



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

Leggere il cambiamento nel contesto sociale

Spunti applicativi

Speaker

Dott.ssa Chiara Cazzaniga

23.01.2018

Stress: definizioni e fasi

DEFINIZIONI

STRESS

Squilibrio percepito tra un eccesso di sollecitazioni e la capacità della persona a farvi fronte. Esso è una reazione fisiologicamente utile – in quanto adattiva – ma può tuttavia divenire una condizione patogena se lo stressor agisce con particolare intensità e per lunghi periodi

STRESS ACUTO (EUSTRESS)

Grado ottimale di tensione o sollecitazione esterna che si risolverebbe una volta raggiunto l'obiettivo

STRESS CRONICO (DISTRESS)

Ricorsiva esposizione a stimoli esterni con conseguente eccessiva attivazione psicologica e psichica

FASI

1

Reazione di allarme

Mobilizzazione da parte dell'organismo di energie in difesa dello stimolo stressogeno

2

Resistenza

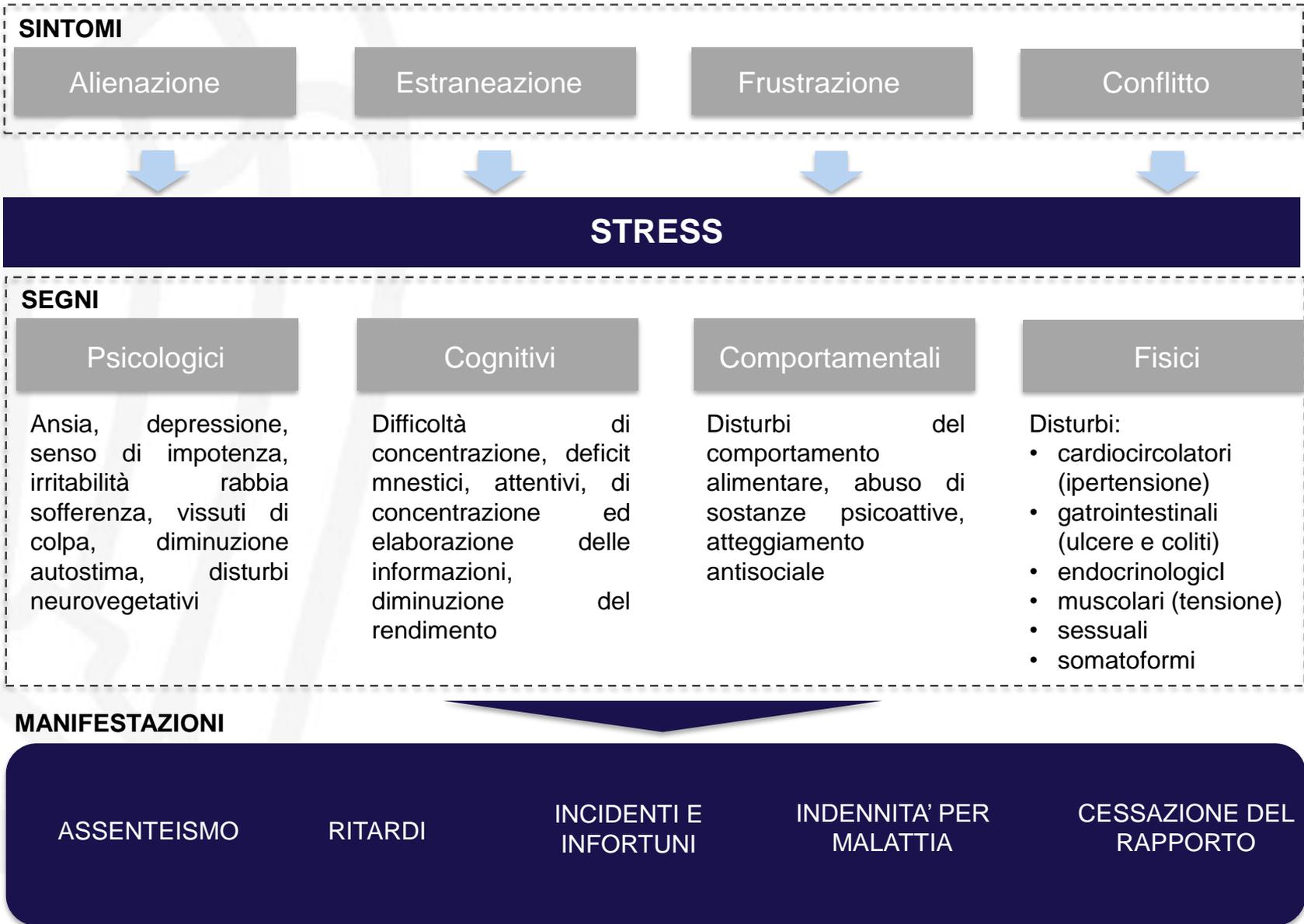
utilizzo delle energie mobilitate finalizzato a controllare lo stress

3

Esaurimento

Mancanza di adattamento a causa di una eccessiva pressione dello stimolo con particolare intensità e per periodi di tempo sufficientemente lunghi

Stress: sintomi, segni e manifestazioni nell'Organizzazione



Ipotesi di cambiamento

SINTOMI

Alienazione

Estraneazione

Frustrazione

Conflitto

Identificazione

Adattamento

Motivazione

I lavoratori costruiscono la propria identità collettiva su matrici esperienziali private, volte a difendere l'identità personale

Rapporto di scambio tra un soggetto ed il suo ambiente. L'adattamento è una risposta che l'essere umano fornisce alle richieste che l'ambiente pone per entrare in contatto con esso

Riferibile a diversi livelli: al proprio sé ideale o al proprio sé in relazione ad altri sistemi, che formano e plasmano l'individuo fornendo innumerevoli stimoli.

OBIETTIVO

Fornire opportunità volte al **cambiamento** di atteggiamenti disadattivi e disfunzionali che ostacolano il raggiungimento del benessere come condizione indispensabile per aumentare l'efficienza delle risorse nel contesto organizzativo e lo sviluppo della collaborazione con i colleghi finalizzati all'aumento della produttività complessiva

RISULTATO

MENO STRESS MIGLIORE BENESSERE E PERFORMANCE

Metodo di intervento

DESTINATARI

Vertici

Lavoratori

ATTIVITA'

- ✓ Supportare i vertici nella definizione degli obiettivi customizzati sulla reale possibilità delle risorse umane
- ✓ Rendere esplicite e condivise le linee di sviluppo, attraverso approcci di confronto e chiarificazione

- ✓ Questionari, self-report, interviste semi strutturate, focus group, roleplay, interventi supportivi ed espressivi, psicodramma, sportello di counselling volti a valutare gli stili di coping, ansia, stress, depressione, locus of control, empowerment, reservation wage, self blaming, autostima ed autoefficacia, stressfull life
- ✓ Ogni processo individuale deve essere esaminato all'interno del suo quadro di riferimento, ognuno in relazione ai suoi gruppi di appartenenza

L'efficacia dell'intervento viene misurata anche dal miglioramento del rendimento del personale mediante indicatori sia oggettivi (produttività, qualità, assenteismo etc.) che soggettivi (capacità di lavoro, problem solving etc.)



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano Monza e Brianza

www.assolombarda.it
www.assolombardanews.it
Seguici su     