

RASSEGNA STAMPA
3-9 AGOSTO 2020



UFFICIO STAMPA
etaoin media & comunicazione

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

Etaoin - Media & Comunicazione

Firenze - Roma

NOTIZIA



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

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 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».

 [20.08.04 OPI Careggi](#)



© Etaoin

Etaoin di Lisa Ciardi e Fabrizio Morviducci

PI 05246000482

e-mail info@etaoin.it

[cookie policy](#)





News dalle Pubbliche Amministrazioni
della Città Metropolitana di Firenze 

[\[Sanità\]](#)

Ordine Professioni Infermieristiche Firenze-PT

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»



«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 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».

04/08/2020 11.06

Ordine Professioni Infermieristiche Firenze-PT

Careggi, qualità e tutela dell'assistenza infermieristica: le proposte di Opi Fi-Pt

By **Redazione** - agosto 7, 2020



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

«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 poi 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.

Massai “L'emergenza sanitaria ha messo in evidenza l'importanza di non “improvvisare” in tempo di crisi”

«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».

Istituire in trasparenza i percorsi per l'affidamento degli incarichi di esperto e specialista come previsto dal Contratto

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 sugli obiettivi da raggiungere, le competenze necessarie, gli esiti attesi».

“Chiediamo di considerare l'area della formazione strategica per la mission aziendale”

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. «Careggi, l'azienda sanitaria più grande della Toscana – conclude – deve essere punto di riferimento ed esempio da diffondere».

Redazione


[PRIVACY POLICY \(HTTPS://WWW.NURSETIMES.ORG/PRIVACY-POLICY\)](https://www.nursetimes.org/privacy-policy) [COOKIE \(HTTPS://WWW.NURSETIMES.ORG/COOKIE\)](https://www.nursetimes.org/cookie)

[CONTATTI \(HTTPS://WWW.NURSETIMES.ORG/CONTATTI\)](https://www.nursetimes.org/contatti) [INFONURSE \(HTTPS://INFONURSE.IT/?NURSETIMES\)](https://infonurse.it/?nursetimes)

[CONTATTAMI CON TELEGRAM \(HTTPS://TELEGRAM.ME/NURSETIMES\)](https://telegram.me/nursetimes)

FOLLOW US ▾



 [\(https://www.nursetimes.org/\)](https://www.nursetimes.org/)



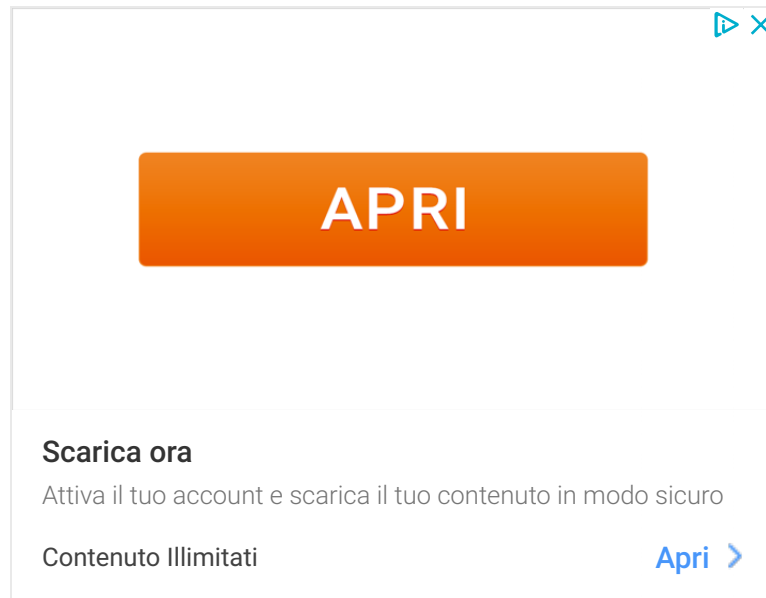
Qualità e tutela dell'assistenza infermieristica a Careggi

CRISTIANA TOSCANO ([HTTPS://WWW.NURSETIMES.ORG/AUTHOR/CRISTIANA-TOSCANO](https://www.nursetimes.org/author/cristiana-toscano)) - 05/08/2020

([HTTPS://WWW.NURSETIMES.ORG/INFERMIERISTICA-CAREGGI/97126#RESPOND](https://www.nursetimes.org/infermieristica-careggi/97126#respond))

🔗 0 💬 0





Le proposte di Opi Firenze – Pistoia in una lettera aperta

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

professioni infermieristiche chiede anche di istituire un sistema trasparente per l'affidamento degli incarichi organizzativi (coordinamenti) e professionali che contempili 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».

(<https://www.concorsando.it/blog/concorso-566-infermieri-puglia-come-studiare/>)

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 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 della

universitaria, regionale, strategica per la missione 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 \(https://www.nursetimes.org/opi-firenze-pistoia-taglio-degli-infermieri-dalle-docenze-dei-corsi-di-laurea-uccide-la-professione/88808\)](https://www.nursetimes.org/opi-firenze-pistoia-taglio-degli-infermieri-dalle-docenze-dei-corsi-di-laurea-uccide-la-professione/88808) 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».

#NurseTimes - Giornale di informazione Sanitaria

Clicca MI PIACE sulla nostra pagina:

<https://www.facebook.com/NurseTimes.NT/>
(<https://www.facebook.com/NurseTimes.NT/>)

"Seguici sul canale Nurse Times":

(https://t.me/NurseTimes_Channel)

TAGS  [CAREGGI \(HTTPS://WWW.NURSETIMES.ORG/TAG/CAREGGI\)](https://www.nursetimes.org/tag/careggi)

[OPI FIRENZE-PISTOIA \(HTTPS://WWW.NURSETIMES.ORG/TAG/OPI-FIRENZE-PISTOIA\)](https://www.nursetimes.org/tag/opi-firenze-pistoia)

[REGIONE TOSCANA \(HTTPS://WWW.NURSETIMES.ORG/TAG/REGIONE-TOSCANA\)](https://www.nursetimes.org/tag/regione-toscana)

[Cristiana Toscano \(https://www.nursetimes.org/author/cristiana-toscana\)](https://www.nursetimes.org/author/cristiana-toscana)

[HOME](#)[CITTÀ](#)[CONTATTACI](#)

L'ECO DI TOSCANA

NOTIZIE IN TEMPO REALE
DALLA REGIONE

[PRIMO PIANO](#)[CRONACA](#)[POLITICA](#)[ECONOMIA](#)[CULTURA](#)[WEB E TECNOLOGIA](#)

[HOME](#) » [UNCATEGORIZED](#) » [INFERMIERISTICA A CAREGGI: LE PROPOSTE DI OPI FI-PT](#)

Infermieristica a Careggi: le proposte di Opi Fi-Pt

AGOSTO 6, 2020 DA [REDAZIONE](#) — [LEAVE A COMMENT \(EDIT\)](#)

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

«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. 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.



Danilo Massai, presidente dell'Ordine delle professioni infermieristiche di Firenze e Pistoia

Istituire il dipartimento di infermieristica e ostetricia è una delle richieste di Opi

In particolare, Opi Firenze – Pistoia chiede di istituire il dipartimento infermieristico-ostetrico come già realizzato nelle aziende sanitarie territoriali. Permettendo così 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 poi 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.

Massai: “emergenza sanitaria ha messo in evidenza l'importanza di non *improvvisare*”

«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, relativamente alla struttura infermieristica, 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: i percorsi per l'affidamento degli incarichi di esperto e specialista

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. E ad evitare che un'organizzazione generalista di fatto sopprima la possibilità di esercitare le competenze proprie di esperto e ancor più di specialista – scrive Massai -. Si chiede altresì di definire il sistema di valutazione delle performance basato sugli obiettivi da raggiungere, le competenze necessarie, gli esiti attesi».

Istituire un servizio di rilevazione delle competenze in infermieristica

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».

FILED UNDER: [CRONACA](#), [UNCATEGORIZED](#)

TAGGED WITH: [FIRENZE](#)

Lascia un commento

Autenticato come redazione. Uscire?

Commento

PUBBLICA IL COMMENTO

Search this website



Qualità e tutela dell'assistenza infermieristica a Careggi: le proposte di Opi Firenze - Pistoia

6 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 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».

Condividi:

Utilizziamo i cookie per essere sicuri che tu possa avere la migliore esperienza sul nostro sito. Se continui ad utilizzare questo sito noi assumiamo che tu ne sia felice.



UFFICIO STAMPA

etaoin media & comunicazione