

Gympass

**Affrontare il burnout
in una nuova era**



Indice

1. Introduzione	03
2. Burnout è un problema di salute legato anche al contesto lavorativo	04
3. Sviluppare un piano di supporto nell'ambiente aziendale	09
4. La cultura del benessere e della salute mentale hanno un'unica direzione	15
5. Diventa un partner Gympass	16

1. Introduzione

È passato un po' di tempo che tutto il mondo è costretto ad adottare cambiamenti radicali, e come se non bastasse, la salute mentale continua ad essere una questione complessa per coloro che lavorano e cercano di attraversare la pandemia senza danni. Mentre il COVID-19 continua a s idarci, i dipendenti affermano di essere meno preparati, meno informati e meno protetti come mai prima.

All'inizio del lockdown, aziende e manager proteggevano i loro dipendenti, mantenendo i clienti e assicurando il futuro delle loro organizzazioni. Ma secondo i [dati recenti della Gallup](#), questi sforzi si sono allentati e i dipendenti si sono sentiti direttamente colpiti nel loro benessere e nella loro performance e di conseguenza più esposti ai sintomi del burnout.

Sebbene il burnout sia al top delle preoccupazioni per la maggior parte dei manager delle Risorse Umane, negli ultimi anni il confinamento ha portato una carica extra. Il lavoro continuo a distanza sta presentando

un nuovo insieme di sfide che comprende mancanza di connessione sociale, ansia, responsabilità familiare e percezione della necessità di essere collegati 24 ore su 24, 7 giorni su 7. Queste nuove pressioni certamente stanno aumentando il numero di dipendenti che adesso affrontano problemi di sanità mentale.

Le eccessive ore di lavoro sono soltanto una delle ragioni per le quali le persone sono esauste e poco coinvolte nel loro lavoro. Negli [Stati Uniti per esempio, il 40% di coloro che lavorano a distanza](#) affermano di lavorare [48.5 minuti](#) in più al giorno. Il numero di ore che una persona dedica all'azienda e la quantità di lavoro che vengono gestiti e vissuti durante queste ore, creano condizioni che portano al burnout.

In questo e-book vogliamo contestualizzare le condizioni di stress che possono colpire dipendenti e aziende, così come coloro che soffrono di burnout: quindi quello che principalmente potresti fare, come manager delle Risorse Umane, per aiutare in questi casi.

2. Burnout è un problema di salute legato anche al contesto lavorativo

Secondo l' [Organizzazione Mondiale della Sanità](#), il significato psicologico di burnout è associato ad un fenomeno aziendale derivato dallo stress cronico nell'ambiente lavorativo. Cioè, il burnout avviene quando qualcuno giunge al suo limite mentale, fisico ed emotivo. Le persone possono non capire il reale senso del termine, ma molti di noi cominciano a percepire i suoi effetti provocati dai recenti cambiamenti ed incertezze nello scenario professionale e nelle nostre vite personali. Indicatori comuni di burnout comprendono:



a) Senso di inferiorità professionale:

le aspettative e l'abbandonarsi senza motivi intensificano la demotivazione e l'insicurezza nel lavoro.

b) Sentirsi escluso dal team e dall'azienda:

conoscere gli obiettivi, i valori e le modalità di azione dell'organizzazione, sono gli elementi che portano i dipendenti ad interagire come una squadra e a vivere la realtà dell'azienda stessa. Se i loro ruoli non sono ben chiari, il senso di appartenenza si indebolisce e provoca ansia, portando a diminuire la partecipazione alle riunioni, conversazioni informali e scambi nel team di lavoro.

c) Difficoltà a stabilire limiti: la tecnologia ci permette di lavorare 24 ore su 24, 7 giorni su 7, senza fermarci. L'assenza di una frontiera sana che determini quando e dove finisce il lavoro è un segno di allarme, specialmente quando si osserva la difficoltà di qualcuno nel rifiutare nuovi progetti e idee.

d) Difficoltà a separare la vita personale dalla vita professionale: attualmente, le molteplici funzioni domestiche e le responsabilità familiari aggiungono una carica pesante nella lista di tutte le persone. Lavorare a casa rende ancora più difficile la missione di stabilire il tempo che verrà investito nella produzione professionale e quello dedicato alla famiglia.

e) Atteggiamento cinico oppure molto

critico: segni di irritabilità ed impazienza costanti con i colleghi oppure con i clienti, possono essere direttamente associati all'esaurimento e devono ricevere, quindi, attenzione prima di arrivare ad essere identificati come sintomi del burnout.



Quando pensiamo al burnout generalmente immaginiamo 12 ore ininterrotte di lavoro, riunioni, telefonate ed email che estrapolano l'energia normale utilizzata per il lavoro.

La pandemia richiede troppo da tutti noi: costanti compiti da eseguire, convivenza eccessiva con la famiglia, la lotta per mantenere il benessere fisico, homeschooling, libri e serie TV che ci aspettano infinitamente e tonnellate di corsi disponibili in rete. Le persone stanno cercando di scoprire come essere presenti in una realtà frenetica, e questo non è assolutamente semplice.

Ricerche affermano che i manager sono direttamente responsabili per i sintomi di burnout manifestati dai loro dipendenti. Loro devono essere in contatto diretto e personale con ogni membro del team e in prima linea per combattere i possibili segni di burnout. Il COVID-19 sta impattando profondamente la vita delle persone e durerà ancora mesi finché

noi tutti non troveremo un equilibrio che bilanci la strategia lavorativa e la salute mentale dei dipendenti.

Quello che resta chiaro è che i manager occupati nel disegnare il “nuovo normale” devono mettere il benessere dei loro dipendenti prima di qualsiasi altro piano.

Con questa scelta, investono in un gruppo più resiliente, paziente, onesto ed impegnato. Questa è la scommessa di Arianna Huffington, cofondatrice del The Huffington Post e fondatrice AD della Thrive Global. Arianna è autrice di 15 libri e una delle più influenti voci quando l'argomento è dare supporto a individui, aziende e comunità a migliorare le loro performance legate alla qualità di vita. Durante un seminario web organizzato da Gympass, lei ha definito i dipendenti come “atleti aziendali” che hanno bisogno di tempo per riprendersi dalla routine di lavoro quotidiana, se vogliono raggiungere un alto

livello di performance. *“Tutti coloro che seguono gli sport sanno che la routine degli allenamenti degli atleti comprende riposo, giusto? Non è possibile allenarsi pesantemente senza un recupero dopo. Allora perché gli atleti aziendali, cioè le persone dell'universo aziendale, non vedono questo legame?”*, lo chiede lei.

Arianna ha sentito sulla propria pelle le conseguenze del burnout, finché il suo proprio collasso fisico ed emotivo l'hanno motivata ad incoraggiare altre persone in tutto il mondo a cambiare la mentalità sull'importanza di trovare equilibrio nella vita. *“È fondamentale percepire che il benessere e la performance non possono essere due lati opposti. In realtà quando riserviamo del tempo per ricaricare le energie, stiamo migliorando la nostra performance”*, dice l'autrice di The Sleep Revolution (La rivoluzione del sonno).

“Molte persone credono che per avere una buona performance devono essere ogni istante impegnate, senza riservare del tempo per riposare oppure dormire. I manager delle HR hanno bisogno di cambiare la mentalità di queste persone facendo comprendere che solo quando siamo totalmente rilassati riusciamo a raggiungere il massimo rendimento”.

“È fondamentale percepire che benessere e performance non possono essere in due lati opposti. In realtà quando riserviamo del tempo per ricaricare le energie, stiamo migliorando la nostra performance”.

Arianna Huffington, AD della Thrive Globale

Un altro criterio usato per identificare possibili segni di burnout nella tua azienda è affrontare le conseguenze pratiche che questa condizione può provocare nell'ambiente di lavoro. Più del **60% dei dipendenti americani** che affermano di aver sentito i sintomi di burnout sono più propensi ad ammalarsi e sono due volte più inclini a trovare un altro lavoro, pur sentendosi insicuri sul loro rendimento attuale.

Le statistiche sopra comprovano che il burnout tra i dipendenti non è una questione personale ma invece un problema dell'azienda che colpisce tutte le sfere lavorative.

Dal momento in cui una persona si sente fuori posto nel lavoro fino al momento in cui una misura viene eseguita, si calcola un costo tra

US\$ 125 miliardi e US\$ 190 miliardi all'anno di spese sanitarie, secondo la Harvard Business Review.

Il Burnout può provocare anche malattie cardiache e gastrointestinali, oltre i peggioramenti di problemi mentali come ansietà e depressione. Tutte le aziende con alti indici di burnout hanno **tre aspetti in comune**: collaborazione eccessiva, cattiva amministrazione del tempo, e tendenza a sovraccaricare quelli più capaci. Se dall'altra parte non è sempre possibile chiedere ai collaboratori di diminuire il ritmo e di cercare di non stressarsi, specialmente durante la crisi, sappiate che cambiamenti nell'organizzazione hanno un grande impatto e producono benefici non soltanto ad un unico dipendente ma a tutta la squadra.

Top delle 5 cause di Burnout

- Trattamento ingiusto nel lavoro
- Incapacità di amministrare il carico di lavoro
- Comunicazione poco chiara
- Mancanza di supporto
- Pressione sulle scadenze

Fonte: Gallup, 2020

Aggravanti della COVID-19

- Ore di lavoro poco sane
- Mancanza di interazione sociale
- Leadership tossica e controllante
- Nuove richieste domestiche e familiari

Se hai difficoltà nel discutere con i tuoi dipendenti di questi temi, prova ad utilizzare i sistemi emozionali di misura. Invitali a condividere come si sentono durante il lavoro in una scala da 1 a 10. Agevola le cose affinché loro possano chiederti aiuto, inoltre usa maniere semplici di comunicazione con coloro che ne stanno soffrendo: come manager, dimostra quanto ti importa di loro.

E se ti dicessimo che ci sono molte altre maniere per anticipare e combattere il burnout nell'ambiente di lavoro?

"Sviluppare una cultura di trasparenza e offrire opportunità di supporto e incentivo ai cambiamenti di comportamento è importante, poiché crea fiducia mutua tra manager e collaboratori, inoltre si apre un cammino per un ambiente di lavoro più sano".

Ana Maria Rossi, Presidente dell' Internationale Stress Management Association (ISMA-BR)

3. Sviluppare un piano di supporto nell'ambiente aziendale

Le aziende stanno affrontando la necessità urgente di reinventare l'ambiente di lavoro e creare un'atmosfera produttiva e sana per i loro dipendenti. Il contesto del lavoro a distanza è l'opportunità ideale perché i manager sperimentino ed adottino cambiamenti effettivi. **Seguendo questi step di identificazione, reazione e rafforzamento le aziende possono cominciare a vedere risultati interni positivi.**





Step 1: Identifica il problema e sii disponibile

Secondo un rapporto dell' [IE Center for Corporate Learning Innovation](#), persone con problemi emotivi preesistenti sono più vulnerabili all'impatto del COVID-19, dato che hanno meno "risorse" nell'affrontare una carica extra di stress. Per quanto alcuni si rendono conto degli effetti della pandemia sulla loro salute mentale, altri non si sentono a loro agio nel condividere le proprie angosce e sentimenti. Di seguito un elenco di attività che potresti praticare in veste di manager:



Difendi l'equilibrio della vita professionale. Insisti affinché i tuoi dipendenti rispettino l'orario lavorativo ed evitino l'eccesso di lavoro. Stimola a trovare dei giorni liberi, essenziali per ridurre la pressione e lo stress. Aprire uno spazio per uno stile di vita più sano fuori dal lavoro è cruciale, quando si desidera mantenere il benessere a lungo termine.



Sii un esempio di autoprotezione. I tuoi atteggiamenti e le tue scelte personali hanno un impatto potente sul tuo team. Prenditi del tempo libero anche tu. Questo incoraggerà il tuo team ad inseguire i tuoi passi e ad avere anche tu effetti incredibili sul tuo benessere mentale.



Elimina qualsiasi tipo di imbarazzo. Parlare apertamente di stress, frustrazioni, aspettative ed autoprotezione può ridurre l'imbarazzo associato alle questioni di salute mentale. In un ambiente dove i dipendenti si sentono a loro agio a parlare dell'argomento, senza che vengano considerati emozionalmente instabili, diventa più facile convivere. Il tuo ruolo è rafforzare il supporto a queste iniziative individuali.



Offri test gratuiti. Aziende in tutto il mondo offrono test online gratuiti e risorse che aiutano i dipendenti a valutare i loro propri fattori di rischio in forma anonima. Quando i rischi sono identificati diventa più facile promuovere il trattamento.

Step 2: Reagisci e metti in pratica le soluzioni

Anche le persone che soffrono di problemi psicologici ed emozionali non sempre puntano sulla propria salute mentale come priorità. Perciò è compito delle aziende proporre nuove (e convincenti) proposte per uno stile di vita sano. Stephan Hunter, AD e co-fondatore di Mindshine, piattaforma dedicata alle tecniche di allenamento mentale basate sulla Psicologia Positiva, Coaching di Leadership e Mindfulness, afferma: “Dato che il condizionamento fisico è molto importante per la salute ed il benessere delle persone, l’aspetto mentale lo è altrettanto, se non più importante per godersi al meglio la vita”. Secondo lui, nel futuro prossimo esercitare e rafforzare le nostre menti sarà così fondamentale quanto praticare esercizi oppure avere una routine alimentare sana.

|| **90%**

reputa importante che il datore di lavoro offra dei benefit dedicati alle attività fisiche e al benessere

|| **71%**

si sentono più produttivi nei giorni in cui praticano attività fisica

|| **57.5%**

dei datori di lavoro non offrono questi tipi benefit

|| **70%**

dei dipendenti gradirebbe che i loro datori di lavoro gliene offrissero

Fonte: Ricerca condotta da Propeller Insights per Gympass, 2020



Sii un promotore dell'attività fisica. Esercizi ed altre attività fisiche producono endorfine – chiamate anche “ormoni del piacere”, perché agiscono nel diminuire il dolore ed aumentare i livelli di felicità, oltre a migliorare la qualità del sonno, ridurre lo stress ed i sintomi del burnout. Prova ad offrire un programma di benessere fisico tra i benefit aziendali, stimolando i dipendenti ad essere più attivi sia frequentando la palestra, i parchi, la spiaggia oppure utilizzando un'app legata ad allenamenti da seguire a casa. Uno dei medici più popolari e noti del Brasile, il Dott. Drauzio Varella fu pioniere nel prescrivere attività fisiche per combattere diverse malattie, semplici e complesse. Durante un recente seminario web, realizzato da Gympass, lui ha affermato la seguente idea:

“Come far finire lo stress? Facendo esercizi e spendendo energia. Quando facciamo attività fisiche liberiamo molecole che danno sensazione di benessere a discapito di quelle che generano malessere e squilibrio.”

Dott. Drauzio Varella, medico



Organizza attività in gruppo. Fare esercizi, avere un'alimentazione sana e mantenere una routine con il gruppo di lavoro, sono ottime maniere per migliorare il benessere mentale dei tuoi dipendenti. Mantieni come priorità un'attività di interesse del tuo gruppo, perché possiate praticarla insieme. Può essere una lezione di gastronomia, giochi online, oppure un happy hour virtuale. Creare uno spazio affinché loro stiano insieme, anche online, li aiuterà a sentirsi parte del gruppo e dell'azienda.



Trasforma le idee in abitudini. Anche prima di offrire l'accesso a risorse aziendali, come app legate al benessere fisico e mentale, è essenziale creare una cultura interna per la quale il tuo team venga coinvolto, anche nell'orario lavorativo.

Step 3: Rafforza l'importanza degli sforzi collettivi

Una gestione debole può facilmente contribuire al burnout nell'ambiente lavorativo.



Delega al tuo team. Quando i dipendenti sentono che non hanno né potere e né voce nel loro lavoro, possono mettere in questione il loro senso di appartenenza. Condividi l'impatto che il loro lavoro ha negli obiettivi dell'azienda, poiché incentivare feedback sinceri, e stimolarli in ciò che fanno, aiuterà tutto il team ad eseguire le loro funzioni con successo e serenità.



Riconosci tutti gli sforzi di forma chiara e trasparente. Le ricompense non sempre sono sotto forma di benefit, aumenti, promozioni, sebbene questi siano benvenuti. Feedback genuini e riconoscimento pubblico di successi personali generalmente sono sufficienti affinché un dipendente si senta riconosciuto. Non sottovalutare l'effetto di un "complimento" oppure di un "grazie". Lusinghe semplici e frequenti dimostrano il valore di ogni membro del gruppo di lavoro.

4. La cultura del benessere e della salute mentale hanno un'unica direzione

Non sei costretto, come capo, a risolvere tutti i problemi personali dei tuoi dipendenti, sebbene il tuo ruolo sia fondamentale quando affronti questioni come il burnout, in quanto ha delle ripercussioni sulla salute dell'azienda stessa. L'AD dell'app Zenklub (piattaforma online legata alla sanità e al benessere mentale), Rui Brandione, rafforza l'importanza di ogni manager nell'affrontare questi cambiamenti in modo più efficace: con empatia. *“Lo stress fisiologico può essere gestito e io credo che ciò debba essere fatto tramite conversazioni aperte. Questo permette realmente di capire come stanno le persone e aiuta a offrire servizi che puntino sul benessere e sulla salute di un team come un insieme.”*

Ricordati che è vitale creare una cultura positiva all'attenzione del corpo e della mente, in forma unificata. Ridurre il burnout non è un compito semplice, ma sicuramente è una priorità per coloro che desiderano aiutare gli individui e le organizzazioni.

“È tutto una questione di postura e posizionamento della leadership. I manager devono promuovere la salute mentale e capire che nessuno sarà più produttivo con alti livelli di stress. Fisiologicamente lo stress può essere gestito e io credo che ciò debba essere fatto tramite conversazioni aperte e l'offerta di servizi che puntino sul benessere e sulla salute”.

Rui Brandione, AD della app Zenklub

5. Diventa un partner Gympass

Contattaci cliccando [QUI](#).

site.gympass.com/it/companies



Gympass

site.gympass.com/it/companies