

ABSTRACT:

INTRODUZIONE: per la prima volta in un testo di legge è stato introdotto il concetto di qualità (Decreto Legislativo 502/92 e 517/93), inteso come qualità delle prestazioni rese nell'ambito dei servizi sanitari nazionali. In questo contesto assume una rilevante importanza la gestione delle risorse umane con particolare attenzione alla valutazione nel momento di inserimento del personale neofita dell' idoneità del medesimo nell'azienda nella quale andrà ad operare.

OBIETTIVO: descrizione delle modalità d'accoglimento, l'inserimento e valutazione degli infermieri neoassunti italiani e stranieri. Descrizione delle difficoltà che devono affrontare nelle diverse fasi dell'inserimento in azienda. Descrizione della procedura di riconoscimento dei titoli conseguiti in paesi dell'Unione Europea e non.

MATERIALI E METODI: ricerca bibliografica, revisione della letteratura consultazioni con il Collegio IPASVI di Asti .

CONCLUSIONI: le fasi d'accoglimento, l'inserimento e valutazione sono molto delicate per ogni neoassunto sia italiano sia straniero. Agli infermieri neoassunti devono essere fornite informazioni sulle regole basilari dell'organizzazione in cui entrano a far parte. Questo velocizza il periodo di training dell'operatore e facilita il compito del tutor. Gli infermieri neoassunti valorizzati fin dall'inizio, rappresentano un'occasione di crescita per l'azienda. E' necessario presidiare attentamente il momento dell'ingresso del personale infermieristico nelle sue varie tappe e tenere conto delle difficoltà che devono affrontare i neoassunti per integrarsi , specialmente gli infermieri stranieri che oltre le difficoltà d'inserimento nell'azienda devono affrontare il periodo di adattamento al nuovo paese e superare tutte le pratiche burocratiche.

PAROLE CHIAVI: *accoglienza, inserimento, valutazione*

ABSTRACT

INTRODUCTION: For the first time in the letter of the law was introduced the concept of quality (Legislative Decree 502/92 and 517/93), intended as a quality of services rendered by the national health services. In this context becomes important human resource management with special emphasis on valuation in the moment of the insertion of the neophyte personal and suitability of the same in to the company on in which they are going to operate.

OBJECTIVE: Description of the way of acceptance, inclusion and evaluation of new recruits nurses Italians and foreigners. Description of the difficulties they face in different stages of integration in the company. Description of the procedure of recognition of qualifications obtained in EU countries and not.

MATERIALS AND METHODS: Literature search, review of literature, consultations with the College of IPASVI Asti.

CONCLUSIONS: Periods of acceptance, inclusion and valuation are very delicate to any neophyte whether Italians or foreigners. Nurse's new recruits must be given information about basic rules in the organization that they are going to join. This fasts up the period of training and facilitates the duty of tutor. The new recruits nurses valued up from the first start , are representing an opportunity for the growth of the company. It is necessary to guard with care the moment of entrance of the nursing staff in its various stages and take account of the difficulties that new recruits have to face to integrate , especially nurses foreigners that apart of the difficulties of the insertion into the company have to face the period of adaptation in the new country and overcome all the paperwork.

KEY WORDS: *acceptance, inclusion, evaluation*