

ATTIVITA'

L'A.N.I.N. (Associazione Nazionale Infermieri Neuroscienze) è un'Associazione che si propone di promuovere come impegno costante e prioritario un'assistenza infermieristica adeguata con approccio interdisciplinare a utenti che afferiscono all'Area delle Neuroscienze, infatti il Titolo 1 art.1 dello Statuto così recita:

"L'Associazione Nazionale Infermieri (di) Neuroscienze ha come scopo la promozione dello sviluppo professionale degli infermieri per migliorare l'assistenza alla persona e più in generale contribuire ad elevare la qualità di vita dell'Uomo, come individuo e come collettività".

L'Associazione è nata a Roma nel 1975, ed ha sede legale a Pavia; come sancisce l'art.7 del Titolo 2 dello Statuto, è costituita da:

Soci ordinari: infermieri ed altri operatori sociali e sanitari che per la loro attività di lavoro e di studio condividono i fini associati;

Soci onorari: persone alle quali, per particolari meriti, è conferita l'adesione associata ordinaria mediante deliberazione del Consiglio Direttivo;

Soci sostenitori: istituzioni e organismi pubblici o privati i cui fini risultano in sintonia con quelli dell'Associazione.

Nell'ambito della formazione, l'Associazione svolge attività formative validate e certificate (anche in ambito ECM) al fine di diffondere le conoscenze di nuovi modelli organizzativi ed assistenziali [anche in collaborazione con altri organismi quali la Federazione dei Collegi I.P.A.S.V.I., Tavola della Pace-Tavola dei Diritti dei popoli (Assisi), come Tribunale dei Malati, Associazione di familiari o pazienti come l'A.I.S.M.] da parte dei professionisti che operano nelle UU.OO. di Neuroscienze.

L'A.N.I.N., oltre a promuovere seminari di studio tra esperti di diversa provenienza, realizza eventi informativi e formativi a livello nazionale e locale comunicando con i loro interlocutori anche mediante strumenti diversificati (periodici, prodotti editoriali specifici, un sito internet www.anin.it)

Promuove, in quest'ottica, corsi di formazione modulari con un minimo di trenta ore, su problematiche neuroscientifiche/pianificazione/organizzazione del lavoro.

Più in generale, l'attività dell'Associazione si sviluppa nei seguenti ambiti:

Organizzazione di convegni di studio, seminari, corsi d'aggiornamento e di informazione professionale accreditati
Produzione, pubblicazione e diffusione di materiale informativo sia di carattere scientifico che di documentazione
Pubblicazione di libri, riviste e periodici di carattere professionale o comunque attinenti a problematiche legate alla salute

Realizzazione di studi e ricerche relative ai processi di innovazione tecnologica, organizzativa e professionale nel campo sanitario

Organizzazione e tenuta del centro di documentazione e raccolta di materiale informativo specialistico

Consulenza e collaborazione agli enti ed istituzioni sanitarie e assistenziali

A livello nazionale A.N.I.N. collabora con numerose Aziende ed istituti di Ricerca e con riconosciute Società Scientifiche.

In ambito internazionale aderisce al Consiglio Europeo e Mondiale delle Associazioni di Neuroscienze EANN ((European Association of Neuroscience Nurses) e WFNN (World Federation of Neuroscience Nurses).

Nell'anno 2004 L'Ufficio di Presidenza ed il Consiglio Direttivo hanno deciso di avviare, relativamente alle attività di formazione erogate dalla Associazione, la candidatura come Provider ECM Accreditato.

SISTEMA DEI VALORI

VALORI FONDANTI

Costituiscono l'insieme dei criteri che orienta le intenzioni e le azioni di tutte le persone che collaborano con l'Associazione e che contribuisce alla realizzazione della sua missione; costituiscono il comune ed esplicito punto di riferimento per la definizione dell'interesse associativo generale e per la formulazione di giudizi di valore su ciò che sia giusto, migliore, preferibile, opportuno, compatibile.

AFFIDABILITÀ

L'ANIN, nell'insieme delle sue componenti, agisce adeguando con continuità e costanza le azioni, i comportamenti e il servizio prodotto alle necessità della popolazione di riferimento, alle priorità e agli obiettivi a tal fine ogni anno fissati. Gli impegni sono assunti limitatamente alle aree nelle quali si è in grado di assicurare, mantenere e sviluppare adeguati livelli di competenza. Gli impegni presi sono rispettati. Più nello specifico significa:

dichiarare a priori ciò che si può e si vuole fare

mantenere la parola data nei confronti dell'esterno e dell'interno

rispettare i tempi stabiliti

risolvere problemi e situazioni estemporanee e di emergenza

rendere disponibile agli altri la conoscenza e la competenza di cui si dispone

sviluppare la competenza del proprio gruppo di appartenenza

assicurare la coerenza delle azioni e dei risultati rispetto agli impegni assunti

assicurare efficienza e tempestività nell'assolvimento degli impegni assunti senza necessità di solleciti

CENTRALITÀ DEL BENEFICIARIO DEI SERVIZI

Il sistema organizzativo dovrà concentrare l'attenzione, l'impegno e la pratica professionale sulla ricerca della soddisfazione del beneficiario (l'infermiere e la professione infermieristica, i fornitori di attività formative) sviluppando rapporti di fiducia e comprensione dei reciproci punti di vista nonché dei vincoli esistenti. Si considera impegno importante rendere facilmente disponibili e accessibili le informazioni necessarie ai beneficiari dei servizi per scegliere, orientarsi ed accedere alle attività o supporto di cui hanno necessità, impegnarsi nel miglioramento continuo della qualità delle attività e dei servizi resi ai clienti.

A tal fine è necessario che le persone che prestano la propria attività in nome e per conto dell'ANIN operino per:

ascoltare e ricercare le ragioni e gli obiettivi che sottendono alle posizioni degli interlocutori

esporre chiaramente la posizione e il punto di vista propri e dell'associazione

rendere sistematicamente disponibili informazioni e notizie utili alla scelta consapevole delle attività e dei servizi, delle sedi e delle modalità di espletamento degli stessi

adeguare la comunicazione alla cultura, all'ambiente, all'esperienza degli interlocutori

esplicitare le caratteristiche qualitative e quantitative di ciò che si impegna a rispettare

stimolare informazioni di ritorno sui servizi ricevuti al fine di migliorarne conseguentemente la qualità

evitare attività didattiche, associative o editoriali non appropriate sia come tipo che come modalità di loro erogazione

EFFICACIA E RISULTATI

Il processo decisionale dovrà selezionare le iniziative orientate a promuovere le valutazioni di efficacia e l'assistenza basata prove di efficacia e adeguare continuamente tipo e modo di intervento in funzione dei risultati con gli stessi raggiunti.

Più in specifico l'ANIN dovrà:

adottare un sistema di selezione delle priorità di intervento

esplicitare i criteri di scelta

rendere espliciti e contestabili gli obiettivi, i tempi, i modi e gli strumenti per il loro perseguimento

fissare a priori gli strumenti e i criteri di verifica dei risultati e delle competenze

EQUITÀ

Garantire a parità di bisogno e di competenza, pari e tempestiva opportunità di accesso alle prestazioni, ai servizi, alle facilities e agli strumenti messi a disposizione dall'ANIN e per l'ANIN, per assicurare ai professionisti di riferimento livelli di informazione, documentazione, formazione e sviluppo adeguati e giuridicamente sostenibili. Più in specifico:

rispettare ed applicare le regole di funzionamento dell'Associazione e del suo sistema di riferimento (il mondo professionale infermieristico italiano e mondiale delle neuroscienze)

proporre e sostenere le opportunità di miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità delle prestazioni infermieristiche e dei servizi prodotti come associazione al mondo professionale

motivare e supportare il processo di valorizzazione della professione e delle risorse associative umane e materiali

esplicitare e motivare i comportamenti e le decisioni rendendoli comprensibili ai soci

selezionare le richieste compatibili con l'interesse generale dei soci e coerenti con gli obiettivi prioritari associativi e professionali

costruire spazi di pari opportunità all'interno dell'Associazione

adottare, a parità di condizioni, uguali comportamenti

FLESSIBILITÀ

Volere ed essere capaci di adeguare il nostro comportamento e l'uso delle risorse ai cambiamenti interni ed esterni all'Associazione, impegnarsi a rendere sensibile e specifica l'azione e l'intervento al bisogno formativo, assistenziale o organizzativo a cui soci e interlocutori devono dare risposta. Più in specifico:

riconoscere l'importanza dei punti di vista di quanti contribuiscono o beneficiano, direttamente o indirettamente, dei servizi offerti dall'Associazione

accettare i cambiamenti della cultura professionale coerenti con i principi e valori associativi

contestualizzare le regole e le procedure interne al fine di garantire il massimo beneficio per i soci, i clienti e i professionisti in genere

sviluppare la capacità di rispondere ai bisogni espressi in condizioni non standard

cambiare il proprio punto di vista e il proprio comportamento ad ogni evidenza di errore o di difetto

non condizionare la realizzazione di un compito alla sua esclusiva coerenza con il ruolo ricoperto da chi la può assicurare, ma agli obiettivi da raggiungere

TRASPARENZA

Garantire la libera circolazione delle idee e delle informazioni sulle procedure, sulle risorse e sui risultati, la visibilità e la comprensibilità del processo decisionale, internamente ed esternamente all'Associazione. Più in specifico:

essere costantemente disponibili a confrontarsi, motivare e diffondere il proprio punto di vista e le ragioni delle decisioni

definire regole esplicite nell'acquisizione e nella cessione di servizi o prestazioni e nel diffonderne la conoscenza
 manifestare le proprie opinioni ogni qual volta si ritenga che possano migliorare la qualità dei processi interni, il rendimento delle risorse, il miglioramento delle condizioni di lavoro, la soddisfazione dei soci e dei beneficiari dei servizi e degli operatori che contribuiscono a produrli, o ogniqualvolta possano ridurre la dissonanza organizzativa
 informare costantemente sullo stato di avanzamento verso gli obiettivi e sul grado di loro raggiungimento
 stimolare con tutti i possibili strumenti la distribuzione e il ricevimento di informazioni utili al miglioramento organizzativo interno e alla partecipazione
 esplicitare e rendere contestabili i diversi livelli di autonomia e di responsabilità decisionale degli organismi associativi
 dichiarare esplicitamente obiettivi, attese e impegni in ogni progetto e annualmente
 valorizzare il capitale umano e professionale associativo e professionale in genere
 conoscere le persone, riconoscerne le competenze, sostenerne lo sviluppo e la valorizzazione.
 valorizzare l'apporto individuale e di gruppo, dare il giusto riconoscimento ai comportamenti che producono risultati
 i soci e i beneficiari dei servizi, per l'efficacia, l'efficienza e il clima dell'organizzazione associativa
 ascoltare le opinioni e le ragioni degli altri, comprendendone i bisogni e le aspettative, valorizzandone l'apporto
 rendere disponibili ai colleghi le informazioni possedute sul contesto, sui processi, sugli obiettivi, sulle prospettive future
 riconoscere espliciti ambiti di autonomia che sappiano consolidare e sviluppare il potenziale dell'organizzazione associativa
 rendere prioritariamente disponibili ai soci dell'ANIN le prospettive professionali e culturali, ricorrendo anche al reclutamento di competenze esterne all'associazione
 stimolare la partecipazione dei colleghi alla individuazione degli obiettivi e alla valutazione del loro grado di raggiungimento
 supportare il miglioramento professionale dei soci e, prioritariamente, dei componenti degli organismi associativi con adeguati percorsi formativi

I PRINCIPI GUIDA DELL'ORGANIZZAZIONE

La configurazione organizzativa dell'Associazione, la sua dinamica di funzionamento e di relazione dovrà basarsi su alcuni principi guida che discendono dalla declinazione dei valori sopra enunciati.

PRINCIPIO DELLA NON RIDONDANZA

La ridondanza è nemica dell'efficienza e dell'efficacia. Un'attività o organismo è ridondante quando è non necessariamente duplicato. Occorre quindi individuare i livelli di attività, responsabilità e di delega e rispettare le attribuzioni date.

PRINCIPIO DELLA CREDIBILITA'

La credibilità dell'associazione, così come degli organismi, influenza i risultati che si raggiungono. I fattori di questa credibilità sono riassumibili in " come sono coltivate e mantenute forti relazioni tra i membri dell'Associazione", cioè si reclutano i collaboratori; la capacità del coordinatore di incontrare e focalizzare la cultura interna. La chiave della credibilità sono i rappresentanti dell'Associazione (i componenti degli organismi associativi) e come questi soggetti spingono il gruppo verso gli obiettivi, verso il processo di sviluppo. Nessuna azione può sostenere una credibilità reale a lungo se non può mostrare i progressi verso gli obiettivi.

PRINCIPIO DELLA FIDUCIA

Fortemente correlata alla credibilità. La credibilità ha un forte componente reputazionale, è direttamente collegato alla percezione di duri risultati. La fiducia ha forti elementi psicologici personali ed è molto rilevante per la popolazione individuata (target). La fiducia dei Soci aumenta sostanzialmente attraverso le attenzioni che ricevono e dai successi precoci che ottengono.

Molte delle attività che aumentano la credibilità aiutano anche l'aumento della fiducia, ma è necessario gestire il rischio di mettere a fuoco tutti gli sforzi e l'attenzione su un tipo solo di pietra miliare (obiettivo o passo portante). Rinforzare e valorizzare, ricordare ai soci e ai dirigenti e collaboratori l'importanza dei loro obiettivi e dell'impegno, esprimere fiducia sul fatto che raggiungeranno il prossimo traguardo e assicurare loro che otterranno l'aiuto di cui avranno bisogno.

PRINCIPIO DELLA COMPrensIONE (DELLA LOGICA)

Si riferisce al sistema della conoscenza, al capire la natura del processo di sviluppo dell'Associazione e gli effetti delle strategie e delle tattiche adottate. E', inoltre, incluso come i dirigenti e collaboratori capiscono i loro propri interessi, ruoli e responsabilità e quelli dei Soci. Acquisire questa profonda conoscenza e il senso della prospettiva è centrale nel processo per sviluppare la fiducia l'uno nell'altro, basata sul capire gli interessi mutuali e condividere la visione del programma.

L'esperienza suggerisce che vi sono vantaggi a lungo termine per compensare l'aumento della comprensione generale sullo sviluppo di una comunità.

L'espansione della comprensione al mondo professionale produce benefici addizionali (aumento dell'aggregazione professionale intorno all'Associazione).

PRINCIPIO DELLA COMPETENZA

La competenza circoscrive i caratteri tecnici, finanziari, organizzativi. E' centrale nella creazione della capacità di sviluppo dell'Associazione.

Un programma associativo o formativo ben disegnato e implementato deve assicurare lo sviluppo della competenza distintiva della professione e dei Soci.

Alcuni elementi fondamentali sono:

Esperienze condivise. In termini di capitale sociale, tali esperienze sono veicoli attraverso i quali i partecipanti identificano e confermano i loro mutuali interessi e costruiscono relazioni basate sulla fiducia

Fiducia e Credibilità facilitano molti tipi di transazioni, ma soprattutto quando i partecipanti devono indirizzarsi ad opzioni quali razza, classe, potere.

La critica permette ai partecipanti di riflettere sulla propria esperienza. In uno sforzo complesso e dinamico, la critica può diventare il maggior contributo ad un successo di lungo corso. La critica è particolarmente preziosa nello sviluppo della capacità di forza comunitaria. La critica è permessa quando esiste trasparenza.

La congruenza rappresenta il modo in cui si sviluppano attività, tattiche, azioni e parole che gli attori chiave incontrano nei programmi e negli obiettivi. La congruenza è una parte della competenza.

PRINCIPIO DELL'ADATTAMENTO

Il principio di adattamento rappresenta la realizzazione del valore flessibilità. E' rappresentabile come:

La tensione tra il bisogno di fissare e mantenere le linee generali per partecipare e costruire fiducia e l'importanza di essere flessibili e adattabili alla realtà locale per incoraggiare il comfort e nutrire la capacità locale

La tensione tra processo e prodotto. L'obiettivo è produrre valore, out come intermedi visibili e raggiunti rapidamente per sollecitare impegno e guadagnare credibilità, andando abbastanza piano per costruire competenza e fiducia tra le sezioni di partecipanti.

La tensione tra fornire forte leadership e guida attraverso uno staff di assistenza e il supporto associativo di cui i soci necessitano per assumere maggior controllo e aumentare la capacità di apprendere, facendo molte scelte e qualche volta ritardando un programma o facendo qualche errore.

Adattare un programma al contesto locale è un'opzione pervasiva. E' importante: clima politico, cultura, storia dello sviluppo della comunità, grado di apertura sociale e politica, le idee dell'area circostante.

RICONOSCIMENTI E CERTIFICAZIONI OTTENUTE

E.C.M. - Provider accreditato n.895