

## Stress sul posto di lavoro: segnali e cause Check list per i dirigenti

Questa check list la aiuterà, in quanto dirigente, a identificare lo stress negativo nel suo ambito dirigenziale, a determinarne le cause e a pianificare e realizzare le prime misure per eliminare lo stress e/o per prevenirlo.

Consideriamo qui il termine stress esclusivamente nel senso di un fenomeno negativo, come una pressione che la persona non può o non riesce a evitare ed eliminare, che riduce la produttività, crea tensioni e timori e alla lunga nuoce notevolmente al benessere e alla salute. Non si tratta qui di quelle sfide che sono necessarie come motivazioni per prestazioni migliori (ad esempio il dover affrontare dei problemi complessi ma risolvibili).

Fonte: stressnostress.ch / Versione 04.2014

### Segnali di stress

Gli stati di stress si manifestano nell'individuo e nel suo comportamento attraverso segnali molto chiari che vanno presi molto sul serio soprattutto quando sono ricorrenti o permanenti. Segnali isolati non indicano necessariamente una situazione di stress critico.

Quali tra i segnali seguenti di stress ha osservato tra i collaboratori del suo ambito dirigenziale / di responsabilità negli scorsi mesi? Si annoti tra quali individui o gruppi questi segnali sono particolarmente apparenti.

Negli scorsi tre mesi ho osservato tra i miei collaboratori i segnali seguenti:

	1	2	3	4	5
	praticamente mai	raramente, cioè all'incirca una volta al mese	qualche volta, cioè all'incirca una volta alla settimana	spesso, cioè più volte alla settimana	continuamente
Si lamentano di problemi di salute, come mal di testa, mal di stomaco, ecc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sembrano passivi, non si impegnano.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si isolano.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sono impazienti e irritabili nelle loro reazioni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si comportano in modo apertamente aggressivo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In modo latente hanno atteggiamenti aggressivi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Collaborano difficilmente tra di loro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non si integrano nel gruppo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le loro prestazioni e il loro rendimento sono insufficienti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consumano droghe (alcool, droghe leggere o forti).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Continuazione a tergo

Sono assenti per causa di malattia.

Provocano incidenti o rischiano di provocarne.

Causano dei disturbi all'andamento dell'azienda.

Causano dei reclami da parte dei clienti.

Si licenziano.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Più spesso scrive le sue valutazioni nella colonna 3, 4 o 5, più chiaramente i segnali sembrano indicare una situazione di stress. Se non è disposto(a) ad accettare i costi umani e materiali dei segnali di stress, può prendere le misure seguenti:

- Nelle prossime settimane/mesi osservi con particolare attenzione i segnali di stress.
- Discuta i fenomeni di stress con colleghi, superiori e collaboratori.
- Elabora la sezione seguente della check list con lo scopo di identificare possibili cause di stress.

## Cause dello stress

Lo stress può avere cause diverse, che in parte possono anche interagire tra di loro e influire vicendevolmente. Qui di seguito trova una lista con fattori che possono generare stress in ambiente professionale e che possono causare danni sia sul piano umano che su quello materiale.

Valuti le affermazioni seguenti su una scala da «per niente esatto» a «perfettamente esatto».

Potenziati cause di stress per i collaboratori sul posto di lavoro

	1	2	3	4	5
	per niente esatto	poco esatto	parzialmente esatto	abbastanza esatto	perfettamente esatto
Il volume di lavoro è opprimente (non semplicemente molto lavoro!).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ai collaboratori manca il tempo per pianificare e organizzare seriamente il lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I collaboratori non sono all'altezza degli obiettivi fissati e dei compiti loro affidati.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I collaboratori trovano noioso il loro lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il lavoro non corrisponde ai veri interessi e alle inclinazioni dei collaboratori.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C'è troppa routine nel lavoro dei collaboratori, mancano delle sfide.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I collaboratori non possono influire sulla pianificazione e sull'organizzazione del loro lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il lavoro è costituito da attività frazionate, mai un insieme unico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Continuazione a tergo

I collaboratori hanno troppo poca libertà decisionale.

I collaboratori non sono sostenuti quando ne hanno bisogno.

Ci sono tensioni e conflitti non risolti.

I superiori comunicano soltanto «dall'alto in basso». Le proposte, i suggerimenti e le critiche dei collaboratori non vengono presi sul serio.

I collaboratori non ricevono nessun vero feedback (riconoscimento e critica costruttiva).

I collaboratori non posso influire direttamente sulla loro evoluzione/carriera.

I collaboratori svolgono la loro attività in condizioni esterne difficili.

I collaboratori vengono disturbati spesso durante il loro lavoro.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Conclusioni

Esamini ancora una volta la check list, controlli la sua valutazione per quel che concerne i segnali di stress e le cause potenziali dello stress e risponda per sé alle domande seguenti.

In quale misura il mio ambito dirigenziale / di responsabilità è colpito dallo stress negativo e opprimente?

1	2	3	4	5
non colpito	poco colpito	parzialmente colpito	abbastanza colpito	molto colpito
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Se nota uno stress negativo: per quanto concerne il suo ambito, quale importanza attribuisce alle misure atte a eliminare lo stress?

1	2	3	4	5
per niente importanti	poco importanti	parzialmente importanti	importanti	molto importanti
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Se considera importanti le misure per eliminare lo stress: qual è la prima misura da attuare? CHI deve fare CHE COSA, COME e QUANDO?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Maggiori informazioni sono disponibili su: [helsana.ch/pmi-portattrezzi](https://helsana.ch/pmi-portattrezzi)