

EXIT **burnout**

ITALIAN MAPPING REPORT



Fattori di stress nel lavoro socio-educativo

Introduzione

Scopo di questo report è quello di mettere in luce i risultati ottenuti da diverse pubblicazioni nazionali focalizzate sul fenomeno del burnout nei lavoratori del campo socio-educativo, e di porli in relazione con un questionario d'indagine prodotto nel frame del progetto ExitBurnout. Nel corso della ricerca ci si è focalizzati principalmente su tre categorie socio-educative: insegnanti, social youth worker e youth worker in non-formal educational field. .

Le ricerche in questo campo non sono state ancora sufficientemente sistematizzate e questo sottolinea l'importanza della realizzazione di un mapping che metta in luce la correlazione tra alcuni fattori di stress e le conseguenze che questi possono comportare nel lungo periodo.

Con questo progetto i partner coinvolti nel progetto intendono sviluppare delle azioni finalizzate al benessere psico-fisico-emotivo di tutti i protagonisti del settore giovanile. L'idea è quella di migliorare le condizioni di lavoro di chi opera nel campo educativo in modo sistemico (a livello personale, organizzativo e di comunità) al fine di migliorare la qualità della relazione con i giovani e avere un impatto decisivo sul benessere individuale e comunitario.

Riguardo il fenomeno del burnout, vi si deve approcciare come una sindrome multidimensionale: l'eziopatogenesi del burnout è da attribuire all'articolazione di fattori individuali, relazionali, lavorativi, organizzativi e storico-culturali. Nessuno di questi isolatamente può condurre al burnout, ma la loro contemporaneità sembra determinarlo. (Schaufeli&Enzmann,1998).

La sindrome del burnout è solitamente caratterizzata da particolari (Fontana eal, 1993):

1. stati d'animo come ansia, irritabilità, esaurimento fisico, panico, agitazione, senso di colpa, negativismo, ridotta autostima.
2. somatizzazioni tra cui emicrania, sudorazioni, insonnia, disturbi gastrointestinali, parestesie.
3. reazioni comportamentali quali assenze o ritardi frequenti sul posto di lavoro, chiusura difensiva al dialogo, distacco emotivo dall'interlocutore.

Prendendo in esame la rassegna di Converso e colleghi (2009) lo studio della sindrome del burnout può seguire diversi percorsi evoluti e avere diverse sfere d'origine:

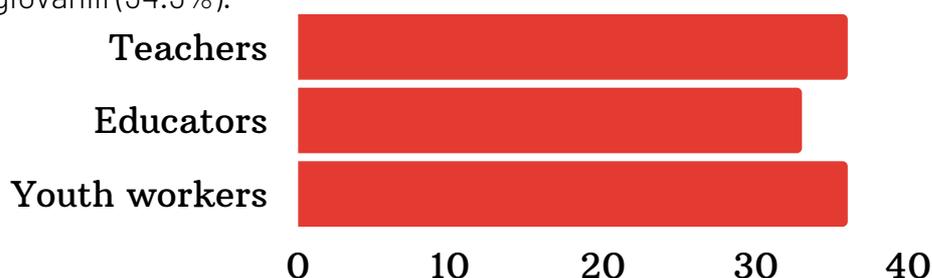
- Individuale: relativa alle caratteristiche socio-demografiche, al sistema della personalità e/o alle motivazioni dei soggetti colpiti dalla sindrome.
- Interpersonale: riguarda in primis il rapporto con l'utenza, aspetto che costituisce la peculiarità del burnout (Mancini & Magnani, 2008). La dimensione interpersonale include però anche il clima relazionale con i colleghi e il gruppo di lavoro: si tratta di un livello interpretativo intermedio, che può essere ricondotto in parte alle origini interpersonali della sindrome, in parte a quelle organizzative (Demerouti et al, 2001; Maslach & Leiter, 1997/2000).
- Organizzativa: questa dimensione ha assunto un progressivo rilievo tanto da portare ad affermare che, contrariamente ai fattori personali e alle caratteristiche dell'utenza, i fattori organizzativi siano predittivi del burnout (Schaufeli & Enzmann, 1998). Per Maslach e Leiter (1997; 2000) il disadattamento tra la persona e il lavoro che genera job burnout si produce nel disequilibrio relativo a sei aree della vita lavorativa: sovraccarico di lavoro, mancanza di controllo, gratificazione insufficiente, crollo del senso d'appartenenza comunitaria, assenza di equità e contrasto di valori.



Sondaggio - Provincia di Roma

Nel corso dell'indagine svolta attraverso il questionario ideato nel frame del progetto ExitBurnout abbiamo deciso di indagare alcuni degli aspetti che potrebbero portare a vivere un'esperienza di burnout. Abbiamo chiesto agli intervistati di individuare in che modo i fattori di stress influiscano nella loro quotidianità, come abitualmente si interfaccino con questi costituenti e, più importante al fine della nostra ricerca, cosa le organizzazioni potrebbero fare per diminuire questi fattori.

Il campione è stato composto da 105 persone: 36 insegnanti (34.3%), 33 educatori (31.4%) e 36 operatori giovanili (34.3%).



Di seguito i fattori di stress individuati nella fase di pianificazione e tra cui gli intervistati potevano scegliere - scelta multipla, tra parentesi viene riportata la percentuale di risposta ottenuta, evidenziati i tre più comuni - :

- Un riconoscimento economico adeguato al lavoro richiesto e svolto (tempo - responsabilità)(52,6%)
- L'equilibrio tra la sfera lavorativa e quella personale (52,6%)
- Comunicazione interna all'organizzazione (50%)
- Avere un ruolo definito e riconosciuto (34,2%)
- Stabilità economica nel lungo periodo (31,6%)
- Spazio per poter esprimere il mio potenziale (31,6%)
- Relazione con i colleghi (28,9%)
- Il target con cui lavoro (28,9%)
- La libertà di poter esprimere le mie idee (18,4%)
- Contesto lavorativo (13,2%)
- Un supporto per il proprio sviluppo personale e professionale (13,2%)
- Le competenze richieste o le attitudini personali in relazione agli obiettivi di progetto (7,9%)

Dai dati raccolti emerge che l'organizzazione interna alla realtà lavorativa è uno degli aspetti che più influiscono sul benessere dei lavoratori. Questi risultano avere bisogno di una puntuale calendarizzazione degli impegni e una correlata e quanto più precisa comunicazione al fine di poter pianificare al meglio la propria vita al di fuori del contesto lavorativo.

Altro aspetto fondamentale risulta essere un riconoscimento economico adeguato, in quanto molto spesso in questo campo lavorativo sembra non esserci né una certezza sul piano temporale, né i fondi necessari per essere retribuiti in relazione alla mole di lavoro richiesta. Nel campo socio-educativo risulta ancora forte il legame della vocazione e della missione verso un obiettivo più alto che giustifica, a quanto pare, una bassa retribuzione dei servizi e il conseguente riconoscimento economico ridotto per gli operatori che lavorano nell'ambito. Sul piano individuale questi fattori vanno ad influire sul benessere psico-socio-emotivo degli intervistati, vengono riportate di seguito alcune risposte alle domande aperte. Queste risposte rappresentano la base di partenza al fine di progettare azioni concrete di prevenzione che possano essere di ispirazione sia per i lavoratori sia per le organizzazioni.

1. In che modo questi fattori di stress hanno un impatto sul tuo benessere psico-socio-emotivo?

- "Incrementano la fatica e la stanchezza psico fisica, di conseguenza diminuiscono le energie per la vita personale, diminuisce il tempo da dedicare a se stessi e tutto questo va a impattare negativamente sul raggiungimento del benessere (nella sua accezione più ampia) personale."
- "La situazione di stress mi porta ad essere demotivata e ad aver voglia di cambiare contesto lavorativo. Troppe ore dedicate al lavoro e poco tempo libero a disposizione."
- "Sensazione di dover essere sempre iperconnessi e operativi a qualsiasi ora e momento della giornata."
- "Sono un duro colpo per l'autostima, fanno insorgere la sensazione di non essere all'altezza del compito.. questo sentimento viene seguito poi da frustrazione, mi sento come se non avessi fatto abbastanza anche quando penso di aver dato del mio meglio"
- "Mi portano ad isolarmi e a avere un atteggiamento lascivo e disinteressato"
- "Fatica, demotivazione, noia, ansia, frustrazione"

2. Come cerchi di gestire questi fattori di stress?

- "Confrontandomi con chi ha più esperienza in cerca di consigli e cercando di avere sempre un piano. Soprattutto per quanto riguarda l'equilibrio tra la sfera personale e quella lavorativa, se si tratta di partire in un periodo diverso da quello estivo, è importante per me organizzarmi mentalmente con anticipo, per riuscire a incastrare tutti gli impegni e non trovarmi in uno strato di frustrazione in cui non riesco a portare a termine come si deve i diversi obiettivi prefissati"
- "Cercando il più possibile momenti in cui rimanere solo e riposare. Meditando e cercando di rilassarmi (anche nel concreto attraverso la respirazione) nei momenti che percepisco come maggiore fonte di stress"
- "Cercando di semplificare e ottimizzare quello che si può e soprattutto trovando soddisfazione nello svolgimento del proprio ruolo di insegnante anche se non sempre basta"
- "Cercando di ritagliarmi dei spazi per me e cercare di darmi dei tempi/organizzazione il più possibile"
- "Cerco di andare avanti nonostante le difficoltà"

3. Cosa potrebbe fare l'organizzazione/ente per cui lavori per evitare questi fattori di stress?

- "Incrementare il tempo di pausa libera per ogni operatore (giornaliero/settimanale), e in generale prestare più attenzione al benessere psicofisico dell'operatore, dal momento che questo ha un diretto effetto sulla gestione del target (bambini/ragazzi) da parte dell'operatore."
- "Seguire schemi precisi nella pianificazione lavorativa nel breve e nel lungo periodo"
- "Retribuzione adeguata al carico di lavoro; stabilità contrattuale; meno burocrazia"
- "Favorire momenti di supervisione e condivisione"
- "Mettere in discussione alcune prassi lavorative e definire meglio gestione dei tempi lavorativi. Gestire meglio i budget"

4. Cosa potrebbe aiutarti a trattare questi fattori di stress?

- "Avere maggiore tempo per la riflessione e la cura personale. Una comunicazione più limpida e chiara all'interno dello staff, dal punto di vista organizzativo. Nella nostra associazione si dà moltissimo spazio alla condivisione emotiva, e tutti noi siamo liberi di esprimerci, ma non sempre riusciamo a tenere a mente ciò che ha reso quel programma o quell'attività particolarmente stancante o difficile per chi vi ha lavorato. In breve meno disordine e confusione nella comunicazione/organizzazione e più formalità solo nell'aspetto di programmazione/gestione non nella modalità di applicazione."
- "Sapere di non dover affrontare cambiamenti continui: ogni anno scuola diversa, classi diverse, programmi diversi. Una maggiore stabilità e minore precarietà mi darebbe modo di avere una capacità progettuale definita e non sempre improvvisata all'ultimo"
- "Ricevere informazioni coerenti e stabili."
- "Più comunicazione, interazione."
- "Supporto psicoterapeutico"

Questi dati ci danno un'idea sulla situazione del benessere e della salute mentale dei nostri operatori giovanili e delle realtà educative con cui siamo soliti collaborare. Ci offrono un quadro, seppur parziale, circa le ragioni nel lungo periodo potrebbero portare all'insorgere della sindrome del burnout.

Questa ricerca internazionale, partendo dalla letteratura preesistente e dai dati raccolti attraverso il questionario, si svilupperà nella direzione di risposte concrete, sostenibili e possibili per i vari partner coinvolti nel progetto.

Per approfondimenti

- MANCINI G., RIGHI N., TROMBINI E., BIOLCATI R. Intelligenza emotiva di tratto e burnout professionale negli insegnanti di scuola primaria. Una revisione della letteratura. Ricerche Di Psicologia - Open Ac. (2022)
- ACANFORA L., PELLEGRINO F., Come logora insegnare. Roma, Edizioni scientifiche Ma.Gi. (2002)
- AVALLONE F., PAPLOMATAS A., Salute organizzativa. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi, Milano, Raffaello Cortina Editore. (2005)
- BAIOTTO R., CREA G., & LAGHI F., Burnout, caratteristiche di personalità e regolazione nelle emozioni in operatori di professioni di aiuto, «Orientamenti pedagogici», novembre-dicembre 2003, vol. 50, n. 6, pp. 1049-1065. (2003)
- CONVERSO D., VIOTTI S., SOTTIMANO I., CASCIO V., GUIDETTI G. Capacità lavorativa, salute psico-fisica, burnout ed età, tra insegnanti d'infanzia ed educatori di asilo nido: uno studio trasversale. Med Lav 2015; 106, 2: 91-108. (2015)
- CONVERSO D., FALCETTA R., Burn-out e non solo. Valutazione del rischio, prevenzione e benessere nelle organizzazioni sociosanitarie (2007)
- Avanzi, L., Balducci, C., & Fraccaroli, F. Contributo alla validazione italiana del Copenhagen Burnout Inventory (CBI). Psicologia Della Salute: Quadrimestrale Di Psicologia e Scienze Della Salute, 2, 120-135. (2013)

Il progetto EXIT BURNOUT, No. 2022-1-LV02-KA220-YOU-000087423 è finanziato con il supporto della Commissione Europea attraverso il programma Erasmus+: Youth in Action, che in Lettonia è amministrato dall'Agency for International Programs for Youth.