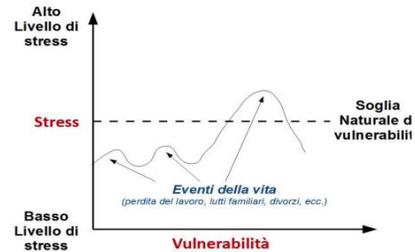


**Gli approfondimenti: Stress e BurnOut**

**Monitora lo Stress**



Fonte: Zubin e Spring 1977

**”Lo stress lavoro correlato viene sperimentato quando le richieste dall’ambiente di lavoro superano le capacità del lavoratore di controllare o confrontarsi con loro”**

**Riconosci il BurnOut**

**Le 12 fasi del Burnout**



- 1. Ricerca di approvazione**  
 Il lavoratore è sempre pronto ad assumersi nuove responsabilità. Vuole dare prova del suo valore.
- 2. Sovraccarico di lavoro**  
 Non riesce a staccare la spina.
- 3. Trascura i suoi bisogni**  
 Dorme poco, non ha orari di pranzo, mangia ciò che capita, trascura la sua vita sociale.
- 4. Sposta il problema**  
 Non associa il suo malessere al lavoro. Si sente in ansia o nervoso senza saperne le cause.
- 5. Scala dei valori**  
 Distorce i suoi valori. Amici e famiglia diventano marginali. Il tempo libero ha una minore importanza.
- 6. Negazione**  
 Reputa i colleghi inefficienti. Diventa sempre più intollerante e aggressivo. Il contatto sociale diventa spinoso e difficile. Crede che i suoi problemi siano legati alla scarsità di tempo e risorse.
- 7. Ritiro**  
 Poca o nessuna vita sociale. Alcol e droghe possono essere viste come unica via di fuga.
- 8. Comportamenti**  
 Famiglia e amici si preoccupano; emergono chiari cambiamenti nel comportamento.
- 9. Perdita di personalità**  
 Non dà valore a sé stesso, né agli altri. Non percepisce i suoi reali bisogni.
- 10. Vuoto interiore**  
 Disconnesso dai suoi bisogni inizia a percepire un vuoto interiore che tenta di colmare con gesti estremi, una vita sregolata o con sostanze.
- 11. Depressione**  
 Inizia a sentirsi sfinito, insicuro e senza punti di riferimento.
- 12. Burnout**  
 Collasso mentale e fisico.

**Alcune raccomandazioni**

- Mantenere un adeguato **ritmo sonno-veglia**
- Organizzare nel corso della propria giornata lavorativa delle **micro-pause** possibilmente ogni 45/60 min (funzionali per il recupero)
- Mantenere delle corrette **abitudini alimentari**
- Praticare **tecniche di rilassamento** (training autogeno, rilassamento muscolare progressivo, mindfulness, ecc..)
- Imparare a **riconoscere lo stress** e la modalità con cui si manifesta a livello individuale
- Sviluppare adeguate **strategie di coping**
- Psicoterapia** individuale per il trattamento del burnout e altre patologie correlate

**Servizio di Psicologia** consulenza e liaison

**La Cura delle Relazioni**

**Dal Welfare Culturale alla Salute Organizzativa**

**I contenuti del per-corso**

**Il CUG**



**Comitato Unico Garanzia**

Il Comitato unico di garanzia (CUG) opera per assicurare, nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza sessuale, morale o psicologica e di discriminazione. Svolge compiti: propositivi, consultivi e di verifica del clima lavorativo, codici etici e di condotta al fine di promuovere azioni, atte a favorire condizioni di benessere

**Salute Organizzativa**



Per Salute Organizzativa si fa riferimento a come il lavoratore vive la relazione con l'organizzazione in cui lavora; più una persona si sentirà parte dell'organizzazione condividendone i valori, le pratiche, i linguaggi, più si sentirà motivato e troverà significato nel suo lavoro. L'Oms definisce Life Skill le abilità che ci permettono di muoverci con pienezza sulla scena della vita: empatia, comunicazione efficace, gestione delle emozioni lavoro in team, competenze mnestiche e comunicative, riattivazione fisica del corpo, riflessione etica, promozione della resilienza e Agency.

**Esiti: Stress e Burnout**



Lo stress lavoro correlato viene sperimentato quando le richieste dall'ambiente di lavoro superano le capacità del lavoratore di controllare o confrontarsi con loro. Il termine burnout significa esaurimento, fa riferimento allo stress sperimentato nel contesto lavorativo e/o derivante da esso, che determina un malessere psicofisico ed emotivo, accompagnato da vissuti **3D**: Demotivazione, Delusione. Disinteresse.

**Lavorare in Team**



“Lavorare Insieme” evoca forme di collaborazione che integrano obiettivi, conoscenze, attività di più attori. Il lavoro in equipe esige che si conosca il lavoro dell'altro, aumentando così l'interazione e l'integrazione tra i membri del gruppo. Lavorare con: confronto delle diverse intelligenze, comunicare con l'altro, fiducia dell'altro, ascoltare, riconoscere un obiettivo comune, riconoscere le competenze.

**Servizio di Psicologia** consulenza e liaison

**Gli approfondimenti: la salute organizzativa**

**Le 14 dimensioni**

La salute organizzativa è la capacità di un'organizzazione di promuovere e di mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione. Le 14 dimensioni sono:



- allestire un ambiente di lavoro salubre
- porre obiettivi espliciti
- riconoscere e valorizzare le competenze
- ascoltare attentamente
- condividere le informazioni
- governare l'espressione della conflittualità
- stimolare un ambiente comunicativo
- assicurare rapidità di decisione
- assicurare equità di trattamento a livello retributivo
- mantenere livelli tollerabili di stress
- stimolare il senso di utilità sociale
- adottare le azioni per prevenire gli infortuni
- definire i compiti dei singoli e dei gruppi
- essere aperti all'ambiente esterno e alle innovazioni tecnologiche e culturali

**Clima organizzativo vs Cultura organizzativa**



Il clima si riferisce ai modi in cui le organizzazioni rendono operativi i temi che pervadono i comportamenti quotidiani: le routine dell'organizzazione e i comportamenti che l'organizzazione stessa premia, supporta e si aspetta.



La cultura si riferisce alla storia, alle norme e ai valori che i membri di un'organizzazione ritengono siano alla base del clima e i significati che i membri dell'organizzazione ritengono imperativi per l'organizzazione.

**Agentività**

**VIGORE**

**DEDIZIONE**

**IMMERSIONE**

Con il termine agentività si intende la capacità di far accadere gli eventi a seguito delle proprie azioni, di esercitare il controllo sulla natura e sulla qualità della vita.

Il modello della responsabilizzazione dei dipendenti, o "empowerment", è basato sul coinvolgimento di tutto il personale nella "tensione" verso i risultati. Il prodotto dell'empowerment è il Work Engagement, ovvero la "vicinanza" che il lavoratore avverte nei confronti dell'organizzazione in cui lavora.

**Gli approfondimenti lavorare in team**

**Team Agile**



L'idea principale di un team Agile è di avere un gruppo di persone con un obiettivo comune caratterizzati da flessibilità nel metodo di lavoro e adattabilità alle mutevoli esigenze dei clienti. La costruzione di una buona équipe necessita della presenza di 4 dimensioni: empatia professionale tra i membri del gruppo, alti livelli di soddisfazione, senso di appartenenza e *l'aver voce*

**Comunicazione efficace**

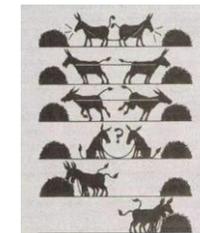


Le relazioni interpersonali si basano sulla *comunicazione*. **Non si può non comunicare.** "Il tono della voce, l'espressione facciale e il linguaggio del corpo appaiono responsabili del 93% del significato veicolato".

Tra gli stili comunicativi l'assertività è la competenza relazionale che permette di esprimere i propri bisogni e sentimenti rispettando quelli degli altri.

Nell'ambito sanitario la comunicazione risulta essere determinante nella qualità e nella sicurezza percepita del paziente.

**Leadership**



Con il termine leadership si intende l'insieme dei processi implicati nella guida di altri individui, di cui fanno parte l'organizzazione, la direzione, il coordinamento e la motivazione degli sforzi di quest'ultimi per il raggiungimento di determinati obiettivi del gruppo.

Le skills che al giorno d'oggi appaiono imprescindibili per un leader sono: capacità di team-building, infondere aspettative positive, prioritizzazione del gruppo e pensiero creativo.

**Problem solving**



Consente di affrontare efficacemente anche le situazioni conflittuali e apparentemente irrisolvibili. Le 7 fasi del Problem solving sono:

- Identificazione del problema
- Definizione e rappresentazione del problema
- Formulazione di una strategia per la soluzione
- Organizzazione delle informazioni
- Individuazione delle risorse
- Controllo del processo di soluzione
- Valutazione dell'efficacia