

19 DICEMBRE 2014

**IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELLE PROFESSIONI SANITARIE DELLA
PREVENZIONE: PERCORSI, PROCESSI, COMPETENZE.**

**LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE
DELL' ASSISTENTE SANITARIO
IN UN'OTTICA DI SVILUPPO PROFESSIONALE**

BENEDETTI ALICE



CONTESTO

L'aumento della speranza di vita e il progressivo invecchiamento della popolazione determina:

- Esigenze di salute sempre più articolate e complesse
- Aumento di richiesta di servizi

I servizi sanitari si trovano a dover organizzare le proprie attività tenuto conto:

- Multidisciplinarietà
- Multiprofessionalità
- Evoluzione dei profili, dei ruoli
- Riduzione delle risorse a disposizione



C'è quindi la necessità di governare in maniera più integrata questi elementi, per ricondurli ad un obiettivo di salute sia per la collettività che per i professionisti nell'azienda



Il buon governo delle strategie di gestione delle risorse all'interno di una struttura operativa passa necessariamente attraverso la ricognizione:

- Dei ruoli,
- Delle attività,
- Dei processi produttivi.



Questo lavoro porta ad una conoscenza sostanziale dei ruoli e delle competenze, sia trasversali che tecnico professionali, degli assistenti sanitari che operano in questa Azienda e può fornire gli elementi utili ai dirigenti delle strutture operative per la valutazione delle esigenze formative e per l'adozione di decisioni in tal senso.



OBIETTIVI DELLA RICERCA

- *Le competenze che sono a disposizione nei servizi sono adeguate rispetto il tipo di lavoro che devono svolgere? E se sì, sono in numero sufficiente?*
 - *Quali sono le aree tematiche che necessitano di approfondimento e di aggiornamento?*
 - *Come può la formazione aziendale sostenere la crescita professionale degli assistenti sanitari e favorire l'erogazione di servizi adeguati?*
- 

NEL 2012 LAVORAVANO PRESSO L'ASS N.1 37 ASSISTENTI SANITARI.

Dipartimento di Prevenzione: n. 21 A.S.

- Vaccinazioni e profilassi: n.8 A.S.
- Promozione della salute: n. 4 A.S.
- Prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro: n. 4 A.S.
- Medicina legale: n. 4 A.S.
- Direzione DIP: n. 1 A.S.

Distretto: n. 10 A.S.

- Tutela salute bambino e adolescente: n. 6 A.S.
- Consultorio: n. 2 A.S.
- Anziani e residenze: n. 2 A.S.

Programmazione Strategica: n. 1 A.S.

Funzioni direzionali qualità ambiente e sicurezza: n. 2 A.S.

Dipartimento di Salute Mentale: n. 2 A.S.

Dipartimento delle Dipendenze: n. 1 A.S.

CREAZIONE GRUPPO DI LAVORO

ANALISI DEL RUOLO

**ANALISI DEI PROCESSI, DELLE AREE
DI RESPONSABILITÀ
E DELLE ATTIVITÀ**

**INDIVIDUAZIONE
DELLE COMPETENZE**

DEFINIZIONE DEI PROFILI ATTESI

**CREAZIONE DEGLI STRUMENTI
DI RILEVAZIONE**

RILEVAZIONE

ANALISI DEI DATI

LA MAPPATURA

**Schede dei
processi**

**Repertorio di
competenze**

Lo "junior"

L'"esperto"

**Scheda di
autovalutazione**

Radar personale

Dati cumulativi



SCHEDA PER L'ANALISI DEI PROCESSI

PROCESSO: PREVENZIONE DELLE MALATTIE INFETTIVE DIFFUSIVE

RESPONSABILITA'	ATTIVITA'	RELAZIONI	PERCHE'	COMPETENZE	JUNIOR	ESPERTO
Gestione della seduta vaccinale	- Controllo del materiale di pronto intervento	Colleghi del Servizio Colleghi dell'Ufficio Vaccinazioni Utenti Genitori Medico dell'Igiene Pubblica INSIEL	Competenze specifiche Acquisizione informazioni Adempimento obblighi normativi e procedure legali Utilità Attività di supporto	Comunicazione ed ascolto	3	4
	- Controllo temperatura frigoriferi			Programmazione e organizzazione	2	3
	- Predisposizione del materiale necessario allo svolgimento della seduta			Uso efficace delle informazioni	2	4
	- Accoglimento e identificazione della persona da vaccinare			Negoziazione	2	3
	- Verifica dei dati vaccinali del soggetto e valutazione di ev. dati sanitari in possesso dello stesso			Innovazione	3	3
	- Counselling vaccinale			Decisione	2	4
	- Raccolta del consenso informato			Analisi e soluzione dei problemi	2	3
	- Raccolta dati per compilare l'anamnesi			Orientamento all'apprendimento e all'aggiornamento professionale	2	3
	- Educazione sanitaria			Tensione al risultato	2	3
	- Vaccinazione			Orientamento al cliente	3	3
	- Registrazione della vaccinazione effettuata su supporto informatico e cartaceo			Visione sistemica	2	3
	- Sorveglianza delle eventuali reazioni avverse			Impegno e allineamento verso l'organizzazione	2	2
				Documenti di programmazione aziendale e di struttura	3	4
				Direttive, norme internazionali, linee di indirizzo, linee guida, procedure, protocolli	3	4
	Norme settore di riferimento	3	4			
	Informatica	3	3			
	Counselling	3	4			
	Pedagogia	2	3			
	Processo vaccinale	3	4			
	Fisiopatologia	2	3			

REPERTORIO DELLE COMPETENZE

13
competenze
trasversali

Competenze trasversali	
Analisi e soluzione dei problemi	Capacità di identificare con chiarezza tutte le parti che compongono un problema e di analizzarne i fattori critici, impatti e rischi. Capacità di individuare, suggerire, realizzare soluzioni appropriate ai problemi di competenza.
Orientamento all'apprendimento e all'aggiornamento professionale	Investire spontaneamente nell'aggiornamento. Nello sviluppo e nella diffusione delle proprie competenze, utilizzandole per il miglioramento reale dei processi e dell'organizzazione a supporto di un ambiente orientato all'innovazione. Assumersi la responsabilità della propria formazione in modo da esercitare in maniera eccellente il proprio ruolo.
Tensione al risultato	Capacità di orientare la gestione delle attività, dei tempi, delle risorse tenendo sempre sotto controllo il raggiungimento degli obiettivi assegnati.
Programmazione ed organizzazione	Predefinire le attività da svolgere tramite le risorse disponibili e strutturare efficacemente le attività proprie e degli altri, le priorità e le criticità, le risorse ed il tempo a disposizione per il raggiungimento di uno o più obiettivi.

Competenze specialistiche

Documenti di programmazione aziendale e di struttura	Documenti aziendali e di struttura nei quali vengono individuate le priorità e le linee di indirizzo della prevenzione.
Direttive, norme internazionali, linee di indirizzo, linee guida, procedure, protocolli	Linee guida, procedure, protocolli aziendali, territoriali, regionali e nazionali
Norme settore di riferimento	Norme in materia di igiene pubblica, prevenzione e sicurezza del lavoro, igiene ambientale, igiene degli alimenti, codice penale, procedura penale, pet therapy, medicina legale, codice della strada.
Sistema delle fonti informative	Banche dati, documentazione e quanto altro utile, interno/esterno all'azienda, per reperire le informazioni necessarie. Organizzazione delle informazioni e stesura dei report.

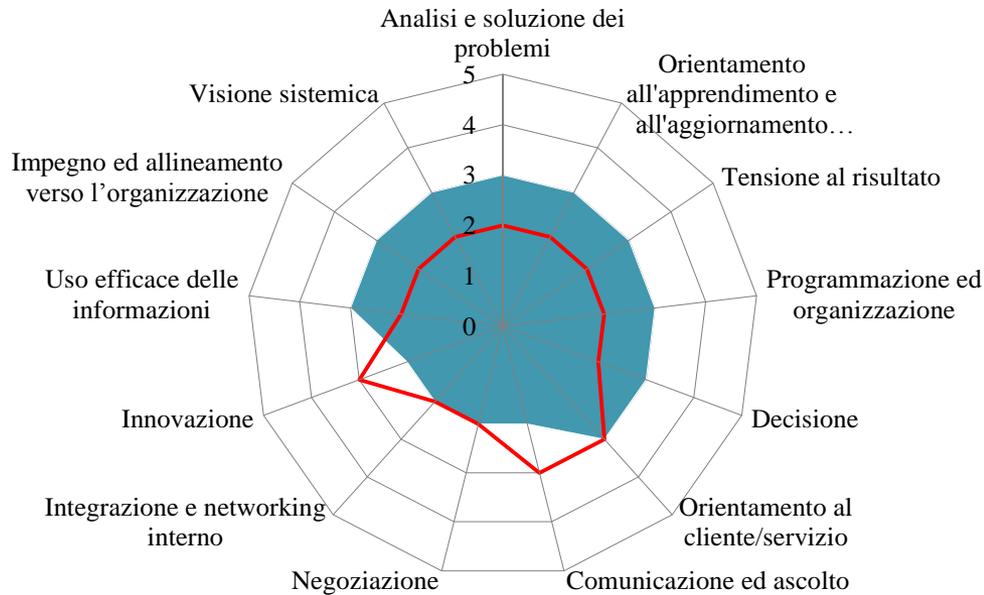
16 competenze
tecnico-
professionali

I dati rilevati dalle schede di autovalutazione esprimono la percezione che il soggetto ha del possesso di una competenza, rispetto alla quale si può assistere a due dinamiche:

1. il soggetto ha una sovrastima delle sue competenze e pertanto ritiene di conoscere e di saper svolgere una determinata attività perché ha studiato la materia ma non ha mai applicato tali conoscenze in contesti operativi e pertanto non ha mai verificato l'effettiva efficacia di ciò che ritiene di saper fare;
2. il soggetto sottostima le proprie conoscenze, in quanto ambisce a raggiungere elevati livelli di conoscenza prima di poter dire di possedere una determinata competenza.

Nonostante i valori rilevati portino con sé questi aspetti legati alla personalità e alla percezione della conoscenza che hanno le persone intervistate, si ritiene che sia comunque significativo considerarli nell'ottica della formazione in quanto il processo formativo va a toccare aspetti sia della conoscenza che della personalità.

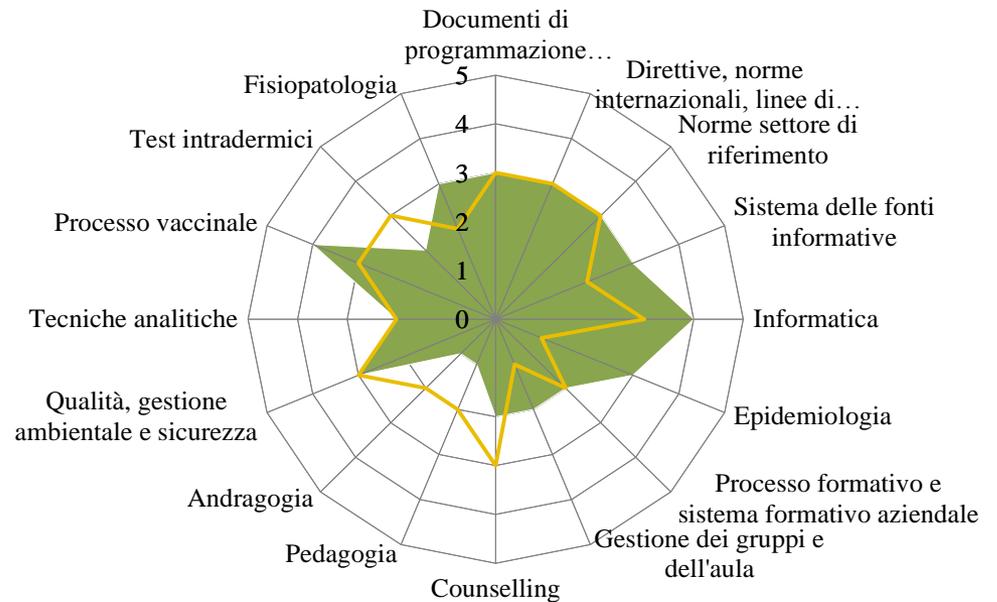
Competenze trasversali



RADAR

PERSONALIZZATI

Competenze specialistiche



■ Rilevato — Atteso

■ Rilevato □ Atteso

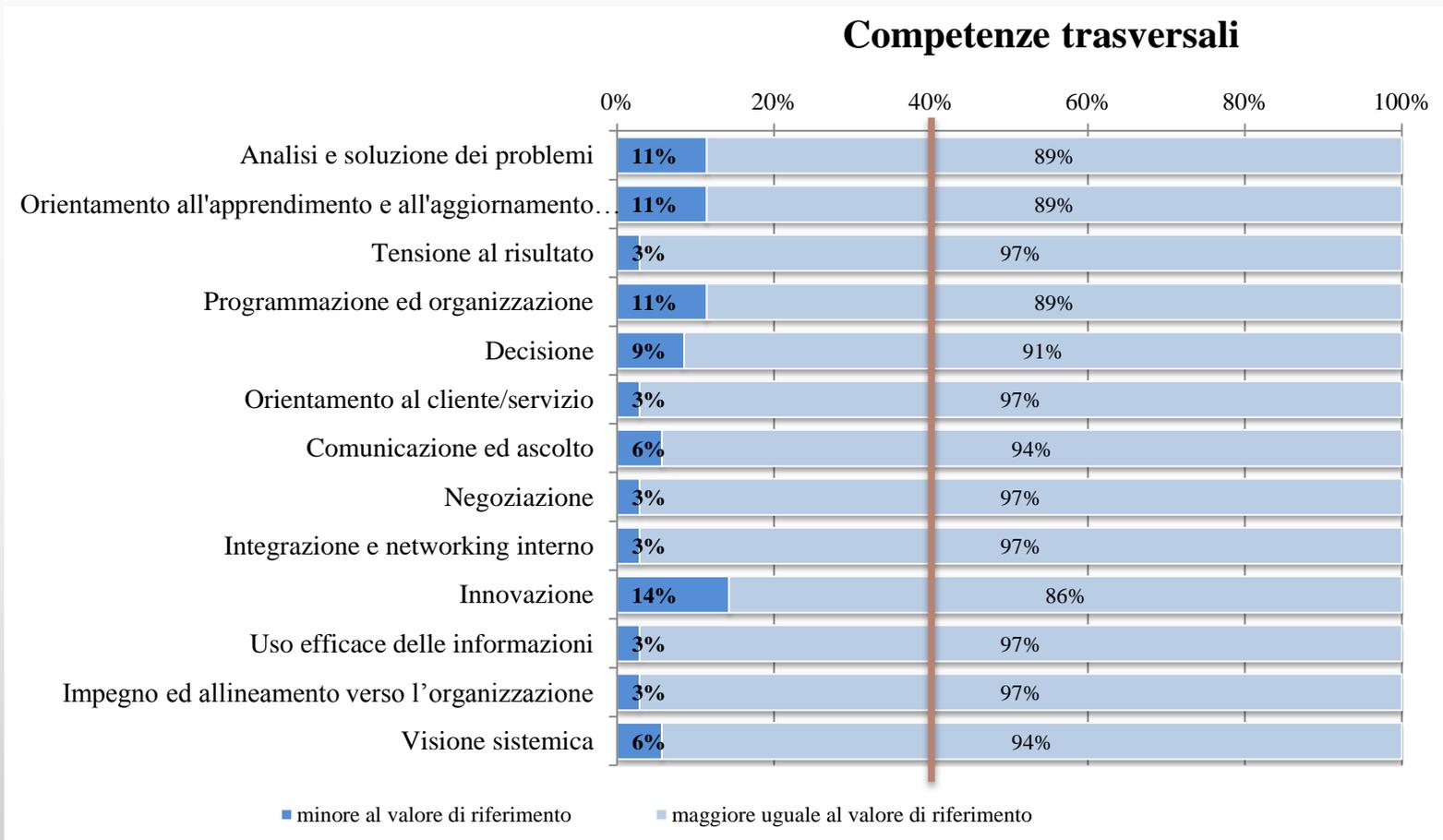
DATI CUMULATIVI

I dati sono stati inoltre elaborati e gestiti a livello cumulativo, per definire le priorità di intervento nella pianificazione degli interventi formativi.

I grafici rappresentano la distribuzione degli assistenti sanitari rispetto il profilo atteso junior per entrambi i tipi di competenze e si può notare che:

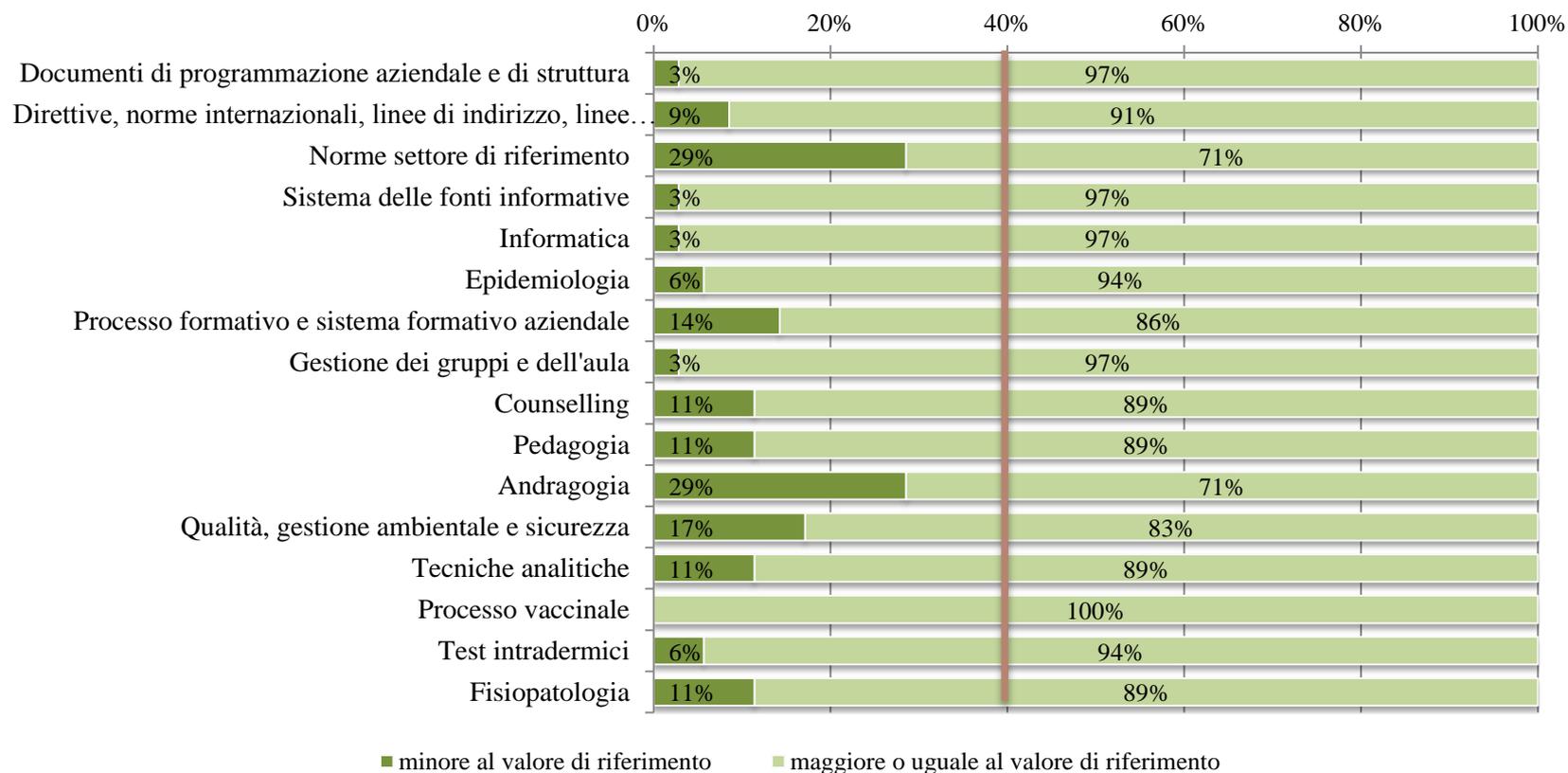


Nelle competenze trasversali ci sono pochi assistenti sanitari che hanno delle carenze conoscitive,



In quelle tecnico professionali, nonostante le competenze “Documenti di programmazione aziendale e di struttura” “Direttive, norme internazionali, linee di indirizzo, linee guida, procedure, protocolli” e “Normative settore di riferimento”, risultino ben acquisite da oltre il 70% degli operatori, si ritiene necessario un continuo approfondimento e aggiornamento dei documenti programmatori al fine di garantire una buona comprensione della mission aziendale nonché delle normative di settore in continua evoluzione e oggetto di modifica.

Competenze tecnico professionali



In linea generale non sussiste la necessità di avviare specifici interventi formativi per consolidare le competenze trasversali e tecnico-professionali in quanto le carenze rilevate non sono superiori o uguali al 40%, limite massimo di accettazione.

Si ritiene comunque che si possano prevedere dei momenti di formazione finalizzati sia all'acquisizione che al miglioramento delle conoscenze di carattere specialistico rivolti a gruppi di lavoro specifici che momenti finalizzati alla promozione e al sostegno dello sviluppo di relazioni lavorative improntate al networking, alla collaborazione e al riconoscimento reciproco tra i professionisti



CONCLUSIONI

La ricerca effettuata ha permesso:

- l'acquisizione di elementi qualitativamente e quantitativamente utili alla progettazione di interventi formativi specifici;
- il graduale allineamento con le finalità dell'Azienda;
- la definizione di valori condivisi a livello di gruppo;
- il trasferimento di conoscenze tra i membri;
- la sperimentazione attiva del lavorare in network per fornire un approccio integrato alla collettività.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

ALICE BENEDETTI

