

REPORT DELLE ATTIVITA' FORMATIVE 2008 E PIANO DELLA FORMAZIONE 2009

IL PRESENTE DOCUMENTO COMPRENDE

1. IL REPORT SULLE ATTIVITA' FORMATIVE SVOLTE NEL 2008, CORREDATO DA TRE TABELLE: LA PRIMA RELATIVA AI CORSI REGIONALI, LA SECONDA RELATIVA AI CORSI AZIENDALI REALIZZATI DAL SERVIZIO FORMAZIONE, LA TERZA RELATIVA AI CORSI AZIENDALI REALIZZATI DALLE STRUTTURE
2. IL PIANO DELLA FORMAZIONE DEL 2009, CON L'INTRODUZIONE E LA TABELLA DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

REPORT DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE REALIZZATE NELL'ANNO 2008

Nell'anno appena trascorso vi sono state diverse novità per quanto riguarda la formazione sia a livello nazionale, che a livello regionale e aziendale.

A livello nazionale

A livello nazionale si è cominciato ad applicare quanto previsto dall'accordo stato-regioni del 1 agosto 2007, con la creazione del comitato tecnico delle regioni, che comprende, al contrario di quanto accadeva prima, i rappresentanti di tutte le regioni e province autonome italiane. Il comitato ha il compito di collaborare con le varie sezioni della commissione nazionale ecm per la definizione prima di tutto dei requisiti di accreditamento dei provider ecm, ma anche per altre questioni che abbiano carattere prescrittorio per le regioni, come la creazione degli osservatori regionali sulla qualità dell'ecm, gli indirizzi per la redazione dei piani di formazione aziendali, per la predisposizione dei dossier formativi, la definizione degli obiettivi formativi nazionale e regionali, etc.

Il comitato si sta regolarmente riunendo e sta lavorando sui compiti prima elencati con la predisposizione di documenti che vengono inviati alla Commissione Nazionale ECM, recentemente ricostituita. Tra gli altri documenti il comitato ha provveduto a definire meglio i requisiti per l'accreditamento dei provider ecm e li ha trasmessi alla Commissione.

Riguardo a questo punto la nostra azienda, che è attualmente un provider provvisoriamente accreditato dalla regione, come tutte le aziende sanitarie, ha buone possibilità di poter ottenere l'accreditamento definitivo, quando la relativa procedura sarà completata, a patto che riesca a darsi delle procedure di lavoro e dei protocolli in tema di gestione delle attività formative che siano coerenti con le indicazioni nazionali e consolidati. Presupposto di ciò è avere del personale stabile che possa consentire una buona organizzazione del lavoro.

A livello regionale

A livello regionale l'anno appena trascorso è stato caratterizzato dalla realizzazione da parte dell'Assessorato alla Sanità di un percorso di accompagnamento per i responsabili della formazione delle aziende sanitarie che li ha visti impegnati in dodici giornate di formazione. Durante questo percorso si sono affrontate le diverse tematiche inerenti la formazione, e si sono definite procedure di lavoro per quanto riguarda gli accreditamenti regionali, snelle e concrete, privilegiando gli aspetti di contenuto piuttosto che quelli formali, come accadeva invece con l'accreditamento ministeriale. Inoltre si sono elaborati degli strumenti per la predisposizione di progetti formativi che rispondano a determinati criteri di qualità. Si tratta di:

1. una scheda per l'analisi dei fabbisogni formativi che consente di descrivere in modo accurato e completo il problema che si intende affrontare con l'intervento formativo. Viene posta particolare attenzione ai fattori collaterali alla formazione, come quelli che riguardano l'organizzazione, che consentono di aumentare l'efficacia degli interventi stessi. Inoltre è stata predisposta una scheda progettuale più snella di quella usata al livello ministeriale che facilita il lavoro degli operatori consentendo loro di concentrarsi più sugli aspetti di efficacia degli interventi che su quelli meramente burocratici come accadeva invece con l'accreditamento ministeriale.
2. Si sono anche definiti i criteri per l'attribuzione dei crediti alle diverse tipologie di formazione, sia residenziale che sul campo. Per la prima si è deciso di favorire la formazione interattiva, con meno di 25 partecipanti, che viene premiata con l'attribuzione di 1 credito per ora, mentre se il numero dei partecipanti supera i 25 si assegna mezzo credito per ora. Dal primo ottobre del 2008 è anche possibile accreditare le attività formative sul campo, purché vi sia un idoneo progetto. Si tratta di tutte quelle attività come la discussione di casi clinici, gli stage, i gruppi di miglioramento della qualità, le docenze, i tutoraggi, che spesso vengono svolte nelle nostre strutture in modo informale e che invece meritano una valorizzazione perché portano a maggiori apprendimenti rispetto alle forme tradizionali di formazione come l'aula.
3. Il terzo strumento preparato durante il percorso di accompagnamento è la scheda per la costruzione del PAF, piano aziendale di formazione, che deve comprendere la documentazione dell'attività formativa già svolta, l'analisi dei bisogni, l'indicazione delle risorse, le modalità di accesso alle iniziative, il quadro sintetico delle proposte formative, etc.

L'Assessorato alla Sanità ha poi ritenuto opportuno rivedere il materiale prodotto durante il percorso di accompagnamento, che opportunamente elaborato ed integrato, ha costituito la base per gli indirizzi regionali per il riordino del sistema regionale della formazione continua in medicina destinati alle aziende sanitarie e deliberati dalla Giunta Regionale in data 19 dicembre. In questo documento si recepiscono le novità introdotte dall'accordo stato-regioni del primo agosto 2007 e si danno indicazioni sul ruolo della formazione nel sistema di governo del SSR, sulla struttura e funzione della formazione nelle aziende sanitarie e sul ruolo della regione nella formazione.

Un altro importante aspetto dell'attività regionale su questo tema nel corso del 2008 è stata l'espletamento della gara per l'acquisizione del sistema informativo regionale che deve gestire le attività formative. La gara si è poi svolta nel mese di gennaio 2009 e si è effettuata l'aggiudicazione per cui a breve sarà possibile cominciare ad utilizzare il sistema.

A livello aziendale

Le attività del Servizio Formazione, così come quelle dell'intera azienda, nel 2008 sono state caratterizzate dalla realizzazione di quanto previsto dal Piano Sanitario Regionale, e dall'avvio di quanto indicato dall'atto aziendale.

L'attuazione del PSR ha comportato la realizzazione di numerosi progetti, anche di tipo formativo (gestione integrata del paziente diabetico, prevenzione del rischio cardiovascolare, SISAR, rete per l'emergenza coronarica, informazione indipendente sui farmaci, etc.), che sono stati affidati alle aziende dall'assessorato alla sanità. Per ognuno di questi progetti si è individuata una asl capofila che doveva provvedere all'accreditamento ecm e all'organizzazione. La nostra azienda è stata capofila nel progetto sul fenomeno infortunistico e la sicurezza delle macchine nel comparto delle costruzioni, in quello della rete interospedaliera sarda per l'emergenza coronarica, nel lotto due di Ippocrate e nel percorso formativo per facilitatori dell'accreditamento.

Diversi di questi progetti regionali hanno come obiettivo lo sviluppo dell'integrazione tra i vari operatori, ospedalieri e territoriali, in particolare i medici di medicina generale e i pediatri di libera scelta.

In quest'ottica si è cercato di favorire la loro partecipazione alle attività formative aziendali, inserendo i medici di medicina generale e i pediatri di libera scelta nei gruppi di lavoro e tra i docenti delle attività formative previste dal progetto sulla gestione integrata del paziente diabetico, nel progetto "Genitori più", nel progetto sulla prevenzione del rischio cardiovascolare.

Si è inoltre realizzato per i medici della continuità assistenziale un corso sulla gestione del dolore a domicilio.

Una tematica che si è scelto di privilegiare è stata quella del rapporto con i cittadini-clienti, a cui si sono dedicate quattro edizioni di un corso specifico che ha riscosso molto successo tra gli operatori perché era caratterizzato da una metodologia molto attiva e per l'elevata competenza della docente, e si è quindi scelto di ripeterlo nel 2009.

L'attività del servizio nel 2008 è stata molto legata all'attuazione di questi interventi e alla gestione dell'aggiornamento individuale che ha richiesto un notevole impegno per gli adempimenti contabili. Un altro impegno importante è stato legato all'aumento delle richieste dei servizi che si sono rivolti al servizio formazione per l'organizzazione e l'accreditamento di progetti redatti da loro e realizzati con i loro fondi di struttura

Come prima detto, dal primo ottobre del 2008 è possibile accreditare con il sistema ECM regionale le attività formative sul campo, e questo è stato fatto per il progetto aziendale destinato ai referenti della documentazione sanitaria integrata, che hanno alternato ai momenti di aula la sperimentazione della cartella, l'individuazione delle criticità e la ricerca della soluzione ai problemi emersi.

Dal punto di vista della logistica nel 2008 il servizio formazione si è trasferito dal secondo al terzo piano dello stabile del Villaggio San Camillo, con un aumento degli spazi disponibili, e la creazione di una nuova aula didattica e di un'altra aula informatica, necessaria per il progetto SISAR.

Passando ora all'illustrazione delle varie attività occorre ricordare che il Servizio Formazione gestisce anche la banca dati dei tirocini aziendali, con la stipula delle relative convenzioni, il corso di formazione specifica in Medicina Generale e l'Archivio dell'ex Scuola Infermieri.

Per quanto riguarda i tirocini sono state 169 le domande pervenute al Servizio, mentre nel 2007 erano state 233. La differenza tra i dati dei due anni è legata ad un minore numero di domande di tirocini prelaurea (66 nel 2008, 90 nel 2007), e ad un minor numero di tirocinanti volontari (58 nel 2008, 106 nel 2007), che per poter frequentare devono pagare l'assicurazione infortuni, la cui polizza costa circa cento euro. Forse la crisi economica rende difficoltoso per alcuni affrontare questa spesa o forse i servizi aziendali sono diventati meno facilmente accessibili, occorre capire in che termini, per questi giovani colleghi.

Il corso di formazione specifica in Medicina Generale, che l'ASL di Sassari gestisce su incarico della Regione, unica ASL della Sardegna oltre a quella di Cagliari, ha visto nel 2008 la frequenza dell'ultimo anno di corso da parte di otto giovani colleghi e l'inizio del primo anno di corso da parte di altri sette colleghi.

L'Archivio dell'ex Scuola Infermieri ha rilasciato nell'anno 2008 207 certificati relativi a diplomi di vario tipologia rilasciati dalla scuola. Nel 2007 erano stati 90, forse perché erano meno quelli che richiedevano il certificato per potersi iscrivere ai corsi di laurea delle professioni sanitarie.

Eventi sponsorizzati: Il Servizio Formazione, su incarico della Direzione Sanitaria Aziendale, ha ricevuto a partire dall'aprile del 2008 le domande degli operatori che desideravano partecipare ad eventi sponsorizzati da case farmaceutiche che offrivano loro il soggiorno e le spese di viaggio. In alcuni casi sono pervenute al servizio anche le domande di coloro che erano invitati a svolgere attività di docenza. Le domande degli operatori che partecipavano come semplici corsisti sono state 132, per un totale di 379 giornate di formazione. Un professionista ha partecipato a sei eventi, uno a quattro, un altro a tre, dodici a due eventi, gli altri ad uno.

11 professionisti hanno partecipato ad eventi che si sono svolti all'estero.

Le domande dei relatori sono state 25, per un totale di 31 giornate di formazione.

Di seguito vengono illustrati brevemente i progetti più rilevanti realizzati nel 2008:

DOSSIER FORMATIVO

Un' importante attività svolta dal Servizio Formazione nel corso del 2008 è quella relativa al progetto sul dossier formativo. Si tratta di una delle novità introdotte dall'accordo stato-regioni, che lo definisce come “lo strumento di programmazione e valutazione del percorso formativo del singolo operatore (individuale) o del gruppo di cui fa parte (equipe). Su questa tematica come Servizio Formazione è stato presentato un progetto a Sardegna Ricerche, nell'ambito del programma Master and Back, per l'elaborazione di linee guida sui dossier formativi, da realizzare con l'apporto di uno psicologo esperto in gestione e valutazione delle risorse umane.

Il progetto è stato approvato e il giovane collega ha iniziato la sua attività nel gennaio del 2008 cominciando la sperimentazione del dossier che viene concepito come uno strumento dinamico che deve raccogliere la storia personale e professionale dell'operatore e deve permettere di disegnare le specifiche competenze del ruolo, nella prospettiva di una valutazione periodica delle stesse. Obiettivo di ciò è l'individuazione di percorsi formativi congrui con le reali esigenze degli operatori. In prima istanza si è proceduto ad una ricerca di letteratura e di eccellenze in ambiti anche diversi da quello sanitario. Si è poi individuato come campione il Pronto Soccorso di Sassari, rappresentato dagli infermieri e dai medici, con i quali si è costituito un gruppo di lavoro di 14 operatori. Al gruppo partecipano anche medici e infermieri dei tre pronto soccorso dell'ASL, del reparto di cardiologia, della Rianimazione, della Psichiatria. Il motivo di questa scelta è la necessità che a “leggere” le competenze degli operatori del Pronto Soccorso siano anche i rappresentanti dei reparti che con esso hanno rapporti di lavoro, che devono dire ciò che vedono con uno sguardo esterno.

Il gruppo di lavoro sta partecipando attivamente ad una serie di incontri che hanno l'obiettivo di costruire i profili di competenza del medico e dell'infermiere di pronto soccorso, di cui poi, attraverso un auto ed etero valutazione, verranno valutate le competenze individuate.

Una volta terminata questa fase si procederà alla ricognizione dei dati anagrafici e curricolari e alla costruzione del percorso formativo necessario a far crescere e/o migliorare le competenze del personale.

DOCUMENTAZIONE SANITARIA INTEGRATA

Il progetto della documentazione sanitaria integrata ha preso avvio nel corso del 2007, obiettivo del progetto era elaborare un modello di documentazione sanitaria integrata unico da utilizzare in tutta l'azienda.

Il 2007 è stato dedicato in particolare ad una fase di analisi di ciò che vi era su questo tema, mentre nel 2008 le attività principali sono state, nella prima parte dell'anno, le seguenti:

- la presentazione dei risultati della complessa analisi a livello aziendale,
- il coinvolgimento dell'Azienda Ospedaliero Universitaria,

- la realizzazione della modulistica della nuova cartella clinica integrata,
- la sperimentazione della nuova modulistica in alcune U.O. aziendali e della A.U.O.,
- la raccolta dei dati relativi alla sperimentazione con questionari agli operatori e focus group nelle diverse U.O. per la raccolta di suggerimenti e criticità riscontrate,
- la successiva modifica della modulistica per adeguarla a quanto segnalato dagli operatori,
- l'individuazione di due referenti per la Cartella Clinica Integrata per ciascuna U.O.
- la progettazione del corso di formazione per i referenti,
- la stesura del manuale d'uso e delle istruzioni per l'utilizzo della cartella,
- la definizione delle modalità e delle procedure per la diffusione della nuova cartella in tutte le U.O. aziendali.

Queste attività sono state svolte all'interno di un nuovo percorso formativo accreditato nel 2008 e destinato al gruppo di progetto della cartella clinica integrata. Si è trattato di una tipologia particolare di corso che prevedeva 10 ore di formazione d'aula e 30 ore di formazione sul campo che ha consentito di proseguire in maniera operativa nel percorso individuato nel precedente corso di formazione e che dovrebbe portare nel 2009 all'adozione del documento in tutta l'Azienda.

La II° fase del progetto ha consentito inoltre di:

- accreditare e realizzare il corso per i referenti con giornate di formazione tenute a Sassari, Alghero e Ozieri, che ha visto coinvolti settantatré operatori
- personalizzare la modulistica per ciascuna U.O. con nome, indirizzo, nome del responsabile, numeri di telefono e fax, indirizzo e-mail,
- integrare la nuova cartella con la procedura ADT in corso di attivazione,
- trasferire i files relativi alla modulistica personalizzata sui P.C. delle U.O.,
- insediare il Gruppo di monitoraggio e valutazione della Nuova cartella aziendale.

PROGETTO SISAR

Nel mese di agosto ha avuto inizio il progetto SISAR, acronimo che significa Sistema Informativo Sanitario Regionale, un progetto che ha l'obiettivo di creare un unico sistema informativo in tutta la regione. E' un progetto di notevole rilevanza strategica che sta impegnando in un grande cambiamento i diversi settori aziendali, sia ospedalieri sia territoriali. L'introduzione di ogni segmento di questo nuovo sistema è preceduta da un'attività formativa, rivolta a due tipologie di utenti: gli utenti che dovranno avere un ruolo di facilitatori nell'utilizzo del sistema, aiutando anche i loro colleghi, e costituendo un punto di riferimento all'interno della struttura, i cosiddetti "key users", cioè utenti chiave, e poi coloro che sono dei semplici utilizzatori o utenti finali, chiamati "end users". I primi fanno corsi di due giorni, i secondi di quattro ore.

Il primo segmento di SISAR che è partito è stato, nel mese di agosto, quello che riguarda la gestione del nuovo sistema per il CUP, per l'avvio del quale è stato necessario formare gli operatori delle segreteria e del front office. I corsi hanno avuto una durata variabile tra le sessanta e le quattro ore, a seconda del ruolo degli operatori coinvolti, che sono stati in totale circa duecento.

Nel mese di novembre, in previsione dell'avvio degli altri segmenti di SISAR, quelli relativi al sistema ADT, accettazione, dimissione e trasferimento del paziente, per i quali era necessario formare in breve tempo un gran numero di operatori, si è deciso di attrezzare una nuova aula informatica in locali che si erano liberati al terzo piano del Villaggio San Camillo e che prima ospitavano archivi del personale. Questo è stato fatto in breve tempo, grazie alla collaborazione degli altri servizi aziendali (ufficio tecnico, servizio sistemi informativi, servizio del personale.)

Per l' ADT sono stati formati 435 end users che hanno frequentato corsi di 4 ore e 124 key users che hanno frequentato corsi di 16 ore, articolate in due giornate da otto ore l'una.

PROGETTO MEDIR

La regione Sardegna ha avviato nel 2008 il “progetto MEDIR”, medici in rete, che ha l'obiettivo di mettere in rete, con l'utilizzo di un sistema informativo comune, i medici di medicina generale e i pediatri di libera scelta, che potranno scambiare dati e informazioni con gli altri servizi sanitari, attraverso l'utilizzo del fascicolo sanitario elettronico, facilitando così il processo di continuità dell'assistenza. Per selezionare coloro che volevano per primi aderire al progetto “MEDIR” e partecipare alle attività formative preliminari all'avvio del progetto, l' ASL N 1 ha emanato nel maggio del 2008 un bando. Sono state presentate settanta domande tra le quali un'apposita commissione ha selezionato venti “facilitatori medir” che hanno partecipato ad una prima giornata di formazione svoltasi a fine novembre.

Il progetto avrà un avvio concreto nel corso del 2009.

PROGETTO PER LA CREAZIONE DELLA RETE DEI REFERENTI AZIENDALI DELLA FORMAZIONE

L'ASL N.1 di Sassari ha un' organizzazione articolata e complessa e distribuita sul territorio che necessita di attività formative che siano in grado di coinvolgere anche le strutture periferiche, e le diverse figure professionali presenti in azienda, e che possano farsi carico di esigenze formative molto diversificate: da quelle delle strutture territoriali, a quelle dei presidi ospedalieri che vedono la presenza di reparti ad alta specializzazione, come la cardiocirurgia, la neurochirurgia, etc.

In questo contesto per organizzare e gestire attività formative consone a questa complessità, è necessario poter attivare una rete di referenti, che costituiscano una sorta di “articolazione periferica” del servizio formazione, facendo da collegamento tra le unità operative di appartenenza e il servizio formazione. Per poter far ciò si è predisposto un progetto da realizzare con la collaborazione di un giovane psicologo che aveva frequentato un master sulle metodologie formative. Il progetto ha partecipato al bando regionale “MASTER AND BACK” con esito positivo e il professionista ha potuto iniziare ad operare presso il servizio nel mese di dicembre 2008.

Nei mesi precedenti per poter attivare la rete dei referenti è stata realizzata una selezione, che è avvenuta tramite un bando interno, inviato dalla direzione alle diverse strutture aziendali, con il quale si invitava il personale interessato al compito di referente a presentare domanda. Il bando precisava che avrebbe costituito titolo per la graduatoria, redatta da un’apposita commissione, l’esperienza pregressa in attività formative, come la partecipazione a progetti formativi aziendali, l’aver seguito corsi di formazione-formatori (chi aveva questo titolo ha avuto il punteggio massimo nel curriculum professionale), aver svolto attività di docenza o di tutoraggio. Sono pervenute 145 domande.

La commissione individuata dalla direzione ha redatto la graduatoria secondo i criteri prima detti e poi ha individuato i 50 referenti tenendo conto della rappresentatività delle strutture, ovverosia è stato inserito in elenco un rappresentante di ogni struttura, anche se vi erano altri, appartenenti a strutture già rappresentate, che avevano un punteggio più alto. Si è scelto di individuare 50 referenti perché si è stimato fosse il numero massimo di persone che sarebbe stato possibile seguire in modo adeguato. Tra di loro vi sono persone neofite, che appartengono a strutture che non svolgono di solito attività formative, come reparti ospedalieri, o rappresentanti di servizi, come per esempio la radiologia, che si accostano per la prima volta a queste tematiche, ma anche persone che lavorano nei servizi territoriali e hanno una storia di formazione.

Per far acquisire loro le competenze necessarie a svolgere il loro ruolo si è predisposto e avviato un percorso di formazione che li ha visti impegnati in due primi incontri nel 2008 e che li vedrà impegnati in altri sette incontri nel corso del 2009. Il percorso vedrà la partecipazione di due docenti/ facilitatori esterni, scelti tra coloro che a livello nazionale avevano già lavorato nella creazione di simili reti.

PROGETTO “IPPOCRATE”, Una nuova cultura per il sistema dei servizi alla persona:
programmazione dei servizi, valutazione dei risultati, qualità.

Nel primo semestre del 2008 si è realizzato il progetto regionale “Ippocrate” che ha coinvolto coordinatori e dirigenti delle aziende della regione. Era articolato in tre lotti: il primo destinato

ai dirigenti, della durata di 135 ore, con una visita guidata in Toscana ed Emilia per conoscere alcune strutture sanitarie di quelle regioni, e che si è concluso con l'elaborazione di un progetto finale ad opera dei partecipanti; il secondo, destinato ai coordinatori, che ha avuto una durata di 100 ore, e a cui hanno partecipato 97 operatori; il terzo, destinato ai dirigenti dei servizi territoriali più coinvolti nell'integrazione sociosanitaria, a cui hanno partecipato 12 nostri dirigenti, che hanno lavorato insieme agli operatori dei comuni e di altri enti. Questo progetto è durato 150 ore.

PROJECT MANAGEMENT

percorso per lo sviluppo di competenze organizzative gestionali

La realizzazione dei project work del progetto Ippocrate ha messo in evidenza una certa difficoltà da parte dei professionisti nell'utilizzo di questo strumento, che non fa parte peraltro delle loro conoscenze professionali di base. Questo ha spinto il servizio formazione a pensare di realizzare delle attività formative ad hoc, per consentire ai professionisti di acquisire quelle competenze trasversali come la definizione di obiettivi, la capacità di sintesi, la negoziazione, la gestione delle riunioni, etc. necessarie ad affrontare i diversi cambiamenti organizzativi previsti dalla realizzazione dell'atto aziendale. Si è perciò preso contatto con una società esterna, l'ISMO di Milano, e si è predisposto questo percorso formativo, che prevede dieci giornate di formazione e che si sta svolgendo dal novembre 2008 e finirà nell'aprile 2009. Vi stanno partecipando ottanta professionisti aziendali, tra dirigenti e coordinatori del ruolo sanitario e amministrativo.

PREVENZIONE DEL RISCHIO CARDIOVASCOLARE ED USO DELLA CARTA DEL RISCHIO CARDIOVASCOLARE PER MMG

Il progetto è inserito nel Piano Regionale della Prevenzione, approvato con deliberazioni della Giunta regionale n. 29/2 del 5.7.2005 e n. 36/5 del 5.9.2006, prevede diversi obiettivi alcuni dei quali riguardano attività da svolgere a livello aziendale, in particolare

1. portare la proporzione dei MMG che utilizzano l'algoritmo per il calcolo del rischio CV all'80% in tre anni. Il raggiungimento di questo obiettivo prevede una serie di azioni tra le quali la definizione di un comitato di coordinamento del progetto, la stesura di un protocollo operativo dettagliato a livello aziendale, la formazione di tutti i MMG e di tutti gli operatori sanitari interessati.
2. portare la proporzione di persone a cui è stato calcolato il rischio CV ad almeno il 50% della popolazione target nell'arco di tre anni.

3. portare al 100% in tre anni la proporzione di persone con rischio cardiovascolare che necessitano di terapia farmacologica.

Nell'ambito del progetto il servizio ha seguito e coordinato le varie attività svolte. Come fase iniziale, dopo la nomina del referente regionale si è provveduto alla costituzione del Comitato aziendale di coordinamento, che comprende, oltre al referente e ai formatori individuati nella fase preliminare del progetto, un rappresentante del Servizio di Igiene e Sanità pubblica, un rappresentante della Medicina di base, uno del servizio formazione e, al fine di aumentare il coinvolgimento dei MMG, un loro rappresentante. Il Comitato riunito in diverse occasioni ha programmato le attività formative previste nel progetto regionale inserendo come docenti anche MMG.

Sono stati organizzate 7 edizioni del corso di formazione "Prevenzione del rischio cardiovascolare ed uso e applicazione della carta del rischio cardiovascolare per MMG" alle quali sono stati invitati i MMG che avevano dato la loro adesione al progetto. Le persone convocate sono state 160, ma hanno realmente frequentato il corso 119 medici.

Il corso è stato giudicato rilevante o molto rilevante da oltre l'80% dei partecipanti.

All'interno del Comitato sono stati costituiti due sottogruppi, uno, formato dai cardiologi che deve elaborare dei percorsi diagnostico-terapeutici per le persone che alla valutazione del rischio Cv hanno un punteggio intermedio e richiedono ulteriori esami, strumentali e di laboratorio, l'altro composto dal rappresentante dei MMG, dal rappresentante della Medicina di base, del Servizio di Igiene pubblica e del Servizio Formazione che deve definire gli ambiti epidemiologici, organizzativi e di monitoraggio del progetto.

Il Comitato nella fase di definizione del progetto ha ritenuto utile inserire nel Comitato stesso un cardiologo territoriale e coinvolgere nelle attività formative anche i cardiologi specialisti ambulatoriali che saranno coinvolti nelle tappe del percorso diagnostico terapeutico a cui il Comitato sta lavorando.

Sono stati quindi invitati a partecipare ad una delle edizioni del corso tenuta da docenti dell'Istituto Superiore di Sanità, e 5 di loro hanno partecipato (a fronte degli 11 presenti in Azienda).

Allo stato attuale si sta definendo con i MMG l'ambito epidemiologico di attività e le modalità di raccolta dati delle valutazioni effettuate, nonché le modalità di attribuzione delle quote previste dall'Accordo per l'adesione al progetto.

DATI GENERALI SULLE ATTIVITÀ FORMATIVE REALIZZATE:

Nel corso del 2008 il servizio formazione ha organizzato corsi su indicazione regionale e su scelta aziendale, e ha fornito supporto alle attività dei servizi che hanno organizzato attività formative per loro iniziativa, o, a loro volta, su indicazione regionale (la rianimazione sui trapianti, lo SPRESAL per la sicurezza sul lavoro, etc.).

I progetti formativi accreditati dal servizio formazione all'accreditamento regionale sono stati 34. Un accreditamento al sistema nazionale costa in media 300 euro, mentre l'accreditamento regionale è gratuito, si sono risparmiati quindi circa 10.200 euro.

Altri corsi sono stati invece acquistati già accreditati dalle agenzie erogatrici, altri ancora non necessitavano di accreditamento in quanto riservati a personale amministrativo.

In totale nel 2008 si sono realizzati 55 progetti (nel 2007 erano stati 30, con un incremento dell'83 %), così ripartiti:

- 1) progetti regionali accreditati e non: 17
- 2) progetti aziendali sul 60% del fondo della formazione: 22
- 3) progetti aziendali sul 40% del fondo della formazione: 16

Le ore totali di formazione sono state 2055

A queste attività formative hanno partecipato in totale 3791 professionisti (nel 2007 erano stati 2142, con un incremento del 77 %), così ripartiti tra i vari progetti:

- progetti regionali: 2017
- progetti aziendali sul 60%: 943
- progetti aziendali sul 40%: 529
- aggiornamento individuale: 302 operatori, di cui 104 della dirigenza medica e veterinaria, 48 della dirigenza STPA, 150 del comparto

I partecipanti previsti erano invece 5797, con uno scostamento molto forte tra partecipanti previsti ed effettivi in particolare nei progetti regionali, a partire dall'attività che mirava a diffondere la conoscenza del piano sanitario (previsti 1598, effettivi 480), così come si era verificato nel 2007. Questo progetto si è svolto infatti in parte nel 2007 ed è continuato nel 2008.

A loro sono stati erogati in totale 39.753 crediti (nel 2007 erano 15.733, con un incremento del 152 %), così ripartiti tra i vari progetti:

- progetti regionali: 18.805
- progetti aziendali sul 60%: 15.086, con un costo medio per credito di 9,89 euro
- progetti aziendali sul 40%: 5682, con un costo medio per credito di 4,46 euro

Non si è invece in grado di dire quanti crediti sono stati erogati con l'aggiornamento individuale dei nostri professionisti che vanno fuori per frequentare corsi o convegni. Essi mandano l'attestato di partecipazione, ma spesso i crediti non sono indicati perchè magari non ancora attribuiti all'evento.

Questa sarà un'area da sviluppare in futuro.

COSTI SOSTENUTI:

- formazione sul 60 %: 149.333,00 euro, cifra stanziata 684.687,64 euro. E' stato speso il 21,8 % di quanto stanziato.
- formazione sul 40%: 169.979,95 euro, così divisi: costi per progetti aziendali: 25.349,91 euro, aggiornamento individuale: 148.393,95 euro, cifra stanziata 456.458,43.
E' stato speso il 37,2 % di quanto stanziato.

TOTALE COSTI FORMAZIONE 2008:

318.186,86 EURO,

cifra stanziata 1.141.146,07.

E' stato speso il 27,8 % di quanto stanziato, nel 2007 era stato il 24%.

1) DATI RELATIVI ALL'UTILIZZO DELLA QUOTA AFFIDATA ALLE STRUTTURE :

Il 40% del fondo per la formazione dell'anno 2008, pari a **456.458,43 euro**, era stato affidato, così come nell'anno precedente, a **121** articolazioni aziendali, con importi calcolati in proporzione al numero degli operatori, variabili tra duecento e diciassettemila euro. La cifra totale spesa è stata di **169.979,95 euro**, che corrisponde, come già detto, ad una percentuale del 37,2 % di quanto stanziato.

Di questa cifra, **148.393,95 euro**, pari all'87,3 % di quanto stanziato, sono stati spesi per l'aggiornamento individuale di **302** operatori, con una spesa media per operatore di 491,37 euro.

Degli operatori formati 150 appartenevano al comparto, 104 alla dirigenza medica e

veterinaria, 48 alla dirigenza STPA.

25.349,91 euro, pari al 13 % del totale, sono stati invece spesi per iniziative “collettive” organizzate dalle strutture per **529** dei loro operatori, con una spesa media per operatore di 47,9 euro. Le strutture che hanno organizzato queste iniziative sono state sette, di queste una ha organizzato sei iniziative formative, due hanno organizzato tre iniziative formative, quattro ne hanno organizzato una.

Le cifre spese dalla strutture per organizzare queste attività hanno oscillato da zero per iniziative fatte con operatori interni e a costo zero, a quattromilacinquecento euro. Con queste iniziative si sono erogati 5682 crediti, con un costo per credito di 4,46 euro circa.

Delle 121 articolazioni aziendali che hanno avuto il budget, 65, pari al 53,7 % non hanno speso niente di quanto assegnato, altre 56, pari al 46,3 % hanno invece speso la loro quota, di queste 12 hanno speso l'intera quota, che per 11 di loro era stata anche incrementata del 50 % del budget, 11 hanno speso più del 50 % di quanto loro assegnato, 33 hanno speso meno del 50 % della loro quota.

Le strutture che non hanno speso per niente la loro quota sono in piccola parte amministrative e per la maggior parte sanitarie. Per queste ultime sappiamo che i dirigenti medici si aggiornano utilizzando le sponsorizzazioni, ma sappiamo che questo non succede per il personale infermieristico.

Questo dato, che conferma con un lieve scostamento quello del 2007, dove erano il 57 % le strutture che non avevano speso niente della loro quota di budget, deve far riflettere sull'opportunità di introdurre dei correttivi a questa modalità di gestione del budget.

2) DATI RELATIVI ALL'UTILIZZO DELLA QUOTA AFFIDATA ALLA DIREZIONE AZIENDALE E GESTITA DAL SERVIZIO FORMAZIONE

Il 60% del fondo aziendale per la formazione, pari a 684.687,64 euro, è stato affidato dalla direzione aziendale al servizio formazione, che ne ha speso 149.333,00 euro, pari al 21,8%.

Con questa cifra sono stati organizzate 22 attività formative, a cui hanno partecipato 943 operatori, e si sono erogati 15.086 crediti, con un costo medio per credito di 9,89 euro.

I dati sopra riportati sono molto influenzati dalla realizzazione dei progetti regionali, per cui a fronte di un incremento del numero dei progetti realizzati, degli operatori formati e dei crediti erogati, non corrisponde un aumento di spesa, che passa solo dal 24% al 27,8 %. Questo dato si confermerà probabilmente nel 2009, visto che si devono realizzare diversi progetti regionali, in particolare SISAR, che prevede la partecipazione di numerosi operatori. Ci sono quindi le condizioni economiche per incrementare l'offerta formativa rivolta al personale, non perdendo però di vista il fatto che quando si tratta di aggiornamento obbligatorio, che si svolge in orario di servizio, occorre conciliare la frequenza alle attività formative con il carico assistenziale di ogni operatore.

OSSERVAZIONI

L'anno 2008 per il servizio formazione è stato caratterizzato dall'arrivo nel mese di febbraio di due unità amministrative provenienti dagli enti di formazione disciolti, ENAIP e CIF, personale il cui costo grava per il 75% sulla regione e per il 25 % sull'azienda. Sono transitati in azienda con un protocollo di intesa che prevede una durata di tre anni dell'incarico presso la ASL.

Un'altra unità di personale a contratto interinale è stata trasferita dal servizio formazione ad altro servizio per poi rientrare presso di noi. Si tratta di persone di grande impegno e professionalità.

Appare sempre più necessario poter contare su personale stabile, in modo da organizzare meglio le attività del servizio, gestendo l'ordinario e pensando a sviluppare le attività ritenute più efficaci, quali la formazione sul campo.

Una grande criticità è inoltre rappresentata dalla mancanza del sistema informativo, il cui utilizzo renderebbe molto più agevole la gestione delle attività, in particolare per gli aspetti contabili e di monitoraggio.

La formazione realizzata è stata, con poche eccezioni, formazione d'aula, mentre scarso è stato il ricorso a metodologie più efficaci e di maggiore impatto sull'operatività e sull'assistenza. Questo anche perchè il servizio per le condizioni in cui ha operato, con due soli formatori, il responsabile, che per alcuni giorni alla settimana collabora con l'assessorato alla sanità, e l'altro dirigente, non ha potuto dedicare molto tempo ad individuare metodologie incisive e a seguire con attenzione l'evolversi dei progetti, finendo per dedicare più tempo agli aspetti amministrativi.

Questo ha costituito un limite dell'attività che contribuisce anche al fatto che i servizi aziendali si rivolgono al servizio formazione solo per gli aspetti amministrativi dei progetti, ignorando gli altri aspetti, per cui occorre chiedersi quanto possa essere realmente incisiva l'attività formativa svolta.

Si potrà dedicare maggiore cura agli aspetti formativi con l'aiuto dei giovani colleghi che stanno partecipando al master and back e con quello dei referenti della formazione che acquisiranno maggiori competenze.

PIANO DELLA FORMAZIONE 2009

Gli indirizzi a cui si ispira la formazione aziendale per l'anno 2009 sono i seguenti:

- 1) accompagnare i cambiamenti organizzativi dell'azienda, legati alla realizzazione di quanto previsto dall'atto aziendale, come la nascita dei dipartimenti, della medicina d'urgenza e della rete delle emergenze cardiologiche, l'adozione del SISAR, l'adozione della cartella clinica integrata da parte di tutti i presidi dell'azienda
- 2) Facilitare la realizzazione degli importanti progetti regionali, come il progetto sulla gestione integrata del paziente diabetico, sulla prevenzione del rischio cardiovascolare, sulla nascita del sistema MEDIR, che prevede l'utilizzo del fascicolo sanitario elettronico
- 3) formare i referenti della formazione, in modo tale che ad ottobre, a conclusione del loro percorso di formazione, possano dare il loro apporto per la predisposizione del piano di formazione del 2010
- 4) incrementare la spesa della quota della formazione, che nel 2008 è stata pari al 27,8 % di quanto stanziato
- 5) incrementare il numero dei crediti dati agli operatori
- 6) costituire il fondo per la formazione dei convenzionati, sia mmg che pls, e incrementare il numero di iniziative formative rivolte loro, insieme ad attività per gli specialisti ambulatoriali
- 7) valorizzare le attività di formazione sul campo come gli stage e i tutoraggi che già si svolgono nei reparti in modo informale, mentre adeguatamente progettati e valorizzati diverrebbero forse più efficaci e permetterebbero l'assegnazione di crediti ai partecipanti
- 8) accompagnare la realizzazione dei progetti formativi più rilevanti con azioni di coaching e tutoraggio ai gruppi di progetto, realizzate con risorse interne, come i referenti della formazione o altri, ed esterne all'azienda
- 9) migliorare il monitoraggio degli interventi formativi, come per esempio la copertura dei crediti ecm del personale, e la gestione amministrativo-contabile delle attività con l'utilizzo del sistema informativo che sarà messo a disposizione dalla regione

Il fondo per la formazione dell'anno 2009 è pari all'1% del monte salari e ammonta a **1.132.825,2544 euro**, di cui il **40%**, pari a **453.130,10176 euro**, è stata assegnato alle strutture così come negli anni precedenti. Il rimanente **60%**, pari a **679.695,15264 euro**, servirà a realizzare il progetti aziendali. I progetti previsti, illustrati nella tabella allegata, sono 45, di cui 8 regionali, tutti appartenenti all'area tecnico-specialistica, e 38 aziendali, di cui 5 che riguardano le conoscenze di base, 10 l'area tecnico-specialistica, 10 l'area tecnico-specialistica e insieme trasversale, 13 sono esclusivamente trasversali.

Tra queste attività sono inserite anche alcune che toccano aspetti più strettamente "culturali", oltre che formativi, come presentazione di libri e creazione di circoli di lettura, in cui gruppi di professionisti si incontrano in maniera programmata per discutere articoli scientifici. Queste attività, adeguatamente organizzate, sono accreditabili ecm con il sistema regionale.

E' poi necessario procedere all'acquisto di materiale didattico come libri, riviste, accessori per i manichini in dotazione, etc. Come sopra detto sarà opportuno effettuare attività di tutoraggio per i progetti e questo potrà essere realizzato con l'aiuto dei referenti della formazione, per i quali si può pensare ad un compenso economico in linea con le indicazioni contrattuali.

La spesa complessiva prevista è di **636.400,00 euro**, pari al **93,6 %** di quanto stanziato per la formazione aziendale.