

attention!

Una pubblicazione della fondazione usic sui temi
prevenzione di danni e controllo di qualità

Stress sul posto di lavoro

Ruedi Müller

Introduzione

Un elevato livello di stress permanente nell'impresa di ingegneri può comportare una riduzione della produttività e la perdita di ingegneri altamente qualificati. Ne risente il nostro profilo professionale, la fuga dei cervelli diventa un dato di fatto e il reclutamento di personale qualificato risulta sempre più difficoltoso.

La soluzione settoriale *sicuro* affronta il tema e aiuta tutte le parti coinvolte a ridurre le situazioni di sovraccarico e a prevenire il burnout e altre malattie dovute allo stress.

Obiettivo

USIC si è occupata del tema e offrirà assistenza a tutti i soci. In occasione di due eventi ERFA tenutisi a giugno 2016 abbiamo potuto raccogliere già prime esperienze molto positive. L'argomento riguarda noi tutti, collaboratori e titolari.

Utilizzate nel 2017 la nostra offerta formativa con specialisti affermati esterni che prevede eventi serali oppure usufruite di una formazione diretta presso le vostre aziende.

Chi ne è colpito?

L'eccesso di sovraccarico è un fenomeno riscontrato a tutti i livelli gerarchici, ma a volte il sovraccarico è talmente grande e persistente che non siamo più in grado di gestirlo. L'elevata frequenza di sovraccarichi rappresenta un rischio per la salute e la capacità di rendimento delle persone colpite. È stato provato e documentato dalle statistiche che sono sempre più frequenti i casi in cui il sovraccarico è eccessivo e i collaboratori molto motivati o anche i titolari di uno studio non sono più in grado di gestire la situazione e soffrono un burnout. Il burnout si verifica nelle nostre aziende di solito nei momenti meno opportuni, comporta spesso un'assenza dal lavoro di fino a 6 mesi, richiede sforzi eccessivi agli altri collaboratori e costituisce pertanto un onere enorme sia economicamente che sul piano sociale. Le conseguenze di una capacità di rendimento ridotta e dell'isolamento delle persone colpite sono spesso errori nella pianificazione e nella direzione dei lavori da cui derivano casi di sinistro. Dopo un periodo di riposo in seguito a un burnout non vi è alcuna certezza che la persona colpita riacquisti la sua capacità di rendimento precedente.

La nostra responsabilità

Lo stress è sempre la concatenazione di più fattori: mole di lavoro, stress nel tempo libero e problemi familiari. Le nostre aziende ritengono importante offrire buone condizioni lavorative non solo per interesse proprio; vi siamo obbligati anche da parte del legislatore. Il Codice delle obbligazioni e l'Ordinanza 3 ci obbligano a

- proteggere la vita, la salute e l'integrità personale
- offrire condizioni ergonomiche e igieniche
- evitare eccessi di sovraccarico unilaterali.

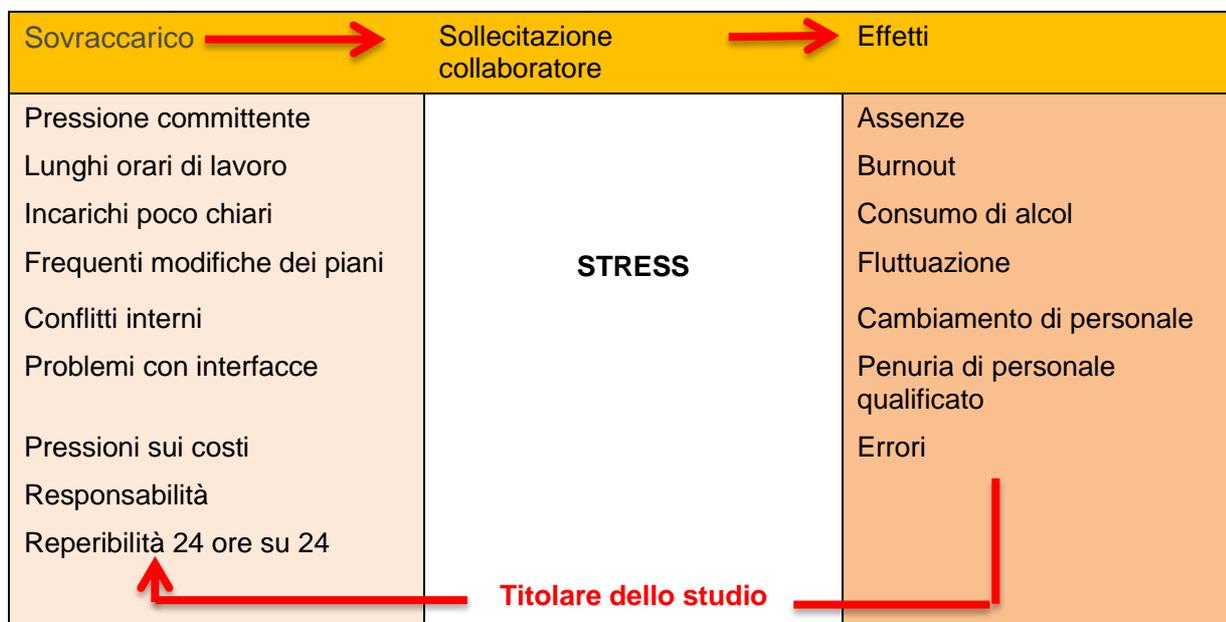
attention!

Come individuare le situazioni critiche

Le seguenti caratteristiche ci sono già saltate all'occhio fra i collaboratori senza che pensassimo a conseguenze ulteriori. Il riconoscimento precoce è un fattore fondamentale.

- Mutamenti quantitativi della prestazione (lavora più lentamente, non porta a termine i compiti, inefficienza, dossier che si accatano)
- Mutamenti qualitativi della prestazione (frequenza più elevata di errori, intende male le istruzioni e non esegue gli incarichi come da istruzione)
- Conflitti frequenti con superiori o altri collaboratori
- Isolamento sociale (con va più in pausa o a pranzo con gli altri)
- Nervosismo, irrequietezza, irritazione, collera, eccessiva suscettibilità
- Aspetto esteriore (cura del corpo trascurata, mutamento del peso)

Problema/effetto



Affrontare/agire

Raccogliete i fatti (esempi concreti delle vostre osservazioni) e affrontate il problema. Evitate rimproveri ma esprimete la vostra preoccupazione per il benessere della persona. Se dopo un primo colloquio non vi sono miglioramenti, rivolgetevi a uno specialista del dipartimento del personale o esterno.

Verificate le possibilità di sostegno aziendali e offritele alla persona colpita in collaborazione con uno specialista. Fissate accordi chiari e verificate l'attuazione. Possibili sostegni:

- contatto con ufficio interlocutore confidenziale
- coaching
- reinserimento
- soluzione del conflitto
- medico specialista.