

# INTERVENTO RELAZIONALE SUL BURN OUT NELLE ORGANIZZAZIONI

## RELAZIONALMENTE



*“Il tipo di libertà più accessibile, più goduto soggettivamente e più utile al consorzio umano coincide con l’essere competenti nel proprio lavoro e quindi nel provare piacere a svolgerlo”*

*Primo Levi*

All’interno di un’organizzazione il clima aziendale è influenzato dalla qualità delle relazioni umane tra i membri del gruppo di lavoro più che da fattori economici o di prestigio.

Sempre più spesso gli esperti di Relazione, alla luce anche del recente aggiornamento legislativo sulla sicurezza aziendale e sulla prevenzione del Burn-Out (**D. Legs 81/2008**), vengono chiamati a indagare e intervenire nelle organizzazioni complesse (Comunità, Cliniche, Ospedali, etc) dove le relazioni interne hanno subito degli “irrigidimenti” che producono: sofferenza, disagio, incidenti sul lavoro, assenza dal lavoro, malattia, etc. ovvero quello che possiamo definire un **Pessimo Clima Lavorativo**

Situazioni a rischio Burn - Out (sindrome da stress eccessivo) o in fase di espressione dello stesso possono diventare dei grossi costi per l’organizzazione in termini di perdita di produttività ed efficienza dei lavoratori ( aumenta il numero di ore perse per malattia).

Ma cosa significa lavorare sul Clima Lavorativo?

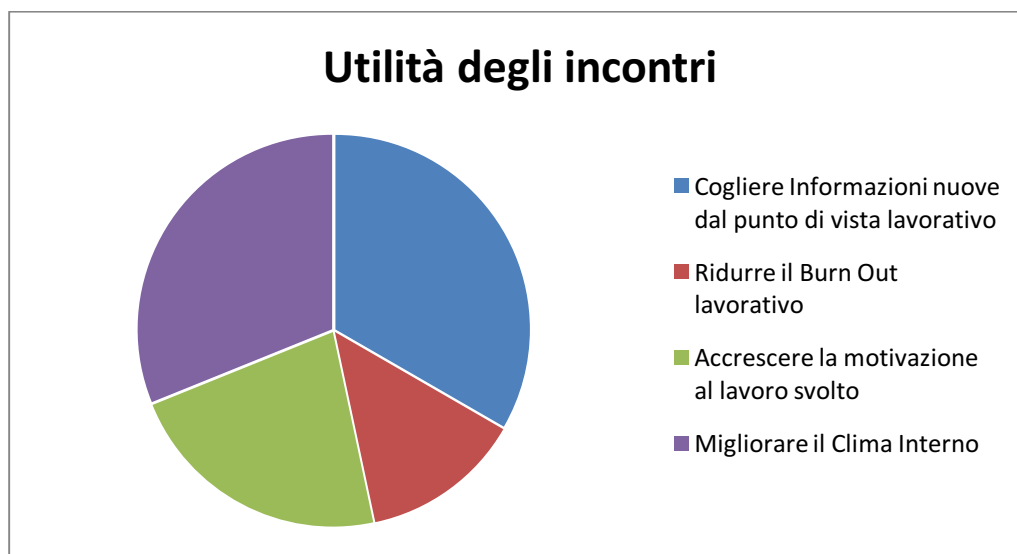
Si parte da un’analisi della domanda e dei bisogni con chi fa la “richiesta di aiuto” (generalmente Direttori Sanitari) e si cerca di comprendere la motivazione e le criticità del contesto. Il “paziente” diventa il contesto “azienda” e per comprendere meglio le sue reali dinamiche abbiamo bisogno di conoscerlo in modo più capillare e profondo: per questo ci avvaliamo di un metodo di analisi con “micro-narrazioni” che consente di poter fare una valutazione del livello di maturità dei gruppi di lavoro e di ottenere una fotografia del contesto organizzativo, ma soprattutto di andare oltre la superficie formale dei gruppi evidenziando i segnali di potenziali disagi o difficoltà.

Grazie alla ricchezza di informazioni ottenute è possibile passare alla fase successiva ossia programmare interventi mirati con ipotesi relazionali relativamente precise.

Gli interventi relazionali all'interno dei gruppi, possono riguardare diversi inquadramenti (infermieri- operatori-oss- coordinatori) ed hanno come obiettivo di “sincronizzazione” il gruppo stesso, questo avviene attraverso un lavoro che coinvolge sia una dimensione corporea ed emotiva (movimento, contatto, respirazione, role playing) che verbale e cognitiva (condivisione, confronto e riflessione); infatti per gestire al meglio le emozioni il cervello offre due opzioni, imparare a regolarle dall'alto al basso (*top-down*) o dal basso all'alto (*bottom-up*) (Van Der Kolk B., 2015).

Questo permette di sviluppare, nei team di lavoro, una consapevolezza rispetto alle proprie reazioni allo stress ed alle forme di ansia che ne scaturiscono, di come queste influiscano sulla qualità della vita personale e del gruppo di lavoro e, quindi, sull'efficacia dei propri compiti. E' come se il lavoro sul *back office* andasse poi ad influire sul *front-office* grazie ad una diversa acquisizione di senso rispetto al proprio lavoro e ad una crescita di competenza, responsabilità e capacità relazionali, all'interno del team di lavoro.

Questi dati relativi ad un gruppo di lavoro, composto da infermieri, oss e coordinatore, di un reparto all'interno di una clinica sanitaria a Prato ci mostrano chiaramente quali sono le variabili su cui andiamo ad agire con questo tipo di lavoro.



L'efficacia dell'intervento relazionale quindi va oltre la gestione e prevenzione del Burn-Out, come richiesto dalla legge, rispondendo alla richiesta di aiuto iniziale, che spesso nasce da un bisogno di “professionalizzare” il personale della struttura, ridurre i rischi clinici e combattere assenteismi, lamentele e malattie.

*De Sario P., Il codice che vince, Franco angeli, Milano,2014*

*Van Der Kolk B., Il Corpo accusa il colpo, Raffaello Cortina Editore, Milano,2015*

*Dott.ssa Sara Tempesti*

*Psicologa, Psicoterapeuta*