

L'Infermiere, una professione che merita più considerazione

Pubblicato: Martedì 28 Agosto 2007

Riceviamo e pubblichiamo

Il turnover nella professione infermieristica rappresenta una spina nel fianco per le strutture sanitarie.

Durante la mia attività di sindacalista nursing up, ho cercato di spiegare, ad i miei interlocutori, nel modo più opportuno, la mia opinione anche a proposito delle attività frustranti degli infermieri; per fare ciò mi sono basata sulla mia esperienza, ho ascoltato le difficoltà dei colleghi, e ho fatto uno studio presso altre realtà sanitarie.

Ancora, essendo presente alla discussione delle tesi di laurea magistrale, ho sentito dire molto spesso, che pochi sono gli infermieri interessati a master diversi da quelli in management sanitario. Parliamo di 1500 domande per 60 posti in concorso per entrare al master di Management, contro 8 sole domande per 30 posti allo scopo di entrare al Master di Ricerca infermieristica.

Sono state addotte varie giustificazioni ma, solo pochi docenti hanno suggerito, secondo me, la vera motivazione, vale a dire, in ambiente sanitario non importa essere qualificato ho meno, conseguire un master, impegnare le proprie risorse economiche e di tempo, è solo dovuto all'incredibile passione di qualche raro "idealista", che con un'infinità di tempo libero, fermezza e tenacia, nonostante il lavoro, si adopera per approfondire le conoscenze personali. La sanità italiana non riconosce l'importanza dell'infermiere specializzato, non lo aiuta anzi lo ostacola nell'ampliare le conoscenze, quasi fosse una velleità superflua, un desiderio inopportuno! Una volta il collegio professionale diceva: "Chi ha paura dell'infermiere più preparato????"

Leggendo un rapporto regionale, quello dell'Emilia Romagna, dicono che le percentuali degli infermieri che, rinunciano ad esercitare la professione sanitaria, sono costantemente in crescita, gli infermieri rappresentano una sfida per gli amministratori nello sviluppare meccanismi e politiche per il reclutamento e/o la ritenzione in servizio degli stessi.

Nel detto territorio elemento di particolare rilievo è rappresentato dai costi aggiuntivi di reclutamento, selezione, assunzione e inserimento del personale. Per compiere una stima dei costi del turnover è necessario considerare, infatti, non solo i costi visibili o diretti come quelli rappresentati da attività amministrative e professionali legate al licenziamento e al reclutamento, ma anche i costi invisibili, che includono la bassa produttività durante il periodo di vacanza del posto, la minore produttività del nuovo assunto nel periodo d'inserimento e delle persone deputate al suo addestramento.

Negli Stati Uniti si è stimato che il costo del turnover di un singolo infermiere di medicina o chirurgia si attesta sui 10.000 \$ per costi diretti, e questi rappresentano solo il 21% dei costi complessivi. Costi più elevati si sostengono per gli infermieri di specialità, per i quali i costi diretti salgono a 11.520\$.

Come per altre categorie, il personale infermieristico è sottoposto a considerevoli pressioni per adattarsi alle innovazioni del sistema sanitario. Spesso, l'insicurezza per ogni cambiamento, provoca un aumento delle tensioni organizzative e genera situazioni che si riflettono significativamente sulle funzioni e sulla stessa decisione di rinunciare all'esercizio della professione infermieristica, soprattutto quando si ha la percezione di un deterioramento delle

condizioni di lavoro.

Le modifiche normative introdotte nella maggior parte dei paesi tecnologicamente avanzati al fine di migliorare il funzionamento e l'efficienza delle strutture sanitarie sembrano spingere queste ultime a modelli industriali orientati alla produttività, piuttosto che a migliorare i risultati dell'assistenza e l'approccio ai cittadini/utenti (Aiken et al., 2000). Questo orientamento, percepito come apertamente contrastante con i valori della professione infermieristica, contribuisce a limitare il successo di molte iniziative di ritenzione di personale, innescando il circolo "vizioso":

Le dirette conseguenze di questo fenomeno sono rappresentate dalla volontà di abbandonare la professione e dall'aumento degli esiti negativi nei pazienti trattati in ospedale. Molti studi hanno, infatti, evidenziato l'esistenza di una correlazione tra esiti dei pazienti e standard infermieristici (Aiken et al., 2002).

Uno studio condotto nel 1987 da Prescott e Bowen (1987) negli Stati Uniti ha mostrato gli aspetti che gli infermieri ritengono rilevanti nel proprio lavoro. Sono emersi in ordine d'importanza:

- 1) carichi di lavoro equilibrati;
- 2) tempo da dedicare ai pazienti;
- 3) programmazione flessibile dei turni;
- 4) rispetto da parte dell'organizzazione;
- 5) sviluppo delle conoscenze;
- 6) opportunità di carriera;
- 7) lavoro avvincente;
- 8) remunerazione;
- 9) autonomia decisionale.

Come si vede, la remunerazione si pone in fondo alla scala e questo è stato confermato anche da studi più recenti. Nel 2001 Shields e Ward (2001) hanno, infatti, rilevato che l'insoddisfazione correlata ad assenza d'opportunità d'apprendimento o di sviluppo di carriera ha un impatto più forte rispetto al sovraccarico di lavoro o alla remunerazione. Si conferma in questo modo che non si può solo puntare su sistemi di remunerazione economica.

Un importante studio condotto da Aiken e collaboratori (2001) in cinque nazioni (Stati Uniti, Canada, Inghilterra, Scozia e Germania) mostrano che un'alta percentuale d'infermieri dichiara d'essere insoddisfatto (con percentuali che vanno dal 17% in Germania al 41% degli Stati Uniti) e intenzionata a lasciare il proprio lavoro.

A questi elementi si può aggiungere anche l'effetto della mancanza di pari opportunità, tipica del mondo del lavoro. Infatti, benché gli uomini rappresentino una minoranza tra gli infermieri, le infermiere denunciano particolari difficoltà a prendere parte alle decisioni aziendali, nonostante corsi qualificanti quali il master di management e laurea magistrale, la leadership è costituita da medici, coordinatori o amministratori in predominanza di sesso maschile. Questo comporta anche disparità nei trattamenti economici e nelle opportunità di carriera e di reputazione sociale, così come avviene in tutte le professioni in cui vi è un'elevata predominanza femminile.

Le politiche di trattenimento del personale nelle strutture d'appartenenza devono essere orientate a superare le condizioni d'inadeguatezza degli Standard infermieristici, in considerazione di taluni settori dell'assistenza che portano a carichi di lavoro ossessivamente appesantiti, ricorso massiccio al lavoro straordinario, e conseguente aumento di rischio d'errori terapeutici, incidenti e complicanze. E' inoltre necessario superare la situazione denunciata da molti infermieri d'assorbimento di gran parte del proprio tempo in attività di tipo amministrativo e della gestione piuttosto che d'assistenza diretta alla persona. Grand'attenzione va riservata anche allo stile delle relazioni, per un maggiore coinvolgimento degli infermieri nei processi decisionali, e alla valorizzazione della loro autonomia professionale.

La sanità italiana, è in condizioni scoraggianti per il personale, molti sono convinti che il “carrozzone” vada avanti in ogni caso, a prescindere dall'impegno!

Personalmente ritengo che sia indispensabile lo studio di un corretto metodo di trattenimento del personale, allo scopo di rendere vincente il governare la “nostra” sanità nazionale, Laziale e aziendale.

[Redazione VareseNews](#)

redazione@varesenews.it