

La cura di sé per curare meglio

Giovanna Perucci

Corso di aggiornamento: La persona al centro: dalla tecnica alla relazione

Brescia ottobre-novembre 2025

esercitazione n. 1

Come mi prendo cura di me?

esercitazione n.2

Cosa mi affatica di più al lavoro?

Le emozioni



INCURIA DELLE EMOZIONI ed effetti negativi sull'assistenza

- **Le emozioni negative** vissute dal personale sanitario hanno **effetti negativi sull'assistenza e, in ultima analisi, sulla sicurezza delle cure.** (Raabia Sattar, et al. 2024)
- Le ricerche sul *burnout* dimostrano che la **mancaanza di autogestione del proprio benessere e il carico emotivo non elaborato** compromettono la qualità dell'assistenza, **aumentando il rischio di errori, assenteismo e disaffezione professionale.** (Maslach & Leiter, 2016) (Ian Batanda 2024)
- Studi recenti evidenziano che **burnout, distress e compassion fatigue** sono strettamente correlati alla riduzione della qualità dell'assistenza, all'aumento degli errori clinici, all'assenteismo e alla disaffezione professionale (Cocker & Joss, 2016; Shanafelt et al., 2019; PMCID: PMC4911781 revisione sistematica 2016).

Raabia Sattar, et al. 2024 A systematic review of workplace triggers of emotions in the healthcare environment, the emotions experienced, and the impact on patient safety. Raabia Sattar, et al. 2024 - BMC Health Services Research volume 24, numero articolo: 603 – 2024

Batanda, I. Prevalenza del burnout tra gli operatori sanitari: un sondaggio presso l'ospedale regionale di riferimento di Fort Portal. *NPJ Mental Health Res* **3** , 16 (2024). <https://doi.org/10.1038/s44184-024-00061-2> Ian Batanda 2024)

Burnout, distress e compassion fatigue

Fenomeno	Sintomi principali	Cause/Contesto	Esempio
Burnout	Esaurimento, cinismo, senso di inefficacia	Stress cronico da lavoro, carichi elevati, senso di inefficacia, mancanza di momenti di elaborazione	Operatore sanitario in reparto perde la motivazione
Distress	Ansia, irritabilità, insonnia, ridotta concentrazione	Situazioni lavorative acute o pressanti, mancanza di momenti di elaborazione	Infermiere in turno notturno con pazienti critici commette errori
Compassion Fatigue	Distacco emotivo, ridotta empatia, irritabilità	Lavoro con pazienti critici, cronici, terminali, esposizione a traumi ripetuti, mancanza di momenti di elaborazione	Medico di terapia intensiva fatica a connettersi emotivamente

Mal-trattamento
che evidenzia un sovraccarico :

❖ *malattia della tolleranza*” (Hugonot R. 2007)

- Vulnerabilità da cura (G. Costa 2007)



Eustress (Hans Selye 1974)

Quella **tensione** che

- ci motiva,
- spinge a dare il meglio,
- porta a cercare di migliorare i nostri limiti facendo però attenzione che non superi le nostre risorse,

Diventa una risposta sana a un evento percepito come una sfida stimolante e motivante, invece che come una minaccia.

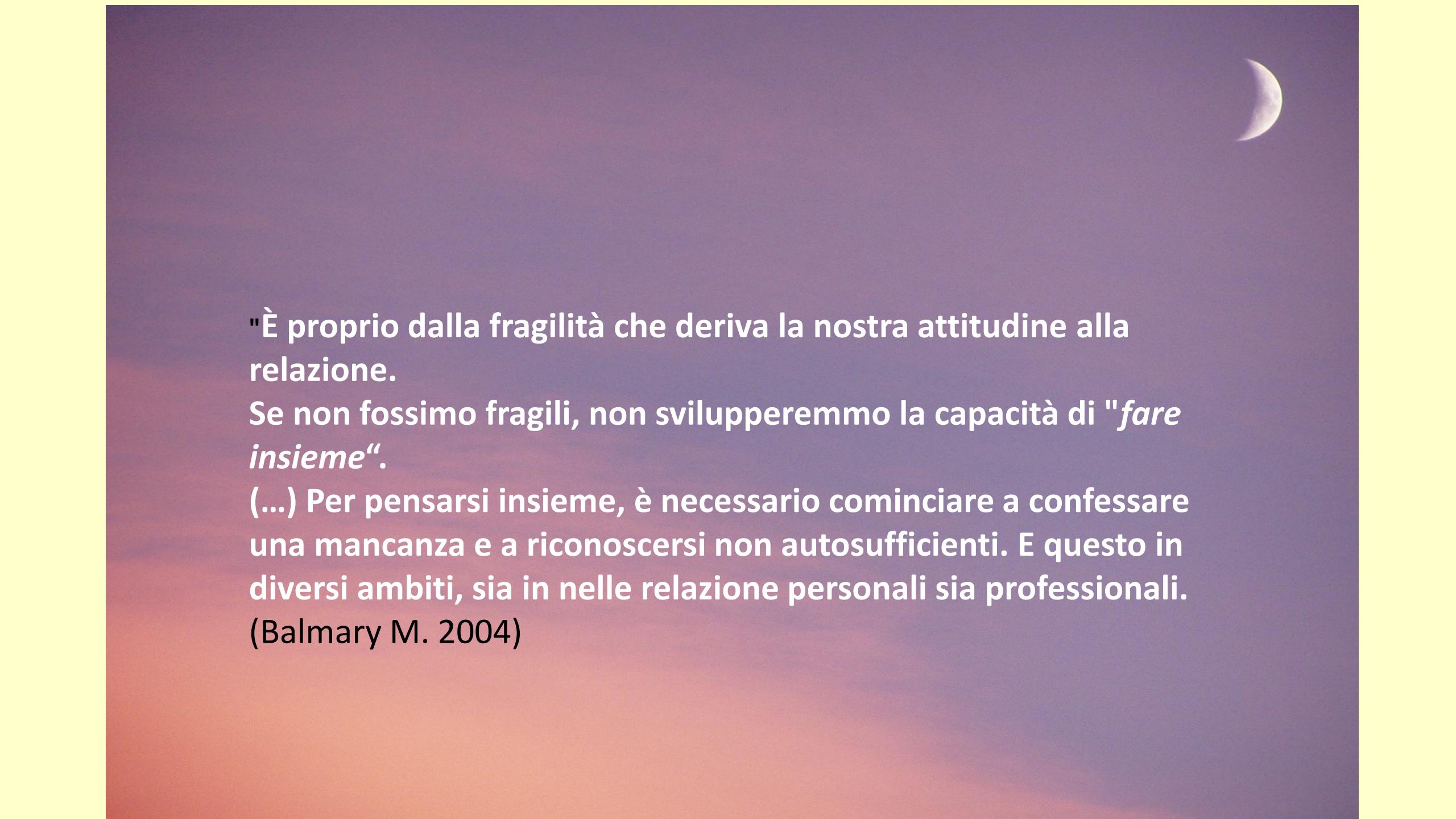
E' la persona a determinare se uno stressor è eustress o distress, in base alla propria valutazione cognitiva e alla propria capacità di trovare strategie per gestirlo (coping).

Selye, H. (1974). *Stress without Distress*. Philadelphia: J.B. Lippincott Company., ed italiana *Stress senza paura*, a cura di Sergio B. Curri. Rizzoli, Milano, 1976.

La cura di sé come aspetto etico e professionale influenza la qualità della cura erogata.

Alcune parole chiave

- **Autoconsapevolezza e autoregolazione**(Intelligenza emotiva Goleman 1995)
- **Autocompassione** (attenzione anche alle fragilità, gentilezza e rispetto, Mortari 2015)
- **Errori come occasioni di apprendimento non fallimenti**
- **Equilibrio tra vita lavorativa e personale**
- **La cura di sé come dimensione non solo individuale ma anche organizzativa:**
comunicazione tra colleghi, supporto e valorizzazione delle competenze,.....



"È proprio dalla fragilità che deriva la nostra attitudine alla relazione.

Se non fossimo fragili, non svilupperemmo la capacità di "*fare insieme*".

(...) Per pensarsi insieme, è necessario cominciare a confessare una mancanza e a riconoscersi non autosufficienti. E questo in diversi ambiti, sia in nelle relazione personali sia professionali.

(Balmary M. 2004)

Mappa delle energie personali

- esercitazione

Alcuni azioni-strumenti chiave

- **Strategie di coping (cognitivo ed emotivo)**
- **Debriefing fine turno e/o situazioni particolari**
- **Percorsi formativi, riflessioni su esperienza, supervisioni**
- **Check-list**

La proposta di uno strumento: la check-list

E' uno strumento strutturato che consiste in una serie di azioni da verificare sistematicamente per **gestire meglio la complessità dei processi e a prevenire errori**, contribuendo a un miglioramento della sicurezza medica.

Serve a:

- garantire che **non si dimentichino aspetti importanti, anche quelli “invisibili”** ma rilevanti (es. stress, relazioni interpersonali, limiti del carico di lavoro);
- facilitare la riflessione **individuale o collettiva** sullo stato attuale, identificare punti di forza e carenze avendo attenzione al fatto che sia condivisa e adattata al contesto;
- supportare il monitoraggio continuo: le check-list possono essere usate periodicamente per verificare miglioramenti o regressi;
- promuovere un approccio preventivo anziché reattivo al malessere psicologico.

Atul Gawande Atul, Check list. Come fare andare meglio le cose, Einaudi 2021

Check-list in ambito medico (Atul Gawande 2010)

L'inserimento delle checklist, non solo aiuta ad eseguire il normale lavoro in modo corretto, ma permette anche di affrontare gli eventi inaspettati.

Le **check-list** sono strumenti semplici ma potenti per:

- **Aumentare la consapevolezza** del proprio stato di benessere e stress;
- **Identificare precocemente** segnali di sovraccarico o burnout;
- **Favorire la comunicazione** tra colleghi e con la direzione;
- **Orientare azioni di miglioramento** a livello personale e organizzativo;
- **Rendere visibili i bisogni psicologici** e relazionali spesso trascurati.

CHECK-LIST BENESSERE OPERATORI SANITARI IN RSA – VERSIONE INDIVIDUALE

Questa check-list è pensata per aiutarti a riflettere sul tuo benessere fisico, emotivo e organizzativo nel lavoro in RSA. Compilala ogni 1-2 mesi per monitorare eventuali cambiamenti e individuare precocemente segnali di stress o sovraccarico.

1. Benessere fisico

Item	Sì	In parte	No	Note personali
Riesco a fare pause regolari durante il turno (anche brevi).				
Riesco a dormire a sufficienza e a recuperare tra i turni.				
Ho accesso a DPI adeguati e sicuri.				
Ho una postura corretta e strumenti ergonomici per movimentazione pazienti.				

2. Gestione del carico emotivo

Item	Sì	In parte	No	Note personali
Riesco a gestire in modo sereno la relazione con pazienti e familiari difficili.				
Mi sento supportato/a dai colleghi dopo eventi stressanti o lutti.				
Ho accesso a momenti di debriefing o supervisione psicologica.				
Riesco a riconoscere e comunicare quando mi sento in difficoltà.				

3. Clima di squadra e supporto relazionale

Item	Sì	In parte	No	Note personali
C'è collaborazione tra colleghi e comunicazione efficace.				
Mi sento rispettato/a e ascoltato/a dal mio coordinatore.				
Ricevo feedback costruttivi sul mio lavoro.				
Sento di poter chiedere aiuto senza paura di giudizio.				

4. Organizzazione del lavoro

--	--	--	--	--

Item	Sì	In parte	No	Note personali
Riesco a separare la vita lavorativa da quella personale.				
Ho tempo sufficiente per famiglia, amici, hobby, riposo.				
Non ricevo pressioni per lavorare oltre i miei turni.				
Riesco a 'staccare mentalmente' dopo il lavoro.				

6. Crescita e riconoscimento

Item	Sì	In parte	No	Note personali
Ho accesso a formazione e aggiornamento professionale.				
Il mio contributo è riconosciuto e valorizzato.				
Sento che il mio lavoro ha un significato e un impatto positivo.				
Ho opportunità di partecipare a decisioni organizzative.				

7. Prevenzione del burnout e cura di sé

Item	Sì	In parte	No	Note personali
Conosco i segnali precoci di stress, fatica, demotivazione.				
Utilizzo strategie di auto-cura (respirazione, meditazione, passeggiate, sport, ecc.).				
Ho un piano personale di benessere o un 'rituale' di decompressione dopo i turni.				
L’ organizzazione promuove programmi di benessere o sportelli di ascolto.				

8. Etica e senso professionale

Item	Sì	In parte	No	Note personali
Mi sento allineato/a ai valori di cura e dignità della persona.				
Riesco a gestire i dilemmi morali senza sentirmi solo/a.				
Ho spazi di riflessione etica (riunioni, equipe multiprofessionale).				
Mi sento orgoglioso/a del mio ruolo e della mia competenza.				

Cosa vi portate a casa
da questo incontro?

Per salutarci:

«Aver cura di sé è un atto di responsabilità: significa riconoscere che solo da un sé abitato da attenzione e gentilezza può nascere una cura autentica verso l'altro. La cura di sé, quindi, come forma di cura dell'altro anticipata».

”C’è il pensiero alla base di ogni azione di cura. Per questo alla cura si può essere educati»

(L. Mortari, Filosofia della cura, Raffaello Cortina, 2015)

Riferimenti bibliografici recenti sugli strumenti

- **Giorgi, Arcangeli & Mucci (2023)** – evidenziano l'efficacia di strumenti di autovalutazione per prevenire burnout e compassion fatigue nel personale sanitario italiano (*International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5): 4211).
- **Maslach & Leiter (2022)** – confermano che il monitoraggio regolare con strumenti brevi e strutturati (come check-list e scale di benessere) riduce il rischio di burnout.
- **Ministero della Salute, Piano Nazionale Benessere Organizzativo (PNBO, 2024)** – sottolinea l'importanza di strumenti pratici di valutazione del benessere in strutture sanitarie e sociosanitarie.
- **OMS (2023), Mental Health at Work Framework** – raccomanda l'uso di “practical self-assessment tools” per migliorare il clima organizzativo e la salute mentale del personale di cura