

INSERIMENTO DEL NEO-ASSUNTO NELLA UNITA' OPERATIVA

Fabio Mazzufero

Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali Riuniti Ancona

- Favorire l'inserimento degli infermieri di neo assunzione in una fase molto delicata e decisiva del loro futuro di professionisti
- Consentire al neo assunto un impatto sereno con il mondo del lavoro, in un ambiente complesso come quello dell'u.o. sanitaria

- Consentire al neo assunto, l'acquisizione di stima e di fiducia da parte del paziente che altrimenti potrebbe rifiutare o perlomeno manifestare senso di insicurezza e dubbio verso l'assistenza da esso ricevuta
- Garantire alla struttura (A.O.) dei professionisti efficaci ed efficienti, che contribuiscono ad elevare la qualità del servizio che fornisce e aumentare il grado di soddisfazione dei suoi utenti e degli operatori

Va decisa in base

- Qualità del neo-assunto
- Tipologia delle SOD disponibili
- Fabbisogno del personale

colloquio valutativo

contratto di
apprendimento

**Ottimizzare
I'INSERIMENTO**

- Dal colloquio valutativo si evince il grado delle competenze e delle conoscenze del neo-assunto
- Il questa fase avviene
 - la somministrazione di un questionario,
 - la presentazione all'equipe,
 - la visita alla struttura,
 - la consegna del materiale informativo,
 - la consegna della procedure e dei protocolli clinici e organizzativi,
 - la consegna del turno di lavoro

COLLOQUIO VALUTATIVO

- Primo contatto del neo-assunto con l'organizzazione della quale è entrato a far parte
- Favorire quanto più possibile un adattamento rapido del neoassunto all'azienda

- Raccogliere informazioni riguardo le esperienze del neo-assunto, le sue inclinazioni ed aspirazioni
- Fornire informazioni riguardo l'azienda, i regolamenti, i servizi
- Durata del periodo di prova e modalità di valutazione
- Esamina dei diritti e dei doveri dei dipendenti
- Consegna del materiale informativo

ACCOGLIMENTO - informazioni

- Livello di formazione posseduto
- Esperienze lavorative
- Impegno in organizzazioni professionali
- Partecipazione a corsi di aggiornamento
- Sviluppi di carriera
- Eventuali incarichi speciali
- Ulteriori informazioni nel rispetto della tutela della privacy

Accoglimento - informazioni

- Motivazioni
- Volontà di assumersi le responsabilità del lavoro
- Disponibilità al lavoro di gruppo

Su che cosa indagare

- Capacità di leadership
- Capacità di una visione generale dei problemi complessi
- Attitudine al lavoro di gruppo
- Abilità nelle relazione interpersonali

Se il n.a è un coordinatore

- Individuazione di eventuali lacune
- Individuazione degli obiettivi educativi e relativi tempi per raggiungerli

DIAGNOSI EDUCATIVA

- Accordo scritto tra docente e discente (coordinatore e infermiere neo-assunto) che rende espliciti i risultati di apprendimento che il neo-assunto dovrà raggiungere e con quali strategie

(Richardson, 1987)

CONTRACT LEARNIG

Obiettivi	Dove sono	Dove vorrei essere	Strategie	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Conoscere la struttura della SOD • Conoscere la tipologia del paziente • Prendere visione dei protocolli/procedure 	<ul style="list-style-type: none"> • Non conosco la struttura • Non conosco la tipologia del paziente • Non conosco le procedure e i protocolli in uso 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscere la struttura entro 2 gg • Conoscere tipologia ed approccio al paziente entro 30 gg • Operare in base a procedure e protocolli entro 15 gg 	<p>Visita guidata alla struttura</p> <p>Momenti di didattica teorica</p> <p>Affiancamento MENTOR</p> <p>Esercitazioni pratiche</p> <p>Consegna materiale informativo</p>	<p>Formativa</p> <p>Certificativa</p> <p>Oggettiva</p> <p>Condivisa nei modi e nei tempi</p> <p>Fasi intermedie di monitoraggio</p>

Obiettivi	Dove sono	Dove vorrei essere	Strategie	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Essere in grado di utilizzare le apparecchiature e i presidi presenti nella SOD • Essere in grado di affrontare situazioni critiche • Prendere visione della modulistica 	<ul style="list-style-type: none"> • Conosco le apparecchiature di uso più frequente • Non le ho mai affrontate • Non conosco la modulistica 	<ul style="list-style-type: none"> • Saper usare le apparecchiature e presidi entro 15 gg • Essere autonomo nelle emergenze entro 60 gg • Conoscere ed essere in grado di applicare la modulistica entro 6 gg 	<p>Visita guidata alla struttura</p> <p>Momenti di didattica teorica</p> <p>Affiancamento MENTOR</p> <p>Esercitazioni pratiche</p> <p>Consegna materiale informativo</p>	<p>Formativa</p> <p>Certificativa</p> <p>Oggettiva</p> <p>Condivisa nei modi e nei tempi</p> <p>Fasi intermedie di monitoraggio</p>

- Il neoassunto entra a far parte dell'organico della unità operativa mediante un apprendimento e un coinvolgimento progressivo nelle attività di routine e in quelle straordinarie

Tipo di incarico	Conoscenza della AO (si-no)	Conosce la specialità	Non conosce la specialità
Prima esperienza lavorativa	Si è formato nella stessa AO	Ha frequentato la SOD di assegnazione	Non ha frequentato la SOD di assegnazione
Prima esperienza lavorativa	Si è formato in altra sede accademica	Ha frequentato una SOD con la stessa specialità	Non ha frequentato una SOD con la stessa specialità
Altre esperienze lavorative	Nella stessa AO		Specialità diverse dalla SOD di assegnazione
Altre esperienze lavorative	Altre AO	Ha lavorato in SOD con la stessa specialità	Specialità diverse dalla SOD di assegnazione

Altre variabili per l'inserimento

- Analisi organizzativa
- Coinvolgimento di tutto il personale
- Condivisione degli obiettivi e del metodo di inserimento
- Presenza di procedure scritte
- Criteri di valutazione chiari e obiettivi
- Definizione delle tappe di apprendimento
- Affiancamento di un tutor

Processo di inserimento **(protocollo di inserimento del n.a.)**

- Insegnamento – lezioni teoriche
- Affiancamento – mentoring
- *Le due fasi del percorso formativo servono a facilitare l'apprendimento del neo-assegnato perché è lui stesso che decide da dove iniziare per colmare le eventuali lacune*

DEFINIZIONE DEL PERCORSO FORMATIVO

- Prevede confronti con il supervisore
 - Coordinatore
 - Dirigente di area
- Scandisce in maniera particolareggiata le fasi dell'apprendimento

- Va concertata tra
 - Infermiere guida
 - Coordinatore
 - Dirigente di area
 - Neo-assegnato
- Può concludersi in tre modi
 - Collocazione presso la SOD
 - Prolungamento del periodo di prova
 - Destinazione ad altra SOD

- Scarsa collaborazione da parte del personale della SOD
 - infermieri, medici
- Eccessive aspettative nei confronti del neo-assegnato
 - Carenza di organico
 - Periodo di ferie
 - Elevata complessità assistenziale dei pazienti
- Confronto con i colleghi esperti
 - Paura del nuovo

OSTACOLI ALL'INSERIMENTO

- osservare l'aspetto clinico del paziente
- riconoscere andamenti e modificazioni significativi del quadro clinico
- interpretare i dati clinici e i parametri vitali rilevati
- pianificare la cura e l'assistenza di base e specialistica
- procedere e intervenire nelle situazioni critiche
- gestire la terapia convenzionale e quella più complessa
- registrare ed interpretare correttamente tutte le informazioni cliniche dei documenti sanitari (cartella clinica multiprofessionale, referti, consulenze spec.)
- aver acquisito motivazione e gratificazione e sentirsi integrati nel team assistenziale

Risultati che il n.a. deve raggiungere

- **Il tutor**
- Infermiere esperto svolge il ruolo di "insegnante" - aspetto prevalentemente tecnico

- **Il mentor**
- Infermiere esperto svolge il ruolo di "facilizzatore" - aspetto prevalentemente relazionale, emotivo

- Ottimizzare il periodo di apprendimento
 - nei tempi stabiliti,
 - in maniera responsabile,
 - autonomo in tutte le attività
- Riconoscere le difficoltà del neoassunto
 - organizzative,
 - procedurali,
 - relazionali
- Comunicare adeguatamente
 - con il neoassunto,
 - con gli infermieri
 - con i medici

Obiettivi dell'infermiere guida

- Avere un certa anzianità di lavoro
- Avere conoscenze teoriche approfondite sulla specialità
- Essere motivati ad eseguire l'incarico
- Possedere capacità comunicative e relazionali
- Possedere capacità tecniche e cliniche
- Possedere elevate doti umane, equilibrio e disponibilità e capacità di valorizzare il collega di n.a.

Caratteristiche degli infermieri guida

- Accettare osservazioni critiche da parte dello stesso collega di nuova assunzione
- Confrontarsi con gli altri colleghi
- Collaborare con il coordinatore nella valutazione del n. a.
- Effettuare processi di verifica e revisione del processo di inserimento
- Collaborare nella revisione del protocollo di inserimento del n.a.

Caratteristiche degli infermieri guida

- Le conoscenze del neo-assegnato possono rappresentare uno stimolo per la crescita professionale
- Revisionare le procedure di lavoro presenti
- Applicare strumenti operativi nuovi
- Modificare il modello organizzativo
- Migliorare lo spirito di gruppo ed il senso di appartenenza

Il neo-assunto – occasione di crescita del gruppo “storico”

- La percentuale dei n.a. che dichiarano una buona rispondenza fra aspettative e realtà
- La partecipazione del personale al processo, ovvero gli atteggiamenti manifestati
- Il tasso di assenteismo dei n.a.
- Il numero di procedure correttamente effettuate

Indicatori del processo di inserimento

- Il numero di errori che si verificano
- Il numero di infortuni avvenuti nel periodo di inserimento
- Il tasso di utilizzo degli strumenti predisposti per l'inserimento
 - protocollo inserimento,
 - questionario autovalutazione,
 - contratto inserimento,
 - altri protocolli

Indicatori del processo di inserimento

- Fiducia in se stessi e nell'istituzione
- Aumento della motivazione professionale
- Diminuzione dello stress
- Senso di appartenenza all'azienda

**Risultati di un buon
inserimento per il neo assunto**