

associazione nazionale infermieri di area critica

**LE COMPETENZE
ESPERTE ED AVANZATE
DELL'INFERMIERE
DI AREA CRITICA**

Un'indagine Aniarti tra gli infermieri italiani

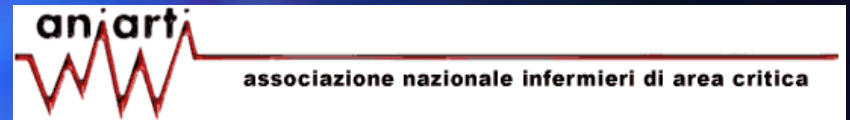
Spangaro S. e Peressoni L.

La competenza

**è alla base di una buona *prestazione* professionale,
assicura il controllo di una *situazione problematica*,
permette di applicare efficacemente le *conoscenze*
acquisite ai problemi comuni
ma anche a quelli più sfidanti nella pratica**

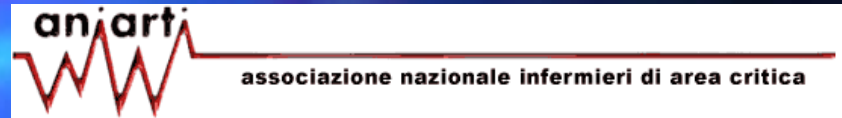
**Rotondi P, Saggin A,
“Persone e organizzazione” Milano Mc Graw-Hill 2002**

Strategia



Indagine conoscitiva per individuare, attraverso il consenso degli infermieri, elementi utili su cui formulare una mappatura delle competenze al livello esperto e a livello avanzato, ritenute necessarie ed attese per l'assistenza in area critica

Finalità



La risposta aiuterà a capire se la stessa competenza diventa patrimonio del professionista per capacità o conoscenza acquisita mediante l'esperienza maturata sul campo, oppure se per diventare patrimonio del professionista necessita di un percorso formativo avanzato.

Contesto attuale caratterizzato da:

- assenza di uno strumento in grado di analizzare le competenze attese e reali dell'infermiere;**
- difficoltà nel definire quali sono gli elementi ed i contenuti necessari per definire la competenza in una determinata area assistenziale.**

Evoluzione dell'approccio

- **Integrazione**
- **Discrezionalità**
- **Manutenzione e valutazione delle competenze**
- **Responsabilizzazione**

ANNI '60-70

PROBLEMA

PRESCRIZIONE

COMPITO



STATICISMO

ANNI '90

BISOGNO

EVALUTAZIONE

PROCESSO
ASSISTENZIAL
E

PROGETTAZIONE

DINAMICO

REALIZZAZIONE



Il concetto di competenza professionale

“... la competenza sta alla base di una buona prestazione, assicura il controllo di una situazione problematica, permette di applicare efficacemente la conoscenza pratica.”

Klemp (1980)

**“... una caratteristica intrinseca di un individuo casualmente collegata ad una performance eccellente in una mansione ...
... si compone di motivazioni, tratti, immagine di sé, ruoli sociali, conoscenze e abilità”**

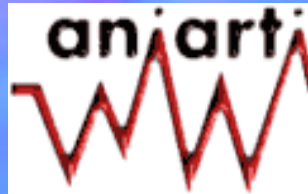
Spencer & Spencer (1993)

Il concetto di competenza professionale

1° concetto → caratteristica intrinseca

2° concetto → caratteristica della ripetibilità
della performance e il
mantenimento della sua
qualità

① stabilità e ripetitività sono caratteristiche qualificanti della competenza

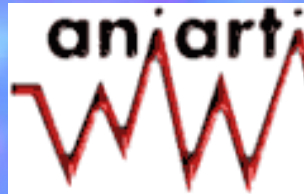


associazione nazionale infermieri di area critica

**“...il contributo personale specifico
di ciascun collaboratore”**

Hooghiemstra (1992)

**si identifica con i comportamenti
realmente attuati e osservabili**

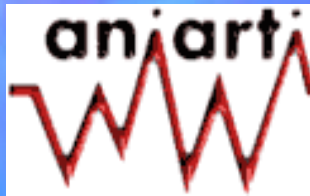


associazione nazionale infermieri di area critica

“... se è possibile arrivare ad un elenco di competenze valide per ogni attività... la soluzione migliore è partire da zero e compilare un elenco di competenze più adatte ad una mansione data l'organizzazione specifica”

Woodruffe (1992)

Poter prevedere quali competenze sono più utili in un particolare contesto, che tengano conto di obiettivi generali e organizzativi



associazione nazionale infermieri di area critica

“... le persone agiscono in maniera competente in una situazione data, soltanto se sanno come agire e se sono interessate alle conseguenze della loro azione”

Krompee (1988)

La motivazione come una deficiente della competenza

I fattori che determinano la competenza

Competence / Competency

Capacità: attitudine che si manifesta solo se si trovano sollecitazioni ambientali favorevoli al suo sviluppo.

Competenza: non è solo attitudine, ma significa raggiungere una opportunità di apprendimento e crescita resa possibile dalla presenza di conoscenze e esperienze finalizzate.

Modello di Iceberg



Spencer & Spencer (1993)

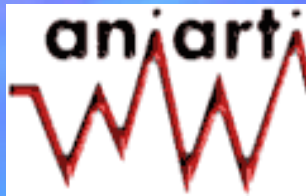
La classificazione delle competenze

Le competenze sottostanno ad un ciclo di vita, rispettano livelli gerarchici e il tempo della loro spendibilità ed efficacia.

Competenze immutate in ogni posizione organizzativa e gerarchica occupata

Competenze che mutano a seconda della posizione occupata nell'organizzazione

Competenze emergenti quelle che al momento sono molto rilevanti, ma non lo saranno in futuro



associazione nazionale infermieri di area critica

Competenze mature quelle che hanno avuto un ruolo importante nel passato, ma lo stanno perdendo nel presente

Competenze transitorie quelle importanti per un breve periodo e necessarie per il cambiamento

Competenze centrali sono rilevanti oggi e tali resteranno in futuro

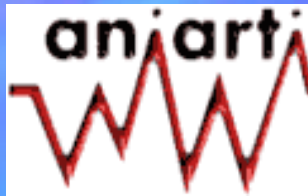
La competenza clinica nel nursing

**L'infermiere esperto
possiede una pratica eccellente
connotata di norma da una forte
leadership clinica.**

La competenza clinica nel nursing

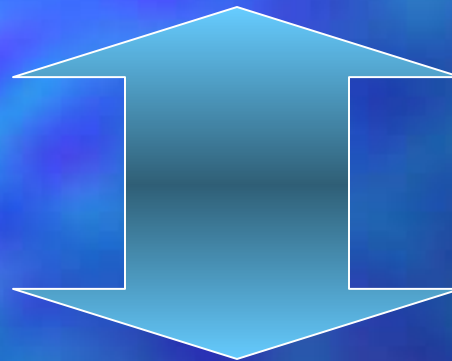
La competenza infermieristica è

- abilità a guidare e influenzare il ragionamento dei colleghi,
- nell'interesse di dare il meglio nella cura del paziente,
- esercitare un'autorità clinica frutto della conoscenza e della capacità di giudizio, nonché
- della convinzione degli atti conseguiti.



associazione nazionale infermieri di area critica

Competenza attraverso gli standard



Competenza versus performance

Strumento

QUESTIONARIO

Il questionario presenta un elenco di competenze che vanno a descrivere il modo di operare di un professionista attraverso valori, obiettivi e responsabilità.

QUESTIONARIO

Ad ogni variabile viene chiesto se la competenza definita è una capacità o una conoscenza approfondita che può essere associata ad un professionista *esperto* oppure ad un professionista con percorso di formazione *avanzato*.

QUESTIONARIO

Per ciascuna delle competenze prese in esame, viene espressa una valutazione per categorizzarla come tipica dell'infermiere "esperto" o con formazione "avanzata".

Mappa delle competenze

Intellettive



- **Coniugare analisi e sintesi**
- **Acquisizione strutturata ed articolata**

Mappa delle competenze

Operative

- Definire priorità
- Programmazione delle attività
- Allocazione di risorse
- Verifica dell'efficacia
- Manutenzione pratica



Mappa delle competenze

Relazionali

- **Trasversali al processo**
- **Orientamento**
- **Tutorship**
- **Consulenza**





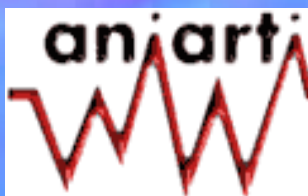
associazione nazionale infermieri di area critica

Il campione

Rispondenti al 15 giugno: 160

Età media: 38,04 (Dev. Stand. 6,43)

Età lavorativa media: 13,07 (Dev. Stand. 7,2)

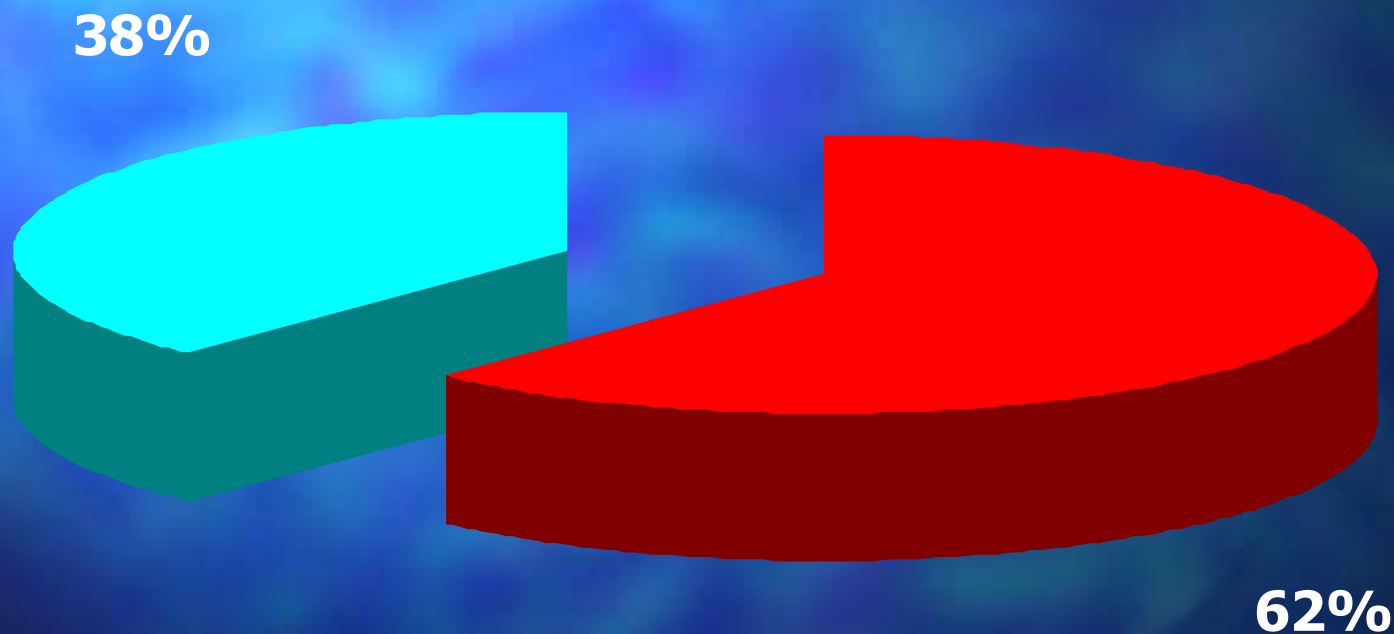


aniarti

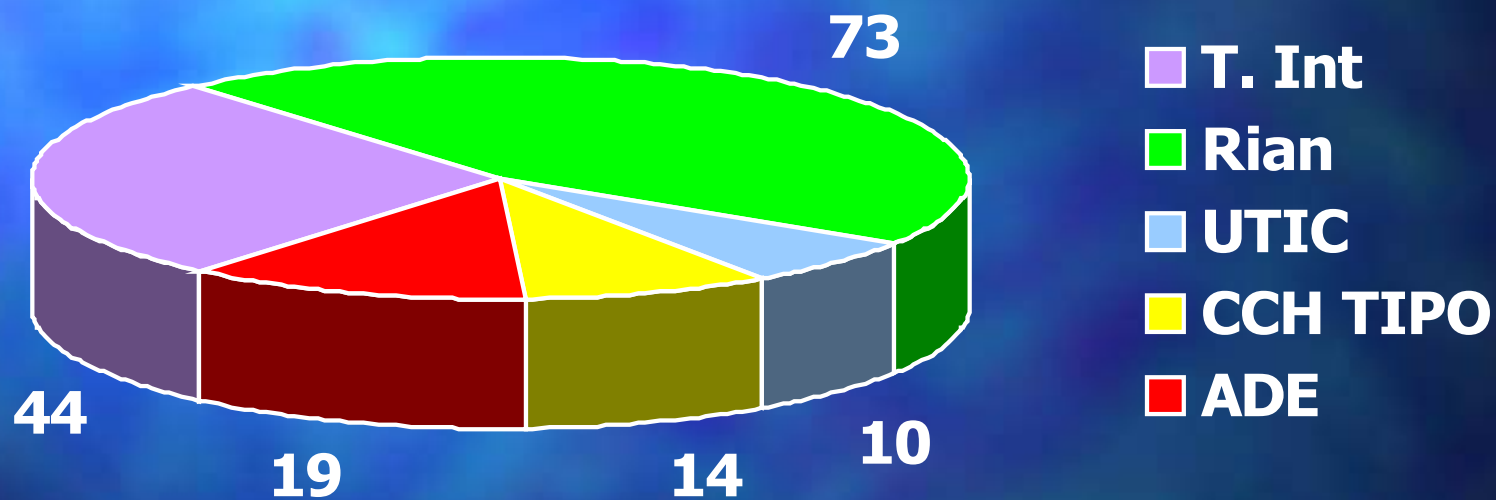
associazione nazionale infermieri di area critica

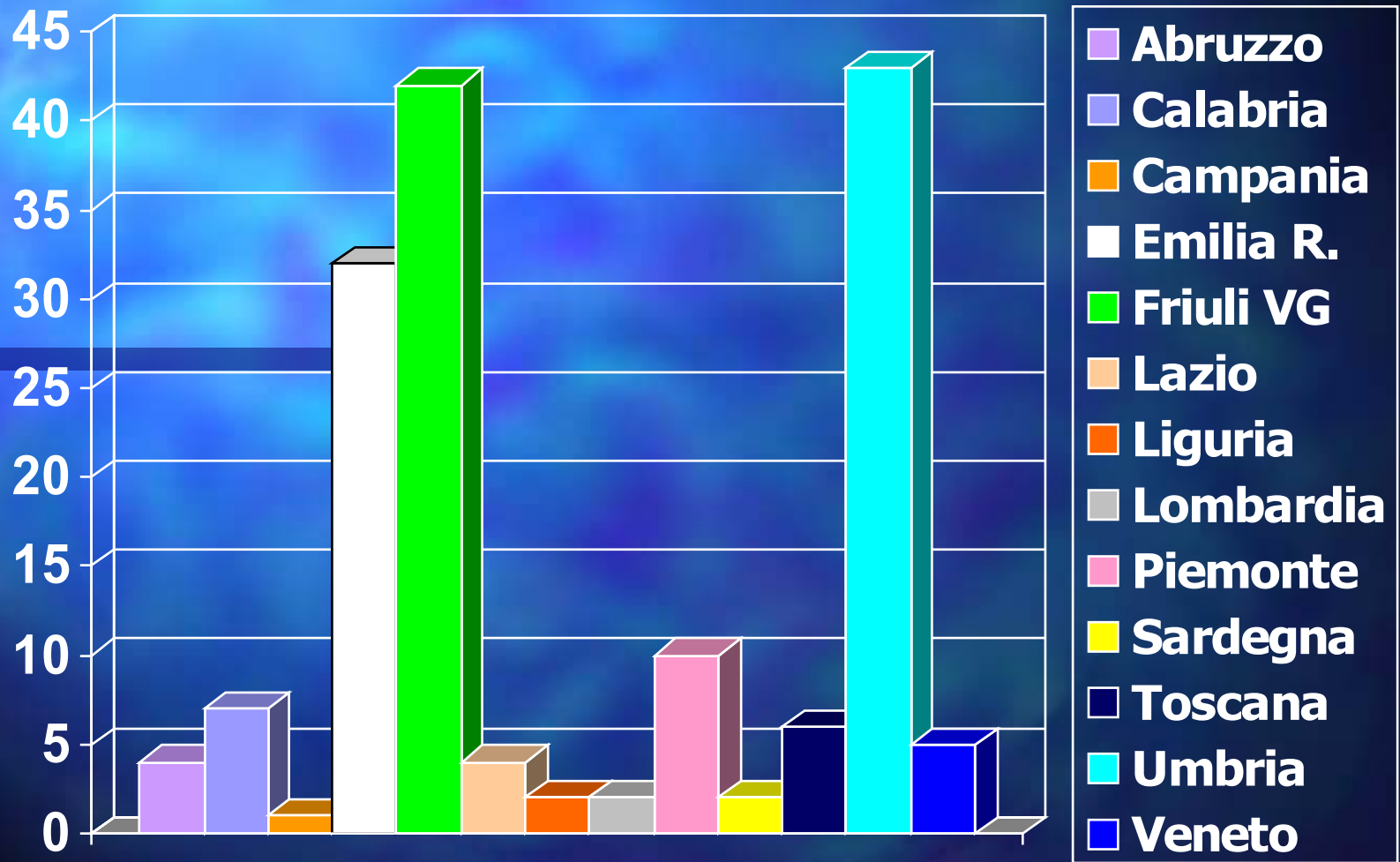
FEMMINE

MASCHI



Distribuzione per S.O.C.







associazione nazionale infermieri di area critica

**Grazie
per
l'attenzione**