

Focus sulle esperienze del Dossier formativo nelle Aziende sanitarie della RER

Il repertorio delle competenze: modalità di processi di costruzione

Martina Taglioni, Paolo Chiari, Mariachiara Bagnoli, Sandra Gurgone, Stefano Sebastiani,
Giuseppina Gorgone e Stefano Morettini
Ufficio Formazione, Azienda ospedaliero-universitaria di Bologna

Il contesto ...

Policlinico universitario di grandi dimensioni organizzato con la Direzione Generale che gestisce l'Azienda con il supporto della Direzione Sanitaria e della Direzione Amministrativa.

L'organizzazione aziendale prevede alcuni Uffici in staff alla Direzione Generale che, con funzioni diverse, forniscono supporto tecnico e specialistico alle funzioni di Direzione Strategica per perseguire gli obiettivi aziendali e assicurano nell'organizzazione lo sviluppo di valori e culture coerenti con la mission aziendale.

Vi sono poi le Direzioni trasversali e le Direzioni tecniche e amministrative.

A queste strutture si affianca il Comitato Consultivo Misto, costituito sia da rappresentanti delle Associazioni di Volontariato sia da rappresentanti dell'Azienda, con funzioni consultive e di proposta per la Direzione Aziendale.

Presso l'Azienda sono attivi i seguenti Dipartimenti ad attività integrata, una tipologia di organizzazione che consente di assicurare l'esercizio integrato delle attività assistenziali, didattiche e di ricerca:

- Dipartimento Cardio-Toraco-Vascolare;
- Dipartimento Chirurgie Specialistiche e Anestesiologia;
- Dipartimento di Ematologia, Oncologia e Medicina di Laboratorio;
- Dipartimento Emergenza/Urgenza, Chirurgia Generale e dei Trapianti;
- Dipartimento Malattie Apparato Digerente e Medicina Interna;
- Dipartimento Medicina Interna, dell'Invecchiamento e Malattie Nefrologiche;
- Dipartimento Salute della Donna, del Bambino e dell'Adolescente.

La rete della formazione aziendale si basa, oltreché sull'apposito ufficio aziendale, sui referenti della formazione (AdF) che hanno il compito di istruire e facilitare i percorsi formativi. Coinvolgono tutti i livelli aziendali: dirigenti, coordinatori e professional di tutte le qualifiche.



Il percorso ... la rilevazione del fabbisogno formativo

Incontro realizzati con AdF, direzioni e coordinatori per ogni dipartimento al fine di:

- chiarire obiettivo del DFG e obiettivi;
- definire la struttura, ovvero concetto di gruppo, aree omogenee, percorsi, posizioni, coordinatori, ecc.;
- distinguere fra il DFG e quello individuale;
- definire il piano del DFG con alimentazione di tipo top down e/o bottom up;
- chiarire gli aspetti generali e trasversali (formazione sugli obiettivi prioritari per l'azienda) o specifici di dipartimento, programma, unità operativa;
- indirizzare al recupero dello stato della formazione in una reportistica snella e rapida per i consultatori.

Articolazione del DFG in competenza tecnico-professionali, organizzativo-gestionali e comunicativo-relazionali aggregate nel cuore del DFG. In particolare, le competenze tecnico-professionali rappresentano il bagaglio di conoscenze e di esperienze di cui un operatore si avvale durante la propria attività professionale, che gli permette di prendere decisioni e di operare scelte appropriate (ad esempio: prevenzione, diagnosi, cura, assistenza, riabilitazione).

Per la compilazione della tabella le articolazioni organizzative possono recuperare le competenze già indicate nello "stato di formazione" con eventuali modifiche o integrazioni.

Il percorso ... la valutazione

Volume della formazione

- n. dipendenti formati ECM/totale dipendenti con obbligo ECM

Risorse impiegate

- ore impegnate dal personale dipendente per la formazione int./monte ore negoziato

Esito

- n. corsi accreditati ECM/n. tot. corsi
- n. crediti maturati/n. crediti da maturare per area contrattuale (Dirig. e Comparto)
- distribuzione agg. int. rispetto alle parole chiave (indicatore in progress)

PROFILO CON OBBLIGO ECM

Media ECM

Biologo	27
Chimico	28
Dietista	44
Farmacista	30
Fisico	35
Fisioterapista	61
Infermiere	31
Medico	16
Ostetrica	33
Tecn. Sanitario di laboratorio biomedico	45
Tecn. Sanitario di radiologia medica	22

Come è andata?

Tasso dei DFG compilati: 70%

L'applicazione del DFG:

- ha favorito la partecipazione dei professionisti alle iniziative aziendali trasversali e dipartimentali;
- ha messo in luce la difficoltà dei professionisti nella traduzione dei gap di competenza in bisogni formativi;
- ha favorito l'integrazione tra professionisti area comparto e dirigenza.

Strategico è il ruolo dell'AdF, sia come facilitatore con i singoli professionisti per la valutazione della pertinenza delle richieste che con i coordinatori e i direttori per supporto in tutti gli aspetti della formazione, dalla progettazione all'accreditamento.

Sono state fatte delle mappature sulle clinical competence (finalizzate allo stato della formazione che raccoglie le istanze individuali), ma le competenze individuate sono troppe e troppo dettagliate per entrare nel DFG. Quindi non è stato positivo inserire lo stato di formazione. Il DFG non serve per una traiettoria formativa individuale ma per le iniziative sulla base delle priorità aziendali.

Il sistema informatico per gestire il DFG non è ancora operativo e la compilazione cartacea è un limite rilevante.

Poteva andare meglio?

Modificare lo strumento favorendo la costruzione di un nuovo DFG per gruppi omogenei: es. DFG pediatrico, DFG per aree, DFG per finalità. Si sta ipotizzando di rivedere questo modello e di costruire DFG per gruppi omogenei (sia intra reparti che per aree come per i coordinatori, i referenti RDQ, ecc.). Diverso è per i medici perché la struttura disciplinare è molto forte e ha il sopravvento.

L'analisi delle competenze richiesta dal DFG, come base per la costruzione dell'offerta formativa rappresenta una criticità poiché le competenze di progettazione (in particolare la capacità di tradurre i bisogni in gap di competenza) sono molto poche all'interno dell'Azienda. Tuttavia i coordinatori sono riusciti a farlo anche per valorizzare le persone che per molto tempo non hanno fatto percorsi formativi.

Il DFG viene percepito come opportunità a macchia di leopardo, alcuni lo vivono come esercizio di replicazione di strumenti, altri come un vincolo.

L'aspettativa è di semplificare il DFG per rispondere meglio alle priorità/bisogni dell'UO. Vorrei che fossero loro a valutare di cosa hanno bisogno e poi aiutarli.

Purtroppo ancora non abbiamo un sistema informatico preciso e rapido che ne faciliti l'utilizzo.