Salute mentale sul posto di lavoro

Consigli per dirigenti

5 buoni motivi per prendere sul serio lo stress psichico

Vale la pena che il personale dirigente si occupi del tema salute mentale? Sì! Ecco cinque validi argomenti.

Buon motivo n. 1: costi.
Lo stress psichico causa all'azienda una perdita di produttività stimata tra il 3 e l'8%. È semplice ridurre questi costi – date un'occhiata ai fattori per salvaguardare la salute dei collaboratori alle pagine 4 e 5 di questo opuscolo

Buon motivo n. 2: successo e innovazione
Nelle aziende, in cui ci si occupa seriamente della salute mentale del personale, quest'ultimo è più leale, motivato e innovativo. Promozione della salute e successo vanno a braccetto.

Buon motivo n. 3: lealtà.
I collaboratori non dimenticano come sono stati sostenuti dalla dirigente quando erano in difficoltà. Anche il team ricorderà il fatto di essere riusciti ad aiutare con successo il proprio collega. Esperienze simili contribuiscono a creare un senso di identificazione con l'azienda e motivano i dipendenti a fare cose straordinarie.

Buon motivo n. 4: egoismo.
Sembra paradossale? Ma non lo è. Infatti, una persona su due vive una volta nella vita una situazione di stress psichico; per una persona su quattro ciò causa una diminuzione della sua capacità lavorativa. Ciò vale anche per i dirigenti e i proprietari d'azienda. Un giorno, le conoscenze sulla salute mentale vi potrebbero tornare utili – oppure un comportamento discriminatorio vi potrebbero impedire di gestire con successo una situazione simile.

Buon motivo n. 5: fare la cosa giusta.
Comportamento etico, tolleranza, sicurezza sociale e impegno per gli altri sono valori importanti nella nostra società. Sono valori che possiamo però sempre rafforzare. Quando ci si ammala, vogliamo contare su tutti – anche sulle dirigenti, sulle colleghe e sui colleghi di lavoro – affinché ci sostengano quando stiamo attraversando un momento difficile. Perché dovremmo comportarci in maniera diversa in caso di depressione rispetto a quando subiamo un infarto o soffriamo di colite?

I consigli principali

- **Create un clima** in cui le persone possono parlare di stress psichico senza paura di essere discriminate o licenziate. Date il buon esempio e, di tanto in tanto, dite come vi sentite (ulteriori informazioni alle pagine 5 e 9).

- **Non chiudete gli occhi** se notate che una collaboratrice o un collaboratore non sta bene. È una situazione non facile da affrontare, tuttavia è importante che tutti se ne occupino, anche voi. A pagina 8 di questo opuscolo trovate alcuni suggerimenti per parlarne.

- **Prima di parlarne con la persona interessata dovete guadagnarne la fiducia.** Dite perché apprezzate la collaboratrice e spiegatele perché volete parlare con lei, ossia non per scoprire se dovete darle un preavviso di licenziamento, bensì per capire come aiutarla.

- **Non esitate a chiedere aiuto all'AI o alla vostra assicurazione d'identità giornaliera.** A questo proposito leggete le pagine da 10 a 12 di questo opuscolo. Forse non lo sapete, ma l'AI ha un'ampia gamma di offerte di sostegno, che possono variare da regione a regione. Inoltre, le condizioni quadro legali presso gli assicuratori di prestazioni giornaliere sono molto diverse.

- **Collaborate con le persone interessate, il medico curante e, se necessario, con il case management.** Molti non sono ancora pronti ad affrontare la situazione mediante delle tavole rotonde a cui partecipano tutti. La reticenza della persona interessata è causata spesso dall'insicurezza. Comunicate in maniera chiara quali sono gli obiettivi dell'incontro.

- **Fate capo alle offerte per favorire il reinserimento professionale.** Chieda all'AI se avete diritto a un'indennità di accompagnamento quando una collaboratrice, un collaboratore rientra in azienda.

Come salvaguardare la salute mentale

Chi si sente sicuro e a proprio agio sul posto di lavoro, rimane in forma ed è disposto a dare il massimo. Ecco 7 fattori distintivi di uno stile di gestione del personale che promuove alla salute.

1. Sicurezza.
Si crea sicurezza quando le direttive e le aspettative sono comunicate in modo chiaro. Tolleranza e apertura nella gestione degli errori, trasparenza e prevedibilità sono concetti chiave

→ *Per favorire lo scambio di informazioni, organizzate riunioni fisse settimanali e mensili, nonché discussioni regolari e incontri per definire gli obiettivi con le collaboratrici e i collaboratori. Comportatevi in modo coerente: dite ciò che fate e fate ciò che dite.*

2. Apprezzamento.
Le dipendenti e i dipendenti devono sentirsi apprezzati e responsabilizzati dai loro superiori e godere della loro fiducia – e non solo in termini di prestazioni, ma anche a livello personale

→ *L'apprezzamento produce il suo effetto positivo solo se è genuino e appropriato. Prendersi del tempo per le collaboratrici e i collaboratori, dedicare loro attenzione e vederli come persone, anche sul posto di lavoro, sono atteggiamenti che riducono lo stress e motivano a dare il meglio di sé.*

3. Stress adeguato.
La nostra capacità di gestire la pressione varia di giorno in giorno – ciò che oggi riusciamo a svolgere senza difficoltà, la settimana dopo potrebbe rivelarsi troppo impegnativo poiché siamo confrontati con una complicata situazione personale. Anche la mancanza di stimoli e sfide professionali ha effetti negativi sulla salute.

→ *Potete contribuire attivamente alla prevenzione delle sindromi da burnout ed esaurimento tra i collaboratori, per esempio chiedendo loro di darvi regolarmente dei feedback sulla quantità di lavoro e sulla disponibilità di tempo, verificando che i compiti assegnati corrispondano alle competenze professionali, indicando le priorità delle attività da svolgere e confrontandoli con sfide professionali.*

4. Motivazione invece di pressione.
Una pressione eccessiva favorisce lo stress, e sul lungo termine quest'ultimo si ripercuote negativamente sulla salute (mentale). Chi si sente a proprio agio in azienda, si identifica e trova che il suo lavoro ha senso, si automotiva ed è più resistente allo stress.

→ *Promuovete la motivazione se riuscite a coniugare gli obiettivi dell'azienda con i valori personali e le spinte interiori delle collaboratrici e dei collaboratori.*

5. Spazio di manovra.
Direttive troppo rigide e libertà decisionali limitate fanno ammalare. Dimostrate flessibilità di gestione, date fiducia e fate in modo che le dipendenti e i dipendenti sappiano che possono contare su di voi.

→ *Non definite tutti i dettagli delle attività da svolgere e incoraggiate il lavoro indipendente, eseguito nell'ambito di un progetto. Adeguate lo spazio di manovra al singolo collaboratore, alla singola collaboratrice, tenendo sempre in considerazione la congruenza della libertà concessa con le possibilità del collaboratore.*

6. Clima di lavoro.
Per molte persone, la motivazione principale per andare al lavoro è il buon rapporto con le colleghe, i colleghi e i superiori. Per questo motivo è fondamentale per la salute mentale creare un'atmosfera di lavoro in cui tutti si sentono a proprio agio. Come dirigenti potete fare molto.

→ *Siate sempre d'esempio per il personale, siate corretti, onesti, tolleranti ed equilibrati. Permettete lo scambio personale e sociale tra il personale.*

7. Atteggiamento antidiscriminatorio.
I disturbi mentali e un conseguente calo delle prestazioni sono sempre ancora stigmatizzati dalla società. Per questo motivo, spesso le persone in difficoltà non cercano aiuto, peggiorando così la loro situazione.

→ *Non permettete alcuna «battuta», anche se apparentemente innocente, sulla persona interessata, sostenete la collaboratrice o il collaboratore in difficoltà, così come vi comportereste se qualcuno dovesse andare all'ospedale per una polmonite. Inoltre, siate un modello contro la discriminazione: in qualità di dirigenti comunicate apertamente al personale come vi sentite e confidate loro di vivere, di tanto in tanto, momenti di stress.*

Fonte: www.compasso.ch – Integrazione professionale – Portale per i datori di lavoro

Riconoscere lo stress psichico

Nonostante lo si conosca molto bene, spesso lo stress psichico non viene identificato. Eppure c'è un indizio molto semplice: le persone interessate vengono sovente considerate delle collaboratrici, dei collaboratori «difficili». Il problema viene quindi individuato, ma interpretato in maniera sbagliata. Invece del disturbo mentale, si vede solo un calo delle prestazioni o una debolezza di carattere. Si è tentati quindi a mettere sotto pressione la persona interessata o a ignorare le sue difficoltà, invece di sostenerla.

Segni premonitori.
Alcuni segni premonitori si manifestano quando la persona è sottoposta a diverse sollecitazioni psichiche, altri sono più specifici. Come dirigenti dovete essere particolarmente vigili per individuare lo stress psichico. Ciò vuol dire riconoscere gli indizi negli altri, ma anche quelli che vi interessano personalmente.

Indizi generali.
- Prestazioni altalenanti
- Imprevedibilità
- Ipersensibilità, aumento dell'irritabilità
- Propensione ai conflitti
- Tensione
- Esaurimento

Segni premonitori di un livello di stress elevato.
- Il collo è teso, lo stomaco brucia, il cuore batte a mille, il petto è contratto.
- Impossibile fermare i pensieri negativi che ritornano continuamente.
- Al lavoro ci si ritrova improvvisamente con una testa vuota.
- Non ci si riprende completamente né di notte né nei fine settimana. E l'energia ritrovata durante le vacanze si esaurisce dopo pochi giorni.

Segni premonitori di un burnout.
- Si vedono solo montagne davanti a sé. Si avverte una sensazione di pesantezza.
- Si continua a procrastinare gli impegni – anche a casa.
- Non ci si riprende completamente né di notte né nei fine settimana. E l'energia ritrovata durante le vacanze si esaurisce dopo pochi giorni.

Segni premonitori di depressioni.
- Si è stanchi ed esausti, non importa quanto a lungo si dorme. Alcune persone interessante si alzano presto e/o rimangono svegli a lungo prima di riuscire ad addormentarsi.

- Si è irritabili, ci si sente presi di mira dalle critiche o emarginati. I conflitti aumentano.
- È difficile concentrarsi, si è distratti e assenti. Le prestazioni sono incostanti. A volte non si riesce proprio a fare nulla. Le persone interessate si danno malate, il giorno dopo si ripresentano al lavoro e tutto sembra come prima.
- Non c'è più nulla che dia gioia.

Segni premonitori ADHD.
- C'è un'ampia discrepanza tra potenzialità e risultati ottenuti.
- Le prestazioni variano molto, a volte sono eccellenti, altre insufficienti.
- Nel contatto diretto le persone interessate sono molto convincenti, ma hanno difficoltà con i dettagli. Spesso altre persone devono rimediare.
- I conflitti si ripetono, ma dopo mezz'ora «tutto acqua passata».
- Le persone interessate sono simpatiche, nonostante abbiano nuovamente dimenticato di portare la documentazione all'incontro.

Segni premonitori di un disturbo d'ansia.
- I segni sono spesso vertigini e capogiri, tremolio, pupille dilatate e sudorazione alle mani, nervosismo e suscettibilità.
- Le persone con disturbi d'ansia evitano alcune situazioni, lasciano per esempio che siano i colleghi ad occuparsi dei clienti (strategie di evitamento).

Segni premonitori di una dipendenza.
- Le persone interessate sono irritabili o si lasciano prendere dalla collera. Altre volte sono troppo premurose e gentili.
- Si registra un aumento dei conflitti e le prestazioni sono sempre più altalenanti.
- Brevi assenze sempre più frequenti.
- La persona interessata sa d'alcol (alito, pelle).

La sfida: condurre una conversazione

Un collaboratore sembra distratto e assente, una collaboratrice rimane spesso a casa per uno o due giorni in un breve lasso di tempo. Avete la sensazione che ci sia qualcosa che non va. La causa potrebbe essere lo stress psichico? Vorreste intervenire prima che la situazione peggiori, prima che la persona interessata sia costretta a rimanere a casa, un'eventualità che metterebbe in difficoltà tutto il personale. Ma come affrontare questa situazione?

Buono a sapersi: non c'è il «momento giusto».
Se avete una strana sensazione, la prima cosa da fare è non aspettare, ma agire. Non aspettate di raccogliere altre «prove», ma cercate di parlarne. Infatti, è fondamentale intervenire subito se la persona interessata è sottoposta a sollecitazioni eccessive sul piano psichico. Da una parte si aumentano le chance di guarigione. Dall'altra si evita che l'intero ambiente, familiari e personale, debba sopportarne le conseguenze. È infatti possibile adottare tempestivamente misure di sostegno.

Suggerimenti per parlarne.
Non è certo facile condurre una conversazione sulla base di sensazioni personali. Probabilmente siete insicuri e non volete ferire la persona che vi sta di fronte. Inoltre, è difficile trovare le parole giuste. Ci sono due aspetti importanti da considerare. Il primo, descrivete chiaramente la vostra percezione senza esprimere un giudizio di valore. Il secondo, esprimete la grande stima che nutrite nei confronti del collaboratore. Ecco un esempio per capire meglio come affrontare la situazione, in cui trovate alcune frasi utili.

→ *Lavoriamo assieme già da quattro anni e ti stimo molto. Però non so spiegarmi ciò che ti sta succedendo ultimamente. Non ti riconosco più. Di solito sei così dedito al lavoro. E poi tutti questi battibecchi. Certo, può capitare di tanto in tanto, ma non così spesso. Hai la sensazione di essere trattato ingiustamente, ma gli altri collaboratori non la vedono così. Tutti ti apprezzano e vogliono solo il meglio per te. E nessuno, né io né loro, riesce a spiegarsi ciò che ti sta succedendo. Stando alla mia pluriennale esperienza, a volte lo stress psichico può essere la causa di questi cambiamenti. So che sto affrontando un tema difficile. Ma se dovesse essere davvero così, è importante per noi saperlo. Solo così possiamo sostenerti. Pensaci e fammi sapere.*

Preparare il terreno.
È più facile condurre simili colloqui se vengono proposti regolarmente. In qualità di dirigenti riservate dei momenti in cui il personale ha la possibilità di dire come si sente. Se notate che in azienda qualcuno cammina con la schiena rigida e il viso contratto dal dolore, chiedetegli come sta. Sfruttate gli attimi di tranquillità per chiedere, ad esempio, al responsabile di progetto come procede il lavoro e come si trova nel nuovo team. Vi siete accorti che di recente quest'ultimo ha profonde occhiaie e che sembra assente. Sapete che è diventato da poco papà. Chiedetegli come sta, come gestisce questa nuova situazione in famiglia.

→ *Tematizzando regolarmente la salute mentale, evidenziate che è possibile parlarne nella vostra azienda. Date un segnale importante se parlate con il personale delle sollecitazioni psichiche a cui siete sottoposti voi stessi. In questo modo sarà più facile parlare con un collaboratore, senza esprimere alcun giudizio di valore, quando avete la sensazione che la causa delle sue difficoltà potrebbe essere uno stress psichico.*

Non mollate.
Non avete certo risolto la situazione con un solo colloquio. Di solito dovete affrontare l'argomento più volte prima che il collaboratore sia disposta a parlare di stress psichico.

→ *Menzionate già nella prima conversazione perché avete voluto parlarne e quali sono le offerte di sostegno. In questo modo, il collaboratore non deve temere un licenziamento. Inoltre, gli date la possibilità di parlare apertamente dei suoi problemi.*

I prossimi passi

Dopo un colloquio sapete che un dipendente è confrontato con sollecitazioni psichiche eccessive e che dovrete prevedere un calo delle sue prestazioni. Magari vi chiedete come questa situazione può incidere sulle sue capacità lavorative e sulle sue prestazioni. Oppure se la persona dovrà rimanere a casa per malattia. Se sì, per quanto tempo? Dovete magari sgravare la collaboratrice o il collaboratore? Come dovete gestire il ritorno al lavoro?

E soprattutto: a chi vi potete rivolgere per dei consigli?

Il sostegno dell'ispettorato del lavoro.
Gli ispettorati sono dei punti di riferimento per l'attuazione delle normative di legge volte a tutelare la salute. Offrono consulenze sulla salute mentale e aiutano ad orientarsi nella selva di offerte di sostegno. Alla pagina web *www.psyatwork.ch* trovate molte informazioni utili.

Il sostegno dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia.
La legge stabilisce che, in caso di malattia, il datore di lavoro deve versare lo stipendio per un certo periodo. Se non è in grado di sostenere questi costi, può stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia.

→ *Le offerte delle diverse assicurazioni d'indennità giornaliera per malattia variano notevolmente. Alcuni assicuratori hanno riconosciuto che un sostegno precoce delle persone affette da uno stress psichico non è solo sensato, ma è anche vantaggioso da un punto di vista economico. Per esempio, propongono «case management» (gestione dei casi) o «coaching» (sostegno professionale), lavoro a titolo di prova o graduale aumento della capacità lavorativa.*

L'aiuto dell'AI.
Ma l'assicurazione invalidità AI non è responsabile del versamento delle rendite? Certo, però nell'ultimo decennio la sua attenzione si è sempre più concentrata su misure per il mantenimento del posto di lavoro. Per questo motivo l'AI è importante per voi. Dispone di una serie di strumenti, che in parte possono essere impiegati già in una fase iniziale: rilevamento tempestivo, intervento tempestivo e provvedimenti d'integrazione.

Rilevamento tempestivo. Se un collaboratore o una collaboratrice è incapace al lavoro da almeno 30 giorni, oppure, nell'arco di un anno, è assente dal posto di lavoro per motivi di salute in mondo ricorrente, è possibile comunicare il caso all'AI. Questa comunicazione può essere fatta da voi o dalla persona interessata. Questo passo è consigliato se si nota un calo delle prestazioni. Verrete informati sui futuri accertamenti e sulle misure di sostegno che possono essere utili. Il rilevamento tempestivo serve soprattutto a chiarire se la richiesta è giustificata. Tale passo è indispensabile per capire se sono necessarie ulteriori misure di sostegno.

Intervento tempestivo. L'obiettivo dell'intervento tempestivo è di evitare l'inabilità al lavoro. Per questo motivo, l'aiuto dovrebbe essere proposto in maniera rapida e non burocratica. Per le misure di intervento precoce è disponibile un massimo di 20 000 franchi per persona. Ci sono le seguenti possibilità:

- **Adattamento del luogo di lavoro.** Le persone sotto stress psichico e quelle affette da ADHD o autismo hanno bisogno di un posto di lavoro tranquillo perché non sopportano un eccesso di stimoli esterni. L'AI può, per esempio, sostenere l'impiego di strutture fonoassorbenti.
- **Corsi di formazione, collocamento e orientamento professionale.** A volte, c'è un'incompatibilità tra la persona interessata e il posto di lavoro. Per risolvere la situazione è possibile proporre un cambiamento all'interno dell'azienda o un posto di lavoro esterno. L'AI sostiene l'applicazione di una simile misura e la frequenza di corsi di formazione.
- **Misure socioprofessionali e misure occupazionali.** Misure socioprofessionali – spesso sotto forma di «coaching» o di «case management» – contribuiscono a ripristinare la capacità lavorativa sul posto di lavoro. In caso di stress psichico, di solito non bisogna apportare degli adeguamenti sul posto di lavoro bensì va adeguato il profilo professionale. È possibile ricorrere alle misure occupazionali se qualcuno non è più in grado di continuare lavorare al proprio posto di lavoro. Le esperte e gli esperti dell'AI consigliano i dirigenti e la persona interessata e accompagnano ambedue in questo processo.

Provvedimenti d'integrazione. Se una persona è stata assente dal lavoro per un lungo periodo di tempo, di solito è necessaria una graduale reintegrazione professionale. In questo caso, l'AI aiuta con le seguenti misure:

- **Misure d'integrazione.** Di solito, tali misure vengono attuate dopo un intervento tempestivo e comprendono i primi passi per favorire la reintegrazione professionale, tra cui formazioni volte a rafforzare la resilienza e la fiducia, ma anche l'integrazione economica con un sostegno sul posto di lavoro (misure-RESP). Di regola, la misura d'integrazione è accompagnata da un case manager.
  Se l'intervento tempestivo viene attivato in modo non burocratico, la misura d'integrazione va invece prescritta. Entra in vigore, al più presto, dopo sei mesi di prestazioni ridotte. Di regola, la misura ha una durata che può variare dai tre mesi a un anno. In casi eccezionali viene prolungata di un ulteriore anno. L'applicazione è individualizzata.

- **Riqualificazione professionale, sostegno alla prima formazione.** Se non è possibile stabilizzare una situazione precaria, allora si deve optare per l'integrazione professionale classica. La misura più importante e più frequente è la riqualificazione professionale.
  → *Se gli adolescenti e gli adulti falliscono o ritardano la loro prima formazione per motivi di salute, anche in questo caso è possibile rivolgersi all'AI. Quest'ultima chiarisce se certi costi aggiuntivi vengono coperti.*
- **Lavoro a titolo di prova.** Spesso è l'ultima tappa verso la guarigione. Per sei mesi, una persona che si è ammalata ha la possibilità di lavorare a titolo di prova presso il suo datore di lavoro precedente (o presso quello nuovo) in un altro settore professionale o in un altro reparto. In questo caso, l'AI versa delle indennità giornaliere e il periodo di prova viene accompagnato da un «case manager» o da un «coaching».

Aiuti finanziari da parte dell'AI.
L'AI non versa solo delle rendite, ma conosce anche altri strumenti finanziari.
- **Assegni per il periodo d'introduzione.** Se assumete un dipendente, una dipendente dopo un lungo periodo di malattia, potete richiedere gli assegni per il periodo d'introduzione se la persona interessata dev'essere costantemente assistita e le sue prestazioni sono ancora ridotte.
- **Indennità giornaliere.** A determinate condizioni, l'AI versa le indennità giornaliere, per esempio per le misure d'integrazione, le riqualificazioni e le prime formazioni. Non vengono invece pagate indennità giornaliere nella fase dell'intervento tempestivo.
- **Aiuto in capitale.** Questa soluzione viene menzionata per completezza. L'aiuto in capitale è accordato se qualcuno, per motivi di salute, è obbligato ad avviare un'attività indipendente.

Case Management.

I case manager sono persone di riferimento per le persone interessate, chi le ha in cura, gli assicuratori e i datori di lavoro. Ci sono società private attive nell'ambito del case management, specializzate nella salute mentale. Gli assicuratori d'indennità giornaliera e l'AI propongono spesso un loro case management. I case manager sono un supporto importante per tutti. Il loro lavoro è orientato alla pratica e mira al mantenimento del posto di lavoro o alla reintegrazione professionale. Essi si occupano della cooperazione tra le varie parti.

Comprendere i certificati medici: il congedo di malattia per rendimento ridotto

Ciò che molti non sanno e che forse è una novità anche per voi: non c'è solo il classico congedo di malattia, ma anche il congedo di malattia per rendimento ridotto. Non sgrava (soltanto) qualcuno per un periodo di tempo, ma soprattutto lo allieva da compiti particolarmente stressanti. Infatti, in caso di stress psichico spesso non è il numero di ore lavorative ad essere determinate, bensì il carico delle varie attività. In questo caso viene proposto un adeguamento sensato e adeguato alla situazione, per esempio sgravando il dipendente, la dipendente da un compito stressante per un certo periodo.

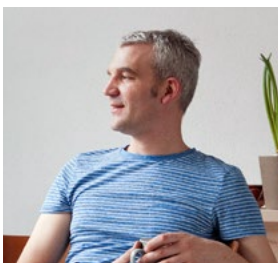
Congedo di malattia per rendimento ridotto: un esempio.

Il signor Giovanni Rossi è sotto trattamento medico. A causa di una malattia è in congedo di malattia dal XX.XX.-XX.XX.2016 per il 30% del suo tempo lavorativo. Inoltre, a causa della malattia, le sue prestazioni lavorative sono ridotte del 50% per il tempo restante. In particolare, non può svolgere turni di notte o in tarda serata e nemmeno servizi su richiesta.

In accordo con il signor Rossi, è possibile e auspicato prendere contatto con me in qualsiasi momento.

(Firma del dottore/della dottoressa)

Ulteriori misure di sgravio.
È possibile che una dipendente, un dipendente non sia in grado di lavorare a turni a causa di una malattia. Oppure che qualcuno continui a frequentare i corsi della scuola professionale nonostante il congedo di malattia. O che un'apprendista sia dispensato unicamente dalle lezioni della scuola professionale. È proprio in situazioni analoghe che il contatto tra le persone coinvolte – i dirigenti, la persona interessata e il medico curante – è fondamentale.



Uniti per apertura e tolleranza

Lo stress psichico nel mondo del lavoro è oggi una realtà con cui sono confrontati i datori di lavoro e i dirigenti. In questo opuscolo avete trovato informazioni su come affrontare questa realtà e a chi rivolgervi in caso di necessità. Infine, ecco ancora alcune riflessioni che vogliono infondere coraggio.

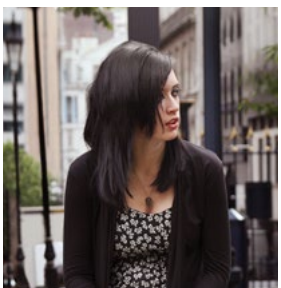
In mezzo a noi: persone che sono guarite.
È un dato di fatto: chi gestisce un'azienda o ha una funzione dirigenziale, ha molti dipendenti che hanno già vissuto uno stress psichico e che ora si sono ripresi. Ma probabilmente non ne è a conoscenza, poiché queste persone hanno continuato a svolgere il loro lavoro come se niente fosse. E una situazione analoga la si riscontra anche tra i dirigenti e i membri del consiglio di amministrazione. Ma anche nel team addetto alle pulizie e in tutti i livelli aziendali.

Perché è così difficile parlare di «stress psichico»?
I disturbi mentali scatenano paure, ci rendono insicuri. Per questo motivo circolano tanti pregiudizi e opinioni sbagliate. Ecco alcuni esempi:

Pregiudizio: Io non soffrirò mai di una malattia mentale. Ho tutto sotto controllo.
Fatto: Sarebbe bello. Purtroppo, nessuna persona è in grado di controllare la sua salute mentale. E le misure precauzionali non funzionano sempre. La frase usata frequentemente dalle persone interessate è: «Non avrei mai pensato che potesse succedere a me.»

Pregiudizio: Il signor Rossi si riprenderà, ma non sarà più in grado di lavorare sotto pressione.
Fatto: Di solito, le persone affette da una malattia mentale guariscono completamente e possono nuovamente assumersi delle responsabilità. Prima si interviene, migliore è la prognosi e più rapida è la guarigione.

Pregiudizio: falsi invalidi!
Fatto: È vero. Ci sono persone che approfittano dei sistemi sociali. Però, la maggior parte di loro finge di essere malato fisicamente. Anche loro temono una discriminazione se ammettono di essere affetti da una malattia mentale.



Quando la psiche ci mette alla prova: film e lettura consigliati

Nel film **GLEICH UND ANDERS (“Uguale e diverso”; non disponibile in italiano),** le persone affette da una malattia mentale parlano in maniera diretta delle difficoltà che devono affrontare nel mondo del lavoro. Raccontano in modo molto personale e autentico dei loro insuccessi e successi, delle loro preoccupazioni finanziarie, spesso serie, delle loro diverse esperienze con i datori di lavoro, i medici e le istituzioni sociali. Incontriamo persone che imparano dalle loro esperienze, che diventano protagoniste della loro vita e guardano al futuro con positività. C’è chi, purtroppo, non riesce a ritornare alla vita che conduceva prima della crisi. A volte è necessario accettare un peggioramento della situazione professionale e sociale. I punti di vista dei familiari e dei datori di lavoro aiutano a tracciare un quadro differenziato, vicino alla realtà e commovente della vita delle persone affette da disturbi mentali.
Un film di Jürg Neuenschwander, In collaborazione con Therese Stutz Steiger HD, 72 minuti, surround sound, 2016 (disponibile con i sottotitoli in francese)

Il film è stato sostenuto da Pro Infirmis, dall’Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità e dalla Fondazione Pro Mente Sana.

Ulteriori informazioni sul film all’indirizzo web: *www.promentesana.ch.*

Manuale sulla salute mentale

pro mente sana Beobachter EDITION

(in tedesco)

Thomas Ihde-Scholl
Wenn die Psyche streikt
240 pagine, ISBN 987-3-85569-908-7
Fr. 39.90

Oggi, la maggior parte della gente svolge attività professionali in cui è richiesta soprattutto la testa. La salute mentale è diventata quindi una specie di tallone d’Achille nel mondo del lavoro.

- Cosa può scatenare o favorire una malattia mentale sul posto di lavoro?
- Come si possono individuare tempestivamente i sintomi?
- Come funziona una prevenzione efficace?
- Quali possibilità di trattamento e offerte di aiuto ci sono?

L’autore e lo psichiatra Dr. Thomas Ihde-Scholl risponde a questi interrogativi nel manuale pubblicato dalla rivista Beobachter.

ORDINALO ADESSO!
promentesana.ch
kontakt@promentesana.ch
044 446 55 00

Maggiori informazioni sul www.come-stai.ch

- Suggerimenti per parlarne per i dirigenti, le persone colpite e il loro entourage
- Impulsi per la salute mentale
- Indirizzi e proposte di aiuto
- Tutto sulla campagna «Come stai?»

Servizi di consulenza

Pro Mente Sana vi fornisce una consulenza confidenziale e competente, se volete sapere come e se affrontare lo stress psichico sul posto di lavoro o se avete domande su questioni legali e assicurative:
Consulenza telefonica di Pro Mente Sana Ticino: tel. 091 646 83 49 (tariffa normale).
In tedesco: tel. 0848 800 858 (tariffa normale); vedi anche *www.promentesana.ch*

L'AI è un'assicurazione d'integrazione e un possibile partner in caso di problemi di salute sul posto di lavoro. Con una notifica per un rilevamento tempestivo è possibile chiarire, in modo semplice, quali sono le possibilità e i limiti.
Gli indirizzi sono disponibili all'indirizzo *www.ahv-iv-ch > it > Contatti > Uffici AI*

Ordinare o scaricare gli opuscoli

All'indirizzo *www.come-stai.ch > Per saperne di più sulla campagna > Ordinare gli opuscoli,* è possibile ordinare o scaricare altri esemplari di questo opuscolo, un opuscolo per il personale, un opuscolo a carattere generale sulla «Salute e le malattie mentali», un opuscolo sulla «Salute mentale in seno alla famiglia» e un opuscolo con suggerimenti per parlarne.

Ulteriori offerte

Corsi di primo soccorso per la salute psichica: *www.ensa.swiss*

Responsabili della campagna:
Cantoni e pro mente sana

Per conto di:
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Partner:
Beobachter EDITION

1ª edizione, luglio 2020 © Enti responsabili della campagna «Come stai?»
Testo: Christine Klingler, redazione: Annett Niklaus, Marcel Wisler. Fonti: Wenn die Psyche streikt – Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Thomas Ihde-Scholl, Beobachter Edition.