

**7° Convegno
Infermieristico Rete Oncologica**

**Gli infermieri per la Rete,
la Rete per gli infermieri**

**A PICCOLI
PASSI VERSO
NUOVI
ORIZZONTI.**

19 settembre 2022 | Città Studi | Biella

Infermiere di CAS e GIC: profilo competenze aggiornato

MONICA BACCHETTA

CPSI CAS – ASL NO – P.O. BORGOMANERO

19 settembre 2022

BIELLA



PARTENZA → «ARRIVO»



2017

- Creazione del Gruppo di lavoro
- Individuazione delle competenze attraverso la rilevazione delle attività
- Scelta del modello da utilizzare (ISFOL)

2018

- Incontri in presenza e scambio di mail
- Realizzazione e presentazione del documento del profilo competenze dell'infermiere CAS/GIC

2022

- Creazione del Gruppo di lavoro
- Revisione dei documenti secondo il nuovo modello scelto (METODO DEL PROFILO DI POSTO)
- Incontri via WEB e scambi di mail
- Realizzazione e presentazione del profilo di competenze dell'infermiere CAS
- Inizio revisione del documento profilo GIC

LA COMPETENZA

La competenza, in termini di conoscenze, capacità, abilità e comportamenti, è il valore aggiunto del professionista.



ESSERE COMPETENTE significa essere capaci di agire, di attuare una pratica professionale pertinente, mobilitando, a tal fine, una combinazione appropriata di risorse.

AVERE DELLE COMPETENZE significa avere delle risorse (conoscenze, saper fare, metodo di ragionamento, attitudini fisiche e comportamentali) per agire con competenza

(G. Marmo – D. Gavetti – R. Russo «Profilo di posto dalla concettualità, al metodo e all'operatività» – 2011)

«*LA COMPETENZA E' UNA GRANDE GENERATRICE DI FIDUCIA*» (Mary Jo Putney – scrittrice americana)



«*NON AUGURARTI MENO PROBLEMI, MA MAGGIORI COMPETENZE*» (Jim Rohn – speaker motivazionale)

CODICE DEONTOLOGICO ART. 10 - CONOSCENZA, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO



L'Infermiere fonda il proprio operato su conoscenze validate dalla comunità scientifica e aggiorna le competenze attraverso lo studio e la ricerca, il pensiero critico, la riflessione fondata sull'esperienza e le buone pratiche, al fine di garantire la qualità e la sicurezza delle attività. Pianifica, svolge e partecipa ad attività di formazione e adempie agli obblighi derivanti dal programma di Educazione Continua in Medicina.



PERCHE' IL PROFILO DI COMPETENZA DELL'INFERMIERE CAS/GIC

Per rinforzare l'identità
professionale

Per definire
le attività

Per precisare le
responsabilità ed esercitare
l'autodeterminazione
professionale

Continuo mutamento della
professione infermieristica

Per orientare il
processo di
inserimento del
nuovo inserito

Per rendere più chiari gli
ambiti di integrazione con
altri professionisti

Garantire maggiore
qualità dei servizi
erogati

Per individuare i
criteri di valutazione
dei professionisti

*(G. Marmo – D. Gavetti – R. Russo «Profilo di posto dalla concettualità,
al metodo e all'operatività – 2011)*

OBIETTIVO DELLA REVISIONE

*AGGIORNARE LA DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE
DELL' INFERMIERE ESPRESSE NEI PRECEDENTI DOCUMENTI,
IN PROSPETTIVA DELL'ATTUALE CONFIGURAZIONE
ORGANIZZATIVA DI LAVORO PER PROCESSI*



METODO

- ✓ Revisione della letteratura italiana riguardante l'argomento e scelta della «metodologia del profilo di posto», ritenendola pertinente al perseguimento dell'obiettivo
- ✓ Costituzione di un gruppo di lavoro formato da quattro infermieri operanti nei CAS e nei GIC e facenti parte del Gruppo di Studio Infermieri della Rete Oncologica
- ✓ Comparazione delle caratteristiche distintive del metodo ISFOL al metodo PROFILO DI POSTO
- ✓ Adeguamento della struttura metodologica ISFOL, alla matrice descritta nella metodologia del profilo di posto.



IN PARTICOLARE.....

❖ **MODELLO ISFOL** Prende in considerazione soprattutto le competenze generiche e trasversali a più professioni

(G. Di francesco «Unità capitalizzabili e crediti formativi. Metodologie e strumenti di lavoro, ISFOL – 1998)

❖ **METODO PROFILO DI POSTO** Prende in considerazione esclusivamente le attività/competenze tipiche dell'infermiere in un determinato servizio, alla luce del quadro normativo regolante la professione infermieristica.

(G. Marmo – D. Gavetti – R. Russo «Profilo di posto dalla concettualità, al metodo e all'operatività» – 2011)



MODELLO ISFOL

PROFILO DI POSTO

ESPLICITA LA COMPETENZA ATTRAVERSO L'IDENTIFICAZIONE DI FUNZIONI CARATTERIZZANTI

ESPLICITA LA COMPETENZA ATTRAVERSO «LA SUA PARTE VISIBILE»: LA PERFORMANCE

TIENE CONTO SIA DELLE SPECIFICHE FUNZIONI ATTRIBUITE PER NORMA CHE DI FUNZIONI COMUNI AD ALTRI RUOLI PROFESSIONALI

TIENE CONTO ESCLUSIVAMENTE DELLE SPECIFICHE FUNZIONI ATTRIBUITE PER NORMA

VIENE UTILIZZATO ASPECIFICAMENTE E TRASVERSALMENTE A QUALSIASI CONTESTO ORGANIZZATIVO

VIENE UTILIZZATO OBBLIGATORIAMENTE NELL'AMBITO DI UNO SPECIFICO CONTESTO ORGANIZZATIVO



CARATTERISTICHE DEL PROFILO DI POSTO (risultato del lavoro di analisi)

- Rappresenta una dichiarazione di standard di competenza dei professionisti a cui è riferito, uno strumento formalizzato delle competenze attese
- E' uno strumento e quindi non ha valore di per sé, ma acquisisce il valore attribuitogli da chi lo usa
- Offre una possibile risposta ad alcuni bisogni sia dei professionisti, sia dell'organizzazione
- Non è un modello che può essere trasferito in realtà diverse da quelle in cui sono nati
- E' un documento descrittivo, e non prescrittivo, delle attività professionali
- Rappresenta un utile strumento per la valutazione di autoefficacia

(G. Marmo – D. Gavetti – R. Russo «Profilo di posto dalla concettualità, al metodo e all'operatività» – 2011)



CONCLUSIONI (1)

Il Gruppo di studio infermieristico si è impegnato nella revisione della prima stesura dei documenti del profilo di posto dell'infermiere CAS e GIC, con metodo e rigore, ma senza pretese conclusive.

E' necessaria un'opportuna condivisione dello stesso, da parte degli infermieri appartenenti ai CAS ed ai GIC, con l'intento, non solo di perfezionare lo strumento stesso, ma anche di rafforzare l'integrazione fra gli operatori appartenenti ai servizi citati e favorire la cooperazione anche con gli altri professionisti del team multiprofessionale.



CONCLUSIONI (2)

QUESTI DOCUMENTI VOGLIONO ESSERE UN RIFERIMENTO:

- Per gli infermieri CAS e GIC (figure uniche nel panorama oncologico nazionale su cui non esistono descrizioni del profilo di competenza)
- Per le Direzioni Infermieristiche che possono trovare un orientamento per l'assegnazione degli infermieri ai CAS ed ai GIC
- Per la «Formazione» che dovrà attuare programmi specifici
- Per tutti gli altri professionisti coinvolti nel percorso di cura e per gli infermieri di aree diverse da quella oncologica della Rete Oncologica Piemonte e Valle d'Aosta, che potranno così conoscere attività e competenze degli infermieri CAS e GIC



TEAMWORK



DAVIDE MAROCCO
CPSI DH ONCOLOGICO
P.O. MARTINI
ASL CITTA' DI TORINO

CARLA BUZZELLI
CPSI CAS –
CPSI GIC ORL
OSPEDALE
DELL'AZIENDA USL
VALLE D'AOSTA

MONICA BACCHETTA
CPSI CAS –
CPSI GIC MAMMELLA
P.O. BORGOMANERO
ASL NO

BRUNELLA PORCEDDA
CPSI ONCOEMATOLOGIA
OSPEDALE VERDUNO
ASL CN 2



GRAZIE PER L'ATTENZIONE



7° Convegno
Infermieristico Rete Oncologica

Gli infermieri per la Rete,
la Rete per gli infermieri

**A PICCOLI
PASSI VERSO
NUOVI
ORIZZONTI.**