



VIAGGIO STUDIO A LONDRA – CINQUE GIORNI DA ROYAL COLLEGE **Introduzione di Stefano Bazzana**

Nonostante la Brexit, verrebbe da dire, sono molti i nostri colleghi attratti dal Regno Unito e in particolare dalla capitale inglese. Non solo perché il nostro Servizio Sanitario è figlio del NHS, ma soprattutto per le possibilità di carriera in Italia impensabili, per gli stipendi niente male e perché a Londra e dintorni gli ospedali vogliono tornare a livelli di organico precedenti ai tagli del 2010-2011. Ecco, la cosa che più mi ha colpito, ascoltando i responsabili del Royal College è che i nostri colleghi inglesi, dopo i tagli voluti dal governo conservatore appena insediato, hanno avviato un'inchiesta legale che ha provato, anche sulla base dei dati scientifici raccolti, che l'aumento di morti negli ospedali era direttamente correlato alla mancanza di infermieri. Così il governo nel 2013 ha dovuto fare marcia indietro autorizzando un piano straordinario di assunzioni (che come vedremo, continua tutt'oggi). Ecco spiegato perché in UK migra il maggior numero di infermieri italiani, circa 2000 nel 2015, anche attratti da buoni stipendi. Sempre da commisurare, tuttavia, con un costo della vita piuttosto elevato.

Li abbiamo incontrati, i nostri iscritti neolaureati e ci siamo fatti raccontare le loro esperienze, tra una visita al museo e una serata tipica in un pub londinese. Sempre importante raccogliere le storie degli infermieri e, laddove possibile, pubblicarle. Ma la "delegazione Ipasvi" ha vissuto anche varie esperienze di incontro/confronto con i colleghi d'oltre Manica, oggi sempre meno inglesi, sempre meno royal, tuttavia sempre più consapevoli e convinti del proprio ruolo.

Anche il sottoscritto, con un gruppetto di colleghi bresciani, ha vissuto questi cinque giorni da royal nurse, insieme a venticinque infermieri "reali", in visita a strutture altrettanto reali come il Royal Free Hospital e il Royal College of Nursing, a ricordo di una monarchia (la più antica, la più democratica) anche se dal piglio demodé.

Cosa portiamo a casa da questo viaggio-studio?

Tre messaggi chiave, direi:

maggiore consapevolezza, in particolare del fatto che la barca della professione è più o meno la stessa ovunque. Che i tasti dolenti dei due sistemi sanitari sono affini, e che forse vale la pena sperimentare soluzioni nuove anche qui da noi, con la certezza che l'infermiere di famiglia può davvero fare la differenza, e che il nostro sistema non è messo poi così male.

Un forte cambiamento, perché dal prossimo anno, grazie a una legge di stampo conservatore, diventare infermiere in Inghilterra costerà in termini di studio non più zero sterline, ma ben cinquantunomila, con annessi e connessi: chi studierà più in UK? Quanti arriveranno formati a costi contenuti dall'estero? Che ne sarà della professione? Varrà la pena istituire nuove figure intermedie che si formino a costi minori? E quale sarà l'impatto, se ci sarà, della Brexit? Una delle responsabili del RNC, esperta di relazioni internazionali, ci ha confessato di essere preoccupata: che ne sarà di tutto il lavoro svolto in questi anni a Bruxelles?

E infine partecipazione. Infermieri sul pezzo, verrebbe da dire. Infermieri nella comunicazione e nella politica, al vertice delle organizzazioni, in un percorso di carriera chiaro e possibile; infermieri riconosciuti e ricercati, per le loro competenze, per la loro professionalità e, soprattutto, per la loro motivazione. Ed è proprio così che vogliamo vivere la professione anche in Italia.

La professione infermieristica allarga i suoi orizzonti, è il caso di dire, rinnovandosi continuamente alla ricerca di stimoli, motivazioni, accrescimento: nella realtà quotidiana talvolta l'infermiere, neolaureato o veterano sente la necessità di "ossigenazione professionale", di conoscere, riflettere e confrontarsi con chi nel mondo ha scelto la sua stessa strada. Le opportunità non mancano: basta informarsi e saperle cogliere. E' quanto successo ad un gruppo di infermieri, molti dei quali sconosciuti fra loro, che hanno partecipato al viaggio studio a Londra (UK) "Cinque giorni da Royal Nurse" con proposte di visite scientifiche altamente formative. La Commissione Scambi Internazionali del Collegio IPASVI di Milano, Lodi, Monza Brianza, sotto l'egida del Consiglio Direttivo, ha promosso e organizzato un viaggio studio a Londra, capitale del Regno Unito e di multiculturalità. Il viaggio, effettuato nel mese di novembre 2016, è coinciso con la celebrazione di un momento storico importante per la professione infermieristica britannica: cento anni fa nasceva infatti la prestigiosa associazione *Royal College of Nursing (RCN)*. Tra le visite scientifiche proposte nel viaggio-studio vi era appunto la visita dell'RCN, svoltasi il 21 novembre 2016. Arrivati nella maestosa sede londinese in Cavendish Square, uno sguardo attento ci fa scorgere che all'ingresso sventola "orgogliosamente" la bandiera del centenario. Numerosi clicks per immortalarci all'ingresso dell'edificio.

Come si conviene, ci accolgono i receptionist e dopo brevi istruzioni veniamo dirottati in una meeting room. *Benvenuti* è la parola che troviamo impresso sulla prima slide, accompagnato dal logo del centenario del RCN. Non potevamo essere accolti in modo migliore di questo. L'ambiente è gradevole, con i tavoli imbanditi di gadget, di biscotti, the e caffè, con la supertecnologica lavagna interattiva multimediale.

Siamo accolti da Christian Beaumont. Presso l'RCN è *Assistant International Adviser*, gestisce le visite internazionali, assicurandosi che vengano diffuse tutte le questioni rilevanti e di interesse comune (2); è responsabile dell'identificazione e della valutazione di modelli di *best nursing practice* degli altri Paesi.

A **Christian** si aggiungono poi altri tre collaboratori dell'RCN che hanno presentato lo stato dell'arte della professione infermieristica nel Regno Unito:

- Susan Williams - *Senior International Adviser RCN*;
- Claire Helm - *Assistant Policy Adviser RCN*;
- Wendy Preston – *Head of Nursing Practice at RCN and Nurse Specialist/Consultant*.

Il *meeting* prevedeva la presentazione dell'Associazione, il confronto in merito alla situazione forza lavoro nei due Paesi, l'impatto della *Brexit* che sta avendo o potrà avere sulle dinamiche lavorative infermieristiche inglesi, le strategie adottate da RCN alla luce di tali evoluzioni, le priorità e i punti di forza, l'ipotesi di collaborazione tra IPASVI-RCN-NMC.

Nella prima relazione di **Susan Williams** acquisiamo alcuni elementi per conoscere le funzioni dell'RCN. Tale associazione, fondata nel 1916, è anche il più grande sindacato certificato del Regno Unito; rappresenta oltre 435.000 iscritti tra infermieri, studenti, ostetriche e operatori socio sanitari, che volontariamente vi aderiscono, con una quota associativa annuale variabile in base alla qualifica e al profilo parziale o integrale dei servizi che si vuole usufruire (dalle 10 sterline per gli studenti alle 196 sterline per l'offerta full (1)). Le politiche professionali sono promosse da un consiglio direttivo e da un presidente eletto, in carica per 8 anni; la gestione delle attività ordinarie è affidata ad un gruppo permanente di circa 900 collaboratori.

RCN tutela gli interessi degli infermieri che lavorano in aziende pubbliche, private o in regime di volontariato. Offre supporto e benefit a infermieri e studenti con gli obiettivi di migliorarne la qualità, promuoverne l'eccellenza nella pratica clinica, valutare e rivalutare in itinere il professionista sanitario, garantire il controllo dell'integrazione tra infermieri provenienti da ogni parte del mondo, incrementare lo sviluppo delle politiche sanitarie. In accordo con l'OMS (Organizzazione mondiale della sanità) si impegna a promuovere il lavoro femminile e quindi il raggiungimento delle pari opportunità e l'equità di genere. RCN collabora con diverse istituzioni professionali e sanitarie, quali:

- il Nursing and Midwifery Council (NMC), albo professionale per infermieri e ostetriche in Inghilterra;
- l'International Council of Nurses (ICN);
- alcuni settori del *National Health Service (NHS)*, il sistema sanitario nazionale del Regno Unito.

A seguire, **Susan Williams** ci presenta il quadro degli infermieri stranieri (europeo ed extraeuropeo) nel Regno Unito nell'ultimo decennio fino al 2016. Specifica che a fronte di una grave carenza di infermieri autoctoni, è prevalentemente in Inghilterra che si sta assistendo ad una campagna di reclutamento di infermieri stranieri, mentre le altre regioni non sembrano essere interessate da tale fenomeno. Attraverso alcuni grafici estremamente esplicativi, osserviamo che negli anni 2005-2007 gli infermieri provenivano prevalentemente dai Paesi del Commonwealth (organizzazione internazionale fra Stati che hanno fatto parte in passato dell'Impero britannico), soprattutto dalle Filippine. Invece dal 2010 la situazione comincia a

cambiare notevolmente. In primo luogo il trend del reclutamento degli infermieri dei paesi europei ed extraeuropei è in continuo aumento (da quasi 4000 del 2010 si passa a circa 12.000 nel 2015-16). Si assiste ad una vera e propria inversione di rotta che vede gli infermieri stranieri, soprattutto provenienti dai paesi europei, che decidono di lavorare in Inghilterra, di cui la maggioranza nelle strutture pubbliche e private londinesi. Nell'ultimo anno (da metà 2015 a marzo 2016) si è osservato un incremento di infermieri provenienti da Romania, Spagna, Italia e Polonia rispetto all'anno precedente (Fig. n.1).

Il numero degli infermieri italiani registrati a RCN è aumentato da 1500 a oltre 2000 iscritti e tutti hanno libero accesso al servizio di consulenza infermieristica per immigrati. La tendenza a trasferirsi dal proprio Paese per andare a lavorare in UK (e non solo) ha diverse ragioni, fra queste vi è il blocco di assunzioni e di concorsi pubblici, conseguente al taglio delle risorse economiche alla sanità.

Claire Helm, che attualmente si occupa dell'analisi e verifica degli adeguati *safe staffing levels*, ha raccontato come spiacevoli episodi accaduti negli anni 2012-2013 nel Nord di Londra abbiano sollecitato una revisione degli standard del personale infermieristico, da cui derivano evidenti miglioramenti di esiti assistenziali. In quegli anni infatti si è assistito a casi (circa 350) di morti sospette, presumibilmente evitabili, in diversi ospedali e distretti londinesi e a casi di malpractice, negligenza e perdita di empatia nei confronti degli assistiti. Fenomeni esacerbati dalla crisi economica che ha coinvolto anche il sistema sanitario con una brusca riduzione del personale (7 mila unità infermieristica) su tutto il territorio nazionale. Il taglio dei fondi pubblici coincideva con un abbassamento della qualità di assistenza erogata non solo in ambito ospedaliero, ma anche in altri *settings* territoriali e specialistici (*community care*, *mental care*...). Le indagini investigative avevano evidenziato un inadeguato numero di personale sanitario tra i fattori principali di tale fallimento. Dal 2013, a fronte dei suddetti eventi, il governo ha imposto un incremento del personale infermieristico per il settore sanitario pubblico e privato.

Attualmente, continua **Claire**, risulta difficile stimare il *gap* infermieristico, poiché per il reclutamento sono intervenute le Agenzie Interinali e il comparto privato ha preso il sopravvento con la conseguenza che il costo per il reclutamento di un infermiere è cresciuto in maniera esponenziale tanto da incidere notevolmente sulle casse del governo. A questo si aggiunge una epocale riforma nell'ambito della formazione infermieristica: dal 2017 infatti l'intero costo per la formazione, incluse le spese di alloggio, pari a circa 51.000 sterline per l'intero triennio, sarà completamente a carico dello studente, senza fondi statali. Una importante novità che avrà un impatto locale ma anche degli effetti su altri paesi europei e non. Ci si aspetta che gli studenti infermieri inglesi verranno a formarsi in Italia o in altri Paesi e che per recuperare i costi della formazione decideranno di andare a lavorare in Australia, Canada, Nuova Zelanda e altri Paesi. Inoltre si assiste in questi anni alla promozione di una nuova figura di supporto infermieristica, *associate nurse*. Si tratta di una figura intermedia tra l'infermiere e il nostro OSS (operatore socio sanitario) con una formazione accademica biennale.

A fronte di tali problematiche e presagendo le modifiche post Brexit e della suddetta riforma formativa, il Royal College of Nursing ha promosso una campagna di rilancio dell'immagine dell'infermiere con il duplice obiettivo di far capire al governo l'importanza di questa figura professionale nel servizio sanitario inglese e di restituire ai cittadini quella sicurezza nei confronti dell'assistenza infermieristica, fatta anche di impegno morale, civile ed umano, attraverso una sorta di patto infermiere-cittadino.

Un aneddoto raccontato da **Claire** colpisce in merito alla evoluzione della professione infermieristica che ci è stata negli ultimi decenni, evidenziata da un continuo sviluppo delle competenze, della responsabilità e autonomia, e da una crescita professionale riconosciuta dai cittadini. Racconta che durante una visita "domiciliare" un paziente le chiese: *Ma lei è un dottore?* E **Claire** rispose: *Si sono come un dottore con dentro un infermiere.*

In questo momento dunque, prosegue **Wendy Preston**, il fabbisogno infermieristico è subordinato al tema dello *staffing* sostenibile in merito al quale le 4 regioni della Gran Bretagna si stanno comportando in maniera differente. Per esempio nel Galles sono stati stanziati dei finanziamenti pubblici per il reclutamento, mentre a Londra ogni ospedale è autonomo, anche se tiene conto dello standard definito dalle linee guida nazionali. Per contenere i costi inoltre il sistema inglese ha ritenuto di dover focalizzare l'attenzione sulle competenze. Mentre fino ad ora era frequente che un singolo paziente in ambito territoriale ricevesse assistenza da più figure infermieristiche specializzate (gestione del diabete, cateterismo, ecc), ultimamente si sta promuovendo l'autonomia di professionisti con competenze avanzate (come la prescrizione), in grado di occuparsi dei pazienti in modo olistico, a 360° (in condivisione col medico) ovvero un sistema di *practitioners*, *community nurse* e *community matron*. "Credentialing" è un sistema che RCN ha promosso e sta testando per mappare le competenze avanzate degli infermieri (3). E' stato inoltre lanciato il progetto

Shaping care per modellare ed adeguare l'assistenza e lo standard di personale all'interno di ogni realtà. Seguono una serie di domande e di confronti sui livelli salariali, l'accreditamento formativo, le competenze degli infermieri con formazione avanzata e degli operatori di supporto.

Christian Beaumont ci illustra brevemente il sistema di accreditamento e formazione continua per gli infermieri (dipendenti): il *Continuing Professional Development* (CPD) è equivalente al nostro sistema di educazione continua in medicina (ECM) e prevede 40 ore obbligatorie di aggiornamento ogni 3 anni. Tutti i datori di lavoro devono provvedere all'aggiornamento dei propri infermieri con corsi gratuiti da svolgersi in modalità FAD e/o lezioni frontali e/o corsi pratici. Qualora il datore di lavoro non rispetti l'impegno, il professionista sanitario dovrà provvedere all'aggiornamento e alla registrazione dell'impegno formativo tramite la presentazione del portfolio alla NMC.

In merito ai livelli di competenza, esistono in Inghilterra 5 fasce che identificano la tipologia di infermiere che vanno dall'infermerie generalista (BAND 5 con un salario annuale che varia da 21.000 a 24.000 sterline) al direttore infermieristico (BAND 8 e BAND 9 con uno stipendio di 90.000 – 100.000 sterline annue).

Chiude l'incontro **Susan Williams** che ci illustra brevemente il programma della conferenza organizzata in occasione del Centenario dell'RCN dove un gruppo di infermieri della nostra delegazione presenterà alcune ricerche (due svolte in collaborazione con il Collegio di Brescia), in rappresentanza del Collegio Ipasvi di Milano, Lodi, Monza e Brianza e dell'Italia.

L'incontro con i colleghi del Royal College of Nursing è risultato prezioso per un confronto sano e lungimirante sulle prospettive della professione infermieristica. Dal confronto ci rendiamo conto come paesi così distanti, siano così simili in taluni aspetti e come la comunità infermieristica inglese e italiana si trovino a fronteggiare spesso le stesse problematiche.

Le curiosità sono ancora tante per cui potremmo stare ancora per ore a confrontarci con i colleghi, ma è tempo di andare. Il presidente e gli altri componenti del Consiglio direttivo del Collegio Ipasvi di Milano, Lodi, Monza e Brianza e di Brescia colgono la loro proposta di una partnership per definire le linee di indirizzo per prevenire da parte di agenzie interinali il reclutamento selvaggio di infermieri nel nostro Paese. Ci congediamo più ricchi e con l'impegno di mantenere dei rapporti di collaborazione.

1. <https://www.rcn.org.uk/membership/membership-fees#>
2. <https://www2.rcn.org.uk>
3. <https://www.rcn.org.uk/professional-development/professional-services/credentialing>

Fig. 1 Reclutamento nel Regno Unito degli infermieri europei

