



IL SINDACATO DEGLI INFERMIERI ITALIANI

Indirizzi internet: www.nursingup.it (con accesso ai siti regionali)

E/Mail info@nursingup.it - Numero Verde gratuito : 800959529 (da telefono fisso)

OSSERVATORIO NAZIONALE STRESS LAVORO CORRELATO, BURN OUT E MOBBING

Roma, 04 febbraio 2015

IL SINDACATO NURSING UP PRESENTA I PRIMI RISULTATI SULL' INDAGINE RELATIVA AL GRADO DI SODDISFAZIONE (DEL LAVORO) NELLA PROFESSIONE INFERMIERISTICA

L'indagine è stata condotta dallo sportello nazionale attivato dal sindacato degli infermieri italiani.

Si tratta di un nutrito staff, costituito da psicologi del lavoro, medici legali ed altri professionisti, impegnato nell'ambito dei servizi che il sindacato , in collaborazione con l'Ente di assistenza ENAIOS sms, ha messo a disposizione per un anno, e che ha reso possibile lo studio di un fenomeno che impatta fortemente sulla qualità del lavoro infermieristico e sulla disaffezione dei giovani verso tale professione .

Sono migliaia gli infermieri italiani che hanno partecipato ai lavori fornendo il proprio contributo ed i risultati dell'indagine che presentiamo, unici nel loro genere, possono qualificarsi come scientificamente significativi.

Premessa

Nell'Unione Europea, lo stress legato all'attività lavorativa è **il secondo problema di salute più comune nel mondo del lavoro**, e' preceduto solo dai dolori schiena e colpisce quasi un lavoratore su tre.

- Sono 40 milioni i lavoratori che ogni anno accusano disturbi correlabili allo stress.
- Il conseguente costo sociale ammonta a 20 miliardi di euro
- Il 50% di questi lavoratori ritiene che la causa principale sia la pressione temporale (troppo da fare in poco tempo)
- Oltre il 30% ritiene che la causa principale sia il mancato controllo sul compito
- Il 23% attribuisce allo stress frequenti sintomi di stanchezza generalizzata (senza causa apparente e ancor prima di iniziare la giornata lavorativa)

Dati forniti dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (Bilbao)

Nella popolazione infermieristica lo stress lavorativo è stato associato a disturbi del sonno, fatica cronica, disturbi muscoloscheletrici, dispepsia e sindrome del colon irritabile, mal di testa, depressione, burnout, percezione soggettiva di scarsa salute, insoddisfazione lavorativa, demotivazione, elevato turnover, assenteismo, infortunio, abuso di alcol, farmaci e tabagismo.

Questo impatto è diverso in funzione della soggettività di ciascun infermiere variando considerevolmente anche tra i diversi ambienti e le differenti aree d'intervento (medicina, chirurgia, pronto soccorso/urgenza, psichiatria ecc), ovvero anche in base ad aspetti oggettivi della realtà lavorativa e alle scelte operate nel contesto organizzativo di lavoro.

Lo stress lavorativo è il fallimento adattativo della risposta psicofisiologica alle richieste ambientali organizzative (o strain come lo definisce Selye). Con il termine di **Straining** si intende una situazione di Stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione ostile e stressante, che ha come conseguenza un effetto negativo costante e permanente nell'ambiente lavorativo. Oltre a questo, la vittima è in persistente inferiorità rispetto alla persona che attua lo Straining (strainer) e lo Straining viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante. Definiamo invece il **mobbing** come: "comunicazione ostile e non etica perpetrata in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo che, a causa del mobbing, è spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa e lì costretto per mezzo di continue attività mobbizzanti. Queste azioni si verificano con una frequenza piuttosto alta (definizione statistica: almeno una alla settimana) e per un lungo periodo di tempo (definizione statistica: una durata di almeno sei mesi). A causa dell'alta frequenza e della lunga durata, il mobbing crea seri disagi psicologici, psicosomatici e sociali" (Leymann, 1996, The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 165-184).

Al fine di contribuire ad un'adeguata gestione dei rischi psicosociali, Nursing up ha adottato una strategia a 360° avente come obiettivo la realizzazione di un sistema integrato di intervento. L'attuale sistema normativo D.L. 81/2008 nonostante abbia compiuto un notevole passo avanti in materia di rischi psicosociali e, in particolare, di rischio da SLC; tuttavia, i buoni propositi del legislatore non si sono rilevate ad oggi metodologie d'azione altrettanto efficaci e fruibili da un punto di vista pratico-operativo.

Gli effetti che le condizioni di lavoro sfavorevoli, perché altamente a rischio, hanno sulla salute psicofisica del personale impiegato in sanità è ancora poco documentata in letteratura

L'INDAGINE

È stata messa a punto una scheda anagrafico/professionale per definire l'identità dell'infermiere oggetto della nostra indagine

Le variabili indipendenti prese in considerazione nel presente studio sono :

- Genere sessuale
- Età
- Titoli Professionale
- Tipo di rapporto di lavoro
- Tipo di orario di lavoro
- Anzianità di servizio
- Area lavorativa di appartenenza

Scopo dell'indagine è produrre statistiche, ovvero descrizioni riassuntive di carattere quantitativo, riguardanti l'interesse degli operatori sanitari riferito agli elementi soggettivi, ovvero derivanti dalla rilevazione della soggettività del gruppo di lavoratori. La progettazione e l'esecuzione della nostra indagine è frutto di un impegno multidisciplinare. I fattori indagati sono riconosciuti in letteratura come centrali nella definizione del malessere e del benessere organizzativo. Il nucleo principale dell'indagine è composto da 20 affermazioni, ciascuna delle quali è utilizzata per valutare aspetti differenti del lavoro. Queste dimensioni si distribuiscono su tre macro-fattori che valutano lo stress lavoro correlato in merito a: 1) l'individuo; 2) il compito; 3) il contesto. L'indagine è stata on line solo nel mese di Settembre.

Il Campione

Alla statistica hanno risposto in un lasso di tempo inferiore ad un mese e quindi brevissimo un numero rilevante di professionisti sanitari, ben 2113.

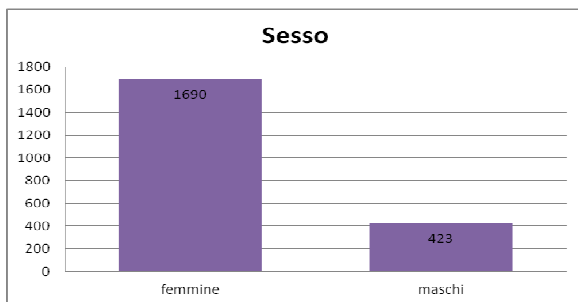
Coloro che hanno risposto compongono il campione di questo studio e quindi quest'ultimo contiene 2113 infermieri.

Tale dato rappresenta un numero significativo nella totalità degli infermieri.

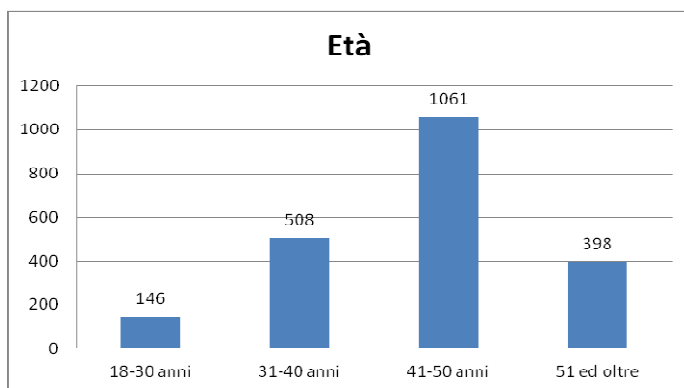
Entrando nello specifico hanno risposto alla nostra indagine 1690 donne (79.98%) e 423 uomini (20.02%).

Questo conferma un dato noto, ossia che l'interesse per questa professione sembra più del sesso femminile che di quello maschile. Questo dato è confermato anche da uno studio dell'IPASVI che

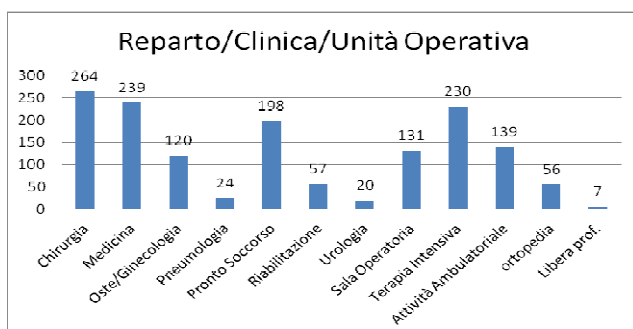
nel 2010 creò un identikit dello studente di Scienze infermieristiche. Lo studio rilevò che il neolaureato Scienze infermieristiche era per il 74% di sesso femminile e per il 26% di sesso maschile.



Hanno partecipato con frequenza maggiore gli infermieri con un'età compresa fra i 41 e i 50 anni.



L'incidenza maggiore di risposta all'indagine l'abbiamo avuta dagli infermieri occupati in: Chirurgia (264), Medicina (239), Terapia Intensiva (230) Pronto Soccorso (198).



Istruzione: la maggior parte degli infermieri che ha risposto alla nostra indagine ha il Diploma della Scuola Infermieri 1482 (70,14%) e 420 (19,88%) la laurea.

Questo dato è significativo del fatto che chi ha risposto al nostro studio ha "scelto" la professione di infermiere. E la svolge da tempo infatti come risulta dal nostro studio: per il 51,4% (1086) da più di 20 anni e il 29,48% (623) dagli 11 ai 20 anni.

Il 95,55% ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato circa 2019 e l'85,75% (1812) svolge il proprio lavoro a tempo pieno.

Entriamo ora nel vivo dello studio, l'indagine si compone da 20 affermazioni che hanno tre possibilità di risposta: molto, poco e per niente d'accordo.

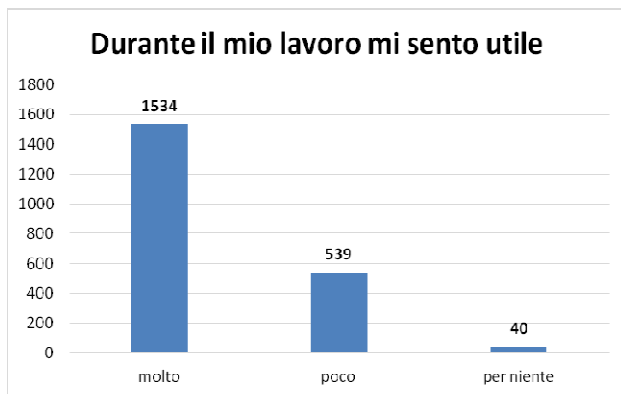
Di seguito sono elencate, in rosso, le affermazioni più importanti, un grafico delle risposte ottenute ed un breve commento.

Sono soddisfatto di avere intrapreso questa professione



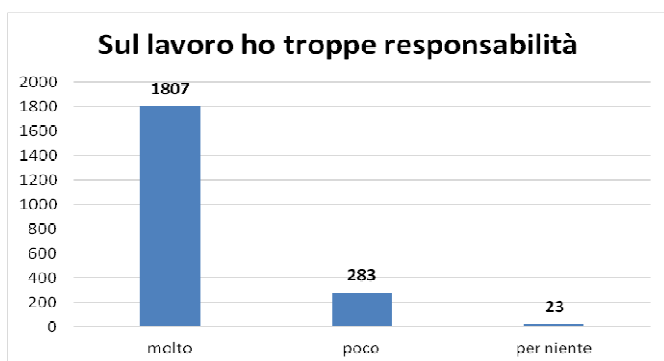
Nella prima affermazione viene richiesto se i professionisti sono soddisfatti di aver intrapreso questa professione: ben 1.533 membri del campione, ossia il 72,55% degli infermieri intervistati, ha dichiarato di essere **molto soddisfatto di aver preso questa professione**.

Durante il mio lavoro mi sento utile



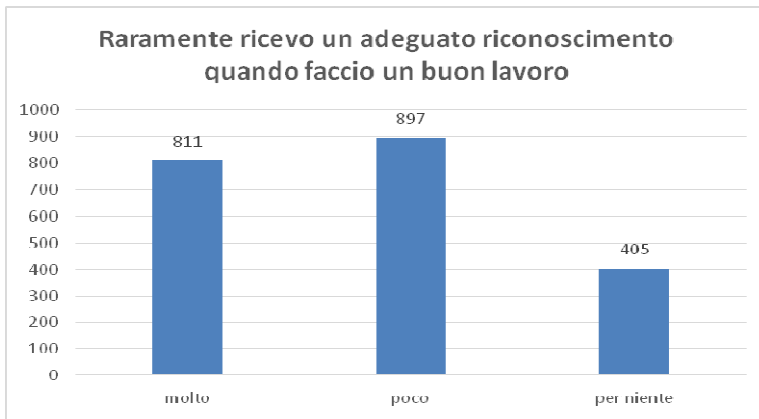
Con questa affermazione e le relative risposte si mette in luce che il 72,6% dei professionisti si sente utile nello svolgere il proprio lavoro.

Sul lavoro ho troppe responsabilità



Con questo indicatore si entra nel vivo della ricerca: l'85,52% degli infermieri ha risposto di avere troppe responsabilità sul lavoro. Questo risultato potrebbe derivare da elementi oggettivi: a causa della crisi economica non viene sostituito il personale che va in pensione e contemporaneamente si ricorre sempre piu' spesso a contratti precari. Questo potrebbe indurre i dirigenti, ad aggravare le responsabilità sui singoli lavoratori e ad il carico di lavoro. Lo stesso dato potrebbe essere anche letto in modo soggettivo infatti il senso di responsabilità potrebbe essere collegato alla fatica che negli anni il personale infermieristico ha accumulato.

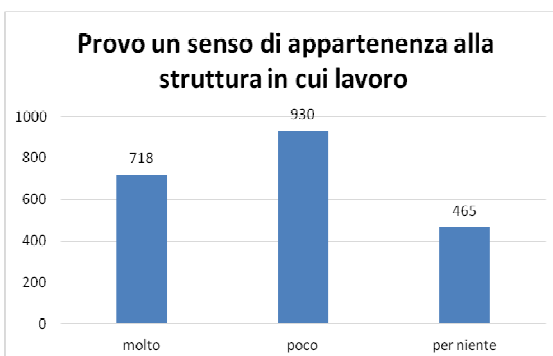
Raramente ricevo un adeguato riconoscimento quando faccio un buon lavoro



Gli infermieri che hanno partecipato alla nostra indagine si sentono poco (42,45%) e molto poco (38,38%) riconosciuti quando svolgono un buon lavoro.

Il non sentirsi riconosciuti nell'espletamento del lavoro è un indice molto importante dello Stress. Vannoni nel 2010 ha affermato che: «*Un fattore spesso trascurato perché poco conosciuto e misurato, ma assolutamente importante per la valutazione del livello di stress correlato al lavoro, riguarda il significato che ciascun lavoratore attribuisce al proprio lavoro: condividere obiettivi, strategie e azioni con il proprio contesto lavorativo, sentirsi riconosciuti e apprezzati da colleghi e datore di lavoro, sono elementi fortemente protettivi rispetto alla possibilità che insorga una condizione di stress*»

Provo un senso di appartenenza alla struttura in cui lavoro

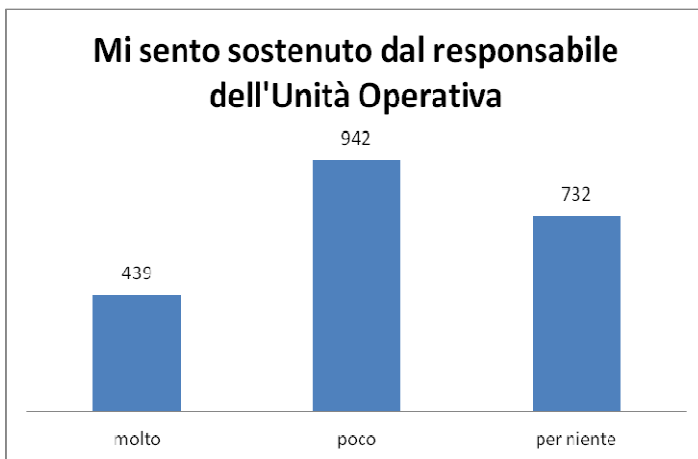


Gli infermieri che hanno risposto alla nostra indagine si sentono tra il poco (44,01%) e il molto poco (33,98%) appartenenti alla struttura in cui lavorano. In teoria si parla di **“percezione dell'appartenenza”**. Ci si può sentire appartenenti ad un gruppo per tre diversi ragioni:

- **PER VICINANZA:** fisica e/o geografica
- **PER SOMIGLIANZA:** per avere sentimenti, idee, credenze, valori, stili di vita e bisogni simili
- **PER IDENTIFICAZIONE:** si può appartenere ad un gruppo anche quando non c'è somiglianza nelle idee o nei bisogni, ma con una motivazione, per lo più inconscia, di identificazione all'altro o nelle finalità del gruppo stesso.

Alla luce di questa teoria, riusciamo a comprendere non solo il successo, ma a volte anche il naufragio di alcuni gruppi lavorativi, infatti in un gruppo nel quale i membri non si sentono appartenenti per almeno uno dei sopraccitati motivi, diventa assai difficile che tutti “remino nella stessa direzione”.

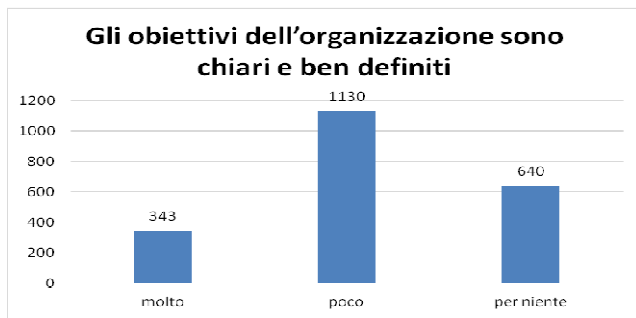
Mi sento sostenuto dal responsabile dell'unità operativa



In questa affermazione gli inferimeri riferiscono che si sentono poco (44,58%) e per niente (34,64%) sostenuti dal Responsabile dell'Unità Operativa. Anche questo è un dato molto significativo.

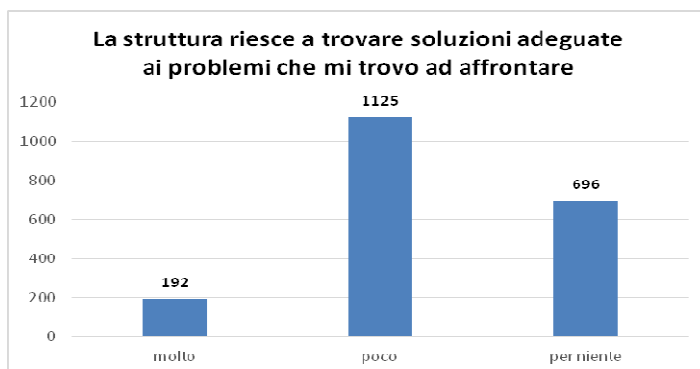
Secondo gli esperti (University College di Londra -GB e del Finnish Institute of Occupational Health - Finlandia) il fatto di sentirsi sottovalutati e non sostenuti nel proprio lavoro può causare stress, favorendo cattive abitudini come il fumo e il ricorso a un eccesso di alcolici. In questo modo a risentirne sarebbe soprattutto il cuore. Altri studi hanno dimostrato che i capi “inesperti” fanno salire la pressione dei loro dipendenti, e un’ipertensione persistente può aumentare il rischio d’infarto. La ricerca sostiene che i dirigenti dovrebbero cominciare a fornire ai propri collaboratori obiettivi chiari di lavoro, ma anche sufficiente potere. Per evitare di aggiungere altro stress a quello che si accumula già quotidianamente, imparando a trattare meglio i dipendenti. (Fonte: Inail)

Gli obiettivi dell'organizzazione sono chiari e ben definiti



Qui gli infermieri mettono in evidenza che gli obiettivi sono poco chiari per il 53.48% e per niente chiari per il 30.29%. L'organizzazione e l'amministrazione che non gestisce in modo chiaro contribuisce al burn-out degli operatori. Se gli obiettivi non sono chiari, se i ruoli dei dipendenti sono mal definiti, se la comunicazione tra amministrazione e personale non è né serena né di reciproco sostegno, per l'operatore sarà particolarmente difficile offrire buoni servizi, terapie, assistenze.

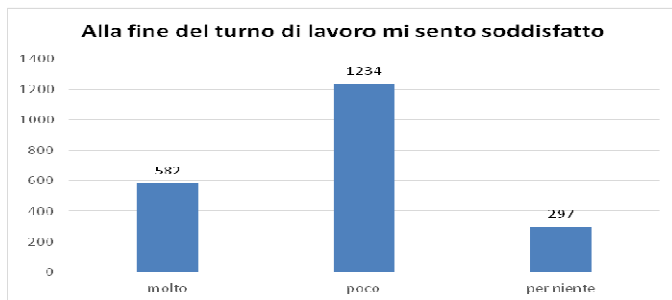
La struttura riesce a trovare soluzioni adeguate ai problemi che mi trovo ad affrontare.



La risposta a questa affermazione è per il 57.97% del campione ,poco, e per il 32,94%, per niente.

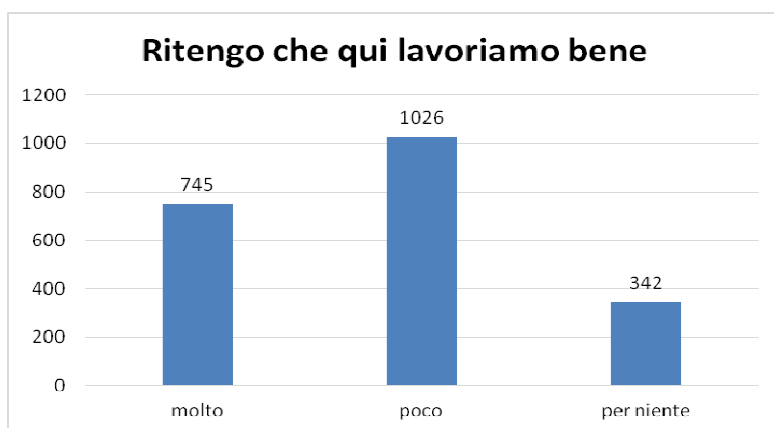
Con quest'esito, gli infermieri ci comunicano che, rispetto ai problemi che essi stessi si trovano ad affrontare, l'azienda non riesce a trovare soluzioni.

Alla fine del turno di lavoro mi sento soddisfatto



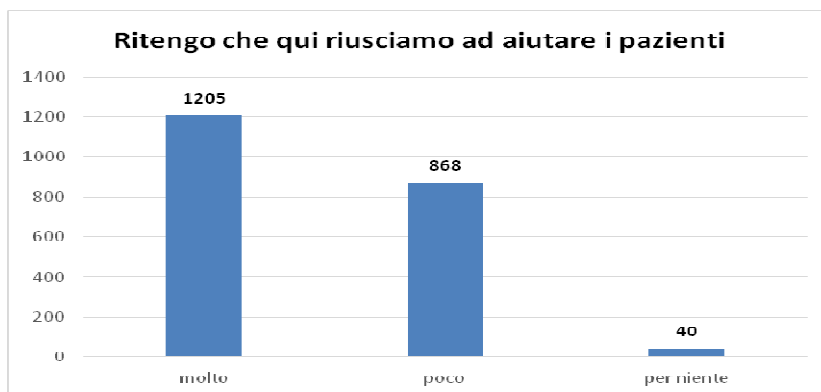
Gli infermieri si sentono poco soddisfatti per il 58.4% e molto soddisfatti per il 27.54%.

Ritengo che qui lavoriamo bene



La percezione degli infermieri che hanno risposto a quest'affermazione è quella di ritenere di lavorare bene per il 48.56% e molto bene per 35.26%.

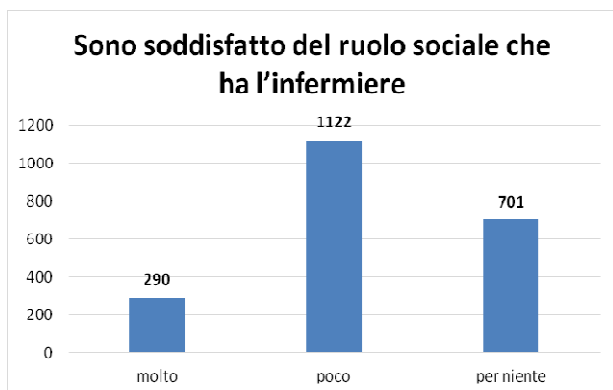
Ritengo che qui riusciamo ad aiutare i pazienti



In quest'affermazione emerge significativamente il senso del lavoro degli infermieri. Infatti all'affermazione se "Ritengono che qui riusciamo ad aiutare i pazienti" rispondono molto, per il 57.3% e poco, per il 47.33%.

Nelle precedenti tre affermazioni ossia la nona , la decima e l'undicesima, si individuano dati interessanti: soddisfazione personale, senso del lavoro ed esito percepito del lavoro stesso.

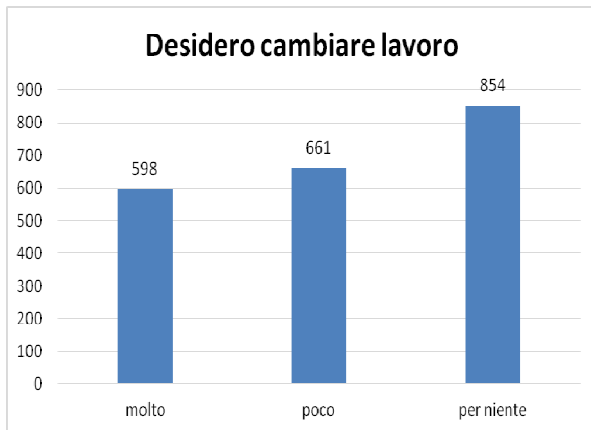
Sono soddisfatto del ruolo sociale che ha l'infermiere



Gli infermieri che hanno risposto alla nostra indagine si sentono poco il 53.1% e per niente il 33.18% soddisfatti del ruolo sociale che l'infermiere ha ancor oggi.

Questo dato conferma una ricerca dell'IPASVI (2005) "... la *percezione pubblica ancora inadeguata del ruolo e dell'attività degli infermieri, quali professionisti sanitari. Nell'immaginario comune infatti non si pensa agli infermieri come a professionisti con competenze complesse e responsabilità peculiari, a livello clinico e organizzativo. Qualche serie tv presenta oggi un'immagine più accattivante rispetto al passato e spesso si tratta di produzioni americane . Cinema e televisione, del resto, sono responsabili della diffusione di un'immagine dell'infermiere spesso approssimativa e lontana dalla realtà. Tutto questo, nonostante in Italia la professione sia molto cambiata, soprattutto nell'ultimo decennio*".

Desidero cambiare lavoro



Il 40,42% degli infermieri non desidera cambiare lavoro, e il 31,28% è poco d'accordo con questa affermazione.

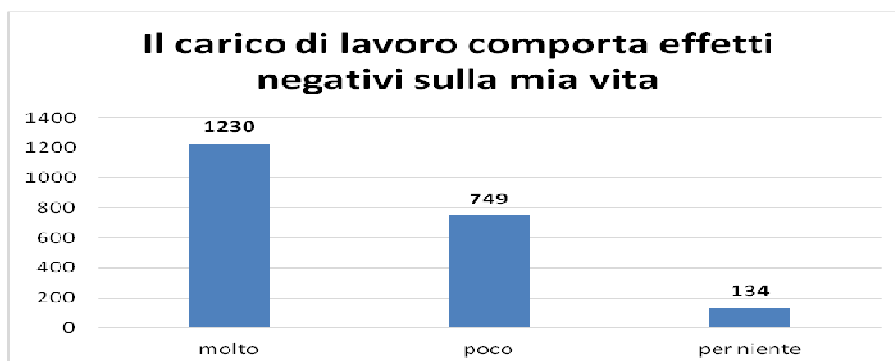
Dal combinato disposto di questa e di altre risposte, si rileva, fin d'ora, che nonostante si sentano spossati e sfiniti e nonostante il carico di lavoro abbia degli effetti negativi sulla loro vita, gli infermieri non desiderano cambiare il proprio lavoro.

Spesso mi sento spossato e finito



Il 68,5% si sente **molto** spossato e sfinito.

Il carico di lavoro comporta effetti negativi



A quest'ultima affermazione gli infermieri hanno risposto nel modo che segue :

- per il 58,21% il carico di lavoro ha effetti negativi sulla propria vita

- per il 35.45% il carico di lavoro ha pochi effetti negativi sulla propria vita.

Conclusioni

Il livello di stress esperito dagli infermieri che hanno risposto alla nostra indagine delinea una situazione di rischio stress lavoro correlato in azienda critica da tenere sotto controllo.

A “livello dell’area individuo” oggetto dell’indagine , emerge che: lo scarso supporto dei superiori e le possibili ambiguità / conflitti di ruolo possono creare situazioni di malessere e di disagio per gli infermieri, e nonostante cio’ , resta molto forte il senso di appartenenza e di motivazione.

Si denota una percezione positiva del compito nonostante il ruolo sia percepito come molto “faticoso” ed nonostante il welfare delle aziende, da questa indagine, risulti basso.

Per quanto concerne il supporto dato ai dipendenti si è rilevata una “rischiosa” discrepanza “leader/collaboratori”.

Infine, è doveroso sottolineare che, dalle risposte date, un numero significativo della popolazione aziendale potrebbe accusare delle difficoltà psicologiche che sicuramente potrebbero inficiare la salute organizzativa.

Dalle risposte degli infermieri alla nostra indagine si rileva un forte attaccamento alla propria professione e alla professionalità contrariamente a ciò che invece percepiscono dal contesto esterno.

In alcune risposte date dagli infermieri potrebbe evidenziarsi una leggera tendenza alla Desiderabilità Sociale. Nelle scienze psicosociali, il fattore della “desiderabilità sociale” è quell’effetto di “disturbo” che entra in gioco in una ricerca quando il soggetto che risponde ad un’intervista o ad un questionario, ha la possibilità di dare risposte che possono essere considerate socialmente più accettabili rispetto alle altre.

L’analisi dei contenuti emersi dalle interviste costituisce materiale di alto valore per la comprensione del fenomeno dello stress lavoro correlato. L’intento del Nursing Up è stato quello di produrre consapevolezza e non solo ma anche quello di dare un contributo alla comunità rispetto a questo fenomeno ancora non molto conosciuto e studiato.

L’importante scambio di conoscenze e di informazioni, di confronto e apprendimento, ha consentito di individuare importanti elementi che siamo sicuri possano orientare il futuro della comunità. Le informazioni emerse confermano alcuni aspetti presenti nella letteratura internazionale sul fenomeno, offrendo al tempo stesso uno spaccato importante della realtà italiana in generale e in particolare di quella degli infermieri.

Nursing Up

Osservatorio Nazionale sullo Stress lavoro correlato, il Burn out ed il Mobbing