



LETTERA ALL'EDITOR

La professione infermieristica: sfide, intenzione di lasciare e nuove figure

Gianluca Azzellino^{1,2} , Patrizia Vagnarelli¹

¹ AUSL Teramo, Teramo, Italy

² Università degli Studi dell'Aquila, L'Aquila, Italy

Gentile Editore,

è stato un piacere leggere l'articolo pubblicato da [Decaro et al.](#) (1) concernente percezione che l'infermieristica italiana ha di sé stessa, un argomento di estrema attualità. In questo momento storico, il dibattito sulla percezione della professione infermieristica si arricchisce di nuovi elementi, con l'introduzione di nuove figure professionali e l'aumento sempre più consistente dell'intenzione di lasciare la professione (ITL). Nonostante gli sforzi effettuati dalla professione infermieristica durante la pandemia COVID-19 ed il relativo riconoscimento ottenuto, molti infermieri oggi esprimono un'insoddisfazione sempre più alta. Proporzionalmente, sembrerebbe aumentare il fenomeno dell'ITL. Duffield et al. (2) dimostrano come alti tassi di turnover infermieristico comportino costi elevati per le strutture sanitarie, inclusi i costi di reclutamento e formazione di nuovi infermieri, oltre alla perdita di conoscenze ed esperienze accumulati dal personale uscente. Ad alimentare questo fenomeno, ci sono condizioni lavorative sempre più insostenibili, a causa della carenza di personale, aumenti del carico di lavoro e inadeguati riconoscimenti. La letteratura conferma che il fenomeno ITL è un predittore significativo della

qualità delle cure fornite. L'ITL è influenzata da una serie di fattori, tra cui l'elevato carico di lavoro, lo stress lavorativo, la mancanza di supporto organizzativo e le condizioni di lavoro non ottimali (3). Di recente, si è deciso di introdurre una nuova figura, l'assistente infermiere, come una possibile soluzione per alleggerire i carichi di lavoro e sopperire alla carenza di personale infermieristico. Se da un lato l'assistente infermiere potrebbe prendere alcune attività di routine, dall'altro non risolve le deficienze strutturali della professione infermieristica, come la scarsa remunerazione, l'assenza di percorsi di carriera, una retribuzione adeguata. L'introduzione di questa nuova figura non rischia di svalutare ulteriormente la professionalità e la competenza infermieristica? Resta aperta la questione se tali misure possano davvero rispondere ai reali bisogni della professione o se rischiano, invece, di generare ulteriori problemi con l'aumento di fenomeni come l'ITL. Sappiamo tutti che la professione infermieristica sta attraversando un periodo di crisi e che è fondamentale utilizzare tutte le forze e le strategie disponibili per rinnovarla, rendendola nuovamente attrattiva e soddisfacente (4). La soluzione di introdurre nuove figure potrebbe non affrontare le problematiche di fondo che stanno spingendo molti infermieri a cambiare il proprio futuro. Le questioni legate al riconoscimento

Corresponding author:

Gianluca Azzellino: gianluca.azzellino@ashteramo.it

ASL Teramo, Circ.ne Ragusa n.1,
64100, Teramo



Milano University Press



professionale, prospettive di crescita, retribuzioni adeguate, partecipazione attiva ai comitati decisionali ospedalieri, richiedono interventi più strutturali, con l'obiettivo di restituire alla professione infermieristica il valore che merita. Esperienza e competenza dovrebbero essere impiegate per formare i professionisti del futuro (5) e per attrarre nuove assunzioni, devono esserci motivazioni e incentivi adeguati, e devono essere in grado di vedere il proprio futuro in una luce positiva (6). Senza focalizzare l'attenzione a tali aspetti, le nuove figure emergenti rischiano di essere viste come una risposta non sufficiente a risolvere il malessere diffuso nonché un fattore di ulteriore confusione. In un contesto in cui esiste già una carenza di riconoscimento e una mancanza di attrattività della professione, l'introduzione dell'assistente infermiere potrebbe aumentare la percezione degli infermieri di come le loro competenze vengano ulteriormente ridimensionate e delegate. La professione infermieristica si trova a un bivio delicato. Da un lato, l'aumento dell'intenzione di lasciare la professione a causa delle condizioni di lavoro gravose e del mancato riconoscimento, dall'altro, la mancata attrattività della professione infermieristica e l'introduzione di nuove figure che rischia di minare ulteriormente una professione già messa a dura prova. Se queste soluzioni non vengono affiancate da reali migliorie delle condizioni di lavoro, qualità della formazione, aumento dell'offerta dei percorsi di crescita professionale, potrebbero solo peggiorare le cose. La creazione di nuove figure di supporto difficilmente

basterà per fermare l'emorragia di personale qualificato. Il rischio che l'infermieristica perda sempre più fascino è concreto, impoverendo il nostro sistema sanitario di competenze fondamentali.

The nursing profession: challenges, intentions to leave and new roles

Dear Editor,

It was a pleasure to read the article published by [Decaro et al.](#) (1) on the perception that Italian nursing has of itself, considering the topic to be extremely accurate. The debate on the perception of the nursing profession is now enriched with new elements, with the establishment of new healthcare professionals and the significant increase in the intention to leave the profession (ITL). Despite the efforts achieved by the nursing profession during the COVID-19 pandemic and the recognition obtained, many nurses today express an increasingly high dissatisfaction. The phenomenon of ITL increases proportionally. Duffield et al. (2), demonstrates how high rates of nursing turnover entail high costs for healthcare facilities, including the costs of recruiting and training new nurses, in addition to the loss of knowledge and experience accumulated by outgoing staff. Fueling this phenomenon are increasingly unsustainable working conditions, due to staff shortages, increases in workload and inadequate recognition. Literature confirms that the ITL phenomenon is a significant predictor of the quality of care provided. ITL is

Corresponding author:

Gianluca Azzellino: gianluca.azzellino@ashceramo.it

ASL Teramo, Circ.ne Ragusa n.1,
64100, Teramo



Milano University Press



influenced by a number of factors, including high workload, work stress, lack of organizational support and suboptimal working conditions (3). Recently, the decision to establish a new healthcare professional, the so called “nursing assistant”, has been put forward as a possible solution to lighten workloads and address the shortage of nursing staff. While the nursing assistant could take on some routine tasks, it does not address the structural deficiencies of the nursing profession, such as poor remuneration, lack of career paths, and adequate remuneration. Does the introduction of this new figure not risk further devaluing nursing professionalism and competence? However, the question remains open as to whether such measures can really respond to the real needs of the profession or whether they risk, instead, generating further problems with the increase of phenomena such as ITL. We all know that the nursing profession is going through a period of crisis and that it is essential to deploy all available forces and strategies to renew it, making it attractive and satisfying again (4). The solution of introducing new figures may not address the underlying issues that are pushing many nurses to change their future. Issues related to professional recognition, growth prospects, adequate remuneration, active participation in hospital decision-making committees, require more structural interventions, with the aim of giving the nursing profession back the value it deserves. Experience and expertise should be used to train the professionals of the future (5) and to attract new hires, there must be adequate motivation and

incentives, and they must be able to see their future in a positive light (6). Without focusing attention on these aspects, the new emerging figures risk being seen as an insufficient response to resolve the widespread malaise as well as a factor of further confusion. In a context in which there is already a lack of recognition and a lack of attractiveness of the profession, the introduction of the nursing assistant could increase the perception of nurses that their skills are further reduced and delegated. The nursing profession is at a delicate crossroads. On the one hand, the increase in the intention to leave the profession due to burdensome working conditions and lack of recognition. On the other, the lack of attractiveness of the nursing profession and the introduction of new roles, such as that of the nursing assistant, which risks further undermining a profession already put to the test. If these solutions are not accompanied by improvements in working conditions, quality of training, and increased supply of professional growth paths, they could only make things worse. The creation of new support roles will hardly be enough to stop the haemorrhage of qualified personnel. The risk that nursing will increasingly lose its appeal is concrete, impoverishing our healthcare system of fundamental skills.

BIBLIOGRAFIA

1. Decaro R, Gazineo D, Godino L. Percezione che l'infermieristica italiana ha di sé stessa:

Corresponding author:

Gianluca Azzellino: gianluca.azzellino@ashteramo.it

ASL Teramo, Circ.ne Ragusa n.1,
64100, Teramo



Milano University Press



- uno studio qualitativo. DN [Internet]. 31 luglio 2024; 3(2):83-95. Available at: <https://riviste.unimi.it/index.php/dissertationnursing/article/view/23525>
2. Duffield CM, Roche MA, Blay N, Stasa H. Nursing unit managers, staff retention and the work environment. J Clin Nurs. 2011 Jan;20(1-2):23-33. doi: 10.1111/j.1365-2702.2010.03478.x. PMID: 21158986.
 3. Aiken LH, Sermeus W, Van den Heede K, Sloane DM, Busse R, McKee M, Bruyneel L, Rafferty AM, Griffiths P, Moreno-Casbas MT, Tishelman C, Scott A, Brzostek T, Kinnunen J, Schwendimann R, Heinen M, Zikos D, Sjetne IS, Smith HL, Kutney-Lee A. Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. BMJ. 2012 Mar 20;344:e1717. doi: 10.1136/bmj.e1717. PMID: 22434089; PMCID: PMC3308724.
 4. Ginaldi L, Azzellino G, D'Olimpio A, Grilli V, De Martinis M., Nurse burnout: It is an urgent issue affecting the profession. Int Nurs Rev. 2024 Sep;71(3):411-412. DOI: <https://doi.org/10.1111/inr.12987>
 5. Boskma ACP, Wolthuis FW, Roelofs PDDM, van Wijlen AT, van Schie JE, de Man-van Ginkel JM, Finnema EJ. Experienced career perspectives of nursing students and their supervisors in learning departments: a qualitative study. BMC Nurs. 2023 Sep 27;22(1):332. doi: 10.1186/s12912-023-01479-3. PMID: 37759278; PMCID: PMC10523613.
 6. Lillekroken D, Kvalvaag HM, Lindeflaten K, Flølo TN, Krogstad K, Hessevaagbakke E. Educating the nurses of tomorrow: exploring first-year nursing students' reflections on a one-week senior peer-mentor supervised inspiration practice in nursing homes. BMC Nurs. 2024 Feb 20;23(1):132.

**Corresponding author:**Gianluca Azzellino: gianluca.azzellino@ashteramo.itASL Teramo, Circ.ne Ragusa n.1,
64100, Teramo

Milano University Press