

Qualità e tutela dell'assistenza infermieristica a Careggi Le proposte di Opi Firenze Pistoia in una lettera aperta

Massai: «L'azienda sanitaria più grande della Toscana deve essere punto di riferimento ed esempio da diffondere»

Firenze, 4 agosto 2020 – «È necessaria la revisione della struttura aziendale infermieristica, i ruoli e le competenze dei componenti le equipe clinico-assistenziali. Ciò consentirebbe di migliorare, da un lato, l'assistenza alle persone e, dall'altro, di porre gli infermieri in modelli organizzativi che esaltino la responsabilità e le competenze finalizzate ai migliori esiti per l'assistenza». È questo il senso del messaggio della lettera aperta scritta da Danilo Massai, presidente dell'Ordine delle professioni infermieristiche di Firenze e Pistoia, all'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Careggi.

In particolare, Opi Firenze - Pistoia chiede di istituire il dipartimento infermieristico-ostetrico come già realizzato nelle aziende sanitarie territoriali, permettendo la continuità dei percorsi di assistenza alle persone dall'ospedale al domicilio e, nel contempo, regolare le buone prassi in uso nell'ospedale universitario in cooperazione con i servizi territoriali; istituire il sistema aziendale di identificazione delle competenze per area clinica/assistenziale e, in base alle medesime, sviluppare piani di formazione continua adeguati ad ogni contesto, ponendo particolare attenzione alle capacità per il lavoro in equipe.

«L'emergenza sanitaria – spiega meglio Massai nella lettera aperta - ha messo in evidenza l'importanza di non “improvvisare” in tempo di crisi ma di avere professionisti pronti con un sistema, quale è la certificazione, che permetta di rispondere a bisogni di salute urgenti, attraverso conoscenza, abilità e comportamenti educati con un apprendimento esperienziale». L'Ordine delle professioni infermieristiche chiede anche di istituire un sistema trasparente per l'affidamento degli incarichi organizzativi (coordinamenti) e professionali che contempli le competenze necessarie a svolgere il ruolo a una definizione puntuale delle responsabilità dei servizi, setting o dipartimenti coordinati. «Altresì importante per tali ruoli – prosegue il presidente - è definire il sistema di valutazione delle performance su paradigma (obiettivi-risorse-risultati). Risulta che le posizioni organizzative ed i coordinamenti non siano stati rinnovati e, pertanto, si sia creata una situazione di delegittimazione del ruolo fino a non poter svolgere le attribuzioni previste».

Tra i punti su cui lavorare viene segnalata anche la possibilità di attuare una rigorosa revisione delle collocazioni nei servizi di degenza degli Operatori Socio Sanitari, quali collaboratori indispensabili per gli infermieri e offrire assistenza di qualità, possibilmente personalizzata. E ancora, istituire in trasparenza i percorsi per l'affidamento degli incarichi di esperto e specialista come previsto dal Contratto, con la specificazione dei contenuti di ruolo, delle condizioni poste dall'incarico assegnato e dagli esiti attesi. Altresì specificare, per ogni linea di specializzazione, il percorso formativo a sostegno del corretto esercizio delle competenze. «Per l'inserimento negli organici dei profili di esperto e specialista è necessario che l'Azienda proceda alla definizione degli standard di personale necessari a completare le varie equipe, ad evitare che un'organizzazione generalista di fatto sopprima la possibilità di esercitare le competenze proprie di esperto e ancor più di specialista – scrive il presidente Massai -. Si chiede altresì di definire il sistema di valutazione delle performance basato

UFFICIO STAMPA

Lisa Ciardi e-mail: lisa@etaoin.it | mobile: 339.7241246



etaoin media & comunicazione

via Roma, 259 | 50058 Signa (Fi) | fax - phone: 055.8734070



COMUNICATO STAMPA

(con preghiera di pubblicazione e diffusione)

sugli obiettivi da raggiungere, le competenze necessarie, gli esiti attesi». E ancora: «In quanto Azienda ospedaliero-universitaria, chiediamo di considerare l'area della formazione, continua, universitaria, regionale, strategica per la mission aziendale, per lo sviluppo delle professioni per la sicurezza della cura e dell'assistenza erogata – si legge nella lettera aperta -. Si propone di istituire un servizio di rilevazione delle competenze di area clinica e di contesto di lavoro, che sia guida per l'inserimento dei nuovi assunti, base per lo sviluppo di specifici programmi formativi riportati sul portfolio delle competenze personali e sul dossier di equipe, come disposto dagli indirizzi sulla formazione e valorizzazione del capitale umano».

Infine, Opi Firenze - Pistoia chiede di istituire il sistema della mobilità interna, basato sulle competenze necessarie a esercitare in sicurezza nelle aree di nuova assegnazione ed evitare mobilità coatte, senza percorsi esperienziali e pre-analisi delle competenze necessarie. «L'azienda sanitaria più grande della Toscana – conclude - deve essere punto di riferimento ed esempio da diffondere».

UFFICIO STAMPA



Lisa Ciardi e-mail: lisa@etaoin.it | mobile: 339.7241246

etaoin media & comunicazione

via Roma, 259 | 50058 Signa (Fi) | fax - phone: 055.8734070