

La fonte della rigenerazione per chi si occupa della gente: prevenzione e cura della sindrome del Burn out

A cura di:
Enrica Tamagnini Infermiera

Dal 1 al 3 ottobre è stato realizzato il Corso "La fonte della rigenerazione per chi si occupa della gente: prevenzione e cura del Burn out".

Il Corso, rivolto ad operatori esterni all'Azienda, era inserito nel catalogo aziendale, ed è stato organizzato dal SIT, con la docenza di Marzia Prandi.

Innanzitutto, perché partecipare ad un corso così?

I meccanismi che mettiamo in atto quando solo ci sfiora l'idea di essere in burn out, sono solitamente meccanismi di:

- Negazione ("va tutto bene")
- Spostamento ("sono solo un po' stanco")
- Proiezione ("è tutta colpa di..")

Quasi sempre concludiamo che "è un problema di altri".

Partecipare ad un corso sul burn out è in primo luogo un "regalo" che un operatore fa a se stesso.

E' condividere con altri i propri problemi in merito al lavoro e percepire che non si è soli; è regalarsi una pausa in cui ci si interroga sul proprio ruolo professionale e si valuta la propria "tenuta" di fronte alla sofferenza; è scoprire che si possono "perdonare" le proprie debolezze e i propri limiti.... è cercare e scoprire che esiste una fonte, diversa per ognuno di noi, da cui trarre energia per migliorare la qualità dell'assistenza di pari passo con la propria serenità interiore.

Al corso hanno partecipato operatori sanitari (medico, infermieri, OTA, assistente sanitario) provenienti da diverse realtà lavorative e da diverse città del Nord-Italia.

Il desiderio comune è stato quello di capire perché si può arrivare, anzi,

come si può non-arrivare, al burn out e come si può uscire da questo stato di affaticamento psico-fisico che a volte sembra senza via di uscita.

C. Maslach (1982) definisce il burn out come "sindrome di esaurimento emozionale, di spersonalizzazione e di riduzione delle capacità personali che può presentarsi in soggetti che, per professione, si occupano della gente".

L'individuo può sentirsi svuotato e sfinito (esaurimento emozionale), può vedere gli altri con lenti macchiate di ruggine, detesta tutti, si aspetta sempre il peggio (spersonalizzazione); l'individuo ha un costante senso di inadeguatezza verso i pazienti (ridotta realizzazione personale).

Cary Cherniss definisce a sua volta le tre tappe che l'operatore percorre verso il burn out :

- Squilibro tra risorse disponibili e richieste (esterne e interne)
- Esaurimento e /o tensione emotiva (ansia, fatica, irritabilità)
- Conclusione difensiva (distacco emotivo, cinismo, rigidità)

Secondo C. Maslach il costo del burn out è molto elevato tanto da parlare di "erosione dell'anima".

Durante le tre giornate si è poi passati a tracciare :

- 1.l'identikit dell'operatore a rischio,
- 2.l'identikit dell'organizzazione a rischio.



L'OPERATORE A RISCHIO

- alcuni tratti di personalità (rigidità, bisogno di essere al centro dell'attenzione, propensione al vittimismo, competitività, difficoltà a mettersi in gioco nei cambiamenti, difficoltà a riconoscere i propri limiti, eccessiva autocritica),
- il rapporto con il lavoro (elevate aspettative, inserimento in ambienti non idonei alle proprie attitudini, idealizzazione del lavoro),
- vita extra lavorativa (rapporti problematici con la famiglia, situazioni di malattia, difficoltà sociali, insoddisfazione).
- modalità relazionali (attribuire responsabilità del proprio disagio sempre agli altri, non condividere il proprio vissuto problematico, non chiedere aiuto-supervisione).

L'ORGANIZZAZIONE A RISCHIO

- Obiettivi (difficoltà a definire gli obiettivi, discrepanza tra obiettivi da raggiungere e risorse disponibili, discrepanza tra obiettivi dichiarati e realtà, mancanza di condivisione-informazione degli obiettivi dal grande al piccolo sistema).
- Ruoli e gerarchia (poca chiarezza dei ruoli e delle competenze, gerarchia utilizzata come prevaricazione e svilimento, tendenza alla deresponsabilizzazione).
- Gruppo e relazioni (mancanza di occasioni di incontro-scambio-decompressione, mancanza di "manutenzione" del personale, difficoltà nel clima di gruppo, inconsapevolezza delle proprie reazioni di fronte alla sofferenza).
- Organizzazione e contesto fisico (accelerazione dei tempi, aumento massiccio della tecnologia e della burocrazia, ambiente fisico non funzionale né stimolante).

Detto questo, come uscire da questo magma nel quale ci sentiamo spesso invischiati, considerando che la letteratura riconosce il BURN OUT COME UN PROBLEMA PREVALENTEMENTE ORGANIZZATIVO?

Innanzitutto prendendo consapevolezza sia del sentirsi in difficoltà, sia andando ad identificare meglio le varie sfaccettature di questa difficoltà. Se il disagio deriva soprattutto da fattori individuali, il lavoro da fare riguarderà soprattutto se stessi (perché non fare qualche colloquio con un counselor o con uno psicologo o, per semplificare le cose, non ne parliamo con un collega?), se invece il disagio deriva per lo più da problemi organizzativi, si dovrà valutare, possibilmente non da soli (il rischio è quello di sentirsi onnipotenti e, alla fine, di colludere costantemente con tutti) cosa di questa organizzazione è accettabile e/o modificabile (formazione e supporto all'equipe, supervisione dei gruppi, coinvolgimento decisionale e responsabilizzazione).

La decompressione: tutti possiamo trovare una nostra zona di decompressione in cui liberare le energie negative e le tensioni accumulate durante il lavoro. Si tratta semplicemente di dedicarci a qualcosa che ci piace, qualcosa che sentiamo che ci fa stare bene, ci libera la mente, ci riconcilia con noi stessi. La proposta fatta durante il corso è stata la meditazione, ma si è parlato anche di lunghe passeggiate, di cinema, di esercizio fisico e rilassamento, di raffreddamento e... perché no? di cambiare lavoro !! (il cambiamento può essere evolutivo per la propria crescita).

Qual è quindi la fonte della rigenerazione per chi si occupa della gente?

La fonte siamo noi, la consapevolezza del nostro ruolo, l'acquisizione costante di nuovi strumenti (tecnici e relazionali), la percezione dei nostri limiti e dei limiti altrui (colleghi e pazienti), l'accettazione della nostra non-perfezione. La sofferenza esiste, lavorare con la sofferenza è fatica... e prima di tutto dobbiamo riconoscere a noi stessi questa fatica. In secondo luogo dobbiamo "aggiustare il tiro" ridefinendo il nostro ruolo con il paziente. La nostra professione è sì una professione d'aiuto, ma non per questo dobbiamo assumere un ruolo di "salvatori". Una relazione d'aiuto efficace, per sé e per il paziente, richiede all'operatore di sapere gestire il coinvolgimento con il paziente e mantenere l'equilibrio tra distacco razionale ed empatia.

Un grazie a tutti coloro che hanno partecipato al corso, per gli sguardi di solidarietà, per le lacrime non trattenute, per i silenzi rispettosi, per le risate fatte col cuore.

Buon lavoro a tutti!

