

Ben-essere in ufficio Un valore per tutti

Il lavoro non è altro rispetto alla salute di chi lavora, fisicamente e mentalmente: lo **stress** fa rendere di meno e danneggia la vita privata. Ecco come rimediare



LA SPECIALISTA
La dottoressa Luciana d'Ambrosio Marri è sociologa del lavoro, coach e autrice. Sito: www.luciana-dambrosiomarri.it

Da parecchio tempo in molte aziende grandi, medie e piccole si sta rompendo un tabù: quello per cui il lavoro è una cosa e la salute di chi lavora è un'altra. Salute non solo in senso fisico, ma anche nel senso di salute psicologica. Non a caso si diffonde in molte realtà l'attenzione a quello che si chiama benessere organizzativo. Vediamo perché.

Oggi le persone, soprattutto le nuove generazioni, nel lavoro cercano certamente una equa retribuzione, cercano anche un senso e un maggiore equilibrio tra tempo di vita privata e tempo di lavoro. Lo *smart working* forzato durante la pandemia, e da molti scelto anche dopo, ha significato rivedere le priorità. Tra vantaggi e rischi del lavoro agile o a distanza, capi o colleghi difficili, le urgenze e le scadenze lavorative, questioni private positive e magari qualche o molte difficoltà, il tutto si svolge dentro una cornice di grandi cambiamenti tra ritmi di accelerazione, innovazione tecnologica, eventi che ci stravolgono la vita come la pandemia, *lockdown*, guerre, cambiamenti climatici: lo stress a cui tutti siamo sottoposti è decisamente parecchio. Le reazioni e le capacità di tenuta verso questi fattori di stress sono soggettive ma è certo che ognuno ne risente.

Pensando qui alla vita di lavoro, come si manifesta lo stress? Si svilup-

pano nuove forme di stress. Eccole:
WORKAHOLISM. È la dipendenza tossica, patologica da lavoro, solo il lavoro dà un senso alla tua vita, zero tempo libero, lavorare diventa una ossessione, una droga, e spesso ciò si accompagna alla incapacità di costruire relazioni. Non è essere motivati al lavoro in modo positivo. È una sorta di bulimia verso il lavoro.

BURNOUT. Bruciato, scoppiato, esaurito. È l'accumulo di stress cronico in sovraccarico sul posto di lavoro, super coinvolgimento emotivo e di tempo.

BOREOUT. *Bore out* è il contrario del *burn out*: è la noia totale, cioè il venir meno di qualsiasi possibilità di coinvolgimento emotivo e motivazionale sul e verso il lavoro.

TECNOSTRESS. È l'incapacità di far fronte alle nuove tecnologie in un modo sano. È l'impatto negativo su atteggiamenti, pensieri, comportamenti o sulla psicologia causati direttamente o indirettamente dalla tecnologia.

QUIET QUITTING. È il distacco mentale ed emotivo dal proprio impiego: è una scelta consapevole di fare il minimo indispensabile rispetto alle proprie mansioni e all'orario di lavoro. La persona sceglie di non mettere più anche il lavoro al centro della propria vita a seguito di frustrazione e nuove priorità.

Intanto, molti giovani stanno dando vita alla **QUITOK MANIA**. Dare le dimissioni in diretta sta diventando vi-

rile su TikTok (da *quitting* smettere). I giovani sono veri e propri nativi digitali, abituati a condividere sui social ogni momento importante della loro vita. Pure le loro dimissioni. È liberatorio! E da visibilità.

Più in generale i sentimenti più diffusi sono sfiducia, assenza di prospettive, demoralizzazione, ansia, o rabbia con conseguente maggiore aggressività e tutto ciò mette a rischio la salute mentale e un buon equilibrio emotivo.

Sulla vita di lavoro tutto questo ha notevoli ripercussioni, perché le persone spesso sottovalutano i sintomi dello stress che danno conseguenze fisiche e scambiano i sintomi per le cause: da problemi all'apparato gastroenterico a quello digestivo, dai mal di testa ciclici a mal di stomaco o nausea o tachicardia prima di andare in ufficio o ogni volta che c'è una riunione particolare oppure con un certo interlocutore, dalla dipendenza dal bere o a un rapporto col cibo spesso non salutare.

Insomma, è chiaro che tutto ciò ha ripercussioni certo nella vita privata, ma anche in quella di ufficio: si lavora male, la concentrazione è scarsa, gli errori possono aumentare, i rapporti professionali sono tesi, la fiducia e la collaborazione diminuiscono, l'assenteismo può aumentare, la qualità della vita lavorativa peggiora. Quando questo accade dentro un'azienda in modo diffuso, il rendimento delle persone e delle loro prestazioni diminuisce, la capacità di risolvere i problemi e di prendere decisioni perde di efficacia, le comunicazioni si inquinano, le informazioni circolano poco e/o male, si può scivolare in forme di *leadership*

Le aziende, specie dopo la pandemia, stanno rompendo il tabù sul tema, ma c'è ancora molto da lavorare



pure queste tossiche, che distruggono i gruppi di lavoro e le singole persone. Proprio per tutti questi motivi anche in molte imprese ci si è resi conto dell'importanza della cura. E mettere al centro le persone diventa un interesse e vantaggio per le aziende, oltre che un valore etico sempre più forte.

Che fanno le aziende contro lo stress dei dipendenti? Non sono tutte uguali. Molte ignorano la questione o la sottovalutano. Molte altre investono su come diminuire effetti dello stress con varie politiche di gestione delle persone: svolgono indagini cicliche per capire il livello di benessere organizzativo e capire cosa si può fare per aumentarlo, si preoccupano di come attrarre i giovani e di come trattenerli una volta assunti, credono nel dialogo tra le generazioni che devono lavorare insieme e aiutano il dialogo tra senior e junior, propongono ai dipendenti varie forme di lavoro, orario, autonomia e flessibilità per un migliore equilibrio di vita lavoro e vita privata, propongono formule di assistenza per chi ha familiari anziani

o con altri disagi e necessitano di attenzioni particolari, hanno asili nido nei propri spazi o si consorziano tra piccole imprese per gestire asili nido in condivisione sul territorio e dare supporto ai dipendenti che sono genitori, altre propongono corsi di yoga, altre ancora coinvolgono dirigenti e dipendenti in corsi di formazione su tanti temi che hanno a che fare col miglioramento delle relazioni in ufficio, tra capi e collaboratori, nella vita di un gruppo di lavoro, sulla gestione dei conflitti, offrono servizi individuali di *coaching* su come potenziare la propria capacità di difendersi da situazioni di stress o prevenirle. Insomma sono in aumento le aziende che si impegnano in varie forme per il benessere organizzativo. A vantaggio di tutti. E non è poca cosa.

C'è però ancora molto da fare, come

singoli e come aziende nelle azioni e nella cultura. L'importanza della cura contro lo stress negativo non va sottovalutata, anche se l'azienda dove si lavora non dà servizi per questo.

Infatti, come persone siamo mente e corpo insieme: una sana alimentazione, il pilates, lo yoga, la ginnastica posturale, imparare a respirare, brevi percorsi individuali di *coaching* aiutano a prevenire e/o gestire l'impatto di molti fattori di stress, a avere un rapporto positivo con il tempo e con sé stessi, a prendere sane distanze da ciò che è negativo per noi; aiutano l'ascolto di sé, l'autostima e la

Politiche di gestione lavorativa, coaching, cura del corpo e alimentazione: difendersi e prevenire le crisi

solidità.

Perché il ben-essere sul lavoro dipende anche da ognuno, dai comportamenti che assumiamo e dal valore che diamo a noi stessi e agli altri.