

Gent.mo dottore,

mi chiamo Anna, ho 40 anni e insegno da circa una decina d'anni nella scuola primaria (da 9 anni sono di ruolo). Ho letto su internet tanti articoli circa i vari disagi fisici cui vanno incontro quotidianamente gli insegnanti che, alla lunga, possono manifestare molteplici patologie.

Interazione coi colleghi

con gli alunni

Con qualche collega ho provato a parlare degli articoli da me letti ma mi hanno risposto di non lasciarmi convincere da certe esagerazioni fuori luogo. Altre volte mi hanno guardata come se stessi parlando di cose "astratte o utopiche".

Oggi le classi sono dei campi di battaglia, delle giungle: alunni in giro che non ascoltano, salgono sui banchi, dicono parolacce e fanno gestacci. Fare lezione è un'impresa e si perde pure la voce. Altro che dignità degli insegnanti! Per me la parola "dignità" nella scuola non esiste proprio più. Siamo continuamente messi sotto pressione. I genitori non fanno altro che difendere i figli accusando sempre i docenti di tutto e il dirigente spesso dà loro ragione affermando che è l'insegnante a essere incapace.

Interazione coi genitori

Interazione coi dirigenti

A causa di tutto ciò sto avvertendo vari disturbi alla mia salute: alla fine dello scorso anno ho avuto una broncopneumonia che mi ha tenuta a casa circa due mesi e mezzo e da allora, purtroppo, non faccio altro che prendere forti raffreddori, tosse, mal di gola, raucedini.

Anche gli scorsi anni mi succedeva ma non con tale frequenza. E' come se le mie difese immunitarie si fossero abbassate.

In letteratura esiste la conferma

Inoltre soffro tanto di continui mal di schiena e ogni giorno avverto una stanchezza infinita. Dopo una giornata trascorsa a scuola torno a casa senza forze e con terribili mal di testa che mi fanno sentire come stordita.

Forme psicosomatiche

Ciò mi fa sospettare che c'è qualcosa che non va. Ho così parlato con la mia dottoressa di famiglia ed ho fatto degli esami ma tutto sembra essere a posto. Mi domando come mai allora continuo a sentirmi sempre stanca.

Il sabato e la domenica non riesco a fare niente anche se vorrei fare tante cose in casa come dedicarmi ai miei hobby o uscire con mio marito.

Disturbo della vita privata

Non so cosa fare e non mi sento più bene. Quando arriva il lunedì mattina mi faccio forza per andare a scuola, così passa un'altra settimana di affanni, critiche, maleducazione dei ragazzini con tutto ciò che comporta.

Abbandono del campo

Non puoi parlare di tutto ciò con nessuno, perchè poi ti dicono che sei tu che non trovi le giuste strategie e non sei capace di gestire gli alunni.

Soggettivizzazione delle problematiche

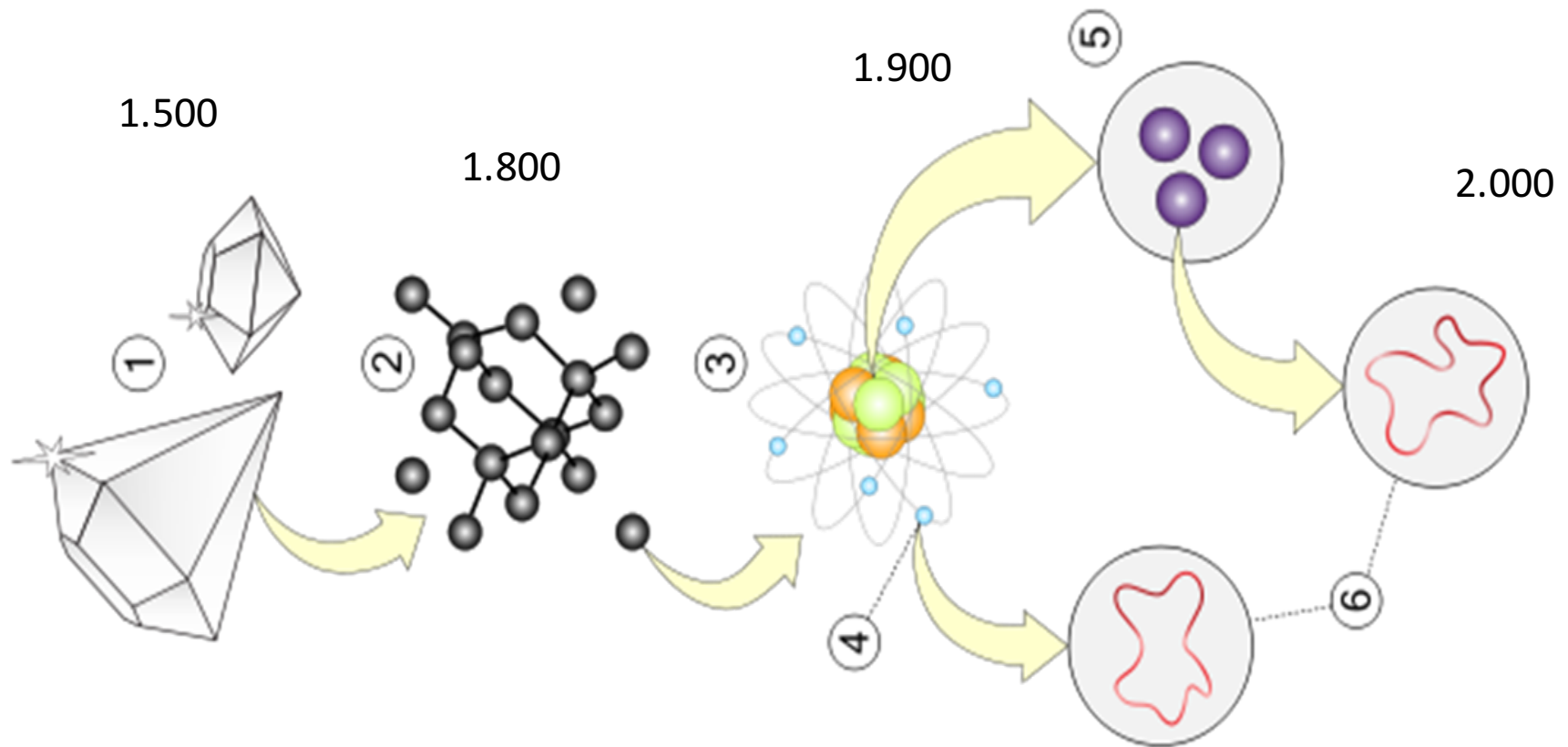
Sto andando avanti così, in questa situazione, ma so dentro di me di non star bene e non so quanto altro tempo potrò andare avanti così: troppi impegni, troppe ore da dover lavorare a casa, alunni troppo maleducati, genitori che si lamentano di tutto e accusano sempre di tutto. Altro che soddisfazioni! Certi giorni dico a me stessa che preferirei piuttosto essere una collaboratrice scolastica, almeno i secchi, le palette e le scope non mi insulterebbero. Ormai non mi sento più gratificata da questo lavoro, vorrei tanto poter riprendere in mano la mia vita, sento che la scuola mi sta distruggendo dentro. Sono sempre triste, cerco di reagire, ma dopo una giornata intera a scuola ritorno in questo circolo vizioso di stanchezza, tristezza, dolori alla schiena, mal di testa, stordimento, tanta fatica a fare le cose.

Crisi d'identità professionale

Può darmi lei qualche consiglio su come dovrei procedere per poter capire se è semplicemente un periodo di fortissimo stress o è il caso che indaghi meglio, prima che mi venga qualche patologia grave

(sempre che non ci sia già)?

PREMESSA



Fisica e Organizzazione

Al cambiare dei postulati di osservazione della realtà naturale dovrebbero cambiare i **parametri** di valutazione delle interazioni umane anche dei sistemi produttivi.

Ciò che prima poteva essere definito da una «lista di controllo» ora dovrebbe essere capito attraverso **un'analisi delle interazioni** tra le parti del sistema.

Come nei costrutti della nuova fisica esistono in natura forze “risonanti” che tendono a realizzare organizzazioni armoniche, oppure “urti e collisioni” che legano le particelle subatomiche con forze deboli e forti. In modo simile si creano interazioni umane (AUTONOME): da una parte “interazioni coerenti” (**cioè armonie**) produttrici di aspetti solidali e dall'altra “interazioni di contrasto” (**urti e collisioni**) che rendono il sistema conflittuale e turbolento.

E' proprio questa doppia potenzialità a definire l'autonomia delle parti (cioè in possesso di almeno due gradi di libertà**) che costituiscono il sistema e a renderlo «**complesso**» cioè in grado di mutare continuamente il suo **paesaggio dinamico**.**

Relazione tra approccio meccanicistico ed ergonomico

Approccio meccanicistico

Taylor Scientific Management

- Principio gerarchico
- Tempi e metodi
- Uomo giusto al posto giusto (selezione)
- Addestramento
- Controllo del lavoratore

Approccio ergonomico

Murrell

- Qualità e democrazia
- Sistemi di gestione
- Partecipazione e formazione
- Consapevolezza del ruolo
- Controllo dei processi

Caratteristiche di tutti i “sistemi”



Postulati dei sistemi complessi

- a) **Principio di indeterminazione** → nessuna misura anche la più esatta rimane vera nel tempo.
- b) **Principio enantiodromico** → esistono sempre in contemporanea, anche se non ne siamo consapevoli, tendenze contrapposte.
- c) **Principio di dislocazione** → ciò che oggi ritengo essere un evento isolato e relativo al luogo confinato preso in esame domani altri eventi simili potrebbero manifestarsi ovunque osservi con maggiore intelligenza il sistema.
- d) **Principio di informalità** → gli esseri umani non possono essere definiti da una sola forma in quanto come sistemi complessi sono l'espressione di molteplici forme in interazione tra loro.

Capire la complessità

- Quando osserviamo le organizzazioni umane dobbiamo tenere presente la natura degli elementi che le compongono cioè: **gli esseri umani**.
- La mente umana è fundamentalmente costituita da tre sfere interagenti tra loro:
 1. La sfera istintiva
 2. La sfera del sentimento
 3. La sfera cognitiva

Caratteristiche della psiche



Le interazioni psicosociali assomigliano a onde

Constructive Interference

Piacevoli sensazioni di
condivisione,
appartenenza e
solidarietà

Disagio e sofferenza
sensazioni di
inutilità, impotenza e
conflittualità.

Destructive Interference

Osservare i rischi psicosociali

I rischi psicosociali sono una realtà complessa, probabilistica, irriducibili alle parti che li compongono:

- ✗ Sono dati dalla complessità dei sistemi dinamici (*le imprese*)
- ✗ La metafora d'osservazione è la creatività, l'arte intuitiva. Ogni fenomeno psicosociale è un sistema sempre in divenire, in grado di produrre forti interazioni solidali o potenti conflittualità distruttive
- ✗ I sistemi dinamici possono essere interpretati e/o spiegati grazie ai loro effetti d'insieme, mai riconducibili alla somma delle loro parti. La loro fenomenologia è determinata dalle interazioni che sono in grado di produrre.
- ✗ La comprensione della realtà sistemica è connessa alla capacità intuitiva dell'osservatore che già nell'atto di osservare condiziona il sistema.
- ✗ I fenomeni psicosociali sono relativi e in grado di mutare nel tempo.

Che cos'è il rischio psicosociale?

“I rischi psicosociali sono quegli aspetti relativi alla progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché ai rispettivi contesti ambientali e sociali, che dispongono del potenziale in grado di produrre danni di natura psicologica, sociale o fisica” (Cox & Griffiths, 1995).

Direttore Scuola di Specializzazione postlaurea - Nottingham

-  L'Europa, come altri continenti, è di fronte alla sfida offerta dall'evoluzione di processi produttivi sempre più complessi in grado di mutare significativamente le condizioni di lavoro **proponendo rischi nuovi ed emergenti**.
-  E' impossibile per le nazioni Europee rispondere a questa **sfida** mantenendo la cultura positivista (*meccanicistico-lineare*) di inizio secolo.
-  Le **dinamiche organizzative** sono comprensibili solo attraverso la visione della totalità del sistema produttivo e delle interazioni tra le sue parti costitutive.
-  Sono necessarie teorie e metodologie di analisi delle variabili della sicurezza e salute sul lavoro e la loro conversione in appropriate misure di protezione e prevenzione.

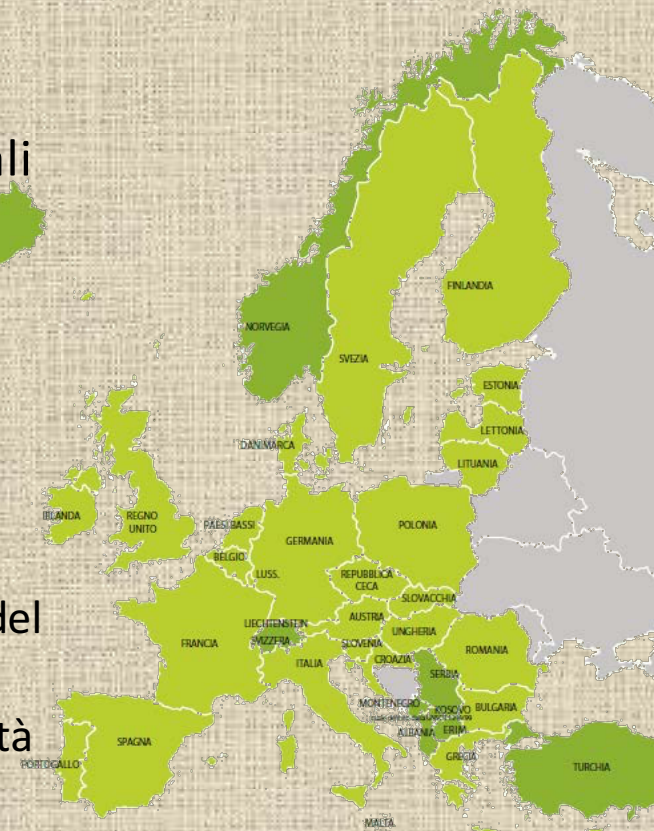
Deve essere ricordato che la fotografia di un sistema complesso come “l'organizzazione del lavoro” risulta rappresentativa quanto la foto di un seme spiega il fiore che ne deriva.

La dimensione del problema (2014/2015)

- Oltre la metà dei lavoratori europei dichiara che lo stress è un fenomeno comune nel proprio luogo di lavoro.
- Si ritiene che circa la metà di tutte le giornate lavorative perse sia dovuta allo stress e ad altri rischi psicosociali.
- Circa 4 lavoratori su 10 pensano che lo stress non sia gestito adeguatamente nel luogo di lavoro.

Vantaggi derivanti dalla gestione dei rischi psicosociali

- Maggiore benessere e soddisfazione professionale dei lavoratori
- Forza lavoro in buone condizioni di salute, motivata e produttiva
- Miglioramento delle prestazioni e del rendimento complessivi
- Riduzione dei tassi di assenteismo e di avvicendamento del personale
- Riduzione dei costi e degli oneri gravanti sull'intera società
- Rispetto degli obblighi di legge



L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) attraverso le ricerche del Centro ESENER ha realizzato utili dati sulla gestione della salute sul lavoro in Europa.

Anche semplici metodologie di ricerca possono indagare le variabili di sistemi estremamente complessi come le organizzazioni umane.

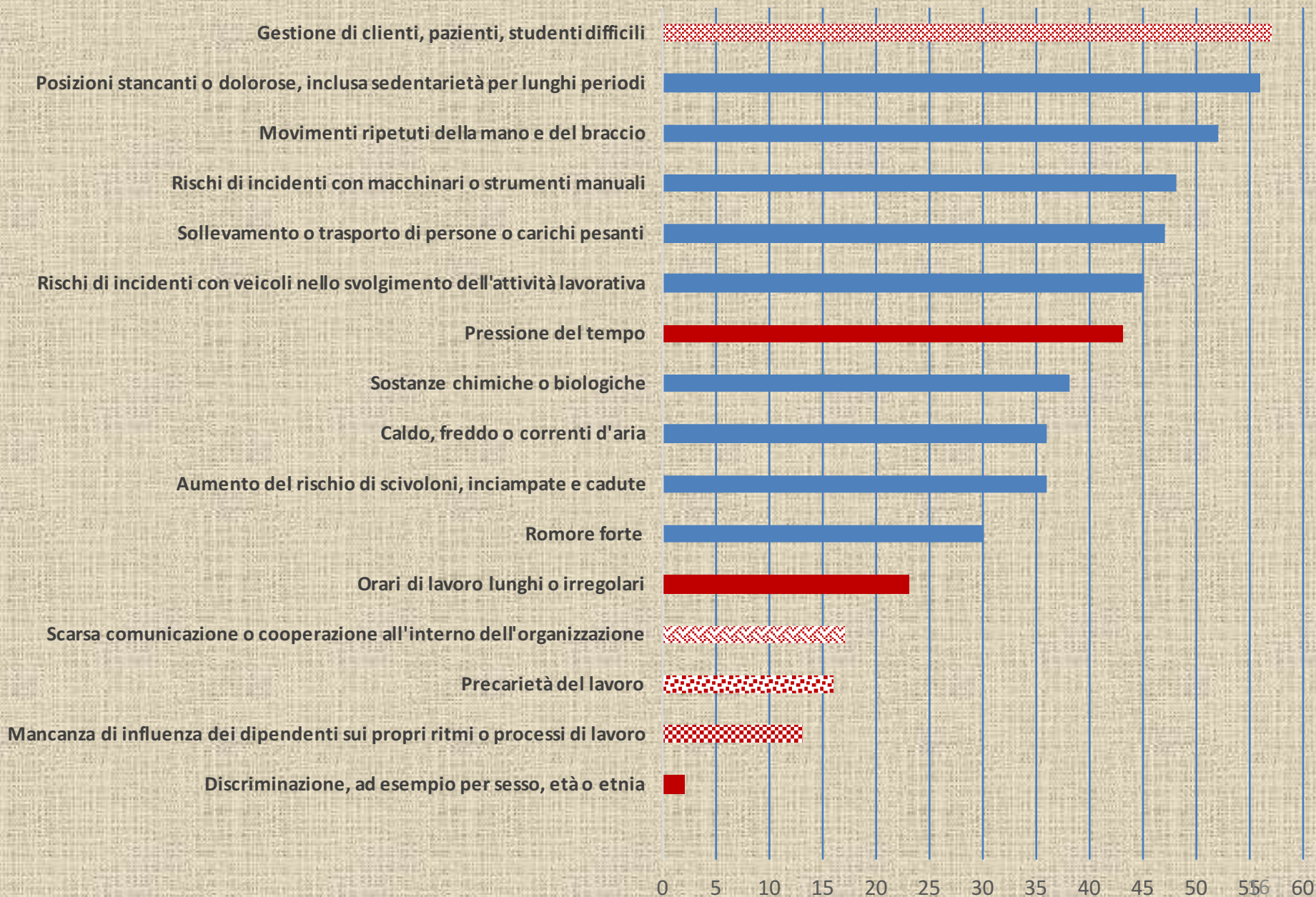
L'osservazione del prodotto di un seme è semplicemente possibile se scatto molte foto nel tempo. Cioè costruisco un processo osservativo come nel passaggio dalla valutazione alla gestione del rischio.

ESENER ha utilizzato nelle sue ricerche il metodo “dell'intervista mirata” che ovviamente lascia molto spazio ad errori di vari tipi. Gli errori statistici sono , tuttavia, inversamente proporzionali alla popolazione osservata.

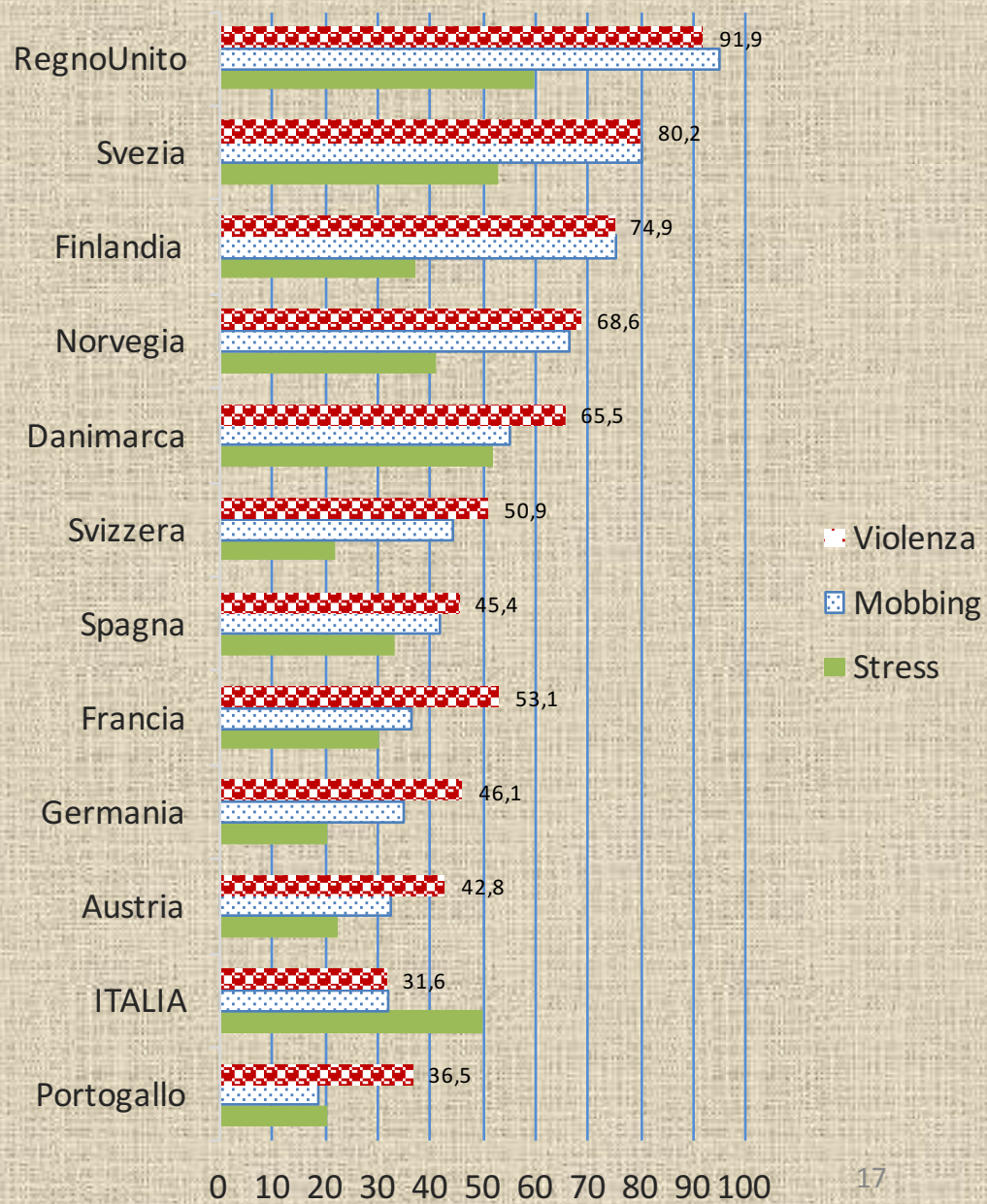
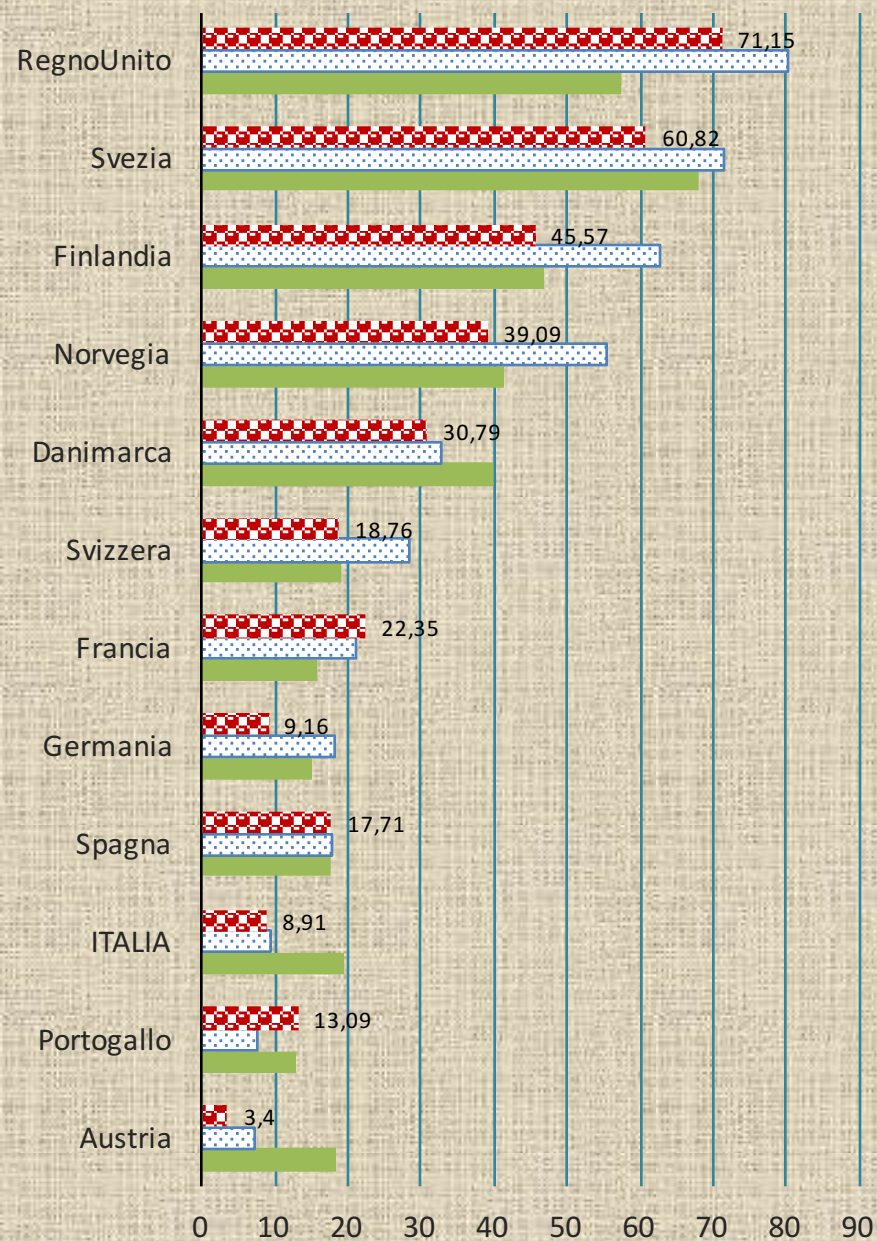
Per questo motivo ESENER ha intervistato circa 49.000 imprese Europee.

Le percentuali prodotte dalle risposte di un campione di 49.320 imprese possono considerarsi molto vicine ai dati dell'intera popolazione qualunque sia la sua dimensione.

Percentuali dei fattori di rischio presenti nelle imprese europee



Piano d'azione per combattere violenze, mobbing e stress lavoro-correlati (anno 2009/2014)



ESENER variabili traccianti

La ricerca ESENER ha utilizzato sei “variabili traccianti”, cioè in grado di dimostrare il livello di applicazione pratica dei miglioramenti nell’organizzazione del lavoro.

La sua sede ha utilizzato una delle seguenti misure per affrontare rischi psicosociali negli ultimi 3 anni?

2d)	Cambiamenti nell'organizzazione del lavoro
2e)	Cambiamenti nella sistemazione delle aree lavorative
2f)	Assistenza e consulenza confidenziale per i dipendenti
2g)	Istituzione di una procedura di risoluzione dei conflitti
2h)	Cambiamenti nella programmazione dell'orario di lavoro
2i)	Organizzazione di corsi di formazione

VARIABILI	Finlandia		Italia		Austria	
<i>Dipendenti</i>	< 20	e > 500	< 20	e > 500	< 20	e > 500
2d)	53	77	24	41	24	63
2e)	44	75	20	42	25	76
2f)	57	82	17	36	33	72
2g)	22	81	6	21	14	55
2h)	39	71	16	30	17	46
2i)	58	84	40	59	33	78 ¹⁸

**Grazie
per
l'attenzione**