

STIMULUS MAG

*Consigli e approfondimenti
per il benessere psicologico in azienda*



IN EVIDENZA

**L'evoluzione della
formazione psicologica
nelle organizzazioni**

Pag. 18

**Benessere psicologico nelle organizzazioni:
il momento del cambiamento è oggi**

Pag. 06

**Gli effetti di una guerra sulla salute mentale
delle Persone**

Pag. 14



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

Crisi Ucraina: Stimulus Italia vicina alle Persone	pag. 05
Benessere psicologico nelle organizzazioni: il momento del cambiamento è oggi	pag. 06
Una nuova tappa per il Gruppo Human & Work: Care For People First	pag. 11

2. Stimulus People

Gli effetti di una guerra sulla salute psicologica delle persone	pag. 14
L'evoluzione della formazione psicologica nelle organizzazioni	pag. 18
Politiche organizzative di benessere psicologico: al passo con un Mondo che cambia	pag. 21

3. Social Care

La figura del Care Manager: come e quando può essere di supporto	pag. 26
Alla scoperta dei Caregiver Familiari	pag. 30
Assistenza domiciliare: tipologie, obiettivi, professioni	pag. 34

4. Pillole di Benessere

Come raggiungere i propri obiettivi: 7+1 consigli pratici	pag. 40
Stress da Smart Working: come contrastarlo	pag. 43
Come affrontare un lutto ai tempi del Covid	pag. 46



ABOUT STIMULUS

Crisi Ucraina: Stimulus Italia vicina alle persone

Benessere psicologico nelle organizzazioni: il momento del cambiamento è oggi

Una nuova tappa per il Gruppo Human & Work: Care For People First

CRISI UCRAINA: STIMULUS ITALIA VICINA ALLE PERSONE

Le notizie che continuano ad arrivare dal fronte russo-ucraino spingono tutti noi a prendere il tempo necessario per riflettere su quanto stia accadendo.

La salute mentale della popolazione globale, già messa a dura prova negli ultimi due anni dalla pandemia, si trova ora nuovamente a fare i conti con una situazione ignota, imponderabile e che inevitabilmente influenza i pensieri di tutti noi.

Care for people first significa predisporre all'ascolto, impegnarsi a prendersi cura delle persone, essere di supporto in maniera tempestiva per fornire sostegno a chi ne ha bisogno.

La costruzione di un mondo del lavoro sempre più inclusivo, responsabile e sereno non può prescindere da un impegno concreto nel tessuto sociale, culturale ed economico in cui ci troviamo.

Un contesto che per Stimulus è globale, senza confini, barriere o differenze.

a cura di
Andrea Bertoletti,
Country Manager
Stimulus Italia



Per questo ricordiamo che, grazie alla presenza in oltre 121 Paesi al Mondo, siamo in grado di erogare un servizio di supporto psicologico di emergenza a distanza, in lingua madre e capace di tenere conto delle specificità culturali.

“Restiamo a disposizione per tutte quelle aziende con realtà situate in località vicine al conflitto, per chi desidera sostenere i propri collaboratori o collaboratrici che si trovano ad avere parenti, amici, familiari nelle zone di guerra o semplicemente per fornire il nostro supporto a chiunque senta l'esigenza di un confronto con un professionista dell'ascolto per trovare risposta a queste nuove ansie e paure.

BENESSERE PSICOLOGICO NELLE ORGANIZZAZIONI: IL MOMENTO DEL CAMBIAMENTO È OGGI



Nelle ultime settimane abbiamo assistito a una crescente attenzione intorno al tema della salute mentale.

Ciò è avvenuto in risposta alla mancata approvazione del “bonus psicologo” all’interno della Legge di Bilancio.

In realtà sono anni che si parla dell’importanza di tutelare la salute mentale delle persone, sia in termini di qualità della vita degli individui sia in termini di impatto economico sulla Società.

Secondo la World Health Organization (WHO) una persona su quattro ha sofferto almeno una volta nella vita di problematiche connesse alla salute mentale.

I disturbi legati ad ansia e depressione solo nell’ultimo decennio sono aumentati tra il 15 e 20%, tanto che, secondo alcune ricerche, entro il 2030 la depressione sarà addirittura la condizione medica più diffusa al Mondo.

a cura di
Andrea Bertoletti,
Country Manager
Stimulus Italia



PERDITA DI SOCIALITÀ E “ROTTURA DEI CONFINI”

Stress, burnout, ansia, difficoltà a gestire l’equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, sfide legate a una nuova normalità sempre più incerta e labile popolano costantemente le linee di ascolto del nostro servizio di supporto psicologico.

Solo nel 2021 i nostri psicologi hanno condotto oltre 11.000 consulenze, una cifra tre volte superiore a quello dello scorso anno.

“Non possiamo più permetterci di ignorare le conseguenze psicologiche che la pandemia ha portato con sé.

In un contesto così delineato, quale ruolo devono svolgere le aziende?

BENESSERE PSICOLOGICO IN AZIENDA: LO STATO DELL'ARTE

La Global Wellbeing Survey 2021, condotta da AON in partnership con IPSOS, che ha coinvolto 1.648 aziende in 41 differenti nazioni, ha evidenziato come **per l'82% delle organizzazioni il benessere psicologico al loro interno sia una priorità.**

Eppure, se leggiamo più approfonditamente i dati, scopriamo che se da un lato l'87% delle aziende che hanno preso parte all'indagine hanno attivato delle iniziative in ottica wellbeing, **solo il 52% ha costruito e disegnato al suo interno una vera strategia.**

Cosa significa tutto questo?

Principalmente che il **panorama delle strategie aziendali in rapporto al wellbeing è estremamente ampio e variegato.**

La nostra esperienza ci mostra oggi che esistono diverse tipologie di situazioni, collocabili secondo uno schema a piramide.

Nel piano più basso troviamo **chi non ha mai affrontato il tema della salute mentale.** Si tratta di organizzazioni che non hanno ancora trovato il modo, la forza, il coraggio, forse la volontà, di prendersi cura anche della dimensione psicologica dei propri dipendenti.

Salendo troviamo invece **quelle aziende che si sono affacciate per la prima volta a questi temi nei primissimi mesi della pandemia.** Per queste, attività di formazione o l'attivazione di un servizio di supporto psicologico a distanza hanno rappresentato la prima risposta al periodo emergenziale.

Molte hanno rapidamente compreso gli effetti benefici di un tale investimento per la popolazione aziendale e oggi, passo dopo passo, si stanno muovendo con programmi e percorsi che esulano dalla prima specifica risposta all'emergenza, lavorando su informazione, sensibilizzazione e formazione.

In cima a questa metaforica piramide, troviamo **realità (piccole o grandi) che hanno saputo anticipare i bisogni,** che hanno inscritto nel proprio purpose la cura del benessere psicologico dei collaboratori, che da anni lavorano quotidianamente per trasformare la dimensione umana in una leva strategica.

Si tratta di **realità la cui attenzione va oltre la dimensione lavorativa in senso stretto, ma abbraccia e sostiene il collaboratore anche nelle sue dimensioni familiari ed esterne.**



COSTRUIRE UNA CULTURA DEL BENESSERE: COME INTERVENIRE

Difficoltà a concentrarsi, tempi più lunghi nel completare le richieste, ansia nel momento di prendere decisioni... queste sono solo alcune delle conseguenze a lungo termine che la pandemia sta producendo nelle persone sul luogo di lavoro..

Prendersi cura nel benessere psicologico dei propri collaboratori impatta positivamente sulle persone e sulla propria realtà organizzativa.

A prescindere da quale sia la situazione di partenza di un'azienda, la vera differenza sta nel passare dalla semplice attuazione di iniziative alla costruzione di una strategia.

Per questo motivo, possiamo di fatto individuare tre livelli di intervento nel processo di costruzione di una cultura del benessere come soluzione ai problemi di malessere psicologico.

Livello Primario

Rientrano in questo livello tutte le misure proattive finalizzate alla prevenzione dello stress, che agiscono eliminando e riducendo i potenziali fattori di stress.

Ridefinire l'ambiente di lavoro sulla base delle esigenze di lavoro, assicurare pause e momenti di condivisione, coinvolgere i collaboratori nei processi decisionali, sono solo alcune delle misure che possono essere attuate per migliorare fin da subito i livelli di benessere dell'organizzazione.

Livello Secondario

Si tratta di tutte quelle misure che hanno come obiettivo un cambiamento nelle modalità di risposta ai fattori di stress dei singoli collaboratori o dei team.

Intervenendo su questo livello si punta a migliorare la capacità delle persone di far fronte a tutte le condizioni, molto spesso imprevedibili, che possono danneggiare il livello di benessere. Formazione aziendale, sensibilizzazione e l'attivazione di Programmi di Supporto al Collaboratore sono la prima risposta

Livello Terziario

Questo livello include tutte le misure di gestione delle forme di malessere conclamato, che richiedono un intervento diretto nei confronti di collaboratori e collaboratrici che si trovano a sperimentare alti livelli di stress.

Consulenze psicologiche, programmi di supporto personalizzati, progetti disegnati sul singolo collaboratore sono le risposte possibili per aiutare le Persone a ritrovare il proprio equilibrio tra sfide e risorse.

GUARDARE AL FUTURO CON LUNGIMIRANZA

Come abbiamo visto, prendersi cura del benessere psicologico della Persona, per un'organizzazione è un percorso che si estende in più fasi e richiede un'attenzione quotidiana.

Anche le aziende che sono attive e impegnate da anni nelle tematiche connesse al wellbeing oggi non possono permettersi di fermare il proprio sviluppo strategico nell'ambito della cultura del benessere in favore di un risparmio fine a se stesso.

La recente ricerca Navigator, effettuata da HSBC, ha evidenziato come tra le otto leve principali utilizzate dalle aziende per reclutare i migliori talenti, troviamo: i benefit non finanziari (come la terapia online), l'impegno concreto per la creazione di un ambiente realmente inclusivo, la formazione, la sostenibilità.

Questi indicatori dimostrano come il benessere sul luogo di lavoro incida sempre più nel campo dell'acquisizione di nuovi talenti ma anche in termini di employee retention.

Secondo i dati emersi dall'Employer Brand Research di Randstad, l'8% dei lavoratori italiani ha cambiato il proprio posto di lavoro nell'ultima metà del 2020, con un'incidenza maggiore nella fascia di età tra i 25 e i 34 anni (12%) e con istruzione media (10%).

Questo dato, se aggiunto ai dati di Google Trends che mostrano come sul principale motore di ricerca al mondo sia stato cercato più volte "come avviare un'attività" rispetto a "come trovare un lavoro", ci porta all'attenzione il tema della Great Resignation e il concetto di Y.O.L.O. Economy.

"*You only live once*", un movimento nato negli Stati Uniti e che si sta affermando in Italia soprattutto tra Millennials e Generazione Z, che si lega a un desiderio di cambiamento post-pandemia causato dall'insoddisfazione del proprio lavoro, dagli eccessivi livelli di ansia e pressione e da un livello di benessere psicologico percepito non all'altezza delle aspettative.



IN CONCLUSIONE: CARE FOR PEOPLE FIRST

In questo momento storico di incertezza e insicurezza, appare evidente come la vera bussola per le organizzazioni possa e debba essere la Persona, vista nella sua interezza e dimensione più umana.

Digital transformation e innovazione sono sicuramente dei driver fondamentali per la crescita delle organizzazioni, ma non potranno mai limitare la portata della dimensione umana sulle strategie aziendali.

Recentemente il Gruppo Human & Work, di cui Stimulus Italia è parte integrante, ha comunicato la propria vision, riassunta in 4 semplici parole: **Care For People First**.

Per anni abbiamo sentito parlare di modelli organizzativi people centered, dove le persone potessero davvero essere al centro dello sviluppo delle decisioni strategiche.

Il momento per agire è questo.

Siamo tutti chiamati a prendere decisioni che pongono la cura della Persona al centro del nostro agire.

In Stimulus siamo pronti al cambiamento e a essere di supporto per tutti coloro che intendono muoversi in questa direzione.

Solo se abbiamo ben chiara la crucialità della dimensione umana negli anni a venire, possiamo proiettarci insieme nella costruzione di un mondo del lavoro sempre più inclusivo, responsabile e sereno.



UNA NUOVA TAPPA PER IL GRUPPO HUMAN & WORK: CARE FOR PEOPLE FIRST



74 collaboratori e manager di tutte le società del Gruppo Human & Work hanno deciso di diventare azionisti e unire il loro futuro per costruire, entro il 2025, un nuovo leader europeo nell'ambito nel campo del benessere sul posto di lavoro.

Questa operazione è stata anche l'occasione per il Gruppo Human & Work di presentare il piano di sviluppo per i prossimi 4 anni, sintetizzato dalla nuova vision: "Care for people First".

L'ambizione di Human&Work è quella di diventare il brand di riferimento per tutto il mondo delle risorse umane in Europa.



LE 3 SFIDE DEL GRUPPO HUMAN&WORK

Il nuovo business plan di Human & Work permetterà a tutte le società del gruppo, in Francia, Italia e Spagna, di affrontare tre nuove sfide:

- **rafforzare il DNA del Gruppo**, ovvero la sua competenza, unica al mondo, sul ruolo della "Persona" nel posto di lavoro, la sua base scientifica e la qualità dell'esperienza offerta ai clienti;
- **consolidare la sua leadership europea in materia di salute psicologica sul lavoro**, soddisfare le crescenti esigenze delle aziende in termini di diversità e inclusione, e approfondire il sostegno ai manager nello sviluppo della loro carriera e nella loro missione di trasformare le organizzazioni;
- **diventare il partner di riferimento delle grandi imprese europee e multinazionali**, grazie alla digitalizzazione delle attività del gruppo, al suo sviluppo internazionale e alla sua ambiziosa strategia di impatto sociale.

David Mahé, Presidente e Fondatore Human&WORK



“ Il successo dell'operazione appena conclusa è una fonte di immenso orgoglio ma anche una grande responsabilità.

È un motivo di immenso orgoglio, perché questo entusiasmo illustra il forte sostegno dei nostri team al nostro ambizioso progetto imprenditoriale: quello di diventare un gruppo leader mondiale della consulenza nel campo delle risorse umane, capace di rispondere a tutte le questioni legate alla trasformazione e al ruolo dell'essere umano sul posto di lavoro, in Europa e nel Mondo.

Si tratta di un'enorme responsabilità, perché più di 1.000 aziende e i loro 8 milioni di dipendenti contano su di noi per realizzare la nostra promessa: Care for People first.”

Andrea Bertolotti, Country Manager Stimulus Italia

“ Essere parte di un Gruppo così ambizioso rappresenta uno stimolo in più per tutto il nostro team, oltre che un'occasione davvero unica per sviluppare uno sguardo privilegiato sulle tematiche legate al benessere psicologico sul luogo di lavoro.



La collaborazione con tutte le società del Gruppo, infatti, ci mette nella condizione di interagire quotidianamente con i migliori professionisti europei in ambito di Salute Mentale, in Francia e in Spagna.

Contesto questo che ci permette di creare e sviluppare un know how condiviso su scala internazionale, difficile da replicare e unico nel suo genere.

La nostra ambizione è quella di continuare a rappresentare anche in Italia un punto di riferimento per le organizzazioni in tema di salute mentale ma soprattutto diventare protagonisti di un cambiamento che veda la costruzione di nuovi modelli organizzativi e strategici aziendali people centered”.

[Per maggiori informazioni sul Gruppo Human&Work è possibile consultare il Sito Web dedicato.](#)





STIMULUS PEOPLE

Gli effetti di una guerra sulla salute psicologica delle persone

L'evoluzione della formazione psicologica nelle organizzazioni

Politiche organizzative di benessere psicologico: al passo con un Mondo che cambia

GLI EFFETTI DI UNA GUERRA SULLA SALUTE PSICOLOGICA DELLE PERSONE



Dall'inizio della guerra in Ucraina, abbiamo riscontrato delle forti emozioni tra i collaboratori dei nostri clienti europei. *Quali sono le conseguenze di una guerra sulla salute psicologica delle persone?*

a cura di
Jacqueline Petkovic,
*Psicologa ed esperta
 in vittimologia*



In questa intervista **Jacqueline Petkovic**, psicologa specializzata in vittimologia e **Sarah Chalandon-Goldman**, psicologa del lavoro, ci aiutano a comprendere meglio gli effetti che lo scoppio di una guerra può causare sulla nostra salute mentale.

a cura di
Sarah C. Goldman,
Psicologa del Lavoro
 Stimulus France



Quali aspetti rendono questo conflitto così sentito?

Per poter disporre di un quadro più consapevole, è opportuno tenere in considerazione le quattro caratteristiche principali di questo evento.

1) Può essere considerato inedito

È importante considerare che l'ultima guerra in territorio europeo (o in prossimità geografica dei suoi confini) si era verificata nel 2008 in Georgia. Di conseguenza, per una parte della popolazione (specialmente per i trentenni) è come se quello attuale fosse il primo conflitto armato a coinvolgere l'Europa.

2. Viene percepito come repentino

Penso che questa guerra abbia preso piede in maniera repentina, secondo quanto annunciato dai media. Fino a qualche settimana fa, pochi avrebbero scommesso sull'invasione dell'Ucraina.

Questa repentinità genera un senso di incertezza che aumenta la carica emotiva di ogni individuo – in quanto non è stato possibile prepararsi mentalmente a tale accadimento – e comporta un senso di instabilità.

Poiché ciascuno si è dovuto confrontare con una realtà brutale e del tutto inaspettata, questo fenomeno spinge il singolo individuo a considerare che le stesse dinamiche potrebbero presentarsi in altre aree della propria vita.

3) Riconosciuto come un fenomeno ingiusto

Molti sono convinti che questa guerra sia ingiusta e che non abbia senso. Il fatto che la maggioranza non riesca ad attribuire un senso logico all'invasione dell'Ucraina può avere un ulteriore impatto sulla propria sensazione di precarietà.

I media giocano un ruolo fondamentale con la loro maniera di dipingere la personalità di Vladimir Putin che, in questo caso, viene definito come “un pazzo” e “pronto a tutto”. Infine, sembra che il presidente sia inarrestabile.

Come assumere, allora, un punto di vista razionale? Come trovare un po' di pace? Risulta ancora più complicato serbare la calma, dal momento che il potere nucleare è nelle mani di un personaggio che sarebbe capace di realizzare l'irrealizzabile.

3) Il “colpo di grazia”

Peraltro, la guerra in Ucraina si sovrappone a un'altra crisi: ci stavamo lasciando alle spalle la crisi sanitaria, economica e sociale provocata dalla pandemia da Covid, quando ecco emergere un'altra crisi; indubbiamente di natura diversa ma simile nell'impatto.

Effettivamente, negli ultimi anni, la popolazione europea si è dovuta confrontare con eventi critici di varia natura, come il Covid e il conflitto in Ucraina. Quali sono le diverse conseguenze che queste crisi possono generare a livello individuale?

Dal mio punto di vista, in merito all'impatto emotivo sul singolo e sulla propria quotidianità, possiamo identificare due principali elementi che distinguono queste crisi.

In primo luogo, si ha un diverso grado di esposizione reale o percepito.

L'impatto che ha avuto il Covid dal 2020 ad oggi, date le evidenti conseguenze nella nostra vita quotidiana (lockdown, coprifuoco, mascherine ecc.) e l'immensa copertura mediatica associata, è innegabile.

Relativamente alla crisi in Ucraina, il nostro grado di esposizione è minimo o comunque ricco di contrasti.

Sebbene, ci siano delle vittime dirette e indirette in Europa, la maggior parte degli europei sono esposti a questo fenomeno solamente tramite i diversi media.

Che opinione hanno della crisi in Ucraina, coloro che non si informano?

Ad oggi, l'impatto emotivo può variare molto da persona a persona. Probabilmente, gli effetti aumentano in proporzione alle conseguenze sull'economia locale (benzina e bollette in aumento ecc.) e sullo stato emotivo (accoglienza del popolo ucraino in Europa).

In secondo luogo, si assiste ad una diversa maniera di relazionarsi con l'altro.

Se il Covid incitava al distanziamento fisico e, quindi purtroppo, anche al distaccamento sociale, sembra che gli attentati e la guerra in Ucraina implicino un impatto favorevole sulla solidarietà e il sentimento di appartenenza collettivo.

Quali sono le emozioni e i pensieri generati maggiormente da questa guerra?

Dal punto di vista emotivo.

A primo impatto, si manifestano sia nelle vittime dirette che indirette **lo shock e il freezing.**

Quest'ultime sono le emozioni che molti cittadini europei hanno provato quando, la mattina del 24 febbraio scorso, è stato annunciato che il governo di Vladimir Putin aveva invaso l'Ucraina.

Successivamente, sia le vittime dirette che indirette, hanno sperimentato una **condizione d'ansia generalizzata** – una preoccupazione diffusa senza una ragione precisa – che si è concretizzata tramite fenomeni come **l'ipervigilanza** (un atteggiamento di allarme e forte sensibilità verso la realtà circostante), **l'insonnia e l'insorgere di incubi.**

Alcuni collaboratori delle aziende alle quali offriamo il nostro supporto come Stimulus, vivono questa condizione, pur non essendo necessariamente legati in particolar modo all'Ucraina o alla Russia.

Le vittime dirette tendono a somatizzare (ovvero ad esprimere e sperimentare le proprie emozioni attraverso un malessere fisico corporeo). La somatizzazione si manifesta nel momento in cui un individuo è così assorbito dalle circostanze esterne che è incapace di riflettere sulle proprie emozioni.

Al contrario, le vittime indirette possono sentirsi inutili perché per niente (o poco) coinvolte concretamente nella vicenda.

Possono ritrovarsi a rimuginare o, addirittura, in preda a pensieri ossessivi.

Generalmente, oltre all'angoscia, subentrano dei sentimenti di ingiustizia, rabbia e tristezza.

Nel caso delle vittime indirette, può, per giunta, manifestarsi un senso di colpa dovuto al fatto di non trovarsi sul luogo del conflitto.



Dal punto di vista comportamentale.

Gli individui desiderano dare un senso alla loro angoscia. Ne consegue una **solidarietà generalizzata**.

Le diverse manifestazioni, iniziative di colletta alimentare e di prodotti di igiene personale costituiscono degli esempi concreti.

Le stesse dinamiche si sono verificate in occasione delle due crisi menzionate in precedenza: con gli attentati in Francia, attraverso degli assembramenti nei luoghi colpiti; con il Covid, mediante ad esempio gli applausi collettivi che venivano eseguiti alla sera nei vari paesi.

La solidarietà comporta un impatto positivo sullo stato emotivo delle vittime, se seguito da un'azione concreta.

Il fatto di agire avrà almeno tre benefici: ci si sentirà più utili; diminuiranno i rimugini e infine con essi, anche il sentimento di incertezza.

Di fatti, così facendo aumenterà la sensazione di avere la situazione sotto controllo: elemento chiave per un'efficace gestione dello stress.

L'EVOLUZIONE DELLA FORMAZIONE PSICOLOGICA NELLE ORGANIZZAZIONI



L'anno appena trascorso è stato caratterizzato da continui cambiamenti nelle vite di tutti noi e questo ha portato con sé un enorme senso di insicurezza.

Le organizzazioni hanno identificato nella formazione un antidoto all'incertezza ed hanno compreso che prendersi cura della salute mentale delle persone sia diventato imprescindibile.

Nell'anno appena iniziato, si andranno a sedimentare le consapevolezze in ambito formativo acquisite nel 2021 e ci si dirigerà,

- da un lato, verso iniziative che consentano la diffusione di una cultura legata al benessere psicologico volta a creare consapevolezza nelle persone;
- dall'altro lato, verso la costruzione di iniziative formative pronte a rispondere con maggiore efficacia alle sfide di un mercato e di un ambiente sociale sempre più complessi.

a cura di
Michela Bertoglio,
Business Developer
 Stimulus Italia



LA FORMAZIONE PSICOLOGICA NELLE ORGANIZZAZIONI NEL 2021

Nell'anno 2021 i bisogni formativi delle organizzazioni sono stati legati alla necessità di supportare e sostenere collaboratori e manager nell'acquisizione di competenze utili, accettare la paura dovuta al momento storico, rispondere ai bisogni di crescita e sviluppo.

Le aziende si sono trovate spesso a lavorare su bisogni circostanziali e con difficoltà, a causa del contesto sempre incerto, si è stati in grado di progettare le iniziative formative con uno sguardo al futuro.

“**Ci si è resi conto, quindi, di quanto sia necessaria una formazione permanente e di quanto sia importante valorizzare le persone per ciò che le rende uniche: ovvero essere creative e sociali..**”

L'introduzione di nuovi modelli lavorativi, che hanno portato le persone a lavorare spesso lontane da un ambiente organizzativo fisico, ha incentivato le aziende ad investire sul mindset dei dipendenti, stimolandoli all'autoapprendimento e alla curiosità, mettendo a disposizione degli strumenti digitali in grado di offrire delle risposte in un tempo rapido e di rendere la formazione a portata di click.

COSA ASPETTARSI IN FUTURO?

In ambito formativo, il 2022 è iniziato con la consapevolezza che **imparare ad imparare è una priorità nel long-life learning** e che 9 persone su 10 vogliono e si aspettano che la propria organizzazione si occupi concretamente del benessere mentale dei propri dipendenti.

Questo poiché **le persone necessitano di potersi esprimere all'interno di un contesto supportivo e inclusivo** e che consenta di valorizzare il proprio potenziale. La formazione diverrà quindi, in questo senso, sempre più strategica, importante e necessaria.

L'evoluzione in ambito formativo sarà evidente, poiché le organizzazioni hanno compreso che, **per favorire ambienti di lavoro sani, attenti ed inclusivi è necessario procedere con una formazione di base e dedicata a tutta la popolazione**, volta a creare una cultura del benessere e a fornire un'univocità di informazioni, che consentano alle persone di fare chiarezza su temi oggi estremamente importanti.

“Un'altra consapevolezza che le organizzazioni stanno acquisendo e che verrà valorizzata sempre di più nel corso dei prossimi anni, è legata alla centralità delle figure manageriali che, oltre a dover sviluppare competenze di leadership gentile, dovranno diventare punti di riferimento e ambasciator del benessere psicologico all'interno dell'organizzazione.



A monte della creazione di una cultura di base e dell'individuazione di figure chiave volte alla promozione del benessere, rimarrà necessario, per rispondere ai bisogni formativi delle persone, **fornire strumenti concreti e consigli pratici di professionisti, con valenza scientifica.**

Sarà quindi necessario per le organizzazioni, **ragionare ad ampio spettro e verso percorsi formativi completi e finalizzati allo sviluppo organizzativo**, che permettano di raggiungere obiettivi diversi ma intersecati tra loro e che consentano di ottenere dei risultati misurabili e duraturi nel tempo.

IN CONCLUSIONE

Possiamo concludere dicendo che, la formazione psicologica offre e offrirà occasioni di apprendimento per migliorare i saperi degli individui e delle organizzazioni a cui appartengono e per favorire la circolazione delle competenze personali e professionali per lo sviluppo ed il benessere dei soggetti e della collettività.

Oggi e nel prossimo futuro la formazione psicologica favorirà un approccio basato sul confronto delle differenze, sull'analisi di esperienze e sulla ricerca di senso e significato del proprio progetto personale e professionale.



POLITICHE ORGANIZZATIVE DI BENESSERE PSICOLOGICO: AL PASSO CON UN MONDO CHE CAMBIA

Il mondo delle organizzazioni negli ultimi due anni si è trovato ad affrontare più sfide che nell'ultimo intero decennio.

Proprio mentre abbiamo imparato a convivere con questa nuova normalità dettata dalla Pandemia, ci troviamo oggi di fronte a nuove tensioni geopolitiche che espongono tutta l'Europa e il Mondo a un futuro incerto.

In questo articolo ripercorriamo i punti chiave della strategia di crescita Globale di Stimulus e attraverso le parole di Christine Loos, International Strategy Director, analizziamo le possibili iniziative in risposta al conflitto ucraino-russo che le aziende multinazionali possono implementare per prendersi cura dei propri collaboratori.

a cura di
Marta Terragnoli,
International Business Developer, Stimulus Italia



con la partecipazione di
Christine Loos,
International Strategy Director, Stimulus



QUATTRO PUNTI CHIAVE DELLA NOSTRA STRATEGIA GLOBALE

All'inizio del 2022, il Gruppo Human & Work ha fissato alcuni obiettivi chiave da perseguire da qui al 2025.

Come attore internazionale nel campo del benessere organizzativo, infatti, ci impegniamo ogni giorno per realizzare la nostra mission, restando sempre pronti ad adattare il nostro operato e la nostra offerta, in modo da fornire risposte rapide alle nuove esigenze delle organizzazioni.

01. Approccio Strategico

Il nostro obiettivo è quello di **continuare a confermarci come consulenti di riferimento per le aziende multinazionali, in Europa.**

Ad oggi, il nostro team internazionale è in grado di accompagnare, consigliare e sostenere le organizzazioni nei processi decisionali e di crescita, con un **focus mirato sulla salute mentale al lavoro, la gestione delle fasi di trasformazione, la diversità e l'inclusione.**

Un lavoro di relazioni e confronto costante con alcune delle più importanti multinazionali europee accresce la nostra esperienza, affina la nostra offerta e valorizza il **nostro DNA: "Global footprint. European Heart".**

02. Digitalizzazione

Il secondo punto è rappresentato dall'impegno a **rafforzare le attività del Gruppo grazie a una vera e propria rivoluzione digitale.**

Sappiamo quanto sia importante che ogni strumento che utilizziamo venga progettato pensando alla **migliore esperienza di utilizzo possibile per l'utente finale.**

Grazie alla digitalizzazione vogliamo **ampliare e semplificare l'accesso ai nostri servizi per imprese, collaboratori, manager e leader.**

03. Responsabilità sociale di impresa.

Come attore inserito in un più ampio ecosistema globale, il Gruppo Human & Work pone al centro della sua attenzione anche **l'impatto sociale e ambientale, grazie a una politica di gruppo sempre attenta, etica e inclusiva.**

04. Il valore delle Persone

In Stimulus stiamo lavorando per continuare a **sviluppare le nostre expertise e il nostro team a livello internazionale e globale.**

Proprio il nostro team che cura i progetti e le operazioni a livello internazionale si è ampliato negli ultimi mesi, per permetterci di garantire programmi sempre più ampi, specializzati e personalizzati a livello mondiale.

L'EVOLUZIONE DEI PROGETTI INTERNAZIONALI IN RELAZIONE AL CONTESTO GLOBALE.

Di fronte ad un mondo in continuo mutamento come possiamo essere di supporto alle organizzazioni e alle loro strategie di People Care a livello globale?

Lo abbiamo chiesto a Christine Loos, Responsabile Strategia Internazionale in Stimulus.

“Oggi sempre più aziende europee vogliono adottare politiche globali di benessere e salute mentale. Vogliamo essere al loro fianco ovunque si trovino, rafforzando la nostra collaborazione con i partner locali e ampliando il nostro team internazionale.

Grazie a questo, siamo in grado di fornire programmi di supporto ai collaboratori a livello internazionale, di strutturare ambiziosi progetti di formazione per sviluppare competenze cross-nazionali, o di elaborare una valutazione dei rischi psicosociali come punto di partenza per consentire alle aziende di delineare una politica di prevenzione globale strutturata.”

Una politica di prevenzione che passa anche dall'ascolto e dall'attenzione alle esigenze storiche, sociali, culturali contingenti.

“Nelle ultime settimane, il team internazionale di Stimulus – continua Christine Loos – ha lavorato duramente, con una mobilitazione a più livelli, per rispondere all'impatto che il conflitto Russia-Ucraina sta avendo sulle persone.

Per questo ci siamo attivati per assicurare la continuità del servizio Employee Assistance Program in tutte le nazioni coperte da Stimulus Global, incluse quelle impattate direttamente dal conflitto.

Ad oggi abbiamo la possibilità di attivare linee di supporto psicologico in lingua Ucraina, Inglese o Russa, anche per un periodo di tempo limitato.

Allo stesso modo siamo in grado di organizzare sessioni di formazione online per aiutare i collaboratori a elaborare e affrontare più facilmente ciò che stiamo vivendo, nella loro lingua locale“.

È in questi contesti di forte cambiamento che i Manager e le figure che operano nel campo delle Risorse Umane possono giocare un ruolo fondamentale.

“La crisi in Ucraina sta avendo un impatto senza precedenti sulla nostra vita quotidiana e sui collaboratori, che siano direttamente esposti o meno.

Questo scenario eccezionale può generare paura, ansia ed effetti psicologici a lungo termine come il disturbo post-traumatico da stress (PTSD).

In questa situazione, per limitare l'impatto sia sugli individui che sull'organizzazione del lavoro, fornire assistenza psicologica ai collaboratori, ai responsabili delle risorse umane e al management aiuta a ritrovare la fiducia nella propria capacità di gestire questi eventi“.

IN CONCLUSIONE

Considerata la risonanza e la rapida consequenzialità che oggi giorno un evento accaduto in un dato Paese possa avere su un numero non identificato di altri Paesi, per essere di sostegno alla salute mentale dei propri collaboratori e collaboratrici, diventa di vitale importanza essere in grado di ascoltare, analizzare ed intervenire tempestivamente con strumenti adatti, a livello internazionale.

Tenere conto delle peculiarità locali, per costruire una politica di wellbeing comune a livello globale, diventa quindi la chiave di azione per tutte le realtà multinazionali, nonché il motore dei progetti di Stimulus Global.





SOCIAL CARE

La figura del Care Manager: come e quando può essere di supporto

Alla scoperta dei Caregiver Familiari

Assistenza domiciliare: tipologie, obiettivi, professioni

LA FIGURA DEL CARE MANAGER: COME E QUANDO PUÒ ESSERE DI SUPPORTO



Sempre più spesso gli psicologi della linea di ascolto di Stimulus Italia accolgono le problematiche e le sfide di collaboratori che si trovano a dover affrontare difficoltà organizzative per l'arrivo di una nuova vita in famiglia, complessità date dalla presenza di genitori anziani o familiari disabili.

Per trovare la risposta a queste situazioni può essere necessario far ricorso ai servizi presenti sul territorio, ma spesso districarsi al loro interno comporta dispendio di energie e di tempo.

Le informazioni sono frammentate e per "completare il puzzle" e avere la visione completa della soluzione è spesso necessario investire risorse e pazienza, che si sa, non sono infinite.

Grazie all'introduzione del servizio di supporto socio-assistenziale nel programma EAP, Stimulus Italia mette a disposizione una figura dedicata, il Care Manager, che si impegna in prima persona nella ricerca delle soluzioni più adatte alla problematica per ciascun collaboratore.

a cura di
Sara Comandatore,
Social Care Coordinator
Stimulus Italia



CARE MANAGER E ASSISTENTE SOCIALE, DIFFERENZE E ANALOGIE

Nell'immaginario collettivo la professione di aiuto per eccellenza, che si occupa di fornire supporto e superare una condizione di bisogno, è l'Assistente Sociale, un professionista che investe un impegno costante nel cercare di migliorare la vita delle persone sia a livello individuale, che familiare o di gruppo.



Il suo compito è quello di lavorare in e con la rete (di persone, di colleghi, di servizi ...) che ruota attorno alla persona in difficoltà, che è comunque sempre al centro di ogni intervento e pensiero.

In Italia (così come in molti paesi del mondo) non esiste un'assistente sociale che si occupi di tutti gli ambiti di fragilità.

Per questo motivo, all'interno del programma di supporto al collaboratore di Stimulus Italia vi è la referente del Servizio Socio Assistenziale, una figura di raccordo tra i diversi ambiti dell'assistenza sociale che si occupa di:

- fare una valutazione della situazione e trovare gli interventi più efficaci per superare una condizione di bisogno;
- offrire consulenze e soluzioni personalizzate;
- potenziare le capacità della persona che chiede supporto, in modo da renderla consapevole dei suoi punti di forza, perché possa utilizzarli autonomamente in futuro.

In aggiunta, la referente del servizio può aiutare chi si rivolge a lei mettendolo in contatto con i servizi presenti nel suo territorio, accompagnandolo e supportandolo nell'acquisizione di informazioni e nella richiesta di attivazione di servizi.



Le principali differenze con la figura dell'assistente sociale sono:

- l'impossibilità di attivare servizi territoriali o sussidi economici. Per poter fare questo è necessario rivolgersi all'assistente sociale del proprio Comune, in quanto l'assistenza sociale si colloca all'interno di un sistema di interventi in favore di alcune categorie di persone, dovuti alla Pubblica Amministrazione. Il Care Manager può comunque occuparsi di mettere in contatto il chiamante con l'assistente sociale del territorio.
- Il lavoro di prevenzione e di integrazione all'interno delle comunità territoriali in cui opera. Questo aspetto è di competenza esclusiva del servizio sociale territoriale, in quanto uno dei compiti dell'assistente sociale è proprio quello di conoscere le aree con maggior rischio di emarginazione sociale e lavorare su temi come la promozione, la prevenzione e l'inclusione sociale.

La referente di Stimulus Italia è una professionista che analizza e valuta domande e bisogni delle persone che si rivolgono a lei, per poter decidere insieme un programma d'azione che permetta di superare la condizione di bisogno.

L'obiettivo è progettare un percorso che tenga in considerazione i punti di forza e valori del soggetto, le sue inclinazioni e desideri, per aiutarlo a trovare autonomia di vita, soluzioni efficaci e una serenità che prima non c'era.

Per far questo sono necessarie doti come l'empatia e la capacità di ascolto, la predisposizione al prendersi cura e quindi tutte quelle caratteristiche che rimandano al termine inglese della "CARE".

Per questo motivo, la referente del servizio Socio Assistenziale di Stimulus viene chiamata anche Care Manager.

CARE MANAGER: IN QUALI AMBITI MI PUÒ AIUTARE?

Le aree di interesse di questo professionista sono numerose e riguardano tutto ciò che ha che fare con argomenti di interesse sociale.

L'infanzia, le richieste possono spaziare dalle indicazioni di consultori in cui poter essere assistite durante la gravidanza, ai Centri di Aiuto alla Vita (associazione di volontari che supportano donne con una gravidanza difficile o indesiderata, o donne prive di mezzi economici o di quelle risorse necessarie per fornire cura al figlio), ai suggerimenti sui servizi educativi presenti nelle vicinanze (tipologia dei servizi e dove trovarli), alle informazioni riguardanti i contributi economici (bonus mamma domani, bonus bebè, nidi gratis, assegno unico familiare, ecc.).

La famiglia e quindi tutto ciò che concerne il mondo delle adozioni e delle reti di famiglie affidatarie, le comunità per minori, i consultori a cui rivolgersi per determinati bisogni familiari (sostegno alla coppia, alla genitorialità, ecc.).

Gli adulti per ricevere assistenza e consulenza sociale con interventi per il superamento di problematiche sociali (solitudine, emarginazione, problemi relazionali, di integrazione sociale).

Gli anziani e le possibilità di assistenza domiciliare attraverso la scelta e l'assunzione di una badante, i contributi economici esistenti, come e a chi fare domanda per determinati servizi assistenziali (diurni, residenziali, domiciliari...).

I disabili, supporto rispetto la legislazione a loro dedicata, i contributi economici che si possono richiedere, come e a chi fare domanda per determinati servizi assistenziali (residenziali, diurni, domiciliari...).

Le questioni amministrative/rapporti con enti del territorio e quindi la possibilità di chiedere aiuto per tutto ciò che riguarda i contributi economici a cui si ha diritto in determinate situazioni, il supporto nella richiesta di determinati servizi e le relazioni con enti del territorio (come i Servizi sociali del comune di riferimento, CPS, SERD; UONPIA...).



QUANDO UN COLLABORATORE PUÒ CONSULTARE IL CARE MANAGER?

Un collaboratore o una collaboratrice possono consultare il Care Manager per avere suggerimenti e supporto nel trovare una soluzione, e per avere quell'aiuto che può incrementare le risorse personali già esistenti.

In particolare, il Care Manager aiuterà la persona:

- nel reperire informazioni, troppo spesso frammentate, poco accessibili e non sempre chiare;
- **sostegno alla persona** nel superare una situazione faticosa e impattante, favorendo un senso di ascolto e supporto;
- **rafforzamento del suo senso di fiducia** nell'affrontare le sfide e i bisogni della vita;
- **potenziamento del benessere psicofisico** della persona attraverso la messa in atto di nuove possibilità di gestione della situazione specifica;
- **supporto alla persona nell'accesso diretto ai servizi**. Il Care manager fungerà da sostegno e figura tramite con i servizi territoriali per agevolare il cammino e renderlo, agli occhi della persona, più fluido e, soprattutto, partecipato.

IN CONCLUSIONE

Le piccole-grandi sfide quotidiane si presentano spesso senza preavviso e ci obbligano a rivedere e **accrescere la nostra "cassetta degli attrezzi"**, pretendendo competenze e abilità che fino a qualche giorno prima non erano necessarie.

Affrontare tutto questo è spesso molto complicato, **poter affidarsi e ricevere ascolto e supporto può fare risparmiare tempo ed energie preziose da poter investire diversamente.**

A partire dal 2021, il ventaglio di ambiti di supporto presenti all'interno dell'Employee Assistance Program di Stimulus Italia si è completato con l'inserimento di una **figura altamente qualificata in ambito socio-assistenziale.**

Molte aziende e organizzazioni hanno già avuto modo di sperimentarne i vantaggi del servizio, così come diversi collaboratori hanno potuto **usufruire di un supporto concreto**, trovando, in sinergia con il Care Manager, la soluzione migliore e più efficace per la loro problematica.

ALLA SCOPERTA DEI CAREGIVER FAMILIARI



Il termine caregiver è un vocabolo di origine anglosassone che indica “colui che si prende cura di...”.

Si è imposto nel linguaggio comune all’inizio della campagna vaccinale (per il Covid), quando le persone appartenenti alle categorie fragili, e i loro assistenti, avevano la precedenza nel ricevere la prima dose del vaccino.

I caregiver sono coloro che si prendono cura di una persona non autosufficiente, solitamente un anziano malato o una persona disabile.

I caregiver possono ricoprire questo ruolo **per professione** (in particolare operatori sociali e badanti) o **perché familiari** di chi ha bisogno.

I caregiver familiari molto spesso non sanno neanche di esserlo.

Nella maggior parte dei casi si sono assunti la responsabilità di una persona cara malata improvvisamente, per la necessità causata da un'emergenza.

a cura di
Sara Comandatore,
Social Care Coordinator
Stimulus Italia



Solo in un secondo momento, quando ad esempio, si trovano a dover chiedere supporto, contributi economici, ecc. scoprono di ricoprire questo ruolo.

Sovente la scelta di continuare a occuparsi in modo esclusivo del familiare bisognoso dipende dal fatto che le liste di d'attesa per l'ingresso in strutture specializzate sono molto lunghe e/o i costi di un'assistenza domiciliare sono estremamente elevati.

I CAREGIVER FAMILIARI: UNA CATEGORIA SILENZIOSA, MA NUMEROSA

Il compito dei caregiver è spesso invisibile e poco considerato, eppure sono una categoria molto diffusa sul territorio nazionale.

L'ultima ricerca Istat, datata 2018, rilevava 12 milioni 746 mila persone tra i 18 e i 64 anni (34,6% della popolazione) che erano impegnate a prendersi cura di un familiare non autosufficiente.

Se vogliamo essere precisi all'interno di questa categoria rientrano: i minori di 15 anni, i malati, i disabili o gli anziani che hanno bisogno di assistenza.

Se si procede nella lettura dell'analisi Istat si può osservare che oltre 10 milioni di italiani si occupano di minori di 15 anni e oltre due milioni si prendono cura di adulti non autosufficienti.

Questi due dati, in alcuni casi possono sovrapporsi in quanto ci sono persone che contemporaneamente si dedicano ai bambini e alle persone adulte.

Un altro dato importante, che si inserisce anche all'interno del tema legato al lavoro femminile, è che l'80% dei caregiver è appunto donna e che il 60% delle donne tra i 45 e i 55 anni hanno scelto di abbandonare il proprio impiego per poter prendersi cura di familiari non autosufficienti.

GLI STATI D'ANIMO CHE ACCOMPAGNANO I CAREGIVER FAMILIARI

Questi numeri ci sottolineano quanto possa essere impattante e complesso riuscire a mantenere un giusto equilibrio e compromesso tra l'adempiere ai bisogni della persona cara senza dimenticarsi di prendersi cura anche del proprio benessere psico-fisico.

Lo stile di vita di un caregiver familiare spesso lo porta ad avere meno attenzioni e tempo per se stesso.

Quando la situazione si prolunga, può diventare una condizione logorante che può provocare un senso di stanchezza e sofferenza. È però importante ricordarsi che è possibile prendersi cura di qualcun altro solo quando ci si sente bene con se stessi e si è in equilibrio.

Alcune situazioni croniche e/o degenerative possono comportare un impegno molto gravoso che può incidere notevolmente nella vita sia del soggetto malato, che in quella di chi se ne prende cura.

Altri sentimenti che abbiamo potuto percepire attraverso le nostre linee di ascolto e di supporto alla persona sono il senso di solitudine e di impotenza.

Spesso ci si sente soli, perché non si trovano dei servizi in grado di dare il supporto e il sollievo non solo sperato, ma necessario.



DIFFERENZE E ANALOGIE TRA I CAREGIVER FAMILIARI

Tra i caregiver familiari possiamo distinguere due principali categorie:

- **coloro che assistono un familiare non autosufficiente più adulto di loro.** Questa situazione prevede un capovolgimento dei ruoli, il figlio (o nipote...) si ritrova a prendersi cura di quelle persone che fino a poco tempo prima si erano occupate di lui (genitori, zii, nonni...);
- **coloro che assistono un familiare più giovane di loro,** in quanto è subentrata una disabilità o una malattia. In queste situazioni sono i genitori o i fratelli che si fanno carico della loro assistenza.

Queste persone condividono alcune fatiche, come il perenne stato di allerta.

Il lavoro di caregiver è infatti a tempo pieno, 365 giorni l'anno h24; coloro che lo ricoprono sono consapevoli che in qualsiasi momento, giorno feriale o festivo, lavorativo o di ferie, può essere necessario un loro intervento.

Tuttavia, le due categorie di caregiver che abbiamo arbitrariamente individuato in precedenza hanno delle differenze rilevanti.

Chi assiste una persona anziana, ad esempio, ha bisogno di prepararsi al distacco e impegnarsi nella rielaborazione del lutto.

Tra le questioni che deve affrontare troviamo la necessità di mantenere, per quanto possibile, la dimensione identitaria del soggetto al centro delle cure.

È infatti importante ricordarsi che, anche se dal punto di vista pratico, alcuni ruoli possono essersi invertiti, il familiare bisognoso di cure resterà comunque il suo genitore o parente e per questo motivo ci si sforzerà comunque di considerarlo tale, coinvolgendolo nelle decisioni che lo riguardano e facendo il possibile per evitare di sostituirsi a lui.

Il ruolo dei caregiver è proprio quello di supportare e accompagnare il familiare nell'ultima parte della sua vita, garantendogli non solo cure e assistenza, ma anche dignità e possibilità di scelta, fino a quando ciò sarà possibile.

Soprattutto nei casi di malattia fisica è importante che la persona che necessita di cure e chi l'assiste possano condividere e parlare di questa esperienza, perché il poter nominare la malattia (e anche la morte) è sicuramente un modo per gestirla e affrontarla.

Per quanto riguarda i caregiver familiari che si occupano di figli o fratelli/sorelle disabili la situazione è un po' diversa. Prima di tutto i genitori si trovano a fronteggiare e accettare la diagnosi di disabilità di un figlio con tutte le ripercussioni psicologiche e di assetto familiare che ne conseguono.

Inoltre, con il tempo, si rendono conto che per quanto possano impegnarsi e contribuire a far sì che il figlio raggiunga il maggior livello di autonomia possibile, probabilmente ci sarà sempre qualcosa per cui avrà bisogno di assistenza e quindi loro continueranno a essere fornitori di cure in modo duraturo e continuativo, situazione che a lungo andare può essere logorante.

Oltre a ciò, solitamente queste persone si trovano a dover convivere con una situazione non solo cronica, ma che probabilmente perdurerà oltre la loro vita.

Per questo uno dei temi a loro più cari è quello del “Dopo di noi”, cioè la preoccupazione di essere in grado di assicurare al proprio caro una giusta assistenza e un benessere adeguato anche una volta che loro non potranno più occuparsene direttamente.

IN CONCLUSIONE

Come abbiamo visto, **il compito dei caregiver familiari è contemporaneamente fondamentale e delicato**, necessita di maggior visibilità ed empatia da parte di tutti noi.

Essere caregiver impatta inevitabilmente sull'equilibrio emotivo, così come sulle prestazioni e le dinamiche relazionali in ambito lavorativo e professionale. Per questo diventa fondamentale che le aziende e le organizzazioni che mirano alla creazione di una cultura del benessere all'interno dei propri spazi, non perdano di vista la specificità e la peculiarità di queste situazioni.

Attività di formazione e l'attivazione di specifici servizi di supporto, possono essere le prime risposte a un'esigenza che non può più essere trascurata.

Prendersi cura delle Persone significa anticiparne i bisogni e mettere a loro disposizione tutti gli strumenti necessari per poter affrontare al meglio le loro sfide quotidiane, anche e soprattutto quelle più dispendiose e meno visibili.



ASSISTENZA DOMICILIARE: TIPOLOGIE, OBIETTIVI, PROFESSIONI



a cura di
Sara Comandatore,
Social Care Coordinator
Stimulus Italia



Quando si parla di assistenza domiciliare si pensa solitamente al servizio che viene offerto presso l'abitazione di persone anziane malate o non autosufficienti.

In realtà si tratta di un termine che racchiude diverse tipologie di prestazione:

- Assistenza domiciliare minori (ADM)
- Assistenza domiciliare disabili (ADH)
- Servizio di assistenza domiciliare (SAD)
- Assistenza Domiciliare Integrata (ADI)



ASSISTENZA DOMICILIARE: UN OBIETTIVO COMUNE

Per quanto possano inizialmente sembrare molto simili tra loro, questi servizi si differenziano sia per tipologia di utenza, sia per ente erogatore, sia per i professionisti che lavorano al loro interno.

Ciò che li accomuna, invece, è l'obiettivo: permettere a una persona (minore o adulta) con problematiche di vario tipo (disabilità, malattia, emarginazione/disagio...), di avere un aiuto concreto restando nella loro abitazione e permettendo anche ai familiari di avere un supporto e dei momenti di sollievo.

Qualsiasi sia la tipologia di assistenza domiciliare essa permette alla persona assistita di poter mantenere le proprie abitudini e continuare a ricevere gli affetti all'interno dei propri spazi vitali, senza dover rinunciare alla propria quotidianità.

Tra le potenzialità di questo servizio c'è anche la **possibilità di ricevere assistenza da operatori specializzati** nell'ambito che più serve al soggetto, si può trattare di fisioterapisti, infermieri, educatori, medici, terapisti della riabilitazione, ecc.

Questi professionisti si occupano di **provvedere al benessere psico-fisico dell'assistito** e si impegnano per evitare l'aggravarsi della problematica.

Tra gli obiettivi dell'assistenza domiciliare c'è sicuramente un'attenzione alla **prevenzione dell'emarginazione e al miglioramento della qualità della vita.**

Tutto questo avviene all'interno del contesto di vita più vicino alla persona in difficoltà, la sua casa, lo spazio in cui può sentirsi a proprio agio e che da sempre lui conosce.

Per questo motivo gli operatori che lavorano all'interno di questo servizio, hanno un compito molto delicato, quello di offrire un supporto in un ambiente "non loro" per cui oltre a qualità di empatia e di ascolto devono essere in grado di entrare in punta di piedi, con la massima discrezione e riservatezza.

È necessario essere **rispettosi delle abitudini e dei modi di vivere della persona che si assiste**, perché in un certo senso, si è "ospiti".



LE TIPOLOGIE DI ASSISTENZA DOMICILIARE PUBBLICA

In questo articolo tratteremo le diverse tipologie di assistenza domiciliare pubblica, ma le caratteristiche degli operatori appena elencate vanno assolutamente ricercate anche in caso di assistenza privata.

ASSISTENZA DOMICILIARE MINORI (A.D.M.)

L'ADM è un servizio rivolto a bambini e ragazzi che si trovano in situazioni di fragilità, o personali o legate a situazioni familiari o ambientali.

Viene attivato dal Servizio Sociale Territoriale (per richiesta della famiglia stessa o dopo aver ricevuto una segnalazione), e lavora in rete con i contesti di vita del minore (famiglia, scuola, altre agenzie del territorio).

L'operatore è un educatore specializzato, abituato a lavorare in ambito della tutela minori e in grado di relazionarsi sia con i bambini che con le loro famiglie.

Gli interventi sono realizzati a partire dall'elaborazione di un progetto educativo individualizzato in cui emergono i bisogni, le risorse, i punti deboli e i punti di forza del bambino e della sua famiglia.

Il ruolo dell'operatore è duplice: fornire supporto e strumenti educativi in un'ottica anche di cambiamento di dinamiche e osservare la situazione, monitorando che non si aggravi.

In questo modo il minore può restare all'interno dell'ambiente familiare e non essere inserito all'interno di un servizio residenziale, una comunità, che di solito è la soluzione più estrema.

ASSISTENZA DOMICILIARE DISABILI (A.D.H.)

Questo servizio è rivolto alle persone con deficit motori o di sensorialità di qualsiasi età.

È il servizio sociale territoriale a occuparsi della sua attivazione a partire dall'analisi di un bisogno del nucleo familiare. L'operatore che svolge questo tipo di prestazione è l'educatore, che ha il compito di promuovere lo sviluppo della persona.

Questo servizio ha lo scopo di sostenere l'autonomia personale del soggetto disabile e di favorire la sua integrazione a livello sociale.

I principali obiettivi dell'ADH sono:

- garantire un percorso educativo, condividendo con la famiglia un progetto educativo individualizzato;
- offrire sostegno all'utente nello sviluppo delle autonomie e dei processi di inclusione;
- supportare la famiglia nelle attività quotidiane.

SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE (S.A.D)

Il servizio di assistenza familiare vuole **supportare la famiglia delle persone disabili** (sia di tipo fisico che sensoriale) **per tutte quelle attività che sono legate soprattutto alla quotidianità.**

Rispetto al servizio ADH, che si posiziona più a livello educativo, il SAD offre prestazioni di tipo più sanitario-assistenziale.

Gli operatori di questo servizio possono essere **ASA, OSS, infermieri, tecnici della riabilitazione, ecc.**

L'obiettivo principale del SAD è il **benessere dell'utente e della sua famiglia**, favorendo il recupero e il mantenimento dell'autonomia personale.

In questo modo anche la famiglia è **alleggerita di tutta una serie di incombenze legate alla quotidianità** (*igiene, della persona e degli ambienti, dispiego di commissioni, preparazione dei pasti...*), che impattano e possono aggiungersi alle fatiche giornaliere.



ASSISTENZA DOMICILIARE INTEGRATA (A.D.I.)

L'ADI, a differenza degli esempi precedenti, viene richiesto direttamente dal medico curante (o da quello ospedaliero in caso di ricovero).

Prevede soprattutto un **supporto di tipo sanitario**, per cui i professionisti che si prendono cura dell'utente sono in particolare: fisioterapisti, infermieri, medici specializzati ecc.

I soggetti che possono usufruire di questo intervento sono i seguenti:

- malati terminali
- soggetti con forme psicotiche gravi
- soggetti anziani con gravi fratture
- le persone in dimissione protetta da reparti ospedalieri
- bambini con patologie croniche e con particolari condizioni di disagio sociale
- soggetti con malattie temporaneamente invalidanti (ad esempio respiratorie).

Questo tipo di prestazione può evitare a volte il ricovero o in una struttura residenziale o ospedaliera o permettere delle dimissioni anticipate, proprio per l'assistenza viene fornita direttamente al domicilio della persona che ne ha bisogno.

UNA VARIETÀ DI SERVIZI, COME SCEGLIERE?

La finalità di questi servizi abbiamo visto essere comune: **garantire alla persona, con un qualche tipo di problematica, di poter continuare a vivere tra i propri ricordi e affetti.**

Questo è un elemento trasversale a tutti i tipi di assistenza domiciliare, e nella maggioranza dei casi evita l'inserimento all'interno di una struttura residenziale, soluzione che è sicuramente non solo più costosa (sia per il privato che per l'ente pubblico), ma è soprattutto più traumatica per la persona che viene allontanata dalla sua casa (anche se questa, in alcuni casi, resta la soluzione migliore).

Per scegliere quale servizio sia il più adatto, bisogna prima di tutto fare un'analisi dei bisogni dell'intero nucleo familiare e capire se sono più di tipo socio-educativo o di tipo sanitario/assistenziale.

Per questa fase di valutazione e osservazione è **importante affidarsi anche a figure di riferimento**, come potrebbero essere l'assistente sociale del territorio di residenza o il medico curante.

Quando si parla di malattia o disabilità (anche se temporanee) è **fondamentale poter chiedere aiuto e ricevere supporto.**

Certe difficoltà, che siano legate alla quotidianità o ad aspetti maggiormente emotivi, è **importante dividerle per poter gestirle al meglio.**

Instaurare una relazione di fiducia con i referenti dell'area che più ci interessa (sociale, medica ecc) e conoscere quali servizi è possibile richiedere è sicuramente un vantaggio per chi vive situazioni con una certa complessità.

Spesso però accedere alle informazioni oppure mettersi in contatto con le strutture e i professionisti più adatti richiede un **dispendio di tempo ed energie che impatta sia sulla sfera della vita privata che in quella professionale.**

All'interno dei programmi di supporto alla persona di Stimulus Italia, **la figura del Care Manager** è la persona che può supportare collaboratori e collaboratrici a trovare la soluzione più idonea alle proprie esigenze, riducendone la fatica emotiva e fornendo un valido aiuto verso la migliore risoluzione alle specifiche problematiche.



PILLOLE DI BENESSERE

Come raggiungere i propri obiettivi: 7+1 consigli pratici

Stress da Smart Working: come contrastarlo

Come affrontare un lutto ai tempi del Covid

COME RAGGIUNGERE I PROPRI OBIETTIVI? 7+1 CONSIGLI PRATICI



Con l'inizio del nuovo anno si tende a **organizzare i mesi** che verranno, a **motivarsi con buoni propositi e programmi**: un atteggiamento sicuramente positivo se volto a dare impulso a cambiamenti e a progettualità.

Ma è necessario che gli obiettivi che ci si prefigge siano **realizzabili e realistici**, con un equilibrio tra la valutazione delle proprie capacità e delle variabili esterne.

Porsi degli obiettivi che non tengano conto delle proprie risorse o che siano irraggiungibili, può dare luogo a insuccessi e di conseguenza a possibili stati depressivi.

L'anno che inizia:

- da un lato, apre a un'ulteriore incertezza e pertanto genera un naturale senso di ansia nei confronti di ciò che non è conosciuto;
- dall'altro lato, però, rappresenta uno stimolo per provare a osare di più dell'anno passato o di ricalibrare il tiro, nel caso avessimo commesso errori di valutazione sugli obiettivi precedenti o incontrato ostacoli che non hanno permesso di ottenere i risultati sperati.

L'importante è non procrastinare: 365 giorni sembrano tanti a gennaio, ma il tempo scorre.

Per questo diventa fondamentale potersi dare delle tempistiche, con indulgenza, senza chiedere troppo a se stessi, ma iniziare senza aspettare il domani.

COME RAGGIUNGERE I PROPRI OBIETTIVI: I NOSTRI CONSIGLI

1. Allenare la forza di volontà

La forza di volontà è come un muscolo: va esercitata e tenuta in allenamento. Per tramutare in fatti le proprie parole, per essere coerenti e soddisfatti di sé, ci vuole allenamento quotidiano.

Una buona idea è la seguente: per due settimane, ogni giorno, fate un esercizio per portare all'estremo la vostra resistenza; mettetevi davanti ad una tentazione e resistetele.

Per esempio, se siete golosi, tenete a portata di mano dei cioccolatini, ma non mangiateli.

Al termine delle due settimane è probabile che vi renderete conto che il vostro autocontrollo e la vostra forza di volontà si sono irrobustiti e potrete provare ad applicare questo metodo anche ad altre questioni della vita.

2. Concentrarsi su un obiettivo alla volta

La forza di volontà non nasce da una fonte infinita, ecco perché conviene concentrare le proprie risorse per raggiungere un obiettivo alla volta.

È spesso inutile tentare di smettere di fumare, mettersi a dieta e iniziare la palestra allo stesso momento: meglio impegnarsi nel raggiungimento di un traguardo per volta e poi aggiungere gli altri.

Sarete più soddisfatti di voi e avrete più positività da investire nei progetti che verranno.

3. Individuare un obiettivo e frazionarlo

I vostri obiettivi saranno certamente sostanziosi, ma non necessariamente devono essere raggiunti in un colpo solo, anzi, solitamente la strada verso il traguardo è lunga e richiede tappe: concentratevi quindi su di esse.

Volete una promozione a lavoro, sapete che è possibile e che ve la meritate?

Fate passo dopo passo: iniziate ad aumentare il vostro impegno poi scommettete sui vostri punti forti e infine fate presente la vostra mira.

Ogni passo avanzato, se ben organizzato e pianificato, vi avvicinerà sempre più al vostro obiettivo.

4. Regalarsi entusiasmo

Chi sta bene e ha il morale alto influenza positivamente ogni aspetto della propria vita e questo aiuta ad avere ottimismo, costanza e determinazione, aumenta quindi la forza di volontà.

Dedicate del tempo a ciò che vi piace fare, a uno sport che vi fa scaricare le tensioni, ad un'uscita con gli amici che vi regala momenti piacevoli, ad un film divertente che vi fa ridere di gusto: non sarà tempo perso ma potrà migliorare e aumentare la resilienza nei momenti più faticosi.

5. Prendersi cura del proprio corpo

Semplificando si può parlare per metafore: il nostro corpo è una macchina da corsa dalle potenzialità elevate, il cibo è il suo carburante, deve quindi essere sufficiente e sano, la cura di sé è importante non venga trascurata.

Prendersi cura del proprio corpo e dalla propria salute permette di avere energie da impiegare per i propri propositi.

6. Dare spazio alle eccezioni

Limitarsi totalmente in qualcosa spesso è controproducente.

Per risparmiare non serve imporsi di non usare più la carta di credito, meglio invece tenere da parte un budget riservato alle spese e risparmiare gli altri guadagni.

Così facendo ci si può concedere delle soddisfazioni, ma si può stare sicuri di aver messo da parte il necessario, in caso di bisogno.

7. Farsi forte dai successi raggiunti

Nei momenti di sconforto, quando possibili ostacoli si presentano, può essere utile considerare i successi come incentivo a tenere duro.

Importante è nutrire l'autostima e la forza di volontà, ad esempio facendo una lista di obiettivi raggiunti e delle vostre soddisfazioni personali.

Bisogna ricordare di quanto si è fatto in passato per darsi coraggio per il futuro: se sono riuscito prima, posso sicuramente farcela anche ora.



STRESS DA SMART WORKING: COME CONTRASTARLO?

Negli ultimi due anni, parole come **smartworking**, **lavoro da remoto**, **telelavoro** sono state probabilmente tra le più utilizzate in ambito lavorativo.

La crisi pandemica ha costituito infatti un vero e proprio acceleratore per lo sviluppo di questa modalità di lavoro.

Se fino a qualche tempo fa solo alcune aziende proponevano lo smart working ai propri dipendenti e solo per poche giornate al mese, improvvisamente anche aziende che mai avevano pensato di ricorrere a questo strumento, si sono ritrovate ad implementarlo in modo esteso e sistematico. Questo ha comportato un **cambiamento importante nel nostro modo di lavorare**.

Se in un primo momento molti di noi avranno sicuramente apprezzato il fatto di risparmiare il tempo perso nel traffico delle ore di punta, di guadagnare un po' di sonno la mattina, di poter godere della comodità di lavorare dal proprio divano di casa, col passare delle settimane queste sensazioni positive sono state progressivamente sostituite da un senso di monotonia, solitudine, aumento di stress e difficoltà di concentrazione.

a cura di
Marco Florio,
Psicologo
Stimulus Italia



PERDITA DI SOCIALITÀ E "ROTTURA DEI CONFINI"

Perché è avvenuto tutto questo? I fattori possono essere molti, quelli più importanti possono essere ricondotti a due dimensioni principali: **la perdita di socialità e la "rottura dei confini"**.

Per quanto riguarda il primo fattore, è facile comprendere come l'assenza del rapporto con i colleghi, **la possibilità di spezzare il ritmo lavorativo** con qualche chiacchiera informale, o di potersi confrontare direttamente per qualsiasi problema del momento, abbia inciso negativamente sulla qualità della propria esperienza lavorativa.



Il nostro lavoro non è solo che cosa facciamo concretamente, ma anche tutto il contesto che vi ruota attorno.

Ma che cosa si intende invece per “rottura dei confini”?

Con questo termine possiamo sintetizzare tutti quei cambiamenti che hanno modificato il nostro modo di vivere le dimensioni dello spazio e del tempo di lavoro.

Se prima la parola “lavoro” poteva significare un preciso luogo, che prevedeva un preciso percorso per arrivarci ed era scandito da ritmi più o meno prevedibili (l'arrivo in ufficio, le pause caffè, la pausa pranzo, l'uscita, ecc.), ad un tratto tutto ha cominciato a confondersi in un magma indefinito.

Lo spazio è diventato unico: spesso si lavora nella stessa stanza in cui si dorme o si mangia, la pausa caffè è fatta davanti al computer mentre si continua a lavorare.

Il tempo ha perso i suoi ritmi, per cui talvolta non si riesce neanche più ad identificare dove inizi e dove finisca la propria giornata lavorativa.

Tutti questi aspetti contribuiscono inesorabilmente a **peggiore la qualità della nostra esperienza di lavoro; spazio e tempo, infatti, sono due dimensioni costitutive dell'essere umano e la qualità di tutte le nostre esperienze di vita, compresa quella professionale, risente inevitabilmente del nostro modo di viverle e sperimentarle.**

Se la nostra possibilità di agire sul fattore socialità al lavoro è per ovvie ragioni estremamente limitata, fortunatamente **abbiamo grandi capacità di manovra per porre un argine alla rottura dei confini.**

Come?

Ricreandoli!

COME RICREARE I NOSTRI CONFINI?

La parola chiave per poterci riuscire è “rituale”. In che senso?

A tutti sarà capitato, almeno una volta, di sentir parlare dell'importanza di strutturare una propria routine, trovare il giusto momento per ogni cosa, prendersi i propri tempi.

Questo ci aiuterebbe ad essere più produttivi e a migliorare il nostro benessere psico-fisico.

Consigli del genere potranno forse sembrare banali o scontati (eppure non altrettanto scontato è riuscire a metterli in pratica), ma affondano le radici nella stessa storia dell'umanità.

La parola sanscrita “Rta”, infatti, da cui derivano le nostre “rito” e “rituale”, indica l'ordine cosmico, ciò che scorre e si realizza senza ostacoli.

Nei popoli primitivi, in cui la separazione tra mondo interiore e mondo esteriore non era così netta come per noi, i rituali servivano a proteggere l'individuo dalla potente carica di energia che permeava il mondo, che aveva bisogno di essere incanalata per non esserne travolti.

Proviamo a pensare ad un fiume con una forte corrente che rischia di straripare.

L'acqua sono le nostre sensazioni di stress, monotonia, mancanza di concentrazione e stanchezza che uno "smart working senza confini" ci porta a sperimentare.

Il rituale può svolgere la stessa funzione di quei canali laterali che permettono di scaricare la portata dell'acqua. L'acqua in sé sarà la medesima, ma scorrerà in modo decisamente diverso rispetto a prima.

COSTRUISCI IL TUO RITUALE

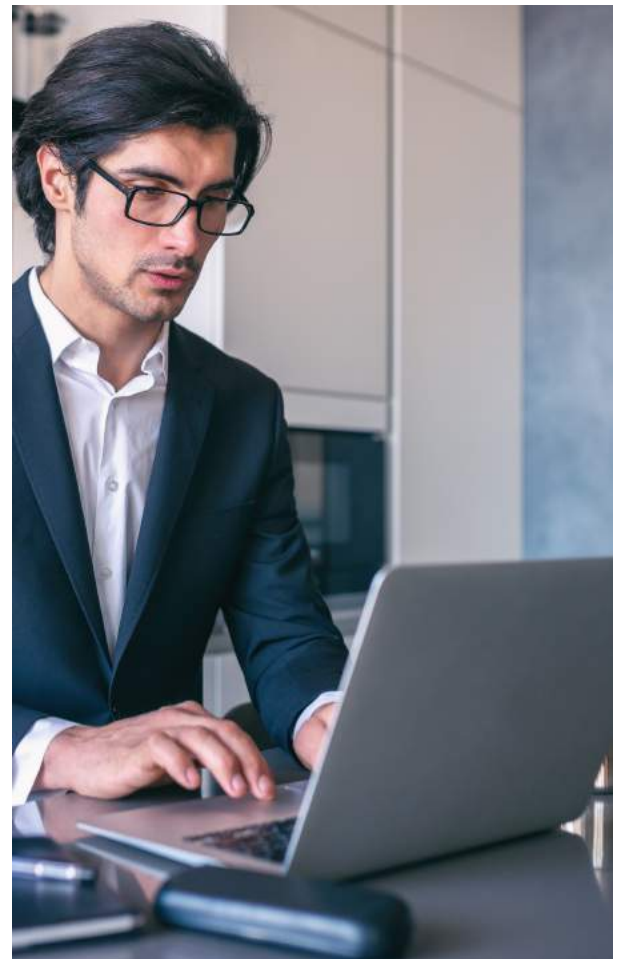
Come applicare tutto questo concretamente nella propria giornata lavorativa? Ecco alcuni consigli.

Attività diverse, spazi diversi. Se è possibile, evitiamo che la stanza in cui lavoriamo sia la stessa in cui facciamo anche altre attività, come dormire o mangiare. Il nostro cervello ha bisogno di associare attività diverse a spazi diversi.

Segna i passaggi. Scandisci l'inizio e la fine della giornata lavorativa con delle azioni che testimonino un "passaggio". Ad esempio, una breve passeggiata prima di cominciare e una subito appena finito, ricreando così metaforicamente il percorso da casa all'ufficio e viceversa.

Occhio alle pause. Le pause sono importanti, ci permettono di ricaricare le pile. In un contesto pesante come può essere quello dello smart working, può essere utile aumentarne la frequenza. Qualche minuto ogni 1-2 ore circa per prendere una boccata d'aria alla finestra o sul balcone, o semplicemente concentrarsi sul proprio respiro, può fare la differenza.

Pausa vuol dire pausa. Se decidiamo di prenderci un break, facciamo in modo che lo sia davvero. Non prendiamo il caffè davanti al pc. Ricordiamoci che il cervello ha bisogno di associare attività diverse a spazi diversi. Beviamo il caffè in un'altra stanza, ricreando l'area relax del nostro ufficio!



Questi sono solo alcuni spunti che da subito potranno aiutarci a vivere in maniera diversa lo spazio e il tempo dello smartworking. Ognuno di noi può costruire il proprio rituale, imparando progressivamente a conoscersi e a ri-conoscere le abitudini che possono farci stare meglio.

COME AFFRONTARE UN LUTTO AI TEMPI DEL COVID-19



L'emergenza Covid-19 ha inevitabilmente toccato e sconvolto le nostre vite.

All'inizio della pandemia c'era molta confusione sul tema perché ancora non si sapeva molto di cosa fosse questo virus e quali effetti avesse: improvvisamente tutto il mondo si è dovuto bloccare, immobilizzato dalle angosce e dalle paure del contagio.

E se, nel mondo fuori tutto era fermo, nella nostra testa si muovevano domande, sofferenze, incertezze e paure per la nostra salute e quella dei nostri cari.

Due tematiche, infatti, ci hanno accompagnato durante la pandemia: la paura, quella di infettarsi, di infettare, la paura per i figli o per i nostri cari anziani e la morte.

Il Covid-19 ci ha messo di fronte ai limiti della nostra esistenza, alla sua finitezza, cogliendoci impreparati ad affrontare un tema così delicato e sofferente allo stesso tempo.

Ci ha esposto tutti, sempre più frequentemente, al tema del lutto.

a cura di
Sara Petrilli,
Psicologa
Stimulus Italia



I mass-media, ogni giorno, ci aggiornavano sui decessi e molte persone hanno perso i loro cari improvvisamente, talvolta senza poterli vedere per dare loro "un ultimo saluto".



Viene difficile, in questo orizzonte, poter elaborare la perdita, il distacco, la rabbia dell'ingiustizia subita, ma è importante potersi confrontare e aprirsi con uno psicologo per avere suggerimenti nell'elaborazione di un momento di vita così doloroso come può essere la perdita di un proprio caro..

CHE COS'È IL LUTTO?

Quando parliamo di lutto dobbiamo pensare che è un **processo psicologico e naturale della nostra esistenza**.

È normale soffrire per una perdita e dovremmo, piuttosto, preoccuparci se non provassimo alcuna sofferenza di fronte alla morte di una persona cara.

Il lutto è un periodo di dolore che non ha un decorso prestabilito: è una esperienza soggettiva perché la sua durata ed intensità variano da persona a persona e dipendono anche dal tipo di legame che avevamo instaurato con la persona che è venuta a mancare.

Di fronte ad una perdita, non dobbiamo, dunque, costringerci a superare velocemente il dolore e non dobbiamo pensare di essere deboli se non riusciamo a trovare presto la serenità sperata.

Dovremmo, piuttosto, avere il coraggio di passare attraverso quella sofferenza per poterla elaborare.

Finora, abbiamo visto, che il lutto ha una sua normalità e un suo decorso, ma l'emergenza Covid-19 ha stravolto questa normalità.

Infatti, la pandemia ci ha privato di molti momenti di elaborazione del lutto.

Vediamoli insieme.

Innanzitutto, **iniziare ad elaborare il lutto incomincia con l'ultimo saluto alla persona cara**. Il Covid-19 ci ha tolto questo importante rito perché le condizioni di isolamento ed il peggioramento del decorso della pandemia, hanno eliminato la possibilità di dare ai parenti uno spazio ed un tempo necessario per l'ultimo saluto.

Per ragioni indiscutibili di salute e sicurezza, **non abbiamo potuto nemmeno fare un saluto corale, collettivo che si palesa nel momento del funerale**.

Quest'ultimo, infatti, rappresenta il commiato di una comunità e svolge una funzione sociale davvero preziosa per una successiva elaborazione della perdita.

Essendo venuti a mancare questi riti di passaggio, ci sentiamo persi e in balia di problemi psicologici nuovi: possiamo avere una difficoltà a provare emozioni, quasi come se fossimo congelati oppure avere la sensazione che la persona cara non sia davvero mancata perché non abbiamo potuto salutarla.



QUALI SONO LE FASI DEL LUTTO?

Elaborare una perdita è un processo più o meno lungo che può essere descritto in 5 fasi:

1. Fase del rifiuto e negazione.

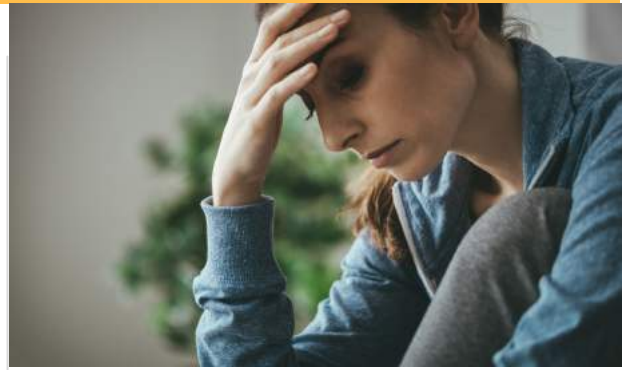
Subito dopo la perdita di una persona cara, proviamo un dolore così intenso che la nostra mente cerca di proteggerci da una simile sofferenza, negandola. Negare che un evento doloroso sia accaduto deriva dal fatto che siamo in uno stato di shock per la perdita: razionalmente sappiamo cosa è successo, ma non lo accettiamo e, anzi, rifiutiamo di accettarlo.

2. Fase della rabbia.

Quando ci rendiamo conto effettivamente di ciò che è successo, iniziamo a provare un forte senso di rabbia, continuando a chiederci perché meritiamo una sofferenza tale e perché la vita sia stata così ingiusta con noi. In questa fase possiamo dare la colpa a qualcuno o qualcosa per il dolore subito o possiamo prendercela con noi stessi per non essere stati capaci di evitare la perdita.

3. Fase di patteggiamento o contrattazione.

È il momento in cui cerchiamo di comprendere cosa possiamo fare, in quali situazioni possiamo investire emotivamente e come possiamo agire nella nostra esistenza per tornare a vivere, dopo questo dolore. In questa fase non abbiamo ancora elaborato del tutto la perdita e il dolore può presentarsi da un momento all'altro.



4. Fase della depressione.

Dal momento in cui iniziamo a prendere atto di ciò che è successo, alterniamo momenti di profonda sofferenza a tentativi coraggiosi di reagire, ma questo circolo ci porta a ricadere in un continuo stato di tristezza. Possiamo anche sperimentare malessere a livello fisico: mal di testa, aumento o perdita del peso corporeo, irritabilità, insonnia o sonnolenza.

5. Fase dell'accettazione.

È il momento in cui accettiamo ciò che è accaduto e ci sentiamo pronti per riprendere in mano la nostra vita. Ci focalizziamo sui nostri interessi, i nostri progetti e le nostre passioni, smettendo di colpevolizzarci (senza motivo) per l'accaduto.

Ciò non significa che abbiamo dimenticato la persona cara o che non proveremo più dolore nel ricordarla: significa che siamo disposti ad andare avanti, nonostante quel senso di perdita che, di tanto in tanto, ritorna a galla.

IL LUTTO DURANTE IL COVID-19: QUALCHE CONSIGLIO PER ELABORARLO

Finora, abbiamo visto quanto il lutto e la sua elaborazione siano tematiche complesse, ma superare una perdita è possibile.

Di seguito, vediamo alcune strategie per attuare questa elaborazione.

Non pensare in modo continuativo alla perdita.

Sappiamo benissimo che non possiamo imporci di pensare o non pensare, ma è importante darsi delle regole per dare spazio ai ricordi come, ad esempio, ripetersi di pensarci solo in momenti definiti della giornata (appena svegli, prima di andare a dormire...).

Non cercare continuamente notizie sul Covid-19.

Il bombardamento mediatico che ci ha accompagnato ad inizio pandemia (ma anche nel suo corso) ci ha fatto vivere in un continuo bombardamento di informazioni sulla salute e sulla perdita che non ci proteggono, ma anzi aumentano la nostra condizione di temporanea fragilità.

Seguiamo le notizie giusto per rimanere aggiornati sulle misure di sicurezza di volta in volta varate dalle istituzioni.

Parlarne apertamente con le persone di fiducia.

Elaborare il lutto non è solo un percorso individuale, ma è importante cercare persone di fiducia (amici, familiari, psicologi) con cui possiamo parlare della perdita perché questo ci aiuta a esprimere il dolore che ci affligge.

IN CONCLUSIONE

Il Covid-19 ci ha spinto ad interrogarci, sempre di più ed in modo inaspettato, sul tema del lutto e della perdita.

Se non elaboriamo correttamente e in modo funzionale questi due aspetti, il lutto può trasformarsi in una condizione patologica.

Per questo motivo, sarebbe utile chiedere un aiuto ed un ascolto autentico ad uno psicologo per imparare a sopportare la sofferenza del lutto, elaborarla e non evitarla, riuscendo ad accettare un momento così delicato e doloroso, trovando le forze per andare avanti.



STIMULUS

PSYCHOLOGICAL HEALTH AT WORK

*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