
Ansia da lavoro, workaholic e riconoscimenti

Autore: Angela Mammana

Fonte: Città Nuova

L'ambiente di lavoro può facilitare le cose da fare, se è accogliente e ci sono buone relazioni. Se invece è fonte di stress o ci sono altri problemi, come la dipendenza da lavoro, è bene prendere provvedimenti...

Quasi un terzo della nostra esistenza la trascorriamo al lavoro: se pensiamo al nostro tempo di veglia è circa la metà. Il lavoro nobilita l'uomo, dà il pane quotidiano, talvolta è strumento di gratificazione e di autorealizzazione se attraverso di esso si esprimono i talenti o se rappresenta una missione carica di significato esistenziale. Quello di lavoro è anche un luogo dove **si vivono quotidianamente amicizie e relazioni conflittuali, soddisfazioni e situazioni stressanti**, in qualche caso può diventare un contesto ostile o difficile da gestire. **Le complicazioni possono dipendere da vari fattori**, non c'è quasi mai una sola causa ai problemi, guardando ai conflitti e alle incomprensioni occorre spostarsi su diverse angolazioni, osservare la questione dai differenti punti di vista. Alcune volte questi **problemi sono di natura strettamente relazionale e altre volte ci sono aspetti legati all'organizzazione del lavoro**; talvolta entrambi i fattori interagiscono. I temi del benessere e del clima organizzativo sono oggetto di discussione da molti anni e da qualche tempo anche di attenzione normativa. È dimostrato da diversi studi, infatti, che **la capacità dell'azienda di diffondere e promuovere il benessere dei collaboratori abbia un forte impatto sull'efficienza e sulla produttività**. Sono varie le storie e i problemi che ascolto, penso a **Maria e alla fatica di svolgere le sue attività dovendo gestire colleghi ansiosi che entrano in apnea di fronte ad imprevisti ed urgenze**. La trappola in cui è facile cadere è: "tutto importante, tutto urgente". In questo caso può essere utile riconoscere l'effettivo sovraccarico lavorativo collaborando insieme, allo stesso tempo occorre mantenere una certa distanza emotiva che permetta di **riorganizzare le attività e affrontare la complessità con lucidità**. Un fattore determinante è la capacità di **impostare le priorità per la gestione del tempo** distinguendo le emergenze da fare subito dall'urgenza da fare in giornata, dalle cose da mettere in agenda, importanti e non urgenti, alle cose di importanza minore, per finire con le attività non importanti. Questo è un modo per **gestire il tempo razionalmente e non in balia del panico**, valutando le conseguenze che potrebbe determinare il fare o non fare delle singole azioni e attività. Un'altra condizione che a volte si viene a presentare al lavoro è il **workaholic (ubriachi di lavoro): è una condizione dannosa sia per chi la vive che per le relazioni con gli altri nel contesto professionale**. È l'ubriacatura di chi è "dipendente" dal lavoro, intossicato dal voler lavorare sempre e comunque, con ritmi intensi e un tempo dedicato solo al versante dell'attività professionale. È colui che è **drogato di lavoro e attraverso di esso identifica la propria identità esistenziale**. Per chi ne è affetto, **tutto ruota attorno alla professione**, secondo il vissuto della persona e la sua percezione anche gli altri dovrebbero fare lo stesso: pretende un rapporto analogo con il lavoro anche da parte dei colleghi. Questi ultimi, dunque, vengono pressati a seconda delle situazioni e delle urgenze reali o presunte. **Il workaholism è una nuova forma di dipendenza che si aggiunge a quelle più note come il gioco d'azzardo, le droghe, l'alcol, internet**. Per uscire da questa forma di tossicodipendenza occorre farsi aiutare da psicoterapeuti esperti in tale senso. Un altro problema (molto differente dai primi) con cui spesso mi trovo a confrontarmi sono le **questioni conflittuali dovute al "non riconoscimento reciproco"**. Spesso accade che si proietta nel capo o nel collega una figura che in qualche modo "dovrebbe" accorgersi del contributo e delle capacità che si mettono in campo riconoscendole. Chi attende questo riconoscimento è iperattento a quelli che sono i feedback al termine di un'attività o un compito, ricerca consenso, **desidera fortemente avere un ritorno anche solo affettivo o dimostrato attraverso un compenso economico o un avanzamento di carriera**. In questi casi si

ha la necessità di essere “visti” e non sempre questo bisogno viene soddisfatto, ciò crea un’aspettativa frustrata, con conseguente dispiacere, disagio e rabbia. In questo caso occorre imparare a conoscere se stessi, accogliere i propri bisogni, selezionare ciò che può essere “nutriente” e gratificante, come il fatto di aver fatto un buon lavoro per il cliente (quindi aver raggiunto con competenza un obiettivo); lasciando andare ciò che non si può controllare. Inoltre, **un primo passo per costruire relazioni fatte di riconoscimento reciproco è iniziare a riconoscere gli altri.** I grandi obiettivi si raggiungono insieme, ciascuno offre un particolare contributo.