

Assemblea Ordinaria degli Iscritti - 5 febbraio 2025
Ordine delle Professioni Infermieristiche
della Provincia di Trento



Indagine sul coinvolgimento organizzativo e soddisfazione lavorativa degli infermieri in Provincia di Trento

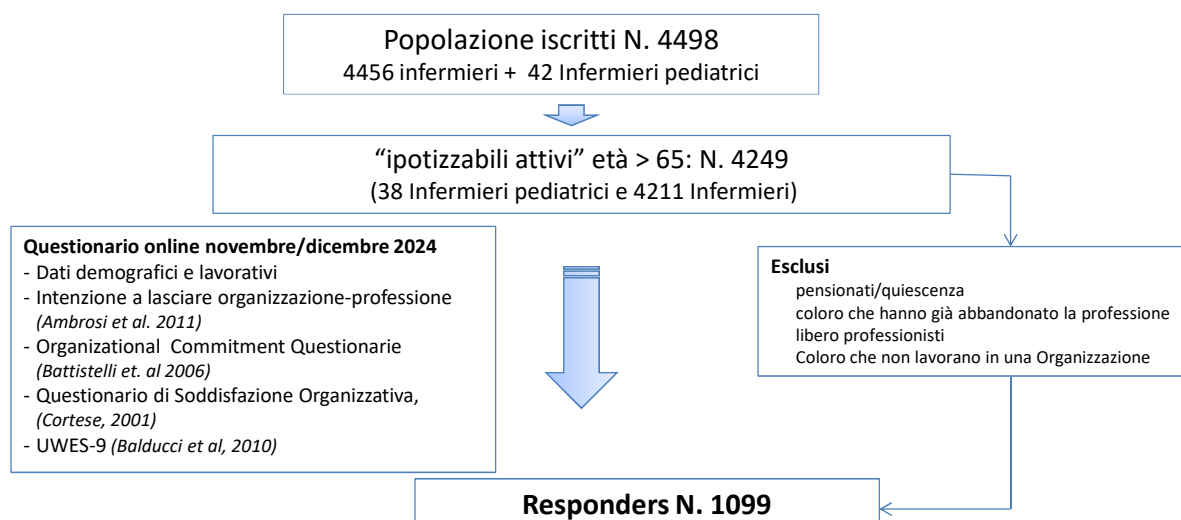
Risultati preliminari

Anna Brugnolli, Daniel Pedrotti

Coordinatori: Daniel Pedrotti, Anna Brugnolli

Gruppo di lavoro: Paolo Barelli, Claudia Benedetti, Anita Bevilacqua, Antonia Busto, Nicoletta De Giuli, Marisa Dellai, Marco Maines, Elisa Marinelli, Cristina Molettalaria Rizzoli, Giuliano Rosani, Paola Stenico, Stefano Toccoli

Analizzare l'intenzione di abbandono e non, il grado di soddisfazione, di coinvolgimento lavorativo e l'engagement lavorativo degli iscritti all'OPI di Trento





Risultati: **Caratteristiche del Campione**

Totale (N=1099)		Altri titoli post lauream (N 1099)	
Età			
Media (SD)	42.3 (10.8)	LMSIO	120 10,92
Mediana [Min, Max]	42.0 [22.0, 65.0]	Master specialistici	245 22,29
Genere		Master Coordinamento	162 14,74
Femminile	890 (81.0%)	Più titoli post lauream (N 109)	
Figli		LMSIO + Master specialistico	29 26,61
Si	712 (64.8%)	LMSIO + Master coordinamento	17 15,60
Distanza luogo di lavoro (km)		Master Spec. + coordinamento	50 45,87
Media (SD)	13.6 ±12.4	LMSIO + Master spec. + coord	13 11,93
Mediana [Min, Max]	10.0 [0.500, 200]		
Titolo di studio			
DU/CLI	723 (65.8%)		
Corso regionale	323 (29.4%)		
Vig. d'infanzia	10 (0.9%)		
DU/CLI pediatrico	12 (1.1%)		
Titolo estero	31 (2.8%)		
Formazione post-laurea			
Si	405 (36.9%)		

Risultati: **Caratteristiche del Campione**



Qualifica (N 1099)		Azienda di lavoro	
	N %		N (%)
Infermiere	895 81,44	APSS	884 80,44
Infermiere Pediatrico	16 1,46	APSP	123 11,19
Inferm. specialistico clinico	25 2,27	Osp/Casa di Cura convenzionato/privato	79 7,19
Infermiere formatore-gestionale	15 1,36	Altro (Centro diurno, Comunità convenzionato o privato)	13 1,18
Coordinatore infermieristico	112 10,19		
PO, Dirigente/Direttore	36 3,28		
Anni di professione infermieristica		Rientri dai riposi (day)	
Media (SD)	19.0±11.8	nessuno	263 (23,9)
Mediana [Min, Max]	18.0 [0, 46.0]	da 1 a 5	525 (47,8)
Anni di lavoro nel contesto lavorativo attuale		da 6 a 10	222 (20,2)
Media (SD)	9.96±9.00	da 11 a 15	33 (3,0)
Mediana [Min, Max]	6.00 [0, 39.0]	Da 16 a 25	25 (2,3)
Numero di rientri nell'ultimo anno		> 25 (range 30 a 50)	9 (0,8)
Media (SD)	4.28±4.88	Non Risposto (non ricordo o straordinario)	22 (2,0)
Mediana [Min, Max]	3.00 [0, 50.0]		



Risultati: **Intenzione di “abbandono” durante il prossimo anno**

Intenzione di non lasciare la propria azienda	761 (69.2)
Lasciare organizzazione per motivi non volontari (pensionamento)	103 (9.4)

Intenzione di lasciare

Intenzione di lasciare volontariamente l'Organizzazione	178 (16.2)
Intenzione di lasciare la professione	57 (5.2)
Totale: lasciare Organizzazione/professione	235 (21,4)

Risultati: **Commitment “coinvolgimento lavorativo”**



C Normativo es “Non lascerei la mia Azienda proprio ora perché ho un senso di obbligo per le persone che lavorano” “Non mi sentirei colpevole se lasciassi la mia organizzazione ora”

C Affettivo: “Provo un senso di appartenenza alla mia organizzazione”; “Mi sento fiero di appartenere a questa organizzazione” “Non mi sento emotivamente attaccato alla mia organizzazione”

C Continuativo “Per me lasciare l'attuale organizzazione avrebbe più inconvenienti che vantaggi”

Subscala Commitment **normativo** (6 item - 30)

Media (SD)	14.2 ±5.36	↓
Mediana [Min, Max]	14.0 [6.00, 30.0]	
Missing	82 (7.5%)	

Subscala Commitment **affettivo** (6 item - 30)

Media (SD)	17.1 ±5.62	↓
Mediana [Min, Max]	17.0 [6.00, 30.0]	
Missing	84 (7.6%)	

Subscala Commitment **continuativo** (6 item - 30)

Media (SD)	17.7 ±3.58
Mediana [Min, Max]	18.0 [6.00, 30.0]
Missing	75 (6.8%)

Totale commitment (18 item- score 90)

Media (SD)	49.2 ±12.4
Mediana [Min, Max]	49.0 [18.0, 90.0]
Missing	186 (16.9%)

Organizational Commitment Questionnaire (Battistelli, Mariani, Bello', 2006): 18 item 1 fortemente in disaccordo a 5 fortemente in accordo

Risultati: Soddisfazione lavorativa



Contratto: aspetto della retribuzione, benefit, sicurezza posto, equilibrio tra lavoro e tempo libero

Soddisfazione: contratto n 4 item score 28

Media (SD) 13.9 (5.15)
Mediana [Min, Max] 13.0 [4.00, 28.0]

Contesto: Condizioni di lavoro es Ambiente fisico, Sicurezza

Soddisfazione: contesto n 2 item score 14

Media (SD) 8.82 (3.02)
Mediana [Min, Max] 9.00 [2.00, 14.0]

Generale: autonomia, discrezionali, carriera, riconoscimento, relazioni lavorative,

Soddisfazione generale n 14 item score 98

Media (SD) **52.7 (17.3)**
Mediana [Min, Max] **52.0 [14.0, 98.0]**

Soddisfazione complessiva n 20 item 140

Media (SD) 75.4 (23.3)
Mediana [Min, Max] 74.0 [20.0, 140]

Questionario di Soddisfazione Organizzativa, Cortese 2001: 20 item Likert 1 per nulla soddisfatto – 7 completamente soddisfatto

Livello di soddisfazione (likert 1-7)

	Media	DS
16. Le relazioni con i colleghi	5,1	1,5
11. La sicurezza del posto	4,9	1,6
17. Le relazioni con i collaboratori	4,7	1,5
3. La sicurezza sul luogo di lavoro	4,5	1,7
1. I contenuti del lavoro	4,5	1,5
2. L'ambiente fisico di lavoro	4,3	1,7
13. Le occasioni di apprendimento/formazione interne ed esterne	4,2	1,7
12. L'autonomia e la discrezionalità	4,2	1,6
4. La definizione dei compiti e delle responsabilità	3,9	1,7
6. La programmazione e il controllo delle attività	3,7	1,6
15. Le relazioni con i superiori	3,7	1,9
7. L'equilibrio tra lavoro e tempo libero	3,7	1,9
5. L'informazione e la comunicazione interna	3,6	1,6
18. L'immagine e il prestigio dell'azienda/organizzazione	3,3	1,6
19. La trasparenza e l'apertura nell'ambiente di lavoro	3,3	1,6
20. La possibilità di dire con franchezza ciò che si pensa	3,1	1,8
8. Il livello di retribuzione	2,8	1,7
14. Il riconoscimento dei meriti individuali	2,8	1,8
10. Le opportunità di carriera	2,7	1,6
9. I benefit integrativi	2,5	1,6





Risultati: Work Engagement

“uno stato mentale positivo, appagante e correlato al lavoro, caratterizzato da vigore, dedizione e assorbimento”

3 dimensioni

Assorbimento: essere concentrati sul proprio lavoro, per cui il tempo passa velocemente e si ha difficoltà a staccarsi dal lavoro

Dedizione: esperienza di un senso di significato, entusiasmo, ispirazione e orgoglio in relazione al proprio lavoro

Vigore: alti livelli di energia e resilienza mentale durante il lavoro, alla volontà di investire sforzi nel proprio lavoro e alla persistenza anche di fronte alle difficoltà

Punteggio UWES absorption – 3 item	
Media (SD)	10.8 (3.73)
Mediana [Min, Max]	11.0 [0, 18.0]
Punteggio UWES dedication – 3 item	
Media (SD)	10.9 (3.92)
Mediana [Min, Max]	11.0 [0, 18.0]
Punteggio UWES vigor – 3 item	
Media (SD)	9.35 (3.76)
Mediana [Min, Max]	9.00 [0, 18.0]
Punteggio totale scala UWES	
Media (SD)	31.0 (10.2)
Mediana [Min, Max]	32.0 [0, 54.0]

Balducci, Fraccaroli, Schaufeli, Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) - item frequenza da 0 mai a 6 sempre

Risultati: Work Engagement



Item	Media, Ds	Dimensione	Media, Ds	Categoria*
[1. Al lavoro, mi sento pieno di energia]	3,3 1,3	Vigore	3,12±0,15	Basso
[2. Al lavoro mi sento forte e vigoroso]	3,1 1,3			
[5. La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare a lavoro]	3,0 1,5	Dedizione	3,62±0,30	Medio
[3. Sono entusiasta del mio lavoro]	3,4 1,4			
[4. Il mio lavoro mi ispira]	3,5 1,4			
[7. Sono orgoglioso/a del lavoro che svolgo]	4,0 1,5	Assorbimento	3,60±0,35	Medio
[6. Sono felice quando lavoro intensamente]	3,2 1,5			
[8. Sono immerso nel mio lavoro]	3,8 1,5			
[9. Mi lascio prendere completamente quando lavoro]	3,8 1,5			

Categoria 5 livelli: da molto basso a molto alto - UWES 9 – cited in UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE Preliminary Manual

Correlazioni

Fattori modificabili ...su cosa lavorare ...

Un **maggiore coinvolgimento emotivo** "Commitment affettivo" verso l'organizzazione riduce dell'intenzione di abbandono OR 0.918 CI: 0.866–0.972, $p < 0.01$

Senso di obbligo morale o responsabilità verso l'organizzazione riduce la probabilità di abbandono "**Commitment normativo**" OR 0.931; CI: 0.882–0.983, $p = 0.01$)

maggiore **soddisfazione generale** sul lavoro è associata a una minore intenzione di lasciare l'organizzazione o la professione OR 0.966 CI: 0.945–0.987, $p < 0.01$).

Fattori non modificabili

All'aumentare dell'età, la probabilità di avere intenzione di cambiare azienda o lasciare la professione diminuisce leggermente (OR 0.967; CI 95% 0.946–0.987, $p < 0.01$)

Risultati: Strategie più apprezzate



- 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 e guidare 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



Quale sguardo dare ai risultati?

**Focalizzato sulla crisi e/o dati
“negativi”**

- Reattività
- In attesa
- Breve termine

Lungimirante

- Strategie sostenibili
- Proattivo
- Costruttivo

combinare la gestione immediata con una visione a lungo termine.