



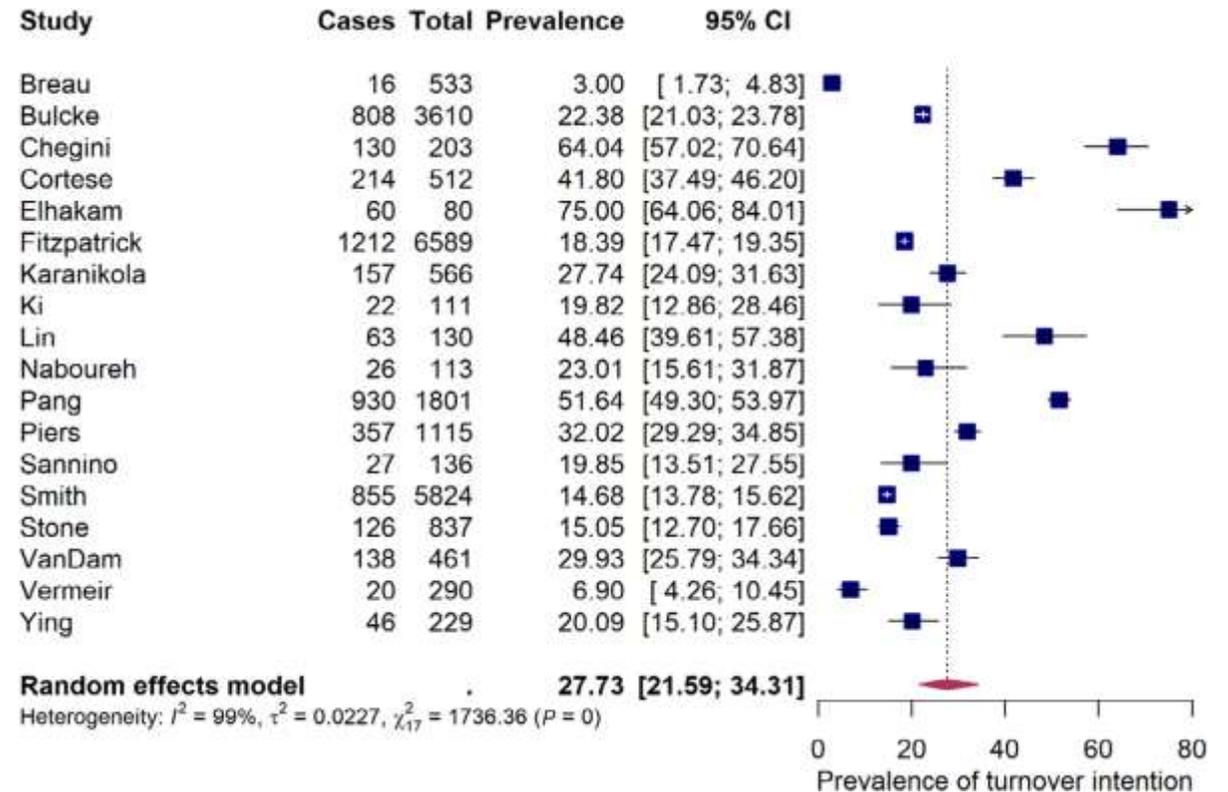
La figura dell'infermiere «clinical coach» per favorire l'inserimento dei nuovi assunti in terapia intensiva

Dott.ssa Arianna Gazzato

Infermiere, Terapia Intensiva Cardio-Toraco-Vascolare
IRCCS Ospedale San Raffaele, Milano
gazzato.arianna@hsr.it | @arianna_gazzato

Global prevalence of turnover intention among ICU nurses

- **28% [95% CI 22-34]** of ICU nurses have intention to leave (18 studies)
- **In Italy 20-42%** (4 studies)
- All studies conducted pre-COVID



... first COVID-19 wave

OBSERVATIONAL STUDY

OPEN

Compromised Integrity, Burnout, and Intent to Leave the Job in Critical Care Nurses and Physicians

Michele LeClaire, MD¹
 Sara Poplau, BA¹
 Mark Linzer, MD¹
 Roger Brown, PhD²
 Christine Sinsky, MD³

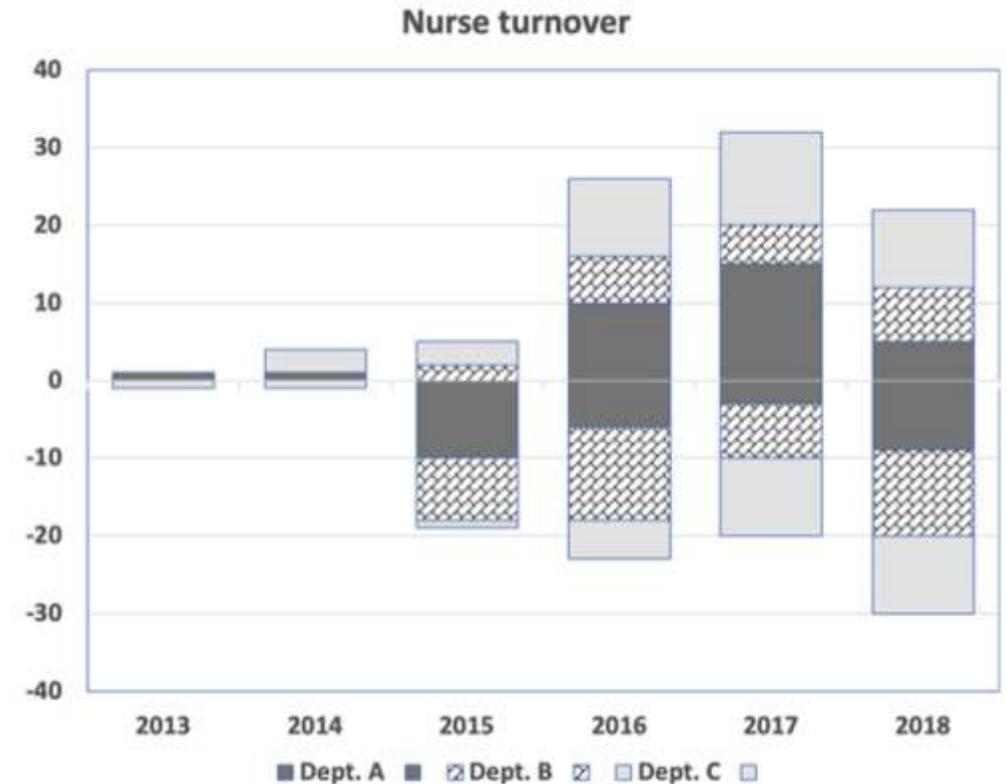
TABLE 1.

Demographics and Outcomes of Coping With COVID ICU Physicians and Nurses Versus Matched Non-ICU Sample

Variables	Noncritical Care		Critical Care		Totals
	Physicians (n = 148)	Nurses (n = 165)	Physicians (n = 148)	Nurse (n = 165)	
Intent to leave	20.95%	33.33%	23.65%	52.73%	33.23%
Burned out	43.24%	62.42%	51.35%	75.76%	58.79%
Integrity	12.16%	20.03%	16.22%	43.64%	24.28%
Stress	34.46%	36.36%	43.24%	47.88%	40.58%
Fear	58.11%	66.67%	68.24%	76.36%	67.57%
Anxiety	22.30%	39.39%	31.08%	61.21%	39.14%
Workload	30.41%	53.33%	52.70%	72.12%	52.72%
Purpose	35.14%	33.33%	50.68%	29.09%	36.74%
Valued	54.73%	30.91%	43.92%	18.79%	36.42%

Nurse turnover in a post-cardiac surgery ICU in Denmark

- Authors attempted to explain the **increase in length of ICU stay and ventilation** in post-cardiac surgery patients → **no single patient factor**
- In the same period, the turnover of ICU nurses increased



Effetti del turnover

- **Perdita di competenze avanzate ed esperienza**
- **Aumento stress nei nuovi assunti**
- **Aumento carico di lavoro degli infermieri esperti per la formazione e l'affiancamento dei nuovi colleghi**

La nostra Unità

- **14 posti letto di terapia intensiva cardio-toraco-vascolare ad alta complessità assistenziale**
- **Elezione:** chirurgia cardio-toraco-vascolare maggiore e procedure interventistiche percutanee
- **Urgenza:** centro di riferimento di III livello per arresto cardiaco refrattario, shock cardiogeno, insufficienza respiratoria grave
- Supporti meccanici al circolo a breve e lungo termine e multi-organo



**Pazienti ad elevata criticità e complessità assistenziale
→ Richiesta di competenze ed abilità sempre più elevate**

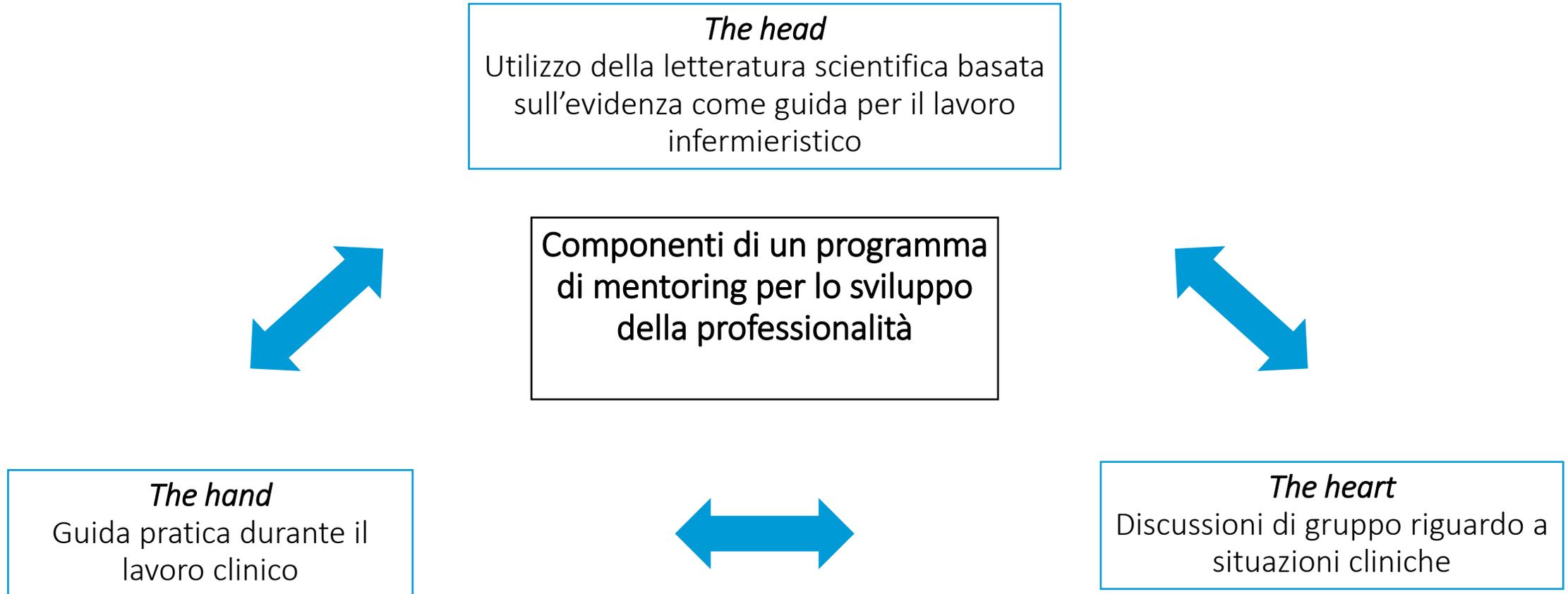
Problema

- **Difficoltà ad attrarre e a trattenere infermieri**
- **Carenza di personale + elevato turnover** → durante il 2021 2/3 degli infermieri hanno dato le dimissioni
- **Aumento distress lavorativo**

Programmi di mentoring e tutorship

- **Stabilizzazione e la fidelizzazione dei nuovi infermieri**
- **Miglioramento del clima di apprendimento**
- **Potenziamento dello sviluppo del team**
- **Riduzione ansia e stress nei nuovi infermieri**
- **Aumento soddisfazione lavorativa**

Il modello



Il programma «clinical coach»

- **Nuova figura «clinical coach» fuori turno**
 - **infermiere esperto** con competenze, conoscenze e attitudine all'insegnamento
 - **segue/supporta i nuovi infermieri durante le attività quotidiane e offre feedback continui durante l'attività lavorativa**
- Favorire **l'inserimento** dei nuovi infermieri
- Aumentare la **retention** e la **soddisfazione** dei nuovi inseriti
- Garantire un'**assistenza infermieristica sicura e di qualità**

I primi 14 mesi del programma

- **12 infermieri senior** arruolati come **clinical coach**
- **20 nuovi infermieri beneficiari**
 - Età: 25 anni (IQR 24-29)
 - Anni di esperienza lavorativa dalla laurea: 1,0 (IQR 0,0-2,0)
 - Mesi di esperienza lavorativa in TICCH: 6,0 (IQR 4,0-11)
 - Il 50% ha avuto altre esperienze lavorative come infermiere prima dell'assunzione in terapia intensiva (40% in area critica)
 - Il 15% ha conseguito o è attualmente iscritto ad un master di area critica/ICU

Ritieni che la figura del “clinical coach” sia stata utile nel...

	D'accordo o pienamente d'accordo	Neutrale	Non o per niente d'accordo
Favorire l'inserimento in terapia intensiva	85%	10%	5%
Migliorare le conoscenze teoriche	85%	15%	0%
Migliorare le competenze cliniche	95%	5%	0%
Migliorare le capacità di ragionamento critico e processi decisionali	90%	5%	5%
Aumentare la fiducia in se stessi	50%	50%	0%
Ridurre ansia e di stress	55%	35%	10%
Favorire l'inserimento nel team	45%	40%	15%
Influenzare positivamente la volontà di restare in terapia intensiva	40%	45%	15%

**riconoscimento,
rispetto e valore**

**buon equilibrio tra lavoro e vita
privata/ benessere/
riumanizzazione del luogo di
lavoro**

**stimoli intellettuali
e sviluppo professionale**

ruolo e responsabilità

Vincent et al. *Critical Care* (2022) 26:310
<https://doi.org/10.1186/s13054-022-04182-y>

Critical Care

PERSPECTIVE

Open Access

Ten areas for ICU clinicians to be aware of to help retain nurses in the ICU



Jean-Louis Vincent^{1*}, Carole Boulanger², Margo M. C. van Mol³, Laura Hawryluck⁴ and Elie Azoulay⁵

buona leadership e management

humane care

team work/ collaborazione

Supporto psicologico

Discussioni cliniche

Cosa stiamo facendo

- **Definire la figura del clinical coach** (caratteristiche, formazione, esperienza)
- **Determinare outcome sui nuovi infermieri** (miglioramento delle competenze, retaining)
- **Determinare outcome sul paziente** (miglioramento cure e assistenza, near miss/eventi avversi)

Conclusioni

- I nuovi infermieri hanno **valutato positivamente il programma di tutorship** tramite la figura del «clinical coach»
- Il «**clinical coach**» è stato giudicato molto utile per **l'inserimento nell'ambiente di lavoro, consolidare conoscenze teoriche e sviluppare competenze cliniche e ragionamento critico**
- Inserire questa figura in un più ampio **programma** di supporto dei nuovi infermieri potrebbe aumentarne la sua utilità
- **È fondamentale fornire strumenti agli infermieri senior per formare gli infermieri junior e strumenti agli infermieri junior per apprendere al meglio le conoscenze e le competenze dagli infermieri senior**



Grazie per l'attenzione

gazzato.arianna@hsr.it

Dott.ssa Arianna Gazzato

Infermiere, Terapia Intensiva Cardio-Toraco-Vascolare
IRCCS Ospedale San Raffaele, Milano
gazzato.arianna@hsr.it | [@arianna_gazzato](https://www.instagram.com/arianna_gazzato)



I.R.C.C.S. Ospedale
San Raffaele

Gruppo San Donato



Anesthesia
and Intensive Care