

comunicazione

Lo stress da lavoro si combatte in ufficio



L'attenzione dell'azienda al benessere psicofisico dei dipendenti migliora la produttività



di Rino Sardo

Raggiungere un equilibrio fra vita lavorativa e vita privata migliora sensibilmente le performance sul posto di lavoro. Lo rivela una ricerca inter-

nazionale fatta tra oltre 2 mila direttori del personale di aziende private.

Quale importanza ha oggi la qualità della vita sul posto di lavoro? Una questione diventata di essenziale interesse, anche perché oggi passiamo la maggior parte del nostro tempo in ufficio. L'Osservatorio dell'Unione Europea ha rilevato che tra coloro che lavorano in ufficio, il 33% soffre di mal di schiena, il 28% è vittima dello stress, il 23% soffre di dolori muscolari al collo e alle spalle e un altro 23% denuncia uno stato di affaticamento generale.

Oggi i ritmi di lavoro sono più serrati ed estesi nell'arco delle 24 ore, e tutto ciò costringe a lavorare con maggiore intensità e più a lungo, in strutture spesso progettate per un'organizzazione del lavoro ormai superata. Lo straordinario sviluppo tecnologico degli ultimi anni ha contribuito ad innalzare le aspettative su rendimento, rapidità ed efficienza, a scapito del singolo individuo, costretto ad attestare le sue prestazioni sempre al massimo livello, e a seguito di ciò continuamente soggetto ad una forte condizione di stress fisico e mentale.

Nel mondo del lavoro le esigenze dei dipendenti devono essere una priorità per un'azienda che mira a mantenere alti lo sviluppo e la qualità delle prestazioni. Non si può essere insensibili alle loro richieste. Non giova a loro e di conseguenza non giova all'azienda, che perde produttività. Il 46 per cento dei dipendenti italiani vuol cambiare lavoro. A sostenerlo è una ricerca di Towers Perrin che ha coinvolto 86 mila dipendenti. Determinante è lo scarso interes-



«Un uomo lavora produttivamente se si sente trattato da uomo dove lavora e se sa che dove lavora c'è interesse a che lui stia bene»

Adam Smith

se del management verso soddisfazione e benessere dei dipendenti. Il tutto a scapito di fatturato e produttività. C'è bisogno di un cambio di direzione. Le aziende devono riscoprire le caratteristiche delle persone, le loro percezioni e affettività, e trattarle di conseguenza. Sembra banale, ma offrire ad un giovane un corso di formazione o alla giovane mamma un tempo di lavoro elastico o un asilo nido aziendale, ha un valore enorme, denota attenzione, non solo economica.

Attuare dei miglioramenti organizzativi, per prevenire lo stress legato alla vita lavorativa e conseguenti danni alla salute, significa predisporre orari lavorativi con esigenze e responsabilità extra-lavorative, consentire ai dipendenti di partecipare alle decisioni concernenti il proprio lavoro affidare incarichi congruenti con le capacità e le risorse del lavoratore e consentire possibilità di re-

cupero dopo l'esecuzione di compiti particolarmente impegnativi sul piano fisico e mentale, stabilire le mansioni in modo che il lavoro risulti dotato di significato, stimolante, offrire possibilità di interazione sociale, promuovere la formazione permanente ed evitare ambiguità circa la sicurezza del posto di lavoro e le prospettive di sviluppo professionale. Garantire il benessere in azienda dei dipendenti, assicurare spazi confortevoli, curare i colori degli uffici, realizzare strutture in grado di conciliare lavoro e tempo libero. E, ancora, ascoltare le necessità del personale e, laddove possibile, assicurare servizi aggiuntivi. Il tutto con una consapevolezza che in una società, come quella attuale, basata sul lavoro in team e la condivisione della conoscenza, star bene in ufficio aiuta a lavorare meglio e a produrre di più. Un'azienda che non si limita a rispettare le regole, ma pensa al dipendente al di là dei contratti è certamente un'azienda più produttiva.

Le "politiche del benessere" portano vantaggi di una maggiore flessibilità, rendono più semplice il recruitment, aumentano l'entusiasmo e la motivazione, riducono lo stress negativo, i periodi di malattia, il turn over e l'assenteismo. Negli Stati Uniti ed in alcuni stati nordeuropei, alcune aziende affiancano ai piani strategici e di business veri e propri piani di benessere aziendale, chiamati "wellness plan", che permettono di ottenere importanti vantaggi competitivi in conseguenza della riduzione dei costi per assenteismo e per malattie da stress, della maggiore produttività e qualità del lavoro e, infine, del minor tasso di turnover aziendale dovuto anche al miglioramento generale del clima organizzativo.

In Italia le migliori aziende cominciano ad agire, alcune inseriscono benefit collegati al benessere, altre cominciano a sperimentare vere e proprie politiche di cura della persona, sta di fatto che anche nel nostro Paese il benessere in azienda è una questione emergente di cui il management si preoccupa di valutare costi e benefici, talvolta intangibili, ma non per questo poco importanti, di progetti aziendali di "corporate wellness", ovvero di "benessere in azienda". Non bisogna dimenticare che qualsiasi business dipende da un elemento più che da ogni altro: le persone, e in particolar modo il benessere delle persone.