

Luca Mincone

MScN, RN Anestesia e Rianimazione
ASL2 Lanciano-Vasto-Chieti (Italia)

Serenella Mennilli

MScN, F.O Area Infermieristica
(Area Ospedaliera 1- ASL2
Lanciano-Vasto-Chieti), docente
Corso di Laurea in Infermieristica e
Laurea Magistrale in
Scienze Infermieristiche ed
Ostetriche presso Università degli
Studi G. d'Annunzio (Chieti, Italia)

Francesca Cerratti

PhD, RN Area distrettuale 1 ASL2
Lanciano-Vasto-Chieti,
Docente Corso di Laurea in
Infermieristica e Laurea Magistrale in
Scienze Infermieristiche
ed Ostetriche presso Unich (Chieti)

Ludovica Robuffo

MScN, RN, Anestesia e Rianimazione
ASL2 Lanciano-Vasto - Chieti (Italia)

L'age management infermieristico: una revisione narrativa

The age management of nursing: a narrative review



ABSTRACT

Introduzione

L'Age management è divenuta oggi un'arma strategica, ma a doppio taglio, nella mani delle Aziende, specie quelle sanitarie, dove l'invecchiamento della forza lavoro infermieristica è una tendenza globale e consolidata da tempo.

Obiettivi

Obiettivo di questa revisione è esplorare l'Age management sanitario, focalizzandoci sugli Infermieri, per capirne la gestione all'interno delle Aziende e verificare se esistono strategie utili per trattenerli attivi e produttivi, senza dispersione del loro bagaglio d'esperienza.

Materiali e Metodi

Sono state consultate le banche dati biomediche e riviste elettroniche con arco temporale dal 2018 al 2024, utilizzando le keywords riportate.

È stato utilizzato il P.R.I.S.M.A. Statement ed una tavola di estrazione dati, per la conduzione, selezione e sintesi degli studi.

Risultati

Nella revisione finale sono stati inclusi sette studi primari, sei studi secondari ed un articolo in rivista.

La quasi totalità degli studi ha evidenziato iniziative simili per supportare gli infermieri più anziani, suddivisibili in quattro macrotemi: Flessibilità oraria, Programmi di mentoring con esercizio fisico e stili di vita sani, Ritiri di lavoro e maggior sviluppo professionale ed infine Salute e sicurezza sul lavoro e Formazione continua.

Discussione e Conclusioni

Per trattenerne il personale infermieristico più anziano, le strategie di gestione e di pianificazione sono essenziali, ma attualmente carenti.

L'age management può aiutare a ridurre infortuni, malattie, costi di assunzione e formazione, specie in questo momento di contrazione professionale.

Questa revisione ci suggerisce la necessità d'interventi olistici che riconoscano l'esperienza lavorativa degli infermieri anziani, supportandoli e rendendoli soddisfatti e coinvolti.

Parole chiave

Age Management, Infermieri, Strategie.

Introduction

The age management has now become a strategic, but double-edged weapon in the hands of companies, especially healthcare companies, where the aging of the nursing workforce is a global and long-established trend.

Objectives

The objective of this review is to explore health care age management, focusing on nurses, in order to understand their management within companies and to see if there are any useful strategies to keep them active and productive, without wasting their experience.

Materials and Methods

Biomedical databases and electronic journals with a time span from 2018 to 2024 were consulted, using the keywords reported.

The PR.I.S.M.A. Statement and a data extraction table were used for the conduct, selection and synthesis of studies.

Results

Seven primary studies, six secondary studies and one journal article were included in the final review.

Almost all of the studies showed similar initiatives to support older nurses, which can be divided into four macro-themes: Hourly flexibility, Mentoring programmes with exercise and healthy lifestyles, Work retreats and increased professional development and finally Occupational Health and Safety and Continuing Education

Discussion and Conclusions

To retain older nurses, management and planning strategies are essential but currently lacking.

Age management can help reduce injuries, illnesses, recruitment and training costs, especially at this time of professional contraction.

This review suggests the need for holistic interventions that recognise the work experience of older nurses, supporting them and making them satisfied and involved

Keyword

Age management, Nurses, Strategies.

INTRODUZIONE

Il concetto di age management affonda le sue radici alla fine degli anni 90, quando Alan Walker analizzò l'ascesa in Europa di un interesse per le diverse strategie di gestione dell'età dei lavoratori pubblici e privati (Walker, 2001). Queste pratiche si riferiscono allo sviluppo ed all'attuazione di misure implementate sul posto di lavoro per migliorare la salute e la produttività dei lavoratori di età pari o superiore a 45 anni (Pedro et al., 2020) ed al fine di sostenere e trattenere questi professionisti (Cepellos & Tonelli, 2017) e stimolare quello che viene definito un 'invecchiamento di successo'.

La World Health Organization (WHO) definisce lavoratori anziani, proprio gli individui di età pari o superiore a 45 anni, in quanto questa età segna l'inizio dei cambiamenti fisici e cognitivi associati all'invecchiamento (Sato et al. 2017).

L'invecchiamento di successo è invece un concetto multidimensionale, descritto da Robert J. Huvighurs nel 1961 e definito come il soddisfacimento di molteplici bisogni essenziali, come uno stile di vita desiderabile, il mantenimento dei propri interessi e della propria autonomia, il sentirsi soddisfatti del proprio status ed in generale essere felici e soddisfatti della propria vita.

I lavoratori invecchiano e dunque anche l'invecchiamento della forza lavoro infermieristica è divenuta una tendenza globale e consolidata da tempo (Wells & Norman, 2009).

Negli Stati Uniti è stato identificato come un problema significativo dal 2000 ed attualmente si stima che il 50% degli infermieri registrati abbia più di 50 anni.

Allo stesso modo il 37,5% degli infermieri australiani, il 38,9% degli infermieri canadesi e il 22,3% degli infermieri giapponesi hanno più di 50 anni.

Nel Regno Unito il 34,5% degli infermieri impiegati dal Servizio Sanitario Nazionale (NHS) ha un'età compresa tra 45 e 54 anni e il 14,3% ha più di 55 anni (Ryan et al. 2018).

L'innalzamento dell'età media lavorativa (e di vita), ha quindi prodotto inevitabili ripercussioni sulle attività sanitarie ed assistenziali, dove c'è sempre più bisogno di un efficiente e strategica organizzazione lavorativa.

L'age management affronta questo problema, combinando la capacità lavorativa del personale, con la gestione strategica delle relazioni umane, per raggiungere gli obiettivi organizzativi, ovvero, secondo Ilmarinen (2005): "gestire la capacità lavorativa e l'organizzazione del lavoro dal punto di vista del corso della vita e delle risorse delle persone, indipendentemente dal fatto che i cambiamenti siano causati dal processo di invecchiamento o da altri fattori legati all'età".

Nel 2016, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), ha pubblicato una guida elettronica per contribuire all'attuazione delle pratiche di gestione dell'età.

Queste pratiche consistono in una serie di azioni per promuovere e supportare i lavoratori anziani, ma ciò nonostante pochissimi studi fino ad oggi hanno fornito un quadro completo sulla gestione dell'età, evidenziando la necessità di una revisione integrativa sull'argomento (Pedro et al. 2020).

Considerata l'attualità dell'argomento e il crescente numero di lavoratori anziani nei contesti sanitari, è stata condotta una revisione narrativa, con lo scopo di ricercare e sintetizzare quanto più presente sul tema, nel panorama scientifico nazionale ed internazionale, per portare alla luce le eventuali strategie, programmi o azioni, che maggiormente possono incidere nel mantenimento non solo attivo ma anche produttivo, della forza lavoro infermieristica, ritardandone il pensionamento o evitandone l'abbandono.

I lavoratori più anziani sono i più qualificati e produttivi, ma sono anche i più vulnerabili; tendono infatti a soffrire di malattie croniche più facilmente e la presenza di queste condizioni favoriscono la discriminazione o la disparità di trattamento sul luogo di lavoro (Letvak, 2002).

Risultano anche a maggior rischio di stress lavorativo, infortuni alla schiena, stanchezza derivante dai turni, e dal recupero del sonno che è sempre più lento e meno ristoratore (Gabrielle et al. 2008).

L'anzianità anagrafica e professionale, è ritenuta inoltre, negativa da parte dei colleghi e dei Responsabili, concentrandosi più sulle difficoltà che sulle potenzialità e questo bias negativo è in parte causato dagli stereotipi e dalle idee sbagliate (Zacher & Hertel, 2018).

Gli infermieri più anziani, offrono una ricchezza di esperienza e competenze che possono avvantaggiare un datore di lavoro ma, tuttavia, solo una conoscenza approfondita dei cambiamenti legati all'età e delle modifiche dell'ambiente lavorativo, può aiutare a far lavorare in sicurezza, nei loro anni pre-pensionamento, questi lavoratori anziani (Gabrielle et al., 2008).

Nel 2003 un sondaggio tra le amministrazioni di alcuni Ospedali negli Stati Uniti, aveva messo in luce tale nascente problematica; infatti, nonostante la maggioranza di essi fosse a conoscenza dell'invecchiamento della forza lavoro e desiderava mantenere attivi i propri infermieri più anziani, il 94% non aveva politiche in atto per soddisfarne le esigenze e l'87% non aveva piani immediati per creare tali politiche (Letvak, 2003).

Nei prossimi anni, in particolare entro il 2030, la domanda globale di operatori sanitari salirà fino ad 80 milioni mentre l'offerta, nel medesimo periodo, dovrebbe raggiungere solo i 65 milioni (Liu et al., 2023).

Se consideriamo che a livello internazionale, infermieri ed ostetriche costituiscono la componente più grande della forza lavoro sanitaria (rappresentano oltre il 50% dell'attuale carenza), capiamo bene, che la loro futura mancanza è una preoccupazione che assume proporzioni mondiali (Liu et al., 2023).

Anche la mancanza di un reclutamento significativo di giovani all'interno della professione infermieristica, nonché il lasso di tempo intercorrente tra l'assunzione e l'entrata in servizio degli stessi, ci indica che vi è una maggiore necessità di mantenere gli infermieri più anziani all'interno della forza lavoro (Wells & White 2014).

Per l'Italia si tratta di un fenomeno nuovo; le tutele pensionistiche ed i contratti di lavoro hanno permesso negli anni passati una fuoriuscita precoce dal mercato del lavoro, tanto da determinare un limitato tasso di occupazione nella fascia di età compresa tra i 55 ed i 64 anni (Guardini et al., 2012) e con i nuovi provvedimenti legislativi in tema pensionistico, la tendenza sarà naturalmente a crescere.

Per questo abbiamo reputato importante indagare, col presente articolo, quale sia oggi, allo stato dell'arte, la gestione dei lavoratori anziani nei contesti sanitari.

È infatti necessario attuare strategie per sostenere e trattenere gli infermieri anziani, incorporarle nelle politiche e nelle iniziative nazionali di pianificazione della forza lavoro e di benessere sui luoghi di lavoro (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011).

OBIETTIVI

Questo studio si pone l'obiettivo di esplorare l'Age management in ambito infermieristico.

I quesiti a cui si è cercato di rispondere in questa revisione narrativa sono i seguenti:

Come viene gestito l'Infermiere "ageing workers" all'interno dei sistemi sanitari?

Esistono strategie, programmi o azioni utili, per trattenerlo attivamente e produttivamente, senza rischiare di perdere questo prezioso bagaglio di esperienze?

Al fine di rispondere alle domande di ricerca è stata applicata la metodologia P.I.C.O.T. (Popolazione, Intervento, Confronto, Risultato, Arco di tempo indagato), utilizzata nelle revisioni sistematiche e che includono studi di intervento, ma che può essere adattata anche a quelle narrative, andando a declinare le componenti che rispondono al quesito di interesse (Chiappinotto et al., 2023).

Il metodo P.I.C.O.T. inoltre, è stato applicato perché ottiene risultati di ricerca più completi rispetto a strategie di ricerca simili (Methley et al., 2014).

TABELLA 1. Metodologia P.I.C.O.T.

POPULATION	Infermieri anziani, over 45
PROBLEM	Ricerca strategie o programmi di gestione delle risorse infermieristiche anziane (over 45)
INTERVENTION	Modalità di gestione, mantenimento e valorizzazione degli infermieri anziani, alla luce delle diverse esigenze dovute all'età
COMPARISON	Comparazione, ove esistenti, dei diversi sistemi e strategie di gestione degli Infermieri over 45, in tutte le realtà nazionali ed internazionali
OUTCOMES	Conoscenza di programmi, sistemi e strategie di gestione, ritenzione e valorizzazione delle risorse Infermieristiche anziane
TIMEFRAME	Articoli e revisioni comprese nell'arco di tempo che va dal 2018 al 2024

MATERIALI E METODI

Disegno di Studio

È stata effettuata una revisione narrativa della letteratura.

Strategia di Ricerca

I documenti di ricerca sono stati reperiti dai seguenti database elettronici: MEDLINE (attraverso PubMed), ResearchGate, Google Scholar, CINAHL.

È stata anche effettuata una ricerca libera su Internet, consultando siti web del settore sanitario, o particolarmente rilevanti per l'argomento, come quello della Federazione Italiana Aziende Sanitarie e Ospedaliere (F.I.A.S.O.) e della World Health Organization (WHO); infine sono state consultate anche le referenze bibliografiche degli studi inclusi. La stringa di ricerca utilizzata è stata la seguente: (old OR older OR senior) AND (nurse OR nurses OR nursing) AND (ageism OR agism OR ageist OR ageing workers) AND (workplace OR workforce OR strategies OR intention to retire) NOT (patient OR student).

Similmente, nella ricerca libera su Internet, sono stati combinati tra loro i sopracitati termini, componendoli sui motori di ricerca, nel seguente modo: Management degli infermieri anziani negli ospedali o case di cura, Strategie di gestione degli infermieri over 45, Programmi di gestione degli infermieri anziani.

Processo di selezione degli studi

Il processo di selezione ed identificazione degli studi inclusi è stato eseguito secondo quanto indicato dalle linee guida Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses (PRISMA) (Chiappinotto et al., 2023).

Trattandosi di una revisione narrativa, è possibile includere anche letteratura grigia, come tesi di laurea, atti o abstract di congressi, convegni e seminari o le linee guida (Chiappinotto et al., 2023) rintracciabili anche tramite motori di ricerca libera.

Nella revisione è stata inclusa la letteratura dal 2018 al 2024: si è scelto di analizzare la letteratura più recente data la continua evoluzione dei programmi di gestione del personale infermieristico ed alla luce dell'attuale innalzamento dell'età media lavorativa, di vita e dell'età pensionabile dei lavoratori.

La stringa composta e la ricerca libera su internet, hanno restituito 343 articoli, utilizzando ove possibile, l'ausilio di filtri come quello di tempo, specie ed età, per meglio indirizzare la ricerca.

Dopo la rimozione dei duplicati, sono stati sottoposti a screening per titoli ed abstract 328 studi; successivamente, eliminando gli studi irrilevanti per l'argomento tramite l'applicazione dei criteri d'inclusione ed esclusione, abbiamo identificato 19 studi potenzialmente ammissibili per la revisione finale.

Infine, dopo lettura dei testi completi, 5 articoli sono stati esclusi perché non hanno soddisfatto l'obiettivo della ricerca e/o la popolazione target, mentre sono stati inclusi 14 articoli, di cui 7 primari, 6 secondari ed un articolo in rivista (Tabella 2).

Criteri d'inclusione ed esclusione

L'ammissibilità dei documenti nella revisione è stata effettuata sulla base dei sottocitati criteri di inclusione ed esclusione.

Criteri di inclusione:

- Popolazione: infermieri con età superiore ai 45 anni, in tutte le posizioni lavorative (manager, clinici ecc.)
- Anno di pubblicazione: studi pubblicati dal 2018 al 2024
- Contesto: area sanitaria e/o assistenziale, strutture ospedaliere e non, pubbliche e private
- Tematiche: strategie di ritenzione lavorativa, programmi lavorativi particolari e di supporto ai lavoratori anziani
- Sono stati inclusi tutti gli studi, indipendentemente dalla tipologia, dal paese e dalla lingua di pubblicazione.

Criteri d'esclusione:

- Studi di gestione o programmazione lavorativa, che non comprendessero infermieri

Analisi e sintesi degli studi

In questa revisione è stata utilizzata, per l'analisi e sintesi dei risultati, la "tavola di estrazione dati" composta da tante colonne quanti gli elementi ritenuti importanti (autori ed anno, area geografica ed ambito lavorativo, disegno di studio, obiettivi/i, campione di studio, risultati e conclusione), al fine di ottenere le informazioni necessarie sulle caratteristiche ed i risultati degli studi inclusi (Tabella 4).

Caratteristiche degli studi

Gli studi reperiti hanno abbracciato un setting lavorativo specifico (prettamente ospedaliero nel sistema sanitario locale).

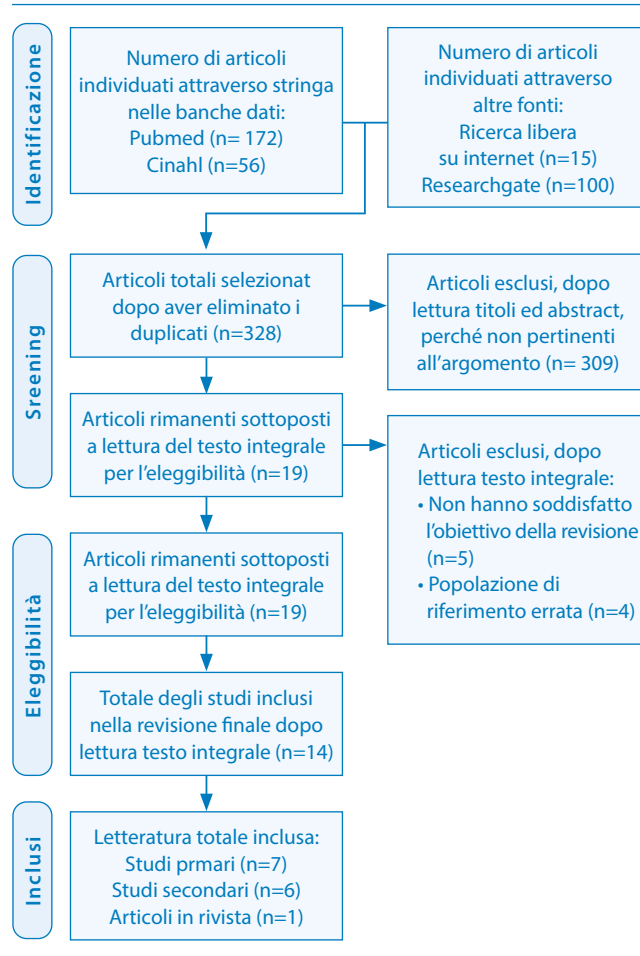
Quasi tutti gli articoli sono in lingua inglese e sono stati condotti in un ambito geografico estremamente ampio (Europa, U.K., U.S.A., Brasile, Nuova Zelanda, Canada, Australia) così come ampio è stato il ventaglio della tipologia di studi selezionati, che vanno da revisioni sistematiche a studi randomizzati e controllati (RCT).

Sei studi si sono concentrati nel complesso, sulle pratiche di gestione dell'età o strategie di pianificazione per trattenere gli infermieri più a lungo nel tempo, sul luogo di lavoro (Denton et al., 2020, Montayre et al., 2023, Merkel et al., 2019, Morgan et al., 2020, Ryan et al., 2019) o sulla promozione di un sano invecchiamento (Maatouk, 2018). Due studi hanno esaminato le esperienze degli infermieri in merito all'invecchiamento e/o alla possibilità di pensione (Braz et al., 2021, Sousa-Ribeiro et al., 2022), uno sulla attuale situazione in Italia in merito (Isolani & Comi 2019), tre sui fattori che spingono i lavoratori anziani a ritardare il possibile pensionamento (Nurmeksela et al., 2023, Söderbacka et al., 2022, Markowski et al., 2020), uno sugli atteggiamenti basati sull'età e sull'ageismo, nei confronti del personale infermieristico più anziano (Schüttengruber et al., 2024) ed uno sulle relazioni esistenti tra soddisfazione lavorativa, ambiente di lavoro e buon invecchiamento e come questi si associno all'intenzione degli infermieri di andare in pensione (Wargo-Sugleris et al., 2018).

RISULTATI

Negli studi inclusi, condotti in ambito nazionale ed internazionale, è stata posta l'attenzione sulle criticità derivanti dall'aumento medio di vita lavorativa, che si ripercuote a cascata, sui lavoratori sanitari anziani, con la crescente necessità di interventi ed approcci (Montayre et al. 2023) per il loro mantenimento attivo e produttivo.

TABELLA 2. Processo di selezione ed identificazione degli studi inclusi: Diagramma P.R.I.S.M.A. (Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses)



Dagli studi primari e secondari, pubblicati negli ultimi 6 anni, le principali tematiche emerse, sono state riassunte in quattro macro-temi sotto specificati:

- 1) Flessibilità oraria e riduzione del tempo di lavoro
- 2) Programmi di mentoring ed Interventi di esercizio fisico e stili di vita
- 3) Ritiri da attività lavorativa appositamente progettati e Maggior sviluppo professionale e di carriera
- 4) Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e Formazione continua

Flessibilità oraria e riduzione del tempo di lavoro

Dai risultati della letteratura emerge l'importanza della possibilità per i lavoratori anziani di disporre di flessibilità oraria, in entrata ed in uscita dal turno di lavoro, e di riduzione del tempo di lavoro, con contratti di tipo part-time. Lo studio di Ryan et al. (2019) indica come si possa aumentare la permanenza lavorativa degli infermieri anziani, limitando l'impatto negativo del lavoro a turni attraverso lo sviluppo e l'implementazione di piani di lavoro personali e flessibili, fatti a misura del singolo professionista.

Anche il sondaggio di Morgan et al. (2020) coinvolgente gli infermieri di Anestesia americani (C.R.N.A.) dichiara come le politiche debbano affrontare la necessità di flessibilità sia nella pianificazione oraria, che nell'introduzione del lavoro part-time e del pensionamento graduale.

Nella revisione sistematica di Montayre (2023) si sottolinea come ben cinque studi abbiano riportato collegamenti positivi, tra la disponibilità di lavoro flessibile, il benessere degli infermieri più anziani e l'intenzione di rimanere attivi dal punto di vista lavorativo; la possibilità di usufruire di misure personalizzate per gli infermieri più anziani (orari flessibili, obiettivi modificati e specifici per età) è indirettamente, ma significativamente, correlato al benessere sul lavoro ed all'intenzione di rimanere all'interno dello stesso (Montayre et al., 2023).

Per consentire e convincere gli infermieri più anziani, a rimanere sul posto di lavoro, nella scoping review di Denton et al. (2020) si riporta come, ben 12 studi, abbiano suggerito un supporto organizzativo con riduzione delle ore di lavoro, condivisione o scaglionamento degli orari di inizio e fine turno, come parte integrante di un programma flessibile.

Di contro però, in uno degli studi, viene riportato come tale flessibilità oraria, dipendesse dal tipo di ruolo in cui una persona era impegnata e quindi, non era disponibile per tutto il personale infermieristico anziano, concludendo che, la cultura dell'assistenza infermieristica, nei fatti, sembra scoraggiare tali accordi (Denton et al., 2020). Tuttavia le misure relative alla modifica del lavoro (che sia organizzativa o di orario) sono state utilizzate in maniera reattiva più che proattiva, ma ha comunque contribuito a riportare al lavoro dipendenti, anche con capacità lavorative ridotte o che avevano subito lunghi e costosi congedi per malattia (Merkel et al., 2019).

Anche nella revisione sistematica di Schüttengruber et al. (2024), si evidenzia come sia stato già dimostrato, che la riduzione dell'orario di lavoro incoraggi gli infermieri più anziani a rimanere nel mondo del lavoro, in quanto la modulazione e la flessibilità dell'orario fanno parte di quei fattori di attrazione, che hanno dimostrato di motivare il personale infermieristico a rimanere più a lungo.

Anche la rotazione del personale, tra attività lavorative più pesanti e più leggere, o dedicare ruoli meno gravosi fisicamente agli infermieri più anziani, potrebbe aiutare al raggiungimento dello scopo (Schüttengruber et al., 2024). Parimenti anche Nurmeksela et al. (2023) riportano come, tra i sei fattori promuoventi il lavoro oltre l'età pensionabile, vi siano proprio gli accordi di lavoro personalizzati ed anche Markowski et al. (2020) evidenziano come, un sentimento positivo nei confronti del lavoro, sia influenzato da una serie di condizioni, tra cui il lavoro flessibile e la scelta dell'orario di lavoro.

Analogamente, dallo studio di Braz et al. (2021), gli infermieri dichiarano di aver comunque sviluppato plasticità, adattamento e flessibilità ai cambiamenti di vita indotti dal lavoro, cogliendoli come possibilità di miglioramento ed evoluzione professionale e rifiutando, quindi, la stagnazione.

Isolani & Comi (2019) definiscono d'altronde 'una sfida comune', quella di progettare regole e sistemi, che permettano e favoriscano da un lato, l'uscita graduale dalla vita attiva del lavoratore e dall'altro una gestione flessibile del tempo parziale rimanente, anche tenendo conto di un'eventuale riduzione della produttività nelle ultime fasi di carriera (Isolani & Comi 2019).

Programmi di mentoring ed interventi di esercizio fisico e stili di vita

Nella revisione di Montayre et al. (2023) si evince che, i programmi di mentoring, sono correlati al benessere ed ai tassi di non abbandono dell'attività lavorativa degli infermieri più anziani; in particolare, in questi programmi, tali infermieri hanno beneficiato dell'opportunità di fornire tutoraggio a colleghi più giovani e tutti hanno descritto l'esperienza come gratificante, significativa e piacevole (Clauson et al. 2011; Cleaver et al. 2021; McDonald et al. 2010; Thorpe et al. 2009).

Di contro, è stato riportato un aumento della quantità di stress poiché, organizzare il proprio tempo per fornire supporto, è stato motivo di colpa ed ansia, a causa del ruolo impegnativo; pertanto, è necessario essere consapevoli di come, i programmi di mentoring, possano essere estremamente utili ma con potenziali conseguenze indesiderate, derivanti dal maggior impegno del lavoratore a fronte del meno tempo a disposizione (Montayre et al. 2023).

Anche Söderbacka et al. (2022) nello studio sulle cause che danno vitalità ai lavoratori anziani per una carriera lavorativa prolungata, cita tra le risorse sanitarie interne, l'opportunità di utilizzare le proprie conoscenze e le proprie competenze acquisite nel tempo e sicuramente il mentoring, può essere una di queste opportunità.

Nello studio di Merkel et al. (2019) si fa presente inoltre, che per quanto riguarda le sovraccariche misure relative al trasferimento delle conoscenze, le organizzazioni sanitarie non utilizzano in modo coerente il mentoring.

Saranno successivamente obbligate a riassumere i loro ex dipendenti, con contratti part-time, una volta raggiunta l'età pensionabile.

Per quel che concerne le attività e gli esercizi fisici o stili di vita, Braz et al. (2021) afferma nel suo studio, che gli infermieri anelano ai benefici di una vecchiaia sana, mostrando atteggiamenti efficaci e positivi nei confronti delle attività fisiche e sociali per raggiungere questo obiettivo, facendo l'esempio di attività come il ballo o la camminata; inoltre, sottolinea quanto sia necessario sviluppare buone abitudini che possano essere promosse attraverso un'attenta analisi dei comportamenti.

Sulla stessa riga, sono le considerazioni di Morgan et al. (2020), che afferma come, iniziative di benessere quali la cessazione del fumo, l'attività fisica ed uno stile di vita sano, possono aiutare a ridurre molti dei problemi di salute associati all'invecchiamento.

Nello specifico, nella revisione di Montayre et al. (2023), tra gli interventi di esercizio fisico vengono menzionate le sedute di Thai Chi e yoga ma anche incontri di confronto con team di psicologi o sessioni di educazione sanitaria "face to face" ed in e-learning o DVD, che hanno tutti portato a riscontri positivi

in termini di stress, controllo del peso corporeo, salute fisica e mentale e riduzione del rischio di lesioni muscolo scheletriche (Das Gecim & Esin, 2021, Nahm et al. 2014 e Palumbo et al. 2012).



Ritiri da attività lavorativa e maggior sviluppo professionale e di carriera

L'idea alla base del ritiro, appositamente progettato, da attività lavorativa per gli infermieri anziani, è quella di riflettere, condividere storie e dialogare sul vero significato della cura, attraverso delle giornate di 'ritiro orientato' (Montayre et al. 2023).

Nella revisione, infatti, due articoli in studio hanno riportato risultati contrastanti sugli effetti dei ritiri sopracitati, per gli infermieri più anziani, ma entrambi hanno ipotizzato che, l'impegno lavorativo degli infermieri ed il senso dello scopo lavorativo, migliorerebbe o comunque non peggiorerebbe, dopo un po' di tempo lontano dal lavoro, in un ambiente di ritiro, basato sul team (Kuykendall et al. 2014; Schaufeli et al. 2002).

Altro legame positivo, riscontrato nella nostra revisione, è stato quello tra la percezione della possibilità di sviluppo di carriera e l'intenzione degli infermieri più anziani di continuare a lavorare anche in età avanzata (Montayre et al. 2023); nello studio condotto da Ryan et al. (2018) viene indicato come, una maggiore autonomia dei ruoli (più responsabilizzati, ampliati o flessibili) fidelizzi maggiormente l'infermiere anziano, combattendo nei fatti, il ritiro anticipato degli stessi.

Markowski et al. (2020) mette in luce però, che gli infermieri di età pari o superiore a 45 anni, hanno meno accesso allo sviluppo professionale continuo; i risultati di tale studio hanno evidenziato come la scarsa soddisfazione sul

lavoro ha contribuito ad anticipare l'idea di pensionamento, mentre al contrario, una maggiore soddisfazione lavorativa ha contribuito in modo significativo, all'intenzione di rimanere, come rilevato anche da Wargo-Sugleris et al. (2018).

Sulla base di quanto affermato, Markowski et al. (2020) puntualizza come, tra i fattori di spinta maggiore per l'insoddisfazione lavorativa, vi è appunto la mancata possibilità di sviluppo, mentre al contrario, la soddisfazione, è riferita alla possibilità per gli infermieri più anziani, di avere una voce che conta e ricevere supporto dalla direzione di linea.

Anche Braz et al. (2021) affermano che gli infermieri si sentono realizzati attraverso le loro scelte ed il raggiungimento degli obiettivi professionali prefissati, che hanno poi, effetti positivi, sul processo di invecchiamento.

Infine, è degno di nota, quanto affermano Isolani & Comi (2019), che pongono l'accento sulla necessità di politiche gestionali proattive; in tal senso, i percorsi di carriera, possono disegnare posizioni che valorizzino il professionista, anche attraverso il trasferimento di competenze ai giovani, per esempio con la creazione di programmi di mentoring (tornando quindi anche al punto precedente), che diventano fondamentali nelle attività mediche tanto come nelle infermieristiche (Isolani & Comi, 2019).

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e formazione continua

Nella revisione di Montayre et al. (2023) si mette in risalto come, l'utilizzo di programmi preventivi, abbiano ridotto significativamente le lesioni alla schiena ed i costi associati al lavoro perso; in particolare, in uno studio, sono stati esaminati gli effetti di un programma di sollevamento dei pazienti, sulla produttività e sicurezza degli infermieri più anziani nel luogo di lavoro; il programma prevedeva lo screening e la formazione per operare come un team di supporto al sollevamento, per poi formare gli altri infermieri, in particolare quelli più anziani, in tecniche di sollevamento appropriate (Guthrie et al. 2004).

Nel complesso, lo studio ha evidenziato che, l'implementazione del team di sollevamento, ha ridotto significativamente le lesioni alla schiena ed i costi associati al lavoro perso; inoltre gli infermieri, specie quelli più anziani, si sono dichiarati soddisfatti nonostante, inizialmente, affermassero che tale programma non fosse necessario (Guthrie et al. 2004).

Nello studio di Maatouk et al. (2018), un campione di 115 infermieri di età superiore o uguale a 45 anni, provenienti da 4 siti ospedalieri tedeschi, è stato coinvolto in un RCT, riguardante sette sessioni settimanali di 120 minuti (ed una di richiamo dopo sei settimane) sulla salute nei luoghi di lavoro.

Tali sessioni combinavano elementi basati sul modello S.O.C. con diverse strategie per la prevenzione dello stress; l'S.O.C. può essere definita come una combinazione di strategie d'azione legate ad un obiettivo, in cui i partecipanti, definiscono tale obiettivo specifico (selezione), sviluppano un piano d'azione per raggiungerlo in modo ottimale (ottimizzazione) e prendono in considerazione strategie alternative in caso di impedimenti esterni o interni (compensazione) (Maatouk et al., 2018).

I risultati, misurati tramite questionari self-report convalidati, hanno mostrato significativi effetti positivi sulla salute mentale ed un piccolo effetto significativo riscontrato anche sulla qualità della vita e salute psicologica; sono stati riscontrati inoltre effetti positivi su irritazione generale, irritazione emotiva ed irritazione cognitiva (Maatouk et al., 2018).

La salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, passa anche da programmi efficienti di mobilità interna, capaci di ridurre il rischio di noia o di burn out e di migliorare la comunicazione e la cooperazione tra unità operative (Isolani & Comi 2019).

Anche lo studio di Sousa-Ribeiro et al. (2022) rafforza l'importanza di ambienti di lavoro sani, che promuovano l'invecchiamento sul posto di lavoro, per consentire ed incoraggiare una vita lavorativa più lunga; la presenza di personale lavorativo stabile ed adeguato, può consentire un carico ed un ritmo di lavoro ragionevole, con un maggior senso di controllo sul lavoro stesso.

Sebbene tali condizioni siano vantaggiose per tutti, lo sono particolarmente per i dipendenti più anziani, per proteggere la loro salute attuale, ridurre lo stress da turnover e l'assenteismo per malattia e contribuendo alla stabilità dei lavoratori coinvolti; la possibilità di adeguare le esigenze alle capacità lavorative individuali, può favorire l'invecchiamento sul posto di lavoro e facilitare il rinvio del pensionamento (Sousa-Ribeiro et al., 2022).

D'altronde, come asserisce Söderbacka et al. (2022) nel suo studio, il luogo di lavoro e le condizioni di lavoro sono importanti ed influenzano positivamente l'energia del lavoratore.

Anche Wargo-Sugleris et al. (2018) è andato ad indagare se l'ambiente e l'invecchiamento di successo, definite aree importanti, possano avere un impatto sulla soddisfazione lavorativa e quindi sul ritardo del pensionamento degli infermieri anziani.

Nello specifico, viene riportato come, per ogni punto di aumento della Work ability index all'interno dell'ambiente di lavoro (strumento di valutazione che indaga la corrispondenza tra richiesta lavorativa e stato di salute e risorse psicofisiche del soggetto), si verificava un aumento medio della soddisfazione lavorativa di 0,9 punti (misurata attraverso la Mueller McCloskey Satisfaction Scale: MMSS); ma contrariamente all'ipotesi iniziale però, ne l'ambiente di lavoro, ne la soddisfazione lavorativa sono risultati associati significativamente agli anni di pensionamento (Wargo-Sugleris et al., 2018).

Nella survey di Morgan et al. (2020) invece, si afferma che un ambiente di lavoro sano e di supporto, migliora la fidelizzazione dei lavoratori anziani, nonostante si dia molta più attenzione alla creazione di ambienti sani per i pazienti, ma meno attenzione agli ambienti per coloro che si prendono cura degli stessi.

Lo spazio di lavoro fisico, come riporta Morgan et al. (2020), può essere infatti una fonte di pericolo per tutti i lavoratori anziani e gli amministratori delle strutture sanitarie dovrebbero prendere in considerazione la valutazione dell'ambiente di lavoro, che deve soddisfare determinati requisiti per ridurre il rischio di scivolamento (pavimentazione), ridurre il rischio di ferite o punture accidentali (illuminazione) o il rischio di traumi (accesso alle attrezzature per la movimentazione dei pazienti).

Molti studi, hanno posto anche l'accento sulle formazioni continue erogate frequentemente, che devono essere previste per la riqualificazione dei lavoratori più anziani; più a lungo infatti un lavoratore, rimane in un posto di lavoro, più probabilmente richiederà una formazione qualificata ed aggiornata e gli infermieri più anziani, spesso rimangono indietro nell'acquisizione di nuove competenze, perché non hanno le stesse opportunità dei loro colleghi più giovani (Montayre et al. 2023; Pedro et al. 2020; Braz et al. 2021).

All'interno della propria revisione, Montayre riporta come lo studio di Pool et al. (2013), di contro, ha invece segnalato che gli infermieri più anziani, non sono unanimemente entusiasti dell'apprendimento continuo, a causa di una mancata percezione dei benefici derivanti da esso nello sviluppo professionale residuo.

Secondo Isolani & Comi (2019), non si può comunque, prescindere dalla formazione continua, in quanto definita come 'aspetto a cui prestare particolare attenzione'; è vero che i lavoratori più anziani, potrebbero avere minori incentivi a rimanere aggiornati, in ragione della loro prospettiva lavorativa più breve, ma in un'epoca di grandi innovazioni tecnologiche, le aziende devono insistere affinché tutti i dipendenti, mantengano adeguate le proprie competenze nel tempo, senza permettere ai più anziani di restar fuori dai programmi di aggiornamento e formazione (Isolani & Comi 2019).

Servirebbero approcci generazionali alla formazione tecnologica, dichiara Morgan et al. (2020), ad esempio, riconoscendo che un approccio "taglia unica" potrebbe non essere appropriato. Secondo Markowski et al. (2020) infatti, la decisione di cessare di lavorare (drop out) o di continuare, per gli infermieri, dipende da un insieme di fattori in cui salute, sicurezza ed appunto formazione professionale, concorrono in egual misura.

Servirebbero approcci generazionali alla formazione tecnologica, dichiara Morgan et al. (2020), ad esempio, riconoscendo che un approccio "taglia unica" potrebbe non essere appropriato.

Secondo Markowski et al. (2020) infatti, la decisione di cessare di lavorare (drop out) o di continuare, per gli infermieri, dipende da un insieme di fattori in cui salute, sicurezza ed appunto formazione professionale, concorrono in egual misura.

DISCUSSIONE

La revisione della letteratura, pur nei limiti dell'approccio narrativo scelto, conferma che, l'Age management, è divenuta una preoccupazione cruciale nell'attuale contesto di invecchiamento della forza lavoro, in quanto i manager che sapranno lavorare efficacemente con le diverse fasce d'età, nelle loro aziende, saranno in grado di ottenere risultati migliori, migliorando la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e creando condizioni favorevoli per l'implementazione di pratiche virtuose di gestione dell'età (Pedro et al., 2020).



Gli alti tassi d'uscita, contrapposti parallelamente ai tassi di ingresso in stallo, amplificati dall'invecchiamento della popolazione e più recentemente, funestati dalla pandemia di COVID-19, hanno messo a dura prova la forza lavoro infermieristica mondiale (Montayre et al. 2023).

Emerge dunque che sono urgentemente necessari, programmi basati sull'evidenza, per supportare gli infermieri più anziani sul posto di lavoro e per garantire la sostenibilità di carriera per questo gruppo di professionisti (Montayre et al. 2023).

Poiché infatti, l'età media degli infermieri continua ad aumentare e vi è una necessità di professionisti ben istruiti ed esperti, è fondamentale comprendere e spiegare i fattori che influenzano la permanenza e ritardano il pensionamento (Wargo-Sugleris et al., 2018).

Purtroppo, le organizzazioni sanitarie, continuano a focalizzare l'attenzione sul reclutamento più che sul mantenimento del personale anziano (Wargo-Sugleris et al., 2018) e questo va scontrandosi con i limiti insiti nella professione stessa e nelle organizzazioni lavorative, all'interno delle quali, i citati professionisti sanitari, si confrontano e si scontrano con una realtà così diversa, dei fatti.

Come definito nello studio di Merkel et al. (2019) si fa presente che diversi paesi ed organizzazioni sanitarie, segnalano una mancanza di personale qualificato, quali potrebbero essere invece, i lavoratori sanitari anziani, ma non avendone piena consapevolezza utilizzano misure reattive, più che proattive (Wallin & Hussi, 2011).

Le aziende ad oggi rispondono ancora reattivamente senza comprendere che, non riuscire ad adattarsi per anticipare gli eventi o non dotarsi di una visione a lungo raggio, diventa oneroso per tutti: singoli lavoratori, Imprese ed Aziende sanitarie (Chomik et al. 2021).

Quanto precedentemente esposto e richiesto dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) rimane pertanto, un appello inascoltato.

Negli ultimi anni, il tasso di turnover tra gli infermieri, è aumentata significativamente e parallelamente all'età.

Gli Infermieri più anziani rispetto ai colleghi più giovani mostrano quasi 3 volte di più la volontà di abbandonare l'attività lavorativa (Liu et al. 2023) a causa delle difficoltà che affrontano nel realizzarsi in un ambiente di lavoro in cui, svolgono le stesse attività per anni (Wray et al. 2008).

Spesso tali prestazioni, sono assimilabili a quelle con livelli di istruzione inferiori, per via di una difficile e farraginoso mobilità di pensiero e di management assistenziale ed organizzativo.

Se infatti da un lato è sempre più evidente che, i datori di lavoro, hanno bisogno di strategie nuove e migliori per cogliere le opportunità che una forza lavoro più anziana presenta, trasformandola in un vantaggio competitivo, d'altra parte la letteratura selezionata ci mostra che, non ci sono attualmente programmi, linee guida o prassi univoche, in grado di cogliere e canalizzare queste opportunità.

Condizioni di lavoro sane ed interventi di gestione della prevenzione e della disabilità, dovrebbero essere preoccupazioni organizzative che abbraccino tutta la durata della vita lavorativa dei dipendenti (Sousa-Ribeiro et al., 2022). È utopico immaginare un ambiente lavorativo che non si evolva, di pari passo, con le mutate e multiple esigenze dei lavoratori anziani.

Le difficoltà incontrate dai lavoratori anziani, nell'ambiente sanitario, che è fisicamente ed emotivamente molto esigente (basti pensare alla scarsità del riposo notturno), possono esacerbare tutte le sfide e le conseguenti opportunità (Gabrielle et al. 2008; Fitzgerald, 2007).

Emergeranno le difficoltà di una componente lavoratrice, quali gli infermieri, sempre più in deplezione di fronte alla crescente migrazione internazionale (Wells & Norman, 2009) ed alle attrattive nuove e diversificate che spingono sui fattori e sugli elementi determinanti il mantenimento attivo all'interno della professione (Markowski et al. 2020).

I dati indicano infatti, che gli infermieri formati all'estero sono in aumento ed il tutto porta a sottolineare la necessità, per i pianificatori della forza lavoro, di tenere conto all'interno dell'invecchiamento, della componente infermieristica e della dipendenza da infermieri formati all'estero come soluzione alle difficoltà a breve termine (Ryan et al. 2018).

Promuovere la salute sul luogo di lavoro è dunque la parte più importante della prevenzione ed i programmi offerti sul luogo di lavoro, quando presenti, offrono una buona opportunità per raggiungere sia personale ad alto rischio di affaticamento psichico, che soggetti con sintomi definiti 'subclinici' (Maatouk et al., 2018).

Per gli infermieri anziani, però, non esiste un unico studio che raccolga gli interventi o si concentri sui loro bisogni, nonostante il processo definito di 'buon invecchiamento' sul luogo di lavoro è stato studiato sia teoricamente che empiricamente (Maatouk et al., 2018).

Prove crescenti, indicano infatti, il valore e l'importanza di sforzi sfaccettati, che incorporino una combinazione di diversi fattori, per sostenere e trattenere gli infermieri più anziani (Feldman et al. 2015; Duffield et al. 2015).

Per trattenere tale fetta di personale infermieristico, le strategie di gestione dell'età ed il tempo dedicato alla pianificazione di tali strategie, sono essenziali ma attualmente carenti (Schüttengruber et al., 2024).

Emerge quindi, all'interno della nostra revisione, la necessità di approcci ampi, che riconoscano l'esperienza lavorativa, promuovano il senso dello scopo sul lavoro ed affrontino i risvolti sia fisici che psicologici della professione, in modo da supportare positivamente gli infermieri più anziani e renderli maggiormente soddisfatti e coinvolti (Montayre et al. 2023).

Sarà responsabilità degli attuali leader, creare un ambiente di lavoro che sia accogliente, solidale e sicuro; gli attuali modelli di lavoro, che includono turni lunghi, responsabilità cliniche ripetitive e tecnologia in rapida evoluzione, presentano sfide uniche per l'invecchiamento della forza lavoro (Morgan et al., 2020).

Limiti della revisione

L'approccio narrativo utilizzato riflette il principale limite di questa revisione.

Sono stati analizzati molteplici contesti socio-sanitari: le differenze esistenti fra i setting analizzati ne dimostrano l'influenza di fattori contestuali come la cultura e la storia del Paese.

C'è inoltre da considerare il limite della soggettività nella selezione delle fonti (non esaustività o mancanza di sistematicità) o il possibile utilizzo di studi non corrispondenti alle necessarie caratteristiche di qualità.

Altro bias riguarda i tempi di pubblicazione e di citazione (alcuni studi sono più citati di altri da alcuni autori) degli studi inclusi.

Quasi tutti gli articoli selezionati, infine, mettono in evidenza la limitata quantità di prove a sostegno sull'argomento e la necessità di ulteriori studi per estendere le attuali conoscenze sulle pratiche di gestione ed attuazione dell'age management.

CONCLUSIONI

Da quanto emerso da questa revisione narrativa si può affermare che l'age management rappresenta certamente un argomento di rilevante importanza all'interno dei sistemi sanitari mondiali.

L'aumento dell'età media della popolazione e della qualità della vita, associata ad un avanzamento dell'età pensionabile, rende i professionisti sanitari anziani, sempre più presenti nell'assistenza infermieristica. Da ciò derivano una serie di sfide legate sia al processo fisico dell'invecchiamento ma anche all'ambiente di lavoro.

È necessario dunque che le aziende ed i sistemi sanitari, prendano atto della presenza di questi lavoratori e mettano in essere strategie di gestione che implementino le loro capacità e li mantengano attivi e produttivi, ripensando il loro ruolo e riconoscendo il loro straordinario contributo, anche per evitare che si aggravi una carenza, purtroppo, ormai già critica.

Un aspetto emergente, può essere rappresentato da strategie di condivisione di conoscenze, abilità e competenze acquisite negli anni, con colleghi più giovani e/o neoassunti.

Gli infermieri, specie quelli anziani, chiedono di sentirsi valorizzati, ricevere maggiore responsabilità nel decision making, cercando opportunità paritarie per lo sviluppo di carriera (Storey et al. 2008) che oggi appaiono come una chimera, sullo sfondo di una contrazione della componente assistenziale, non solo in termini numerici ed economici, ma anche professionale data la regressione di appeal e di sicurezza, sempre più minacciata da appetibili opportunità lavorative estere.

Andranno infine, superati stereotipi obsoleti sull'età, che ancora esistono ed insistono nei luoghi di lavoro.

Ciò che questa revisione ci indica è la necessità di un approccio olistico al professionista, supportato sia da un punto di vista fisico che psicologico, potrà influire positivamente sugli infermieri anziani, invitandoli a non abbandonare la professione.

Come affermato da Markowski et al. (2020) andranno creati fattori "pull", prendendo in considerazione programmi e strategie di fidelizzazione, promuovendo un ambiente sicuro in cui gli infermieri over 45 si sentano rispettati ed ascoltati, offrendo loro opportunità di mentoring, flessibilità oraria e supporto nello sviluppo professionale specifico; certamente infatti, limitare l'impatto negativo del lavoro a turni e fornire luoghi di lavoro ergonomicamente migliori, rappresenta una leva strategica.

Vi è urgenza di ripensare e riconfigurare il lavoro in funzione di tale fascia di professionisti, al fine di ottimizzare le capacità mutate e mutate nel tempo.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI: www.italianjournalofnursing.it

L'age management infermieristico: una revisione narrativa

TABELLA 3. Tavola di estrazione dati

AUTORE, ANNO, RIVISTA	SETTING ED AREA GEOGRAFICA	DISEGNO DI STUDIO	OBIETTIVO/I	CAMPIONE	RISULTATI	CONCLUSIONI
BRAZ, 2021 Revista Brasileira de Enfermagem	OSPEDALIERO BRASILE	STUDIO DESCRITTIVO CON APPROCCIO QUALITATIVO	COMPRENDERE L'ESPERIENZA DELL'INVECCHIAMENTO NELLA PROSPETTIVA DEGLI INFERMIERI CHE LAVORANO IN UN AMBIENTE OSPEDALIERO	11 INFERMIERI DI ETÀ PARI O SUPERIORE A 40 ANNI, CON UN'ETÀ MEDIA DI 46,2 ANNI	LO STUDIO HA SVELATO IL FENOMENO DELL' ESSERE UN' INFERMIERA DURANTE IL PROCESSO DI INVECCHIAMENTO. È STATO POSSIBILE SVELARE TRE CATEGORIE E LE DIVERSE FACCE DELL'INVECCHIAMENTO OLTRE CHE LE SUE SOTTOCATEGORIE PIÙ RILEVANTI NELLA PROSPETTIVA DELLA FENOMENOLOGIA HEIDEGGERIANA	L'EDUCAZIONE GERONTOLOGICA E LA SUA VASTA AREA INTERDISCIPLINARE POSSONO CONTRIBUIRE ALLE TRASFORMAZIONI DEI PROFESSIONISTI INFERMIERISTICI NEL CONTESTO DELLA GESTIONE DELL'ETÀ E DELL' INVECCHIAMENTO
DENTON, 2020 Collegian	OSPEDALIERO AUSTRALIA, U.S.A., U.K., NEW ZEALAND, GERMANIA, SINGAPORE, SPAGNA E FINLANDIA	SCOPING REVIEW	SCOPO DI QUESTA REVISIONE È QUELLO DI IDENTIFICARE LE SFIDE CHE GLI INFERMIERI E LE OSTETRICHE PIÙ ANZIANI INCONTRANO SUL POSTO DI LAVORO E LE STRATEGIE ORGANIZZATIVE NECESSARIE PER SUPPORTARLI	INFERMIERI ED OSTETRICHE DI ETÀ PARI O SUPERIORE A 45 ANNI	I RISULTATI DI QUESTA REVISIONE EVIDENZIANO LA NECESSITÀ DI MAGGIORI OPPORTUNITÀ DI ISTRUZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE PER GLI INFERMIERI E LE OSTETRICHE PIÙ ANZIANI, NONCHÉ DI UN MIGLIORE SOSTEGNO PER AIUTARLI A CONTINUARE A LAVORARE A PIENO REGIME. PER CONTRIBUIRE A GARANTIRE LUOGHI DI LAVORO SANI PER TUTTI, POTREBBE ESSERE GIUNTO IL MOMENTO DI RIPENSARE IL RUOLO	GLI INFERMIERI E LE OSTETRICHE PIÙ ANZIANI AFFRONTANO UNA SERIE DI SFIDE SUL LAVORO LEGATE AL PROCESSO FISICO DELL'INVECCHIAMENTO E ALL'AMBIENTE DI LAVORO. TUTTAVIA, LE PROVE ATTUALI SUL MODO MIGLIORE PER SOSTENERLI SUL LAVORO SONO LIMITATE. LA REVISIONE EVIDENZIA LA MANCANZA DI PROVE SU COME SUPPORTARE AL MEGLIO TALI PROFESSIONISTI PER CONTINUARE A LAVORARE ATTIVAMENTE
ISOLANI & COMI, 2019 Diritto della sicurezza sul lavoro	SETTORE SANITARIO ITALIA	ARTICOLO EDITORIALE	SCOPO DI QUESTO ARTICOLO È RIASSUMERE LA SITUAZIONE ITALIANA IN TEMA DI AGEING WORKERS ED AGE MANAGEMENT, CON UNA SERIE DI PROPOSTE E SOLUZIONI ORGANIZZATIVE RAGIONEVOLMENTE ACCETTABILI	OPERATORI SANITARI ITALIANI	LE DIFFICOLTÀ ATTUALMENTE IN ITALIA, SEMBRANO POTER DIPENDERE DAL FATTO CHE SI TRATTA DI FENOMENI INEDITI ED ALLA NECESSITÀ DI UN'AZIONE DI MANAGEMENT CHE NON RIMANGA LIMITATA ALLA DIREZIONE AZIENDALE. APPARE NECESSARIO UN APPROFONDITO ESAME DELLE CULTURE ORGANIZZATIVE E DEI SISTEMI DI GESTIONE DEL PERSONALE ATTUALMENTE IN ESSERE, PER VALUTARE QUALI SONO I CAMBIAMENTI NECESSARI E PER OTTIMIZZARE AL MEGLIO LE RISORSE UMANE COSÌ COMPLESSE DAL PUNTO DI VISTA DELLA COMPOSIZIONE DEMOGRAFICA	TENUTO CONTO DEL RILIEVO DI TALE SETTORE E DELLE PECULIARI CARATTERISTICHE ANAGRAFICHE DEI SUOI OPERATORI, VI È URGENZA DI RIPENSARE E RICONFIGURARE IL LAVORO IN FUNZIONE DEI LAVORATORI SEMPRE PIÙ ANZIANI AL SUO INTERNO, AL FINE DI OTTIMIZZARE LE CAPACITÀ MUTATE NEL TEMPO E LA PROFESSIONALITÀ POSSEDUTA, SENZA DISPERDERE LE COMPETENZE; LINEE GUIDA E BUONE PRASSI SONO NECESSARIE E VI È NECESSITÀ PERTANTO CHE LA COMUNITÀ SCIENTIFICA LE COSTRUISCA E LE CONDIVIDA VELOCEMENTE.
MAATOUK, 2018 PLOS ONE	OSPEDALIERO GERMANIA	STUDIO RANDOMIZZATO CONTROLLATO (RCT)	VALUTARE L'EFFICACIA DI UN INTERVENTO, IN PICCOLI GRUPPI, CHE PROMUOVE L'INVECCHIAMENTO PSICO-FISICO SANO, SUL POSTO DI LAVORO, NEGLI INFERMIERI PIÙ ANZIANI (≥ 45 ANNI.)	115 INFERMIERI DI ETÀ ≥ 45 ANNI	DUE MISURE DI ESITO, LA PRIMA RELATIVA AL BENESSERE E QUALITÀ DELLA VITA CORRELATA ALLA SALUTE MENTALE, LA SECONDA LEGATA ALLA SALUTE MENTALE SU ASPETTI COME: IRRITAZIONE, SINTOMI DEPRESSIVI E SINTOMI DI ANSIA GENERALIZZATA. L'ANALISI HA MOSTRATO SIGNIFICATIVI EFFETTI POSITIVI DEGLI INTERVENTI SULLA SALUTE MENTALE ED UN PICCOLO EFFETTO SIGNIFICATIVO RISCONTRATO PER LA QUALITÀ DELLA VITA E SALUTE PSICOLOGICA. SONO STATI RISCONTRATI EFFETTI POSITIVI SU IRRITAZIONE GENERALE, IRRITAZIONE EMOTIVA E IRRITAZIONE COGNITIVA, MENTRE NON È STATO RISCONTRATO ALCUN EFFETTO TRA I GRUPPI ED I SINTOMI DEPRESSIVI O I SINTOMI DI ANSIA GENERALIZZATA	L'INTERVENTO IN PICCOLI GRUPPI BASATO SU UNA TEORIA DELL'INVECCHIAMENTO DI SUCCESSO, PER GLI INFERMIERI DI ETÀ COMPRESA TRA ≥ E 45 ANNI, SI È RIVELATO EFFICACE PER QUANTO RIGUARDA IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DELLA VITA CORRELATA ALLA SALUTE PSICOLOGICA E ALLA SALUTE MENTALE. PERTANTO, LO STUDIO DIMOSTRA CHE IL BUON INVECCHIAMENTO DELLA FORZA LAVORO PUÒ ESSERE RAGGIUNTO ATTRAVERSO INTERVENTI PREVENTIVI SPECIFICAMENTE PROGETTATI
MARKOWSKI, 2020 Journal of Advanced Nursing	OSPEDALIERO CANADA, U.S.A., AUSTRALIA, BELGIO, CINA, DANIMARCA, FINLANDIA, GERMANIA, ITALIA, NUOVA ZELANDA, SINGAPORE, SPAGNA, U.K.	REVISIONE INTEGRATIVA	LO SCOPO DI QUESTA REVISIONE INTEGRATIVA È QUELLO DI RIASSUMERE E SINTETIZZARE LA LETTERATURA GLOBALE PER COMPRENDERE COSA SPINGE O MENO GLI INFERMIERI AL PENSIONAMENTO E COME VENGONO GESTITI DALLE LORO ORGANIZZAZIONI AZIENDALI PER CREARE FATTORI "PULL" PIUTTOSTO CHE "PUSH"	INFERMIERI DI ETÀ PARI O SUPERIORE AI 45 ANNI	L'AUMENTO DELL'ETÀ INCORAGGIA GLI INFERMIERI A PENSARE AI TEMPI DEL LORO PENSIONAMENTO, LA DECISIONE DI CESSARE DI LAVORARE COME INFERMIERE O DI CONTINUARE DIPENDE, IN PRIMO LUOGO, DALLA SITUAZIONE PERSONALE E, IN SECONDO LUOGO, DAI TERMINI E DALLE CONDIZIONI FORNITE DALL'ORGANIZZAZIONE CHE DÀ LAVORO.	LA CARENZA GLOBALE DI FORZA LAVORO INFERMIERISTICA E LE COMPETENZE DEGLI INFERMIERI PIÙ ANZIANI DIMOSTRANO CHE È UN IMPERATIVO FAR PERMANERE ED INCENTIVARE QUESTA FORZA LAVORO QUALIFICATA. NELL'ASSISTENZA INFERMIERISTICA, NON ESISTE, TUTTAVIA, UNA STRATEGIA VALIDA PER TUTTI PER GARANTIRNE IL PROLUNGAMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA. QUALSIASI ORGANIZZAZIONE O DIPARTIMENTO DELLE RISORSE UMANE E RESPONSABILE INFERMIERISTICO DOVRÀ PRENDERE IN CONSIDERAZIONE STRATEGIE DI FIDELIZZAZIONE E PROMUOVERE UN AMBIENTE IN CUI GLI INFERMIERI PIÙ ANZIANI SI SENTANO RISPETTATI ED ASCOLTATI.

MERKEL, 2019 BMC Health Services Research	OSPEDALIERO U.K.,FINLANDIA, GERMANIA	STUDIO QUALITATIVO	ESPLORARE SE E COME, LE PRATICHE DI GESTIONE DELL'ETÀ SONO APPLICATE DA VARIE ORGANIZZAZIONI E COME QUESTE SUPPORTINO O MENO L'INVECCHIAMENTO DEI PROPRI OPERATORI SANITARI	INFERMIERI, OPERATORI SANITARI E MANAGER DI DIREZIONE OSPEDALIERA DI ETÀ MEDIA 47 ANNI.	SONO STATE IDENTIFICATE SFIDE SIMILI MA STRATEGIE DIVERSE PER RISPONDERVI. I RISULTATI HANNO MOSTRATO CHE LE ORGANIZZAZIONI STUDIALE NON HANNO IMPLEMENTATO ALCUNA STRATEGIA DI GESTIONE SPECIFICA PER L'ETÀ, MA HANNO REALIZZATO DIVERSE MISURE DI RELAZIONE UMANA, SOPRATTUTTO REATTIVA, PER MANTENERE E MIGLIORARE LA CAPACITÀ LAVORATIVA DEI DIPENDENTI	SONO NECESSARIE DIVERSE MODIFICHE SULL'ORARIO DI LAVORO PER AIUTARE I DIPENDENTI ANZIANI A CONTINUARE A LAVORARE, CONSIDERANDO CHE MOLTE MISURE ANDREBBERO A VANTAGGIO SIA DEL DIPENDENTE CHE DEL DATORE DI LAVORO/ORGANIZZAZIONE. LA GESTIONE DELL'ETÀ OFFRE POSSIBILITÀ PROMETTENTI, MA POCHE ORGANIZZAZIONI SEMBRANO VEDERE L'INVECCHIAMENTO COME UN'OPPORTUNITÀ.
MONTAYRE, 2023 International Journal of Nurs	PRESIDI OSPEDALIERI ED ASSISTENZA ALLA COMUNITÀ. SETTING GLOBALE	REVISIONE SISTEMATICA	CERCARE PROVE SUI PROGRAMMI, INTERVENTI, STRATEGIE PER SOSTENERE E/O TRATTENERE GLI INFERMIERI ANZIANI SUL POSTO DI LAVORO	INFERMIERI DI ETÀ PARI O SUPERIORE A 45 ANNI	SONO STATI IDENTIFICATI UNA SERIE DI INTERVENTI E PROGRAMMI PER SOSTENERE GLI INFERMIERI PIÙ ANZIANI, CHE INCLUDEVANO ACCORDI DI LAVORO FLESSIBILI E RIDOTTI, PROGRAMMI DI MENTORING, INTERVENTI SULL'ESERCIZIO FISICO E SULLO STILE DI VITA, SVILUPPO PROFESSIONALE CONTINUO E RITIRI A DISTANZA, MA ABBIAMO TROVATO PROVE LIMITATE DEI RISULTATI A SUPPORTO DEGLI AGEING WORKERS, COME RIPORTATO IN PRECEDENTI REVISIONI DELLA LETTERATURA.	LA REVISIONE SUGGERISCE LA NECESSITÀ DI ULTERIORI STUDI DI INTERVENTO CHE VALUTINO RISULTATI SPECIFICI COME LA SALUTE PSICOLOGICA ED EMOTIVA, NONCHÉ INTERVENTI CHE AFFRONTINO PIÙ DIRETTAMENTE LE PREOCCUPAZIONI PIÙ URGENTI CHE GLI INFERMIERI ANZIANI SEGNALANO A LIVELLO PERSONALE ED ORGANIZZATIVO. È NECESSARIO UN CAMBIAMENTO DI PARADIGMA NELLA MISURAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ NEL LAVORO INFERMIERISTICO AL FINE DI AUMENTARE IL VALORE ATTRIBUITO AL CONTRIBUTO UNICO DEGLI INFERMIERI PIÙ ANZIANI
MORGAN, 2020 Geriatric Nursing	SISTEMA SANITARIO AMERICANO U.S.A.	SONDAGGIO	IDENTIFICARE LA PREVALENZA DI INFERMIERI ANESTESISTI ANZIANI E DISCUTERE DI STRATEGIE PER CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO SANO, AL FINE DI AUMENTARE LA LORO FIDELIZZAZIONE, E PIANIFICARE STRATEGICAMENTE IL LORO INEVITABILE PENSIONAMENTO	INFERMIERI ANESTESISTI AMERICANI DI ETÀ MEDIA > 50 ANNI	È STATO DIMOSTRATO CHE UN AMBIENTE DI LAVORO SANO E SOLIDALE MIGLIORA LA FIDELIZZAZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI, MA MENTRE È STATA PRESTATA MOLTA ATTENZIONE ALLA CREAZIONE DI AMBIENTI SALUBRI PER I PAZIENTI, MENO ATTENZIONE È STATA DATA AGLI AMBIENTI PER COLORO CHE SI PRENDONO CURA DEI PAZIENTI. È FONDAMENTALE SODDISFARE LE FUTURE ESIGENZE DELLA FORZA LAVORO INFERMIERISTICA CHE INVECCHIA, È FONDAMENTALE UN PROGRAMMA PER TRATTENERE, SVILUPPARE E FAR CRESCERE I LEADER INFERMIERISTICI DI DOMANI. LA PIANIFICAZIONE DEVE ESSERE INTENZIONALE E RICHIEDE L'IMPEGNO PER COINVOLGERE LA PROSSIMA GENERAZIONE.	POICHÉ LA FORZA LAVORO DEGLI INFERMIERI ANESTESISTI AMERICANI CONTINUA AD INVECCHIARE, SARÀ RESPONSABILITÀ DEGLI ATTUALI LEADER E MANAGER, CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO ACCOGLIENTE, SOLIDALE E SICURO. GLI ATTUALI MODELLI DI LAVORO CHE INCLUDONO TURNI LUNGHİ, RESPONSABILITÀ CLINICHE E TECNOLOGIE IN RAPIDA EVOLUZIONE, PRESENTERANNO SFIDE UNICHE. BISOGNA IMPLEMENTARE PIANI INTENZIONALI AFFICHE' LA FORZA LAVORO INFERMIERISTICA RIMANGA PRODUTTIVA E SANA, PER GARANTIRE UN ACCESSO DI ALTA QUALITÀ AL SERVIZIO DI ANESTESIA PER TUTTI I PAZIENTI NEGLI ANNI A VENIRE.
NURMEKSELA, 2023 The Journal of Advanced Nursing	PRESIDI OSPEDALIERI ED ASSISTENZA ALLA COMUNITÀ. SETTING GLOBALE	REVISIONE SISTEMATICA	IDENTIFICARE E DESCRIVERE LE EVIDENZE DISPONIBILI SUI FATTORI CHE SPINGONO GLI INFERMIERI ALLA PROSECUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA EVITANDO IL PENSIONAMENTO	INFERMIERI DI ETÀ PARI O SUPERIORE A 45 ANNI	I RISULTATI RIVELANO CHE LA VOLONTÀ DI CONTINUARE A LAVORARE È PROPORZIONALE CON L'ETÀ ED I FATTORI CHE HANNO PROMOSSO LA PROSECUZIONE LAVORATIVA SONO: BUONA SALUTE E CAPACITÀ LAVORATIVA, L'IMPORTANZA DI UN REDDITO SUFFICIENTE, LE RELAZIONI DI SUPPORTO ALL'INTERNO DELLA COMUNITÀ LAVORATIVA, ACCORDI DI LAVORO PERSONALIZZATI E RICONOSCIMENTO ORGANIZZATIVO.	LE ORGANIZZAZIONI DEVONO URGENTEMENTE APPLICARE PROGRAMMI DI GESTIONE DELL'ETÀ. GLI INTERVENTI DOVREBBERO MIRARE A RELAZIONI DI SOSTEGNO E AD ACCORDI INDIVIDUALI E FLESSIBILI SUL POSTO DI LAVORO. LA MAGGIOR PARTE DELLE EVIDENZE PUBBLICATE SU QUESTO ARGOMENTO SI BASA PRINCIPALMENTE SULLE OPINIONI E SULLE PREFERENZE SOGGETTIVE DEGLI INFERMIERI, NON SONO STATI TROVATI STUDI DI INTERVENTO O VALUTAZIONI OGGETTIVE
RYAN, 2018 International Nursing Review	SISTEMA SANITARIO IRLANDESE: HEALTH SERVICE EXECUTIVE (HSE) IRLANDA	REVISIONE INTEGRATIVA	ESAMINARE DUE SFIDE RILEVANTI PER LA PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLA FORZA LAVORO INFERMIERISTICA: L'INVECCHIAMENTO DELLA STESSA (ED IL TENTATIVO DI CONSERVARLA) E LA MANCANZA DI PERSONALE ESPERTO E QUALIFICATO RICORRENDO AD INFERMIERI ESTERI PER LA RISOLUZIONE A BREVE TERMINE.	INFERMIERI IRLANDESI	I RISULTATI DI QUESTO DOCUMENTO EVIDENZIANO LA NECESSITÀ DI TENER CONTO DELLE PROBLEMATICHE DI RECLUTAMENTO DI PROFESSIONISTI COMPETENTI CONCENTRANDOSI SULLA FIDELIZZAZIONE DEGLI INFERMIERI ANZIANI COME ELEMENTO IMPRESCINDIBILE DELLA PIANIFICAZIONE DELLA FORZA LAVORO.	L'INCAPACITÀ DI RISPONDERE A QUESTA ESIGENZA RISCHIA DI PORTARE A SIGNIFICATIVE DIFFICOLTÀ DI FORZA LAVORO PER I SERVIZI SANITARI IN FUTURO E DI MINARE GLI ATTUALI SFORZI PER AUMENTARE IL NUMERO E LA FIDELIZZAZIONE A LUNGO TERMINE DEL PERSONALE INFERMIERISTICO QUALIFICATO
SCHÜTTENGROBER, 2024 Geriatric Nursing	OSPEDALI GENERALI ED UNIVERSITARI E STRUTTURE DI LUNGO DEGENZA EUROPA (GERMANIA, REGNO UNITO, SVEZIA), SUD AMERICA (URUGUAY), STATI UNITI D'AMERICA, NUOVA ZELANDA E AUSTRALIA	REVISIONE SISTEMATICA	DESCRIVERE, ORGANIZZARE E VALUTARE LE RICERCHE PUBBLICATE SUGLI ATTEGGIAMENTI BASATI SULL'ETÀ E SULL'AGGIAMENTO NEI CONFRONTI DEL PERSONALE INFERMIERISTICO PIÙ ANZIANO E DEGLI UTENTI, DALLA PROSPETTIVA DEI LEADER CLINICI E MANAGER SANITARI	OPERATORI SANITARI ED INFERMIERI	I MANAGER AVEVANO OPINIONI CONTRADDITTORIE RIGUARDO ALL'ASSUNZIONE O AL LAVORO DEL PERSONALE INFERMIERISTICO PIÙ ANZIANO. GLI STUDI IDENTIFICATI HANNO INDICATO CHE L'AMBIENTE SOCIALE SEMBRA SVOLGERE UN RUOLO IMPORTANTE NELLA PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE PENSIONISTICA. MANCANO LINEE GUIDA E POLITICHE CHE AFFRONTINO LE ESIGENZE OLISTICHE DEGLI UTENTI DEI SERVIZI PIÙ ANZIANI E DEL PERSONALE INFERMIERISTICO PIÙ ANZIANO.	I RESPONSABILI INFERMIERISTICI TENDONO A PERCEPIRE SFAVOREVOLMENTE LA CAPACITÀ DEGLI INFERMIERI PIÙ ANZIANI. QUESTO È PROBLEMATICCO, POICHÉ LA CRESCENTE CARENZA DI INFERMIERI IN TUTTO IL MONDO AVRÀ UN IMPATTO NEGATIVO SULLA CAPACITÀ DEI MANAGER DI RECLUTARE INFERMIERI. QUESTO STUDIO EVIDENZIA LA NECESSITÀ DI INDAGARE LA LEADERSHIP E L'AGEISMO PER GARANTIRE CHE VENGA FORNITO UN SERVIZIO DI ALTA QUALITÀ SIA PER GLI UTENTI CHE PER IL PERSONALE INFERMIERISTICO ANZIANO.

SÖDERBACKA, 2022 Scandinavian Journal of Caring Science	ORGANIZZAZIONE SANITA- RIA COMUNALE E PRIVATA FINLANDIA	STUDIO QUALITATIVO	L'OBIETTIVO DI QUESTO STUDIO QUALITATIVO È STATO QUELLO DI DESCRIVERE CIÒ CHE STA DANDO VITALITÀ AI LAVORATORI ANZIANI NEL SETTORE SANITARIO PER CONTINUARE A LAVORARE FINO ALL'ETÀ PENSIONABILE E FORSE ANCHE UNA VITA LAVORATIVA PROLUNGATA.	15 PERSONE DI ETÀ COMPRESA TRA I 59 E I 65 ANNI, TUTTE OPERANTI NEL SETTORE SANITARIO, 5 AMMINISTRATIVI E 10 INFERMIERI.	I RISULTATI MOSTRANO CHE IL LAVORO SIGNIFICATIVO, LE POSSIBILITÀ DI UTILIZZARE LE PROPRIE CONOSCENZE, LE RELAZIONI E LA COMUNITÀ DI LAVORO PROMUOVONO LA VITALITÀ. LA VITALITÀ È INFLUENZATA DALLE CONDIZIONI DI LAVORO, DAI BENEFICI, DAI VALORI PERSONALI E DALLA PROPRIA SALUTE.	LA VITALITÀ È L'ESSENZA DELLA SALUTE, UN LAVORO SIGNIFICATIVO E LA SENSAZIONE DI ESSERE UTILI E PREZIOSI SONO RISORSE CENTRALI PER CONTINUARE A LAVORARE. LA CONOSCENZA DI CIÒ CHE INFLUENZA LE RISORSE DEI DIPENDENTI PIÙ ANZIANI, CONSENTE DI MIGLIORARE LA LORO SITUAZIONE LAVORATIVA, IN MODO CHE LA VITALITÀ E LA CAPACITÀ LAVORATIVA POSSANO ESSERE MANTENUTE NONOSTANTE IL PROCESSO DI INVECCHIAMENTO.
SOUZA-RIBEIRO, 2022 Journal of aging studies	CASA DI CURA RESIDENZIALE MUNICIPALE PER ANZIANI SVEZIA	STUDIO QUALITATIVO	AGGIUNGERE CONOSCENZE APPROFONDITE E FORNIRE UNA PROSPETTIVA DETTAGLIATA SULLE ESPERIENZE ED I PENSIERI INDIVIDUALI DEGLI ASSISTENTI INFERMIERI SUL LAVORO E SULLA PENSIONE AIUTANDO I RESPONSABILI POLITICI E LE ORGANIZZAZIONI A FACILITARE L'INVECCHIAMENTO SUL POSTO DI LAVORO ED AD INDIRIZZARE LE STRATEGIE DI FIDELIZZAZIONE	52 ASSISTENTI INFERMIERISTICI, 13 DEI QUALI DI ETÀ PARI O SUPERIORE A 55 ANNI	TRA I PROBLEMI RISCONTRATI VI SONO LA CARENZA DI PERSONALE QUALIFICATO E LE CATTIVE CONDIZIONI DI LAVORO, CIÒ EVIDENZIA L'IMPORTANZA DI AUMENTARE L'ATTRATTIVA DELLA PROFESSIONE NELL'AMBITO DELL'ASSISTENZA AGLI ANZIANI. LA PIANIFICAZIONE PENSIONISTICA È FORTEMENTE CORRELATA ALLO STATO DI SALUTE, CAPACITÀ LAVORATIVA ED 'INVECCHIAMENTO SUL LAVORO, CON L'AMBIENTE DI LAVORO PSICOSOCIALE CHE È CENTRALE. GLI ASSISTENTI INFERMIERI HANNO SOTTOLINEATO DUE MOTIVI PER CONTINUARE A LAVORARE: MOTIVI ESTRINSECI (AD ESEMPIO, COMPENSAZIONE FINANZIARIA DAL LAVORO) E MOTIVI INTRINSECI (AD ESEMPIO, AIUTARE GLI ALTRI E CONTRIBUIRE ALLA SOCIETÀ).	I RISULTATI POSSONO ORIMUOVERE LA PROGETTAZIONE DI PRATICHE ORGANIZZATIVE RELATIVE ALLE ESIGENZE E ALLE SFIDE SPECIFICHE RISPETTO ALL'INVECCHIAMENTO SUL POSTO DI LAVORO.
WARGO SUGLERIS, 2018 Journal of advanced nursing	OSPEDALIERO (TERAPIA INTENSIVA) FLORIDA (U.S.A.)	STUDIO CORRELAZIONALE, DESCRITTIVO E TRASVERSALE	DETERMINARE LE RELAZIONI ESISTENTI TRA SODDISFAZIONE LAVORATIVA, AMBIENTE DI LAVORO E BUON INVECCHIAMENTO E COME QUESTI SI ASSOCINO ALL'INTENZIONE DEGLI INFERMIERI DI ANDARE IN PENSIONE.	INFERMIERI DI TERAPIA INTENSIVA DI ETÀ PARI O SUPERIORE A 40 ANNI CHE LAVORANO IN FLORIDA.	GLI ANNI CHE PRECEDONO IL PENSIONAMENTO SONO STATI SIGNIFICATIVAMENTE ASSOCIATI A UN INVECCHIAMENTO POSITIVO SUL LAVORO ($P < 0,001$), ALL'ETÀ ($P < 0,001$) E AL REDDITO ($P < 0,010$).	QUESTO STUDIO FORNISCE PROVE CHE L'AMBIENTE ED UN L'INVECCHIAMENTO SUL LAVORO, SONO AREE IMPORTANTI CHE HANNO UN IMPATTO SULLA SODDISFAZIONE LAVORATIVA E SUL RITARDO DEL PENSIONAMENTO. LA RICERCA SUI FATTORI CHE CAUSANO O INFLUENZANO IL PENSIONAMENTO ANTICIPATO PUO' PORTARE AD UNA MAGGIORE COMPRENSIONE DELLE ASSOCIAZIONI TRA AMBIENTE DI LAVORO E DECISIONE DEGLI INFERMIERI DI ANDARE IN PENSIONE E POTREBBE FORNIRE IMPORTANTI INFORMAZIONI PER TRATTENERLI