

# IL CASO PARTICOLARE DEL BURNOUT



**Non si torna  
indietro,  
ma si puo  
ricominciare!**

VIVALAVITA!®

# IL BURNOUT

- ❑ Il termine burnout compare per la prima volta negli Anni '30 nel gergo sportivo e indica il fenomeno per il quale un atleta, dopo alcuni anni di successi, si esaurisce, si brucia e non può più dare nulla agonisticamente.
- ❑ A partire dagli Anni '70 entra nella terminologia dell'ambito lavorativo, in particolare nella letteratura riguardante le professioni di aiuto.

Praticamente la scuola italiana fa Cag...cioè... ma veramente eh? sarebbe che uno la prendesse e la rifonda dalla testa al piede....

Condivido pienamente  
... proffe!!!!!!!!!!!!



# IL BURNOUT



Il termine è stato introdotto in psicologia per la prima volta da Maslach (1982) per indicare una malattia professionale degli operatori d'aiuto. Secondo Maslach il burnout comporta esaurimento emotivo, depersonalizzazione, e ridotta realizzazione personale.



Si associano esaurimento fisico e scarsa produttività (Perlman & Hartman, 1982)



Oggi il suo campo di indagine si estende e diventa una patologia comportamentale a carico di tutte le professioni a elevata implicazione relazionale.

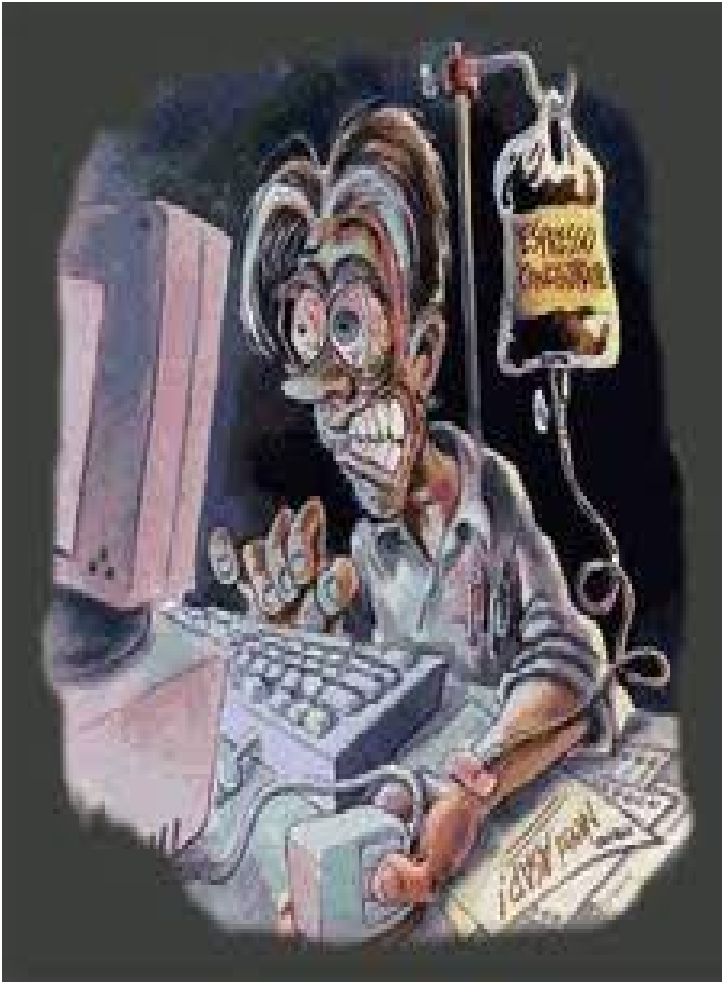
# IL BURNOUT

- **Edelwich e Brodsky (1980) definiscono il burnout:**

una progressiva perdita di idealismo, energia e scopi, vissuta da operatori sanitari e sociali, come risultato delle condizioni in cui lavorano



# IL BURNOUT



**«Sindrome di esaurimento  
emozionale, di spersonalizzazione e  
di riduzione delle capacità  
professionali che può presentarsi  
in soggetti che per mestiere si  
occupano degli altri e si esprime in  
una costellazione di sintomi quali  
somatizzazioni, apatia, eccessiva  
stanchezza, risentimento, incidenti»**

**(Progetto di Legge 4562 del 2 maggio  
2000)**



# LE COMPONENTI DEL BURNOUT

## Esaurimento emotivo:

- sensazione di essere in continua tensione,
- emotivamente inariditi e di non avere abbastanza
- energie per assolvere alla propria funzione

## Depersonalizzazione:

- distacco ed ostilità nei confronti delle richieste
- d'aiuto, che portano a risposte negative o
- sgarbate nei confronti dei clienti/utenti

## Ridotta realizzazione professionale:

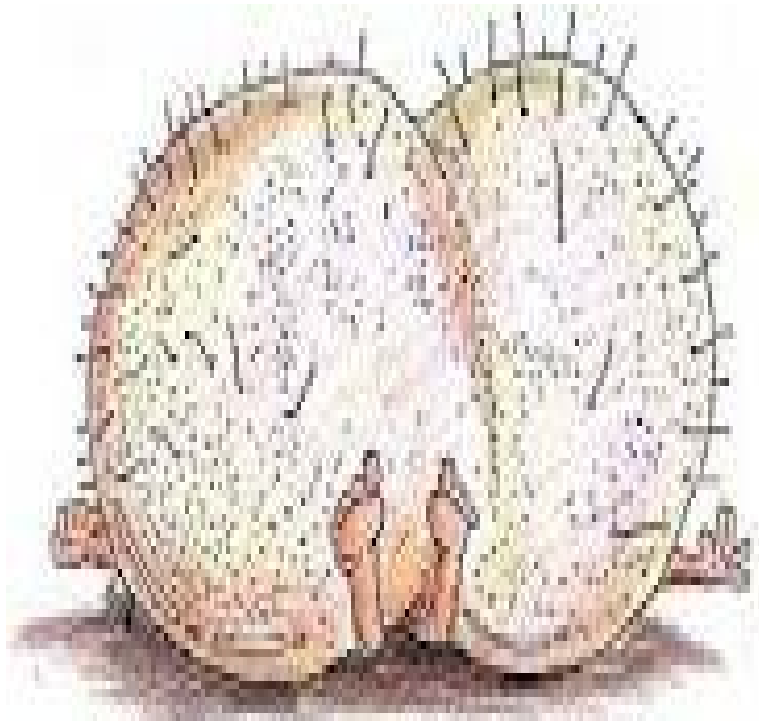
- sensazione che la propria competenza e la propria
- motivazione diminuisca; fallimento, inadeguatezza

# LE SEI CAUSE PRINCIPALI

1. Sovraccarico di lavoro (in quantità e qualità)
2. Mancanza di controllo (o discrezionalità)
3. Gratificazione insufficiente (morale ed economica)
4. Crollo del senso di appartenenza comunitario, al quale spesso segue mancanza di supporto sociale
5. Assenza di equità (mancanza di fiducia, lealtà e rispetto)
6. Valori contrastanti (nelle azioni, nella politica e nelle comunicazioni)



# LE VARIABILI LEGATE ALLA PERSONA



VENERDI'... ALLA FINE  
DELLA SETTIMANA  
LAVORATIVA

1. Eccessivo impegno e dedizione
2. Mancanza consapevolezza dei propri limiti
3. Mancanza di separazione tra lavoro e vita privata





# LE QUATTRO FASI DEL BURNOUT

- EDELWICH & BRODSKY, 1980 -



1. Stadio dell'entusiasmo  
*(mistica professionale)*
2. Fase della stagnazione
3. Stadio della frustrazione
4. Stadio dell'apatia



# CHERNISS (1983), SOTTOLINEA CINQUE CONSEGUENZE NEGATIVE DELLA MISTICA PROFESSIONALE

- a. La prima conseguenza negativa nasce dalla convinzione presenti in molti operatori che sia vera l'equazione "credenziali = competenza = successo", molti operatori credono che la competenza porti sempre ad un'alta percentuale di riuscita nel lavoro. In realtà il possesso di un titolo non garantisce automaticamente una competenza professionale.
- b. Un secondo importante aspetto della mistica professionale è l'aspettativa che lo status (psicologo, formatore, educatore, medico) garantisca sempre un alto livello di autonomia personale e di controllo sul proprio lavoro.

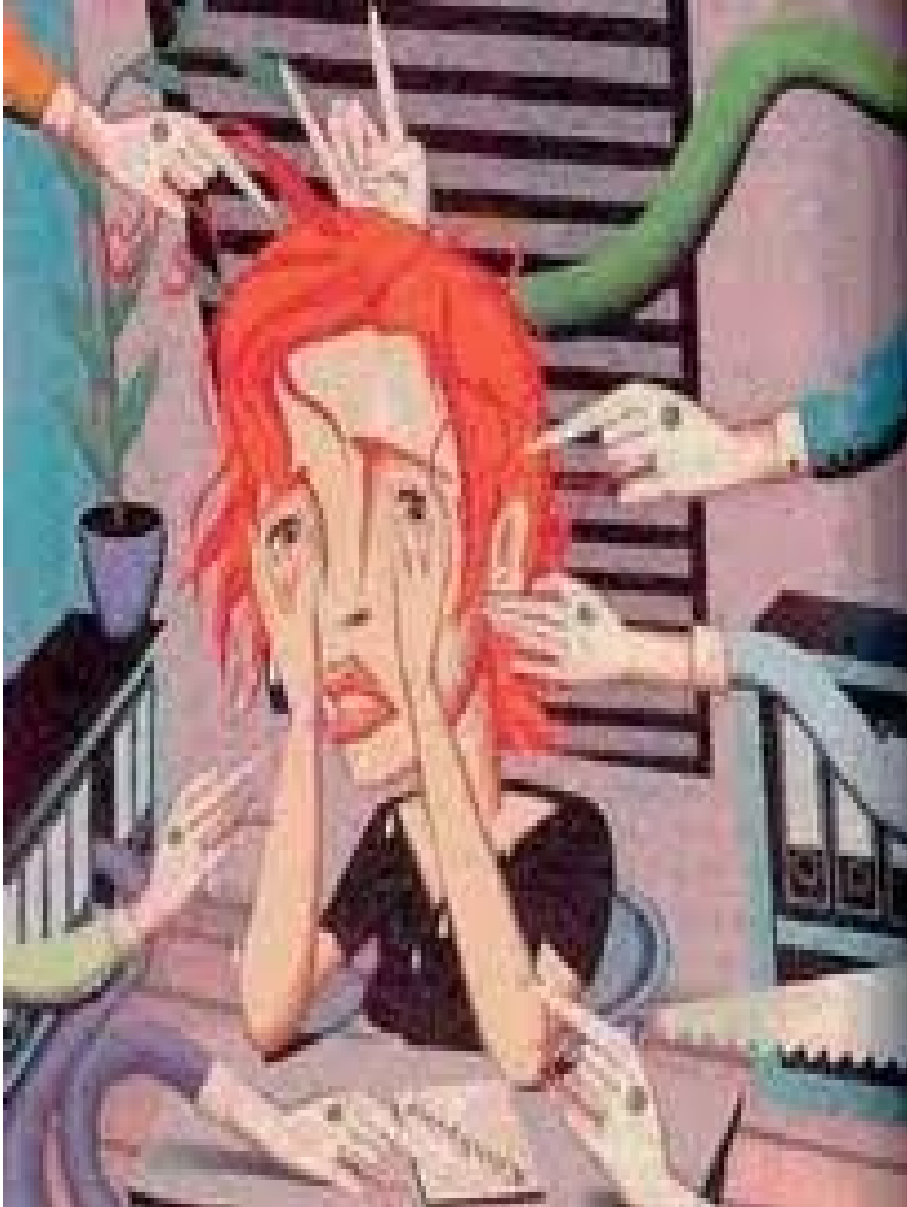
# **CHERNISS (1983), SOTTOLINEA CINQUE CONSEGUENZE NEGATIVE DELLA MISTICA PROFESSIONALE**

- c. Una terza componente della mistica professionale riguarda il comportamento degli interlocutori. Si suppone che allievi, pazienti e clienti siano sempre riconoscenti e disposti a collaborare, il che non è vero.
- d. Ci si aspetta, inoltre, che le relazioni tra i colleghi siano improntate al reciproco aiuto e alla collaborazione quando invece molto spesso sappiamo che insorgono conflitti di interesse e varie forme di competizione.
- e. Infine, si pensa sovente che il lavoro in sé sia intrinsecamente interessante, significativo e stimolante, trascurando o dimenticando quegli aspetti di difficoltà e di routine che sono comunque presenti.



# SINTOMI DEL BURNOUT

<b><u>Sintomi</u> Cognitivo/affettivi</b>	<b><u>Sintomi</u> fisici</b>
Sensazione di fallimento	Frequenti raffreddori o influenze
Senso di colpa e disistima	Frequenti mal di testa e disturbi gastrointestinali
Atteggiamento sospettoso e paranoide	Disturbi del sonno Senso di stanchezza ed esaurimento
Perdita di disponibilità e di sentimenti positivi verso gli Utenti e i colleghi	<b><u>Sintomi</u> <u>Comportamentali</u></b>
Atteggiamento colpevolizzante	Conflitti coniugali e familiari Abuso di psicofarmaci e alcool
Rigidità intellettuale	Impulsività, irritabilità Rigidità intellettuale e aggressività



## **Patogenesi: fattori di rischio**

Dagli studi presenti in letteratura emerge che il burnout è un processo multifattoriale, all'interno del quale interagiscono:

1. Fattori socio-ambientali e lavorativi
2. Caratteristiche individuali/personologiche

# **PATOGENESI: FATTORI DI RISCHIO**

Tra i fattori socio-ambientali e lavorativi, secondo Cooper (1988) assumono particolare rilevanza i seguenti aspetti:

- **Il ruolo nell'organizzazione**
- **Le relazioni di lavoro**
- **Lo sviluppo di carriera**
- **La struttura e il clima lavorativo**

# PATOGENESI: **FATTORI DI RISCHIO**

Tra i fattori individuali/personologici assumono particolare importanza:

◦ **Variabili anagrafiche.** Tra queste l'età è quella che ha dato luogo a maggiori discussioni tra i diversi Autori. **Maslach (1992)** ritiene che i sintomi di burnout siano più frequenti nei giovani, le cui aspettative sono deluse e stroncate dalla rigidità delle organizzazioni lavorative. **Williams (1986)** in uno studio rivolto ad infermiere, lavoratori sociali ed insegnanti ha osservato che l'età era negativamente correlata con la sindrome; ha osservato tuttavia una stretta correlazione per le donne

# PATOGENESI: FATTORI DI RISCHIO

- Tratti di personalità. Diversi Autori hanno identificato alcune caratteristiche di personalità che possono avere un ruolo importante nella genesi del burnout, tra le quali in particolare: la bassa autostima, l'impulsività, la rabbia, l'introversione, l'eccesso bisogno di approvazione nonché l'uso di meccanismi difensivi inadeguati (Cherniss, 1983).
- Aspetti motivazionali. Particolare rilevanza assume il significato personale attribuito al lavoro, le aspettative eccessive o irrealistiche, le scelte sottese non da motivazioni autentiche, ma da bisogni conflittuali o da sentimenti di onnipotenza





# ... ALCUNI SUGGERIMENTI PER PREVENIRE IL BURNOUT

- *Imparare a volersi bene*
- *Imparare ad anteporre i propri diritti ai desideri degli altri*
- *Imparare a stabilire un'adeguata gerarchia tra le priorità della propria esistenza*
- *Imparare a stabilire confini adeguati tra sé e il resto del mondo*

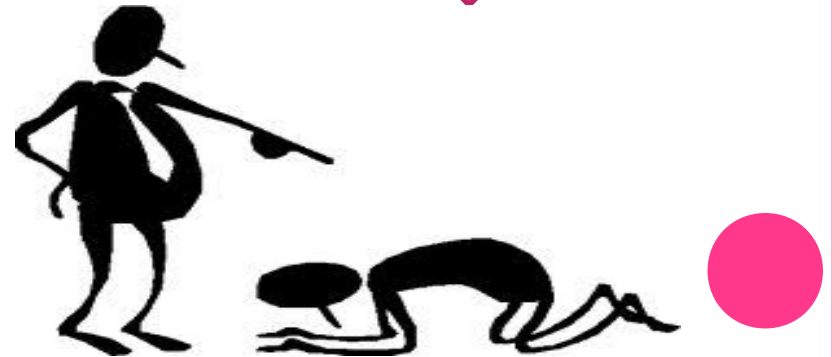
○ ... è importante ricordare, infine, che l'empatia necessaria nell'ambito delle professioni d'aiuto ... significa percepire le situazioni come se si fosse al posto dell'altro restituendo, tuttavia, alla persona la propria partecipazione ... non significa dunque sostituirsi alla sua famiglia, risolvere tutti i suoi problemi, modificare i suoi contesti esistenziali ...

# FORME “ESTREME” DI DISAGIO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

**Burnout**



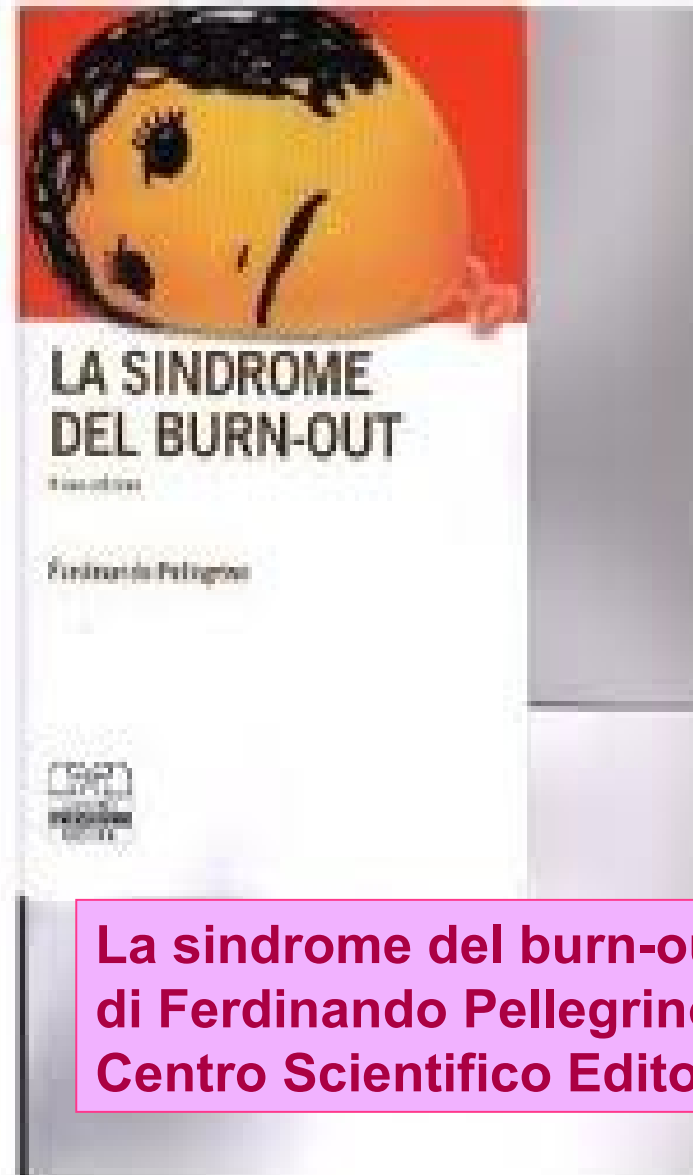
**Mobbing**



# BURNOUT

**Forma particolare di stress lavorativo, che fa sentire chi ne è colpito senza via d'uscita, “bruciato”, “consumato dal proprio lavoro”**

**Colpisce le “professioni d'aiuto”: infermieri, medici, insegnanti, assistenti sociali, poliziotti, operatori di ospedali psichiatrici**



**La sindrome del burn-out di Ferdinando Pellegrino  
Centro Scientifico Editore**

# BURNOUT – PROCESSO DI SVILUPPO



- **Stress lavorativo**

Richieste



Risorse disponibili



- **Esaurimento**

• Fatica

• Tensione

• Esaurimento



- **Conclusione difensiva**

• Distacco emotivo

• Ritiro

• Cinismo

• Rigidità

# BURNOUT – DETERMINANTI

## Aspetti soggettivi

- **Caratteristiche della personalità (idealismo, ansia nevrotica, competizione, rigidità, introversione)**
- **Aspettative professionali**

- **Discrepanza tra ruolo e capacità e/o sovraccarico lavorativo**  
**Inadeguatezza retribuzione, difficoltà carriera,**  
**mancanza di autonomia decisionale**  
**Clima relazionale dell'organizzazione**  
(mancanza confronto, conflittualità, rapporti di sfiducia, discrepanza tra obiettivi dei superiori e degli operatori)

## Organizzazione del lavoro

# BURNOUT – SINTOMI

- **Esaurimento emotivo**

sensazione di essere svuotato e annullato dal proprio lavoro

- **Spersonalizzazione**

atteggiamento di allontanamento e di rifiuto nei confronti degli utenti

- **Ridotta realizzazione personale**

percezione della propria inadeguatezza al lavoro, e sentimento di insuccesso nel proprio lavoro

- **Sintomi somatici:**

senso di stanchezza ed esaurimento, tachicardia, cefalee, nausea, insonnia, ecc

- **Sintomi psicologici:**

depressione, bassa stima di sé, senso di colpa, sensazione di fallimento, rabbia e risentimento, alta resistenza ad andare al lavoro ogni giorno, indifferenza, negativismo, isolamento, sospetto e paranoia, rigidità di pensiero e resistenza al cambiamento, cinismo, atteggiamento colpevolizzante nei confronti degli utenti

- Frequente abuso di alcool o di farmaci