

STRESS E FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALE



Aspetti fisiologici dello stress

La teoria fisiologica del carico allostatico (McEwen, 2004) afferma che l'organismo si adegua ad eventi che lo mettono alla prova (stressor) tramite un insieme di aggiustamenti dinamici di vari sottosistemi.

Un nuovo equilibrio omeostatico viene raggiunto attraverso il cambiamento.

Questo è il processo dell'allostasi ovvero della stabilità riguadagnata tramite il cambiamento, processo controllato dal sistema nervoso centrale.

Aspetti psicologici dello stress

La mente monitora costantemente l'ambiente interno ed esterno in modo non necessariamente consapevole (Lazarus, 2006).

Gli stimoli vengono valutati rispetto a queste condizioni:

- ▶ Rilevanza per il benessere personale alla luce dei valori individuali
- ▶ Processi di coping: (centrati sulle emozioni e sul problema). Il primo emerge quando ci si convince che la situazione stressante è al di fuori del proprio controllo; il secondo quando si ha la convinzione di avere chance di riuscita.

Lo stress da lavoro

«condizione caratterizzata da insoddisfazione o da disturbi fisici, psicologici o sociali ed è la conseguenza del fatto che le persone non si sentono in grado di far fronte adeguatamente alle esigenze o alle attese nei loro confronti» (Accordo quadro Europeo, 2004)

SINTOMI DELLO STRESS

- **FISICI:** mal di testa; disturbi del sonno; tensione muscolare; aumento/perdita di peso; disturbi gastrointestinali; aumento pressione sanguigna; allergie; aumento tasso colesterolo; malattie dermatologiche; fatica cronica; malattia cardiovascolare:
- **PSICOLOGICI (di tipo emotivo):** ansia; depressione; rabbia; paura; disgusto; insoddisfazione; scoraggiamento; disperazione
- **PSICOLOGICI (di tipo cognitivo):** difficoltà di memorizzazione e rievocazione; fuga dei pensieri; difficoltà di attenzione; perdita di prospettiva; tendenza al pensiero ossessivo; focalizzazione su aspetti negativi

Lo stress da lavoro

SINTOMI COMPORTAMENTALI: assenteismo; eccessivo consumo di tabacco; eccessivo consumo di farmaci; eccessivo consumo di alcool; disfunzioni sessuali; aggressività; disturbi dell'alimentazione; impazienza; isolamento sociale; turnover; presenteismo; comportamenti insicuri

Il ruolo delle differenze individuali

- ✓ PERSONALITÀ DI TIPO A: le persone sono incessantemente ed aggressivamente impegnate a raggiungere nuovi obiettivi in una corsa contro il tempo. Caratteristiche: urgenza temporale, ambizione, competitività, spinta al successo, impazienza, rabbia ed ostilità (Friedman, Rosenman, 1974)
- ✓ AFFETTIVITÀ NEGATIVA: tratto pervasivo che conduce chi ne è portatore a sperimentare stati negativi come: ansia, preoccupazione, tensione, rabbia, scoraggiamento, disgusto, insoddisfazione (Watson, Clark, 1984).
- ✓ POSITIVITÀ E AUTOEFFICACIA riducono la minacciosità dell'ambiente e l'esperienza dello stress

La visione condivisa ritiene che l'ambiente di lavoro con i suoi fattori di rischio abbia l'influenza più forte nella genesi dello stress

I fattori di rischio psicosociale

«aspetti di progettazione e di organizzazione e gestione del lavoro, e i loro contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono dare luogo a danni di natura psicologica, sociale o fisica» (EUOSHA, 2000, p.71)

I fattori di rischio psicosociali sono considerati i principali antecedenti dello stress lavorativo, della salute e del benessere dei singoli lavoratori e organizzazioni:

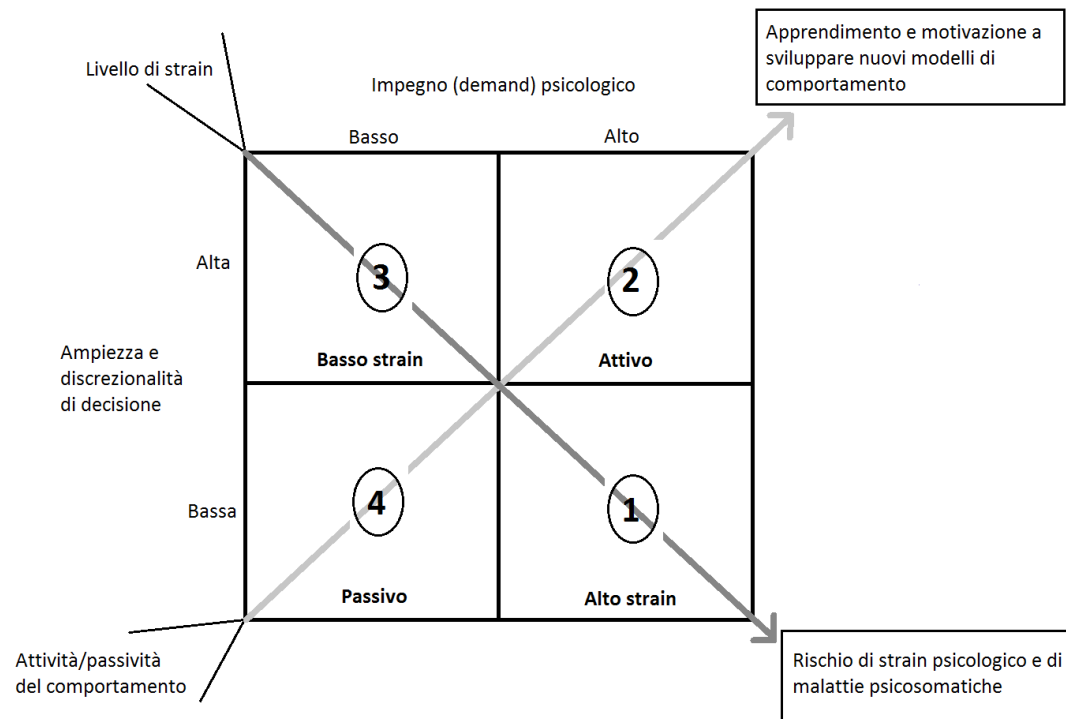
- i. Modello domanda e controllo;
- ii. Modello effort-reward imbalance
- iii. Modello domande e risorse
- iv. Modello demand-induced strain compensation

Il modello domanda e controllo

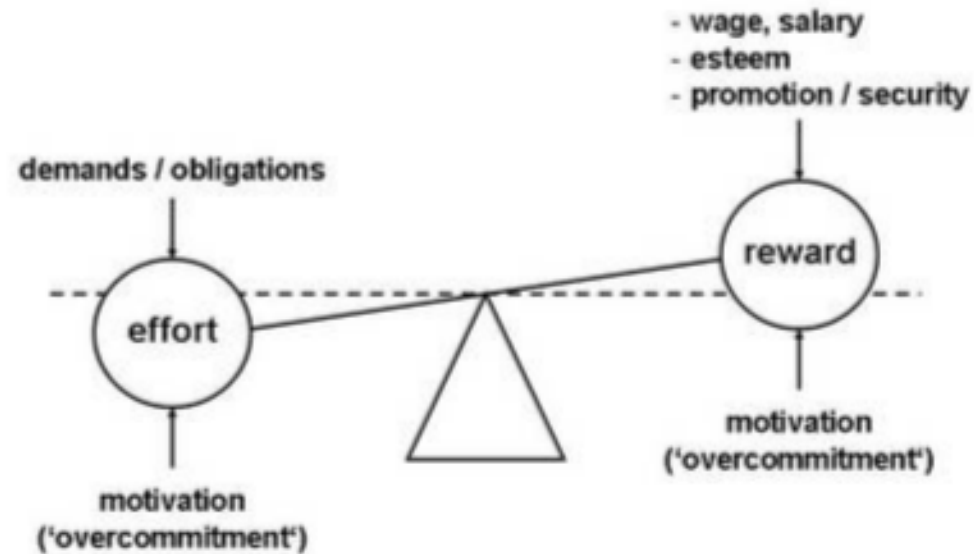
DOMANDA: impegno fisico e psicologico per lo svolgimento delle mansioni richieste

CONTROLLO: capacità con cui l'individuo svolge il compito

Diverse combinazioni di queste due dimensioni possono portare a strain o ad apprendimento sul lavoro



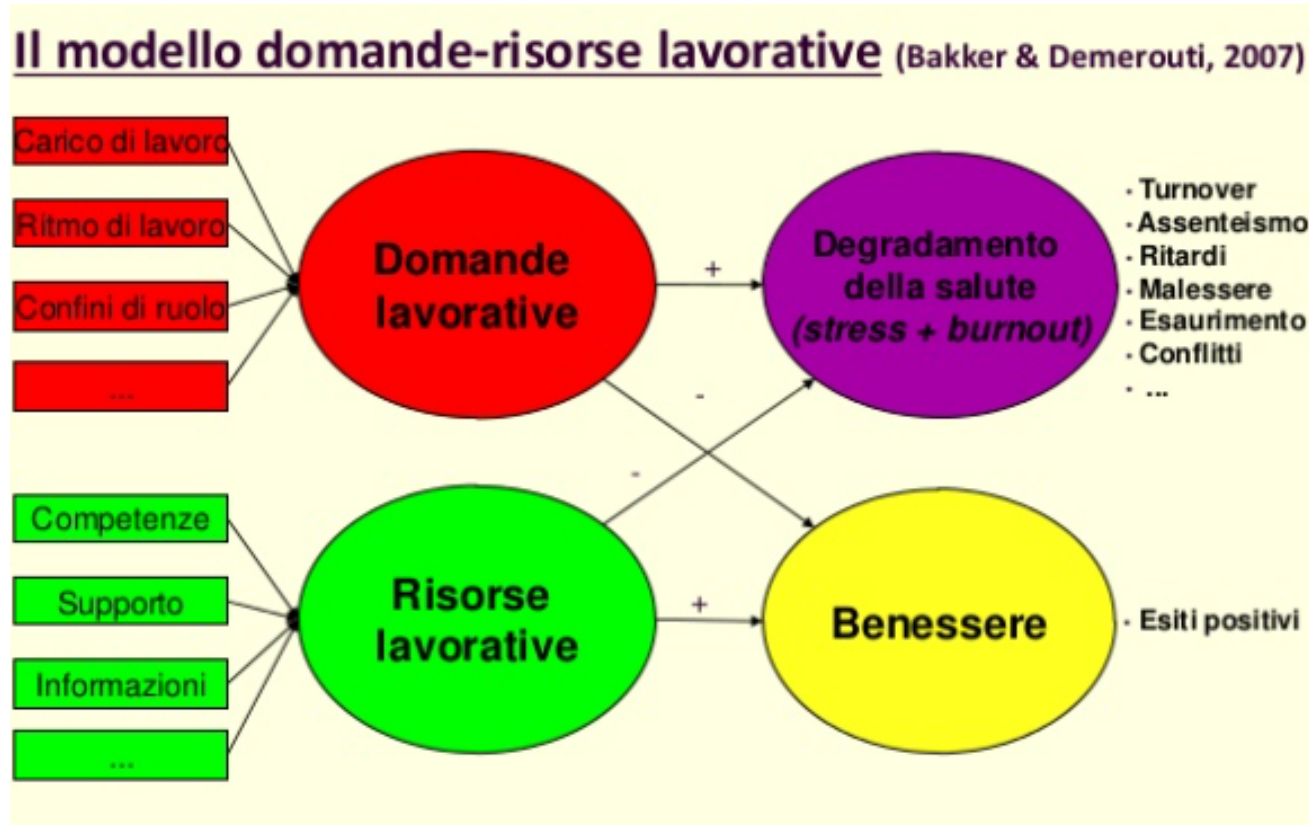
Il modello effort-reward imbalance (ERI)



Imbalance maintained

- if no alternative choice available
- if accepted for strategic reasons
- if motivational pattern present (overcommitment)

Il modello domande e risorse (JD-R)



Il modello demand-induced strain compensation (DISC)

- Multidimensionalità dei costrutti: richieste, risorse e gli esiti delle esperienze lavorative sono classificabili in tre costrutti: cognitivo, emotivo, fisico
- Triplo match (triple match principle- TMP): l'effetto di moderazione delle risorse sul rapporto domande-esiti è più probabile se domande, risorse ed esiti si trovano allo stesso livello di funzionamento (cognitivo, emotivo, fisico) dimostrando quindi una tripla corrispondenza

Fattori di rischio emergenti

- ❖ Ruolo dell'intensificazione del lavoro (carico di lavoro, pressione temporale)
- ❖ Difficoltà di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
- ❖ Insicurezza lavorativa
- ❖ Confronto con situazioni emotivamente impegnative o disturbanti
- ❖ Conflitti interpersonali, molestie e violenza sul lavoro

La valutazione del rischio stress

FASE PRELIMINARE → indaga una serie di «eventi sentinella» che possono essere indicatori di esito dello stress o fattori di contesto e contenuto potenzialmente responsabili della genesi dello stress

FASE APPROFONDATA → coinvolgimento dei lavoratori al fine di indagare le loro percezioni sull'ambiente di lavoro. Le dimensioni indagate sono: richieste psicologiche, controllo esercitato, ruolo, sostegno dei superiori e colleghi, modalità di gestione dei cambiamenti.

METODI PER INDAGARE LA GESTIONE DELLO STRESS:

INAIL: prevede l'uso di una checklist in fase preliminare e un questionario per la fase approfondita

Objective Stress Factor Analysis (OSFA; Argentero, Candura, 2009)

Stress Assessment Research Toolkit (StART; Panari; Guglielmi, Ricci, Tabanelli, Violante, 2012)

Organizational and Psychosocial Risk Assessment (OPRA; Magnani, Mancini, Mayer, 2009)

Gli interventi sullo stress: principi e considerazioni generali

- ❑ INTERVENTI PRIMARI: mirano a modificare l'ambiente organizzativo e psicosociale del lavoro agendo sulle fonti critiche di stress
- ❑ INTERVENTI SECONDARI: agiscono sul disagio riportato dal lavoratore, sulla valutazione cognitiva e sulla risposta da stress
- ❑ INTERVENTI TERZIARI: si focalizzano sulle condizioni o malattie derivanti dallo stress (as es il burnout)

Nel complesso l'efficacia di questi interventi deve tener conto di alcuni elementi come: partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori; livello di motivazione e supporto del cambiamento; supporto per l'intervento dal datore di lavoro e dal management ed entità di comunicazione circa l'intervento trasmessa ai lavoratori.