Stress da lavoro e i benefici della Mindfulness. Intervista allo Psicoterapeuta Raffaele Barsanti

Data: 9 febbraio 2019 | Autore: Luigi Cacciatori

ROMA, 2 SETTEMBRE 2019 - Ritmi pressanti, figure professionali esasperate dal raggiungimento di produttività sempre più ambiziose e competitive. Se aggiungiamo un ambiente ostile, lo scarso investimento per le risorse in alcune aziende che, anziché valorizzare le competenze dei dipendenti, puntano invece soltanto a massimizzare il profitto senza pensare al benessere psicologico, la possibilità che sopraggiunga lo stress non è puramente teorica.

Negli ultimi anni si sente parlare frequentemente dello stress da lavoro correlato. Nessun settore di attività sembra immune. Scopriamo, grazie all'intervento del Dottor Raffaele Barsanti - Psicologo clinico e Psicoterapeuta - le cause e i sintomi di tale problematica, nociva non soltanto per il lavoratore bensì per la diade individuo-organizzazione, e quali potrebbero essere gli effetti della Mindfulness nel trattamento dello stress da lavoro correlato.

Dottor Barsanti, cosa si intende per stress da lavoro correlato?

"E' una forma di stress, malessere psicologico, fisico e sociale circoscritto e generato da un particolare ambiente lavorativo le cui richieste sono superiori alle capacità del lavoratore. In generale definiamo lo stress come una risposta psico-fisica a stressors, fattori ambientali stressanti in cui il fattore tempo e intensità sono le principali determinanti. Ad esempio se tenessi in una mano una

penna e nell'altra una palla da bowling, quest'ultima genererebbe più stress. Ma se tenessi la penna un'ora e la palla da bowling un minuto sarebbe più stressante il primo caso. Inoltre esiste un processo di sviluppo dello stress che segue graficamente una curva a campana, perciò se pensiamo a una prestazione lo stress iniziale, definito eustress, genera un arousal ossia un'attivazione psico-fisica funzionale allo scopo, maggiore attenzione, memoria, funzioni esecutive. Ad un certo punto invece, l'aumento dell'arousal peggiorerà la performance, lo stress verrà definito distress e i processi cognitivi avranno un calo, che nell'ambiente di lavoro si traduce in malattie fisiche, assenteismo, richieste di trasferimenti ma anche perdita di lucidità e di interesse verso la propria mansione".

Le differenze con la sindrome del Burn-out e il mobbing

"Può esser utile spendere due parole per chiarire le differenze tra lo "Stress lavoro correlato" e il "Burn-out", in quanto quest'ultimo è una sindrome, un insieme di sintomi legati allo stress e scaturenti da un'eccessiva immedesimazione del lavoratore nei confronti delle persone/clienti che richiedono la prestazione professionale. Di base la sindrome si manifesta solo nell'ambito delle professioni di aiuto, ad esempio infermieri, psicologi, medici, in cui il lavoratore si fa carico in prima persona del disagio del richiedente aiuto perdendo il confine tra lavoro e vita personale.

E' altresì utile distinguere il concetto di "Stress Lavoro Correlato" dal "Mobbing", infatti in quest'ultimo lo stress del lavoratore è conseguenza diretta della persecuzione sistematica ad opera di uno o più colleghi allo scopo di recare danno psico-fisico alla vittima fino alla perdita del lavoro. Qui viene ad evidenziarsi l'elemento intenzionalità non presente nello Stress Lavoro Correlato".

Quali sono i fattori scatenanti?

"Lo stress da lavoro può essere alimentato da rapporti difficili con colleghi, eccessivo divario di opinioni, discussioni conflittuali irrisolte, credenze divergenti, ma di base comunicazioni non chiare, ambigue, ruoli non definiti, un senso di mancanza di sostegno e aiuto reciproco, obiettivi professionali scarsi, dispendiosi o irraggiungibili, demansionamento. Turni con orari di lavoro pesanti che richiedono molta attenzione o eccessiva responsabilità, mansioni oltre le proprie competenze professionali. Ma anche l'ambiente ha il suo peso, mi riferisco a carenze quali inadeguata illuminazione, sicurezza, temperature, spazi ristretti non ergonomici e distanza da casa".

Come si manifesta il disagio? I sintomi del logorio fisico e psicologico per diagnosticare il disturbo

"Le manifestazioni del disagio possono insorgere su dimensioni psicologiche, comportamentali e fisiche: è presente umore depressivo tendente al pessimismo, all'isolamento, rigida autocritica e suscettibilità, crisi sul proprio ruolo professionale, difficoltà relazionali con i colleghi, stati ansiosi caratterizzati da impulsività, impazienza, indecisione e insicurezza, pianto, irritabilità e irrequietezza, frequenti episodi di distrazione, bassi livelli di attenzione sostenuta al compito. Sono possibili anche disturbi cardiocircolatori e gastroenterici".

E gli effetti sulle aziende?

"L'ambito organizzativo sarà caratterizzato da problemi disciplinari, malattie professionali, consistente numero di infortuni e assenteismo, disinvestimento nella Mission aziendale, perdita del senso di unità del team, conflittualità tra colleghi, frequente cambio di mansioni e turnover inteso come elevata rotazione del personale a causa delle cessazioni delle collaborazioni professionali".

Cosa succede se la problematica non viene riconosciuta e curata in tempo?

"In generale un calo della produttività, fino ad arrivare a licenziamenti o frequente cambio del personale e cause legali".

Breve panoramica delle tecniche più efficaci per il trattamento dello stress da lavoro correlato

“Il modello dei “Managements Standards” è una tipologia di trattamento per favorire la riduzione dei livelli di stress tra i lavoratori. Questo modello sviluppato dalla Health and Safety Executive permette di semplificare il processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato, fornisce il supporto ai dirigenti e preposti dell’azienda, valutazione dell’organizzazione e prevenzione delle potenziali fonti di stress (Kerr et al., 2009; Edwards et al., 2008).

Un’altra modalità di intervento è il “Focus group” una tecnica che analizza le fonti potenziali di pressioni eccessive nei luoghi di lavoro e di verificarle con i lavoratori, ma rappresenta anche un’opportunità per la discussione di possibili soluzioni. (
Durante un focus group può essere utile prendere in esame gli “Stati da conseguire” previsti dal modello Management Standards”.

Cosa si intende per Mindfulness?

“La parola Mindfulness può essere tradotta con consapevolezza, ma è qualcosa di più di questo, è un modo di essere difficilmente descrivibile, ma comprensibile attraverso l’esperienza. Questa tecnica non tecnica è una pratica di consapevolezza attraverso la quale impariamo a stare in contatto profondo con noi stessi, nel qui e ora prestando attenzione con intenzione al presente in modo non giudicante.

Ad esempio il protocollo Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR) riduce la sofferenza psico-fisica e lo stress, sviluppa la capacità di portare attenzione intenzionalmente, gentilmente e senza giudizio all’esperienza presente. (
Il programma MBSR è il più studiato e validato dalla letteratura scientifica, il cui aspetto centrale è l’apprendimento graduale di un metodo rigoroso, ma nel contempo benevolo e gentile, fatto di pratiche di meditazione guidate, momenti di scambio e confronto in gruppo, esercizi di movimento consapevole, analisi delle proprie modalità abituali di reazione allo stress”.

Per quali disturbi psicologici è consigliata?

“La pratica di mindfulness aiuta in tutte quelle situazioni di disagio causate dallo stress. Rispetto ai disturbi psicologici è un valido ausilio per il trattamento dell’ansia, per le ricadute della depressione, dolore cronico, disturbi alimentari, disturbo ossessivo compulsivo”.

La Mindfulness potrebbe essere anche uno strumento di prevenzione per lo stress in ambito lavorativo?

“Certamente, la mindfulness potrebbe essere uno strumento di prevenzione basato sulla consapevolezza rispetto ai nostri processi mentali, emotivi e fisici, mediata dal lavoro corporeo e dall’attenzione al respiro. Con una pratica quotidiana costante è possibile avere degli effetti salutari nel breve termine non solo a lavoro ma nella propria quotidianità: è un aprirsi al mondo con un’attitudine non giudicante e curiosa che permette di scoprire nuove cose e modificare convinzioni, condizionamenti e pregiudizi limitanti il nostro benessere. Ad esempio possiamo individuare sette principi operativi specifici per la mindfulness al lavoro: iniziare a lavorare in condizioni tranquille, intervallare il proprio lavoro con pause, lavorare finché il lavoro non è finito, rispondere al bisogno fondamentale, lasciar lavorare gli altri, concentrarsi su quello a cui si sta lavorando e lascia fluire il proprio lavoro”.

In cosa consiste?

“La mindfulness si basa su protocolli costituiti da pratiche ed esercizi che allenano a portare

l’attenzione nel presente, liberando la mente dalla continua tendenza a vagare nel passato o nel futuro, che in molti casi è fonte di stress. La Mindfulness aiuta a migliorare l’efficienza nello svolgimento del lavoro allenando a creare uno spazio tra gli stimoli e la risposta in modo da compiere scelte ponderate invece di reagire con modalità automatiche.

Le pratiche di mindfulness sviluppano curiosità e pazienza: esercitare una leadership consapevole significa guidare in modo naturale e non egoistico. Il lavoro funziona meglio quando collaboriamo con gli altri in modo talmente fluido che non sembra di lavorare. Lavorare in gruppo permette un miglior apprendimento”.

La tecnica è sempre in grado di ripristinare il benessere psicologico per il trattamento dello stress da lavoro correlato?

“La tecnica della mindfulness si basa su pratiche di meditazione che diventano un modo di vivere, un coltivare la consapevolezza giorno per giorno. Abituarsi a portare l’attenzione nel corpo come fosse una lente di ingrandimento sviluppa intuizione, creatività e consapevolezza emotiva. (
La pratica mindfulness yoga rientra in quelle buone prassi di attività fisica che coltivano la salute psicofisica migliorando la produttività e potenziando i fattori energetici che riequilibrano il rapporto mente corpo. Dedicare del tempo consapevole a sé aiuta ad affrontare gli impegni professionali con incremento di energia, determinazione e maggiore lucidità. Sviluppare maggiore consapevolezza determina maggior sicurezza in sé e fiducia verso le proprie potenzialità. A livello gruppale migliora le dinamiche relazionali all’interno dell’azienda, rinforza la coesione tra le persone alimentando una visione comune della vita e del lavoro: la pratica coltiva anche la dimensione della gentilezza, della compassione e gratitudine aprendo a una visione in cui ogni incontro è visto come un potenziale maestro di vita. Fare la pratica di mindfulness sembra una perdita di tempo ma non lo è se pensiamo alla qualità di ciò che facciamo: a volte fare meno significa farlo meglio. Le decisioni migliori arrivano quando lasciamo andare il bisogno di prendere una decisione”.

Si ringrazia il Dottor Raffaele Barsanti

Luigi Cacciatori

Immagine di copertina: Alessandra Angelini

Articolo scaricato da www.infooggi.it
https://www.infooggi.it/articolo/stress-da-lavoro-e-i-benefici-della-mindfulness-intervista-allo-psicoterapeuta-raffaele-barsanti/115831