PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 22 - numero 4656 di Venerdì 13 marzo 2020

Covid19 e colleghi di lavoro

Le tematiche comunicative possibili in azienda: il sospetto, i collaboratori in isolamento fiduciario e i collaboratori ammalati.

Le tematiche comunicative interne che un'azienda può trovarsi ad affrontare in questo periodo caratterizzato dalla presenza del coronavirus Covid19, sono sostanzialmente di tre tipi, seppure con aree significative di sovrapposizione.

Il sospetto

La prima riguarda la possibilità di sospettare che qualche collega, a causa dei suoi comportamenti non coerenti con le linee di attenzione emanate, o qualche collaboratore o cliente, possa essere portatore del virus.

In questo caso occorre non sottovalutare le paure espresse, ma anzi valorizzare gli atteggiamenti di autoprotezione sottesi. Valorizzare la paura è un modo straordinariamente efficace per fare in modo che le procedure adottate dall'azienda siano comprese e memorizzate. Quando invece si tende a negare la paura, riducendola a un atteggiamento di debolezza, il risultato può portare o alla sottovalutazione dell'importanza delle procedure adottate ("io non ho paura") o alla considerazione che siano predisposte più per difendere gli interessi dell'azienda che quelli dei lavoratori.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CODE] ?#>

Collaboratori in isolamento fiduciario

Il secondo caso riguarda la possibilità che un collaboratore sia posto in isolamento fiduciario (quarantena) in attesa del tampone o più semplicemente del tempo di degenza prescritto.

In questo caso credo sia fondamentale da un lato fornire informazioni obiettive sulla possibilità che il collega possa essere stato fonte di contagio anche per gli altri. Nella misura in cui le autorità sanitarie lo abbiano escluso può non bastare fare riferimento a questa valutazione, ma può essere utile aiutare i colleghi più vicini a riconoscerne la correttezza, verificando con loro stessi che non c'erano stati affatto contatti pericolosi.

In secondo luogo appare utile suscitare atteggiamenti pro sociali che riconoscano le difficoltà cui andrà in contro il collega nel suo tempo di isolamento fiduciario. Egli affronterà sia il timore di scoprirsi ammalato sia quello di poter essere fonte di contagio per i suoi familiari.

Come già sottolineato in un precedente contributo (Le decisioni aziendali in tempo di coronavirus) è importante che l'ufficio risorse umane mantenga un costante contatto con la persona in isolamento e fornisca ai colleghi informazioni sul suo stato di salute (pur nel rispetto delle minimali regole di privacy). L'essere fonte di informazione per i colleghi è pensato per evitare che

si costruiscano delle leggende o peggio delle fake news relativamente alle condizioni del collega.

Collaboratori ammalati

La terza situazione, certamente la più inquietante, riguarda il fatto che il collaboratore risulti ammalato, e magari ricoverato in ospedale. In questo caso, mantenere un contatto con lui e con la sua famiglia ed essere la fonte di informazione per tutti i colleghi sta a sottolineare l'attenzione dell'azienda per il benessere del proprio personale. Attenzione che avrà una ricaduta sia nell'immediato, essendo noto che una situazione di stress diventa anche un rischio dal punto di vista della sicurezza sul lavoro, ma ancor di più per momenti successivi alla fine di questa emergenza.

Un clima aziendale positivo e compartecipato è notoriamente una delle principali leve per aiutare l'azienda a superare le situazioni di emergenza: impararlo da questa esperienza potrà essere estremamente utile anche per il futuro.

Antonio Zuliani



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it