

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3333 di martedì 10 giugno 2014

Ridurre lo stress: misure a livello organizzativo e individuale

Stressnostress.ch, uno strumento per la gestione dello stress e dei rischi psicosociali nei luoghi di lavoro. Le misure di riduzione dello stress a livello organizzativo e a livello individuale. Il programma antistress quotidiano.

Bruxelles, 10 Giu ? La salute sul lavoro non deve essere intesa solo come assenza di malattie. E la salute fisica, psichica e sociale nei luoghi di lavoro non è assicurata soltanto dall'assenza dello stress ma anche dalla presenza di "fattori positivi di motivazione nei lavoratori".

A sottolineare questo aspetto è Stressnostress.ch, uno strumento pratico per la gestione dello stress e dei rischi psicosociali elaborato in Svizzera e disponibile anche in lingua italiana. Uno strumento informativo che in relazione allo stress contiene indicazioni, misure di riduzione e check list (lavoratori e dirigenti) ed è stato proposto sul [sito della nuova campagna europea "Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlati"](#) di cui il nostro giornale è [media partner](#).

Dopo aver presentato le liste di controllo e aver parlato dei sintomi di un'organizzazione aziendale sana, ci soffermiamo oggi sulle **misure a livello organizzativo e a livello individuale** individuate dal programma elvetico per [ridurre lo stress](#) in azienda.

Le misure presentate su Stressnostress.ch hanno **due obiettivi**:

- "da un lato devono servire a diminuire ed evitare lo stress sul posto di lavoro con le sue ripercussioni negative, evitando le situazioni permanenti di sollecitazione eccessiva o insufficiente, riducendo i processi negativi nell'ambito della collaborazione e nella direzione e ottimizzando le condizioni esterne di lavoro;
- d'altra parte, però, si devono anche potenziare e sviluppare fattori come margine di manovra nello svolgimento dell'attività, responsabilità personale, possibilità di partecipare alle decisioni, clima di lavoro positivo e possibilità di apprendimento e di sviluppo. Benessere personale, soddisfazione e piacere al lavoro permettono ai collaboratori di affrontare meglio e più semplicemente improvvise situazioni impegnative che dovessero sorgere per un breve lasso di tempo e quindi trovarsi anche meno rapidamente in una situazione di stress negativo".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30048] ?#>

Innanzitutto vengono elencate una serie di **misure situazionali**, di responsabilità della direzione.

Ad esempio in merito alla **valutazione delle esigenze**:

- "controllo/rielaborazione delle discussioni dei compiti/delle funzioni;
- revisione degli obiettivi attuali;
- colloquio per definire nuovi obiettivi, in cui viene in particolare dato peso a obiettivi motivanti e non generatori di stress;
- valutazione, definizione dei potenziali".

O in merito all'**organizzazione del personale**:

- controllo dell'opportunità e del senso delle direttive e delle indicazioni esistenti in azienda;
- "abbandonare dei regolamenti e sostituirli affidando maggiori competenze e responsabilità in settori chiaramente definiti;
- dirigere soprattutto ricorrendo ad accordi sugli obiettivi (piuttosto che incarichi limitati);
- possibilità di svolgere compiti diversi;

- esigere maggiore partecipazione e iniziativa, senso di responsabilità;
- coaching/assistere i dipendenti nello sfruttare "i nuovi margini di manovra".

Riguardo invece al **volume di lavoro**:

- pianificazione realistica del lavoro e della tempistica;
- critica dei termini temporali "già al momento di attribuire il lavoro/fissare gli obiettivi;
- colloqui regolari di controllo per verificare i progressi nel lavoro;
- controlli regolari e ottimizzazione dell'organizzazione, dei processi di lavoro, degli strumenti di lavoro e delle tecniche di lavoro: dove si 'spreca' tempo?"

Inoltre è importante occuparsi di:

- "**suddivisione del lavoro, compiti globali**: arricchimento/ampliamento dei compiti (job enrichment) a livello individuale, con relativo aumento delle competenze e delle responsabilità; creazione/impiego di gruppi di lavoro (parzialmente) autonomi pienamente responsabili per tutti i processi di elaborazione;
- **collaborazione**: introduzione/rafforzamento di processi di lavoro orientati sullo spirito di gruppo; promozione mirata e coerente della collaborazione (sviluppo dello spirito di gruppo); dichiarazione dei fattori di disturbo della collaborazione come compito direttivo prioritario;
- **direzione**: selezione mirata dei dirigenti con profilo chiaramente definito; formazione continua/evoluzione permanente; coaching con una tematica antistress specifica; politica di avanzamento e promozione su base pluridimensionale";
- "**influssi esterni**: prendere sul serio gli avvertimenti relativi alla pressione causata da fattori esterni; controllare l'organizzazione, eliminare le possibili fonti di disturbo; ammettere la possibilità di 'dire di no';
- **cultura aziendale**: elaborare insieme delle linee direttive per l'uso quotidiano (concentrazione sui risultati dell' analisi dello stress); comunicazione delle linee direttive; definire la strategia per l'applicazione e il controllo delle linee direttive".

Sono poi importanti anche le **misure comportamentali**, delle quali è responsabile ogni singolo collaboratore: "permettono ad ogni individuo di gestire meglio e più efficientemente il proprio stress".

Nella prassi - ricorda il sito - conviene sempre "cercare nelle situazioni di stress non soltanto le cause nell'individuo e indicare misure d'ordine comportamentale". Contemporaneamente si deve sempre "anche verificare se esistano altri fattori, al di fuori del settore di competenza del singolo, nel lavoro e nell'ambiente di lavoro, responsabili per lo stress e quindi sia necessario prendere delle misure situazionali".

È importante prendere sul serio i fenomeni di stress, "senza minimizzarli, ma neanche drammatizzarli". E se si rilevano forti tensioni negative, forti stress per un lungo periodo di tempo, non bisogna indugiare a rivolgersi "ad un medico o a un terapeuta".

Queste, molto in breve, alcune **misure comportamentali**:

- "autoesame;
- priorità nell'evoluzione /nell'apprendimento;
- assistenza di altre persone;
- tecniche di respirazione;
- rilassamento muscolare;
- ottimizzare il rapporto con il tempo;
- modificare le condizioni quadro, 'automotivazione';
- movimento, attività fisica;
- alimentazione;
- programma quotidiano".

Per comprendere meglio tali misure, possiamo presentare anche un semplice **programma antistress quotidiano personale** presente sul sito:

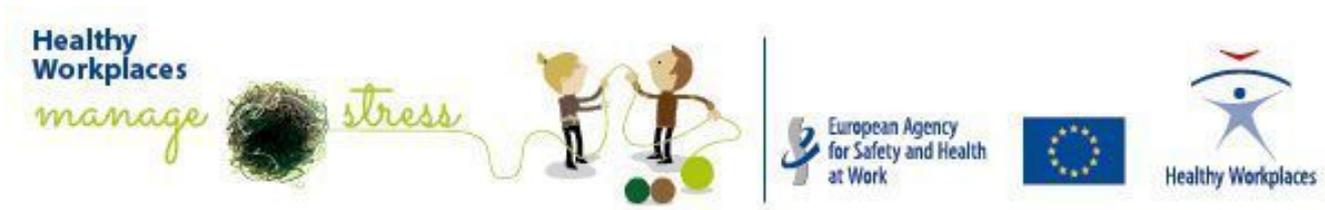
- "metto la sveglia 10 minuti prima, mi alzo tranquillamente, saluto positivamente la nuova giornata;
- faccio la mia ginnastica mattutina, mi muovo, elimino le tensioni;
- faccio sempre una sola cosa alla volta;
- vado a piedi quando devo passare da un piano all'altro (niente ascensore!);
- nel corso della giornata faccio 2 'pause passeggiata', anche se c'è tanto da fare;
- seguo una buona 'alimentazione cerebrale'" (c'è un elenco di alimenti nel capitolo " Forma fisica" del sito);
- "faccio attenzione ai segnali di stress per poterne determinarne per tempo le cause" ("prima di avvenimenti importanti");
- "ogni giorno mi offro qualche cosa che mi faccia piacere";

- mi annoto "le esperienze positive e le apprezzo (e non mi concentro sugli avvenimenti negativi);
- concludo la mia giornata di lavoro 'congedandomi' in modo formale dai compiti ancora in corso e dai problemi: li 'depongo' (li ritroverò domani!)."

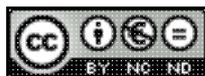
[Il sito di stressnostress.ch](http://stressnostress.ch)

I documenti presentati:

- Stressnostress.ch, " [Esempio di un programma antistress per tutti i giorni](#)" (formato PDF, 114 kB);
- Stressnostress.ch, " [Misure per diminuire e prevenire lo stress: una panoramica](#)" (formato PDF, 163 kB).



RTM



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it