

La prevenzione del disagio lavorativo

Dott.ssa Simona Apolito

Psicologa Psicoterapeuta

Specializzata in Ipnosi Ericksoniana

Ordine dei Medici 2011

Strategie per la prevenzione dello stress lavoro- correlato

- Formare lo studente universitario alla acquisizione della consapevolezza delle influenze emozionali nel rapporto con il paziente e alla definizione realistica degli obiettivi professionali

- Addestrare, fin dai corsi di laurea, al lavoro in equipe multidisciplinare

- Pianificare i livelli di intervento;
- Fornire agli operatori programmi chiari e ben definiti

- Garantire un discreto margine decisionale e una partecipazione attiva agli obiettivi aziendali

- Incoraggiare lo sviluppo di spazi programmatici e creativi all'interno della struttura organizzativa

- Prestare attenzione alle esigenze e alle difficoltà di ogni singolo operatore

- Garantire a tutto il personale un livello formativo ottimale

- Individuare elementi negativi di cedimenti psicofisici che preludono allo stress lavoro correlato

Livelli di intervento

- **Struttura organizzativa**
- **Operatore**

Senso di Autoefficacia

- Affrontare i compiti difficili come sfide da vincere e non come pericoli da evitare

- **Avere obiettivi ambiziosi, realistici e impegnarsi sul serio per raggiungerli**

- Intensificare e mantenere costantemente alto l'impegno di fronte alle difficoltà della vita

- Non spaventarsi di fronte agli insuccessi, ma recuperare al più presto la fiducia in se stessi

- Lavorare per acquisire sempre maggiori abilità, competenze e professionalità

- Essere convinti che un atteggiamento positivo nei confronti della vita assicura il successo personale, riduce lo stress e rende l'individuo meno vulnerabile

Definizione degli obiettivi

- Quali sono le attività che attualmente svolgiamo?
- Quali sono le risorse di cui disponiamo?
- Quali sono gli standard operativi previsti per la nostra attività?
- Che cosa possiamo realizzare, nel concreto, per migliorare l'assistenza fornita?
- Da qui a sei mesi che cosa si può fare oltre a quanto normalmente si riesce a fare?

La leadership e il team

- La leadership ha la capacità di condurre un gruppo (team) a conseguire gli obiettivi che il gruppo stesso si è dato
- Condizione fondamentale della leadership è l'autonomia del gruppo

Il gruppo

- Il team fonda le sue radici sulla *fiducia reciproca* attraverso la responsabilizzazione (empowerment) di tutti verso i compiti assegnati e sostanzialmente condivisi

- Differenti profili di personalità rendono difficile il confronto tra i diversi operatori
- Non è facile lavorare su obiettivi comuni tenendo conto delle tante variabili che intervengono all'interno di un gruppo, dei conflitti che insorgono, delle divergenze operative

Maggiore collaborazione di gruppo

- Organizzazione settimanale delle riunioni
- Identificazione dei conflitti
- Definizione delle risorse disponibili
- Formulazione delle strategie da adottare per il raggiungimento degli obiettivi

Lavoro di gruppo

- Il lavoro di gruppo richiede un *allenamento* costante che comporta l'adesione a regole comuni nell'interesse degli obiettivi che si intendono raggiungere
- Il successo di un manager dipende dalla capacità di svolgere le sue mansioni attraverso i suoi collaboratori e la capacità di questi di operare in maniera produttiva dipende dal sostegno che ricevono dal manager

IL Conflitto

- Conflitto: insieme di comportamenti legati a obiettivi e metodi divergenti nell'ambito dell'attività lavorativa
- Quando dipende da fattori personali (vecchi rancori, delusioni, gelosie) può portare a un atteggiamento distruttivo nei confronti del lavoro

- Normalmente il conflitto costituisce un importante *fattore di crescita* in quanto consente alle persone di confrontarsi su argomenti precisi nell'intento di trovare strategie comuni per la risoluzione di problemi connessi all'attività lavorativa

Gestione dei conflitti

- Per l'individuazione e la risoluzione dei conflitti in termini positivi è importante tra gli operatori una comunicazione efficace
- La negoziazione permette la comunicazione considerando una serie di alternative per ottenere un obiettivo o per raggiungere una soluzione soddisfacente

Riflettere su se stessi

- Importante riflettere su se stessi e sulla propria attività lavorativa per trovare idonee strategie per una gestione ottimale delle risorse disponibili

Gestione dello stress

- Il primo passo, a livello individuale, è prendere coscienza dei propri stati di tensione

È importante:

- Identificare il problema
- Selezionare gli obiettivi
- Individuare le alternative
- Analisi delle conseguenze
- Decisione
- Valutazione

Agire a livello emotivo

- Desensibilizzazione
- Rilassamento
- Ipnosi
- Meditazione
- Tecniche immaginative

Valutazione e Strumenti

Questionari sulla rilevazione dello stress, sul benessere organizzativo, sul clima aziendale e sulla prevenzione dello stress lavoro correlato

- - S.A.R. (Prevenzione dello stress e del burnout)
- - Questionario di Maslach (prevenzione del burnout)
- - R.O.A.Q. (Valutazione dei rischi stress lavoro-correlato)
- - M.O.H.Q (Valutazione salute organizzativa)
- Questionario per la rilevazione del rischio psicosociale (Azienda ospedaliera San Filippo Neri Roma)
- - Questionario di valutazione preliminare dell'esposizione del rischio "stress lavoro-correlato" ASP Siracusa
- - Questionario di valutazione del rischio soggettivo "stress lavoro-correlato" ASP Siracusa
- - S.E.I. (Questionario per la valutazione dell'intelligenza emotiva)

IL questionario S.A.R. Scala Alessitimica Romana

- Valuta la capacità di riconoscere, esprimere e verbalizzare le proprie emozioni
- Individua una modalità relazionale basata su uno specifico stile cognitivo- affettivo

- Viene usato con gli operatori delle professioni socio-sanitarie al fine di individuare l'insorgenza dello stress lavoro correlato e prevenirlo