

I privileges: le competenze cliniche

GLI STANDARD JCI

SQE 10

SQE 11

SQE 12

I riferimenti agli standard JCI (SQE)

Si fa riferimento in particolare al capitolo **SQE** (Staff Qualification and Education) Qualifiche e Formazione del Personale che è il capitolo interamente dedicato da JCI al tema della valutazione dei professionisti e delle loro competenze.

E' evidente l'importanza di valorizzare e rendere esplicito quanto professionisti qualificati ed esperti possano adempiere alla propria mission e soddisfare i bisogni dei pazienti

segue:

I privileges cosa sono

I privileges sono le competenze cliniche, diagnostiche e chirurgiche che un professionista medico all'interno di una U.O. è autorizzato a svolgere.

Ogni U.O. possiede un suo specifico «elenco» di privileges che possono essere assegnati a specifici professionisti (tutti, tutti o alcuni).

Quindi i privileges sono

I Privileges di JCI consistono nell'autorizzazione ad eseguire:

attività e procedure (ad es. attività ambulatoriali, procedure diagnostiche, procedure chirurgiche, impostazioni terapia medica, etc.)

Nell'individuare queste attività e queste procedure è utile mantenere uno stretto riferimento a flussi informativi esistenti:

- 1. prestazioni ambulatoriali e diagnostiche;**
- 2. procedure utilizzate nei ricoveri;**
- 3. interventi chirurgici;**
- 4. prestazioni mediche di impostazione terapia;**

I privileges perché

I privileges nascono per soddisfare diverse esigenze di governance e di servizio:

- **come scegliere il professionista più adatto a rispondere ai bisogni del paziente;**
- **come organizzare il lavoro tra i professionisti presenti nella U.O.; quali responsabilità cliniche distintive* sono «assegnate» ai singoli collaboratori;**
- **come strutturare i percorsi di crescita professionale e di formazione**

I privileges sono anche la risposta ai pazienti per il presidio della loro sicurezza e della qualità delle prestazioni erogate

i «privileges» nascono quindi da una esigenza comune a tutte le organizzazioni sanitarie: dare la migliore risposta professionale ai bisogni del paziente

Rappresentano un processo capace di tutelare la sicurezza del paziente rendendo esplicito **“chi sa fare cosa”** all'interno di una Unità Organizzativa in funzione delle proprie competenze, delle esperienze maturate nel corso della propria attività professionale e sulla base dei volumi di attività realmente erogati e dei relativi esiti.

Il Ciclo delle Clinical Competence

processo almeno triennale e dinamico: rivalutazione delle clinical competence in caso di introduzione di nuove tecniche chirurgiche e/o modalità di trattamento e per i professionisti che richiedono nuove clinical competence necessaria la dimostrazione della formazione effettuata su tali aree di attività

Rivalutazione del livello di autonomia del professionista

Individuazione delle attività

- Servizi erogati dalle U.O.
- Protocolli in uso nelle U.O.
- Tecniche chirurgiche in uso nelle U.O.
- Attrezzature in uso nelle U.O.

Definizione dei criteri di attribuzione dei livelli di autonomia

Identificazione dei criteri minimi per attribuire ad un professionista un livello di autonomia nello svolgere una determinata attività

Attribuzione ai professionisti del livello di autonomia

processo attraverso il quale l'organizzazione autorizza un professionista ad eseguire le prestazioni sanitarie identificate sulla base di una valutazione delle credenziali e delle performance del professionista.

L'attribuzione dei privileges è un processo dinamico

Il dirigente medico può fare istanza proprio Responsabile dell'U.O. di avere re-attribuito il proprio grado di autonomi rispetto ad attività e procedure per le quali ritiene di aver soddisfatto i criteri previsti

Ogni anno il Responsabile dell'U.O. può rivedere e riassegnare i privileges ai propri medici

Il livello di autonomia del singolo medico può essere modificato anche in senso restrittivo, sulla base di comprovati eventi di particolare gravità

Percorso di attribuzione dei privileges

Il responsabile di Unità operativa definisce e valuta per ogni singolo professionista il possesso dei propri privileges, sulla base delle procedure/attività svolte (è possibile anche attivare una autovalutazione)

Incontri individuali (spiegare il rationale dell'assegnazione, dei criteri di assegnazione e dei livelli di autonomia)

Proposta e condivisione delle competenze (pianificando anche gli obiettivi per l'anno successivo e gli step per aumentare il grado di autonomia)

Attribuzione dei livelli di autonomia (in base all'aderenza a criteri stabiliti dal responsabile che può riferirsi anche a criteri esterni – ad es. dalle società scientifiche)

Formalizzazione di una scheda

Come fare 1

E' molto importante, nella identificazione delle attività e delle procedure (mappatura), fare riferimento ai **nomenclatori** delle attività (aggregandole) **ambulatoriali** e **diagnostiche** e alle attività **chirurgiche** presenti nei flussi informativi del **software** (es. pacs, di sala operatoria, software di ricovero, software del reparto, etc.) in modo da poter **riconduurre** il più possibile **la mappatura a flussi informativi esistenti** (in area medica attualmente questo risulta difficile ma in area diagnostica e chirurgica è possibile).

Un possibile schema di riferimento per la raccolta è il seguente (.... segue):

Un esempio di schema di raccolta dei privileges

	Il professionista è sotto supervisione diretta	Il professionista è sotto supervisione indiretta	Il professionista è autonomo	Il professionista è autonomo e formatore	
Procedura medica, chirurgica, diagnostica					
Procedura medica, chirurgica, diagnostica					
Procedura medica, chirurgica, diagnostica					
Procedura medica, chirurgica, diagnostica					
Procedura medica, chirurgica, diagnostica					

Come fare 2

Nella colonna “procedure medica, chirurgica, diagnostica” vanno descritte **le procedure aggregate** ad un livello utile ad identificare le responsabilità dei propri collaboratori.

Nella casella "criteri" vanno inseriti i riferimenti numerici e/o temporali (indicatori o riferimenti) per identificare come il professionista deve essere valutato: ad esempio **quante procedure deve gestire e/o quanto tempo è necessario prima di passare ad un livello superiore o quante procedure (o quanto tempo o quale formazione)** **deve gestire per "mantenere" il livello** (ad es. livello 3).

Come fare 3

In corrispondenza del **livello 1** sarà necessario identificare quante procedure oppure per quanto tempo o che tipo di formazione è necessario che il professionista svolga sotto supervisione diretta per poter passare al livello 2.

In corrispondenza del **livello 2** sarà necessario identificare quante procedure oppure per quanto tempo o che tipo di formazione è necessario che il professionista svolga sotto supervisione indiretta per poter passare al livello 3.

In corrispondenza al **livello 3** sarà necessario identificare quante procedure è necessario che il professionista svolga o abbia svolto per poter mantenere il livello 3 (autonomia rispetto alla procedura, primo operatore per una procedura chirurgica o responsabile autonomo per una attività medica o diagnostica).

Al **livello 4** troveremo un professionista che è già un livello 3 **ed ha accumulato una esperienza** tale (oltre a caratteristiche specifiche) **che lo abilita a trasferire il proprio know how** ai colleghi (non è solamente un tutor per i neo assunti ma è proprio un punto di riferimento per determinate procedure distintive)

Chi definisce i privileges

Dentro l'organizzazione:

I Valutatori (i responsabili di U.O.)

I Valutati (in un processo condiviso di autovalutazione)

Fuori dall'organizzazione:

Società scientifiche (mappatura e criteri di autonomia)

Scuole di specializzazione

Riepilogo : gli obiettivi dei privileges

- Fornire strumenti e metodologie finalizzati a garantire una efficace **selezione, valutazione e sviluppo** nel tempo del personale;
- Definire una mappa delle conoscenze specialistiche per lo **sviluppo e la valutazione del personale**;
- **Assicurare** ai pazienti di essere seguiti da personale altamente specializzato e in possesso delle **conoscenze e delle competenze adeguate**.
- Chiarire i **ruoli** e le loro **responsabilità**.
- Definire i profili di ruolo atteso e di eccellenza per introdurre la **valutazione delle competenze individuali** e favorire la definizione di percorsi di sviluppo mirati a garantire **elevati livelli di performance**.
- Definire sentieri di carriera per chiarire i criteri per la **progressione professionale** e di ruolo che spingano le persone a crescere professionalmente

L'accreditamento JCI e le clinical competence

Gruppo di standard Qualifiche e Formazione del Personale (SQE)

JCI dedica un capitolo intero al tema della valutazione dei professionisti e delle loro competenze. L'importanza di valorizzare e rendere esplicito quanto professionisti qualificate ed esperte possano adempiere alla propria mission e soddisfare i bisogni dei pazienti ed in particolare:

Conferimento dei “Privileges” Clinici al Personale Medico

SQE.10 L'ospedale ha una procedura standardizzata, oggettiva e basata sulle prove scientifiche di efficacia, per autorizzare i medici a ricoverare e a trattare i pazienti e/o a erogare altre prestazioni cliniche in funzione delle rispettive qualifiche. ©

Monitoraggio e Valutazione Continua dei Singoli Medici

SQE.11 L'ospedale si serve di un processo standardizzato e permanente per valutare la qualità e la sicurezza delle prestazioni sanitarie erogate da ciascun medico. ©

Conferma dell'Incarico e Rinnovo dei “Privileges” Clinici dei Medici

SQE.12 Almeno ogni tre anni, l'ospedale stabilisce, sulla base del monitoraggio e della valutazione continua dei singoli medici, se confermare l'incarico e rinnovare i “privileges” clinici con o senza modifiche per ogni singolo medico. ©

Conferimento dei “privileges” Clinici al Personale Medico

Standard SQE.10

L'ospedale ha una **procedura standardizzata, oggettiva e basata sulle prove scientifiche** di efficacia, per **autorizzare i medici** a ricoverare e a trattare i pazienti e/o a erogare altre prestazioni cliniche in funzione delle rispettive qualifiche. ©

Intento di SQE.10

La decisione più critica che deve essere presa da un ospedale al fine di **tutelare la sicurezza dei pazienti** e di promuovere la qualità dei propri servizi sanitari, riguarda le competenze cliniche aggiornate dei singoli medici sulla base delle quali stabilire quali prestazioni cliniche il singolo medico sarà autorizzato a eseguire: un processo che viene anche chiamato “conferimento dei “privileges” clinici”.

Monitoraggio e Valutazione Continua dei Singoli Medici

Standard SQE.11

L'ospedale si serve di un processo standardizzato e permanente per valutare la qualità e la sicurezza delle prestazioni sanitarie erogate da ciascun medico. ©

L'intento esprime l'importanza per JCI di attivare percorsi capaci di mettere in evidenza:

- 1. Valutazione Continua della Pratica Professionale**
- 2. Comportamenti**
- 3. Crescita Professionale**
- 4. Risultati Clinici**

Un esempio di schema di raccolta dei privileges

	Il professionista è sotto supervisione diretta	Il professionista è sotto supervisione indiretta	Il professionista è autonomo	Il professionista è autonomo e formatore	
Procedura medica, chirurgica, diagnostica					
Procedura medica, chirurgica, diagnostica					
Procedura medica, chirurgica, diagnostica					
Procedura medica, chirurgica, diagnostica					
Procedura medica, chirurgica, diagnostica					

Un altro esempio esistente di Clinical Competence

Dottor							
Incarico attribuito:							
	Il professionista necessita di essere formato per effettuare il compito specifico	Il professionista necessita supervisione per effettuare il compito specifico	Il professionista è competente per effettuare in autonomia il compito specifico	Il professionista è competente per formare altri professionisti per effettuare il compito specifico			
Descrizione	LIVELLO 1	LIVELLO 2	LIVELLO 3	LIVELLO 4			
PROCEDURE e ATTIVITA'							
Attività x							
Attività x							
Attività x							
Attività x							
Attività x							
Attività x							
Attività x							
Attività x							
Attività x							
Attività x							
Attività x							

Le competenze come elemento distintivo

Ogni organizzazione sanitaria possiede e sviluppa un capitale di grande importanza: le competenze del personale sono il valore che la struttura è in grado di esprimere e sono il modo di rendere esplicito quanto una struttura è stata in grado di far crescere i propri professionisti

Valorizzare le competenze può quindi contribuire a dare maggiore visibilità all'organizzazione

L'importanza dei sistemi informativi

Importanza dei S. I. per i flussi individuali

Fascicolo personale

Privileges e esiti

Privileges e funzioni aziendali

Importanza Integrazione tra le funzioni:

- Qualità
- Formazione
- personale

Grazie per l'attenzione

Mario Faini