

STIMULUS MAG

*Consigli e approfondimenti
per il benessere psicologico in azienda*



IN EVIDENZA

**Engagement e inclusione:
al centro delle nuove
sfide HR. Barometro BVA
– Human & Work**

Pag. 05

**Mental Health at Work: le Linee Guida
dell'Organizzazione Mondiale della Sanità**
Pag. 15

**Social Care: tre dati utili per orientarsi
tra nuovi bisogni**
Pag. 31



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

Engagement e inclusione: al centro delle nuove sfide HR. Barometro BVA – Human & Work	pag. 05
Il Gruppo Human & Work si amplia con l'acquisizione di Talentis	pag. 10
Il Gruppo Human & Work acquisisce la società tedesca Corrente	pag. 12

2. Stimulus People

Mental Health at Work: le Linee Guida dell'Organizzazione Mondiale della Sanità	pag. 15
7 domande su progetti internazionali di benessere psicologico al lavoro	pag. 18
L'intelligenza emotiva a supporto della Persona e dei team	pag. 23

3. Social Care

Nuove dipendenze: un fenomeno in crescita	pag. 27
Social Care: tre dati utili per orientarsi tra nuovi bisogni	pag. 31



ABOUT STIMULUS

Engagement e inclusione: al centro delle nuove sfide HR.
Barometro BVA - Human & Work

Il Gruppo Human & Work acquisisce la società tedesca Corrente

Il Gruppo Human & Work si amplia con l'acquisizione di Talentis

ENGAGEMENT E INCLUSIONE: AL CENTRO DELLE NUOVE SFIDE HR. BAROMETRO BVA – HUMAN & WORK



Engagement e inclusione saranno le aree prioritarie di intervento per gli HR Director europei nel 2023.

Human & Work, il primo gruppo di consulenza europeo in ambito People at Work, svela i risultati del suo primo barometro dedicato alle sfide degli HR Director nei diversi paesi in cui opera.

810 HR Director di aziende francesi, tedesche, spagnole e italiane, che contano più di 50 dipendenti, sono stati intervistati in merito all'evoluzione delle sfide della loro missione e le nuove aspettative dei collaboratori.

I risultati del barometro evidenziano delle divergenze nelle priorità e nei punti di vista degli HR Director dei diversi paesi.



Tuttavia, sono state messe in risalto due principali sfide a livello europeo:

- **il coinvolgimento attivo dei collaboratori**, in particolare attraverso il miglioramento della coesione interna (per il 33% degli HR Director) e il rafforzamento del riconoscimento (30%), ma anche dando senso alla mission aziendale (il 32% degli HR Director desidera implicare i collaboratori nella definizione degli obiettivi aziendali);
- **l'inclusione**: attraverso l'implementazione di sistemi di allerta volti a contrastare comportamenti irrispettosi (30%) e ad incentivare politiche di reclutamento più inclusive (28%).

Il barometro evidenzia anche le difficoltà riscontrate dagli HR Director nel coinvolgere la direzione e i manager sui temi della Responsabilità Sociale e Ambientale, anche se il tema dell'impatto positivo dell'azienda è un'aspettativa sempre più forte da parte di tutti i suoi stakeholder, soprattutto per i candidati e i collaboratori.

INTENSIFICARE IL COINVOLGIMENTO ATTIVO DEI COLLABORATORI RAPPRESENTA L'OBIETTIVO PRINCIPALE DEGLI HR DIRECTOR EUROPEI

Non c'è da stupirsi che, alla luce del contesto attuale, caratterizzato da fenomeni che preoccupano la maggior parte dei HRD europei, come la *great resignation* (grandi dimissioni), il *quiet quitting* (licenziamento silenzioso), la fuga e la carenza di talenti; lo studio condotto da BVA per Human & Work mette in risalto quanto la priorità degli HRD sia quella di promuovere la partecipazione delle proprie risorse nei prossimi 12 mesi per incoraggiare il coinvolgimento attivo dei collaboratori.

Emergono tre aree prioritarie di intervento:

- **migliorare la coesione interna e l'atmosfera di lavoro nei diversi team:** una priorità per il 33% dei HRD europei, emersa in particolar modo in Francia (per il 38% degli HRD intervistati) e in misura leggermente minore in Spagna (il 29% degli intervistati);
- **dare un senso al lavoro:** il 32% dei HRD europei desidera coinvolgere i collaboratori nella definizione delle missioni aziendali. Su quest'aspetto, la Francia si posiziona dietro ai suoi vicini: solo il 29% dei HRD francesi considera questo tema di primaria importanza, rispetto a paesi come Germania o Italia in cui la percentuale è del 34%;
- **rafforzare il riconoscimento** (per una media del 30% degli intervistati), una percentuale che sale al 34% per gli HR Director francesi, al 35% per gli spagnoli e si limita al 28% per i tedeschi.

Il desiderio di attivarsi concretamente riguardo a tali tematiche fa eco alle previsioni dei HR Director intervistati in merito alle aspettative primarie dei collaboratori.



Questi ultimi menzionano, in ordine di priorità: l'atmosfera nei team (38%), il clima sociale in azienda (38%) e la collaborazione tra i team (37%). Seguono il mantenimento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata (32%), il riconoscimento del proprio lavoro e impegno (30%) e la ricerca di significato e utilità del proprio lavoro (30%).

Inoltre, tra i paesi campione si evincono delle divergenze significative per quanto riguarda le aspettative dei collaboratori: gli HR tedeschi mettono in evidenza in particolar modo il collettivo (e nello specifico il 45% di essi dà importanza all'atmosfera nei team, mentre il 43% al clima sociale). Gli HRD spagnoli e italiani, a stimare l'atmosfera nei team come un'aspettativa chiave dei loro collaboratori, sono rispettivamente solo il 26% e il 31%. Questo tasso si eleva al 38% in Francia.

Per quanto riguarda il riconoscimento del lavoro e dell'impegno, solo il 17% dei HRD italiani ritiene che questa sia un'aspettativa prioritaria dei propri collaboratori; contrariamente alla realtà dei colleghi francesi e tedeschi, dove a condividere la stessa opinione sono rispettivamente il 32% e il 34% di essi.

Infine, in merito alla questione del significato sul lavoro: per il 32% dei HR Director francesi e il 31% dei tedeschi, questo argomento si colloca tra le aspettative primarie dei dipendenti. Gli HRD spagnoli che menzionano lo stesso fenomeno sono solo il 23%.

NUOVE SFIDE HR: INCLUSIONE COME SECONDA GRANDE SFIDA PER LE AZIENDE NEL 2023

In un contesto sempre più aperto ai temi relativi alla violenza sul lavoro e l'ampliamento della nozione di molestie sessuali nella legislazione francese dal marzo 2022, gli HR Director dei quattro paesi presi in esame sottolineano l'importanza di creare e/o migliorare sistemi di allerta per contrastare comportamenti irrispettosi o discriminatori.

Pertanto, il 30% degli HR Director europei classifica questo provvedimento come una priorità. La percentuale sale addirittura al 42% in Francia e al 39% in Spagna. Al contrario, solo il 22% degli HR Director tedeschi ritiene che tali provvedimenti siano una priorità.

Anche l'inclusione dei profili senior preoccupa gli HR Director intervistati: il 92% di loro afferma di cercare di mantenere i profili senior il più a lungo possibile nella propria azienda (il 38% ha risposto "sì assolutamente" e il 54% "sì, abbastanza"). Il 66% afferma di avere messo in atto politiche HR specifiche per i senior (26% "sì assolutamente" e 40% "sì, abbastanza").

Nonostante le buone intenzioni, il 55% degli HR Director è ancora restio ad assumere un profilo senior. Tuttavia, gli HRD francesi sembrano maggiormente aperti: solo il 38% si dichiara restio, rispetto al 61% degli italiani, al 58% dei tedeschi e al 55% degli spagnoli.

Un risultato sorprendente se guardiamo alla realtà: in Francia, nonostante il tasso di attività dei senior (55-64 anni) sia in continuo aumento dal 2000, nel 2021 ammonta soltanto al 56%[2]. Allo stesso modo, secondo il barometro condotto dal Difensore dei diritti e dall'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) francesi nel dicembre 2020, l'età è uno dei primi fattori discriminatori avvertiti dai dipendenti dopo l'origine o il colore della pelle, lo stato di salute, la disabilità e l'aspetto fisico. Di coloro che hanno subito discriminazioni o molestie sul lavoro, il 10% dichiara di essere discriminato a causa dell'età avanzata.

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA: UNA MISSIONE INTEGRATA NELLA TABELLA DI MARCIA DEGLI HR DIRECTOR MA DI DIFFICILE IMPLEMENTAZIONE

La Responsabilità sociale d'impresa rappresenta oggi un pilastro fondamentale nel coinvolgimento dei dipendenti e dell'immagine aziendale.

L'introduzione di piani di impatto sociale in azienda è parte integrante delle missioni degli HR Director. Il 92% di essi ha affermato di essere già coinvolto nella gestione delle questioni di RSI. È evidente che i piani di welfare (provvidenza sociale, azioni sociali e solidali, relazioni e condizioni di lavoro) siano al primo posto in termini di priorità (citata dal 60% degli HRD), seguita dalla componente ambientale (salvaguardia dell'ambiente, transizione ecologica), citata dal 55% degli HRD. Gli HRD spagnoli sono particolarmente attenti all'integrazione della componente sociale (prioritaria per il 68% di essi), a differenza degli italiani, di cui solo il 51% ha un'opinione sull'argomento.

Il fenomeno delle grandi dimissioni, osservato in diversi paesi dopo la crisi sanitaria, si spiega in particolare con il desiderio di dare un senso al lavoro e sentirsi utili. Le aziende stanno affrontando questo tema con determinazione, aumentando i loro sforzi per coinvolgere i collaboratori nella definizione degli obiettivi comuni (il 32% degli HRD afferma di voler implicare le proprie risorse in quest'area) e rendere chiare la missione e la ragion d'essere dell'azienda (il 23% degli HRD afferma di voler coinvolgere le proprie risorse a questo riguardo nei prossimi 12 mesi).

Tuttavia, il 76% degli HRD ritiene di riscontrare difficoltà nella definizione e nella messa in pratica dei piani d'azione contenuti nella RSI e il 75% di essi reputa che implicare dirigenti e manager su questi temi sia complicato.

Gli HRD spagnoli sembrano avere maggiori difficoltà a coinvolgere i propri dirigenti e manager nelle politiche di RSI (secondo l'87% degli intervistati) e nella definizione e messa in pratica di piani d'azione sui vari temi di RSI (82%). Le risposte degli HRD francesi risultano in linea con la media europea.



QUALI EVOLUZIONI SUBIRÀ LA FUNZIONE HR IN FUTURO?

Guardando al futuro della loro funzione, spiccano due possibili evoluzioni tra gli HRD intervistati:

- il bisogno di avere una conoscenza più profonda delle competenze, delle motivazioni e dei desideri di crescita dei collaboratori (il 48% degli HRD afferma di essere “totalmente d’accordo”; una questione di particolare importanza per il 64% degli spagnoli , contro il 42% dei tedeschi e il 54% dei francesi;
- il contributo all’innovazione all’interno dell’azienda, soprattutto in termini di organizzazione e nuove modalità di lavoro (il 42% degli HRD è “totalmente d’accordo”. Opinione condivisa dal 59% degli HRD in Spagna, dal 36% di essi in Germania e dal 45% in Francia).

La mancanza di risorse costituirà un ostacolo in futuro secondo un’ampia percentuale di intervistati: sia a livello finanziario (per il 34%) che umano (32%). In Francia si prevede una situazione più critica in entrambi gli ambiti (rispettivamente 46% e 41%).



Preservare la capacità delle David Mahé, Presidente e fondatore di Human & Work, afferma: “Attraverso questo barometro, che speriamo di poter condividere con cadenza annuale, vogliamo dare voce agli HRD europei per comprendere meglio le loro aspettative e previsioni per il futuro del mondo del lavoro, in modo da poterli supportare al meglio nelle sfide che dovranno affrontare.

I cambiamenti in atto nel mondo del lavoro sono esponenziali, quindi è fondamentale ascoltare chi li accompagna in prima linea»

IL GRUPPO HUMAN & WORK SI AMPLIA CON L'ACQUISIZIONE DI TALENTIS



Human & Work, gruppo leader in Europa nella consulenza in ambito risorse umane, di cui Stimulus Italia è parte, rafforza la sua strategia di crescita e annuncia l'acquisizione di Talentis, società francese specializzata nel coaching professionale e nello sviluppo della leadership.

L'arrivo di Talentis all'interno del gruppo contribuisce a rafforzare sempre di più il posizionamento di Human&Work, grazie all'introduzione di nuove opportunità come programmi per la crescita di talenti, consulenza nelle fasi di trasformazione e creazione della leadership aziendale, supporto a manager e dirigenti nei loro percorsi di upgrade professionale.

L'obiettivo di questa fusione è offrire ai clienti una gamma sempre più completa e coerente di servizi per tutta la popolazione aziendale: collaboratori, manager e dirigenti.

L'ingresso di Talentis consente al gruppo Human & Work di affermarsi ulteriormente nel mercato del coaching che da diversi anni sta vivendo una crescita eccezionale

L'ingresso nel Gruppo di Talentis, con un team di 150 Executive coach presenti in 27 Paesi, è inoltre un ulteriore passo verso il rafforzamento della presenza internazionale del Gruppo Human & Work.



TALENTIS: LEADER SOSTENIBILI PER AZIENDE SOSTENIBILI

Talentis è una società francese fondata nel 2003 da Valérie Rocoplan e oggi, a quasi vent'anni dalla sua nascita, è un punto di riferimento per molte grandi organizzazioni nel campo dell'executive coaching e dello sviluppo della leadership.

L'azienda co-costruisce e implementa programmi di sviluppo della leadership su larga scala combinando diverse modalità di coaching: coaching individuale, coaching di squadra, coaching organizzativo, etc.

Talentis progetta tutti i suoi programmi su misura, prendendo in considerazione le sfide aziendali e umane delle organizzazioni e definendo un percorso di sviluppo associato a obiettivi precisi.

Dal 2003, l'azienda ha accompagnato più di 45.000 talenti e ha svolto più di 400.000 ore di coaching individuale o di gruppo all'interno di oltre 150 organizzazioni.

Human & Work integrerà anche l'offerta di coaching a distanza grazie a Click & Coach, la piattaforma web creata da Talentis che consente alle organizzazioni di implementare programmi di coaching su larga scala garantendo il massimo livello di professionalità e la qualità intatta dell'esperienza del cliente.



Sono molto felice che Talentis sia entrata a far parte di Human & Work insieme agli altri nostri marchi: Stimulus, specializzato nella salute psicologica sul lavoro, Équilibres, dedicato all'inclusione sul lavoro e Nexmove, consulente di strategie per lo sviluppo della carriera personale. L'offerta di Talentis si sposa perfettamente con le competenze del gruppo e ci consentirà di realizzare programmi a lungo termine con attori strategici"

David Mahé, Presidente e Fondatore di Human & Work



I valori condivisi e la compatibilità delle nostre competenze hanno fatto sì che io e David desiderassimo lavorare insieme. Il prestigio del marchio Human & Work rafforzerà ulteriormente la fiducia dei nostri clienti, ma anche la fedeltà dei coach che compongono Talentis oggi e attirerà i futuri talenti di domani, per consolidare il nostro ruolo di attore chiave nel mercato".

Valérie Roccoplan, CEO di Talentis



L'acquisizione di Talentis sottolinea ancora di più la concretezza del progetto lanciato negli scorsi anni dal Gruppo Human&Work: diventare il brand di riferimento per la consulenza strategica e operativa in ambito risorse umane a livello internazionale entro il 2025. Il knowhow e l'esperienza di Talentis saranno un ulteriore punto di forza per Stimulus, sempre più impegnata nello sviluppo del proprio ruolo di società di consulenza di riferimento in Italia, e in Europa, nel campo della salute mentale sul luogo di lavoro".

Andrea Bertolotti, Country Manager, Stimulus Italia



IL GRUPPO HUMAN & WORK ACQUIRISCE LA SOCIETÀ TEDESCA CORRENTE



Il Gruppo Human&Work rafforza ulteriormente la sua posizione di primo gruppo europeo in ambito consulenza Risorse Umane attraverso l'acquisizione di Corrente, una delle principali società in Germania per l'erogazione di servizi di supporto al collaboratore.

Con l'intensificarsi delle tensioni alle frontiere europee e la crisi energetica che pesa su tutti i settori dell'economia, le aziende cercano solidità e stabilità.

In risposta a questo difficile contesto, dopo Francia, Italia e Spagna, Human & Work continua a rafforzare le proprie competenze per Manager, Leader e professionisti HR con l'acquisizione della società tedesca Corrente.



ABOUT CORRENTE

Fondato da Juliane Barth e Jan Willem Boshuizen, Corrente è il principale operatore tedesco nel settore EAP (Employee Assistance Programme).

Con circa 40 dipendenti e più di 300 consulenti partner, Corrente lavora da oltre 20 anni con grandi gruppi, PMI e operatori del servizio pubblico, supportandoli in quattro aree principali: **supporto psicologico, legale, sociale e gestione di eventi critici.**

Human & Work e Corrente, partner di lunga data dell'EAEF (Employee Assistance European Forum), condividono un'esperienza comune nel fornire assistenza psicologica, sociale e legale ai collaboratori.

NUOVI MERCATI PER IL GRUPPO

L'ingresso di Corrente all'interno di Human & Work non solo permette al gruppo di affermarsi ulteriormente nel più grande mercato economico europeo, ma anche di distribuire la propria offerta alle aziende dei territori di lingua tedesca, della Svizzera e dell'Austria.

Questa acquisizione, inoltre, consente a Human & Work di migliorare le conoscenze specifiche e le peculiarità dei mercati, dei bisogni e delle sfide di diversi Paesi.

Infatti, il gruppo, già presente in Francia, Italia e Spagna, ha una struttura di governance internazionale guidata dalla volontà di condividere le best practice a livello europeo, consentendo così di offrire ai propri clienti un'ampia gamma di servizi adeguati alle normative europee e in vigore in questi territori.

Dopo l'acquisizione a luglio di Talentis, società specializzata in coaching professionale e sviluppo della leadership, il gruppo Human & Work continua ad ampliare la propria offerta, basata su un approccio scientifico unico, su una conoscenza approfondita dei clienti e facilitata dall'accesso a servizi digitali.



Sono molto orgoglioso che Corrente sia entrata a far parte del gruppo Human & Work, con il quale condividiamo lo stesso impegno nei confronti dei collaboratori e dei responsabili delle risorse umane. Grazie alla sua posizione di riferimento in Germania sulle questioni relative alla gestione dei rischi psicosociali sul lavoro e al supporto psicologico, sociale e legale per i collaboratori, competenze svolte in Francia dalla nostra società Stimulus, Corrente dimostra la nostra volontà di offrire ai nostri un supporto adeguato a tutto il mercato europeo, con gli stessi requisiti di qualità ovunque. Con questa acquisizione, rafforziamo il nostro status di gruppo di consulenza leader in Europa dedicato alla dimensione umana del lavoro”.

David Mahé, Presidente e Fondatore di Human & Work



“In questi anni abbiamo assistito a un importante cambiamento nel modo in cui le organizzazioni e i responsabili HR si rapportano al tema della salute mentale. Per un numero sempre maggiore di organizzazioni, il benessere psicologico dei collaboratori non è diventato solo un elemento centrale nelle politiche di wellbeing ma anche un importante driver strategico, capace di incidere sulle politiche di sviluppo e crescita. La presenza nel Gruppo di una società così importante nel mercato tedesco come Corrente non solo ci permetterà di rispondere meglio a specifiche esigenze dei nostri clienti a livello locale. Questa acquisizione è, infatti, un'occasione per tutto il team di Stimulus Italia per la creazione di nuove sinergie e lo sviluppo di competenze che ci permettano di rafforzare e sviluppare una visione e un approccio scientifico ed europeo alla Mental Health sempre aggiornato, al passo con gli sviluppi sociali ed economici che stiamo vivendo.”.

Andrea Bertolotti, Country Manager, Stimulus Italia





STIMULUS PEOPLE

Mental Health at Work: le Linee Guida
dell'Organizzazione Mondiale della Sanità

7 domande su progetti internazionali di benessere
psicologico al lavoro

L'intelligenza emotiva a supporto della Persona e
dei team

MENTAL HEALTH AT WORK: LE LINEE GUIDA DELL'ORGANIZZAZIONE MONDIALE DELLA SANITÀ



Il 28 settembre 2022 sono state pubblicate le Linee Guida dell'Organizzazione Mondiale della Sanità sulla promozione della salute mentale nei luoghi di lavoro.

Si tratta di un punto di arrivo importante nella costruzione di una cultura del lavoro capace di coniugare il benessere e la produttività delle persone: un cambiamento culturale iniziato molti anni fa che si sta concretizzando più di recente in risposta ai disagi causati dalla pandemia, dalla Great Resignation al Quiet Quitting.



Facciamo il punto per capire perché questo testo è così importante e quali sono le best practice raccomandate per costruire un mondo del lavoro più inclusivo, responsabile e sereno.

a cura di
Diego Scarselli,
Operations Manager
 Stimulus Italia



TRE OBIETTIVI PER LE ORGANIZZAZIONI

L'impianto delle nuove Linee Guida OMS è costituito da tre **obiettivi progressivi**, tesi a creare un ambiente di lavoro che permetta di esprimere le capacità di ogni persona (**Enabling environment**).

Il primo obiettivo è che l'organizzazione del lavoro possa tutelare la salute mentale delle persone (**prevenzione dei rischi psicosociali**)

Il secondo, che il lavoro possa potenziare le risorse individuali e collettive necessarie per raggiungere uno stato di benessere duraturo (**promozione della salute**)

Il terzo è che il lavoro possa includere e valorizzare le minoranze che sono oggetto di discriminazione (**supporto e inclusione**)

Si tratta di obiettivi a cui molte organizzazioni stanno dedicando energia e attenzione, ma il **percorso da fare è ancora lungo**: come testimonia la recente **Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022**, nonostante il benessere psicologico sia idealmente oggetto di tutela quanto il benessere fisico, le misure tese a garantire la salute mentale nei luoghi di lavoro sono ancora poco diffuse.

Alla base di queste carenze vi è senza dubbio la confusione che aleggia intorno al concetto di Mental health at work, un tema tanto apprezzato quanto ancora incompreso.



In questa fase storica, infatti, molte aziende attuano piani di well-being in risposta ai bisogni dei propri collaboratori, senza apparentemente seguire una strategia comune:

- alcune aziende, per esempio, puntano principalmente sull'identificazione dei fattori di rischio legati al lavoro, altre sul supporto psicologico individuale per problematiche di natura personale;
- alcune aziende puntano sulla costruzione di una cultura aziendale attenta ai bisogni delle persone, altre sull'empowerment delle competenze genitoriali, relazionali e di caregiving;
- altre ancora investono sulla valorizzazione delle diversità e sulla creazione di un clima psicologicamente sicuro.

LE SEI AREE DI INTERVENTO

Le Linee Guida OMS sulla salute mentale nei luoghi di lavoro si pongono prima di tutto come un testo unico, completo e accessibile, in cui far convergere in modo logico e organizzato le best practice attuate dalle aziende in materia di Mental Health at Work.

Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, le aziende dovrebbero ripartire gli interventi destinati a migliorare l'ambiente di lavoro in sei aree differenti.

01. Interventi organizzativi: vengono descritti i principi attraverso cui orientare i cambiamenti organizzativi a tutela della salute mentale dei collaboratori, con particolare riferimento ai fattori di rischio psicosociale e alle professioni più a rischio; si tratta di un'area d'intervento ancora poco conosciuta, al di fuori del mondo accademico, che consiste nell'analisi del rapporto tra l'organizzazione del lavoro e i suoi effetti sulla salute degli individui.

02. Formazione manageriale: si sottolinea l'importanza di formare i manager sulla gestione dei fattori lavorativi che impattano sul benessere proprio e dei propri collaboratori; questa parte include la formazione su come riconoscere e supportare i collaboratori in difficoltà e su come orientarli verso la rete di supporto aziendale e territoriale.

03. Formazione dei collaboratori: rientrano in quest'area i programmi di sensibilizzazione volti a sottolineare l'importanza di gestire i cambiamenti che si verificano nei livelli di benessere psicologico lungo tutto l'arco di vita, da quelli legati alle normali fasi del ciclo di vita a quelli legati all'insorgere di problematiche specifiche; particolare attenzione è dedicata al riconoscimento dei pregiudizi sui problemi di salute mentale diffusi nella popolazione.

04. Interventi individuali: vengono descritti gli interventi di empowerment finalizzati ad aumentare la capacità degli individui di affrontare i fattori di stress, legati sia alla sfera privata sia alla sfera lavorativa; storicamente sono i primi interventi attuati dalle aziende per rispondere ai bisogni dei propri collaboratori, come gli Employee Assistance Program o gli interventi di Critical Incident Stress Management.

05. Interventi di supporto per il rientro al lavoro dopo un'assenza prolungata: vengono illustrate le raccomandazioni per accogliere i collaboratori che hanno subito un drastico cambiamento di vita e lavorativo a causa dell'insorgenza di un disagio mentale; sono progetti altamente personalizzati, che si basano sul coinvolgimento attivo di manager e collaboratori per garantire un ambiente di lavoro il più possibile tutelante.

06. Inserimento di persone affette da problemi di salute mentale: nell'ultima parte del testo vengono illustrate le raccomandazioni relative all'assunzione di soggetti svantaggiati, al fine di rendere il lavoro un'esperienza arricchente sia per gli individui sia per l'organizzazione nel suo complesso.

IN CONCLUSIONE

Le Linee Guida dell'O.M.S. sulla promozione della salute mentale al lavoro si pongono, dunque, come **un caposaldo per calibrare gli interventi di well-being in funzione dei punti di miglioramento della propria organizzazione.** L'idea fondativa, sostenuta dall'OMS fin dal 1946 e ampiamente dimostrata dalla ricerca, è che la salute influenza la performance individuale e collettiva ed è al tempo stesso influenzata dalla capacità di generare valore.



Preservare la capacità delle persone di soddisfare i propri bisogni e di contribuire al benessere collettivo sarà l'obiettivo a cui le aziende dovranno tendere per superare la complessa fase storica che caratterizza il nostro tempo.

7 DOMANDE SU PROGETTI INTERNAZIONALI DI BENESSERE PSICOLOGICO AL LAVORO



Ad ottobre, in concomitanza con la giornata internazionale dedicata alla Salute Mentale, sono state molte le opportunità di scambio ed approfondimento in materia di best practice per promuovere la Salute Mentale e il benessere psicologico al lavoro. Più in particolare, abbiamo dedicato un'intervista per conoscere meglio il prezioso lavoro e l'esperienza della nostra International Project Manager Ketut David-Liège la quale giornalmente confronta con i direttori e i responsabili delle risorse umane di aziende multinazionali, per costruire insieme programmi ed interventi volti a prevenire i rischi psico-sociali e a migliorare il clima aziendale.

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



Ospite
Ketut David-Liège,
International Project Manager,
Human&Work



Oggi continuiamo a leggere che la salute mentale è diventata una priorità per le aziende. In quanto Project Manager internazionale, noti delle tendenze su come le aziende decidono di promuovere il benessere al lavoro?

Oggi più che mai, il benessere emotivo è diventato un tema fondamentale per qualsiasi azienda. Ma non si tratta di un problema nuovo; la pandemia con il suo impatto negativo sulla salute mentale, ne ha semplicemente aumentato la consapevolezza. Ha segnato un punto di svolta in cui la maggior parte delle aziende ha dovuto concentrarsi sulla cura del proprio personale. Improvvisamente, l'equilibrio tra lavoro e vita privata è stato messo più che mai a dura prova. I manager hanno dovuto svolgere un ruolo cruciale per garantire la salute e la sicurezza dei loro team, sia sul posto di lavoro che da remoto.

Questa nuova consapevolezza crea un'opportunità senza precedenti per integrare la salute psicologica come pilastro nella strategia di ogni azienda e contribuire così al suo successo a livello internazionale. Infatti, vediamo i responsabili delle risorse umane approfittare di questa nuova tendenza per promuovere internamente politiche globali in un modo che non avevano mai immaginato prima.

Penso ad un nostro cliente nel settore del lusso, che ha deciso di dedicare la riunione annuale dei senior manager al benessere al lavoro e ha lanciato un programma di formazione globale in tutti i Paesi EMEA.

Possiamo confermare che negli ultimi anni sempre più organizzazioni multinazionali si siano affacciate alla possibilità di costruire progetti su scala internazionale?

La pandemia ha avuto la particolarità di impattare tutto il mondo nello stesso momento e su ampia scala. Tutti i manager e i collaboratori hanno dovuto affrontare le stesse sfide, indipendentemente da dove si trovavano, e hanno condiviso le stesse difficoltà. I team di tutto il mondo hanno unito le forze e imparato a lavorare insieme. Grazie alla condivisione di best practice, ci si è concentrati su soluzioni comuni; per questo oggi sembra più coerente per le aziende multinazionali approcciare i diversi problemi a livello internazionale.

Per farti un esempio, uno dei nostri clienti nel settore bancario, ha incontrato difficoltà nel promuovere l'utilizzo del proprio Programma di Assistenza ai Collaboratori (E.A.P.), nei pochi Paesi in cui era stato attivato.

Hanno capito che, per cambiare radicalmente la percezione di questo servizio, dovevano fornirlo e renderlo prioritario in tutti i Paesi in cui sono presenti. È così che oggi hanno scelto di implementare il servizio su larga scala a livello globale.

In relazione a programmi di formazione e Programmi di Assistenza ai Collaboratori (E.A.P.), quali sono le diverse azioni previste dai programmi globali di supporto emotivo sul lavoro?

Un programma globale ha l'ambizione di supportare le aziende con un approccio olistico che va dalla consulenza organizzativa al supporto ai singoli individui, toccando le aree di prevenzione, sensibilizzazione e supporto.

Una prima dimensione consiste nel migliorare le condizioni di lavoro a livello organizzativo. Incoraggiamo le aziende a prendersi il tempo necessario per considerare l'impatto che le condizioni di lavoro hanno sulla salute mentale del personale.

Una valutazione approfondita dei rischi psicologici in azienda consentirà di elaborare piani d'azione per prevenire o ridurre i rischi psico-sociali, e migliorare il benessere al lavoro.

Per esempio, supporteremo un Gruppo nel **processo di fusione** che avrà un impatto su 4.000 dipendenti in 4 Paesi. Andremo a valutare come prima cosa i livelli di rischio attraverso studi quantitativi e qualitativi. Ciò consentirà, attraverso un solido approccio scientifico, di identificare i principali rischi e di offrire raccomandazioni.

La conduzione di quest'indagine a livello globale garantirà che le politiche e l'organizzazione tengano conto sia della strategia globale che di tutte le specificità locali.

Oltre agli studi di analisi e valutazione organizzativa, quali sono gli strumenti per sensibilizzare le popolazioni aziendali?

Qui, entriamo nel **secondo livello di prevenzione: lo sviluppo delle soft skills del personale**, sia a livello manageriale che personale. Occorre valorizzare e promuovere una sana cultura manageriale, un'organizzazione efficiente e relazioni solide.

Raccomandiamo anche lo sviluppo delle competenze individuali. Mettendo in discussione i rigidi schemi mentali e gli stereotipi, i collaboratori miglioreranno la loro capacità di gestire la pressione e di individuare precocemente i sintomi causati dallo stress.

Oggi le aziende sperimentano spesso cambiamenti e trasformazioni su scala globale.

Per esempio, lavoriamo con un'azienda industriale che sta affrontando un importante cambiamento nell'utilizzo di strumenti digitali che riguarderà tutte le loro realtà nel mondo.

Hanno deciso come azione preventiva, di attivare un ampio programma di formazione in 11 Paesi per preparare i 300 manager non solo a essere pronti per la trasformazione a livello operativo, ma anche per essere pronti a padroneggiare gli strumenti necessari per individuare e limitare l'eventuale stress di tutti i collaboratori.

Detto questo, anche i programmi di supporto al personale fondano le basi in un'etica di cura. Si tratta qui del terzo livello di prevenzione. Numerosi studi hanno dimostrato che le aziende che si prendono cura dei loro collaboratori con azioni concrete migliorano notevolmente i livelli di benessere nella loro organizzazione.

È questo il caso dei Programmi di Assistenza ai Collaboratori (E.A.P.), ma anche degli interventi mirati a seguito di eventi critici ed emotivamente impattanti.



In base alla tua esperienza, quali sono secondo te i fattori chiave di successo per le aziende che implementano un programma di benessere a livello globale?

“Per avere successo, un programma globale dovrebbe coprire le seguenti 3 dimensioni: interventi di analisi e valutazione organizzativa, percorsi di formazione per lo sviluppo delle competenze del personale e programmi di supporto e accompagnamento per i collaboratori.

Vi cito il caso di una **grande azienda del settore energetico**, dove i collaboratori affrontano rischi fisici concreti sul posto di lavoro, per cui abbiamo realizzato il seguente programma in 36 Paesi nel mondo: identificando la necessità di un supporto psicologico in caso di incidente critico, li abbiamo supportati nella formazione di personale incaricato a svolgere il Primo Soccorso Psicologico (PSA) all'interno dei loro team, includendo: un'ampia azione di sensibilizzazione per tutti i collaboratori, l'identificazione dei volontari e il lavoro di formazione in gruppo.

Le competenze dei referenti PSA consentono di elargire un primo soccorso alle persone impattate, ancora prima che dei team di professionisti esterni intervengano secondo le modalità previste dai protocolli di Gestione di Crisi.

In secondo luogo, il consentire una coerenza e un allineamento a livello globale nelle iniziative di benessere e salute mentale, è un fattore chiave di successo.

Una strategia a livello mondiale consente il **benchmarking** e l'**allineamento delle politiche di gruppo**. Una politica aziendale perfettamente allineata in tutti i Paesi aumenterà l'influenza dell'azienda e favorirà il senso di appartenenza dei collaboratori.

Tuttavia, è fondamentale che il programma, pur rappresentando la strategia aziendale a livello globale, sia adattato alle esigenze specifiche dell'azienda e dei suoi collaboratori anche a livello locale.

Quando ci viene chiesto se sia più consigliabile **implementare una politica top-down o bottom-up** dico che: tra un'azienda che punta su una strategia guidata dalla sede centrale e standardizzata in tutti i Paesi, o su una ispirata da iniziative locali, il nostro consiglio è di preferire quello che chiamiamo un approccio “glocal” con ispirazione globale, e realizzazione e adattamento locali

Quale sarebbe il tuo consiglio a un responsabile delle risorse umane che desidera promuovere il benessere sul lavoro?

Il mio consiglio è: OSA!

I collaboratori hanno bisogno di aiuto!

Il nostro mondo è pieno di incertezze e caratterizzato da: conflitti, crisi ambientale, inflazione, violenza quotidiana dilagante... Hanno bisogno di sostegno e sono disponibili per loro molti servizi mirati: un servizio per sostenere il personale ucraino e i rifugiati? Della consulenza finanziaria in un contesto di inflazione? Tutto questo è disponibile ed erogabile dai nostri team di esperti.

Prendetevi cura dei vostri manager!

La pressione sui manager è alta. Riceviamo dalle aziende molte richieste di servizi per sostenerli. Essi saranno infatti i principali ambasciatori del benessere nella vostra azienda.

Siete un responsabile delle risorse umane in un dato Paese?

Non aspettiate delle direttive globali!

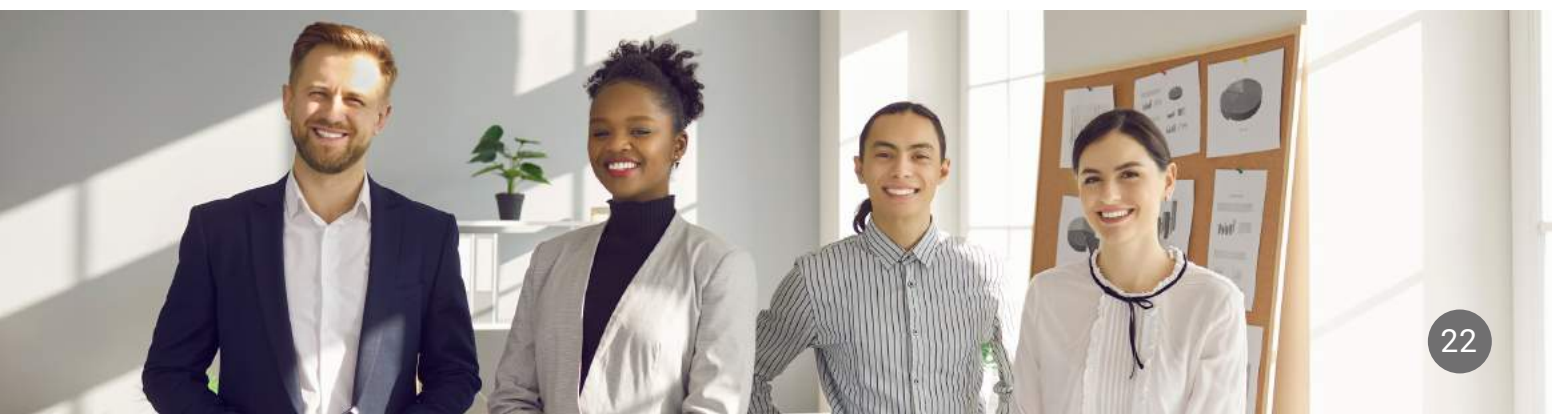
Riceviamo ogni giorno chiamate dai team di Risorse Umane internazionali perché vogliono adottare le stesse politiche locali alle quali si sono ispirati. Siate voi a prendere l'iniziativa!

Siate ambiziosi!

Il modo migliore per promuovere una politica di benessere coerente è inserirla in una strategia globale e coinvolgere tutti i team locali nel percorso... tenendo conto delle diverse specificità ed esigenze.

Un'ultima frase per concludere?

Think Global. Act Local.



L'INTELLIGENZA EMOTIVA A SUPPORTO DELLA PERSONA E DEI TEAM



Nel 2022, Andriani S.pA azienda del settore innovation Food con sede a Gravina di Puglia, in collaborazione con Stimulus Italia, ha attivato per le proprie persone un percorso di formazione sull'Intelligenza Emotiva.

Mariangela Candido, HR director di Andriani SPA, ha accettato di condividere e raccontare la propria esperienza diretta.

a cura di
Lorenza Pastore,
Psicologa e Formatrice
 Stimulus Italia



Ospite
Mariangela Candido,
HR Director
 Andriani SPA



Quali motivazioni vi hanno spinto a trattare il tema dell'intelligenza emotiva all'interno della vostra organizzazione?

L'intelligenza emotiva, quale capacità di riconoscere, comprendere, etichettare e gestire le emozioni proprie e altrui, viene definita una delle competenze trasversali del futuro, che è opportuno valorizzare e sviluppare per affrontare al meglio le evoluzioni dei sistemi sociali ed organizzativi.

Puntare sulla valorizzazione di questa competenza significa dotare i nostri collaboratori di strumenti utili per gestire con maggiore serenità e consapevolezza le relazioni con i propri colleghi, ma anche personali, migliorando l'ascolto attivo, l'empatia e la capacità di collaborazione. Questo consente a ciascuno di migliorare anche il proprio stato di benessere sul lavoro, incrementando la motivazione intrinseca, l'engagement e la performance.



Come si inserisce il percorso svolto all'interno del vostro piano di formazione e sviluppo dei vostri collaboratori?

La formazione è per Andriani un asset fondamentale di crescita, valorizzazione e sviluppo di **competenze e potenzialità**, che permette a ciascuno non solo di migliorare costantemente le proprie hard e soft skills, ma anche di “fiorire” nelle proprie attitudini, potenzialità, aspirazioni.

Andriani costruisce annualmente percorsi formativi personalizzati per tutti i collaboratori, con piani formativi continui e strutturati, che garantiscano di raggiungere obiettivi di soddisfazione ed efficacia.

Da alcuni anni stiamo inoltre lavorando a progetti aziendali di prevenzione dello stress sul lavoro, in cui va ad allinearsi il corso in Gestione delle emozioni, che riteniamo essere di grande valore nell'aiutare ciascuno di noi a riconoscere i propri stati emotivi, potenziali stati di stress e fattori che lo generano, imparare a distinguere eustress da distress, valutare le situazioni che scatenano determinate emozioni e gestirle al meglio. di talenti.

In che modo sviluppare l'intelligenza emotiva a tutti i livelli dell'organizzazione possa servire alle persone per svolgere al meglio il proprio lavoro?

Lo sviluppo della competenza emotiva permette di **migliorare la capacità di regolare e gestire le proprie emozioni**, rendendo così ciascun lavoratore sempre più efficiente nella conduzione di relazioni positive e nell'attuazione di comportamenti socializzanti.

Teniamo conto che è proprio attraverso le relazioni, i contesti di confronto e di collaborazione che la competenza emotiva si modella, partendo dalla capacità di riconoscere e regolare i propri stati emotivi, che consente di facilitare interazioni, comunicazioni, risoluzione di problemi e raggiungimento degli obiettivi. Daniel Goleman, che ha approfondito il concetto di intelligenza emotiva, introdotto nel 1990 da Salovey e Mayer, ci insegna che la competenza emotiva si struttura attraverso competenze personali e competenze sociali, evidenziando punti di forza e aree di miglioramento.

Ed è proprio sulla base di tale riconoscimento che **si può migliorare sempre più la gestione delle attività lavorative quotidiane, gli scambi comunicativi e quindi anche il well-being**. Conoscere se stessi e ascoltare, comprendere le emozioni, esigenze e sentimenti altrui può aiutarci a raggiungere un più forte senso di benessere e quindi di Felicità, incrementando il senso di appartenenza all'Azienda e rinsaldando il contratto informale con la stessa, con positivi impatti sui livelli di produttività.

Noi esseri umani siamo costituiti da emozioni, sono ciò che ci caratterizza e distingue gli uni dagli altri, per questo vanno ascoltate e coltivate all'interno dei contesti organizzativi: solo in questo modo possiamo ottenere un reale benessere mentale, parte fondamentale del nostro vissuto quotidiano sia sul lavoro che nella vita privata.

Come è stato tornare a fare una formazione in presenza e quali plus vi sono?

Durante il periodo della pandemia abbiamo sperimentato diverse modalità di formazione a distanza, cercando di mantenere una strategia formativa immersiva e di edu-tainment, ma devo dire che **molti colleghi e colleghe richiedevano il contatto umano che è un aspetto sempre fondamentale per un'esperienza più profonda e completa della vita aziendale.**

Quindi confermo che sono stati tutti entusiasti di tornare alla formazione in presenza, fare lavori di gruppo, esperienze outdoor tipo il parco avventure, escursioni in mountain bike e condividere momenti di svago e divertimento, oltre che apprendimento.

L'IMPORTANZA DELL'INTELLIGENZA EMOTIVA NELLE ORGANIZZAZIONI

L'intelligenza emotiva è la capacità di identificare e gestire le proprie emozioni, e comprendere le emozioni degli altri. **Saper gestire consapevolmente le proprie emozioni e quelle delle altre persone è una qualità fondamentale per il nostro benessere psicologico e sociale sia nella propria vita personale ma anche in quella lavorativa.**

Si tratta di un concetto che fa riferimento anche alla capacità di trovare dentro di sé la motivazione intrinseca necessaria a portare a termine attività e compiti nonostante momenti emotivamente carichi.

Da anni si parla di intelligenza emotiva in azienda e studi recenti la identificano come un elemento ormai imprescindibile all'interno delle organizzazioni. Nel dipingere lo scenario lavorativo del futuro, infatti, il World Economic Forum annovera l'intelligenza emotiva tra le 10 soft skills più ricercate da qui ai prossimi anni. Evidenze emerse anche da una ricerca di McKinsey del 2018 che sottolinea come nel 2030 vi sarà un aumento della domanda di queste skills in azienda pari al 30%.

All'interno dei contesti lavorativi d'oggi questa assume un'importanza rilevante in quanto i lavoratori emotivamente intelligenti partecipano alla creazione di ambienti sani per lo scambio di idee e feedback, caratterizzati da elevata collaborazione, empatia e coinvolgimento con il team e con l'azienda.



SOCIAL CARE

Nuove dipendenze: un fenomeno in crescita

Social Care: tre dati utili per orientarsi tra nuovi bisogni

NUOVE DIPENDENZE: UN FENOMENO IN CRESCITA



Da qualche tempo si sente parlare di nuove dipendenze, ma *di che cosa si tratta realmente? Perché stanno aumentando così rapidamente? A chi ci si può rivolgere per un supporto?*

In questo articolo cercheremo di rispondere a tutte queste domande, offrendo degli spunti di riflessione su questa importante tematica.

COSA SI INTENDE PER NUOVE DIPENZE?

Le nuove dipendenze, note anche come New Addiction, sono dipendenze di tipo comportamentale, in quanto non prevedono l'abuso di sostanze (come ad esempio l'alcool, gli oppiacei, la cocaiana...).

Si tratta di una serie di atteggiamenti che portano chi ne soffre a perdere il controllo e spesso cercare una rapida via di fuga dalla sofferenza emotiva o fisica, che però porta a conseguenze a lungo termine molto dannose.

a cura di
Sara Comandatore,
Social Care Coordinator
Stimulus Italia



Un aspetto che le rende di difficile diagnosi è il fatto che si tratta nella maggior parte dei casi di condotte e di comportamenti che possono essere considerati leciti (l'uso delle tecnologie, lo shopping, le relazioni affettive e sessuali) e diventano devianti e pericolosi per il loro abuso, più che per il loro uso.

“La differenza tra un sano entusiasmo, sebbene eccessivo, e la dipendenza patologica è che i sani entusiasmi arricchiscono la vita, mentre le addictions la impoveriscono”
(Griffith, 2005)

Tra le nuove dipendenze possiamo trovare: le dipendenze tecnologiche, il gioco d'azzardo, la dipendenza da sesso, lavoro, telefono cellulare, lo shopping compulsivo, la dipendenza affettiva.



Per quanto riguarda il **gioco d'azzardo** è necessario sottolineare un aspetto importante, a differenza di tutte le altre addiction, è l'unico al momento a essere stato riconosciuto e inserito all'interno del DSM V (2013), cioè il Manuale Diagnostico e Statistico dei Disturbi Mentali che ogni specialista non solo conosce, ma a cui si riferisce a livello mondiale.

Il Disturbo da Gioco d'Azzardo (gambling) è stato quindi inserito nella categoria "Disturbi da dipendenza e correlati all'uso di sostanze" nel sottogruppo "Disturbi non correlati all'uso di sostanze".

Ci sono alcuni **elementi che accumulano tutte le dipendenze:**

- la rilevanza che il comportamento tende ad avere per il soggetto, portandolo spesso ad annullarsi (e annientarsi) pur di metterlo in atto ininterrottamente;
- i cambiamenti di umore che frequentemente vengono manifestati da chi ne soffre;
- i sintomi da astinenza: stati d'animo o conseguenze fisiche spiacevoli (es. senso di malessere, irritabilità, pensiero ossessivo, disagio), conseguenti alla diminuzione o interruzione drastica dell'attività;
- la possibilità di recidive, anche a distanza di molti anni;
- la perdita di controllo, il senso di benessere e sollievo nel momento in cui vengono messi in atto i comportamenti e l'atteggiamento compulsivo sono ulteriori tratti comuni tra le diverse tipologie di dipendenze.

Tra gli aspetti comuni e trasversali a tutte le dipendenze troviamo il fatto che **chi ne soffre è convinto molto spesso di riuscire in autonomia ad occuparsi della questione, non riconoscendo la reale entità del problema.**

PERCHÉ UN INCREMENTO DELLE NEW ADDICTION?

L'incidenza è tale che molti studiosi sono concordi nell'affermare che **queste nuove forme di dipendenza siano malattie emblematiche della postmodernità** (Valleur e Matysiak 2004).

I ricercatori riconducono questo aumento a una maggiore incertezza, a un futuro sempre più vago, alla difficoltà delle persone di trovare dei punti di riferimento stabili.

In aggiunta a questi elementi, **la diffusione delle nuove tecnologie non ha fatto altro che aumentare le difficoltà soprattutto di comunicazione tra le persone, generando in questo modo un uso improprio di questi strumenti.** Inoltre, a causa della ricerca spesso ossessiva del prestigio sociale, economico e dei giudizi altrui chi spesso è più indifeso e fragile di fronte alle New Addiction sono i più giovani.

Nei loro confronti, non solo i genitori, ma l'intera società deve mantenere alta l'allerta, perché spesso le informazioni che loro percepiscono e interiorizzano con maggiore facilità, sono quelle dei mass e social media e quindi sempre a loro disposizione e caratterizzate dalla velocità.



COSA FARE IN CASO DI BISOGNO?

In caso di difficoltà è bene rivolgersi a degli specialisti, possono essere psicologi specializzati in questa particolare area, oppure ci si può rivolgere ai SerD (Servizi per le dipendenze).

Questi centri hanno le stesse funzioni che ricoprivano i SerT (Servizi per le Tossicodipendenze) fino a poco tempo fa, solo si occupano appunto anche delle dipendenze comportamentali e non solo di quelle da sostanze.

Si tratta comunque di servizi gratuiti e diretti, quindi ci si può rivolgere non solo senza il pagamento di ticket, ma anche senza dover presentare nessuna impegnativa del medico.

In questi centri si può trovare il giusto supporto, in quanto vi operano solo operatori specializzati che conoscono la problematica.

Quando, invece, è un nostro caro ad avere un problema legato a una qualsiasi dipendenza è bene aiutarlo a **passare dalla fase chiamata di "precontemplazione"** (cioè la fase iniziale in cui la persona non riconosce di avere un problema e quindi non è intenzionata a occuparsene), alla fase di "contemplazione", in cui il diretto interessato comincia a rendersi conto di essere in difficoltà e di avere bisogno di aiuto.

In queste situazioni è importante **essere disponibili e aperti al dialogo** (*senza arrivare a essere giudicante*), in modo che il soggetto che ha bisogno possa sentirsi accolto e supportato.

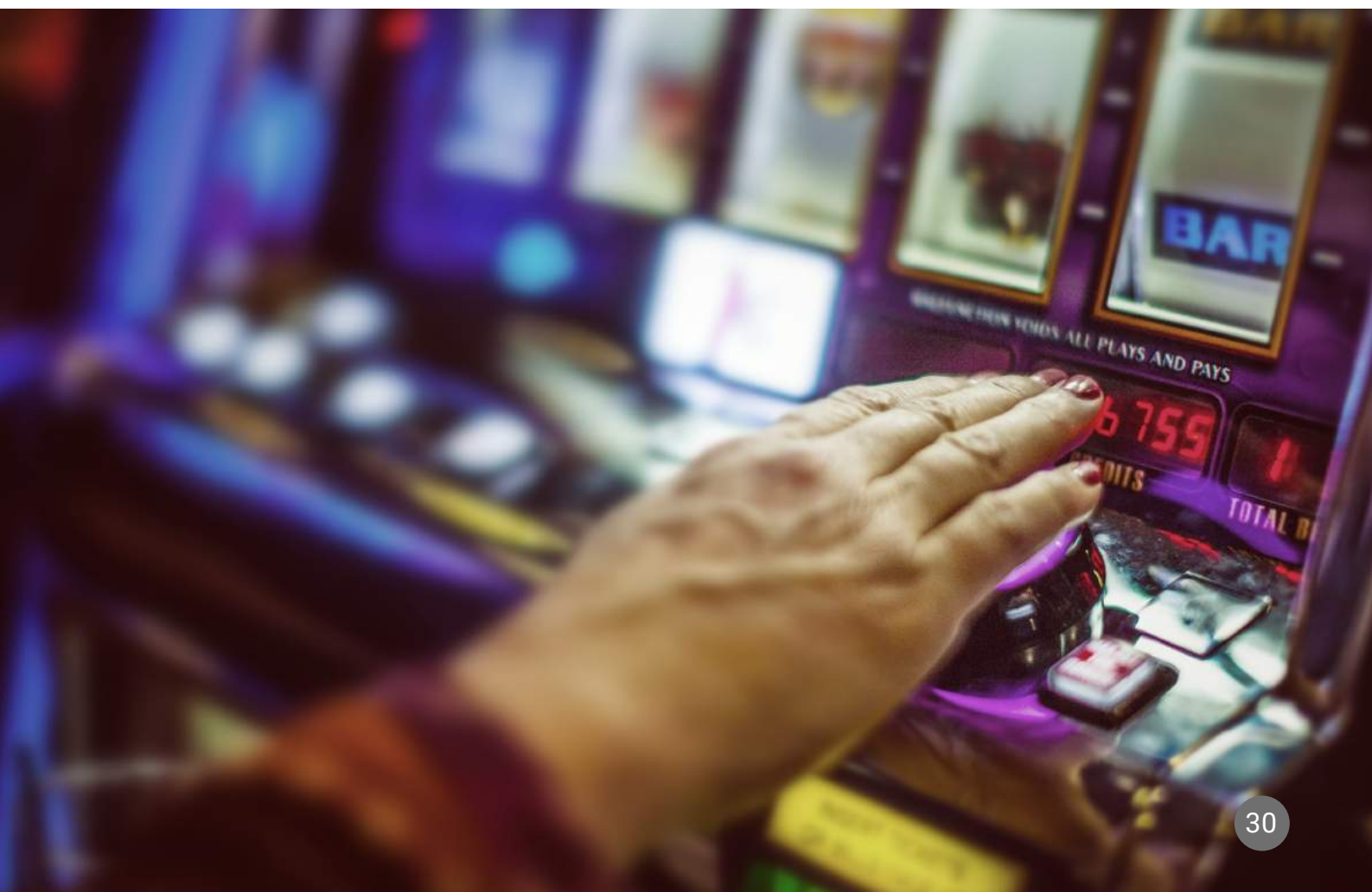
Bisogna però fare molta **attenzione a non cadere nell'accondiscendenza**, certi comportamenti non vanno né permessi né accettati; il supporto offerto è volto ad aumentare la consapevolezza della problematica non all'indulgenza. Un ultimo importante suggerimento è quello di cercare di allontanare eventuali tentazioni e quindi anche di proporgli occasioni di incontro "sano".

PER CONCLUDERE

A causa della rapidità con cui le nuove dipendenze si stanno diffondendo e dell'assenza di una vera e propria ricerca approfondita su questa tematica molto spesso è difficile stabilire l'entità del problema e fare una vera e propria diagnosi (tanto che al momento solo il Disturbo da Gioco d'Azzardo è stato inserito all'interno del DSM V).

Quello che tutti noi possiamo fare è chiederci se qualcosa all'interno della nostra vita ci condiziona in modo impattante (dal lavoro, alle relazioni, alle tecnologie) e soprattutto confrontarci con chi ci sta vicino e ci vuole bene, in modo da aver un punto di vista oggettivo.

Bisogna altresì fare attenzione ai fattori di rischio come il perpetrarsi di conflitti, le situazioni di disagio familiare o sociale e le difficoltà psicologiche in generale; in presenza di (uno o più di) questi elementi è necessario tenere la soglia di attenzione sempre alta per noi e per i nostri cari.



SOCIAL CARE: TRE DATI UTILI PER ORIENTARSI TRA NUOVI BISOGNI



L'emergere di una disabilità o la gestione di un familiare anziano non autosufficiente sono momenti che possono risultare gravosi per l'individuo.

Lo stesso può valere, tuttavia, anche per altri momenti più piacevoli nella vita di un individuo, come, ad esempio, la nascita di un figlio.

Dall'analisi dei dati delle nostre linee di ascolto, emerge, infatti, come le persone siano chiamate sempre più a sostenere fatiche e disagi legati a circostanze che possono risultare difficili da gestire.

Sono momenti che possono essere molto gravosi per l'individuo, con il rischio di sentimenti di solitudine, abbandono e grande sofferenza e che spesso vengono sottaciuti o addirittura nascosti ai propri responsabili.

Le stesse Linee Guida OMS raccomandano la formazione dei dirigenti, per sviluppare la loro capacità di prevenire gli ambienti di lavoro stressanti e di rispondere ai lavoratori in difficoltà, anche di fronte a nuove situazioni che possono impattare sul benessere della persona.

a cura di
Sara Comandatore,
Social Care Coordinator
 Stimulus Italia



In vista dell'approssimarsi di un nuovo anno, abbiamo raccolto tre dati statistici significativi, che possono aiutare i professionisti delle Risorse Umane ad anticipare nuovi bisogni e programmare interventi organizzativi su bisogni sempre più significativi tra i propri collaboratori.



GENITORI E DIMISSIONI VOLONTARIE NEI PRIMI TRE ANNI DI VITA DEI FIGLI

Nel 2020, 42.000 genitori di bambini 0-3 hanno dato le dimissioni, il 77% erano madri.

Le statistiche indicano che la maggior parte ha un bambino con meno di un anno di età e quindi bisognoso di accudimento. Sul complesso dei richiedenti, il 61% ha un figlio, il 32% due figli e il 7% più di due.

Questi numeri ci fanno capire quanto sia delicato il momento della nascita di un bambino all'interno di una famiglia. Le dinamiche e gli equilibri vengono completamente modificati: all'interno del contesto familiare tutto è cambiato, tuttavia all'esterno sembra che il tempo non sia trascorso.

La difficoltà di poter avere maggiore flessibilità oraria o un orario di lavoro ridotto spesso portano i genitori a decidere di dare le dimissioni.

Questa situazione ha maggiori probabilità di presentarsi quando la famiglia non ha una rete sociale di supporto su cui fare affidamento o non ha possibilità di usufruire di un servizio per l'infanzia.

CAREGIVER: COLLABORATORI CON DOPPIO LAVORO

I Caregiver sono 2 milioni e 800. L'80% dei caregiver è donna, il 60% delle donne tra il 45 e i 55 anni hanno abbandonato il lavoro.



Un altro tema trasversale a moltissime aziende è quello dei collaboratori con il ruolo anche di caregiver familiare, cioè di tutti coloro che si occupano di un familiare non autosufficiente.

È ormai risaputo come molti collaboratori si trovino costretti a ricoprire il doppio ruolo di professionisti e di assistenti a parenti anziani o disabili; spesso si tratta di una scelta obbligata, in quanto non è possibile l'inserimento in struttura per i più svariati motivi. Si tratta di situazioni non solo complesse, ma logoranti, in quanto chi è caregiver non ha la possibilità di prendersi delle "pause", l'allerta è sempre alta. Le responsabilità sono quindi sempre molte e anche le preoccupazioni.

Una ricerca Istat di qualche anno fa indicava che i caregiver sono 2 milioni e 800 mila.

Per rendere meglio l'idea si tratta di un lavoratore su tre. L'80% dei caregiver è donna, inoltre il 60% delle donne tra il 45 e i 55 anni hanno abbandonato il lavoro per prendersi cura di qualcuno.

L'ESERCITO DEGLI AUTISTICI DISOCCUPATI

85% degli autistici laureati è disoccupato

Da una interrogazione orale del Parlamento Europeo del 2021 si legge che *“Le persone autistiche, indipendentemente dalle loro esigenze di sostegno, subiscono un elevato livello di discriminazione in tutti gli aspetti della vita, compresi l'istruzione e la formazione professionale, con conseguenti scarsi risultati occupazionali. La disoccupazione colpisce in modo sproporzionato le persone autistiche, anche quelle con un livello di istruzione superiore alla media. Il loro tasso di occupazione è inferiore al 10 %, ben al di sotto dei tassi del 47% per le persone con disabilità e del 72 % per le persone senza disabilità”.*

I motivi alla base di questi dati sono molteplici a partire dalla conduzione dei colloqui che spesso non tengono in considerazione difficoltà come il mantenimento del contatto oculare, un certo tipo di eloquio e di altre abilità sociali che, per quanto a volte conosciute dalle persone autistiche, possono comunque mettere a disagio.

Inoltre, vi sono poi altri elementi che possono portare, invece, alle dimissioni di collaboratori autistici, legate ad esempio a disattenzioni dell'organizzazione dal punto di vista sensoriale (*luci al neon, stanze con diversi dipendenti o open-space e quindi particolarmente rumorose, ecc.*).

RISPONDERE A NUOVE ESIGENZE PER CREARE VALORE

L'evoluzione dei bisogni e delle esigenze dei collaboratori nei momenti di cambiamento può rappresentare un'occasione per le organizzazioni per supportare le Persone nello sviluppo di nuove skills su cui poter fare affidamento, sia nella vita personale che professionale.

Ad esempio, durante alcuni momenti formativi con i genitori emerge quanto l'esser diventato/a padre/madre abbia insegnato a ottimizzare i tempi e a pianificare con maggiore attenzione impegni e scadenze non solo personali, ma anche lavorative.

Come ribadito da T.A. Ghebreyesus, Direttore Generale dell'O.M.S.: *“La salute mentale dei collaboratori riflette anche le loro capacità di gestione (sia emotiva che pratica) di quelle situazioni impattanti che ognuno di noi incontra quotidianamente. Per questi motivi è importante che le aziende possano avviare diverse iniziative su più livelli di intervento: corsi di formazione e di supporto rivolti ai collaboratori (per il sostegno dal punto di vista burocratico, dell'organizzazione domestica e soprattutto emotivo), convenzioni con enti e cooperative che possono offrire assistenza.”*



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