



**Dichiarazione congiunta HOSPEEM-EPSU su Sviluppo Professionale Continuo (CPD)
e Apprendimento Permanente (LLL) per tutti gli operatori sanitari nell'Unione
europea
Dichiarazione congiunta finale dell' 8 novembre 2016**

I. Introduzione

Contesto

Il settore sanitario, che impiega circa una lavoratrice o un lavoratore ogni sedici nell'Unione Europea (12,8 milioni di persone in 2013)¹, si troverà ad affrontare grandi sfide nei prossimi decenni, in particolare:

- l'invecchiamento della forza lavoro insieme al numero insufficiente di nuove assunzioni per sostituire il pensionamento di operatori sanitari, genera una carenza di personale;
- problemi per il mantenimento in servizio di alcune professioni sanitarie derivati da un crescente carico di lavoro, prospettive di carriera limitate e da una mancanza di competitività nei salari;
- il crescente utilizzo di nuove tecnologie e lo sviluppo di nuovi modelli di assistenza (compresa l'assistenza integrata) in un contesto di un crescente numero di pazienti anziani e di pazienti con malattie croniche multiple, multimorbilità o demenza;
- domande ed aspettative crescenti dei pazienti per una assistenza di maggiore qualità e una maggiore enfasi sulla assistenza preventiva.

Per rispondere a queste sfide, è fondamentale un personale sanitario ben formato e ben equipaggiato. Il personale sanitario deve essere in grado di adattarsi ai cambiamenti relativi al modo in cui è fornita l'assistenza sanitaria e, di conseguenza, ha quindi bisogno di sviluppare e mantenere aggiornate conoscenza, abilità, competenze, pratiche, attitudini e valori allo scopo di continuare a fornire cure efficaci di alta qualità, di garantire la sicurezza del paziente e di garantire ai lavoratori le migliori e più sicure condizioni di lavoro possibili.

Lo Sviluppo Professionale Continuo (CPD) e l' Apprendimento Permanente (LLL) sono fondamentali per il raggiungimento di questo obiettivo. Vi è la necessità di aumentare la consapevolezza e il riconoscimento in tutta l'Unione europea sull'importanza del CPD e del LLL per tutti gli operatori sanitari.

¹ *Dati della Commissione europea: "Situazione occupazionale e sociale europea. Rassegna trimestrale. Supplemento dicembre 2014: il settore in generale dei servizi sociali e della sanità occupano circa 22,8 milioni di persone nel 2013 pari al 10,7% del totale della forza lavoro attiva nella UE-a 28.*

La direttiva 2013/55/UE² riconosce la necessità per i sistemi sanitari di dare la priorità al CPD per essere in grado di trattenere e attrarre una forza lavoro ben formata e qualificata (cioè con le conoscenze, abilità e competenze necessarie e aggiornate) e che sia adeguatamente pronta a fornire ai loro pazienti cure sicure e di alta qualità .

La presente dichiarazione comune, se necessario e in maniera concordata da HOSPEEM ed EPSU, tiene in considerazione e si basa sullo "Studio relativo alla revisione e mappatura dello sviluppo professionale continuo e dell'apprendimento permanente per gli operatori sanitari nell'UE "³ commissionato dalla Direzione generale Sanità e pubblicato nel gennaio 2015 e sugli atti del Seminario " Ticking the Boxes or Improving Health Care: Optimising CPD of health professionals in Europe "⁴ organizzato dalla DG SANTE' l'11 febbraio 2016.

Definizioni

Le definizioni di **Sviluppo Professionale Continuo (CPD)** e **Apprendimento permanente (LLL)** utilizzate ai fini della presente dichiarazione congiunta sono le seguenti:

Il CPD è definito come il processo attraverso il quale un individuo mantiene, valorizza e allarga le sue conoscenze, abilità, competenze e capacità legate alla sua attuale professione o occupazione e le necessità professionali / occupazionali in tutta la sua carriera. In un contesto occupazionale, CPD è una responsabilità congiunta del lavoratore e del datore di lavoro in cui i datori di lavoro, data la loro responsabilità legale per una fornitura di cure di qualità, dovrebbero fornire la necessaria infrastruttura e facilitare sufficienti opportunità di formazione adeguata. I dipendenti sono responsabili per la partecipazione ai piani/ attività per CPD e, quindi, nel mantenere le loro competenze e le qualifiche necessarie per la loro carriera professionale.

LLL è definito come attività di apprendimento, formale o informale, intrapresa nelle varie fasi del ciclo di vita, con l'obiettivo di acquisire, aggiornare e migliorare le conoscenze, abilità e competenze. Copre contenuti che sono più ampi di qualifiche, abilità e competenze necessarie per una occupazione attuale o futura. L' LLL è un elemento dell'educazione degli adulti ed è oppure intrapreso dal singolo lavoratore.

Perché sono importanti CPD e LLL?

² L'articolo 22(b) della Direttiva 2013/55/UE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali dispone che : "gli Stati membri, ciascuno secondo le proprie procedure specifiche, assicurano, favorendo l'aggiornamento professionale continuo, la possibilità, per i professionisti le cui qualifiche rientrano nell'ambito di applicazione del capo III del presente titolo, di aggiornare le rispettive conoscenze, abilità e competenze in modo da mantenere prestazioni professionali sicure ed efficaci nonché tenersi al passo con i progressi della professione. Gli Stati membri comunicano alla Commissione le misure adottate a norma del primo comma, lettera b), entro il 18 gennaio 2016"

³ http://ec.europa.eu/health/workforce/key_documents/continuous_professional_development_it

⁴ http://ec.europa.eu/health/workforce/docs/ev_20160211_mi_en.pdf

CPD e LLL sono importanti per:

- mantenere o addirittura migliorare la qualità e la sicurezza della cura del paziente e gli esiti sanitari;
- migliorare le performance organizzative che contribuiscono alla fornitura della migliore qualità possibile delle cure del paziente;
- assicurare la qualità della fornitura del servizio;
- assicurarsi che il personale sanitario abbia le conoscenze, le abilità e le competenze necessarie e rimanga in forma per la pratica
- Incoraggiare il lavoro multidisciplinare
- facilitare lo sviluppo personale e professionale del dipendente (auto-realizzazione; soddisfazione dei lavoratori)
- creazione di percorsi di carriera attraenti - valorizzazione della forza lavoro e offerta di una carriera professionale per tutta la vita all'interno del settore sanitario;
- migliorare il reclutamento e il mantenimento del personale

Il ruolo delle parti sociali

CPD e LLL sono una delle **preoccupazioni principali per le parti sociali** nel settore ospedaliero e sanitario. L'importanza di promuovere e garantire l'accesso al CPD e LLL per tutti gli operatori sanitari, con lo scopo di salvaguardare e migliorare la qualità delle cure e la sicurezza del paziente, è una priorità centrale del programma di lavoro congiunto HOSPEEM-EPSU per il 2014-2016⁵ e oltre.

È importante che le parti sociali siano attivamente coinvolte in attività CPD e LLL perché le iniziative CPD e LLL sono una forma molto importante di investimento nel personale sanitario a livello individuale, di squadra e organizzativo. Le iniziative di maggior successo hanno visto il coinvolgimento delle parti sociali fin dall'inizio.

Le parti sociali hanno un **ruolo importante da svolgere** in questo campo, in collaborazione con le autorità competenti e le altre parti interessate, come le organizzazioni professionali, per influenzare le politiche e i governi nazionali, per identificare bisogni di CPD e LLL per definire strategia e contenuto delle attività CPD e anche in alcuni casi per progettare e assicurare l'offerta.

Riferendosi alla gamma di possibili attività, le parti sociali possono, a seconda delle situazioni nazionali e delle tradizioni, in aggiunta a quanto sopra:

- promuovere attivamente lo sviluppo di un ambiente di apprendimento e la istituzione di programmi di CPD nel settore dell'assistenza sanitaria per tutti gli operatori sanitari a livello nazionale, regionale, locale e di squadra;
- stimolare, promuovere e sostenere il coinvolgimento degli operatori sanitari di tutte le età e di tutte le professioni nelle attività CPD (e LLL);
- lavorare insieme nella progettazione, offerta, sostegno e valutazione del CPD e LLL

⁵ <http://www.epsu.org/a/10361> e <http://hospeem.org/wordpress/wp-content/uploads/2014/06/Joint-HOSPEEM-EPSU-Work-Programme-2014-2016-06-03-14-EN-0.pdf>

basati sulla pratica, nella misura in cui questi compiti rientrano nella competenza delle parti sociali nazionali;

- negoziare accordi sui luoghi di lavoro e accordi settoriali e così influenzare gli stanziamenti delle risorse per CPD e LLL e concludere accordi tripartiti con i governi e le autorità pubbliche
- assicurarsi che il personale sanitario abbia accesso al sostegno sul luogo di lavoro per quanto riguarda le loro aspirazioni CPD e LLL, ad esempio attraverso i rappresentanti sindacali

Scopo e ambito di applicazione del documento

La dichiarazione congiunta ha l'ambizione di **fornire ispirazione, orientamento e supporto** alle parti sociali nelle loro azioni nel campo della CPD e LLL nei diversi Stati membri. HOSPEEM e EPSU desiderano incoraggiare le iniziative e gli investimenti in questo settore, fornendo principi generali in materia di CPD e LLL, nonché mettendo a disposizione esempi di buone pratiche di tutta l'Unione europea.

Questa dichiarazione ha lo scopo di ispirare i membri di HOSPEEM ed EPSU **affinché facciano la differenza** e per definire come CPD e LLL siano legati al miglioramento della qualità delle cure e della sicurezza del paziente all'interno delle situazioni locali/nazionali nei rispettivi Stati membri dell'UE.

Le parti sociali a livello europeo, nazionale e locale dovrebbero essere in grado di fare uso di questa dichiarazione congiunta per creare soluzioni nuove ed innovative per fare sì che CPD e LLL funzionino più efficacemente nel loro ambiente specifico.

La dichiarazione deve essere utilizzata anche per **influenzare e contribuire a iniziative politiche e azioni** riguardanti CPD e LLL a livello europeo e nazionale.

Questo documento riguarda iniziative CPD e LLL **per tutti i lavoratori in ospedale e nel settore sanitario**, a prescindere ad esempio, dall'età, sesso, professione e tipo di contratto di lavoro.

II. Dichiarazione di principi - principi che regolano lo Sviluppo Professionale Continuo (CPD) e l'Apprendimento Permanente –Life-Long Learning (LLL)

Le parti sociali settoriali europee nel settore ospedaliero e sanitario, HOSPEEM ed EPSU, evidenziano i seguenti principi che dovrebbero guidare le attività intraprese nel campo di CPD e LLL. I principi sono generali e possono essere utilizzati a tutti i livelli da parte di tutti i soggetti interessati.

Per quanto concerne le iniziative CPD e LLL è importante distinguere i due tipi di iniziative di sviluppo professionale sulla base di chi ha la funzione di "pilota" principale a cui spetta prendere l'iniziativa.

Nel caso del CPD, dato il contesto organizzativo e professionale, il "pilota" per le iniziative CPD dovrebbe essere il datore di lavoro e / o l'autorità competente mentre nel caso di LLL,

dato il contesto del percorso di carriera personale, il dipendente sarà il "pilota" principale.

Le iniziative CPD e LLL dovrebbero essere considerate come un investimento nelle qualifiche attuali e future e nelle competenze del personale sanitario anziché un fattore di costo.

Attività principale

- ◆ L'obiettivo alla base di qualsiasi attività di CPD è il mantenimento e il **miglioramento della qualità delle cure e la sicurezza del paziente**. Qualsiasi attività di CPD mira anche a migliorare le condizioni di lavoro, la qualità e la sicurezza del lavoro del personale sanitario. Per funzionare bene, il CPD deve essere legato alle priorità organizzative e gestionali dei fornitori di servizi sanitari. Se questo non accade il CPD può essere emarginato e visto come un'attività aggiunta "add-on", mentre il CPD dovrebbe costituire una componente vitale di supporto al **core business** dell'organizzazione.
- ◆ L'acquisizione e / o il potenziamento di competenze, conoscenze, competenze e / o qualifiche devono essere legati a esigenze professionali o di sviluppo attuali e prevedibili, al fine di fornire il core business dell'organizzazione. Il CPD dovrebbe essere costruito con una **pianificazione dello sviluppo di squadra e personale** e far parte di un ambiente di apprendimento in cui il personale dà e riceve un feedback sulle prestazioni e riflette, individualmente e collettivamente, sulla loro pratica.
- ◆ Il CPD (e dove concordato l'LLL) sono un mezzo per promuovere un continuo miglioramento della qualità della cura e della sicurezza del paziente, per fornire servizi sicuri, centrati sul paziente e efficienti. La cura del paziente dovrebbe essere basata sulle evidenze in linea con le ricerche più aggiornate e le buone pratiche, e quindi richiede un costante aggiornamento e riqualificazione della forza lavoro. Questo comporta **investimenti a lungo termine** nei necessari percorsi di conoscenza, abilità e competenze del personale e fornisce percorsi di carriera stimolanti per tutti gli operatori sanitari. C'è quindi un'importanza strategica della leadership sul CPD nell'ambito delle politiche di gestione delle risorse umane delle organizzazioni.
- ◆ Il CPD (e dove concordato LLL) portano a un **reclutamento e mantenimento del personale sanitario più efficaci e migliorati** e sono legati alla pianificazione strategica della forza lavoro. CPD e LLL possono contribuire a creare una base sostenibile per una forza lavoro sempre più anziana, offrendo al personale la possibilità di arricchire la loro vita lavorativa, avere una maggiore soddisfazione sul lavoro e una progressione di carriera, se del caso.
- ◆ I managers e i rappresentanti del personale hanno un importante ruolo di leadership da svolgere nel promuovere un ambiente di apprendimento positivo nella loro organizzazione. Comprensione e intuizione in efficaci processi di

apprendimento per individui, team e organizzazioni contribuiranno a creare un clima ottimale di apprendimento in organizzazioni che incoraggiano e creano opportunità di sviluppo e di apprendimento per il personale. Una **formazione manageriale e uno sviluppo della leadership** che coinvolgano questi soggetti permetteranno un clima organizzativo di apprendimento.

- ◆ **Il Coinvolgimento** del personale, delle organizzazioni che rappresentano il personale e dei pazienti al miglioramento della progettazione e della fornitura del servizio costituisce un'opportunità di apprendimento in sé. In questo modo, lo sviluppo dell'organizzazione e lo sviluppo personale sono inestricabilmente e positivamente collegati

Ruoli e responsabilità

- ◆ Intraprendere il CPD è una responsabilità condivisa dei datori di lavoro e dei lavoratori. Il CPD non è una responsabilità a senso unico dei datori di lavoro ma dipende in larga misura dalla intrinseca motivazione dei dipendenti di investire nel proprio sviluppo.
- ◆ A seconda delle necessità / pratiche in ciascuno Stato membro dell'UE, CPD e LLL possono essere **finanziati / co-finanziati da fonti diverse**. Il finanziamento e la disponibilità del CPD obbligatorio e accessibile è responsabilità primaria dei datori di lavoro e delle autorità competenti. L'LLL, dove legato al lavoro attuale o futuro, implica una responsabilità di (co) finanziamento dai datori di lavoro e / o autorità pubbliche competenti. L'LLL (per lo più) legato a percorsi futuri di carriera è responsabilità primaria del dipendente. Il datore di lavoro e / o la competente autorità pubblica possono creare incentivi e strutture (se del caso su base di accordi tra parti sociali) per stimolare le attività di LLL. Il valore del CPD sta nel suo contributo al miglioramento della pratica e della cura del paziente.
- ◆ Gli Stati membri sono tenuti ad incoraggiare i CPD nei loro paesi, in conformità con le loro procedure nazionali specifiche e attraverso le autorità pubbliche adeguate.

Parità di accesso

- CPD e LLL dovrebbero essere accessibili e disponibili per tutti gli operatori sanitari in modo equo, ad esempio per tutte le età, gruppi professionali, modelli di lavoro e tipi di contratti. Non dovrebbe essere limitato alle (cinque) professioni sanitarie che beneficiano del riconoscimento automatico (medici, infermieri, ostetriche, dentisti e farmacisti).
- In particolare, i gruppi tradizionalmente sottorappresentati nei CPD e LLL (lavoratori dai 45anni in poi, lavoratori a tempo parziale, lavoratori che fanno assistenza o front-line, lavoratori dei turni di notte e i lavoratori meno qualificati) dovrebbero beneficiare di più da queste attività, come attualmente avviene nella maggior parte

degli Stati membri dell'UE. Investire nella formazione per queste categorie di lavoratori non è solo fondamentale per il loro ruolo essenziale nel processo di prestazione delle cure, ma permette anche un ritorno medio sugli investimenti e aiuta la creazione di una politica del **mercato del lavoro più sostenibile**.

- I datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori dovrebbero lavorare insieme per creare opportunità di sviluppo professionale e di apprendimento e per eliminare le barriere di accesso a CPD e LLL. Questo deve includere misure per proteggere il tempo per CPD (e dove concordato anche LLL), nell'orario lavorativo, dove pertinente e richiesto, e per creare livelli di personale sicuri e adeguati in modo che il personale possa essere sostituito a partecipare a attività di formazione. Si dovrebbe coprire anche come finanziare attività CPD / LLL. Questo potrebbe coprire anche i costi relativi delle persone che partecipano ad attività di sviluppo professionale continuo.

Modalità di fornitura

- ◆ CPD e LLL possono assumere forme diverse che variano in modo significativo a seconda della diversa pratica negli Stati membri dell'UE e possono variare tra professioni (sanitarie) e gruppi professionali. Il CPD può essere obbligatorio o non obbligatorio; formale o informale; / accademico/ teorico e/o relativo al posto di lavoro/partecipativo; individuale e/o orientato al team; relativo al lavoro o all'occupazione; attraverso e-learning e / o tramite blended learning-apprendimento combinato⁶ Gli approcci variano nella loro efficacia ed efficienza, ma nessuno è di per se superiore ad un altro: **ciò che conta è il risultato**.
- ◆ Nella progettazione di sistemi CPD è molto importante prendere in considerazione le specificità locali; rispettare i diversi **quadri giuridici e normativi** nazionali esistenti nei singoli Stati membri è fondamentale.
- ◆ **Gli Incentivi** che si sono dimostrati efficaci nel promuovere la partecipazione dei lavoratori al CPD e LLL dovrebbero essere resi disponibili come fonte di ispirazione per gli altri Stati membri.
- ◆ **La valutazione dei programmi di CPD e LLL** è importante per avviare il Ciclo Pianifica-Fai-Controlla-Agisci per il miglioramento continuo a vari livelli (tra gli Stati membri; a livello nazionale, a livello locale regionale). I datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero condividere le buone pratiche e collaborare tra loro, nel settore sanitario, per esempio nel collegamento del

6 "Blended learning è un programma formativo in cui uno studente impara almeno in parte attraverso la fornitura di contenuti e di istruzione attraverso i media digitali e on-line, cosa che consente allo studente un controllo sul tempo, luogo, percorso o ritmo. Mentre gli studenti frequentano ancora le scuole "mattoni e malta", i metodi in presenza sono combinati con attività mediate dal computer. Il blended learning è utilizzato anche in ambienti di sviluppo e di formazione professionale ... Il blended learning può generalmente essere classificato in sei modelli "[NB .: Se necessario può ancora essere adattato al settore sanitario / ospedaliero.]; Fonte: https://en.wikipedia.org/wiki/Blended_learning]

CPD alla garanzia della qualità, il benchmarking, i tipi di regolamenti, ecc dovrebbero essere introdotti momenti di valutazione regolari finalizzati a valutare l'efficienza del CPD e delle attività di LLL.

Nel 2017 sarà elaborato un documento separato con esempi di buone pratiche nell'ambito di un progetto congiunto EPSU-HOSPEEM finanziato dall'UE.