



Nelle aziende che investono nel benessere psicologico dei propri dipendenti le assenze per malattia diminuiscono. E la produttività aumenta fino al 60%



intervistati dice di non dormire bene a causa del lavoro. «La crepa si verifica quando ciò che facciamo finisce per oscurare chi siamo» spiega la psicoterapeuta Valeria Fiorrenza Perris di Unobravo.

Il rischio dell'iperconnessione

Al *quiet cracking* si affiancano fenomeni “collaterali” ma altrettanto diffusi: da un lato, il *boreout*, la noia cronica che svuota di senso le giornate in ufficio; dall'altro, l'iperconnessione, che costringe a saltare da una notifica all'altra senza soluzione di continuità. Secondo un'indagine di Tack TMI Italy, i lavoratori italiani vengono interrotti in media ogni 2 minuti da notifiche, call, messaggi e il 70% dichiara di non avere tempo né energia sufficienti per svolgere adeguatamente tutti i compiti

assegnati. Il sovraccarico cognitivo è talmente forte, quindi, da non permettere di concentrarsi neanche sulle attività più semplici e routinarie. «Come esseri umani, abbiamo bisogno di elaborare i processi e portarli a termine, altrimenti perdiamo le priorità: non siamo computer con cento cartelle aperte» afferma Elga Corricelli, esperta di cambiamento organizzativo e trasformativa di individui e società.

La pressione del giudizio altrui

Le cause del malessere sono molteplici e note: una cultura della performance ancora molto radicata; ambienti di lavoro in cui esprimere una fragilità significa esporsi al giudizio altrui; organizzazioni che non sempre puntano sull'equilibrio psicologico dei propri dipendenti,



4 consigli per affrontare (e superare) il **quiet cracking**

RICONOSCERE I SEGNALI, come noia, agitazione e disturbi del sonno.

LIMITARE IL MULTITASKING, che aumenta fatica e stress, e stabilire confini chiari anche nell'uso degli strumenti tecnologici.

DEDICARE spazio e tempo a persone e attività che non siano legate al lavoro.

CHIEDERE AIUTO a un esperto, se ci si rende conto di averne bisogno.

Happiness Forum di Milano, dedicato al benessere e alla sostenibilità umana nei luoghi di lavoro. Anche per questo «molte aziende si stanno attivando, in particolare quelle dove le risorse umane credono davvero nel valore delle persone» garantisce Elga Corricelli. Sale quindi la domanda di percorsi formativi dedicati al benessere organizzativo (+244% di domande, secondo Tack TMI Italy, solo nell'ultimo anno), con il coinvolgimento di tutte le figure aziendali e il focus su intelligenza emotiva, gestione dello stress, cultura dell'errore, mindfulness e rapporto equilibrato con la tecnologia. E, soprattutto, con corsi di formazione per manager che mirano alla comunicazione empatica, alla gestione dei carichi e alla sicurezza psicologica, perché moltissime crepe nascono proprio dal rapporto con il proprio superiore. Come sottolinea Corricelli, «il vero leader generativo è quello che integra, lavora con il team, accoglie i bisogni ed è capace di dire: "Questo non lo so fare, facciamolo insieme"».

derubricandolo spesso a mero "capriccio", al punto che il 75% degli intervistati ritiene che la propria azienda non si curi del benessere mentale. «Le analisi più recenti mostrano che specialmente i più giovani ambiscono a trovare un senso nel proprio lavoro» osserva ancora Corricelli. «Lo stipendio e il percorso di carriera restano importanti, ma sono quasi scontati, mentre oggi si vuole soprattutto sentire che il proprio contributo ha valore e che viene riconosciuto».

Il rapporto con i superiori

I dati parlano chiaro: le aziende che investono nel benessere psicologico vedono aumentare la loro produttività fino al 60% (grazie soprattutto al minor numero di assenze per malattia), come è emerso nel primo Wellbeing

La capacità di trovare soluzioni

Anche nel caso del *quiet cracking*, è la flessibilità a rappresentare una leva di benessere fondamentale: il 58% degli intervistati percepisce il lavoro ibrido come la soluzione migliore per ridurre stress e pressione e contribuire a migliorare l'equilibrio tra i vari aspetti della vita. Accanto alle trasformazioni organizzative, non va però dimenticato che «c'è anche una responsabilità individuale» avverte Corricelli. «Se ci blocchiamo nella lamentela, finiamo solo con il depotenziarci e non costruiamo nulla. Serve, invece, iniziare a proporre e testare soluzioni». Resta quindi fondamentale il lavoro che ognuno deve fare su di sé (vedi box), per riconoscere i segnali che il corpo gli manda e riuscire ad affrontare il problema anche - se occorre - con l'aiuto di un esperto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA