

BIELLA CUORE

12-13 SETTEMBRE 2025



Con il Patrocinio di



SEGRETERIA ORGANIZZATIVA
COMUNE DI BIELLA
Tel. 011 881000
www.comune.biella.it
admin@comune.biella.it

Si ringrazia per il contributo incondizionato



INFERMIERI E CUORE:
competenze e sfide
nella cura
cardiologica



13 SETTEMBRE 2025

Agorà Palace Hotel - Biella

NURSE IN CHARGE.

**Modello organizzativo di lavoro in
sala di Cardiologia interventistica**

Dott.ssa Carola Condò
ASL TO4 – Cardiologia di Cirié



ANALISI DEL CONTESTO



CARATTERISTICHE

CRITICITA' DERIVANTI

Multidisciplinarietà

«Tante teste, tante idee, tante esigenze, tanti punti di vista....»

Procedure complesse e diverse (abl FA/Ch auricole/PM/PCI complesse..)

Necessità di personale e materiale differente.

Liste operatorie consistenti con procedure ad alta complessità

Alto carico assistenziale che richiede un'organizzazione ben strutturata
(Es: preparazione del paziente, collocazione post-operatoria del paziente)

Cambi di paziente molto frequenti

Se non strutturati causano lunghi tempi morti



Devo solo
preparare o anche
portare il paziente
in sala?

Qualcuno
ha
chiamato
il cambio?

Posso dare la
colazione agli
ultimi paziente in
lista?

Il paziente ha
già fatto l'eco-
TE?
La sonda sarà
libera?

Chissà a che ora
finiremo oggi...
Con ancora tutto
da preparare per
domani...

Gli ingegneri
sono
arrivati?

Gli anestesisti
stanno arrivando?
Il paziente è già sul
lettino!!

Chi può
venire a
mettere un
loop??

Il paziente
sta
salendo??



The Health Care Manager
Volume 39, Number 3, pp. 128-132
Copyright © 2020 Wolters Kluwer Health, Inc.
All rights reserved.

Enhancing Communication to Improve Patient Safety and to Increase Patient Satisfaction

Audrey M. Burgener, BS, MBA

Special article

Arch Argent Pediatr 2021;119(6):e589-e593 / e589

Communication in health care teams

Juan B. Dartiguelongue, M.D.^{a,c} and Pablo J. Cafiero, M.D.^{b,d}

- With the **lack of interprofessional communication between physicians and nurses**, shortage of patient-staff interaction, and deficiency of effective nurse handovers, it is a major risk point leading to **poor patient experience** and having an effect on both **patient safety** and clinical **outcomes**
- Research conducted during the 10-year period of 1995 to 2005 has revealed that **ineffective team communication** is the **root cause** for approximately **66% of all medical errors**



Come poter organizzare meglio il lavoro?

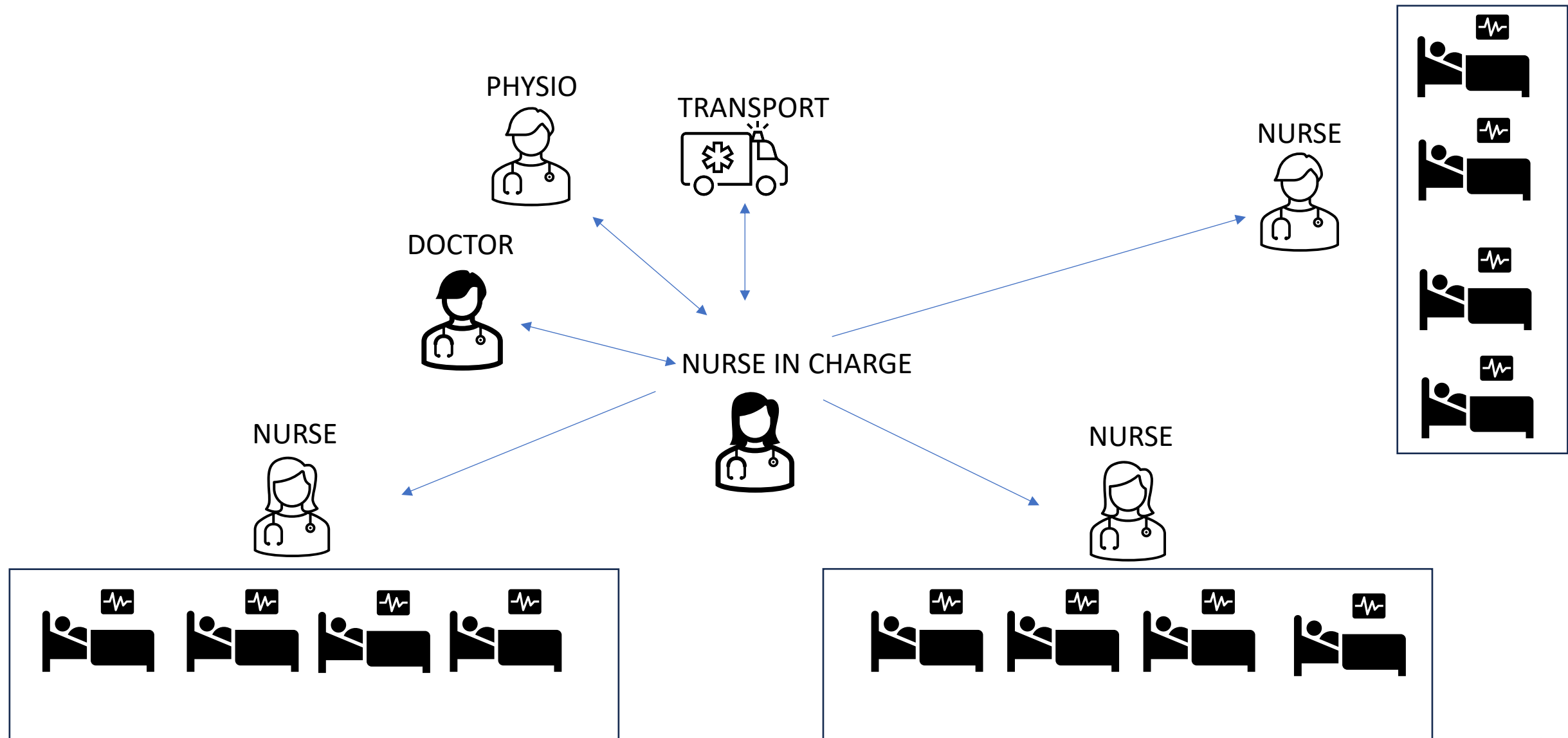


Istituzione dell'INFERMIERE REFERENTE (NURSE IN CHARGE)

- modello organizzativo di lavoro di ispirazione anglosassone

Progetto di lavoro cominciato a Maggio 2023







Come ci siamo organizzati?



Sondaggio con l'equipe di sala per comprendere se il modello di lavoro era applicabile al contesto lavorativo



Formazione degli infermieri della sala per poter mettere in pratica al meglio il nuovo modello di lavoro



Strutturazione del progetto e messa in atto del nuovo modello organizzativo



NURSE IN CHARGE Infermiere Referente

OBIETTIVI E FINALITA'



- *Coordinare* le diverse *strutture complesse* al fine di poter organizzare al meglio la lista operatoria ottimizzando i tempi di attesa (reparto, UTIC, PAC, Ambulatorio eco)
- *Facilitare* e diminuire i tempi dei *cambi sala/reparto*
- *Diminuire* il rischio di *errore* (es: far preparare/portare il paziente sbagliato)
- *Coordinare* le diverse *figure professionali*
- *Miglior gestione* delle tempistiche di ricovero dei *Day Hospital*
- *Sicurezza e soddisfazione del paziente!!*



NURSE IN CHARGE Infermiere Referente



- Prendere nota della lista operatoria
- Far presente a sala e reparto chi è l'infermiere referente della giornata
- Evidenziare eventuali criticità emerse consultandosi con il medico responsabile di sala operatoria
- Organizzare le liste operatorie tenendo in considerazione le procedure in sedazione (martedì/giovedì 8.00 – 14.00)
- Coordinare i cambi paziente gestendo le telefonate
- Coordinare le diverse strutture e i diversi professionisti al fine di ottimizzare i tempi di attesa
- Identificare i ruoli dei diversi infermieri in turno (strumentista, nurse di sala e nurse di anestesia)
- Organizzare le pause psicofisiche degli infermieri durante l'orario di accavallamento



Efficacia del progetto - METODO

E' stato redatto un **questionario anonimo** che analizza la percezione del lavoro **PRE e POST progetto** rivolto a infermieri e medici di sala e reparto.

I questionari sono stati consegnati agli infermieri e medici della sala e del reparto nel mese di Settembre 2023.

Le domande del questionario si sono focalizzate sulle **maggiori criticità** emerse in fase di progettazione.



Efficacia del progetto - METODO

CAMBIO PAZIENTE SALA/REPARTO

- Ritardi
- Errori

COMUNICAZIONE TRA SALA E REPARTO

- Chiarezza nella comunicazione telefonica
- Attori della comunicazione

ORGANIZZAZIONE

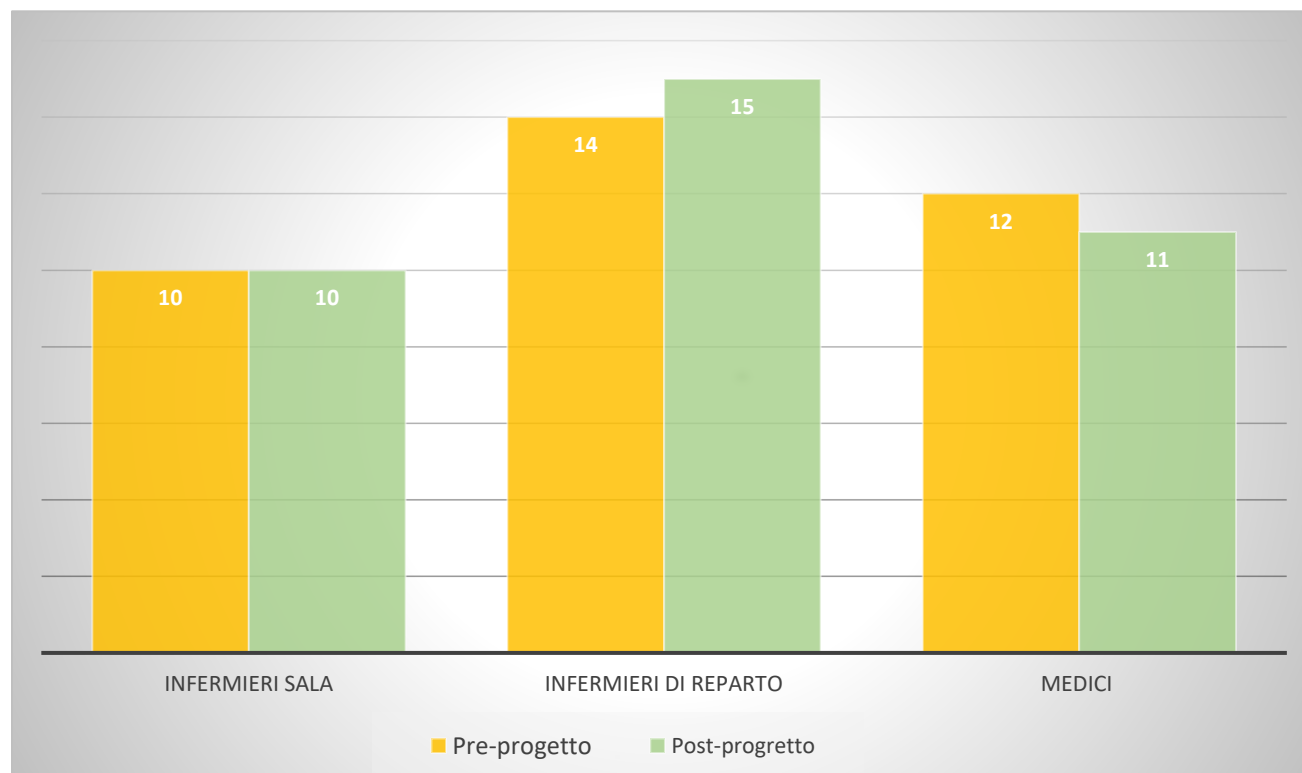
- Preparazione del paziente e dei materiali necessari per le procedure complesse (esecuzione eco TE, sonda TE, Eco TE..)
- Briefing pre e post operatorio

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (solo per gli infermieri della sala)

- Chiarezza nell'attribuzione dei ruoli degli infermieri nelle procedure (strumentista, nurse di sala, nurse di anestesia)
- Percezione del carico di lavoro da parte degli infermieri
- Formazione dei colleghi
- Organizzazione della pausa psicofisica



CAMPIONE ANALIZZATO



Pre progetto:

36 questionari:

- 10 infermieri di sala
- 14 infermieri di reparto
- 12 medici

Post progetto:

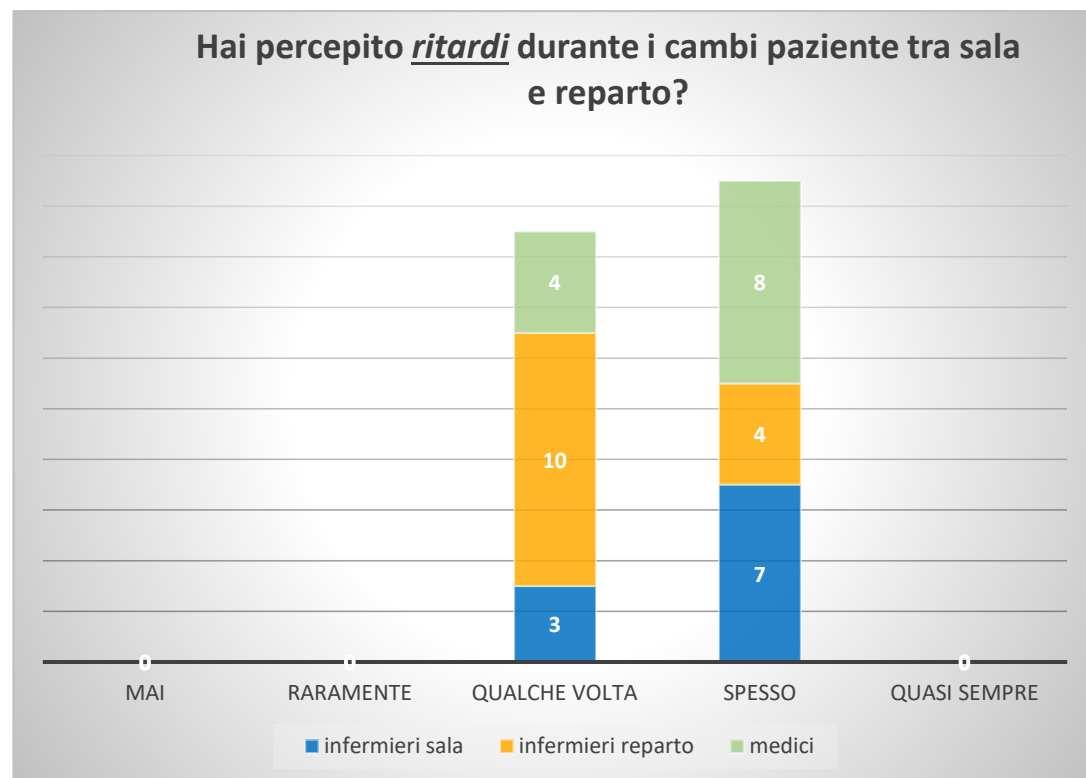
36 questionari:

- 10 infermieri di sala
- 15 infermieri di reparto
- 11 medici

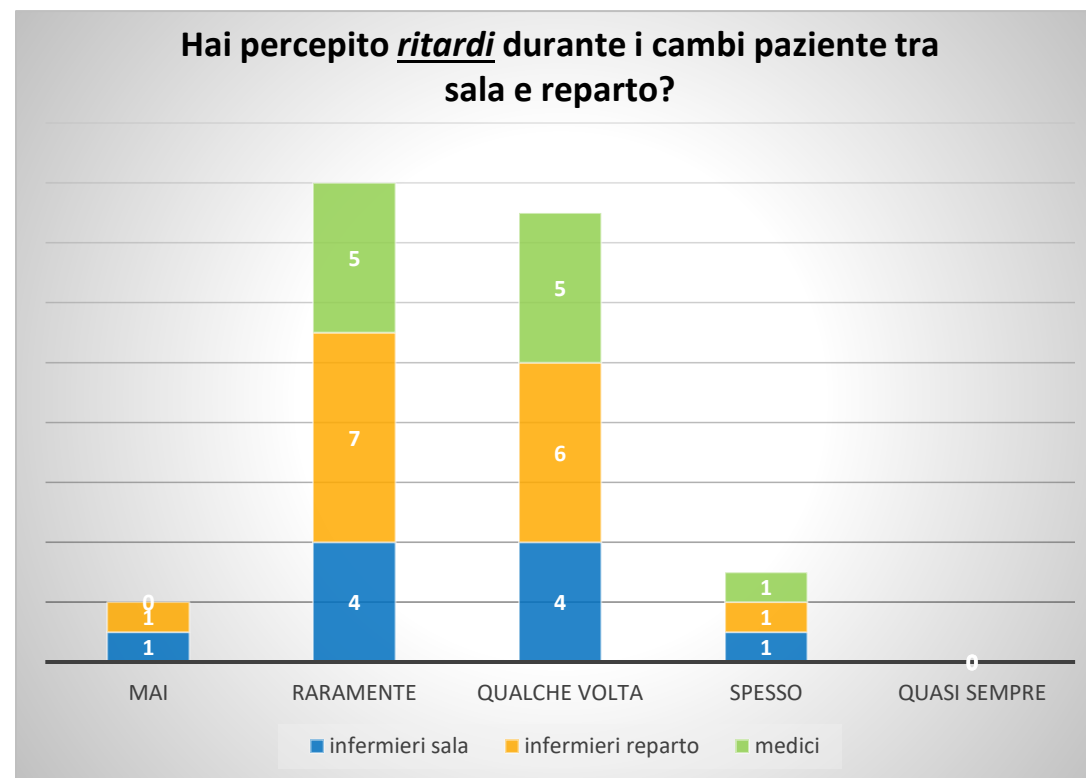


CRITICITA' EMERSE- Risultati CAMBIO PAZIENTE SALA/REPARTO

Percezione PRE Nurse in Charge



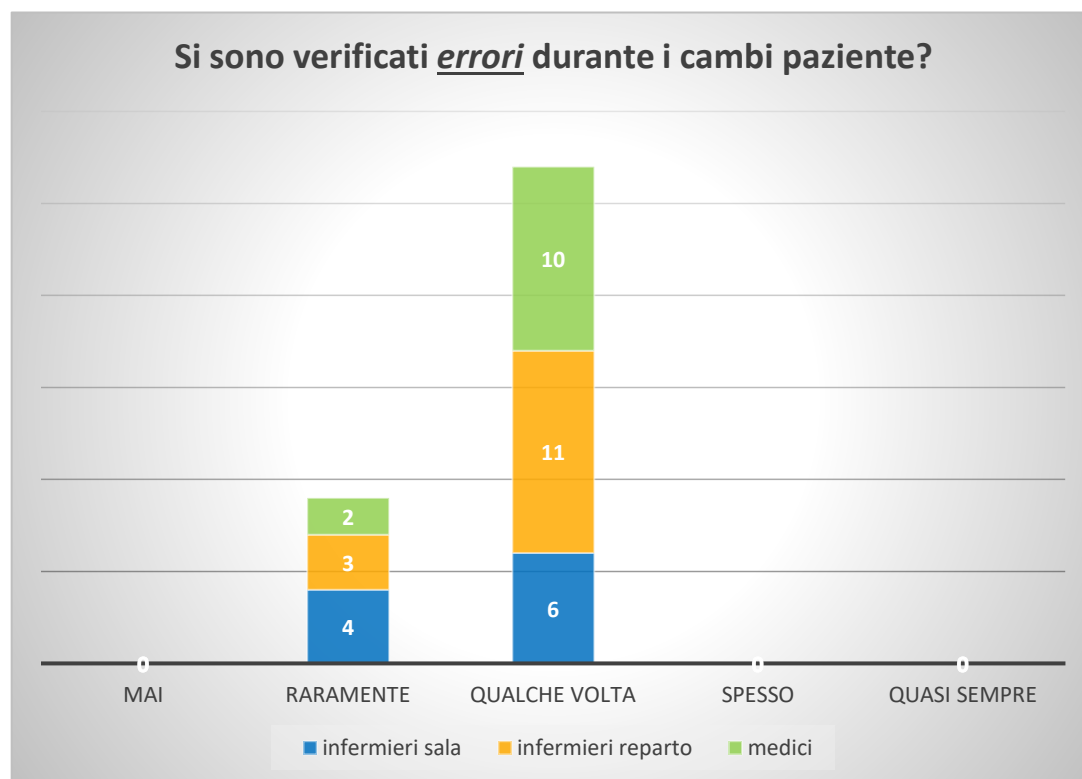
Percezione POST Nurse in Charge



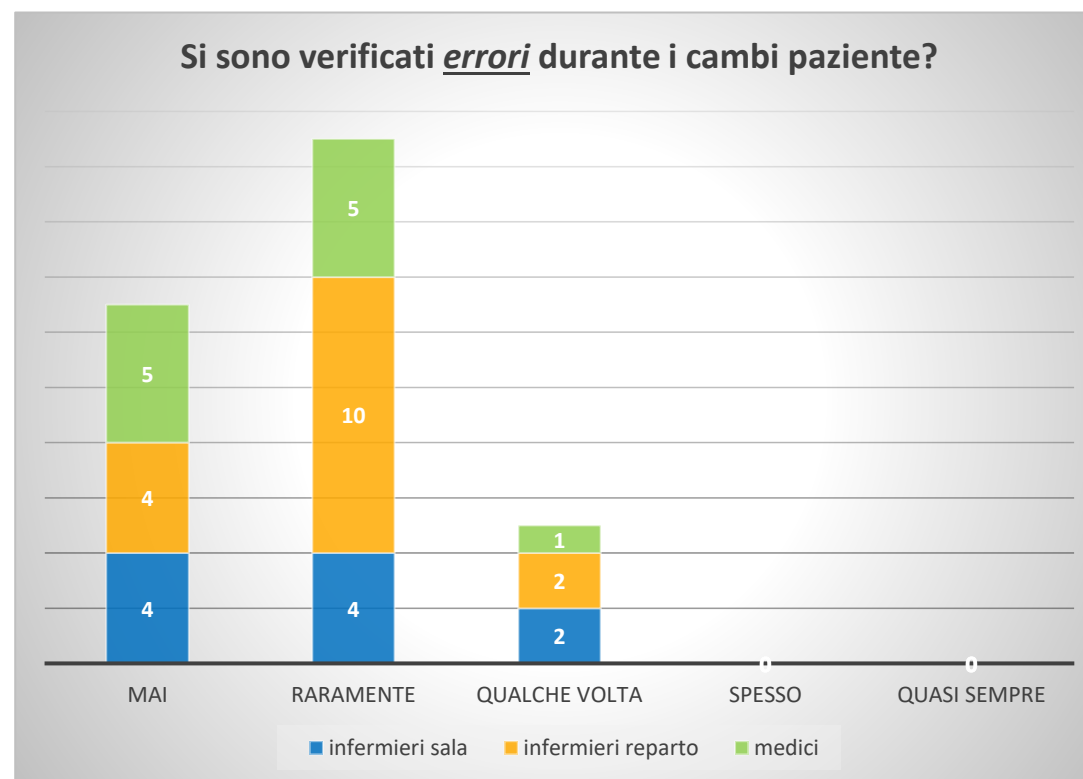


CRITICITA' EMERSE- Risultati CAMBIO PAZIENTE SALA/REPARTO

Percezione PRE Nurse in Charge

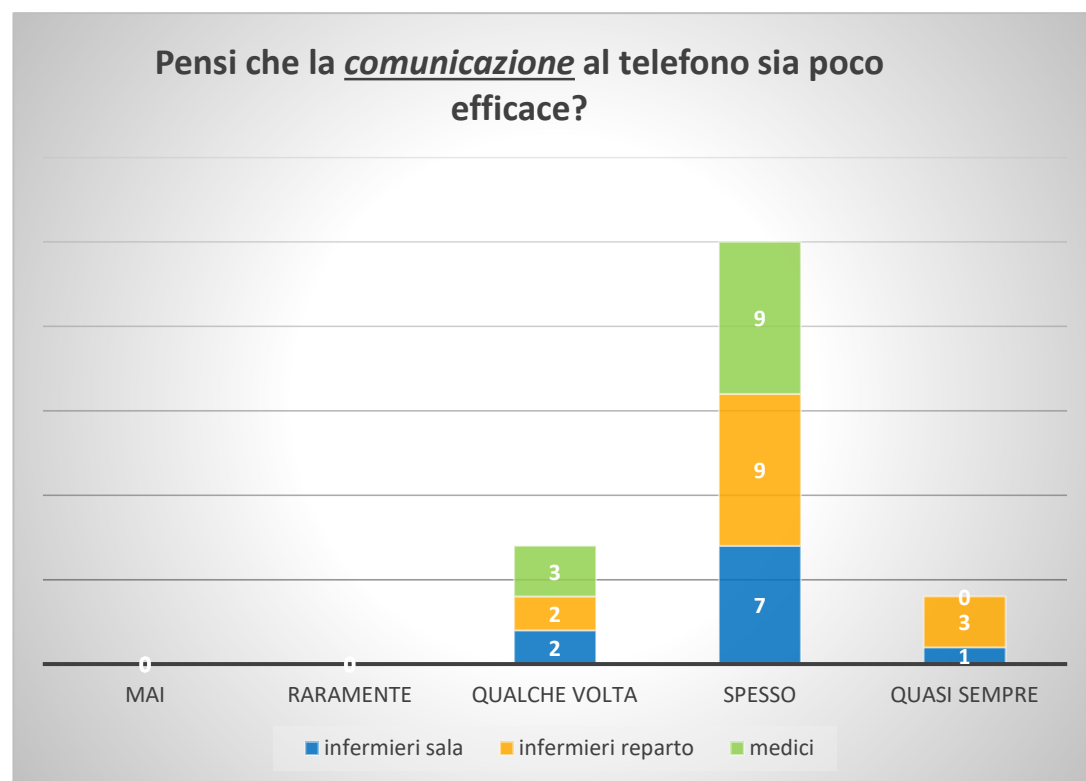


Percezione POST Nurse in Charge

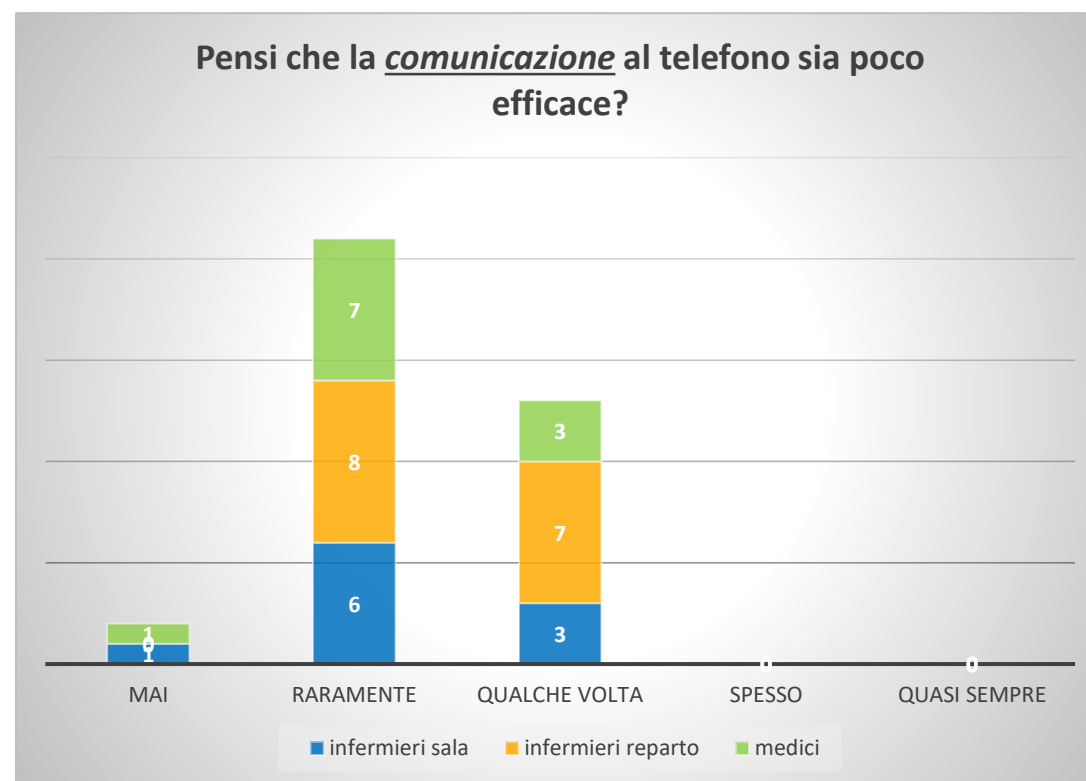


CRITICITA' EMERSE- Risultati COMUNICAZIONE TRA SALA E REPARTO

Percezione PRE Nurse in Charge



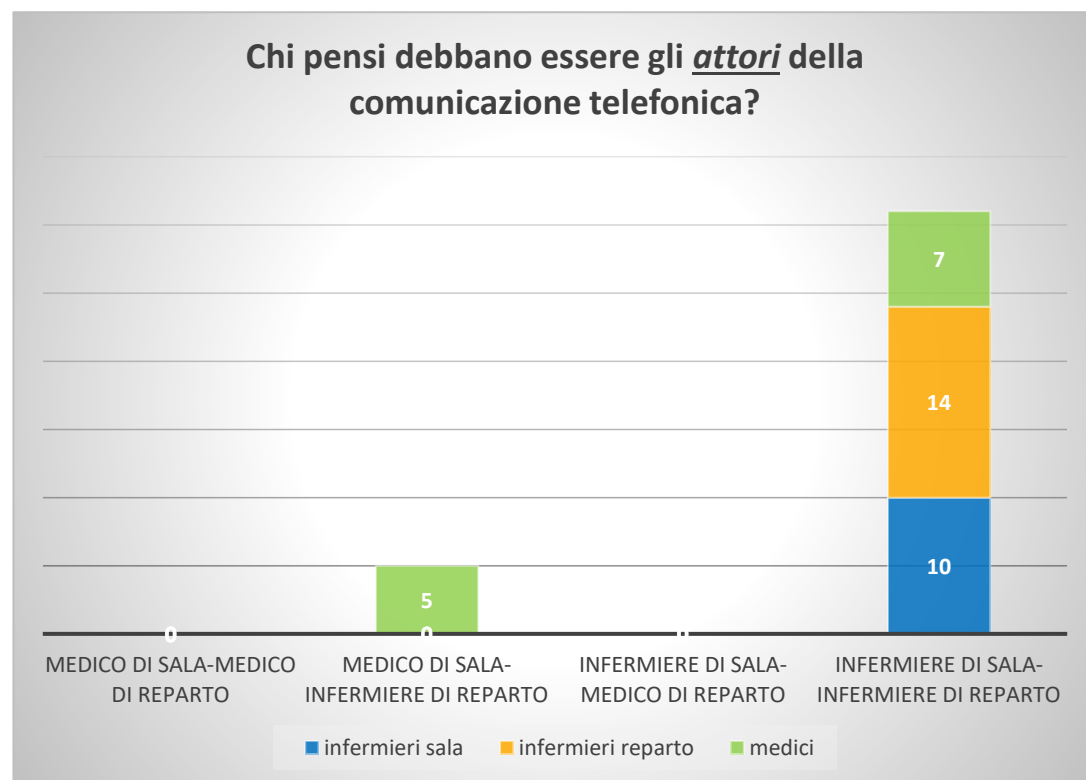
Percezione POST Nurse in Charge



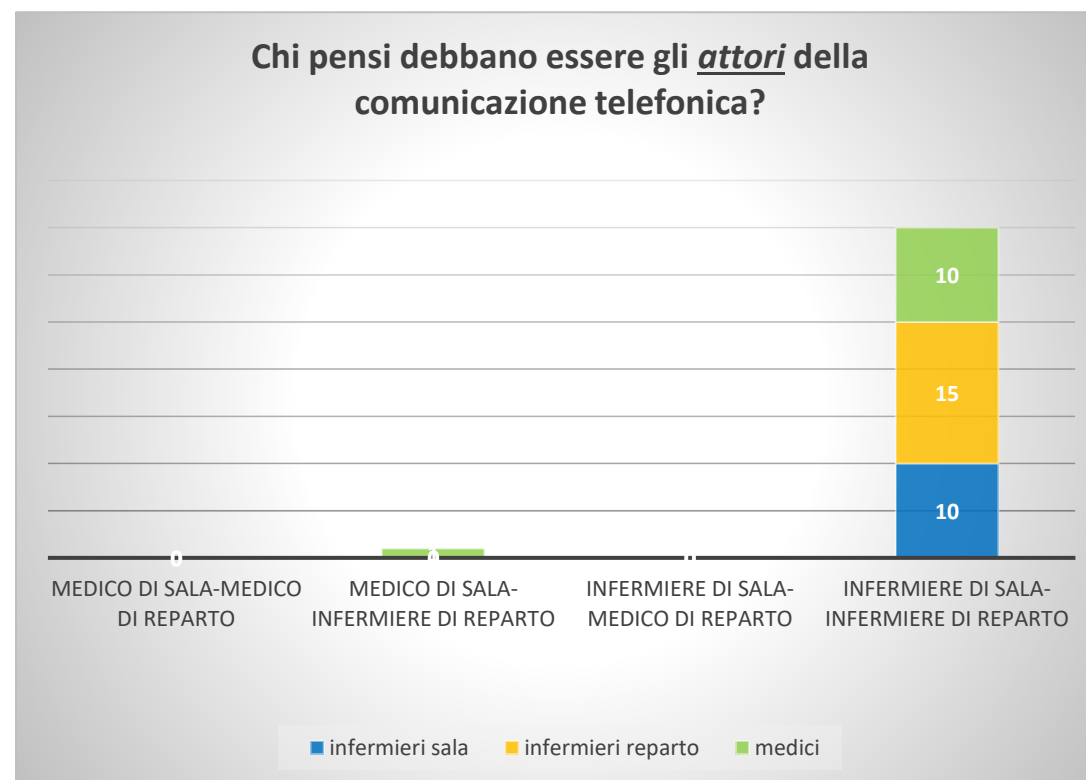


CRITICITA' EMERSE- Risultati COMUNICAZIONE TRA SALA E REPARTO

Percezione PRE Nurse in Charge

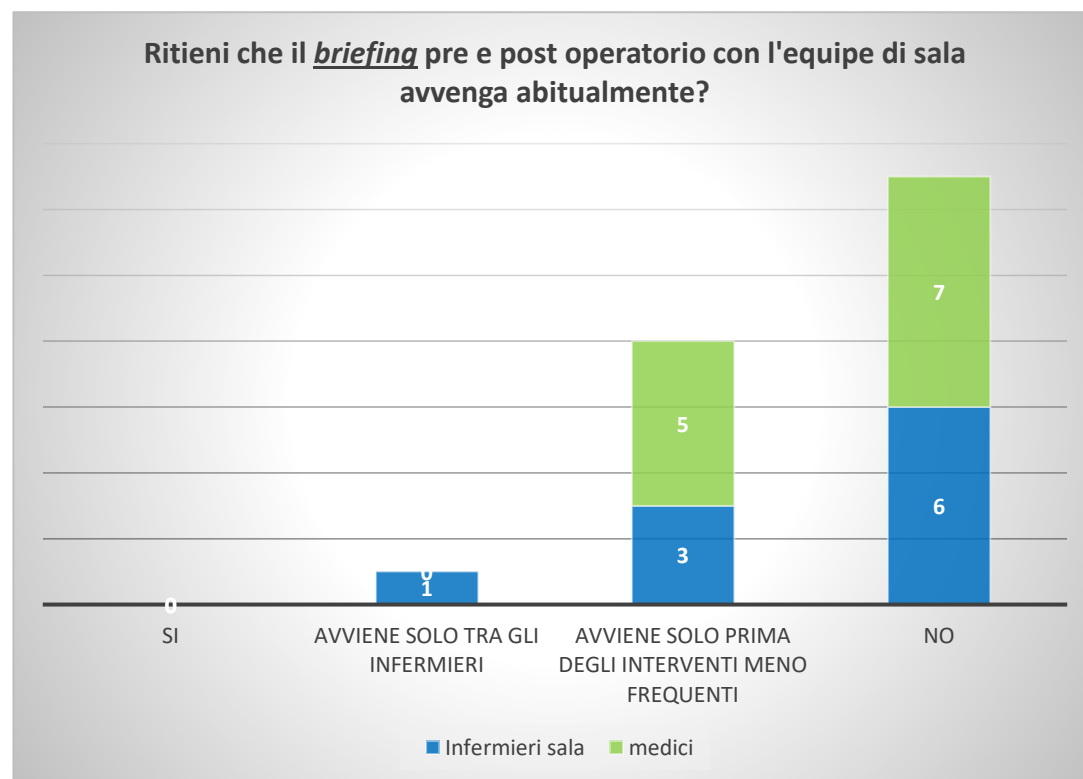


Percezione POST Nurse in Charge

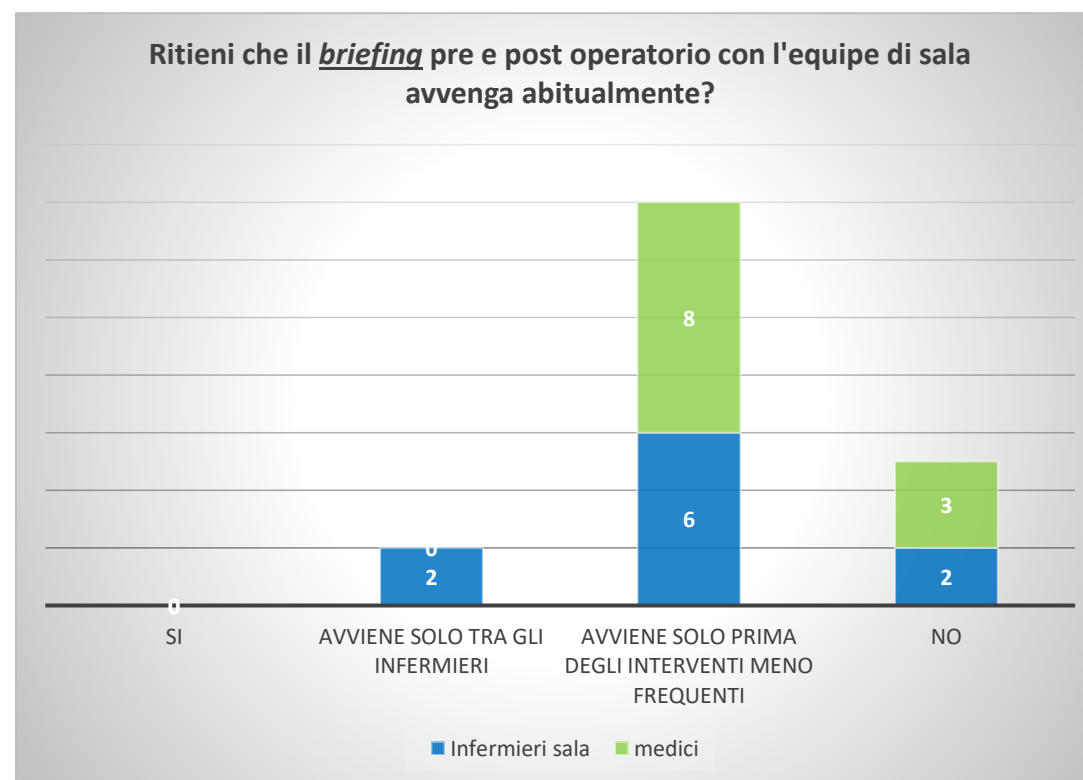


CRITICITA' EMERSE- Risultati ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Percezione PRE Nurse in Charge



Percezione POST Nurse in Charge

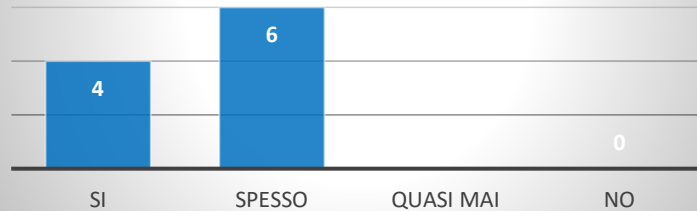




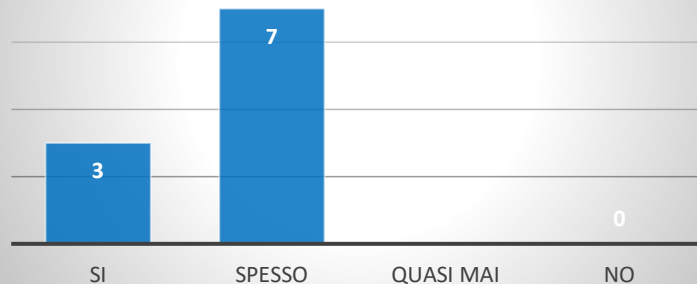
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (SOLO PER GLI INFERMIERI DELLA SALA)

Percezione PRE Nurse in Charge

Hai percepito che l'organizzazione dei diversi ruoli di ogni infermiere in una giornata tipica di sala sia stata poco chiara?

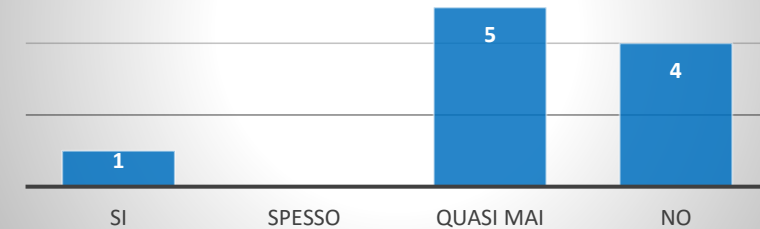


Hai percepito che il ruolo di ogni infermiere fosse proporzionato al carico di lavoro in una giornata di sala?

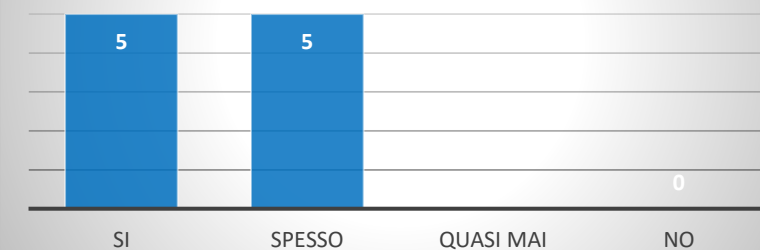


Percezione POST Nurse in Charge

Hai percepito che l'organizzazione dei diversi ruoli di ogni infermiere in una giornata tipica di sala sia stata poco chiara?



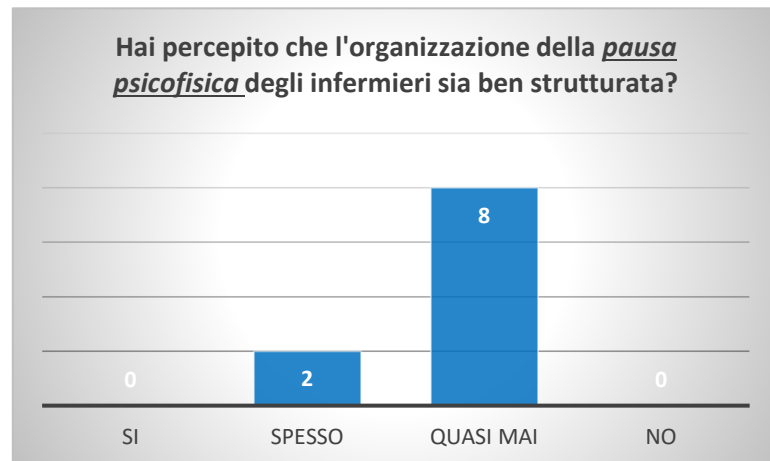
Hai percepito che il ruolo di ogni infermiere fosse proporzionato al carico di lavoro in una giornata di sala?



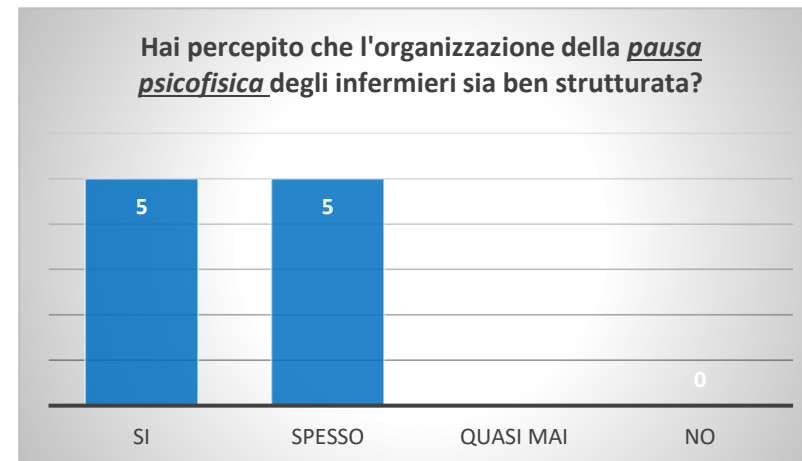


ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (SOLO PER GLI INFERMIERI DELLA SALA)

Percezione PRE Nurse in Charge



Percezione POST Nurse in Charge





DISCUSSIONE SUI RISULTATI

MIGLIORAMENTI EMERSI PER LE DIVERSE STRUTTURE

- Riduzione dei tempi d'attesa per i cambi paziente → riduzione dei tempi morti
- Diminuzione del rischio di errore
- > Chiarezza di comunicazione tra le parti
- Istituzione di un modello di comunicazione circolare chiusa (la comunicazione è più efficace se avviene tra due *infermieri*)

MIGLIORAMENTI EMERSI PER IL PERSONALE DELLA SALA

- > Identificazione del ruolo di ogni infermiere durante le diverse procedure
- Miglior distribuzione del carico di lavoro
- > Possibilità di strutturare adeguatamente il percorso dei colleghi in formazione
- Miglior distribuzione della pausa psicofisica degli infermieri
- > Soddisfazione lavorativa

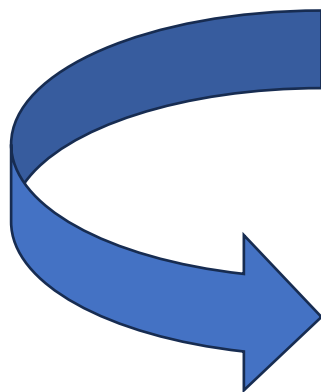


CONCLUSIONI

Ottimizzazione dell'organizzazione lavorativa in sala tramite un nuovo modello organizzativo



- Maggior sicurezza nell'ambiente lavorativo grazie ad una riduzione degli errori
- Miglioramento del clima lavorativo grazie ad una percezione più «ordinata» della giornata
- Miglioramento dell'umore degli operatori
- Miglioramento della performance lavorativa



OBIETTIVO FINALE:
Miglioramento **dell'assistenza alle persone assistite!!!**

BIELLA CUORE

12-13 SETTEMBRE 2025



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!