

Fare Benessere organizzativo: il sostegno psicologico nelle aziende

Come promuovere il supporto psicologico in Azienda al fine del miglioramento delle performance? Come definire lo spazio di ascolto, le tempistiche, i destinatari?

Ultimamente sempre più aziende sembrano rendersi conto della necessità, talvolta motivate dall'accadimento di un evento altamente traumatizzante, di offrire l'opportunità ai propri lavoratori di usufruire in diverse modalità di un supporto psicologico, inteso come forma di recupero biopsichico attraverso la strategia dell'ascolto.

È stato infatti recentemente dimostrato, attraverso una vasta esplorazione nelle tematiche dell'emergenza e del trauma, che garantire il supporto psicologico in Azienda permetta un miglioramento delle performance, riconosca un maggior coinvolgimento e motivazione del personale, garantisca un'adeguata e più verosimile visione della realtà, nonché faciliti un miglior riconoscimento degli stati emotivi correlati al vissuto, spesso di natura traumatica.

Tuttavia, potrebbe accadere che, durante il momento del colloquio, l'evento acuto traumatizzante vada in realtà a risvegliare e slentizzare vecchie questioni irrisolte, che ora riemergono inconsciamente. Di conseguenza, la persona si trova a dover affrontare più fattori, acuti e cronici; se questi sono troppi, o troppo intensi, non sempre si sente di avere i mezzi per saperli fronteggiare al meglio.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0819] ?#>

Si comprende, dunque, la sopravvenuta necessità di una più appropriata formazione della figura posta all'intervento: uno psicologo che possieda conoscenze cliniche, ma che conosca le realtà delle aziende, con la competenza e l'esperienza per riuscire a tradurre l'approccio clinico nell'ambito aziendale e delle organizzazioni.

La domanda, per niente banale, sul perché sia importante ricevere supporto psicologico in azienda, abbraccia una vasta tematica cara oramai a diverse realtà:

- In primo luogo, promuovere ed offrire gratuitamente supporto psicologico ai propri collaboratori significa che l'azienda s'impegna a garantire il loro benessere psicologico; ciò la rende un'azienda attiva, dinamica e che riconosce, nella realtà lavorativa e quotidiana, il dispendio bioenergetico senza tralasciare il risvolto psicofisico.
- In secondo luogo, aumenta la produttività e il benessere sia individuale che organizzativo: il personale affronta meglio la giornata lavorativa, si evince una maggior volontà di continuare a lavorare nell'azienda a lungo termine e i lavoratori

sono più propensi all'impegno, al punto da modificare ed attuare alcuni comportamenti a loro volta di supporto e di aiuto, con lo scopo di una migliore cooperazione ed armonia.

Molti sono gli aspetti da tenere a mente per ottenere il benessere aziendale. Tra questi, protetti dall'utilità e dalla specificità del supporto psicologico, annoveriamo i fattori di stress traumatico sul lavoro.

Non è scontato che, vista l'attualità del tema, divenga automatico da parte dell'azienda implementare ed organizzare l'intervento di sostegno psicologico. Da qui, la necessità di promuovere questa essenziale disciplina ma che si ritiene debba essere spiegata, introdotta e definita direttamente dalle figure professionali di Psicologo e/o Psicoterapeuta che andranno a supporto del lavoratore.

Dunque, come promuovere il supporto psicologico in Azienda? Innanzitutto, la cosa più importante e primaria, come sopra citato, è che la promozione e la presentazione dell'intervento all'interno dell'Azienda venga proposta e spiegata dai Professionisti di riferimento.

Definita l'importanza del supporto psicologico sul posto di lavoro, diventa necessario definire lo spazio di ascolto, le tempistiche, i destinatari che possono essere più o meno specifici.

Nonostante l'avanzare della conoscenza e delle più recenti scoperte scientifiche, l'aiuto alla persona inteso come intervento psicologico, trova ancora oggi barriere legate al pregiudizio dei secoli scorsi e non riesce a scrollarsi di dosso tutti quei tabù inerenti alla salute mentale, che ci fanno ancora sentire frasi come "*Io non ho bisogno che mi veda uno psicologo, non sono mica pazzo!*".

Tuttavia, non sarà mai sufficiente creare un singolo evento per promuovere una cultura orientata al benessere psicologico e apportare reali modifiche nei contesti organizzativi; solo col tempo, e a piccoli passi nella giusta direzione, si potrà assistere al cambiamento, e quel che ad oggi rappresenta ancora un intervento sporadico correlato ad un evento straordinario potrebbe finalmente e assumere una valenza significativa e diventare un fattore rappresentante il livello di benessere aziendale.

Nel tentare di dare alcune indicazioni e tracciare delle linee guida pratiche per iniziare a interpretare i bisogni e le preoccupazioni dei lavoratori ai diversi livelli, proponiamo di:

- attivare *focus group* e webinar formativi su argomenti relativi alla salute psicologica sia dell'individuo sia dell'organizzazione;
- aprire i *team* alla discussione sulle ipotesi di potenziali problemi di salute psicologica senza la preoccupazione che ciò possa determinare stigmatizzazione, discriminazione o divenire fonte di debolezza e dunque portare al rimprovero;
- promuovere la formazione e l'istruzione anche su base volontaria, proponendo sessioni di *coaching* e tutoraggio dei leader che, condividendo le loro esperienze personali o familiari, andrebbero a sostenere un modo efficace per dimostrare il valore e l'impegno personali.

L'Azienda, per aumentare la richiesta di accesso a questo servizio, potrebbe avviare una campagna di sensibilizzazione inviando

periodicamente newsletter che ricordino ai dipendenti, quadri e dirigenti, che questi vantaggi sono immediatamente disponibili, offerti gratuitamente e sono attivati per loro fin da subito, senza aspettare di trovarsi in emergenza e quindi in uno stato di piena crisi (tali interventi possono essere rivolti a loro ma, in caso di necessità, anche ai familiari, sostenendo un intervento di rete).

Concludo citando un'affermazione di un noto studioso, Jerome Schultz, PhD, neuropsicologo clinico e docente presso la Harvard Medical School, il quale afferma: "*È importante che il manager sia formato, sostenuto e affiancato tale da essere messo nelle condizioni di riconoscere i segnali del disagio emotivo in modo che possano reagire in modo supportivo piuttosto che punitivo*".

Buona salute mentale a tutti!

Massimo Servadio

Psicoterapeuta Sistemico-Relazionale e Psicologo del lavoro e delle organizzazioni



Licenza [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

www.puntosicuro.it