

STATE OF THE WORLD'S NURSING 2020

EXECUTIVE SUMMARY



*Investing in education,
jobs and leadership*



Organizzazione Mondiale della Sanità – Consiglio Internazionale degli Infermieri – Nursing Now

“STATUS DELL’ASSISTENZA INFERMIERISTICA NEL MONDO 2020 Investire su formazione, occupazione e leadership”

Executive Summary / Sintesi <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331673/9789240003293-eng.pdf>

Report <https://www.who.int/publications-detail/nursing-report-2020>

Country profile / Scheda di ciascun paese <https://apps.who.int/nhwaportal/>

Investment in nurses

will contribute not only to health-related SDG targets, but also to education (SDG 4), gender (SDG 5), decent work and economic growth (SDG 8).

Gli investimenti sugli infermieri contribuiranno non solo ai Sustainable Development Goals (SDG - Obiettivi di Sviluppo Sostenibile) relativi alla salute, ma anche a quelli relativi all'istruzione (SDG 4) al genere (SDG 5) ad un lavoro dignitoso e alla crescita economica.



Tedros Ghebreyesus

Tedros Ghebreyesus
Director-General, WHO



Elisabeth Iro

Elisabeth Iro
Chief Nursing Officer, WHO



Annette Kennedy

Annette Kennedy
President
International Council of Nurses



Sheila Tiou

Sheila Tiou
Co-Chair, Nursing Now



Nigel Crisp

Nigel Crisp
Co-Chair, Nursing Now

ISBN 978-92-4-000329-3 (electronic version)
ISBN 978-92-4-000330-9 (print version)

© World Health Organization 2020. Some rights reserved.
This work is available under the CC BY-NC-SA 3.0 IGO licence.

Cover images

Row 1 (left to right): © Vladimir Gerdo/TASS via Getty, © Irene R. Lengui/L'IV Corn, © Tanya Habjouqa
Row 2 (left to right): © Jaime S. Singlador/Photoshare, © AKDN/Christopher Wilton-Steer

PREFAZIONE

Il report “*State of the world’s nursing 2020: investing in education, jobs and leadership*” viene pubblicato mentre il mondo assiste ad un impegno politico senza precedenti in favore della copertura sanitaria universale. Allo stesso tempo, la nostra capacità di preparazione e risposta alle emergenze viene messa alla prova dall'attuale pandemia COVID-19 e dagli spostamenti di massa di popolazioni causati da guerre e/o conflitti. Gli infermieri forniscono cure vitali in ciascuna di queste circostanze. Oggi più che mai, il mondo ha bisogno che lavorino mettendo a pieno profitto le loro qualificazioni e la loro formazione.

Questo primo report “*State of the world’s nursing 2020*” evidenzia molti aspetti che consentono di essere ottimisti. Le opportunità di formazione infermieristica avanzata e ruoli professionali potenziati, anche a livello politico, possono favorire miglioramenti nella salute della popolazione. Per contro, si evidenziano enormi disuguaglianze nella ripartizione di infermieri in tutto il mondo alle quali occorre porre rimedio.

Il 2020 è l'anno internazionale dell'Infermiere e dell'Ostetrica. Si tratta di un'opportunità per avvalersi delle evidenze contenute nel presente report e impegnarsi per un'agenda volta a guidare e sostenere i miglioramenti fino al 2030. A questo scopo, sollecitiamo i governi e tutte le parti interessate a:

- investire per rafforzare in maniera consistente la **formazione** infermieristica - facoltà, infrastrutture e studenti - per soddisfare le esigenze globali, la domanda interna, rispondere ai cambiamenti tecnologici e ai modelli avanzati di assistenza sanitaria e sociale integrata;
- creare almeno 6 milioni di **nuovi posti di lavoro** infermieristici entro il 2030, principalmente nei paesi a basso e medio reddito, per compensare le carenze previste e porre rimedio alla distribuzione iniqua degli infermieri in tutto il mondo;
- rafforzare la **leadership** infermieristica – sia attuale che futura - per garantire che gli infermieri abbiano un ruolo influente nella formulazione delle politiche sanitarie e nel processo decisionale oltre a contribuire all'efficacia dei sistemi di cura sanitari e sociali.

Tutti i paesi possono agire a sostegno di questa agenda. La maggior parte dei paesi può compiere queste azioni con le proprie risorse. Per i paesi che richiedono assistenza da parte della comunità internazionale, dobbiamo indirizzare una quota crescente degli investimenti di capitale umano nell'economia della cura della salute e della presa in carico a livello sociale. Tali investimenti favoriranno anche progressi attraverso i Sustainable Development Goals (Obiettivi di Sviluppo Sostenibile - OSS) con dividendi per l'equità di genere, l'emancipazione economica delle donne e l'occupazione giovanile. Cogliamo l'occasione per impegnarci ad un decennio di azione che inizia con gli investimenti su **formazione infermieristica, occupazione e leadership**.



Nota: nel testo sono menzionate le “Regioni” del mondo nel linguaggio dell’OMS.

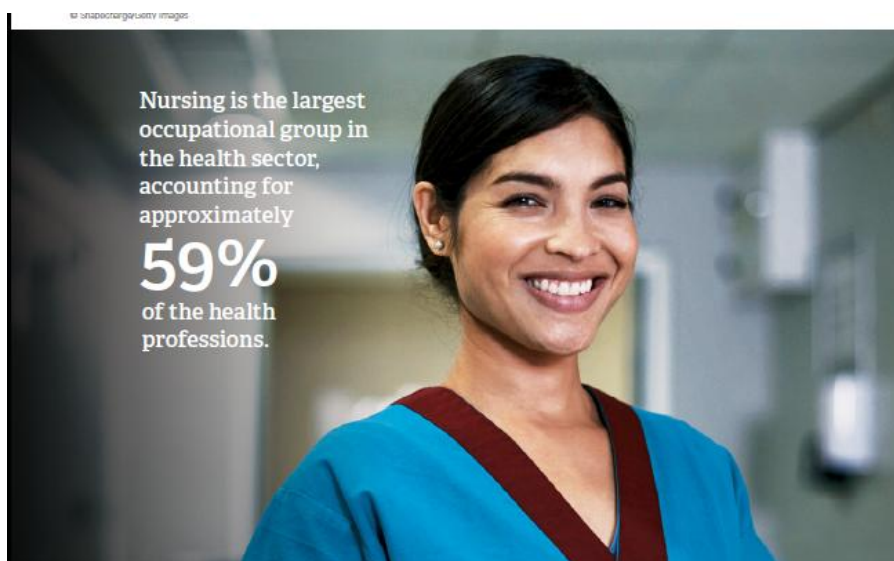
La mappa evidenzia la suddivisione OMS in sei Regioni

Ruolo centrale degli infermieri per il raggiungimento della copertura sanitaria universale e degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibili (OSS)

Gli infermieri sono fondamentali per mantenere la promessa di "non lasciare nessuno indietro" e lo sforzo globale per raggiungere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibili (OSS). Forniscono un contributo fondamentale agli obiettivi nazionali e globali relativi a una serie di priorità sanitarie, tra cui copertura sanitaria universale, salute mentale, malattie non trasmissibili, preparazione e risposta alle emergenze, sicurezza dei pazienti ed erogazione di cure integrate e incentrate sulle persone.

Nessuna agenda sanitaria globale può essere realizzata senza sforzi concertati e sostenuti per massimizzare i contributi del personale infermieristico e il suo ruolo all'interno dei team sanitari interprofessionali. Per fare ciò sono necessari interventi politici che consentano di avere il massimo impatto ed efficacia, ottimizzando a questo fine il campo d'azione e la leadership degli infermieri, oltre a sollecitare investimenti sostenuti nella formazione, nelle competenze e nella posizione lavorativa. Tali investimenti contribuiranno anche a raggiungere i target previsti dagli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS) relativi alla formazione, al genere, al lavoro dignitoso e alla crescita economica inclusiva.

Questo report *State of the world's nursing 2020*, elaborato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) in collaborazione con il Consiglio Internazionale degli Infermieri, la campagna globale Nursing Now, e con il sostegno dei governi e di altri partenariati, fornisce argomentazioni efficaci sul valore della forza lavoro infermieristica a livello globale.



Gli infermieri sono il gruppo più numeroso del settore sanitario. Rappresentano circa il 59% delle professioni sanitarie.

Evidenze disponibili nel 2020

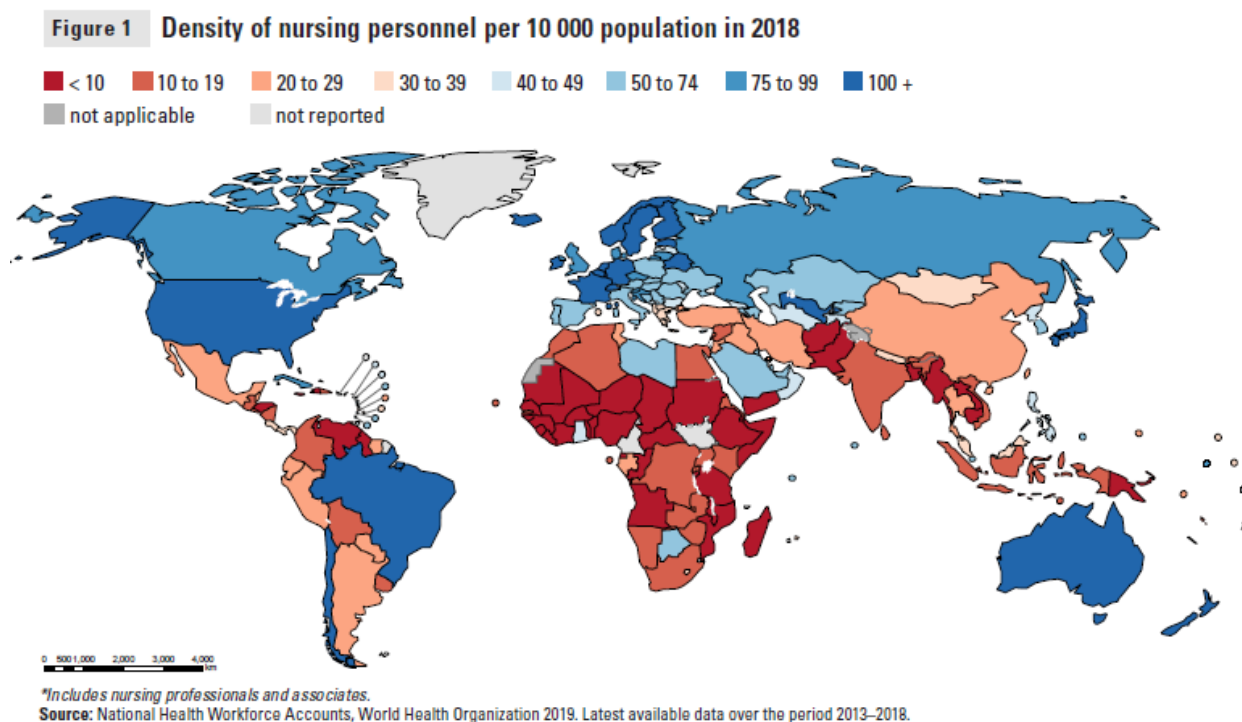
La forza lavoro infermieristica è in fase di espansione sia in termini di dimensioni che di campo d'azione professionale. Tuttavia, l'ampliamento non avviene in maniera equa, è insufficiente a soddisfare la crescente domanda e sta lasciando indietro alcune popolazioni.

191 paesi hanno fornito dati per questo report, un record assoluto con un aumento del 53% rispetto ai dati disponibili nel 2018. Circa l'80% dei paesi ha fornito dati su 15 o più indicatori. Tuttavia vi sono lacune significative sui dati riferiti a capacità di formazione, finanziamenti, salari e flussi del mercato del lavoro sanitario. Ciò impedisce di condurre analisi del mercato del lavoro che servirebbero da base per indirizzare la politica della forza lavoro infermieristica e le decisioni di investimento.

La forza lavoro infermieristica globale è di 27,9 milioni, di cui 19,3 milioni sono infermieri professionisti. Ciò indica un aumento di 4,7 milioni dello stock totale nel periodo 2013-2018 e conferma che l'infermieristica è il più grande gruppo professionale del settore sanitario rappresentando circa il 59% delle professioni sanitarie. I 27,9 milioni di personale infermieristico includono 19,3 milioni (69%) infermieri professionisti, 6,0 milioni (22%) *nursing associate professionals*¹ e 2,6 milioni (9%) non appartenenti ad alcuna delle categorie sopra citate.

Il mondo non ha una forza lavoro infermieristica globale commisurata alla Copertura Sanitaria Universale e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibili (OSS). Oltre l'80% degli infermieri nel mondo opera in paesi che rappresentano la metà della popolazione mondiale. La carenza globale di infermieri, stimata in 6,6 milioni nel 2016, è leggermente diminuita a 5,9 milioni nel 2018. Si stima che 5,3 milioni (89%) di tale carenza si concentri nei paesi a basso e medio reddito, dove l'aumento del numero di infermieri tiene a malapena il passo con la crescita della popolazione, migliorando solo marginalmente i livelli di densità di infermieri rapportati alla popolazione. La Figura 1 illustra l'ampia variazione nella densità di personale infermieristico rapportata alla popolazione, con le maggiori carenze nei paesi dell'Africa, del Sud-Est Asiatico, delle Regioni del Mediterraneo Orientale e di alcuni paesi dell'America Latina.

Figura 1 - Numero infermieri ogni 10.000 abitanti nel 2018
Incluso *nursing associate professionals*- vedi Nota 1



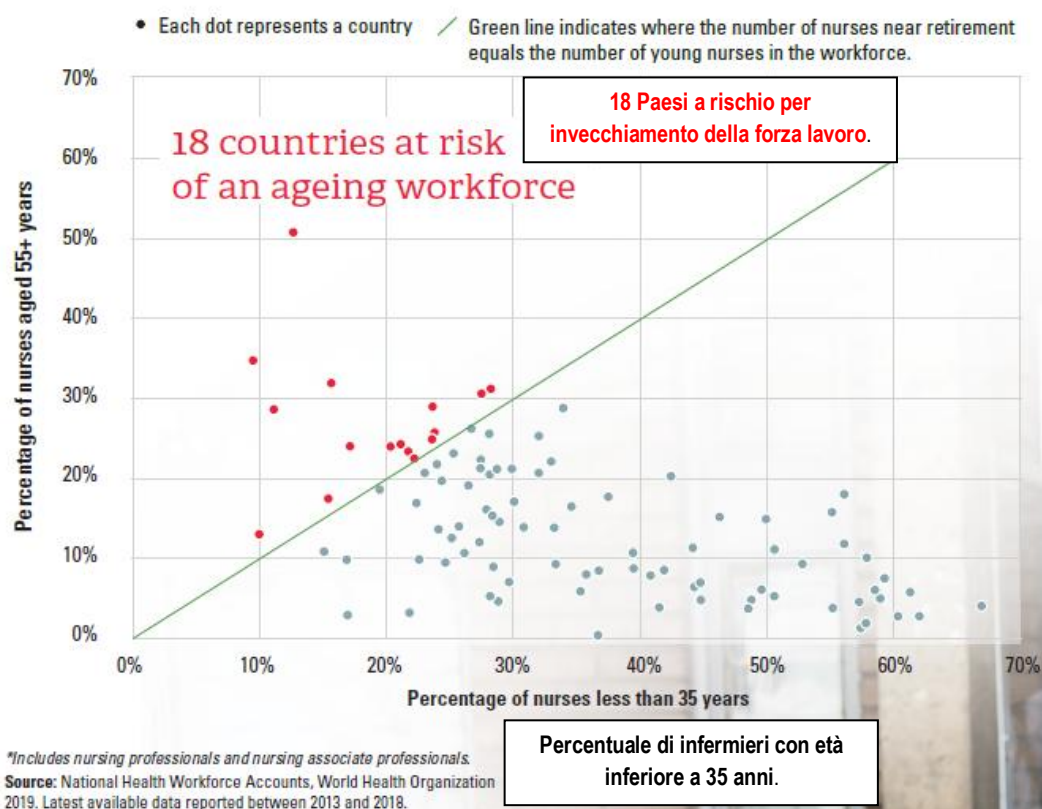
¹ **Associate professional nurses** (ISCO-08 code: 3221) **Nursing associate professionals:** generalmente operano sotto la supervisione e in supporto all'erogazione di assistenza sanitaria, trattamento e piani di riferimento stabiliti da medici, infermieri professionisti e altri professionisti sanitari.

I trends di invecchiamento della forza lavoro del settore sanitario in alcune Regioni minacciano la stabilità della forza lavoro infermieristica. A livello globale, il personale infermieristico è relativamente giovane, ma ci sono disparità tra le Regioni, con strutture per età sostanzialmente più anziane nelle regioni Americane ed Europee. Paesi con numeri inferiori di infermieri agli inizi della carriera (<35 anni) in proporzione a coloro che si avvicinano alla pensione (≥ 55 anni) dovranno aumentare il numero dei laureati e rafforzare interventi volti a mantenere il personale al fine di garantire l'accesso ai servizi sanitari. Paesi con una forza lavoro infermieristica giovane dovrebbero distribuirla in maniera più equa su tutto il territorio del paese. Come mostrato nella Figura 2, paesi con percentuali più elevate di infermieri che si avvicinano alla pensione rispetto a paesi con infermieri giovani (al di sopra della linea verde) dovranno affrontare future sfide per mantenere la forza lavoro infermieristica.

Figura 2 – Percentuali relative di infermieri di età >55 anni e < 35 anni (paesi selezionati).

Ogni punto rappresenta un paese. La linea verde indica dove il numero di infermieri vicini alla pensione uguaglia il numero di infermieri giovani.

Figure 2 Relative proportions of nurses aged over 55 years and below 35 years (selected countries)



Per far fronte alla carenza in tutti i paesi entro il 2030, il numero totale di infermieri laureati dovrebbe aumentare in media dell'8% all'anno, parallelamente ad una migliore capacità di assumere e trattenere il personale. Senza questo aumento, le tendenze attuali indicano che ci saranno 36 milioni di infermieri nel 2030, con un conseguente deficit, stimato in base alle necessità, di 5,7 milioni di persone, principalmente nelle regioni dell'Africa, del Sud-Est Asiatico e del Mediterraneo Orientale. Parallelamente saranno inoltre in difficoltà, con specifiche carenze a livello nazionale, anche diversi paesi delle Regioni delle Americhe, dell'Europa e del Pacifico Occidentale. La Figura 3 mostra gli aumenti previsti della forza lavoro infermieristica suddivisa per Regioni OMS e per categoria di reddito del paese.

Figura 3 - Aumento previsto (al 2030) del personale infermieristico suddiviso per Regione OMS e per categoria di reddito del paese

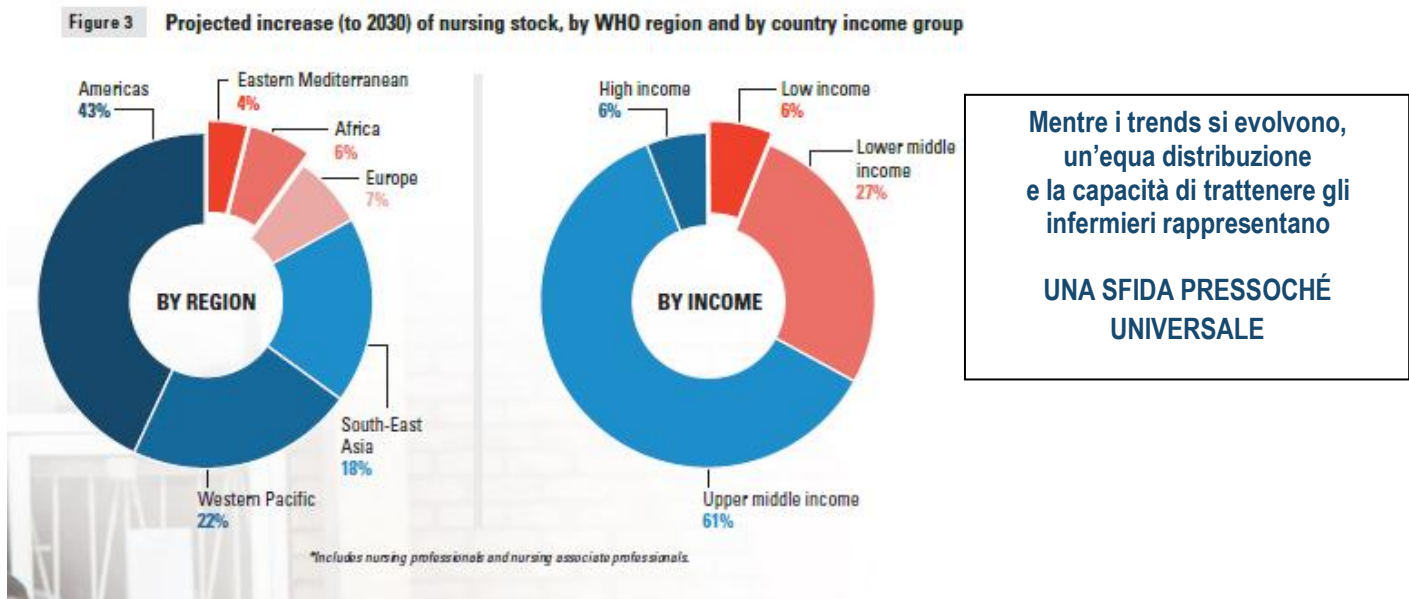
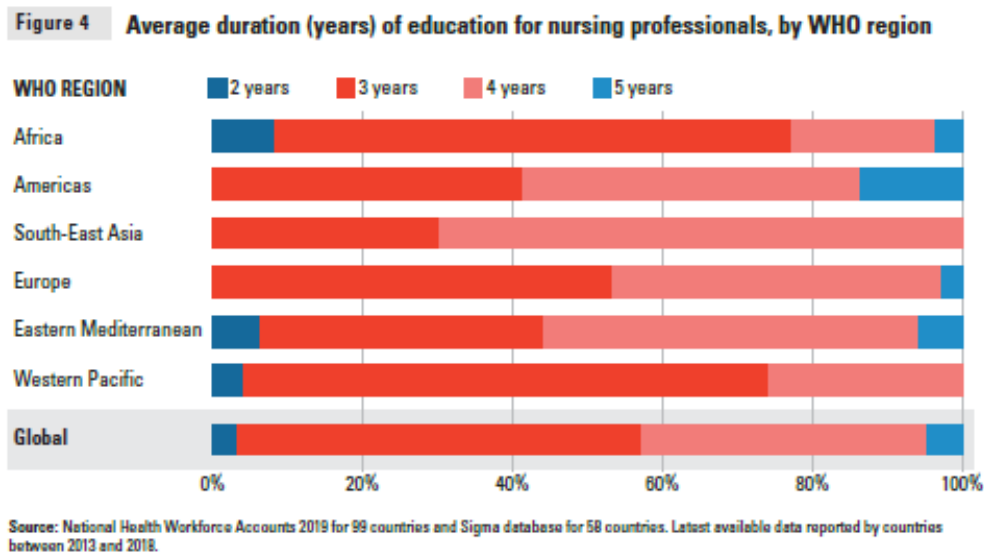


Figura 4 - Durata media (in anni) della formazione degli infermieri professionisti suddivisa per Regione



La maggior parte dei paesi (152 su 157 dei rispondenti; il 97%) ha riferito che la durata minima per la formazione degli infermieri è di 3 anni. Un'ampia maggioranza dei paesi ha riferito gli standards per contenuto e durata della formazione (91%), meccanismi di accreditamento (89%), standard nazionali per le qualifiche degli insegnanti a livello di facoltà (77%) e formazione interprofessionale (67%). Tuttavia, ciò che sappiamo sull'efficacia di queste politiche e meccanismi presenta molte lacune. Inoltre, i livelli minimi di formazione iniziale e continua richiesti al personale infermieristico variano ancora molto; oltre a ciò si osservano vincoli di capacità quali carenza di personale docente, limitazioni legate alle infrastrutture e alla disponibilità di accoglienza per i tirocini clinici. Come mostrato in Figura 4, la durata della formazione infermieristica a livello globale è prevalentemente di tre o quattro anni.

Un totale di 78 paesi (il 53% di quelli che hanno fornito una risposta) ha riferito di disporre di Infermieri Specialisti con competenze avanzate / Advanced Practice Nurse (APN)². Vi sono forti evidenze che gli infermieri specialisti possono migliorare l'accesso alle cure primarie nelle comunità rurali e affrontare le disparità di accesso alle cure per le popolazioni vulnerabili nelle aree urbane. Il personale infermieristico a tutti i livelli, quando nella sua pratica può utilizzare tutte le competenze acquisite nella formazione di base e continua ed essere sostenuto per questo scopo, può fornire un'assistenza efficace a livello di cure primarie e preventive, oltre a molti altri servizi di cura utili per il raggiungimento di una copertura sanitaria universale.

Un infermiere su otto esercita in un paese diverso da quello in cui è nato o è stato formato. La mobilità internazionale della forza lavoro infermieristica è in aumento. Mentre i trends si evolvono un'equa distribuzione e la capacità di trattenere gli infermieri rappresentano una sfida pressoché universale. Una migrazione incontrollata può esacerbare le carenze e contribuire a disuguaglianze nell'accesso ai servizi sanitari. Molti paesi ad alto reddito in diverse Regioni sembrano fare troppo affidamento sulla mobilità internazionale degli infermieri; ciò è dovuto al numero insufficiente di infermieri formati o a carenze esistenti rispetto al numero di posti di lavoro infermieristici disponibili e alla possibilità di assumere infermieri neolaureati nel sistema sanitario.

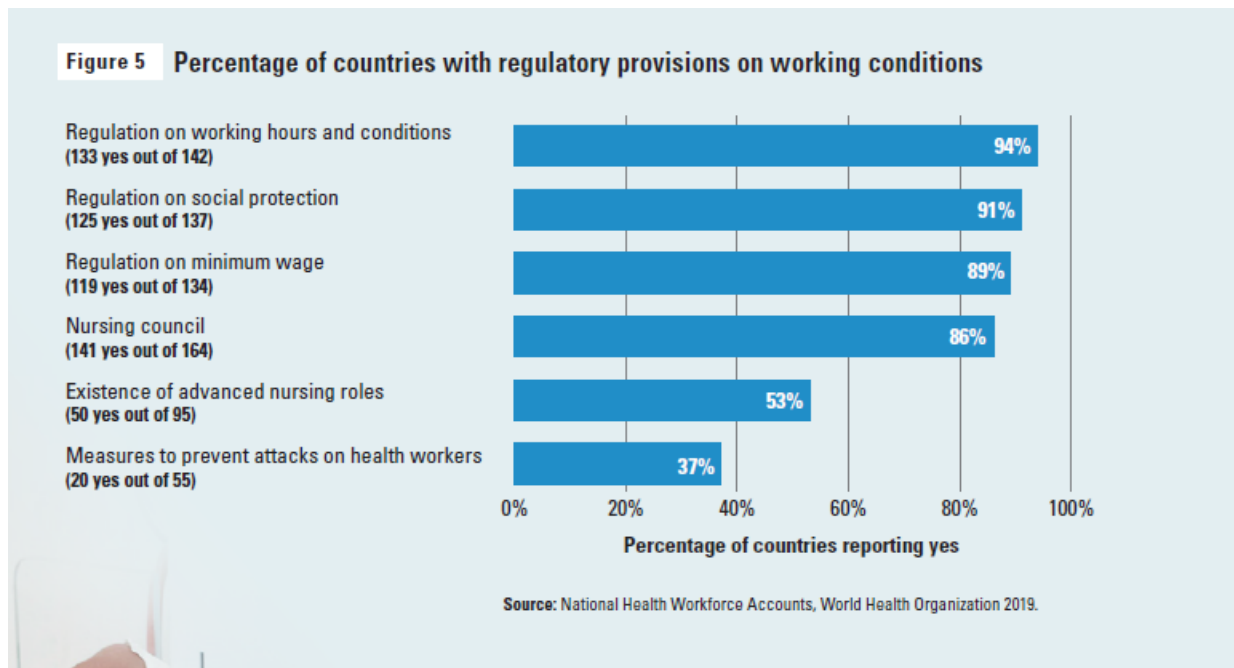
La maggior parte dei paesi (86%) dispone di un Ente di Regolamentazione della professione infermieristica. Quasi due terzi (64%) dei paesi richiedono una valutazione iniziale delle competenze per accedere alla pratica infermieristica e quasi tre quarti (73%) richiedono una formazione continua come condizione per continuare la pratica. Tuttavia, la regolamentazione della formazione e della pratica infermieristica non è armonizzata al di là di alcuni accordi di mutuo riconoscimento a livello sub regionale. La sfida, per gli Enti di Regolamentazione, è quella di attualizzare l'inquadramento della formazione e della pratica e di tenere aggiornati i registri del personale in un'epoca caratterizzata da una forte mobilità, dal lavoro in equipe e dall'era digitale. La Figura 5 mostra le percentuali dei paesi che dichiarano di disporre di una regolamentazione in vigore sulle condizioni di impiego.

L'assistenza infermieristica rimane una professione fortemente basata sul genere con i pregiudizi che ciò comporta sul posto di lavoro. Circa il 90% della forza lavoro infermieristica è di sesso femminile, ma poche posizioni di direzione nell'ambito sanitario sono ricoperte da infermiere o da donne. Si rilevano anche evidenze di un divario retributivo basato sul genere oltre ad altre forme di discriminazione di genere nell'ambiente di lavoro. Nella maggior parte dei paesi sono in vigore protezioni legali, inclusi orari e condizioni di lavoro, salario minimo e protezione sociale, senza essere tuttavia ripartite in maniera equa tra le Regioni. Poco più di un terzo dei paesi (37%) ha riferito di aver adottato misure per prevenire azioni violente contro gli operatori sanitari.

² An advanced Practice Nurse (APN) è un'infermiera con formazione post-laurea in infermieristica. APN definisce un livello di pratica infermieristica che utilizza competenze estese ed ampliate, esperienza e conoscenze nella valutazione, pianificazione, attuazione, diagnosi e valutazione delle cure richieste.

Un totale di 82 su 115 paesi rispondenti (71%) ha riferito di avere una posizione di Responsabile Nazionale dell'assistenza infermieristica incaricata di fornire orientamenti per le politiche relative all'assistenza infermieristica e alla salute. Un programma nazionale di sviluppo della leadership infermieristica era in atto in 78 paesi (53% dei rispondenti). Sia la presenza di una posizione di Direttore Generale dell'assistenza infermieristica a livello dell'amministrazione centrale (o una posizione equivalente) che l'esistenza di un programma di rafforzamento della leadership infermieristica sono associati ad un contesto normativo più solido e ad un miglior inquadramento della professione infermieristica.

Figura 5 - Percentuale di paesi con una regolamentazione in vigore sulle condizioni di lavoro



10 AZIONI CHIAVE Orientamenti futuri delle politiche relative al personale infermieristico



1

I paesi che presentano carenze di infermieri dovranno aumentare i finanziamenti per formare ed impiegare almeno 5,9 milioni di infermieri aggiuntivi. Si stima che ulteriori investimenti nella formazione infermieristica siano dell'ordine di 10 US\$ pro capite nei paesi a basso e medio reddito. Ulteriori investimenti saranno necessari per impiegare gli infermieri dopo la laurea. Nella maggior parte dei paesi ciò può essere ottenuto con fondi nazionali. Le azioni comprendono la revisione e la gestione dei salari nazionali e, in alcuni paesi, l'eliminazione delle restrizioni all'assunzione di infermieri (ad esempio numero chiuso). Laddove le risorse interne siano limitate a medio e lungo termine, ad esempio nei paesi a basso reddito e in contesti di conflitto o vulnerabili, dovrebbero essere presi in considerazione meccanismi di raccolta fondi istituzionali. I partners di sviluppo e gli istituti finanziari internazionali possono contribuire a questo sforzo trasferendo degli investimenti in capitale umano (per la formazione, l'impiego, il genere, la salute e lo sviluppo delle competenze) nelle strategie nazionali per il personale del settore sanitario al fine di promuovere le cure primarie e raggiungere la copertura sanitaria universale. Gli investimenti nella forza lavoro infermieristica possono anche migliorare la creazione di posti di lavoro, l'equità di genere e la partecipazione dei giovani.

2

I paesi dovrebbero rafforzare la capacità di raccolta, analisi e utilizzo dei dati correlati alla forza lavoro del settore sanitario. Le azioni richieste implicano di velocizzare l'attuazione di conteggi nazionali della forza lavoro in ambito sanitario (National Health Workforce Accounts) e di utilizzare i relativi dati per orientare lo sviluppo di politiche e le decisioni di investimento. La raccolta di dati sul personale infermieristico richiederà la partecipazione di diversi organi pubblici, nonché l'impegno di tutte le parti interessate tra cui gli Enti di Regolamentazione, gli istituti di formazione infermieristica, i fornitori di servizi sanitari e le associazioni professionali.

3

La mobilità e la migrazione degli infermieri devono essere monitorate in modo efficace e gestite in modo responsabile ed etico. Le azioni necessarie includono il consolidamento dell'applicazione del Codice di Pratica Globale OMS (WHO Global Code of Practice) sul reclutamento internazionale di personale sanitario da parte di paesi, reclutatori e portatori di interesse. I partenariati e le collaborazioni con gli Enti di Regolamentazione, i sistemi informativi sulla forza lavoro del settore sanitario, i datori di lavoro, i ministeri governativi e altri portatori di interesse possono migliorare la capacità di monitorare, governare e regolamentare la mobilità internazionale degli infermieri. I paesi che fanno troppo affidamento sugli infermieri migranti dovrebbero puntare ad una maggiore autosufficienza investendo maggiormente nella formazione nazionale di infermieri. I paesi che subiscono perdite eccessive della forza lavoro infermieristica a causa dell'emigrazione dovrebbero prendere in considerazione misure per attenuare il problema e programmi di fidelizzazione consistenti in miglioramento dei salari (ed equità salariale) delle condizioni di lavoro, progressione di carriera e sviluppo professionale, consentendo agli infermieri di utilizzare nella loro pratica tutte le competenze acquisite nella formazione di base e continua.

4

I programmi di formazione di base e continua degli infermieri devono formare infermieri che siano un motore di progresso per le cure primarie e la copertura sanitaria universale. Le azioni comprendono investimenti nelle facoltà di infermieristica, disponibilità di strutture per accogliere i tirocini clinici e miglioramento dell'accessibilità dei programmi offerti per attrarre un corpo studentesco diversificato. La professione infermieristica deve affermarsi come scelta di carriera fondata su scienza, tecnologia, lavoro di squadra ed equità sanitaria. I Direttori Infermieristici a livello governativo e altri portatori di interesse a livello nazionale possono contrattare su base nazionale i livelli appropriati di ammissione e i programmi di specializzazione infermieristica al fine di garantire che vi sia un'offerta adeguata per soddisfare la domanda di infermieri professionisti del sistema sanitario. I programmi di formazione devono essere allineati alle priorità di salute nazionali così come alle istanze globali emergenti al fine di preparare gli infermieri a lavorare in modo efficace in équipes interprofessionali e massimizzare le loro competenze in materia di tecnologie sanitarie.

5

La leadership e la governance infermieristica sono fondamentali per il rafforzamento del personale infermieristico. Le azioni comprendono l'istituzione e il sostegno di una posizione di Direttore Generale dell'Assistenza Infermieristica a livello governativo responsabile del consolidamento del personale infermieristico a livello nazionale oltre che a contribuire alle decisioni strategiche di politica sanitaria. I Direttori Infermieristici a livello governativo devono guidare le attività volte a consolidare i dati sulla forza lavoro infermieristica e condurre un dialogo politico che si traduca in decisioni strategiche e basate sulle evidenze per gli investimenti nella forza lavoro infermieristica. Devono essere pianificati e organizzati programmi volti a migliorare le competenze di leadership per gli infermieri giovani. Un'attenzione particolare deve essere rivolta ai contesti fragili e teatro di conflitti al fine di ricostruire i fondamenti istituzionali e le capacità individuali necessarie per una gestione e una governance efficace del personale infermieristico.

6

I responsabili della pianificazione e gli Enti di Regolamentazione devono ottimizzare i contributi della pratica infermieristica. Le azioni consistono soprattutto nel garantire che gli infermieri dei team di cure primarie utilizzino, nella pratica, tutto il ventaglio delle competenze acquisite. Dovrebbero essere sviluppati modelli efficaci di assistenza guidati dagli infermieri, nel caso ciò sia appropriato, per soddisfare le esigenze di salute della popolazione e migliorare l'accesso alle cure primarie, compresa una crescente domanda relativa alle malattie non trasmissibili e all'integrazione tra assistenza sanitaria e sociale. Le politiche sul posto di lavoro devono affrontare i problemi noti e superare gli ostacoli che impediscono di trattenere gli infermieri nei contesti di pratica; ciò include il supporto richiesto per modelli di assistenza guidati da infermieri e ruoli di pratica avanzata, sfruttando le opportunità offerte dalla sanità digitale (digital health technology) tenendo anche conto dei trends di invecchiamento all'interno della forza lavoro infermieristica.

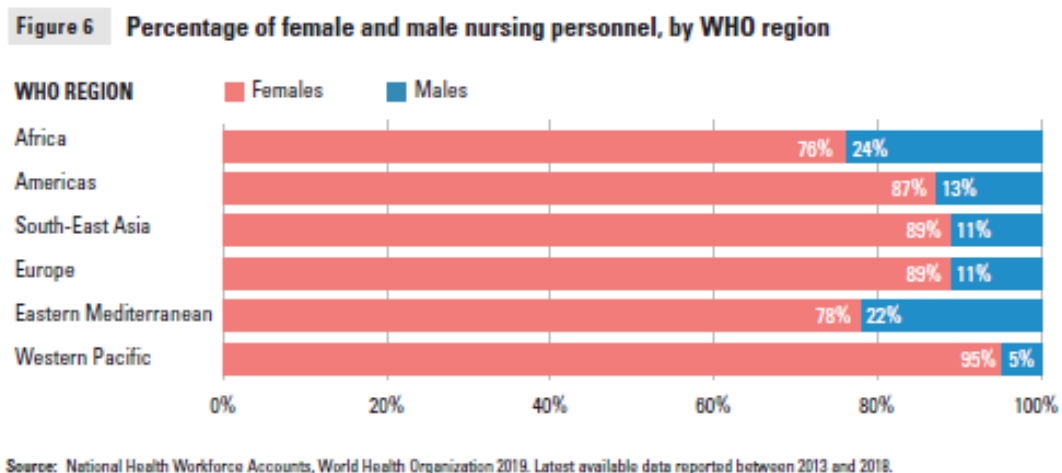
7

I responsabili politici, i datori di lavoro e gli Enti di Regolamentazione devono coordinare azioni a sostegno di un lavoro dignitoso. I paesi devono garantire un ambiente favorevole alla pratica infermieristica per migliorare l'attrazione della professione, la giusta ripartizione, la capacità di trattenere il personale e la motivazione. Priorità deve essere data all'applicazione di misure che consentano di disporre di organici infermieristici adeguati, di un ambiente di lavoro che assicuri salute e sicurezza, con un'attenzione particolare agli infermieri che operano in contesti fragili, teatri di conflitti o vulnerabili. La remunerazione deve essere equa e adeguata per attrarre, trattenere e motivare gli infermieri. Inoltre, i paesi devono dare priorità alle politiche di lotta contro le molestie sessuali, la violenza e la discriminazione del personale infermieristico.

8

I paesi devono deliberatamente pianificare delle politiche sul personale infermieristico che tengano conto dell'uguaglianza di genere Le azioni comprendono la messa in atto di un sistema di remunerazione equo e neutro tra gli operatori sanitari, garantendo che le politiche e le leggi in questione contro il divario retributivo di genere si applichino anche al settore privato. Le considerazioni relative all'uguaglianza di genere devono guidare le politiche sia per la formazione e la pratica, che per la regolamentazione e l'inquadramento tenendo conto del fatto che la forza lavoro infermieristica è tuttora prevalentemente femminile (Figura 6). Le politiche devono garantire ambienti di lavoro favorevoli alle donne, ad esempio attraverso orari di lavoro flessibili e gestibili che soddisfino i loro bisogni e dando alle infermiere delle opportunità di sviluppo della loro leadership in un'ottica di trasformazione dei rapporti di genere.

Figura 6 - Percentuale del personale infermieristico suddiviso per sesso e per Regione OMS



Workplace policies must address the issues known to impact nurse retention in practice settings; this includes the support required for nurse-led models of care and advanced practice roles.

Le politiche sul posto di lavoro devono affrontare i problemi noti che incidono sulla capacità di trattenere il personale infermieristico nei contesti di pratica; ciò include il sostegno richiesto per i modelli di assistenza gestiti da infermieri e i ruoli di pratica avanzata.

9

Occorre modernizzare la regolamentazione della professione infermieristica. Ciò include misure volte ad armonizzare le norme relative alla formazione e agli standard di accreditamento, istituire un reciproco riconoscimento della formazione infermieristica e delle qualifiche professionali, sviluppare sistemi interoperabili che consentano agli Enti di Regolamentazione di verificare facilmente e rapidamente le qualifiche e le esperienze degli infermieri. La normativa, specialmente quella relativa al campo d'azione della pratica, alla valutazione iniziale delle competenze e ai requisiti richiesti in materia di formazione continua, dovrebbe aiutare gli infermieri a utilizzare nella pratica tutte le competenze acquisite nella formazione di base e continua all'interno di gruppi di lavoro interprofessionali e dinamici.

10

La collaborazione è la chiave. Le azioni comprendono il dialogo intersettoriale guidato dal Ministero della Salute e dal Direttore Generale dell'Assistenza Infermieristica a livello governativo impegnando altri ministeri competenti (come istruzione, immigrazione, finanza, lavoro) e parti interessate del settore pubblico e privato. E' essenziale rafforzare le capacità di gestione efficace delle politiche pubbliche, affinché gli investimenti nel settore privato, la capacità di formazione e i ruoli infermieristici nell'erogazione delle cure siano ottimizzati e allineati agli obiettivi di politica pubblica. Le associazioni professionali infermieristiche, gli istituti di formazione, il personale docente, gli Enti di Regolamentazione del settore, i sindacati, gli studenti, le organizzazioni dei giovani, i gruppi locali e le campagne globali (come Nursing Now) sono un valido contributo per rafforzare il ruolo infermieristico nelle équipes di assistenza costituite per rispondere alle priorità di salute della popolazione.

CONCLUSIONI. INVESTIRE IN FORMAZIONE, OCCUPAZIONE E LEADERSHIP

Questo report ha fornito dati e solide evidenze sul personale infermieristico. Questi elementi sono necessari per sostenere il dialogo politico e facilitare il processo decisionale al fine di investire nell'assistenza infermieristica per rafforzare le cure primarie, ottenere una copertura sanitaria universale e progredire verso gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Nonostante segnali incoraggianti, il report ha messo in evidenza i principali motivi di inquietudine. Per colmare le principali lacune i progressi dovranno essere più rapidi nei paesi a basso e medio reddito delle Regioni Africane, del Sud-Est Asiatico e del Mediterraneo Orientale. Tuttavia, non c'è spazio per l'autocompiacimento nei paesi a reddito medio-alto e alto dove un'offerta limitata, un personale infermieristico più vecchio e una dipendenza eccessiva dal reclutamento internazionale impediscono congiuntamente di rispondere ai bisogni nazionali di personale infermieristico.

I Governi nazionali, con il supporto, ove pertinente, dei partenariati nazionali e internazionali devono catalizzare e accelerare gli sforzi per:

- **rafforzare la leadership e le capacità di gestione della forza lavoro infermieristica al fine di progredire** nel campo della formazione, della salute, dell'occupazione e del genere;
- **ottimizzare il rendimento degli attuali investimenti nel settore infermieristico attraverso l'adozione delle opzioni politiche richieste** in materia di formazione, lavoro dignitoso, equa remunerazione, assegnazione del personale, produttività, regolamentazione e capacità di trattenere il personale;
- **accelerare e sostenere ulteriori investimenti nella formazione, competenze e occupazione del personale infermieristico.**

Gli investimenti richiesti richiederanno risorse finanziarie supplementari. Se questi investimenti vengono resi disponibili, i ritorni per le società e le economie possono essere misurati in termini di: miglioramento degli esiti (outcome) di salute per miliardi di persone, creazione di milioni di posti di lavoro qualificato, in particolare per donne e giovani, oltre al miglioramento della sicurezza sanitaria a livello globale. Le argomentazioni a favore degli investimenti in formazione infermieristica, occupazione e leadership sono chiari e forti: le parti interessate devono impegnarsi ad agire.



In collaboration with:



THE AGA KHAN UNIVERSITY



Australian Government
Department of Health



UNITED ARAB EMIRATES
MINISTRY OF HEALTH & PREVENTION

