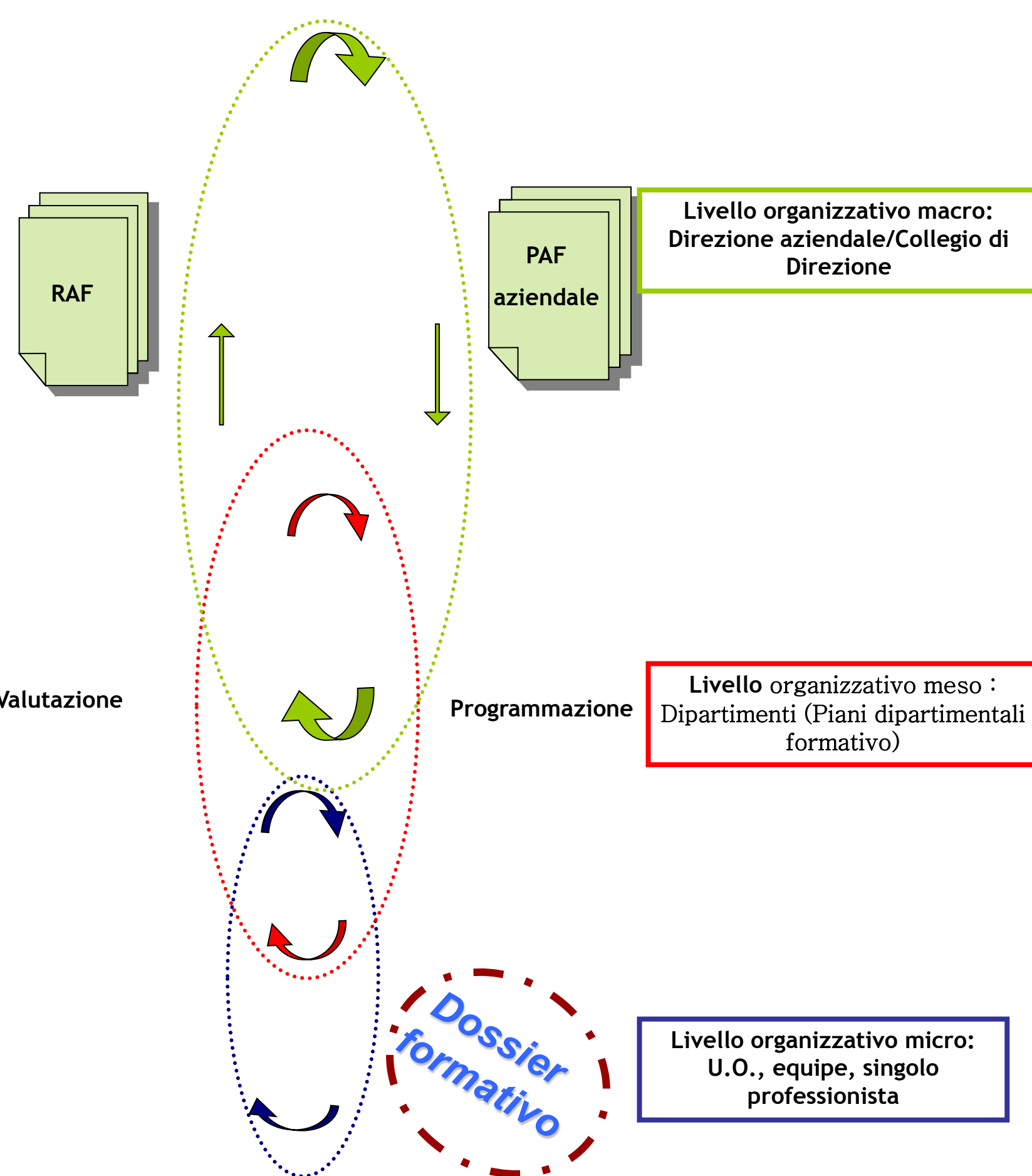


Il percorso di co-costruzione del Dossier formativo di gruppo nella Regione Emilia-Romagna

Il modello: vincolo o opportunità ?

A cura di **Diletta Priami, Maria Barbara Lelli, Corrado Ruozi**
 Agenzia sanitaria e sociale regionale dell'Emilia-Romagna

Il contesto ... il processo della formazione



Le tappe ...

Giugno 2010
 "Note di orientamento per la costruzione del dossier formativo nelle aziende sanitarie dell'Emilia-Romagna"

Novembre 2011
 "Le linee di indirizzo per requisiti dell'Accreditamento" (Il modello DFG)

2012/2013 ... 2014
 Sperimentazione dei modelli di Dossier formativi di gruppo
 Progetto di monitoraggio e valutazione

La ricerca-azione

Valutare e monitorare il processo di costruzione del DFG e le esperienze (prodotto) realizzate nelle Aziende sanitarie della RER esplorando i diversi punti di vista dell'organizzazione

1. Questionario rivolto ai Responsabili formazione
2. 3 focus group ai Referenti formazione delle Aree vaste
3. Analisi di 8 casi aziendali con focus group e interviste

Azienda ospedaliero-universitaria di Parma, Istituti Ortopedici Rizzoli, AUSL Bologna, AUSL Imola, AUSL Parma, AUSL Piacenza, Azienda ospedaliero-universitaria Sant'Orsola-Malpighi, AUSL Ravenna

Come è andato ... il "processo"?

Punti di forza	Punti di debolezza
Abbiamo rafforzato il processo di programmazione e pianificazione della formazione	Ci vuole tempo per la sensibilizzazione al cambiamento culturale a livello anche capillare
Ha consentito un'adeguata rilevazione del fabbisogno formativo, mirato, di contesto, per priorità, connesso agli OBTV di budget di interesse formativo e migliore distribuzione del budget	Difficoltà di suddivisione delle competenze e quindi il processo di costruzione dei profili
Rilevazione FF triennale ed annuale	Inizialmente un vincolo ... adesso opportunità
Bilancio delle competenze-profilo di competenze	Capire il senso del DFG
Maggior conoscenza da parte di tutti del processo della formazione e delle procedure ECM	La negoziazione con i professionisti in alcune Aziende si ferma a livello di Responsabili e Coordinatori
Crescita professionale (autovalutazione, relazione con i colleghi, valorizzazione delle competenze distintive)	Richiede tempo
Novità positiva per tutti i livelli dell'organizzazione Opportunità - leva al cambiamento organizzativo	Inizialmente faticoso, impegnativo a darne anche un senso
Valorizzazione delle risorse interne	Forte impatto organizzativo
Coinvolgimento di tutti i professionisti come singoli nel proprio gruppo di lavoro, confronto, condivisione	Bisogna lavorare sulla valutazione di efficacia della formazione
Dinamicità	
Responsabilizzazione del professionista	
E' fatto dalle persone	

Come è andato ... il "prodotto"?

Punti di forza	Punti di debolezza
Formazione mirata	Perché funzioni appieno deve essere informatizzato, sennò diventa un aggravio burocratico
Formazione integrata area comparto e dirigenza	Percepito a livello della linea operativa come un format da compilare e non come uno strumento di costruzione del bisogno formativo
Si passa da catalogo corsi a programmazione	Non modificabile, rigido e burocratizzato (rilevato solo in un caso)
Come un piani di studi, piano di sviluppo professionale	Sovrapposizione con altri strumenti con finalità analoghe ... ha generato confusione
Connessioni tra DFG e scheda di valutazione performance della dirigenza	Sovraccarico di lavoro per il RF, montagna di lavoro
Riduzione formazione esterna e sponsorizzazioni	Bisogna sviluppare la cultura nell'Azienda
Non più una raccolta punti, crediti ECM ad "HOC"	Irrealizzabile nella struttura complessa
Utile, dà equilibrio e coerenza alle aree formative, ai crediti, alla valutazione	
Corsi di qualità	
Non più formazione vetrina	

Cosa abbiamo appreso?

Il DFG è uno strumento che ha bisogno della partecipazione attiva di tutti i professionisti

È necessario il bilancio di competenze

Bisogna "avere cura" e "rinforzo" della rete dei Referenti formazione

È necessario il sistema informatico