

Scuola di Specializzazione in Psicoterapia  
Cognitivo-comportamentale  
ed Intervento Psicosociale

# Gestione dello stress: principi e programmi

L. Sibilìa

**III ANNO - CORSO D**

**Centro per la Ricerca in Psicoterapia - Roma**

# Stress

- + Reazione fisiologica di adattamento all'ambiente, qualora un organismo si trovi a fronteggiare particolari condizioni o eventi esterni che implicano nuove necessità adattative (*eustress*).
- Condizione biopsicosociale di squilibrio (reale o percepito) tra pressioni o richieste ambientali da una parte e le proprie capacità e risorse a farvi fronte dall'altra (*distress*).

# Le variabili dello stress

## *Agenti stressanti*

- Eventi / condizioni di stress

## *Risposte di stress*

- Acute / croniche

## *Risorse o condizioni ammortizzanti (buffer)*

- Personali / sociali

## *Strategie / stili di “coping”*

- Funzionali / disfunzionali

## *Vulnerabilità personale*

- Cognitiva / psicofisiologica

# Implicazioni per la salute

- ✦ Lo stress psicosociale acuto è un riconosciuto fattore scatenante ad es. di malattie infettive.
- ✦ Lo stress persistente è un riconosciuto fattore di rischio per numerose malattie croniche, come le malattie cardiovascolari, cerebrovascolari e le malattie psichiatriche.
- ✦ I fattori di protezione dallo stress risultano protettivi verso malattie croniche

# Effetto gradiente del sostegno sociale

## Social support and clinical outcome: evidence of a gradient effect

Variable assessed	End point	Subjects	N. of divisions	% Experiencing end-point from least to most socially supportive division					
				1	2	3	4	5	6
♥ Emotional support	Death	Men	3	59	41	23	N/A	N/A	N/A
		Women	3	43	32	22	N/A	N/A	N/A
♥ Social integration	6-year CAD incidence	All patients	3	5.7	4.5	1.5	N/A	N/A	N/A
♥ Social network	Death	Men	4	16	12	9	6	N/A	N/A
		Women	4	12	7	5	4	N/A	N/A
♥ Social activity score	Death	Men (1913)	5	28	19	15	11	6	N/A
		Men (1923)	5	14	9	7	5	3	N/A
♥ Social relationships	Death	Men	6	30	24	12	11	11	8
		Women	6	7	10	9	5	6	3

(from Rozanski A., Blumenthal, J.A., & Kaplan, J., *Circulation* 99(16):2192-2217, 1999)

# Lo stress cronico

- ✦ Dal 75 al 90% di tutte le visite mediche sono a causa di disturbi o sintomi stress-correlati.
- ✦ Si è stimato che il 52% delle morti fino a 65 anni derivano da stili di vita stressanti. [A. J. Elkin, P. J. Rosch, *Promoting Mental Health At The Workplace, Occupational Medicine: State Of The Art Reviews*, vol. 5 no. 4, Hanley and Belfus, Philadelphia, 1990, 739.]
- ✦ Quasi l'80% degli adulti nella popolazione generale dichiara di sperimentare “alti” livelli di stress. [Neunan C.J. e Hubbard J.R. *Stress in the Workplace: An Overview*. In “HANDBOOK OF STRESS MEDICINE. AN ORGAN SYSTEM APPROACH” a cura di Hubbard J.R. e Edward A. Workman, 1998, New York: CRC Press.]

# Lo stress cronico

Le condizioni di stress psicosociale di diversa origine si esprimono con una gamma sintomatica che tocca tutti i sistemi funzionali dell'organismo, dal SNC all'apparato neurovegetativo, cardiovascolare, endocrino, immunologico, gastrointestinale, osteo-muscolare, etc.

# Lo stress cronico

Inoltre, non tutte le alterazioni di tali sistemi somatici di risposta producono sintomi. Alcune di esse sono inavvertite dal soggetto in condizione di stress, ma sono rilevabili da esami clinici e/o di laboratorio quali: ipertensione arteriosa, alterazioni dei parametri lipidici, ormonali, etc.



# Lo stress cronico

Tali alterazioni, per quanto asintomatiche, possono costituire importanti fattori di rischio per numerose malattie cronico-degenerative qualora l'esposizione sia prolungata, p. es.:

- ✦ cardio- e cerebro-vasculopatie
- ✦ epatiti croniche non alcoliche
- ✦ malattie autoimmuni (LES, psoriasi, etc.)
- ✦ obesità

# Lo stress nell'ambiente di lavoro

- ✦ Riduce la prestazione, la produttività, il morale del lavoratore,
- ✦ Aumenta gli errori, le giornate di malattia, l'assenteismo, gli incidenti, etc.
- ✦ Nelle professioni di aiuto, lo stress continuativo è un riconosciuto fattore di rischio per lo sviluppo della condizione di *burn-out*.

# Stress e lavoro

- ✦ Si spende per il lavoro circa il 50% delle ore di veglia (considerando il trasporto).
- ✦ Un livello di stress da “alto” a “moderato” viene segnalato dal 50% di un campione di lavoratori americani.
- ✦ Dal 60 al 80% degli incidenti sul lavoro sono attribuibili allo stress
- ✦ Il 54% delle assenze dal lavoro sono per cause stress-correlate.

[Neunan C.J. e Hubbard J.R., op.cit.]

## Molestie e “mobbing”

- ✦ La Commissione Europea ha recentemente emesso una Comunicazione (COM 2002 118 dell'11 marzo 2002) da cui si evince che nell'ambito lavorativo vi è l'emergenza di problemi psicosociali di notevole rilievo, quali *"stress, depressione, ansietà, violenza sul lavoro, molestie e intimidazioni"* che rappresentano addirittura il 18% del totale.

# Fattori di stress lavorativo

[da F. Grazian, Are You Coping With Stress? *Communication Briefing*, 11, 5, 1994.]

## 1. Agenti di stress fisico al lavoro

- Luce / suono / calore o freddo

## 2. Caratteristiche del lavoro

- Sovraccarico di lavoro
- Ambiguità delle richieste
- Conflitti di ruolo
- Responsabilità eccessive o troppo scarse
- Cambiamenti
- Vincoli e mancanza di tempo

# Fattori di stress lavorativo

[da F. Grazian, Are You Coping With Stress? *Communication Briefing*, 11, 5, 1994.]

## 3. Pressioni dal gruppo di lavoro

- Norme del gruppo
- Mancanza di coesività di gruppo
- Basso sostegno dal gruppo

## 4. Livello dirigenziale

- Dirigenza (leadership) debole
- Scarso sostegno dai superiori
- Burocrazia

# Fattori di stress lavorativo

[da F. Grazian, Are You Coping With Stress? *Communication Briefing*, 11, 5, 1994.]

## 5. Aspetti di carriera

- Speranze iniziali di carriera
- Aspettative durante la carriera
- Preoccupazioni circa il pensionamento

## 6. Interferenza con la vita fuori dal lavoro

- Vita familiare, matrimonio, genitorialità
- Coinvolgimento con la comunità
- Problemi finanziari
- Amicizie

# Dimensioni del benessere/malessere nel lavoro

- il livello di difficoltà in rapporto alla competenza ed esperienza del lavoratore
- il carico di lavoro in rapporto all'ampiezza della gamma discrezionale nell'eseguirlo
- il livello di controllo sul processo e sul prodotto del lavoro (autonomia)
- la ripetitività del lavoro (varietà/monotonia)
- la carenza di tempo e di altre risorse per eseguire il lavoro



# Dimensioni del benessere/malessere nel lavoro

- la soddisfazione circa benefici e retribuzioni
- le condizioni di sovraffollamento e/o rumorosità
- la carenza di interazione sociale con colleghi di lavoro
- la presenza di richieste conflittuali
- la partecipazione all'impostazione del processo o all'organizzazione del lavoro.

# Benefici dei programmi di gestione dello stress nel posto di lavoro

## ✦ Benefici

### Per l'azienda:

- Aumentata produttività
- Migliore immagine e clima organizzativo
- Ridotto assenteismo, ritardi e ricambio
- Ridotti incidenti e tempi perduti
- Migliore uso delle risorse preventive

# Benefici dei programmi di gestione dello stress nel posto di lavoro

## ✦ Benefici

Per i dipendenti:

- Migliori livelli di salute, di benessere, di qualità della vita
- Maggiore sicurezza
- Ridotta fatica
- Migliore coesione di gruppo e qualità dei rapporti di lavoro.

# Vantaggi dei programmi di gestione dello stress nel posto di lavoro

- ✦ Accessibilità della popolazione.
- ✦ Stabilità della popolazione lavorativa.
- ✦ Costi più ridotti.
- ✦ Risorse aziendali e gestionali già esistenti.
- ✦ Possibili interventi multipli.
- ✦ Rete sociale estesa popolazione sana e forte.
- ✦ Maggiore motivazione dei partecipanti (“paga la ditta!”)

# Tecniche utilizzate nella gestione dello stress

Addestramento alla risposta di rilassamento

Addestramento autoistruzionale

Addestramento delle abilità di *coping*

Addestramento delle abilità sociali

Addestramento assertivo

Autosservazione (self-monitoring)

*Bio-feedback*

# Tecniche utilizzate nella gestione dello stress

Compiti fuori sessione (*homework*)

Contratto terapeutico

Controllo della risposta

Controllo dello stimolo

Esposizione

Gioco di ruolo (*role playing*)

Gestione dell'ansia

# Tecniche utilizzate nella gestione dello stress

Modellaggio (*modeling*)

Programmazione comportamentale

*Problem solving*

Prova comportamentale (*rehearsal*)

Ristrutturazione cognitiva

Tecniche immaginative

Terapia razionale-emotiva

# Strategie di gestione dello stress nel luogo di lavoro

- ✦ Dirette all'individuo: mirano a fornire migliori abilità di *coping* al lavoratore.
- ✦ Dirette al contesto lavorativo: mirano a modificare in senso favorevole le condizioni di lavoro.
- ✦ Dirette ad entrambi.



# Programmi di gestione dello stress: una progressione

- ✦ ‘80 - CUORE: Gestione dello stress in ambiente lavorativo con metodi CC in soggetti a rischio cardiovascolare, mirante a ridurre il “Tipo A”.
- ✦ ‘90 - STR-INSE: Progetto formativo per docenti referenti, per la prevenzione del “*burn-out*” e del relativo rischio di salute nel corpo docente.
- ✦ ‘00 - CACTUS: Centro Ascolto e Consulenza Telematica Unificata sullo Stress lavorativo.

# Lo studio “CUORE”: Conclusioni

[Sibilia L. Fida A. Clemente P. Antonini R. & Borgo S. (1988). Il Programma CUORE: Psicologia cognitivo-comportamentale per la prevenzione primaria della cardiopatia coronarica. In: *Psicologia e Salute* a cura di M. Bertini, pp. 197-204. Roma: Nuova Italia Scientifica.]

## Lo studio-intervento risultava:

- ✦ gradito, fattibile, con bassa dispersione
- ✦ produrre una riduzione del fattore “tipo A” nel 50% circa dei partecipanti.

## La riduzione del fattore “tipo A”:

- ✦ si accompagnava ad aumento dei fattori lipidici di protezione CV, e
- ✦ riduzione del fattore ansia-depressione
- ✦ ma non si osservava nessun cambiamento significativo del peso o del tasso di fumatori

# Progetto “STRINSE”

Progetto condotto dal  
Centro per la Ricerca in Psicoterapia  
nell’ambito del

*Progetto Integrato per il Successo Formativo*

in collaborazione con:

**Provveditorato agli Studi di Roma  
e Provincia di Roma**

**(1998-99)**

Sibilia L., Borgo S. (2002) Stress management in school teachers: personal and/or worksite change? In *Neuropsychophysiology and Behavioural intervention in psychosomatics, stress disorders and health promotion, Proceedings of International CIANS Conference*, a cura di G.F. Goldwurm, F. Colombo & S. Masaraki. Milano: CIANS.

© L. Sibilia - Centro per la Ricerca in Psicoterapia

# Prevenzione dello Stress e del *Burnout* negli Insegnanti “STRINSE”

- ✦ Progetto formativo per docenti referenti, per la prevenzione del “*burn-out*” e del relativo rischio di salute nel corpo docente finalizzato alla:
  - identificazione, definizione, e riduzione dei fattori di stress degli insegnanti delle Scuole Medie,
  - attraverso l’insegnamento di metodiche cognitivo-comportamentali di gestione dello stress psicosociale,
  - miglioramento delle condizioni di lavoro

# Premesse

- ✦ L'incidenza di condizioni di grave stress psicosociale risulta quasi doppia negli insegnanti rispetto alla popolazione generale (17% verso 9%). [Finlay-Jones, R. Factors in the teaching environment associated with severe psychological distress among school teachers. *Aust N Z J Psychiatry* 20(3):304-313, 1986]
- ✦ Più alti livelli di burn-out sono correlati a peggiore salute fisica, più alti tassi di assenteismo, minore fiducia in sé, più frequente uso di strategie **regressive** [Pierce, C.M. and Molloy, G.N. Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout. *Br J Educ Psychol* 60 ( Pt 1):37-51, 1990]

## CAUSE DEL DISAGIO DEGLI INSEGNANTI

### Caratteristiche personali di vulnerabilità tra gli insegnanti:

- a. Personalità introversa.
- b. Carenze di motivazioni intrinseche.
- c. Carenze nelle abilità di gestione dello stress.

# CAUSE DEL DISAGIO DEGLI INSEGNANTI

## Caratteristiche del contesto lavorativo:

- a. Carico di lavoro (cambiamenti normativi, organizzativi, ambiguità di ruoli e direttive, etc...),
- b. Carenze di risorse / organizzazione dell'istituzione scolastica,
- c. Mancato riconoscimento professionale,
- d. Comportamenti problematici di alunni, altri colleghi, genitori.

# Strategia dello studio

- ✦ Addestramento a riconoscere, identificare e valutare gli indicatori (segni e manifestazioni) di una condizione di stress ed eventualmente di *burn-out*
- ✦ prima in se stessi mediante autovalutazione,
- ✦ poi nella Scuola, attraverso l'elaborazione collettiva di una procedura di *screening*,
- ✦ e il miglioramento del clima lavorativo attraverso un lavoro collettivo e l'uso delle risorse del gruppo (sostegno sociale).



# Formato

- ✦ 6 Seminari in due moduli ciascuno
- ✦ nell'arco di tre mesi
- ✦ ogni modulo con 1 ora di lezione e 1.30' di lavoro di gruppo
- ✦ per complessive 30 ore
- ✦ con valutazione iniziale e finale di:
  - Segni e sintomi di stress (SSint)
  - Ideazione ansioso-depressiva (ATQ)
  - Questionario sull'esperienza formativa (finale)

# Metodi

1. Addestramenti specifici per l'acquisizione di nuove abilità CC di gestione dello stress con metodi di autosservazione ed autocontrollo.
2. Aiuto ad identificare e definire le condizioni tipiche e le occasioni favorevoli le risposte disfunzionali di stress psicoemotivo, sia nel privato che contesto lavorativo.
3. Procedura alla Sheldon Rose per l'aumento di coesività del gruppo, e lavoro di gruppo per il miglioramento del contesto istituzionale

# Valutazione dei partecipanti - 1

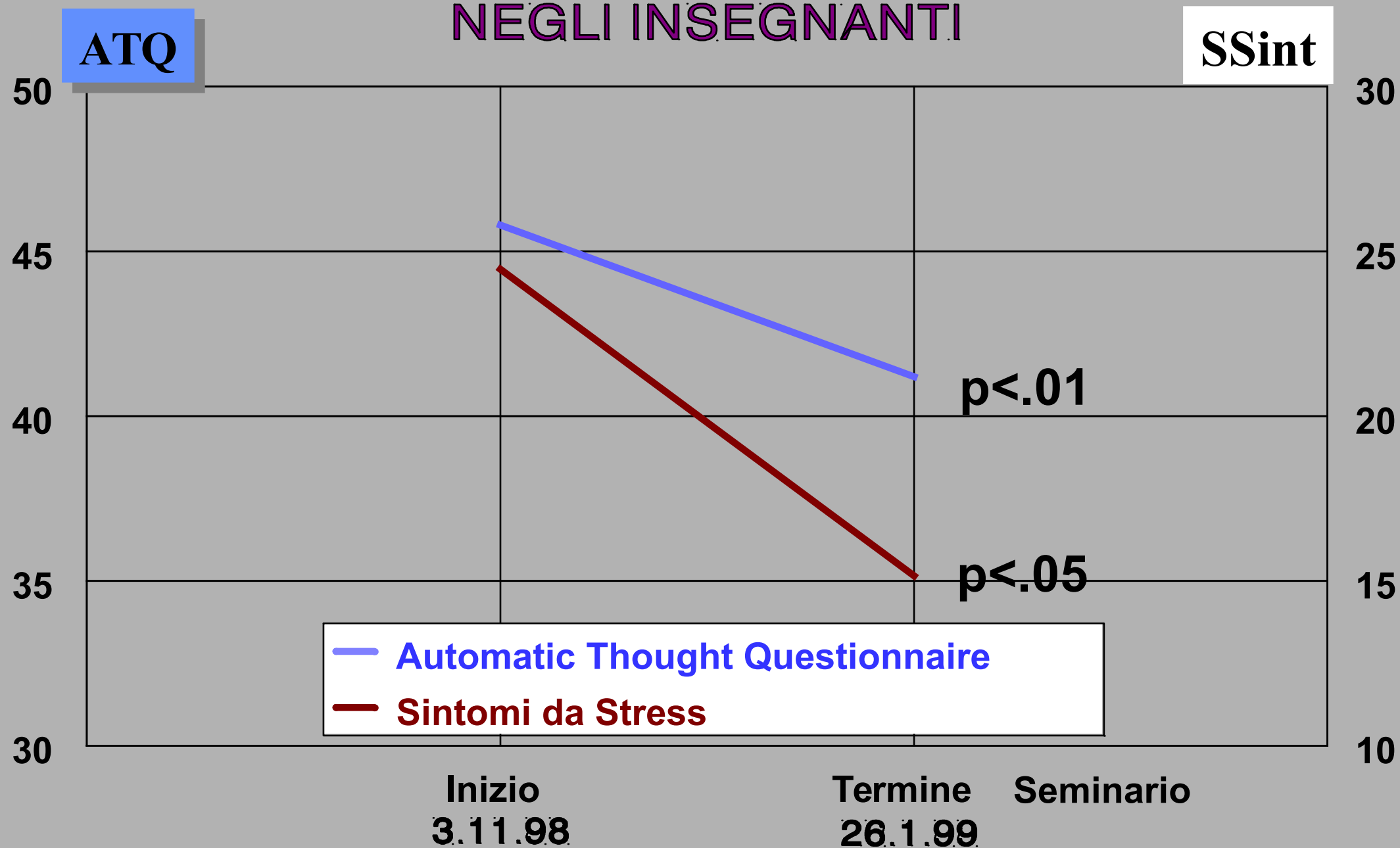
- ✦ Ho partecipato al Corso (in modo da valutarlo) **abbastanza o molto** 96.3 %
- ✦ Gli obiettivi del Corso rispondono alle mie aspettative **abbastanza - moltiss.** 92.9 %
- ✦ Il Corso ha corrisposto agli obiettivi in modo **sufficiente-elevato** 92.9 %
- ✦ Il Corso ha bilanciato la teoria con la pratica **abbastanza o molto** 78.6 %
- ✦ La chiarezza delle lezioni teoriche è stata **notevole-elevata** 100.0 %
- ✦ Le parti pratiche del Corso hanno ricevuto supervisione **sufficiente-notevole** 92.9 %
- ✦ La durata (n. di ore complessivo) del Corso è stata **sufficiente-notevole** 53.6 %
- ✦ La durata degli incontri del Corso è stata **sufficiente-notevole** 77.7 %
- ✦ Il n. di partecipanti del Corso **sufficiente** 78.6 %

# Valutazione dei partecipanti - 2

✦ La logistica (sede, orari, attrezzature) del Corso è stata adeguata	<b>abbastanza</b>	<b>75.0 %</b>
✦ Ritengo di aver acquisito una sensibilità al problema stress	<b>sufficiente-notevole</b>	<b>100 %</b>
✦ Ritengo di aver acquisito nuove conoscenze sul fenomeno stress nell'insegnamento	<b>abbastanza-moltiss.</b>	<b>88.9 %</b>
✦ Ritengo di aver acquisito nuove capacità di valutazione/ gestione dello stress per quanto riguarda me stesso	<b>abbastanza-moltiss.</b>	<b>85.2 %</b>
✦ Ritengo di aver acquisito nuove capacità di valutazione/ gestione dello stress per quanto riguarda gli altri	<b>abbastanza o molto</b>	<b>51.8 %</b>
✦ Ritengo che quanto acquisito potrò utilizzarlo nell'attività professionale	<b>poco</b>	<b>46.4 %</b>
✦ Ritengo che quanto acquisito potrò utilizzarlo nella vita privata	<b>abbastanza-moltiss</b>	<b>.89.3 %</b>
✦ Ritengo che l'utilità' (per me e/o per la Scuola) di sviluppare alcuni contenuti del Corso sia	<b>sufficiente -elevata</b>	<b>74.1 %</b>

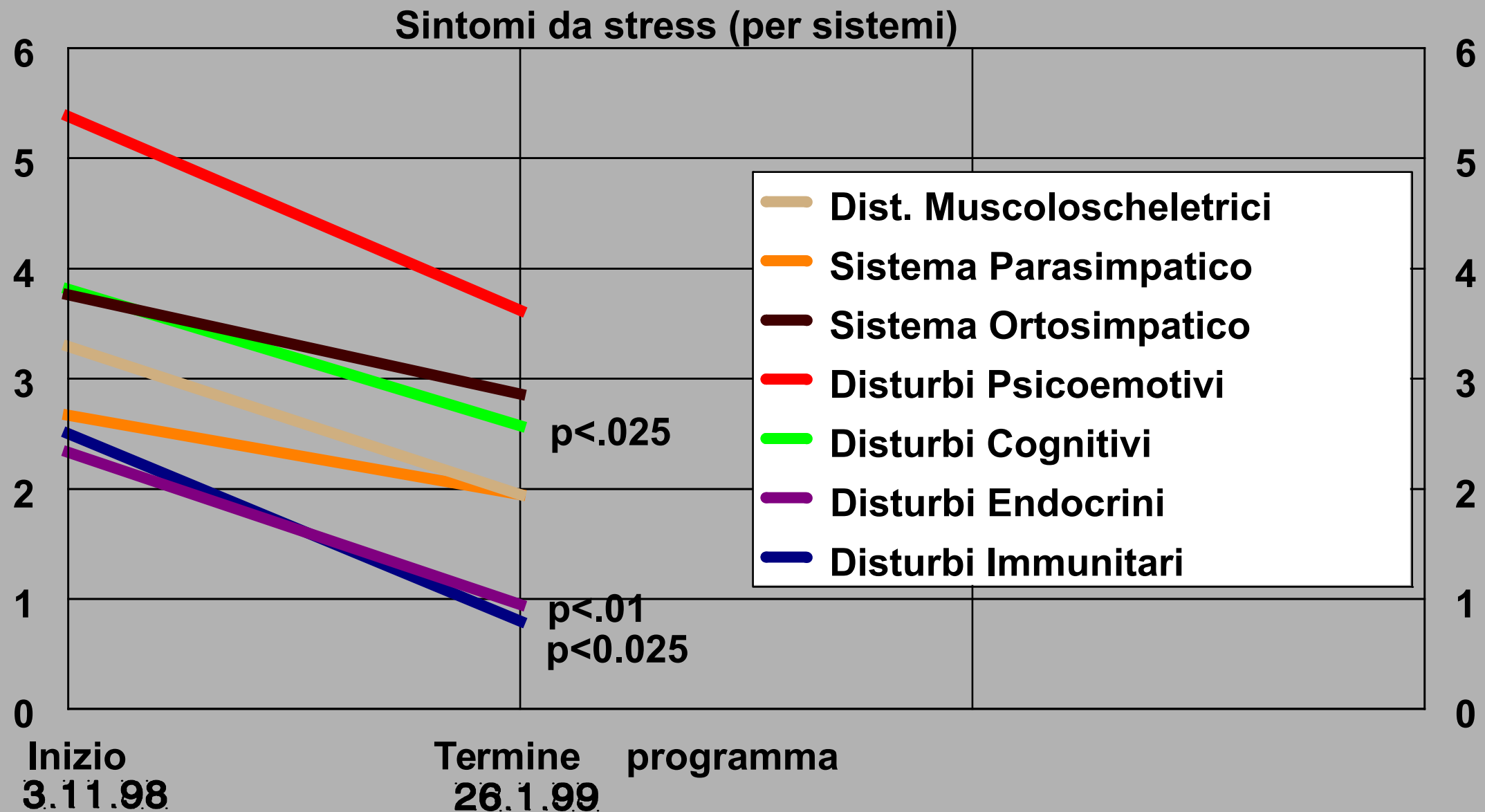
# Risultati Str-Inse - Globali

PROGETTO DI INTERVENTO INTEGRATO PER IL SUCCESSO FORMATIVO  
GESTIONE DELLO STRESS E PREVENZIONE DEL *BURNOUT*  
NEGLI INSEGNANTI



# Risultati Str-Inse - Sistemi

PROGETTO DI INTERVENTO INTEGRATO PER IL SUCCESSO FORMATIVO  
GESTIONE DELLO STRESS E PREVENZIONE DEL *BURNOUT*  
NEGLI INSEGNANTI



# Conclusioni

- ✦ I metodi di gestione CC dello stress possono contribuire sostanzialmente alla promozione della salute nel posto di lavoro e alla prevenzione delle malattie CV e del *burn-out*,
  - riducendo importanti fattori di rischio
  - aumentando alcuni fattori protettivi.
- ✦ Non ci si può attendere che la riduzione dello stress lavorativo da sola migliori altri fattori comportamentali quali il fumo di sigaretta, l'iperfagia o la sedentarietà.

# Considerazioni finali

- ✦ Per sfruttare appieno le potenzialità dei metodi CC di gestione dello stress, bisogna rivolgersi anche alle fonti di stress del contesto di lavoro.
- ✦ A questo scopo, è importante la cooperazione e/o il sostegno della dirigenza dell'istituzione o dell'amministrazione del personale dell'azienda e creare un clima collaborativo.



# Ringraziamenti

- ✦ dr. Roberto Antonini, Univ. di Roma La Sapienza
- ✦ dr.ssa Stefania Borgo, CRP
- ✦ dr. Pasquale Clementi, Ministero Pubblica Istruzione
- ✦ dr.ssa Adriana Fida, CRP
- ✦ dr.ssa Manuela Rosci, Provv. Studi di Roma

# Bibliografia

(letture consigliate)

- ✦ Asprea A. M. & Villone Betocchi G. (1998) *Ansia, Stress e Coping nella prospettiva cognitiva*. Idelson Gnocchi.
- ✦ Meichenbaum D. (1990) *Al termine dello stress. Prevenzione e gestione secondo l'approccio cognitivo-comportamentale*. Erikson, Trento.
- ✦ Sibilìa L., a cura di (1998) *Psicologia, Stress e Salute Cardiovascolare*. Roma: CNR.
- ✦ Sibilìa L. (2000) Cognitive-behavioural management of stress in the worksite. *Homeostasis*, 40 (5): 201-202. (disponibile su CD-ROM).