

WORK ENGAGEMENT DEGLI INFERMIERI DELL'ASS 4 MEDIO FRIULI: STUDIO TRASVERSALE

Autori: Marco Petean, Michele Picogna, Barbara Galmo, Raffaella Lanfrit, Maria Rosa Maestra, Michela Fantini, Marzia Morandini, Cristina De Sarno, e Stefano Morachiello
Azienda per i Servizi Sanitari n.4 Medio Friuli, Udine- [email: michele.picogna@mediofriuli.it](mailto:michele.picogna@mediofriuli.it)

INTRODUZIONE

Il work engagement è una "condizione psicologica associata al lavoro, positiva e soddisfacente, caratterizzata da vigore, dedizione e coinvolgimento" (Schaufeli et al., 2003), riveste un'importanza strategica nelle aziende sanitarie perché condiziona la qualità delle cure erogate ai pazienti ed influenza i tassi di mortalità ospedaliera, determina la soddisfazione lavorativa, la fedeltà degli infermieri rispetto alla loro organizzazione e l'intenzione di cambiare posto di lavoro (Bargagliotti, 2012; Freeney & Fellenz, 2013). Nell'ambito del progetto aziendale denominato "Invecchiamento della popolazione infermieristica: strategie per il mantenimento in attività e valorizzazione degli infermieri senior" è stato valutato il work engagement degli infermieri dell'ASS 4 Medio Friuli.

OBIETTIVI

Esaminare la relazione tra work engagement ed età, anzianità professionale, tipologia di turno ed ambito clinico-professionale degli infermieri e delineare le implicazioni per il nursing management.

METODO

È stato realizzato uno studio trasversale somministrando un questionario on line a tutti gli infermieri (n=587) occupati nelle diverse aree cliniche dell'ASS 4 Medio Friuli. Hanno completato la survey 499 infermieri. Il questionario era articolato in tre sezioni: aspetti demografici e professionali; Nurse Engagement Survey NES, (9 dimensioni organizzative del work engagement; The Advisory Board Company, 2007) e la versione italiana (Pisanti et al., 2008) dell'Utrecht Work Engagement Scale-17 UWES (3 dimensioni psicologiche). I dati sono stati elaborati con Excel di Office 2003 e SPSS 22.0. Il livello di significatività statistica è stato posto a p<0.05

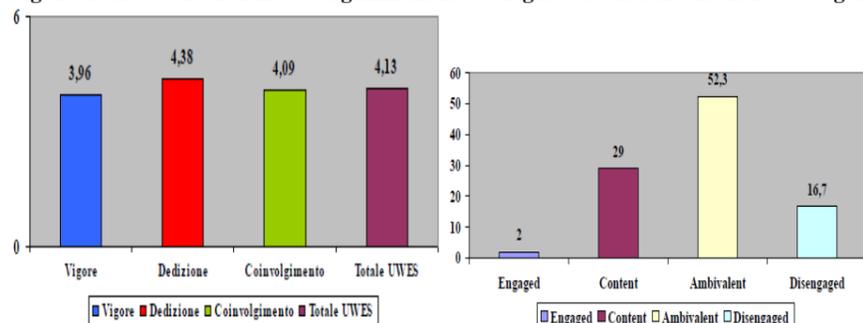
Tab. 1: Caratteristiche socio-demografiche e professionale degli infermieri

Variabili	Modalità	n=499	%
Genere	Maschi	68	13.6
	Femmine	431	86.4
Nazionalità italiana	Si	476	95.4
	No	23	4.6
Classi di età	20-30 anni	27	5.4
	31-44 anni	272	54.5
	45-55 anni	170	34.1
	>55 anni	30	6
Senior	<45 anni	299	59.9
	>45 anni infermieri senior	200	40.1
Anzianità lavorativa	Meno di un anno	3	0.6
	1 - 3 anni	19	3.8
	4 - 6 anni	24	4.8
	7 - 15 anni	81	16.3
Anzianità lavorativa nell'attuale servizio	Più di 15 anni	372	74.5
	Meno di un anno	35	7
	1 - 3 anni	90	18
	4 - 6 anni	98	19.6
Titolo di studio	7 - 15 anni	157	31.5
	Più di 15 anni	119	23.9
	Laurea Magistrale e Master 2° liv.	9	1.8
	Master 1° livello	33	6.6
Tipologia contrattuale	DU Infermieristica e Laurea Inf.	112	22.4
	Diploma Inf. Professionale	311	62.4
	Varie	34	6.8
	Tempo determinato o interinale	17	3.4
Tipologia contrattuale (orario di lavoro)	Tempo indeterminato	482	96.6
	Full-time	388	77.8
Turno prevalente	Part-time	111	22.2
	Giornaliero	145	29.0
	Turnista nelle 12 ore	160	32.1
Pensionamento nei prossimi tre anni	Turnista nelle 24 ore	194	38.9
	Si	28	5.6
	No	445	89.2
Intenzione di trasferimento presso un'altra azienda nel prossimo triennio	Incerto	26	5.2
	Si	56	11.2
Limitazioni/prescrizioni	No	443	88.8
	Si	134	26.9
	No	365	73.1

RISULTATI

Gli infermieri dell'ASS 4 Medo Friuli hanno riportato un livello moderato di work engagement (media UWES=4.13; DS= 0.92; range 0-6), la dimensione con la media più elevata è stata la dedizione. Mentre, rispetto al NES solo il 2% degli infermieri è risultato essere *engaged* (media NES>5.50) ed il 10% *disengaged* (media NES<3.49).

Fig. 1: Medie UWES nell'intera organizzazione **Fig.2: Percentuali NES nelle 4 categorie**



CONCLUSIONI

Gli infermieri sono fieri del lavoro che svolgono e fortemente dediti ad esso, ma si sentono poco valorizzati sia dalla direzione aziendale che dal personale medico con il quale collaborano nell'attività clinico-assistenziale. I temi sui quali concentrare l'attenzione allo scopo di aumentare il work engagement sono: percezione di distanza rispetto alla direzione aziendale e scarso riconoscimento del contributo professionale degli infermieri; mancanza di supporto nell'affrontare lo stress ed il burnout; assenza di opportunità di progressione di carriera in ambito clinico; sensazione di non essere valutati secondo obiettivi chiari ed equi; barriere nel rapporto di collaborazione con i medici.

IMPLICAZIONI PER IL MANAGEMENT

Aumentare il work engagement degli infermieri è una complessa sfida che necessita di interventi multi-dimensionali. Ai coordinatori infermieristici, al management aziendale ed al personale medico è richiesta un'attenzione concreta per valorizzare e riconoscere in ambito professionale il contributo degli infermieri che come emerge dallo studio trovano molta soddisfazione (interna) nel lavoro che svolgono e poca nei contesti di lavoro e nell'organizzazione (esterna).

BIBLIOGRAFIA

- Bargagliotti A.L. (2012). Work engagement in nursing: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 68(6):1414-1428.
- Freeney Y., Fellenz M.R. (2013). Work engagement as a key driver of quality of care: a study with midwives. *Journal of Health Organization and Management*, 27(3):330-349.
- Pisanti R., Paplomatas A., Bertini M. (2008). Misurare le dimensioni positive nel lavoro in sanità: un contributo all'adattamento italiano della UWES - Utrecht Work Engagement Scale. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 30(1): A111-A119. Supplemento A Psicologia
- Schaufeli W.B, Bakker A.B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*. Occupational Health Unit. Utrecht University.
- The Advisory Board Company (2007). *Engaging the Nurse Workforce*. Washington: The Advisory Board Company.

I livelli più elevati di work engagement sono stati rilevati negli infermieri: con età superiore ai 55 anni; con anzianità lavorativa tra 1 e 3 anni; nei turnisti sulle 24 ore; negli infermieri prossimi alla pensione. Infatti, differenze statisticamente significative (p<0.05) del work engagement sono state rilevate rispetto all'età, al turno, alla possibilità di andare in pensione nel prossimo triennio e all'intention to leave degli infermieri.

Tab. 2: Work engagement (UWES e NES) e variabili statisticamente significative

(n=499)	Media UWES-17	p	Media NES	p
Età				
20-30 anni	4.42		4.29	
31-44 anni	4.02	p<0.05	4.12	p<0.05
45-55 anni	4.19		4.07	
>55 anni	4.57		4.46	
Turno				
prevalente	Media UWES-17	p	Media NES	p
Giornaliero	4.14		4.16	
Turnista 12 ore	4.03	p<0.05	4.00	n.s.
Turnista 24 ore	4.20		4.22	
Pensionamento				
Si	Media UWES-17	p	Media NES	p
No	4.62		4.38	
Incerto	4.11	p<0.05	4.12	p<0.05
Intention to leave				
Trasferimento	Media UWES-17	p	Media NES	p
Si	3.79	p<0.05	3.82	p<0.05
No	4.17		4.17	

Rispetto all'ambito clinico-professionale, in accordo con l'UWES gli infermieri con le medie più elevate sono coloro che lavorano nei distretti, mentre rispetto al NES sono quelli impiegati nel Dipartimento di Salute Mentale e delle Dipendenze.

Tab. 3: Work engagement (UWES e NES) ed ambito clinico-professionale

Ambito clinico-professionale	Media UWES	p	Media NES	p
Dipartimento Salute Mentale/ Dipartimento Dipendenze	4.05	n.s.	4.28	p<0.05
Distretti	4.19		4.18	
Ospedale di San Daniele	4.12		4.01	
IMFR Gervasutta	4.12		4.20	

Dall'analisi delle dimensioni organizzative del work engagement, il lavoro di squadra nel gruppo infermieristico e la passione per il nursing hanno presentato le medie più elevate, mentre il riconoscimento professionale, l'autonomia e la condivisione sono state quelle con le medie più basse.

Tab.4: NES, media delle singole dimensioni per ambito clinico-professionale

Dimensioni e item Nurse Engagement Survey	Media ASS 4	Media Ospedale	Media Distretti	Media DSM/Dip	Media IMFR
A- Livello personale di engagement	4,30	4,28	4,21	4,40	4,42
B- Autonomia e condivisione	3,83	3,65	3,97	3,97	3,84
C- Lavoro di squadra team infermieristico	4,45	4,38	4,46	4,50	4,59
D- Lavoro di squadra con altri operatori	3,95	3,75	4,05	4,20	4,01
E- Crescita professionale	3,94	3,89	3,94	4,03	3,95
F-Attività del coordinatore	4,28	4,17	4,19	4,51	4,54
G-Riconoscimento	3,75	3,58	3,83	3,98	3,80
H-Condizioni di lavoro	4,19	4,06	4,28	4,32	4,23
I-Passione per il nursing	4,45	4,30	4,51	4,66	4,49
Totale	4,13	4,01	4,18	4,28	4,20