



**L'AUTOMONITORAGGIO GLICEMICO (SMBG)  
COME VALUTAZIONE E APPLICAZIONE  
DI UNA TECNOLOGIA SANITARIA**

**Un'opportunità di miglioramento della clinical competence per il diabetologo,  
attraverso la valorizzazione dell'HTA e della metodologia del Governo Clinico**

# Clinical Competence

## degli individui e delle organizzazioni

**Dott.ssa Vittoria Gigantelli**

**Bisceglie (BA), 18 Aprile 2012**



# SOMMARIO

## 1. Glossario

## 2. Valutazione della clinical competence

## 3. Conclusioni

# 1. GLOSSARIO

## Definizione di clinical competence

L'automonitoraggio glicemico (SMBG) come valutazione e applicazione di una tecnologia sanitaria



# DI CHE COSA PARLIAMO?

## differenze tra ...

<b>QUALIFICA</b>	<b>COMPETENCE</b>
laurea, specialità	Modo di essere
Superamento programmi formativi accreditati	Performance reale
Enfasi sulle conoscenze mediche	Enfasi sul giusto equilibrio tra conoscenze, capacità e atteggiamento
Nessuna garanzia	Implica garanzia, fiducia
<b>UTILE AI MEDICI</b>	<b>UTILE AI PAZIENTI</b>

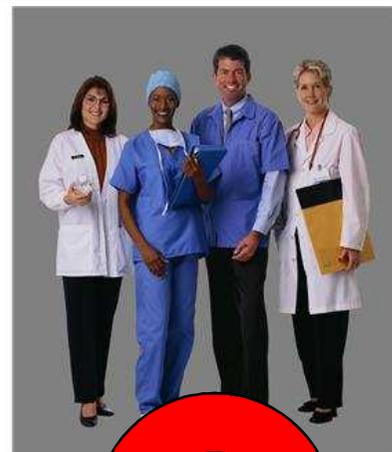
**Si impara sul campo**

# LA COMPETENCE

“La **competence** è una caratteristica individuale collegata ad una **performance** eccellente ...

*... è la capacità di dialogo con un contesto in cui non tutto è prevedibile, ma l'efficienza e l'efficacia dell'interazione è mantenuta attraverso la continua gestione di ciò che di inaspettato accade ...*

Alessandra Saggin, SDA Bocconi, 2003



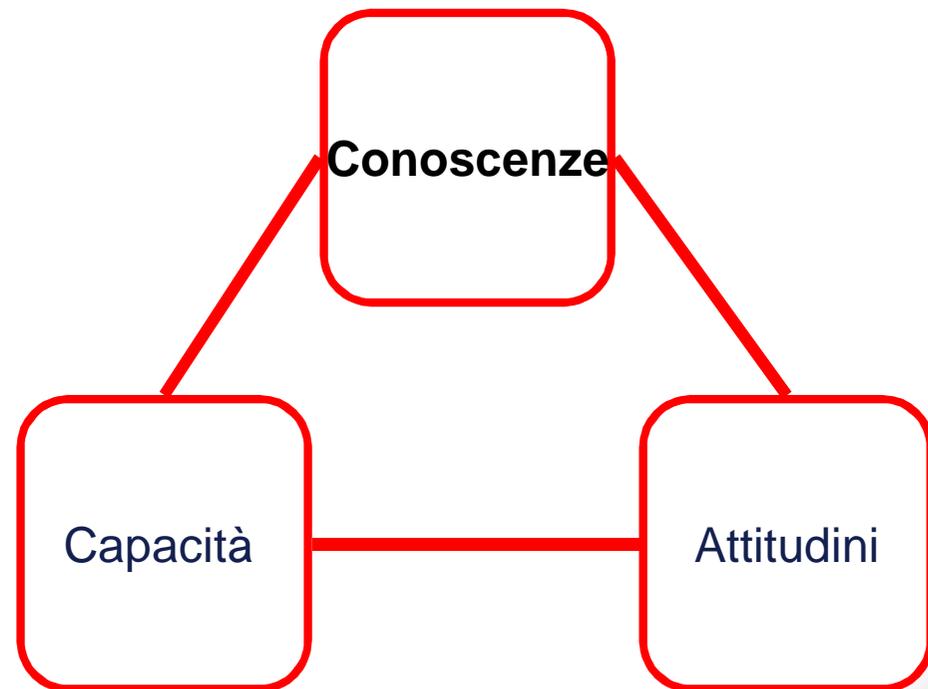
# CLINICAL COMPETENCE *(il sapere)*

## CONOSCENZE:

### Il sapere specifico

L'insieme di

- istruzione
- addestramento
- aggiornamento
- esperienza

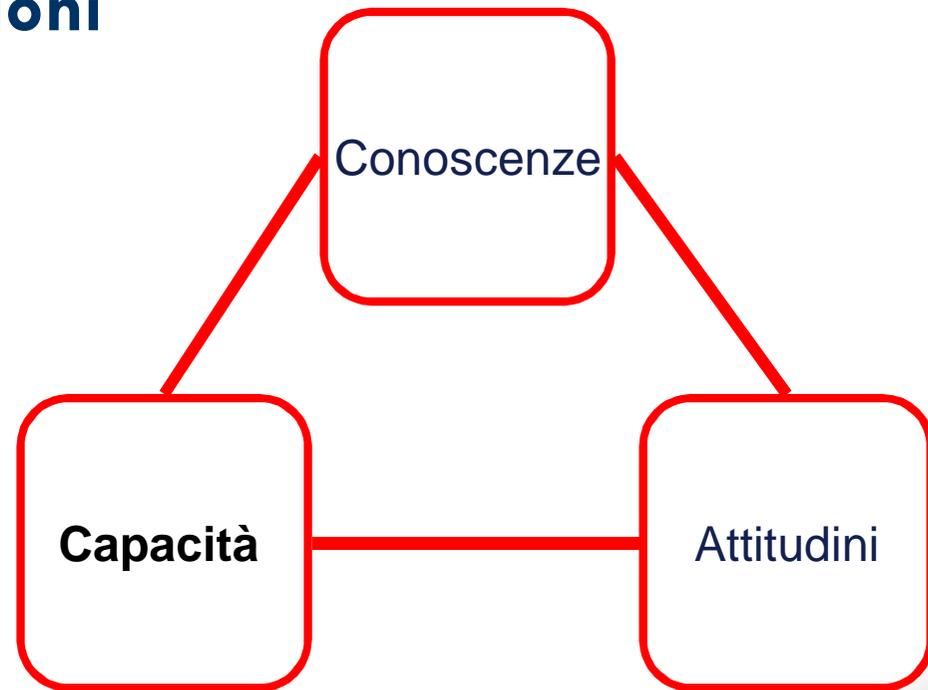


# CLINICAL COMPETENCE *(il fare)*

## CAPACITA'/ ABILITA':

Il sapere agire nelle situazioni

- Abilità intellettuale (*problem solving*)
- Abilità operativa
- Abilità relazionale

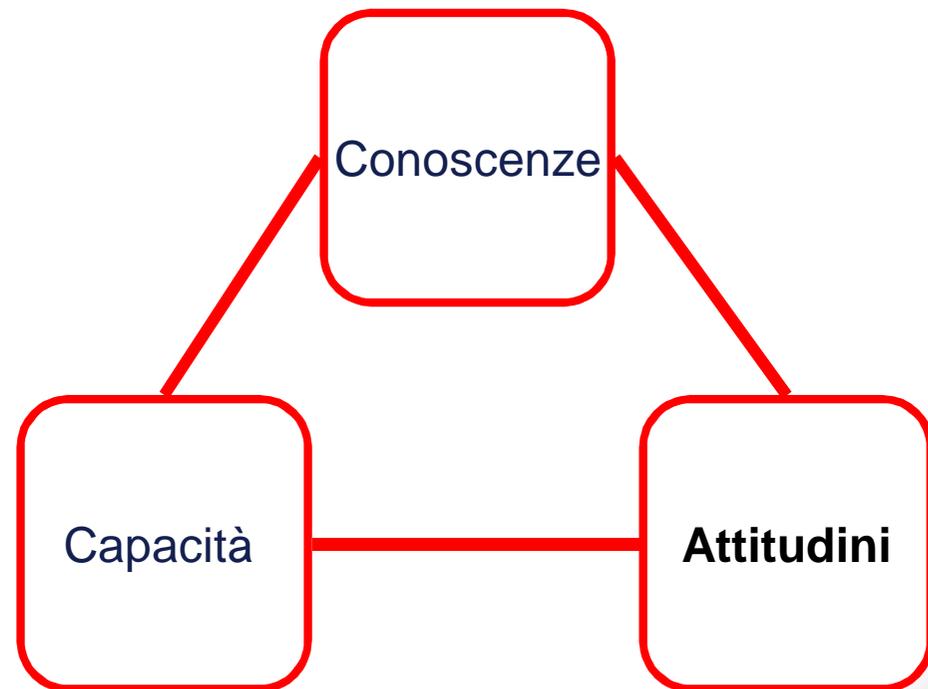


# CLINICAL COMPETENCE (l'essere)

## ATTITUDINI :

### Vedere

le opportunità **future**,  
il senso di **responsabilità**, le  
**iniziative** messe in atto nel  
ruolo,  
l'accettazione e  
finalizzazione delle  
**esperienze passate ...**  
gli **atteggiamenti**,  
i **comportamenti**



# LA PERFORMANCE

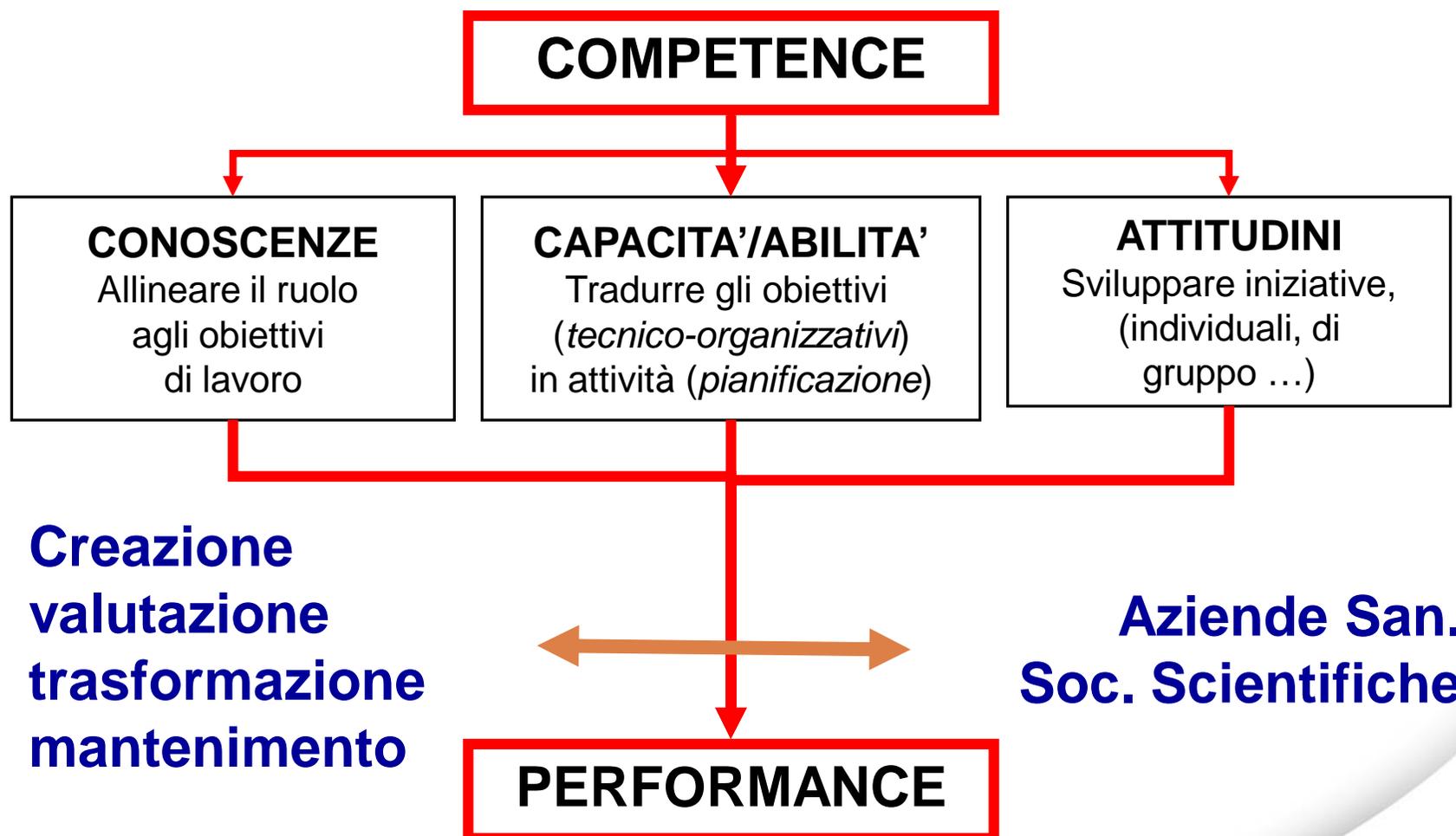
**Contributo che l'individuo porta per il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione; si identifica con i risultati ottenuti.**



## 2. VALUTAZIONE DELLA CLINICAL COMPETENCE

### Modello, Definizione degli obiettivi e del profilo, Valutazione

# VALUTAZIONE della COMPETENCE: MODELLO



# MODELLO CURRICULUM VITAE STANDARD EU

FORMATO EUROPEO  
PER IL CURRICULUM  
VITAE



ESPERIENZA LAVORATIVA

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

CAPACITA' E COMPETENZE  
PERSONALI

*Acquisite nel corso della vita e della carriera,  
ma non necessariamente riconosciute da  
certificati e diplomi ufficiali*



CAPACITA' E COMPETENZE  
RELAZIONALI

*Vivere e lavorare con altre persone, ecc*

CAPACITA' E COMPETENZE  
ORGANIZZATIVE

*Ad es.: coordinamento e amministrazione di  
persone, progetti, ecc*

# MODELLO VALUTAZIONE di un'ORGANIZZAZIONE

POLITICA
PIANIFICAZIONE
COMUNICAZIONE
PROCESSO ASSISTENZIALE
EDUCAZIONE
PROVE SCIENTIFICHE, PROFILI DI CURA, PROCEDURE
SISTEMA INFORMATIVO
VERIFICA DEI RISULTATI MIGLIORAMENTO
FORMAZIONE INTERNA
RISORSE (STRUTTURA, TECNOLOGIA)



Per capire le  
**CONOSCENZE**  
**CAPACITA'/ABILITA'**  
**ATTITUDINI**

# C'E' UN RAPPORTO DIRETTO TRA

## OBIETTIVI DI PERFORMANCE

<b>AZIENDALI</b>	outcome intermedi, finali; servizi prodotti
Unità Operativa	idem
Partizione di ....	idem
<b>INDIVIDUALI</b>	conoscenze, capacità, attitudini

## PROFILO PROFESSIONALE (competence)

# CLINICAL COMPETENCE: definire un profilo per il **diabetologo**



## Esempio di requisiti Generali: sviluppare competenze

- di gestione di ampie casistiche di diabetici, nuove epidemiologie, complicanze ...
- sulle tecniche necessarie (indispensabili)
- sulle tecniche auspicabili (per contesti particolari *Centri Hub*)
- organizzative – manageriali
- di interazione con gli attori della rete
- di sviluppo dimensione etica, affettiva e morale

# CLINICAL COMPETENCE: cosa è oggi richiesto ad un **diabetologo**? - 1



## ESEMPIO di CAPACITA' di BASE

1. saper collaborare in contesti multiprofessionali/  
multidisciplinari
2. gestire le attività in ottica di qualità del servizio
3. creare un clima favorevole al miglioramento
4. produrre prestazioni sicure e appropriate
5. promuovere e gestire innovazione tecnica e  
procedurale
6. raggiungere gli obiettivi aziendali
7. favorire, gestire il cambiamento

**ognuna  
con la  
descrizione**

## VALUTAZIONE ISTITUZIONALE

L'automonitoraggio glicemico (SMBG) come valutazione e applicazione di una tecnologia sanitaria



# CLINICAL COMPETENCE: cosa è oggi richiesto a una **diabetologia**? - 1

## ESEMPIO DI CAPACITA' DI BASE



1. avere una politica che indirizzi le prestazioni e renda conto dei servizi forniti alla comunità
2. descrivere gli obiettivi da ottenere attraverso la pianificazione dei processi, procedure, indicatori
3. valutare i bisogni della persona in modo strutturato
4. fornire a pazienti e famiglie le capacità per partecipare al processo d'assistenza e alle decisioni sulle cure
5. gestire i temi professionali con l'EBM che permette di applicare PDTA i cui esiti hanno una prospettiva di risultati efficaci per i pazienti

### ACCREDITAMENTO ISTITUZIONALE



# CLINICAL COMPETENCE: cosa è oggi richiesto ad un **diabetologo**?-2



## ESEMPIO di CAPACITA'DISTINTIVE

1. efficacia organizzativa
2. analisi, soluzione dei problemi
3. gestione e coordinamento dei problemi
4. gestione delle risorse e dei servizi
5. cambiamento e innovazione
6. orientamento al cliente
7. lavoro in gruppo
8. coordinamento

ognuna  
con la  
descrizione

## VALUTAZIONE D'ECCELLENZA

L'automonitoraggio glicemico (SMBG) come valutazione e applicazione di una tecnologia sanitaria



# CLINICAL COMPETENCE: cosa è oggi richiesto a una **diabetologia**? - 2

## ESEMPIO DI CAPACITA' DISTINTIVE



1. avere definito i PDTA per le principali attività del servizio
2. analizzare le misurazioni in relazione al raggiungimento degli obiettivi e definire i piani di miglioramento
3. ecc ....

## ACCREDITAMENTO ALL'ECCELLENZA



# COMPETENCE INDIVIDUALE: valutazione



AREA	CRITERIO	VALUTAZIONE
<b>CAMBIAMENTO INNOVAZIONE</b>	<b>Individuare tendenze evolutive e opportunità di innovare tecnologie e sistemi funzionali alle strategie della struttura</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Si adatta immediatamente alle nuove responsabilità e impegni</li><li>• Usa tecniche che portano alla creazione di idee</li><li>• Utilizza l'innovazione per migliorare efficienza e risultati</li></ul>

## PERFORMANCE MANAGEMENT

L'automonitoraggio glicemico (SMBG) come valutazione e applicazione di una tecnologia sanitaria



# COMPETENCE ORGANIZZATIVA: valutazione



AREA	CRITERIO	VALUTAZIONE
<b>PIANIFICAZIONE</b>	<b>Descrivere gli obiettivi da ottenere attraverso la pianificazione dei processi, procedure, indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Documento contenente la modalità di erogazione dei servizi</li><li>- Documento del piano di raccolta degli indicatori</li></ul>

## ACCREDITAMENTO ISTITUZIONALE/ALL'ECCELLENZA

# COMPETENCE INDIVIDUALE

## valutazione (scheda)



È abile ad instaurare e mantenere rapporti

			X	
--	--	--	---	--

È schivo e poco orientato al rapporto

Interpreta subito i bisogni del paziente

			X	
--	--	--	---	--

Non mette a fuoco i bisogni (dimostra poco interesse)

Lavora con metodo e senso organizzativo

			X	
--	--	--	---	--

Lavora spesso in modo caotico e confuso

Ha iniziative valide ed efficienti

			X	
--	--	--	---	--

Deve essere sempre pilotato e stimolato

## PERFORMANCE MANAGEMENT

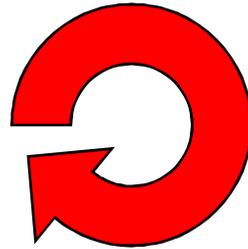
# COMPETENCE ORGANIZZATIVA: valutazione (lista di verifica)



<b>Il processo di erogazione di ciascun prodotto è definito in termini di:</b>	SI	si	no	no
Accessibilità (chi e come si entra)				
Organizzazione interna (sequenza di azioni)				
Indicatori				

## ACCREDITAMENTO ISTITUZIONALE / ALL'ECCELLENZA

# RESTITUZIONE - FEED-BACK TRA ...



**VALUTATORE  
VALUTATO**



Per decidere **del “dopo”**

delle aree di miglioramento, interventi di sviluppo

## 3. CONCLUSIONE

- 1. La competenza clinica è un concetto più esteso della qualificazione**
- 2. La competence è il giusto equilibrio tra conoscenze, attitudini, abilità**
- 3. Esiste un rapporto diretto tra obiettivi di performance e profilo professionale (competence)**
- 4. Si può distinguere una competence individuale ed una competence organizzativa**
- 5. La valutazione passa attraverso criteri di verifica e liste di verifica**

# RIFORMULAZIONE

- 1. È possibile definire il profilo del diabetologo ... .. e del centro di diabetologia?**
- 2. Il profilo professionale del diabetologo ... e del centro di diabetologia dovrebbe essere descritto (lista di verifica)**
- 3. Ogni requisito deve poter essere valutato in modo "oggettivo" (criteri di verifica)**
- 4. AMD può riflettere sulla competence del diabetologo? Definire il profilo del diabetologo? Diventare l'entità che facilita l'adesione al profilo?**
- 5. AMD può diventare l'entità che accredita la competenza clinica del diabetologo ... e del centro di diabetologia ?**

*Grazie*

