

Il DFG in Azienda USL Ferrara

a cura di :

G. Paparella¹, C. Pelati², M. Colombi³, R. Ferroni⁴, K. Floridoro⁵

Sviluppo organizzativo e competenze

I sistemi di orientamento professionale e sviluppo organizzativo basati sulle competenze permettono all'organizzazione di individuare le competenze critiche per avere successo nelle posizioni chiave e di prefigurare le competenze strategiche indispensabili per il futuro di un'organizzazione.

Essi si collegano all'obiettivo di valutare il potenziale delle risorse umane inteso come possibilità di rispondere alle necessità dell'organizzazione nel medio e lungo termine.

Quali sono le motivazioni che possono spingere le professioni sanitarie ad investire tempo e risorse sull'analisi delle competenze?

La mappatura delle competenze porta a modificare il sistema in cui è inserito il professionista perché implica l'analisi di diverse coordinate:

- Valorizzazione dell'esperienza
- Centralità del soggetto
- Centralità dell'apprendere ad apprendere
- Formazione intesa come processo continuo

L'Agenzia Socio Sanitaria Regionale ha costruito un **modello** omogeneo di Dossier che rispondesse al quadro di riferimento nazionale e regionale

Alcune Aziende Sanitarie Regionali
lo stanno sperimentando
dal 2010

L'Azienda USL di Ferrara:

- **Prima fase di sperimentazione (2012):**

Focus Group finalizzato alla definizione ed adattamento al nostro contesto aziendale, di un **modello di Dossier Formativo di Gruppo**

- **Condivisione** del percorso di costruzione del DFG con la **Rete della Formazione Aziendale**



ORGANIZZATO DA:

Direzione Infermieristica e Tecnica e
Ufficio Formazione - AUSL di Ferrara

OBIETTIVI FORMATIVI:

Definire le competenze essenziali dei
professionisti in ambito sanitario
secondo diversi modelli teorici di
riferimento

DESTINATARI:

Professionisti sanitari di tutti i profili
dell'Azienda USL di Ferrara appartenenti
alla rete della formazione aziendale e i
Coordinatori delle professioni sanitarie.

LUOGO DI REALIZZAZIONE:

Biblioteca Bassani, Via Giovanni Grosoli, 42
Ferrara (Pontelagoscuro)



-Biblioteca Bassani

RESPONSABILE DEL CORSO:

Dott. Cristiano Pelati

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA:

Katia Floridoro, k.floridoro@ausl.fe.it
Tel. 0532235300/5866

Fax 0532235618

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara

PRESIDIO
UNICO
OSPEDALIERO

*"La mappatura delle competenze
del personale sanitario.*

*Lo sviluppo del dossier formativo:
esperienza a confronto"*

FERRARA
1 OTTOBRE 2013

Scheda di Iscrizione
(da inviare tramite fax 0532235618
alla segreteria organizzativa
entro il 23/09/2013)

COGNOME e NOME:

.....

DATA e LUOGO DI NASCITA

.....

U.O./SERVIZIO

.....

TELEFONO.....

.....

e.mail.

.....

PROGRAMMA

9.00/9.30: Introduzione

✚ Dott.ssa G. Paparella
✚ Dott. Pelati

9.30/11.00:

"La valorizzazione delle competenze dei
professionisti: il modello dell'Emilia
Romagna"

✚ Dott.ssa D. Priami

11.00/12.00:

"Le competenze essenziali in ambito
sanitario, definizione di un modello di
riferimento: l'esperienza dell'AUSL22
regione Veneto

✚ Dr. E. Pescatori

12.00/13.00

"La mappa delle competenze applicata
in ambito AD, Regione Veneto"

✚ Dr. R. Lavarini

14.30/16,20:

"Le competenze essenziali in ambito
sanitario, definizione di un modello di
riferimento: l'esperienza dell'Azienda
Ospedaliera di Reggio Emilia"

✚ Dott.ssa Marzia Prandi
✚ Dott.ssa A. R. D'Antuono
✚ Dott.ssa E. Spinelli

16,20/16,30: Conclusione

✚ Dott.ssa G. Paparella
✚ Dott. Pelati

*"La mappatura
delle competenze
del personale
sanitario.
Lo sviluppo del
Dossier Formativo:
esperienze a
confronto"*



• AUSLL 22 Regione
Veneto, Bussolengo

• Azienda ospedaliera
Reggio Emilia

“Dai modelli teorici alla mappatura delle competenze. Il Dossier Formativo”

18 ottobre
Pianificazione
Lavori

24 ottobre
15 novembre
Lavori di
Gruppo

03 dicembre
Esposizione
Lavori

ORGANIZZATO DA:

Direzione Infermieristica e Tecnica e
Ufficio Formazione - AUSL di Ferrara

OBIETTIVI FORMATIVI:

Stesura di una mappa delle
competenze per la realizzazione del
Dossier Formativo

DESTINATARI:

Coordinatori sanitari delle
UU.OO./Servizi di Radiologia,
Laboratorio, PS/118, Sala Operatoria,
Rianimazione, DEA, Medicina,
Cardiologia, LPA, Chirurgia, Urologia,
Ortopedia, Riabilitazione, Area Salute
Donna Osp e territorio

LUOGO DI REALIZZAZIONE:

Ospedale del Delta - Lagosanto
➤ Prima Giornata: 18 ottobre
➤ Quarta Giornata: 5 dicembre

Polo Formativo – Ferrara

➤ Seconda Giornata: 24 ottobre
➤ Terza Giornata: 15 novembre

RESPONSABILE DEL CORSO:

Dott. Cristiano Pelati

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA:

Katia Floridoro, k.floridoro@ausl.fe.it
Tel. 0532235300/5866
Fax 0532235618

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitarie Locali di Ferrara

PRESIDIO
UNICO
OSPEDALIERO

“Dai modelli Teorici alla mappatura delle competenze. Il Dossier Formativo”

18 ottobre 2013
24 ottobre 2013
15 novembre 2013
5 dicembre 2013

Scheda di Iscrizione

(da inviare tramite fax 0532235618
alla segreteria organizzativa
entro il 16/10/2013)

COGNOME e NOME:

DATA e LUOGO DI NASCITA

U.O./SERVIZIO

TELEFONO

e.mail.

PROGRAMMA

Prima Giornata: 18 ottobre

Ore 9.00-10,00

Le competenze: aspetti dottrinali e metodologici
- Dott.ssa C. Villani

Ore 9,45-10,45

Dal profilo di Posto al Profilo di Competenza”
- Ipotesi applicative in ambito infermieristico
- Dott. C. Pelati

-Ipotesi applicative in ambito ostetrico
- Dot.ssa R.Cappadona

Ore 10,45 -11,15

Dossier Formativo: Clinical competence e
Accreditamento

- Dott.ssa L. Alberani

Ore 11,15-12,30

➤ “Esperienza metodologica del Dossier
Formativo in Azienda USL”
- Dott. Dal Buono

➤ “Esperienza applicativa del Dossier
Formativo in un’area”
- Dott.ssa M. Colombi

Ore 12.30-13,00

Costituzione Gruppi di lavoro e mandato

Seconda e Terza Giornata: 24 ottobre e 15 novembre

Ore 9.00-13.00 e 14.00-16.00

➤ Lavori di gruppo per la definizione dei
Dossieri Formativi per area

Quarta Giornata: 5 dicembre

Ore 9.00-13.00

➤ Presentazione Dossier Formativi da parte
dei gruppi di lavoro.
Discussioni e prospettive.

Accordo Stato – Regioni 29/04/2012

Aree di competenze

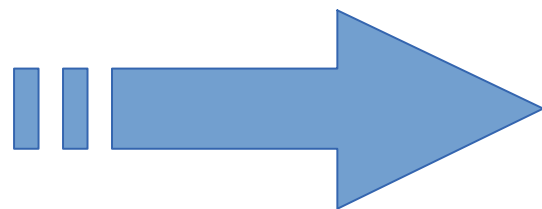
per l'individuazione degli obiettivi formativi:

- ✓ Competenze Tecnico – Specialistiche
- ✓ Competenze di Processo Relazionali/Comunicative
- ✓ Competenze di Sistema Organizzativo/Gestionali

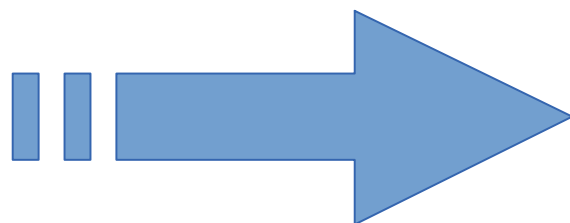
Competenze Tecnico - Specifiche



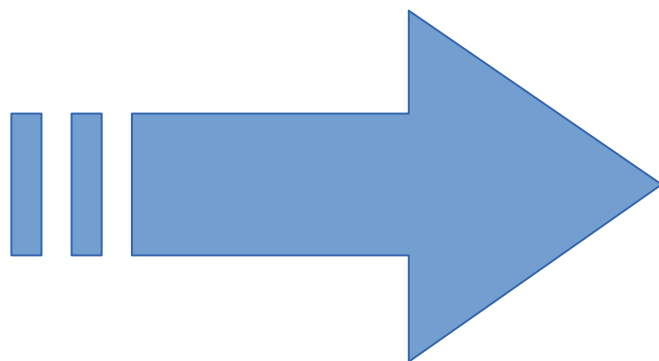
Raccolta Competenze per U.O.



Valutazione comparata di tutti i
Dossier prodotti dai Lavori di
Gruppo



Affinato Linguaggio,
Uniformate Competenze e
creazione unica **Bozza**



Definizione
**Catalogo Unico
Competenze**

Competenze Tecnico - Specifiche

Dipart. Medico

- ➡ U.O. Cardiologia
- ➡ U.O. Medicina
- ➡ U.O. LPA
- ➡ U.O. Dialisi
- ➡ U.O. DH Oncologico
- ➡ M.O. Riabilitazione

Dipart. Chirurgico

- ➡ U.O. Chirurg/Urolog.
- ➡ U.O. Ortopedia
- ➡ U.O. Sala Gessi
- ➡ U.O. Day Surgery
- ➡ U.O. Pre-Ospedalizz. Chirurgica

Dipart. Emergenza

- ➡ U.O. Sala Operatoria
- ➡ U.O. PS / 118
- ➡ U.O. Terapia Intensiva / Rianimazione

Dipart. Materno-Infantile

- ➡ U.O. Ostetricia / Ginecologia
- ➡ M.O. Pediatria Comunità

Dipart. Diagnostica Per Immagini

LUP

La formazione realizzata ha rispettato integralmente il programma pianificato.

Hanno partecipato:

- 1° evento (6 ore) 83 dipendenti**
- 2° evento (20 ore) 48 Coordinatori.**

Sono stati realizzati n. 18 Dossier Formativi di Gruppo, pari al 100% delle aree coinvolte.

Dimensione Temporale delle Competenze [Boam e Sparrow, 1996]

Ogni competenza presenta un proprio ciclo di vita. Vengono individuate quattro differenti categorie di competenze :

le competenze emergenti: nel presente non sono particolarmente rilevanti per l'organizzazione e per i suoi obiettivi, ma lo specifico percorso strategico dell'organizzazione le renderà certamente importanti per il futuro;

le competenze mature: hanno avuto un ruolo importante nella vita aziendale e nelle attività del passato, ma diventeranno sempre meno importanti nel futuro;

le competenze transitorie: riguardano un periodo di transizione, ma sono parte integrante del processo di cambiamento. Il cambiamento, infatti, può essere attuato e gestito senza grossi problemi soltanto con queste competenze;

le competenze permanenti: rimangono al centro della performance efficace in qualunque tipo di programma aziendale presente e futuro. Non possono essere trascurate perché garantiscono la continuità.

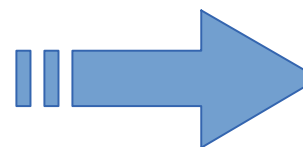
Se consideriamo le competenze come permanenti, emergenti, mature e transitorie è più facile comprendere la necessità di **attribuire un ciclo di vita ai profili di competenza individuati.**
Più un profilo è orientato al futuro, più lungo è il suo ciclo di vita.

Competenze Tecnico - Specifiche

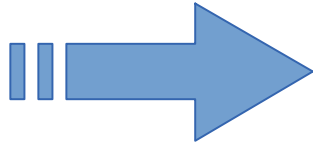
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	
COMPETENZE TECNICO-SPECIFICHE	DIPARTIMENTO MEDICO						DIPARTIMENTO CHIRURGICO						DIPARTIMENTO EMERGENZA			AREA MATERNO-INFANTILE		DIAGN. PER IMMAG	LUP
	CARDIOLOGIA	MEDICINA	LPA	DIALISI	DH ONCOLOGICO	RIABILITAZIONE	CHIRURGIA-UROLOGIA	ORTOPEDIA	SALA GESSI	DAY SURGERY	PRE-OSPEDALIZIAZ. CH.	S.O.	PS/119	T./I/RIA	OST/GIN.	PED. COMUN.	DIAGN. PER IMMAG	LUP	
Competenza TS 1: Effettuare attività di consulenza: fornire un parere tecnico esperto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	
Competenza TS 2: Posizionare e gestire gli accessi vascolari a breve/lungo termine ed eseguire prelievi venosi/arteriosi	X	X	X	X	X		X	X		X		X	X	X	X				
Competenza TS 3: Attribuire e supervisionare le attività assistenziali del personale di supporto in relazione al contesto specifico	X	X	X	X		X	X	X		X		X	X		X				
Competenza TS 4: Gestire e monitorare l'utente con dolore acuto e cronico (scale: Painad e NRS)	X	X	X		X		X	X	X	X		X		X					
Competenza TS 5: Gestire in sicurezza le tecnologie e presidi clinici (ES.: apparecchiature elettro-medicali, monitor, sistemi infusionali, ventilatori polmonari...)	X	X	X		X		X	X	X			X			X				
Competenza TS 6: Predisporre e compilare la Documentazione Clinica Integrata ed utilizzo delle scale di valutazione: Braden, Brass, Conley, ADL, dolore	X	X	X		X		X	X		X	X				X				
Competenza TS 7: Adottare sistemi di protezione e salvaguardia individuale per garantire la sicurezza dell'utente con depressione, agitazione psicomotoria, delirium, disorientamento spazio-temporale, wandering, auto-lesionismo	X	X	X				X	X		X									
Competenza TS 8: Garantire la continuità																			

Individuate le Competenze TS comuni a più Aree:

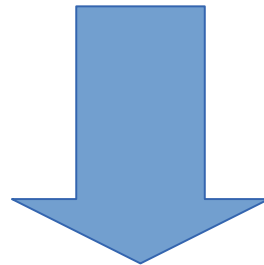
- TS1: Consulenza
- TS2: Accessi Vascolari
- TS3: Personale di supporto
- ecc....



Competenze Tecnico - Specifiche



Seguite dalle Competenze TS proprie di U.O.



Catalogo numerico
aziendale delle
competenze,
suddiviso per area di
appartenenza

Competenze Tecnico - Specifiche

SINTESI COMPETENZE ts V.3.xls - LibreOffice Calc

File Modifica Visualizza Inserisci Formato Strumenti Dati Finestra ?

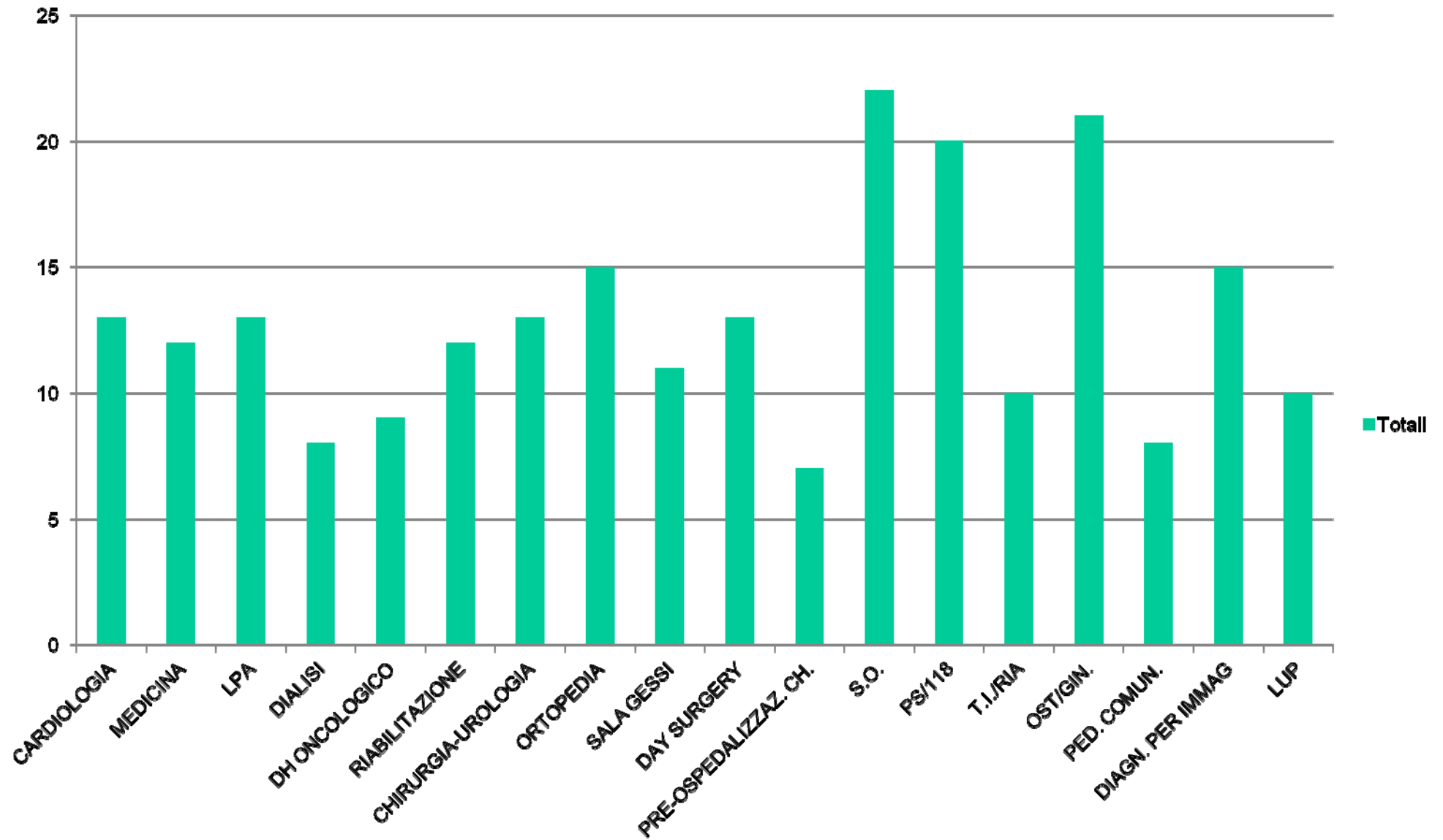
Arial 8

R9

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
	COMPETENZE TECNICO-SPECIFICHE	DIPARTIMENTO MEDICO						DIPARTIMENTO CHIRURGICO					DIPARTIMENTO EMERGENZA			AREA MATERNO-INFANTILE		DIAGN. PER IMMAG	LUP
		CARDIOLOGIA	MEDICINA	LPA	DIALISI	DH ONCOLOGICO	RIABILITAZIONE	CHIRURGIA UROLOGIA	ORTOPEDIA	SALAGESSI	DAY SURGERY	PRE-OSPEDALIZZAZ. CH.	S.O.	PS/119	T.I./RIA	OST/GIN.	PED. COMUN.	DIAGN. PER IMMAG	LUP
1																			
2																			
3																			
4	Competenza TS 1: Effettuare attività di consulenza: fornire un parere tecnico esperto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
5	Competenza TS 2: Posizionare e gestire gli accessi vascolari a breve/lungo termine ed eseguire prelievi venosi/arteriosi	X	X	X	X	X		X	X		X		X	X	X	X			
6	Competenza TS 3: Attribuire e supervisionare le attività assistenziali del personale di supporto in relazione al contesto specifico	X	X	X	X		X	X	X		X		X	X		X			
7	Competenza TS 4: Gestire e monitorare l'utente con dolore acuto e cronico (scale: Painad e NRS)	X	X	X		X		X	X	X			X		X				
8	Competenza TS 5: Gestire in sicurezza le tecnologie e presidi clinici (ES.: apparecchiature elettro-medicali, monitor, sistemi infusionali, ventilatori polmonari...)	X	X	X		X		X	X	X			X		X				
9	Competenza TS 6: Predisporre e compilare la Documentazione Clinica Integrata ed utilizzo delle scale di valutazione: Braden, Brass, Conley, ADL, dolore	X	X	X		X		X	X		X	X							
10	Competenza TS 7: Adottare sistemi di protezione e salvaguardia individuale per garantire la sicurezza dell'utente con depressione, agitazione psicomotoria, delirium, disorientamento spazio-	X	X	X				X	X		X								

Totale di n. 123 Competenze TS

Competenza TS per Area Omogenea



Competenze Tecnico Specialistiche con Frequenza 40%

<u>Competenza TS 1: Effettuare attività di consulenza: fornire un parere tecnico esperto</u>
<u>Competenza TS 2: Posizionare e gestire gli accessi vascolari a breve/lungo termine ed eseguire prelievi venosi/arteriosi</u>
<u>Competenza TS 3: Attribuire e supervisionare le attività assistenziali del personale di supporto in relazione al contesto specifico</u>
<u>Competenza TS 4: Gestire e monitorare l'utente con dolore acuto e cronico (scale: Painad e NRS)</u>
<u>Competenza TS 5: Gestire in sicurezza le tecnologie e presidi clinici (ES.: apparecchiature elettro-medicali, monitor, sistemi infusionali, ventilatori polmonari...)</u>
<u>Competenza TS 6: Predisporre e compilare la Documentazione Clinica Integrata ed utilizzo delle scale di valutazione: Braden, Brass, Conley, ADL, dolore</u>
<u>Competenza TS 10: Effettuare educazione terapeutica alla persona assistita e/o caregiver, per lo specifico percorso assistenziale, in previsione della continuità Ospedale-Territorio</u>
<u>Competenza TS 7: Adottare sistemi di protezione e salvaguardia individuale per garantire la sicurezza dell'utente con depressione, agitazione psicomotoria, delirium, disorientamento spazio-temporale, wandering, auto-lesionismo</u>
<u>Competenza TS 34: Gestire medicazioni di base ed avanzate in relazione a lesioni cutanee post-chirurgiche e traumatiche</u>

Cosa Manca

- Il Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche;
- L'assistenza in ambito penitenziario;
- Il Dipartimento di Cure Primarie (tranne Area M.Inf.);
- Il Dipartimento di Sanità Pubblica;

Competenze Organizzativo - Gestionali

Competenza OG 1: Sviluppare le competenze manageriali e promuovere l'integrazione organizzativa e professionale

Competenza OG 2: Applicare le procedure di sicurezza sul lavoro

Competenza OG 3: Applicare le procedure di Accreditamento, Qualità e Rischio clinico e infettivo

Competenza OG 4: Promuovere trasparenza, equità, pari opportunità e contrastare la corruzione

Competenza OG 05: Sviluppare progetti di ricerca e innovazione

Competenza OG 06: Progettare, erogare e monitorare programmi di formazione, di tirocinio e di inserimento

Competenza OG 07: Manovre di Rianimazione di Base / BLS-D

Competenza OG 08: Promuovere percorsi diagnostici terapeutici integrati ed il lavoro in rete

Competenza OG 09: Identificare, prevenire e contrastare il fenomeno della violenza su donne, minori e fasce deboli

Competenza OG 10: Definire gli obiettivi, pianificare gli interventi assistenziali e valutare gli esiti in relazione allo specifico profilo professionale

Competenze Relazionali

11		
12	COMPETENZE RELAZIONALI	Competenza R 1: Comunicare efficacemente secondo cultura con i pazienti e <u>caregiver</u>
13		Competenza R 2: Comunicare efficacemente con gli altri professionisti e con i componenti del team
14		Competenza R 3: Negoziare e gestire il conflitto
15		
16		
17		

✓ Condiviso con
Responsabile Ufficio Formazione Azienda



Condivisione e confronto
in plenaria
16 dicembre 2013
con
Rete della Formazione

Conclusioni

La partecipazione di diversi profili professionali, con differenti livelli di adesione all'interno dei Dipartimenti Ospedalieri, ha consentito la costruzione di DFG per aree omogenee.

Nel 2014 è prevista un'informatizzazione dei DFG, delle relative competenze individuate e l'estensione del progetto a livello Aziendale