



## Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia Autonoma di Trento

Trento, 15 febbraio 2025

### Ricerca Ordine degli Infermieri di Trento: 1 infermiere su 5 intende abbandonare volontariamente la propria organizzazione/professione durante l'anno

***“Risultati che evidenziano la necessità e priorità di attivare strategie politiche a breve e lungo termine per orientare l'azione sul benessere e il maggiore coinvolgimento effettivo dei professionisti nei processi decisionali, per ridurre le attività improprie e dare concretezza alla valorizzazione attraverso interventi normativi, contrattuali e organizzativi” – afferma il presidente Daniel Pedrotti***

Il 5 febbraio 2025, in occasione dell'Assemblea annuale degli iscritti, sono stati presentati i risultati preliminari dell'indagine promossa dall'Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Trento con l'obiettivo di analizzare il grado di soddisfazione, di coinvolgimento e di engagement lavorativo degli infermieri e infermieri pediatrici iscritti nella nostra Provincia e la loro intenzione di abbandono della propria organizzazione/professione.

L'indagine, alla quale hanno risposto 1099 infermieri, è stata condotta nel periodo da novembre a dicembre 2024 attraverso la somministrazione di un questionario anonimo online costituito da una sezione di dati demografici e lavorativi e una sezione costituita da strumenti scientifici che analizzavano il coinvolgimento organizzativo (*Organizational Commitment Questionnaire*), la soddisfazione organizzativa, l'engagement lavorativo (UWES-9) e da una domanda relativa all'intenzione di lasciare l'organizzazione o la professione.

Dall'indagine è emerso che il grado di **coinvolgimento lavorativo** complessivo è medio ( $49.2 \pm 12.4$  - score max 90), con un livello medio-basso di coinvolgimento normativo *“Non lascerei la mia Azienda proprio ora perché ho un senso di obbligo per le persone che lavorano”* e affettivo *“Provo un senso di appartenenza o mi sento fiero di appartenere a questa organizzazione”*. Emerge una discreta **soddisfazione complessiva** (media  $75.4 \pm 23.3$  - score max 140), con un maggior livello di soddisfazione rispetto a relazioni con i colleghi, con i collaboratori, ai contenuti del lavoro e alle occasioni di apprendimento-formazione e bassi livelli di soddisfazione rispetto a possibilità di dire con franchezza ciò che si pensa, livello di retribuzione, riconoscimento dei meriti individuali, opportunità di carriera e benefit integrativi. **L'engagement lavorativo**, inteso come stato mentale positivo, appagante e correlato al lavoro, caratterizzato da vigore, dedizione e assorbimento dall'attività lavorativa, evidenzia livelli medi per le dimensioni dedizione e assorbimento e livelli bassi per la dimensione vigore (*“ho voglia di andare al lavoro, sento energia”*). Rispetto **all'intenzione di abbandonare volontariamente l'Organizzazione/professione**, dai risultati preliminari emerge che il 69,2% del campione non intende abbandonare Organizzazione/professione durante l'anno, il 21,4% (N 235), ovvero 1 infermiere su 5, intende abbandonare volontariamente la propria Organizzazione/professione durante l'anno, di cui 16,2% (N 178) la propria Organizzazione e 5,2% (N 57) la professione infermieristica. Il 9,4% (N 103) afferma che lascerà l'organizzazione per motivi non volontari (es. pensionamento). Da ulteriori analisi statistiche preliminari sul campione emerge inoltre che:

- un maggiore coinvolgimento emotivo verso l'organizzazione riduce l'intenzione di abbandono
- il senso di obbligo morale o responsabilità verso l'organizzazione riduce la probabilità di abbandono
- una maggiore soddisfazione generale sul lavoro è associata a una minore intenzione di lasciare l'organizzazione o la professione
- all'aumentare dell'età, la probabilità di avere intenzione di cambiare azienda o lasciare la professione diminuisce leggermente.

Su 18 strategie proposte, associate in letteratura al trattenimento a medio – lungo termine, quelle considerate prioritarie sono state:

1. offrire salari/retribuzioni competitivi e adeguati al livello di responsabilità
2. introdurre modelli di turnistica flessibili e individualizzati (non standard e uguali)
3. garantire livelli di inquadramento giuridico ed economico in base alle responsabilità affidate evitando attribuzioni e/o deleghe non formalmente riconosciute
4. ridurre le attività non infermieristiche e inserire figure di "segreteria clinica" per riposizionare attività tecnico amministrative
5. creare una cultura in cui gli infermieri si sentano valorizzati e motivati a fornire standard eccellenti di assistenza ai pazienti
6. riconoscere effettivamente e in modo esplicito il valore della professione sugli esiti di salute
7. creare un ambiente in cui tutti i membri del team hanno voce in capitolo, in modo da poter contribuire in modo significativo ai processi decisionali e al miglioramento dei risultati
8. creare formali piani di sviluppo e di carriera nei diversi ambiti che diano prospettiva e realizzati in modo dedicato

Sono in corso ulteriori analisi, ma i risultati di questa ricerca evidenziano la necessità di adottare strategie politiche, sia a breve che a lungo termine, finalizzate a promuovere il benessere e un maggiore coinvolgimento effettivo dei professionisti a tutti i livelli nei processi decisionali. Fondamentale è ridurre la parte burocratico-amministrativa, soprattutto per quanto riguarda i coordinatori, e dare concretezza alla valorizzazione del capitale umano. Occorre un approccio proattivo orientato al trattenimento e all'attrattività, in particolare della professione infermieristica, che integri la gestione nell'immediato con una visione strategica e lungimirante.

*Allegato: slide risultati preliminari ricerca*