

PRIMO CONGRESSO FEDERAZIONE NAZIONALE
ORDINI PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

ROMA 5-6-7 MARZO 2018
AUDITORIUM PARCO DELLA MUSICA

NOI INFERMIERI

la nostra impronta sul sistema salute

FNOPI

Dott.ssa Felicia Liberata Di Bacco
Infermiere Cure Domiciliari
Distretto Sanitario Area Peligno-Sangrino ASL 1 Abruzzo

Dott.ssa Anna Zaurrini
Coordinatrice Infermieristica
Distretto area Marsica ASL 1 Abruzzo

Ricerca quali/quantitativa

DEMOTIVAZIONE E DEMANSIONAMENTO DA PERDITA DI CHANCE



Il lavoro è uno degli elementi centrali della vita, non è più un mezzo di sopravvivenza ma espressione di parte significativa della identità di ciascuno

Nella gestione delle aziende che si occupano della salute è importante valutare e tenere in massima considerazione questo aspetto delle risorse umane soprattutto in riferimento all'Infermiere

"la privazione della motivazione nell'agire del Professionista Infermiere lo deresponsabilizza innescando sistematicamente il fenomeno del demansionamento e, ancor più grave, dell'autodemansionamento"



Questo studio si propone di rilevare il livello di motivazione/demotivazione del personale infermieristico della ASL 1 Abruzzo e soprattutto di intercettare cause e fattori determinanti. Dimostrare che demotivazione e demansionamento sono da attribuire alla certezza di non poter accedere a progressioni di carriera, di essere impediti nell'espressione professionale, nelle capacità e nel desiderio di contribuire al miglioramento della salute degli assistiti.

NO CHANGE

La prima fase ha riguardato l'acquisizione di materiale bibliografico d'interesse che ha permesso ai relatori di analizzare il fenomeno preso in considerazione. A questa fase è seguito lo studio condotto con metodologia quali/quantitativa.

Quella qualitativa si è esplicitata attraverso un mini focus group, costituito da cinque colleghe provenienti da diversi ambiti lavorativi dell'azienda per meglio rappresentare la popolazione target, con l'obiettivo di associare, attraverso domande stimolo poste dal moderatore, la percezione ai temi specifici della ricerca

Focus Group



Per confermare l'ipotesi, prima solo percepita, che demotivazione e demansionamento sono da attribuire alla perdita di chances, alla prevaricazione, allo sfondo (sub) culturale che permea il sistema di governo dell'Ente

il focus ha individuato tre aspetti di indagine significativi e sintomatici declinati nel questionario di cui il coefficiente alpha ha dimostrato l'affidabilità e validità interna

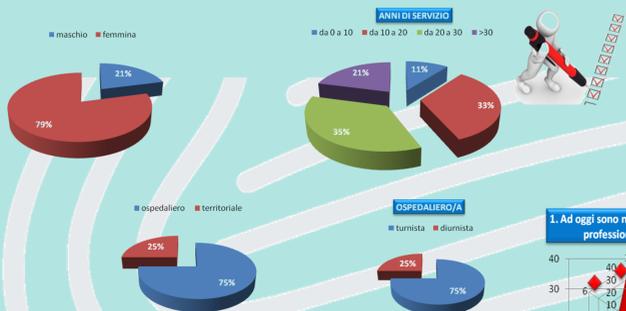
$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{Vt} \right]$$

0,77

Dal focus group sono emerse 3 occorrenze principali (performance, organizzazione, carriera e sviluppo professionale) alle quali sono state collegate le affermazioni, semanticamente semplici, chiare e sintetiche rispetto all'oggetto, che hanno dato vita al questionario anonimo consegnato brevi mani a 144 colleghi/e presenti nelle sedi aziendali più rappresentative per maggior numero di operatori, in un periodo brevissimo per evitare influenze esterne.

Il questionario costituito da 12 item in base alla scala di likert, con valori da 1 a 6 (in totale disaccordo con l'affermazione < in totale accordo).

Il campione di convenienza esplorato rispecchia il target per sesso, ambito lavorativo e anni di servizio.

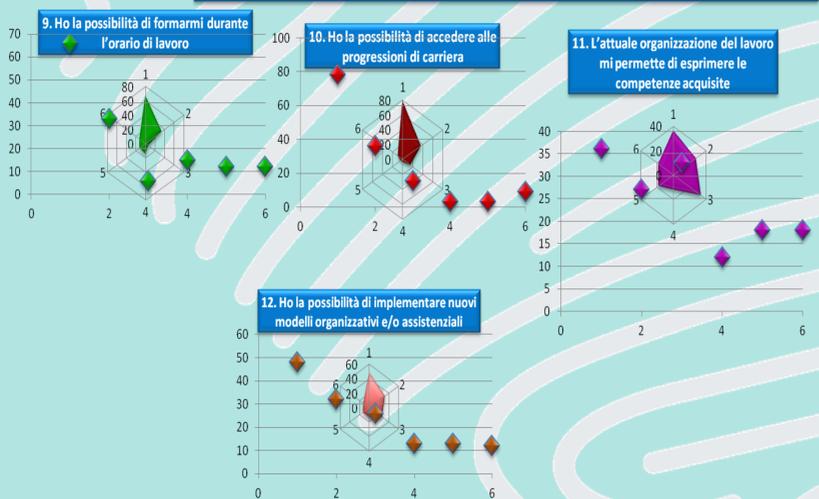


Il campione ha confermato l'ipotesi prima solo "percepita", tanto che nelle declinazioni della performance emerge il dato della "non motivazione" quando non della "demotivazione". Le stesse condizioni lavorative risultano di per sé demotivanti, come anche l'inadeguatezza della retribuzione; mentre emerge un valore neutrale in riferimento all'influenza del rapporto con i colleghi.

Dall'indagine viene fuori che nell'organizzazione gli obiettivi non sono chiari e condivisi; in molti casi il coordinatore non fa da collante tra i professionisti e non ne esalta la professionalità, tanto che non viene rispettato il mandato professionale e addirittura risulta che molte mansioni svolte sono da attribuire ad altri operatori.

Considerato l'aspetto della possibilità di progressione di carriera e di sviluppo professionale, dai risultati si evince come questi fattori sono fattori "sensibili", che incidono molto sulla performance e sulla organizzazione; in questo caso negativamente essendo emerso che scarsa è la possibilità di ricevere formazione, di accedere alle progressioni di carriera, di esprimere le competenze acquisite, tantomeno di implementare modelli organizzativi nuovi e innovativi.

Ciò che si è voluto dimostrare nello studio è che questa condizione non è solo frutto di considerazioni soggettive e meramente "perceptive" dei relatori, ma rappresenta uno status permanente di vita lavorativa cui non è estraneo lo stesso sistema direzionale aziendale, cui va addebitata una non incolpevole latitanza nella produzione di stimoli



- la graduatoria del concorso da coordinatore infermieristico ferma al 2010
- l'avviso per coordinatore bloccato dal 2012
- nomine continue di referenti, con funzioni di coordinamento, con letterine ad personam da parte di alcuni dirigenti
- posizioni organizzative conferite, inizialmente a termine e mai prorogate, nel lontano anno 2009 e che vengono tuttora mantenute solo in forza di acquiescenza primariale, senza fissazione di obiettivi, in carenza di qualsivoglia verifica di risultati, ed avvallate dalla stessa Azienda, per gli aspetti economici, fino al 2014
- un avviso per DS sparito nel nulla dal 2000;
- ultimo passaggio di fascia a pioggia risalente al 2011 utilizzando il fondo del 2015



Il lavoro di ricerca ha individuato nell'organizzazione e nel management aziendale il punto centrale su cui focalizzare la riflessione critica sulla demotivazione e demansionamento.

L'azienda sanitaria che non permette all'Infermiere di realizzarsi professionalmente è perdente, facendo venir meno il mandato istituzionale di salvaguardia della salute.

Un ruolo importante, oggi ancor più di prima, lo rivestono gli Ordini Professionali nel far riconoscere il ruolo di professionisti della salute



INFERMIERI ITALIANI