STRESS LAVORO CORRELATO

Alle radici dello stress da lavoro focalizzato nel settore scolastico



Bruno

STRESS LAVORO CORRELATO

1 . STRESS: inquadramento e fenomenologia

- Perchè occuparsi di stress;
- Gli aspetti caratterizzanti;
- Quali sono i segnali tipici dello stress;
- Definizione condivisa di stress da lavoro;

Perchè occuparsi di stress;
si basa su aspetti piscologici di esperienze quotidiane lavorative, che possono dividersi: in emozioni negative es. rabbia, ansia, scoraggiamento, pessimismo;

Bruno

Perchè occuparsi di stress;

oppure in aspetti lavorativi positivi : soddisfazione, contentezza, entusiasmo, sentirsi a proprio agio; possiamo affermare che chi non possiede un lavoro, fà una esperienza molto più intensa di stati affettivi negativi, rispetto ai lavoratori che presentano minori stati affettivi negativi; è stato dimostrato che nei fine settimana, gli stati affettivi negativi, diventano minori per chi svolge un lavoro; possiamo affermare che mediamente il lavoro protegge gli stati affettivi negativi; se si cambia il concetto e si prende in considerazione gli stati affettivi positivi, quest'ultimi prevalgono tra i lavoratori, e sono meno intensi tra i disoccupati;

Da uno studio di alcuni ricercatori (Butterworth et al. 2011, Occup Environ Med) basato sul confronto: dalla disoccupazione al lavoro e rischio depressione, si nota che è importante considerare il **tipo di lavoro svolto**, se si considerano gli occupati, i disoccupati, e lavoratori che presentano una **condizione lavorativa non adeguata,** si è visto che quest'ultimi si ammalano facilmente di depressione; tipicamente, ogni 100 lavoratori, 20 soffriranno di depressione, non dovuta allo stress lavorativo, ma a metodi di management non adeguati, spesso alla base di questo problema , possono portare un'organizzazione al punto in cui il 50%-60% della forza lavoro soffre di depressione; alcune stime di prevalenza di stress si possono dividere in 30% disturbi psicologici mentali, 8% disturbi d'ansia depressione, 7% dovuti all'uso di alcol;

Bruno

Stress : aspetti caratterizzanti

Il mondo del lavoro odierno, presenta alcuni aspetti di cambiamento repentini, a partire dalla **pandemia** nel 2021 una percentuale maggiore del 50% dei lavoratori riportava livelli di malessere psicologico compatibile con la depressione; questo impatto ha causato in alcuni settori lavorativi, un'intensificazione del lavoro, " always available culture" oggi il 30% dei lavoratori è esposto a scadenze strette, lavoro in velocità, necessità di continuare il lavoro a casa frequentemente, a discapito del tempo libero, spesso con il supporto della digitalizzazione, per un investimento intensivo nel mondo del lavoro, accelerato dalla precedente pandemia; oggi acquistano rilievo, rispetto ai rischi tradizionali (chimico, fisico e biologico) **nuovi rischi psicosociali** che esercitano effetti sulla salute attraverso il fenomeno di stress. I rischi psicosociali riguardano tutti i contesti professionali, e presentano una trasversalità per cui è importante acquisire una alfabetizzazione di base riguardante questi nuovi aspetti psicosociali.

Stress : aspetti definitori

Bruno

1) prime osservazioni mediche
- Flight or fight response da uno studio di (W.B. Canon)
- Sindrome generale di adattamento da uno studio di (H. Selye)

2) Elaborazione psicologica;

- valutazione cognitiva e coping; (R. Lazarus)
- cognizione perseverativa (J. F. Brosschot)

1) tutti gli organismi viventi secondo lo studio del Dott. Canon presentano un equilibrio interno o omeostasi di reazioni metaboliche, che possono variare in caso di minaccia imminente, l'organismo viene iperattivato in modo istantaneo, questa attivazione è operata dal sistema nervoso autonomo, in particolare dal sistema nervoso simpatico, che prepara l'organismo ad una reazione attraverso un rilascio di neurotrasmettitori come catecolamine (adrenalina e noradrenalina) che comportano un aumento del battito cardiaco e pressione sanguigna.

   Secondo uno studio del Dott. H. Selye è interessato anche il sistema endocrino, secondo questo ricercatore, lo stress è " considerato una risposta aspecifica dell'organismo a qualsiasi richiesta di cambiamento dell'organismo vivente verso l'ambiente esterno. All'inizio dello stress interviene una sindrome generale di adattamento che comporta una reazione di allarme con mobilitazione delle risorse interne, l'organismo protegge questa situazione di cambiamento utilizzando anche il sistema endocrino fino a quando le risorse non vengono esaurite, poi si passa ad una fase di esaurimento finale dell'organismo che comporta un consumo ultimo delle risorse, se la condizione stressante continua o risulta troppo intensa si entra in una fase di esaurimento in cui l'organismo non riesce più a difendersi e viene a mancare la naturale capacità di adattamento.

Bruno

2) Elaborazione psicologica;

lo stress risulta quindi una interazione tra le caratteristiche dell'ambiente (di lavoro) e quella della persona (lavoratore);

certe condizioni lavorative possono essere stressanti per la maggior parte delle persone; tra stimolo e risposta si inserisce la psiche;

si crea un ruolo centrale della valutazione cognitiva (appraisal) a monte della reazione da stress; il significato dell' Appraisal: è un processo mentale che associa ad uno stimolo un significato personale.

Molto importanti sono le condizioni di lavoro e l'impatto negativo che può generare stress e le varie problematiche di salute ad esso correlate;

- Stress e cognizione perseverativa (Brosschot): la risposta da stress è adattiva;
- Attivazione ripetitiva o cronica delle rappresentazioni mentali di uno o più eventi stressanti;
- Preoccupazioni anticipatorie o ruminazioni mentali successive;
- L'organismo permane in uno stato di disequilibrio che segnala con una serie di sintomi:
- Questi indicano un logoramento psicofisico in atto;
- Cresce il rischio di ammalarsi (malattie cardiovascolari);

I segnali dello stress; Bruno

I segnali dello stress possono riguardare : **la sfera fisica:** faticabilità eccessiva;aumento battito cardiaco; mancanza del respiro, mal di testa, tensione muscolare; ipertensione, faticabilità cronica; insonnia; **la sfera cognitiva**: fuga dei pensieri; difficoltà a fissare focus attenzione; pensieri ossessivi; perdita di prospettiva ecc. ; **la sfera emotiva** : rabbia, ansia, tensione, sintomi depressivi, paura, ecc.
Burnout : sindrome concettualizzata come derivante da stress cronico sul posto di lavoro che non è stato gestito con successo; si riferisce specificatamente a fenomeni nel contesto lavorativo;

- esaurimento emotivo: sensazione di aver esaurito tutte le energie; può essere transitorio;
- disaffezione lavorativa (cinismo) : atteggiamento di indifferenza, freddezza e distanza emotiva dal lavoro e da chi ne usufruisce
- Ridotto senso di efficacia professionale: senso di inadeguatezza, mancanza di fiducia circa le proprie possibilità di riuscita nelle attività lavorative;

sfera comportamentale:

- aumento nel consumo di alcolici;
- aumento del consumo di nicotina;
- disregolazione nell'alimentazione;
- aumento uso di farmaci;
- disturbi del sonno
- disfunzioni sessuali
- turnover
- aggrssività

Stress da lavoro : risposta psicofisica che occorre quando le richieste del lavoro superano le capacità, le risorse del lavoratore o si scontrano eccessivamente con i suoi bisogni;definizione recepita dall'accordo quadro europeo sullo stress da lavoro (2004) e dal D. Lgs.81/2008; Accordo quadro del 2004;

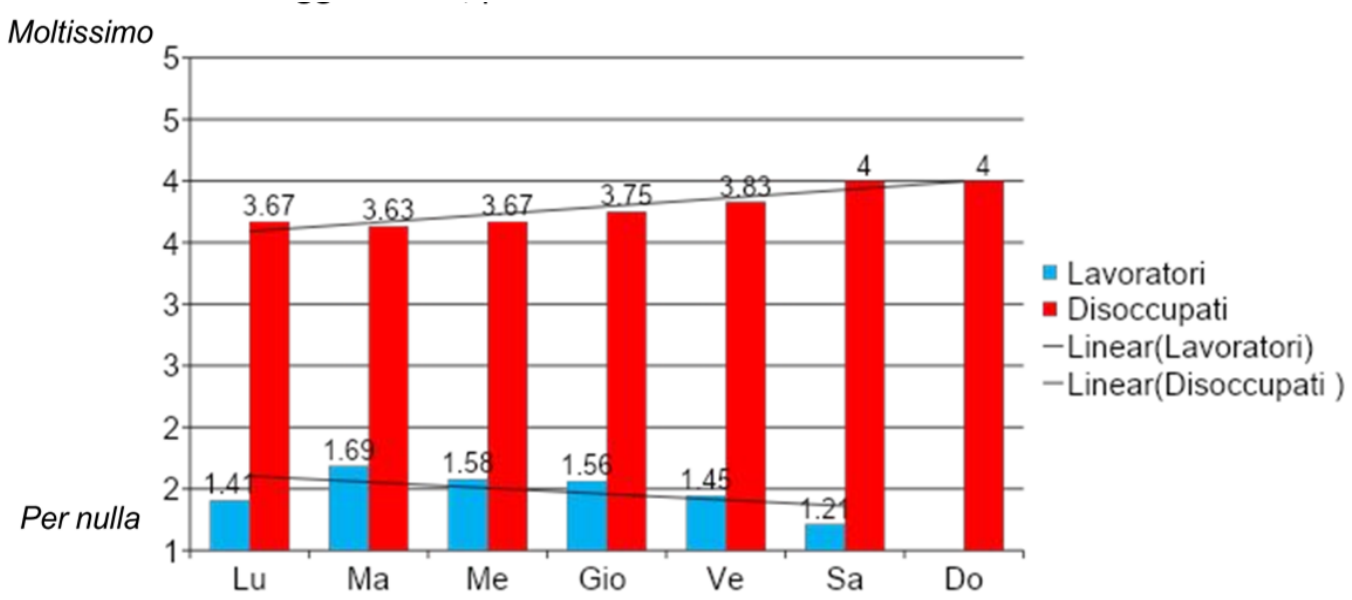
Rilevanza del fenomeno per il benessere e la prestazione lavorativa nelle organizzazioni odierne, inclusa la scuola - richiami al D. Lgs. 81/2008 -

“Tipicamente, ogni 100 lavoratori 20 soffriranno di depressione, più spesso che non dovuta allo stress lavorativo. Lo stress … ha conseguenze enormi per le organizzazioni. Metodi inadeguati di management, spesso alla base di questo problema, possono portare un’organizzazione al punto in cui il 50-60% della forza lavoro soffre di depressione.”

Dawson and Tylee, Eds., (2001). Depression: Social and economic timebomb. BMJ Edition

LF

Esperienza quotidiana di emozioni negative: rabbia, ansia, scoraggiamento, pessimismo

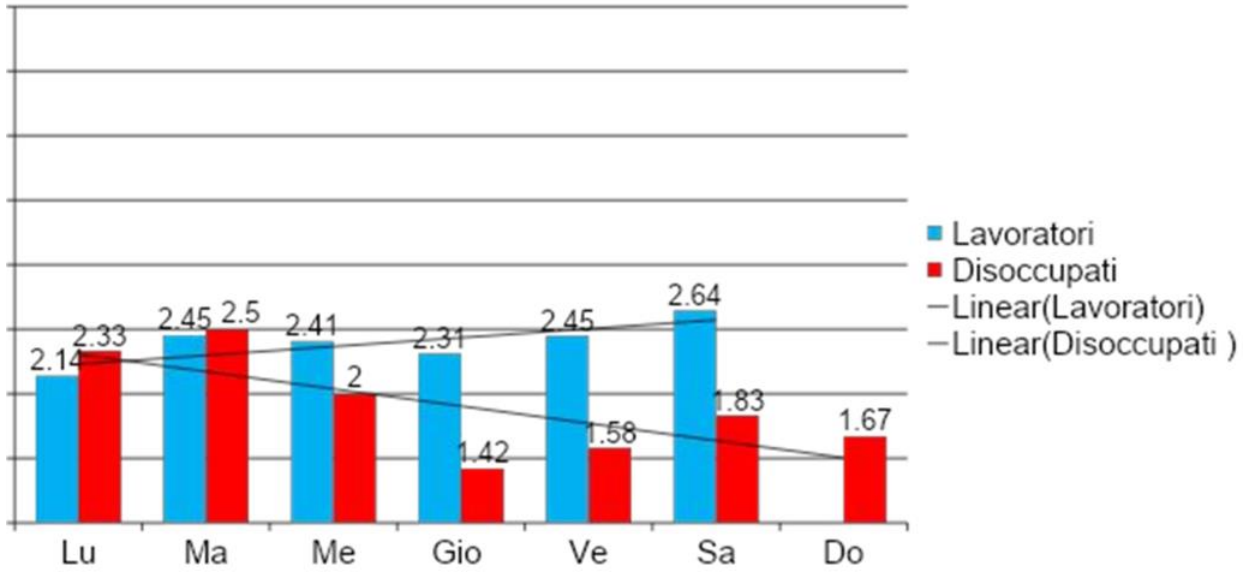


LF

Esperienza quotidiana di emozioni positive: soddisfazione, contentezza, entusiasmo

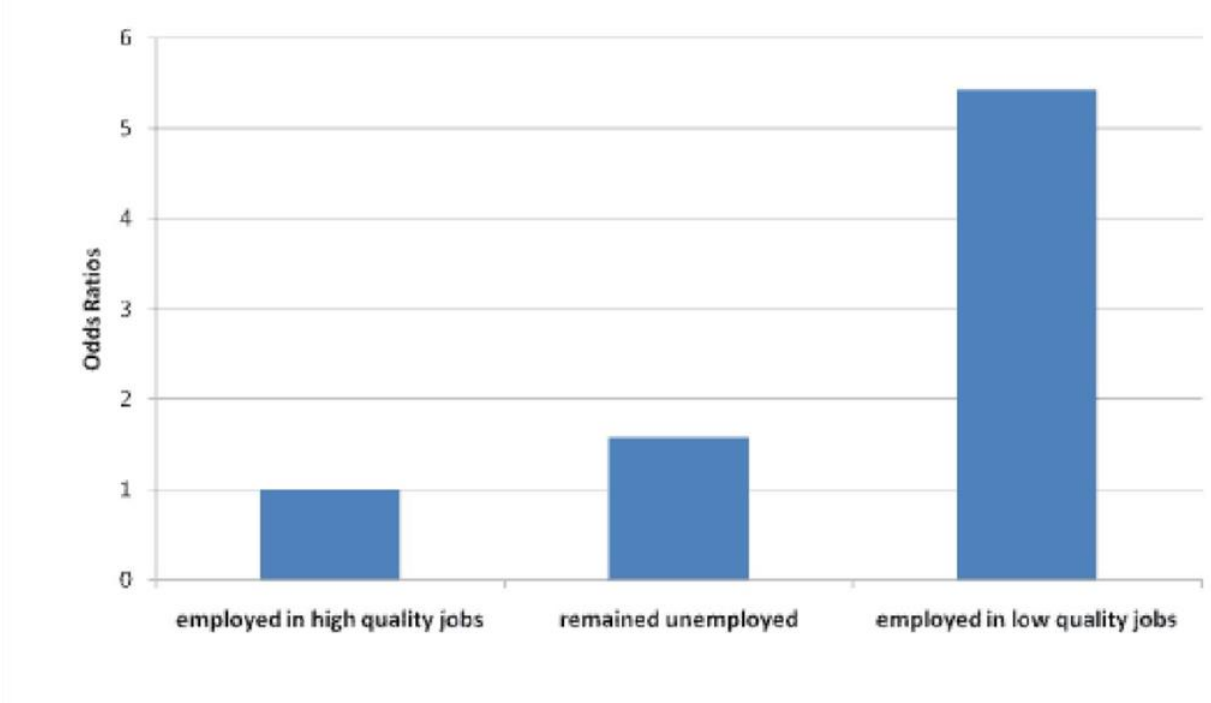
moltissimo

per nulla



LF

Dalla disoccupazione al lavoro e rischio depressione



Butterworth et al., 2011, Occup Environ Med

LF

RILEVANZA DEL FENOMENO STRESS

Mondo del lavoro odierno condizionato da:

- Impatto importante della pandemia

  Nel 2021, >50% dei lavoratori riportava dei livelli di malessere psicologico compatibile con la depressione

- Intensificazione del lavoro, «always available culture»

  >30% lavoratori esposto a scadenze strette, lavoro in velocità, necessità di continuare a casa (Eurofound, 2023)

- Digitalizzazione



LF

fenomeno del BURN-OUT

tipico delle helping-profession

… INCLUSA LA SCUOLA

International Journal of *Environmental Research and Public Health*

MDPI

Article

Prevalence of Burnout among Teachers during the COVID-19 Pandemic: A Meta-Analysis

Naiara Ozamiz-Etxebarria [1,*], Idoia Legorburu Fernnadez [1], Darren M. Lipnicki [2], Nahia Idoiaga Mondragon [1,*] and Javier Santabárbara [3]

[1] Department of Developmental and Educational Psychology, University of the Basque Country UPV/EHU, 48940 Leioa, Spain
[2] Centre for Healthy Brain Ageing, University of New South Wales, Sydney, NSW 2052, Australia
[3] Department of Microbiology, Pediatrics, Radiology, and Public Health, University of Zaragoza, C/Domingo Miral s/n, 50009 Zaragoza, Spain
* Correspondence: naiara.ozamiz@ehu.eus (N.O.-E.); nahia.idoiaga@ehu.eus (N.I.M.)

Abstract: Since the start of the COVID-19 pandemic, many studies have found that there has been a lot of teacher overload. One of the additional burdens has been that they have had to teach online. In addition, when they returned to face-to-face classes, they had to follow all the hygiene rules so that the COVID-19 virus would not spread. It is therefore not surprising that, during this pandemic period, high levels of psychological symptoms have been reported among teachers. Among this symptomatology, burnout has been very frequent among teachers. Therefore, the aim of this study is to conduct a meta-analysis to determine the overall prevalence of burnout among teachers during the COVID-19 pandemic. For this purpose, a search was conducted for cross-sectional studies listed in PubMed from 1 December 2019 to 14 February 2022 that reported on the prevalence of burnout among teachers. A total of nine studies from eight different countries in Africa, Asia, Europe, and North and South America, were included in this study. The pooled prevalence of burnout among teachers was 52% (95% CI 33–71%), which is higher than burnout rates reported for health professionals. There was significant heterogeneity between studies (I^2 = 99%, p-value < 0.001), and the prevalence of burnout was higher in women and school teachers (compared to university educators), and lower in American studies. This meta-analysis concludes that teachers worldwide experienced a high rate of burnout during the COVID-19 pandemic. This has implications not only for the teachers themselves, but also for the quality of the education they were able to provide. This education has an influence on the student population. The possible long-term effects are yet to be determined.

Keywords: burnout; teachers; COVID-19; prevalence; meta-analysis

check for updates

Citation: Ozamiz-Etxebarria, N.; Legorburu Fernnadez, I.; Lipnicki, D.M.; Idoiaga Mondragon, N.; Santabárbara, J. Prevalence of Burnout among Teachers during the COVID-19 Pandemic: A Meta-Analysis. *Int. J. Environ. Res. Public Health* **2023**, *20*, 4866. https://doi.org/10.3390/ijerph20064866

LF

IL D.LGS. 81/08

Il decreto 81/08 si occupa di valutare la condizione di salute e sicurezza dei lavoratori e ha introdotto la valutazione del rischio stress:

art. 28

La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

LF

Accordo europeo dell´8 ottobre 2004 - ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (8/10/2004)

1. *Introduzione*

***Lo stress da lavoro è considerato**, a livello internazionale, europeo e nazionale, **un problema** sia dai datori di lavoro che dai lavoratori.*

…

Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro.

…

***Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute** e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.*

LF

Sul lavoro oggi raramente subiamo una minaccia fisica immediata:

- Una scadenza importante imminente
- Blocco nel traffico
- ecc.



- … ma la risposta dell'organismo è sostanzialmente la stessa

LF

Comprehensive Psychoneuroendocrinology 16 (2023) 100215

Contents lists available at ScienceDirect

Comprehensive Psychoneuroendocrinology

journal homepage: www.sciencedirect.com/journal/comprehensive-psychoneuroendocrinology

Association between stress, depression or anxiety and cancer: Rapid review of reviews

Katy Cooper [a,*], Fiona Campbell [b], Sue Harnan [a], Anthea Sutton [a]

[a] Sheffield Centre for Health and Related Research (SCHARR), School of Medicine and Population Health, University of Sheffield, Sheffield, UK
[b] Population Health Sciences Institute, Newcastle University, UK

- **Conclusions:** There is consistent evidence for an association between psychological stress, depression or anxiety and cancer incidence in general populations, and some evidence for an association with mortality in cancer populations. Future research may focus on confirmation of these findings, as well as the role of social support and stress-reducing interventions in buffering against these effects.

LF

I PRINCIPALI FATTORI DI STRESS CON UN FOCUS SU QUELLI PRESENTI NEI SETTORI SCOLASTICI

2) active jobs

- richieste controllo
- richieste mettono alla prova
- energia mobilizzata, libera da costrizioni, è tradotta in azione adattiva
- questa conversione in energia in azione è prerequisito del processo di apprendimento
- libertà di decidere come fronteggiare richieste porta a testare efficacia del corso intrapreso, ritenendolo se si rivela efficace

3) passive jobs

- richieste controllo

- apprendimento negativo = perdita graduale (atrofizzazione) dele capacità possedute
- meno rischi per la salute degli higt-strain jobs, ma perdita di motivazione e produttività

Maria Stella

I PRINCIPALI FATTORI DI STRESS. UN FOCUS SU QUELLI PRESENTI NEI CONTESTI SCOLASTICI

- stress e malessere da lavoro risultato della combinazione di due dimensioni chiave
- domande psicologiche
  - grado di controllo
  - autorità decisionale sui propri compiti
  - livello di utilizzazione delle proprie capacità e/o competenze

1) higt-strain jobs

- richieste controllo

- lavori/contesti che pongono elevata pressione e limitano esperienze del controllo
- elevate richieste portano a logoramento se accoppiate a scarso controllo, in quanto performance è soggetta a costrizioni esterne
- pressione esterna> risposta da stress
- scarso controllo muta energia adattiva mobilizzata in tensione psicologica residua

  - mutazione dovuta a limitazioni/costrizioni nella scarica del potenziale di azione liberato

- All'estremo:

  "uso inappropriato tecnologie informatiche per creazione di lavori al videoterminale che combinano elevata richiesta di concentrazione con struttura rigida di compiti in termini di possibilità di controllo, portato a creazione di impieghi che sono prigioni comportamentali che limitano drasticamente possibilità di sviluppo del potenziale umano"

Maria Stella

I PRINCIPALI FATTORI DI STRESS CON UN FOCUS SU QUELLI PRESENTI NEI CONTESTI SCOLASTICI

4) low-strain jobs

- richieste controllo
- elevato controllo permette risposta ottimale a ciascuna delle poche richieste
- lo stress associato a tale condizione sarà basso

Nel tempo……

- Percorso A= DINAMICA DELETERIA
- tensione accumulata= ansia
- associo esperienza del'ansia al fronteggiamento delle richieste dell'ambiente
- per evitare ansia>limitazione coinvolgimento attivo con ambiente extralavorativo

- esiti a lungo termine
- disimpegno sociale progressivo

Maria Stella

I PRINCIPALI FATTORI DI STRESS CON UN FOCUS SU QUELLI PRESENTI NEI CONTESTI SCOLASTICI

- Percorso B=DINAMICA POSITIVA
- autoefficacia= fiducia nelle proprie capacità
- autoefficacia diviene convinzione prevalente nel fronteggiare richieste dell'ambiente
- tendenza ad accettare sfide e a cercarne di nuove

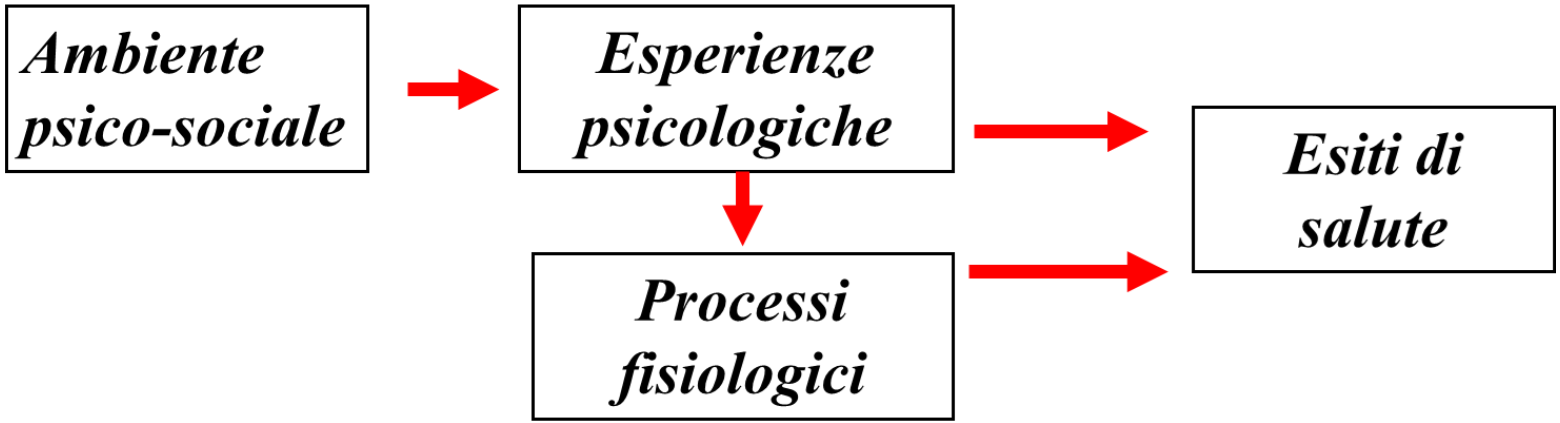
- esiti a lungo termine
- repertorio strategie coping si amplia e flessibilizza a ostacoli esterni incontrati

Maria Stella

Modelli del rischio psicosociale (cenni sui lavori ad alta tensione psicologica)

I rischi psicosociali e le relative conseguenze per la salute mentale e fisica sono tra le questioni più complesse nel campo della salute e sicurezza sul lavoro (SSL). Oltre ad avere effetti negativi per la salute individuale, i rischi psicosociali possono incidere negativamente anche sull'efficienza delle organizzazioni e delle economie nazionali.

I rischi psicosociali derivano da una progettazione, organizzazione e gestione carenti, nonché da un contesto sociale del lavoro inadeguato, e possono determinare esiti psicologici, fisici e sociali negativi.



Tipi di rischio psicosociale

NATURA E CARATTERISTICHE DEL LAVORO

Tipo di rischio	Rischio
	specifico
•Carico di lavoro	*sovraccarico/sottocarico*
•Contenuti del lavoro richieste	*tipi di domande, monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentario o inutile,non corrispondenza tra lavoro e capacità possedute*
•Orario di lavoro	*lavoro a turni , orario di lavoro prolungato , rigidità e imprevedibilità dell'orario di lavoro*
•Controllo del lavoro	*scarsa autonomia, scarso controllo sul carico di lavoro*.

CONTESTO ORGANIZZATIVO E SOCIALE

Tipo di rischio	**Rischio specifico**
•Ruolo nell'organizzazione	*ambiguità di ruolo, conflitto di ruolo, conflitto famiglia lavoro, livello gerarchico inferiore*
•Cultura dell'organizzazione	*comunicazione interna scarsa, scarsa consultazione dei lavoratori, modalità inadeguata di gestione dei cambiamenti.*
•Sviluppo di carriera	*insicurezza lavorativa, mancanza di opportunità di apprendimento e sviluppo personale*
•Relazioni interpersonali	*scarsa qualità della leadership, conflitti interpersonali e mobbing, scarso supporto del superiore e dei colleghi*
•Giustizia/equità organizzativa	*ingiustizia distributiva, ingiustizia procedurale*

FOCUS 1: INIQUITA' ORGANIZZATIVA

Equità o giustizia organizzativa

Persone naturalmente attente all'equità di eventi e situazioni che incontrano nella loro vita quotidiana

- I lavoratori reagiscono alle decisioni e alle azioni intraprese dall'organizzazione
- La percezione di ingiustizia ha effetto su atteggiamenti e comportamenti delle persone
  - Ad es. alimenta intenzioni di turnover e job-search behavior

La **Teoria dell'Equità** è uno modello della motivazione secondo cui le persone negli scambi sociali o nelle relazioni del tipo dare- avere cercano l'imparzialità e la giustizia. Questa teoria si basa sulla **dissonanza cognitiva**, concetto elaborato dallo psicologo sociale **Festinger** negli anni '50. Lo studioso ipotizzava che le persone fossero motivate a mantenere una certa coerenza tra le convinzioni cognitive e il loro comportamento. La percezione di incongruenze dà origine a **dissonanza cognitiva** che, a sua volta, dà la spinta ad attuare un intervento correttivo. L'azione correttiva può variare da un live cambiamento nell'atteggiamento o nel comportamento della persona. Lo psicologo **Adams** è stato pioniere nell'applicazione del **principio di equità** sul posto di lavoro. Adams (1965) sostiene che chi lavora preferisce **condizioni di equità** nelle relazioni con l'ambiente lavorativo e infatti se ci sono delle ingiustizie si crea tensione che a sua volta demotiva il soggetto.

Da qui si diramano due sub-teorie, raccolte nella **Teoria della Giustizia Organizzativa**, elaborate da **Greenberg** (1987):

1. la **Teoria Distributiva** (equità in relazione ai risultati di lavoro)
2. la **Teoria Procedurale**

Giustizia distributiva

Equità dell'esito finale dei processi di assegnazione delle risorse:

- retribuzione
- benefit
- responsabilità assegnate
- carico ed orario di lavoro
- possibilità di crescita e promozione

La Teoria distributiva si riferisce a quanto le persone credono di essere trattate equamente in relazione ai risultati del lavoro, al loro impegno e a quanto guadagnano. La giustizia distributiva riflette l'equità percepita riguardo alle modalità con cui le risorse e le ricompense vengono distribuite o assegnate.

Giustizia procedurale:

Equità processo decisionale (metodi e procedure applicate dai decisori)
Sensibilità dei lavoratori al processo decisionale:

- Raccolte info accurate e complete
- Lavoratori preventivamente consultati ed invitati ad esprimere il loro parere
- Fornite info aggiuntive, se richieste
- Regole decisionali applicate sempre allo stesso modo

La giustizia procedurale invece fa capo a quanto un soggetto si sente trattato in modo equo in relazione a come sono prese le decisioni che lo influenzano, decisioni di allocazione delle risorse.

COMPORTAMENTI CHE POSSONO ESSERE UNA REAZIONE ALLA SITUAZIONE DI INIQUITA' E INGIUSTIZIA ALLE QUALI SI E' ESPOSTI

OSTILITA'-ABUSO

- Si è comportato in modo da 'mettere in cattiva luce' qualcuno

RITIRATA ORGANIZZATIVA

- E' rimasto a casa dicendo di essere malato quando in realtà non lo era affatto

FURTO

- Si è portato a casa strumenti da lavoro o altro materiale senza permesso

SABOTAGGI

- Ha danneggiato volontariamente uno strumento/apparecchiatura

FOCUS 2: STRESSORI RELAZIONALI

–Risorse di supporto sociale al lavoro sono aspetto centrale per il benessere lavorativo

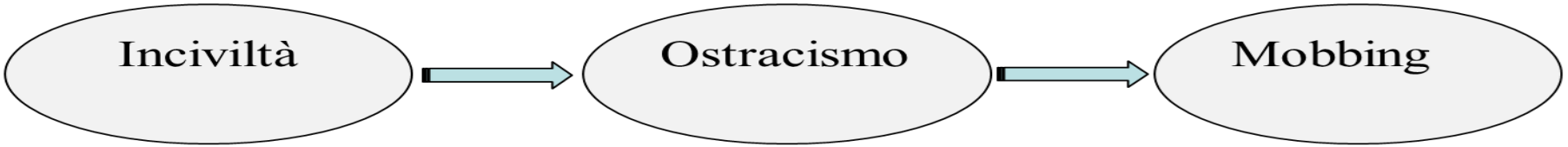
•L’assenza di supporto configura una situazione rischiosa

•La presenza di situazioni di conflittualità o di marginalizzazione di alcuni lavoratori sono ‘forti’ segnali di rischio

- Supporto dai colleghi
  - Le persone con cui lavoro hanno con me un rapporto anche personale
  - Le persone con cui collaboro mi sono di aiuto nel portare a termine il lavoro
  - Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull’aiuto dei miei colleghi

- Supporto dal diretto superiore
  - Il mio capo si preoccupa del benessere dei suoi sottoposti/collaboratori
  - Il mio capo riesce a far lavorare bene la gente assieme
  - Il mio capo mi aiuta a portare a termine il lavoro

oltre all'assenza di supporto è nociva la conflittualità



Comportamento scortese che viola la norma del reciproco rispetto

Messa al bando, forma di aggressione passiva

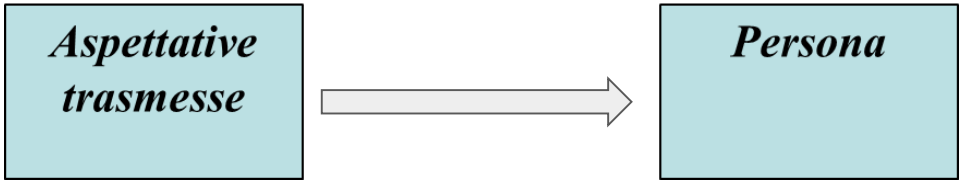
Marginalizzazione attiva, esclusione

Si definisce mobbing una situazione in cui uno o alcuni individui, per un certo periodo di tempo, si ritengono costantemente bersaglio di comportamenti negativi condotti da una o alcune persone. In tale situazione l'individui bersaglio trova difficoltà a difendersi. Il mobbing non è un singolo episodio.

PB

FOCUS 3: I RISCHI DEL RUOLO (non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori)

–Ruolo: insieme aspettative comportamentali che diverse persone o gruppi trasmettono alla persona



–Essenzialmente: comportamento atteso

–A volte aspettative non sono chiare o compatibili le une con le altre

AMBIGUITA' DI RUOLO

•Non si dispone di info sufficienti per eseguire il proprio lavoro

–Molti superiori non forniscono info adeguate ai propri collaboratori, che quindi non sanno che cosa fare

•Situazioni tipiche:

–Non esistono obiettivi chiari e pianificati

–Non si sa quali sono le proprie responsabilità

–Non si sa se si distribuisce il tempo in maniera appropriata

Non è chiaro che cosa esattamente il superiore si aspetta

PB

CONFLITTO DI RUOLO

- Richieste contrastanti
- Conflitto intra-ruolo:

–Un collega chiede di essere più accurati nel lavoro e un altro più rapidi

–Situazioni tipiche:

- Si fanno cose accettate da una persona ma non da altre
- Si lavora su cose che non sono necessarie
- Vengono assegnati compiti senza adeguate risorse o materiali per eseguirli

CONFLITTO EXTRA RUOLO (conflitto lavoro-famiglia)

–Problema in famiglie *dual-earner* con figli e per genitori *single*

–Lavoro > famiglia

- Generato da fattori lavorativi (turno di 10 ore lascia poco spazio per la famiglia)

–Famiglia > lavoro

- Generato da fattori familiari (portare un figlio malato dal dottore costringe ad essere assenti dal lavoro)

- Cenni sul ruolo dei fattori personali e disposizionali (ad es. genere),

Caratteristiche demografiche:

D. Lgs. 81/2008 chiede di includere nella valutazione

dei rischi: Genere, età e provenienza da altri paesi

Caratteristiche disposizionali:

- Caratteristiche di vulnerabilità: Comportamento di tipo A, Overcommitment, Affettività negativa, Alessitimia.
- Caratteristiche protettive: Hardiness, Resilienza, Senso di coerenza,

Rosella Pace

Genere

Caratteristiche disposiz. valutabili durante sorveglianza sanitaria

Medico competente dovrebbe fare attenzione a «elementi soggettivi» [Orsi et al. 2010, 21] o «suscettibilità individuali» [Loi et al. 2008, 151]

Prevalenza disturbi d’ansia per genere

Rosella Pace

VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO

Il **METODO INAIL** (ultimo aggiornamento nel 2017) prevede:

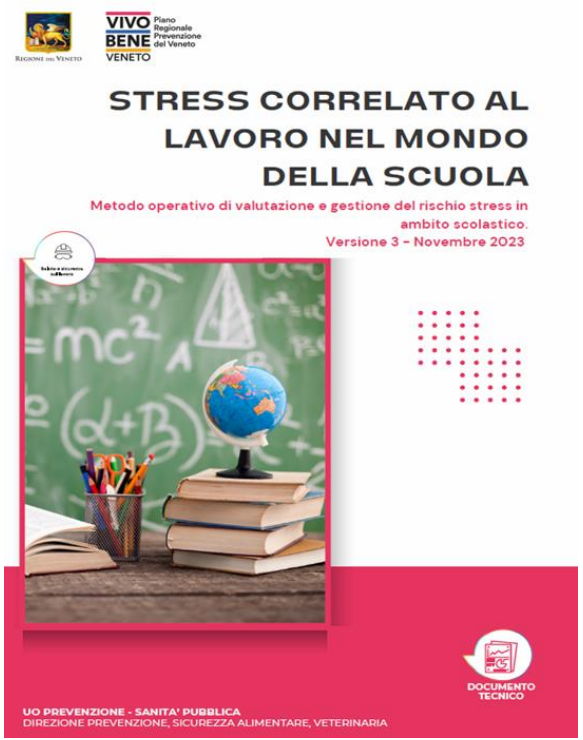
- Analisi degli **indicatori aziendali** (fase obbligatoria)
- Analisi dei **fattori di contenuto e di contesto** tramite check-list (fase obbligatoria)
- Analisi delle percezioni soggettive (valutazione approfondita facoltativa).

Unità di Analisi: **Gruppi omogenei di lavoratori**

Valutazione affidata al Gruppo di Lavoro (GV)

GRUPPI OMOGENEI DI LAVORATORI NELLA SCUOLA

- Insegnanti
- Amministrativi
- Ausiliari
- Tecnici
- Coordinatori



Sara Poggio

GRUPPO DI LAVORO (GV)

- DS o suo delegato
- DSGA,
- RSPP (e un ASPP, se RSPP è esterno)
- Medico Competente
- RLS
- un lavoratore per ogni gruppo omogeneo
- Responsabile Qualità (se c'è)

Se l'Istituto è su più plessi è opportuno che nel GV ci sia un rappresentante per ogni plesso.

Sara Poggio

- Il compito del GV consiste nel **raccogliere i dati oggettivi** e nel **compilare le apposite check-list**, partendo da un confronto costruttivo tra tutte le sue componenti, così come l'**individuazione delle misure correttive**.
- Al GV, inoltre, è affidato un **ruolo di monitoraggio**, a supporto del Servizio di Prevenzione e Protezione, **circa la reale adozione e l'efficacia delle misure correttive concordate**.
- Il GV è coinvolto anche nel caso in cui si renda necessario procedere ad una valutazione approfondita.

Sara Poggio

griglia

DATI CONTEMPLATI NEL METODO INAIL

checklist

Tab. 1		
Sezioni	*Numero indicatori*	*Punteggio massimo*
Scheda dati oggettivi	**11**	**116**
A - Ambiente di lavoro	**8**	**30**
B - Contesto di lavoro	**8**	**33**
C1 - Insegnanti - Contenuto del lavoro	**10**	**42**
C2 - Amministrativi - Contenuto del lavoro	**8**	**39**
C3 - Ausiliari - Contenuto del lavoro	**7**	**33**
C4 - Tecnici - Contenuto del lavoro	**10**	**40**
C5 - Coordinatori - Contenuto del lavoro	**9**	**42**

- La check list “contenuto del lavoro” deve essere compilata per ogni gruppo omogeneo.
- Per ogni scheda, il GV ha la possibilità di inserire delle note nello specifico campo dedicato, riportato in calce ad ogni foglio di lavoro.

Sara Poggio

DATI OGGETTIVI (O EVENTI SENTINELLA)

- N. di invii alla *commissione medica di verifica* per problemi connessi a comportamenti o ad assenze ripetute per malattia
- % Rotazione del personale (Usciti/Entrati) [turnover]
- N. di richieste di spostamenti interni tra classi o plessi scolastici
- N. di esposti o segnalazioni da parte del personale, di classi o di genitori pervenuti al DS, al DSGA, al RLS o al MC
- N. di procedimenti per sanzioni disciplinari
- N. di procedimenti per sanzioni disciplinari per il mancato rispetto del Regolamento d'Istituto da parte degli alunni
- Indici infortunistici
- % Assenza dal lavoro
- % Assenze per malattia
- N. visite Dal MC (se nominato) su richiesta del lavoratore

FATTORE AMBIENTE LAVORO

1 - Il microclima (temperatura, umidità dell'aria e presenza di sostanze inquinanti) di tutti gli ambienti è adeguato?

…

4 - Sono presenti attrezzature/strumenti (pc, lim, fotocopiatrici, stampanti..) adeguati e sufficienti per lo svolgimento del proprio lavoro?

5 - Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?

…



Si tratta nel complesso di fattori igienici

Sara Poggio

FATTORI DI CONTENUTO E DI CONTESTO

1 - Il Regolamento d’istituto è conosciuto e rispettato da tutto il personale scolastico?

2 - I criteri per l’assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi?

3 - L’organizzazione dell’orario di lavoro del personale prevede una rotazione tale da facilitare chi lavora su più plessi?

…

5 - I ruoli e i compiti delle persone con funzioni specifiche sono definiti e noti a tutto il personale?

…

Sara Poggio

FATTORI CONTENUTO DEL LAVORO – SPECIFICI PER GRUPPO OMOGENEO (ES. INSEGNANTI)

1 - C’è coerenza e condivisione all’interno dei cc.d.c./team sui criteri di valutazione dell’apprendimento e comportamento degli allievi?

2 - I principi e i messaggi educativi sono condivisi e applicati all’interno dei cc.d.c./team?

3 - Il DS valuta il ruolo educativo degli insegnanti in modo coerente ed oggettivo?

…

6 - Per la formazione delle classi iniziali vengono applicati dei criteri condivisi?

…

CONCLUSIONE DELLA VALUTAZIONE

Al termine della compilazione, dalla sommatoria del punteggio della Scheda Dati Oggettivi e di quello della check-list (aree A, B e C), si otterrà il “punteggio finale” e, quindi, una **valutazione del rischio stress lavoro correlato specifica per ciascun gruppo omogeneo**, per il quale andranno individuate e messe in atto eventuali azioni correttive.

Tabella 11	Calcolo del punteggio finale della Lista di controllo						
	Punteggio complessivo	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	(.....) +	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	(.....) +	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	(.....) =	0	37	38	53	54	100
Punteggio Finale	(.....)	0	58	59	90	91	216

Punteggio FINALE	Livello di rischio	Esito finale e azioni da mettere in atto
≤ 31	**Non Rilevante**	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere l'intera indagine (griglia + check-list) ogni 2 aa.ss. ed effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative.
Tra 32 e 63	**Medio**	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare gli interventi correttivi rispetto agli indicatori della check-list dove è stata valutata una situazione di rischio e ripetere l'intera indagine (griglia + check-list) dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check-list) dopo 2 aa.ss.
> 63	**Alto**	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che determinano la presenza di stress correlato al lavoro. Realizzare interventi correttivi immediati rispetto agli indicatori della check-list dove è stata valutata una situazione di rischio medio e alto e ripetere l'intera indagine (griglia + check-list) al più dopo un anno. Se la successiva valutazione non evidenzia un abbassamento del rischio al livello "non rilevante", realizzare la valutazione approfondita e ripetere l'intera indagine (griglia + check-list) dopo 1 a.s.

Sara Poggio

DALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC ALLE MISURE DI PREVENZIONE

- La corretta esecuzione della **fase di valutazione**, oltre a produrre un punteggio di rischio, **consente di comprendere quali siano le criticità e individuare le corrispondenti azioni correttive**.
- Le criticità che possono emergere dalla lettura dei dati oggettivi e dalla compilazione degli indicatori relativi ad ambiente di lavoro (A), contesto del lavoro (B) e contenuto del lavoro (C1, C2, C3, C4, C5) devono favorire la discussione sulle possibili soluzioni da individuare ed attuare.
- Le misure di prevenzione devono essere individuate **con la partecipazione degli RLS e/o dei lavoratori** e **pianificate attraverso azioni concrete e verificabili nel tempo**.

Sara Poggio

Difendersi dallo stress da lavoro

PREVENZIONE

Programmazione e conduzione di interventi

per proteggere la salute dei lavoratori

ASPETTI CHIAVE DELLA PREVENZIONE

1. Valutazione iniziale/monitoraggio

2. Intervento

3. Valutazione dell’intervento

F.G.

PROCESSO DELLO STRESS E PREVENZIONE

PREVENZIONE PRIMARIA

STRESSORI/FATTORI PSICOSOCIALI

Ambiente, contesto, contenuto del lavoro:

- **aggiornare attrezzature;**
- **curare le relazioni;**
- **modulare gli incarichi;**
- **chiarire i ruoli.**

F.G.

PROCESSO DELLO STRESS E PREVENZIONE

PREVENZIONE SECONDARIA

VALUTAZIONE/SEGNALI DI STRESS

- **Allentare la tensione psicologica.**
- **Potenziare strategie di fronteggiamento:**
  - **stili di vita;**
  - **recupero;**
  - **stacco;**
  - **disconnessione.**

F.G.

PROCESSO DELLO STRESS E PREVENZIONE

APPRENDIMENTO DI STRATEGIE DI COPING

Risulta importante:

- **imparare a riconoscere le personali manifestazioni di stress;**

- i fattori coinvolti nello stress;

- scaricare la tensione attraverso esercizi di rilassamento;

- riguadagnare un normale livello di attivazione psicofisiologica.

F.G.

PROCESSO DELLO STRESS E PREVENZIONE

STRATEGIE AGGIUNTIVE

Stile di vita adeguato (alimentazione, sonno, attività fisica).

Gestione del proprio tempo.

Meditazione, esercizi di respirazione e visualizzazione.

Assertività e skills interpersonali.

Fede e spiritualità.

F.G.

PROCESSO DELLO STRESS E PREVENZIONE

VANTAGGI

Consapevolezza dei lavoratori

Sviluppo di abilità di fronteggiamento.

Effetti positivi sulla salute.

SVANTAGGI

Nessun intervento sulle cause.

Il carico è sui lavoratori.

F.G.

PROCESSO DELLO STRESS E PREVENZIONE

STRATEGIE CENTRATE SULLE EMOZIONI

Esternare le proprie emozioni o stati d'animo negativi a:

- **partner, confidente, gruppi self-help, professionista.**

BENEFICI

Scaricare attivazione fisiologica dovuta ad emozioni negative.

Arricchire la propria interpretazione dell'evento vissuto.

F.G.

PROCESSO DELLO STRESS E PREVENZIONE

PREVENZIONE TERZIARIA

PROBLEMI DI SALUTE

Trattamento:

ansia

depressione

burnout

(approccio medico - psicologico)

F.G.

PROCESSO DELLO STRESS E PREVENZIONE

INTERVENTI

Counseling

Adattamento delle condizioni di lavoro e follow-up.

Gestione di situazioni traumatiche.

VANTAGGI

Riduzione del rischio di caduta.

SVANTAGGI

Focalizzazione sulla persona piuttosto che sul lavoro.

F.G.

IMPORTANZA DELL'INFORMAZIONE

L'informazione e la formazione, di per sé obbligatorie

sono già interventi preventivi.

Il D. Lgs. 81/2008 art. 37

"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva

una formazione sufficiente ed adeguata

in materia di salute e sicurezza…"

F.G.

MANUALE INAIL PER LA PREVENZIONE 2017

INDICAZIONI:

- **assicurarsi della gestibilità dei carichi;**

- promuovere autonomia e discrezionalità;

-ridurre la percezione di insicurezza lavorativa;

-favorire la conciliazione;

-fornire occasioni per lo sviluppo e il rafforzamento di capacità e competenze;

-promuovere relazioni positive;

-favorire la partecipazione ai cambiamenti organizzativi.

F.G

VANTAGGI E SVANTAGGI

VANTAGGI

Condizioni di lavoro adatte alle persone.

Azioni dirette sulle fonti di stress.

Effetti più duraturi.

SVANTAGGI

Coinvolgimento del Dirigente Scolastico.

Investimento di risorse umane e finanziarie.

F.G.

Componenti del gruppo:

- Bruno Taffoni
- Maria Stella Origlia
- Rossella Pace
- Patrizia Burattini
- Francesca Gambadori
- Luciana Forlani
- Sara Poggio