



Infermieri di
Malattie Infettive
Ente del Terzo Settore

1° CONGRESSO NAZIONALE IM24 NETWORK ETS

1° Congresso Nazionale
Firenze
25-26 Febbraio
2025

Centro Congressi
Hotel Albani

www.imi24network.it

HEADING FOR THE FUTURE

La professione infermieristica oggi:
come nasce e si mantiene nel tempo
una rete di comunicazione e di
confronto efficace?

Paola Di Giulio
Università di Torino



Nessun conflitto di interesse

3 lavori impossibili

Cura

Governo

Formazione

Perché possibili solo nella misura in cui l'altro ci sta

S Freud

Comunicazione efficace vs efficiente

efficace: garantire che il messaggio sia trasmesso in modo chiaro e comprensibile e che susciti la risposta desiderata vs

efficiente: trasmettere il messaggio con il minimo sforzo e nel minor tempo possibile senza compromettere la qualità della comunicazione

Efficiente

Risparmio di tempo: la comunicazione avviene rapidamente e senza inutili ritardi

Conservazione delle risorse: uso del minor numero di risorse (tempo, energia, fondi)

Concentrazione sull'essenziale: il messaggio viene ridotto all'essenziale per evitare il superfluo

Brevità: comunicazione breve e concisa

Efficace

Chiarezza: messaggio chiaro e preciso

Comprensione: il destinatario lo comprende

Empatia: il mittente tiene conto della prospettiva del destinatario

Feedback: si ottiene un feedback per garantire che il messaggio sia stato compreso

Costruzione di relazioni: positive e di fiducia

Confronto

Efficiente: concentrazione sul processo comunicativo:
trasmissione del messaggio con il minimo sforzo e nel
minor tempo possibile

Efficace: concentrarsi sul risultato della comunicazione:
comprensione del messaggio e risposta

Il decalogo

- porsi obiettivi chiari e condividerli
- programmare incontri regolari (odg, sintesi, confronto)
- incoraggiare l'ascolto attivo
- comunicazione aperta e onesta (confronto)
- sviluppare una cultura del feedback (costruttivo)
- garantire una comunicazione chiara e precisa (sintetizzare i punti importanti)
- utilizzare mezzi di comunicazione adeguati (riunioni, mail, gruppi..)
- mostrare empatia e comprensione
- esercitarsi nella gestione dei conflitti
- promuovere un processo decisionale comune (quando possibile)
- tenere una comunicazione aggiornata

Le organizzazioni di successo

hanno saputo mantenere e sviluppare le capacità di adattamento e crescita di fronte a problemi e cambiamenti esterni e alle conseguenti modificazioni;

sono state capaci di migliorare la motivazione e il coinvolgimento delle persone in particolare nei processi di innovazione, sostenuti proprio da motivazione e coinvolgimento delle persone;

hanno saputo migliorare le capacità di affrontare e gestire problemi con un approccio non gerarchico, sviluppando metodi e approcci di miglioramento continuo;

sono riuscite a sviluppare un modello interno di apprendimento delle competenze, grazie alla formazione e all'affiancamento

Non i prodotti, le tecnologie o i modelli; le accomuna il tipo di rapporto/comunicazione instaurato con il personale. L'eccellenza sta nelle reti comunicative e nelle modalità di coinvolgimento

Hanno attivato meccanismi di valutazione

I diversi livelli

società

politica

policy inter e intra professionale

Comunità

Azienda

Regione/Nazione

Internazionale

International Council of Nurses: I temi chiave

2025. Nursing power to change the world

2024. Our Nurses. Our Future. The economic power of care

2023. Our nurses, our future

2022. A Voice to Lead – Invest in nursing and respect rights to secure global health

2021. Nurses: A Voice to Lead – A vision for the Future of Healthcare

2020. Nurses: A Voice to Lead – Nursing the World to Health

2019. Nurses A Voice to Lead – Health for all

Gli infermieri FANNO politica, ma il coinvolgimento nelle policy making, anche nel contest clinico, è ancora limitato

(Hajizadeh et al, BMC nurs 2021)

Fino a che punto è stato riconosciuto il ruolo degli infermeri nel miglioramento dei servizi sanitari?

Riconoscimento limitato anche se visibilità in aumento (anche a livello europeo)

uso dei dati della ricerca nella pratica

ma....

rapporto di subordinazione con la medicina

e conseguentemente scarso impatto a livello di politiche sanitarie

riconoscimento e visibilità di ruoli e attività (ACP)

(Rafferty 2019)

Fattori che contribuiscono al mancato coinvolgimento degli infermieri nelle politiche sanitarie

manca di conoscenza sul “funzionamento” dei sistemi

manca di esperienza nello sviluppo di politiche

scarsa immagine sociale

reti di comunicazione inefficaci

manca di ricerca sulle politiche sanitarie

manca di leadership

dinamiche inter ed intra professionali

(Hajizadeh et al., 2021a, 2021b; Rasheed et al., 2020)

Participants noted that nurses' social image is based on the stereotypes and limited view that nurses only work as subordinates of physicians and carry out their orders regarding patient care. To get recognition for their diverse roles, **nurses must work as a team** to change the social image

Inayat et al, 2023

Inchiesta Gallup (10/1/ 2025)

Professionisti considerati più etici e onesti
al primo posto l'infermiere (da più di 25 anni);
76% dei cittadini

56% per i farmacisti

53% per i medici

Immagine sociale dell'infermiere

Coorte di 2733 infermieri immatricolati 2023-24

Per il 77% è il corso che avrebbero desiderato fare

Tra i motivi di iscrizione il 90% riporta «aiutare gli altri» (16% come primo motivo)

25% immagine sociale dell'infermiere (4% come primo motivo)

Dalla ricerca alla pratica

Consenso crescente sui livelli di staffing grazie ai lavori sull'importanza dello skill mix e della pratica avanzata

Ricerca sui risultati del lavoro degli infermieri

In collaborazione con altre associazioni (società scientifiche professionali, associazioni di pazienti;)

Rendere visibili i risultati

Tra le 14 caratteristiche degli ospedali magneti

Grossa rappresentanza delle professioni nelle strutture organizzative

Infermieri nei vertici organizzativi

Sistema di decisioni condivise

Coinvolgimento degli infermieri a tutti i livelli per metterli in grado di modificare i processi

Riduzione delle filiere gerarchiche

Collaborazione tra le professioni per migliorare i contesti

Partecipazione reale nella gestione

Diventare *ospedale magnete* migliora la qualità dell'ambiente di lavoro e gli esiti per gli infermieri e i pazienti (Kutney Lee et al, 2015)

Collaborazione tra le professioni (interprofessionale)

Il processo in cui i professionisti riflettono su e **sviluppano** modalità di lavoro che consentono di rispondere in modo unitario e integrato ai bisogni di una popolazione di utenti. Questo processo prevede interazione continua e condivisione di conoscenze tra professionisti per risolvere o esplorare tematiche legate alla **formazione ed all'assistenza**, tentando di ottimizzare la partecipazione del paziente

(Interprofessional Education Collaborative Expert Panel 2011)

Partire dai bisogni e non dalle singole professioni/figure
Considerare le funzioni e non partire dalle figure professionali
(Definire i risultati da raggiungere)
e come valutarli

Comunicazione con le altre professioni

Il dilemma dei porcospini

Il superamento dell'ausiliarietà

Lotta comune per la dignità