
Quando il lavoro stressa, attenti al burn out

Autore: Chiara Spatola

Fonte: Città Nuova

L'Organizzazione mondiale della sanità ha riconosciuto lo stress da lavoro o da disoccupazione come una vera e propria sindrome. Qualche consiglio per favorire una leadership partecipativa

Sentirsi **“svuotato/a, esaurito/a, logorato/a”**: ecco alcune delle espressioni che possono descrivere il vissuto di chi sperimenta **una condizione di stress connessa al lavoro**. Non è raro provare questo disagio in modo occasionale, in relazione a specifici eventi o scadenze. Quando però questa condizione diventa cronica può sfociare nel cosiddetto **“burn out” (o burnout)**. In questi giorni **l'Oms, l'Organizzazione mondiale della sanità**, ha ufficialmente riconosciuto il burn out, come una specifica **“sindrome”** connessa al lavoro, fornendo agli operatori sanitari delle indicazioni per diagnosticarla. Chi si trova in una condizione di burn out prova generalmente una **sensazione di esaurimento emotivo, si sente spossato e privo di energie, percepisce come insostenibile il carico lavorativo**. A questo stato di logorio, possono affiancarsi, inoltre, sentimenti di isolamento, negatività e cinismo rispetto al lavoro e/o alle persone che si incontrano in questo contesto. Quando si prolunga nel tempo, il burn out **tende a compromettere non solo il vissuto soggettivo, ma anche l'efficienza lavorativa e la realizzazione professionale**. In alcuni casi, possono manifestarsi sintomi fisici, quali **cefalea, astenia, disturbi del sonno**. Il primo articolo scientifico sul burn out risale al 1974 e fu scritto dallo **psicologo Herbert Freudenberger**, che studiò questa condizione in relazione alle professioni di aiuto, in particolare quelle sanitarie. Solo successivamente si è iniziato a parlare di burn out in senso più ampio, riferendosi anche ad altre professioni. Con le dovute differenze, **il burn out può colpire anche chi, invece, è alla faticosa ricerca di un'occupazione**. In questo caso possono essere le preoccupazioni economiche, la delusione per i tentativi falliti, il logorio dato dalla **disoccupazione** e dall'attesa di eventuali risposte dai potenziali datori di lavoro, a **generare una condizione di stress difficile da fronteggiare. Quali sono i fattori che favoriscono il burn out e come è possibile prevenirli?** Sebbene vi possano essere dei fattori individuali che predispongono al burn out, come ad esempio la **difficoltà a gestire pensieri ed emozioni negative**, nella maggior parte dei casi questa sindrome è **legata a fattori inter-personali ed organizzativi del contesto lavorativo**. Guardando al fenomeno in un'ottica di prevenzione è dunque importantissimo **rinforzare la rete relazionale tra colleghi, migliorare le capacità empatiche e di supporto reciproco**. Per chi ha un ruolo di coordinamento è fondamentale **ascoltare i feedback dei lavoratori, coinvolgerli nelle decisioni, anche rispetto alle variabili organizzative**. Questo stile di **leadership, definito partecipativo**, favorisce nei dipendenti una **maggiore condivisione dei valori aziendali e più alti livelli di soddisfazione professionale**. Si tratterà, ad esempio, di trovare strategie condivise per distribuire i carichi di lavoro, di bilanciare con attenzione le responsabilità, di riconoscere l'impegno ed il contributo di ciascuno, attraverso un dialogo aperto e flessibile. Qualche lavoratore può infatti soffrire per l'**eccessivo carico di lavoro o di responsabilità**, qualche altro per la **ripetitività delle proprie mansioni**, o per il fatto di percepire uno **scarso riconoscimento per i propri sforzi**. Altri possono soffrire per la **mancanza di autonomia, sentendosi dei “meri esecutori di ordini”**, quando invece porterebbero dare una propria impronta, personale ed unica, alle mansioni che svolgono, con un conseguente aumento della propria realizzazione lavorativa. Nei casi in cui è un professionista esterno a svolgere interventi di formazione e di prevenzione dello stress lavoro-correlato, è importante dividerne la progettazione, in modo da costruirli su misura, in base alle reali esigenze del contesto e delle persone a cui sono rivolte. Per chi percepisce un disagio nel proprio ambiente lavorativo è **importante imparare a comunicare in maniera assertiva**, esprimendo il proprio punto di vista in

modo costruttivo, cercando sempre di preservare la relazione con i colleghi. Fare proposte concrete di miglioramento, **ammettere la propria stanchezza e chiedere supporto** ai colleghi, quando necessario, **è molto più efficace rispetto al fare critiche distruttive o aggressive**. Un altro aspetto importante, soprattutto nei contesti più difficili dal punto di vista organizzativo e relazionale, è quello di identificare una direzione, un'impronta che si vuole dare al proprio agire lavorativo, pianificando dei piccoli passi quotidiani. **Saper riconoscere il valore del proprio impegno e apprezzare ogni progresso** raggiunto può essere vitale per proteggersi dal burn out, quando il riconoscimento altrui tarda ad arrivare.