FNOPI

FEDERAZIONE NAZIONALE ORDINI PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

SPECIFICITÀ DELL'ASSISTENZA INFERMIERISTICA IN RSA NELLA RELAZIONE CON LA PERSONA ANZIANA

Milano, 13.12.2022

Carmelo Gagliano
FNOPI

"*Il tempo di relazione è tempo di cura*".....

....Capo I, sui principi, art. 4

Rifugiarsi nella tecnica

- ✓ tentativo di molti ma la tecnica evolve fino quasi a sostituirsi, all'uomo
- ✓ la tecnica mezzo, strumento attraverso cui gli infermieri qualificano la loro relazione con l'assistito e la rendono più appropriata...
- ✓ il nostro fine deve essere sempre la relazione con l'assistito che si qualifica anche attraverso l'uso della tecnica

Perdere la relazione con la persona assistita ci fa perdere l'elemento valoriale più importante, dove il paziente ci riconosce come principale interlocutore e interprete dei suoi bisogni.

La professione è una, ma la professionalità è individuale

Nella relazione con la persona assistita.....

sostenere ogni nostra azione e ogni nostra scelta con dati scientifici

con la nostra disciplina

con discernimento cognitivo

con metodi e strumenti propri

- ✓ scale di valutazione
- ✓ processi diagnostici, clinici-assistenziali
- ✓ analisi dei rischi
- ✓ valutazione dei bisogni nella loro complessità.

Comprendere il problema per trovare le soluzioni

Senso di insicurezza

Frustrazione

Mancanza di prospettiva

Turnover

Understaffing

Quale ruolo nel futuro prossimo per il personale infermieristico in RSA

- C'è un tema di **sostenibilità del sistema**, per come lo conosciamo:
  - fondo per la non autosufficienza
  - aumento dei costi di gestione aziendali

- C'è un tema di **disparità di condizioni** tra RSA a governance pubblica e privati accreditati

- Conseguenze.
  -> aumento della compartecipazione dell'utenza
  -> tendenza alla massima economicità
  -> senso di «fragilità» del sistema

Quale ruolo nel futuro prossimo per il personale infermieristico in RSA

- C'è un tema di «**welfare lavorativo**»

  - contratti e condizioni di lavoro

  - mancato computo degli standard sui reali bisogni clinico-assistenziali degli Ospiti

  - disomogeneità dei modelli organizzativi ed assistenziali

  - resistenza generale al cambiamento

  - scarse / nulle prospettive di carriera e sviluppo professionale

  - scarso coinvolgimento nelle scelte organizzative, con ricadute clinico - assistenziali

  - scarsa sensibilità rispetto ai percorsi di fine vita

Quale ruolo nel futuro prossimo per il personale infermieristico in RSA

- C'è un tema legato alla **formazione**, di base e continua

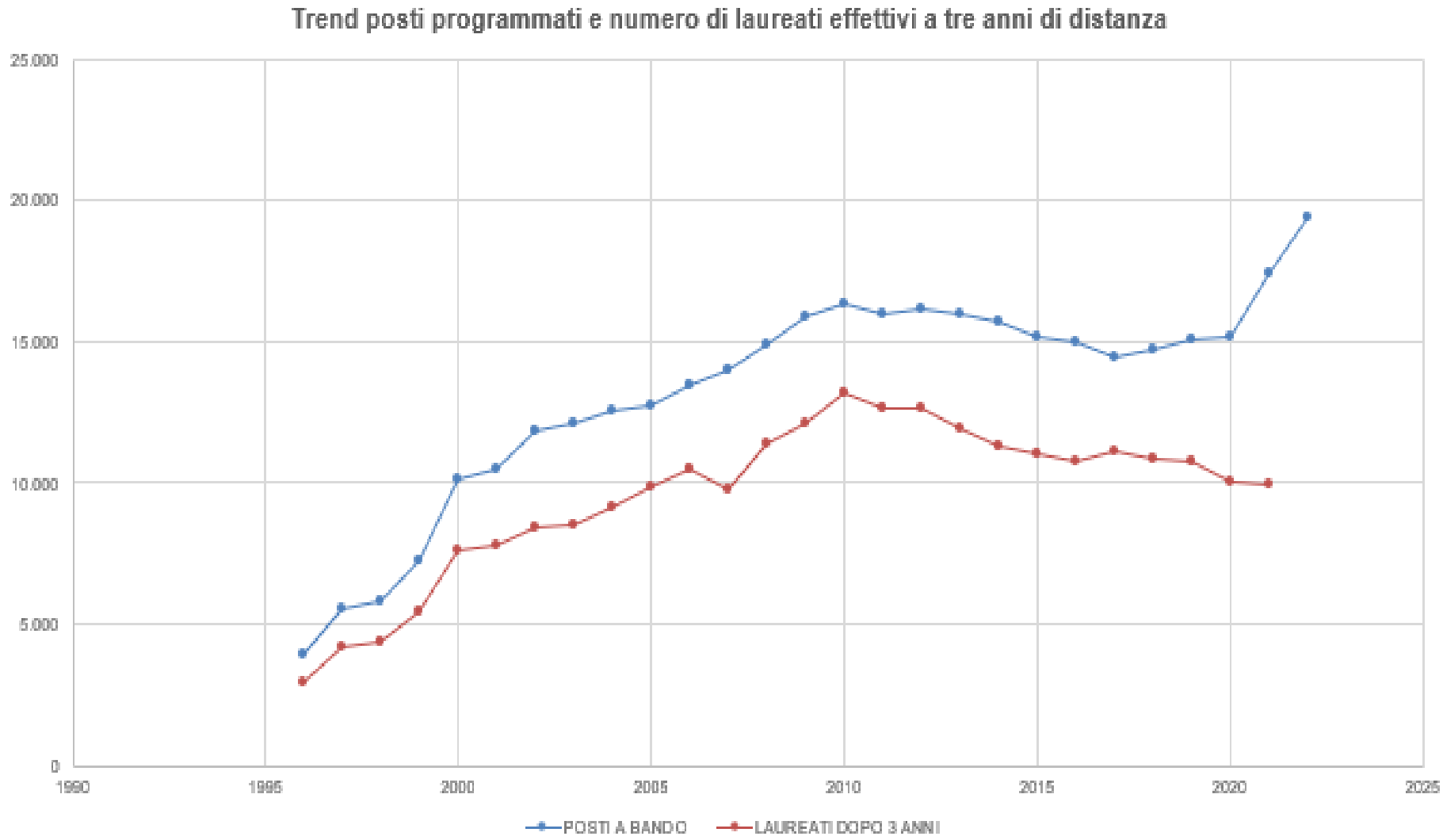
  -> qualitativa e quantitativa: impossibilità di percorsi di affiancamento efficaci (= sicuri), del neoassunto

  -> mancata preparazione all'assistenza in ambito geriatrico del neolaureato

  -> tematiche di formazione continua spesso relegate agli aspetti obbligatori

  -> mancanza di formazione peer to peer

La carenza Infermieristica: nessuna sorpresa



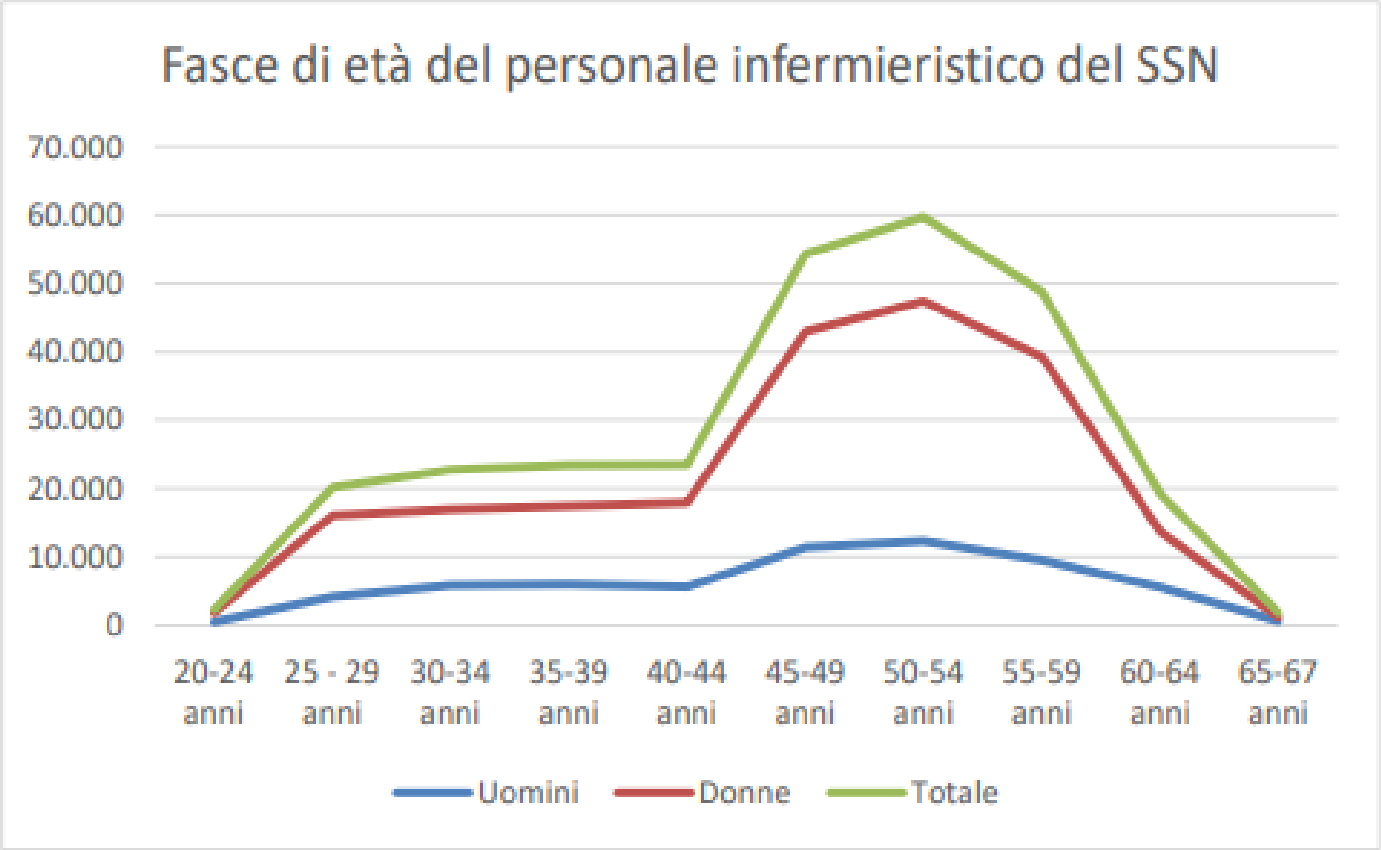
La carenza Infermieristica: nessuna sorpresa

Anno	Paese	Tasso di abbandono (drop-out)
2009	Italia	20%
2011	Italia	31.8%
2011	Italia	35–37%
2021	Regno Unito	33%
2013	Olanda	21.1%
2015	Stati Uniti	20%

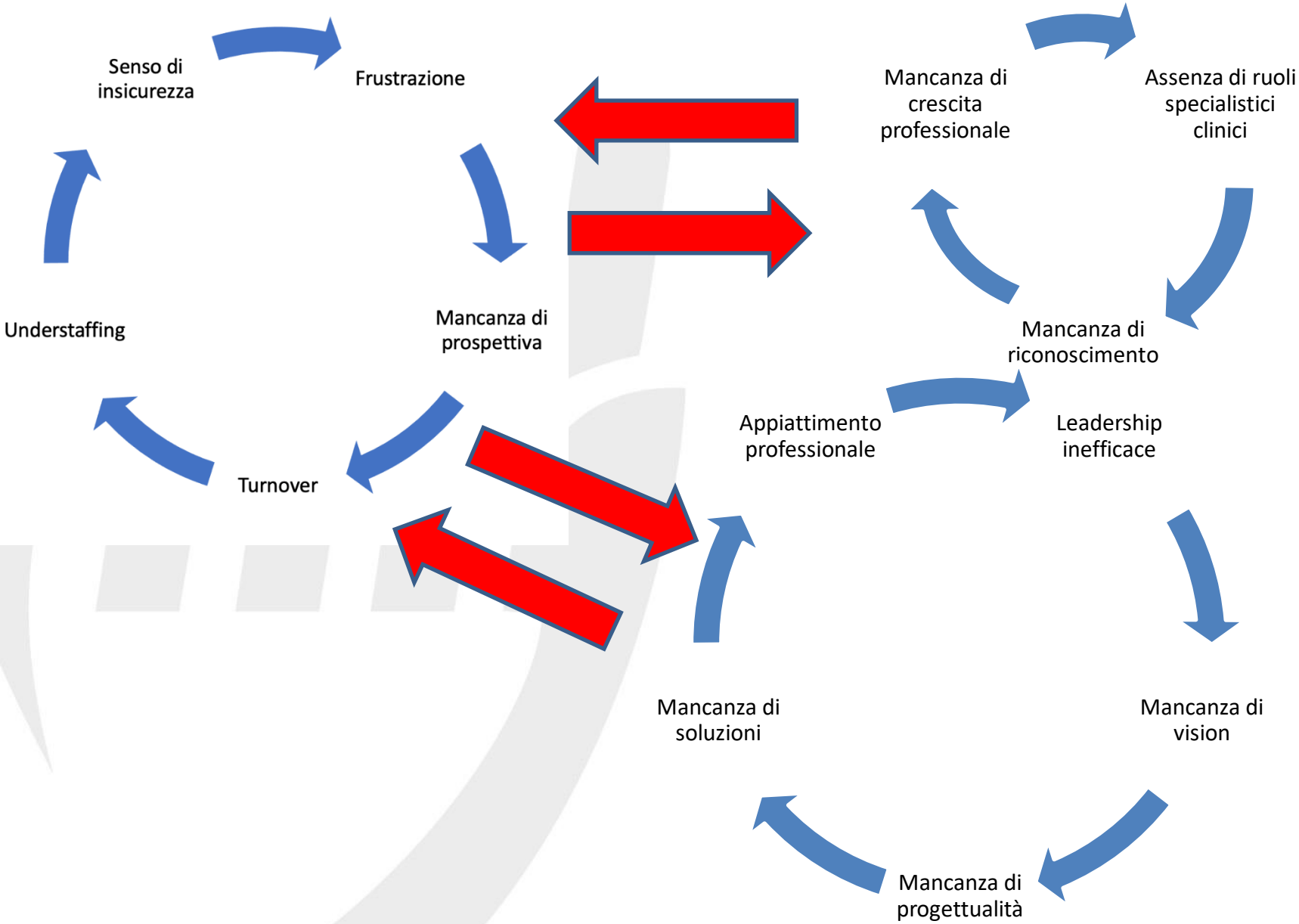
ANNO	POSTI A BANDO	LAUREATI	% LAUREATI	% LAUREATI A 3 ANNI
1996	3.901	2.926	75%	
1997	5.543	4.157	75%	
1998	5.770	4.328	75%	111%
1999	7.205	5.404	75%	97%
2000	10.105	7.579	75%	131%
2001	10.514	7.800	74%	108%
2002	11.839	8.372	71%	83%
2003	12.081	8.474	70%	81%
2004	12.571	9.156	73%	77%
2005	12.740	9.877	78%	82%
2006	13.423	10.450	78%	83%
2007	13.975	9.783	70%	77%
2008	14.849	11.347	76%	85%
2009	15.919	12.082	76%	86%
2010	16.355	13.201	81%	89%
2011	15.949	12.617	79%	79%
2012	16.119	12.618	78%	77%
2013	15.955	11.914	75%	75%
2014	15.701	11.278	72%	70%
2015	15.144	10.984	73%	69%
2016	14.958	10.751	72%	68%
2017	14.450	11.072	77%	73%
2018	14.723	10.868	74%	73%
2019	15.089	10.712	71%	74%
2020	16.013	9.998	62%	68%
2021	17.394	9.931	57%	66%

La carenza Infermieristica: nessuna sorpresa

Grafico 2. Età media degli infermieri: uomini, 47,2; donne, 47,4. Età media totale 47,3.



Elaborazione AGENAS su dati del Conto Annuale 2020


Senso di insicurezza
Frustrazione
Mancanza di prospettiva
Turnover
Understaffing
Mancanza di crescita professionale
Assenza di ruoli specialistici clinici
Mancanza di riconoscimento
Leadership inefficace
Mancanza di vision
Mancanza di progettualità
Mancanza di soluzioni
Appiattimento professionale

quali proposte…..

Riformare il percorso di formazione

Innovazione modelli organizzativi

Ampliare formalmente le competenze dell'infermiere

Valorizzazione economica della professione infermieristica

Le **Fundamental Care** *(o Umanizzazione delle cure..)*

"....azioni da parte dell'infermiere che rispettano e si concentrano sui bisogni essenziali di una persona per garantire il loro benessere fisico e psicosociale". Esigenze soddisfatte sviluppando un rapporto positivo e di fiducia con la persona che viene curata e con la sua famiglia/caregivers* con esse si realizza l'essenza del nursing: "*essere con la persona assistita*"

*Feo, R., Conroy, T., Jangland, E., Muntlin Athlin, Å., Brovall, M., Parr, J., ... Kitson, A. (2018). Towards a standardised definition for fundamental care: A modified Delphi study. Journal of Clinical Nursing. https://doi.org/10.1111/jocn.14247

Quali sono le competenze distintive e come farle conoscere per rendere RSA attrattive per i professionisti e neo laureati infermieri

Ridefinire le regole di accreditamento delle strutture:

- adeguamento dei servizi offerti in relazione all'evoluzione dei bisogni dei cittadini (e alle visioni del PNRR…)
- revisione dei modelli organizzativi, assistenziali e contrattuali
- evoluzione sistemica delle varie figure professionali

Valorizzazione della professione infermieristica:

- investimento nella formazione e nell'aggiornamento delle competenze specialistiche esistenti
- sviluppi di carriera in chiave clinica

Rientro degli infermieri dall'estero:

- oltre 25.000 infermieri sono andati in altri Paesi
- li abbiamo formati
- sono apprezzati per la loro preparazione
- perché sono andati via?
- quali soluzioni per favorire il loro rientro?

Quali sono le competenze distintive e come farle conoscere per rendere RSA attrattive per i professionisti e neo laureati infermieri

- **Superamento del vincolo di esclusività (reale ed efficace):**
  - l'esercizio libero professionale extramoenia
  - *progetti finalizzati e retribuiti a prestazioni aggiuntive*
  - *percorsi di incentivazione per "distacchi" o "comandi"*

Ridefinire i contingenti formativi:

- adeguamento alle reali esigenze di tutti i servizi, ospedalieri e territoriali (tema della complessità assistenziale)
- blindare la formazione infermieristica da parte degli infermieri
- favorire l'accreditamento delle strutture sociosanitarie quali sedi di tirocinio dei corsi di laurea in infermieristica e opportunità di tirocini curricolari da parte degli studenti del triennio quale strumento per lo sviluppo culturale in tale setting.

THANK YOU