

52°  
CONGRESSO NAZIONALE SIE  
*Società Italiana di Ematologia*

MILANO, 19 Ottobre 2025

**Indagine sulla percezione degli Infermieri di Area  
Oncoematologica nell'utilizzo dello strumento di  
mappatura delle competenze**

Relatore: Gabriela Herrera

*Sessione Infermieristica*

### Disclosures of Gabriela Herrera

Company name	Research support	Employee	Consultant	Stockholder	Speakers bureau	Advisory board	Other
<b>No conflicts of interest to declare</b>							

## INFERMIERE IN EMATOLOGIA

### Competenze cliniche specialistiche

Gestione integrata del paziente ematologico. Applicazione sicura di protocolli terapeutici complessi. Monitoraggio clinico costante e riconoscimento precoce delle complicanze.

### Abilità tecniche mirate

Competenze avanzate nella gestione degli accessi venosi e delle emergenze ematologiche. Adozione di pratiche basate sull'evidenza scientifica (EBN).

### Aggiornamento professionale continuo

Partecipazione a corsi, congressi e gruppi di ricerca clinica per garantire l'eccellenza assistenziale.

### Ruolo nel team multidisciplinare

Collaborazione attiva con l'équipe sanitaria. Contributo alla pianificazione del piano assistenziale e promozione della sicurezza.

### Conoscenza dei processi patologici

Approfondimento dei meccanismi fisiopatologici delle principali malattie del sangue e interpretazione dei dati diagnostici.

### Gestione terapeutica e documentazione

Esecuzione di trattamenti mirati, tracciabilità degli interventi e prevenzione degli eventi avversi.

### Supporto globale al paziente e alla famiglia

Approccio olistico centrato sulla persona. Sostegno psicologico ed educativo durante tutto il percorso di cura.

## BACKGROUND

- Competenze in ematologia: assistenza di qualità.
- Valutazione delle competenze.
- Disponibilità limitata degli strumenti di valutazione.

---

leadership efficacia  
conoscenza metodo comunicaz  
**COMPETENZA**  
formazione motivazione valore  
abilità collaborazione valori

---

(Liptrott, 2023).

## Finalità delle mappature delle competenze infermieristiche

- Individuare percorsi formativi specifici e promuovere lo sviluppo della professione attraverso la formazione e la ricerca;
- adeguare l'allocazione delle risorse in base alla complessità assistenziale;
- facilitare la valutazione delle performance individuali e l'autovalutazione responsabile.

Allvin, 2020; Gunawan, 2020; Konttila, 2019.

## Barriere all'implementazione di strumenti di valutazione

### Organizzative, culturali e motivazionali

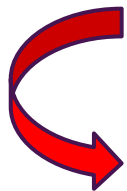
- Carico di lavoro
- Scarsa motivazione e
- Scarsa percezione dell'utilità
- Valore della ricerca poco riconosciuto
- Struttura degli strumenti di valutazione

# PROBLEMA

Scarsa aderenza a strumenti di valutazione



Identificazione dei punti di forza, criticità e barriere che ostacolano la raccolta dei dati



Elaborazione di strategie mirate a garantire una valutazione delle competenze infermieristiche più accurata e affidabile.



## OBIETTIVO

Identificare i principali fattori che ostacolano la compilazione di un questionario self-reported sulle competenze infermieristiche nelle UO di Ematologia e Trapianto di Midollo Osseo.

## MATERIALI E METODI

### Studio osservazionale trasversale monocentrico

Campione dello studio: personale infermieristico c/o UO di Ematologia e TMO della Fondazione IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico (OMP)

### Criteri di inclusione

- Infermieri assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e in servizio definitivo presso OMP;
- Infermieri che avevano compilato almeno una volta lo strumenti di valutazione delle competenze.



## MATERIALI E METODI (2)

- somministrazione di un *questionario self-reported*, composto da 9 domande in scala Likert e due domande a risposta aperta;
- compilazione del questionario *anonima*;
- Durata raccolta dati 8 febbraio- 8 marzo 2025.

Lo studio è stato condotto previo nulla osta da parte della Direzione Aziendale delle Professioni Sanitarie

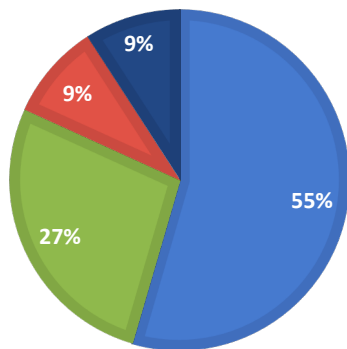
## STRUMENTO: QUESTIONARIO

- **Sezione socio-anagrafica:** età, sesso, anni di esperienza professionale, anni di servizio nell'unità e formazione professionale;
- **Sezione tematica:** 9 domande specifiche per la valutazione dello strumento di mappatura delle competenze;
  - **7 domande:** scala Likert a 5 punti (1 = valutazione minima; 5 = valutazione massima), relative a utilità percepita, chiarezza, rilevanza, facilità e frequenza di utilizzo, tempo necessario alla compilazione e compatibilità con l'attività lavorativa;
  - **2 domande:** risposta aperta per osservazioni e suggerimenti qualitativi.

## RISULTATI (1) – Informazioni socio-anagrafiche (n=19)

■ 21-30 anni ■ 31-40 anni ■ 41-50 anni ■ +50 anni

Età



Genere	%
Femmine	84,2
Maschi	10,5
Non dichiarato	5,3

**Media (DS) = 33,7 ( $\pm 9,6$ ); range 23–50**

### Formazione post-base

Nessuna	<b>68,4%</b>
Master di I livello	<b>26,3%</b>
Laurea Magistrale	<b>5,3%</b>

### Anzianità professionale

< 1anno	<b>5,3%</b>
1-5 anni	<b>52,6%</b>
6-10 anni	<b>15,8%</b>
Più di 10 anni	<b>26,3%</b>

### Esperienza professionale in Area Ematologica

<1 anno	<b>5,3%</b>
1-5 anni	<b>68,4%</b>
6-10 anni	<b>15,8%</b>
Più di 10 anni	<b>10,5%</b>

## RISULTATI

Valutazione dello strumento di mappatura delle competenze  
Distribuzione delle risposte (n = 19)

Items	Per nulla n (%)	Poco n (%)	Abbastanza n (%)	Molto n (%)	Moltissimo n (%)
Facilità di utilizzo	0 (0,0)	0 (0,0)	5 (26,3)	9 (47,4)	5 (26,3)
Tempo di compilazione adeguato	0 (0,0)	1 (5,3)	9 (47,4)	5 (26,3)	4 (21,1)
Compatibilità con attività lavorativa	1 (5,3)	4 (21,1)	9 (47,4)	3 (15,8)	2 (10,5)
Chiarezza rispetto a ciò che intende rilevare	0 (0,0)	4 (21,1)	6 (31,6)	6 (31,6)	3 (15,8)
Identifica le principali competenze infermieristiche	—	4 (21,1)	9 (47,4)	6 (31,6)	—

Un utilizzo continuo dello strumento può essere utile per la definizione delle competenze del professionista?

	Frequenze	% del Totale	%Cumulata
<b>in disaccordo</b>	3	15.8%	15.8%
<b>neutrale</b>	10	52.6%	68,4%
<b>d'accordo</b>	5	26.3%	94,7%
<b>pienamente d'accordo</b>	1	5.3%	100%

Utilizza lo strumento contestualmente alla sua attività lavorativa?

	Frequenze	% del Totale	% Cumulata
<b>mai</b>	5	26.3%	26,3%
<b>raramente</b>	3	15.8%	42,1%
<b>a volte</b>	6	31.6%	73,7%
<b>spesso</b>	4	21.1%	94,8%
<b>sempre</b>	1	5.3%	100%

ITEMS	P-value esperienza < 5 anni / > 5anni	P-valu formazione base vs post base
Lo strumento è di facile utilizzo in termini di compilazione	0.332	0.125
Il tempo della compilazione dello strumento risulta adeguato	0.591	0.321
La compilazione dello strumento è compatibile con la sua attività lavorativa	0.343	0.558
Lo strumento risulta chiaro in relazione a ciò che intende rilevare	0.542	0.535
Utilizza lo strumento contestualmente alla sua attività lavorativa	0.710	0.690
Lo strumento permette di identificare le principali competenze del professionista	0.015	0.638
Un utilizzo continuo dello strumento può essere utile per la definizione delle competenze del professionista	0.238	0.537

## RISULTATI (3)- Risposte aperte

### Barriere

- ❖ Mancanza di tempo;
- ❖ ostacoli organizzativi;
- ❖ poca fiducia nell'efficacia dello strumento;
- ❖ carente strategia istituzionale per ricerca e sviluppo;
- ❖ Dimenticanza;
- ❖ scarsa cultura di indagine critica.

### Suggerimenti

- Maggiore velocità nella compilazione;
- promemoria visivi in reparto;
- revisione e specificazione degli items;
- integrazione dello strumento nel flusso di lavoro senza carico extra;
- supporto e feedback personalizzati;
- attribuzione di crediti formativi;
- dimostrazione di benefici concreti.

## DISCUSSIONE

- Strumento di mappatura delle competenze facile da usare e con tempi di compilazione adeguati. Criticità: compatibilità con il carico di lavoro e chiarezza/completezza degli items;
- mancanza di strumenti pienamente validati e specifici per le aree specialistiche può spiegare alcune incertezze dei partecipanti sulla chiarezza e completezza del questionario;
- carico di lavoro e la percezione di scarsa utilità pratica emergono come principali barriere anche in studi internazionali;

*Flinkman, 2026; Gunawan, 2020*

*Laibhen-Parkes, 2014; Charette, 2020*

## DISCUSSIONE (2)

- Partecipazione attiva alle indagini sulle competenze favorita da una cultura organizzativa che riconosce e valorizza la formazione continua (*Konttila, 2019*);
  - promuovere strategie di coinvolgimento attivo, sensibilizzare il personale sull'importanza della valutazione delle competenze e integrare tali strumenti in processi di sviluppo professionale condivisi e supportati dall'organizzazione.
- 
- Anche in presenza di framework di competenze avanzate consolidati (EONS) applicazione pratica di alcuni domini (leadership, ricerca e miglioramento della qualità) rimane limitata, a favore di un'attenzione predominante alla pratica clinica diretta (*Hagan, 2015*).
  - (*Hagan, 2015*);
  - ambiente che promuove la riflessione, offre un supporto strutturale e incoraggia la partecipazione attiva fondamentale per superare le barriere culturali e favorire lo sviluppo professionale continuo.

## CONCLUSIONI

Strumento di valutazione delle competenze deve essere non solo facile e rapido da utilizzare MA ANCHE:

- contenuti percepiti come pertinenti e coerenti con le esigenze operative;
- formazione specifica volta a uniformare l'interpretazione e l'uso dello strumento;
- applicazione inserita in maniera strutturata nei processi di lavoro esistenti.
- Restituzione di feedback chiari e tempestivi sull'utilizzo può rafforzare il senso di utilità e contribuire a promuovere l'aderenza.

## LIMITI

- campione ridotto e monocentrico;
- possibili biases legati all'autovalutazione;
- questionario costruito ad hoc e non validato psicometricamente;
- breve periodo di raccolta dati.

## PROSPETTIVE FUTURE

- Validazione statistica dello strumento su campioni più ampi e in altri contesti specialistici;
- analisi longitudinale per valutare se la percezione dell'utilità cambia nel tempo dopo l'introduzione di interventi di feedback o formazione;
- Integrazione con sistemi digitali (ad es. piattaforme di e-learning o app aziendali per l'autovalutazione).

## Ringraziamenti

*Staff infermieristico delle degenze di Ematologia e  
Centro Trapianti Midollo Osseo e Terapie Cellulari  
del Policlinico di Milano*

