n. 5.093 ECM;
- a personale esterno partecipante a iniziative aziendali: tot. n. 11.425 Crediti ECM.

### Il Dossier formativo ed il processo di progettazione

Nella fase di progettazione è stata costruita con il contributo del gruppo di progetto una mappa logica fondata sull'analisi del processo (con la collocazione del Dossier Formativo) in relazione alle fasi di analisi dei bisogni formativi, alla progettazione, all'azione formativa e alla valutazione (in ottica circolare).

## REPORT FORMAZIONE 2015



Il Dossier Formativo viene quindi ad assumere un ruolo importante nel processo della formazione, in particolare il Dossier Formativo di Gruppo rappresenta il prodotto di sintesi dell'analisi dei bisogni formativi e può avere varie configurazioni:

- Dipartimentale, quale espressione della programmazione del Dipartimento
- Trasversale per tutta la programmazione che può essere riferita a progetti formativi aziendali (es. BLSO), a percorsi specifici (es.

## REPORT FORMAZIONE 2015

gestione integrata diabete), a figure professionali (es. coordinatori, direttori di struttura complessa), a corsi obbligatori (es. sicurezza, ecc.).

Nella progettazione del dossier vengono definite oltre alle aree di competenza anche gli obiettivi formativi attesi riferiti a target (generali o specifici per figura). Gli obiettivi specifici attesi vengono a costituire per i target il dossier formativo individuale atteso che ha una validità triennale. Annualmente (e alla fine del triennio ECM) viene valutata l'aderenza tra obiettivi attesi e obiettivi realizzati. La tabella seguente indica i Dossier formativi attivati suddivisi sulle articolazioni territoriali e realizzati attraverso gli eventi collegati.

Id. Dossier	DEST. DIP	COMPETENZA	DOSSIER ATTIVATI	CORSI
10	DG	1 - Competenze tecnico-professionali	11	52
10	DG	2 - Competenze trasversali e relazionali	4	13
10	DG	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	6	18
10	DG	4 - Competenze organizzative e management	7	17
11	DS	1 - Competenze tecnico-professionali	23	38
11	DS	2 - Competenze trasversali e relazionali	4	1
11	DS	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	4	1
11	DS	4 - Competenze organizzative e management	4	1
12	DA	1 - Competenze tecnico-professionali	29	4
12	DA	2 - Competenze trasversali e relazionali	4	3
12	DA	4 - Competenze organizzative e management	6	2
13	Direzione Attività Socio Sanitarie	1 - Competenze tecnico-professionali	4	4
13	Direzione Attività Socio Sanitarie	4 - Competenze organizzative e management	1	1
21	Distr. DCP Parma	1 - Competenze tecnico-professionali	10	38
21	Distr. DCP Parma	2 - Competenze trasversali e relazionali	2	1
21	Distr. DCP Parma	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	2	10
21	Distr. DCP Parma	4 - Competenze organizzative e management	1	2
31	DCP Fidenza	1 - Competenze tecnico-professionali	16	13
31	DCP Fidenza	2 - Competenze trasversali e relazionali	5	7
31	DCP Fidenza	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	6	12

## REPORT FORMAZIONE 2015

31	DCP Fidenza	4 - Competenze organizzative e management	1	1
41	DCP Valli Taro e Ceno	1 - Competenze tecnico-professionali	9	12
41	DCP Valli Taro e Ceno	2 - Competenze trasversali e relazionali	1	2
41	DCP Valli Taro e Ceno	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	3	5
41	DCP Valli Taro e Ceno	4 - Competenze organizzative e management	1	2
51	Distr. DCP Sud Est	1 - Competenze tecnico-professionali	26	14
51	Distr. DCP Sud Est	2 - Competenze trasversali e relazionali	7	1
51	Distr. DCP Sud Est	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	3	1
51	Distr. DCP Sud Est	4 - Competenze organizzative e management	5	1
60	Osp. Fidenza	1 - Competenze tecnico-professionali	2	2
61	Osp. Fidenza	1 - Competenze tecnico-professionali	15	44
61	Osp. Fidenza	2 - Competenze trasversali e relazionali	4	1
61	Osp. Fidenza	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	4	9
61	Osp. Fidenza	4 - Competenze organizzative e management	4	1
62	Osp. Fidenza	1 - Competenze tecnico-professionali	12	19
62	Osp. Fidenza	2 - Competenze trasversali e relazionali	1	1
62	Osp. Fidenza	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	4	2
62	Osp. Fidenza	4 - Competenze organizzative e management	3	5
63	Osp. Fidenza	1 - Competenze tecnico-professionali	13	18
63	Osp. Fidenza	2 - Competenze trasversali e relazionali	2	1
63	Osp. Fidenza	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	4	2
63	Osp. Fidenza	4 - Competenze organizzative e management	1	1
70	Osp. B.Taro	1 - Competenze tecnico-professionali	6	1
70	Osp. B.Taro	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	2	1
71	Osp. B.Taro	1 - Competenze tecnico-professionali	16	27
71	Osp. B.Taro	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	3	2
71	Osp. B.Taro	4 - Competenze organizzative e management	3	1
72	Osp. B.Taro	1 - Competenze tecnico-professionali	17	8
72	Osp. B.Taro	2 - Competenze trasversali e relazionali	1	1

## REPORT FORMAZIONE 2015

72	Osp. B.Taro	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	4	3
80	DAISM-DP	1 - Competenze tecnico-professionali	23	49
80	DAISM-DP	2 - Competenze trasversali e relazionali	7	11
80	DAISM-DP	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	8	18
80	DAISM-DP	4 - Competenze organizzative e management	8	2
90	DSP - Dip. Sanità Pubblica	1 - Competenze tecnico-professionali	26	44
90	DSP - Dip. Sanità Pubblica	2 - Competenze trasversali e relazionali	4	3
90	DSP - Dip. Sanità Pubblica	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	12	8
90	DSP - Dip. Sanità Pubblica	4 - Competenze organizzative e management	11	10
			Tot.. 425	Tot.. 572

Nella tabella sottostante nell'anno 2015 si vedono i professionisti coinvolti nei Dossier realizzati (figure sanitarie e non sanitarie) e suddivisi per Dipartimento\*:

DESCRIZIONE	CONTEGGIO
BORGOTARO Distretto	183
BORGOTARO Presidio Ospedaliero	211
FIDENZA Distretto	379
FIDENZA Presidio Ospedaliero	629
PARMA Distretto	759
SEDE CENTRALE (Parma)	281
SUD/EST Distretto	190

\*i Professionisti del DAISM DP e DSP sono inseriti nei rispettivi distretti di appartenenza.

### I Dossier obbligatori

**Il Dossier sicurezza sul lavoro** è determinante per un generale miglioramento delle condizioni di lavoro e per una maggiore sicurezza anche dei pazienti e accompagnatori che frequentano le strutture aziendali, è uno dei principali obblighi dati dalla normativa sulla sicurezza sul lavoro.

**Il DLgs 81/08** infatti prevede che il datore di lavoro "...provveda affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione ....(RIF.: art

## REPORT FORMAZIONE 2015

36 del D.L.vo 81/08 ) “ ed “...assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza ....(RIF.: art 37 del D.L.vo 81/08 ).”: rappresenta pertanto un preciso obbligo dei lavoratori “...partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.....(RIF.: art 20 – comma 2, lett.g del D.L.vo 81/08 )...”.

L’obiettivo del Dossier Sicurezza sul Lavoro è quello di contribuire alla diffusione a livello aziendale della cultura della sicurezza con azioni formative in adempimento a quanto previsto dal D.L.vo 81/08 e Accordo Stato Regioni del 21/12/2011.

Il Dossier trasversale sulla Sicurezza, attivo già dal 2011, per l’anno 2015 ha visto un totale di n. 613 partecipanti (sanitari e non sanitari) suddivisi nei 4 percorsi formativi in modalità FAD accreditati e creati appositamente:

Il Decreto Legislativo 81/08 - aggiornamento versione Lavoratori (n. 6 ore )
Il Decreto Legislativo 81/08 - versione Lavoratori (n. 4 ore )
Il Decreto Legislativo 81/08 - aggiornamento versione Dirigenti (n. 16 ore)
Il Decreto Legislativo 81/08 - aggiornamento versione Preposti (n. 16 ore )

**I Dossier sul BLS-D e BLS-D Retraining** sono attivi dal 2011 e rivestono un obbligo dal punto di vista normativo; sono anch’essi Dossier trasversali rispetto all’Azienda. Per l’anno 2015 sono stati formati n. per il **BLS-D Corso base n. 173** partecipanti e per il **Retraining n. 423** partecipanti dipendenti.

**Il Dossier Trasparenza e anticorruzione**, dossier trasversale, ha visto nel 2015 la realizzazione della “*GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2015 - Trasparenza e legalità: gli impegni dell’Università e delle Aziende Sanitarie di Parma*” con partecipazioni di entrambe le Aziende sanitarie; questa attività è seguita alla realizzazione di un a serie di corsi del 2014 più puntuali e itineranti in tutta l’Azienda che hanno coinvolto un totale di n. 500 partecipanti distribuiti tra sanitari ed amministrativi.

### La valutazione dei percorsi formativi

Il primo livello di valutazione dei percorsi formativi è la “reazione”, ovvero **l’opinione dei destinatari dell’attività relativamente all’intero progetto o a una parte di esso.**

**L’obiettivo è di misurare il gradimento e la soddisfazione complessiva dei professionisti coinvolti.** Gli elementi di rilevanza nella valutazione della reazione sono diversi. Innanzitutto aiuta a migliorare la qualità del processo formativo, incidendo sulla sua efficacia. Offre un sistema di partecipazione ai soggetti formati, che sono chiamati a fornire un feedback sull’attività e di reperire informazioni e dati utili ai

## REPORT FORMAZIONE 2015

progettisti per le decisioni future. Per ciò che riguarda la metodologia adottata per la valutazione ed i relativi strumenti, viene utilizzato un modulo standard, che richiede valutazioni qualitative scalari, in forma di domande chiuse (Scala Likert 1-10), associate a domande aperte che stimolano il soggetto a fornire suggerimenti e commenti personali.

Al fine di comparare i dati sono stati individuati degli standard di performance e di accuratezza minimi accettabili. Per quanto riguarda il gradimento degli eventi l'indicatore di performance che ci siamo posti come standard è di avere una soddisfazione complessiva media superiore ad 8. I dati di seguito riportati mettono bene in evidenza come tale standard sia stato pienamente raggiunto.

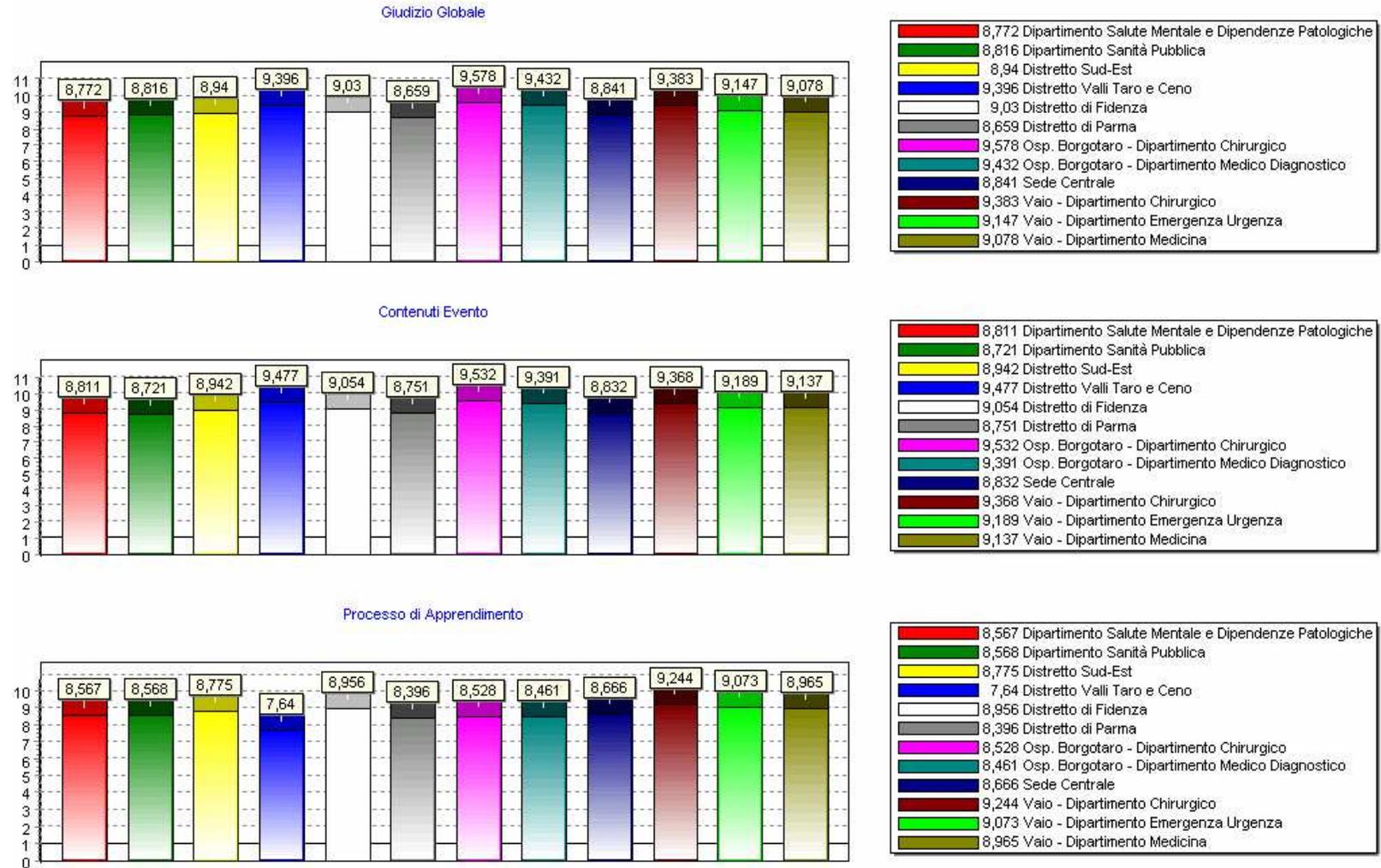
**Valutazioni percorsi Formativi anno 2015**

	Eventi	Giudizio Globale	Contenuti Evento	Processo di apprendimento
<b>Formazione Residenziale</b>	8,93	8,72	8,68	
<b>Formazione sul Campo</b>	8,79	8,94	8,65	

## REPORT FORMAZIONE 2015

I grafici che seguono mettono in evidenza le valutazioni medie, ottenute dall'analisi dei dati ricavati dai questionari di valutazione di gradimento dell'evento, rispetto ai tre item ritenuti più importanti (giudizio globale, contenuti dell'evento e processo di apprendimento).

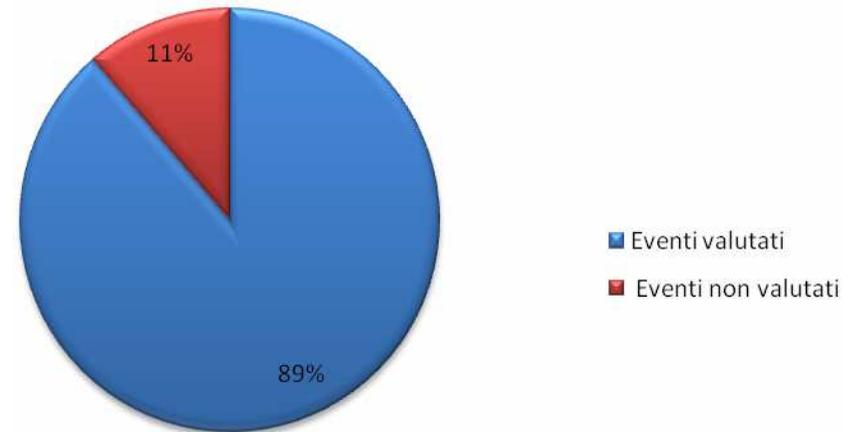
### Valutazioni percorsi Formativi anno 2015



## REPORT FORMAZIONE 2015

Un altro indicatore molto importante rispetto alla valutazione dei percorsi formativi è l'accuratezza delle rilevazioni, ovvero la percentuale di eventi valutati e acquisiti a sistema rispetto al numero complessivo di eventi formativi prodotti. Dal grafico che segue possiamo affermare che lo standard, fissato pari al 90%, non è stato pienamente raggiunto, la percentuale di acquisizioni di valutazioni rispetto agli eventi erogati è pari all'89%. Sicuramente un passo avanti rispetto all'anno 2014 ma anche un aspetto da tenere in considerazione. Dai dati acquisiti sulla valutazione, quella sui docenti valutati è buona ed in media, sulla loro qualità complessiva è pari al 9,16%.

### Eventi formativi valutati - Anno 2015



**I BISOGNI  
 PRIORITARI**  
 Orientamenti e risultati

*(Cornice descrittiva)*

#### **Gli obiettivi più importanti: i tre progetti più significativi dell'anno**

La descrizione che segue prende in esame i 3 obiettivi definiti dal CdD/direzione strategica (di cui si è valutato l'impatto). I progetti condivisi nel 2015 con Collegio di Direzione riguardano sia aspetti di sistema che percorsi formativi specifici.

#### **Aspetti di sistema**

Per il 2015 gli obiettivi prioritari di sistema, discussi dal Tavolo dei Referenti della Formazione, dal Comitato Scientifico della Formazione,

## REPORT FORMAZIONE 2015

nonché approfonditi e validati dal Collegio di Direzione nella fase di approvazione del PAF 2015, sono stati improntati ad una forte coerenza con le linee di programmazione e in tale quadro a dare un forte impulso allo sviluppo delle competenze.

In tale direzione si sono andati a collocare quindi:

1. **“Sviluppo delle competenze manageriali per i Direttori di struttura complessa”** non solo nell’ottica della formalizzazione della certificazione ma soprattutto nella collocazione di tali competenze al fine dello sviluppo organizzativo aziendale.
2. **“Lo sviluppo delle competenze dei coordinatori infermieristici territoriali”** rivolto a professionisti sanitari che svolgono la propria attività in ambito territoriale.
3. **“Strategie Aziendali e Controllo Direzionale”** rivolto a professionisti con ruolo amministrativo, tecnico professionale e sanitario che, a diverso titolo, sono attori nei processi di valutazione e controllo.

Gli obiettivi formativi definiti nell’ambito del Collegio di Direzione hanno trovato una dimensione di coerenza forte nella costruzione e realizzazione dei 3 progetti più significativi dell’anno 2015.

Di seguito vengono indicati i tre progetti ritenuti significativi in relazione all’impatto organizzativo in linea con l’innovazione e coerenti con le linee di programmazione del Collegio di Direzione, illustrano gli obiettivi e le persone che hanno partecipato, i risultati ottenuti, i punti critici e punti di forza.

Si tratta in particolare:

- 1) Percorso **“Formazione Manageriale per Direttori di struttura complessa”** rivolto ai professionisti aziendali già titolari di incarico di secondo livello.
- 2) Percorso formativo **“Lo sviluppo delle competenze dei coordinatori infermieristici territoriali”** rivolto a professionisti sanitari che svolgono la propria attività in ambito territoriale.
- 3) Percorso formativo **“Strategie Aziendali e Controllo Direzionale”**.

### 1) Percorso formativo “Formazione Manageriale per Direttori di struttura complessa”

#### PRESENTAZIONE DEL PROGETTO

Il percorso formativo è nato dalla necessità di dare piena attuazione alla DGR 318/2012 “Disposizioni in merito alla realizzazione di corsi di formazione manageriale di cui agli artt. 15 e 16 quinquies del D. LGS N 502/92 e s.m. e l’art. 7 del DPR.484/97”. Sulla base di un progetto con format comune di Area Vasta (approvato dalla Regione) l’Azienda ha progettato e realizzato il Corso di Formazione Manageriale per Direttori di struttura complessa rivolta ai professionisti dell’Azienda UsI che erano già titolari di incarico di secondo livello.

Il percorso, che ha coinvolto nell’edizione 2014-15 n. 25 professionisti, è iniziato a settembre del 2014 ed è termina-

## REPORT FORMAZIONE 2015

to il 20/05/2015 con la discussione finale dei project work.

### OBIETTIVO GENERALE

L'obiettivo formativo del percorso era quindi la costruzione di un background comune rispetto a conoscenze e competenze nella gestione dei processi amministrativi aziendali.

### OBIETTIVI SPECIFICI

Gli obiettivi specifici, definiti nell'ambito di ciascun modulo formativo erano i seguenti:

- Modulo A - Organizzazione e gestione dei servizi sanitari (20 ore), che ha riguardato gli aspetti di pianificazione e programmazione negoziata;
- Modulo B - Strumenti per la gestione e qualità dei servizi (20 ore), che ha riguardato l'approfondimento delle metodologie e degli strumenti per la progettazione organizzativa;
- Modulo C - Gestione delle risorse umane (36 ore), che ha riguardato anche in chiave interattiva i temi di gestione dei collaboratori, delle competenze di team work e team leadership nonché della negoziazione e della gestione dei conflitti;
- Modulo D - Criteri di finanziamento ed elementi di bilancio e controllo (24 ore), che riguardato un inquadramento sul bilancio e sulle tecniche classiche e multidimensionali di controllo direzionale;
- Modulo E – Laboratori per approfondimenti e per la predisposizione del Project Work (20 ore) in cui attraverso lavori interattivi di gruppo ed attività a distanza (sul portale foraven.it) sono stati sviluppati assignment di approfondimento e sono stati costruiti 5 project work.

### METODOLOGIE FORMATIVE

Il percorso formativo è stato sviluppato attraverso:

- Formazione residenziale interattiva
- Analisi di casi e simulazioni
- Discussioni di gruppo

Web 2.0 Blog, wiki ed assignment via web.

### TARGET

Il percorso formativo ha coinvolto 25 professionisti titolari di incarico di struttura complessa (area sanitaria ed il Direttore Generale di Area Amministrativa) provenienti da tutte le articolazioni aziendali.

### RISULTATI OTTENUTI

Nella giornata finale del corso sono stati presentati 5 project work che sono stati inseriti nella pianificazione azienda-

## REPORT FORMAZIONE 2015

le con una definizione di attività che sono state allineate all'interno del Piano delle Azioni.

I temi oggetto dei project work sono:

**Area tematica E1: Applicazione di sistemi per la valutazione e per lo sviluppo delle competenze.**

Titolo del project work: Sviluppo e integrazione di competenze distintive ed abilità per la gestione dei rischi.

**Area tematica E2: Analisi e applicazione di metodologie e strumenti per il miglioramento dei processi assistenziali integrati.**

Titolo del project work: Sviluppo di percorsi multiprofessionali integrati tra Dipartimento Sanità Pubblica e Dipartimento Cure Primarie all'interno delle Case della Salute per la presa in carico del bambino sovrappeso/obeso.

**Area tematica E3: Ridefinizione organizzativa dei processi e dei percorsi.**

Titolo del project work: Ridefinizione dei processi e dei percorsi del paziente nel precovero chirurgico.

**Area tematica E4: Riorganizzazione dell'attività integrata nel contesto ospedaliero.**

Titolo del project work: Analisi e riprogettazione del flusso di pazienti di area medica secondo il modello di assistenza per intensità di cura nell'Ospedale di Fidenza.

**Area tematica E5: Analisi e applicazione di metodologie e strumenti per il miglioramento dei processi assistenziali integrati.**

Titolo del project work: Percorso integrato per presa in carico della paziente con disturbi emozionali nel periodo perinatale: dalla diagnosi alla gestione integrata nelle Case della Salute.

### PUNTI DI FORZA E CRITICITA'

Punti di forza: Forte aderenza alla programmazione e ad uno sviluppo di competenze molto coerenti con il contesto. Criticità parziale: Eterogeneità dei professionisti provenienti da varie articolazioni. Dopo una prima fase il confronto fra più ambiti professionali ha tuttavia favorito le riflessioni esperienziali nella lettura dei processi aziendali.

L'analisi delle valutazioni (scala Lickert 1-10) espresse dai partecipanti per quanto concerne il gradimento del corso rispetto a tre principali Item ("Soddisfazione complessiva", "Utilità per la professione" e "Interesse per i temi affrontati") ha riportato i seguenti valori:

## REPORT FORMAZIONE 2015

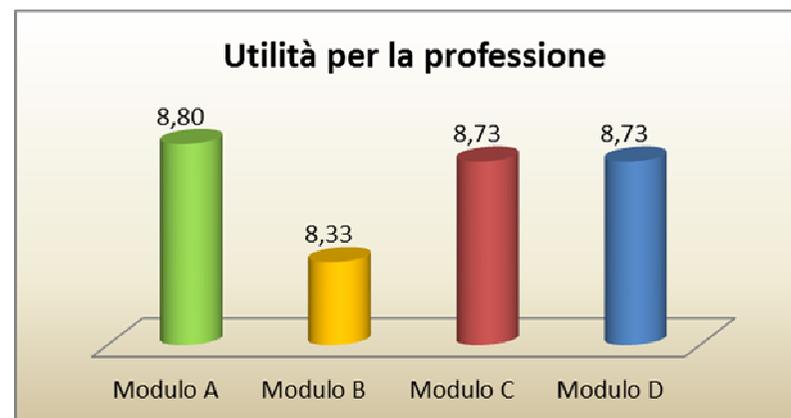
Tabella 1: Soddisfazione complessiva

	Soddisfazione complessiva
<b>Modulo A</b>	8,77
<b>Modulo B</b>	8,40
<b>Modulo C</b>	8,63
<b>Modulo D</b>	8,91



Tabella 2: Utilità per la professione

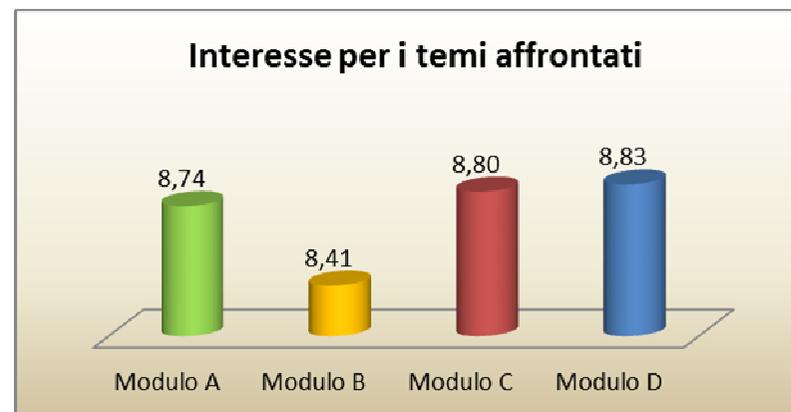
	Utilità per la professione
<b>Modulo A</b>	8,80
<b>Modulo B</b>	8,33
<b>Modulo C</b>	8,73
<b>Modulo D</b>	8,73



## REPORT FORMAZIONE 2015

Tabella 3: Interesse per i temi affrontati

	Interesse per i temi affrontati
<b>Modulo A</b>	8,74
<b>Modulo B</b>	8,41
<b>Modulo C</b>	8,80
<b>Modulo D</b>	8,83



### 2) Percorso formativo “Lo sviluppo delle competenze dei coordinatori infermieristici territoriali”

#### PRESENTAZIONE DEL PROGETTO

A seguito della conclusione della prima fase del percorso formativo effettuato in collaborazione con il Cerismas – Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, che ha consentito di definire le competenze e le skills di 8 ruoli infermieristici territoriali “chiave” in ordine all’evoluzione organizzativa ed operativa dell’AUSL di Parma incentrata sull’attivazione delle Case della Salute, è stata avviata nel 2015 la seconda fase volta a dare effettiva applicabilità agli strumenti elaborati e allo sviluppo delle competenze dei coordinatori infermieristici dei Nuclei di Cure Primarie, dei Centri di Salute Mentale e dei ruoli assimilati.

#### OBIETTIVO GENERALE

L’obiettivo generale del progetto consisteva nello sviluppo delle competenze distintive dei coordinatori infermieristici territoriali, fornendo al contempo i razionali di riferimento per una corretta applicazione degli strumenti e delle metodo-

## REPORT FORMAZIONE 2015

logie presentate.

### OBIETTIVI SPECIFICI

Gli obiettivi specifici, definiti nell'ambito del progetto formativo, erano i seguenti:

- attuazione della mappatura delle competenze dei coordinatori infermieristici che svolgono la propria attività nei setting territoriali;
- pianificazione e progettazione del percorso formativo sulle tematiche ritenute fondamentali per lo sviluppo professionale del coordinatore infermieristico;
- sviluppo delle competenze dei coordinatori connesse alla gestione delle relazioni interpersonali in contesti multiprofessionali, alla gestione di situazioni complesse e alla gestione di processi di cambiamento organizzativo.

### METODOLOGIE FORMATIVE

Le giornate di formazione sono state caratterizzate da lezioni frontali alternate a momenti che prevedevano una partecipazione attiva dei discenti, attraverso lavori di gruppo, role playing, discussioni e laboratori riflessivi.

### TARGET

Il percorso ha coinvolto complessivamente un gruppo di circa 30 professionisti sanitari, che svolgono la propria attività in ambito territoriale.

### RISULTATI OTTENUTI

In termini di impatto organizzativo, si sono ottenuti i seguenti risultati:

- elevato gradimento dell'iniziativa;
- condivisione dei piani di sviluppo formativo 2015-2016;
- aumento della consapevolezza, da parte dei professionisti coinvolti, della necessità di gestire i processi di integrazione fra le diverse figure professionali e di delega in situazioni complesse, ai fini del miglioramento della qualità dell'assistenza;
- miglioramento nella gestione delle relazioni interpersonali in contesti multiprofessionali e complessi.

### PUNTI DI FORZA E CRITICITA'

**Punti di forza:** condivisione dei profili di ruolo, confronto e condivisione delle diverse esperienze con i colleghi di altri Servizi.

**Criticità:** necessità di maggior approfondimento di alcuni contenuti teorici; criticità legate agli aspetti organizzativi del percorso.

## REPORT FORMAZIONE 2015

### 3) Percorso formativo “Strategie Aziendali e Controllo Direzionale”

#### PRESENTAZIONE DEL PROGETTO

Il percorso formativo nasce e si sviluppa in applicazione di un mandato specifico della Direzione Aziendale ed è parte di un progetto più ampio di ridefinizione del ruolo e delle funzioni del Dipartimento Valutazione e Controllo, articolazione dell’AUSL di Parma che presidia i processi di programmazione strategica, controllo direzionale e di produzione e analisi della reportistica.

#### OBIETTIVO GENERALE

Sviluppare nei partecipanti la consapevolezza del ruolo e delle potenzialità di sviluppo del controllo direzionale

#### OBIETTIVI SPECIFICI

Gli obiettivi specifici, definiti nell’ambito del progetto formativo, erano i seguenti:

- Fornire i razionali di riferimento per una corretta applicazione degli strumenti attualmente in uso e la costruzione/impiego di strumenti innovativi
- Facilitare la condivisione delle esperienze e delle percezioni rispetto al sistema di controllo direzionale tra profili professionali differenti, sviluppando in tal modo una maggiore comprensione delle reciproche esigenze e criticità.

#### METODOLOGIE FORMATIVE

Il percorso formativo si è svolto alternando giornate di formazione residenziale (3) a gruppi di lavoro che avevano l’obiettivo di produrre, attraverso incontri o attività realizzate sulla piattaforma e-learning di supporto al percorso, un project work finale.

#### TARGET

Il percorso ha coinvolto complessivamente un gruppo di circa 35 professionisti sanitari, che svolgono la propria attività in ambito amministrativo (controllo di gestione) e sanitario.

#### RISULTATI OTTENUTI

Nel presente documento si riporta un estratto dell’analisi di impatto e trasferibilità (agli atti presso il Provider) realizzata a conclusione del percorso formativo e che attraversa tutti e quattro gli step di valutazione previsti dal modello di Kirkpatrick.

Per quanto riguarda la valutazione dei cambiamenti indotti dalla formazione sulla realtà organizzativa e sul suo funzionamento, è utile analizzare come i lavori portati dai diversi gruppi e che hanno trovato sintesi nei 5 project work finali presentati nella terza ed ultima sessione del percorso formativo abbiano avuto seguito rispetto a quanto progettato:

Il **Gruppo 1** aveva l’obiettivo di elaborare un Master Report contenente dati di sintesi ed indicatori per le cure primarie

## REPORT FORMAZIONE 2015

(Case della Salute e rispettivi NCP) per lo sviluppo di uno strumento informativo che desse conto in maniera sintetica e completa delle articolazioni di servizi, dei legami con gli altri livelli di assistenza (trasversalità) e in una certa misura dell'appropriatezza e della qualità degli outcomes.

Il progetto di sviluppo del Master Report presentato prevedeva, a partire da novembre, un orizzonte temporale di circa un anno per il rilascio della versione definitiva. Al momento della rilevazione è in fase di definizione il layout del master report (ne sono già stati definiti e condivisi con gli stakeholder i contenuti e gli indicatori principali.) Si prevede il rilascio della versione "beta" a giugno 2016.

Il **Gruppo 2** aveva il compito di elaborare una procedura per la corretta gestione del personale che desse conto dell'allineamento nell'attribuzione dei costi del Personale Dipendente e del Personale Convenzionato Interno.

Il progetto definito dal gruppo di lavoro e presentato nella sessione di novembre è, al momento della rilevazione, tutt'ora in itinere. Sono in corso momenti di studio e di confronto fra i vari professionisti del gruppo.

Il **Gruppo 3** aveva l'obiettivo di elaborare un modello di report per la REMS (Residenza esecuzione misure di sicurezza) che desse evidenza dei dati essenziali per la gestione di queste strutture.

Il report di attività, di costi e della composizione del personale, dopo essere stato condiviso con la Direzione Aziendale e con gli altri Stakeholder è, al momento della rilevazione, in produzione e pubblicato trimestrale.

Il **Gruppo 4** aveva l'obiettivo di progettare un nuovo sistema di Centri di Costo per il Presidio Ospedaliero Aziendale che comprende i due Presidi preesistenti.

Il nuovo sistema di centri di costo per il Presidio Ospedaliero presentato nell'ultima sessione residenziale è stato adottato in via definitiva a partire dal 1 gennaio 2016 dopo una fase di sperimentazione (novembre – dicembre 2015) nella quale aveva affiancato il precedente.

Il **Gruppo 5** aveva l'obiettivo di effettuare una revisione dei report dell'area ospedaliera.

Il report progettato dal gruppo di lavoro nella sessione residenziale di novembre è stato successivamente ampliato e condiviso con la Direzione Aziendale e condiviso con gli altri stakeholder. Il report è, al momento della rilevazione, in produzione e disponibile sulla intranet aziendale.

### PUNTI DI FORZA E CRITICITA'

**Punti di Forza:** La valutazione di impatto ha fatto emergere la sostanziale positività del progetto in relazione sia allo sviluppo delle competenze dei professionisti, sia rispetto all'impatto a livello organizzativo; dall'analisi emerge come per tutti i livelli di analisi [L1 L2 L3 L4] il progetto abbia avuto un impatto importante nel favorire i cambiamenti auspicati.

## REPORT FORMAZIONE 2015

**Punti di Debolezza:** Come espresso dai partecipanti stessi nel questionario di valutazione della trasferibilità somministrato a tre mesi dalla conclusione del percorso formativo, la mancanza di tempo insieme alle condizioni del contesto quotidiano di esercizio della professione, sono fattori che hanno reso abbastanza difficile l'applicazione delle competenze acquisite durante il percorso formativo.

### COLLABORAZIONI CON UNIVERSITÀ

#### Le collaborazioni con l'Università ed altri Enti

Si confermano le Convenzioni in particolare con l'Università degli Studi di Parma per i corsi di Laurea per Medicina e Chirurgia, Farmacia Veterinaria. Inoltre è attiva la convenzione sia con l'Università degli Studi di Parma che con la Bicocca di Milano per lo svolgimento di tirocini in Psicologia per l'attività di tirocinio pre e post laurea. In relazione agli iscritti al Corso di Laurea in infermieristica (Sede distaccate di Fidenza/Borgo Val di Taro) segue tabella:

*Università degli studi di Parma – Corso di laurea in Infermieristica (sedi distaccate AUSL)*

Isritti Corso di laurea in Infermieristica	Fidenza e Borgo Val di Taro	Totale
1° anno	36 Fidenza – 4 Borgo Val di Taro	40
2° anno	38 Fidenza – 3 Borgo Val di Taro	41
3° anno	28 Fidenza – 3 Borgo Val di Taro	31
<b>TOTALE</b>	<b>102 Fidenza e 10 Borgo Val di Taro</b>	<b>112</b>

*Corso di laurea in Infermieristica (sedi distaccate AUSL)*

Costi personale*	Fidenza-Parma	Totale
Tutor d'aula e coordinatori*	187.411,00	187.411,00
Docenze	26.318,00	26.318,00
<b>TOTALE</b>	<b>213.729,00</b>	<b>213.729,00</b>

\*n. 2 tutor dell'AUSL di Parma sono i comando presso l'AOU Di Parma per un totale di Euro 82.173.

## REPORT FORMAZIONE 2015

### COLLABORAZIONE CON ALTRI ENTI

La collaborazione con Enti in relazione alle attività formative è stata indirizzata alla collaborazione per lo sviluppo comune di progetti formativi specifici.

Con gli Enti pubblici il livello di collaborazione e programmazione comune è stato caratterizzato da:

- collaborazione con l'Amministrazione Provinciale di Parma per la progettazione di percorsi comuni per OSS e per iniziative nell'ambito dello sviluppo delle competenze per gli operatori dell'area sociosanitaria
- con i Comuni e le ASP per la progettazione aziendale di eventi su tematiche connesse all'integrazione istituzionale e professionale (tra sociale e sanitario)

Con gli Enti privati il livello di collaborazione e programmazione è stato caratterizzato da:

- con le strutture private accreditate (con cui è attivo un contratto di fornitura) è stato condiviso un protocollo di intesa per lo sviluppo di progetti formativi comuni che prevede, per temi formativi di interesse comune, l'accesso degli operatori delle strutture ad averti aziendali, l'attivazione ed il finanziamento di percorsi formativi da parte delle strutture su argomenti oggetto dell'accordo di fornitura.
- Con Forma Futuro per la gestione di percorsi formativi per figure professionali specifiche per OSS.