

Le ferite invisibili

Logorio e patologie da stress lavoro-correlato. Come riconoscerle, prevenirle e promuovere il benessere delle risorse umane nell'organizzazione.

L'emergere di nuove normative e di maggiori consapevolezze della responsabilità sociale dei datori di lavoro spinge le aziende ad adoperarsi concretamente per la tutela della salute dell'individuo.

Non è più sufficiente identificare e curare in anticipo le malattie professionali e le infermità ma occorre promuovere e salvaguardare lo stato complessivo di benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori. Come ampiamente dimostrato infatti, il benessere dei lavoratori si ripercuote sulla qualità della organizzazione del lavoro e quindi sulla performance effettiva dell'azienda.

Riconoscere e combattere preventivamente le condizioni di disagio lavorativo, quali le disfunzioni funzionali (attrezzature e locali inadeguati, ...) e le disfunzioni gestionali (cattiva gestione delle risorse umane, ...) protegge la dignità e la salute del lavoratore e lo rende un reale lavoratore della conoscenza (knowledge worker), da coinvolgere attivamente nei processi decisionali e da responsabilizzare nel ruolo e nell'autonomia professionale (empowerment).

Lo stress lavorativo. È un killer che incide sul benessere e la sicurezza dell'individuo e che può determinare maggiori errori professionali, incidenti sul lavoro, disagio e patologie psichiche quali ansia e depressione, vulnerabilità allo sviluppo di patologie organiche, e l'assunzione di stili di vita insani con eccessi di fumo di sigarette, alcolici, gioco d'azzardo, ...). Il rischio psicosociale, ovvero le patologie derivanti dai rischi psicosociali connessi all'organizzazione del lavoro o da "costrittività organizzativa" (stress, mobbing, burn-out, ...) non è un tema confinato al contratto di lavoro, ma investe il legislatore, i presidi sanitari del territorio, consulenti e tutti coloro che si adoperano per la promozione della integrità psicofisica dei lavoratori e l'efficienza delle organizzazioni.

La promozione del benessere. La pre-

venzione dei disturbi stress-correlati si occupa della gestione delle conflittualità a livello interpersonale e organizzativo e adotta strategie di coping, ovvero di atteggiamento resiliente. La resilienza è difatti la chiave di volta che consente all'individuo di stabilizzare la propria performance lavorativa anche in presenza di condizioni di stress elevato e di recuperare celermente le energie a seguito di periodi di pesante affaticamento. L'autoefficacia, l'autostima, l'intelligenza emotiva, la creatività, l'ottimismo, l'esperienza del libero flusso sostengono ed esaltano le potenzialità espressive della personalità matura. Al contrario, la scarsa autostima, la dipendenza, l'inadeguata autonomia professionale, l'ansietà sociale, l'instabilità emotiva minano le basi di sviluppo e performance dell'individuo, il quale sarà costretto ossessionatamente a colmare i propri vuoti esistenziali.

Il fitness cognitivo-emotivo. È una metodica di apprendimento che rende l'individuo più consapevole delle risorse di cui dispone per permettergli una migliore gestione e un miglior sviluppo delle proprie potenzialità cognitive ed emotive. L'incapacità di riconoscere e gestire le proprie emozioni comporta infatti l'adozione di atteggiamenti aggressivi o difensivi, l'impossibilità di accettare un confronto sereno con gli altri, l'impotenza ad adattarsi di fronte ai cambiamenti imposti dall'ambiente.

Per contro, un buon grado di soddisfazione del presente rappresenta un importante indice di salute psicologica. Fiducia in se stessi, creatività, innovazione, progettualità costituiscono difatti i più efficaci anticorpi contro il logorio della routine e dello stress.

Le persone con un buon grado di autostima affrontano i compiti impegnativi e le criticità come una sfida da vincere e non come una minaccia da evitare. I Response Able infatti danno il meglio di sé nelle medesime condizioni opera-



Dalmazio Zolesi, managing partner Helvia - Executive Search & Human Capital, www.helvia.ch

tive che paralizzano invece i Response Unable.

I test Tae e Tdp. La somministrazione dei test Tae (test di abilità emotive) e Tdp (test di soddisfazione professionale) in sede di realizzazione di check-up di benessere organizzativo, Hr due diligence, interventi di formazione e sviluppo, ecc. consente di verificare la sussistenza di rischi reali o di situazioni latenti di stress lavoro-correlato. In particolare, il Tae è uno strumento composto da 15 voci che sintetizzano le principali caratteristiche connesse agli aspetti emotivi dell'intelligenza, quali: l'autoconsapevolezza emotiva, la tendenza alla somatizzazione, l'autostima, la capacità di confronto con gli altri, la risonanza emotiva, la capacità di sapersi rapportare, l'abilità di ascolto empatico, la padronanza e la fiducia in sé, l'adattabilità al contesto, l'ottimismo, ecc.

Il Tsp è uno strumento composto invece da 7 voci che indagano sugli aspetti psicologici della soddisfazione lavorativa, quali: giudizio sulla propria professione, livello di soddisfazione, conseguenze della insoddisfazione professionale, ripercussioni sulla qualità della vita, cause dello stress, giudizio sulle modalità di gestione dello stress lavorativo.

La performance delle nostre vecchie imprese occidentali passa anche da qui. Dalla modulazione delle istanze motivazionali degli individui con le imprescindibili esigenze competitive globali delle imprese. E voi a che punto siete? Quanto dolgono le "ferite invisibili" della vostra organizzazione?