

Rapporto europeo: Sviluppo del burnout

Un ringraziamento speciale!

Un ringraziamento speciale a tutti coloro che hanno partecipato al progetto, ai partner del progetto, Smart Umbrella, Die Berater, PRISM, Forum para la educación, Institute Inpro, Orange Hill, I & F Education e Center för Socialt Entreprenörskap. Grazie a tutti coloro che hanno preso parte al progetto, a tutte le donne che hanno sostenuto e partecipato, condividendo le loro storie e, naturalmente, a tutti i manager e alle aziende che hanno dedicato tempo e risorse al successo di questo progetto.

Tutte le risorse e le informazioni sul progetto sono disponibili sul sito

<https://beatburnout.eu/>.



Co-funded by
the European Union

Introduzione

Nel corso di questi due anni di ricerca, abbiamo acquisito importanti conoscenze sul complesso problema del burnout. I nostri risultati evidenziano che le donne, come gruppo, affrontano sfide uniche sul posto di lavoro che in precedenza potrebbero essere state trascurate. I ruoli di genere giocano un ruolo cruciale e per comprendere l'impatto dei pregiudizi sugli individui è necessario esaminare sia le aspettative esterne che le percezioni interne.

La nostra ricerca si è concentrata sul burnout legato al lavoro, anche se è evidente che lo stress sul posto di lavoro influisce sulla vita personale e viceversa. Storicamente, il burnout è stato riconosciuto come un fenomeno occupazionale per diversi decenni. Tuttavia, è stato solo quando l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha definito il burnout nel 2019 a causa del riconoscimento più ampio che ha ottenuto lo stress non gestibile sul posto di lavoro.

Sappiamo che ci sono diversi fattori che possono aumentare il rischio di burnout, come problemi di ansia, diagnosi come ADHD e autismo, traumi precedenti, perfezionismo e disturbo ossessivo-compulsivo, per citarne alcuni. Si stima che circa il 30-40% della forza lavoro abbia un rischio maggiore di burnout, il che significa che in ogni luogo di lavoro è fondamentale comprendere

e contrastare il fenomeno. Parleremo più avanti dei fattori lavorativi scatenanti, ma in generale si può dire che il cocktail perfetto per il burnout è l'esposizione prolungata allo stress combinata con un recupero insufficiente.



Co-funded by
the European Union

Contesto e prospettiva storica del burnout

1990: Riconoscimento iniziale e ricerca iniziale

- **Riconoscimento:** Il burnout è iniziato a essere riconosciuto negli anni '90, quando ricercatori e clinici hanno osservato l'aumento dei livelli di stress in varie professioni.
- **La ricerca iniziale:** I primi studi si sono concentrati su professioni ad alto stress come l'assistenza sanitaria e l'istruzione, identificando sintomi fondamentali come l'esaurimento emotivo, la depersonalizzazione e la riduzione della realizzazione personale.
- **Cambiamenti sul posto di lavoro:** Gli anni '90 hanno visto cambiamenti significativi nelle dinamiche del posto di lavoro con l'aumento della globalizzazione e dei progressi tecnologici, che hanno portato a un aumento delle richieste di lavoro e dello stress.

2000: Maggiore consapevolezza e ricerca più ampia

- **Ampliamento del campo di applicazione:** La ricerca si è estesa a una gamma più ampia di professioni e settori, riconoscendo che il burnout non è limitato ai lavori ad alto stress.
- **Equilibrio vita-lavoro:** Il concetto di equilibrio tra lavoro e vita privata ha acquisito importanza come fattore critico nella prevenzione del burnout. Le organizzazioni hanno iniziato a studiare modalità di lavoro flessibili.
- **Modelli psicologici:** Sviluppo di modelli psicologici per comprendere meglio il burnout, come il modello Job Demands-Resources (SD-R), che sottolinea l'equilibrio tra le richieste di lavoro e le risorse disponibili.

2010: Riconoscimento da parte dell'OMS e crescente preoccupazione

- **Classificazione OMS:** Nel 2019, l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha inserito il burnout nella Classificazione Internazionale delle Malattie (ICD-11) come fenomeno professionale e non come condizione medica.
- **Trasformazione digitale:** La trasformazione digitale dei luoghi di lavoro ha portato a una cultura dell'always-on, contribuendo ad aumentare lo stress e il burnout.
- **Iniziative per la salute mentale:** Il crescente riconoscimento dei problemi di salute mentale ha portato a programmi di benessere più completi nei luoghi di lavoro, con





l'obiettivo di affrontare il burnout attraverso varie iniziative.

2020-2024: La pandemia COVID-19 e le sue conseguenze

- **Impatto della pandemia:** La pandemia di COVID-19 ha esacerbato in modo significativo i livelli di burnout, in particolare tra gli operatori sanitari, gli educatori e i lavoratori a distanza.
- **Sfide del lavoro a distanza:** Il rapido passaggio al lavoro a distanza ha introdotto nuovi fattori di stress, come l'isolamento, i confini sfumati tra lavoro e vita personale e la stanchezza digitale.
- **Aumento della ricerca:** In questo periodo si è registrato un afflusso di studi volti a comprendere l'impatto specifico della pandemia sul burnout e a sviluppare interventi mirati.
- **Cambiamenti nelle politiche:** Molti Paesi e organizzazioni europee hanno implementato politiche a sostegno della salute mentale, come giornate obbligatorie per la salute mentale, migliori sistemi di supporto e condizioni di lavoro flessibili.

Risultati del nostro studio biennale BeatBurnout

Nei nostri due rapporti abbiamo raccolto dati quantitativi e qualitativi che hanno evidenziato la complessità del problema. Dal primo rapporto [Scoprendo le difficoltà invisibili: analisi delle sfide del lavoro da remoto e del rischio di burnout per le donne nel contesto lavorativo moderno Workplace](#), abbiamo capito che l'esperienza personale ha un impatto significativo. Per esempio, se un dipendente sente che il suo datore di lavoro lo tratta in modo ingiusto o che il suo manager non si preoccupa di lui come individuo, questo influenzerà i suoi sentimenti, indipendentemente dagli sforzi del datore di lavoro per prevenire il burnout. Ciò indica che concentrarsi solo su strutture e processi è insufficiente. Una citazione tratta da una delle nostre interviste illustra questo problema,

"Questa è l'ironia della sorte: riceviamo molte e-mail aziendali sul benessere, su come rilassarsi, su come gestire l'equilibrio tra lavoro e vita privata, ma allo stesso tempo siamo sepolti da così tanto lavoro che non ho nemmeno il tempo di leggerle. Quindi, tutto ciò che ha come oggetto una e-mail sul benessere finisce direttamente nel cestino".



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Abbiamo iniziato la nostra ricerca con la consapevolezza che le donne, come gruppo, sono a maggior rischio di burnout. Tuttavia, nel corso del progetto, abbiamo scoperto che l'ambiente di lavoro odierno richiede un alto grado di autogestione. I dipendenti devono stabilire dei limiti, dare priorità al benessere mentale e comunicare efficacemente le proprie esigenze. Questo crea un rapporto complesso in cui sia i dipendenti che i datori di lavoro devono discutere di aspettative, limiti, sentimenti e stati mentali, un dialogo continuo che richiede uno sforzo reciproco. Inoltre, i datori di lavoro devono riconoscere e comprendere le ragioni specifiche per cui le donne sono più suscettibili al burnout e rimanere vigili su eventuali segnali di allarme.

Nel nostro secondo rapporto, [*Dirigere a distanza*](#), che si concentra sul punto di vista dei manager, abbiamo scoperto che i manager stessi sono sottoposti a una notevole pressione: il 63% dei manager ha riferito di aver avuto a che fare personalmente con il burnout. Sono consapevoli delle loro responsabilità, ma spesso non hanno le conoscenze, gli strumenti e talvolta il tempo e le risorse per prevenire efficacemente il burnout. Il contesto e la cultura in cui operano i manager influenzano in modo significativo il loro comportamento. Molti lavorano a tempo pieno senza strutture, politiche o linee guida adeguate, il che rende difficile essere leader solidali, presenti e comprensivi.

Abbiamo osservato variazioni nei diversi Paesi coinvolti nel progetto, con legislazioni e norme diverse che influiscono sulle condizioni di lavoro. Nonostante queste differenze, sono emersi diversi fattori comuni. L'aumento delle condizioni di lavoro flessibili ha reso più labili i confini tra vita privata e lavoro, i progressi tecnologici hanno aumentato l'efficienza ma anche favorito una cultura dell'essere sempre connessi online e le pressioni economiche, comprese quelle derivanti dalla pandemia e dall'instabilità finanziaria, hanno aumentato i livelli di stress. Questi fattori rappresentano sia sfide che opportunità per i datori di lavoro, che devono affrontarli in modo proattivo. La nostra ricerca indica che i cambiamenti ambientali sono avvenuti così rapidamente che molte aziende hanno faticato ad adattare la propria cultura di conseguenza e a creare i necessari sistemi di supporto.

Seconda fase del nostro progetto - Creare strumenti di supporto per i datori di lavoro

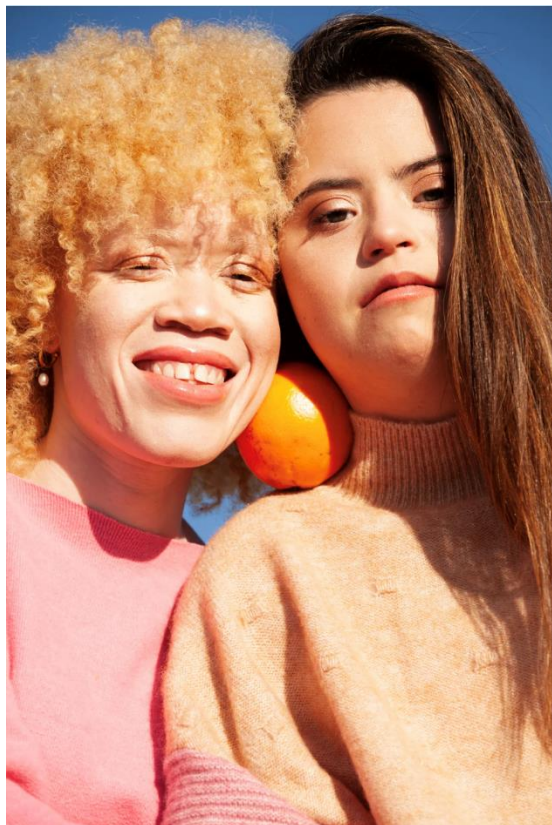
Durante il nostro secondo anno abbiamo analizzato i nostri dati, per creare strumenti che aiutino le aziende a supportare meglio i dipendenti in contesti lavorativi da remoto. Poiché si tratta di un argomento complesso che non ha un'unica soluzione, i moduli che abbiamo creato riflettono molti modi di lavorare per promuovere il benessere, creare resilienza,



Co-funded by
the European Union

acquisire conoscenze, nonché strutture, politiche, ispirazione di programmi da sviluppare e modi di parlare di benessere, burnout e sicurezza psicologica sul lavoro.

Gli strumenti che abbiamo creato si basano sulle quindici sfide che abbiamo definito durante il nostro primo anno, ognuna delle quali include tre attività, per un totale di 45 attività sviluppate. Abbiamo anche creato uno strumento di autovalutazione per i dipendenti e una lista di controllo per i dirigenti, per favorire l'auto-riflessione.



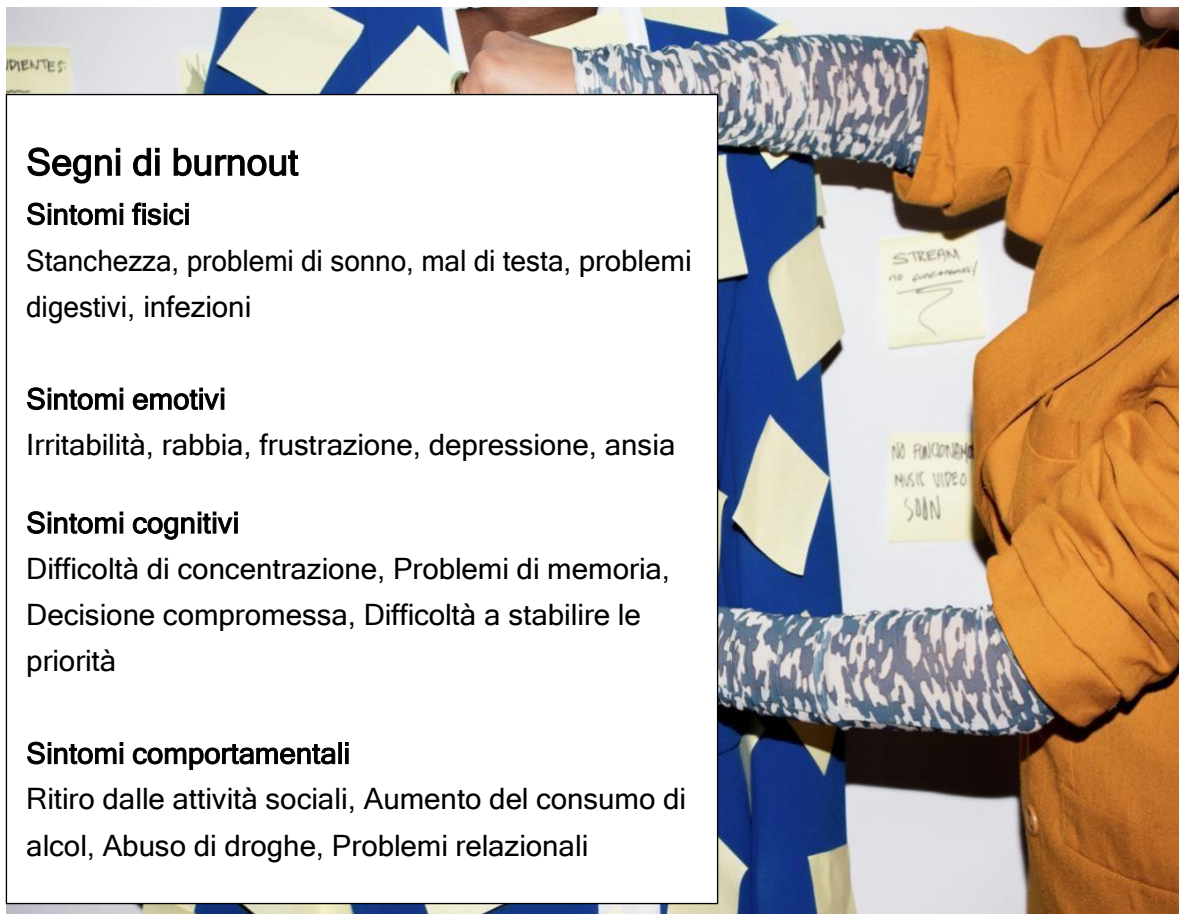
Come già detto, l'argomento è complesso e richiede un approccio multiforme. Le strategie chiave includono l'attuazione di aspettative realistiche sul carico di lavoro, la fornitura di risorse adeguate e la promozione di un ambiente di lavoro favorevole. È essenziale offrire l'accesso a programmi di consulenza e di gestione dello stress, promuovendo al contempo una cultura di apertura nei confronti dei problemi di salute mentale.

È fondamentale incoraggiare modalità di lavoro flessibili, periodi di riposo obbligatori e politiche che favoriscano un sano equilibrio tra lavoro e vita privata.

Inoltre, formare i dipendenti e i dirigenti per riconoscere i segnali di burnout e mettere in atto strategie di coping efficaci è fondamentale per la

sostenibilità a lungo termine.





Segni di burnout

Sintomi fisici
Stanchezza, problemi di sonno, mal di testa, problemi digestivi, infezioni

Sintomi emotivi
Irritabilità, rabbia, frustrazione, depressione, ansia

Sintomi cognitivi
Difficoltà di concentrazione, Problemi di memoria, Decisione compromessa, Difficoltà a stabilire le priorità

Sintomi comportamentali
Ritiro dalle attività sociali, Aumento del consumo di alcol, Abuso di droghe, Problemi relazionali

Conclusione

Il burnout è un problema complesso e persistente che richiede un impegno costante sia da parte dei datori di lavoro che dei dipendenti. La prevenzione del burnout comporta uno sforzo continuo, una maggiore consapevolezza, un aumento delle conoscenze e la promozione di un ambiente di lavoro sostenibile nel lungo periodo. La nostra ricerca sottolinea anche le sfide uniche affrontate da gruppi diversi, nel nostro caso donne e manager, ed evidenzia la necessità di sistemi di supporto solidi. È un fenomeno che sta aumentando in tutta Europa e che richiede attenzione.

