

Perché l'analisi delle competenze

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

Ma soprattutto che si intende per COMPETENZA? Oggi c'è molta confusione sull'utilizzo di questo termine.

Si deve fare una prima distinzione: non si parla di competenza giuridica, quindi non si intende ciò che è assegnato dalla normativa. La competenza intesa in termini di conoscenze, capacità/abilità e comportamenti è il valore aggiunto del professionista, che viene messa in atto in un determinato contesto per raggiungere un determinato scopo. 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"¹

Si deve passare quindi dall'insegnamento, inteso come trasferimento di conoscenze dove la figura centrale è il docente, all'apprendimento inteso come un processo che comporta un CAMBIAMENTO relativamente stabile nel modo di pensare, sentire e agire, che modifica l'organizzazione di conoscenze ed esperienze e che porta all'esercizio di nuove capacità modificando l'immagine di sé e del proprio ruolo.

L'apprendimento è un fenomeno emozionale e intellettuale, infatti la figura centrale

è il professionista che sviluppa nuove competenze.

In questo contesto anche il singolo professionista godrà di maggiori garanzie sul riconoscimento della propria professionalità e avrà la possibilità di autovalutare le proprie competenze per inserirsi in percorsi formativi individualizzati e professionalizzanti.

Tutto ciò ha come obiettivo principale la garanzia della qualità dei servizi sanitari centrati sulla professionalità delle risorse umane. I cittadini vedranno aumentate le loro garanzie sulla competenza delle figure professionali sanitarie.

Le Aziende Sanitarie che devono dare una risposta immediata ai bisogni dei cittadini in termini di miglioramento della qualità dei servizi potranno contare su innovativi piani di formazione continua basati sulla programmazione per competenze. In un'ottica di collaborazione tra organizzazioni, anche il professionista in mobilità intra o interaziendale potrà veder riconosciute la propria esperienza e la propria formazione. Ogni Azienda inoltre avrà a disposizione, grazie a questo sistema, un metodo oggettivo che garantisca sistemi di incentivazione meritocratici.

L'Università avrà l'occasione di aggiornare i propri curricula basandoli sulle competenze richieste dal mercato del lavoro. La mappatura delle figure professionali sarà la base su cui costruire l'intera alta formazione investendo sui diversi livelli di complessità della competenza al fine di

creare esperti realmente spendibili nelle organizzazioni.

QUESTIONE DI METODO

La direttiva emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 13 dicembre 2001 sostiene che "tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui".

Secondo queste indicazioni la *Job Description* dei profili sono descritte sulla base delle competenze. La riflessione sulla mappatura delle competenze diventa centrale nello studio dei profili; la domanda è: quale modello è più applicabile a quest'analisi?

I vari modelli di mappatura offrono diverse interpretazioni sulla centralità delle competenze essenziali del profilo e su quelle comuni a più figure professionali, ma il modello che ci permette di evidenziare le competenze caratterizzanti ogni figura in maniera dettagliata, misurabile e certificabile è quello che, oltre a determinare le conoscenze, le capacità e i comportamenti, descrive il percorso formativo da intraprendere per acquisire tali competenze. La mappatura delle competenze deriva da uno studio sulle conoscenze, abilità e comportamenti (competenza, appunto) seguendo il metodo delle UFC (Unità Formative Capitalizzabili).

La scelta di questo metodo, che è uno dei

tanti approcci alle competenze, deriva dal fatto che l'Isfol (Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori) opera in collaborazione con il ministero del Lavoro, con altre Amministrazioni dello Stato e con le Regioni per lo sviluppo della formazione professionale. Inoltre nel luglio 1995 ha ricevuto dal ministero del Lavoro e dall'Unione europea l'incarico di sviluppare le azioni previste nel progetto "standard formativi", che fornivano indicazioni sulla progettazione dell'architettura di un sistema basato su competenze e Unità Capitalizzabili, nella prospettiva di implementarlo nel nostro Paese.

È stato quindi adottato un metodo che consente il confronto con altre realtà a livello nazionale ed europeo in modo da poter riconoscere il patrimonio delle conoscenze e capacità acquisite dal professionista lungo tutto l'arco della propria vita professionale e personale.

I primi repertori di Unità Capitalizzabili relativi alle competenze sono raccolti in una

Isfol			In sanità
Competenze di base	Competenze trasversali	Competenze tecnico professionali	Competenze tecnico professionali trasversali al settore sanitario

pubblicazione del 1997² in cui si presentano cinque ambiti professionali: settore turistico alberghiero comparto ristorativo ricettivo; qualità nell'industria; settore metalmeccanico, automazione industriale, produzione; amministrazione, finanza e controllo; automazione d'ufficio.

Da questo lavoro è stato possibile trarre spunto e confrontare quei cluster di competenze definiti di base e trasversali dal modello stesso. Si è ritenuto opportuno aggiornare i cluster descritti nella pubblicazione citata perché la competenza, per definizione, ha una vita breve e deve essere rielaborata affinché non diventi obsoleta.

La sperimentazione dell'Isfol non ha inte-

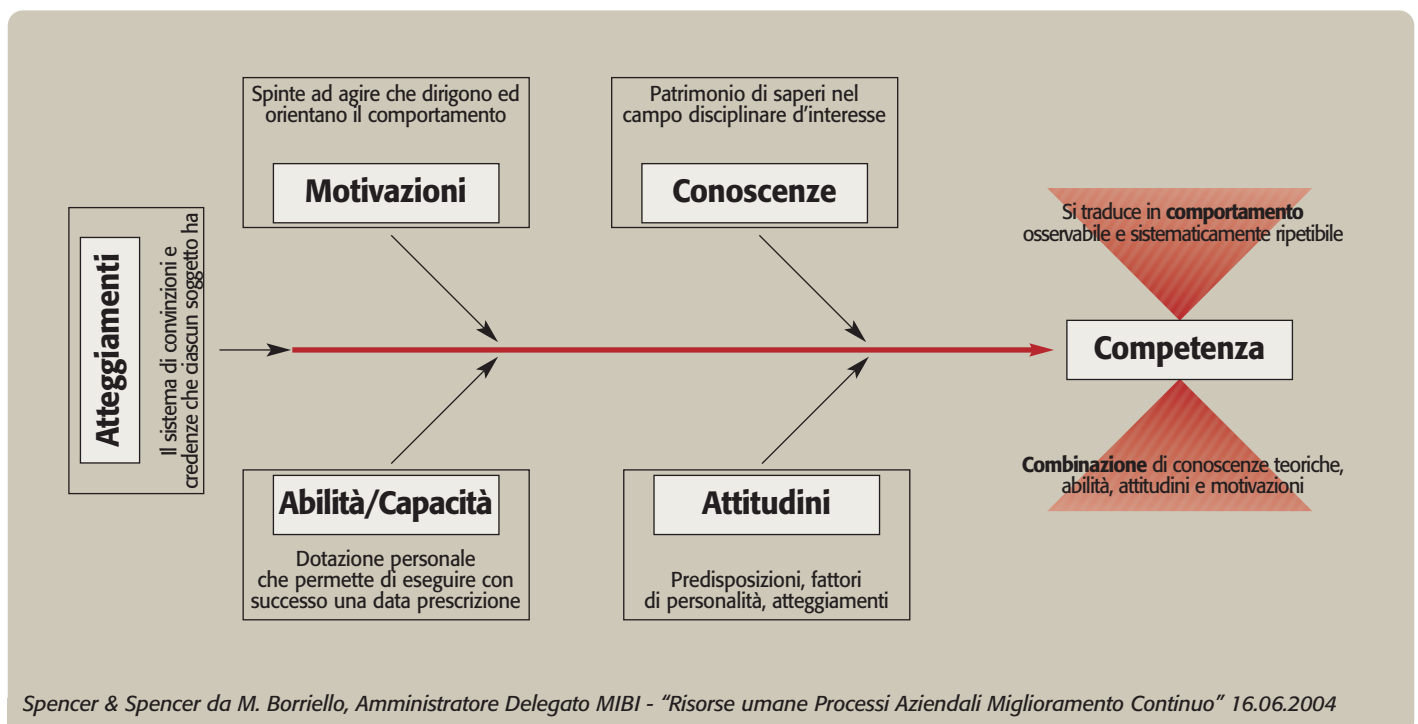
ressato nessuna figura professionale operante nell'ambito sanitario.

Contestualizzando la sperimentazione soprattutto al settore sanitario è stata identificata un'ulteriore macro area rispetto alle tre previste dal metodo (competenze tecnico professionali trasversali al settore sanitario)³.

Ecco di seguito spiegato cosa si intende per:

- **COMPETENZE DI BASE** sono le capacità che tutti i professionisti devono possedere all'ingresso nel mondo del lavoro.
- **COMPETENZE TRASVERSALI** sono le capacità comunicative e relazionali che ogni professionista dovrebbe possedere in qualunque settore professionale.

Competenza



- **COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI** sono le capacità distintive della figura professionale.
- **COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI TRASVERSALI AL SETTORE SANITARIO** dimostrano la contestualizzazione del modello nell'ambito sanitario, identificando le Aree di attività/funzioni caratterizzanti che descrivono le competenze tipiche di ogni professionista, laureato triennale, che opera in questo settore.

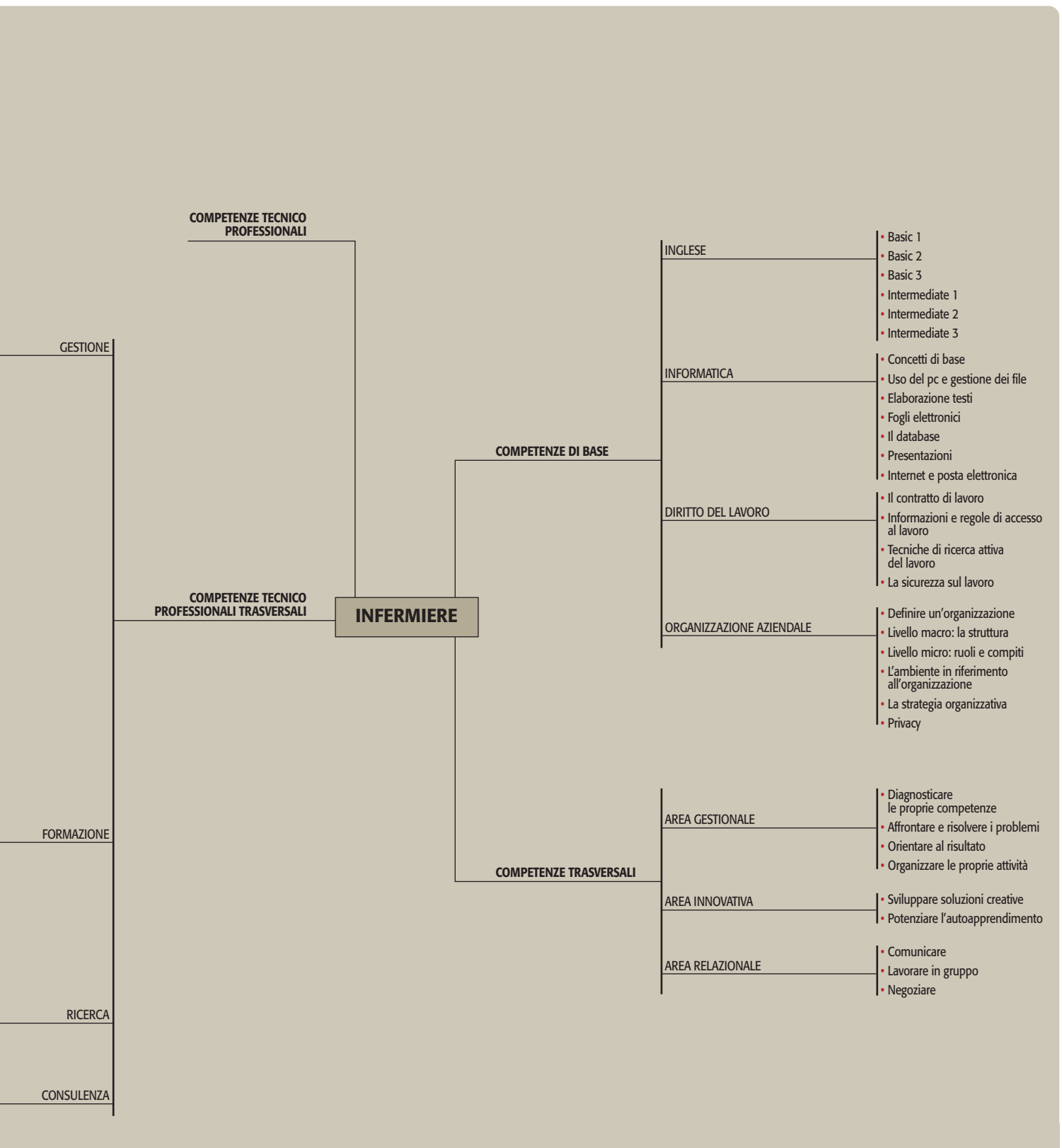
<ul style="list-style-type: none"> • Effettuare progettazione organizzativa • Proporre soluzioni ai problemi organizzativi in collaborazione con gli altri profili 	Effettuare diagnosi organizzative
<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzare gli strumenti di integrazione organizzativa • Definire percorsi e procedure in collaborazione con altri profili per favorire la continuità assistenziale 	
<ul style="list-style-type: none"> • Definire gli interventi sulla base dei bisogni di salute • Ottimizzare le risorse e le attività per il raggiungimento degli obiettivi • Utilizzare strumenti di integrazione per uniformare le modalità operative • Evidenziare eventuali problemi legati allo svolgimento delle attività • Monitorare i risultati dell'attività espletata 	Gestire il proprio lavoro nell'ambito del servizio in cui si opera
<ul style="list-style-type: none"> • Analizzare le ulteriori misure di sicurezza per gli operatori sanitari • Analizzare il trattamento dei dati in casi specifici • Analizzare il segreto professionale dal punto di vista giuridico e deontologico • Orientare il proprio comportamento al rispetto della riservatezza dei dati e dei clienti 	Gestire la privacy in ambito sanitario
<ul style="list-style-type: none"> • Monitorare la propria attività lavorativa rispetto a criticità organizzative, errori ed eventi avversi • Identificare le principali tipologie di errore ed evento avverso • Segnalare tempestivamente eventi avversi o disfunzioni organizzative • Promuovere la sicurezza del paziente in collaborazione con altri profili 	Gestire il rischio clinico
<ul style="list-style-type: none"> • Ridurre il verificarsi di eventi avversi • Minimizzare il danno causato dall'evento avverso • Ricercare soluzioni che riducano il rischio ed aumentino il livello di sicurezza in collaborazione con altri profili • Salvaguardare la qualità della vita in relazione allo stato di salute • Ottimizzare le risorse disponibili • Analizzare le problematiche e le cause • Promuovere progetti di miglioramento • Elaborare un progetto di miglioramento • Utilizzare indicatori di misurazione della qualità • Utilizzare i sistemi informativi/informatici per la raccolta e analisi dei dati 	Operare in qualità
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborare un programma modulare • Formulare gli obiettivi generali e specifici di apprendimento • Identificare i contenuti in base agli obiettivi definiti 	Progettare programmi di formazione
<ul style="list-style-type: none"> • Trasmettere le informazioni pertinenti agli obiettivi dichiarati • Utilizzare un linguaggio adeguato al target di riferimento 	Erogare programmi di formazione
<ul style="list-style-type: none"> • Orientare • Valutare l'appropriatezza dell'intervento formativo • Supervisionare le sequenze di apprendimento • Supervisionare il tirocinio 	Monitorare programmi di formazione
<ul style="list-style-type: none"> • Raccogliere dati relativi al proprio ambito di competenza • Identificare specifici ambiti di ricerca • Effettuare una ricerca/revisione bibliografica • Applicare i risultati delle ricerche al fine di migliorare la qualità della salute 	Svolgere progetti di ricerca mirati alla promozione della salute in collaborazione con altri profili
<ul style="list-style-type: none"> • Identificare l'ambito in cui richiedere la consulenza • Utilizzare un linguaggio adeguato al tipo di consulenza richiesta • Fornire consulenza su prodotti tecnologici • Fornire consulenza giuridica 	Fornire un parere tecnico esperto

¹ "Le competenze di base degli adulti", Quaderni degli annali dell'istruzione, Le Monnier, Firenze, 2002.

² Isfol "Unità capitalizzabili e crediti formativi: i reportori sperimentali", Franco Angeli Editore, Milano, 1998.

³ Agenzia per la formazione Ausl 11 Empoli.

Note:



Note:

La valutazione delle competenze

Un grosso dibattito che accompagna la mappatura delle competenze è quello di come valutarle.

In Italia sono state prodotte molte leggi e stipulati molti accordi in relazione alla necessità di definire un sistema nazionale di certificazione delle competenze nella formazione professionale:

- Accordo per il lavoro tra Governo e Partecipanti del 24.09.1996;
- Legge Treu 196/97 (Norme in materia di occupazione);

- Legge Bassanini 59/97;
- decreti attuativi: 502/92 e Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle Regioni e agli Enti Locali, per la riforma della Pubblica amministrazione e per la semplificazione amministrativa, Patto Sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22.12.98 e Accordo Stato-Regioni dell'8 febbraio 2000 (in applicazione dell'art. 17 della L 196/97); 229/99 che sancisce per le strutture del sistema sanitario l'obbligatorietà dell'accREDITAMENTO dei professionisti.

La definizione di un sistema di certificazione s'inserisce all'interno di un unico processo di rinnovamento del macro-sistema Formazione-Istruzione-Lavoro.

Le fasi di questo processo sono le seguenti:

- definizione di un modello omogeneo di competenze condiviso;
- definizione di un sistema di standard di unità formative capitalizzabili;
- costruzione di un sistema nazionale omogeneo di certificazione;
- realizzazione di un sistema di riconoscimento di crediti.

La valutazione delle competenze dei professionisti della salute è sicuramente un fattore strategico per l'eccellenza del sistema sanitario nazionale.

Il professionista della salute non ne è l'unico protagonista ma un attore fra tanti altri e la sua azione si intreccia, a volte scontrandosi, con l'azione della scuola, della famiglia, della comunità locale, dei mezzi di comunicazione. Oggi a tali operatori non basta possedere valide competenze tecni-

Funzione e ruolo

- Responsabilità
- Attività/Processi
- Obiettivi richiesti

Definizione Competenze e dei comportamenti

- costruzione degli indicatori
- ponderazione
- definizione dei desiderata

Valutazione

- assegnazione di punteggi
- Individuazione dei gap

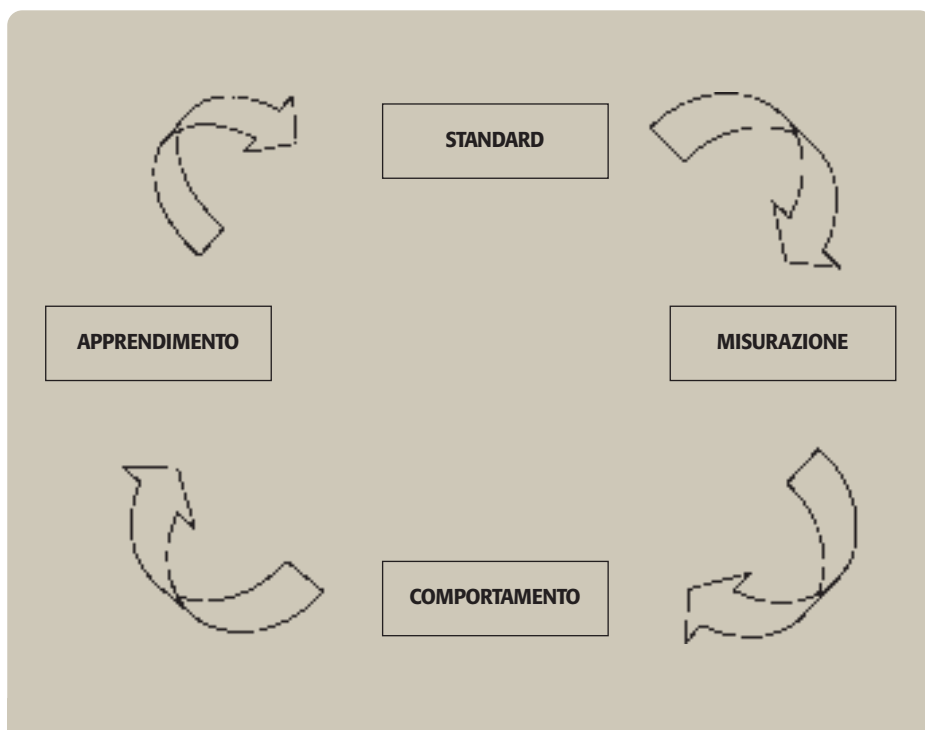
co-scientifiche ma, per poter gestire processi multidisciplinari che tengano conto della centralità della persona, occorre loro la padronanza di linguaggi che permettano la comunicazione efficace e la conoscenza di modelli di progettazione dell'attività e di valutazione finalizzati al miglioramento continuo della qualità dell'assistenza orientata ad un reale guadagno di salute del cittadino: far coincidere i bisogni di salute del cittadino con il bisogno del singolo professionista di sentirsi sempre adeguato e preparato ad affrontarli¹.

Il sistema di certificazione dell'abilitazione all'esercizio delle professioni sanitarie vigente nel nostro Paese non prevede il principio della ri-certificazione del titolo. L'acquisizione dell'abilitazione all'esercizio professionale (esame di Stato) e la registrazione del titolo che rende oggettivamente tale abilitazione (conseguimento del diploma abilitante) sono da sempre gli unici criteri di regolamentazione del sistema professionale riguardo alla esclusività dell'appartenenza e al regime dei controlli delegati dallo Stato agli Ordini e Collegi professionali. Non è presente nel nostro ordinamento giuridico e professionale alcun concetto di sistematicità e periodicità nella valutazione del professionista il quale, quindi, una volta in possesso dei requisiti formali richiesti per l'esercizio della relativa professione (diploma abilitante e iscrizione all'albo professionale) mantiene per tutta la vita professionale la condizione di "esperto" dell'area di competenza e di esclusività professionale.

Il professionista deve essere inserito in un percorso continuo di valutazione e riconoscimento dello stato di mantenimento delle proprie competenze.

Per essere valutabile la competenza deve però essere declinata e strutturata in elementi oggettivi rispetto alle sue componenti basilari e contestualmente esclusive: conoscenze, abilità, modi di agire, risultati, metodi e strumenti.

Per valutare le competenze, la soluzione più praticabile è quella di definire degli standard o indicatori comportamentali magari affiancati a delle check list con cui si verificano le abilità e il comportamento del pro-



fessionista. Fino ad oggi, infatti, si è riusciti a verificare solo la parte relativa alle conoscenze con delle batterie di test.

Gli standard definiscono i comportamenti verso cui tende la competenza, misurando quindi il grado di applicazione della stessa e definendo gli obiettivi verso cui deve tendere l'apprendimento e lo sviluppo delle nuove abilità.

Si deve creare un circolo virtuoso dove queste dimensioni sono collegate e concorrono l'una all'implementazione dell'altra.

Alla mappatura delle competenze deve seguire, quindi, una descrizione breve di ognuna con i relativi indicatori comportamentali definiti dagli esperti del profilo professionale. Gli indicatori comportamentali descrivono il comportamento ideale ma ad esso si può collegare una scala graduata (da 0 a 3) dove si riconoscono diversi livelli ad un indicatore.

Per ogni area di riferimento che raggruppa un'insieme di competenze (ad es. ACCERTARE per l'infermiere nella funzione di ASSISTENZA) può essere creata una check list che permetta di osservare se il professioni-

sta è realmente in grado di mobilitare quelle competenze.

Ovviamente rimane aperto il problema del "chi" valuta e della sua oggettività ma la condivisione degli indicatori e una buona formazione dovrebbero limitare questa difficoltà.

COME SI COSTRUISCE LA MAPPA DELLE COMPETENZE

L'analisi delle competenze è una ricerca sullo sviluppo dei profili professionali, diventa quindi indispensabile coinvolgere nella definizione delle mappe i professionisti stessi, i Collegi, gli albi e coloro che li rappresentano. Gli attori coinvolti nel processo possono essere suddivisi in tre categorie:

- gli esperti di metodo che garantiscono una lettura comparata delle diverse mappe e conducono i gruppi di ricerca in quanto esperti di formazione;
- i professionisti appartenenti al profilo preso in analisi che lavorano nelle organizzazioni sanitarie;
- i rappresentanti dei profili che chiariscono le linee strategiche verso cui lo svilup-

po professionale tende e coloro che, nell'ambito formativo, garantiranno la costruzione di percorsi di alta formazione mirati a sviluppare le competenze che il gruppo stesso definisce.

Naturalmente il primo passo da cui non si può prescindere è sempre quello di effettuare una ricerca di quello che è il "profilo giuridico"², punto di partenza di tutto il gruppo di lavoro.

L'Agenzia per la Formazione - Azienda USL di Empoli ha effettuato una analisi costruendo uno strumento che permette di visualizzare immediatamente le competenze che caratterizzano il professionista:

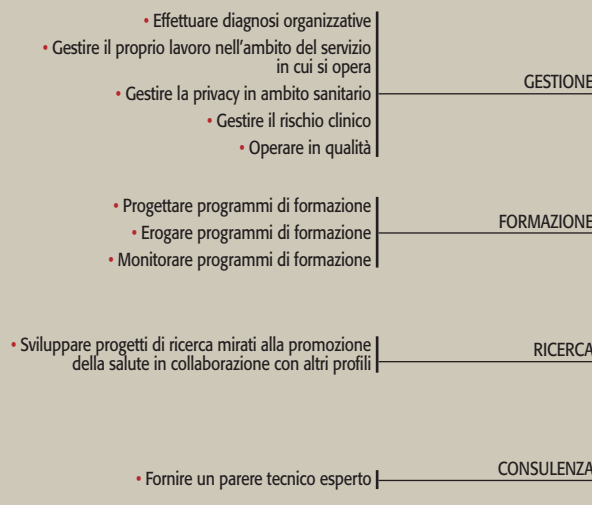
LA MAPPA DELLE COMPETENZE

Per costruire le mappe delle competenze si sono costituiti dei focus group che prevedevano la partecipazione di professionisti appartenenti alle aree da analizzare.

Il lavoro ha preso avvio da una raccolta ragionata delle normative, in seguito condivisa all'interno dei gruppi. I professionisti sono stati chiamati ad analizzare e descrivere le attività quotidiane, significative e caratterizzanti il proprio profilo riflettendo sui concetti di attività e competenza nell'ottica di sviluppo e di crescita professionale.

Nella mappa seguente vengono evidenziate sulla destra le competenze di base e trasversali che fanno parte di ogni figura professionale, mentre sulla sinistra si trovano le competenze tecnico professionali trasversali al settore sanitario e le competenze tecnico professionali, specifiche di ogni profilo.

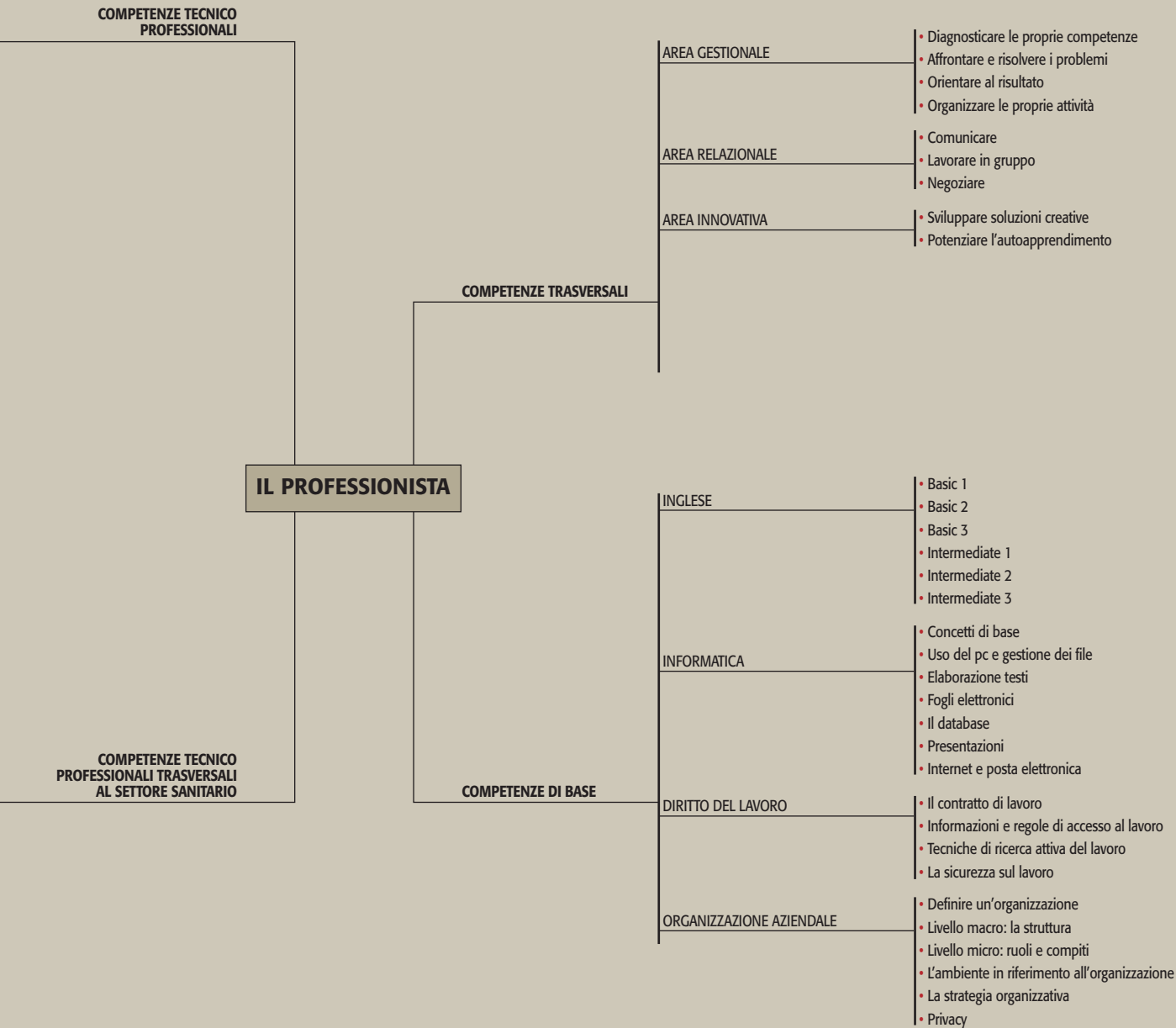
FUNZIONI/ADA CHE
CARATTERIZZANO LA
FIGURA PROFESSIONALE



¹ Remo Andreolli, Assessore provinciale di Trento alle Politiche per la Salute.

² Per profilo giuridico si intende la ricerca di normativa di riferimento riguardante la definizione di attività e responsabilità, di definizione di percorsi formativi e presenza di associazioni di categoria, Collegi o albi professionali.

ANALISI DELLE COMPETENZE



Note:

Infermiere

Il modello della mappatura delle competenze parte dalla laurea triennale, creando un sistema di certificazione che permette di proseguire nel percorso di sviluppo del singolo professionista al fine di implementare nuove competenze tecnico-professionali per garantire elevate prestazioni in uno scenario in continuo cambiamento.

JOB DESCRIPTION

Figura professionale: Infermiere

Scopo della figura: L'infermiere è il professionista sanitario responsabile dell'assistenza infermieristica generale in risposta ai problemi di salute della persona e della collettività. L'assistenza infermieristica preventiva, curativa, palliativa e riabilitativa, è di natura tecnica, relazionale ed educativa.

L'infermiere, in quanto professionista, deve avere una forte capacità di pensiero critico, capacità comunicative e valutative. Essere membro di una professione richiede lo sviluppo e l'acquisizione di un appropriato complesso di valori e di un quadro etico di riferimento.

L'infermiere promuove e coordina le cure ed è quindi membro di équipe sanitarie che forniscono trattamenti e servizi all'interno di un sistema sanitario in evoluzione.

L'infermiere è l'educatore del paziente e ne favorisce e sostiene la partecipazione attiva nella determinazione delle decisioni terapeutiche.

L'infermiere deve essere in grado di prestare un'assistenza di qualità elevata, valutare gli esiti delle cure ed esercitare un ruolo di leader nel miglioramento dell'assistenza.

L'infermiere contribuisce alla formazione del personale di supporto e concorre direttamente all'aggiornamento relativo al suo profilo professionale.

Le funzioni dell'infermiere sono definite in base alla normativa vigente (Direttiva CEE 453/77, Dlgs 353/94, DM 739/94, Legge

42/99, Legge 251/2000, Legge 43/2006)

Area di responsabilità: L'infermiere è responsabile dell'assistenza infermieristica. Il servizio alla persona e alla collettività si realizza attraverso interventi specifici, autonomi e complementari, di natura tecnica, relazionale ed educativa.

La responsabilità dell'infermiere consiste

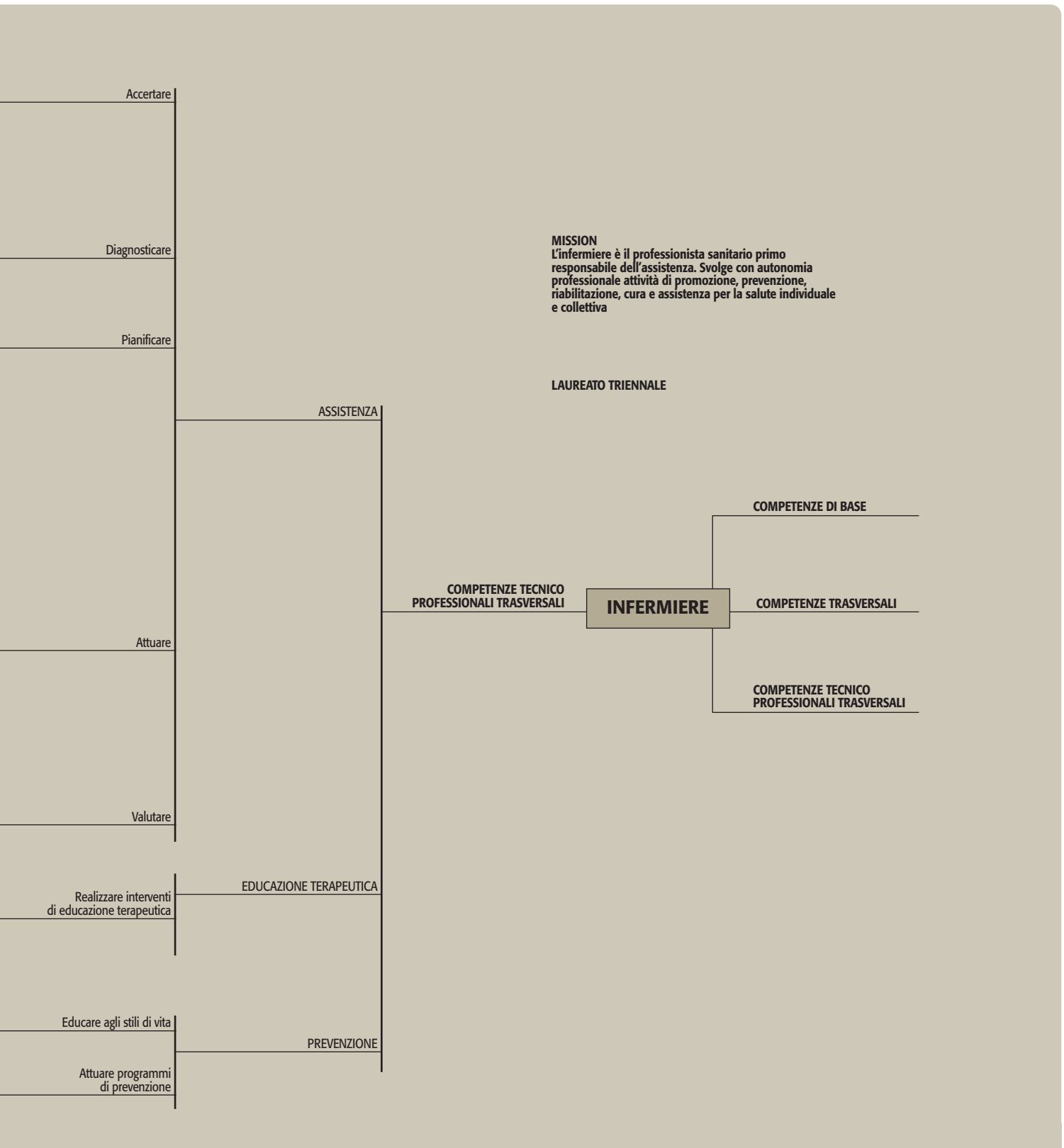
- Prendere in carico la persona nei diversi contesti assistenziali secondo il comportamento etico, deontologico della Professione
 - Attuare il processo diagnostico
 - Raccogliere l'anamnesi assistenziale
- Coinvolgere la persona nella valutazione dei bisogni assistenziali al fine di esplicitare il livello di assistenza garantito
- Identificare segni e sintomi rispetto alla situazione clinica assistenziale della persona presa in carico
- Identificare il care giver da coinvolgere nel piano di cura su indicazione dell'assistito
 - Identificare le diversità culturali e linguistiche
 - Effettuare Diagnosi assistenziale
 - Effettuare Diagnosi clinico assistenziale
- Effettuare prescrizioni diagnostiche e trattamenti terapeutici
 - Elaborare il piano di assistenza
- Elaborare piani integrati di assistenza in collaborazione con altri profili socio sanitari
- Definire i percorsi assistenziali e procedure per favorire la continuità assistenziale in collaborazione con altri profili socio sanitari
 - Pianificare gli interventi diagnostici
- Applicare le tecnologie sanitarie per massimizzare i risultati per le persone assistite
 - Promuovere gli standard professionali
- Elaborare piani di intervento specifici per il personale di supporto
- Gestire il sistema informativo a sostegno dell'assistenza infermieristica
 - Pianificare un sistema di reporting sui percorsi assistenziali
 - Pianificare la partecipazione a comunità di pratiche
- Pianificare un sistema di evidenze scientifiche a sostegno dei percorsi assistenziali
- Attuare gli interventi clinico assistenziali in base all'intensità di cura e alla complessità assistenziale
 - Mettere in atto il piano di assistenza
- Applicare Procedure Protocolli e Istruzioni Operative
- Organizzare la dimissione garantendo la continuità assistenziale
 - Prevenire situazioni critiche e complicanze
 - Affrontare situazioni critiche e complicanze
 - Gestire la documentazione clinica/assistenziale
 - Gestire le risorse materiali e tecnologiche
 - Socializzare lo sviluppo della propria professione
 - Valutare il piano di assistenza
- Verificare gli outcomes e gli output dell'assistenza infermieristica erogata
- Valutare il fabbisogno educativo della persona assistita e della famiglia
- Pianificare modelli assistenziali orientati all'auto gestione e all'autocura
 - Definire un progetto educativo efficiente ed efficace
- Educare le persone assistite e i familiari ad apprendere abilità di autocura e recupero funzionale
 - Utilizzare tecniche di counselling al fine di promuovere la salute
 - Verificare il progetto educativo
- Individuare i dati epidemiologici sullo stato di salute della collettività
- Attuare programmi educativi per sviluppare stili di vita che producono salute in collaborazione con altri profili socio sanitari
 - Applicare programmi per la diagnosi precoce e la profilassi
- Produrre materiale informativo teso alla prevenzione dei rischi per la salute
 - Rilevare fattori di rischio

nel curare e prendersi cura della persona, nel rispetto della vita, della salute, della libertà e della dignità dell'individuo.

Area di attività/Funzione caratterizzante:

Assistenza

- Accertare
- Diagnosticare
- Pianificare



- Attuare
- Valutare

Area di attività / Funzione d'impatto :

1) Educazione terapeutica

- Realizzare interventi di educazione terapeutica

2) Prevenzione

- Educare agli stili di vita

- Attuare programmi di prevenzione

Note:

Infermiere specialista

Nella professione infermieristica la formazione post base è prevista nel profilo professionale, D.M. 739/94, mentre la legge 42/99, inserendo il percorso formativo tra i criteri guida per l'esercizio della professione e rafforzando di conseguenza lo stretto rapporto tra competenza e responsabilità professionale, sancisce che l'autonomia e la responsabilità del professionista sanitario dipendono anche dal suo percorso formativo post base.

Qui di seguito vengono presentate alcune mappe dell'infermiere specialista nelle varie aree.

Gli infermieri specialisti¹, grazie alle competenze acquisite nel percorso formativo, sono i promotori di un'effettiva crescita culturale e professionale all'interno delle aziende, solo tramite lo sviluppo di competenze specialistiche le professioni sanitarie potranno continuare a crescere.

È da questi professionisti che più di altri ci si deve aspettare un ruolo di promozione dell'innovazione tecnologica, culturale e professionale, una maggiore attenzione verso l'esterno, verso le altre Aziende e gli altri Paesi, così da promuovere tramite il benchmarking l'implementazione di modelli vincenti.

Lo specialista ha un ruolo fondamentale nella ricerca e implementazione nel proprio contesto operativo/professionale delle evidenze scientifiche.

Hanno funzione propositiva e di leader nei gruppi di lavoro finalizzati al miglioramento della qualità delle prestazioni,

svolgono funzioni di consulenza verso i propri colleghi.

Nel loro percorso di master, gli specialisti

COMPETENZE TECNICHE
PROFESSIONALI TRASVERSALI

IL PROFESSIONISTA
SPECIALISTA

GESTIONE

FORMAZIONE

RICERCA

acquisiscono competenze inerenti la gestione, formazione e ricerca essenziali, insieme alle competenze specialistiche.

¹ Legge 1 febbraio 2006, n. 43, Art 6 "Professionisti specialisti in possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche rilasciato dall'Università ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, e dell'articolo 3, comma 9, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270".

PROMUOVERE LA CULTURA DELLA QUALITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare aree di miglioramento della qualità dell'assistenza • Promuovere progetti di miglioramento • Elaborare un progetto di miglioramento • Utilizzare strumenti di analisi del rischio • Utilizzare i sistemi informativi/informatici per la raccolta e analisi dei dati • Definire standard e indicatori di efficacia ed efficienza • Utilizzare gli indicatori di efficacia ed efficienza dei servizi sanitari • Valutare il funzionamento dei servizi coinvolgendo la cittadinanza
PIANIFICARE IL LAVORO	<ul style="list-style-type: none"> • Individuare gli obiettivi sanitari in relazione alle risorse disponibili in collaborazione con altri profili • Analizzare criticamente gli aspetti etici legati al proprio profilo • Condurre il gruppo di lavoro
ANALIZZARE IL CONTESTO SOCIO-SANITARIO	<ul style="list-style-type: none"> • Individuare i principali modelli sanitari • Analizzare i processi di cambiamento istituzionale e organizzativo del SSN PSR PAL
GESTIRE L'EVENTO FORMATIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Rilevare il gap formativo del proprio gruppo di lavoro • Elaborare un progetto formativo • Condurre l'incontro formativo • Facilitare l'apprendimento dei discenti • Valutare la ricaduta nel servizio in collaborazione con il formatore
GESTIRE L'AMBITO DI APPRENDIMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Progettare percorsi di tirocinio in collaborazione con il formatore • Valutare percorsi di tirocinio in collaborazione con il formatore • Effettuare tutorato clinico a studenti del proprio profilo o di operatori di supporto • Facilitare l'inserimento del personale di nuova assegnazione
SVILUPPARE UN PROGETTO DI RICERCA	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzare banche dati per la ricerca delle evidenze • Effettuare revisione di letteratura scientifica • Identificare gli indicatori per la valutazione dei risultati di ricerca • Utilizzare le metodologie di diffusione dei risultati di ricerca • Utilizzare l'evidenza e la ricerca per la pratica clinica

Note:

Infermiere specialista in Sanità pubblica

JOB DESCRIPTION

Figura professionale: Infermiere specialista in Sanità pubblica.

Scopo della figura: Lo specialista in Sanità pubblica è il professionista sanitario responsabile della gestione dei processi infermieristici nell'ambito della Sanità pubblica.

Lo specialista in Infermieristica in Sanità pubblica analizza i bisogni di sanità pubblica, della comunità e contribuisce alla promozione della salute e alla prevenzione.

Garantisce l'integrazione multiprofessionale. Fornisce consulenza specialistica ad altri operatori sanitari.

Area di responsabilità: L'infermiere specialista in Sanità pubblica effettua l'analisi della comunità e identifica i fenomeni epidemiologici del territorio in cooperazione con il medico di medicina generale e le altre figure professionali e associazioni.

L'infermiere specialista in Sanità pubblica analizza il fenomeno delle infezioni ospedaliere e collabora ad identificare idonei percorsi di intervento tesi alla tutela del cittadino ricoverato nelle strutture sanitarie.

L'assistenza specialistica si realizza inoltre attraverso la progettazione di percorsi di educazione alla salute e di interventi per la prevenzione e la promozione della qualità della vita.

La responsabilità dell'infermiere specialista consiste ancora nel partecipare attivamente alla formazione del personale infermieristico e di supporto ai fini dell'inserimento e dello sviluppo di competenze specifiche nella comunità/famiglia e nella realizzazione di programmi di ricerca finalizzati allo sviluppo delle buone pratiche.

- Gestire gli strumenti di analisi reattiva
- Gestire gli strumenti di analisi proattiva

- Individuare i processi organizzativi del contesto socio-sanitario
 - Utilizzare i canali di attivazione dei servizi socio-sanitari
- Attivare le risorse di rete in collaborazione con i medici di medicina generale ed altri operatori sul territorio
- Elaborare le proprie emozioni prima di agire davanti alle difficoltà relazionali

- Leggere i fenomeni e i bisogni di comunità
- Identificare specifici problemi e aree di ricerca
 - Effettuare studi epidemiologici in ambienti di vita e di lavoro
- Verificare l'applicazione dei risultati delle ricerche per ottenere un miglioramento della qualità
 - Divulgare i risultati delle ricerche all'equipe

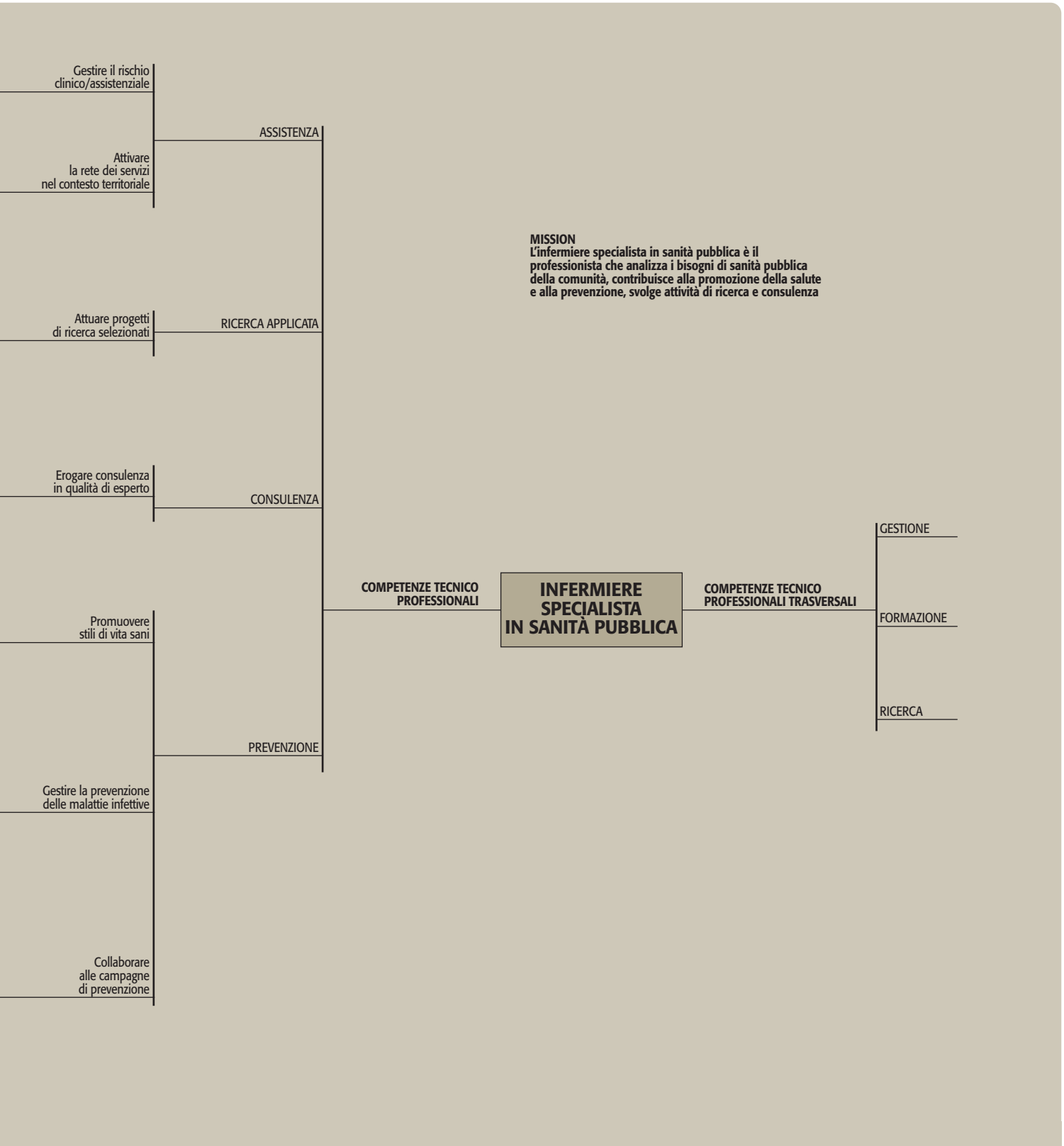
- Fornire il supporto tecnico in qualità di esperto
- Offrire consulenza su processi ad elevata complessità nei diversi contesti clinici
 - Redigere un rapporto di consulenza
 - Utilizzare tecniche di coaching

- Rilevare i bisogni educativi dell'individuo/comunità
- Progettare campagne di educazione alla salute in collaborazione con altri profili
 - Attuare interventi educativi e/o informativi
 - Valutare i risultati ottenuti
 - Divulgare i risultati delle campagne di educazione alla salute
- Utilizzare strategie volte al superamento degli ostacoli all'apprendimento di comportamenti adattivi
 - Educare il contesto sociale dell'utente

- Identificare i rischi presenti in collaborazione con gli operatori dei servizi di prevenzione
 - Mappare i rischi nei servizi ospedalieri in collaborazione con altre figure professionali
- Identificare le misure di prevenzione e protezione specifiche in collaborazione con altre figure professionali
- Orientare la popolazione a modificare il comportamento a rischio di malattie infettive

- Realizzare, in collaborazione con altre figure professionali, campagne di screening e vaccinali
 - Promuovere la sicurezza al fine di prevenire rischi infettivi
- Monitorare l'andamento delle campagne preventive in collaborazione con altri profili
 - Valutare i risultati ottenuti in collaborazione con altri profili
- Monitorare il trend epidemiologico degli indicatori di salute/malattie in collaborazione con altri profili
 - Effettuare indagini epidemiologiche
 - Utilizzare dati epidemiologici

Note:



Infermiere specialista in assistenza alla comunità e alla famiglia

JOB DESCRIPTION

Figura professionale: Infermiere specialista in assistenza alla comunità e alla famiglia.

Scopo della figura: L'infermiere specialista in assistenza alla comunità e alla famiglia è il professionista sanitario responsabile della gestione dei processi infermieristici nell'ambito della comunità.

L'infermiere specialista in assistenza alla comunità e alla famiglia analizza i bisogni della persona nel nucleo familiare, pianifica e coordina l'attuazione dei percorsi assistenziali correlati, garantendo la continuità delle cure e l'integrazione multiprofessionale. Fornisce inoltre consulenza specialistica ad altri operatori sanitari.

Area di responsabilità: L'infermiere specialista in assistenza alla comunità e alla famiglia effettua l'analisi della comunità e gestisce, in qualità di *case manager*, i percorsi assistenziali coinvolgendo la persona e la famiglia/care givers, in cooperazione con il medico di medicina generale e le altre figure professionali e associazioni.

L'assistenza specialistica si realizza inoltre attraverso la progettazione di percorsi di educazione alla salute e di self-care e di interventi per la prevenzione e la promozione della qualità della vita.

La responsabilità dell'infermiere specialista in assistenza alla comunità e alla famiglia consiste ancora nel partecipare attivamente alla formazione del personale infermieristico e di supporto ai fini dell'inserimento e dello sviluppo di competenze specifiche nella famiglia/comunità e nella realizzazione di programmi di ricerca finalizzati allo sviluppo delle buone pratiche.

- Effettuare la diagnosi clinica-assistenziale
- Effettuare prescrizioni diagnostiche e trattamenti terapeutici
 - Effettuare attività di primo soccorso
- Rilevare i bisogni della persona attraverso scale di valutazione nei gruppi UVM
 - Effettuare la presa in carico del paziente
- Pianificare l'assistenza individualizzata nei casi ad alta complessità
 - Gestire la continuità assistenziale
 - Gestire i sistemi informativi sui percorsi assistenziali
- Affidare al personale infermieristico attività sui percorsi
 - Pianificare interventi assistenziali al personale di supporto
 - Monitorare i risultati del percorso assistenziale
- Integrare nel processo assistenziale la medicina alternativa

- Gestire gli strumenti di analisi reattiva
- Gestire gli strumenti di analisi proattiva

- Individuare i processi organizzativi del contesto socio-sanitario
- Utilizzare i canali di attivazione dei servizi socio-sanitari

- Identificare specifici problemi e aree di ricerca
- Verificare l'applicazione dei risultati delle ricerche per ottenere un miglioramento della qualità
 - Divulgare i risultati delle ricerche all'equipe

- Fornire il supporto tecnico in qualità di esperto
- Offrire consulenza su processi ad elevata complessità nei diversi contesti clinici

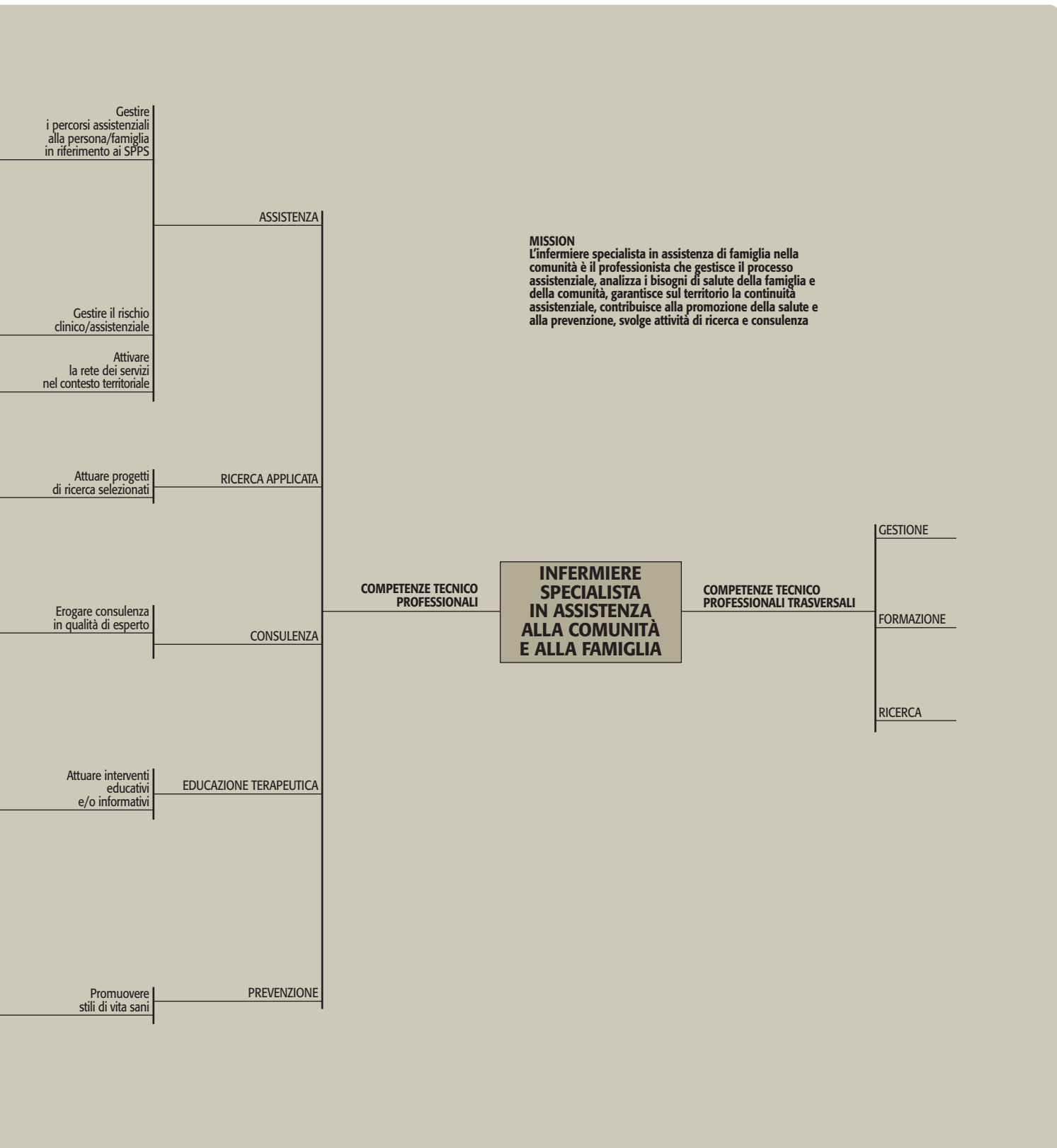
- Redigere un rapporto di consulenza
 - Utilizzare tecniche di coaching

- Utilizzare tecniche di counselling
 - Individuare il care giver

- Promuovere il ruolo del care giver e del nucleo familiare attraverso l'individuazione delle dinamiche relazionali
 - Attuare interventi educativi all'individuo/famiglia per l'autogestione della malattia
- Instaurare una relazione di aiuto con il paziente/famiglia per supportare la presa di coscienza dello stato di salute
- Trasmettere nel paziente elementi utili alla crescita personale (relazione terapeutica) facilitando l'espressione di sensazioni relative alla patologia e l'uso di tecniche di counselling per utenti e care givers
 - Valutare i fattori di aggravamento, rischio e protezione e di crisi
 - Compiere attività di mediazione per l'utenza

- Rilevare i bisogni educativi dell'individuo/famiglia
- Progettare un intervento di educazione alla salute in collaborazione con altri profili
 - Realizzare interventi di educazione alla salute
 - Valutare i risultati ottenuti
 - Effettuare indagini epidemiologiche
 - Utilizzare dati epidemiologici

Note:



Infermiere specialista nell'Area cardiologica

JOB DESCRIPTION

Figura professionale: Infermiere specialista nell'Area cardiologica.

Scopo della figura: L'infermiere specialista nell'Area cardiologica è il professionista sanitario responsabile della gestione dei processi infermieristici in Area cardiologica.

L'infermiere specialista nell'Area cardiologica analizza i bisogni di assistenza in questa area e pianifica e coordina l'attuazione dei percorsi assistenziali garantendo la continuità delle cure e l'integrazione multiprofessionale.

Fornisce inoltre consulenza specialistica ad altri operatori sanitari.

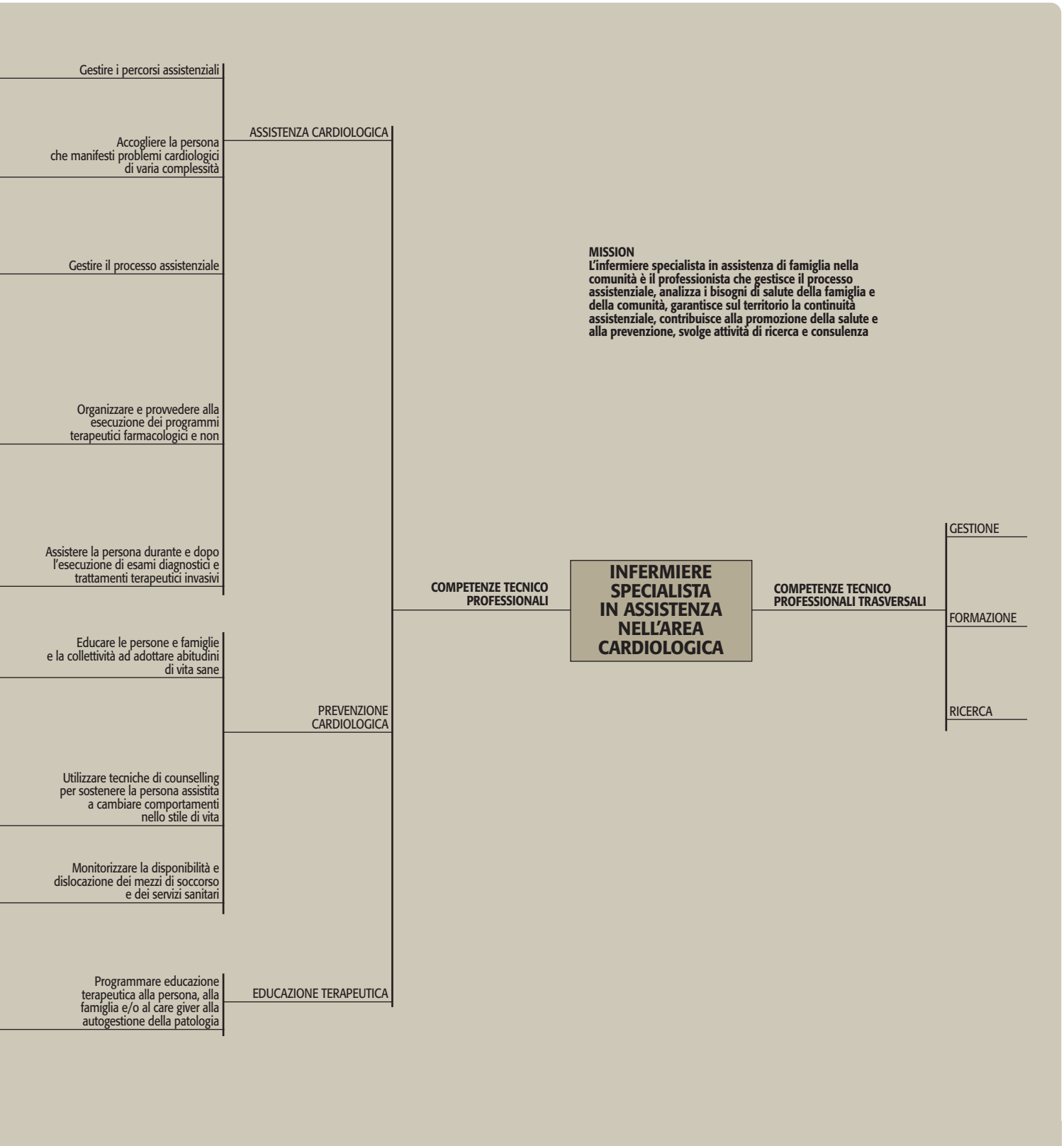
Area di responsabilità: L'infermiere specialista nell'Area cardiologica affronta con funzioni di team leader le situazioni che pongono la persona in condizioni critiche e gestisce l'assistenza alla persona in trattamento intensivo e semintensivo; mette in atto competenze specialistiche per la prevenzione cardiologica, definendo, monitorando e facendo conoscere alla comunità la disponibilità e dislocazione dei mezzi di soccorso, progetta e realizza programmi di educazione terapeutica alla famiglia e alla persona finalizzati a migliorare gli stili di vita sia nella prevenzione che nella gestione/autogestione della malattia.

La responsabilità dell'infermiere specialista consiste ancora nel partecipare attivamente alla formazione del personale in-

fermieristico e di supporto ai fini dell'inserimento e dello sviluppo di competenze specifiche per l'area cardiologica e nella realizzazione di programmi di ricerca finalizzati allo sviluppo delle buone pratiche in area intensiva e alla loro implementazione nel contesto operativo di riferimento.

- Effettuare la diagnosi clinica-assistenziale
- Effettuare la presa in carico del paziente
 - Gestire la continuità assistenziale
- Gestire i sistemi informativi sui percorsi assistenziali
- Affidare al personale infermieristico attività sui percorsi
- Pianificare interventi assistenziali al personale di supporto
 - Effettuare il triade nell'accesso ai servizi
- Indirizzare la persona verso i servizi sanitari appropriati alla situazione
- Monitorizzare i parametri vitali e i segni e sintomi di malattia e valutarne la relativa complessità
 - Orientare la persona all'interno dei servizi
- Stabilire gli obiettivi relativi ai problemi diagnosticati
- Eseguire gli interventi tecnici pianificati nell'ottica della conservazione e ripristino dell'autonomia della persona
 - Coinvolgere la persona e il care giver nella formulazione del piano di assistenza
- Utilizzare scale appropriate per la valutazione dell'intensità di segni e sintomi della persona
 - Organizzare i percorsi diagnostici prescritti nell'area specifica
- Utilizzare le apparecchiature e i presidi medico-chirurgici necessari per rilevare i parametri vitali e segni e sintomi della malattia
 - Valutare tempestivamente attraverso l'esame obiettivo del paziente segni e sintomi che identifichino rischio di morte
 - Stabilizzare le funzioni vitali della persona attraverso l'uso di tecnologie appropriate
 - Identificare nella persona e nei familiari le reazioni alla malattia
 - Partecipare alla realizzazione della scheda unica della prescrizione terapeutica
 - Verificare la corretta prescrizione rispetto all'orario, la dose, il nome del farmaco o del principio attivo
 - Procedere alla somministrazione della terapia attraverso la via indicata
- Monitorizzare il funzionamento delle pompe per infusione e segnalare al servizio appropriato il non corretto funzionamento
 - Monitorizzare gli effetti terapeutici dei farmaci somministrati
- Monitorizzare e prevenire gli effetti collaterali, le reazioni avverse e le complicanze derivanti dall'assunzione di farmaci
 - Gestire gli accessi vascolari e i presidi di infusione secondo le linee guida internazionali
 - Elaborare I.O. specifiche
 - Documentare l'avenuta somministrazione
 - Verificare l'aderenza alle prescrizioni
 - Preparare e gestire il materiale occorrente e verificarne l'integrità
- Compilare una scheda di trasferimento con le principali notizie relative al trattamento e ad eventuali problemi intersorsi
 - Fornire le notizie sulla persona al personale infermieristico che la accoglierà
- Progettare interventi educativi sul controllo dei fattori di rischio delle malattie cardiovascolari
 - Realizzare interventi informativi ed educativi
 - Predisporre materiale informativo relativo al controllo dei fattori di rischio
- Progettare specifici programmi di educazione alla salute rivolti agli studenti per il mantenimento di uno stile di vita sano e il controllo dei fattori di rischio in collaborazione con gli insegnanti
- Identificare con la persona assistita e la sua famiglia le abitudini di vita che possono essere fattori di rischio per le malattie cardio-circolatorie
 - Identificare i bisogni educativi della persona e dei familiari anche in correlazione alla cultura di appartenenza
 - Identificare gli ostacoli all'apprendimento di comportamenti adattivi
 - Utilizzare strategie per superare gli ostacoli all'apprendimento di comportamenti adattivi
 - Valutare le informazioni in possesso degli assistiti e il loro grado di comprensione
 - Informare la persona e la famiglia in modo efficace e scientificamente fondato
- Valutare le capacità della persona e della famiglia nel seguire a domicilio il programma terapeutico e nel riconoscere segni e sintomi di complicanze
- Addestrare la persona e la famiglia ad autoidentificare segni e sintomi di complicanze e a prevenire e ridurre gli effetti indesiderati dei trattamenti terapeutici
 - Individuare la richiesta di soccorso nelle comunità
 - Monitorizzare la presenza dei mezzi di soccorso nelle comunità
 - Educare la collettività nella scelta dei mezzi di soccorso sanitario adeguati e insegnare ad attivare l'intervento
 - Elaborare e attivare protocolli operativi nelle situazioni di emergenza
 - Gestire l'interazione tra Centrale Operativa, mezzi di soccorso e servizi sanitari
- Verificare il livello cognitivo e culturale della persona, dei familiari e/o del care giver
 - Verificare il livello di aderenza
 - Impostare il piano di educazione terapeutica
 - Verificare l'apprendimento
 - Educare alla assertività i familiari/care giver/badante
 - Educare e insegnare l'autogestione della patologia (stabilità/instabilità)
 - Facilitare l'apprendimento
 - Facilitare e promuovere l'autoresponsabilità
 - Potenziare la consapevolezza del sé
 - Negoziare con la persona assistita
 - Fissare congiuntamente gli obiettivi

Note: _____



Infermiere specialista in Area chirurgica

JOB DESCRIPTION

Figura professionale: Infermiere specialista in Area chirurgica.

Scopo della figura: L'infermiere specialista in Area chirurgica è il professionista sanitario responsabile della gestione dei processi infermieristici nell'ambito delle chirurgie generali e specialistiche e del blocco operatorio.

L'infermiere specialista in Area chirurgica analizza i bisogni d'assistenza in area chirurgica e pianifica e coordina l'attuazione dei percorsi assistenziali garantendo la continuità delle cure e l'integrazione multiprofessionale.

Fornisce inoltre consulenza specialistica ad altri operatori sanitari.

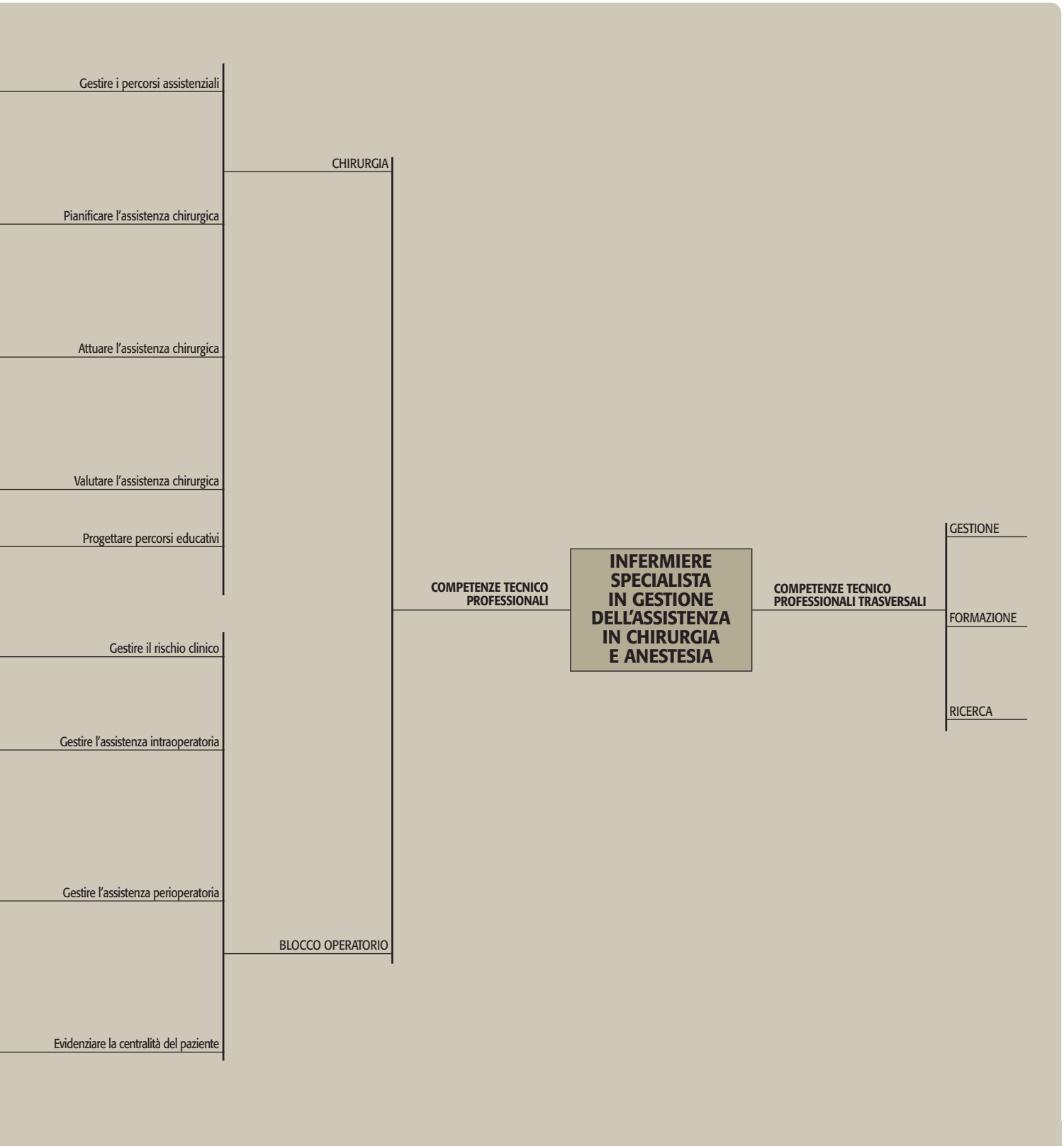
Area di responsabilità: L'infermiere specialista in Area chirurgica gestisce con funzioni di team leader i processi assistenziali pre, intra e post trattamento chirurgico favorendo il lavoro d'équipe.

L'assistenza specialistica si realizza inoltre attraverso la progettazione di percorsi educativi rivolti alla persona e ai familiari nelle fasi d'ospedalizzazione, preospedalizzazione e dimissione.

La responsabilità dell'infermiere specialista consiste ancora nel partecipare attivamente alla formazione del personale infermieristico e di supporto ai fini dell'inserimento e dello sviluppo di competenze specifiche per l'area chirurgica e nella realizzazione di programmi di ricerca finalizzati allo sviluppo delle buone pratiche in area chirurgica e alla loro implementazione nel contesto operativo di riferimento.

- Effettuare la diagnosi clinica-assistenziale
 - Effettuare la presa in carico del paziente
 - Gestire la continuità assistenziale
 - Gestire i sistemi informativi sui percorsi assistenziali
 - Affidare al personale infermieristico attività sui percorsi
 - Pianificare interventi assistenziali al personale di supporto
- Identificare i processi assistenziali per classi di intervento chirurgico
 - Costruire percorsi di assistenza
 - Formulare diagnosi di rischio potenziale specifico
 - Adottare modelli di assistenza integrata multiprofessionale
 - Organizzare l'assistenza in base all'intensità di cura
 - Definire indicatori per la valutazione dell'outcome dell'assistenza a breve, medio e lungo termine
- Prevenire le infezioni del sito chirurgico
 - Prevenire le complicanze post-operatorie
 - Utilizzare strumenti di pianificazione assistenziale per interventi chirurgici
 - Gestire le stomie gastriche, enteriche e urinarie
 - Utilizzare medicazioni specifiche per le diverse tipologie di ferite chirurgiche
 - Gestire il dolore post-operatorio
 - Gestire l'ansia pre-operatoria
- Valutare l'efficacia dell'assistenza chirurgica
 - Valutare le possibili complicanze nell'uso dei farmaci
- Definire il percorso educativo in un'ottica di continuità
 - Pianificare gli interventi che compongono il percorso educativo
 - Attuare l'intervento educativo
 - Valutare l'efficacia del percorso educativo
- Utilizzare le modalità di analisi proattive
 - Utilizzare le modalità di analisi reattive
 - Costruire strumenti di prevenzione
- Organizzare la sala operatoria in base all'intervento e ai tempi chirurgici
 - Distinguere le tecniche di intervento
 - Preparare il setting
 - Utilizzare la strumentazione adeguata all'intervento
 - Monitorare la sterilità durante le fasi dell'intervento chirurgico
 - Utilizzare strumenti per la tracciabilità e la rintracciabilità
 - Supervisionare l'utilizzo di ausili e apparecchiature elettromedicali
- Distinguere le tecniche di anestesia
 - Utilizzare gli strumenti di anestesia
 - Distinguere i farmaci adeguati alla anestesia, alla narcosi e all'analgesia
 - Gestire il posizionamento e la mobilizzazione dell'assistito sul letto operatorio
 - Disporre l'emorecupero intra e post-operatorio
 - Eseguire il monitoraggio intraoperatorio invasivo e non
 - Garantire la continuità assistenziale
 - Adottare procedure per l'intervento di espianto d'organi
- Assistere il paziente cosciente durante l'intervento
 - Rilevare il feedback del paziente
 - Valutare le ricadute del proprio operato in relazione alle differenze etniche e culturali

Note:



Infermiere specialista in Emergenza e Urgenza sanitaria

JOB DESCRIPTION

Figura professionale: Infermiere specialista in Emergenza e Urgenza sanitaria.

Scopo della figura: L'infermiere specialista in Emergenza e Urgenza sanitaria è il professionista sanitario responsabile della gestione dei processi infermieristici in emergenza.

L'infermiere specialista in Emergenza e Urgenza sanitaria analizza i bisogni di assistenza in emergenza e pianifica e coordina l'attuazione dei percorsi assistenziali garantendo una risposta immediata ed efficace ai bisogni urgenti dei cittadini.

Fornisce inoltre consulenza specialistica ad altri operatori sanitari.

Area di responsabilità: L'infermiere specialista in Emergenza e Urgenza sanitaria affronta con funzioni di team leader le situazioni di emergenza e urgenza che pongono la persona in condizioni di criticità vitale e gestisce l'assistenza alla persona in situazioni di emergenza e urgenza intra ed extraospedaliera.

L'assistenza specialistica si realizza inoltre attraverso la progettazione di percorsi educativi rivolti alla persona e ai familiari in un'ottica di prevenzione degli eventi acuti e delle disabilità.

La responsabilità dell'infermiere specialista consiste ancora nel partecipare attivamente alla formazione del personale in-

fieristico, di supporto e volontario ai fini dell'inserimento e dello sviluppo di competenze specifiche per l'area dell'emergenza e urgenza e nella realizzazione di programmi di ricerca finalizzati allo sviluppo delle buone pratiche e alla loro implementazione nel contesto operativo di riferimento.

- Effettuare la diagnosi clinica-assistenziale
- Effettuare la presa in carico del paziente
 - Gestire la continuità assistenziale
- Gestire i sistemi informativi sui percorsi assistenziali
- Affidare al personale infermieristico attività sui percorsi
- Pianificare interventi assistenziali al personale di supporto

- Identificare i problemi prioritari sottesi alla richiesta di soccorso
- Garantire la selezione della strategia di intervento più efficace
 - Assicurare la corretta trasmissione dell'allarme
- Assicurare il corretto utilizzo della tecnologia per la gestione della chiamata
 - Supervisionare l'intervento di equipaggi non professionali
 - Assicurare appropriate informazioni, istruzioni al chiamante

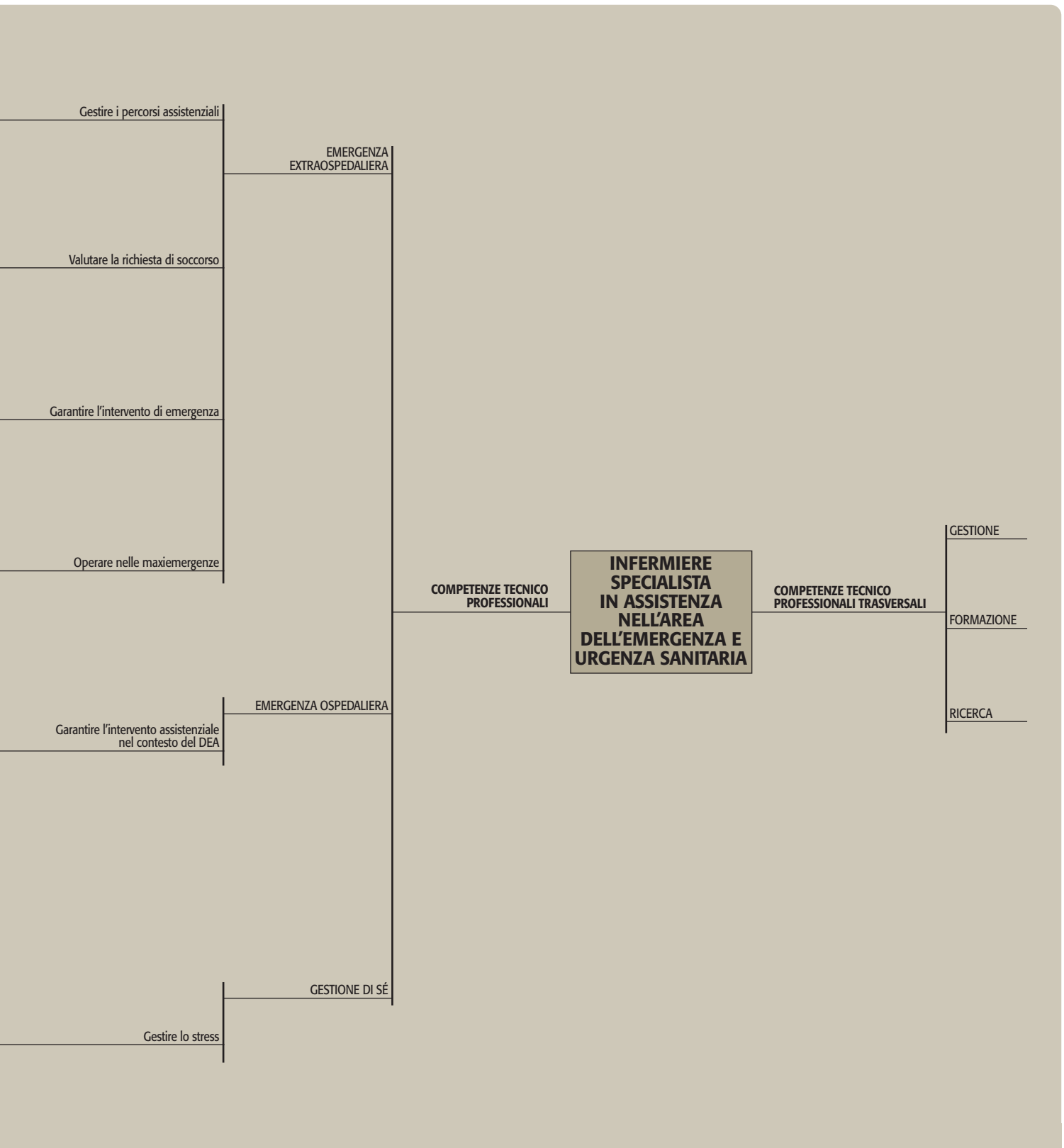
- Garantire l'intervento assistenziale nei contesti operativi territoriali
- Identificare segni e sintomi caratteristici del problema principale
 - Analizzare il luogo e le circostanze dell'evento
 - Gestire il trauma (prehospital trauma care)
 - Garantire la pervietà delle vie aeree
- Garantire la continuità assistenziale con l'ospedale attraverso una comunicazione efficace
 - Tutelare la propria incolumità

- Trattare un alto numero di soggetti coinvolti
 - Identificare la priorità di intervento
- Ridurre il rischio di contaminazioni negli eventi NBCR

- Rilevare la necessità di aspirazione tracheale con metodo auscultatorio
- Assicurare l'approccio terapeutico al dolore acuto e al dolore cronico
 - Applicare i protocolli ALS con funzione di team leader
- Assistere il malato sottoposto a ventilazione a pressione positiva
- Provvedere appropriatamente alla cannulazione arteriosa nei distretti distali
 - Intervenire nelle principali aritmie
- Intervenire nelle principali alterazioni metaboliche e respiratorie
 - Identificare i problemi d'emergenza
 - Riconoscere le migliori modalità di valutazione del dolore
 - Controllare il corretto funzionamento delle apparecchiature
 - Valutare lo stato neurologico in collaborazione con altri profili
 - Eseguire valutazioni cliniche complesse
 - Utilizzare scale di valutazione

- Gestire lo stress dell'incidente critico post traumatico
- Superare emotivamente gli aspetti spiacevoli dovuti alla situazione di emergenza
 - Comunicare adeguatamente durante le situazioni di crisi
- Prevenire la sindrome del Soccorritore e la sindrome da Burnout
 - Riconoscere le caratteristiche del leader in stato di emergenza

Note:



Infermiere specialista in Geriatria

JOB DESCRIPTION

Figura professionale: Infermiere specialista in Geriatria.

Scopo della figura: L'infermiere specialista in Geriatria è il professionista sanitario responsabile della gestione dei processi infermieristici nell'ambito dell'assistenza, prevenzione ed educazione terapeutica.

L'infermiere specialista in Geriatria analizza i bisogni di assistenza in area geriatrica e pianifica e coordina l'attuazione dei percorsi assistenziali garantendo la continuità delle cure e l'integrazione multiprofessionale, oltre alla partecipazione attiva dell'anziano e della famiglia/care giver, tramite interventi infermieristici all'anziano e alla famiglia incentrati sui problemi di salute acuti e cronici, la riduzione dei fattori di rischio attraverso l'adozione di uno stile di vita sano, mettendo in atto una valutazione del fabbisogno educativo, pianificando un programma e verificando il grado di apprendimento, anche tramite tecniche di counseling.

Fornisce inoltre consulenza specialistica ad altri operatori sanitari.

Area di responsabilità: L'infermiere specialista in Geriatria gestisce con funzioni di team leader i processi assistenziali geriatrici favorendo il lavoro d'équipe multiprofessionale e migliorando l'integrazione socio-sanitaria.

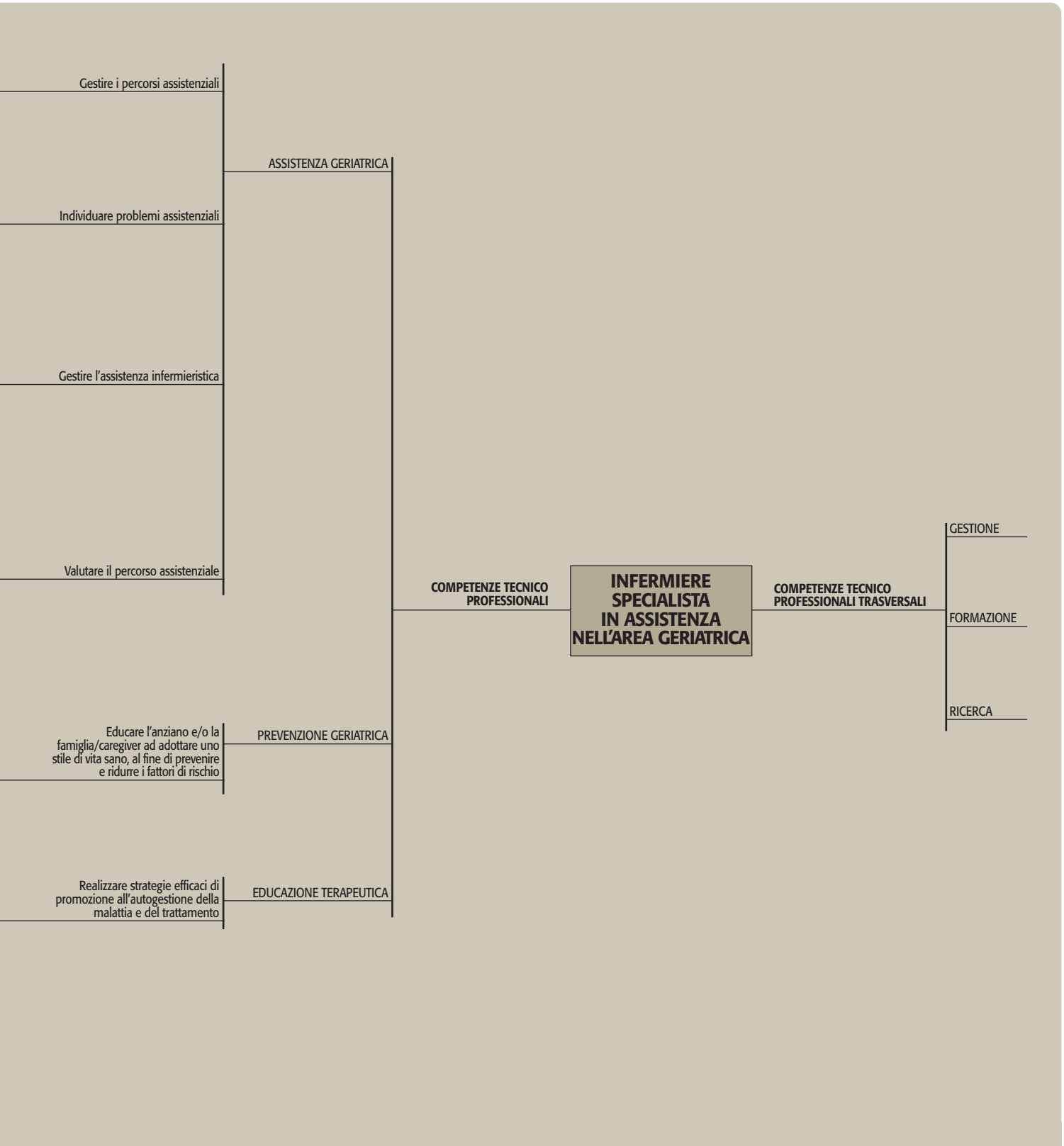
L'assistenza specialistica si realizza inoltre attraverso la progettazione di percorsi educativi rivolti alla persona e ai familiari/care giver nelle fasi di ospedalizzazione e dimissione e attraverso una rete territoriale dei servizi.

La responsabilità dell'infermiere specialista consiste ancora nel partecipare attivamente

- Effettuare la diagnosi clinica-assistenziale
- Effettuare la presa in carico del paziente
 - Gestire la continuità assistenziale
 - Gestire i sistemi informativi sui percorsi assistenziali
- Affidare al personale infermieristico attività sui percorsi
 - Pianificare interventi assistenziali al personale di supporto
- Orientare l'anziano e la famiglia/caregiver all'interno dei servizi
 - Prendere in carico l'anziano e la famiglia/caregiver nei diversi contesti assistenziali di tipo ospedaliero/territoriale
 - Utilizzare la valutazione multidimensionale e multiprofessionale
 - Utilizzare strumenti per un accertamento dello stato funzionale, comportamentale, fisico, cognitivo e sociale e dei bisogni assistenziali dell'anziano e del caregiver
 - Gestire l'accertamento infermieristico mirato per rilevare i problemi assistenziali reali o potenziali
- Accertare le risorse della famiglia, le conoscenze e le capacità di prendere in carico la persona anziana, anche nella loro evoluzione nel tempo
 - Redigere il piano assistenziale individuale (PAI) in integrazione con le altre figure professionali
 - Supervisionare il piano assistenziale individuale (PAI) in integrazione con le altre figure professionali
 - Assistere l'anziano e la sua famiglia, attraverso interventi infermieristici centrati sui problemi di salute acuti e cronici
 - Gestire il trauma (prehospital trauma care)
 - Gestire il piano di dimissione al fine di garantire la continuità assistenziale
 - Attivare e gestire livelli differenziati di assistenza alla persona anziana e alla sua famiglia
- Garantire, quando possibile, la permanenza dell'anziano nel proprio ambiente, qualificando la gestione assistenziale domiciliare
 - Supportare la rete territoriale dei servizi
 - Verificare l'efficacia del PAI
 - Verificare la qualità dell'assistenza erogata attraverso indicatori di processo e di risultato
 - Contribuire alla riduzione della ospedalizzazione impropria dell'anziano
 - Contribuire alla riduzione del ricorso alla istituzionalizzazione residenziale
 - Migliorare l'integrazione socio-sanitaria
- Partecipare in qualità di referente del caso nell'Unità Valutativa Multiprofessionale (UVM) assicurando il collegamento con la rete dei servizi
 - Individuare, insieme ad altri professionisti, i fattori di rischio di disabilità nella popolazione anziana e negli ambienti di vita
 - Programmare screening e interventi per soggetti a rischio proiettandosi nei vari setting
 - Attuare screening e interventi per soggetti a rischio proiettandosi nei vari setting
 - Monitorizzare nel tempo, in collaborazione con altri professionisti, la popolazione anziana individuata a rischio
 - Facilitare la partecipazione della famiglia alla cura emotiva e fisica dell'assistito
 - Rendere minimi gli effetti di disgregazione dei processi familiari
 - Utilizzare le risorse della famiglia per influenzare la salute dell'assistito in una direzione positiva
 - Informare sull'importanza del piano terapeutico
 - Sostenere la persona nel cambiamento del proprio stile di vita
 - Identificare con l'anziano o con la famiglia/caregiver le abitudini di vita errate/a rischio
 - Valutare il fabbisogno educativo della persona assistita e della sua famiglia/caregiver
 - Definire il programma educativo su un corretto stile di vita considerando il livello culturale e quello cognitivo
 - Educare l'anziano e/o la famiglia/caregiver a riconoscere e gestire segni e sintomi di riacutizzazione di patologie croniche e a gestire le raccomandazioni terapeutiche
 - Utilizzare appropriatamente tecniche di counselling
 - Verificare il grado di apprendimento rispetto a informazioni date e/o comportamenti appresi
 - Verificare l'aderenza dell'anziano al piano terapeutico valutando i comportamenti adottati nel proprio setting e gli outcomes

alla formazione del personale infermieristico e di supporto ai fini dell'inserimento e dello sviluppo di competenze specifiche per l'area geriatrica e nella realizzazione di programmi di ricerca finalizzati allo sviluppo delle buone pratiche in questa area e alla loro implementazione nel contesto operativo di riferimento.

Note:



Infermiere specialista in Oncologia e Cure palliative

JOB DESCRIPTION

Figura professionale: Infermiere specialista in Oncologia e Cure palliative.

Scopo della figura: L'infermiere specialista in Oncologia e Cure palliative è il professionista sanitario responsabile della gestione dei processi infermieristici in area oncologica. L'infermiere specialista in Oncologia e Cure palliative analizza i bisogni di assistenza in area oncologica e delle cure palliative e pianifica e coordina l'attuazione dei percorsi assistenziali garantendo la continuità delle cure e l'integrazione multiprofessionale. Fornisce inoltre consulenza specialistica ad altri operatori sanitari.

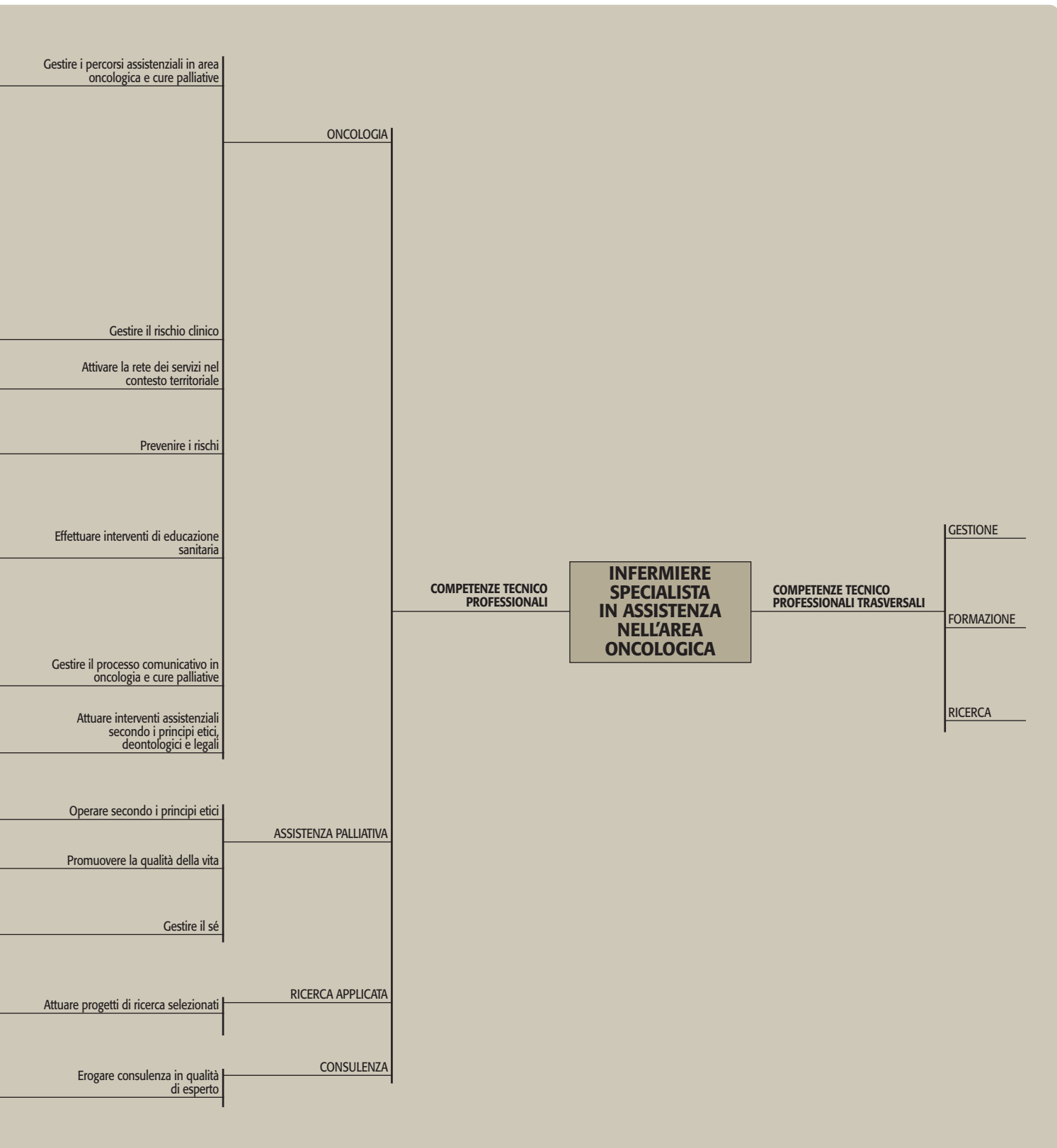
Area di responsabilità: L'infermiere specialista in Oncologia e Cure palliative gestisce, in qualità di *case manager*, i percorsi assistenziali coinvolgendo la persona e la famiglia/care giver e la rete dei servizi ospedalieri e territoriali.

L'assistenza specialistica si realizza inoltre attraverso la progettazione di percorsi educativi e di self-care e di interventi per la promozione della qualità della vita nella gestione della malattia e in fase terminale.

La responsabilità dell'infermiere specialista consiste ancora nel partecipare attivamente alla formazione del personale infermieristico e di supporto ai fini dell'inserimento e dello sviluppo di competenze specifiche in area oncologica e nelle cure palliative e nella realizzazione di programmi di ricerca finalizzati allo sviluppo delle buone pratiche e alla loro implementazione nel contesto operativo di riferimento.

- Effettuare la diagnosi clinica-assistenziale
- Effettuare prescrizioni diagnostiche e trattamenti terapeutici
- Effettuare la presa in carico del paziente
- Progettare i percorsi assistenziali in riferimento ai SIPPS presenti in ambito oncologico
 - Pianificare l'assistenza individualizzata nei casi ad alta complessità assistenziale
 - Gestire i percorsi assistenziali in riferimento ai SIPPS presenti in ambito oncologico
 - Gestire la continuità assistenziale
 - Gestire i sistemi intracorporei impiantabili per la somministrazione della terapia
- Rilevare segni e sintomi di effetti collaterali immediati e tardivi dei trattamenti terapeutici, farmacologici e chemioterapici
 - Pianificare interventi per il trattamento degli effetti collaterali della chemioterapia
 - Valutare i risultati del trattamento degli effetti collaterali della terapia
 - Valutare i risultati raggiunti nel percorso assistenziale
 - Gestire i sistemi informativi sui percorsi assistenziali
 - Affidare al personale infermieristico attività sui percorsi
 - Pianificare interventi assistenziali al personale di supporto
 - Gestire gli strumenti di analisi reattiva
 - Gestire gli strumenti di analisi proattiva
 - Individuare i processi organizzativi del contesto socio-sanitario
 - Utilizzare i canali di attivazione dei servizi socio-sanitari
- Applicare le norme di sicurezza durante la manipolazione dei farmaci chemioterapici
 - Garantire alla persona la sicurezza durante la somministrazione di chemioterapici
- Attuare interventi di isolamento protettivo per prevenire complicità nel paziente oncoematologico e oncologico
 - Monitorare il funzionamento delle tecnologie utilizzate
 - Proteggere da eventuali patogeni esogeni
- Promuovere il ruolo del caregiver e del nucleo familiare attraverso l'individuazione delle dinamiche relazionali
 - Educare la persona e i familiari alla somministrazione della terapia antalgica e chemioterapica
- Educare la persona ad acquisire uno stile di vita finalizzato alla prevenzione degli effetti collaterali e complicità della chemioterapia e radioterapia
 - Educare la persona ad adottare comportamenti atti a prevenire malfunzionamenti del sistema intracorporeo impiantato per la somministrazione venosa della terapia
 - Educare la persona ad adottare comportamenti atti a prevenire le complicità del sistema intracorporeo
 - Promuovere nella persona la conoscenza del percorso clinico-assistenziale nella fase del 1 accesso
 - Promuovere la consapevolezza della malattia
 - Utilizzare tecniche di counselling per sostenere la persona assistita e la famiglia
 - Sostenere la persona nella scelta del trattamento più adeguato rispetto alla diagnosi di cancro
 - Analizzare le impostazioni etiche e legali
 - Prendere decisioni nel rispetto delle norme etiche, deontologiche e legali
 - Sostenere la persona assistita e la famiglia nel processo di terminalità del lutto
 - Applicare la cultura dell'accompagnamento alla morte nell'ambito delle cure palliative
- Rilevare il livello di qualità della vita della persona a fine vita attraverso l'utilizzo di metodi e strumenti specifici
 - Valutare il dolore attraverso scale specifiche
 - Gestire il dolore attraverso l'utilizzo delle tecniche complementari
 - Gestire le proprie emozioni
 - Utilizzare tecniche per la prevenzione del burn out
 - Identificare specifici problemi e aree di ricerca
 - Verificare l'applicazione dei risultati delle ricerche per ottenere un miglioramento della qualità
 - Divulgare i risultati delle ricerche all'equipe
 - Fornire il supporto tecnico in qualità di esperto
 - Offrire consulenza su processi ad elevata complessità nei diversi contesti clinici
 - Redigere un rapporto di consulenza
 - Utilizzare tecniche di coaching

Note:



Infermiere specialista nell'Area della Salute mentale

JOB DESCRIPTION

Figura professionale: Infermiere specialista nell'Area della Salute mentale.

Scopo della figura: L'infermiere specialista nell'Area della Salute mentale è il professionista sanitario responsabile della gestione dei processi infermieristici in questa area.

L'infermiere specialista nell'Area della Salute mentale analizza i bisogni di assistenza della persona affetta da disagio psichico e pianifica e coordina l'attuazione dei percorsi assistenziali garantendo la continuità delle cure, l'integrazione multiprofessionale e la tutela dei diritti della persona.

Fornisce inoltre consulenza specialistica ad altri operatori sanitari.

Area di responsabilità: L'infermiere specialista nell'Area della Salute mentale affronta con funzioni di team leader la persona durante l'evento acuto di disagio psichico e gestisce l'assistenza alla persona in trattamento post acuto, progettando, effettuando, monitorando e valutando interventi di riabilitazione psichiatrica finalizzati al reinserimento nella famiglia e ambiente di vita.

L'assistenza specialistica si realizza anche attraverso la progettazione di percorsi educativi e di formazione rivolti alla persona, ai familiari e alla comunità, con particolare attenzione all'ambiente scolastico, finalizzati a controllare i fattori di rischio e le complicanze del disagio psichico.

La responsabilità dell'infermiere specialista con-

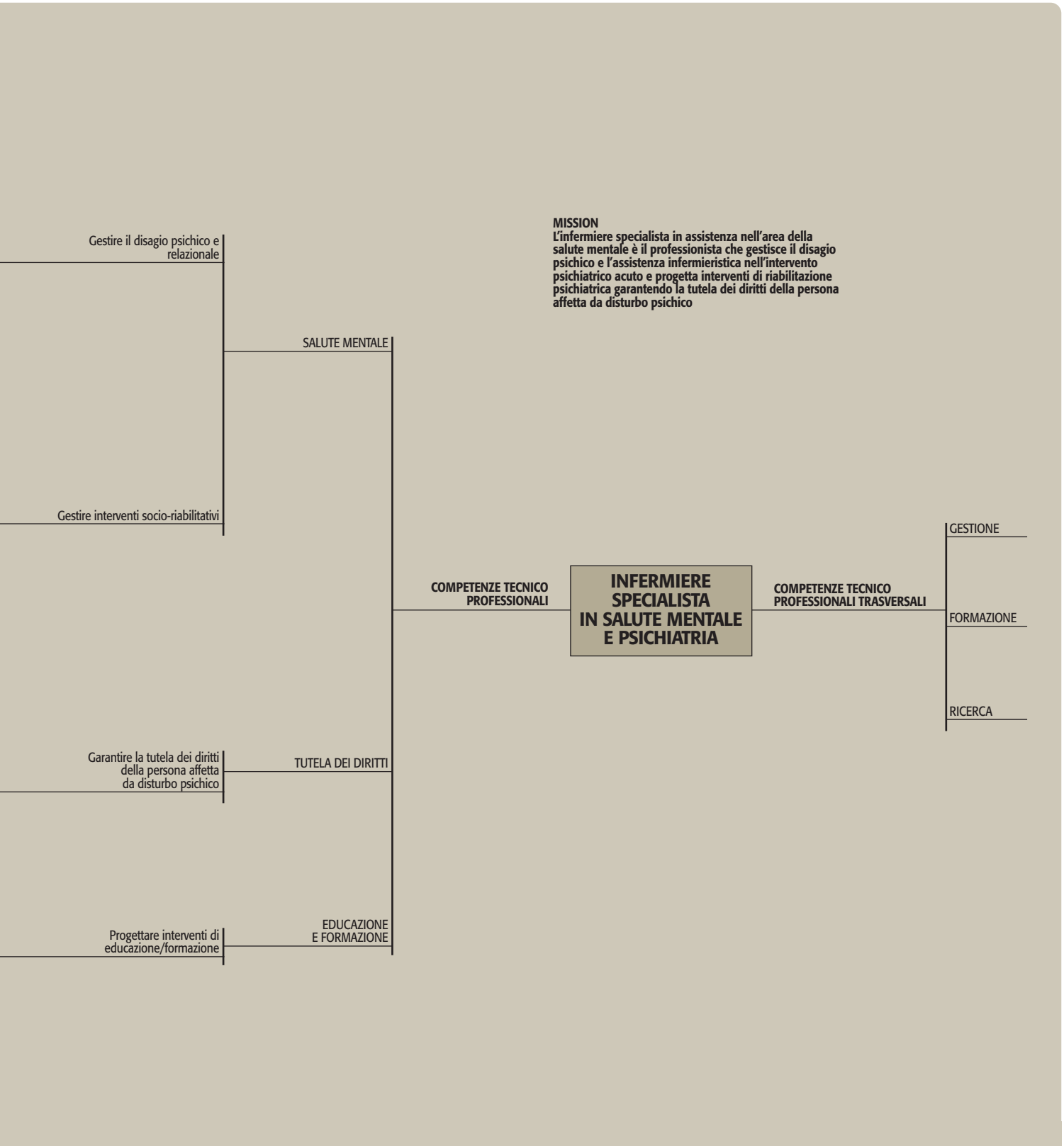
siste ancora nel partecipare attivamente alla formazione del personale infermieristico e di supporto ai fini dell'inserimento e dello sviluppo di competenze specifiche per l'area della Salute mentale e nella realizzazione di programmi di ricerca finalizzati allo sviluppo delle buone pratiche in quest'area e alla loro implementazione nel contesto operativo di riferimento.

- Attuare trattamenti psico-socio terapeutici individuali o di gruppo in collaborazione con gli altri profili
 - Valutare la consapevolezza e la necessità di sostegno nell'impatto con la malattia e il trattamento
- Instaurare una relazione di aiuto con il paziente/famiglia per supportare la presa di coscienza dello stato di salute
- Mantenere una relazione di aiuto con il paziente/famiglia per supportare la presa di coscienza dello stato di salute
 - Coordinare percorsi idonei alla gravità e consapevolezza di malattia degli utenti e dei conviventi
 - Trasmettere nel paziente elementi utili alla crescita personale (relazione terapeutica) facilitando l'espressione di sensazioni relative alla patologia e l'uso di tecniche di counselling per utenti e caregivers
 - Favorire l'alleanza terapeutica, la compliance farmacologica, e la somministrazione dei trattamenti
 - Garantire la presenza emotiva nelle situazioni devastate
 - Scegliere l'approccio adeguato alla tipologia di utente
 - Attuare interventi assistenziali al paziente contenuto
- Attuare interventi relazionali/comportamentali per finalizzare comportamenti aggressivi
 - Valutare i fattori di aggravamento, rischio e protezione e di crisi
- Elaborare le proprie emozioni prima di agire davanti alle difficoltà relazionali
 - Orientare nei momenti di smarrimento (scompenso)
- Compiere attività di mediazione per l'utenza
 - Gestire gruppi di utenti
- Utilizzare strategie volte al superamento degli ostacoli all'apprendimento di comportamenti adattivi
 - Educare il contesto sociale dell'utente
- Valutare le fasi del reinserimento lavorativo e sociale delle persone con disagio psichico in collaborazione con altri profili

- Sostenere le persone assistite e il contesto sociale nel superamento dei pregiudizi sul disagio psichico
 - Valorizzare la dimensione etica nelle situazioni che vive la persona assistita
 - Identificare strategie di sostegno alla persona assistita
 - Adattare strategie di cura nelle dimensioni interculturali

- Realizzare campagne informative rivolte alla riduzione dello stigma, della discriminazione e alla diffusione delle modalità di accesso ai servizi
- Progettare programmi di educazione alla salute nelle scuole in collaborazione con i docenti
 - Realizzare programmi di educazione alla salute nelle scuole

Note:



Infermiere specialista in Terapia intensiva

JOB DESCRIPTION

Figura professionale: Infermiere specialista in Terapia intensiva.

Scopo della figura: L'infermiere specialista in Terapia intensiva è il professionista sanitario responsabile della gestione dei processi infermieristici in area critica.

L'infermiere specialista in Terapia intensiva analizza i bisogni d'assistenza in area critica e pianifica e coordina l'attuazione dei percorsi assistenziali garantendo la continuità delle cure e l'integrazione multiprofessionale.

Fornisce inoltre consulenza specialistica ad altri operatori sanitari.

Area di responsabilità: L'infermiere specialista in Terapia intensiva affronta con funzioni di team leader le situazioni che pongono la persona in condizioni critiche e gestisce l'assistenza alla persona in trattamento intensivo e semintensivo.

L'assistenza specialistica si realizza inoltre attraverso la progettazione di percorsi educativi rivolti alla persona e ai familiari nelle fasi d'ospedalizzazione e di riabilitazione.

La responsabilità dell'infermiere specialista consiste ancora nel partecipare attivamente alla formazione del personale infermieristico e di supporto ai fini dell'inserimento e dello sviluppo di competenze specifiche per l'area critica e nella realizzazione di programmi di ricerca finalizzati allo sviluppo delle buone pratiche in area intensiva e alla loro implementazione nel contesto operativo di riferimento.

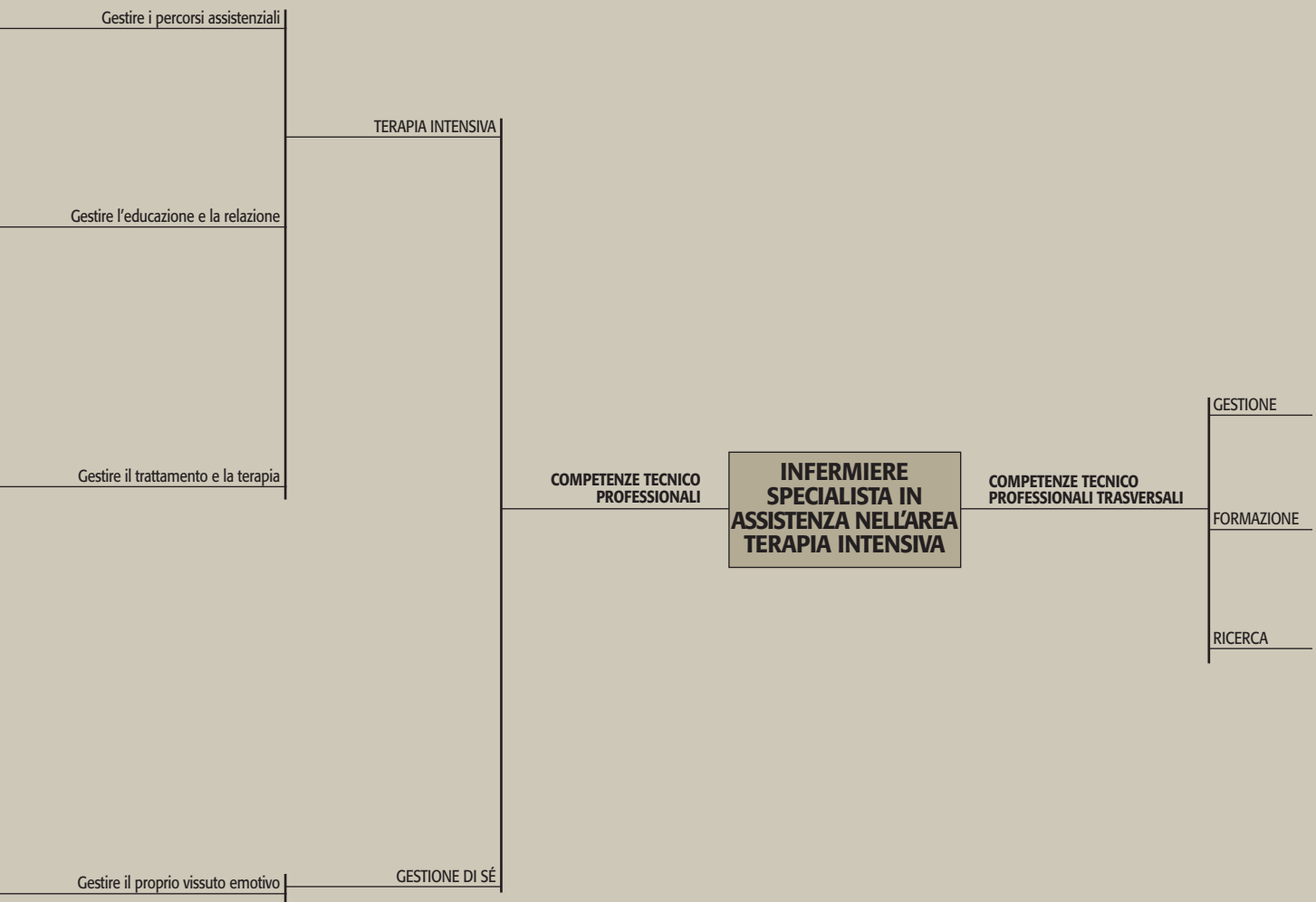
- Effettuare la diagnosi clinica-assistenziale
- Effettuare la presa in carico del paziente
 - Gestire la continuità assistenziale
- Gestire i sistemi informativi sui percorsi assistenziali
- Affidare al personale infermieristico attività sui percorsi
- Pianificare interventi assistenziali al personale di supporto

- Relazionarsi con la persona assistita in terapia intensiva
 - Educare i caregivers a gestire le cure palliative
- Educare i caregivers a gestire la sopravvivenza della persona con patologia cronica
 - Supportare la famiglia e la persona assistita nell'elaborazione del lutto
- Supportare la persona nell'affrontare la propria sensazione di morte imminente
 - Educare all'autocura la persona con problemi respiratori
 - Gestire la relazione d'aiuto con la persona assistita e la famiglia

- Gestire gli strumenti per la ventilazione meccanica
 - Gestire strumenti per ultrafiltrazione
 - Gestire gli strumenti per l'emodinamica
- Misurare parametri vitali con modalità invasiva
- Garantire la pervietà delle vie aeree nella persona con protesi respiratoria
 - Valutare parametri ventilatori ed emodinamici
- Gestire strumenti per la somministrazione dei farmaci
- Gestire il dolore nella persona con alterato livello di coscienza
- Gestire il rischio infettivo nella persona in alta intensità di cura
- Interpretare le manifestazioni critiche intervenendo tempestivamente
 - Gestire l'emergenza urgenza in ambiente non protetto
 - Somministrare criticamente i farmaci in device multilume
 - Eseguire valutazioni cliniche complesse

- Elaborare il proprio lutto
- Riconoscere le manifestazioni corporee del proprio stato emotivo
 - Gestire il proprio stato emotivo nella relazione
- Riconoscere comportamenti e reazioni a rischio burn out
- Elaborare programmi volti alla gestione del vissuto emotivo

Note:



Infermiere specialista in Metodologia e Analisi della responsabilità professionale nell'Area infermieristica

JOB DESCRIPTION

Figura professionale: Infermiere specialista in Metodologia e Analisi della responsabilità professionale nell'Area infermieristica

Scopo della figura: L'infermiere specialista in Metodologia e Analisi della responsabilità professionale nell'Area infermieristica è il professionista sanitario di riferimento nell'ambito del proprio contesto lavorativo per l'individuazione di pratiche che possano portare conseguenze inerenti la responsabilità penale, civile, disciplinare dei colleghi.

L'infermiere specialista in Metodologia e Analisi della responsabilità professionale nell'Area infermieristica fornisce il proprio contributo di specialista nell'ambito dei gruppi di lavoro finalizzati all'implementazione delle evidenze scientifiche.

Fornisce consulenza specialistica ad altri operatori sanitari nell'area della responsabilità professionale.

Ricopre il ruolo di consulente tecnico d'Ufficio, perito di parte, consulente di associazioni professionali e Collegi Ipasvi.

Area di responsabilità: L'infermiere specialista in Metodologia e Analisi della responsabilità professionale nell'Area infermieristica promuove la consapevolezza della responsabilità professionale dell'infermiere e opera attivamente nello studio della responsabilità profes-

<ul style="list-style-type: none"> Identificare i livelli di responsabilità giuridico professionale <ul style="list-style-type: none"> Definire il reato <ul style="list-style-type: none"> Definire e classificare la pena Identificare gli obblighi e i principali reati <ul style="list-style-type: none"> Emettere atti di interesse medico-legale <ul style="list-style-type: none"> Definire il reato di esercizio abusivo 	Definire la responsabilità penale	RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE
<ul style="list-style-type: none"> Definire la responsabilità contrattuale ed extracontrattuale <ul style="list-style-type: none"> Valutare il danno <ul style="list-style-type: none"> Analizzare la casistica inerente il consenso <ul style="list-style-type: none"> Analizzare la casistica giudiziaria 	Definire la responsabilità civile	
<ul style="list-style-type: none"> Effettuare un'analisi comparata dell'evoluzione dei codici deontologici <ul style="list-style-type: none"> Descrivere l'evoluzione degli ordini e dei collegi italiani <ul style="list-style-type: none"> Definire lo scenario innovativo offerto dalla bioetica Analizzare il cambiamento del ruolo del cittadino che accede ai servizi <ul style="list-style-type: none"> Definire le caratteristiche, i principi e i valori di riferimento della deontologia infermieristica 	Definire la responsabilità deontologica	
<ul style="list-style-type: none"> Identificare le peculiarità riguardo le controversie del lavoro come dipendente <ul style="list-style-type: none"> Analizzare le caratteristiche del rapporto di lavoro e dell'esercizio professionale nell'ente pubblico Analizzare le sanzioni disciplinari afferenti al profilo infermieristico previste dalla normativa <ul style="list-style-type: none"> Analizzare l'iter normativo riguardo la responsabilità disciplinare del libero professionista 	Definire la responsabilità amministrativa e disciplinare	
<ul style="list-style-type: none"> Identificare gli attori, il loro ruolo e l'iter del procedimento civile e penale <ul style="list-style-type: none"> Definire le diverse tipologie di forme assicurative <ul style="list-style-type: none"> Identificare la correlazione di causalità Definire le modalità di nomina del perito e del CTU e del CTP <ul style="list-style-type: none"> Definire le funzioni professionali dell'esperto giuridico Definire il ruolo del perito, del consulente tecnico d'ufficio e del consulente tecnico di parte <ul style="list-style-type: none"> Fornire perizia e consulenza tecnica <ul style="list-style-type: none"> Utilizzare la metodologia idonea della perizia <ul style="list-style-type: none"> Redigere la relazione peritale Produrre prove che conducano al giudizio di cognizione <ul style="list-style-type: none"> Utilizzare i principi della ricerca in perizia <ul style="list-style-type: none"> Preparare l'esame e il controesame 	Definire il procedimento penale e civile	CONSULENZA TECNICA PERITALE
<ul style="list-style-type: none"> Identificare i caratteri delle norme giuridiche <ul style="list-style-type: none"> Identificare le branche del diritto pubblico e privato <ul style="list-style-type: none"> Definire gli organismi dello Stato <ul style="list-style-type: none"> Identificare gli atti legislativi Valutare la competenza legislativa e amministrativa degli enti locali <ul style="list-style-type: none"> Descrivere il sistema gerarchico delle fonti di diritto <ul style="list-style-type: none"> Identificare i principi e gli obiettivi del SSN 	Definire il ruolo e le attività del perito e del consulente tecnico	
<ul style="list-style-type: none"> Identificare i caratteri delle norme giuridiche <ul style="list-style-type: none"> Identificare le branche del diritto pubblico e privato <ul style="list-style-type: none"> Definire gli organismi dello Stato <ul style="list-style-type: none"> Identificare gli atti legislativi Valutare la competenza legislativa e amministrativa degli enti locali <ul style="list-style-type: none"> Descrivere il sistema gerarchico delle fonti di diritto <ul style="list-style-type: none"> Identificare i principi e gli obiettivi del SSN 	Analizzare il sistema giuridico	NORMATIVA
<ul style="list-style-type: none"> Identificare il ruolo professionale nell'ambito della normativa sanitaria <ul style="list-style-type: none"> Descrivere procedimenti e procedure in riferimento alla normativa speciale <ul style="list-style-type: none"> Definire il rapporto costi/benefici in relazione all'acquisizione e produzione dei beni 	Analizzare la legislazione sanitaria	
<ul style="list-style-type: none"> Identificare le fonti normative che regolano i profili sanitari <ul style="list-style-type: none"> Definire il profilo professionale dell'infermiere <ul style="list-style-type: none"> Analizzare le aree di attività e responsabilità Identificare le aree di autonomia professionale <ul style="list-style-type: none"> Identificare le particolarità dell'attività libero professionale Identificare i criteri guida e i criteri limite del profilo infermieristico <ul style="list-style-type: none"> Analizzare le responsabilità dell'infermiere rispetto ai diversi bisogni dell'utente <ul style="list-style-type: none"> Definire le modalità dell'analisi proattiva <ul style="list-style-type: none"> Definire le modalità dell'analisi reattiva 	Analizzare il soggetto giuridico	
<ul style="list-style-type: none"> Identificare le fonti normative che regolano i profili sanitari <ul style="list-style-type: none"> Definire il profilo professionale dell'infermiere <ul style="list-style-type: none"> Analizzare le aree di attività e responsabilità Identificare le aree di autonomia professionale <ul style="list-style-type: none"> Identificare le particolarità dell'attività libero professionale Identificare i criteri guida e i criteri limite del profilo infermieristico <ul style="list-style-type: none"> Analizzare le responsabilità dell'infermiere rispetto ai diversi bisogni dell'utente <ul style="list-style-type: none"> Definire le modalità dell'analisi proattiva <ul style="list-style-type: none"> Definire le modalità dell'analisi reattiva 	Analizzare il risk management	

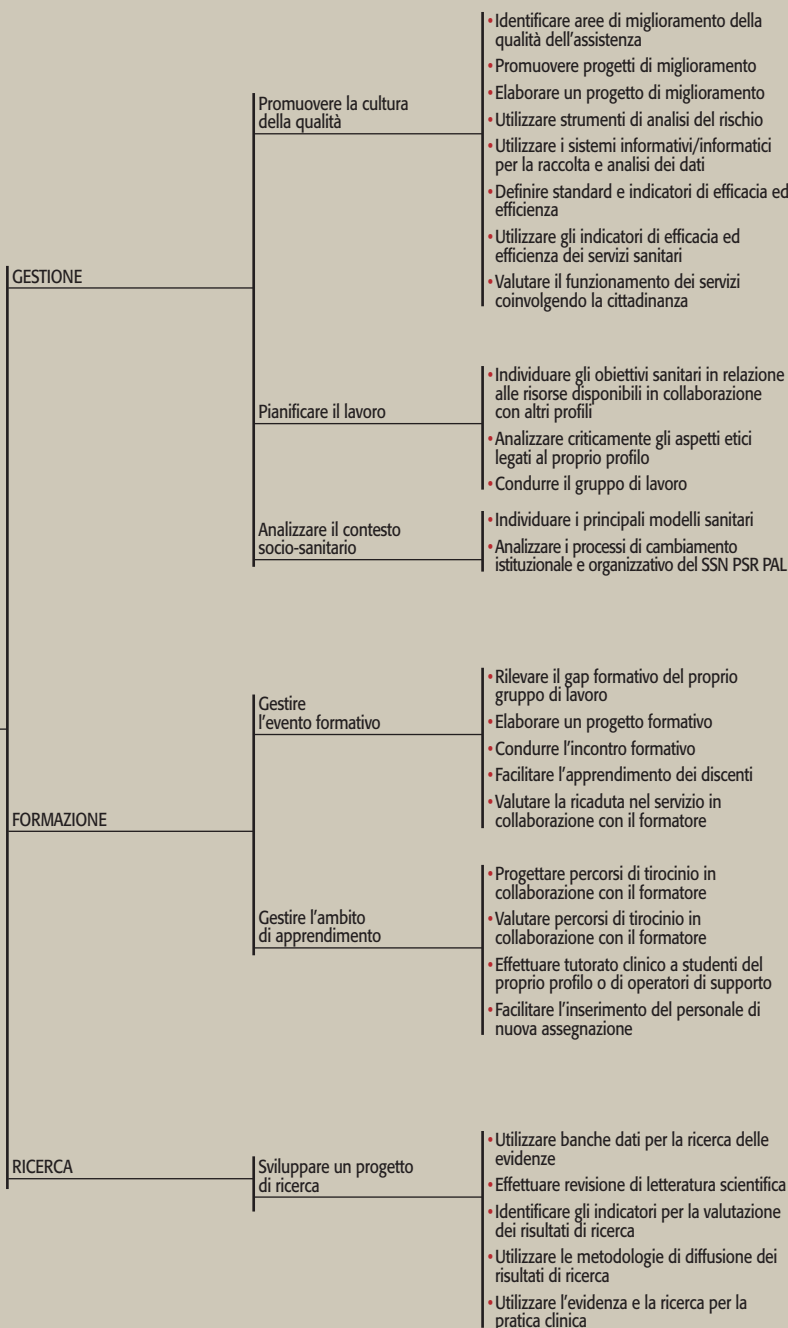
sionale nei differenti ambiti del contenzioso. La responsabilità dell'infermiere specialista consiste ancora nel partecipare attivamente alla formazione del personale infermieristico e di supporto e all'implementazione delle buone pratiche, validandone la loro rispondenza alla normativa inerente la responsabilità infermieristica.

Note: _____

COMPETENZE
TECNICO
PROFESSIONALI

**SPECIALISTA IN
METODOLOGIA
E ANALISI DELLA
RESPONSABILITÀ
PROFESSIONALE
NELL'AREA
INFERMIERISTICA**

COMPETENZE
TECNICO
PROFESSIONALI
TRASVERSALI



Area manageriale

Iresponsabili del cambiamento, i coordinatori, i leader (dirigenti di unità operativa), i manager (dirigenti di macrostruttura), si distinguono in base alle competenze che li caratterizzano, concentrando l'attenzione sull'analisi dello scenario di riferimento dell'organizzazione e sullo sviluppo delle risorse umane a più livelli.

Mantenere differenziati i principali attori del cambiamento organizzativo permette di stabilire quali competenze devono possedere coloro che ricoprono ruoli strategici per l'organizzazione e progettare i piani di sviluppo individuali in un'ottica di acquisizione di nuove competenze organizzative.

Il primo dei tre livelli analizzati nell'area manageriale è il coordinatore, che all'interno dell'azienda gestisce le proprie attività ma soprattutto coordina le attività dei propri collaboratori.

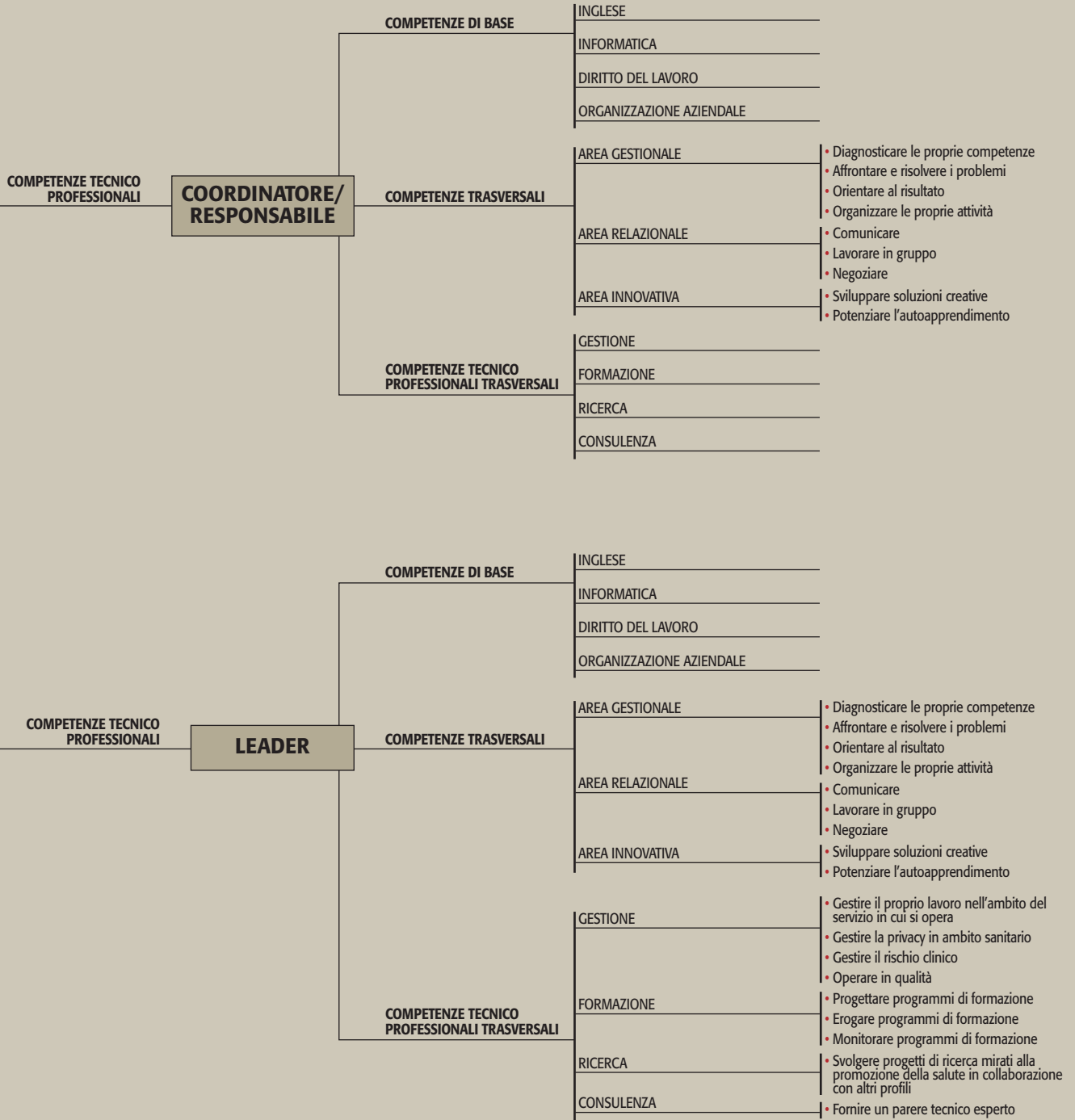
Il leader è il secondo "gradino" per quanto riguarda l'analisi delle competenze manageriali. La differenza con il ruolo analizzato in precedenza è data dall'analisi dell'organizzazione in cui lavora e dalla gestione delle risorse materiali che gli vengono assegnate.

Il manager, livello più alto, a differenza dei due ruoli analizzati finora si concentra sull'analisi dello scenario in cui opera la sua organizzazione, sull'identificazione dei clienti e la programmazione dell'organizzazione al fine di definire le strategie.

Da questo non può prescindere anche la gestione e soprattutto la valutazione delle risorse umane.

<ul style="list-style-type: none"> • Pianificare le attività tenendo conto dei vincoli organizzativi • Analizzare le posizioni operative e l'organizzazione funzionale <ul style="list-style-type: none"> • Gestire il tempo identificando le priorità <ul style="list-style-type: none"> • Elaborare i piani di lavoro • Identificare soluzioni in contesti diversi • Prevedere il cambiamento organizzativo • Identificare obiettivi specifici da raggiungere • Riorganizzare il piano di attività dei propri collaboratori in relazione al cambiamento avvenuto <ul style="list-style-type: none"> • Motivare alla realizzazione e al miglioramento continuo in qualità e produttività <ul style="list-style-type: none"> • Monitorare l'andamento dei progetti del team • Adottare strategie di incentivazione della produttività • Lavorare in situazioni di urgenza • Curare l'attuazione dei progetti e delle attività assegnate • Formulare proposte innovative da contrattare con i diretti superiori <ul style="list-style-type: none"> • Monitorare lo stato dell'arte delle proposte 	Gestire le attività dei propri collaboratori	ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ
<ul style="list-style-type: none"> • Prendere decisioni in circostanze poco favorevoli a se stessi <ul style="list-style-type: none"> • Utilizzare la delega • Adattarsi al cambiamento • Condividere i risultati della contrattazione con il proprio team 	Gestire le proprie attività	GESTIONE DI SÉ
<ul style="list-style-type: none"> • Garantire la sicurezza negli ambienti di lavoro <ul style="list-style-type: none"> • Elaborare il piano di fattibilità 	Ottimizzare le risorse assegnate	GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE E TECNICHE
<ul style="list-style-type: none"> • Leggere le potenzialità dei propri collaboratori • Utilizzare modalità di coaching al fine di promuovere, motivare e coinvolgere le risorse umane assegnate <ul style="list-style-type: none"> • Condividere i valori aziendali • Rappresentare l'unità operativa davanti all'organizzazione <ul style="list-style-type: none"> • Negoziare soluzioni creative proposte dai coordinatori <ul style="list-style-type: none"> • Delegare • Promuovere l'empowerment dei propri collaboratori • Analizzare il fabbisogno formativo delle risorse umane in relazione alle necessità dell'organizzazione • Valutare la performance professionale delle risorse umane assegnate <ul style="list-style-type: none"> • Analizzare il clima organizzativo • Orientare alla affiliazione • Gestire il budget destinato alla propria unità operativa 	Gestire le risorse umane	GESTIONE RISORSE UMANE E MATERIALI
<ul style="list-style-type: none"> • Identificare le priorità organizzative • Ricercare informazioni per diagnosticare problemi e riconoscere opportunità <ul style="list-style-type: none"> • Adattare le soluzioni a diversi contesti organizzativi • Anticipare il cambiamento organizzativo in funzione degli obiettivi generali <ul style="list-style-type: none"> • Prendere decisioni favorevoli all'organizzazione • Definire gli obiettivi generali in un'ottica di qualità • Creare una rete di rapporti interna • Identificare le aree di innovazione e di promozione dei progetti <ul style="list-style-type: none"> • Scegliere la strategia corretta per implementare un progetto • Ottimizzare le risorse assegnate • Analizzare sistematicamente le situazioni per stabilire cause e conseguenze delle decisioni <ul style="list-style-type: none"> • Effettuare un'analisi organizzativa 	Definire gli obiettivi generali della propria U.O.	ANALISI DELLO SCENARIO ORGANIZZATIVO
<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare appropriati stili di leadership • Fornire feedback produttivi ai singoli collaboratori e al gruppo <ul style="list-style-type: none"> • Assumere ragionevoli rischi 	Gestire la propria capacità di leadership	GESTIONE DI SÉ

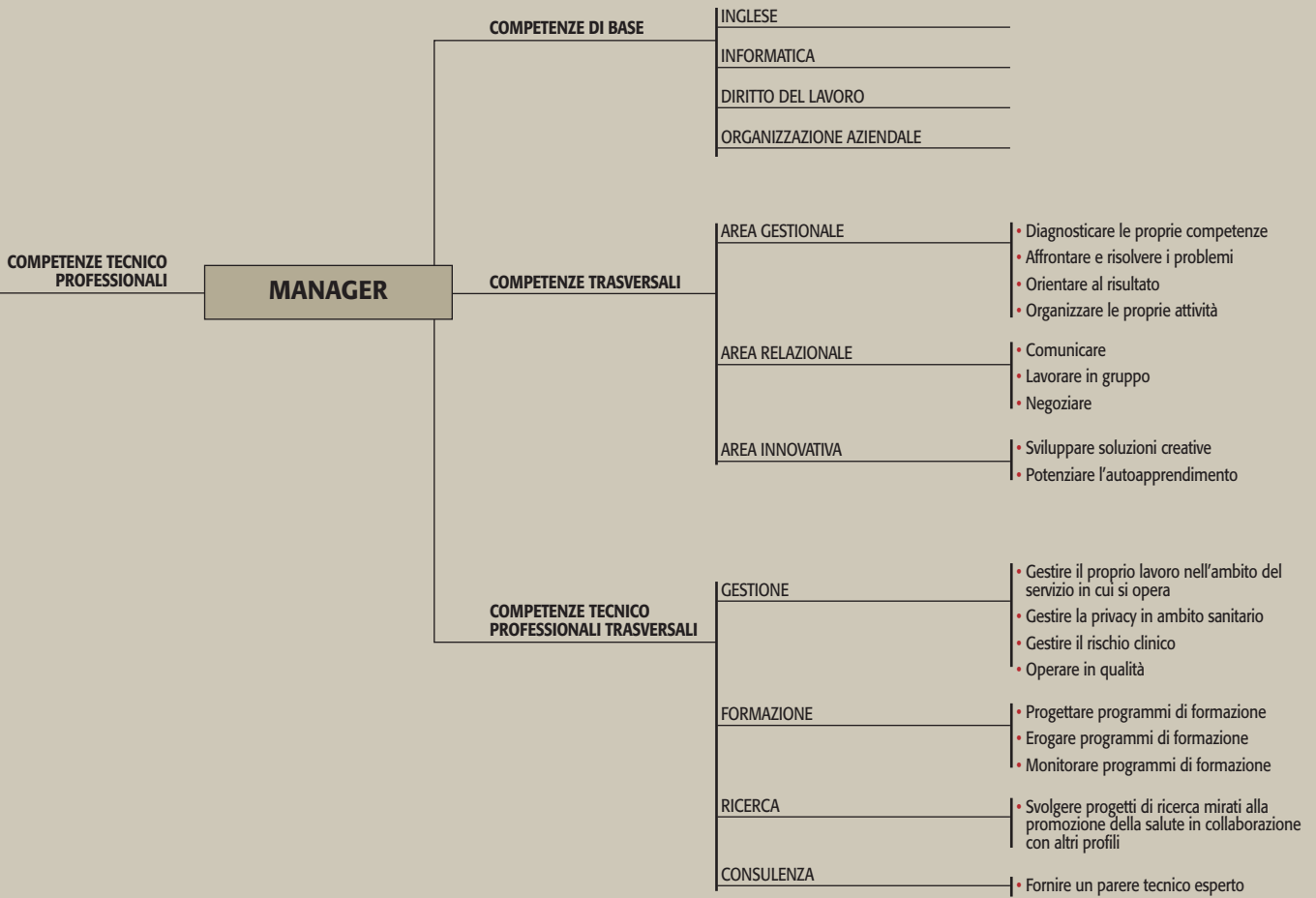
Note:





<ul style="list-style-type: none"> • Identificare i clienti • Analizzare le organizzazioni con le quali l'azienda entra in contatto • Creare una rete di rapporti con aziende pubbliche, private e istituzioni <ul style="list-style-type: none"> • Gestire rapporti esterni in ambiti complessi • Identificare aree di innovazione • Identificare gli aspetti chiave di una situazione complessa • Analizzare le situazioni per stabilire cause e conseguenze • Adattarsi rapidamente ai paesi esteri più diversi in modo da poter lavorare efficacemente in ogni parte del mondo (cosmopolitismo) 	Analizzare lo scenario	ANALISI DELL'AMBIENTE IN CUI OPERA
<ul style="list-style-type: none"> • Programmare l'organizzazione • Identificare modelli astratti non evidenti agli altri al fine di gestire meglio l'organizzazione • Analizzare le necessità dell'organizzazione e porle in relazione con i fabbisogni delle risorse umane assegnate • Analizzare funzioni e ruoli al fine di migliorare l'organizzazione • Gestire il budget aziendale ottimizzando le risorse a disposizione <ul style="list-style-type: none"> • Identificare la missione, la visione e la politica per la qualità nell'organizzazione • Trasformare gli obiettivi organizzativi in risultati reali • Garantire che i risultati siano coerenti con lo spirito e lo scopo dell'organizzazione • Diffondere strategie e visione dell'organizzazione aumentando la condivisione e l'informazione • Stimolare i processi di miglioramento continuo e la promozione di qualità nel realizzare il cambiamento <ul style="list-style-type: none"> • Pilotare il cambiamento 	Analizzare l'organizzazione in cui si opera	
<ul style="list-style-type: none"> • Leggere motivazioni, pregi e difetti delle risorse umane assegnate <ul style="list-style-type: none"> • Incitare il gruppo a operare in team • Dare feedback produttivi ai singoli collaboratori e al gruppo <ul style="list-style-type: none"> • Condividere i valori aziendali • Negoziare per gestire i conflitti • Esercitare il potere di delega • Negoziare con i professionisti piani di sviluppo individuali • Stimolare all'apprendimento continuo tramite coaching <ul style="list-style-type: none"> • Valutare la performance professionale 	Valutare le risorse umane	GESTIONE RISORSE UMANE
<ul style="list-style-type: none"> • Definire strategie di acquisizione delle risorse economiche <ul style="list-style-type: none"> • Contrattare il budget con i diversi attori di riferimento <ul style="list-style-type: none"> • Valutare la necessità di trovare nuove risorse • Valutare il raggiungimento degli obiettivi di budget <ul style="list-style-type: none"> • Assegnare le risorse economiche 	Gestire il budget	
<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere una leadership coerente e condivisa nello stile e nei valori all'interno del gruppo dirigente e nell'impresa <ul style="list-style-type: none"> • Creare apertura e stimolare il confronto promuovendo un atteggiamento favorevole alla sperimentazione e all'innovazione <ul style="list-style-type: none"> • Accettare il rischio in prima persona • Agire proattivamente 	Gestire la propria immagine in relazione agli altri e all'impresa	GESTIONE DI SÉ

Note:



Conclusioni

Il percorso formativo è indispensabile per costruire gli infermieri del futuro siano essi generalisti, specialisti, coordinatori, formatori, dirigenti.

Ad oggi nelle strutture sanitarie si possono trovare infermieri che provengono da percorsi formativi diversi e diversificati. Nelle corsie possiamo trovare professionisti in pos-

sesso di diploma professionale, diploma universitario, laurea triennale, laurea specialistica, master.

L'analisi delle competenze indirizza gli attuali professionisti verso uno standard riconosciuto di competenze necessarie per un'as-

sistenza infermieristica oggettivamente di qualità e ha lo scopo di orientare coloro che formeranno i futuri professionisti verso ciò che i commit-

tenti delle prestazioni professionali e dei processi di cura e di assistenza si attendono da loro.

Nelle strutture sanitarie si possono trovare infermieri che provengono da percorsi formativi diversi



Glossario

Settore

Indica una dimensione macro del sistema economico, omogenea per tipologia di attività produttiva e/o di beni prodotti. (es. settore sanitario).

Figura professionale

È definita da un insieme di attività, eseguite o da eseguire, al fine di produrre un determinato bene o servizio. Costituisce il termine di riferimento per tutti i sistemi che interagiscono sul tema del lavoro e della formazione/istruzione. Oltre alle attività, a qualificare il contenuto di una figura concorrono le competenze, il livello di esercizio, le condizioni di esercizio e il contesto professionale di riferimento.

Profilo professionale

Può essere descritto in termini di attività da svolgere e/o di competenze da possedere. Il profilo presenta caratteristiche di elevata aderenza alla realtà e dunque di notevole variabilità locale.

Ruolo

Riguarda l'insieme delle attività prevalenti calate in un determinato contesto lavorativo e può essere ricoperto in maniera trasversale da più profili (es. coordinatore).

Capacità

Insieme delle conoscenze, dei comportamenti e degli atteggiamenti, acquisiti sia in processi d'apprendimento formali, sia nell'esperienza pratica.

Competenza

Risiede nella mobilitazione dei saperi che si sono saputo selezionare, integrare e combinare in un contesto e per un obiettivo specifico e non nelle risorse da mobilitare.

Competenze di base

Fondamenta su cui costruire lo sviluppo personale e professionale, uguali per tutti i profili e costituiscono il prerequisito per l'ingresso nel mondo del lavoro.

Competenze trasversali

Legate all'immagine di sé, individuano le capacità di agire proprie di un individuo consapevole che, di fronte a situazioni fuori dalla sua portata, mobiliterà le energie necessarie all'elaborazione del problema.

Competenze tecnico professionali

Caratteristiche di ogni figura professionale, definiscono le aree di attività in cui un professionista si identifica come esperto.

Competenze tecnico professionali trasversali al settore socio sanitario

Si indicano come tecnico professionali in quanto delineano le caratteristiche della figura professionale, trasversali perché riguardano più profili inseriti nello stesso contesto.

Competenze essenziali

Rappresentano le competenze che costituiscono le fondamenta della figura professionale.

Conoscenze

Rappresentano la parte "teorica", cioè quello che devo conoscere per mobilitare la competenza.

Skill (Abilità)

Rappresentano la parte pratica e operativa delle competenze, cioè l'azione che il professionista compie.

Comportamento

Rappresenta la componente personale della competenza, cioè l'atteggiamento che mette in atto per fronteggiare determinate situazioni.

Livello di complessità professionale o di esercizio

Riferito alla figura professionale, indica il grado di complessità dell'insieme dei compiti ad essa associati. Vengono distinti diversi livelli di esercizio, ciascuno individuato da un termine specifico. I livelli individuati sono in ordine di complessità crescente. Il sistema dei livelli di esercizio della figura professionale costituisce il riferimento per l'individuazione dei livelli di complessità della formazione necessaria al conseguimento delle competenze che caratterizzano la figura.

Unità Capitalizzabile

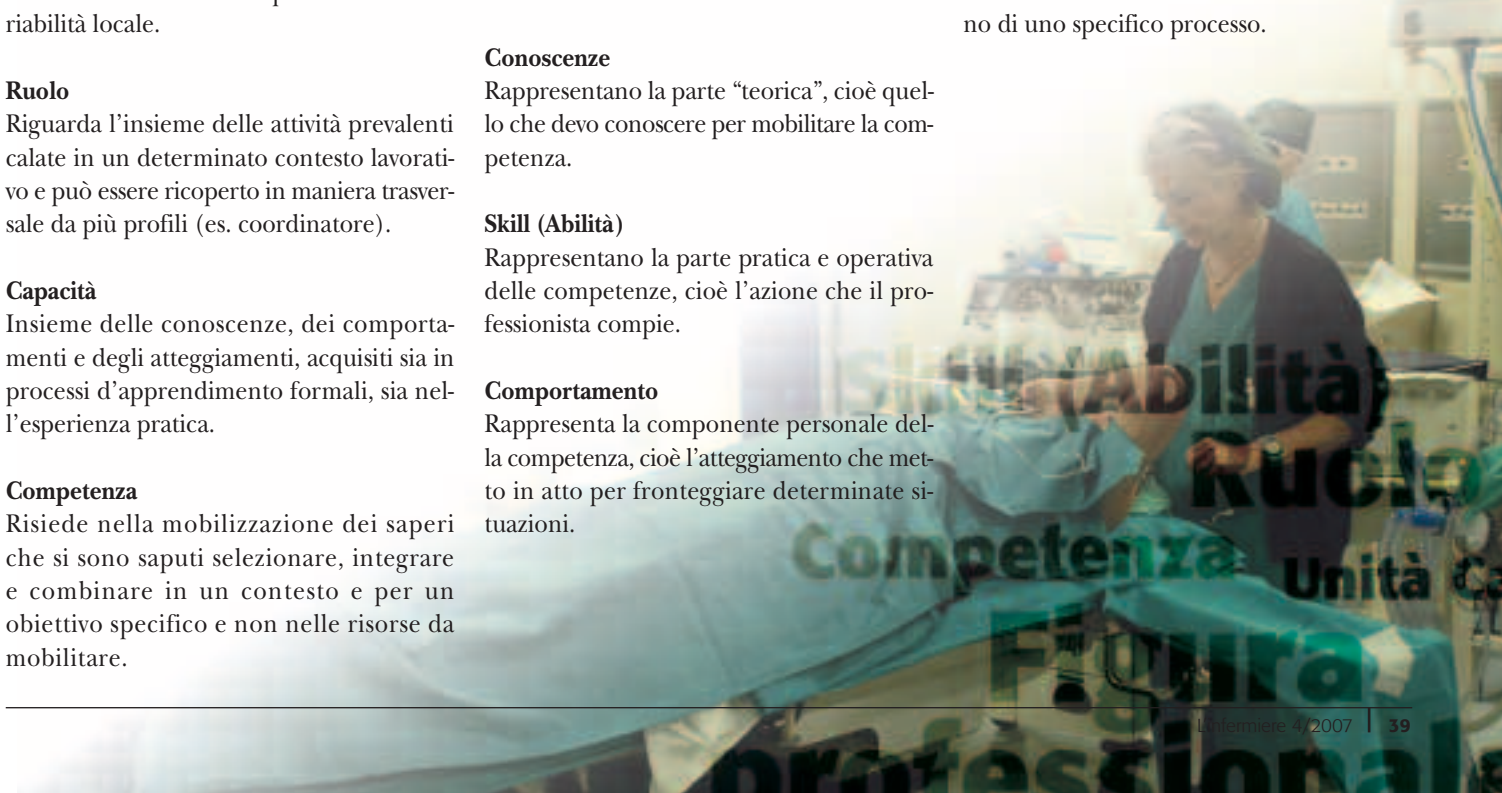
Descrive la mappatura di una Funzione/ADA in termini di area di riferimento, risultato atteso, attività, competenze.

Unità Formativa Capitalizzabile

Descrive le caratteristiche che un'azione formativa deve avere per assicurare lo sviluppo di specifiche competenze definite da una Funzione/ADA.

Aree di Attività (ADA)/Funzione

Insieme significativo di attività specifiche, omogenee e integrate, orientate alla produzione di un risultato e identificabili all'interno di uno specifico processo.



Bibliografia

- E. Auteri, "Management delle risorse umane. Fondamenti professionali", Guerini e Associati, Milano, 1999.
- M. Capizzi, "Dinamiche di competenze: i circuiti di generazione del valore attraverso le competenze", FOR, rivista per la formazione, n. 65, 2005.
- A. Caretta, M.M. Dalziel, A. Mitrani, "Dalle Risorse Umane alle Competenze", Franco Angeli, Milano, 1992.
- Isfol, "Apprendimento di competenze strategiche", Franco Angeli, Milano, 2004.
- Isfol, "Unità Capitalizzabili e crediti formativi. I repertori sperimentali", Franco Angeli, Milano, 1998.
- L. Falchini, E. Sposato "il progetto della Regione Toscana per la costruzione di un sistema di competenze", FOR, rivista per la formazione, n. 63, 2005.
- Regione Toscana, "Sistema regionale delle competenze" Unione Europea, FSE, 2004.
- A. Selvatici, M.G. D'Angelo, "Il Bilancio Di Competenze", Franco Angeli, Milano, 1999
- L. M. Spencer, S. M. Spencer, "Competenza nel lavoro", Franco Angeli, Milano, 1993.

SITOGRAFIA

Rete Regionale Competenze:

- <http://www.rete.toscana.it/sett/orient/fp/siscom.htm>

Profilo Professionale Infermiere:

- <http://www.ipasvi.it/professione/>

Ulteriori approfondimenti:

- <http://www.cantieripa.it/>
- <http://www.isfol.it/>

