

A.P.S.P
Casa di riposo
S. Vigilio Fondazione Bonazza

Piano della formazione
2024-2025



“L’innovazione non è mai arrivata attraverso la burocrazia e la gerarchia.
È sempre arrivata attraverso gli individui.”

JOHN SCULLEY

PREMESSA

Il contesto di riferimento

L'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "APSP Casa di riposo S. Vigilio Fondazione Bonazza " opera nel settore socio-sanitario e contribuisce alla programmazione e gestione sociale, socio-sanitaria e di governo delle politiche sociali, in forma diretta o associata, nelle modalità previste dalle normative vigenti. L'APSP, nell'ambito del sistema dei servizi alla persona, può attivare qualsiasi intervento consentito dalla programmazione e normative vigenti, che sia coerente con i propri scopi e rispetto al quale possa disporre di adeguate strutture, risorse e competenze tecniche e gestionali. La *mission* dell'A.P.S.P è quella di contribuire, in coerenza ed armonia con gli obiettivi del Piano Socio Sanitario Provinciale, all'assistenza dei cittadini che ne hanno bisogno, garantendo, nel rispetto dell'individualità, della riservatezza e della dignità della persona, una qualità della vita il più possibile elevata, considerandone i peculiari bisogni psichici, fisici e sociali, attraverso un'assistenza qualificata e continuativa, in stretta collaborazione con la famiglia, i servizi del territorio e il volontariato. I valori sono basati sul principio che la persona anziana è il centro di interesse di tutto il personale e delle attività dell'A.P.S.P. Questi valori vengono esplicitati attraverso: la centralità dell'anziano nel rispetto delle credenze e della libertà; l'unicità della persona valorizzando le risorse e le competenze attraverso percorsi comunicativi ed operativi; la qualità della vita e la promozione della salute; ruolo sociale dell'anziano anche se istituzionalizzato.

La formazione

Le persone rivestono nelle organizzazioni un ruolo fondamentale: questo è particolarmente vero nelle organizzazioni la cui *mission* consiste nell'erogazione di interventi e servizi alla persona e alla famiglia attraverso attività sociosanitarie ed assistenziali assumendo come fine la cura, il consolidamento e la crescita del benessere personale, relazionale e sociale dei propri residenti. In tale contesto, la formazione viene considerata una delle leve di maggiore incisività nell'ambito della gestione delle risorse umane, attraverso cui apportare valore aggiunto al "sapere" professionale, organizzativo e relazionale, con una finalità di sviluppo complessivo dell'organizzazione per il continuo miglioramento della qualità dei servizi offerti. Per favorire un servizio rispondente ai requisiti di qualità ed efficienza, orientati alla qualificazione delle

prestazioni erogate, vi è l'esigenza di una pianificazione attenta e coerente con gli obiettivi strategici dell'organizzazione, di un processo formativo organico e progettuale.

Il piano della formazione contiene tutte le iniziative, azioni, attività formative e di sviluppo, utili a migliorare le competenze professionali specifiche e a perseguire gli obiettivi di miglioramento continuo della qualità del servizio. La formazione del personale è finalizzata a promuovere e mantenere nel tempo quelle conoscenze e competenze necessarie al miglioramento degli standard di efficacia, di appropriatezza, di sicurezza e di qualità dei servizi professionali e istituzionali resi ai residenti delle aree di attività.

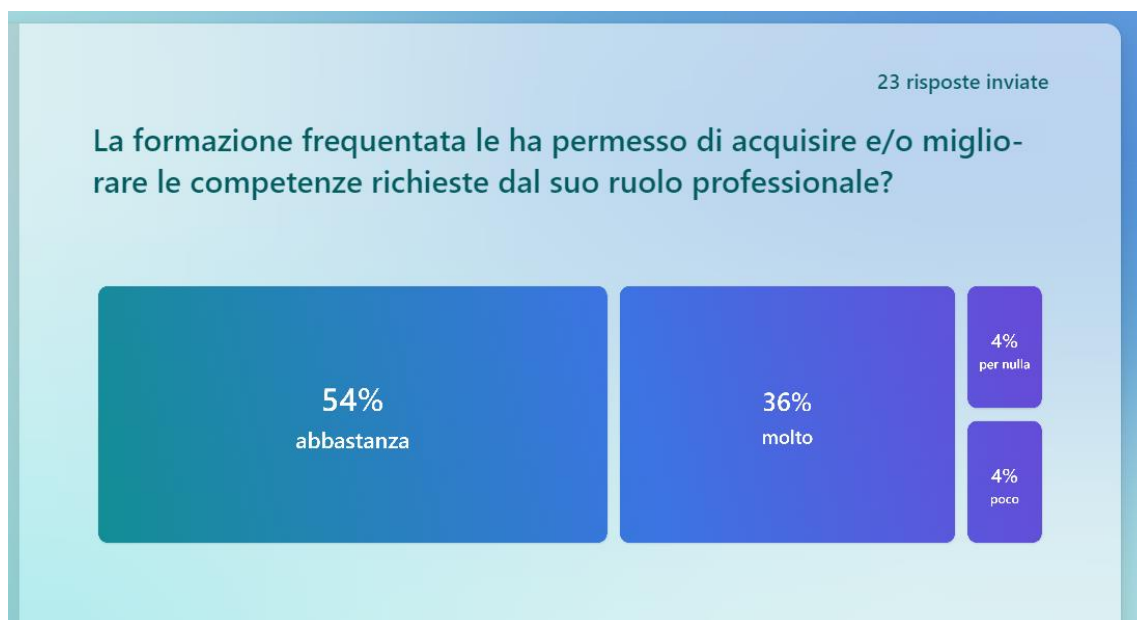
Questo documento rappresenta la sintesi delle attività formative che saranno promosse nel biennio 2024-2025 a favore dei dipendenti. È l'espressione dei fabbisogni formativi del personale raccolti attraverso un questionario, dei suggerimenti evidenziati in sede di valutazione marchio Q&B, degli obiettivi strategici posti alla direzione, dagli obblighi imposti dalla normativa vigente, dalle azioni previste dal piano attivato con l'avvio della certificazione *Family Audit* e all'adesione al progetto sull'age management promosso da UPIPA.

Il Piano assicura la formazione continua:

- del personale e, con riferimento al personale a contatto con l'utenza, in relazione all'evoluzione dei bisogni sociali;
- degli amministratori dell'organizzazione;
- dei volontari (sia interni all'organizzazione che coinvolti su specifici progetti/interventi).

L'ente si impegnerà a favorire la partecipazione dei propri dipendenti a garantire ai professionisti sanitari un monte crediti annuo pari a 50 attraverso la partecipazione ad attività formative residenziali, progetti di formazione sul campo e FAD.

Percezione del personale rispetto alla formazione pregressa



2.Obiettivi della formazione

- 1.Sostenere la motivazione di tutto il personale e la capacità di interazione tra le varie figure professionali allo scopo di migliorare la qualità dell'offerta sanitaria e socio-assistenziale attraverso interventi appropriati, sicuri, efficaci ed efficienti.
- 2.Sviluppare una cultura attenta alla prevenzione e alla sicurezza nei luoghi di lavoro considerando i rischi per prevenirli e fronteggiarli con adeguata professionalità e responsabilità anche in considerazione nelle novità introdotte dal d.lg 81.
- 3.Sviluppare le competenze specifiche delle diverse professionalità comprese quelle manageriali delle figure apicali e offrire occasioni di miglioramento delle competenze ai referenti dei servizi.
4. Supportare lo sviluppo delle conoscenze e dell'aggiornamento professionale impegnato nell'ambito amministrativo.
- 5.Promuovere la partecipazione ad eventi formativi di supporto al miglioramento continuo della qualità orientata ai valori e alla filosofia del marchio Q&B.
- 6.Garantire un migliore orientamento e inserimento del personale neoassunto anche attraverso l'accreditamento dei progetti rivolti allo stesso e in linea con quanto proposto da UIPA e dalla comunità dei coordinatori.
7. Presidiare il trasferimento degli apprendimenti e la ricaduta degli investimenti formativi.
9. Promuovere percorsi formativi per la sicurezza e la gestione dei rischi.
- 10.Sviluppare azioni integrate con la certificazione Family Audit.
- 11.Assolvere ai requisiti previsti dall'accreditamento socio-assistenziale.

3. Azioni formative distinte per ambito

Adempimenti legislativi

- pianificazione e realizzazione delle attività formative sancite dall'accordo Stato Regioni 2011 in materia di formazione dei lavoratori (art.37 comma 2 dlgs 9 aprile 2008, n. 81)
- periodica prova di evacuazione
- aggiornamento periodico per gli addetti antincendio
- iscrizione al corso di 16 ore ed esame per il conseguimento del certificato di addetto gestione dell'emergenza incendio di 15 professionisti nel biennio
- aggiornamento sulla procedura da adottare in caso di incendio: formazione annuale
- attività formativa in materia di anticorruzione ed etica dell'attività amministrativa a favore dei dipendenti a rischio (come indicato nel piano triennale dell'anticorruzione)
- aggiornamento per il personale del servizio ristorazione in materia di HACCP: a cadenza annuale in seguito all'accesso della consulente
- aggiornamento in materia di privacy.

Area tecnica

- aggiornamento all'uso della nuova centralina e sulla procedura interna per la gestione degli allarmi.

Area clinico assistenziale e prevenzione dei rischi

- BLS-D per personale infermieristico secondo le linee guida IRC: formazione biennale della durata di 5 ore
- la gestione dell'emergenza: aggiornamento teorico e pratico per il personale del servizio assistenziale della durata di 4 ore gestito da un infermiere esperto in urgenza /emergenza
- la malattia psichiatrica
- la demenza e i disturbi del comportamento
- avvio di un progetto di sensibilizzazione per la prevenzione maltrattamento
- partecipazione della coordinatrice e del personale infermieristico ai seminari previsti dal progetto IndiCare salute
- incontro per tutto il personale interessato sul tema del rischio clinico ed errori gestito dal dott. Povoli Roberto.
- formazione sulle lesioni da pressione per il personale infermieristico
- formazione sul campo sull'uso dei tronchesini e pedicure gestita da una podologa

Cure Palliative

-promuovere un progetto biennale sulle tematiche delle cure palliative della comunicazione con i familiari e rielaborazioni del vissuti. Docenti coinvolti: Carlo Tenni e equipe delle cure palliative. Tale percorso costituirà uno step del piano di miglioramento proposto dall'ente nel 2024 come modalità di adesione del marchio Q&B.

Area competenze di movimento e Kinaesthetics

- partecipazione del personale del servizio socio-sanitario e assistenziale con contratto a tempo indeterminato al corso Kinaesthetics nell'assistenza corso base e corso avanzato
- attivazione di un corso sulla competenza di movimento e ausili per tutto il personale del servizio assistenziale gestito dalle fisioterapiste da realizzare entro il 2024.

Area soft skills

- i doveri del dipendente pubblico e richiamo al codice di comportamento: incontro plenario gestito dall'avv. Barbieri
- comunicazione e lavorare in team: formazione rivolta a tutto il personale da realizzare gestito da Enrica Tommasi nel 2025 in continuità con il progetto dello scorso biennio.

Area benessere del personale

- attivazione, a raggiungimento di un numero significativo di interessati, di corsi di *fisiopilates* gestiti da Michela Acquaviva. L'ente riconoscerà il costo del corso, con un piccolo contributo da parte del persone iscritto, e non l'orario di servizio.

Area sistema integrato qualità

- prevedere la partecipazione della referente interna alle iniziative formative promosse dall'Agenzia per la coesione sociale in materia di *family audit*
- partecipazione della coordinatrice e della case manager al percorso per auditor marchio Q&B.

Area per la progettazione di servizi alla comunità e di promozione dell'immagine aziendale

- promuovere anche in forma associata con le altre APSP di zona, per assolvere ai requisiti introdotti dall'accreditamento ambito socio assistenziale, le seguenti iniziative:

- un percorso specifico per volontari sulle attività di accudimento sull'utenza
- percorso formativo per il personale socio-sanitario e assistenziale sulle dinamiche relazionali e tecniche di gestione dell'utenza e sull'invecchiamento attivo di cui una parte sarà congiuntamente destinata ai volontari.

4. Obbligatorietà della partecipazione

I corsi di formazione organizzati dall'Ente e quelli per cui l'Ente sostiene gli oneri finanziari sono da considerarsi obbligatori per il personale in servizio, sia esso a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato superiore a sei mesi.

Il personale in periodo di prova e con contratto a tempo determinato inferiore a sei mesi partecipa obbligatoriamente alle attività per neoassunti e può partecipare facoltativamente alle ulteriori attività formative previste.

La partecipazione ad attività formative considerate obbligatorie sarà assimilata all'orario di servizio.

5. Valutazione delle attività formative

Per le attività formative che rilasciano crediti ECM è prevista una verifica degli apprendimenti e valutazione del gradimento. Gli strumenti saranno scelti in funzione del tipo di attività realizzata. Per gli eventi formativi esterni e rilevanti sarà richiesto l'impegno del partecipante a socializzare nei momenti concordati apprendimenti e impressioni legate all'esperienza formativa con i colleghi per consentire, la "ricaduta" dell'investimento nella propria organizzazione.

LA RESPONSABILE DELLA FORMAZIONE

Audi Grivetta dott.ssa Federica