

Relazioni professionali positive e propositive

Mobbing, burnout, depressione e ansia. Il malessere individuale dei lavoratori influenza negativamente l'ambiente professionale, con ricadute sull'aumento della spesa sanitaria. L'allarme è stato lanciato anche da Stimulus, società di consulenza per il benessere psicologico nei luoghi di lavoro, che si è occupata di ben 8.040 consulenze richieste dai dipendenti; di questi, il 77% si è rivolto agli psicologi per difficoltà personali, il 65% per difficoltà professionali e il 16,4% per difficoltà in entrambi gli ambiti, mentre il 5,54% ha evidenziato problemi nelle relazioni con i superiori. Poiché in ufficio oppure da remoto le persone trascorrono molte ore al giorno, è fondamentale imparare alcune strategie mirate che possono aiutarle ad affrontare costruttivamente eventuali frizioni con i colleghi.

Alessandro Da Col e Alessandro Pancia, affermati mindset coach e fondatori di Accademia Crescita Personale [Meriti di essere felice](#) consigliano le aziende di intraprendere per evitare che il luogo di lavoro possa trasformarsi in un ambiente tossico che causa problemi di salute mentale anche in forma grave. "Con il boom dello smart working dovuto alla pandemia, adesso ci troviamo di fronte a due situazioni distinte – puntualizzano Da Col e Pancia – al classico gossip davanti alla macchinetta del caffè durante le pause e al mobbing, si è aggiunto quello che noi chiamiamo cybergossip, ovvero il chiacchiericcio su una persona specifica avviato via chat". Anche se non è sempre facile, uscire da queste dinamiche perverse si può. "L'ideale sarebbe non partecipare assolutamente a conversazioni negative che alimentano ulteriormente il pettegolezzo in azienda. Questo perché, se non vogliamo che gli altri parlino male di noi, noi dobbiamo fare altrettanto, seguendo il principio evangelico non fare agli altri quello che non vorresti fosse fatto a te. Se siamo coinvolti forzatamente in queste dinamiche, non bisogna alimentare assolutamente il gossip, cercando in tutti i modi di discirne".



Se, poi, il lavoratore riesce ad individuare la persona che lo giudica negativamente, deve entrare in azione senza procrastinare il colloquio, parlando apertamente con lui/lei in modo calmo e senza estrinsecare la rabbia repressa perché – sottolineano Alessandro Da Col e Alessandro Pancia – "è importante focalizzarsi sempre sulla soluzione del problema, mantenendo la tranquillità e la reputazione professionale e concentrandosi sull'adozione di un comportamento positivo. Poiché, inoltre, le persone si riconoscono a pelle, confidiamoci apertamente solo con coloro che, anche se alcune volte ci fanno notare in maniera dura i nostri errori e i nostri difetti, al tempo stesso ci motivano, ci caricano, dicono le cose come stanno in maniera autentica e schietta, sono propositivi e non fanno mai pettegolezzi".

Ma, oltre alle dinamiche one to one, un ambiente di lavoro sano può essere creato anche con percorsi di team building per ottimizzare le dinamiche interne in situazioni particolari, per esempio come relazionarsi con un collega che vive un dramma personale. "In questo caso la situazione difficile che sta vivendo questa persona – spiegano gli Ali – può ripercuotersi sull'operato di tutto il gruppo di lavoro, quindi, attuando dei giochi di squadra ad hoc possiamo imparare a gestire una situazione come questa, ma anche a risolvere problemi e ad incentivare la responsabilità personale e quella delle proprie azioni". Inoltre, con gli opportuni "bilanciamenti", è possibile instaurare con qualche collega anche una relazione di amicizia, ma è fondamentale che "i ruoli e le mansioni siano sempre rispettati, altrimenti, in caso di eccessiva disponibilità, le altre persone potrebbero approfittarsene. Un altro aspetto di cui tenere conto è la separazione tra vita professionale e vita privata: questo significa che sul lavoro non si devono manifestare problemi personali, crisi esistenziali e preoccupazioni. Il segreto è esercitare l'empatia, l'ascolto attento, l'apertura alla collaborazione e la capacità di coltivare interessi comuni con i colleghi", suggeriscono Alessandro Da Col e Alessandro Pancia.

[Read More](#)