

SUPSI

Quaderni di ricerca

Follow-up 2010: Formazione in cure infermieristiche

Myrta Mariotta, Centro innovazione e ricerca sui sistemi educativi



Ringraziamenti

Agli studenti in cure infermieristiche della Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana e della Scuola Specializzata Superiore in cure infermieristiche;

ai neodiplomati e i datori di lavoro che hanno risposto al questionario e che si sono lasciati intervistare;

al direttore della SUPSI Prof. Ing. Franco Gervasoni e al capo della Divisione della formazione professionale Prof. Ing. Paolo Colombo;

al direttore del Dipartimento Sanità della SUPSI Ivan Cinesi e al capo dell'Ufficio della formazione sanitaria e sociale Gianmarco Petrini;

al direttore della Scuola Specializzata Superiore in cure infermieristiche Patrick Morger e al responsabile del corso di laurea in cure infermieristiche presso la SUPSI Maurizio Belli;

a Monique Prêtre della Scuola Specializzata Superiore in cure infermieristiche per la collaborazione alla costruzione del questionario;

a Luca Bausch **chiedere a EB**;

a Selene Dioli per avere curato la composizione e l'impaginazione del testo;

a Alessandra di Maria e a Elena Casabianca **per XXX**;

a Cristina Galeandro e a Jenny Marcionetti per la preziosa collaborazione.

Sommario

1	INTRODUZIONE	7
2	Metodologia	8
2.1	Questionari	9
2.2	Tasso di risposta ai questionari	10
2.3	Interviste	10
3	RISULTATI	11
3.1	Risultati riguardanti i neodiplomati.....	11
3.1.1	Dati relativi all'impiego	11
3.1.2	Dati sociodemografici	13
3.1.3	Corrispondenza formazione – lavoro.....	14
3.1.4	Preparazione rispetto al lavoro svolto e rilevanza delle competenze acquisite	15
3.1.5	Soddisfazione nei confronti della formazione.....	19
3.1.6	Formazione continua	23
3.2	Risultati riguardanti i datori di lavoro	24
4	Sintesi e conclusione	27
5	Allegati	30
5.1	Cosa ha apprezzato in particolare della formazione svolta?.....	30
5.2	Cosa non ha apprezzato della formazione svolta?	31
5.3	Quale cambiamento o quali cambiamenti suggerirebbe per migliorare la formazione?	32
5.4	Quale formazione continua o postdiploma ha intenzione di svolgere?	33

1 INTRODUZIONE

Nel corso dell'anno scolastico 2008/09 l'allora Ufficio studi e ricerche ha condotto, per conto della SUPSI e della Divisione della formazione professionale del DECS, un'indagine sulla formazione in cure infermieristiche. Lo scopo dell'indagine era di valutare se vi fossero differenze tra gli studenti della SUPSI e della SSS rispetto a caratteristiche sociodemografiche e profilo formativo, e indagare le motivazioni che avevano portato alla scelta della scuola. Dopo i risultati della prima inchiesta, nel mese di maggio 2009 i committenti si sono dichiarati interessati a replicarla e ad ampliare lo studio, andando in futuro a indagare il grado di soddisfazione di neodiplomati e datori di lavoro rispetto alla formazione. L'indagine è quindi stata ripetuta nell'anno scolastico 2009/10. Inoltre, in una riunione orientativa tenutasi nel mese di marzo 2010, i committenti hanno deciso di procedere con un'indagine di *follow-up*, con lo scopo di ottenere informazioni sull'efficacia della formazione offerta dalle loro scuole per poter eventualmente apportare correttivi.

Poiché le attività di ricerca dell'USR nel frattempo sono state trasferite all'interno del DFA della SUPSI (con il nome di CIRSE), per evitare eventuali conflitti d'interesse, i committenti hanno ritenuto opportuno coinvolgere anche lo IUFFP e avvalersi di un gruppo di accompagnamento¹. Una seconda riunione svoltasi nel mese di maggio 2010 ha coinvolto ricercatori designati e committenti, con lo scopo di precisare gli obiettivi e i tempi della ricerca. Ne è emerso che le richieste da parte dei committenti riguardavano due popolazioni:

1. I neodiplomati 2009 in cure infermieristiche SSS e SUPSI.
2. I datori di lavoro (intesi come diretti superiori) dei neodiplomati 2009 in cure infermieristiche SSS e SUPSI.

La domanda portante concerneva il *grado di soddisfazione* rispetto alla formazione, sia da parte dei neodiplomati, sia dei datori di lavoro. Lo scopo del *follow-up* è quindi di valutare in che misura i neodiplomati ritengono di essere preparati a svolgere la professione nell'ambito in cui la svolgono (clinica, ospedale, casa per anziani, servizio cure a domicilio) e in che misura i datori di lavoro sono soddisfatti della preparazione dei neodiplomati. Da questi interrogativi iniziali sono sorte poi altre dimensioni di interesse per quanto riguarda i neodiplomati:

il grado di soddisfazione rispetto al lavoro;

la rilevanza della formazione per il lavoro che devono svolgere;

i tempi e modalità di inserimento nel mondo del lavoro.

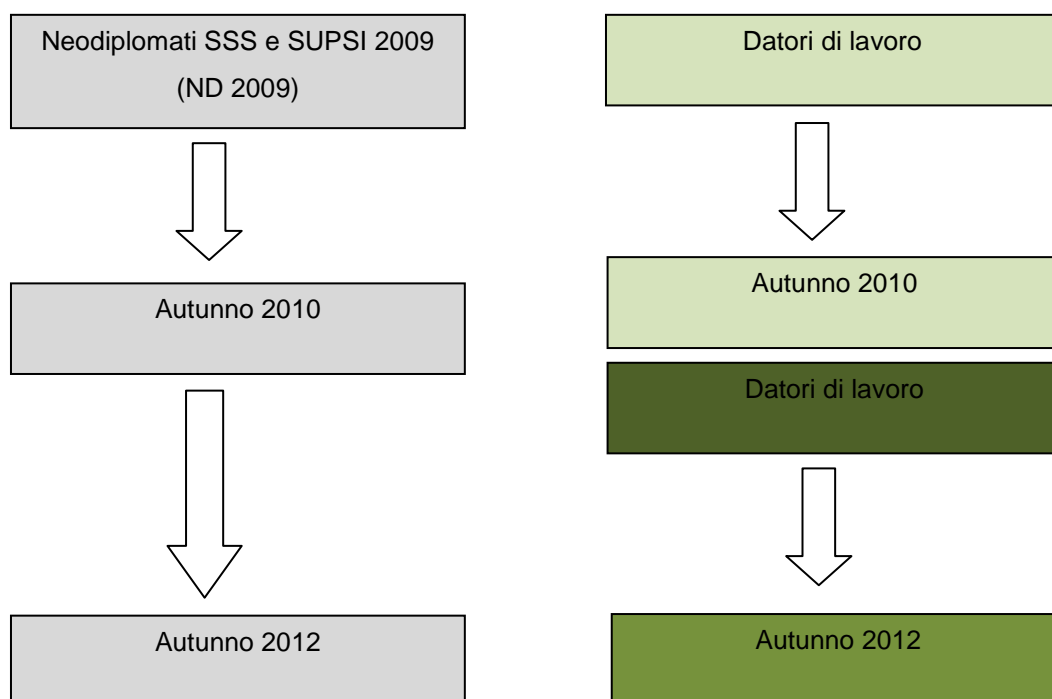
I ricercatori hanno redatto tre varianti di progetto, con tempi, metodologie, livello di approfondimento e costi differenti. Il progetto di *follow-up* approvato dai committenti prevedeva, oltre a un questionario breve per i neodiplomati del 2009 e i loro datori di lavoro, anche alcune interviste. È da notare che presso la SSS si avranno i primi neodiplomati con ordinamento UFFT nel 2011, per cui l'attuale indagine ha coinvolto ancora i neodiplomati CRS. Da parte della SSS è stata quindi espressa la volontà di rinunciare alle interviste in questo primo "ciclo", poiché costituirebbero uno spreco di risorse.

¹ Composto da: Gianmarco Petrini e Patrick Morger per la Dfp; Ivan Cinesi e Maurizio Belli per la SUPSI.

2 Metodologia

Il progetto prevede una prima inchiesta rivolta a tutti i *neodiplomati 2009* e ai rispettivi *datori di lavoro*² a circa un anno dal diploma (autunno 2010) e una seconda a tre anni dal diploma (autunno 2012). La figura 1 illustra il disegno del *follow-up*. Con i neodiplomati l'intento è di svolgere un'indagine longitudinale, collegando le risposte fornite nel 2010 a quelle indicate nel 2012 per verificare l'evoluzione del loro grado di soddisfazione rispetto alla formazione svolta. Con i datori di lavoro si rinuncia invece a un'eventuale indagine longitudinale, data la grande mobilità lavorativa in questo settore professionale: buona parte degli attuali datori di lavoro dei neodiplomati del 2009 a distanza di due anni potrebbe non essere più il diretto superiore di uno o più neodiplomati del 2009, oppure viceversa, molti datori di lavoro del 2012 non sono attualmente datori di lavoro.

Figura 1: Disegno del follow-up



Il numero esiguo della popolazione (circa 25 neodiplomati SUPSI e 64 SSS) e le aspettative dei committenti hanno reso necessaria la combinazione di metodi quantitativi e qualitativi. Tra le varianti di progetto presentate dai ricercatori, i committenti hanno deciso, tenendo in considerazione vari criteri, di adottare l'opzione che comporta un questionario breve e un numero limitato di interviste atte ad approfondire alcuni aspetti emersi dalle risposte fornite ai questionari. Con il gruppo di accompagnamento sono state affrontate anche questioni organizzative e pratiche, ad esempio come poter risalire ai datori di lavoro, le modalità di contatto, in che forma (cartacea o *online*) somministrare il questionario, ecc. La tempistica derivata dalle discussioni con i committenti e dalle condizioni contestuali è quindi illustrata nella Tabella 1.

² Si ricorda qui che con "datori di lavoro" si intendono i diretti superiori: capi reparto, responsabili delle cure, ecc.

Tabella 1:

FASE	ATTIVITÀ	PERIODO
1	Costruzione questionari	Giugno – ottobre 2010
2	Stampa, imbustaggio e invio	Novembre 2010
3	Contatti datori lavoro	Dicembre 2010 - gennaio 2011
4	Compilazione neodiplomati	Novembre 2010 - marzo 2011
5	Compilazione datori lavoro	Dicembre 2010 - marzo 2011
6	Preparazione file e ripresa dati neodiplomati	Febbraio - marzo 2011
7	Preparazione file e ripresa dati datori lavoro	Febbraio 2011
8	Analisi neodiplomati	Marzo 2011
9	Analisi datori di lavoro	Marzo 2011
10	Invio output analisi di neodiplomati a committenti	Marzo 2011
11	Invio output di analisi di datori lavoro a committenti	Marzo 2011
12	Preparazione interviste neodiplomati SUPSI, scelta neodiplomati e organizzazione	Marzo - aprile 2011
13	Interviste neodiplomati: 4	Aprile – maggio 2011
14	Preparazione interviste datori di lavoro di neodiplomati SUPSI, scelta datori di lavoro e organizzazione	Marzo – aprile 2011
15	Interviste datori lavoro: 4	Aprile – maggio 2011
16	Trascrizione interviste	Aprile - maggio 2011
17	Analisi interviste	Aprile – agosto 2011
18	Rapporto (stesura, rilettura, correzioni, impaginazione, stampa)	Aprile – settembre 2011

I tempi dell'indagine appaiono dilatati rispetto al progetto iniziale essenzialmente per due ragioni. La prima risiede nel basso tasso di risposta dei neodiplomati entro i tempi inizialmente previsti, il che ha richiesto più di un richiamo: due richiami in forma scritta a tutti coloro che non avevano risposto, un secondo richiamo via posta elettronica ai neodiplomati SUPSI (indirizzo e-mail fornito dalla scuola) e un richiamo telefonico ai neodiplomati SSS per i quali si è potuto risalire al recapito. La seconda ragione è legata alla prima, poiché per poter raggiungere i datori di lavoro della SSS³ si è dovuto ricorrere ai dati forniti dai neodiplomati. Poiché il tasso di risposta dei datori di lavoro si è rivelato buono e non vi è l'intenzione di fare una ricerca longitudinale con essi, non si è proceduto a un richiamo.

2.1 Questionari

Il questionario destinato ai *neodiplomati* è stato costruito con la collaborazione di formatori SSS e SUPSI⁴, e includere gli aspetti più importanti per i committenti:

- domande relative all'impiego (luogo, percentuale, struttura, ecc.);
- tempo per l'entrata nel mondo del lavoro (tempo trascorso tra il diploma e il primo impiego);
- corrispondenza tra il lavoro e la formazione svolta;
- soddisfazione rilevanza della formazione rispetto al lavoro svolto, in generale e rispetto ad ambiti specifici;
- grado di soddisfazione generale rispetto alla formazione, eventuali suggerimenti per migliorare la formazione, aspetti particolarmente apprezzati o non apprezzati, ecc.;
- intenzione di seguire una formazione continua;
- dati sociodemografici.

Il questionario destinato ai neodiplomati non era anonimo, poiché vi è l'intenzione di collegare le risposte al questionario 2010 con le risposte al questionario 2012.

³ Per quanto riguarda i neodiplomati SUPSI invece la scuola ci aveva già fornito i dati dei datori di lavoro.

⁴ Si tratta di: Patrick Morger e Monique Prêtre per la SSS, Ivan Cinesi e Maurizio Belli per la SUPSI.

In seguito alla consultazione con il gruppo di accompagnamento, i ricercatori hanno deciso di creare i questionari sia in forma cartacea sia *online*, per aumentare il più possibile il tasso di risposta. Ai neodiplomati è stato quindi inviato il questionario in forma cartacea con codice personalizzato e busta risposta affrancata, ma pure le indicazioni (link e codice di accesso personalizzato) per la compilazione *online*.

Il questionario rivolto ai *datori di lavoro*, pure costruito in collaborazione con la SSS e la SUPSI, è invece molto più breve, e si concentra essenzialmente su dati relativi al rapporto di impiego (percentuale, data dell'entrata in servizio) e al grado di soddisfazione della formazione dei neodiplomati.

Il contatto con i datori di lavoro si è rivelato una tappa piuttosto delicata nel processo, poiché per poterli interpellare – almeno nel caso dei neodiplomati SSS - si è dovuto fare capo alle indicazioni fornite dai neodiplomati. È da rilevare che per questo motivo l'invio, e di conseguenza il rientro, dei questionari rivolti ai datori di lavoro ha avuto luogo con una differenza di qualche settimana rispetto all'invio ai neodiplomati. Non sempre i neodiplomati hanno fornito i dati di contatto precisi del datore di lavoro; in quei casi essi sono stati ricontattati per ottenere informazioni più dettagliate in modo da poter raggiungere il loro diretto superiore. Per quanto concerne i neodiplomati SUPSI si disponeva del recapito del datore di lavoro. Dopo il terzo richiamo ai neodiplomati si è quindi deciso di inviare il questionario anche ai datori di lavoro dei neodiplomati che non avevano compilato il proprio questionario. Nel caso di non risposta al questionario da parte del neodiplomato SSS non è stato invece in nessun caso possibile rintracciare il datore di lavoro.

Il questionario rivolto ai datori di lavoro è stato pensato come anonimo: poiché vi è una certa mobilità nel mondo del lavoro in cure infermieristiche, difficilmente si potrebbero raccogliere dati longitudinali, cioè che coinvolgano lo stesso datore di lavoro sull'arco di più anni; inoltre tra gli obiettivi dell'indagine non figura quello di mettere in relazione e incrociare le risposte dei neodiplomati con i rispettivi datori di lavoro. Tuttavia è stata data facoltà ai datori di lavoro di fornire i propri dati, sia per ricevere i risultati dell'indagine sia nel caso fossero disponibili a un'intervista. Ai datori di lavoro è stato inviato il questionario stampato con la busta risposta affrancata, così come le indicazioni per la compilazione *online*.

2.2 Tasso di risposta ai questionari

Su 70 questionari inviati ai neodiplomati SSS ne sono rientrati 28 (40%). Di 31 questionari inviati ai neodiplomati SUPSI ne sono ritornati 20 (65%).

Nel caso in cui presso un datore di lavoro lavorassero più neodiplomati, sono stati inviati tanti questionari quanti neodiplomati impiegati. Di conseguenza sono stati inviati 26 questionari a datori di lavoro di neodiplomati SUPSI, poiché 5 neodiplomati o non lavoravano, o lavoravano all'estero, o lavoravano in una struttura non precisata. Di questi 26, ne sono rientrati 16 (62%). Ai datori di lavoro di neodiplomati SSS sono invece stati inviati 21 questionari. Oltre ai problemi già citati in precedenza (non risposta da parte dei neodiplomati), in alcuni casi i neodiplomati non lavoravano, non lavoravano in campo infermieristico o non hanno voluto fornire i dati relativi ai propri datori di lavoro. Su 21 questionari inviati, ne sono ritornati 11 (16% sul totale dei neodiplomati SSS).

2.3 Interviste

Dato l'esiguo numero di neodiplomati, specialmente alla SUPSI, si è optato per completare i dati raccolti tramite questionari con alcune interviste, sia presso i neodiplomati stessi, sia presso alcuni datori di lavoro. Le interviste sono state svolte dopo una prima analisi dei questionari, per individuare i temi da approfondire in modo più specifico e mirato. Come già accennato in precedenza, poiché i neodiplomati SSS del 2009 hanno ancora svolto la formazione CRS, mentre dal 2011 vi saranno i primi neodiplomati con la formazione UFFT, non è stato ritenuto utile svolgere questo approfondimento con i neodiplomati SSS o datori di lavoro di neodiplomati di questa scuola. Nei mesi di aprile e maggio 2011 sono quindi stati intervistati quattro neodiplomati SUPSI e quattro datori di lavoro, che in alcuni casi erano i diretti superiori di più neodiplomati SUPSI. Si tiene a sottolineare che i datori di lavoro intervistati non dovevano necessariamente essere i diretti superiori dei neodiplomati intervistati, perché non si trattava di mettere in relazione i singoli casi, ma di avere una valutazione più generale.

3 RISULTATI

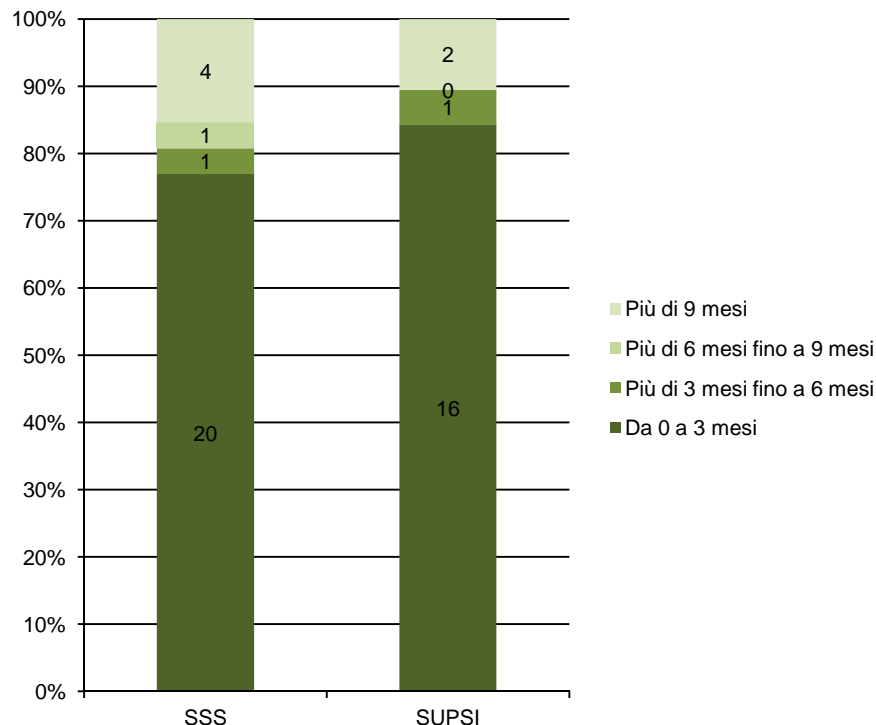
Nei paragrafi seguenti sono illustrati i risultati di principale interesse per quanto riguarda i neodiplomati e i datori di lavoro. Per quanto concerne i neodiplomati, dapprima sono presentati risultati generali sull'impiego, quali ad esempio la percentuale lavorativa, il tempo di inserimento, la struttura (ospedale, clinica, servizio cure a domicilio ecc.). In un secondo tempo sono invece presentati i dati relativi al grado di soddisfazione rispetto alla formazione. Per quanto riguarda i datori di lavoro si presentano essenzialmente i dati relativi alla soddisfazione rispetto alla preparazione dei neodiplomati. Data la scarsa numerosità, i grafici presentano le percentuali, e nelle varie categorie di risposta sono rappresentati gli N, in quanto pochi N di differenza possono comportare una grossa differenza percentuale.

3.1 Risultati riguardanti i neodiplomati

3.1.1 Dati relativi all'impiego

La quasi totalità degli interrogati al momento dell'indagine lavorava come infermiere (19 su 20 neodiplomati SUPSI; 26 su 28 neodiplomati SSS). Le analisi seguenti si basano quindi sulle risposte dei neodiplomati attivi nella professione. Nella maggior parte dei casi, il *tempo trascorso dal diploma all'inserimento del mondo del lavoro* non supera i tre mesi (figura 2) e solo in rari casi supera i 9 mesi.

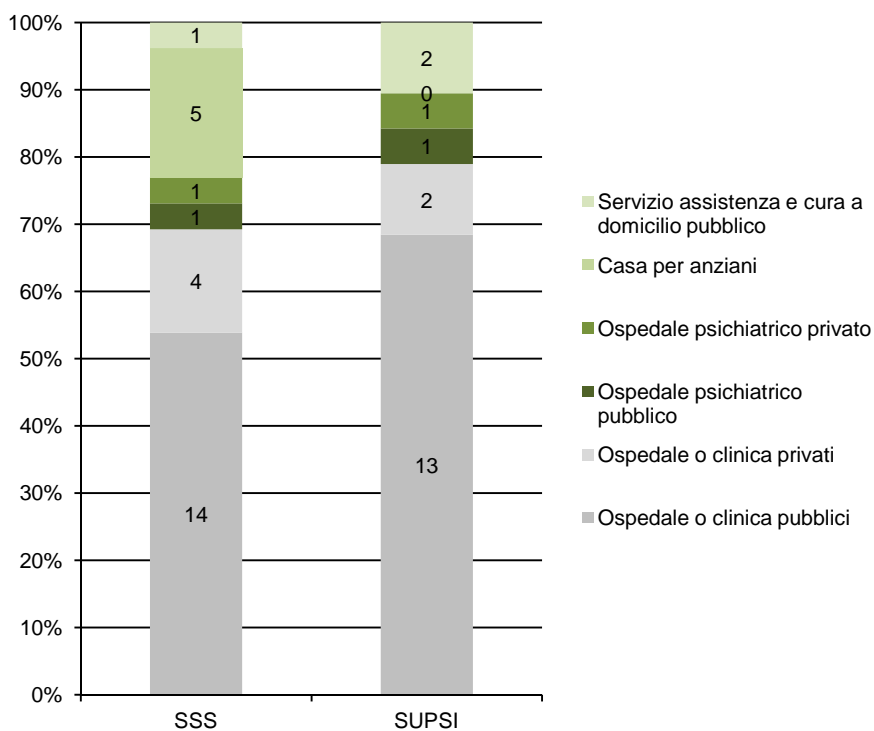
Figura 2: Tempo trascorso dall'ottenimento del diploma al primo impiego



Malgrado al momento dell'indagine fosse passato solo un anno dal diploma, vi sono alcuni infermieri (3 SUPSI e 7 SSS) che dopo il diploma hanno *cambiato datore di lavoro*. Non è dato sapere però se anche il lavoro precedente fosse in qualità di infermieri. La totalità dei neodiplomati SSS e la quasi totalità dei neodiplomati SUPSI (18 su 19) lavora con un rapporto di impiego superiore al 50%.

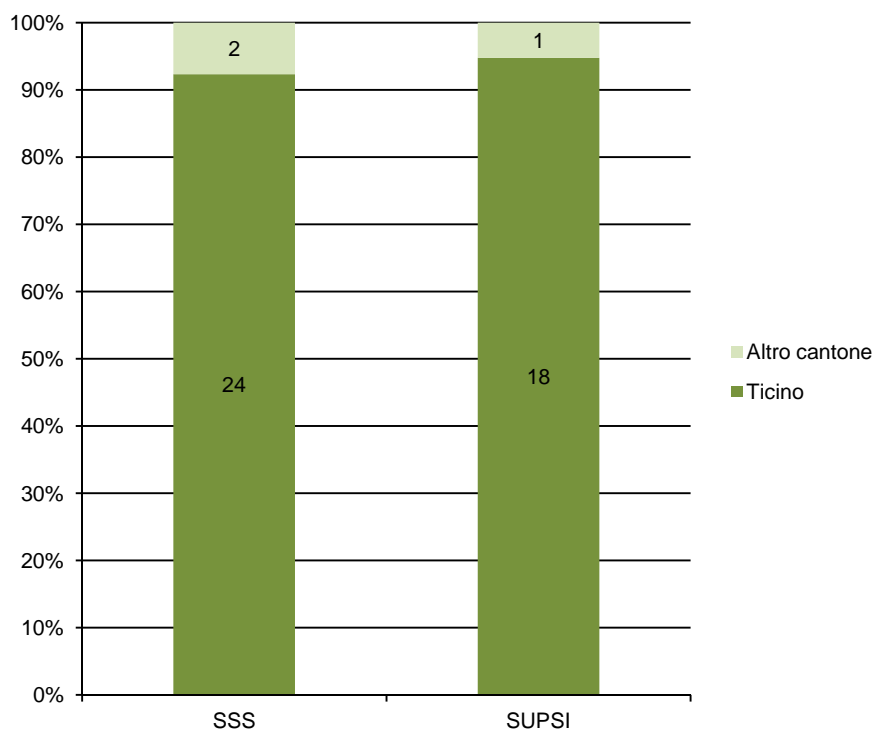
Per quanto concerne la *struttura lavorativa*, oltre la metà dei neodiplomati SSS e oltre due terzi dei neodiplomati SUPSI lavorano presso un ospedale o una clinica pubblici (figura 3). È da notare che quasi un quinto dei neodiplomati SSS lavora presso una casa per anziani, mentre nessun neodiplomato SUPSI vi lavora.

Figura 3: Struttura lavorativa



La quasi totalità dei neodiplomati *lavora in Ticino* (figura 4). Solo due neodiplomati SSS e un neodiplomato SUPSI lavorano in un altro Cantone; nessuno dichiara di lavorare all'estero.

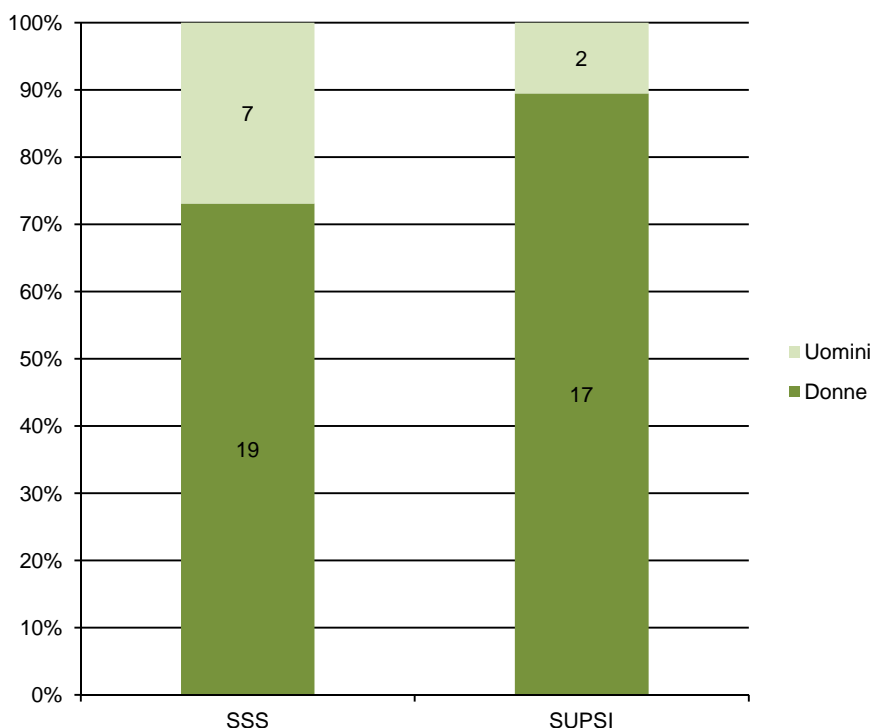
Figura 4: Luogo di lavoro



3.1.2 Dati sociodemografici

I neodiplomati che hanno risposto al questionario e che al momento dell'indagine lavoravano sono per la maggior parte di sesso femminile. La proporzione di donne è superiore tra i neodiplomati SUPSI (ca. 90%) che alla SSS (ca. 73%).

Figura 5: Sesso



L'età⁵ varia da 23 a 46 anni tra i neodiplomati SSS e da 23 a 30 anni tra i neodiplomati SUPSI. L'età più frequente tra i neodiplomati SSS è di 23 o 24 anni, tra i neodiplomati SUPSI è di 24 anni.

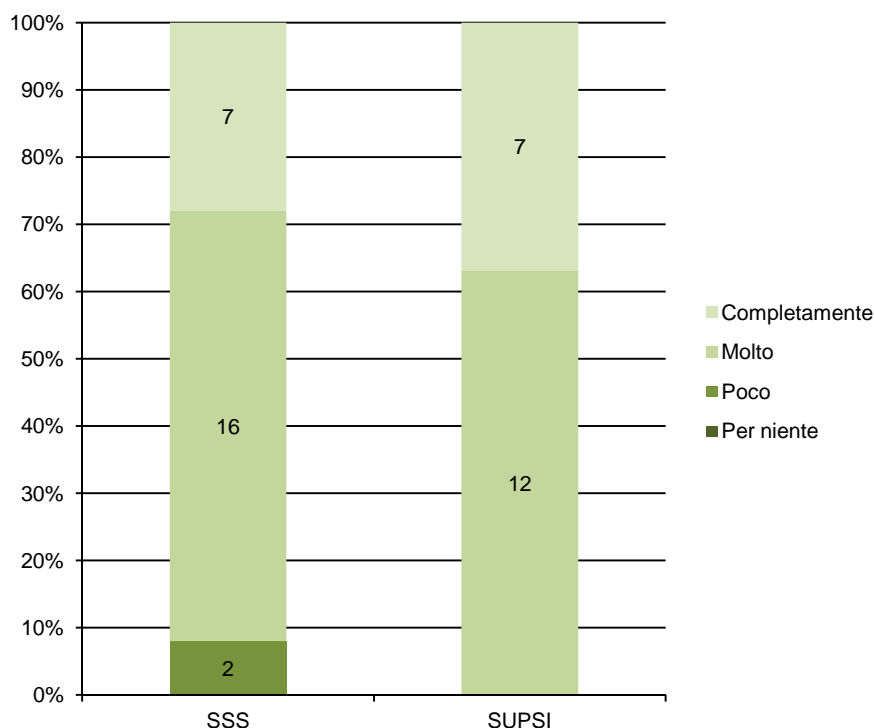
Dei 26 neodiplomati SSS che lavoravano al momento dell'indagine, 25 *risiedono* in Ticino, mentre uno non ha risposto alla domanda sul paese di residenza. 18 neodiplomati SUPSI risiedono in Ticino, uno invece vive in un altro cantone.

3.1.3 Corrispondenza formazione – lavoro

Una domanda d'entrata al tema principale del questionario riguarda il grado di corrispondenza tra il lavoro svolto e la formazione, a cui si poteva rispondere con: "per niente", "poco", "molto" o "completamente". Tutti i neodiplomati SUPSI e quasi tutti i neodiplomati SSS ritengono che il lavoro che esercitano quotidianamente *corrisponde* molto o completamente alla formazione svolta. Solo due neodiplomati (SSS) affermano che la corrispondenza formazione – lavoro sia scarsa.

⁵ Si trattava di una domanda aperta.

Figura 6: Corrispondenza formazione – lavoro



3.1.4 Preparazione rispetto al lavoro svolto e rilevanza delle competenze acquisite

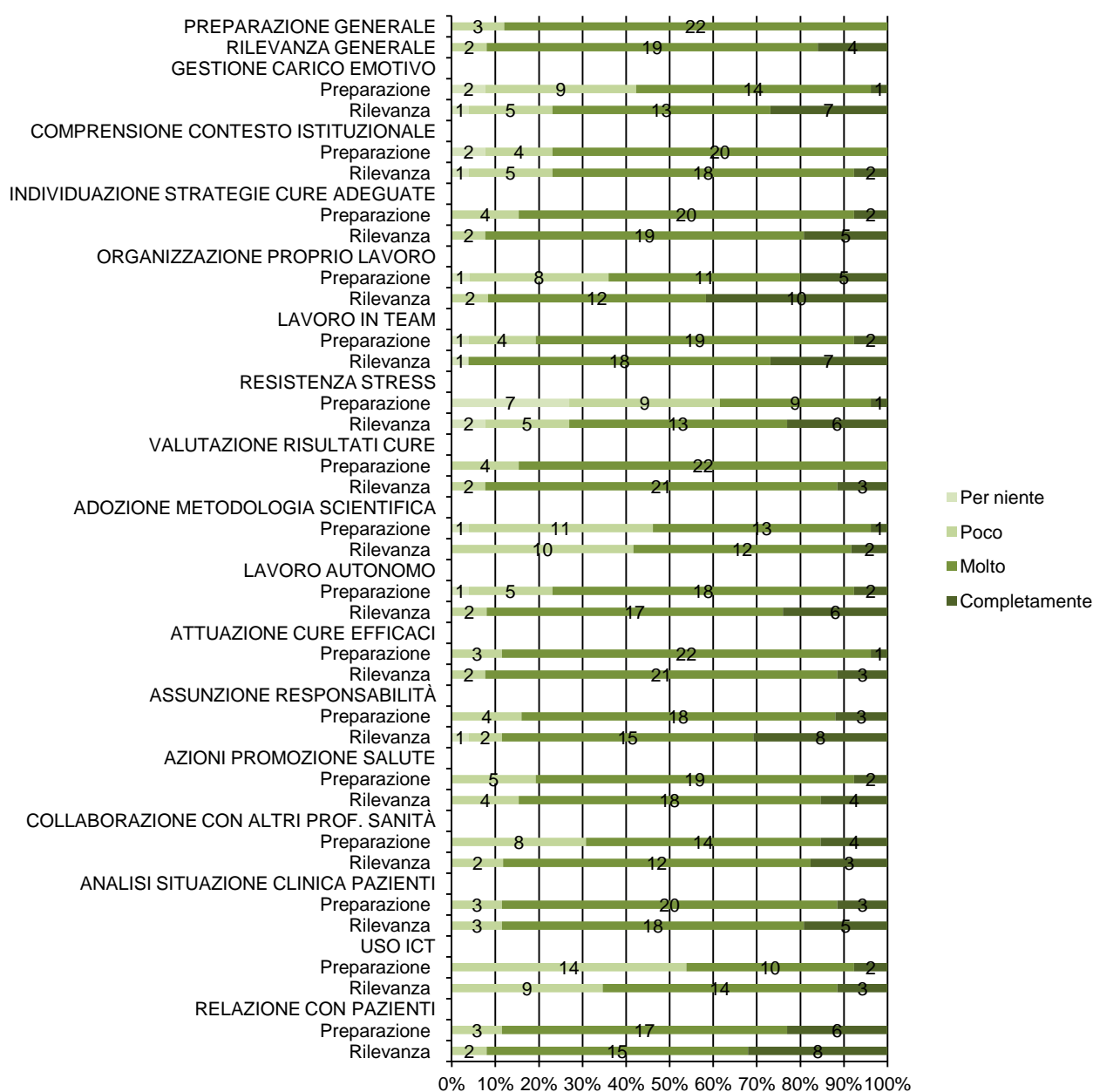
Il punto centrale del questionario si riferisce al grado di *soddisfazione* dei neodiplomati nei confronti della *formazione*, sia rispetto al lavoro svolto, sia per quanto riguarda la formazione in sé. Questo paragrafo si concentra sul primo aspetto, vale a dire il grado di soddisfazione nei confronti della formazione rispetto al lavoro svolto. Tutte le domande di questa sezione sono chiuse con le opzioni di risposta che vanno da “per niente” a “completamente”.

Il grado di soddisfazione della formazione rispetto al lavoro svolto è valutato con una domanda che concerne il grado di *preparazione* generale (“In generale, per il lavoro che deve svolgere, la formazione l’ha preparata bene?”), e da alcune domande sul grado di preparazione in ambiti specifici (ad es. la relazione con i pazienti, la gestione del carico emotivo, la capacità di lavorare in team, ecc.)⁶. Sono pure state poste domande sulla *rilevanza*, in generale, delle competenze acquisite (“In generale, per il lavoro che deve svolgere, le competenze acquisite durante la formazione, sono rilevanti?”) e sulla rilevanza delle competenze acquisite negli ambiti specifici (gli stessi per i quali si è chiesto di valutare la preparazione) per il lavoro quotidiano. La figura 7 illustra la ripartizione delle risposte relative al *grado di preparazione e di rilevanza delle competenze acquisite*, in generale e negli ambiti specifici, per la SSS⁷.

⁶ Queste domande sono state create orientandosi al programma formativo e in consultazione con i responsabili SSS e SUPSI.

⁷ Notare che alle domande relative alla Preparazione generale, alla preparazione all’Assunzione di responsabilità e all’Organizzazione del proprio lavoro hanno risposto 25 neodiplomati su 26, così come alle domande relative alla Rilevanza generale, alla rilevanza delle competenze riguardo la Relazione con i pazienti e alla rilevanza del Lavoro autonomo; 24 neodiplomati hanno risposto alle domande sulla rilevanza dell’Adozione della metodologia scientifica e dell’Organizzazione del proprio lavoro; 17 neodiplomati hanno risposto alla domanda relativa alla rilevanza delle competenze acquisite nell’ambito della Collaborazione con altri professionisti della sanità.

Figura 7: Preparazione e rilevanza, in generale e negli ambiti specifici, neodiplomati SSS



La preparazione generale è valutata come molto buona da quasi il 90% dei neodiplomati, e il restante 10% afferma di essere, in generale, poco preparato per il lavoro che deve svolgere. Nessuno quindi afferma di essere per nulla preparato o completamente preparato. Le competenze acquisite durante la formazione in generale, sono valutate come molto o completamente rilevanti da oltre il 90% dei neodiplomati. Solo due neodiplomati dichiarano che le competenze acquisite sono poco rilevanti per il lavoro che devono svolgere quotidianamente. Osservando invece gli ambiti di competenza più specifici, si nota che almeno l'80% (e in alcuni casi vicino al 90%) dei neodiplomati pensa di essere molto o completamente preparato e contemporaneamente ritiene le competenze acquisite molto o completamente rilevanti per quanto riguarda i seguenti ambiti:

- l'individuazione di strategie di cura adeguate;
- il lavoro in team;
- la valutazione dei risultati delle cure;
- l'attuazione di cure efficaci;

- l'assunzione di responsabilità;
- le azioni di promozione della salute;
- l'analisi della situazione clinica dei pazienti;
- la relazione con i pazienti.

Al contrario, gli ambiti in cui i neodiplomati SSS si sentono meno frequentemente ben preparati sono soprattutto quelli relativi alla *capacità di resistenza allo stress* (ca. 60% ritiene di essere poco o per niente preparato in questo senso, ma quasi il 30% ritiene che non sia una competenza importante) e l'*uso delle ICT* (più della metà dei neodiplomati ritiene di non essere ben preparato in questo campo, ma oltre il 30% ritiene che non sia un ambito rilevante). Anche l'*adozione di una metodologia scientifica*, ritenuta rilevante da circa il 60% dei neodiplomati, è un ambito in cui quasi la metà dei neodiplomati si sente poco o per niente preparata. È da notare che per quanto riguarda questi tre ambiti, la valutazione del grado di preparazione non va di pari passo con la valutazione della rilevanza: chi non si sente preparato in questi ambiti non li giudica necessariamente poco rilevanti per la pratica lavorativa.

È interessante identificare gli ambiti ritenuti più frequentemente molto o completamente rilevanti ma in cui i neodiplomati si sentono meno frequentemente ben preparati. In questo senso emergono come ambiti potenzialmente problematici:

- la gestione del carico emotivo;
- l'organizzazione del proprio lavoro;
- la collaborazione con altri professionisti della sanità.

Anche in questo caso si nota che chi afferma di essere per niente o poco preparato in questi tre ambiti non ritiene necessariamente che si tratti di ambiti poco o per nulla rilevanti.

La figura 8 illustra lo stesso tipo di analisi per i neodiplomati SUPSI⁸. Più dell'80% dei neodiplomati sostiene di essere in generale molto preparato per il lavoro che deve svolgere, e solo alcuni neodiplomati pensano di essere poco preparati. Inoltre, solo un neodiplomato crede che in generale le competenze acquisite siano poco rilevanti, tutti gli altri credono che esse siano almeno molto rilevanti. Per quanto attiene agli ambiti specifici, quelli in cui i neodiplomati si reputano frequentemente ben preparati e che sono contemporaneamente percepiti frequentemente come rilevanti sono:

- l'individuazione di strategie di cure adeguate;
- il lavoro in team;
- il lavoro autonomo;
- l'assunzione di responsabilità;
- la relazione con i pazienti;
- la collaborazione con altri professionisti della sanità;
- l'attuazione di cure efficaci.

Negli ultimi due ambiti elencati non vi sono neodiplomati che pensano di essere poco o per niente preparati.

Gli ambiti invece potenzialmente problematici, perché valutati frequentemente come rilevanti per la pratica di lavoro quotidiana, ma in cui i neodiplomati si percepiscono spesso poco preparati sono:

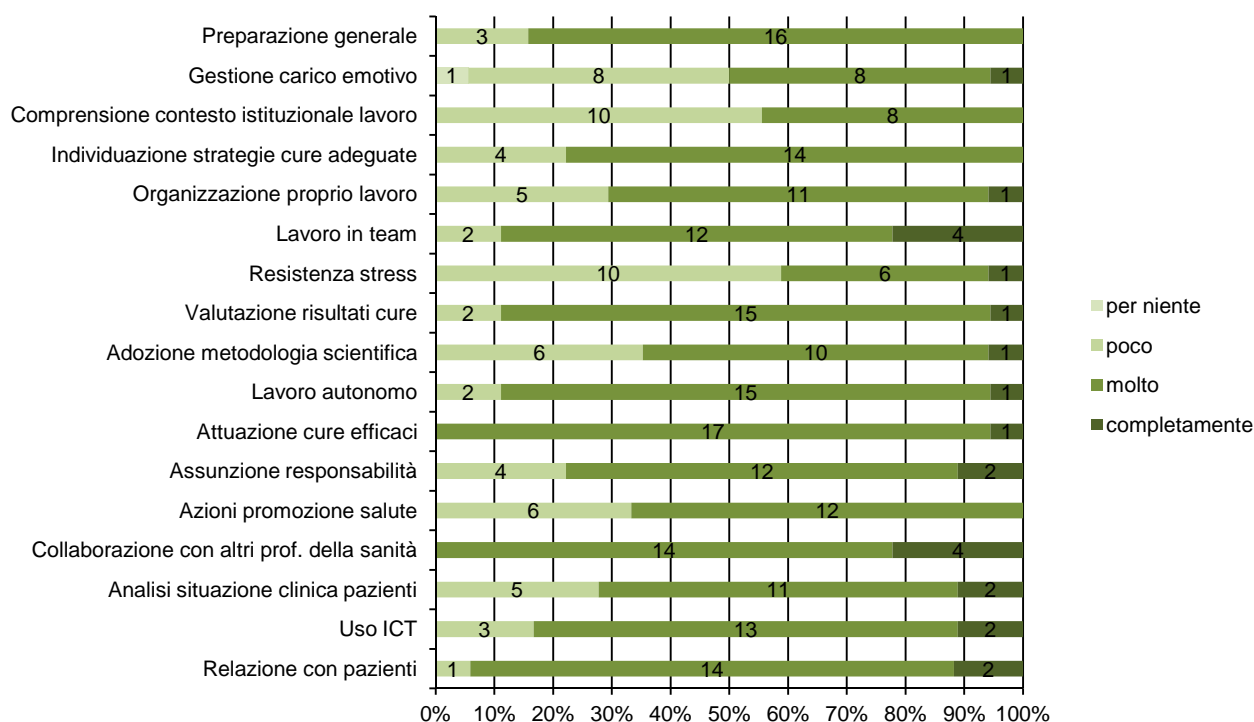
⁸ Va osservato che a nessuna domanda sulla preparazione hanno risposto tutti i neodiplomati: per quanto riguarda la preparazione nell'ambito della Relazione con i pazienti, della Resistenza allo stress, dell'Adozione della metodologia scientifica e dell'Organizzazione del proprio lavoro hanno risposto 17 neodiplomati su 19; per quanto concerne le domande relative alla rilevanza delle competenze acquisite nell'ambito della Collaborazione con altri professionisti della sanità hanno risposto 14 neodiplomati, alla domanda sulla rilevanza delle competenze acquisite nell'ambito dell'Adozione della metodologia scientifica hanno risposto 18 neodiplomati.

la *gestione del carico emotivo*, per il quale la metà dei neodiplomati ritiene di essere scarsamente preparato, ma ritenuto molto o completamente rilevante da buona parte dei neodiplomati;

la *resistenza allo stress*, ambito in cui oltre la metà dei neodiplomati SUPSI non si sente sufficientemente preparato, ma ritenuto molto o completamente importante dalla grande maggioranza di essi.

La *comprensione del contesto istituzionale di lavoro* è un ambito in cui oltre la metà dei neodiplomati SUPSI si reputano poco preparati, ma che al contempo è ritenuto poco rilevante da circa un terzo di essi.

Figura 8: Preparazione e rilevanza, in generale e negli ambiti specifici, neodiplomati SUPSI



Le interviste effettuate con quattro neodiplomate SUPSI hanno messo in evidenza, per quanto concerne la soddisfazione relativamente alla formazione rispetto al lavoro che devono svolgere, alcuni aspetti interessanti e degni di nota: la preparazione alla collaborazione con altri professionisti della sanità e al lavoro in équipe sono considerati generalmente dei punti di forza della formazione alla SUPSI, che possono tornare utili, secondo un'intervistata, anche nella gestione del carico emotivo e nella resistenza allo stress. Per quanto concerne la gestione del carico emotivo e la resistenza allo stress, l'idea principale che emerge è che si tratta di competenze che vanno acquisite con l'esperienza, con un lavoro individuale e personale, per cui ognuno deve in qualche modo trovare le strategie che più gli si addicono: *"alla fine ognuno deve trovare il modo, la strategia di affrontare queste cose"*; *"penso che deve venire un po' da ognuno di noi riuscire a trovare le strategie, dei modi per la quale io sono più portata e un altro meno"*; inoltre, alcune neodiplomate affermano che lo stress, il carico emotivo ed eventuali sostegni da parte del datore di lavoro dipendono fortemente dalla struttura lavorativa e sono variabili nel tempo: *"dipende un po' come si organizza ogni struttura. Per esempio noi non facciamo delle supervisioni con dei professionisti, uno psichiatra, uno psicologo..."*. Sostanzialmente, sembra che le neodiplomate intervistate ritengono che in generale la scuola fornisca alcuni strumenti di base per affrontare questi temi, ma che poi le competenze vanno acquisite nella pratica lavorativa: *"La scuola ci da delle nozioni, delle tecniche per non prendere tutto sul personale... però la pratica è diversa... quello è anche un lavoro individuale che bisogna fare... è una cosa che si acquisisce con l'esperienza."* Un discorso analogo è fatto da alcune neodiplomate rispetto all'organizzazione del proprio lavoro. Ritengono di non essere del tutto preparate in questo senso, ma al contempo pensano che sia almeno in parte una questione individuale e legata al reparto in cui si lavora, qualcosa che si impara quindi con l'esperienza: *"per quello che riguarda l'organizzazione... non riesco a organizzare proprio la giornata non so però se dare la colpa completamente alla scuola perché comunque è vero che la scuola ti può preparare ma poi dipende sempre da posto a posto... ma già dopo tre mesi che iniziavo ho lavora-*

to cioè che lavoravo l'organizzazione andava meglio". Due neodiplomate affermano inoltre che sono mancate alcune nozioni di base teoriche in alcuni ambiti: "Credo che ci manca tanto è tutto quello che è il paziente acuto la traumatologia e queste cose che è vero che poi vanno più di una direzione di un post-diploma cure intense pronto soccorso anestesia però una base ci manca un po' quello direi di sì"; "...effettivamente con il metodo della SUPSI magari si faceva un po' più fatica e quindi automaticamente andando sul lavoro magari delle cose non erano state trattate e quindi poi ti ritrovavi a dover arrivare a casa a doverle cercare, a doverle approfondire."

3.1.5 Soddisfazione nei confronti della formazione

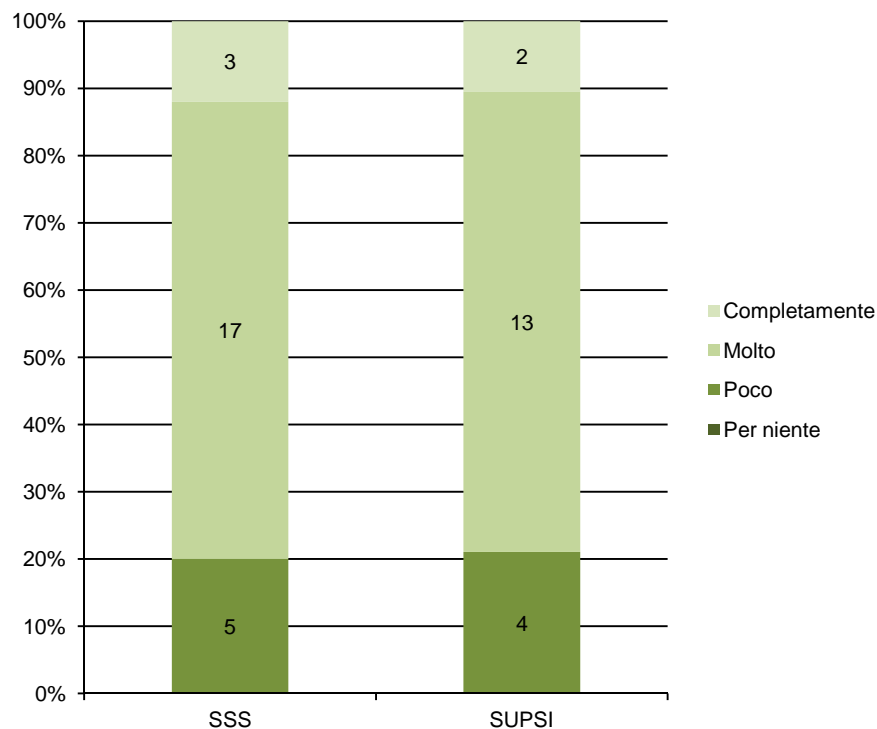
Questo paragrafo illustra i risultati alle domande sul grado di soddisfazione generale per quanto riguarda la formazione in sé. Sono state poste alcune domande chiuse: una indaga in modo molto generale il livello di soddisfazione, con possibilità di risposta da "poco" a "completamente"; due chiedono se i neodiplomati consiglierebbero a un amico di frequentare la stessa scuola e se loro stessi, tornando indietro, sceglierebbero nuovamente la scuola in cui hanno svolto la formazione. Tre domande aperte riguardano cosa è stato particolarmente apprezzato, non apprezzato della formazione, e eventuali suggerimenti per migliorare la formazione.

Si ricorda che in generale, ma in particolare per le domande aperte, dato il numero esiguo di risposte, i dati vanno interpretati con cautela e solo in modo indicativo.

Soddisfazione generale

La figura 9 mostra il grado di *soddisfazione generale rispetto alla formazione*, per le due scuole. Da notare che tra i 26 neodiplomati SSS, 19 hanno risposto a questa domanda.

Figura 9: Soddisfazione generale rispetto alla formazione

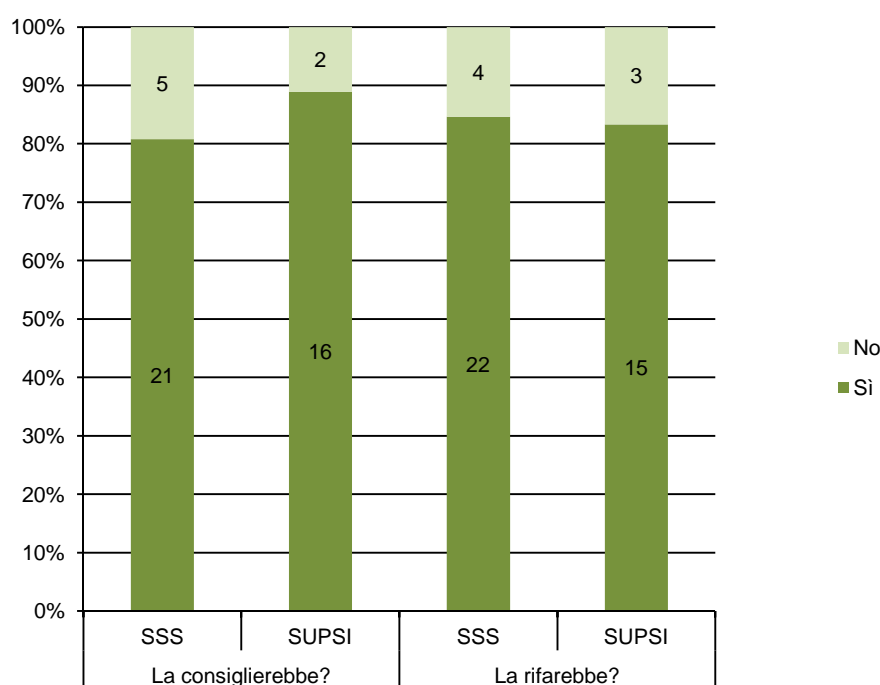


La distribuzione del grado di soddisfazione è molto simile nelle due scuole. Nessun neodiplomato si ritiene per niente soddisfatto della formazione svolta, 8 su 10 neodiplomati dicono di essere almeno molto soddisfatti. Uno su cinque però sostiene di essere poco soddisfatto.

Consiglio e conferma della scelta della scuola

La figura 10 rappresenta le risposte alle due domande: “*Consiglierebbe ad un amico di svolgere la formazione in cure infermieristiche presso la scuola da lei frequentata?*” e “*Se tornasse indietro sceglierebbe ancora di svolgere la formazione in cure infermieristiche presso la scuola da lei frequentata?*”. Per entrambe le scuole, la grande maggioranza dei neodiplomati consiglierebbe a un amico di intraprendere la formazione presso la stessa scuola. Inoltre, la gran parte dei neodiplomati, se dovesse tornare indietro, sceglierebbe ancora di svolgere la formazione nella scuola frequentata.

Figura 10: Consiglio e Conferma della scelta della scuola



Aspetti della formazione particolarmente apprezzati

Alla domanda aperta relativa a cosa *in particolare* i neodiplomati hanno *apprezzato* della formazione, vi sono state anche più risposte dallo stesso neodiplomato, per un totale di 28 alla SSS e 28 alla SUPSI. Malgrado il numero esiguo di risposte, si è cercato di creare alcune grosse categorie, diverse però tra le due scuole, perché è subito apparso chiaro che i punti di forza evidenziati dai neodiplomati non sono gli stessi per la SSS e la SUPSI⁹.

Per quanto concerne la SSS, undici neodiplomati hanno particolarmente apprezzato aspetti relativi agli *stage*, come la loro durata e il fatto di fare stage in reparti e/o strutture diverse, cosa che permette, citando un neodiplomato, “*di avere una visione globale del lavoro infermieristico*”; cinque risposte menzionano aspetti legati ai *docenti*, come ad esempio la disponibilità o il supporto fornito, i consigli; otto risposte riguardano invece aspetti

⁹ In allegato riportiamo le singole risposte.

legati alla *teoria*, sia come nozioni teoriche in generale, sia esplicitando corsi o lezioni specifiche (ad es. comunicazione, fisiopatologia, anatomia, cure infermieristiche); quattro risposte invece riguardano aspetti diversi.

Tabella 2: Aspetti particolarmente apprezzati alla SSS

Stage	Docenti	Teoria	Altro
11	5	8	4

I neodiplomati della SUPSI hanno particolarmente apprezzato soprattutto l'aspetto della *collaborazione* con altre figure professionali (7 neodiplomati), il metodo *PBL* (6 neodiplomati), aspetti relativi a *teoria e/o contenuti*, in modo generale o specifico (5 neodiplomati), gli *atelier pratici* (4 neodiplomati), e la *visione globale* dell'uomo nella sua complessità (2 neodiplomati). Quattro risposte invece riguardano temi vari, dall'aspetto relazionale, al clima d'istituto, all'autonomia, alle modalità di insegnamento in generale.

Tabella 3: Aspetti particolarmente apprezzati alla SUPSI

Collaborazione	Metodo PBL	Teoria/ contenuti	Atelier pratici	Visione uomo	Altro
7	6	5	4	2	4

Le interviste alle quattro neodiplomate hanno evidenziato aspetti disparati, che spaziano dalla scientificità: *“Una grande scientificità: con le banche dati, le ricerche, le revisioni della letteratura hai comunque una scientificità e un approccio molto più mirato ed efficace”*, *“PBL l’avevo segnato sotto ricerca e scientificità nel senso che tu hai una situazione clinica di cui non conosci assolutamente nulla all’inizio o con quelle poche informazioni devi cercare di crearti uno scenario il più vasto possibile e di approfondirlo perché hai dei contenuti ma tanto devi approfondire quindi di nuovo quando sei al lavoro ti manca qualcosa non è un problema andarlo a cercare perché sai come dove e non è non ti fa paura il fatto di non avere tutto lì pronto”*, al lavoro su di sé: *“si lavora sia sulla propria personalità soprattutto all’inizio dei moduli che permettono di approfondire la conoscenza di se stessi, limiti e risorse e punti forti e punti deboli dove lavorare”*, al tema della morte: *“Corso bellissimo, io l’ho apprezzato tantissimo, sarebbe utile farlo a tutti, renderlo obbligatorio”*, all’approccio generale, la visione del paziente: *“La visione olistica del paziente in tutte le sue dimensioni...questo aiuta anche nella pratica”*, ad aspetti meno specifici della formazione, come il servizio *Careers* della SUPSI o la possibilità di fare degli scambi.

Aspetti della formazione non apprezzati

Alla domanda riguardo a cosa *non è stato particolarmente apprezzato* della formazione, i neodiplomati hanno dato a volte risposte multiple, mentre altri non hanno segnalato nulla. Si ha così un totale di 24 risposte tra i neodiplomati SSS e di 19 tra i neodiplomati SUPSI¹⁰.

Le risposte date dai neodiplomati SSS sono molto variate e specifiche, per cui è stato estremamente difficile procedere con una categorizzazione senza perdere informazioni importanti. Gli unici due aspetti indicati con una certa frequenza riguardano i corsi/la teoria. Sei neodiplomati lamentano che vi sono alcuni *corsi inutili* o troppo approfonditi che poi non servono nella pratica professionale (ad es. *“Alcuni tipi di corsi inutili, a scapito di ore per materie molto più importanti”*; *“Il troppo approfondimento su temi che non sono troppo rilevanti per il lavoro”*; *“tante lezioni che non servono che dovrebbero essere sostituite con altre riguardanti la pratica!”*). Quattro neodiplomati segnalano che vi sono *pochi approfondimenti teorici* o pochi corsi in alcuni ambiti (ad es. *“poca istruzione nella farmacologia”*; *“poche ore di lezioni teoriche su alcune materie: farmacologia, interpretazione ECG, lavori di gruppo”*). Le altre risposte toccano aspetti molto diversi, dai criteri di valutazione, all’organizzazione, all’aggiornamento dei docenti, ecc. Si rimanda quindi all’allegato, dove sono riportate le singole risposte dei neodiplomati.

¹⁰ In allegato riportiamo le singole risposte.

Anche le risposte dei neodiplomati SUPSI sono piuttosto differenti tra loro ed è stato molto difficile intraprendere una categorizzazione senza perdere informazioni. Gli aspetti più frequentemente poco apprezzati riguardano la teoria, la pratica e l'organizzazione. Quattro neodiplomati lamentano carenze dal punto di vista di conoscenze/esperienze pratiche e/o un eccesso di teoria rispetto alla pratica (ad es. "La troppa teoria confronto alla pratica"; "la poca attività pratica (stage)"); quattro neodiplomati indicano invece il poco approfondimento o la carenza di lezioni in certi ambiti (ad es. "avrei gradito eseguire un'analisi maggiore sulla fisiologia e anatomia"; "all'inizio della formazione si potrebbe dedicare maggior tempo per delle nozioni base uguali per tutti (fisiologia, anatomia,...)"); quattro neodiplomati non hanno apprezzato aspetti organizzativi, come ad esempio il numero di allievi per classe o le lezioni di 4 ore; le sette risposte restanti spaziano da questioni legate al clima di istituto, alle competenze dei docenti, al fatto di ritenere inutili certe lezioni o al fatto che le lezioni erano svolte principalmente da medici e non da infermieri.

Suggerimenti per migliorare la formazione

A questa domanda aperta, alla quale alcuni neodiplomati hanno dato più risposte mentre altri non hanno fornito suggerimenti, si sono ottenute 26 risposte da parte dei neodiplomati SSS e 19 da parte dei neodiplomati SUPSI. Anche in questo caso, le risposte sono state così varie che è stato difficile riunirle in categorie. Qui riportiamo solo le categorie per cui vi sono stati un buon numero di suggerimenti. Per i dettagli invece rimandiamo agli allegati, dove sono elencate le singole risposte dei neodiplomati.

Tra i neodiplomati SSS, cinque forniscono risposte specifiche per quanto riguarda i *contenuti* della formazione, suggerendo di aumentare le ore o approfondire le ore in determinati ambiti (ad es. farmacologia, tecnologie utili in reparto, comunicazione). Quattro neodiplomati suggeriscono una maggiore aderenza della formazione alla *realtà lavorativa* (ad es. "Basarsi sulla realtà lavorativa piuttosto che solo sulla teoria delle cure"). Quattro neodiplomati si focalizzano su una migliore *organizzazione* dell'insegnamento, e per due di questi neodiplomati specificamente per quanto riguarda il coordinamento tra teoria e stage (ad es. "l'organizzazione delle lezioni (certe informazioni tecniche bisognerebbe riceverle prima dello stage e non dopo)").

Anche i neodiplomati SUPSI hanno risposto in modo variato, ma abbiamo potuto creare due categorie in cui riunire una certa frequenza di suggerimenti. Otto neodiplomati suggeriscono di *aumentare la parte pratica* (ad es. "aumentare il tempo dedicato agli stage"; "+ pratico"; "maggiori atelier o es. pratici"). Sei neodiplomati suggeriscono cambiamenti specifici relativamente ai *contenuti* della formazione, nel senso di approfondire argomenti poco discussi o toccare argomenti mai abordati (ad es. la morte).

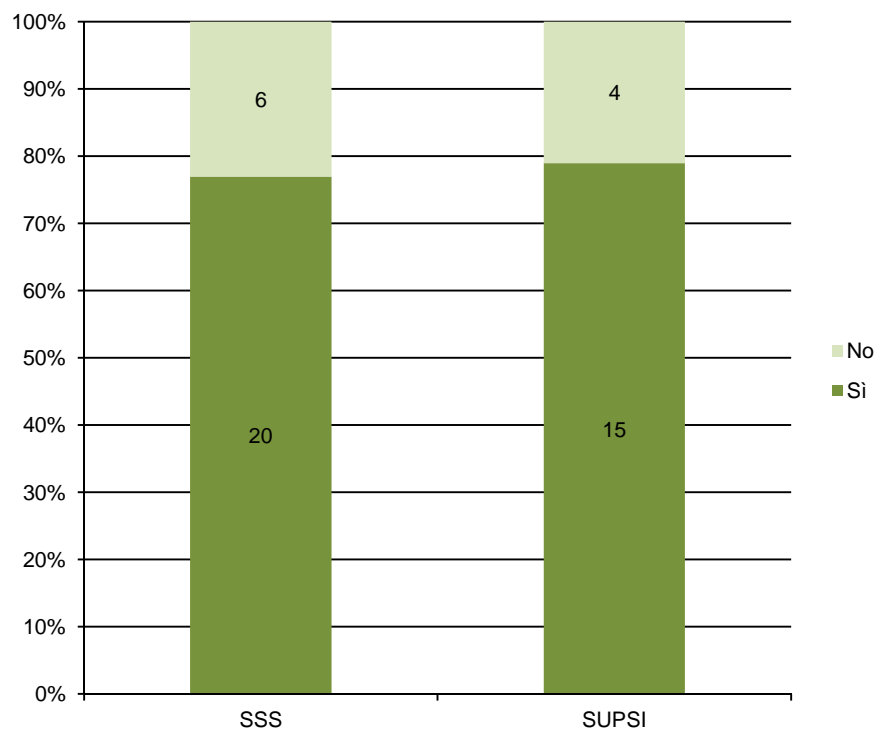
Le interviste hanno evidenziato consigli o suggerimenti soprattutto nel senso di aumentare la pratica: chi auspica un numero maggiore di stage: "*sul più stage sono assolutamente d'accordo, non più lunghi, ma più stage*", "*ventaglio più ampio di stage, per es. sei stage, per vedere oncologia*"; chi vorrebbe anche stage più lunghi: "*effettivamente su tre anni i primi due anni solo due stage sono effettivamente un po' pochino se consideri che poi il primo stage dura solo 7 settimane cioè 7 settimane vuol dire che tu arrivi due settimane ti ci vogliono per capire dove ti trovi e due settimane ne fai e poi vieni già valutato*"; chi infine suggerisce una formazione duale: "*Secondo me, cioè, la cosa ottima, però per adesso non sembra molto fattibile, come succede ad esempio nei paesi dell'est piuttosto che in Italia dove o vai a scuola due giorni e tre li lavori, in Italia invece fanno al mattino scuola e al pomeriggio lavoro, che diventa molto pesante, anche molto selettivo, però chiaramente è un livello alla fine molto buono secondo me, proprio per questo tipo di professione sarebbe l'ideale, per adesso siamo organizzati un po' così*". Qualcuno pensa che prolungando la formazione a quattro anni si avrebbe la possibilità di trattare più argomenti, più teoria e di fare più pratica: "*...ci sarebbe quindi la possibilità di fare più pratica sicuramente avendo un anno a disposizione in più magari si potrebbe l'ultimo mezzo anno fare il lavoro di tesi e intanto la pratica una pratica lunga allora li sarebbe fattibile quindi tenere un metà anno per recuperare un po' di teoria e l'altro di pratica*". D'altra parte due neodiplomate che auspicano più pratica durante la formazione ammettono che durante la formazione non si può comunque imparare tutto: "*È vero che dalla teoria alla pratica c'è sempre un salto enorme anche perché poi sono cose molto pratiche che magari hai visto in teoria solo oppure qualche volta approfondito negli atelier però non si riesce chiaramente a vedere tutto*" e che questo non pregiudica l'assunzione da parte di un datore di lavoro: "*...poi a livello pratico purtroppo ci sono solo questi quattro stage.. ma quello non è...non è che ti condiziona per poi andare a lavorare, uno non è che non ti assuma se non sai mettere o meno un catetere, quello poi lo impari*". Infine, il tema *morte* appare trasversalmente nelle interviste, le neodiplomate lo percepiscono come un tema che va approfondito e alcune suggeriscono più o meno esplicitamente che il modulo opzionale potrebbe essere reso obbligatorio: "*devo dire che come carico emotivo*

abbiamo tantissimo tanti ragazzi giovani con la sclerosi che veramente un impatto un po' forse tante malattia neurodegenerative e tante accompagnamenti alla morte quindi....Ci si potrebbe lavorare effettivamente è vero che abbiamo fatto a livello di formazione degli approfondimenti che forse non erano obbligatori per cui per esempio l'accompagnamento alla morte era facoltativo chi non si è iscritto ha perso qualcosa di molto importante"; "il tema della morte e va affrontato in modo approfondito"; un'altra ritiene invece che sia stato trattato a sufficienza: "la questione delle materie di morte ne abbiamo parlato secondo me in lungo e in largo è un tema che forse ha sempre appassionato tutti e quindi tutto hanno puntato su questa cosa ogni momento era buono".

3.1.6 Formazione continua

Ai neodiplomati è stato infine chiesto se hanno intenzione di svolgere una formazione continua, e se sì, di che genere. 20 neodiplomati SSS e 15 neodiplomati SUPSI hanno dichiarato di voler effettuare una formazione continua.

Figura 11: Intenzione di intraprendere una formazione continua



Alla domanda aperta riguardo il genere di formazione continua che intendono intraprendere, alcuni neodiplomati hanno dato più risposte, per un totale di 23 da parte dei neodiplomati SSS e 17 da parte dei neodiplomati SUPSI. Le risposte fornite sono riportate in allegato. Si è tentato di raggrupparle in poche categorie con un buon numero di risposte, ma essendo molto diverse tra loro non si è riusciti del tutto nell'intento.

Tabella 4: Ambito della formazione continua prevista

	SSS	SUPSI
pronto soccorso / cure intense/area critica	9	2
geriatria	2	2
salute mentale/psichiatria	2	3
ambito pediatrico	1	4
oncologia	2	2
insegnamento/animazione	3	1
altro /non so	4	3
Totale	23	17

Tuttavia, si nota (tabella 4) che i neodiplomati SSS hanno espresso una forte preferenza per una formazione nell'ambito del *pronto soccorso/cure intense/area critica* (9 risposte), mentre presso i neodiplomati SUPSI vi è una ripartizione più equa tra le varie categorie, con una leggera preferenza per l'*ambito pediatrico* (4 risposte) e la salute *mentale/psichiatria* (3 risposte).

3.2 Risultati riguardanti i datori di lavoro

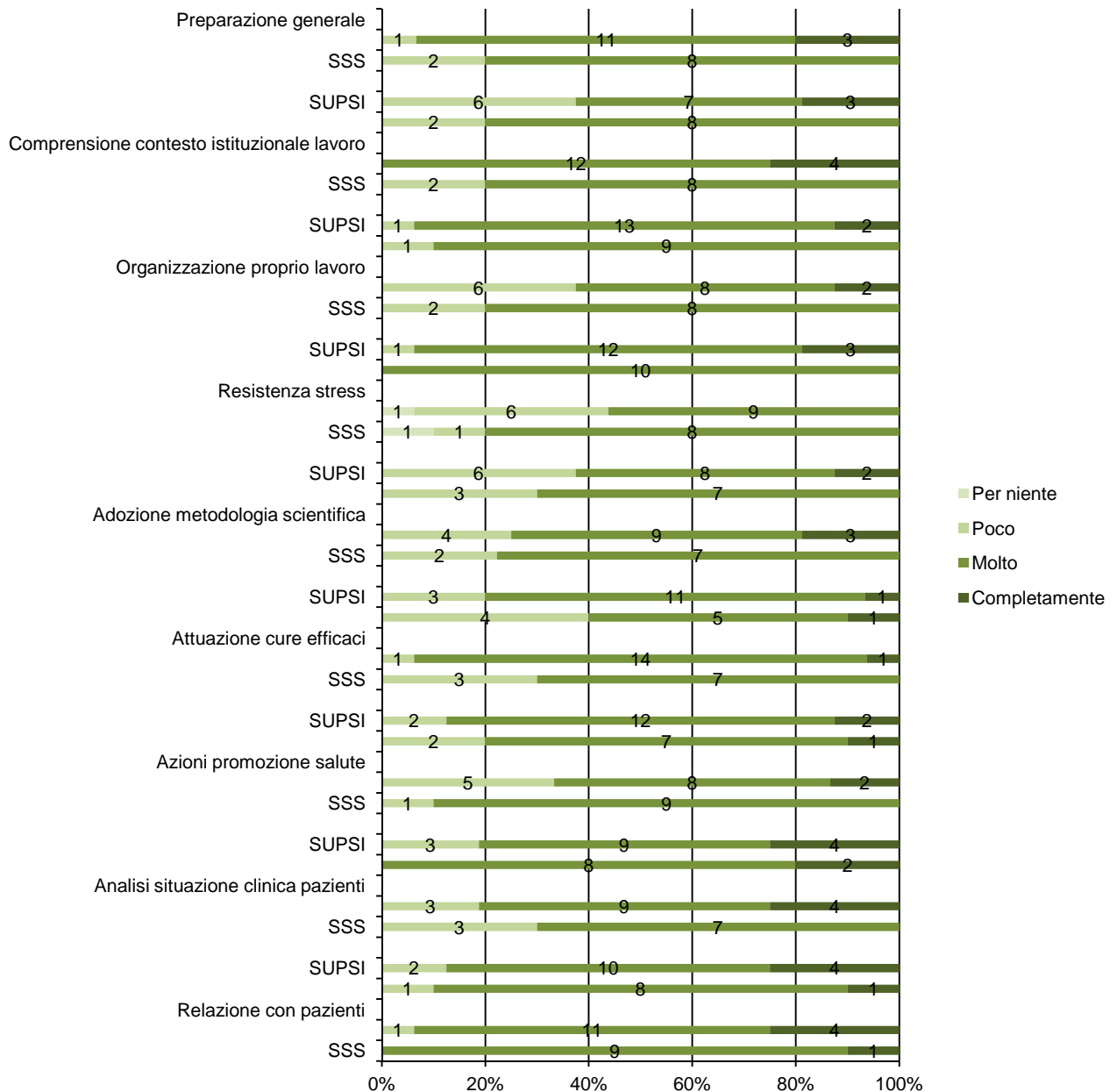
Come già indicato al paragrafo 2.2, l'indagine presso i datori di lavoro ha incontrato qualche problema, dovuto alla difficoltà di raggiungere i diretti superiori dei neodiplomati (soprattutto nel caso della SSS) che non hanno risposto al questionario. Per questo motivo, disponiamo dei dati di 11 questionari di datori di lavoro di neodiplomati SSS, tra i quali un datore di lavoro non ha dato risposte relative alla preparazione del neodiplomato, ritenendo fosse prematuro, dato che il neodiplomato era ancora in fase di inserimento.

Sono rientrati poi 16 questionari di datori di lavoro di neodiplomati SUPSI. È quindi chiaro che non si possono trarre conclusioni da questi dati e che bisogna prestare molta attenzione alle interpretazioni. Inoltre, come ha ben sottolineato un datore di lavoro nella parte del questionario dedicata ai commenti "fa molto anche com'è la persona neodiplomata, non conta solo la formazione!". Tuttavia qualche utile indicazione può comunque scaturire dai dati. La figura 12 mostra i risultati relativi alle domande sul grado di preparazione dei neodiplomati, in generale e negli ambiti specifici, con le stesse modalità di valutazione proposte anche ai neodiplomati ("per niente", "poco", "molto", "completamente").

I dati mostrano innanzitutto che la preparazione generale è giudicata buona sia per quanto riguarda i neodiplomati SSS sia per i neodiplomati SUPSI. In secondo luogo si è identificato tre ambiti in cui i neodiplomati SSS sono giudicati molto bene preparati, in assenza di risposte "per niente" o "poco": *relazione con i pazienti, collaborazione con altri professionisti della sanità e capacità di lavorare in team*. Altri ambiti in cui i neodiplomati SSS sono ben preparati, in virtù di una sola risposta "poco", sono: *uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, azioni di promozione della salute e individuazione di strategie di cure adeguate*.

I neodiplomati SUPSI sono sempre valutati come ben preparati o completamente preparati nell'ambito della *comprensione del contesto istituzionale di lavoro*. Sono inoltre bravi, secondo i loro datori di lavoro, nell'*individuazione di strategie di cure adeguate*, nel *lavoro in team*, nella *relazione con i pazienti* e nell'*attuazione di cure efficaci*. In terzo luogo si possono anche individuare alcune aree più "critiche", per le quali varrebbe la pena intraprendere una riflessione più approfondita. Per quanto riguarda la formazione SSS, la preparazione al *lavoro autonomo* (giudicata in quattro casi su dieci come poco soddisfacente); nel caso della formazione SUPSI gli ambiti che potrebbero essere più "problematici" sono: *gestione del carico emotivo, organizzazione del proprio lavoro, resistenza allo stress, valutazione dei risultati delle cure*.

Figura 12: Grado di preparazione dei neodiplomati SSS e SUPSI, secondo i datori di lavoro



Le interviste condotte con quattro datori di lavoro di neodiplomati SUPSI hanno evidenziato alcuni aspetti interessanti. Il questionario e le interviste miravano a una valutazione della formazione dei neodiplomati in genere, cioè senza riferirsi a neodiplomati specifici. Tuttavia, poiché l'offerta formativa alla SUPSI è recente e i datori di lavoro hanno esperienza solo con pochi neodiplomati, inevitabilmente nella loro valutazione hanno pensato a neodiplomati specifici. I datori di lavoro stessi hanno a tratti fatto proprio questo commento, affermando che per alcuni aspetti valutati (sia in positivo che in negativo) non sono ancora in grado di stabilire se è una questione legata alla scuola o una questione legata alla persona. Solo per quanto riguarda *il carico emotivo, la resistenza allo stress e l'organizzazione del proprio lavoro* i datori di lavoro esplicitano che vi sono sia componenti legate alla persona sia all'esperienza più che alla scuola/la formazione. Se i neodiplomati non sono molto preparati in questi ambiti, i datori di lavoro non ne sono particolarmente sorpresi e non lo valutano in modo negativo. Riten- gono infatti che queste competenze si acquisiscono con il tempo e l'esperienza e che in parte è compito loro e della struttura sostenere i neodiplomati in questo senso. Per quanto riguarda gli aspetti valutati in positivo non

sono emersi elementi nuovi rispetto ai questionari. Per quanto concerne invece aspetti “criticati” o suggerimenti di miglioramento è emerso qualcosa di nuovo. Un datore di lavoro (che ha quattro neodiplomati SUPSI) ritiene che i neoassunti siano troppo poco attivi e partecipativi nella vita del reparto. Ha l'impressione che i neoassunti siano molto preoccupati di adattarsi e non si propongono subito come proattivi. Si tratta però forse di un caso un po' particolare, in quanto si tratta di un reparto che si trovava in una fase di cambiamento proprio al momento dell'arrivo dei neodiplomati. Due datori di lavoro menzionano inoltre che sarebbe utile per i neodiplomati *fare più stage*, per fornire loro una più ampia panoramica sugli ambiti di lavoro e le diverse situazioni, o *stage di durata superiore*, per permettere un maggiore approfondimento.

4 Sintesi e conclusione

A seguito di un'indagine sulla formazione in cure infermieristiche del 2008/09, la DFP e la SUPSI hanno commissionato al CIRSE uno studio di *follow-up* presso i neodiplomati. Lo scopo principale dell'indagine è di verificare il grado di soddisfazione dei neodiplomati e dei datori di lavoro – intesi come i diretti superiori – rispetto alla formazione. Si è colta l'occasione per indagare anche i tempi di inserimento nel mondo del lavoro e la rilevanza accordata dai neodiplomati alle competenze acquisite. Il *follow-up* prevede un'indagine presso i neodiplomati del 2009 a un anno dal diploma, di cui abbiamo presentato i risultati in questo rapporto, e a tre anni dal diploma. Il numero di neodiplomati è piuttosto basso (31 SUPSI e 70 SSS), per cui oltre a un questionario breve si è optato per sottoporre alcuni neodiplomati datori di lavoro a un'intervista. Poiché i neodiplomati SSS del 2009 hanno ancora svolto la formazione CRS, mentre dal 2011 vi saranno i primi neodiplomati con la formazione UFFT, si è deciso in accordo con i responsabili della DFP di non svolgere interviste con neodiplomati SSS e datori di lavoro di infermieri che hanno svolto la formazione alla SSS. Sono quindi stati intervistati quattro neodiplomati SUPSI e quattro datori di lavoro di neodiplomati SUPSI. L'indagine non ha l'intento di collegare i dati dei neodiplomati ai rispettivi datori di lavoro, e si propone di essere longitudinale solo per i neodiplomati. Di conseguenza, i questionari per i neodiplomati non sono anonimi, mentre quelli per i datori di lavoro lo sono. Inoltre, nell'interrogare i datori di lavoro non c'era l'intenzione di valutare il neodiplomato specifico, ma la formazione in generale. Tuttavia i datori di lavoro di neodiplomati SUPSI hanno più o meno esplicitamente riferimento ai propri – pochi – neodiplomati e per alcuni ambiti di competenza hanno fatto fatica a stabilire in che misura le capacità valutate fossero riconducibili alla persona o alla formazione. Ne consegue che anche i dati delle interviste sono da considerare con cautela e da utilizzare piuttosto come piste di riflessione che come dati generalizzabili.

Il tasso di risposta dei neodiplomati è stato del 40% (28) presso la SSS e del 65% (20) presso la SUPSI. Poiché per inviare i questionari ai datori di lavoro dei neodiplomati SSS si è dovuto far capo alle informazioni fornite dai neodiplomati stessi, è stato possibile contattare solo un numero ristretto di datori di lavoro (21), ottenendo risposta da circa la metà di essi (11). Data la bassa numerosità, i dati sono da trattare con prudenza, anche se forniscono tracce di riflessione interessanti.

Passando ai risultati, innanzitutto si rileva che la quasi totalità dei neodiplomati che hanno risposto al questionario lavora come infermiere (26 SSS e 19 neodiplomati SUPSI). Non vi sono grandi differenze tra neodiplomati SSS e SUPSI nella maggior parte dei dati relativi al *rapporto di lavoro*: il tempo trascorso tra l'ottenimento del diploma e il primo impiego (nella maggior parte dei casi non supera i tre mesi); la percentuale di lavoro (per quasi tutti oltre il 50%); il luogo di lavoro (quasi tutti occupati in Ticino). Si riscontra invece una differenza per quanto riguarda la struttura lavorativa. Infatti nessun neodiplomato SUPSI lavora presso una casa per anziani, mentre è il caso per cinque neodiplomati SSS su 26 attivi come infermieri. Rispetto alla *formazione continua*, 20 neodiplomati SSS e 15 neodiplomati SUPSI che dichiarano di avere l'intenzione di intraprenderne una. Nello specificare quale tipo di formazione continua intendono svolgere (domanda aperta), alcuni forniscono più risposte. La preferenza dei neodiplomati SSS si rivolge a una formazione nell'ambito del pronto soccorso/cure intense/area critica. Le risposte dei neodiplomati SUPSI sono ripartite più equamente tra i vari ambiti, con una leggera preferenza per l'ambito pediatrico.

Il grado di *corrispondenza* tra la formazione e il lavoro svolto è giudicato alto da quasi tutti i neodiplomati SSS e da tutti i neodiplomati SUPSI.

Quasi il 90% dei *neodiplomati* SSS afferma di essere molto ben *preparato* in generale e oltre il 90% valuta la *rilevanza generale* delle competenze acquisite durante la formazione come alta. Gli ambiti in cui i neodiplomati SSS si sentono spesso ben preparati e che contemporaneamente sono ritenuti da essi spesso molto o completamente importanti sono:

- l'individuazione di strategie di cure adeguate;
- il lavoro in team;

- la valutazione dei risultati delle cure;
- l'attuazione di cure efficaci;
- l'assunzione di responsabilità;
- le azioni di promozione della salute;
- l'analisi della situazione clinica dei pazienti;
- la relazione con i pazienti.

Gli ambiti in cui invece i neodiplomati SSS si sentono meno frequentemente ben preparati, ma che giudicano spesso rilevanti sono la *gestione del carico emotivo*, *l'organizzazione del proprio lavoro* e la *collaborazione con altri professionisti della sanità*. I *datori di lavoro* valutano sempre o quasi sempre ben preparati i neodiplomati SSS per quanto concerne la *relazione con i pazienti*, la *capacità di lavorare in team* e – diversamente da quanto valutato dai neodiplomati stessi - la *collaborazione con gli altri professionisti della sanità*. Viceversa, quattro datori di lavoro su dieci reputano che i neodiplomati SSS siano poco preparati a *lavorare in modo autonomo*.

Oltre l'80% dei *neodiplomati SUPSI* ritiene di essere in generale ben *preparato* per il lavoro che deve svolgere, e quasi tutti (tranne uno) affermano che in generale le competenze acquisite sono *rilevanti*. Gli ambiti in cui molti neodiplomati SUPSI si sentono ben preparati e che contemporaneamente sono percepiti da molti di loro come rilevanti sono:

- l'individuazione di strategie di cure adeguate;
- il lavoro in team;
- il lavoro autonomo;
- l'assunzione di responsabilità;
- la relazione con i pazienti;
- la collaborazione con altri professionisti della sanità; e
- l'attuazione di cure efficaci.

I *datori di lavoro* valutano spesso in modo positivo la *preparazione* dei neodiplomati SUPSI nell'*individuazione di strategie di cure adeguate*, nella *capacità di lavorare in team*, la *relazione con i pazienti*, nell'*attuazione di cure efficaci* e nella *comprensione del contesto istituzionale di lavoro*. In questo ultimo ambito oltre la metà dei neodiplomati si è invece valutata come poco preparata e circa un terzo di essi reputa che sia un ambito poco rilevante. Le interviste con quattro neodiplomate hanno evidenziato che i punti di forza della formazione SUPSI, secondo il loro vissuto, sono la *preparazione al lavoro interdisciplinare con altri professionisti della sanità* e al *lavoro d'équipe*. Gli ambiti in cui invece i neodiplomati SUPSI si valutano frequentemente poco preparati ma giudicati frequentemente rilevanti sono: *la gestione del carico emotivo* e la *resistenza allo stress*. Anche i datori di lavoro valutano spesso poco preparati i neodiplomati in questi ambiti, oltre che nell'*organizzazione del proprio lavoro* e nella *valutazione dei risultati delle cure*. L'idea di fondo che emerge presso le neodiplomate riguardo al carico emotivo e alla resistenza allo stress è che si tratti di competenze che si acquisiscono con l'esperienza e con un lavoro personale, e che in parte dipendono dalla struttura lavorativa (che può essere più o meno fonte di stress e di carico emotivo) e dalla personalità dell'infermiere. A detta di alcune intervistate la scuola, oltre a fornire alcuni strumenti di base, non può fare molto di più in questo senso. Lo stesso ragionamento viene proposto da alcune intervistate per quanto riguarda l'organizzazione del proprio lavoro, che secondo loro si va affinando con l'esperienza e la pratica lavorativa. I datori di lavoro intervistati hanno fatto riflessioni analoghe alle neodiplomate rispetto alla gestione del carico emotivo, alla resistenza allo stress e all'organizzazione del proprio lavoro. Infatti anche loro ritengono che queste capacità dipendono in parte dalla persona, in parte dall'esperienza e dalla pratica. In generale quindi non sono né sorpresi né infastiditi se i loro neodiplomati non sono perfettamente preparati in questi ambiti.

Il questionario rivolto ai neodiplomati conteneva anche domande relative alla soddisfazione rispetto alla formazione, cosa è stato particolarmente apprezzato e non apprezzato della formazione e eventuali consigli o suggerimenti. L'80% dei neodiplomati di entrambe le scuole è almeno *molto soddisfatto* della formazione svolta, oltre l'80% *consiglierebbe la scuola* a un amico e se tornasse indietro *rifarebbe la stessa scelta*. Le domande aperte sugli aspetti *particolarmente apprezzati e non apprezzati* della scuola hanno prodotto risposte disperate, per cui è stato possibile solo in parte raggrupparle in categorie. Le risposte evidenziano che i neodiplomati SSS hanno

apprezzato in particolare soprattutto gli stage (la loro durata, il fatto di svolgere stage in reparti/strutture diverse), sia aspetti legati alla teoria, in generale o riferendosi a corsi specifici, come ad esempio quelli sulla comunicazione, di fisiopatologia, anatomia, ecc. D'altra parte un certo numero di neodiplomati SSS ha anche affermato di non aver apprezzato certi aspetti legati alla teoria: sei di loro lamentano corsi inutili, quattro segnalano che vi sono pochi approfondimenti teorici o pochi corsi in alcuni ambiti. I neodiplomati SUPSI hanno apprezzato soprattutto il lavoro di preparazione alla collaborazione con altri professionisti della salute e il metodo PBL, mentre gli aspetti più frequentemente poco apprezzati riguardano la teoria, la pratica e l'organizzazione, ma a tratti in modo almeno apparentemente contraddittorio: quattro neodiplomati lamentano un eccesso di teoria a scapito della parte pratica, ma altri quattro indicano uno scarso approfondimento o la carenza di lezioni in certi ambiti. Non tutti i neodiplomati hanno prodotto suggerimenti per migliorare la formazione, mentre altri ne hanno forniti più di uno. In totale sono state raccolte 26 indicazioni da parte dei neodiplomati SSS e 19 da parte dei neodiplomati SUPSI. Anche in questo caso le risposte sono state molto disparate ed è stato difficile raggrupparle in categorie. Alcuni neodiplomati SSS suggeriscono di approfondire maggiormente alcuni ambiti o di aumentare le ore, altri invitano a una maggiore aderenza della formazione alla realtà lavorativa, altri a una migliore organizzazione dell'insegnamento. Da parte dei neodiplomati SUPSI i suggerimenti concernono soprattutto l'aumento della parte pratica e un maggiore approfondimento di determinati argomenti. Anche le intervistate hanno suggerito in particolare di aumentare la pratica, o nel senso di stage più lunghi o un numero maggiore di stage.

I neodiplomati di entrambe le scuole e i datori di lavoro sono in gran parte soddisfatti della formazione, con alcune leggere differenze in ambiti specifici. Dai dati sembra che il punto di maggiore forza della SSS risieda nella parte pratica. Viceversa i neodiplomati SUPSI e in parte anche i datori di lavoro si augurano una maggiore parte pratica presso questo istituto formativo. La gestione del carico emotivo, la resistenza allo stress e l'organizzazione del proprio lavoro, sono ambiti in cui i neodiplomati di una o entrambe le scuole e i datori di lavoro valutano con una certa frequenza una scarsa preparazione. Tuttavia, in generale, sia i neodiplomati che i datori di lavoro ritengono che queste competenze in parte dipendono dalle caratteristiche personali, in parte dalle caratteristiche della struttura lavorativa, e in parte dall'esperienza e dalla pratica. Né i neodiplomati né i datori di lavoro si aspettano in sostanza che le scuole intraprendano qualcosa di più o di diverso per formare meglio gli studenti in questi ambiti.

5 Allegati

5.1 Cosa ha apprezzato in particolare della formazione svolta?

Risposte neodiplomati SSS

Disponibilità dei docenti
 Diversi stage
 I corsi sulla comunicazione e sul linguaggio non verbale.
 Il buon relazionamento di docenti, colleghi e infermieri di riferimento
 Il fatto di fare molti stage
 Il poter mettere in pratica la teoria nella pratica e imparare dai colleghi sul campo
 Imparare a relazionare con i pazienti e ospiti. La disponibilità e l'aiuto da parte dei docenti.
 L'esigenza di certi prof. (analisi in cure infermieristiche)
 L'essere salariato
 La durata della formazione abbreviata
 La possibilità di effettuare stage in varie strutture e vari reparti specialistici
 La possibilità di aver fatto 3 stage in reparti diversi in ogni anno di formazione
 La possibilità di confrontarsi con svariati ambiti professionali nel corso degli stage, il supporto teorico, la possibilità di completare personalmente e ricevere consigli dai formatori, il sostegno durante gli stages.
 La possibilità di svolgere diversi stage per avere una visione globale del lavoro infermieristico
 La professionalizzazione attraverso la formazione pratica
 La professione mi appassiona e mi ha da sempre attirata, dunque tutta la formazione è stata apprezzata e interessante, a partire da seminari a lezioni più teoriche e messa in comune di esperienze, agli stages.
 Le lezioni più importanti, quali anatomia, fisiopatologia, e cure infermieristiche
 lo sviluppo delle competenze, l'insegnamento dell'organizzazione
 Mi ha preparato in modo generale nell'affacciarmi in questa professione
 Non c'è nulla che ho apprezzato particolarmente, perché tutti i corsi svolti sono stati a me d'aiuto sia personale che professionale ed interessante
 Stage in diverse strutture; disponibilità prof; nozioni pratiche e teoriche
 Svolgere diversi stage nell'arco di 3 anni, la caratteristica umana dei formatori in generale. Non solo teoria "fredda"
 Tutto tranne quello che c'è scritto alla domanda 17-18

Risposte neodiplomati SUPSI

Cooperare già nella formazione con altre figure professionali (fisio e ergo) - mi son piaciuti gli atelier pratici
 Abituare gli studenti a lavorare in team
 Attualità e aggiornamento dei temi, possibilità di approfondire gli argomenti, sistema PBL e confronto con professionisti attivi nei settori specifici
 Autonomia, PBL
 Collaborare con gli studenti degli altri curricula di studio (ergo e fisio)
 Conoscenze teoriche
 I lavori di gruppo (PBL) sia con compagni di cure infermieristiche che fisio e ergo; inoltre la possibilità di aver fatto determinate esperienze di vita.
 Il metodo di insegnamento PBI
 In particolar modo ho apprezzato il coinvolgimento con altre figure professionali (fisio, ergo). Inoltre ho apprezzato i moduli "Attività, identità e ruolo professionale", nozioni molto utili per una crescita professionale, ma anche personale
 L'importanza data all'aspetto relazionale
 La visione dell'uomo nella sua complessità
 Le varie modalità di insegnamento/apprendimento, la convivenza con altre due figure sanitarie, il clima dell'istituto, la varietà delle fonti delle nozioni.
 Nozioni teoriche delle varie materie
 PBL, atelier
 Pratica clinica settimanale
 Sicuramente il metodo di analisi della situazione clinica del paziente, occupandomi di tutte le dimensioni che gli concernono
 Sistema PBL, atelier pratici presso le strutture
 Sono stati tre anni molto impegnativi ed interessanti dove ho potuto apprendere molto, crescere professionalmente e umanamente.

5.2 Cosa non ha apprezzato della formazione svolta?

Risposte neodiplomati SSS

Alcuni concetti erano ripetitivi in varie lezioni.

Alcuni tipi di corsi inutili, a scapito di ore per materie molto più importanti (p.es. farmacologia, situazioni cliniche,...)

Disorganizzazione globale

Durata degli stage (troppo brevi), informatica, metodologia della ricerca, sociologia

I criteri di valutazione poco oggettivi

I diversi criteri di valutazione tra i vari docenti.

Il poco tempo che duravano gli stage

Il troppo approfondimento su temi che non sono troppo rilevanti per il lavoro

I apporto teorico, il materiale ricevuto, le lezioni opzionali superflue poco mirate alla professione

La poca presenza da parte dei docenti durante in periodo pratico.

La superficialità (conoscenza di sé, metodologia, pedagogia)

Lavori scritti

Lezioni meno importanti (che alla fine non servono nel settore)

Mi sono confrontata con una scarsa conoscenza degli obiettivi e competenze richieste ad un allievo al termine di uno stage. La difficoltà di alcuni dei professionisti sul territorio a redigere un rapporto.

Nulla

Organizzazione

Poca istruzione nella farmacologia

Poche ore di lezioni teoriche su alcune materie: farmacologia, interpretazione ECG, lavori di gruppo

Pochi approfondimenti teorici

Poco attuale per alcuni docenti che non sono aggiornati

Tante lezioni che non servono che dovrebbero essere sostituite con altre riguardanti la pratica!

TEORIA + PRATICA devono andare di pari passo (es: studio fisio-patologia)

Risposte neodiplomati SUPSI

Certi docenti mi hanno deluso nelle loro competenze didattiche

All'inizio della formazione si potrebbe dedicare maggior tempo per delle nozioni base uguali per tutti (fisiologia, anatomia,...). Inoltre, le lezioni di 4 ore sono molto dispersive, difficile seguire la stessa persona e argomento

Argomenti troppo specifici e spesso ripetuti poco utili poi nell'attività professionale

Conoscenze pratiche

Il fatto che erano poche le lezioni svolte da infermieri ma principalmente da medici che hanno una visione diversa.

L'organizzazione un po'scadente e troppi conflitti interni

La poca attività pratica (stage)

La troppa teoria confronto alla pratica

Lavoro studente non sempre pianificato adeguatamente

Non so, forse la classe numerosa, ma è una piccolezza

Per molti argomenti il poco approfondimento causa mancanza di tempo

Poca preparazione rispetto a farmacologia e anatomia umana

Poco specifico nella pratica quotidiana sul lavoro. Troppa teoria e troppe parti mediche mentre poco infermieristico. Temi quali società e salute non inerenti alla professione come leadership,....

Troppe ore di materie poco inerenti alla professione. Dispersione di energie.

5.3 Quale cambiamento o quali cambiamenti suggerirebbe per migliorare la formazione?

Risposte neodiplomati SSS

Aumentare le ore di farmacologia, approfondimento sulle tecnologie che si troveranno in reparto
 Basarsi sulla realtà lavorativa piuttosto che solo sulla teoria delle cure
 Centrare veramente e pi? approfonditamente quegli aspetti più toccati nella realtà di un reparto: stress, gestione del lavoro, comunicazione con il team e il paziente, pratica nelle cure, conoscenze teoriche
 Che i docenti siano maggiormente aderenti alla realtà di cura dei reparti
 Essendomi informata, trovo che la formazione che offre la SUPSI rispetto alla SSSCI sia molto più completa e offra più possibilità in ambito lavorativo, quindi senz'altro suggerirei di seguire il metodo universitario!
 Essere più seguiti e una valutazione oggettiva e più volte l'anno nei vari ambiti/materie
 L'organizzazione delle lezioni (certe informazioni-tecniche-.... bisognerebbe riceverle prima dello stage e non dopo)
 Lezioni meglio strutturate facendo più legami sul posto di lavoro, nella pratica
 Magari fare in modo che quando si tratta un argomento, non debba passare troppo tempo per affrontare la continuazione dello stesso
 Maggior organizzazione dei seminari
 Naturalmente la maggior presenza nei periodi di stage.
 Organizzazione temporale tra supporto teorico e pratica in stage. **Maggior informazione del personale nei luoghi di stage (suscitando l'interesse attraverso degli incentivi)**. Aumentare le ore atte a sviluppare modalità comunicative (Ad es. comunicazione no Più giornate pratiche
 Più responsabilità agli studenti per rapporto alla propria formazione. Regole più "severe" - disciplina
 Più situazioni cliniche teoriche e pratiche, sviluppare maggiormente le correlazioni tra fisiologia-patologia-farmacologia
 Più stage in ambito ospedaliero e meno meno al primo anno (CPA) ma avete già provveduto con il cambio studio dell'anno scorso (o già due anni fa)
 Più tempo di stage (più lunghi)
 Vedi sopra

Risposte neodiplomati SUPSI

Più pratica e + inerente alla prof. infermieristica. Approfondire il sistema cardio vascolare ASSOLUTAMENTE e anche respiratorio. Argomento MORTE non è stato minimamente
 Aumentare il tempo dedicato agli stage
 Aumentare la durata del corso a 4 anni
 Corso intensivo opzionale di anatomia-fisiologia prima dell'inizio della formazione (come viene fatto per l'inglese)
 Essere più realistici rispetto alla realtà lavorativa: grossa fatica nell'iniziare l'attività professionale e nel passaggio studente-professionista
 Fare degli incontri per dei punti delle situazioni rispetto allo studio di anatomia e fisiologia
 La possibilità di fare più di quattro stage per avere l'opportunità di fare esperienza in più ambiti.
 Maggiori atelier o es. pratici; tentare di proporre lezioni o atelier riguardanti il massimo numero di tecniche infermieristiche; alcune tecniche non erano mai state viste o trattate a scuola
 Migliorare l'organizzazione e cercare veramente di andare in contro agli allievi, cercando di rendere le cose chiare e comprensibili.
 Molta molta molta + pratica
 Personalmente avrei gradito eseguire un quarto anno di formazione per poter eseguire più stage pratici
 Più contatti con infermieri durante la formazione, meno dettagli su argomenti molto specifici (es. lezione pediatria)
 Specificare maggiormente soprattutto la parte della chirurgia dal lato teorico. Abbiamo fatto molte (troppe) lezioni su neonati, pediatria, ecc... Trovandomi in un reparto di chirurgia ho dovuto studiare, dopo la formazione, la maggior parte delle tratta
 Stage più lunghi
 Trovare un equilibrio tra teoria e pratica

5.4 Quale formazione continua o postdiploma ha intenzione di svolgere?

Risposte neodiplomati SSS

Al momento non so ancora.

Area critica

Cure intense o pronto soccorso

Geriatria

Gestione

In questo momento come formazione continua oltre alla specialistica del mio reparto seguo gli allievi e seguo le varie formazioni

Infermiere di riferimento

Insegnamento o salute pubblica

IOSI

Mi piacerebbe fare una specializzazione in oncologia

NB volevo fortemente fare cure intense ma visto la mia età avanzata l'EOC mi ha chiaramente fatto capire che non è più conveniente

Per loro investire

Pronto soccorso, cure intense

Qualcosa nell'ambito dell'animazione

Salute mentale

Specializzazione in cure intensive

Specializzazione in geriatria

Supsi specializzazione in salute mentale

Un Das ambito pediatrico, attualmente ho già iniziato delle formazioni atte a migliorare la presa in carico dei pazienti.

Risposte neodiplomati SUPSI

Cure materno-pediatriche // attualmente sto partecipando a vari simposi sulla neurologia

DAS in oncologia

Geriatria

Master, ma ancora da definire

Medicina intensiva

Mi piacerebbe dedicarmi alla formazione degli allievi e alla gestione

Mi piacerebbe in oncologia

Pediatria

Salute mentale

Specializzazione in geriatria

Specializzazione in neonatologia o levatrice

Specializzazione in Pronto Soccorso

Specializzazione in psichiatria

Specializzazione in salute mentale

Specializzazione in.... ? // Master in Medical Humanities//altro?

