

INFERMIERE³

Innovazione, Sfide e Soluzioni
La giusta combinazione per governare la complessità

20-22 MARZO 2025 - PALACONGRESSI DI RIMINI

TERZO CONGRESSO NAZIONALE

Federazione Nazionale Ordini Professioni Infermieristiche



Favorire la retention degli infermieri attraverso il processo di mentorship nelle aree di cura

un percorso di miglioramento dell'Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Autori e affiliazioni

Andrea Contini AUSL Piacenza - Dipartimento Professioni Sanitarie e Sociali
Fabio Mozzarelli AUSL Piacenza - Dipartimento Professioni Sanitarie e Sociali
M. Gaetana Droghi AUSL Piacenza - Dipartimento Professioni Sanitarie e Sociali
Francesca Costa AUSL Piacenza - UO Formazione
Cinzia Merlini AUSL Piacenza - Dipartimento Professioni Sanitarie e Sociali
Posla Sara Azienda AUSL Piacenza - Dipartimento Professioni Sanitarie e Sociali
Giovanna Casella AUSL Piacenza - Dipartimento Professioni Sanitarie e Sociali
Brunetti Elisa AUSL Piacenza - Dipartimento chirurgico
Merli Monica AUSL Piacenza - Dipartimento medicine
Russo Daniela AUSL Piacenza - Dipartimento materno/infantile
Mazzone Benedetta AUSL Piacenza - Dipartimento Materno/infantile
Bersanetti Fiorella AUSL Piacenza - Dipartimento emergenza/urgenza
Ferrari Chiara AUSL Piacenza - Dipartimento emergenza/urgenza

Introduzione

La rapida evoluzione tecnologica e dei ruoli, la crescente enfasi sull'apprendimento continuo e lo sviluppo professionale, hanno amplificato l'importanza della mentorship come strumento di crescita individuale e organizzativa (Sambunjak et al. 2010; Cortese 2000).

I programmi di mentorship, sono diventati componenti strategici della gestione delle risorse umane, con l'obiettivo di sviluppare talenti, facilitare la successione di leadership e aumentare la soddisfazione e la retention (Evans 2025; Ross 2024).

Obiettivi

Migliorare il processo di retention attraverso un percorso formativo per il mentor delle aree di cura.



Metodi

Dopo una analisi dei dati offerti dell'AUSL di Piacenza, si è deciso di avviare un percorso di miglioramento all'interno dei Dipartimenti Materno infantile, delle Chirurgie e delle Medicine, che risultavano a maggiore tasso di turn over di personale infermieristico.

Attraverso lo sviluppo di quattro focus group a cui hanno partecipato tre rappresentanti della Direzione delle Professioni Sanitarie, quattro del Corso di Studi in Infermieristica, quattro Coordinatori assistenziali e due infermieri di recente laurea e assunzione, è stato costruito un percorso di formazione specifico.

Tutoraggio

Rete
Azienda
Università

Tutorato →
Mentorship

- Unità
Assistenziali di
Apprendimento
Clinico
- Tirocini di
transizione

**Il professionista esperto
come leva strategica**

Risultati

Questo programma formativo è progettato per fornire ai mentori le competenze necessarie per agire efficacemente il ruolo.

I moduli approfondiscono la definizione di mentorship in sanità, di comunicazione efficace, di gestione delle relazioni, di competenze professionali, di cultura della sicurezza, di gestione dello stress, di etica e di deontologia.

Conclusioni

La formalizzazione di un percorso formativo specifico per la figura di mentor, permetterà di disporre di professionisti altamente performanti nel ruolo, restituendo stabilità e sicurezza nei setting assistenziali, al fine di aumentare la retention, soprattutto verso i colleghi più giovani.

Bibliografia

Cortese, C. G. (2005). Learning through teaching. *Management Learning*, 36(1), 87-115.

Evans K. (2025). Improving the Perception of Support Through Mentoring of New to Practice Nurses. *Journal of continuing education in nursing*, 56(2), 45–47. <https://doi.org/10.3928/00220124-20250121-02>

Ross C. A. (2024). "It's a Thing": What Nurse Elders Believe Novice Nurses Need to Know About Managing Emotional Labour. *The Canadian journal of nursing research = Revue canadienne de recherche en sciences infirmieres*, 56(4), 406–417. <https://doi.org/10.1177/08445621241272622>

Sambunjak, D., Straus, S. E., & Marusic, A. (2010). A systematic review of qualitative research on the meaning and characteristics of mentoring in academic medicine. *Journal of general internal medicine*, 25(1), 72–78. <https://doi.org/10.1007/s11606-009-1165-8>

