

Il ruolo e le azioni della leadership delle professioni infermieristiche nell'attuale contesto Post- pandemico

Bruno Cavaliere



Il saluto di Cleopatra Ferri a tutti i professionisti sanitari: Infermieri, Assistenti Sanitari,
Infermieri Pediatrici

Carissimi tutti,

è giunto il momento di "attaccare al chiodo" la vecchia borsa blu che per sessant'anni ha portato "le carte" e tutto ciò che mi ha accompagnato in questo lungo percorso professionale che ho avuto la fortuna di poter svolgere.

Desidero salutarVi tutti, ringraziarVi per l'impegno, la competenza e l'onorabilità che ciascuno di Voi ha portato e porta alla nostra professione nel prendersi cura delle persone, educarle alla salute, curarle nella malattia, assisterle in qualsiasi situazione esse si trovino.

Vorrei lasciarVi un piccolo messaggio da custodire e far crescere, su due aspetti della nostra professione, il primo riguarda l'approfondimento del sapere, sempre necessario ed il secondo la qualità del rapporto interpersonale instaurato con le persone assistite e con tutti coloro che le circondano.

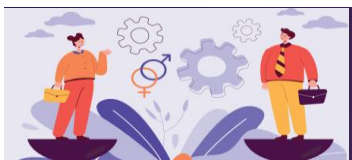
Infine il mio grazie che esprimo a tutti Voi dal profondo del cuore, grazie per avermi aiutata a svolgere i miei diversificati ruoli lungo gli anni della mia professione e grazie per avermi spesso "sopportata".

A tutti ed a ciascuno i migliori auguri di ogni bene nella vita personale e nella professione.

Cleopatra

Prendere esempio dai nostri Leaders

«Approfondimento del sapere»
«La qualità del rapporto interpersonale»



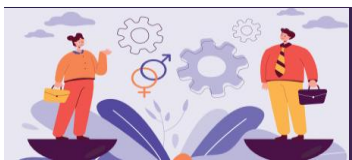
Otto fondamentali qualità di un leader

- ▶ **Condividere la propria visione** – essere in grado di trasmettere la visione in modo chiaro e appassionato
- ▶ **Dare il buon esempio** – guadagnarsi il rispetto essere ispirazione
- ▶ **Mostrare integrità** – sono sicuro di ciò che è giusto e ciò che è sbagliato
- ▶ **Comunicare in modo efficace** – qualità imprescindibile chiaro, diplomatico, curioso
- ▶ **Prendere decisioni difficili** – se ne assume la responsabilità e la porta a termine
- ▶ **Riconoscere il successo** – sistematicamente e frequentemente «ben fatto»
- ▶ **Dare potere agli altri** - lasciare autonomia affidare potere di decisione anche agli altri
- ▶ **Motivare e ispirare** – lo sforzo di un team fa la differenza – passione, entusiasmo, ispirazione



Gli stili di leadership

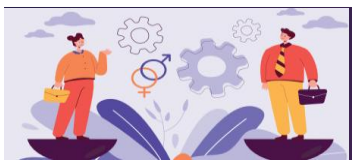
- ▶ La **leadership** non presuppone un approccio univoco a ogni situazione.
- ▶ Il **leader**, infatti, deve sapere quando e come modulare il proprio stile direzionale per ottenere i risultati desiderati.
- ▶ Questo concetto è alla base della **teoria della leadership situazionale** (di Kenneth Blanchard e Paul Hersey), nell'ambito della quale vengono individuati **quattro stili principali di leadership**.



Stili di leadership

Lo stile direttivo – questo stile di leadership non è orientato alle comunicazioni bidirezionali. Le decisioni vengono prese dall'alto e non sono in discussione. Si applica nei casi in cui tali decisioni eccedono la competenza gerarchica di coloro ai quali sono comunicate.

Lo stile coaching – si applica quando il compito del leader è quello di definire le mansioni, ma la comunicazione è bidirezionale e il leader è aperto a consigli e indicazioni da parte dei collaboratori.



Stile di leadership

- ▶ **Lo stile partecipativo** – in questo caso, il leader partecipa alle decisioni, intervenendo solo in caso di criticità.
- ▶ **Lo stile delegante** – in questo caso, sono i collaboratori incaricati a interpellare, in caso di bisogno, il leader. Quest'ultimo stile presuppone nei collaboratori un alto grado di competenza, sicurezza e motivazione.

teoria della leadership situazionale (di Kenneth Blanchard e Paul Hersey),



L'impegno organizzativo (commitment)

7

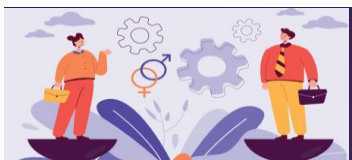
- ▶ In generale, il **commitment** organizzativo può essere definito come il legame esistente tra un lavoratore e la propria **organizzazione**, il quale rende meno probabile l'abbandono volontario di quest'ultima (Meyer e Allen, 1990).
- ▶ In letteratura sono presenti numerose definizioni di **commitment**, tuttavia Meyer e Allen (1991) hanno sottolineato come la maggior parte di esse faccia riferimento a tre aspetti fondamentali



L'impegno organizzativo (commitment)

- ▶ il **Commitment Affettivo** fa riferimento all'attaccamento emotivo, all'identificazione e al coinvolgimento personale che si provano per l'organizzazione presso cui si lavora; in conseguenza a ciò, i lavoratori continuano a rimanere presso tale organizzazione perché è loro volontà farlo (clima organizzativo);
- ▶ il **Commitment Normativo** si riferisce al sentimento di obbligo morale, di responsabilità, che porta i lavoratori a rimanere nella propria organizzazione perché sentono che è un loro dovere (fidelizzazione);
- ▶ il **Commitment per Continuità**, infine, è legato alla percezione dei costi e delle difficoltà che si vivrebbero dopo aver abbandonato la propria organizzazione, e porta le persone a rimanere a lavorare per essa perché sono costrette a farlo. (turn over – intention to live);

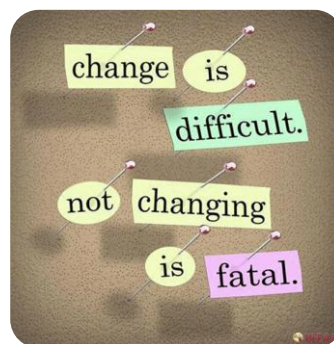
Le azioni di leadership



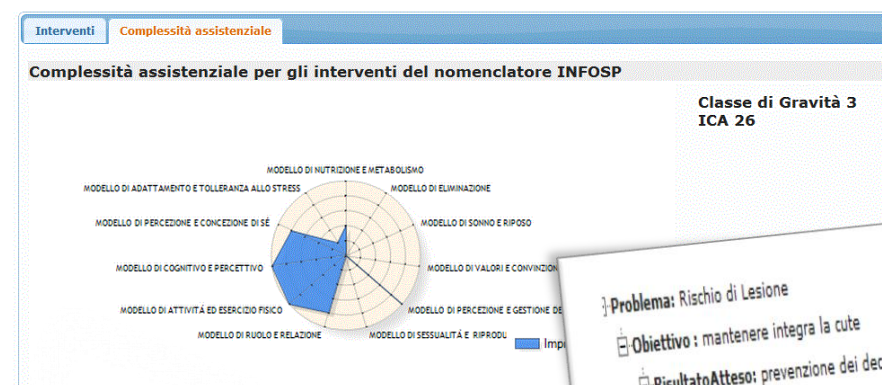
«Facilitare l'applicazione della presa in carico e dei modelli organizzativi»

Cultura organizzativa: «identità disciplinare» non è un contenitore è piuttosto «contenuto».

La «trama» che orienta le decisioni.



«Tracciare e misurare l'assistenza»



Problema: Rischio di Lesione

Obiettivo: mantenere integra la cute

Risultato Atteso: prevenzione dei decubiti dell'allettato

Assistenza alla persona allettata. Promozione del benessere e della sicurezza e prevenzione

PNE 2020 Programma Nazionale Esiti - edizione 2020

Andamento ICA

Paziente: G. [redacted]

Data di nascita: 01/08/11

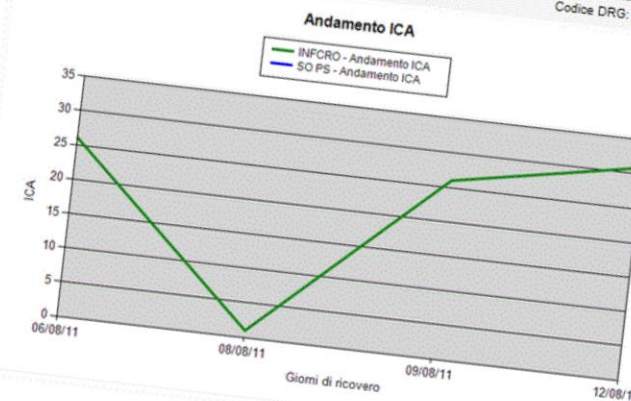
Ricovero (Ricovero urgente)

Ricovero iniziato il: 06/08/11

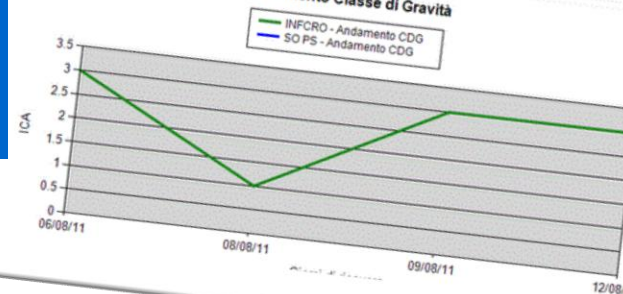
Camera:

Letto:

Codice DRG:



Andamento Classe di Gravità





Definire e mantenere standard assistenziali

- ▶ Contenuti e priorità
- ▶ Conseguenze /ricadute
- ▶ Standardizzazione della performance (setting)
- ▶ Priorità d'intervento (appropriatezza)





Gestione oculata delle risorse

- Formazione efficace e coerente
- Sviluppo di carriera realizzabile
- Staffing adeguati

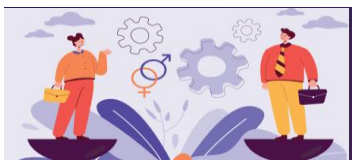




Leadership etica e professionale

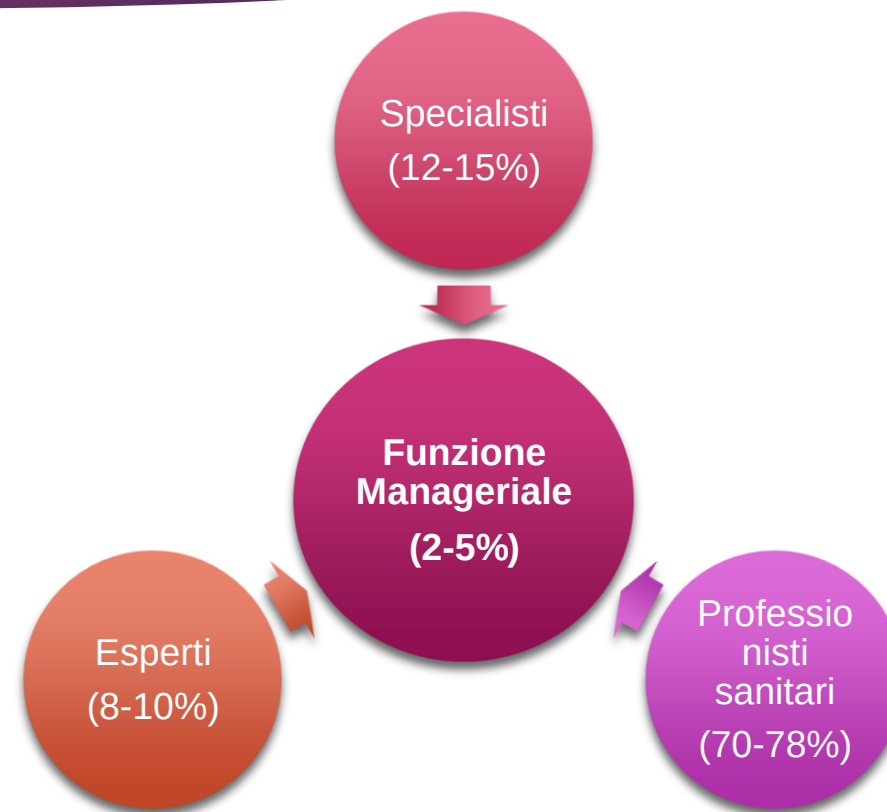
- Riconoscimento e valorizzazione delle competenze
- Ascolto, attenzione e sicurezza
- Soddisfazione del lavoro e motivazione
- Autonomia del lavoro e carriera

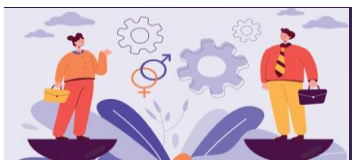




«Reclutamento dei professionisti »

- Selezioni che privilegino le competenze
- Che rispettino l'evoluzione e la specificità dei percorsi
- Riconoscano competenze e abilità





Appunti di navigazione

Fare tesoro dell'esperienza
(la nostra storia; i nostri pilatri).

Comprendere i nuovi bisogni
per **non commettere gli stessi**
errori.

(essere visionari; assertivi)

