

Stress lavorativo e benessere lavorativo

Dott. Mjriam Di Bisceglie

Scopo della lezione

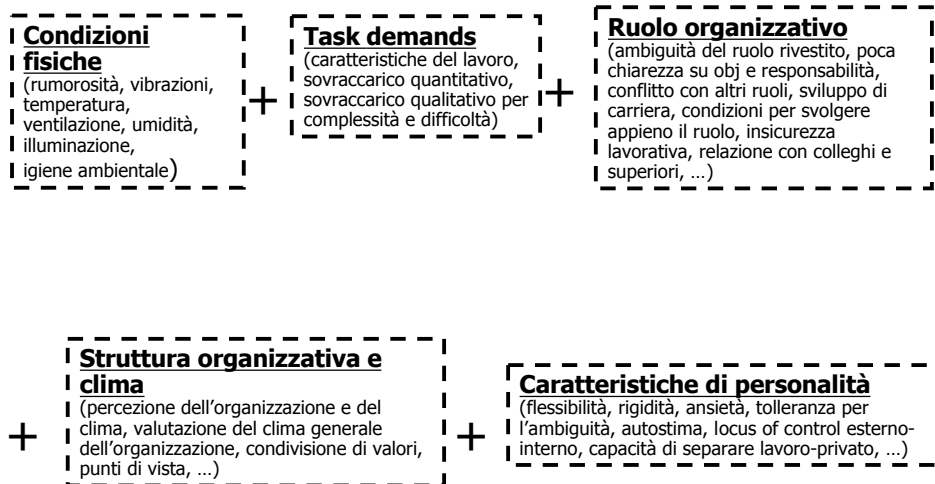
- Definizione dei concetti di stress lavorativo fattori di stress lavorativo, ed effetti comuni dello stress lavorativo;
- Definizione dei concetti di fattore di rischio psicosociale e benessere lavorativo.

Stress & lavoro

La prima indagine europea sull'ambiente di lavoro ha consentito a Levi e Lunde-Jensen (1996) di quantificare la prevalenza nella maggior parte degli Stati membri dell'UE della combinazione di un *elevato impegno richiesto dal lavoro* con uno *scarso controllo sul lavoro*.

Utilizzando la suddetta definizione - piuttosto ristretta - dei fattori di stress legati all'attività lavorativa, gli autori hanno calcolato che una percentuale compresa **fra il 9 e il 12 % della forza lavoro maschile** e **fra il 9 e l'11 % della forza lavoro femminile** è sottoposta a "fattori di stress".

Modello di Cooper ('70-'80):



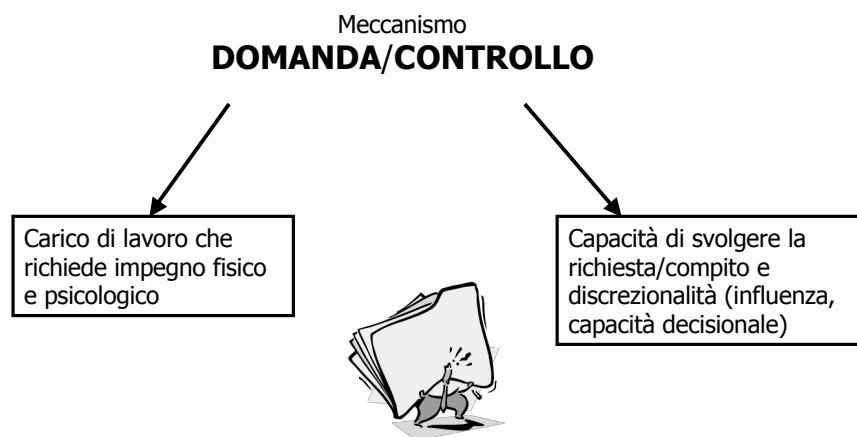
Modello di Cooper ('70-'80):

GLI EFFETTI DELLO STRESS ORGANIZZATIVO:

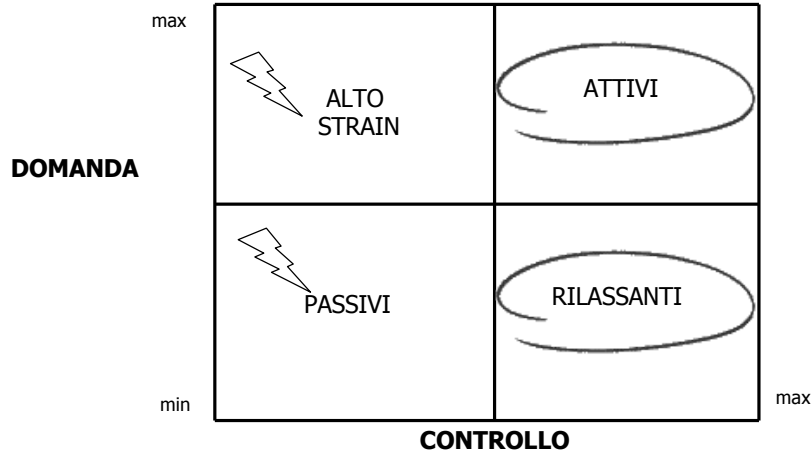
- | Effetti individuali fisiologici: malesseri fisici, alterazione di valori – |
| frequenza cardiaca, pressione, colesterolo, ...
- | Effetti individuali comportamentali: tabagismo, alcolismo,
| depressione, insoddisfazione, ...
- | Effetti organizzativi: assenteismo, turnover, incidenti, malattie
| organizzative, calo produttività, ...

Modello di Karasek (fine '70):

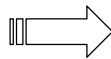
Le esperienze psico-sociali derivano da:



Modello di Karasek (fine '70):



Limiti: differenze individuali, vulnerabilità, meccanismi di difesa



3^a dim: **SUPPORTO SOCIALE**

Modello di Cox e Mackay (fine '70):

Lo stress è un fenomeno percettivo individuale, legato alla percezione del singolo individuo



Non esistono situazioni stressogene, ma solo "situazioni potenzialmente stressogene per una certa popolazione/target/individuo" (stato individuale + ambiente)

Deriva da una situazione percepita come minacciosa, a causa di una richiesta dell'ambiente percepita come eccessiva, rispetto alla capacità percepita delle persone di fronteggiarla.

Modello di Cox e Mackay (fine '70):

Elementi in gioco:

1. Percezione della domanda dall'ambiente (impegno richiesto e suscitato nell'individuo dall'ambiente)
2. Percezione delle proprie capacità di fronteggiare la richiesta (contingente e/o duratura)
3. Domanda reale da parte dell'ambiente
4. Capacità e abilità reali della persona

Stress: esperienza soggettiva di imbalance (squilibrio) fra richieste percepite e capacità percepite

Fattori di stress a lavoro (Kasl 91)

Aspetti temporali della giornata di lavoro e dell'attività lavorativa:

- lavoro a turni,
 - lavoro straordinario indesiderato o numero "eccessivo" di ore;
- (c) doppio lavoro;
- (d) lavoro a cottimo in alternativa alla retribuzione oraria
- e) ritmo di lavoro accelerato,
- (f) tempo insufficiente per rispettare le scadenze di lavoro;
- (g) programmazione dei cicli di lavoro e di riposo;
- (h) variazioni della quantità di lavoro assegnata;
- (i) interruzioni.

Contenuto dell'attività lavorativa (indipendentemente dagli aspetti temporali):

- lavoro frammentario, ripetitivo, monotono
 - autonomia, indipendenza,;
- (c) utilizzo delle competenze disponibili;
- (d) opportunità di acquisire nuove competenze;
- (e) vigilanza mentale e concentrazione;
- (f) incertezza delle mansioni o delle richieste;
- (g) contraddittorietà delle mansioni o delle richieste;
- (h) risorse insufficienti in relazione all'impegno o alle responsabilità

Alcuni aspetti dei fattori di stress sul lavoro

Fattori fisici: quali l'eccessivo rumore, calore, umidità, vibrazioni o esposizione a sostanze tossiche o pericolose possono generare stress

Fattori psicologici e sociali: i lavori che comportano la necessità di venire a contatto con la sofferenza umana, con malattie o infortuni (come per esempio i servizi di polizia, di assistenza medica e d'emergenza) o nei quali il personale stesso è esposto a pericoli fisici (sommozzatori; operatori del settore della pesca) oppure a minacce di aggressioni (personale di sorveglianza) possono risultare molto gravosi sul piano emotivo ed essere fonte di stress.

Fattori gestionali: turni di lavoro etc.

Alcuni nuovi stressors

- Tecnostress: eccesso di domanda lavorativa derivante dall'uso sistematico di nuove tecnologie
- Flessibilità occupazionale
- Aggressività sul lavoro: sexual harassment e mobbing

Stress cronico: Gli effetti



Le risposte sul clima organizzativo

- Formazione dei leader e dei lavoratori al lavoro di gruppo ed al team-building
- Analisi del contesto e dei bisogni per individuare le aree risorsa e le aree problema
- Progetti di ricerca finalizzati alla individuazione di nuove strategie di risoluzione

Prevenzione

- **Prevenzione primaria:** impedire l'insorgenza di nuovi casi di patologie stress-correlata.
- **Prevenzione Secondaria:** diagnosi precoce, per es. è importante che vengano rilevati dal lavoratore sintomi fisici comportamentali e psico-emozionali e che vengano sottoposte al medico competente.
- **Prevenzione terziaria:** istituire protocolli riabilitativi supportati da competenze sanitarie specifiche, al fine di impedire la cronicizzazione.

Fattori di rischio psicosociale

- Relativamente recente interesse nella medicina del lavoro
- Giocano un ruolo importante nella determinazione di malessere psicologico, scompensi psicosomatici e malattie di natura multifattoriale
- Si affiancano a rischi più tradizionali quali ad es. fattori di rischio ambientale (esposizione a solventi, rumori, videoterminali, sollevamento manuale dei carichi)

Benessere lavorativo

- Insieme di sentimenti, percezioni e valutazioni che il lavoratore elabora in relazione all'attività lavorativa svolta
- Modello di Warr dello spazio del benessere lavorativo che si sviluppa su assi soddisfazione/insoddisfazione e eccitazione/depressione