

Prevenzione invece di terapie a posteriori - anche per la salute mentale sul lavoro

Gli ultimi mesi hanno sollecitato molto la nostra società e la nostra economia. Sebbene la maggior parte della popolazione svizzera abbia superato bene la crisi, la pandemia di coronavirus ad alcune persone ha causato un notevole stress psicologico. Per alcuni di noi, la perdita di contatto ha generato ansia. Altri hanno lottato contro l'incertezza diffusa e prolungata sulla portata della pandemia. Non raramente, la pandemia ha innescato anche paure esistenziali. Uno studio condotto dalla Confederazione¹ l'anno scorso ha mostrato che spesso la pandemia ha esacerbato problemi già esistenti, come malattie mentali, basso status socio-economico, solitudine o isolamento sociale. Le persone che hanno visto la propria sopravvivenza messa in pericolo dalla perdita del lavoro, del reddito o dal fallimento sono state particolarmente messe alla prova. Ciò che è emerso chiaramente dallo studio, però, è che bambini, adolescenti e giovani adulti hanno sofferto in modo sproporzionato delle conseguenze psicologiche della pandemia.

La pandemia ha mostrato la vulnerabilità dell'umanità anche in un paese prospero come la Svizzera. Quali saranno gli effetti a lungo termine della pandemia? Oggi possiamo valutarlo solo in misura limitata. Ma le sfide psicologiche sono aumentate, anche sul posto di lavoro. Dal momento che soprattutto le generazioni più giovani sono colpite in misura superiore alla media, il problema ci impegnerà probabilmente ancora a lungo. Questa è una sfida particolare per i datori di lavoro. Da diversi anni Compasso elabora informazioni per il mercato del lavoro, in modo che i dipendenti con problemi di salute possano essere reintegrati meglio nel mercato del lavoro. Compasso si impegna a utilizzare gli strumenti per rafforzare e promuovere i processi per i datori di lavoro. Compasso si concentra anche sul rafforzamento del coordinamento dei partner del sistema con lo scopo di promuovere il mantenimento e l'integrazione del lavoro. Ciò dovrebbe ridurre il più possibile la perdita di posti di lavoro e rafforzare l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro.

Un nuovo studio commissionato dalla cassa malati Swica e realizzato dal centro di competenza WorkMed ha dimostrato che le persone in congedo per malattia a causa di problemi di salute mentale corrono il rischio di perdere il lavoro in due terzi dei casi. Anche i ricercatori dell'Università di Scienze Applicate e Arti di Lucerna, dell'Università di Scienze Applicate e Arti Döpfer di Colonia e della Clinica Psichiatrica di Basilea hanno esaminato la questione della salute mentale sul lavoro, giungendo a risultati sorprendenti. Il 40% dei supervisor intervistati ha dichiarato che lavorare con dipendenti con problemi di salute mentale è estremamente o molto stressante per loro. Questo porta al fatto che nell'80% dei casi il rapporto di lavoro è stato interrotto.

Le malattie mentali vengono spesso scoperte troppo tardi. Se alcuni segnali di allarme venissero riconosciuti in anticipo, ciò avrebbe anche un effetto positivo a lungo termine sull'assenteismo dal lavoro. La prevenzione sul luogo di lavoro e una migliore formazione della professione medica in materia di

¹ <https://www.bag.admin.ch/dam/bag/de/dokumente/psychische-gesundheit/covid-19/covid-19-psychische-gesundheit-schlussbericht.pdf.download.pdf/covid-19-psychische-gesundheit-schlussbericht.pdf>

certificati medici sono fondamentali per evitare che una situazione degeneri. Anche l'integrazione professionale delle persone con problemi di salute mentale può essere migliorata, in particolare attraverso il profilo di integrazione orientato alle risorse (PIR). Il PIR è uno strumento modulare basato sul web, sviluppato da Compasso, che favorisce la comunicazione tra il datore di lavoro, il lavoratore e il medico, consentendo così di ottimizzare il reinserimento professionale delle persone colpite. In particolare, il PIR consente di scambiare informazioni importanti in modo mirato e di adottare tempestivamente le misure corrispondenti. Soprattutto nel caso di assenze per malattia dovute a problemi psicologici, che di solito durano molto più a lungo delle assenze per malattia per motivi fisici e sono normalmente associate a un'assenza per malattia a tempo pieno, il PIR consente un reinserimento graduale, che descrive le reali possibilità della persona colpita in modo orientato alle risorse. Il contatto tra il datore di lavoro e la professione medica è particolarmente importante nel caso della malattia mentale: i datori di lavoro di solito non sono sicuri di ciò che possono aspettarsi dai loro dipendenti in congedo per malattia - informazioni che, però, sono note ai medici. Il PIR può quindi essere utilizzato come strumento di contatto tra il mercato del lavoro e il personale medico.

Le malattie mentali dovrebbero essere idealmente riconosciute individuate il prima possibile, in modo da poter adottare misure preventive. Questa è la grande sfida, poiché molto spesso le malattie mentali vengono individuate solo in una fase tardiva, quando il rendimento del dipendente è già diminuito e le malattie hanno raggiunto uno stadio avanzato. Molte situazioni difficili potrebbero essere evitate, o almeno le loro conseguenze potrebbero essere notevolmente ridotte, con un'azione preventiva piuttosto che con una cura a posteriori. Le condizioni di lavoro giocano un ruolo importante in questo senso, come dimostra anche uno studio dell'Università di Berna. Sebbene questo studio si concentri specificamente sui dipendenti altamente (neuro)sensibili, può anche essere utilizzato come riferimento generale per le situazioni che coinvolgono persone con esigenze specifiche. Le persone altamente neurosensibili sono caratterizzate da una più spiccata capacità di registrare ed elaborare gli stimoli ambientali. Queste persone sono spesso più empatiche e creative, ma corrono anche un rischio maggiore di essere sovraccaricate di lavoro. In particolare, le condizioni di lavoro, come il rumore, la temperatura dell'ambiente, ma anche le norme sull'orario di lavoro possono rappresentare una sfida per queste persone. Lo studio dimostra che una maggiore consapevolezza di queste sfide potrebbe promuovere consapevolmente i vantaggi che queste persone apportano all'azienda. Vantaggi di cui molte aziende potrebbero beneficiare come hanno giustamente affermato i due autori Austin e Pisano nel loro lavoro "Neurodiversità come vantaggio competitivo": "Le persone sono come pezzi di puzzle, di forma irregolare. In passato, le aziende hanno chiesto ai dipendenti di appianare le loro imperfezioni perché è più facile mettere insieme le persone se sono tutti rettangoli perfetti. Per farlo, i dipendenti hanno dovuto lasciare a casa le loro differenze, differenze di cui le aziende hanno bisogno per innovare.»²

Anche se affrontare questi problemi all'inizio comporta un lavoro supplementare, molti studi dimostrano che le aziende che si impegnano anche per i valori sociali sono più redditizie a lungo termine. Il mix sociale promuove la fedeltà interna e riduce la fluttuazione dei dipendenti. Allo stesso modo, queste misure possono anche attutire l'impatto dei cambiamenti demografici e la relativa carenza di manodopera qualificata, in quanto i dipendenti di lunga data con una vasta esperienza possono essere mantenuti in azienda e il reclutamento, spesso molto costoso, può

² Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. Harvard business review, 95(3), 12.

essere evitato. La considerazione delle competenze e della disponibilità dei lavoratori continuerà a plasmare il mercato del lavoro anche in futuro e acquisterà sempre più importanza. Vale quindi la pena considerare precocemente le condizioni quadro corrispondenti per poter beneficiare della diversità della forza lavoro.

In ogni caso, è necessaria una maggiore consapevolezza del problema della salute sul posto di lavoro, in modo da ridurre la perdita di posti di lavoro e sfruttare adeguatamente le capacità dei singoli dipendenti. Dopo tutto, le conseguenze della cessazione del rapporto di lavoro non riguardano solo il destino delle persone interessate, ma hanno anche un impatto sulla società e sull'economia nel suo insieme.

Daniel Huser, Presidente di Compasso