

Il benessere mentale in azienda

■ Una ricerca di Randstad Professional Leaders Search & Selection, realizzata in collaborazione con l'Alta Scuola di Psicologia Agostino Gemelli (ASAG) dell'Università Cattolica di Milano

A chi, al risveglio, non è mai capitato di “rammaricarsi” perché stava per iniziare una giornata di lavoro? A pochi, probabilmente, anzi per molti è un vero e proprio problema, che incide sulla salute psichica. Il 31% dei lavoratori italiani, infatti, si sente sempre (o spesso) stanco fin dal mattino all'idea di dover far fronte ai propri impegni professionali, un altro 31% è “emotivamente esaurito” a causa del suo impiego, il 28% vive in uno stato di stress o ansia eccessiva. Uno su cinque ha tutti questi sintomi insieme, mostrando un alto rischio di burnout. A rivelarlo è l'HR Trends 2025 (“Il benessere mentale come priorità per il lavoro del futuro”), una ricerca di Randstad Professional Leaders Search & Selection, realizzata in collaborazione con l'Alta Scuola di Psicologia Agostino Gemelli (ASAG) dell'Università Cattolica di Milano. Un'indagine quali-quantitativa condotta su un campione di 355 responsabili del personale e 563 dipendenti di imprese italiane. Il tema è molto sentito: oggi ben 7 lavoratori su 10 chie-

di
MAURO CEREDA

dono che le aziende si preoccupino del loro benessere mentale, non solo in ambito professionale, ma anche personale. Dall'altra parte, il 77% delle aziende vi presta almeno in parte attenzione, ma concretamente solo meno della metà (45%) ha attivato qualche progetto o strumento ad hoc. Eppure chi ha realizzato interventi ha riscontrato effetti positivi, soprattutto sul senso di appartenenza (88%), la qualità del lavoro (85%), la

motivazione e la produttività (85%), ma anche sulla fidelizzazione (81%) e l'immagine aziendale (81%).

“Il benessere mentale è un tema centrale per ogni azienda, che non può più essere sottovalutato - spiega Pia Sgualdino, Head of Randstad Professional Leaders Search & Selection Italia -. Attivare progetti in questo ambito ha ricadute positive sulla qualità del lavoro, la motivazione dei lavoratori e la loro fidelizzazione. Che si tratti di iniziative di welfare, flessibilità, incentivi, spazi per il relax, nessuno strumento, anche il più innovativo, è sufficiente da solo: serve un'organizzazione che favorisca il well-being in senso complessivo. La sfida è progettare interventi a 360 gradi, supportando le persone senza risultare invadenti: bisogna mantenere il giusto equilibrio tra sostegno e rispetto dell'autonomia e della riservatezza, cogliendo i segnali di malessere senza invadere la sfera privata e far percepire il supporto come un'imposizione”.



I programmi attivati sono i più diversi: iniziative di welfare, sostegno psicologico, informazione e sensibilizzazione, consulenze con esperti e specialisti, palestre aziendali, menù salutari. Ma anche orari flessibili e smart working, riconoscimenti economici, attività di team building, eventi di aggregazione, perché per avere effetti concreti il benessere organizzativo deve essere la premessa di quello mentale.

“Il benessere mentale, le relazioni tra colleghi e la formazione sono riconosciuti come cruciali - nota Caterina Gozzoli, docente di Psicologia della convivenza socio-organizzativa dell'Università Cattolica -. Eppure la ricerca evidenzia uno scollamento tra quanto gli HR dichiarano di aver messo in atto per la qualità della vita organizzativa e quanto i lavoratori percepiscono, come ansia, senso di esclusione, mancanza di pratiche strutturate a sostegno della collaborazione tra colleghi. L'organizzazione gioca la propria credibilità nella capacità di proporre e monitorare politiche e azioni entro una strategia chiara e condivisa in cui il benessere, la coerenza e la crescita non restino slogan o pezzi sconnessi ma diventino ingredienti tangibili per il miglioramento professionale e organizzativo”.

Un aspetto importante riguarda le conoscenze: i lavoratori si mostrano molto interessati ad essere formati su questo tema (86%), un interesse ampiamente sottostimato dai responsabili del personale, anche se stanno aumentando gli investimenti formativi e si progettano sempre più attività con finalità ‘sociali’, come favorire la conoscenza tra colleghi, rafforzare

la motivazione, creare ambienti positivi e stimolanti.

In soccorso del benessere mentale è oggi arrivata l'intelligenza artificiale. Nelle realtà in cui è stata introdotta ha avuto un impatto positivo in 6 casi su 10, soprattutto riducendo attività ripetitive e poco gratificanti, fornendo un aiuto immediato con assistenti virtuali, limitando carichi di lavoro e stress. Tuttavia un terzo dei lavoratori denuncia ripercussioni negative, in particolare per un calo del “senso di utilità”, per l'incertezza lavorativa e la riduzione della qualità della formazione. Secondo la ricerca circa metà delle aziende ha inserito l'intelligenza artificiale nei flussi di lavoro, per lo più in maniera non strutturata, utilizzandola principalmente in materia di creatività, traduzioni, analisi dati e supporto decisionale, ma anche su formazione, automazione operativa, programmazione e IT, risorse umane, produzione, logistica e manutenzione. A giudizio degli intervistati all'intelligenza artificiale non saranno comunque delegabili alcune attività umane: quelle ad alta componente emotiva, la leadership e la negoziazione, la gestione delle persone e le relazioni, la creatività artistica e culturale.

