



Psicologo del lavoro e salute mentale

Come lo Psicologo può aiutare a far fronte a licenziamenti,
senso di precarietà, crisi, stress

INDICE:

1. Introduzione
2. Psicologia del lavoro e salute mentale
3. Cosa possiamo fare come Psicologi?
4. Bibliografia
5. Altre letture su HT

1. Introduzione

Mi capita spesso di notare che la Psicologia del lavoro viene spesso vista, anche dai colleghi che non se ne occupano direttamente, come un'area della Psicologia che in fondo non ha molto a che fare con il disagio psicologico.

La Psicologia del lavoro è letta come quella in cui si fa selezione, in cui "si lavora con le aziende", in cui "bhe un po' di economia aziendale e contrattualistica la devi sapere".

Questi luoghi comuni però sono davvero riduttivi.

Con rammarico osservo quanto poco scambio ci sia tra chi si occupa di **Psicologia del lavoro** e chi si occupa, ad esempio, di **Psicologia clinica**.

Eppure, le persone a lavorare, o a cercare lavoro, investono di solito molto tempo della loro vita e quello che accade in questo tempo non è a impatto zero sulla salute mentale.

Sia nel bene che nel male.

Tutti gli ambiti della Psicologia hanno a che fare con il benessere e il malessere delle persone. Così, anche in Psicologia del lavoro dobbiamo considerare nostro "*dovere accrescere le conoscenze sul comportamento umano ed utilizzarle per promuovere il benessere psicologico dell'individuo, del gruppo e della comunità*" e operare "*per migliorare la capacità delle persone di comprendere se stesse e gli altri e di comportarsi in maniera consapevole, congrua ed efficace*" (Art. 1 Codice Deontologico delle Psicologhe e degli Psicologi Italiani).

In altre parole, l'Art. 1 vale anche nella pratica, non solo nella teoria.



2. Psicologia del lavoro e salute mentale

Quando si parla di lavoro e benessere psicologico noto quanto spesso si pensi agli interventi sul benessere in azienda, magari con tanti questionari e che si conclude con una bella presentazione colorata in Power Point.

Queste cose accadono ma nella mia esperienza non così tanto.

Le questioni sono altre.

Partiamo da qualche esempio.

Qualche anno fa (2019/2020) ho avuto modo di lavorare con gli ex dipendenti di uno stabilimento in provincia di Firenze, chiuso per delocalizzazione.

318 lavoratori ricevettero la lettera di licenziamento e insieme ad altri consulenti li aiutammo nella **ricollocazione professionale**.

Provate a mettervi un attimo nei panni di quelle 318 famiglie.

È notizia recente che sono arrivate lettere di licenziamento per altri 180 dipendenti di un'altra ditta della mia regione che ha chiuso per delocalizzare.

Ho avuto modo di seguire da vicino i lavoratori che hanno deciso di entrare in assemblea permanente e fondare il Collettivo di fabbrica.

Anche qui si può immaginare lo sconforto e la rabbia dei lavoratori di fronte alla chiusura di un'azienda che ha comunque un mercato fiorentino.

Senza portare i numeri, oltre ai problemi di chi è stato licenziato, noto quanto nei vari gruppi di professionisti (anche di colleghi) venga portata l'angoscia dovuta alla **difficoltà di ottenere un lavoro stabile** o l'angoscia delle **tasse** o quella della **difficoltà a farsi pagare**, ...

Un'indagine pubblicata dalla UE ("OSH Pulse - Sicurezza e salute sul lavoro dopo la pandemia") presenta i risultati di un'indagine condotta su 27.250 lavoratori e ha messo in evidenza che quasi un intervistato su due in UE risponde di essere esposto a una forte pressione e a un eccessivo carico di lavoro.

Circa un quarto riporta scarsa comunicazione o cooperazione all'interno della propria azienda e mancanza di autonomia o influenza sul ritmo del lavoro o sui processi di lavoro.

Pensate anche a molti di noi che lavorano in libera professione; spesso lavoriamo a ritmi di lavoro devastanti.

Io stessa sto scrivendo questo articolo prima di affrontare una giornata di lavoro che non durerà meno di dieci ore.

3. Cosa possiamo fare come Psicologi?

In uno scenario in cui c'è tanta precarietà e tanta crisi quali sono gli interventi che possiamo fare come professionisti? Il ventaglio è ampio ma inizio con il metterne a fuoco alcuni aspetti importanti, di cui ho avuto esperienza diretta:



Outplacement: si tratta di percorsi finalizzati alla ricollocazione professionale. Spesso, alla base di una difficoltà nella ricerca del lavoro c'è una difficoltà nel proporsi. Pensate a una persona che per vent'anni ha lavorato sempre nella stessa azienda, magari con un ruolo operativo; potrebbe trovarsi in difficoltà nell'immaginarsi in una realtà diversa con un ruolo che non ricalchi esattamente il precedente. Aiutare queste persone a **creare un curriculum vitae** che faccia emergere le loro competenze; facilitarli nell'individuazione delle proprie **capacità** e dei canali che possono essere attivati nella ricerca del lavoro può essere di grande supporto. Infatti, spesso in questi individui manca la consapevolezza del valore aggiunto che possono portare con le loro capacità, un po' come se fossero scontate o, comunque, poco importanti. Essere rimasti a lungo fuori dal mercato del lavoro (perché si era inseriti in una realtà organizzativa percepita stabile) può aver portato le persone a perdere di vista i principali **canali di ricerca** del lavoro. In questo possiamo essere di aiuto. Non meno importante è aiutare le persone a individuare le proprie leve motivazionali. Oltre alla consapevolezza delle proprie competenze, è importante anche la consapevolezza delle proprie **motivazioni** così che si possa facilitare l'orientamento nella ricerca del lavoro verso scenari congruenti con le proprie spinte interne.

Interventi di Psicologia positiva: un ostacolo che si può incontrare negli interventi di outplacement e, in generale, negli interventi che coinvolgono persone che si confrontano con la crisi, è il pensiero negativo. Nessuno sostiene che emozioni come la preoccupazione o l'ansia non siano legittime, tutt'altro! La questione è un'altra, ossia pensieri negativi come, ad esempio, "non ce la farò mai"; "tanto chi prende una persona prossima alla pensione"; "non c'è speranza" condizionano il proprio umore e i propri comportamenti perché pensieri ed emozioni si influenzano reciprocamente e sono alla base del comportamento (Greenberg). Pensare che "è tutto inutile" può indurre vissuti di impotenza e perdita di speranza che possono impattare moltissimo sul proprio agire. Gli interventi di Psicologia positiva possono aiutare gli individui a **portare il focus sui propri punti di forza e capacità** alimentando coraggio ottimismo, perseveranza e proattività (Snyder, Ilardi, Machael, Cheavans, 2000; Seligman, 2002).

Interventi per il potenziamento delle competenze trasversali: la formazione può essere una valida alleata nei momenti di crisi perché può fornire alle persone strumenti pratici per potenziare le proprie competenze. Penso ai lavoratori che fondano cooperative a seguito delle chiusure aziendali con l'obiettivo di rilanciarsi sul mercato. Potrebbe trattarsi di persone che hanno sempre avuto ruoli operativi e che potrebbero necessitare di potenziare competenze tecniche (erogate da specialisti del settore) ma anche trasversali come, ad esempio, la capacità di negoziare con gli enti pubblici oppure facilitare le decisioni di gruppo, leadership e gestione dei collaboratori. In queste ultime competenze noi possiamo essere di aiuto.

Interventi sulla gestione dello stress: aiutare le persone ad alleggerire i pesi di una crisi può essere un valido aiuto per stimolare la proattività e la spinta a reagire. Gli interventi EMDR di gruppo possono essere ottimi strumenti di lavoro in questo senso ma approcci diversi propongono un ampio ventaglio di tecniche e metodologie di lavoro per intervenire sullo stress. Non sono un'esperta di Mindfulness ma sono a conoscenza di colleghi che operano con successo con questa metodologia negli scenari di crisi.



4. Bibliografia

- [OSH Pulse - Sicurezza e salute sul lavoro dopo la pandemia | Safety and health at work EU-OSHA \(europa.eu\)](#)
- [Occupational health: Stress at the workplace \(who.int\)](#)
- [Rischio stress lavoro-correlato - INAIL](#)
- **Seligman, Steen, Park, Peterson (2005)**. [Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions](#)
- **Kennon M. Sheldon & Sonja Lyubomirsky (2006)**. Come aumentare e sostenere l'emozione positiva: gli effetti dell'espressione di gratitudine e della visualizzazione del miglior sé possibile, *The Journal of Positive Psychology*, 1:2, 73-82, doi.org/10.1080/17439760500510676

5. Altre letture su HT

- Monica Salvatore, "[Psicologia del lavoro: processo di selezione e distorsioni di giudizio](#)", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika n. 90, 2012
- Redazione, "[Lo Psicologo e la Selezione del personale](#)", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika n. 153, 2019
- Luisa Fossati, "[Progettare un percorso di orientamento professionale in giovani neo diplomati, neo laureati e neo assunti](#)", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika n. 195, 2023
- Roberta Cumin, "[Un caso di gestione delle Risorse Umane nella P.A.](#)", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika n. 61, 2011
- Francesca Emili, "[Cenni sulla Valutazione dello stress lavoro-correlato](#)", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika n. 72, 2012
- Redazione, "[Lo Psicologo, il marketing e la comunicazione](#)", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika n. 159, 2019
- Luisa Fossati, "[Psicologia del lavoro e colloqui di selezione online: quali metodi e strumenti?](#)", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika n. 176, 2021
- Luisa Fossati, "[Assessment in azienda: l'osservazione delle dinamiche di gruppo](#)", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika n. 190, 2022
- Redazione, "[Gestione delle Risorse Umane](#)", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika n. 29, 2007