



Intervista conoscitiva sulla valutazione dei coordinatori infermieristici

A. Stella

Infermiera A.U.S.L. 12 Versilia

D. Massai

Direttore Polo Infermieristico, sede Empoli, Università di Firenze

Abstract

L'articolo vuole approfondire un particolare aspetto inerente la figura del coordinatore infermieristico: la sua valutazione. In tutta Italia non esiste un sistema di valutazione omogeneo a riguardo della valutazione del coordinatore infermieristico. Questa figura svolge un ruolo chiave all'interno del sistema sanitario affinché un gruppo di lavoro possa diventare competitivo. Il presupposto è che un operatore "competente" unisca conoscenze ed esperienza; il professionista coordinatore infermieristico diventa, quindi, una risorsa per tutti gli operatori che si trovano a dover affrontare situazioni di particolare complessità. L'indagine ha analizzato i diversi metodi per la valutazione del professionista coordinatore per capirne i relativi parametri di riferimento. Sono state coinvolte 7 diverse regioni (Toscana, Emilia-Romagna, Lazio, Lombardia, Marche, Puglia, Campania) con i relativi presidi sanitari, per un totale di 16 Aziende U.S.L..

Parole chiave: *coordinatore, valutazione*

INTRODUZIONE

Questo lavoro¹ è nato dal desiderio di voler approfondire un particolare aspetto inerente la figura del coordinatore infermieristico: la sua valutazione. In tutta Italia non esiste un sistema di valutazione omogeneo a riguardo della valutazione del coordinatore infermieristico; chi l'ha adottato si è organizzato autonomamente, in altre realtà si studia la metodologia da utilizzare ed in altre ancora non se ne sente ancora l'esigenza.

Questa figura svolge un ruolo chiave all'interno del sistema sanitario affinché un gruppo di lavoro possa diventare competitivo (pensiamo all'allenatore in una squadra di calcio): è fondamentale supportare e addestrare professionisti competenti e consapevoli dell'importanza del proprio ruolo.

Il presupposto è che un operatore "competente" unisca conoscenze ed esperienza; il professionista coordinatore infermieristico diventa, quindi, una risorsa per tutti gli operatori che si trovano a dover affrontare situazioni di particolare complessità.

Nella pubblica amministrazione, la valutazione è ancora oggi un argomento delicato. In alcune realtà, questo sistema non è ancora strutturato ed implementato o, in altri casi, è considerato un semplice adempimento formale e quindi non abbastanza utilizzato. In un'ottica positiva è uno strumento volto a migliorare i comportamenti e i risultati. In un'ottica negativa è subita come mezzo di controllo da parte di una figura superiore.

Per l'indagine esplorativa non ho formulato nessuna ipotesi di partenza. Il campione è stato analizzato

¹ Tratto dalla tesi master Management Coordinamento Infermieristico Università Firenze, polo inf. Empoli anno accademico 2007-2008

per ottenere ulteriori informazioni sulla valutazione del professionista coordinatore e, se implementata in azienda, capirne i relativi parametri di riferimento.

L'indagine non è stata eseguita secondo criteri di campionamento rigidi, ma ha incluso tutti i soggetti con caratteristiche di quadro, quindi operanti nel ruolo di coordinatore nei servizi e nelle unità operative: ad essi è stato somministrato uno specifico questionario.

I dati raccolti non possono essere considerati rappresentativi di una particolare area geografica in quanto ho richiesto la collaborazione di coordinatori che lavorano in diverse regioni italiane, variamente distribuite. Sono state coinvolte 15 città, in 7 diverse regioni (Toscana, Emilia-Romagna, Lazio, Lombardia, Marche, Puglia, Campania) con i relativi presidi sanitari, per un totale di 16 Aziende U.S.L.

I questionari restituiti sono stati 38, le interviste telefoniche 10. 48 risposte di infermieri coordinatori a un questionario forniscono, comunque informazioni di grande interesse in merito alla situazione attuale di tali operatori (tabella I).

Questo dato conferma la predominanza del sesso femminile su quello maschile all'interno del siste-

ma infermieristico. È interessante notare, per i soggetti maschi il dato della laurea in scienze infermieristiche, che ammonta a metà degli intervistati.

Il 96% degli intervistati ha dichiarato di ritenere che la valutazione del coordinatore infermieristico possa rappresentare un valido strumento per la propria crescita professionale, con conseguenti miglioramenti degli interventi in sanità, e che possa rappresentare un incentivo valido "nell'ispirare e motivare i propri collaboratori nella gestione delle prestazioni (definendo obiettivi sfidanti e misurabili, monitorando con rigore gli avanzamenti e valutando i risultati). Ciò può avvenire incentivando e allineando il sistema premiante all'effettiva prestazione realizzata, secondo una logica di valorizzazione delle differenze nella valutazione del contributo individuale"².

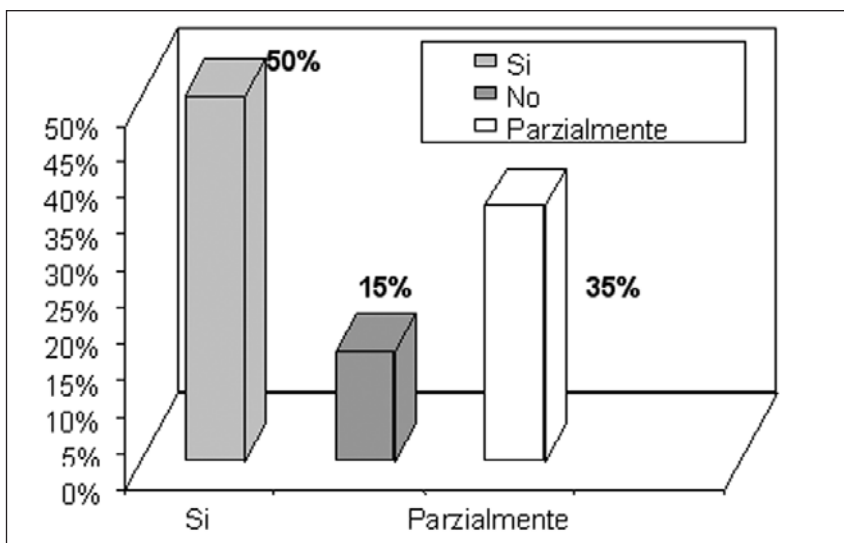
Alla domanda successiva, il campione che aveva dato risposta positiva (96%) ha ritenuto possibile applicare il campo di azione in 4 macroaree:

- a) autovalutazione;
- b) valutazione dal Dirigente infermieristico;
- c) valutazione dagli Infermieri coordinati;
- d) valutazione attraverso questionario di Customer - satisfaction obiettivo strategico sostenuto da alcune tendenze evolutive del mercato (figura 1).

Tabella I. Dati anagrafici dell'indagine

	Diploma infermieristico (L.42/99)	Diploma universitario	Laurea in scienze infermieristiche
Maschio 16	8	0	8
Femmina 32	21	1	10

Figura 1



Alla domanda se "all'interno della tua Azienda sono previsti ed implementati strumenti che prendono in considerazione la valutazione del Coordinatore?" si sono ottenuti i seguenti risultati: SI = 35%, NO = 40%, NON SO = 25%.

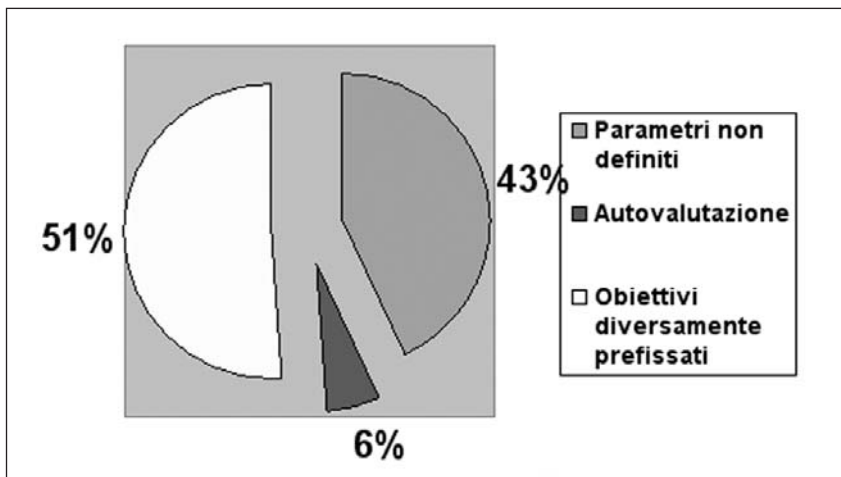
Questo dato sottolinea come il sistema della valutazione non sia ancora largamente diffuso ma necessita di studio e metodologie adeguate per essere implementato su vasta scala.

A chi ha dato risposta positiva, si richiedeva di specificare i parametri sui quali è effettuata la valutazione del coordinatore infermieristico. Sul campione di partenza del 35% abbiamo ottenuto questi risultati:

- un 6% ha dichiarato che il parametro di riferimento è l'autovalutazione;
- un 43% ha dichiarato che i parametri non sono ancora ben definiti;

² Fonte: Piano Sanitario Regionale Toscano 2008-2010

Figura 2



- un 51% ha dichiarato che sono valutati sul raggiungimento di obiettivi diversamente prefissati (figura 2).

A mio avviso, è rilevante la non omogeneità degli obiettivi prefissati poiché fa capire come sia ancora difficile possedere e adoperare uno strumento molto articolato quale quello della valutazione. Il termometro della situazione indica che fervono i lavori per l'implementazione di un completo e soddisfacente mezzo per la valutazione dei coordinatori, col fine di superare contemporaneamente il senso d'insoddisfazione e di timore che ne deriva.