

Essere felici al lavoro si può: ecco come La nota psicologa e professoressa della New York University

L'insoddisfazione sul posto di lavoro è un problema che c'è da sempre, ma che negli ultimi anni sembra stia aumentando anche a causa di ritmi di lavoro sempre più stressanti e contropartite, anche a livello economico, sempre più scadenti, con salari e stipendi sempre più bassi a fronte di carichi di lavoro più elevati e di un ambiente lavorativo in generale sempre più competitivo e stressogeno. Non è un caso che sempre più spesso, dal Covid in poi, si parli di Great Resignation, di persone cioè che lasciano il posto di lavoro perché non soddisfatte di quello che fanno o perché non trovano nell'azienda in cui lavorano degna risposta ai propri bisogni lavorativi e personali. Essere felici al lavoro è, dunque, impossibile? Secondo Tessa West no e, tramite un serio percorso di ricerca innanzitutto dentro di sé, si può arrivare a trovare il lavoro più adatto alla propria persona e che veramente ci soddisfi, aiutandoci quindi a essere felici. Tessa West, autrice del libro "Sei felice al lavoro? Una guida psicologica per trovare il lavoro che fa per te", è professoressa di psicologia alla New York University, dove è una delle principali esperte di scienza delle relazioni sociali, e in questa intervista ci aiuta a comprendere come intraprendere questo (fruttuoso) percorso dentro e fuori di noi, per capire cosa non ci rende felici e ci provoca stress e come trovare maggiore soddisfazione (e felicità) in quello che facciamo. Tessa West è professoressa di psicologia presso la New York University, dove è una delle principali esperte di scienza delle relazioni sociali. È possibile essere felici al lavoro, o la vera felicità si trova solo fuori dal lavoro? È sicuramente possibile essere felici al lavoro, e io sostengo che sia altrettanto, se non più importante, che trovare la felicità al di fuori di esso. Dopotutto, la maggior parte di noi trascorre più tempo al lavoro che altrove nella propria vita. È anche importante pensare alla felicità in modo olistico: la nostra mente non è molto brava a separare "la felicità al lavoro" dalla "felicità a casa". Se abbiamo una brutta giornata al lavoro, portiamo lo stress a casa e viceversa. Viviamo ormai nella cosiddetta "economia del burnout": quali sono le conseguenze su persone e società? Il burnout avviene quando psicologicamente non si hanno più le risorse per affrontare le richieste del lavoro. Ognuno ha una soglia diversa per il burnout. I nostri lavori sono diventati sempre più impegnativi, ma allo stesso tempo, alla maggior parte di noi non viene insegnato come affrontare lo stress che deriva da queste richieste, o come riconoscere i segnali di allarme del burnout. Io studio gli effetti dello stress sulla nostra salute fisica e psicologica, e sareste sorpresi dai modi subdoli in cui lo stress può accumularsi e influenzarci in modi che non ci rendiamo nemmeno conto. Ad esempio, lo stress può influire sulla salute anche giorni e settimane dopo che è stato vissuto, portandoci a prendere un raffreddore. Quando le persone sperimentano alti livelli di stress cronico per un lungo periodo di tempo, smettono effettivamente di mostrare risposte fisiche allo stress. Alla fine, arriviamo a un muro, ed è allora che avviene il burnout. I dirigenti e i capi non sono nemmeno formati su come riconoscere i segni precoci del burnout. Le persone spesso dicono "Sto bene" quando gli viene chiesto, ma si può essere già coinvolti dal burnout. Se ne venissimo coinvolti, come possiamo superarlo? Come ho detto prima, bisogna imparare a leggere i segnali di allarme dello stress, in modo da poter mettere in atto dei passi per mitigarli. Nel mio libro inizio con un test quotidiano dello stress che aiuta a capire cosa scatena lo stress al lavoro. Scriva ciò che pensa la stressi di più al lavoro al mattino, e poi alla fine della giornata, cosa effettivamente la ha stressata. Sarei sorpresa se un certo numero di persone non avessero fattori di stress alla fine della giornata che non avevano previsto al mattino, ma che invece si sono rivelati essere eventi abbastanza regolari, come i ritardi nei trasporti, per esempio. E col tempo, queste cose si accumulano, influenzano il nostro sonno e la nostra salute, e portano al burnout. Pensiamo al burnout come a una grande e spaventosa esperienza psicologica che deriva solo da lavori intensi e impegnativi. Non è così. È il risultato di stress accumulato. E possiamo fare piccoli passi nelle nostre routine per ridurre lo stress quotidiano. Se si sta cercando un nuovo lavoro, assicuriamoci di capire i nostri trigger di stress, quelle cose cioè che possono scatenare una reazione emotiva, e quando si esplorano le opzioni, chiediamo di questi aspetti. Se uno dei principali fattori di stress è un capo che aggiunge riunioni dell'ultimo minuto al nostro calendario, chiediamo se i capi fanno lo stesso nel lavoro che stiamo considerando. E non selezioniamo un ambiente che sappiamo porterà al burnout in futuro. Foto: Amir Arabshahi / Unsplash Siamo in un periodo di "Great Resignation". Perché sempre più persone lasciano il lavoro e cosa cercano esattamente oggi nella vita? La Great Resignation fluttua a seconda dell'economia, certo. Gli obiettivi di carriera sono cambiati, e lo stesso è accaduto per i lavori che vengono considerati "ambiti". Ma in questo momento, molte persone stanno cercando carriere "guidate dalla passione" e lavori che diano "significato". Non sono un grande fan di questo approccio. Penso che porti a molta delusione. Le persone si licenziano quando non trovano questo significato, vanno da un'altra parte e si licenziano di nuovo. Le aziende che cercano di promuoversi in questo modo falliscono anche,

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

003600



perché anche se l'azienda soddisfa alcuni obiettivi di alto livello di "significato", il lavoro quotidiano probabilmente non lo fa. Il lavoro può essere monotono e noioso, anche nei migliori lavori. Dovremmo invece cercare lavori che ci si adattino. E intendo dire in molti modi. Nel mio libro parto proprio di questo, della ricerca dell'adattamento. Come sono cambiati i bisogni delle nuove generazioni, anche sul posto di lavoro, rispetto alle generazioni precedenti? La spinta verso un lavoro guidato dalla passione è qualcosa che le generazioni più giovani stanno cercando e un concetto che le generazioni più vecchie non avevano mai preso in considerazione. Inoltre, le generazioni più giovani comunicano tramite mezzi diversi: preferiscono email e piattaforme e canali virtuali. Le generazioni più anziane preferiscono la comunicazione faccia a faccia e una franchezza a cui i giovani non sono abituati. Questo influisce su come i bisogni vengono soddisfatti e discussi. Le generazioni più giovani sono anche state educate a pensare che il benessere personale non dovrebbe passare in secondo piano rispetto agli obiettivi di carriera, e questo può creare tensione sul posto di lavoro tra le generazioni. Foto: Marvin Meyer / Unsplash Il suo libro è una guida pratica e psicologica per comprendere il rapporto con il lavoro. Quali sono le principali cause di infelicità sul lavoro? Ci sono alcune principali cause psicologiche di infelicità su cui mi concentro nel libro. Una importante è avere una crisi d'identità riguardo la propria carriera. Abbiamo passato molto tempo ed energia dedicandoci a una carriera che era una parte fondamentale del proprio essere, ma ora ci si sta interrogando su di essa. Molte persone continuano a sentirsi ancora identificate con una carriera, ma non sono felici di quella identità. Un'altra ragione è sentirsi sottovalutati e frustrati rispetto a cosa sta facendo di sbagliato per andare avanti; c'è un divario tra ciò che si pensa di dover fare e ciò che si dovrebbe effettivamente fare. Si sente che manca qualcosa, ma non si sa cosa sia. Questa esperienza può portarla a essere un "secondo classificato" al lavoro: non si riesce mai a ottenere l'aumento o la promozione, o ci si sente una "stella sottovalutata", nel senso che la nostra azienda riconosce quanto siamo bravi, ma non nel modo che interessa a noi. Un terzo motivo, che sembra più una sensazione fastidiosa che non se ne va, è il distacco dal lavoro. Ci sentiamo annoiati al lavoro, e non riconosciamo più la carriera che un tempo amavamo. Questa sensazione non è travolgente come attraversare una crisi d'identità o sentirsi sottovalutati, è più come un lento bollire. Può essere difficile sapere quanto tempo dovremmo restare in questa fase di "distacco" prima di iniziare a cercare un nuovo lavoro. Anche nelle relazioni romantiche attraversiamo ciò: la scintilla è svanita e le cose sembrano noiose, ma non è come se ci fosse un unico grande problema che porta alla separazione. Nel libro parla di cinque tipi di frustrazione professionale. Può dirci di più su come si manifestano e come influenzano la felicità al lavoro? La persona in crisi d'identità inizia in uno stato di panico freddo; sente una tensione tra l'essere fortemente identificata con una carriera alla quale si è dedicata per molto tempo, e il fatto di non piacersi più in quella parte di sé. Molti si sentono in colpa al pensiero di lasciare la propria carriera; cambiare costa tempo e denaro, e le loro famiglie ne saranno influenzate. La loro sfida è capire se possono lasciare andare quella parte della propria identità. Nel libro parlo dell'importanza di esplorare nuove identità prima di fare il passo; abbandonare un'identità a cui ci si è dedicati per anni non dovrebbe essere fatto alla leggera. La felicità si trova quando il passaggio da una identità all'altra avviene in modo fluido e nel corso di un lungo periodo di tempo. La persona che si è "distaccata" non riconosce più il proprio lavoro; i cambiamenti, grandi o piccoli, lo hanno reso irriconoscibile. La loro infelicità nasce da questa disconnessione tra ciò che immaginavano in partenza e ciò che sono costretti a fare. Si sentono fuori posto. La sfida nel trovare la felicità sta nel capire se non si riconoscono più in tutta la loro carriera oppure soltanto rispetto a questo particolare ultimo lavoro che stanno svolgendo. Molti settori sono cambiati, specialmente dopo il Covid e con l'introduzione dell'Intelligenza artificiale sul posto di lavoro. E ci sono molte persone che oggi si sono "distaccate" dall'attuale modo di lavorare e interagire. Nel suo libro, edito da FrancoAngeli, Tessa West illustra le strategie per trovare la propria soddisfazione al lavoro. Le persone che lavorano tutto il tempo e non ottengono nulla sono tante. Spesso il problema riguarda come si organizza il lavoro. Siamo tentati di organizzare il lavoro in base ai compiti (ad esempio, email, scrittura, riunioni.). Invece, dovremmo organizzarlo attorno a "aree di lavoro" o idee generali. Un giorno dovrebbe essere "giornata di scrittura del mio libro" - e questo include email sul libro, scrittura e interviste -, e gli altri giorni focalizzati su altri compiti. Il nostro cervello lavora meglio quando facciamo così. La felicità si trova quando siamo in grado di passare da un compito all'altro in modo efficiente, senza troppe interruzioni. Le interruzioni sono terribili per la memoria, che è fondamentale per riprendere da dove avevamo lasciato. Ho scoperto nella mia ricerca che la maggior parte delle interruzioni sono "autointerruzioni", non possiamo darne la colpa agli altri. Il "secondo classificato" è in uno stato costante di malcontento perché non riesce a capire perché continua a non ottenere la promozione. Ho scoperto nella mia ricerca che c'è un enorme divario di comunicazione tra le persone che prendono decisioni sulle promozioni e quelle che cercano di essere promosse. Anche le persone che vengono promosse con successo spesso non sanno di essere state scelte rispetto a qualcun altro. Questo risentimento può accumularsi, portando il secondo classificato a



lasciare il lavoro alla ricerca di un lavoro che "lo rispetti di più". Questo non è un grande piano. Capire il "perché" è fondamentale, e nel libro fornisco alcuni passi su come fare "investigatore" in tal senso. La "stella sottovalutata" sa di essere particolarmente talentuosa, ma vive in un mondo che semplicemente non la compensa nei modi in cui vuole essere compensata. Molti guardano intorno a sé e vedono altre persone ricevere di più per fare lo stesso lavoro, e questo porta a molta rabbia. La sua sfida è capire se esiste un mercato per le stelle. Spesso, le aziende sono contente di assumere qualcuno che è un passo indietro; "buono abbastanza" va bene. Non vogliono pagare per una stella, è troppo costosa. Sapere se esiste un mercato per una stella come lei, la persona, è un buon primo passo. I lettori del suo libro sono invitati a riflettere su sé stessi attraverso test di autovalutazione e passaggi comportamentali. Quanto pensa che questi strumenti possano aiutare a cambiare una situazione professionale che non ci soddisfa? Penso che molti di noi vadano alla ricerca di un lavoro prima di capire perché siamo infelici. Ci concentriamo su problemi strutturali come lavorare da casa o in ufficio, o sui titoli di lavoro. Ma non sappiamo davvero perché siamo infelici e come siamo arrivati fin qui. Ho detto prima che questo libro parla molto di come trovare l'adattamento giusto. Per farlo è davvero necessario conoscere sé stessi, e questo inizia con la comprensione delle cause psicologiche della propria infelicità, con lo scavare a fondo per scoprire che tipo di cose ci stressano al lavoro. Conoscere sé stessi può richiedere tempo ma è di capitale importanza. Nel momento in cui capiamo che il lavoro che facciamo non è quello adatto a noi, cosa ci consiglia di fare? Come possiamo trovare il lavoro giusto per noi? Parlo molto di networking in questo libro, ma non nel modo tradizionale, che si riduce a "vendersi" alle persone. Significa imparare a far sì che le persone condividano cosa significa davvero una carriera; raccontarsi le cose su un lavoro che non vengono pubblicizzate e che nessuno ci ha detto prima di iniziare. Due cose fondamentali ci porteranno molto lontano: imparare i propri trigger psicologici di infelicità e le proprie necessità e provare a capire fino in fondo in cosa consiste un lavoro o un tipo di carriera particolare. Una volta che conosciamo bene noi stessi, le domande che ci poniamo possono diventare più strategiche ed utili a capire cosa veramente vogliamo. Ad esempio, se capiamo quali sono i nostri trigger di stress, chiediamo di essi all'interno dell'ambiente di lavoro in cui già siamo o in quello nuovo dove aspiriamo ad andare. Ovviamente tutti questi passaggi richiedono tempo e pazienza, per cui prendiamoci il tempo necessario, senza fretta, sentendoci liberi di fare questo percorso mentre siamo ancora impiegati nel contesto lavorativo che stiamo mettendo in discussione. E quando si fa networking, non parliamo solo con persone che hanno successo nei lavori e nelle carriere che stiamo esplorando, ma parliamo anche con le persone che non ce l'hanno fatta. Avremo così un quadro più completo del lavoro e della carriera a cui aspiriamo e una visione meno distorta basata solo sull'esperienza di chi appunto ce l'ha fatta. >>> TI POTREBBE INTERESSARE ANCHE >>> Sharon Melnick: "Ecco come uscire dall'economia del burnout" Vincenzo Petraglia © Riproduzione riservata Continua a leggere questo articolo