

STIMULUS MAG

*Consigli e approfondimenti
per il benessere psicologico in azienda*



IN EVIDENZA

Implementare programmi globali di benessere sul lavoro in aziende multinazionali.

Pag. 09

Supporto psicologico al collaboratore: cinque resistenze da sfatare

Pag. 14

Employee Assistance Program: storia e nuove sfide.

Pag. 29

The logo consists of the word "Stimulus" in a white serif font, centered within a blue rectangular box with a thin orange border.

Fondata nel 1989 dal Dr. Patrick Légeron, Stimulus è la società di consulenza **leader nel campo della salute psicologica sul lavoro**. La sua missione è duplice: **prevenire i rischi psicosociali e promuovere il benessere sul posto di lavoro**, per rispondere alle sfide economiche e umane.

Presente in **Francia, Italia e Spagna**, al suo interno operano 150 esperti (*psicologi, sociologi, formatori*) che progettano e realizzano soluzioni su misura per migliorare le condizioni di lavoro.

Indice dei Contenuti

1. About Stimulus

COVID-19 e supporto psicologico: nel 2020 aumento record di richieste	pag. 06
Implementare programmi globali di benessere sul lavoro in aziende multinazionali. Caratteristiche comuni e peculiarità	pag. 09

2. Manager & Leader

Supporto psicologico al collaboratore: cinque resistenze da sfatare	pag. 14
Trasformazione aziendale: sostenere le persone nel cambiamento	pag. 18
Ripensare l'educazione del futuro: i sette saperi necessari	pag. 21

3. Il professionista in azienda

2021: l'evoluzione del Ben-Essere. Stimulus interviene alla Tavola Rotonda organizzata da Intesa Sanpaolo	pag. 26
Employee Assistance Program: storia e nuove sfide.	pag. 29
Covid Fatigue e Smart Working: intervento di Diego Scarselli a Enel Radio	pag. 33

Indice dei Contenuti

4. Pillole di benessere

L'importanza di prendersi una pausa pag. 37

Adolescenti e genitori: trovare un nuovo equilibrio durante la pandemia. pag. 40

Focus

Autismo e rete: i nodi di una maglia multicolore pag. 48

ABOUT STIMULUS

IN QUESTA SEZIONE

COVID-19 e supporto psicologico: nel 2020 aumento record di richieste

Implementare programmi globali di benessere sul lavoro in aziende multinazionali. Caratteristiche comuni e peculiarità

COVID-19 e supporto psicologico: nel 2020 aumento record di richieste



I dati raccolti da Stimulus non lasciano dubbi: nel corso del 2020 si è registrato un aumento significativo del numero di richieste sulle linee di ascolto e supporto psicologico in Francia, Italia e Spagna.

In Italia, tramite il Numero Verde Benessere e la piattaforma Stimulus Care Services, abbiamo registrato:

- 3.300 richieste di supporto psicologico a distanza, a fronte delle 1.580 nel 2019
- oltre 800 consulenze faccia a faccia.

Come spiega **Diego Scarselli**, *Operation Manager Stimulus Italia*:

“L'emergenza Covid-19 ha creato una situazione globale di incertezza sociale, politica, economica e psicologica.

Molte persone si sono confrontate con sentimenti di fragilità e impotenza, altre con la sofferenza della malattia e il dolore della perdita, altre ancora con l'isolamento.

Tutto questo ha spinto molti a chiedere aiuto alle nostre linee di supporto psicologico per trovare la forza di vivere in un mondo completamente cambiato”.

Con il contributo di:



David Mahé,
Presidente Stimulus



Emmanuel Charlot,
*Direttore Generale
Stimulus Francia*



Andrea Bertoletti,
*Country Manager
Stimulus Italia*



Diego Scarselli,
*Operation Manager
Stimulus Italia*

Supporto psicologico durante la pandemia: quali le richieste

Emmanuel Charlot, Direttore Generale di Stimulus Francia sottolinea come:

“Al momento del primo lockdown, i collaboratori hanno manifestato la loro ansia nei confronti del virus e il loro senso di isolamento dato dal lavoro da remoto.

Una volta superato l'effetto sorpresa, le aziende hanno lavorato per adattare i loro metodi di lavoro e rafforzato la loro azione di comunicazione, accorgimenti che hanno permesso di arginare il probabile choc dovuto al secondo lockdown”.

Nello specifico, dall'analisi effettuata sull'utilizzo della piattaforma Stimulus Care Services, le richieste di supporto psicologico hanno riguardato principalmente quattro aree:

- **Paura della malattia:** paura del contagio, incertezza circa la pericolosità del virus, angoscia verso la morte o la perdita di una persona cara.
- **Disturbi legati al confinamento:** preoccupazione per la salute dei propri cari, soprattutto anziani, sentimento di privazione della libertà, isolamento, tensioni e aggressività causate dalla convivenza forzata, paura dell'impossibilità di accedere alle cure.
- **Incertezza sul piano professionale:** manager impotenti e senza gli strumenti necessari per fronteggiare questa situazione, ansia rispetto alla sicurezza sanitaria sul posto di lavoro, sentimento di mancanza di sostegno da parte di colleghi e collaboratori, percezione di cattiva gestione del confinamento da parte dell'azienda, paura della solitudine legata al lavoro da remoto.
- **Paura del futuro:** paura verso il peggioramento della situazione sociale e finanziaria nel contesto familiare, tensioni crescenti all'interno del nucleo familiare con il rischio di aggressività e persino di episodi di violenza.

Il 2020 in Francia e Spagna: qualche dato

I dati di utilizzo della Piattaforma Stimulus Care Services registrati da Stimulus Francia riportano:

- un aumento del 64% del numero di richieste di supporto psicologico da parte dei collaboratori rispetto al 2019;
- un picco di richieste tra i mesi di Aprile e Giugno, con 13.000 consulenze realizzate: un incremento del 130% rispetto lo stesso periodo del 2019.

In Francia, nel 2020, sono state aperte 248 nuove linee di ascolto e sostegno psicologico a distanza che hanno ricevuto circa 37.000 richieste di aiuto da parte dei collaboratori, contro le 22.500 del 2019. Un aumento del 64%.

Un incremento condiviso anche nei dati portati alla luce dall'analisi di Stimulus Spagna, con una crescita del 119% sulle richieste di supporto psicologico registrate nei confronti dell'anno precedente.

Il ruolo delle aziende: supporto e prevenzione

Commentando questi dati durante un'intervista televisiva, [David Mahé](#), Presidente Stimulus, ha ricordato come le aziende siano chiamate a lavorare su due elementi chiave:

- strumenti di supporto
- interventi di prevenzione.

“Ciò che è necessario oggi è avere prima di tutto dei dispositivi per prendersi cura delle persone. Prendersi cura delle persone significa prestare loro attenzione, sostenerle quando sono in difficoltà.

L'altro aspetto è la prevenzione, cioè lo sviluppo della competenza dell'azienda per prevenire il rischio psicosociale. Questo significa produrre salute sul lavoro, implementare organizzazioni e pratiche manageriali efficaci”.

Conclude [Andrea Bertoletti](#), Country Manager di Stimulus Italia: *“Quotidianamente lavoriamo con le aziende per costruire percorsi strutturati su entrambi questi aspetti.*

Grazie alla piattaforma Stimulus Care Services e al Numero Verde Benessere, forniamo assistenza e modalità di supporto psicologico a distanza all'avanguardia.

Inoltre, attraverso percorsi di formazione mirati, operiamo per valorizzare il potenziale individuale in azienda e fornire consigli ai manager e responsabili delle risorse umane per gestire al meglio e prevenire situazioni di difficoltà.

Non dimentichiamo infatti che lo stato di salute di un'azienda in ambito di benessere e rischio sociale può essere costantemente monitorato.

Esistono indicatori in grado di analizzare il livello di benessere psicologico dei collaboratori e quello relativo allo stress lavoro correlato.

In Stimulus abbiamo a disposizione uno specifico strumento di monitoraggio, Stimulus Flash Eval, attraverso il quale è possibile ottenere rapidamente indicatori chiave e oggettivi sulla salute psicologica dei dipendenti. Non una normale survey interna ma uno strumento di analisi sui cui risultati costruire percorsi di crescita e miglioramento continuo.”

Implementare programmi globali di benessere sul lavoro in aziende multinazionali.

Caratteristiche comuni e peculiarità

Con il contributo di:



*Marta Terragnoli,
Business Developer
Stimulus Italia*



*Hélène Ledoux,
Business Developer
Stimulus España*



*Lisbet Alfonso,
Business Developer
Stimulus France*

Lo scoppio della pandemia ha influito radicalmente sulle organizzazioni e sul mondo del lavoro.

Molti collaboratori si sono trovati ad affrontare nuove modalità lavorative, l'equilibrio tra vita personale e professionale è stato messo a dura prova, i manager hanno spesso dovuto affrontare e gestire importanti situazioni di trasformazione e cambiamento, che hanno richiesto di rivedere le loro modalità di gestione del team.

L'impatto sulla salute psicologica è stato significativo ed esteso a livello mondiale.

In questo contesto, molte aziende multinazionali, oggi più che mai consapevoli della necessità di proteggere i collaboratori, hanno manifestato la volontà di implementare programmi di benessere a livello mondiale all'interno delle loro politiche globali di HR.

In linea con queste nuove esigenze, Stimulus ha ampliato la propria proposta, rendendola globale: oggi siamo operativi con i nostri servizi in 113 Paesi del Mondo.

Nello specifico, supportiamo aziende multinazionali nella costruzione e implementazione di:

- piani e politiche di salute psicologica sul lavoro e di prevenzione dei rischi psicosociali
- progetti di formazione per collaboratori, manager e dirigenti
- programmi di Assistenza per i Dipendenti (EAP)
- programmi di gestione e prevenzione di eventi critici.

Ma com'è possibile riuscire a declinare un servizio destinato a realtà organizzative, i cui fruitori ultimi sono i singoli collaboratori, che si estendono su Stati differenti?

Quali sono le caratteristiche e quali le sfide nel dare vita a questo tipo di programmi aziendali internazionali?

Le tre caratteristiche chiave di programmi globali di benessere sul lavoro per multinazionali

I progetti e piani di politiche di benessere e salute a livello globale non solo coinvolgono l'intera popolazione aziendale e diverse funzioni, ma abbracciano anche contesti culturali e sociali differenti tra di loro.

La nostra offerta è ideata in Europa, pensata per il Mondo e realizzata in locale.

Questo significa essere in grado di coniugare flessibilità ed efficienza per essere pronti a rispondere a diverse esigenze.

Per fare questo, tre sono i punti chiave dello sviluppo dei nostri progetti internazionali.

01. Ascolto del cliente

Alla base della progettazione di programmi globali di benessere sul lavoro ci deve essere prima di tutto una buona predisposizione all'ascolto.

Prima di formulare una proposta, infatti, è necessario comprendere le richieste del cliente e indagare in profondità i bisogni dell'azienda.

Quale motivo l'ha spinto a richiedere l'attivazione di un servizio di supporto, un programma di formazione o un sistema per la gestione di crisi a livello internazionale? Quali sono le esigenze specifiche e le aspettative?

La fase di analisi è fondamentale per poter customizzare l'offerta in relazione alle esigenze specifiche.

2. Comprendere le specificità della popolazione aziendale a cui si offre il servizio

A livello internazionale, quando ci avviciniamo ad una nuova richiesta, per la maggior parte delle volte ci troviamo di fronte ad una domanda del tutto peculiare: una realtà aziendale a noi non ancora conosciuta, che richiede di coprire un numero X di Paesi, una determinata fascia aziendale (solo manager o tutti i collaboratori) per un tipo X di servizio.



Arrivare a conoscere meglio l'attività dell'azienda ma soprattutto l'organizzazione sui diversi Paesi e le caratteristiche del loro lavoro è molto prezioso per il team di sviluppo.

Questi elementi sono fondamentali per poter implementare il miglior supporto possibile per ciascuna realtà locale.

Grazie alla nostra presenza europea e alla nostra rete internazionale di professionisti, offriamo una risposta locale adattata ad ogni contesto e cultura ma questo è possibile solo grazie all'analisi dettagliata della specificità della popolazione aziendale.

3. L'importanza della comunicazione

Il terzo elemento fondamentale è la comunicazione.

Quando un'azienda decide di implementare nella sua politica di benessere globale un programma di Employee Assistance Program, un progetto formativo o tutto quanto necessario per la gestione di crisi la comunicazione del servizio ai beneficiari è fondamentale.

Per questo lavoriamo a stretto contatto con il cliente anche nella fase di comunicazione.

Informiamo i dipendenti di ogni Paese nella loro lingua locale sulle caratteristiche e le modalità di utilizzo del servizio, accompagnando l'azienda nel processo di creazione di messaggi che sappiano suscitare l'attenzione e la curiosità dei possibili futuri fruitori del servizio di supporto.

EAP, Formazione e Gestione di Crisi a livello globale: i tratti peculiari

Se i tre punti sopra citati rappresentano elementi comuni per ogni area di sviluppo, esistono poi alcune caratteristiche più peculiari, legate alle singole expertise. Abbiamo chiesto a Hélène Ledoux, Business Developer Stimulus España, Lisbet Alfonso, Business Developer Stimulus France, e Marta Terragnoli, Business Developer Stimulus Italia, di aiutarci a comprendere quali possono essere alcune specificit  di ogni singola area.

Come spiega [Hélène Ledoux](#), per quanto riguarda l'attivazione di programmi di supporto al dipendente *“un elemento chiave   chiarire che anonimato e confidenzialit  sono la base del servizio.*

Nella nostra esperienza, infatti, abbiamo notato che non in tutti i Paesi del Mondo le politiche di supporto al collaboratore rappresentano la “normalit ”.

Anzi, in molti Stati, i programmi di EAP sono qualcosa di totalmente nuovo e insolito: per questo abbiamo bisogno di lavorare a stretto contatto con l'azienda e prenderci tutto il tempo necessario per adattarci anche alle specificità locali.”

Per quanto concerne i progetti formativi su scala globale, come spiega **Lisbet Alfonso** *“le esigenze e le risposte in termini di programmi sono molto specifiche e diverse tra loro.*

Diventa molto importante quindi chiedersi: quali sono gli obiettivi pedagogici e operativi del corso? Quali sono i bisogni da soddisfare?

Inoltre, in ambito training, è fondamentale il miglioramento continuo, ovvero costruire un processo di raccolta feedback sul campo durante l'intero progetto per adattare al meglio il contenuto e la gestione del programma”.

I tre fattori fondamentali per un programma di Critical Incident Stress Management a livello globale sono **tempo, reattività e organizzazione.**

*“Un evento critico è un accadimento grave, eccezionale e altamente emotivo – continua **Marta Terragnoli.** Essere reattivi e organizzati è fondamentale. Se si considera che per programmi internazionali si può arrivare a dover servire un'azienda presente in anche 40 Paesi, questo ci richiede di avere una struttura in grado di ricevere e centralizzare la domanda di intervento in seguito ad un evento critico, la quale attiverà il team di professionisti locali, che interverranno in loco nella sede dell'azienda nello Stato e città in cui si è verificato l'evento, entro 3-5 giorni dall'accaduto.”*

In Conclusione

Data la grande diversità e peculiarità che caratterizza ciascuna singola richiesta di attivazione di programmi di EAP, Training o Gestione di Eventi Critici su più Paesi, la progettazione deve vertere su un'attenta analisi della realtà in cui si inserisce il Programma e delle attese dei Manager che svolgono il ruolo di Guide in quella data realtà aziendale.

Una volta appurato quello, è sufficiente **declinare il servizio in lingua locale** affidandosi a **professionisti locali altamente qualificati, formati e allineati secondo un'unica linea guida di Progetto.**

Una volta creato il team che eroga il servizio in tutti i Paesi coinvolti, bisogna assicurarsi che i **beneficiari del servizio comprendano il valore degli strumenti o percorsi di supporto e crescita offerti dall'azienda, e come questi siano a loro disposizione e discrezione di utilizzo.**

MANAGER & LEADER

IN QUESTA SEZIONE

Supporto psicologico al collaboratore: cinque resistenze da sfatare

**Trasformazioni aziendali:
sostenere le persone nel cambiamento** *(di Aurélie Judlin, Direttrice Operazioni Stimulus)*

Ripensare l'educazione del futuro: i sette saperi necessari *(di Anna Torri, Consultant)*

Supporto psicologico al collaboratore: cinque resistenze da sfatare

In Stimulus Italia, nel 2020 abbiamo registrato una forte accelerazione nella presa di consapevolezza verso le tematiche connesse alla salute della persona.

Da tempo sosteniamo come le aziende debbano occuparsi della salute e del benessere psicologico dei propri manager e collaboratori ma, a volte, si registrano ancora alcuni ostacoli e freni al cambiamento.

Pandemia e adolescenti: quali sono i rischi?

Come Stimulus Italia, la nostra mission è mettere a disposizione tutti gli strumenti necessari per sostenere le aziende nel percorso di costruzione di un mondo del lavoro inclusivo, responsabile e sereno.

Negli ultimi anni abbiamo lavorato a stretto contatto con i management aziendali per implementare il nostro programma di sostegno alla persona (EAP) e superare ogni possibile ostacolo o perplessità riscontrate sul campo.



Questo impegno costante ci permette oggi di offrire un servizio completo: oltre al supporto psicologico a distanza e faccia a faccia, ogni collaboratore può ricevere informazioni di natura legale, fiscale e socio-assistenziale.

Il team internazionale di Stimulus ha raccolto le 5 più frequenti “resistenze” all’implementazione di un servizio di supporto alla persona.

Le abbiamo analizzate una per una e abbiamo individuato i motivi per cui queste diffidenze possono ritenersi superate.

1. Il supporto psicologico a distanza serve a poco: chi vuole andare dallo psicologo, va privatamente

Nel 2020, i nostri professionisti hanno risposto a 3.300 richieste, rispetto alle 1.580 registrate nel corso del 2019: un aumento significativo in linea con quanto successo in Francia e Spagna.

Sul piano psicologico le principali tematiche trattate hanno riguardato:

- *sentimenti di angoscia e insicurezza legati alla pandemia;*
- *vissuti depressivi;*
- *difficoltà nella vita di coppia;*
- *conseguenze del lavoro a distanza;*
- *equilibrio tra vita privata e vita professionale;*
- *domande sulla genitorialità e sulle relazioni familiari;*
- *difficoltà nelle transizioni di vita;*
- *problematiche adolescenziali.*

Per quanto concerne il piano sociale, invece:

- difficoltà di genitori con familiari non autosufficienti;
- assistenza domiciliare;
- assistenza educativa;
- violenza domestica;
- difficoltà economiche;
- sovraindebitamento.

Durante la crisi sanitaria, dunque, molte persone hanno sentito l'esigenza di una richiesta di aiuto psicologico.

La pandemia ha risvegliato in tutti noi delle inquietudini, a volte particolarmente forti. Angoscia di fronte alla malattia, difficoltà di adattarsi al lavoro a distanza, paura di perdere i propri cari, solitudine da lockdown...

Ma questo non significa che il supporto psicologico sia legato solo a questo momento.

In generale, si stima che almeno l'8% della popolazione adulta abbia bisogno di un aiuto professionale per affrontare difficoltà psicologiche di varia natura.

Tuttavia, pare che solo lo 0,1% si rivolga autonomamente allo psicologo: questo dato suggerisce come l'accesso ai servizi sul territorio sia costellato da numerosi ostacoli, il primo dei quali è la notevole diversità delle figure professionali e delle specializzazioni in gioco.

Grazie alla nostra linea di ascolto, le persone possono fare riferimento su una sola risorsa accessibile 24 ore su 24.

Al collaboratore non è richiesta alcuna operazione preliminare: l'inquadramento della situazione e delle relative possibilità di aiuto è affidata interamente al team di professionisti.

I risultati, in termini di utilizzo, sono notevoli: la percentuale media di persone che si rivolgono al nostro servizio è 20-30 volte superiore alla media nazionale.

2. Il servizio è lungo e complesso da attivare

Il tempo necessario per l'attivazione di una linea Stimulus Care Services è di 48 ore.

La parte che richiede più impegno, ossia la comunicazione del servizio in azienda, è interamente facilitata grazie al supporto di Stimulus sui contenuti.

Il nostro programma di supporto alla persona può essere attivato anche a livello internazionale.

In questo caso i tempi variano in relazione al numero dei Paesi da servire.

3. Il canale telefonico è impersonale.

Al contrario di quanto si possa ipotizzare, contattare telefonicamente un professionista del supporto psicologico facilita la relazione di aiuto.

La telefonata rappresenta un primo importante passo per tutte le persone che sentono il desiderio di consultare uno psicologo o assistente sociale ma non hanno il coraggio di affrontare un incontro faccia a faccia.

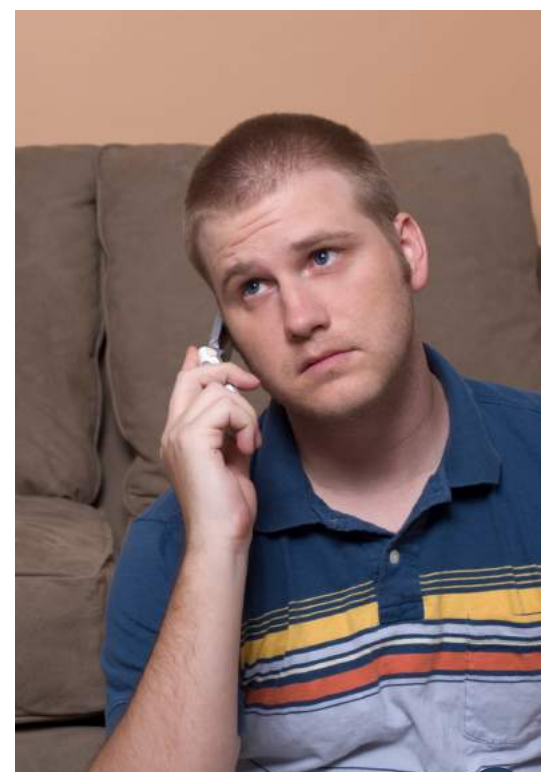
La telefonata permette:

- al collaboratore/alla collaboratrice di esprimere le sue difficoltà senza mettersi completamente in gioco con l'altra persona;
- al professionista di avviare uno scambio profondo che aiuta la persona ad abbassare le "difese" che ostacolano la condivisione del problema.

In tanti anni di esperienza nel supporto psicologico ai dipendenti, abbiamo visto che il canale telefonico è una soluzione molto più discreta rispetto a un incontro in presenza all'interno dell'azienda o di una città, dove si può essere "riconosciuti".

Negli ultimi mesi, inoltre, molte persone hanno espresso il desiderio di lavorare con i nostri professionisti anche tramite video.

Per incontrare le loro esigenze, grazie alla piattaforma Stimulus Care Services i nostri servizi sono oggi ugualmente accessibili tramite webcam, chat e email.



4. Il supporto psicologico a distanza non offre la possibilità di un lavoro continuativo nel tempo

Sia per il servizio di sostegno psicologico a distanza che per l'assistenza sociale, l'accompagnamento offerto dal nostro team è personalizzato.

Questo significa che ogni situazione viene valutata e affrontata secondo precisi parametri: ogni caso è diverso dagli altri e per questo motivo riceve tutto l'aiuto necessario.

Ogni persona che accede viene presa in carico da un professionista, che lo segue lungo tutto il percorso. Questo è reso possibile rispettando appieno l'anonimato e la riservatezza della persona.

La personalizzazione del servizio si esprime attraverso l'erogazione di un numero di sessioni che varia a seconda della complessità del caso.

Per ogni situazione viene formulato un progetto di cura; al termine del progetto si valutano gli obiettivi raggiunti e le aree di ulteriore miglioramento.

Fondamentale, ai fini di una corretta gestione, è la definizione dei passi successivi al percorso svolto: si programmano colloqui di follow up, si orienta la persona verso un servizio territoriale, si coinvolgono altre figure-chiave nel percorso di aiuto

5. La riservatezza è totale

Il nostro Programma di Assistenza alla persona, così come l'utilizzo della piattaforma Stimulus Care Services, è totalmente anonimo e riservato.

Gli psicologi e gli assistenti sociali di Stimulus sono legati a un codice deontologico che assicura un quadro di riservatezza totale.

I nostri strumenti gestionali sono progettati per memorizzare solo le informazioni strettamente necessarie sulle problematiche riferite, senza alcun riferimento all'identità della persona.

Nessun dato personale è trasmesso all'azienda, pertanto ogni persona è libera di rivolgere le sue domande allo psicologo senza alcun timore.

A fini reportistici, Stimulus Italia condivide con l'azienda il numero di chiamate su base mensile e un'indicazione generica sui servizi più richiesti.

Speriamo che questo approfondimento sia stato utile per superare le ultime resistenze all'attivazione di un programma di supporto alla persona. Per ogni ulteriore informazione è sempre possibile contattare il nostro team all'indirizzo email info@stimulus-consulting.it

Trasformazioni aziendali: sostenere le persone nel cambiamento



di Aurélie Judlin, Direttrice Operazioni Stimulus

Da qualche anno, il mondo aziendale ha integrato l'importanza del fattore umano come elemento chiave del successo del cambiamento.

Ecco perché i dipartimenti risorse umane si interessano molto alle attitudini, ai comportamenti e alle relazioni dei loro collaboratori.

Discipline come la sociologia e la psicologia vengono in aiuto all'azienda contribuendo a riprodurre atteggiamenti positivi e favorevoli da parte delle persone, come la partecipazione e l'impegno attivo.

Ma quando si tratta di cambiamento e trasformazione, non è facile soddisfare le esigenze di ogni collaboratore e collaboratrice, che variano a seconda del periodo.

Sviluppare una politica di sostegno umano globale sarebbe allora come riuscire a far quadrare il cerchio?

Non necessariamente.

I leader e/o i responsabili della trasformazione dovranno sviluppare una politica globale basata su un approccio adattato alle varie parti interessate, vale a dire i collaboratori, i dirigenti, i servizi di salute sul lavoro, rappresentanti dei lavoratori e, naturalmente, gli HRD.

Questo approccio mirato dovrebbe permettere di sostenere e attrezzare questi attori nelle varie fasi dei progetti di trasformazione.

In termini concreti, questo significa identificare i problemi che sorgono nella realtà lavorativa di un manager, un impiegato o un rappresentante dei lavoratori: *come gestire il carico di lavoro della sua squadra? Come affrontare la resistenza al cambiamento? Come affermarsi nelle relazioni professionali?*

Non è il cambiamento che deve essere sostenuto, ma gli attori del cambiamento: quelli che lo pensano, quelli che lo realizzano e quelli che lo vivono. Gli individui non hanno tutti le stesse esigenze in termini di sostegno. Tuttavia tutti condividono una realtà: quella di dover affrontare le proprie emozioni e quelle degli altri.

Una volta identificati questi problemi, l'azienda strutturerà le sue azioni nel tempo e nello spazio (quali siti sono interessati, quale popolazione su quale periodo...) e poi comunicherà in modo massiccio e regolare attraverso i mezzi che mette a disposizione dei suoi diversi attori: che sia attraverso un coaching manageriale, sessioni di sostegno individuale, e-learning o workshop...

La regolarità dei messaggi informativi diffusi ai vari attori è essenziale: i beneficiari di oggi non saranno necessariamente quelli di domani, e viceversa.

Accompagnare le risorse umane e i rappresentanti dei lavoratori

I componenti del dipartimento delle risorse umane e i rappresentanti dei lavoratori saranno particolarmente sollecitati durante tutto il periodo.

Dato che non sempre hanno le informazioni e non hanno necessariamente le risposte ai problemi segnalati, il rischio di esaurimento è reale.

Renderli partecipi nelle diverse fasi in modo che siano in grado di anticipare e insegnare loro a proteggersi e a delegare è una grande sfida.

Questo richiede una formazione a monte, ma anche una supervisione regolare per permettere loro di scambiare idee con i loro pari e condividere le loro difficoltà.

Equipaggiare i Manager nelle trasformazioni aziendali

Nel cuore della trasformazione aziendale, i manager sono spesso al centro di due dinamiche: da un lato, il loro status di manager e le responsabilità che ricadono su di loro e, dall'altro, il loro status di dipendente, ugualmente impattato.

Per poter gestire questi due aspetti, dovranno fare appello alle capacità relazionali ed emotive.

Queste competenze sono spesso molto eterogenee, per questioni di appetibilità/interesse/funzionalità, ma anche perché molti di loro sono esperti tecnici prima di essere esperti umani.

“È quindi fondamentale equipaggiarli in modo che possano riadattare le loro attitudini e acquisire competenze/strumenti che saranno utili ben oltre il periodo di trasformazione.”

Sostenere i collaboratori

Di fronte al cambiamento, è probabile che i collaboratori provino tristezza, rabbia o ansia.

Queste emozioni possono avere un impatto sulla loro salute, sul loro livello di impegno e, più in generale, sulla continuità lavorativa.



“Offrire un sostegno individuale e collettivo attraverso vari metodi (gruppi di discussione, sostegno individuale, sostegno di gruppo) permette alle persone di esplicitare le loro difficoltà e di considerare un punto di vista più esterno e distaccato rispetto alla situazione, prerequisiti necessari per poter vivere al meglio un periodo di trasformazione.”

Si tratta quindi di un sistema flessibile e a geometria variabile di cui le aziende hanno bisogno in queste circostanze.

Come uno spartito di orchestra, una politica globale di sostegno umano al cambiamento significa suonare diversi pentagrammi allo stesso tempo, assicurando che l'armonia sia mantenuta.

Ripensare l'educazione del futuro: i sette saperi necessari



di *Anna Torri*, Psicologa e Psicoterapeuta Stimulus Italia

Ogni anno, il 22 Aprile si celebra la Giornata Mondiale della Terra.

Una festa che ha raggiunto una diffusione planetaria a sostegno di un Mondo più rispettoso dell'ambiente e un'occasione per riflettere sulle scelte che facciamo quotidianamente, sui nostri pensieri e sul modo in cui ci comportiamo.

Non è possibile dimenticare che in questo Pianeta siamo ospiti: dobbiamo portare rispetto alla Terra e riservarle cura e attenzioni. È un gesto di civiltà, ma ne va anche della nostra sopravvivenza.

Ecco perché è fondamentale creare nuove consapevolezze ed avere un nuovo approccio verso ciò che ci circonda.

*"Nessun uomo è un'isola,
intero in se stesso.*

*Ogni uomo è un pezzo del
continente*

una parte del tutto".

John Donne



L'Earth Day dalle origini ad oggi

L'istituzione della Giornata Mondiale della Terra o Earth Day è avvenuta negli Stati Uniti nel 1970 su iniziativa dell'ambientalista e pacifista **John McConnell**, che propose di istituire una giornata in onore della salvaguardia delle risorse naturali dallo sfruttamento intensivo e dall'inquinamento, mettendo in guardia gli uomini sulla necessità di preservare e rinnovare gli equilibri ecologici dai quali dipende tutta la vita sul pianeta.

Tale data cerca di generare la consapevolezza globale sul rapporto di interdipendenza tra esseri umani, esseri viventi e ambiente naturale.

La tematica diventa ancor più necessaria nel periodo storico che stiamo vivendo: un tempo attraversato dalla pandemia da coronavirus che accomuna ogni latitudine, società e cultura.

Verso una nuova educazione del futuro: i sette saperi fondamentali



Davanti a noi si sta sempre più prospettando l'esigenza di una maggiore interlocuzione tra ambiente, società e sviluppo.

Per riflettere su questo tema possiamo riferirci ad una tra le figure più prestigiose della cultura contemporanea: Edgard Morin.

Filosofo e sociologo francese, noto per le sue riflessioni sulla riforma del pensiero, Morin ci offre spunti considerevoli sui saperi fondamentali che ogni società ed in ogni cultura dovrebbe trattare.

I suoi sette saperi sono il risultato di un'indagine sulla necessità di *“una nuova forma di conoscenza in grado di porre le basi per l'educazione del futuro, individuale, culturale e sociale”*.

Nello specifico il pensatore spiega quali sono i sette argomenti fondamentali che dovrebbero essere alla base del processo educativo di qualsiasi cultura: *“questi temi permetteranno di integrare le discipline esistenti e di stimolare gli sviluppi di una conoscenza che raccoglie le sfide della nostra vita”*.

Vediamo insieme quali sono questi sette saperi cardine della formazione umana.

1. Le cecità della conoscenza

Prima di tutto, secondo Morin, è necessario capire cosa significa conoscere, apprendere e sapere.

Il nostro modo di conoscere non è perfetto, dobbiamo convenire che esiste l'errore e l'illusione e che queste fanno parte del nostro modo di imparare.

La conoscenza, infatti, non è uno specchio del mondo esterno, bensì deriva dalla percezione personale dell'ambiente esterno.

È importante quindi riconoscere che la nostra conoscenza è limitata ed è soggettiva.

Sottolinea quindi l'importanza di riflettere sul nostro modo di conoscere, sui nostri punti di vista e sul nostro modo di approcciare alla vita.

2. I principi di una conoscenza pertinente

Morin esprime diffidenza nei confronti della separazione delle discipline, sottolineando come una conoscenza altamente specializzata ma frammentata renda spesso incapaci di effettuare il legame tra le parti e la totalità.

È necessario dunque promuovere una conoscenza capace di cogliere i problemi globali e gli oggetti nei loro insiemi, sviluppando quell'attitudine naturale della mente umana a situare le informazioni in un contesto.

3. Insegnare la condizione umana: che cosa significa essere umani?

L'essere umano è allo stesso tempo fisico, biologico, psichico, culturale, sociale e storico.

Uno dei limiti dell'educazione attuale è il fatto di non insegnare il carattere complesso della propria identità e dell'identità che si ha in comune con tutti gli altri umani.

Secondo Morin è possibile riconoscere la complessità dell'essere umano riunendo e riorganizzando le conoscenze attualmente frammentate nelle scienze della natura, nelle scienze umane, nella letteratura e nella filosofia attraverso un approccio interdisciplinare.

4. Insegnare l'identità terrestre

Per pensare i problemi del tempo attuale le persone hanno bisogno di comprendere non solo la condizione umana nel mondo, ma anche il mondo umano che, nel corso della storia moderna, è divenuto quello dell'era planetaria.

Gli snodi della nostra era sono spunti importanti per educare alla riflessione su come tutte le parti del mondo condividano un passato di reciproca solidarietà, ma anche di oppressione e devastazione.

Dal momento che il destino del pianeta riguarda tutti gli uomini, per Morin è fondamentale sottolineare quanto l'educazione possa dunque contribuire alla creazione di una "cittadinanza terrestre".

5. Affrontare le incertezze

«Bisogna apprendere a navigare in un oceano d'incertezze attraverso arcipelaghi di certezza».

Nel corso del XX secolo le scienze ci hanno mostrato che la conoscenza contiene incertezze che l'insegnamento dovrebbe considerare.

Predisporre la mente ad aspettarsi l'inatteso è fondamentale per affrontare possibili rischi ed incertezze.

Non va dimenticato, come precisa Morin, che tutte le decisioni che potremo prendere, sia personalmente che politicamente, non sono altro che scommesse.

6. Insegnare la comprensione

Il pianeta ha bisogno di reciproche comprensioni, al punto che Morin sostiene che sia necessario insegnare la comprensione.

Per far questo è fondamentale una riforma della mentalità che studia anche l'incomprensione nelle sue radici, nelle sue modalità e nei suoi effetti.

Questo consentirebbe di mettere a fuoco le radici dei razzismi, delle xenofobie, delle forme di disprezzo e sarebbe dunque una delle basi più sicure per l'educazione al dialogo e alla pace.

«Un pensiero capace di non rinchiudersi nel locale e nel particolare, ma capace di concepire gli insiemi, sarebbe adatto a favorire il senso della responsabilità e il senso della cittadinanza. La riforma di pensiero avrebbe dunque conseguenze esistenziali, etiche e civiche».

7. L'etica del genere umano

Creare un'etica capace di riconoscere il carattere ternario della condizione umana, cioè che l'uomo è allo stesso tempo individuo, parte di una società e parte di una specie.

Questa è la base di una nuova politica per il XXI secolo basato sull'eguaglianza, il riconoscimento delle differenze e la solidarietà terrestre.

L'umanità come comunità planetaria in tutte le sue forme.

In Conclusione

In occasione della Giornata della Terra, le riflessioni di Edgard Morin ci ricordano quanto sia centrale prendere coscienza del proprio posto nel mondo, ripensare i sistemi socio-economici per uno sviluppo sostenibile e per la salvaguardia del pianeta.

Essenziale è educare all'umanità ma anche educare alla Terra, trasmettendo il rispetto e la cura per quanto ci circonda.

Sentirci 'cittadini della Terra' potrà aiutare ciascuno di noi ad essere meno egoista, meno concentrato sul proprio piccolo mondo e permetterà di sviluppare una visione globale e comprensiva dei tanti aspetti che caratterizzano il pianeta

PROFESSIONISTA IN AZIENDA

IN QUESTA SEZIONE

2021: l'evoluzione del Ben-Essere.
Stimulus interviene alla Tavola Rotonda organizzata da Intesa Sanpaolo

Employee Assistance Program: storia e nuove sfide *(di Gabriele Motta, Business Developer Stimulus Italia)*

Covid Fatigue e Smart Working:
intervento di Diego Scarselli a Enel Radio

2021: l'evoluzione del Ben-Essere.

Stimulus interviene alla Tavola Rotonda organizzata da Intesa Sanpaolo.

a cura di *Diego Scarselli*, Operation Manager Stimulus Italia

Giovedì 13 Maggio 2021, Diego Scarselli, Operations Manager Stimulus Italia è stato ospite della Tavola Rotonda organizzata da Intesa Sanpaolo dal titolo "2021: l'evoluzione del Ben-Essere, l'esperienza di oggi per il nuovo equilibrio di domani".

A partecipare all'incontro diversi esperti del benessere protagonisti di CareLab, la piattaforma riservata ai dipendenti Intesa Sanpaolo che propone contenuti, strumenti e iniziative focalizzate nei tre ambiti del benessere: fisico, psicologico e sociale.

L'evento, moderato da Andrea Minogini, Group Senior Director People & Process Care Intesa Sanpaolo, è stato un'occasione per provare a guardare la pandemia da un'altra angolatura, riflettendo su quali cambiamenti favorevoli abbia saputo generare nelle organizzazioni e nella vita quotidiana.

Quali lezioni abbiamo imparato?

Quali nuove priorità abbiamo riscoperto?

Abbiamo coltivato nuove abitudini che ci hanno fatto stare meglio?

Quali opportunità abbiamo identificato e colto?

Quali vorremmo cogliere?

Con il contributo di:



Andrea Minogini,
Group Senior Director
People & Process Care

INTESA  SANPAOLO

Resilienza e atteggiamento positivo: gli strumenti per rispondere all'incertezza

"Oltre un anno fa tutti noi siamo stati catapultati all'interno di un tunnel di vita fortemente e bruscamente discontinuo rispetto al nostro modo di vivere e di lavorare, che avevamo sperimentato per anni e al quale, nel bene e nel male, ci eravamo in larga parte adattati – spiega Minogini.

Dentro questa esperienza, molti di noi hanno provato disagio, hanno dovuto affrontare difficoltà e situazioni talvolta dolorose e totalmente inaspettate. Spesso ci siamo trovati privi di armi e spaesati di fronte a un contesto così diverso e stringente".

Proprio sul tema dell'equilibrio emotivo e della risposta a questa nuova normalità è intervenuto **Diego Scarselli** che ha sottolineato come **“gli strumenti che la pandemia ci ha costretto a sviluppare per affrontare l'incertezza sono diversi. Tra questi:**

- **allenamento della resilienza**, ossia la capacità di emergere da una difficoltà importante, saper ritrovare un nuovo equilibrio in linea con i nostri bisogni e guardare al futuro;
- **disponibilità a cambiare le proprie abitudini a seconda delle necessità**. La pandemia è stata un “test” della nostra capacità di accettare l'incertezza, un'occasione per ripensare la scala delle priorità e di conseguenza un modo per allenare la nostra capacità di fare temporaneamente delle rinunce;
- **lucidità, pazienza e ricerca di un equilibrio nel presente**: la pandemia ci ha insegnato a concentrarci sul presente, in quanto non c'erano i presupposti per il ripristino di un ordine precedente né la possibilità di avere una prospettiva futura chiara e definita. In particolare, la dimensione del futuro è emersa in tutta la sua forza come il risultato di uno sforzo collettivo, caratterizzato dal raggiungimento di obiettivi comuni;
- **sviluppo di un atteggiamento positivo, capace di farci vedere i lati favorevoli delle situazioni** (“di necessità, virtù”). Questa è una qualità che si sviluppa quando stiamo nel presente con la mente e con il corpo. Per la sua capacità di attivare negli esseri umani la ricerca di soluzioni nuove, la pandemia è qualcosa che tutti ci porteremo dentro ma non per questo ci farà vivere male.”



Un nuovo rapporto genitori e figli: due prospettive generazionali

Questa dimensione è tuttavia solo una delle tante di cui tenere in considerazione.

Come ha sottolineato Minogini nel corso del tavolo virtuale, *“abbiamo creato nuove abitudini, diverse dalle precedenti, abbiamo ristrutturato le nostre agende di vita e di lavoro. Anche le relazioni interpersonali con amici, conoscenti e famiglie sono state fortemente impattate”*.

Su queste dinamiche è intervenuto nuovamente **Diego Scarselli**, il quale, riportando l'esperienza degli psicologi e psicoterapeuti del team di Stimulus Italia, ha voluto ricordare come **la relazione genitori-figli possa essere analizzata oggi da due prospettive diverse**.

“Una prima declinazione del rapporto genitori-figli si riscontra nella **relazione tra il genitore e il figlio in età evolutiva**.

Su questo tema riscontriamo le criticità classiche della genitorialità:

- riconoscere nel figlio qualcuno che è altro da sé, ossia riconoscere il suo essere diverso da come siamo noi e accettare modalità di vivere diverse dalle nostre;
- esercitare una funzione educativa che aiuti il figlio a trovare soluzioni personali a problemi comuni, piuttosto che fornire indicazioni rigide e aprioristiche;
- porsi come riferimento autorevole senza temere di essere messi in discussione;
- chiedersi quali sono i bisogni del figlio nel suo percorso di crescita.

Una seconda declinazione è anche quella tra l'adulto e i propri genitori anziani.

Qui i problemi maggiori sono:

- assistenza e supporto al genitore per una patologia invalidante o una condizione di non autosufficienza;
- difficoltà più “psicologiche”, come il fatto di sentirsi ancora molto dipendenti dalla famiglia di origine;
- confronto/scontro generazionale sull'educazione dei figli (rapporto tra genitori, figli e nonni).”

In conclusione

La tavola rotonda ha permesso di affrontare il tema della **pandemia** sotto una luce nuova, ossia come un evento storico che ha costretto le persone ad attuare dei cambiamenti migliorativi alle proprie abitudini di vita.

Il percorso è ancora lungo, ma crediamo che le persone abbiano in sé la capacità ricreare il proprio equilibrio in un contesto sociale e culturale completamente mutato.

La sfida di Stimulus va proprio nella direzione di aiutare le aziende ad essere sensibili ai cambiamenti storici e ad attivare gli strumenti più funzionali per affrontare le sfide del domani.

Employee Assistance Program: storia e nuove sfide.



di *Gabriele Motta*, Business Developer Stimulus Italia

Con il termine Employee Assistance Program intendiamo i programmi che le aziende attivano per supportare il collaboratore nella risoluzione delle sue problematiche quotidiane.

Problematiche che possono riguardare sia l'aspetto personale (*familiare, relazionale, mentale, legale, finanziario*), sia professionale (*conflitti, stress, difficoltà nelle relazioni con i superiori, ...*).

Oggi i programmi di assistenza al dipendente rappresentano una componente importante in molte realtà e il mondo delle EAP è in continua crescita.

Dove è iniziato tutto questo percorso? Quali saranno gli sviluppi futuri?

In questo articolo approfondiamo il tema delle EAP, analizzandone storia, evoluzione e nuovi trend.

Employee Assistance Program: dalle origini a oggi. Un breve riassunto

La nascita degli Employee Assistance Program (EAP) risale agli anni 40 del secolo scorso negli Stati Uniti.

Si trattava di programmi di assistenza al dipendente che avevano come obiettivo primario limitare l'impatto sul luogo di lavoro delle problematiche derivanti dall'alcolismo, una dipendenza che stava acquisendo un'incidenza sempre più significativa sulla popolazione.

Queste prime forme di supporto ai dipendenti erano identificate con la sigla OAPs, acronimo di Occupational Alcohol Program.

Il loro impatto fu significativo per le aziende, per i collaboratori e le loro famiglie: questi interventi permisero di identificare le persone in difficoltà e sostenerle nel processo di recupero, fino al ritorno al lavoro, grazie a un servizio di supporto psicologico dedicato.

Nel corso dei successivi decenni, questi programmi sono progressivamente diventati un servizio standard a disposizione dei dipendenti delle grandi aziende americane.

A partire dagli anni '90, ormai riconosciuti gli effetti benefici su persone e aziende, lo strumento ha iniziato ad accogliere la nuova sfida di adattarsi alle esigenze di una società in continuo rinnovamento.

L'emergere di nuove problematiche di natura relazionale e familiare, ma anche di natura legale, fiscale, assistenziale che potevano intaccare benessere, lucidità, produttività delle persone sul luogo di lavoro portò ad ampliare la tipologia di supporto accolta nei programmi EAP.

Non solo l'equilibrio tra lavoro e vita privata come elementi a cui prestare attenzione.

Cura degli anziani, violenza sul posto di lavoro, supporto ai cambiamenti a livello aziendale come fusioni o riorganizzazioni. Nel corso del tempo i programmi di supporto alla persona hanno iniziato a supportare collaboratore e organizzazioni in diverse situazioni.

Le sfide per un futuro "presente"

I programmi di supporto ai collaboratori si sono sempre più evoluti verso una visione omnicomprensiva dello stato di salute e di benessere delle persone.

Diversi sono gli ambiti della vita quotidiana dove le persone possono necessitare di un sostegno e questo richiede la presenza di professionisti dedicati.

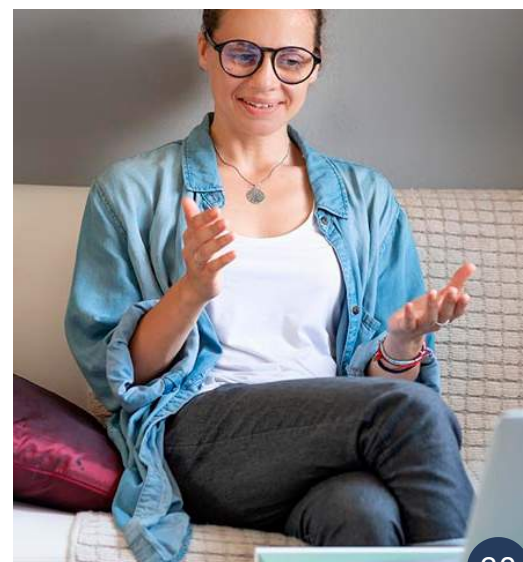
Se infatti, in origine, i programmi EAP erano gestiti internamente dalle aziende, oggi la soluzione privilegiata è quella di affidarsi a società esterne in grado di erogare un alto livello di specializzazione del servizio.

Tra i diversi trend che possiamo registrare nel panorama attuale ne abbiamo individuati tre.

01. Sviluppo digitale

Già nel 2009, Mark Attridge, in un contributo dal titolo *"Employee Assistance Programs: a Research-Based Primer"*, sottolinea come lo sviluppo dei servizi digitali favorisse il percorso di sensibilizzazione e di utilizzo del supporto psicologico da parte dei collaboratori.

Digitalizzazione è una delle parole chiave all'interno di Stimulus.



l'introduzione della piattaforma **Stimulus Care Services** che offre la possibilità di:

- accedere rapidamente alle consulenze direttamente dal proprio dispositivo tramite le proprie credenziali;
- scegliere la modalità di consulenza più idonea alle proprie esigenze (chat, modulo di contatto, videochiamata o appuntamento telefonico);
- usufruire del servizio in modo del tutto anonimo e confidenziale, direttamente online;

ha fatto registrare un incremento significativo nell'utilizzo complessivo del servizio portando la **consulenza psicologica "a portata di click"**.

Fornire ai collaboratori uno strumento facilmente accessibile, un **luogo virtuale sicuro e protetto dove poter usufruire di un supporto psicologico** ha contribuito a ridurre diverse barriere all'accesso.

2. Sviluppo Integrato

Il servizio di supporto psicologico ha sempre rappresentato l'elemento del nostro programma di supporto al dipendente. Un approccio, questo, che ha permesso nel tempo di guardare sempre di più alla persona nella sua totalità e di sviluppare la volontà di accompagnarla ad affrontare la sua quotidianità.

L'ascolto costante e l'esperienza ventennale ci hanno permesso di individuare quante siano le problematiche che un collaboratore può affrontare, come queste riguardino diversi ambiti della sfera personale e come aziende e organizzazioni possano giocare un ruolo cruciale sotto questo aspetto.

Oggi, il programma di supporto al dipendente di Stimulus, oltre al servizio di supporto psicologico a distanza, comprende anche:

- consulenza legale;
- consulenza fiscale;
- consulenza in ambito socio-assistenziale.

I programmi di supporto al dipendente sono così pensati per soddisfare le esigenze di tutta la popolazione aziendale e fornire una risorsa completa alle situazioni che i collaboratori affrontano ogni giorno.

3. Sviluppo Internazionale

Nel 2008 circa il 75% delle aziende degli Stati Uniti aveva attivato per i propri dipendenti programmi di supporto.

Dati simili furono monitorati anche in Canada, altro Stato da sempre protagonista nella diffusione dei programmi EAP fin dalla loro nascita.

Nell'ultimo decennio, questo interesse si è esteso in maniera crescente anche nei principali Paesi Europei.

L'incremento di attenzione su scala mondiale nei confronti di questi programmi è un dato molto importante per il futuro in quanto il lavoro sul benessere delle persone rappresenta un'importante occasione per generare cambiamenti positivi a livello globale.

Una sfida, quella dello sviluppo internazionale, accettata anche da Stimulus.

Oggi, grazie all'attenta costruzione di una rete di partner internazionali, siamo in grado di offrire il nostro servizio di supporto al dipendente in 113 Paesi nel Mondo.

Costruire rapporti con le persone per affrontare il cambiamento.

Se ogni giorno il nostro team di supporto tocca con mano le problematiche vissute dai collaboratori, il nostro team di sviluppo ha la possibilità di confrontarsi con HR e Manager di numerose aziende italiane e multinazionali.

Quello che possiamo notare è che se per molti anni in Italia ha pesato lo stigma sociale e il tabù di rivolgersi allo psicologo, oggi ci stiamo avvicinando a una nuova fase.

Registriamo un sempre maggiore interesse rispetto ai programmi di supporto alla persona da parte delle aziende e le nuove problematiche messe in luce dalla Pandemia hanno sicuramente accelerato questo processo.

Investire nella salute mentale al lavoro rappresenta un messaggio di attenzione e di cura della persona che la società mostra ai collaboratori.

Questa scelta ricade positivamente anche sul profilo dell'azienda, che sceglie di investire nella costruzione di un rapporto a lungo termine con le persone che la abitano.

In futuro mi immagino e sono sicuro che questo servizio potrà essere messo alla base del benessere organizzativo delle società e che sempre più persone ne possano beneficiare per rendere sempre sostenibile l'equilibrio tra vita privata e professionale, nell'ottica di costruire un mondo del lavoro sempre più sereno, responsabile e inclusivo.

Le realtà che abbracciano il cambiamento hanno compreso quanto sia importante mettere a disposizione dei collaboratori strumenti capaci di supportarli nelle sfide della loro vita quotidiana.

Covid Fatigue e Smart Working: intervento di Diego Scarselli a Enel Radio



Diego Scarselli, Operation Manager di Stimulus Italia, nel mese di Aprile 2021, è stato ospite di Diletta Paladini, nella trasmissione Ok Benessere, in onda su Enel Radio, il network radiofonico dedicato ai collaboratori dell'azienda Enel.

Nel corso di questa intervista, andata in onda lo scorso marzo, sono stati affrontati tre temi principali:

- consigli su come mantenere il proprio benessere ed equilibrio mentale in una situazione di emergenza continua;
- Covid Fatigue: come confrontarsi con questa nuova sensazione di stanchezza dovuta alla situazione pandemica;
- consigli pratici sullo smart working e il ruolo cruciale della gestione del tempo.

Intervista a:



Diego Scarselli,
Operation Manager
Stimulus Italia

Riconoscere l'emergenza per tutelare il proprio benessere

Come dobbiamo approcciare in generale questo periodo? L'impatto emotivo è diverso dall'emergenza del 9 marzo 2020, ma siamo in una situazione che di fatto ci vede suddivisi in zone, aree colorate, che variano sempre e che ci portano comunque a dei mini lockdown, delle situazioni fluide e un po' ibride...

Penso che il consiglio principale sia, a dispetto di tutta la situazione che sta cambiando di settimana in settimana, continuare a vederci in uno stato di emergenza, perché questo aiuta la nostra mente a strutturare degli obiettivi e a rimanere focalizzata sul qui e ora, senza tentare di evadere costantemente da quello che sta accadendo, senza avere la speranza di avere misure più morbide.

Dico questo perché se noi cerchiamo tutte le volte di non vedere quello che sta accadendo, rischiamo di sentirci frustrati ogniqualvolta arriva un Decreto o una misura restrittiva che va a ridurre i nostri margini di libertà.

Non solo.

Se noi cerchiamo di pensarci come in una sorta di normalità modificata, andiamo a peggiorare molto il nostro benessere perché, in realtà, tutto quello che sta avvenendo in questo periodo non è normale.

Non è normale uscire e dover indossare una mascherina, ad esempio.

Deve necessariamente essere categorizzato da noi come una strategia per far fronte ad uno stato di emergenza che, è vero, forse non è una situazione di uno o due mesi come ci aspettavamo lo scorso anno, ma comunque si risolverà nel giro di qualche tempo.

Quindi, se prendiamo prospettive di lunga durata, anche se complessivamente ci metteremo due anni, parliamo comunque di un tempo limitato che ci consente di dire "ok, è stato un periodo di emergenza, l'abbiamo affrontato con determinate strategie e torneremo alla normalità quando davvero avremo padroneggiato la situazione".

Viceversa, se noi continuiamo a pensare che non sia uno stato di emergenza, ci troveremo sempre in una via di mezzo ibrida tra emergenza e normalità che non cesserà mai.

Il consiglio è salvaguardare il benessere, dunque, e lavorare sul proprio atteggiamento mentale.

Covid fatigue: come affrontare una nuova stanchezza

Tanti di noi, tantissimi, ma in modi diversi, vivono una situazione di fatica, di stanchezza. La chiamano "Covid Fatigue" ma potrebbe avere altri nomi. E allora Le chiedo come gestire questa stanchezza?

In questo periodo ci troviamo a dover studiare un fenomeno che negli ultimi decenni non si era mai visto prima. Basti pensare che l'ultima pandemia, quella dell'influenza spagnola, risale a un secolo fa.

Se noi cerchiamo di considerare un evento come un'emergenza già dovrebbe avere un effetto più rigenerante sulla nostra mente perché ci aiuta a non scappare dalla situazione che stiamo vivendo e a ragionare su quello che dobbiamo fare giorno per giorno per stare bene.

Il problema della stanchezza è nel vedere costantemente una situazione che si evolve là fuori, senza che noi possiamo influire [...]

Sostanzialmente si va ad alimentare questa “fatica” perché la situazione non cambia. Giorno dopo giorno viviamo sempre la stessa condizione.

La cosa migliore è sicuramente inquadrare il tutto in uno stato emergenziale e da lì andare a concentrarci sulla nostra giornata, sulla routine sia nella vita privata sia nel lavoro che consenta di gestire il proprio benessere al di là di quello che accade là fuori.

Perché, se è vero che noi non possiamo dire al virus di tornarsene da dove è venuto, possiamo però gestire la nostra situazione in modo tale che siamo noi a decidere che colore dare alla nostra giornata, che tipo di ritmo dare, chi sentire, quali attività debbano avere la priorità sulle altre.

Quindi cosa fare per gestire la quotidianità fatta di impegni ma anche di piaceri?

Una prima strategia è sicuramente quella di **preparare il nostro ambiente di vita.**

Se è prevalentemente la casa, allora dovrà essere questo l'oggetto della nostra attenzione.

Significa fare in modo che il posto in cui viviamo non sia lasciato alla trascuratezza. Perché il lavoro è tanto, le cose da fare nella vita privata sono molte, ma dedicare sempre una porzione della giornata a sistemare il posto in cui viviamo è fondamentale.

Quindi una cosa da fare per esempio da un giorno all'altro è pianificare le attività da svolgere il giorno successivo in ottica di gestire la casa dal punto di vista dell'ordine e della pulizia, l'approvvigionamento delle scorte e tutto quanto.

Smart Working: il ruolo cruciale della gestione del tempo.

Lo smart working è più o meno regolamentato. Però le chiedo come è possibile finire la giornata e staccare realmente la spina dai pensieri lavorativi una volta spento il computer.

È possibile, ma con un po' di fatica, perché vivere nello stesso posto in cui si lavora tende a confondere i due ambiti di vita.

La prima strategia è la **gestione del tempo**, intesa come suddividere la giornata in priorità. Si tratta di definire quello che devo assolutamente fare nella giornata lavorativa di oggi come priorità e subordinare a queste tutto il resto.

Per chi utilizza programmi di gestione della posta elettronica, ad esempio, significa leggere la posta elettronica in alcune fasce orarie in modo tale da avere delle fasce orarie libere e sgombre per dedicarsi all'attività programmata.

Perché altrimenti il rischio è di **affastellare attività programmate con azioni estemporanee**, quali appunto la lettura di mail, la convocazione all'ultimo in conference call, le telefonate... e poi a fine giornata sfiorare tantissimo l'orario di lavoro e non riuscire poi a staccare.

PILLOLE DI BENESSERE



IN QUESTA SEZIONE

L'importanza di prendersi una pausa *(a cura di Lorenza Pastore, Psicologa e Formatrice Stimulus Italia)*

Adolescenti e genitori: trovare un nuovo equilibrio durante la pandemia *(di Silvia Pessi, Psicologa e Psicoterapeuta Stimulus Italia)*

L'importanza di prendersi una pausa.



L'importanza di fare delle pause è fondamentale.

Potrebbe però capitare che:

- pur essendo a conoscenza del bisogno di staccare, non si riescano a rispettare le pause concordate;
- di riuscire a staccare ma poi non essere più capaci a “riprendere il ritmo”.

Ora, a ridosso dell'estate e delle “vacanze estive”, abbiamo deciso di approfondire l'argomento delle pause, di come prenderle e organizzarle in modo da non arrivare troppo affaticati a

Le tipologie di pause

Esistono diversi tipi di pause che danno benefici differenti.

Le **pause “rilassanti”** sono quelle dedicate al proprio benessere psicofisico, come le passeggiate, lo stretching, lo yoga o le chiacchiere con gli amici. Queste sono le pause che permettono di “spegnere” i pensieri e le preoccupazioni, ci permettono di ricaricaci e rigenerarci.



di *Lorenza Pastore*,
Psicologa e Formatrice

Al contrario, le **pause “cognitive”**, quelle cioè in cui, invece di lavorare, si guardano i video, i social, si sorseggia il caffè rispondendo alle mail, non possono essere considerate vere e proprie “pause”. Infatti, anche se ci danno uno stato di gratificazione momentaneo, non aiutano a staccare realmente o a riposarsi.

Infine, ci sono delle **pause chiamate “costruttive”**. Quest'ultime sono molto utili per generare nuovi pensieri e guardare la nostra realtà in un'altra prospettiva.

Le pause costruttive sono dei momenti in cui scegliamo, intenzionalmente, di non svolgere attività routinarie, come rispondere alle e-mail o partecipare a conference call. In questi momenti, per esempio, decidiamo di pianificare le nostre attività sul medio periodo, oppure facciamo un bilancio sulle attività svolte per capire in che cosa possiamo migliorare.

I vantaggi delle pause costruttive

Fare delle pause costruttive è utile per distanziarci da schemi di pensieri ripetitivi che, senza rendercene conto, possono incastrarci in cicli di pensieri e modelli di azione sempre uguali.

Vediamo allora quali sono i vantaggi delle pause costruttive.

1. Stimolare la creatività

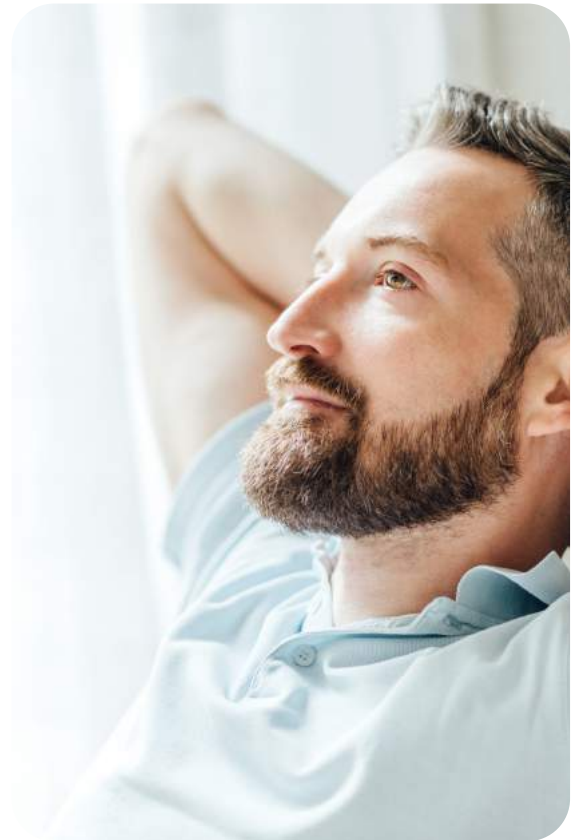
Quando lavoriamo funzioniamo in “modalità concentrata”, quindi è normale che dopo un po' il cervello sia saturo. Per questo le pause permettono di staccarci e lasciare che una parte del nostro cervello divaghi liberamente, collegando idee apparentemente distanti tra loro e facilitando l'intuizione.

2. Prendere decisioni migliori

La produttività è facilitata da obiettivi e scadenze ben definite, ma questo non significa che i ritmi di lavoro intensi promuovano la produttività. Serve alternanza di stimoli, controllo della situazione e lucidità, per questo le pause costruttive facilitano i processi cognitivi, in particolare l'attenzione e la memoria, e i processi decisionali.

3. Generare nuove idee

Prendersi delle pause è l'unico modo per far spazio al nuovo. I periodi di stacco possono aiutare a cambiare certe abitudini e, più in generale, nel momento in cui prendiamo una pausa una parte della mente continua a “lavorare” su ciò che stiamo facendo, ma le consentiamo di farlo in modo diverso. Questo genera nuove idee, nuovi punti di vista e di conseguenza nuove soluzioni.



I vantaggi delle pause costruttive

Vediamo alcune buone pratiche da seguire per riuscire a dedicare un po' della nostra giornata a noi stessi.

01. Staccare poco e più volte al giorno

È importante sottolineare che la pausa non deve essere per forza di lunga durata.

Spesso bastano 10-15 minuti in cui possiamo dedicarci realmente ad altro, magari ripetuti più volte nell'arco della giornata.

2. Fare delle pause attive

Molti di noi sono abituati a lavorare seduti per buona parte della giornata.

Tuttavia, il corpo ha bisogno di movimento e attività per mantenere uno stato di salute ottimale, sia fisico che psicologico. Ecco perché è importante effettuare durante il corso della giornata delle pause attive.

3. Sviluppare l'abitudine di staccare

Un'ulteriore implicazione è che “staccare” è un'attività spendibile in qualunque contesto. Non solo è utile sul lavoro, ma in qualunque attività in cui ci si immerge eccessivamente, rischiando di affaticarsi.

Ad esempio, pensare eccessivamente a un problema che ci preoccupa non è una soluzione funzionale, anzi è solo un altro modo per complicare la situazione. Anche qui l'atto di “staccare” si rivela un espediente formidabile, che dà più chance di venire a capo della questione.

Se in un determinato momento della nostra vita, difficile o faticoso, capiamo che non riusciamo a staccare, può essere utile chiedere un aiuto professionale per ricevere alcuni consigli adatti alle nostre esigenze.



Adolescenti e genitori: trovare un nuovo equilibrio durante la pandemia.

a cura di *Silvia Pessi*, Psicologa e Psicoterapeuta Stimulus Italia

Ormai è risaputo: l'adolescenza è un'età tumultuosa.

L'avventura della crescita porta in questo periodo numerose novità: i cambiamenti del corpo danno il via ad una serie di trasformazioni emotive e psichiche che coinvolgono (e sconvolgono) non solo l'adolescente stesso, ma l'intero clima familiare.

Al di là della necessità di rivedere dunque relazioni e ruoli, è bene evidenziare che questo tumulto sarebbe portatore di un nuovo compito evolutivo, ovvero quello di integrare gradualmente tutti i mutamenti in corso per dare modo a ciascun ragazzo/ragazza di costruire e affermare la propria identità.

“Essere adolescenti in piena pandemia mondiale però, con le restrizioni che l'emergenza sanitaria impone ormai da un anno, rende tutto estremamente complesso.



Pandemia e adolescenti: quali sono i rischi?

Il virus e le sue conseguenze, il perdurare del lockdown, la confusione generata dalle continue “chiusure e riaperture”, l'imprevedibilità delle stesse, le restrizioni alle occasioni di socialità, la Didattica A Distanza (ribattezzata Didattica Digitale Integrata) e il blocco delle attività sportive hanno provocato pesanti ripercussioni sulla salute psichica ed emotiva generale.

I professionisti della salute psicologica hanno già iniziato ad evidenziare le conseguenze di un'emergenza sanitaria che, purtroppo, sta diventando anche psicologica.

Ma quali sono i rischi per i nostri preadolescenti e adolescenti?

Vediamoli uno per uno.

A. La mancanza di socialità (lockdown e distanziamento sociale)

Innanzitutto, bisogna tenere in considerazione che ogni essere umano vive di relazioni significative.

Immaginiamo quindi le importanti implicazioni del distanziamento sociale: non avere contatti fisici con i propri pari sottrae stimoli importanti al nostro “cervello emotivo”.

Già dalla preadolescenza, infatti, le relazioni diventano il terreno fondamentale su cui si basano l'esplorazione e la conoscenza di sé e del mondo, ma soprattutto di sé in relazione all'Altro.

*Chi sono io per l'Altro? Che idea do di me?
Cosa penserà di me?*

Sono queste le domande che i ragazzi si pongono e le cui risposte possono essere formulate solo stando con i pari.

Per i maschi la definizione di sé, del proprio corpo e della propria identità di genere passa anche attraverso l'esperienza di testare i limiti della propria forza. Ecco che allora per i ragazzi i duelli, le sfide corporee e lo sport rappresentano occasioni di relazione insostituibili.

Le femmine, invece, iniziano in preadolescenza a muoversi alla scoperta di rapporti scelti sulla base di interessi e affinità personali, anziché su suggerimento/interessi genitoriali.

Il rapporto con l'Altro diventa l'occasione per “potersi rappresentare”. Ecco allora che il gruppo, le uscite per lo shopping e le confidenze con l'amica del cuore assumono un valore centrale nell'esperienza quotidiana.

Se non c'è la possibilità di incontrarsi, i/le ragazzi/e vengono privati/e di occasioni di confronto, inclusione e accettazione, rischiando di aggravare un senso di solitudine già piuttosto comune in questa fase evolutiva.

L'isolamento, quindi, unito alla mancanza di motivazioni per “uscire”, finisce per nutrire e “autorizzare” la tendenza a chiudersi dentro casa.

Secondo alcuni esperti, isolarsi in camera diventa ora una modalità che aiuta ad adattarsi alle restrizioni.

Il rischio però è che i genitori finiscano col sottovalutare la situazione e che essa diventi così uno stile di vita necessario a ripararsi dal confronto.

È oggi infatti “normale” delegare ai devices digitali le proprie esperienze sociali: si gioca on-line, si studia on-line, si parla on-line, si viaggia on-line, limitando sempre più le interazioni reali.

C'è un ulteriore aspetto da considerare per quanto riguarda la definizione della propria identità, compito di questo particolare momento di crescita: essa avviene anche attraverso **la costruzione del valore del proprio corpo**.

Senza i contatti, gli abbracci, le spallate, le lotte e i giochi corporei tipici dei ragazzi, senza la possibilità di misurarsi e di conoscersi attraverso l'Altro e di essere accettati anche per il proprio corpo, il rischio è forse che il corpo reale venga svalorizzato in favore di un corpo fin troppo idealizzato, causando vissuti di non accettazione della propria fisicità.

B. La chiusura delle scuole

Fin dallo scorso marzo, quando la DAD è entrata nelle case italiane, i genitori si sono molto preoccupati per l'aspetto didattico, ossia per le parti dei programmi ministeriali che non venivano affrontate a causa della chiusura degli istituti scolastici.

Dimentichiamo, tuttavia, che **la scuola è in primis occasione di incontro, luogo in cui sperimentare e interiorizzare buone regole di comportamento sociale**.

È il luogo dell'apprendimento a 360°, dove si impara ad incontrare i propri limiti e a gestire la frustrazione conseguente, dove si conoscono i propri punti di forza, ma anche le proprie fragilità: ce la farò a parlare davanti agli altri? Verrò invitata all'intervallo?

Se chiedo al prof. di rimandare l'interrogazione, mi ascolterà?

La frequenza scolastica permette, inoltre, di assecondare una regolarità fisiologica, ovvero di avere e mantenere delle routine rassicuranti: ci si alza alla stessa ora, ci si prepara, si esce, si torna... tutto con una costanza di orari necessaria a mantenere stabili i ritmi, quindi a mangiare e a dormire in modo fisiologico, ad assecondare il corpo nelle sue funzioni.

La DAD, invece, vede adolescenti in collegamento dal loro letto, che rimangono sdraiati anche al termine delle lezioni, mangiano ad orari sballati e si addormentano sempre più tardi, spesso a notte fonda, finendo con l'invertire il ritmo sonno-veglia. di non accettazione della propria fisicità.



C. L'ansia, la paura e le reazioni correlate

Chi lavora con gli adolescenti e le famiglie, da qualche tempo, ha visto incrementare le segnalazioni di malessere: i ragazzi soffrono di attacchi d'ansia, di insonnia, disturbi psicosomatici; sono maggiormente irritabili o altre volte chiusi in un silenzio assordante; attaccano il loro corpo o lo nascondono... insomma, presentano una serie di difficoltà aggravate dalla pandemia.

I ragazzi sono stati etichettati come *"quelli che non pensavano ai nonni, che vedevano i loro amici e poi rischiavano di contagiarli"*, mentre spesso è accaduto proprio il contrario: alcuni di loro si sono dichiarati (e lo sono tuttora) angosciati all'idea di poter essere veicolo di contagio per i loro cari, alimentando i disagi sopraelencati.

Il tema della morte è arrivato nelle case investendoci, presentato in modo massificato, lasciandoci quindi impotenti e disarmati. La paura, lo sgomento, la paralisi sono diventate reazioni comuni, non solo per gli adulti quindi, ma anche per i ragazzi, finendo per acuire difficoltà comuni a quest'età.

Pandemia e adolescenti: quali sono i rischi?

Ma, in relazione alla situazione attuale e questa nuova cornice, **cosa possono fare allora i genitori, in questo momento, per sostenere gli adolescenti?**

1. Dedicare Tempo

Sembrerà banale, ma la prima cosa da fare per un genitore è ESSERCI, ovvero garantire, attraverso la presenza, tempi e possibilità alla relazione con i figli.

Questo non vuol dire condividere attività e fare per forza delle cose insieme, bensì avere il tempo per essere raggiunti dai loro silenzi, dalle loro frasi abbozzate o, in generale, da quei comportamenti che potrebbero essere interpretati come messaggi da leggere.

Vuol dire scambiarsi sguardi e sorrisi dai rispettivi PC oppure far loro un gesto gentile se li si vede immersi nella noia o nella stanchezza.

2. Lasciare spazio

In questo momento è utile provare a fare un passo indietro, ovvero trattenersi dal riempire lo spazio relazionale con parole, proposte e soluzioni che arrivano dai genitori, affinché ciascun/a ragazzo/a possa trovare il proprio linguaggio o la propria modalità per esprimere, eventualmente, quello che sente.

3. Parlare del dolore e della fatica

In questi ultimi anni una delle difficoltà comunemente rilevate dagli psicologi che si occupano di età evolutiva e famiglie è la fatica di tollerare la fragilità e le difficoltà dei figli, in un tentativo spasmodico di tenerli lontani da qualsiasi dolore.

Si vorrebbe che i figli fossero “sempre felici, forti, adeguati in qualunque situazione e mai fragili”.

Ecco, questo non sta nella natura umana, né tantomeno nella fisiologia dei percorsi evolutivi che sono invece fatti di passi in avanti e regressioni, di inciampi e di cadute, di fragilità e di resilienza.

Per questo permettere ai figli di “sentire esattamente quello che sentono”, senza avere l’aspettativa di risolvere in fretta la loro difficoltà, potrebbe già essere l’inizio del cambiamento.



Del resto, riprendendo le parole di Matteo Lancini, noto psicoterapeuta dell'adolescenza, **“senza dolore, nessuno trova il vero sé”**.

Ma come si traduce questo nella quotidianità?

Per esempio, i genitori potrebbero cominciare raccontando ai figli come si sentono, esprimendo il loro dolore, la loro stanchezza, le loro paure in una condivisione che non ha lo scopo di “sfogare” le proprie angosce, bensì di mostrare all'adolescente come si fa e sostenerlo così nel pensare alla possibilità di esprimere le proprie difficoltà. Se gli adulti parlano di ciò che li spaventa, allora “è normale avere paura”, allora “forse... posso provare a farlo anch'io”.

Si potrebbe provare a chiedere ai ragazzi come si sentono, ascoltando con curiosità ed empatia la loro risposta e, magari, normalizzare la rabbia che sentono, assolutamente umana e comprensibile in una situazione così difficile.

Del resto, se proviamo a metterci nei panni di un adolescente che deve esplorare il mondo per crescere, una vita piena di restrizioni, senza viaggi, senza incontri e senza riti di passaggio, questa situazione risulta profondamente intollerabile.

4. Incoraggiare alla responsabilità

Una volta arrivata l'età dell'adolescenza, spesso i genitori passano da una modalità educativa affettiva ad una modalità che si basa sul controllo.

Sempre Matteo Lancini sostiene che, al contrario, sarebbe utile incoraggiare i ragazzi all'assunzione di responsabilità, così da permettere loro di **trovare strategie per “uscire” dall'immobilità e dall'apatia**.

Bisognerebbe puntare alla valorizzazione dei loro talenti, all'ascolto delle loro ragioni al fine di **trovare insieme la “misura della distanza educativa” da tenere**.

5. Prestare attenzione al ritmo sonno-veglia

Pensando all'importanza del **ritmo sonno-veglia** in quanto fattore che influenza l'alimentazione, i livelli ormonali e il metabolismo, è quindi fondamentale capire quanto sia necessario, all'interno di una variabilità individuale, fare in modo che i ragazzi dormano sufficientemente e mangino ad orari regolari.

In primis, ciò potrebbe essere portato avanti spiegando loro come ciò influenzi il benessere/malessere fisico e mentale.

Se poi questo non dovesse essere sufficiente sarebbe bene regolamentare i ritmi quotidiani, al fine di mantenere quella ritualità che rischia di saltare a causa della chiusura delle scuole.

Non va dimenticata però l'ottica entro cui ciò dovrebbe avvenire: non un controllo, magari arricchito da minacce, bensì un accompagnamento alla responsabilizzazione anche in questo ambito.

6. Raggiungere l'adolescente nel suo mondo

Sia che si tratti di ritiro nella propria camera, sia, al contrario, di negazione della pandemia, ciò che l'adulto dovrebbe fare è provare a raggiungere il ragazzo/a là dove lui/lei lo porta, a dare un senso alle sue credenze, alle sue paure, alle sue difficoltà, ascoltando con curiosità il suo punto di vista, senza pregiudizi o valutazioni.

Questo può essere anche inteso come suggerimento ad avvicinarsi alle sue passioni e, in generale, al suo mondo: mettere il naso con curiosità nel gruppo musicale preferito, chiedere informazioni sulla sua serie TV che sta guardando, interessarsi al manga appena uscito.

E non per "emulare i ragazzini" (cosa che per un adolescente è estremamente imbarazzante), bensì per conoscere il proprio figlio/a partendo dai suoi stessi interessi.

Conclusioni

In conclusione, questa pandemia ha portato tutti noi ad affrontare grandi paure e a mettere in discussione molte certezze. È probabile che in alcune persone, soprattutto in quelle più colpite, rimarrà un segno impresso nella memoria.

C'è però la speranza che questa situazione possa aiutarci a riavvicinarci, raccontandoci l'un l'altro chi siamo, cosa desideriamo, cosa ci spaventa, quali sono le nostre paure e i nostri sogni.

Spesso noi adulti restiamo chiusi nel silenzio pensando che "è banale dirsi certe cose", "che sono scontate" o che raccontare ai propri figli come ci si sente possa farci perdere quell'autorità necessaria all'educazione.

Esprimere ciò che siamo è invece uno degli ingredienti fondamentali del rapporto tra genitori e figli, che nutre un dialogo fatto di scambi, di possibilità, di autenticità e insegna loro che le relazioni, quelle vere, funzionano quando ci si sente liberi di dire ciò che si pensa e ciò che si sente: perché se una relazione è buona, si viene ascoltati, sempre!

IL FOCUS

A person wearing a white long-sleeved shirt is sitting at a wooden table, using a tablet computer. The person's hands are visible, resting on the table and the tablet. The background is blurred, showing the person's torso and the table surface. The overall scene is brightly lit, suggesting an indoor setting.

IN QUESTA SEZIONE

Autismo e rete: i nodi di una maglia multicolore

Autismo e rete: i nodi di una maglia multicolore



Il 2 Aprile è stata la giornata mondiale dedicata all'Autismo, in tutte le sue caratteristiche, forme e colori.

La data, indetta dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 2007, rientra tra le giornate ONU ufficiali dedicate alla salute.

Obiettivo del giorno è riunire le singole organizzazioni dedicate all'autismo esistenti in tutto il mondo per collaborare riguardo alla ricerca, diagnosi, trattamento e integrazione a beneficio delle persone caratterizzate da tale funzionamento cognitivo e comportamentale.

Con questo approfondimento il nostro intento è:

- incuriosire il lettore verso un mondo ancora poco conosciuto;
- far conoscere le esperienze di queste persone e dei loro caregiver;
- sottolineare l'importanza di creare buone prassi di accompagnamento e costruzione della rete di riferimento per instaurare un circolo virtuoso, positivo e vincente.

In attesa di un nome

Oggi grazie a film, Sitcom, libri e pubblicità siamo venuti a conoscenza delle caratteristiche delle persone autistiche. Siamo un poco più esperti, secondo i canoni dettati dai media stessi.

In realtà, poco sappiamo di come si è arrivati a quel nome, che contraddistingue un funzionamento molto diverso da quello che definiamo "normale" e che paragoniamo al nostro.

Il percorso di una famiglia per arrivare ad una definitiva diagnosi di Autismo di solito è suddiviso in tre differenti fasi.

1. Confusione

In una prima fase le famiglie, in particolare i genitori del bambino/ragazzo, si sentono particolarmente confuse.

A volte iniziano a vedere i segnali di quello che è un funzionamento diverso, ma tale diversità confonde le idee o spaventa.

Magari il proprio bambino è ancora piccolo ed è il primo figlio; i genitori, alla loro prima esperienza, non comprendono alcuni atteggiamenti e modalità.

In altre situazioni, è la persona stessa che, con grande confusione, non capisce come mai le sue modalità e atteggiamenti si discostino a volte in modo preponderante da quelle altrui.

Ne è confuso, prova a introdurre degli accorgimenti spesso spartani e maldestri per sopravvivere, che non fanno altro che aumentarne lo stato di disagio e confusione personale.

Le stesse istituzioni che iniziano a seguire queste famiglie e persone sono a volte disorientate.

Asili nido, scuole materne o elementari, corsi sportivi o musicali, diventano i luoghi dove la confusione si espande ancora di più. Gli insegnanti iniziano ad osservare e a porsi ulteriori domande, insieme o non, alla famiglia e alla persona stessa.

L'atmosfera che si respira è quella di una nebbia che lambisce tutto, persino la via d'uscita.

2. Negazione o svelamento

Ungaretti scriveva *“Dopo tanta nebbia ad una ad una si svelano le stelle”* (dalla poesia *Sereno*). Per le persone autistiche e per le loro famiglie non sempre è così.

Per alcuni, questa nebbia e questa confusione può lasciare il posto a un percorso di accettazione e riconoscimento che inizia a delinearsi, rassicurando e a volte spaventando.

Questo perché si inizia a intravedere che forse una risposta a tanti dubbi esiste e forse esistono delle soluzioni.

Per altre famiglie e persone, invece, il dolore legato all'impossibilità di aderire a canoni di normalità è troppo forte e schiacciante.

In quelle situazioni, la scelta migliore per salvaguardare la propria integrità è la negazione del problema, l'evitamento oppure l'opposizione stessa di fronte alle istituzioni. Questa è sicuramente la situazione più dolorosa e difficile, sia per chi vive direttamente la diversità e chi osserva dall'esterno e vorrebbe aiutare.

In altre occasioni, invece, le famiglie e le persone hanno accettato l'esistenza di un problema e sono pronte al passo successivo, per indagare e definire finalmente il funzionamento differente.



In alcuni casi, però, sono le istituzioni che rallentano il percorso: insegnanti, pediatri, educatori o altre figure non preparate o inesperte, finiscono per tranquillizzare i genitori e far passare l'idea che si tratti di "crisi passeggera" che nel tempo potranno risolversi. Sicuramente anche qui, come nel caso precedente, la nebbia non fa altro che permanere e coprire tutto.

3. Diagnosi

Nella maggior parte dei casi, prima o poi si arriva comunque ad un momento di reale definizione della situazione.

Lo si fa attraverso un percorso di diagnosi presso strutture specializzate, tra visite, test e colloqui, che consente di definire il tutto con una parola: autismo o, in gergo tecnico, Disturbo dello Spettro Autistico.

Da qui in poi le strade possono essere le più disparate:

- *ci sono famiglie e persone che iniziano a peregrinare in servizi e servizi per sentirsi dire un altro nome e porre fine ad una grande sofferenza;*
- *ci sono altri che iniziano ad essere supportati, ma con fatica accettano l'aiuto e si affidano ai professionisti;*
- *ci sono poi famiglie e persone che si affidano e con fatica iniziano un percorso di supporto per imparare a capire, a gestire le situazioni, a evolvere, ad accettarsi o accettare il proprio figlio/a.*

Il tutto all'interno di un sistema di enti frastagliato, complesso e variegato.

La rete come promotrice di circoli virtuosi

Ad oggi, il panorama socioassistenziale italiano che si confronta con l'Autismo, sta sempre più convergendo verso una visione in rete della persona e della sua famiglia.

Una rete che pone al centro il soggetto e nei vari nodi tutte le persone di riferimento, dai familiari, alle figure mediche e istituzionali.

Una rete ben costruita può essere descritta come una rete i cui nodi sono "stretti e vicini", soprattutto in corrispondenza della persona che è al centro.

In questo modo è possibile sostenerla con efficacia, insieme ai propri familiari più stretti, nei momenti più critici.

Il lavoro di rete è costituito non solo da persone, ma anche dall'insieme degli interventi di connessione tra bisogni e risorse, che innescano un serie di passaggi gestionali finalizzati a migliorare il benessere delle persone e della collettività.

Per creare una tale sinergia, è necessario provvedere ai bisogni dei caregiver attraverso due passaggi fondamentali:

1. Fornire informazioni, affinché abbiano tutti i dati per incominciare a immaginare la configurazione della rete e muoversi all'interno delle possibilità previste dalle politiche sociali e dalle risorse del territorio. In questo modo si contribuisce a dipanare la nebbia dovuta alla confusione iniziale e si comincia a delineare la via da percorrere.

2. Coinvolgimento, ossia delineare insieme alla famiglia le differenti fasi del percorso per coinvolgere tutte le persone che, oltre al bambino/ragazzo/adulto con Disturbo dello Spettro Autistico, possono divenire parte attiva: famiglia stretta e allargata, assistenti sociali, educatori, neuropsichiatri/psichiatri, insegnanti, enti, istituzioni, etc.

Ogni persona, grazie alle proprie differenti mansioni, può essere parte attiva di un circolo virtuoso che rende sempre più solida la rete su cui poggia la persona e la sua famiglia.

Un buon sistema socioassistenziale deve divenire promotore di queste due fasi in modo consapevole e orientato, al fine di garantire supporto alla persona e alla sua famiglia orientandola a soluzioni, possibilità e nuovi equilibri ora sostenibili.



Iniziare a tessere la tela è compito di chi assiste (assistente sociale/psicologo/figure assistenziali). Se i caregiver si sentono sostenuti e vengono informati, man mano saranno loro stessi a partecipare alla creazione della rete e diventeranno parte fondamentale di un processo positivo e creativo, alla luce di un mondo multicolore di possibilità.

Stimulus

*COSTRUIRE CON I NOSTRI CLIENTI,
I NOSTRI PARTNER E I NOSTRI
COLLABORATORI,
UN MONDO DEL LAVORO
INCLUSIVO, RESPONSABILE E SERENO.*

Linked in

www.stimulus-consulting.it

✉ info@stimulus-consulting.it