

L'IMPLEMENTAZIONE DI PIANI DI CARRIERA PER GLI INFERMIERI

E. A. Rendina

INTRODUZIONE

- Negli ultimi anni il problema del turnover infermieristico sta colpendo le realtà sanitarie nel mondo, con l'impossibilità di reclutare personale a sufficienza per sopperire alle perdite. Tra i principali motivi che spingono sempre più gli infermieri ad abbandonare la professione vi sono: fattori organizzativi, stress, burnout, carico di lavoro eccessivo, fatturato e mancanza di programmi per lo sviluppo di carriera degli infermieri.

La carriera infermieristica: "dovrebbe essere incoraggiata e sostenuta da attitudini professionali, sistemi educativi, strutture del posto di lavoro e attitudini manageriali appropriate". "i risultati di un sistema coerente di sviluppo della carriera infermieristica sono: assistenza di alta qualità, eccellenza nell'assistenza infermieristica e un ambiente di lavoro che generi una migliore soddisfazione sul lavoro e giustificati sentimenti di autostima". ICN 1995

LEVA STRATEGICA CONTRO IL TURNOVER

MATERIALI E METODI

- Attraverso una revisione della letteratura, condotta mediante le banche dati PubMed e Scopus, verrà analizzata:
 - L'incidenza del turnover nelle realtà sanitarie;
 - Le ripercussioni negative che lo stesso ha sia dal punto di vista economico che in termini di qualità assistenziale;
 - L'effetto dell'implementazione di piani di sviluppo di carriera per gli infermieri sul turnover
- Per la ricerca sono state usate parole chiave specifiche e termini liberi

RISULTATI

TASSI SUL TURNOVER ANNUALE NELLE REALTÀ SANITARIE



CONSEGUENZE DEL TURNOVER:

- **ECONOMICHE:** un'analisi condotta in un sistema sanitario del Midwest ha evidenziato come i costi medi per sostituire un infermiere sono di circa \$ 42.000, mentre per un infermiere specializzato sono di circa \$ 64.000;
- **PSICOLOGICHE:** favorisce un aumento dell'incidenza di cadute dei pazienti ed eventi avversi, avendo delle ripercussioni negative anche sulla psiche del personale, costretto a lavorare con un rapporto infermiere-paziente elevato.

AUMENTO TEMPI MEDI DELLE OSPEDALIZZAZIONI E DEI COSTI ASSISTENZIALI

- **QUALITÀ ASSISTENZIALE:** con l'aumentare dei tassi di turnover è aumentato anche il numero di pazienti insoddisfatti a causa di un'assistenza frammentata conseguente a una riduzione del tempo da dedicare all'assistenza per favorire l'inserimento dei neoassunti e perdita della produttività del personale



Figura : curva di apprendimento stimata per infermieri registrati nuovi ed esperti.



The Career Advancement for Registered Nurse Excellence Program

Fusiero, Jane MSN, MBA, RN; Lini, Linda BSN, RN; Prohaska, Priscilla RN; Szveda, Christine MSM, RN; Carney, Katie BSN, RN; Mion, Lorraine C. PhD, RN, FAAN

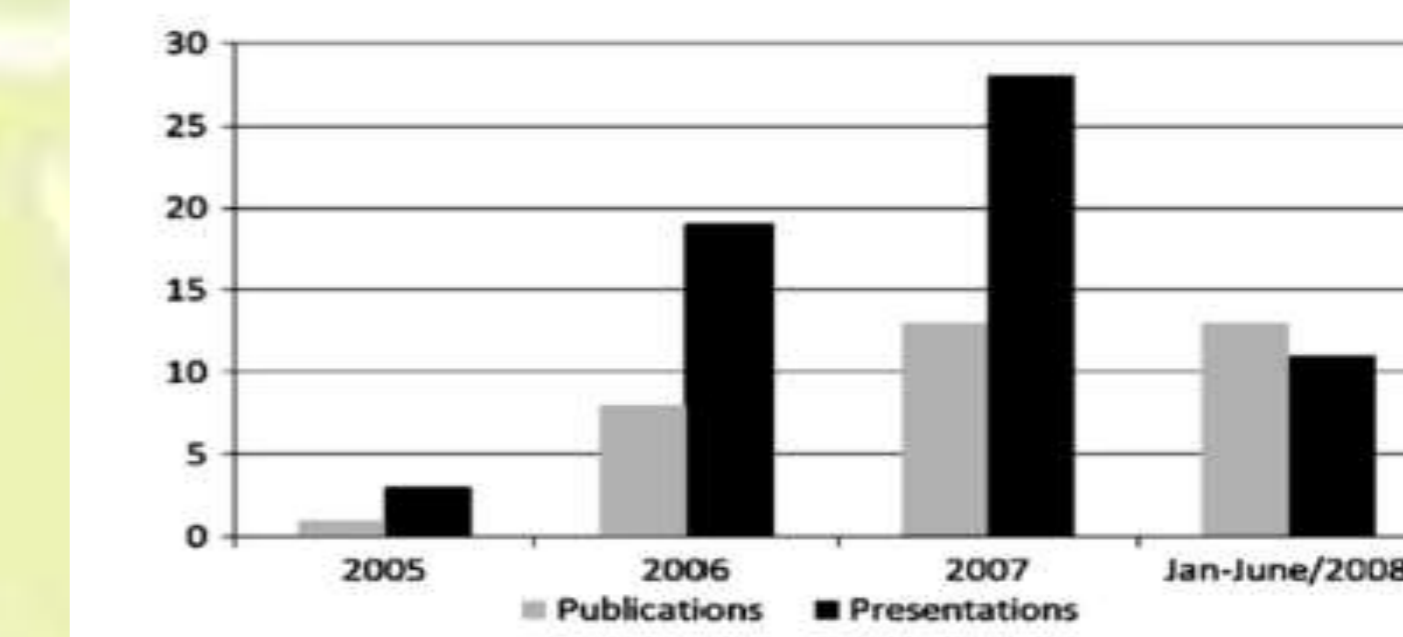


Figura: presentazione di ricerca o gestione della qualità a conferenze e pubblicazioni regionali o nazionali redatte da un dipartimento del personale infermieristico.

DISCUSSIONE E CONCLUSIONE

EFFETTI DELL'IMPLEMENTAZIONE DI PIANI DI SVILUPPO PER LA CARRIERA INFERMIERISTICA:

- Personale ingaggiato, soddisfatto e aggiornato;
- Riduzione del turnover;
- Aumento della produttività accademica e aggiornamento continuo del personale;
- Miglioramento della qualità assistenziale con riduzione delle complicanze ospedaliere e dei tempi medi di degenza;
- Riduzione dei costi assistenziali

Dalla revisione effettuata emerge come ad oggi il progetto è stato implementato in pochissime realtà ospedaliere. Non si sono trovati riferimenti sullo sviluppo di questi programmi in Italia.

PROPOSTA PROGETTUALE

Tenendo conto dei risultati della revisione della letteratura e dei programmi sperimentali attuati in America, è stato possibile creare un progetto da implementare nella realtà sanitaria italiana, partendo dall'Unità Complessa di Cardiologia – Alta Intensità Cardio Chirurgica dell'IRCCS San Gerardo dei Tintori a Monza.

OBIETTIVO: sviluppare dei piani per promuovere la crescita professionale degli infermieri, permettendo agli stessi di implementare le conoscenze apprese ed approfondite con la formazione post-base.

CRITERI DI ESCLUSIONE DAL PROGETTO: verranno inizialmente esclusi dal programma gli infermieri neo assunti e neo inseriti all'interno del reparto.

RESPONSABILE DEL PROGETTO: coordinatore infermieristico che, mediante colloqui con il personale, servendosi ove necessario dell'aiuto di psicologi in qualità di tutor, permetterà a ciascun infermiere di creare il proprio percorso di crescita.

COSTI: inerenti all'assunzione delle risorse necessarie per l'attuazione del progetto ed il pagamento di indennità specifiche.

EVALUATION: I risultati verranno valutati nel medio-lungo periodo, almeno dopo due anni dall'attuazione del progetto. I principali items da valutare saranno: soddisfazione del personale, turnover e qualità assistenziale.

RISULTATI ATTESI: personale ingaggiato, riduzione del turnover, miglioramento della qualità assistenziale, crescita professionale infermieristica, riduzione dei costi aziendali.

È fondamentale andare oltre la credenza che gli infermieri siano soddisfatti del loro ruolo anche perché questo concetto non fa altro che limitarne lo sviluppo professionale