

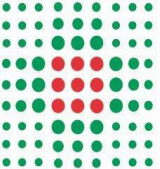
# RLS e **PANDEMIA**

## ESPERIENZE E PERCORSI

18 Marzo 2021

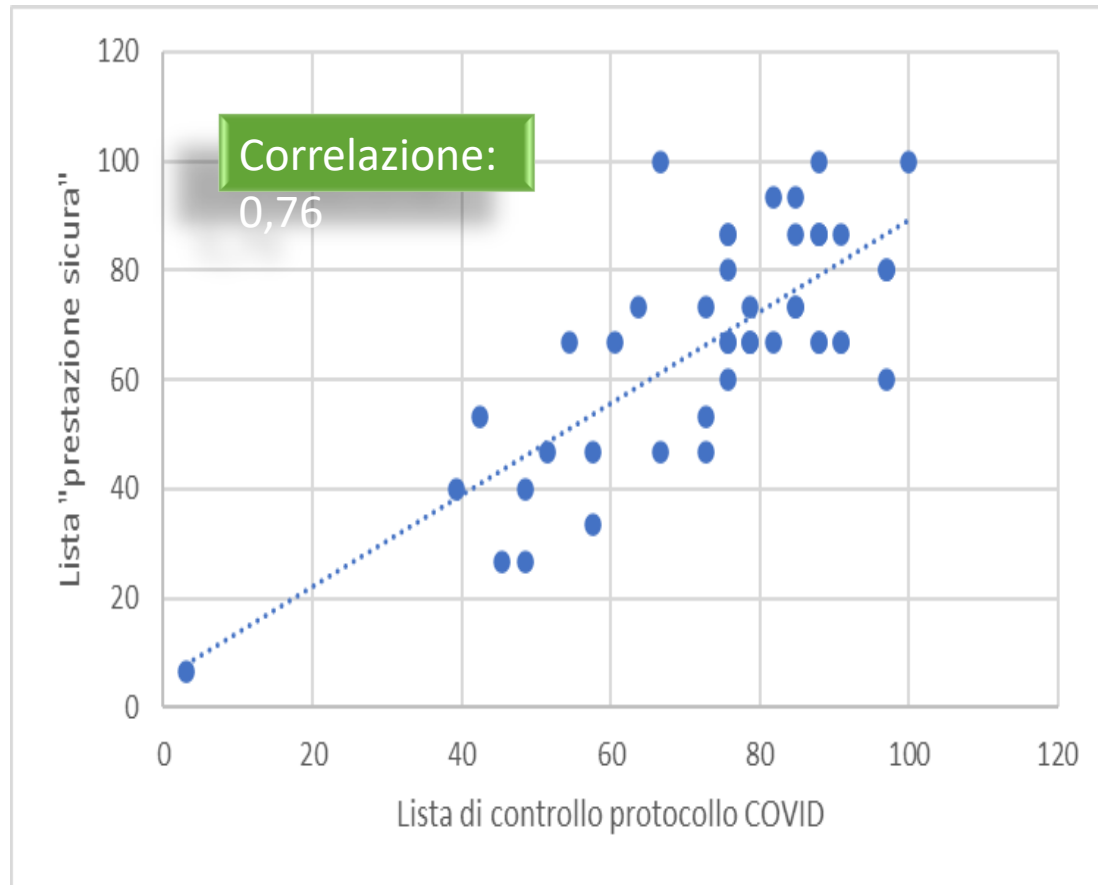
Dott.ssa Francesca Zanardi

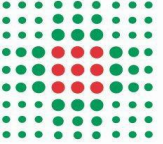
Unita Operativa di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro  
Azienda USL ROMAGNA - Ambito territoriale di Ravenna



L'impatto della pandemia da  
COVID19... Quali fattori di rischio e  
quali protettivi nel lavoro oggi?

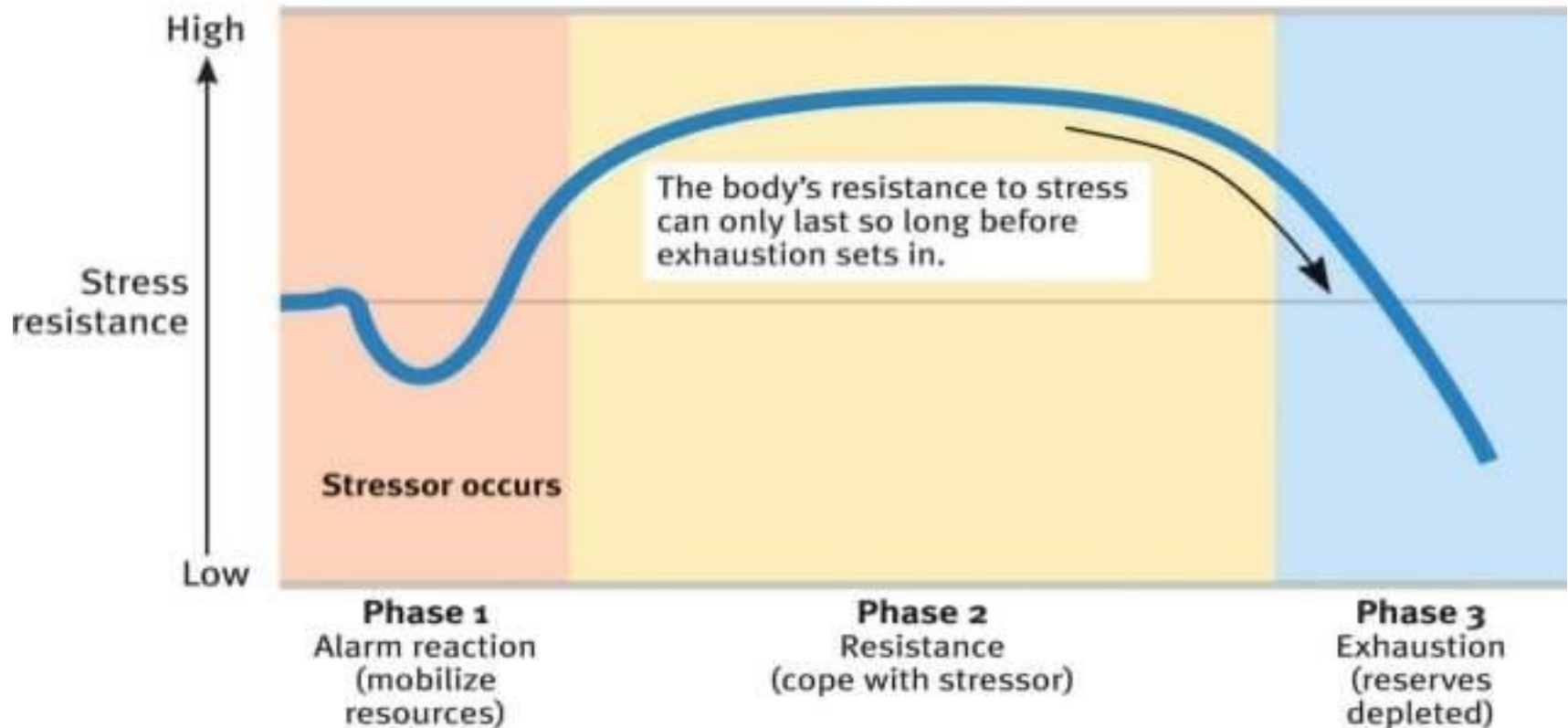
# Correlazione tra misure adottate e «prestazione sicura»





# General Adaptation Syndrome [GAS] (Identified by Hans Selye):

Our stress response system defends, then fatigues.



Pandemia come causa o come fattore scatenante di ciò che già esiste e che agisce enfatizzando problemi già presenti oppure anche rafforzando le risorse?

Chi è il lavoratore oggi? Non può che essere considerato nella sua dimensione organizzativa.

Organizzazione/azienda come organismo vivente. Cura dell'organismo come insieme di persone che riverbera ciò che accade nel mondo.

I lavoratori sono persone che portano in sé rischi e risorse. Il lavoratore è colui che porta nel lavoro la sua storia, la sua si intreccia con la dimensione macrosociale/aziendale, del gruppo e della cultura organizzativa in cui lavora.

Cosa accade oggi? Occorre trovare la sostenibilità dentro le condizioni sociali presenti/realità organizzative.

Non sempre il welfare è sinonimo di beneficio. Le azioni devono essere condivise, chiare e partecipate anche negli obiettivi.

Siamo immersi nella comunicazione/informazione anche distorta.

“Abbiamo creato un sistema che predilige le notizie false perché portano più soldi alle aziende (di comunicazione) rispetto alle notizie vere. Al punto che non sappiamo più cosa è vero e cosa è falso”

La nostra società fatta da esseri umani “tecnodigitalici” isolati e dipendenti dalla continua ricerca di informazioni per non rimanere “indietro” ... esiste se è in rete




“Il mutamento nel mondo del lavoro è significativo: in passato luoghi di solidarietà e sostegno reciproci, oggi gli ambienti lavorativi diventano teatro di sospetto e competizione, dove precarietà, vulnerabilità e miseria finiscono per dividere, non unire”

Viviamo il mito dei superuomini/superdonne “resilienti” ... la resilienza andrebbe spostata dalla dimensione individualistica e considerata come una caratteristica organizzativa.



*Article*

# Protective and Risk Factors of Italian Healthcare Professionals during the COVID-19 Pandemic Outbreak: A Qualitative Study

Amalia De Leo <sup>1,\*</sup>, Eloisa Cianci <sup>2</sup>, Paolo Mastore <sup>2</sup> and Caterina Gozzoli <sup>2</sup>



## Fattori di rischio

Livello personale	Motivazione	Motivazione estrinseca: riguarda gli operatori non erano del tutto sicuri perseguire una carriera come medico o infermiere. La pandemia è stato il fattore scatenante che ha portato alla luce alcuni fattori di disagio.
	Ruolo	Statico / tradizionale: operatori che considerano il proprio lavoro in modo <u>statico e tradizionale</u> hanno compiuto uno sforzo maggiore per affrontare l'emergenza.
Livello interpersonale	Colleghi	Relazioni disfunzionale: operatori sanitari con sensazione di <u>isolamento e mancanza di sostegno</u> dei colleghi.
	Pazienti/utenti	Distanza emotiva e relazionale: operatori sanitari "troppo" vicini al dolore di pazienti e con inadeguati i meccanismi di difesa
	Famiglia	Cattivi rapporti: incomprensioni e tensioni, generate soprattutto dal situazione di <u>incertezza</u> (ad esempio, paura della contaminazione)
Livello organizzativo	Direzione	Mancanza di supporto: l'incapacità della direzione di promuovere una buona <u>squadra</u> e un buon <u>clima</u> tesi a migliorare il <u>gruppo</u>
	Obiettivo	<u>Non definiti</u>

## Fattori protettivi

Livello personale	Motivazione	Motivazione intrinseca: scelta basata su un desiderio interiore e una propensione individuale; Motivazione etica: <u>responsabilità sociali, morali e obblighi professionali.</u>
	Ruolo	Dinamico/flessibile: <u>adattabilità</u> dei professionisti alle diverse esigenze e funzioni, richieste dalla gestione della pandemia
Livello interpersonale	Colleghi	Solido rapporto/collaborazione: buoni rapporti con i colleghi sono <u>connessioni</u> importanti e necessarie.
	Pazienti/utenti	Il <u>rapporto</u> con i pazienti e la gratificazione che ne deriva <u>è la forza trainante</u> . Alcuni meccanismi di difesa hanno aiutato gli operatori sanitari a gestire l'enorme impatto emotivo e le sofferenze dei pazienti.
	Famiglia	la famiglia e, più in generale, i propri cari rappresentano una fonte fondamentale di supporto
Livello organizzativo	Direzione	Gestione solidale e protettiva. La direzione è stata in grado di <u>supportare e valorizzare i professionisti</u> nello svolgimento dei nuovi compiti
	Obiettivo	<u>Chiari e condivisi</u>



**Interventions to support the resilience and mental health of frontline health and social care professionals during and after a disease outbreak, epidemic or pandemic: a mixed methods systematic review (Review)**

Pollock A, Campbell P, Cheyne J, Cowie J, Davis B, McCallum J, McGill K, Elders A, Hagen S, McClurg D, Torrens C, Maxwell M

È importante notare che queste implicazioni si basano sui risultati di attuazione di una serie di diversi interventi, in una varietà di contesti. Pertanto, l'importanza di questi fattori può variare con interventi diversi e pianificati in modo diverso.

I risultati valutati dovrebbero includere la resilienza e il funzionamento di organizzazioni.

Sulla base dei risultati della revisione, su cui la Cochrane si esprime con moderata fiducia in termini statistici/epidemiologici, sono state sviluppate la seguente serie di domande che può supportare la pianificazione di interventi efficaci a sostegno della salute mentale e della resilienza degli operatori sanitari e sociali in prima linea.

### **Programmare un intervento**

- L'intervento è flessibile, tanto da essere personalizzato e adattato alle esigenze locali?
- Sono note le esigenze e le risorse dei lavoratori? (note ai lavoratori e ai loro datori di lavoro/organizzazioni)?

### **Pianificazione dei fattori organizzativi**

- Esistono reti di comunicazione efficaci (sia formali che social networks)?
- Esiste un ambiente di apprendimento positivo, sicuro e di supporto per i lavoratori (ad esempio, per l'apprendimento di nuove competenze)?
- Sono disponibili risorse adeguate, comprese le attrezzature necessarie, tempo e competenze per l'intervento?

## **Caratteristiche personali individuali dei lavoratori, come i comportamenti e la motivazione**

- Pianificazione strategica o modifiche alla pratica lavorativa prima dell'attuazione di un intervento
- Impegno significativo e collaborazioni con le persone coinvolte nell'organizzazione dell'intervento e opinion leader chi può sostenere l'intervento
- Fornire ai lavoratori l'opportunità di riflettere sulla realizzazione di un intervento
- Gli operatori hanno una conoscenza adeguata relativa all'intervento? Hanno fiducia nell'intervento?

Sulla base dei risultati della revisione, su cui si esprime bassa o molto bassa fiducia in termini statistici/epidemiologici, sono stati identificati i seguenti **fattori aggiuntivi che possono avere implicazioni per la pratica**:

- Complessità dell'intervento (interventi a bassa complessità possono essere più facili da realizzare)
- Costi diretti e indiretti associati alla realizzazione dell'intervento
- Consapevolezza del governo e dei leader politici sulla salute mentale e sulle esigenze dei lavoratori
- Collegamenti e coordinamento di differenti organizzazioni
- Gli incentivi e le ricompense possono facilitarne il coinvolgimento nell'intervento
- Istruzione, formazione e accesso alle informazioni per i lavoratori (sull'intervento)
- Fiducia delle persone che forniscono l'intervento

# In sintesi... Cosa di questa “anomalia” può diventare un insegnamento ...

## A livello dell'individuo

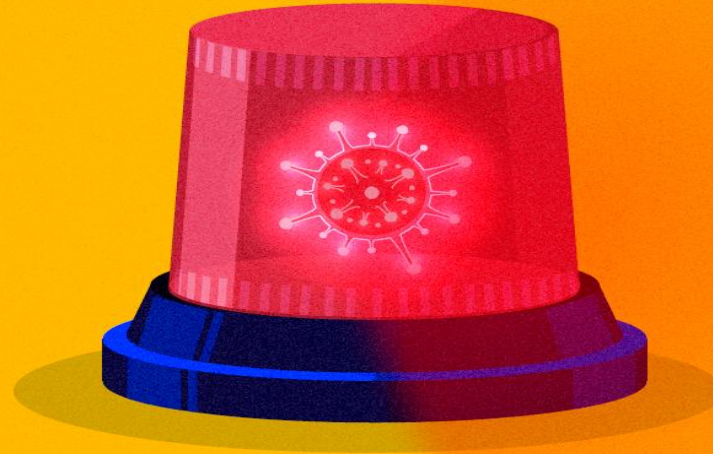
Elementi protettivi	Elementi di rischio
<b>motivazione</b> , il <b>senso del lavoro</b> il ruolo nell'organizzazione e nella società.	Mancanza di obiettivi
Flessibilità	Rigidità
Legami di supporto, rapporti, connessioni (famigliare, amici, colleghi... Chiunque)	Isolamento, incertezza
Fiducia sulla <b>pensabilità</b> del futuro	Incasellare i modelli di prima nell'oggi è impossibile e quindi disperante, non funzioneranno più  Senso di impotenza crea una gabbia e sofferenza
Consapevolezza, apprendimento positivo, sicuro e di supporto	Informazioni mancanti, poco chiare e imposte

## A livello dell'organizzazione

Elementi protettivi	Elementi di rischio
Figura manageriale flessibile, capace di contenere una dimensione emotiva. Dare la possibilità di attraversare situazioni conflittuali (non distruttivi). Nuove competenze di tutti gli ambiti: non tecniche ma relazionali.	Rigidità della direzione, competenza tecnica non comunicativa e impositiva, solo direttive dall'alto
Collaborazione sul luogo di lavoro (partecipazione), collegamenti e coordinamento, condivisione	Isolamento, incertezza  Debolezza dei lavoratori che sono fuori dalle organizzazioni
Rendere più forte il contesto relazionale. Prendersi cura. Organizzazione in un contesto relazionale meno individualista	Individualismo, isolamento
Apprendimento positivo, sicuro e di supporto, formazione e accesso alle informazioni	Informazioni mancanti, poco chiare e imposte
Creare un clima organizzativo di fiducia e basato sulla conoscenza condivisa delle esigenze del gruppo	Welfare può essere un dono avvelenato, se non fa parte di una cultura organizzativa



▶ Anticipate, prepare  
and respond to crises



**INVEST NOW  
IN RESILIENT  
OSH SYSTEMS**

**World Day for Safety  
and Health at Work**

28 April 2021

[ilo.org/safeday](https://ilo.org/safeday)

**“il cambiamento è l'unica cosa permanente e l'incertezza è l'unica certezza”**

Zygmunt Bauman