

MOZIONE

Contratti di prestazione nel settore ospedaliero e altre misure cantionali che riducano il consistente abbandono precoce della professione infermieristica

del 20 aprile 2020

Con la presente mozione chiediamo che il Consiglio di Stato da un lato introduca al più presto le necessarie modifiche ai contratti di prestazione del settore ospedaliero e dall'altro lato adotti ulteriori misure cantionali volte a ridurre l'abbandono precoce della professione infermieristica.

Perseguire la riduzione dell'abbandono precoce di questa professione rientra nell'interesse del settore sanitario ticinese, che ha limiti precisi nella formazione del personale infermieristico dettati dal numero di posti di formazione pratica, e rientra nell'interesse del Canton Ticino che deve investire importanti somme di denaro pubblico per formare il personale infermieristico.

Un problema acuto

Secondo l'Osservatorio svizzero della salute (Obsan) nel 2017 l'abbandono prematuro della professione riguarda ben il 46% delle/degli infermieri!

L'abbandono precoce della professione da parte di quasi un infermiere su due:

- acuisce il problema dell'insufficiente copertura dei bisogni di personale infermieristico da parte delle scuole svizzere: ca. 2500 infermiere/i formati a livello nazionale secondo Obsan 2016, pari a meno della metà del fabbisogno;
- si iscrive negativamente in un quadro dettato dall'invecchiamento della popolazione e dall'aumento dei bisogni di cura, che richiedono sempre più personale infermieristico.

Uno studio fondamentale, ma insufficientemente considerato: “Nurses at work”

Il 23 novembre 2017 la ricercatrice Véronique Addor ha presentato lo studio “Nurses at work” (riassunto in *Obsan Bulletin* 8/2016) in un convegno organizzato a Trevano dalla SUPSI/DEASS e dall'Associazione infermieri Ticino.

I 15'301 partecipanti allo studio “Nurses at work” provengono da tutta la Svizzera e per la maggior parte (11'644) possiedono un diploma svizzero. La maggior parte di essi (94%) lavorava in ambito sanitario al momento dell'inchiesta; solo il 3% era senza lavoro (si tratta perlopiù di casalinghe) e solo il 3% lavorava in un altro ambito.

“Nurses at work” indica che la grande maggioranza (88%) delle/degli infermieri impiegati nella sanità si è dichiarata globalmente soddisfatta del proprio impiego, come pure (84%) della qualità delle cure erogate. Gli elementi che concorrono alla soddisfazione del personale infermieristico sono la possibilità di lavorare in modo autonomo, di usare e sviluppare le proprie competenze, l'ambiente di lavoro, la buona comunicazione con superiori, colleghi e medici, il riconoscimento del proprio lavoro da parte di pazienti, familiari dei pazienti, colleghi superiori ed infine l'identificazione con l'azienda (elementi attestati in misura superiore all'80%).

Ci sono poi elementi che vengono confermati dalle/dagli infermieri in percentuali più basse, ciò che denota pertanto l'esistenza di criticità: il 70% degli infermieri è soddisfatto del proprio stato di salute, il 66% è soddisfatto della flessibilità degli orari, il 61% è soddisfatto della mole di lavoro, il 60% è soddisfatto della proporzione tra numero di infermiere/i e paziente, il 59% è soddisfatto

della conciliazione vita privata-lavoro, solamente il 51% è soddisfatto delle possibilità di sviluppo nell'azienda e solamente il 51% è soddisfatto del proprio salario.

Molto basse sono infine le percentuali di soddisfazione delle/degli infermieri per quanto riguarda il diritto di partecipare alle decisioni (solamente il 38% è soddisfatto), per la gestione dei problemi di esaurimento o burn out (solamente il 28% è soddisfatto) e per quanto concerne il fatto di dover assumere compiti estranei alle cure (solamente il 22% è soddisfatto).

Lo studio *"Nurses at work"* fa poi emergere due tipi di abbandono precoce della professione da parte delle/degli infermieri: quello che riguarda le/gli infermieri diplomati da poco tempo e quello che riguarda le/gli infermieri che fondano una famiglia.

Il primo tipo di abbandono della professione riguarda le/gli infermieri che vanno a lavorare in un ambito non sanitario: essi hanno alle spalle carriere infermieristiche brevi (solamente $\frac{1}{4}$ della carriera potenziale è svolta nel settore sanitario), il che può indicare che non si identificavano nella professione o che hanno nel frattempo sviluppato altri interessi professionali e che hanno trovato migliori condizioni di lavoro.

Le/gli infermieri che smettono completamente di lavorare abbandonano la professione infermieristica più tardi della precedente categoria: essi svolgono il 40% della loro carriera potenziale nel settore sanitario. In questo caso emerge chiaramente il problema della conciliazione tra vita privata/famigliare e lavoro infermieristico. Per fidelizzare maggiormente questa categoria è necessario concentrarsi soprattutto sulle misure di conciliazione famiglia-lavoro.

In base a *"Nurses at work"* vi sono però anche altri elementi importanti per la fidelizzazione delle/degli infermieri: la riduzione dei compiti burocratici estranei alla professione, l'aumento delle competenze decisionali per gli infermieri (empowerment), il miglioramento dei salari, lo sviluppo delle carriere professionali in azienda e la riduzione della mole di lavoro (miglioramento del rapporto numerico tra curanti e pazienti).

Un'attenzione particolare va infine dedicata alla gestione dei problemi dell'esaurimento e del burn out delle/degli infermieri e in generale alla promozione della salute del personale infermieristico.

Focalizzazione e azione sul problema in Ticino

Facendo riferimento allo studio *"Nurses at work"* il direttore della SUPSI Franco Gervasoni nella conferenza stampa del 6.2.18 dell'Osservatorio formazioni e professioni sociosanitarie DECS/DSS/SUPSI indicava alcune proposte volte a ridurre l'abbandono professionale delle/degli infermieri attivi:

- fornire opportunità nell'ambito formazione/ricerca per promuovere carriere a vita;
- creare ambienti lavorativi gradevoli promuovendo l'autonomia professionale e la partecipazione dei collaboratori (62% di infermieri insoddisfatti secondo lo studio citato);
- sviluppare ruoli avanzati nella pratica professionale per attrarre infermieri (49% di insoddisfatti secondo lo studio citato);
- rendere le istituzioni sanitarie più attrattive come posto di lavoro per collaboratori che hanno famiglia (41% di insoddisfatti secondo lo studio citato);
- promuovere il rientro nella pratica lavorativa;
- creare un ambiente lavorativo di supporto anche per i collaboratori più anziani.

In due ambiti sembrano esserci margini di miglioramento importante – secondo Gervasoni: la promozione al rientro nella pratica lavorativa e la creazione di un ambiente lavorativo di supporto anche per le/i collaboratori più anziani.

Conclusione

Non sappiamo quale seguito concreto abbiano avuto sinora queste indicazioni dell'Osservatorio formazioni e professioni sociosanitarie DECS/DSS/SUPSI valide per il periodo 2018-2020.

Rileviamo inoltre nella conferenza stampa dell'Osservatorio che mancano indicazioni su altri cinque fondamentali elementi da migliorare in base alle insoddisfazioni delle/degli infermieri evidenziate dallo studio *"Nurses at work"*:

- il fatto che l'infermiera/e deve assumere compiti estranei alle cure - burocratizzazione (78% di insoddisfatti);
- la cattiva gestione dei problemi di esaurimento o burn out delle/degli infermieri da parte delle strutture sanitarie (72% di insoddisfatti)
- il salario delle/degli infermieri (49% di insoddisfatti)
- la proporzione inadeguata tra numero di infermieri e pazienti (40% di insoddisfatti)
- la mole di lavoro eccessiva (39% di insoddisfatti).

Con la presente mozione chiediamo pertanto al Consiglio di Stato di agire conseguentemente sui contratti di prestazione ospedalieri e con altre eventuali misure volte a ridurre l'abbandono precoce della professione infermieristica in Ticino.

Per il Gruppo PS

Raoul Ghisletta

Bang - Biscossa - Buri - Corti - Durisch -

Garbani Nerini - La Mantia - Lepori - Lurati Grassi -

Pugno Ghirlanda - Riget - Sirica