

Investigatrice principale

**Véronique Addor**

Haute école de santé de Genève

Corequérants

**René Schwendimann**

Institute of Nursing Science,  
Université de Bâle

**Jacques-Antoine Gauthier**

LINES, Université de Lausanne

Conseillers scientifiques

**André Jeannin**

Sociologue

**Boris Wernli**

FORS, Université de Lausanne

Cheffe de projet global

**Adeline Paignon**

Haute Ecole de Santé de Genève

Cheffe de projet

pour la Suisse alémanique

**Dalit Jaeckel**

Institute of Nursing Science,  
Université de Bâle

~~www.nurses-at-work.com~~



10 octobre 2012

Le spectre de la pénurie d'infirmières s'éloigne de la Suisse romande  
Les craintes étaient grandes, mais un nouveau système de bachelor a changé la donne.

Tweeter 9 +1 0 Partager 278 Partager



FORMATION  
**Infirmières: la guerre des tranchées**  
Sylvie Logean - Mis en ligne le 21.03.2012 à 11:20

«une guerre des tranchées. D'un conflit larvé entre deux systèmes de formation diamétralement opposés, on est passé à une ligne de front et la qualité des soins en ligne de mire. Mais l'enjeu a beau être important, l'ensemble de la Suisse peine à converger vers une même solution. À un point que les trêves du Parlement résonnent encore de débats sur la question. Bienvenue au cœur d'une bataille où les acteurs au nombre de deux sont les a...



SCHWEIZ

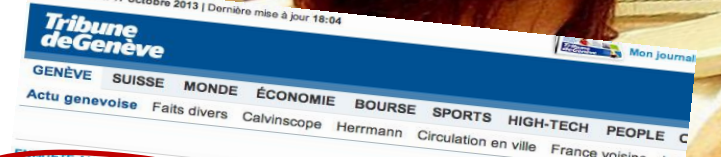
Pflege-Migration

Experten bemängeln Wissenslücken

Schweiz Dienstag, 23. Juli, 17:14



**Un manifeste met le doigt sur une pénurie de personnel médical**  
Mis à jour le 16.01.2012  
Une large coalition d'organisations professionnelles, de syndicats et d'œuvres demande que la Suisse remédie à la pénurie de personnel médical.



**«Sans les frontaliers, on ferme l'Hôpital de Lugano»**  
Par Leo Di Stefano. Mis à jour le 06.09.2013 14 Commentaires  
Comme Genève, le Tessin souffre de l'absence de main-d'œuvre qualifiée. La préférence cantonale fait débat.



**Pénurie de personnel infirmier: les Romands sortent mieux**  
Santé Mercredi 02 octobre 2013  
Geneve, Lubin



Hôpital de Lugano, 27,5% du corps infirmier et 11% des médecins sont des frontaliers  
de: F. MAFFI/REUTERS

- Risorse umane → fattore determinante.  
Però anche il più fragile del sistema salute.
- Penuria durevole e mondiale (↑domanda, ↓offerta)
  - 25'000-48'000 nuove infermiere (+13-25%) nec. fino al 2020 solo per ospedali, case anziane e Spitex (Obsan 2009)
  - Problemi etici nel reclutamento all'estero
- Staffing ↑morbidity e **mortalità** dei pazienti
- Letteratura scientifica:
  - ↑durata nel nursing (= fidelizzazione) = misura più efficace per ridurre la penuria
  - studi sono cultura-dipendenti
  - monitoraggi limitati a 1 anno ('intento di abbandonare')

**Niente dati = niente pilotaggio**





Formazione

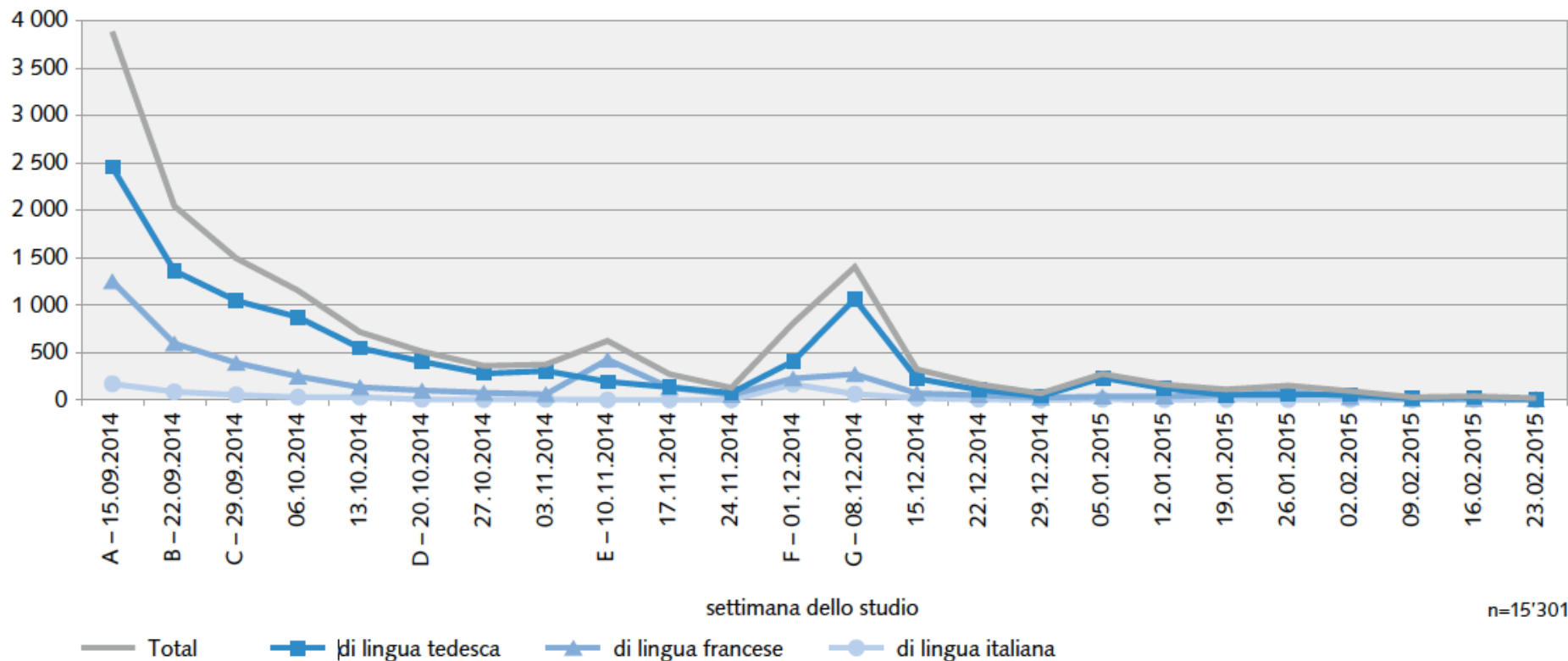
'Stock'

Fidelizzazione

Ritorno

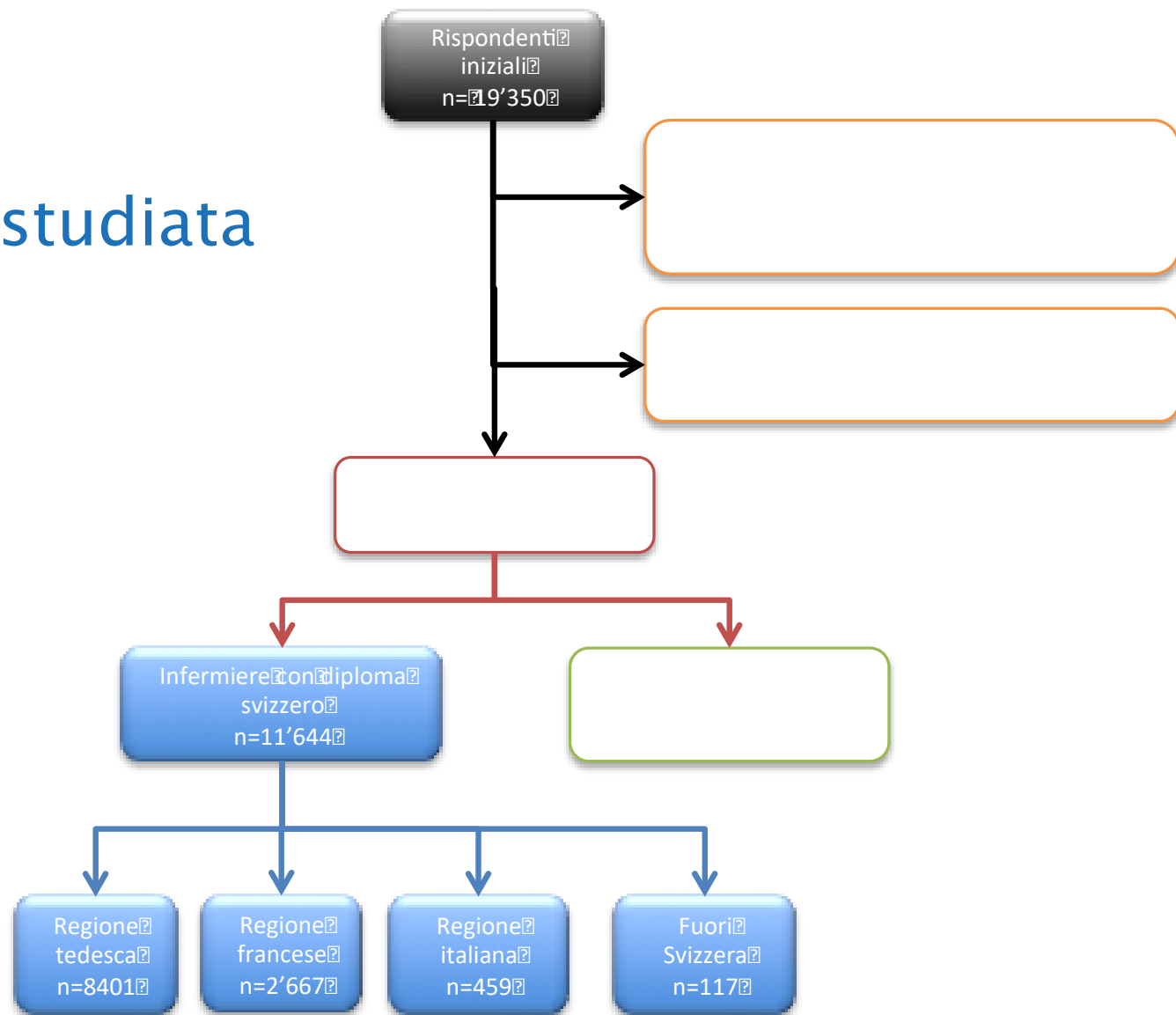
- Informare le istanze politiche e decisionali della Svizzera in merito ai motivi che spingono le infermiere formate nel nostro paese a lasciare la professione prima dell'età del pensionamento
- Investigare e descrivere il percorso professionale delle infermiere con un diploma svizzero negli ultimi 40 anni
- Individuare i fattori istituzionali e personali che contribuiscono a fidelizzare il personale del settore sanitario nonché i motivi che spingono a conservare o a lasciare un impiego

Questionari compilati alla fine di eventi informativi per regione linguistica



n=15'301

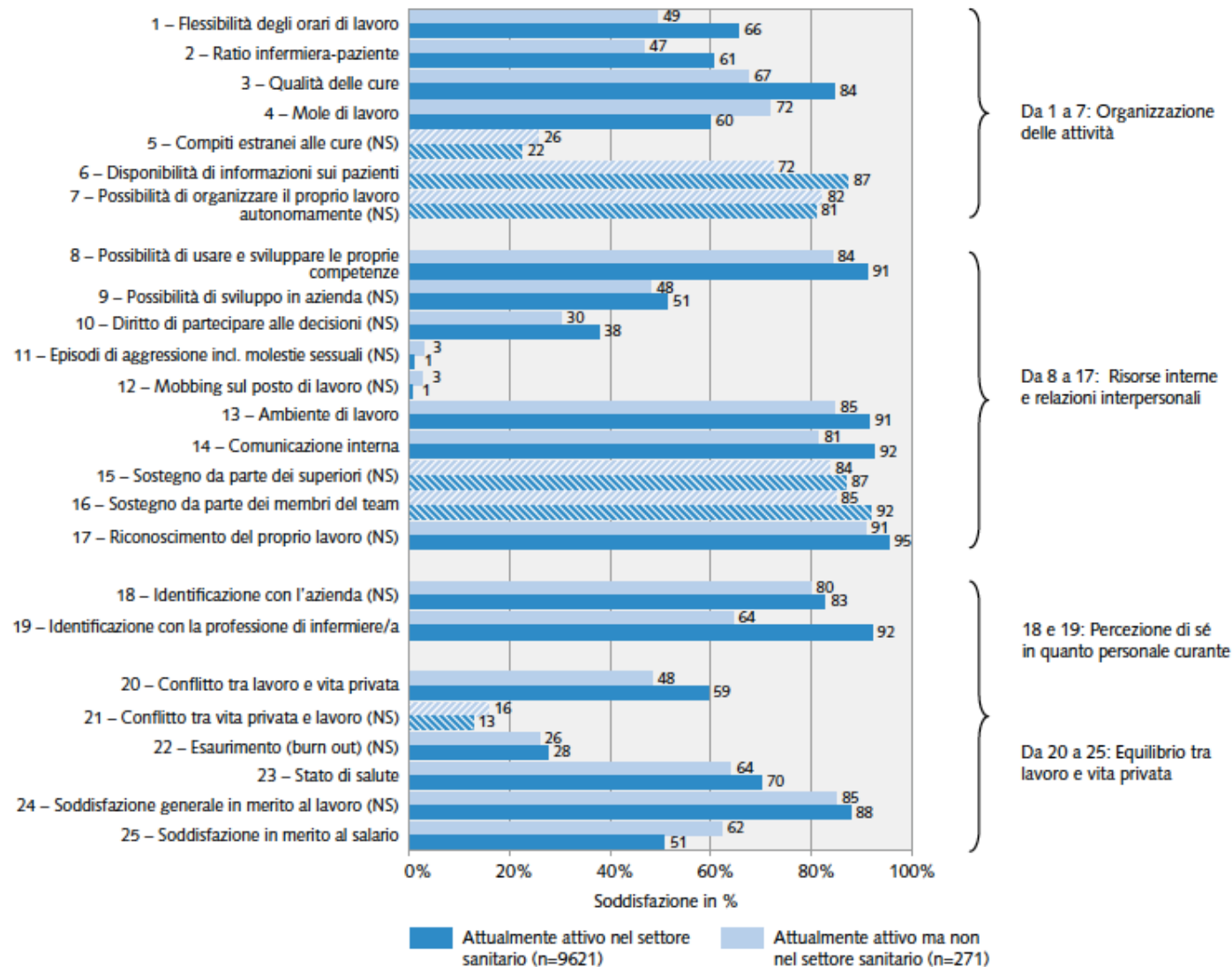
# Popolazione studiata





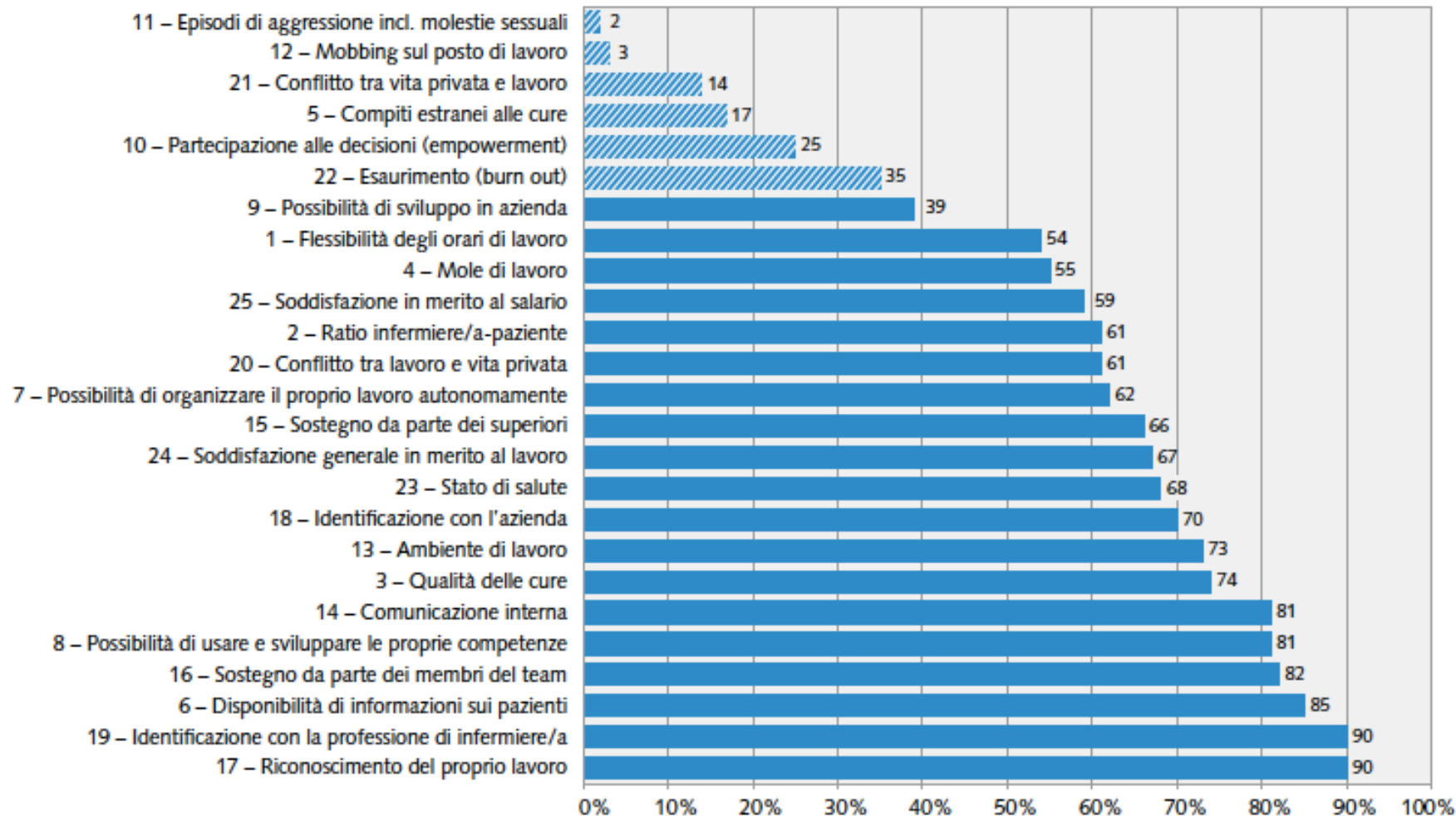
# DURATA DELLA CARRIERA NEL SETTORE SANITARIO

- 94% lavoravano in ambito sanitario
  - solo 3% in un altro settore di impiego
  - 3% senza impiego remunerato
- I partecipanti hanno lavorato per il 70% del tempo potenziale entro il diploma e lo studio
- Solo 2 fattori sono significativamente associati ad una carriera infermieristica più breve:
  - «lavora in questo momento al di fuori del settore sanitario» (solo il 25% della carriera nel settore sanitario)
  - «attualmente senza lavoro remunerato» (39%)



## Soddisfazione del personale curante con diploma svizzero che ha abbandonato il settore sanitario secondo 25 fattori

Relativamente all'impiego abbandonato



## Paragone tra laureate svizzere che hanno lasciato il settore sanitario e quelle che ci sono rimaste per 28 motivi di abbandono di un lavoro nel passato (n=4318)

	ORs	95% CI	
<b>Scarsa identificazione con la professione di infermiera</b>	<b>1.949</b>	<b>1.251</b>	<b>3.035</b>
<b>Troppo poco tempo per la vita privata</b>	<b>1.827</b>	1.293	2.584
<b>Interesse per un'altra professione</b>	<b>1.775</b>	1.279	2.463
<b>Sopporto insufficiente da parte dei superiori</b>	<b>1.571</b>	1.116	2.212
<b>Desiderio di seguire un corso di formazione</b>	<b>1.530</b>	1.087	2.153
Mancanza di riconoscimento del lavoro	0.684	0.486	0.963
Troppi compiti estranei alle cure	0.652	0.426	0.999
<b>Trovato un lavoro più interessante</b>	<b>0.623</b>	0.478	0.811
Mobbing sul posto di lavoro	2.843	1.455	5.552
Insoddisfazione colla collaborazione con colleghi	0.278	0.077	0.997
Volevo essere di più con i miei figli	0.556	0.367	0.842

- La decisione di lasciare il settore sanitario è stata presa all'inizio della propria carriera e non poco prima dell'ultimo cambiamento d'impiego
- 90% delle infermiere attive nel settore sanitario erano prevalentemente soddisfatte dell'attuale posto di lavoro
- Si identificano fortemente con la professione
- Solo 6% fuori del settore sanitario

## CONCLUSIONI (2): motivi di insoddisfazione

- Conflitti tra lavoro e vita privata
- Salari bassi
- Esaurimento (burn-out)
- Elevata mole di lavoro
- Mancanza di opportunità decisionali
- Mancanza di possibilità di sviluppo in azienda

## CONCLUSIONI (3): infermiere al di fuori del settore sanitario

- Migliori condizioni salariali
- Mole di lavoro più leggera
- Conciliazione tra famiglia e lavoro migliorata

**Però:**

- Mancanza di flessibilità degli orari
- Stessa mancanza di opportunità decisionali o di sviluppo in azienda

## CONCLUSIONI (4)

- Le carriere del personale curante presentano caratteristiche simili in tutti i sottogruppi della Svizzera



- Creare condizioni favorevoli per conciliare meglio famiglia e lavoro
- Aumentare i salari
- Incoraggiare la mobilità
- Accordare più competenze decisionali («Empowerment»)
- Riduzione della mole di lavoro e prevenzione pro-attiva del burnout

## RACCOMANDAZIONI (2)

- Aumentare le possibilità di sviluppo in azienda
- Programmi e misure di fidelizzazione già all'inizio della carriera (per es. 'mentori')
- Misure gratuite di ritorno nel settore sanitario
- Promozione della salute del personale in generale.