

CORSO

FELICITÀ E BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO: una meta possibile?

BERGAMO, giovedì 21 settembre 2023 - dalle 11.30 alle 13.30



Relatrice: Manuela Rossini

Iniziamo così



METTITI IN CERCA DELLA TUA LA FELICITA'
<https://www.youtube.com/watch?v=t7cOlfSQAGc>

Cos'è la felicità?



Una definizione di felicità

La felicità è comunemente definita come lo stato d'animo (o sentimento) positivo di chi ritiene soddisfatti i propri desideri



- L'etimologia fa derivare felicità da: felicitas, deriv. felix-icis, "felice", la cui radice "fe-" significa abbondanza, ricchezza, prosperità
- Nel corso dei secoli, la felicità è stato tra gli aspetti della vita umana più studiati e dibattuti nell'ambito delle più svariate discipline (es. filosofia, economia, psicologia)

<https://www.youtube.com/watch?v=hllGC0jO1T4>

Prospettiva EDONICA vs EUDAIMONICA

EDONICA: la felicità è la **ricerca** di tutte quelle esperienze di vita considerate piacevoli

- *Quindi ci si riferisce unicamente alla **ricerca del piacere** come benessere personale legato ad emozioni ed a sensazioni piacevoli*

EUDAIMONICA: la felicità è il **risultato** dello sviluppo e realizzazione delle potenzialità degli individui

- *Il focus di questa prospettiva è centrato **sul raggiungimento degli obiettivi** personali, la crescita personale, la sensazione di autocontrollo, l'utilizzo del proprio potenziale*
- *Quindi la ricerca di tutto ciò che **aumenta il nostro potenziale** e che ci arricchisce come persona*

Prospettiva EUDAIMONICA e Felicità

La prospettiva EUDAIMONICA è molto vicino al concetto di FELICITA' ma porta con sé un significato più vasto



La vastità e l'ampiezza della prospettiva EUDAIMONICA implica un processo di interazione e mutua influenza tra benessere individuale e collettivo, tale per cui la felicità individuale si realizza all'interno dello spazio sociale

Esercitazione 1 – PIANIFICAZIONE DEL FUTURO EUDAIMONICO

Immagina il tuo futuro ideale in termini di realizzazione personale e professionale e identifica i passi concreti che puoi intraprendere per avvicinarti a questo futuro desiderato



Ma....si può essere felici
anche sul posto di lavoro?



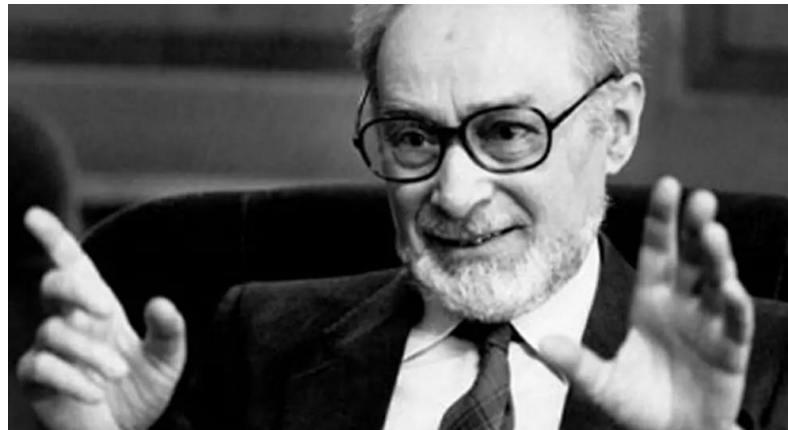


ORE 17,00....

<https://youtu.be/vupdNUrBL0o>

PRIMO LEVI scriveva che

«se si escludono istanti prodigiosi e singoli che il destino ci può donare,
l'amare il proprio lavoro (che purtroppo è privilegio di pochi),
costituisce la **migliore approssimazione concreta alla felicità sulla terra:**
ma questa è una verità che non molti conoscono»



Felicità sul posto di lavoro: un tabù

L'idea che il lavoro possa portare con sé un **SENTIMENTO DI FELICITA'** potrebbe risultare ad alcuni **inappropriato** dato che il **lavoro**, *nella sua concezione comune*,

viene spesso percepito come un onere e un sacrificio,
in quanto imprescindibile per il proprio sostentamento,

E molte volte fonte di conflitti e incomprensioni
da cui fuggire il prima possibile....

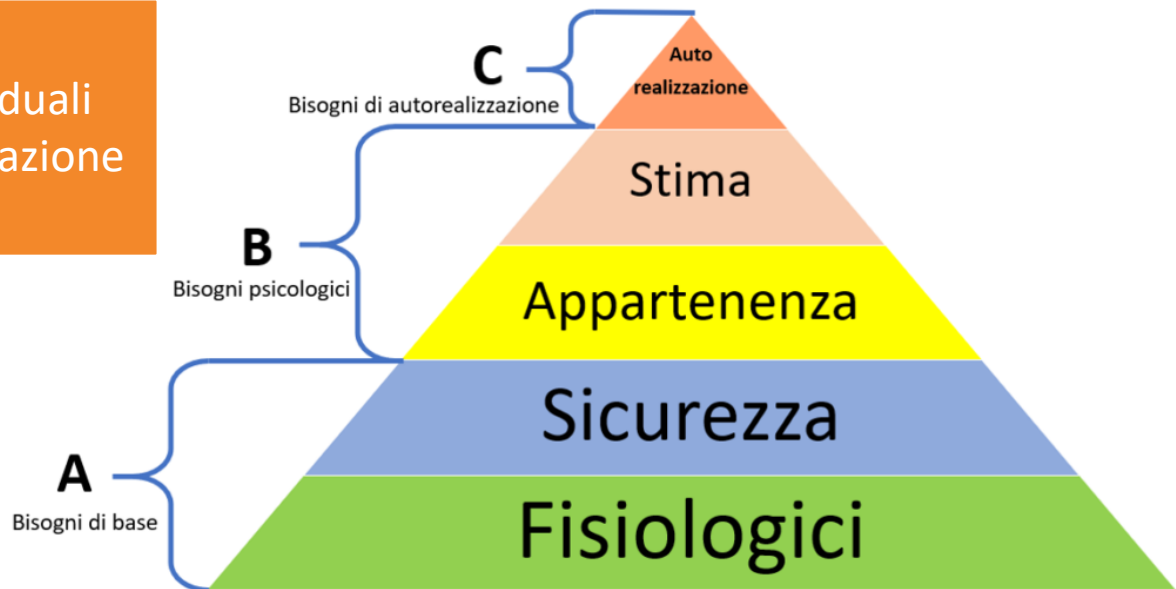


Felicità sul posto di lavoro: un tabù

Questo tabù ha causato una **diffusa opinione negativa del lavoro** quindi concentrando maggiormente l'attenzione sugli aspetti **critici** riscontrabili nei contesti lavorativi

- Parallelamente molti lavoratori si sono approcciati al lavoro solo ed unicamente per soddisfare solo i propri **bisogni di base**

Poco ci si è concentrati sul promuovere bisogni individuali psicologici o di autorealizzazione legati al lavoro





E possibile cominciare a guardare le cose anche da un altro punto di vista?



Cambiamo prospettiva!

<https://www.youtube.com/watch?v=0QVdR8w1XN4>

Cosa sta cambiando?

dal negativo al positivo

Il cambio di prospettiva

La ricerca nel corso degli ultimi anni, ha **dimostrato come l'attenzione per gli aspetti positivi del lavoro**, è determinante in termini di:

1. **Efficienza** produttiva
2. Senso di **soddisfazione** e **felicità** rispetto al proprio lavoro
3. Riduzione di **malattie stress-lavoro correlato**
4. Contenimento **dell'assenteismo**



Attivare azioni sulla dimensione positiva dell'attività lavorativa,

- sul **piacere dell'attività** e sul **senso di scopo aziendale**
- sui meccanismi sociali connessi **alla realizzazione sul posto di lavoro**
- il **senso** che l'individuo dà al suo lavoro

ci permetterebbe di fare un **importante cambio di prospettiva**

Il contributo della Psicologia Positiva

La Psicologia Positiva ha come proprio focus di interesse, il concetto di **benessere come esperienza psicologica positiva o stato di benessere** e non come assenza di sintomi o segnali

Una delle caratteristiche fondanti la psicologia positiva è spostare l'attenzione dal



riparare ciò che non funziona,

al **costruire** qualità positive

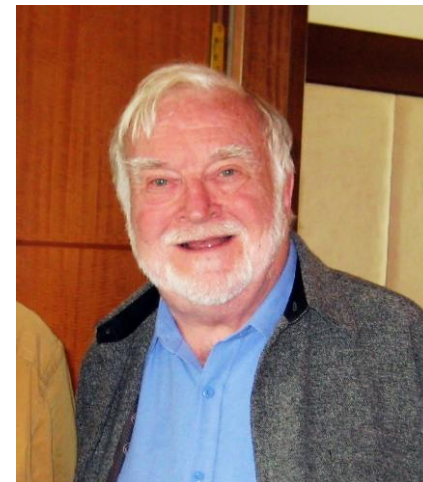
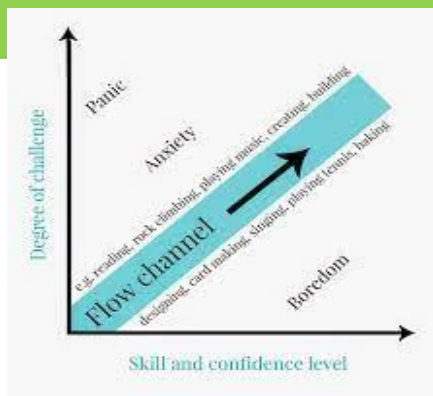
per potenziare preventivamente gli aspetti organizzativi e personali **di resistenza e adattamento**

La teoria del FLOW

Il **Flow o Esperienza Ottimale** è “un stato in cui la persona si trova **completamente assorta** in un’attività, durante il quale il **tempo vola e le azioni, i pensieri e i movimenti si succedono uno dopo l’altro, senza sosta**”.

Si tratta di quel momento in cui non si è coscienti del passare del tempo perché si è talmente immersi in un compito e ci si sta godendo al massimo la situazione che non si è capaci di pensare ad altro.

Il modello FLOW è normalmente considerato come **la teoria leader della felicità**



Mihaly Csikszentmihalyi formulò nel 1975 la **Teoria del Flow o Teoria dell’esperienza ottimale**, che venne pubblicata in un articolo del “*Journal of Humanistic Psychology*”.

Esercitazione 2 – CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO OTTIMALE

Identifica le condizioni lavorative che favoriscono
la tua massima produttività e concentrazione.



Da quali **fattori organizzativi**
può dipendere il FLOW?

richieste lavorative
vs
risorse lavorative

FLOW Richieste Vs. Risorse

Lo stato di FLOW può dipendere da **fattori organizzativi**:

- **RICHIESTE del lavoro:** Es. Carico di lavoro, critiche, conflitti, cattiva comunicazione, informazioni ambigue (**ENERGY - DRIVEN**)
- **RISORSE organizzative:** Es. Feedback positivi, solidarietà, coinvolgimento, crescita, autonomia, sostegno sociale, opportunità di sviluppo, riconoscimento (**MOTIVATION - DRIVEN**)



Secondo il **Job-Demands-Resources Model** (JD-R: Bakker & Demerouti, 2007), *una situazione lavorativa sana non si sviluppa grazie all'assenza di richieste del lavoro, ma grazie alla presenza della valorizzazione delle risorse dell'organizzazione.*

Perché promuovere le risorse?

Gli **effetti dati dalle risorse MOTIVATION - DRIVEN**

portano a cascata

all'aumento del livello di **Engagement** dei lavoratori

Quindi parliamo di
Work Engagement?

https://www.youtube.com/watch?v=D_bWdWOJfTU

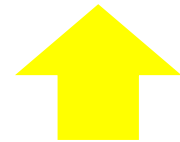
PATROLINE INDIZI DI FELICITA'

Il Work Engagement: precursore di benessere e felicità

Il Work Engagement è stato definito da Schaufeli e collaboratori come «**uno stato affettivo-cognitivo positivo** caratterizzato da

> **Vigore** > **Dedizione** > **Assorbimento**» (Schaufeli et al., 2002)

- **Vigore:** fa riferimento all'elevata energia e resilienza mentale che si manifesta durante il lavoro
- **Dedizione:** si riferisce alla circostanza di essere fortemente coinvolti nelle attività che si svolgono, sperimentando un senso di significato, entusiasmo e sfida
- **Assorbimento:** uno stato di piena concentrazione e appagamento provato durante lo svolgimento delle proprie mansioni **(Flow!)**



**SFINIMENTO
CINISMO
INEFFICACIA**

Come possiamo capire se un
lavoratore è ENGAGED?



Come riconoscere un lavoratore ENGAGED

I lavoratori engaged possiedono delle caratteristiche molto riconoscibili soprattutto perché riescono ad **influenzare positivamente anche i loro collaboratori o colleghi.**

In particolare, tra le caratteristiche, possiamo indicare:

- Flessibilità
- Determinazione
- Collaborazione
- Focalizzati sull'obiettivo
- Danno significato al proprio lavoro
- Appagati anche se stanchi
- I loro obiettivi professionali sono allineati alla mission aziendale

OUTCOME

- Miglior stato di salute
- Miglior rendimento

OUTPUT

Il lato oscuro del Work Engagement

Il lato oscuro del WORK ENGAGEMENT è ritenuto il WORKAHOLISM

Bisogno incontrollabile di lavorare **eccessivamente** (dimensione comportamentale) + **compulsivamente** (dimensione cognitiva), non dovuto a esigenze lavorative o per esigenze economiche

SCHAUFELI et al. 2008

Tra le caratteristiche del lavoratore WORKAHOLIC troviamo:

- Tempo eccessivo dedicato al lavoro (+12h/G + vacanze + we)
- Pensieri ossessivi e preoccupazioni
- Poche ore dedicate al sonno (irritabilità, +peso, disturbi psicofisici)
- Impoverimento emotivo (sbalzi umore)
- Sintomi di astinenza dal lavoro (ansia, panico)
- Abuso di sostanze stimolanti (caffè et al....)

MA WORKAHOLIC SI NASCE O SI DIVENTA?

Workaholic si nasce o si diventa?

Ricerche hanno confermato che il **WORKAHOLISM** risente sia di **fattori individuali (risorse)** sia di **fattori organizzativi (overwork climate)**

Tra i fattori individuali (risorse) troviamo:

- Tratto accentuato di Coscienziosità – tratto Narcisistico
- Alto perfezionismo
- Elevata motivazione al lavoro
- Alta autoefficacia

SCHAUFELI et al. 2008

Tra i fattori organizzativi OVERWORK CLIMATE (richieste) troviamo:

- Ambiente di lavoro con richieste eccessive (carichi, scadenze)
- Ambiente NO WORK LIFE BALANCE

Correlazioni con la produttività

SCHAUFELI et al. 2008

WORK ENGAGEMENT >

correla positivamente con gli output di produttività ed outcome comportamentali

WORKAHOLISM >

la correlazione è ancora da stabilire.....



Come possiamo promuovere il Work Engagement Benessere Organizzativo e Felicità in azienda?



Le ruote della FELICITA'



OUTPUT

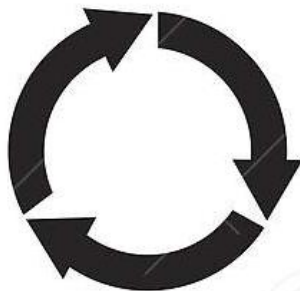
Migliore produttività
Minori malattie

ONBOARDING

Maggiore attenzione alla
selezione del personale

OUTCOME

Stato di Flow
Felicità al lavoro e per il
proprio lavoro
Soddisfazione personale
Migliore clima interno
Benessere organizzativo



VALUTAZIONE DEL POTENZIALE

ORGANIZZAZIONE LAVORO

Ruoli chiari
Mansioni chiare
Carichi definiti o sostenibili
Orari di lavoro
Metodo di lavoro definito e
condiviso

WORK ENGAGEMENT

SVILUPPO POTENZIALE
PIANI DI SVILUPPO E CARRIERA
FORMAZIONE PERMANENTE
FORMAZIONE 81/08
AMBIENTE WORK LIFE BALANCE
AMBIENTE SUPPORTIVO

Valutare il Work Engagement?

Schaufeli e collaboratori (2001) hanno sviluppato un questionario, autocompilato dal lavoratore, che indaga le tre dimensioni principali del Work Engagement: vigore, dedizione e assorbimento.

La Utrecht Work Engagement Scale (UWES), è composta da 17 item (6 per vigore, 5 per dedizione e 6 per assorbimento) le cui risposte sono basate su una scala Likert a 7 punti che va da 0 («Mai») a 6 («Sempre»).



Esercitazione 2 – VALUTARE IL WORK ENGAGEMENT

Utrecht Work Engagement Scale: compiliamola insieme!



Quale è il ruolo dello Psicologo del Lavoro in questo scenario?



Il ruolo dello Psicolog@ del Lavoro

L@ Psicolog@ del Lavoro iscritto all'ORDINE è in grado di assistere le aziende **in:**

- Analisi quantitative e qualitative
- Selezione e valutazione potenziale
- Sviluppo risorse personali e di team
- Sostegno e counseling
- Consulenza al ruolo

A garanzia delle aziende:

- Ordine professionale
- Codice Deontologico
- ECM formazione continua

Tutto ciò allo scopo di promuovere i fattori **MOTIVATION-DRIVEN** del **Work engagement, Benessere Organizzativo** e stare bene ed essere **Felici** sul proprio posto di lavoro e nel proprio lavoro

AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

safetyexpo | 2023

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

www.aifos.it

