



SI.CURA.MENTE

SELF EMPOWERMENT
E DISAGIO LAVORATIVO

ATTIVA IL TUO POTERE:

CONOSCERE,

COMPRENDERE,

RE-AGIRE

AL DISAGIO LAVORATIVO

Corso di formazione

STRESS

BIOPSICOSOCIALE

STRESS POSITIVO O EUSTRESS: adattamento a condizioni o eventi ambientali

STRESS NEGATIVO O DISTRESS: squilibrio (reale o percepito) tra pressioni o richieste ambientali e le capacità e risorse individuali a farvi fronte.

In entrambi i casi è prevista una risposta da parte dell'organismo (es. tachicardia, la sudorazione)

3 FASI di
RISPOSTA
allo
STRESS

Allarme

adrenalina e noradrenalina

Resistenza

cortisolo

Esaurimento

corteccia surrenale «termina il suo compito»

Piano rettiliano (tronco encefalico) area che coordina le funzioni vitali, respirazione, circolazione sanguigna, comportamenti automatici. Attacco/fuga

Piano paleomammifero (limbico) area del controllo delle risposte emotive, con particolare enfasi a paura, disgusto, collera e tristezza, ma non di rado anche gioia e soddisfazione. Adattamento/recupero

Piano mammifero (corteccia) caratterizza l'uomo con la sua attitudine alle funzioni simboliche, al linguaggio, alla visione del futuro, al discorso, ai calcoli matematici, all'etica e alla moralità. Modificazioni patologiche

Manifestazioni patologiche dello stress



I segnali dello stress «patologico»: irritabilità e affaticamento, senso di inefficacia, perdita di motivazione, difficoltà a concentrarsi, diminuzione della memoria e della creatività, disturbi del sonno, colon irritabile, aumento del numero degli errori commessi.

Fattori di stress - (Kasl (1991))

Aspetti temporali della giornata di lavoro e dell'attività lavorativa

Es. lavoro straordinario, tempo insufficiente per rispettare le scadenze di lavoro, ritmo di lavoro accelerato (in presenza di richieste pressanti)

Contenuto dell'attività lavorativa

Es. autonomia, utilizzo/acquisizione delle competenze, incertezza delle mansioni o delle richieste, contraddittorietà.

Rapporti interpersonali nel gruppo di lavoro

Es. possibilità di interagire con i colleghi, coesione del gruppo, mancato riconoscimento dei risultati ottenuti nel lavoro

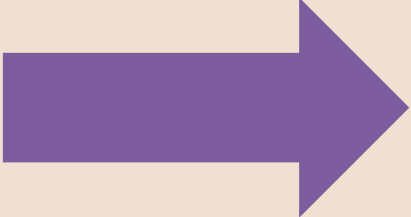
Rapporti interpersonali con i supervisor

Es. partecipazione ai processi decisionali, feedback da supervisor, rigore della supervisione, sostegno sociale.

Condizioni dell'organizzazione

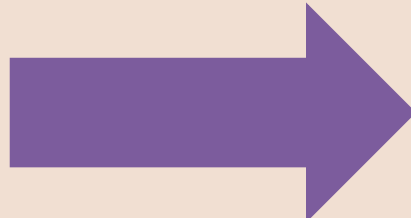
Es. dimensione dell'organizzazione, struttura (orizzontale con pochi livelli), burocrazia organizzativa (amministrativa) e procedure incongrue (irrazionali)

RISCHI PSICOSOCIALI (e fattori di stress?)

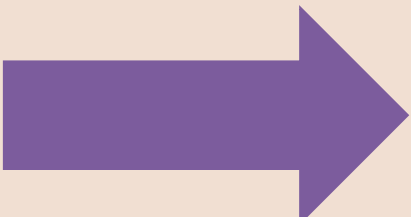


Ci riferiamo:

ai fattori che potenzialmente possono causare un danno



ai processi che li costituiscono,



agli esiti che si verificano a seguito di una esposizione ai fattori stessi (es. sintomi psicosomatici)

RISCHI PSICOSOCIALI

Contenuto del lavoro	
Caratteristica del lavoro	Esempi di condizioni di rischio
Pianificazione dei compiti:	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione
Carico e ritmo di lavoro:	Sovraccarico di lavoro o sotto carico, ritmo imposto dalla macchina, alti livelli di pressione temporale, scadenze continue
Orario di lavoro:	Turni di lavoro, turni di notte, rigidità orari di lavoro, orario imprevedibile, turni prolungati o che alterano i ritmi sociali
Ambiente e attrezzatura:	inadeguate disponibilità, idoneità o manutenzione delle attrezzature, povere condizioni ambientali come mancanza di spazio, scarsa illuminazione, rumore eccessivo

Contesto del lavoro	
Caratteristica del lavoro	Esempi di condizioni di rischio
Autonomia decisionale/ Controllo:	Bassa partecipazione al processo decisionale, mancanza di controllo su sovraccarico, ritmi, turni eccetera
Cultura organizzativa:	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
Relazioni Interpersonali sul posto di lavoro	isolamento sociale o fisico, limitati rapporti con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di sostegno sociale, bullismo, molestie, violenza verbale
Ruolo nell'organizzazione:	ambiguità di ruolo, conflitto di ruolo, responsabilità di persone
Sviluppo di carriera:	stagnazione e incertezza di carriera, retrocessione o sopra promozione, retribuzione scarsa, precarietà del lavoro, lavorare a basso valore sociale
Interfaccia casa-lavoro:	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera

Cenno su L.81/08

STRESS LAVORO-CORRELATO è normato dalla Legge 81/08 che prevede lo *specifico obbligo di valutazione e gestione del rischio, compresi i requisiti metodologici minimi per la valutazione stessa.*

E' lo stato di stress presente nel lavoratore e scaturente da cause lavorative; tuttavia, **non comprende** fenomeni legati al **mobbing** e violenze in genere, né lo stress generato da fattori extra-lavorativi (es. di tipo sociale e familiare).

Mobbing



Harald Ege, psicologo.
Principale studioso del fenomeno del mobbing

Nel 1996 Ege ha fondato l'associazione "PRIMA Associazione Italiana contro il Mobbing e lo Stress Psicosociale" ed è autore del "Metodo Ege" per la *valutazione e quantificazione del danno da mobbing*.

Mobbing

MOBBER

Compie un'azione (o più) che si ripete per un lungo periodo di tempo

MOBBIZZATO

I rapporti sociali volgono alla conflittualità, si diradano sempre più;
Isolamento e emarginazione caratterizzano la condizione del mobbizzato

In alcuni casi il mobber è l'azienda stessa

Strategia aziendale volta a fare tagli sul personale o semplice eliminazione di una persona indesiderata.

Bossing: politica di Mobbing, compiuta dai quadri o dai dirigenti dell'azienda con lo scopo preciso di indurre il dipendente "scomodo" alle dimissioni.

Mobbing



“Forma di **terrore psicologico sul posto di lavoro**, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o superiori.

La vittima di queste vere e proprie persecuzioni si vede **emarginata, calunniata, criticata**: gli vengono affidati **compiti dequalificanti**, o viene spostata da un ufficio all'altro, o viene sistematicamente messa in ridicolo di fronte a clienti o superiori.

Nei casi più gravi si arriva anche al **sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali**. Lo scopo di tali comportamenti può essere vario, ma sempre **distruittivo**: eliminare una persona divenuta in qualche modo “scomoda”, inducendola alle **dimissioni volontarie o provocandone un motivato licenziamento.**”

Mobbing: fasi di sviluppo

CONDIZIONE ZERO

Tutti contro tutti in **assenza di vittima specifica** - Es. banali diverbi d'opinione, discussioni, piccole accuse e ripicche, tentativo generalizzato di emergere rispetto agli altri. Non c'è da nessuna parte la volontà di distruggere

PRE-FASE: il conflitto fisiologico è considerato normale ed accettato. *Una tipica azienda italiana è conflittuale.* Questa conflittualità fisiologica NON COSTITUISCE MOBBING anche se è un terreno fertile al suo sviluppo.

Mobbing: fasi di sviluppo

I FASE: CONFLITTO MIRATO

Si individua una vittima e verso di essa **si dirige la conflittualità** generale. Il conflitto si incanala in una determinata direzione. L'obiettivo è **distruggere l'altro**; il conflitto non è più limitato al lavoro, ma sbanda verso argomenti privati.

II FASE: L'INIZIO DEL MOBBING

Gli attacchi **non causano ancora sintomi** o malattie di tipo psico-somatico sulla «vittima» ma tuttavia le suscitano un **senso di disagio** e fastidio. La persona percepisce un **inasprimento delle relazioni con i colleghi** ed è portata quindi ad interrogarsi su tale mutamento.

Mobbing: fasi di sviluppo

III FASE: PRIMI SINTOMI PSICO- SOMATICI

La **vittima comincia a manifestare dei problemi di salute** che possono protrarsi per lungo tempo. (Es. senso di insicurezza, insonnia e problemi digestivi).

IV FASE: ERRORI ed ABUSI da parte dell' AMMINISTRAZIONE del PERSONALE

Il caso di **Mobbing diventa pubblico** e spesso viene favorito dagli **errori di valutazione** da parte dell'ufficio del Personale.
La fase precedente che porta in malattia la vittima apre la pista a questa fase. Sono le frequenti **assenze per malattia** ad insospettire l'Amministrazione del Personale.

Mobbing: fasi di sviluppo

V FASE: SERIO
AGGRAVAMENTO
DELLA SALUTE
PSICOFISICA DELLA
VITTIMA

Il mobbizzato entra in una situazione di vera **disperazione**. Sono presenti **forme depressive più o meno gravi**, si cura con psicofarmaci (effetto palliativo in quanto il problema sul lavoro resta e tende ad aggravarsi).

L'amministrazione non ha conoscenza del fenomeno del Mobbing e i **provvedimenti presi sono inadatti e molto pericolosi** per la vittima.

Si manifesta la **convinzione di essere se stessi la causa di tutto** o di vivere in un mondo di ingiustizie contro cui nessuno può nulla, precipitando ancora di più nella depressione

Mobbing: fasi di sviluppo

VI FASE. ESCLUSIONE DAL MONDO DEL LAVORO

E' l'esito del Mobbing; l'**uscita dal posto di lavoro** tramite **dimissioni volontarie**, **licenziamento**, **ricorso al pre-pensionamento** o anche **esiti traumatici** quali il suicidio, sviluppo di manie ossessive, omicidio o vendetta sul mobber.

Forme più gravi possono portare alla richiesta della **pensione di invalidità**.

Mobbing



Il mobbing viene assimilato ad un evento traumatico



Disturbo Post-Traumatico da Stress (*evento che ha comportato la morte, o una minaccia per la vita, o una grave lesione...es. Tortura, Terrorismo, Sequestri, calamità naturali, eventi di natura estrema*)



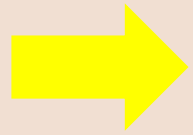
Disturbo Dell'Adattamento con Ansia, Umore Depresso o Misto (*sintomi emozionali o comportamentali clinicamente significativi che si sviluppino in risposta a uno o più fattori stressanti psicosociali identificabili...es. umore depresso, ansia, misto di ansia e umore depresso, disturbi della condotta...*)

Mi piace lavorare



Il Doppio-Mobbing

In Italia, il legame tra individuo e famiglia è molto forte.



tendenza a **sfogarci** presso le persone che ci sono più care
la vittima di una situazione di Mobbing tende a cercare aiuto e consiglio a casa (Luogo della rabbia/insoddisfazione).



la famiglia ha **più risorse** del singolo ma la crisi porta ad uno squilibrio dei rapporti e quando le risorse saranno esaurite, entrerà anch'essa in crisi.

CONCETTO della DISTRIBUZIONE:

«se molti soffrono, allora si soffre meno»

La famiglia protettrice improvvisamente cambia atteggiamento, cessando di sostenere la vittima e cominciando invece a proteggere se stessa dalla forza distruttiva del Mobbing.

Mobbizzato

GLI SPETTATORI

tratto = isolamento

Cosa c'è che non va in me?

Chiunque

Reazione uomo-donna diverse

(D=+ attività lavorativa M= -)

D= *tende a parlare più in fretta
e a fare più gesti e movimenti*

M= *Chi non fa nulla non sbaglia
nulla*

IN ENTRAMBE I CASI NO
SOLUZIONE

Mobber

LUPO vs. CAPPUCETTO ROSSO

paura di perdere il lavoro o la posizione

Paura del più giovane o + qualificato

ansia di carriera, antipatia o
intolleranza

NON CERCA UNA SOLUZIONE AL
CONFLITTO *credono di avere vantaggi
nel distruggere opp. semplice sfogo
degli umori*

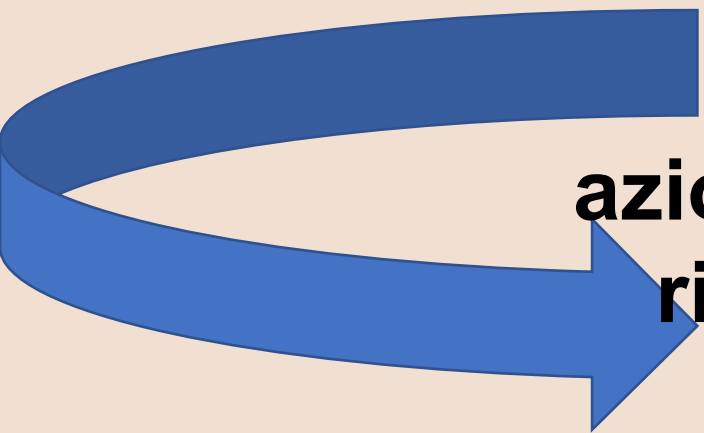
Ci sono i collerici, gli autoritari, i
megalomani ed i criticoni e i frustrati

Costrittività organizzativa

Azioni di mobbing
2 ambiti distinti:

a) le azioni intimidatorie, vessatorie, discriminative puramente **interpersonali** (es. trattare in modo sprezzante, assumere toni e comportamenti minacciosi o ricattatori, non salutare, rendere difficile la collaborazione all'interno del gruppo di lavoro ecc.)

b) costrittività organizzativa



azioni che comportano conseguenze chiare e rilevanti sulla posizione lavorativa e sulle possibilità di svolgimento del lavoro

COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVA - ESEMPI

- **Marginalizzazione** dalla attività lavorativa
 - Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con **inattività forzata**
 - Mancata assegnazione degli **strumenti di lavoro**
 - Ripetuti **trasferimenti** ingiustificati
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
 - Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
 - Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, riqualificazione e aggiornamento professionale
 - Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.



SI.CURA.MENTE

SELF EMPOWERMENT
E DISAGIO LAVORATIVO

ATTIVA IL TUO POTERE:

CONOSCERE,

COMPRENDERE,

RE-AGIRE

AL DISAGIO LAVORATIVO

Corso di formazione