

# L'évaluation des compétences des infirmiers

Enrico Roccato

Simonetta Chiappi

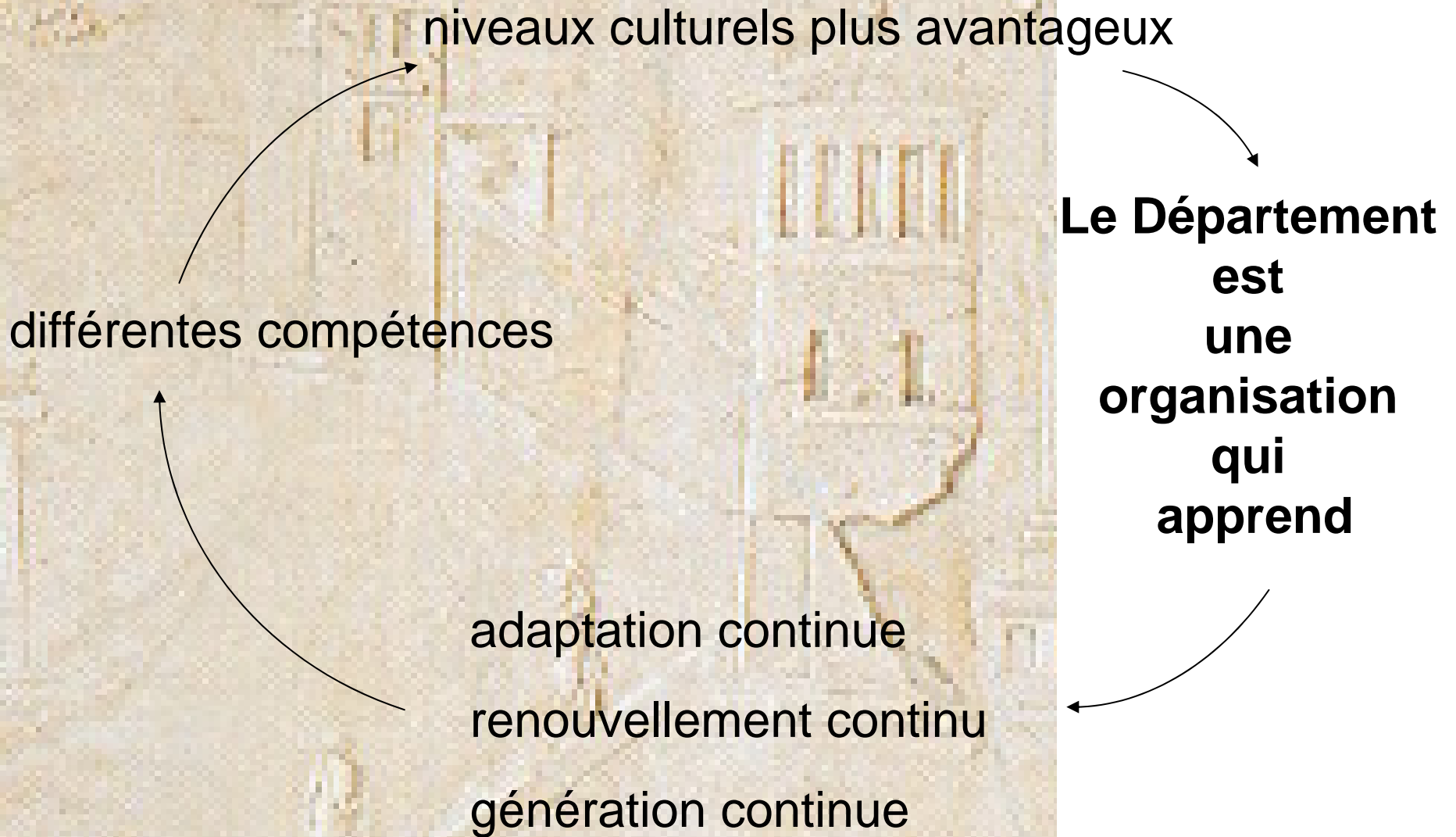
Barbara Bini

b.bini@usl11.toscana.it

**CALASS**

**Milano 5. 6. 7 Octobre 2006**

# Modèle culturel (1)



Modèle culturel

# CONCEPTS

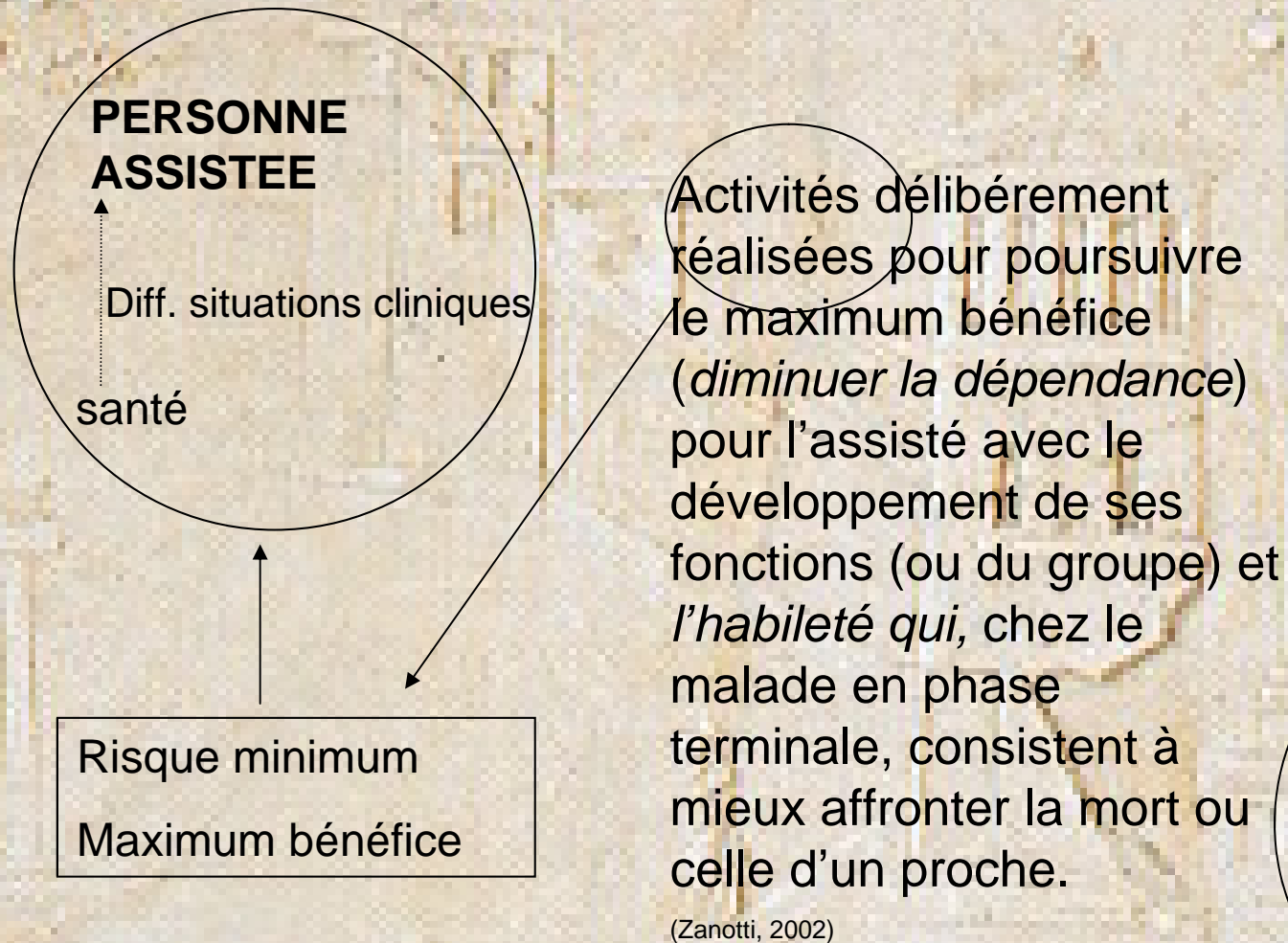
Le Département est  
une  
*learning organization*

.. cum his versare qui te  
meliorem facturi sunt,  
illos admitte quos tu  
potes facere meliores.  
Mutuo ista fiunt, et  
homines dum docent  
discunt.

Seneca, Lettere morali a Lucilio, Libro I



## Modèle culturel (2)

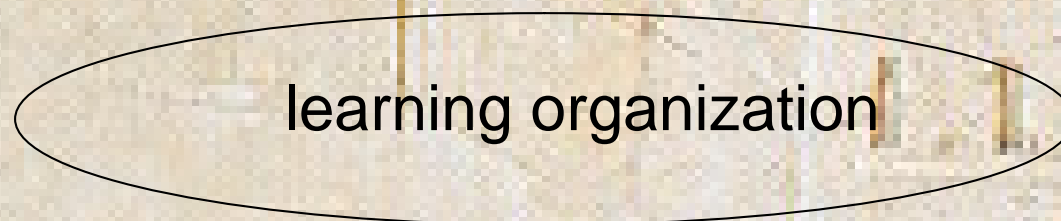


***Advanced  
Practice  
Nursing***

**Le Département**

# L'évaluation des compétences professionnelles

*“si tu ne peux pas évaluer, tu ne peux pas gérer”*



COMPETENCE

RE-FLEXION

RE- CONNAITRE

ce que nous disons / ce que nous faisons

*Quid de aliis loquor? Si  
perpendere te voles,  
sepone pecuniam,  
domum, dignitatem, intus  
te ipse considera: nunc  
qualis sis aliis credis.*

Seneca, *Lettere morali a Lucilio*, Libro IX

**Le  
Département  
est  
une  
*learning  
organization***

modèles mentaux

contrôle personnel

conscience

apprendre et acquérir des connaissances

*Qui hoc dicit meditari  
ibertatem iubet.  
Qui dicit servire  
dedidicit;  
supra omnem  
potentiam est,  
certe extra omen.*

*Seneca, Lettere morali a Lucilio, Libro III*

développement de  
la pensée systémique

groupes  
dirigeants

CONCENTRER LA  
GESTION SUR LA  
CONNAISSANCE

ACQUERIR AVEC  
L'EXPERIENCE

PARTAGER LES  
CONNAISSANCES

ACQUERIR DES  
CONNAISSANCES  
DE L'EXTERIEUR

TRADUIRE LES  
CONNAISSANCES  
EN COMPETENCES

INTEGRER LES  
CONNAISSANCES  
TACITES ET EXPLICITES

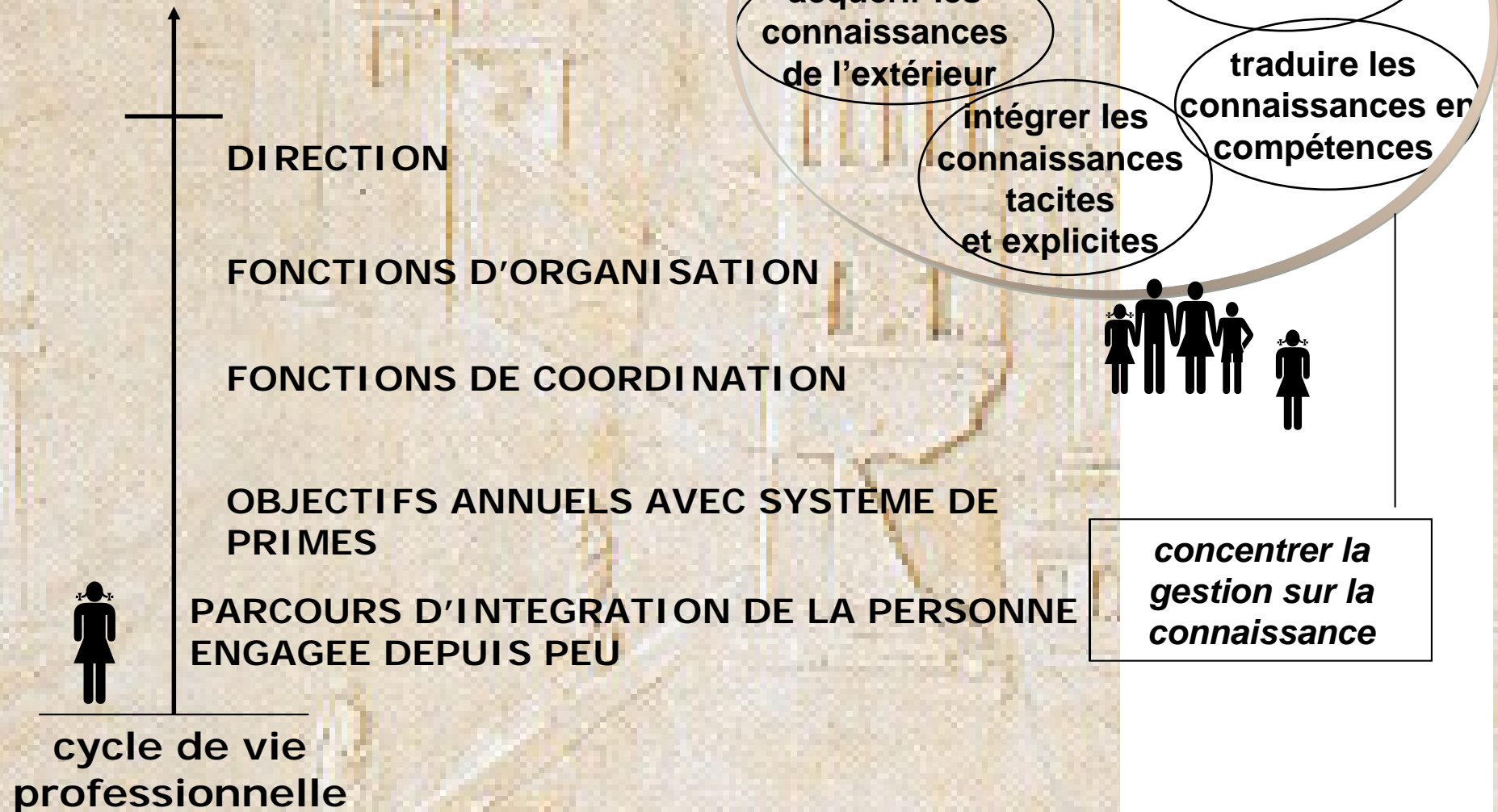
*.. Et in hoc aliquid  
gaudeo discere, ut  
doceam;nec me ulla res  
delectabit, licet sit  
eximia et salutaris,  
quam mihi uni sciturus  
sum. Si cum hac  
exceptione detur  
sapientia, ut illam  
inclusam teneam  
necenuntiem, reiciam:  
nullius boni sine socio  
iucunda possessio est.*

*Seneca, Lettère morali a Lucilio, Libro I*



# SYSTEME D'EVALUATION

## LEARNING AUDIT





# METHODE

Indicateurs des résultats

Indices de l'activité et du résultat

Indice de propension au changement

*.. et discas oportet et  
quod didicisti agendo  
confirmes.*

*Seneca, Lettere morali a Lucilio, Libro XV*

# POPULATION

**2003-2005**

- N. **114** Infirmiers engagés depuis peu
- N. **4** Infirmiers titulaires d'une Unité Opérationnelle
- N. **62** Infirmiers avec fonctions de coordination
- N. **24/an** Infirmiers titulaires de fonction d'organisation
- N. **866** (moyenne/an) Infirmiers et Inf. coordinateurs sur objectifs annuels liés au système de primes
- N. **254** (moyenne/an) opérateurs engagés dans le Learning audit

# RESULTATS

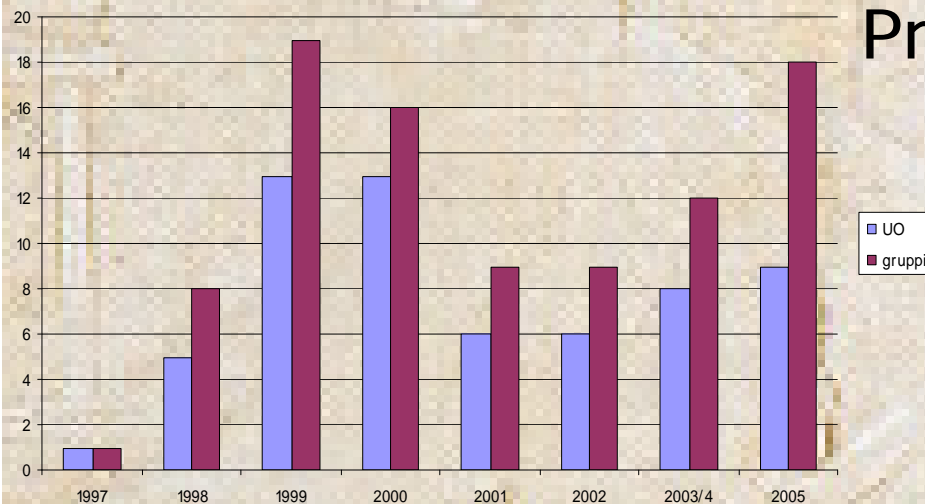
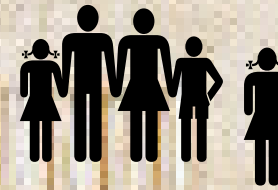
## LEARNING AUDIT

n. 9 structures

n. 14 groupes

n. 28 audit

n. 261 personnes



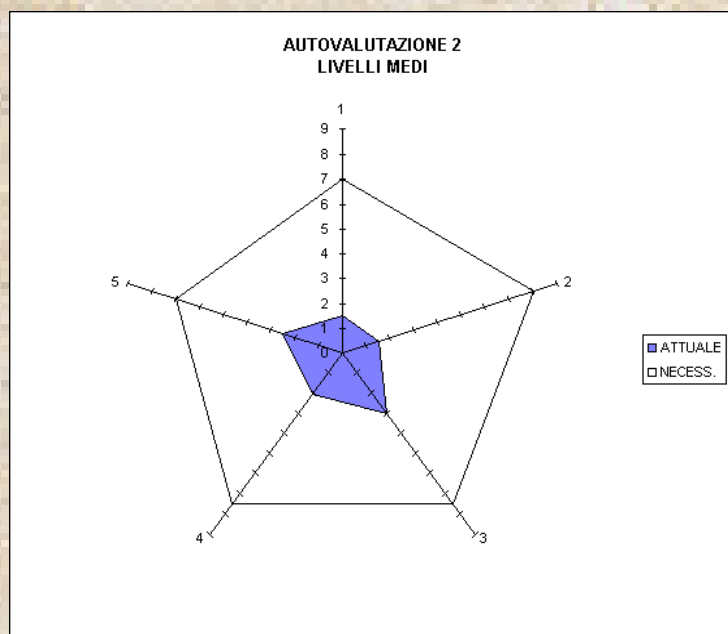
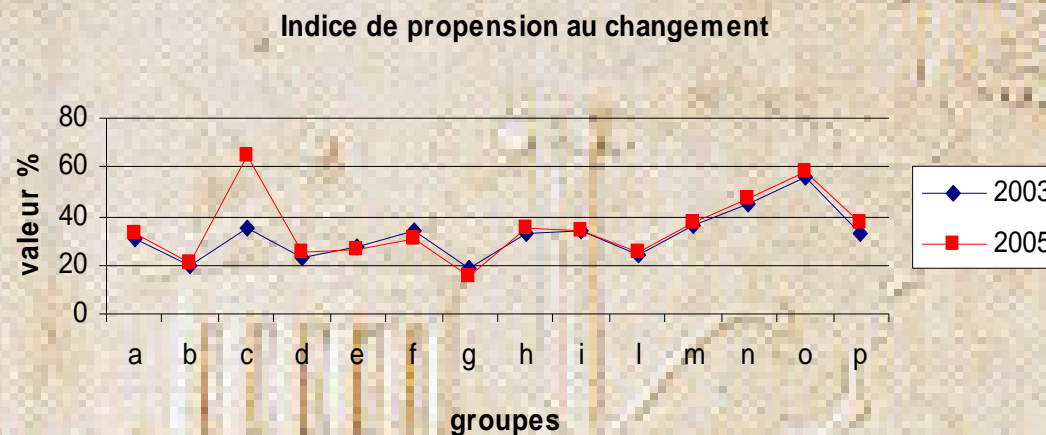
Distribution numérique U.O. et groupes dans le temps

Projets présentés 42:

**62%** approbation totale

**38%** approuvés en  
deuxième demande

	RANKING	NIVEAUX MOYENS		
PROCESSUS	MOYEN	ACTUEL	NECES S	DELTA
1. ACQUERIR AVEC L'EXPERIENCE	20,0	1,5	7,0	-5,5
2. PARTAGER LES CONNAISSANCES	16,7	1,5	8,0	-6,5
3. TRADUIRE LES CONNAISSANCES EN COMPETENCES	16,7	3,0	7,5	-4,5
4. INTEGRER LES CONNAISSANCES TACITES ET EXPLICITES	11,6	2,0	7,5	-5,5
5. ACQUERIR LES CONNAISSANCES DE L'EXTERIEUR	18,3	2,5	7,0	-4,5
<b>Indice de propension au changement :</b>	<b>55,0%</b>			



Augmentation de l' IPC dans les "jeunes" structures

Pas de corrélation directe entre IPC élevé et résultats efficaces

Hypothèse de corrélation entre IPC et présence de différents professionnalismes dans le groupe

# RESULTATS

## OBJECTIFS annuels système avec primes

N. 866 (moyenne/an)

Infirmiers et infirmiers coordinateurs

Niveau d'obtention  $\geq 96\%$

82.20% (2003)

96.05% (2005)

AZIENDA U.S.L. 11 Empoli															
Sistema premiante 2005 - Personale del Comparto															
Scheda per l'assegnazione del "Punteggio di Flessibilità"															
STRUTTURA:										RESPONSABILE:					
Matr.	Cognome e nome	Obiettivi assegnati	Incidenza % singolo obj su totale obj assegnati	1<X>3,5 Liv. Quantitativo di Partecip az. agli Obj	1<X>3,5 Liv. di Competenza nella Partecip az. agli Obj	Media	Azioni	Indicatori	Data inizio obj	Data fine partecipazione obj	Risultato Raggiunto	Event. problemi riscontrati quali fattori di debolezza	Punti di forza, di miglioramento e di sviluppo	% Grado raggiung. obj assegnati	Media %
						0,00									0
		Consolidare interventi di nursing avanzato secondo il modello teorico Nursing come stimolatore di armonia-salute.					Condivisione conoscenze sulla teoria di riferimento. Referenza per almeno n. 6 casi. Monitorizzazione della sintomatologia e sua classificazione. Registrazione della diagnosi infermieristica, registrazione di obiettivi, programmazione di interventi infermieristici; registrazione di indicatori per la verifica di efficacia su interventi effettuati e/o indicatori su obiettivi; attuazione degli interventi infermieristici; valutazione del programma assistenziale. Identificazione aree di criticità e identificazione di aree di sviluppo.	Casi documentati ≥ 6 . Livello di completezza nella formulazione della diagnosi infermieristica = 70%; livello di completezza nella formulazione dell'obiettivo infermieristico =90%; coerenza interna fra dipendenza funzionale e obiettivi = 80%; coerenza interna fra obiettivi e interventi = 80%; coerenza interna fra sintomatologia,cause e diagnosi infermieristica = 70%; coerenza interna fra diagnosi infermieristica e obiettivi = 80%. Un report presente al 31 agosto ed uno al 15 dicembre.							
		Sviluppare progetti attraverso l'applicazione della metodologia Learning Audit					Implementazione, monitoraggio, verifica e consolidamento delle diverse fasi previste nel progetto elaborato utilizzando la metodologia learning audit.	Progetto approvato; Indice di presenza ≥ 80%; Valutazione sul grado di partecipazione ≥ 1; report finale.							
		Nr. totale obiettivi assegnati	2												

NOTE:

Firma del dipendente per presa visione

# RESULTATS

## Advanced Nursing

### Structures :

2003 - n.5	}	n. 1038 dossiers d'infirmiers
2004 - n.7		
2005 - n.22		
		couverture moyenne de 96.5%

### Niveau d'obtention

82.% (2003)

94% (2005)

Niveau de compétence (85 infirmiers): 45% ↺ 83%

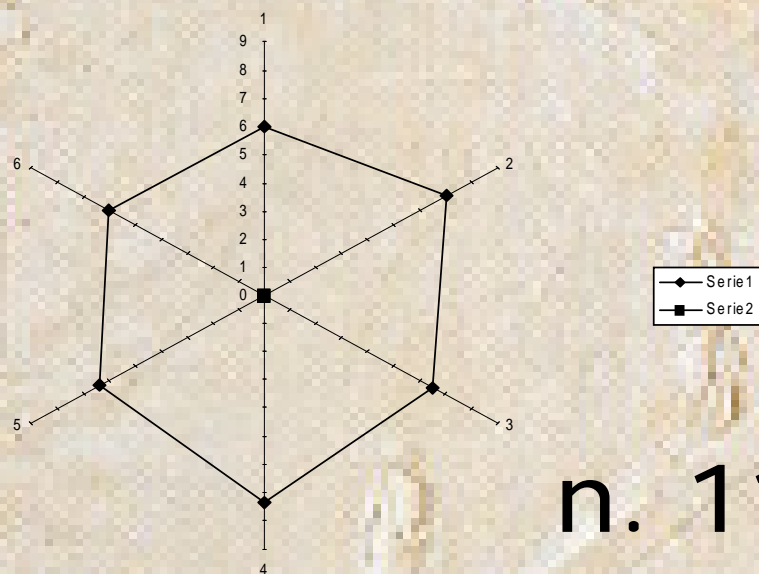
*Quid autem stultius est  
quam quia diu non  
didiceris non discere?*

*Seneca, Lettere morali a Lucilio, Libro IX*

# RESULTATS

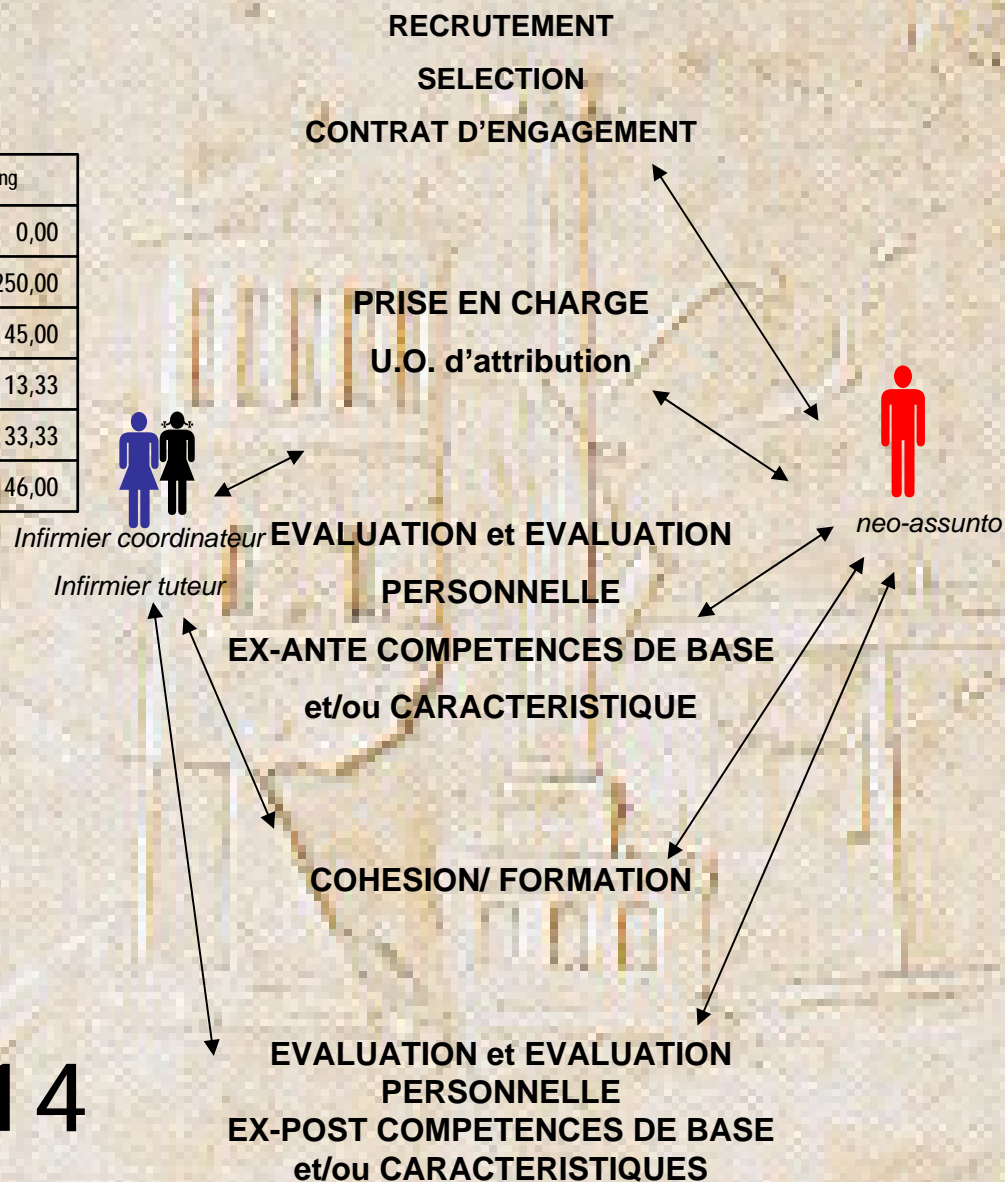
Variables	Niveau		delta	ranking
	Ex ante	Ex post		
NORMATIVE	6	7	-1	0,00
INFIRMIER GENERAL	3	8	-5	250,00
EDUCATION—INFIRME	6	8	-2	45,00
COMPORTEMENT	6	9	-3	13,33
HABILETE	4	7	-3	33,33
COMPORTEMENT D'ORGANISATION	4	9	-5	46,00

AUTOVALUTAZIONE  
Indice de propension au changement = 48.5%



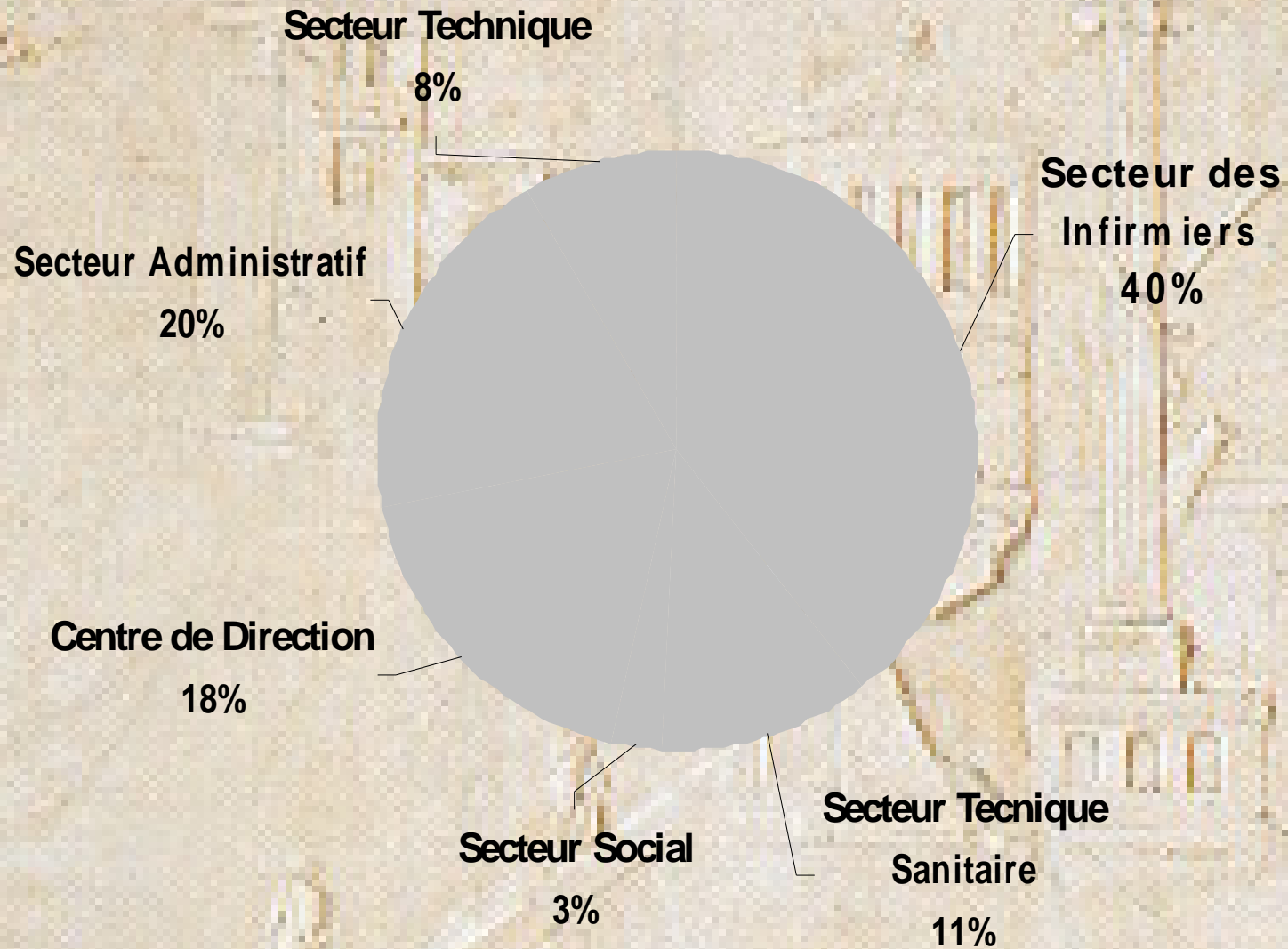
n. 114

## Personnel engagé depuis peu



# RESULTATS

## Fonctions d'organisation





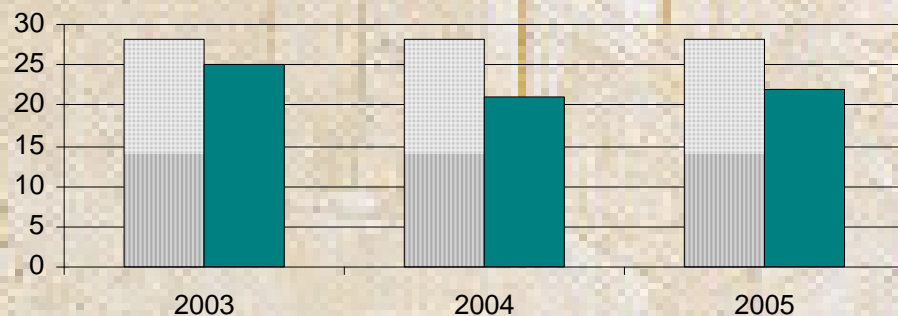
# RESULTATS

Fonctions d'organisation

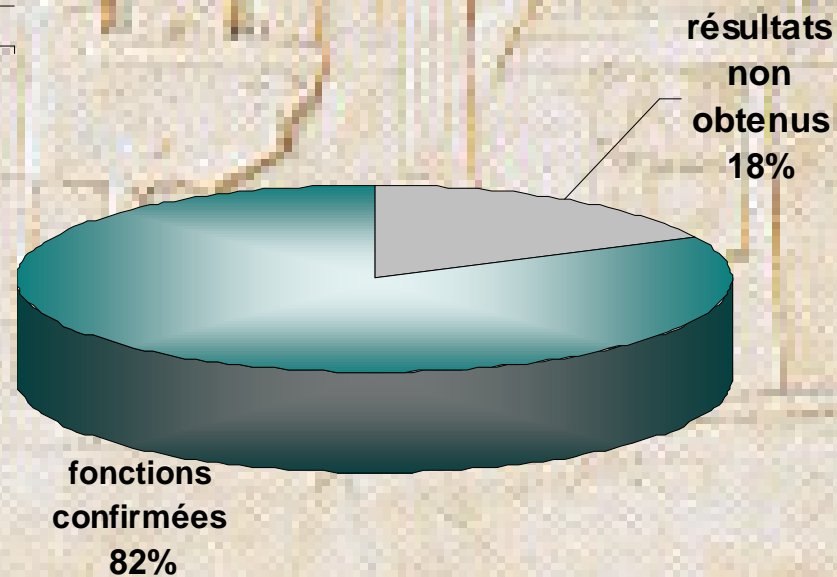
*Secteur des infirmiers*

▒ definite  
■ assegnate

Fonctions définies et attribuées



Fonctions confirmées  
et  
Fonctions retirées



# RESULTATS

## Fonctions de coordination

n. 75 { 61 ex coordinateurs  
15 avec nouvelle nomination

Titres des changements en objet	Points moyens %							
	Secteur médical	Secteur chirurgical	Secteur urgences	Secteur puéril	Gynécologie professionnelle	Zone critique	Structures territoriales	Communauté professionnelle de l'entreprise 2003
Parcours d'insertion du personnel	97	85	92	100	100	88	100	89
Report output - outcomes	84	60	79	53	65	50	80	66
Elaborer un système de codification	63	71	100	67	33	50	88	65
Douleurs	25	22	0	33	67	0	11	18
Report formation du personnel attribué	41	40	62	33	10	38	49	39
Report formation des élèves	69	58	58	67	67	71	42	57
Report contrôle réserves/stocks et consommation	100	100	100	100	100	100	100	95
Projet pour l'évaluation des compétences	87	77	33	83	0	58	38	58
Report gestion du personnel	71	69	68	61	57	72	68	65
Report attribution des objectifs	63	47	55	39	70	56	71	55
Position de l'U.O/service	50	55	67	33	50	58	50	50
Projet pour le développement qualité	69	62	33	75	25	62	78	60
<b>Moyenne arithmétique totale</b>	<b>68</b>	<b>58</b>	<b>58</b>	<b>65</b>	<b>47</b>	<b>62</b>	<b>64</b>	<b>60</b>
<b>Moyenne</b>	<b>74</b>	<b>63</b>	<b>45</b>	<b>65</b>	<b>45</b>	<b>61</b>	<b>63</b>	<b>62</b>

# CONCLUSIONS

L'innovation, pour s'implanter, doit être assistée et protégée

Construire un réseau entre les groupes a favorisé l'innovation

Créer un état d'esprit "d'équipe" a été important, valorisant ainsi au maximum la contribution de chacun

L'acquisition de méthodes et non l'acquisition de solutions a été promue

*Id agendum est ne quid  
nobis inopinatum sit; et  
quia omnia novitate  
graviora sunt, hoc  
cogitatio adsidua  
praestabit, ut nulli sis  
malo tiro.*