# Programma di formazione e di mentoring

Cofinanziato dall'Unione europea

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o della Commissione europea. Né l'Unione europea né la Commissione europea possono esserne ritenute responsabili.

# Modulo 5: Equilibrio tra lavoro e vita privata

Questo modulo è rivolto alle e ai responsabili della gestione delle risorse umane affinché lo utilizzino sia come materiale di autoapprendimento che ai fini dell'organizzazione di corsi rivolti alle e ai dipendenti.

Il modulo fornisce informazioni, attività pratiche e risorse per aiutare le e i discenti a gestire al meglio il rapporto tra lavoro e vita privata lavorando in due diverse direzioni: **vi sono persone che pensano all'equilibrio tra lavoro e vita privata quando vivono periodi stressanti oppure sono in burnout; mentre altre cercano di stabilire delle priorità per rispondere a bisogni personali o familiari.**

L'espressione equilibrio tra lavoro e vita privata tende a diffondere dei falsi miti sull'esistenza di un punto di equilibrio ideale, quando in realtà l'obiettivo non consiste nel trovare un vero equilibrio, bensì nel compiere delle scelte consapevoli riguardo al modo in cui trascorriamo il nostro tempo.

Il lavoro può farci sentire bene e darci uno scopo. Ci aiuta a proteggere e a migliorare la nostra salute e il nostro benessere mentale. Tuttavia, alle volte lo stress lavorativo può inficiare la nostra salute mentale e la nostra capacità di svolgere il nostro lavoro.

Per poter gestire lavorativo e superare le sfide della vita di ogni giorno è importante stare bene psicologicamente. Solo in questo modo possiamo andare avanti, costruire rapporti sani e lavorare in maniera più produttiva.

La pandemia di COVID-19 ha spinto molte persone a porsi domande riguardo alla loro salute mentale e ha cambiato il loro modo di vedere le cose. Ha messo in discussione programmi e aspirazione. Ci ha fatto capire il senso della vita e spinto a cercare la felicità in modi inaspettati. Ha avuto, dunque, un effetto diretto sul nostro modo di intendere la nostra esistenza. È stato un momento di ripensamento e riflessione sui nostri valori personali.

Il modulo è incentrato sull'equilibrio tra lavoro e vita privata e sul significato di queste due dimensioni, sui valori personali e sul rapporti tra questi il nostro lavoro, nonché su come ripensare la nostra vita e il nostro lavoro.

Il modulo 4 è composto dalle seguenti unità:

Unità 1 – Equilibrio tra lavoro e vita privata vs armonia tra lavoro e vita privata. Il mio rapporto con il lavoro.

Unità 2 – Piacere vs soddisfazione. Principi e valori personali.

Unità 3 – Come regolare il nostro sistema emotivo e raggiungere uno stato di benessere mentale?

Unità 4 –Gestire i confini tra lavoro e vita privata e il ruolo delle Risorse Umane e della dirigenza.

Al termine del modulo, le e i discenti potranno verificare le loro conoscenze rispondendo a questionari con domande a risposta multipla, domande vero/falso, completa la frase e domande a risposta aperta.

## Risultati di apprendimento

*Risultato di apprendimento 1: imparare a distinguere tra i seguenti concetti: equilibrio tra lavoro e vita privata e armonia tra lavoro e vita privata; il lavoro come mezzo e il lavoro come scopo.*

*Risultato di apprendimento 2: essere in grado di servirsi delle proprie conoscenze per imparare a stabilire delle priorità allo scopo di trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata.*

*Risultato di apprendimento 3: essere in grado di distinguere tra piacere e soddisfazione.*

*Risultato di apprendimento 4: essere in grado di servirsi delle proprie conoscenze riguardo ai propri valori per trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata.*

*Risultato di apprendimento 5: essere in grado di servirsi delle proprie conoscenze per imparare a regolare il proprio sistema emotivo e comporre il proprio Mental Health Platter.*

*Risultato di apprendimento 6: essere in grado di servirsi delle proprie conoscenze sull'equilibrio tra lavoro e vita privata, individuare il proprio stile di gestione e comprendere cosa possono fare dirigenti e responsabili delle risorse umane per aiutare il personale a vivere una vita sana.*

## Parole chiave

equilibrio tra lavoro e vita privata e armonia tra lavoro e vita privata; il lavoro come mezzo/il lavoro come fine; piacere vs soddisfazione; valori personali; dopamina; neurotrasmettitori, sistemi di regolazione emotiva, compassione; *Healthy Mind Platter*; gestire i limiti tra lavoro; stili di gestione: *Integrator, Separator* e *Volleyer*

| **Prospetto del modulo** | |
|---|---|
| **Modulo** | *Equilibrio tra lavoro e vita privata* |
| **Descrizione del modulo** | *Questo modulo è rivolto alle e ai responsabili della gestione delle risorse umane affinché lo utilizzino sia come materiale di autoapprendimento che ai fini dell'organizzazione di corsi rivolti alle e ai dipendenti.* |

| | |
|---|---|
| | *Il modulo fornisce informazioni, attività pratiche e risorse per aiutare le e i discenti a gestire al meglio il rapporto tra lavoro e vita privata lavorando in due diverse direzioni: vi sono persone che pensano all'equilibrio tra lavoro e vita privata quando vivono periodi stressanti oppure sono in burnout; mentre altre cercano di stabilire delle priorità per rispondere a bisogni personali o familiari.*<br><br>*L'espressione equilibrio tra lavoro e vita privata tende a diffondere dei falsi miti sull'esistenza di un punto di equilibrio ideale, quando in realtà l'obiettivo non consiste nel trovare un vero equilibrio, bensì nel compiere delle scelte consapevoli riguardo al modo in cui trascorriamo il nostro tempo.*<br><br>*Il lavoro può farci sentire bene e darci uno scopo. Ci aiuta a proteggere e a migliorare la nostra salute e il nostro benessere mentale. Tuttavia, alle volte lo stress lavorativo può inficiare la nostra salute mentale e la nostra capacità di svolgere il nostro lavoro.*<br><br>*Per poter gestire lavorativo e superare le sfide della vita di ogni giorno è importante stare bene psicologicamente. Solo in questo modo possiamo andare avanti, costruire rapporti sani e lavorare in maniera più produttiva.*<br><br>*La pandemia di COVID-19 ha spinto molte persone a porsi domande riguardo alla loro salute mentale e ha cambiato il loro modo di vedere le cose. Ha messo in discussione programmi e aspirazione. Ci ha fatto capire il senso della vita e spinto a cercare la felicità in modi inaspettati. Ha avuto, dunque, un effetto diretto sul nostro modo di intendere la nostra esistenza. È stato un momento di ripensamento e riflessione sui nostri valori personali.*<br><br>*Il modulo è incentrato sull'equilibrio tra lavoro e vita privata e sul significato di queste due dimensioni, sui valori personali e sul rapporti tra questi il nostro lavoro, nonché su come ripensare la nostra vita e il nostro lavoro.*<br><br>*Il modulo 4 è composto dalle seguenti unità:*<br><br>*Al termine del modulo, le e i discenti potranno verificare le loro conoscenze rispondendo a questionari con domande a risposta multipla, domande vero/falso, completa la frase e domande a risposta aperta.* |
| **Risultati di apprendimento** | *Risultato di apprendimento 1: imparare a distinguere tra i seguenti concetti: equilibrio tra lavoro e vita privata e armonia tra lavoro e vita privata; il lavoro come mezzo e il lavoro come scopo.* |

<table>
<tr><td></td><td>Risultato di apprendimento 2: essere in grado di servirsi delle proprie conoscenze per imparare a stabilire delle priorità allo scopo di trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata.<br><br>Risultato di apprendimento 3: essere in grado di distinguere tra piacere e soddisfazione.<br><br>Risultato di apprendimento 4: essere in grado di servirsi delle proprie conoscenze riguardo ai propri valori per trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata.<br><br>Risultato di apprendimento 5: essere in grado di servirsi delle proprie conoscenze per imparare a regolare il proprio sistema emotivo e comporre il proprio Mental Health Platter.<br><br>Risultato di apprendimento 6: essere in grado di servirsi delle proprie conoscenze sull'equilibrio tra lavoro e vita privata, individuare il proprio stile di gestione e comprendere cosa possono fare dirigenti e responsabili delle risorse umane per aiutare il personale a vivere una vita sana.</td></tr>
<tr><td>Unità</td><td>1. Unità 1 – Equilibrio tra lavoro e vita privata vs armonia tra lavoro e vita privata. Il mio rapporto con il lavoro.<br>2. Unità 2 – Piacere vs soddisfazione. Principi e valori personali.<br>3. Unità 3 – 3. Come regolare il nostro sistema emotivo e raggiungere uno stato di benessere mentale?<br>4. Unità 4 – Gestire i confini tra lavoro e vita privata e il ruolo delle Risorse Umane e della dirigenza</td></tr>
<tr><td>Materiale</td><td>
<table>
<tr><th>Unità</th><th>Materiale</th></tr>
<tr><td>1. Equilibrio tra lavoro e vita privata vs armonia tra lavoro e vita privata. Il mio rapporto con il lavoro.</td><td>Testi, Attività pratica, Articolo, Video</td></tr>
<tr><td>2. Piacere vs soddisfazione. Principi e valori personali.</td><td>Testi, Attività pratica, Articolo, Video</td></tr>
<tr><td>3. Come regolare il nostro sistema emotivo e raggiungere uno stato di benessere mentale?</td><td>Testi, Attività pratica, Articolo, Video</td></tr>
<tr><td>4. Gestire i confini tra lavoro e vita privata e il ruolo delle Risorse Umane e della dirigenza.</td><td>Testi, Attività pratica, Articolo</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>Metodo di valutazione</td><td>
<table>
<tr><th>Unità</th><th>Metodo di valutazione</th></tr>
<tr><td>1. Equilibrio tra lavoro e vita privata vs armonia tra lavoro e vita privata. Il mio rapporto con il lavoro.</td><td>Domande vero/falso, Domande a risposta multipla, domanda a risposta aperta, completa la frase</td></tr>
<tr><td>2. Piacere vs soddisfazione. Principi e valori personali.</td><td>Domande vero/falso, Domande a risposta multipla</td></tr>
<tr><td>3. Come regolare il nostro sistema emotivo e raggiungere uno stato di benessere mentale?</td><td>Domande a risposta multipla, domanda a risposta aperta</td></tr>
<tr><td>4. Gestire i confini tra lavoro e vita privata e il ruolo delle Risorse Umane e della dirigenza</td><td>Domande vero/falso, Domande a risposta multipla</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Tempo da dedicare allo studio (min.)</td><td>200 min.</td></tr>
<tr><td>A cura di</td><td>Liliya Georgieva, CATRO Bulgaria</td></tr>
<tr><td>Rivisto da</td><td>Yang, Konstantinos Giannakopoulos, PULSO</td></tr>
</table>

Gentili partecipanti,

Mi chiamo Liliya Georgieva e lavoro per CATRO Bulgaria. Sono lieta di presentarvi il modulo dal titolo “Equilibrio tra lavoro e vita privata”.

L’obiettivo del modulo è quello di fornire informazioni, attività pratiche e strumenti per lavorare sul tema dell’equilibrio tra lavoro e vita privata allo scopo di comprendere:

1. come stabilire priorità e valori e rispondere alle esigenze familiari e personale e trovare un proprio modo per gestire i confini tra lavoro e vita privata;
2. come regolare la propria salute mentale ed emotiva quando si conduce uno stile di vita poco equilibrato.

Il modulo è articolato in quattro unità, nello specifico: 1) Equilibrio tra lavoro e vita privata vs armonia tra lavoro e vita privata. Il mio rapporto con il lavoro; 2) Piacere vs soddisfazione. Principi e valori personali; 3) 3. Come regolare il nostro sistema emotivo e raggiungere uno stato di benessere mentale? 4) 4. Gestire i confini tra lavoro e vita privata e il ruolo delle Risorse Umane e della dirigenza..

L’**unità 1** spiega la differenza tra equilibrio tra lavoro e vita private e armonia tra lavoro e vita privata; la differenza tra il lavoro come mezzo e il lavoro come scopo; dà una definizione di polarità; fornisce le seguenti attività pratiche: “Dove metto le mie energie?” e “Trovare un equilibrio tra i miei ruoli”.

L’**unità 2** presenta la differenza tra piacere e soddisfazione, principi strategici per vivere al meglio la propria vita, valori personali, multitasking e rendimento; fornisce la seguente attività pratica: “Quali sono i miei valori personali?” e mette a disposizione dei link esterni sulla valutazione dei valori personali e il multitasking.

L’**unità 3** presenta una descrizione del modello di Paul Gilbert relativo ai tre sistemi di regolazione emotiva che operano nel nostro sistema nervoso; fornisce una spiegazione sul modello di Dan Siegel, l’Healthy Mind Platter, e delle strategie atte a migliorarlo. L’unità contiene anche attività pratiche e risorse esterne su questo tema e sui sistemi di regolazione emotive, sull’ Healthy Mind Platter, sulla compassione come strumento atto a migliorare la nostra gestione delle emozioni.

L’**unità 4** aiuta le persone a comprendere meglio come gestiscono il rapporto tra lavoro e vita personale; individua eventuali discrepanze e determina quali azioni le e i responsabili della gestione delle risorse umane devono intraprendere in modo da garantire che l’ambiente di lavoro aiuti il personale a gestire meglio il rapporto tra lavoro e vita privata.

Infine, il test di valutazione è costituito da domande a risposta multipla, domande vero/falso, completa la frase and domande a risposta aperta.

## 1. Unità 1 - Equilibrio tra lavoro e vita privata vs armonia tra lavoro e vita privata. Il mio rapporto con il lavoro

***Spesso ci sentiamo stanchi, non perché abbiamo fatto troppe cose, ma perché ne abbiamo fatte troppo poche in grado di accendere il nostro entusiasmo.***

***Alexander Del Heijer***

### 1.1. Equilibrio tra lavoro e vita privata vs armonia tra lavoro e vita privata

L'espressione equilibrio tra lavoro e vita privata tende a diffondere dei falsi miti sull'esistenza di un punto di equilibrio ideale, quando in realtà l'obiettivo non consiste nel trovare un vero equilibrio, bensì nel compiere delle scelte consapevoli riguardo al modo in cui trascorriamo il nostro tempo.

L'idea di un equilibrio tra lavoro e vita privata è sbagliata, perché sembra propugnare la possibilità di una perfetta divisione tra vita lavorativa e vita privata. La realtà è molto più fluida

L'equilibrio per una persona che ha appena cominciato la propria carriera professionale sarà molto diverso da quello di una persona di quarant'anni con figli con i quali desidera trascorrere più tempo possibile.

Trovare un equilibrio tra la sfera privata e quella lavorativa significa trovare il modo di tenere uniti due aspetti della nostra vita. Ciò può contribuire a un maggiore benessere e senso di soddisfazione,

L'espressione stessa potrebbe generare delle false aspettative riguardo all'esistenza di un equilibrio ideale, quando il vero obiettivo è quello di compiere delle scelte consapevoli riguardo al modo in cui decidiamo di trascorrere il nostro tempo.

Una persona potrebbe pensare di aver trovato un equilibrio tra lavoro e vita privata solo perché si sente meno stressata, mentre un'altra potrebbe dare la priorità alle proprie esigenze e a quelle della propria famiglia.

**<u>Che cosa si intende per equilibrio tra lavoro e vita privata?</u>**

Trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata significa capire cosa aggiungere alla propria vita personale o togliere alla propria vita lavorativa allo scopo di individuare questa formula magica. Tale concezione pone dei problemi in quanto

- separa la dimensione lavorativa da quella personale sebbene siano vissute sempre dalla stessa persona – tutto è interconnesso;
- suggerisce le seguenti associazioni lavoro = male e vita privata = bene;

- tale concetto sembra indicare che non ci si possa concentrare su una delle due dimensioni senza che l'altra ne risenta.;
- suggerisce l'idea che esista una formula perfetta da scoprire.

**Che cosa si intende per armonia tra lavoro e vita privata?**

Creare un'armonia tra lavoro e vita privata significa unire diversi aspetti dalla nostra vita. Ciò ci trasmette un senso di benessere e soddisfazione che non potremmo mai raggiungere se ci concentrassimo unicamente su una sola delle due dimensioni.

- È come costruire un unico puzzle i cui pezzi sono costituiti da lavoro; famiglia, amicizie, salute, hobby, ecc.;
- significa compiere delle scelte consapevoli riguardo alle nostre priorità;
- non esiste una formula unica. È diversa di persona in persona e varia nel corso del tempo.
- esiste un rapporto tra il lavoro come mezzo e il lavoro come fine.

### 1.2. Polarità vs dicotomie

Di sicuro avrete visto l'immagine riportata qui sotto. Molte persone riescono a vedere solo il vaso o solo i due volti. Non è possibile vedere tutte e due le figure allo stesso tempo.

La dicotomia non è altro che una separazione netta tra due elementi posti in competizione tra loro (Kellogg, 2004). Al contrario le polarità costituiscono una componente naturale di due campi. I campi sono suddivisi in poli opposti, parti che funzionano insieme o in contrasto per aiutarci a comprendere meglio e a chiarire i significati.

La polarità designa, invece, un **continuum tra due elementi opposti e, allo stesso tempo complementari, il cui rapporto conferisce significato all'insieme.**

Ogni giorno compiamo scelte spostandoci tra due diverse polarità: STABILITÀ – CAMBIAMENTO; ABITUDINI – LIBERTÀ; NECESSITÀ – POSSIBILITÀ; CONTATTO – DISTANZA.

Abbiamo bisogno di spostarci da un polo all'altro ed il ritmo di questo movimento dipende dalle circostanze in cui ci troviamo in un dato momento.

### 1.3. Il mio rapporto con il lavoro

**Il lavoro come mezzo**

Da una parte dello spettro abbiamo il lavoro considerato come un mezzo, un modo per ottenere lo stipendio. Le persone che considerano il lavoro un mezzo sono contente di svolgere il proprio lavoro, quindi di riempire il loro tempo libero come vogliono. Non

vanno alla ricerca di promozioni o responsabilità e non intendono crescere professionalmente. Hanno dei buoni rapporti con le colleghe e i colleghi e apprezzano quello che fanno, ma il lavoro non è la sola cosa che dà senso alla loro vita.

È naturale pensare che questo approccio sia comune tra le persone prossime alla pensione. Ma in realtà individui di ogni età abbracciano questa filosofia, del tutto legittima per creare un rapporto armonico tra lavoro e vita privata.

Infatti, in una società che celebra la costante ricerca del successo, questo approccio può essere considerato rivoluzionario.

**Il lavoro come fine**

Dall'altra parte dello spettro abbiamo il lavoro come scopo. Il lavoro è lo strumento attraverso il quale imparare e crescere. Offre la possibilità di stabilire e raggiungere obiettivi, accedere a determinati privilegi e fare carriera.

Il lavoro stesso dà senso alla vita e chi adotta questo stile di vita non può o non sa trovare lo stesso senso di soddisfazione in altre attività che servono, però, per ottenere le energie necessarie per lavorare. Anche questo approccio è del tutto legittimo per creare un rapporto armonico tra lavoro e vita privata

### 1.4. Priorità nel rapporto tra lavoro e vita privata

Trovare un equilibrio tra lavoro e privata consiste, quindi, in realtà nell'armonizzare i vari aspetti della nostra vita. Sta, dunque, a ogni persona stabilire la propria idea di equilibrio in base alle priorità del momento. Tale concezione, dunque, cambia nel corso della vita. Rifletti sulle seguenti domande:

1) Quali sono le cose che ti rendono felice e che danno senso alla tua vita?
2) Quali aspetti della tua vita hanno la precedenza oggi?
3) Quali aspetti consideri meno importati?
4) Siamo noi responsabili della nostra vita e non bisogna sentirsi in colpa.
5) Concentrati su una cosa alla volta.

Per stabilire le nostre priorità e cominciare a lavorare alla nostra idea di equilibrio è importante tentare di immaginare il nostro ideale riflettendo sui vari ambiti:

- **Famiglia e amicizie:** Come vorreste che fossero queste relazioni? Quanto dovrebbe essere grande la vostra cerchia? Che tipo di interazioni vorreste avere?
- **Relazioni amorose:** Avete una relazione di coppia? Vorreste averne una? Che tipo di relazione vorreste per far sì che i vostri bisogni siano soddisfatti?
- **Salute:** Vi piacerebbe praticare regolarmente attività fisica? Quante volte a settimana? Che tipo di dieta dovreste seguire e che tipo di investimento in termini di tempo richiederebbe? Per quante ore vorreste dormire?

- **Carriera professionale:** Vi piace lavorare più a lungo del previsto o per voi 40 ore a settimana sono più che sufficienti?
- **Divertimento e tempo libero:** Che cosa fate quando non lavorate? Dove vi piacerebbe andare? Quali hobby sono più importanti per voi?
- **Spiritualità:** Che ruolo hanno la fede e la vita spirituale per voi? Che funzione svolgono nella vostra vita?
- **Altri aspetti che ritenete importanti.!**

### 1.5. Il *multitasking* può influire sul mio rendimento

Il multitasking può costituire un ostacolo al raggiungimento di un equilibrio tra lavoro e vita privata. Comporta stress, fatica e disequilibri. Una persona che passa da un compito all'altro 1) impiega più tempo a portare a termine il lavoro, 2) vede calare la qualità del proprio lavoro, and 3) è sottoposta a un forte stress**.**

**Attività pratica 1: Dove metto le mie energie? (15 min.)**

**Scopo:** Permettere alle e ai partecipanti di analizzare la loro situazione e di comprendere su cosa riversano le loro energie. In questo modo potranno valutare gli aspetti da migliorare e quelli in cui desiderano concentrare le loro energie allo scopo d trovare un miglior equilibrio tra bisogni e desideri.

**Istruzioni:** Rispondete alle domande per comprendere il vostro rapporto con il lavoro. Quindi riflettete sui seguenti due quesiti: C'è qualcosa che faccio che però vorrei evitare? E C'è qualcosa che non faccio alla quale però vorrei dedicarmi?

Come mi posiziono rispetto a queste due polarità e dove vorrei essere? Dove vorrei essere tra 5 o 10 anni?

Il lavoro come mezzo — Il lavoro come fine

| **Che cosa non vorrei fare?**<br><br>(cose che vorrei cambiare, cose che mi impediscono di lasciar perdere o cambiare) | **Che cosa vorrei fare?**<br><br>(cose che per me hanno valore, ma che non faccio per paura oppure per la presenza di ostacoli) |
|---|---|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

***N.B.:***
Che cosa vi impedisce di vivere la vita che volete?

Se poteste cambiare tre cose della vostra vita, che cosa cambiereste?

## Attività pratica 2: Trovare un equilibrio tra i vari ruoli (25 min.)

**Scopo:** Aiutare le e i partecipanti a capire quanto tempo dedicano a ciascuna componente della loro vita. Potranno anche valutare la possibilità di apportare dei cambiamenti per raggiungere un migliore equilibrio.

**Istruzioni:** In corrispondenza della colonna di sinistra riportate la quantità di tempo che dedicate a quel ruolo e riflettete se corrisponde ai vostri desideri. Utilizzate, invece, la colonna di sinistra per riflettete su come vorreste utilizzare quel tempo.

| **Ruolo** | **Percentuale attuale (%)** | **Percentuale attuale (%)** |
|---|---|---|
| Famiglia e amicizia | | |
| Relazioni amorose | | |
| Salute | | |
| Carriera professionale | | |
| Divertimento e tempo libero | | |
| Spiritualità | | |
| Altri aspetti importanti | | |
| **Totale** | ***100%*** | ***100%*** |

Rispondete, quindi, alle seguenti domande per riflettere ulteriormente sulla vostra idea di equilibrio tra lavoro e vita privata:

1. Che cosa significa per voi equilibrio tra lavoro e vita privata?
2. Riflettete sul vostro stile di vita attuale. Siete soddisfatti del rapporto tra lavoro e vita privata nella vostra vita?
3. Che tipo di rapporto avete con il lavoro e che posto ha nella vostra vita?
4. Che tipo di idea di lavoro ha la vostra famiglia e che posto ha tale idea nella vostra vita insieme?

5. Che impatto hanno l'equilibrio e il disequilibrio tra lavoro e vita privata nella vostra vita?
6. Quali sono i vostri desideri e i vostri bisogni legati all'equilibrio tra lavoro e vita privata?
7. Che cosa vi dicono le vostre risposte a queste domande in merito ai vostri interrogativi riguardanti l'equilibrio tra lavoro e vita privata?

**Per completare questa unità dovrete:**

- Leggere il seguente articolo: Work-life balance or work-life harmony - https://dariawilliamson.com/work-life-balance-or-work-life-harmony/ (10 min.)
- Leggere il seguente articolo: Is Life A Dichotomy Or Can We Really Have It All?- https://www.keypersonofinfluence.com/life-dichotomy-can-really-have-all/ (5min.)
- Guardare il video: https://www.youtube.com/watch?v=Wo6SP-Zhjh8 (15 min.)
- Complete the video-exercise: The myth of multitasking - https://www.youtube.com/watch?v=BCeGKxz3Q8Q (10 min.)
- Svolgere l'attività pratica 1 and 2

## 2. Unità 2 - Piacere vs soddisfazione. Principi e valori personali

***La personalità è una sintesi di possibilità e necessità: perciò la sua esistenza assomiglia alla respirazione che consiste nel tirare e nel lasciar andare il fato.***

***Kierkegaard***

### Piacere vs soddisfazione

Nel suo libro Off balance Matthew Kelly dà le seguenti definizioni di piacere e soddisfazione.

Il problema è che ottenere quello che vogliamo non significa trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata, dal momento che quasi mai questo ci rende soddisfatti.

Sembriamo più interessati a come vogliamo vivere piuttosto che a scoprire il modo migliore di farlo. Allo stesso modo, siamo più interessati ad esprimerci che a diventare persone degne di farlo. I gusti personali hanno avuto la meglio sulla ricerca dell'eccellenza. Vogliamo quello che vogliamo e sentiamo di meritarcelo.

Provare un profondo senso di soddisfazione sia per la propria vita personale che per quella personale è possibile. Non occorre sacrificare l'una sull'altare dell'altra. La ragione è che poche persone si conoscono abbastanza bene dal volere le cose giuste.

Man mano che cresciamo e impariamo a conoscerci cominciamo a volere ciò di cui abbiamo bisogno perché scopriamo che il desiderio è collegato al principio di piacere e non ci aiuta a provare un senso di soddisfazione duraturo. Troppo spesso confondiamo piacere e soddisfazione.

La differenza fondamentale tra piacere e soddisfazione è data dal fatto che il piacere non può essere prolungato oltre all'attività che lo produce, mentre la soddisfazione sì. Infatti, quando mangiamo non abbiamo fame il 75% delle volte – amiamo mangiare. La soddisfazione va al di là dell'attività che la genera.

È un errore pensare che piacere e soddisfazione vadano di pari passo. Essere soddisfatti del proprio lavoro è molto più importante che apprezzarlo – di conseguenza una combinazione dei due aspetti rappresenta l'ideale.

La differenza fondamentale tra piacere e soddisfazione è data dal fatto che il piacere non può essere prolungato oltre all'attività che lo produce, mentre la soddisfazione sì.

La soddisfazione è molto diversa. Riflettete su questo esempio. Tornate a casa e dovete andare in palestra. Non vi va particolarmente e preferireste sdraiarvi di fronte al televisore, ma vi costringete ad andare in palestra. È interessante notare che una volta finito l'allenamento ci si sente sempre contenti, anche se ci si è costretti a farlo. Ecco cos'è la soddisfazione.

La dipendenza, invece, consiste nel volere sempre di più qualcosa che porta sempre meno soddisfazione. Si può divenire dipendenti dal piacere di ottenere quello che si vuole a discapito di un'autentica soddisfazione.

L'edonismo, quindi, non è un'espressione di libertà, ma la via sicura verso il completo asservimento a migliaia di smanie e dipendenze. A lungo andare non produce piacere, ma disperazione. Ogni scelta che compiamo elimina delle opzioni e quelle opzioni sono parte del prezzo che paghiamo per la vita che decidiamo di vivere.

**Principi e valori personali**

Di certo non possiamo riflettere sulla domanda "Qual è il miglior modo di vivere?" senza associarla a un contesto o a una persona ben precisa, con le sue responsabilità, i suoi bisogni, le sue speranze e i suoi desideri. Matthew Kelly nel suo libro "Off balance" (2011) descrive i tre principi delle buone intenzioni.

1. **Il primo principio: Sei qui per diventare la versione migliore di te**.

Il primo significato del lavoro non è quello di fare soldi. Quando si lavora sodo e si presta attenzione ai dettagli, le persone sviluppano il loro carattere e diventano la loro versione migliore. Vivere significa dire di sì alle cose che ci aiutano a diventare la versione migliore di noi stessi e rifiutare il resto. Il primo principio è collegato anche al mondo aziendale.

Immaginate una dipendente che si chiede costantemente "Che cosa posso fare per rendere migliore questa azienda?"

2. **Il secondo principio: la virtù**

Ogni cultura, Paese e azienda è fondata su un principio ordinatore. Ma qual è il principio ordinatore ultimo della vostra vita, della vostra famiglia, della vostra azienda, di un Paese o dell'umanità tutta?

Il mondo predilige la virtù:

- ✓ Preferireste lavorare con uomini e donne virtuose o pigre ed egoiste?
- ✓ Vorreste avere dei vicini pazienti o impazienti?
- ✓ Vorreste avere delle amiche o degli amici generosi o interessati?
- ✓ Preferite una clientela onesta o disonesta?
- ✓ Vorreste avere dirigenti coraggiosi o codardi?

La virtù riguarda la dimensione personale, ma la virtù del personale di un'azienda ha un enorme impatto su ogni aspetto dell'impresa. La virtù di un'impresa non si misura attraverso la sua mission o la sua visione, né con i valori che professa, bensì attraverso il valore del suo personale.

Quando si imparano a stabilire le proprie priorità nella vita, occorre concentrarsi su quello che conta e raggiungere i propri obiettivi. Bisogna mettere in azione i propri valori, impegnarsi per raggiungere i propri obiettivi e costruire la vita che si desidera.

3. **Terzo principio: autocontrollo**

Senza autocontrollo siamo incapaci di posticipare la gratificazione. Individualismo, edonismo, minimalismo: tutto porta alla perdita di autocontrollo e della capacità di posticipare le gratificazione.

Siamo fisiologicamente programmati per favorire o ostacolare questo processo. Qual è il ruolo della dopamina ai fini del nostro benessere e dell'equilibrio tra lavoro e vita provata?

**Dopamina e serotonina. Piacere e felicità**

**La dopamina** è collegata alla sensazione di piacere, mentre la **serotonina** è il neurotrasmettitore collegato alla felicità.

La dopamina è una delle sostanze presenti nel nostro cervello che ci fa stare bene e che è collegata al piacere e alla ricompensa. Ricompensa e rinforzo ci aiutano a creare le nostre abitudini personali. Gli esseri umani gravitino verso le esperienze positive ed evitano quelle negative. Il cervello ci incoraggia a ripetere i comportamenti che generano piacere, anche quando ciò non costituisce la scelta più sana. Quando vi è una mancanza di dopamina le persone alterano i loro comportamenti allo scopo di riuscire a produrre questa sostanza. Svolgono attività che stimolano i siti della ricompensa, sebbene queste

possano essere dannose e non collegate ai loro veri bisogni. La dopamine ci spinge a creare questi schemi.

Quando il cervello ha un livello ottimale di dopamina, ci sentiamo bene. La nostra motivazione aumenta. Siamo produttivi. Programmiamo bene. Impariamo velocemente. Siamo entusiasti della vita, concentrati e attenti, ci rende anche più socievoli ed estroversi. Questo neurotrasmettitore ci aiuta anche ad essere più empatici. La dopamina stimola anche la creatività

Un basso livello di dopamina, detto anche carenza di dopamina, ci rende stanchi e irrequieti, ci rende demotivati, depressi e ansiosi. La nostra capacità di controllo degli impulsi e di ragionamento esecutivo diminuisce. La nostra capacità di concentrazione cala e ne soffre il nostro sonno.

La dopamina ci fa dire «Questa cosa mi fa stare bene, ne voglio sempre di più», mentre la serotonina «Questa cosa mi fa stare bene, non ho bisogno di averne sempre di più». Si tratta do di due stati completamente diversi. Il problema è che non conosciamo la differenza e tentiamo sempre di ricevere una ricompensa. La ricompensa va bene, ma non se è associata allo stress.

| **Piacere** | **Felicità/soddisfazione** |
|---|---|
| **Mi fa stare bene, ne voglio sempre di più** | **Mi fa stare bene, non ho bisogno di averne sempre di più** |
| Ha una breve durata | È duratura |
| È viscerale | È eterea |
| Significa prendere | Significa donare |
| Si ottiene da soli | Si ottiene insieme |
| Si può provare attraverso delle sostanze | Non si può ottenere attraverso delle sostanze |
| A lungo andare può creare dipendenza | Non può creare dipendenza |
| È dopamina | È serotonina |

## Attività pratica 3: Vivere seguendo i propri valori (10 min.)

**Scopo:** Aiutarvi a individuare i vostri valori su cui basare i vostri obiettivi.

**Istruzioni:** Come vi comportate al lavoro? Con i vostri affetti? Con voi stessi? Il modo in cui vi mostrate al mondo è collegato ai vostri valori.

1) **Individuate i vostri valori**

Scegliete e trascrivete i valori che ritenete più importanti utilizzando la lista che trovate di seguito. Non pensate troppo. Man mano che leggete l'elenco, limitatevi a scrivere le parole che corrispondono ai valori che sentite più vicini a voi. Aggiungete anche quei valori che sentite molto vicini a voi, ma che non fanno parte della lista.

| | | | |
|---|---|---|---|
| Abbondanza<br>Accettazione<br>Affidabilità<br>Soddisfazione<br>Avvenuta Advocacy<br>Ambizione<br>Apprezzamento<br>Attrattiva<br>Autonomia<br>Equilibrio<br>Essere i migliori<br>Benevolenza<br>Genialità<br>Calma<br>Attenzione<br>Sfida<br>Carità<br>Allegria<br>Intelligenza<br>Collaborazione<br>Comunità<br>Impegno<br>Compassione<br>Costanza<br>Cooperazione<br>Creatività | Dedizione<br>Diversità<br>Empatia<br>Incoraggiamento<br>Entusiasmo<br>Senso etico<br>Eccellenza<br>Espressività<br>Giustizia<br>Famiglia<br>Flessibilità<br>Amicizia<br>Libertà<br>Divertimento<br>Generosità<br>Grazia<br>Crescita<br>Felicità<br>Onestà<br>Umiltà<br>Senso dell'umorismo<br>Inclusione<br>Indipendenza<br>Individualità | Gentilezza<br>Conoscenza<br>Leadership<br>Apprendimento<br>Amore<br>Lealtà<br>Fare la differenza<br>Consapevolezza<br>Motivazione<br>Ottimismo<br>Apertura mentale<br>Originalità<br>Passione<br>Rendimento<br>Crescita personale<br>Pace<br>Perfezione<br>Gioco<br>Popolarità<br>Potere<br>Preparazione<br>Proattività<br>Professionalità<br>Qualità | Reattività<br>Capacità di assumersi dei rischi<br>Sicurezza<br>Autocontrollo<br>Altruismo<br>Servizio<br>Semplicità<br>Spiritualità<br>Stabilità<br>Successo<br>Spirit di gruppo<br>Gratitudine<br>Tradizione<br>Comprensione<br>Unicità<br>Utilità<br>Versatilità<br>Visione<br>Calore<br>Benessere<br>Saggezza<br>Ricchezza<br>Zelo |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Credibilità<br>Curiosità<br>Coraggio<br>Decisione | Innovazione<br>Ispirazione<br>Intelligenza<br>Intuito<br>Gioia | Riconoscimento<br>Relazioni<br>Resilienza<br>Ingegnosità<br>Intraprendenza | |

2) **Raggruppate i valori che hanno dei punti in comune**

Raggruppate i valori che hanno un senso per voi. Create fino a un massimo di cinque insiemi. Se vi accorgete di averne di più, provate a eliminare quelli che ritenete meno importanti. Vi invitiamo a consultare l'esempio riportato qui sotto.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Abbondanza | Accettazione | Apprezzamento | Equilibrio | Allegria |
| Crescita | Compassione | Incoraggiamento | Salute | Divertimento |
| Ricchezza | Inclusività | Gratitudine | Crescita personale | Felicità |
| Sicurezza | Intuito | Attenzione | Spiritualità | Senso dell'umorismo |
| Libertà | Gentilezza | Consapevolezza | Benessere | Ispirazione |
| Indipendenza | Amore | | | Gioia |
| Flessibilità | Fare da differenza | | | Ottimismo |
| Pace | Apertura mentale | | | Gioco |
| | Fiducia | | | |
| | Relazioni | | | |

3) **Scegliete una parola che rappresenti ogni gruppo**

Anche in questo caso non occorre riflettere troppo, non esistono risposte giuste o sbagliate. Osservate l'esempio riportato di seguito, la parola scelta è in grassetto.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Abbondanza | Accettazione | Apprezzamento | Equilibrio | Allegria |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Crescita | Compassione | Incoraggiamento | Salute | Divertimento |
| Ricchezza | Inclusività | Gratitudine | Crescita personale | **Felicità** |
| Sicurezza | Intuito | Attenzione | Spiritualità | Senso dell'umorismo |
| **Libertà** | Gentilezza | **Consapevolezza** | **Benessere** | Ispirazione |
| Indipendenza | Amore | | | Gioia |
| Flessibilità | **Fare da differenza** | | | Ottimismo |
| Pace | Apertura mentale | | | Gioco |
| | Fiducia | | | |
| Abbondanza | Accettazione | Apprezzamento | Equilibrio | Allegria |

4) **Aggiungete un verbo.**

Aggiungete un verbo a ogni valore in modo da poterlo trasformare in azione. Ad esempio:

- Vivere in **libertà**
- Cercare delle opportunità per **fare la differenza**
- Agire con **consapevolezza**
- Promuovere il **benessere**
- Moltiplicare la **felicità**

Queste parole guideranno le vostre azioni affinché viviate davvero secondo coscienza.

5) **Scrivete un'azione da mettere in pratica per ogni valore.**

6) **Fino a che punto i vostri valori coincidono con quelli degli altri?**

*Fonte: https://www.taproot.com/live-your-core-values-exercise-to-increase-your-success/*

**Per completare questa unità dovrete:**

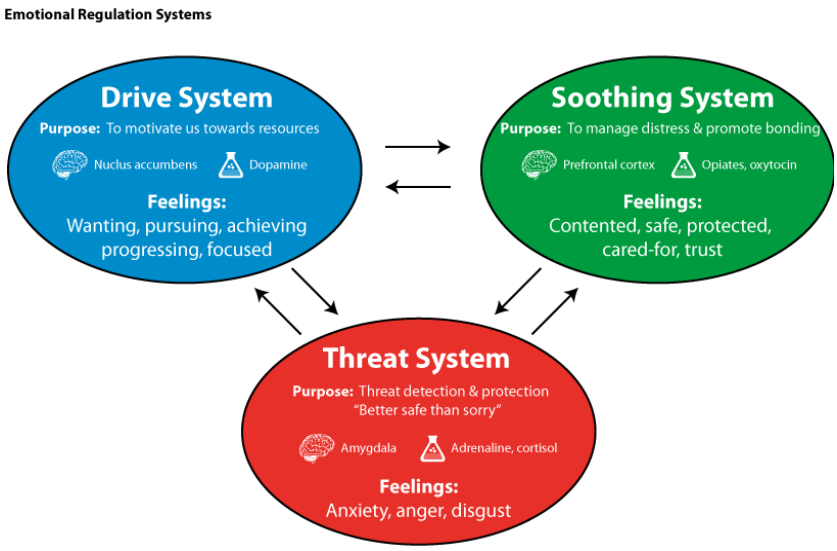
✓ Guardare il video: Serotonin vs. Dopamine - 7 Key Differences Between Pleasure and Happiness - https://www.youtube.com/watch?v=A3svaOilIis (10 min.)

- ✓ Personal Values Assessment (on-line survey based on THE BARRETT MODEL SEVEN LEVELS OF CONSCIOUSNESS) - https://survey.valuescentre.com/survey.html?id=s1TAEQUStmyFGafKLmkogR4E3lIuZ.OgB0EGag0Ki1CIOvC8MbC5eSA&locale=en (15 min.)
- ✓ Svolgere l'attività pratica 3

## 3. Unità 3 – Come regolare il nostro sistema emotivo e raggiungere uno stato di benessere mentale?

***Non c'è alcun equilibrio tra lavoro e vita privata - fa tutto parte della vita. L'equilibrio è dentro di noi"***

### 3.1. I tre sistemi di regolazione delle emozioni




Spesso nelle nostre vite viviamo un disequilibrio, ci sentiamo stanchi e frustrato perché facciamo cose che non corrispondono ai nostri bisogni, ma vanno incontro alle aspettative degli altri. A volte agiamo per paura e per evitare il dolore causato da un rifiuto, dalla disapprovazione o dalle critiche. Che cosa possiamo fare per agire sulla spinta dei nostri veri bisogni e desideri? A questo scopo vi presentiamo il modello dei tre sistemi di regolazione emotiva che operano nel nostro sistema nervoso e come possiamo utilizzarli per mantenere un miglior equilibrio nella nostra vita.

Il modello è stato ideato da Paul Gilbert (ideatore dalla terapia focalizzata sulla compassione, *compassion focused therapy* - CFT). Si tratta di un modello molto utile per comprendere il pensiero, le emozioni, le motivazioni e i comportamenti umani. Il nostro cervello contiene almeno tre sistemi di regolazione delle emozioni per rispondere alle nostre percezioni. Non esistono sistemi buoni o cattivi. È necessario, anzi, trovare un equilibrio e capire come lavorano insieme. Questi tre sistemi, infatti, contribuiscono al

nostro benessere e alla nostra sopravvivenza. Possiamo stare bene ed acquisire resilienza quando passiamo da un sistema all'altro in base alle nostre esigenze.

Di seguito descriviamo i tre sistemi.

1) **Il sistema di protezione dalla minaccia**

Il sistema di protezione dalla minaccia garantisce la nostra sopravvivenza e si attiva quando percepiamo un pericolo. Lo scopo della reazione di attacco, fuga o congelamento è quello di proteggerci, ma spesso si attiva anche quando abbiamo una paura eccessiva del pericolo che potremmo correre contribuendo ad alimentare sentimenti di ansia, rabbia, odio, tristezza e insicurezza. Quando siamo incerti, proviamo paura, attacchiamo o fuggiamo. Questo sistema attiva anche le nostre voci critiche e indirizza verso di noi i sentimenti di paura, rabbia o disgusto. Il sistema di protezione dalla minaccia è collegato al cortisolo, l'ormone dello stress.

Sebbene sia nato per proteggerci, questo sistema può causarci non pochi problemi. È all'origine di numerosi problemi di salute mentale e anche della violenza. Ciò avviene perché non è progettato per riflettere con attenzione, ma per reagire velocemente e salvare la nostra vita.

Il sistema di protezione dalla minaccia ci causa anche altri problemi dal momento che fa in modo di bloccare tutti gli aspetti positivi. Possono insorgere numerosi problemi se rimaniamo bloccati in un circolo vizioso di pensieri che alimentano le nostre emozioni anche una volta scomparsa la minaccia che li aveva causati. Il risultato è non solo che continuiamo a sentirci male una volta scampato il pericolo, ma anche che escludiamo le esperienze positive.

Il nostro sistema ci aiuta a individuare e rispondere a minacce e pericoli. Quando queste emozioni ci attraversano, possono indirizzare la nostra attenzione, i nostri pensieri e comportamenti in modi molto specifici. Osservare il funzionamento del sistema di protezione dalla minaccia works ci aiuta a comprendere come più reazioni possono spingerci in direzioni diverse. Immaginate che il vostro capo vi critichi. Quali emozioni provate? Probabilmente potreste provare rabbia e avere pensieri del tipo: "Come osa criticare il mio lavoro? Che cosa ne sai?". Potreste immaginare di volergli urlare contro, picchiarlo o vendicarvi in un secondo momento. Allo stesso tempo, una parte di voi potrebbe pensare "Il mio lavoro non è abbastanza buono". Un'altra parte potrebbe voler fuggire, consegnare le dimissioni o piangere. In ogni situazioni emozioni e comportamenti diversi e in conflitto tra loro possono portarci in direzioni diverse.

Il nostro sistema di protezione dalla minaccia può bloccare la nostra consapevolezza e minare la nostra fiducia. L'obiettivo è quello di riconoscere quanto questo sistema viene attivato e, se necessario, provare a calmarlo adottando delle tecniche apposite. Il vostro compito è quello di lasciargli svolgere il suo lavoro e non di dominarvi.

È importante non essere duri con le nostre emozioni, perché fanno parte della nostra evoluzione – non sono state progettate da noi, né sono colpa nostra. Quando smettiamo

di incolparci e di vergognarci, possiamo fare un passo indietro e assumerci la responsabilità di gestirle al meglio. È questa una delle componenti chiave della compassione consapevole.

### 2) Il sistema di ricerca di stimoli e risorse

Il nostro sistema di stimoli e risorse ci motiva e ci spinge a cercare e a entrare in contatto con il mondo per rispondere ai nostri bisogni o soddisfare i nostri desideri (lussuria, potere, controllo, avidità) e valori. Attiva i nostri siti della ricompensa e ci spinge ad agire per cogliere opportunità, raccogliere sfide, ottenere dei risultati. In questo stato proviamo un senso di piacere ed eccitazione quanto otteniamo l'oggetto dei nostri desideri o raggiungiamo un obiettivo. Questo sistema ci aiuta a individuare, essere interessati e provare piacere nell'accaparrarci delle risorse importanti che possono consentirci di sopravvivere e crescere, ad esempio trovando del cibo, un partner, delle amicizie, dei soldi, una professione. È la fonte di emozioni come il piacere e l'eccitazione.

Di conseguenza quando vediamo delle cose che potrebbero esserci utili, siamo motivati a perseguirle e, se le conquistiamo, proviamo un brivido di piacere. Questo brivido fa sì che siamo inclini a fare un altro tentativo. In psicologia questo viene definito rinforzo positivo. È collegato a una sostanza chimica nel cervello chiamata dopamina. Quando ci succede qualcosa di bello, proviamo questo brivido di eccitazione da parte del nostro sistema. Passare un esame importante o andare a un appuntamento con una persona possono darci questo brivido.

Questo sistema che ci consente di apprezzare i nostri traguardi è una buona cosa a meno che non ci concentriamo unicamente sul raggiungimento di traguardi, trascurando altri aspetti della nostra vita. Ad esempio, molte persone che hanno dei problemi di autostima cercano di ottenere risultati come antidoto al loro senso di inadeguatezza e fragilità. Questa brama di ottenere, possedere, realizzarsi costituisce una sorta di dipendenza – in parte perché si stimola costantemente la produzione di dopamina e ciò porta a livelli eccessivi di questo neurotrasmettitore nel nostro cervello.

Possiamo, inoltre, provare questo brivido prevedendo qualcosa di buono che ci capiterà. Naturalmente più sogniamo il successo, meno realistiche diventano le nostre fantasie più difficile sarà scendere a patti con la realtà. Inoltre, se non riusciremo ad essere all'altezza dei nostri sogni, il sistema di protezione dalla minaccia sarà destinato ad attivarsi. Dall'altra parte sempre più persone che non si curano di raggiungere dei traguardi per sentirsi bene tentano di prendere delle scorciatoie pur provare tali sensazioni ed assumono droghe come cocaina e metanfetamine.

Alcuni ricercatori sono preoccupati per via del fatto che le società moderne stimolano intenzionalmente in maniera eccessiva questo sistema, sovraccaricandolo, di conseguenza vogliamo sempre di più: più eccitazione, più cose da fare, più cose da raggiungere e non siamo mai soddisfatti.

Quindi, sebbene il sistema di ricerca di stimoli sia importante per raggiungere determinati obiettivi, dobbiamo fare attenzione a non sbilanciarci troppo per non diventare troppo concentrati sul raggiungimento degli obiettivi e sentirci frustrati o depressi se non ce la facciamo.

Quello che conta è la motivazione che ci spinge ad agire. Che cosa ci entusiasma? Che cosa ci dà energia? Le emozioni possono essere collegate a diverse motivazioni, e le motivazioni sono fondamentali. Ciò che mettiamo al centro di quello che vogliamo e cerchiamo nel mondo determinerà la direzione verso la quale ci porteranno le nostre emozioni.

### 3) Il sistema calmante

Il nostro sistema calmante è collegato a sentimenti di appagamento ed è collegato a situazioni nelle quali non ci sentiamo minacciati né spinti a ottenere le cose che vogliamo. È una fonte di emozioni quali pace, benessere, appagamento, sicurezza, confort, unione. Tali emozioni agiscono in maniera più lenta e gentile, ma quando si agitano in noi influiscono sulla nostra attenzione, sui nostri pensieri e sui nostri comportamenti in maniera molto specifica dal momento che ampliano la nostra capacità di attenzione, attenuano l'ansia, ci aiutano a ragionare e a riflettere in maniera più positiva e indirizzano il nostro modo di agire verso azioni più lente e tranquille.

È importante ricordare che non si tratta di uno stato di rilassamento, dal momento che può comportare una maggiore consapevolezza e attenzione. Ad esempio, siamo più inclini ad apprezzare una passeggiata in campagna, quando possiamo fare attenzione agli odori e ai colori, sentirci rilassanti e non pensare a niente; la mente razionale è "spenta" e entriamo in contatto diretto con i nostri sensi. Queste sensazioni sembrano essere collegate non solo a un particolare equilibrio del nostro sistema nervoso, ma anche a un'importante sostanza chimica presente nel nostro cervello e detta endorfina, che contribuisce anche ad attenuare la sensazione del dolore. Esiste anche un ormone, detto ossitocina, che è collegato alla nostra sensazione di sicurezza e senso di appartenenza a un gruppo, alla fiducia, all'amore per gli altri e al senso di sostegno. Infatti, numerosi studi indicano che l'ossitocina è associata al sostegno sociale e riduce lo stress, e che le persone con bassi livelli di ossitocina hanno alti livelli di risposta allo stress (Heinrichs, Baumgatner, Kirschbaum, Ehlert, 2003).

Questo sistema risveglia un senso di soddisfazione e sicurezza, facendoci sentire felici per come vanno le cose, sicuri e calmi. È una sorta di pace interiore che crea un senso di assenza di bisogni e aumenta i legami con gli altri. È una sensazione molto diversa rispetto al senso di eccitazione associato al sistema di ricerca di stimoli. In questo stato possiamo riposarci, essere pronti ad accettare gli altri senza giudicarli. Ci aiuta ad apprezzare un buon momento, ad essere grati, a osservare e a guardare le cose in un'altra prospettiva.

Questo potente sistema ci rende più compassionevoli e può essere molto efficace per il nostro benessere dal momento che riesce a regolare gli altri due quando questi sono troppo attivi.

### 3.2. *The Healthy Mind Platter*.

Il concetto dell'*Healthy Mind Platter* è stato elaborato dal Dr. Daniel J. Siegel, Direttore del Mindsight Institute a Professore alla scuola di Medicina della UCLA in collaborazione con David Rock, Direttore esecutivo del NeuroLeadership Institute.

L'Healthy Mind Platter è composto da sette attività mentali essenziali per la salute mentale e il benessere personale. Queste attività costituiscono la gamma completa di "sostanze nutrienti" di cui il nostro cervello e i nostri rapporti interpersonali hanno bisogno per poter funzionare al meglio. Impegnandoci ogni giorno in ciascuna di queste attività, riusciamo a vivere più in armonia e permettiamo al nostro cervello di coordinare e trovare un equilibrio tra le sue funzioni. Queste attività mentali essenziali rafforzano le connessioni nel nostro cervello, nonché i legami con le altre persone e con il mondo che ci circonda.

*Fonte: https://drdansiegel.com/healthy-mind-platter/*

Queste attività costituiscono la gamma completa di "sostanze nutrienti" di cui il nostro cervello e i nostri rapporti interpersonali hanno bisogno per poter funzionare al meglio. Impegnandoci ogni giorno in ciascuna di queste attività, riusciamo a vivere più in armonia e permettiamo al nostro cervello di coordinare e trovare un equilibrio tra le sue funzioni.

1) **Tempo dedicato al sonno:** Quando diamo al cervello il riposo di cui ha bisogno per memorizzare e riprendersi dalle esperienze della giornata. Dormire bene aiuta

la concentrazione, il benessere emotivo, l'apprendimento e migliora il comportamento.

2) **Tempo dedicato all'attività fisica:** Quando ci muoviamo, il nostro cervello di rafforza. L'esercizio fisico migliora l'umore, riduce l'ansia e lo stress e aumenta la concentrazione.
3) **Tempo dedicato alla concentrazione:** Quando ci concentriamo su un compito e degli obiettivi e rispondiamo a delle sfide che creano delle connessioni profonde nel cervello. Possiamo concentrarci per risolvere un problema, scrivere un saggio, studiare, ecc.
4) **Tempo dedicato al gioco:** Quando ci consentiamo di essere spontanei e creativi, apprezziamo le esperienze nuove che ci aiutano a creare delle nuove connessioni nel cervello. Possiamo scherzare e divertirci.
5) **Tempo dedicato alle relazioni:** Quando entriamo in contatto con le altre persone oppure dedichiamo del tempo ad apprezzare il legame che ci lega al mondo naturale, attivando i circuiti relazionali del cervello. Gratitudine, generosità, donare e restituire ciò che di buono hanno fatto gli altri per noi.
6) **Tempo dedicato al relax:** Quando non siamo concentrati su nessun obiettivo specifico e lasciamo la nostra mente libera di vagare o rilassarsi, aiutando il cervello a ricaricarsi. Il rilassamento è essenziale per l'apprendimento.
7) **Tempo dedicato alla riflessione:** Quando riflettiamo e ci concentriamo su sensazioni, immagini, sentimenti e pensieri aiutandoli a fissarli meglio nel cervello. Attività collegate alla mindfulness e alla consapevolezza di sé.

Valutate su una scala da 1 a 10 questi aspetti (1 = per niente soddisfatta/o; 10 molto soddisfatta/o). Che rapporto avete con questi sette aspetti oggi? Quali azioni potete intraprendere?

## Attività pratica 4: I tre sistemi di regolazione delle emozioni (20 min.)

***Scopo:*** Aiutare a comprendere il funzionamento dei sistemi di regolazione delle emozioni in questo momento.

**Istruzioni:** Riflettete sui tre cerchi riportati nella figura che trovate qui sotto. Concentratevi per qualche momento su ciascuno di questi cerchi e individuate quello in cui trascorrete la maggior parte del vostro tempo e della vostra energia. È importante trovare un equilibrio e capire come possono funzionare insieme. Riportate le vostre riflessioni all'interno di ogni cerchio.

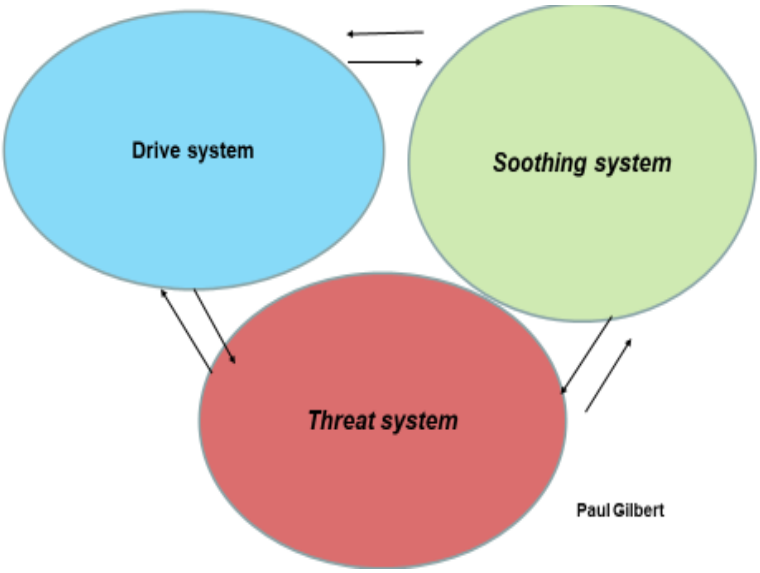
- Che tipo di equilibrio esiste tra loro?
- Su quale sistema vorreste concentrarvi di più?

**Sistema di protezione dalla minaccia:** Pensate a cosa nella vostra vita di ogni giorno potrebbe attivare questo sistema. Può trattarsi di piccole cose come arrivare in tempo al lavoro, il traffico, oppure portare a termine una mansione; oppure riguardare qualcosa di più serio come affrontare un divorzio o un problema di salute grave.

**Il sistema di ricerca di stimoli e risorse:** Pensate alle cose che vi danno piacere e che apprezzate: cose per le quali provate entusiasmo e aspettate, cose positive che vi fanno alzare dal letto ogni giorno. È possibile che si tratti di un obiettivo che vorreste raggiungere oppure il pensiero di una vacanza, il desiderio di tornare a casa per mangiare qualcosa di buono, andare al cinema, oppure svolgere bene un lavoro.

Tenete conto del fatto che alcune cose che danno energia possono essere collegate a delle minacce: ad es., desiderate raggiungere un obiettivo non per il piacere di farlo, ma per paura del fatto che un fallimento potrebbe allontanare da voi le persone.

**Sistema calmante** (Soothing system): Pensate alle cose che nella vostra vita vi aiutano a rallentare, rilassarvi, essere contenti e vi trasmettono un senso di benessere e di rimanere lì dove siete perché siete soddisfatti della situazione. Quali attività e relazioni della vostra vita vi infondono questo senso di sicurezza? Quanto tempo dedicate a questo sistema?




*Fonte: Gilbert. P. (2014). Mindful Compassion*

**Per completare questa unità dovrete:**

- ✓ Leggere il seguente articolo: The three emotional regulation systems - https://www.mindfulpath.com.au/application/files/5115/6583/0031/The_three_emotional_systems.pdf (5 min.)
- ✓ Guardare il video: Making sense of stress with 3 circles - https://www.youtube.com/watch?v=6TTtnw7Zizs (13 min.)
- ✓ Leggere il seguente articolo: *Healthy Mind Platter* - https://drdansiegel.com/healthy-mind-platter/ (10 min.)
- ✓ Guardare il video: *Healthy Mind Platter*- https://www.youtube.com/watch?v=JQ_m9rkIcak (5 min.)
- ✓ Svolgere l'attività pratica 4

## 4. Unità 4 - Gestire i confini tra lavoro e vita privata e il ruolo delle Risorse Umane e della dirigenza

***Per avere un buon rendimento devi fare attenzione alle esigenze del personale.***

### 4.1. Stili di gestione dei confini tra lavoro e vita privata

Fino a cinquant'anni fa le persone tenevano separati lavoro e vita privata ed era piuttosto semplice farlo. Il lavoro veniva svolto in ufficio o in fabbrica e messo da parte al termine della giornata lavorativa. Alcune persone preferiscono questo approccio. Sono note come ***Separator***.

Tuttavia, per la maggior parte di noi, i progressi tecnologici e l'evoluzione delle modalità di lavoro hanno fatto sì che il lavoro si fondesse sempre più con altri aspetti della nostra vita. Alcune persone prediligono questa modalità, sono note come ***Integrator*.**

Le ragioni che ci spingono ad adottare questo approccio possono essere varie: possiamo voler accontentare le esigenze di un cliente oppure ritagliarci dei momenti nel corso della giornata per prenderci cura di questioni personali. In alternativa, potremmo essere condizionati dalle aspettative degli altri. Ad esempio, la cultura degli straordinari della nostra azienda potrebbe spingerci a continuare a lavorare a casa.

La professoressa Ellen Ernst Kossek è un'esperta nell'ambito dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, il cui saggio "CEO of Me" (2008) prende in esame tali preferenze e il loro impatto sul benessere. Nel testo individua diversi "*flexstyles*", ammette che il compromesso va spesso tenuto in conto e conclude che la cosa più importante è quella di **sentirsi felici e capaci di controllare la propria vita**. Di conseguenza, **il livello di controllo che abbiamo in relazione al nostro stile** è essenziale per sentirci felici e soddisfatti rispetto al nostro equilibrio tra lavoro e vita privata.

Esistono tre diversi stili utilizzati dalle persone per rapportarsi alla loro vita lavorativa: ***Integrator, Separator***, e ***Volleyer***. In sintesi:

1) I cosiddetti ***integrator*** **mischiano** fisicamente **vita personale e vita lavorativa** in termini di tempo, orari e spazi. Lo fanno anche psicologicamente in termini di pensieri, emozioni ed energie quotidiane. Hanno delle difficoltà a separare famiglia e lavoro. Preferiscono sfumare questi confini. Molte madri lavoratrici appartengono a questa categoria e ciò ha dei **lati positivi dal momento che vedono i due ruoli come complementari**. Per questo spesso ci viene ricordato che le competenze organizzative sviluppate da genitori possono essere utili a lavoro, mentre la capacità di negoziazione è essenziale per rispondere ai capricci dei più piccoli. **Vi sono però degli aspetti negativi dal momento che chi adotta questo stile deve pagare la fatica mentale di cambiare ruolo e ha meno possibilità di riprendersi se qualcosa va storto in uno dei due ambiti**. Hanno dei problemi a «staccare».

2) I cosiddetti ***separator*** **tengono separati lavoro e vita privata** sia fisicamente sia psicologicamente. Ad esempio, si concentrano sul lavoro quando sono al lavoro e sulla casa quando sono a casa. Tendono a non lavorare a casa o nei fine settimana, ma se devono farlo sono bravi a creare degli spazi appositi a casa oppure riescono a ritagliarsi del tempo per andare al lavoro e portare a termine il loro compito. I separator preferiscono non socializzare con colleghe e colleghi nel tempo libero. Non discutono a casa di temi riguardanti il lavoro. **Mantengono una chiara separazione fisica, psicologica e temporale tra attività lavorative e attività personali**. Questo è il modello «maschile» che ha caratterizzato la cultura organizzativa agli inizi del secolo scorso ed è ancora considerato l'emblema della professionalità in molte aziende. **Il lato positivo dell'essere un separator consiste in una minore pressione sulle risorse mentali.** Quando si è al lavoro ci si concentra sul lavoro, quando si è a casa ci si concentra sulla casa, anziché passare dall'uno all'altro – il che richiede uno sforzo mentale considerevole. Pian piano stiamo riconoscendo che il multitasking è un approccio inefficace! **Vi sono però degli aspetti negativi, dal momento che queste persone possono vivere un conflitto tra ruolo professionale e identità personale,** soprattutto se si prendono cura degli altri. Ad esempio, potrebbero avere delle difficoltà a svolgere il loro lavoro se una persona cara sta male.
3) **I *volleyer* passano da uno stile all'altro** e a volte tengono separate, mentre altre mischiano lavoro e vita privata.

Per ciascuno di questi stili, vi sono dei sottogruppi associati a un alto livello di benessere e felicità oppure a un senso di infelicità e di assenza di controllo.

| **Livello di benessere/felicità** | **Integrator** | **Separator** | ***Volleyer*** |
|---|---|---|---|
| **Alto** *(sensazione di avere sotto controllo la situazione, buon rapporto* | *Fusion lover* | *Firster* (danno la precedenza o al | *Quality Timer* |

| | | | |
|---|---|---|---|
| *tra dimensione lavorativa e personale)* | | lavoro o alla famiglia) | |
| **Basso** *(sensazione di essere sopraffatti, di lavorare troppo, di non avere il controllo; disequilibrio tra dimensione lavorativa e personale)* | *Reactor* | *Captive* | *Job Warrior* |

### *1)* Categoria 1: *Integrator*

**Gli Integrator mescolano continuamente attività lavorative e non nel corso della giornata.** È possibile trovarli in diversi ruoli e ambiti lavorativi, dall'ufficio alla fabbrica, con funzioni manageriali e non, oppure a casa. Questa categoria abbraccia due sottogruppi: *Fusion lover* e ***Reactor***.

Eppure tutti gli *integrator* presentano delle similitudini nel loro modo di gestire impegni lavorativi e non. *Integrano fisicamente queste dimensioni mediante il loro modo di utilizzare gli spazi* – ad esempio, abbozzano una relazione sul loro portatile al tavolo della cucina mentre i bambini guardano la televisione, oppure si prendono un momento nel corso della giornata per controllare il loro conto in banca mentre siedono alla scrivania in ufficio. Mescolano *attività lavorative e non anche a livello mentale ed emotivo,* possono riflettere su un problema di lavoro mentre partecipano alla presentazione di un libro oppure si preoccupano per il colloquio di una loro amica nel corso di una riunione di lavoro.

| | **Categoria 1: Integrator** |
|---|---|
| ***Fusion lover*** | **I *Fusion lover* vivono questa mescolanza in maniera positiva, sentono di avere il controllo della situazione che è in linea con i loro valori.**<br><br>I *Fusion lover* vedono in limiti e confini qualcosa di limitante e inflessibile<br><br>Amano passare da responsabilità lavorative ad altre attività nel corso della giornata. Sono persone che inviano email alla o al loro partner nel corso di una riunione per sapere se la figlia adolescente ha superato l'esame per la patente. Oppure riflettono per trovare delle soluzioni a problemi di lavoro complessi nel corso di una visita a un parente anziano. Molte persone si sentono a loro agio nel consentire al lavoro di fare capolino durante la sera e nei fine settimana. **Amano rimanere in contatto allo stesso tempo con le loro responsabilità professionali, familiari, sociali e personali.**<br><br>Ritengono il multitasking un modo efficiente e desiderabile per vivere. Questo stile aiuta le persone a risparmiare tempo e permette loro di adempiere alle loro responsabilità in vari ambiti della vita. I *Fusion lover* cambiando volentieri ruolo a seconda degli stimoli esterni. Ad esempio, un collega telefona a un'altra, *Fusion lover*, di sera per parlare di un problema di lavoro e questa smette subito di aiutare il giglio con i compiti per poter rispondere alla telefonata. |

| | |
|---|---|
| ***Reactor***, | **I *Reactor* non amano mescolare attività lavorative e personali, sentono di non avere la situazione sotto controllo e sono insoddisfatti delle loro vite** perché questo stile non è in linea con i loro gusti. Vorrebbero tenere separati lavoro e vita privata. Sono infelici perché pensano di non riuscire a gestire la loro vita come vorrebbero.<br><br>Come i *Fusion lover*, i *Reactor* passano spesso da attività lavorative ad attività non lavorative, gestendo questioni personali quando sono a lavoro e viceversa. Al contrario dei *Fusion lover*, **però preferirebbero avere un maggior controllo rispetto a quando, dove e come mescolare le loro tante responsabilità.** Svolgono qualunque compito credono abbia bisogno della loro attenzione. Alcuni **non hanno alcun supporto nel gestire i doveri personali e professionali.** Ad esempio, un genitore single non può far altro che uscire dall'ufficio per andare a prendere il figlio a scuola se sta male. Oppure una dirigente di una grande azienda deve gestire una telefonata da parte della banca riguardo alla richiesta di un mutuo perché il suo compagno non vuole gestire queste cose. **Alcuni *Reactor* attribuiscono maggior perso alle attività non lavorative, mentre per altri può essere il contrario,** perché si identificano molto nel loro ruolo professionale. |

*2)* **Categoria 2: *Separator***

**I *Separator* tengono separate attività lavorative e non durante il giorno**. È possibile individuare due sottocategorie all'interno di questo gruppo: ***Firster* (danno la precedenza o al lavoro o alla famiglia) e *Captive***. Questi stili si differenziano in base al livello di controllo che queste persone sentono di avere rispetto all'utilizzo del loro approccio e al loro grado di soddisfazione.

| | **Categoria 2: *Separator*** |
|---|---|
| ***Firster*** | **I *Firster* sentono di avere sotto controllo il fatto che il loro stile prevede una netta separazione tra lavoro e vita privata.** Decidono di dare la priorità a una componente della loro vita: il lavoro o la famiglia. Per i **Work *Firster*** viene prima il tempo da dedicare al lavoro. Per i **Family *Firster*** la famiglia e la vita personale contano di più.<br><br>I *Work Firster* accettano che per avere successo devono essere disponibili a tutte le ore per la loro clientela. Spesso lavorano fino a tardi, ma apprezzano questo genere di libertà e non fanno caso all'orario.<br><br>I *Family Firster* considerano la loro famiglia e la loro vita personale più importante della loro carriera. Si pensi a una donna, che lavora nel settore delle risorse umane, è sposata e ha tre figli, è fermamente determinata a tenere separate vita personale e vita professionale, nello specifico per dare ai suoi figli tutta l'attenzione che meritano quando è a casa. Quando è al lavoro, si concentra sulle sue responsabilità. Il fatto di |

| | |
|---|---|
| | essere dei *Family Firster* non è collegato al proprio *background* familiare, bensì ai propri valori personali e al proprio interesse verso la propria famiglia o comunità. Il bisogno dei *Family Firster* di avere una "vita" costituisce una priorità. |
| ***Captive*** | **I *Captive* sentono di non poter controllare il fatto di essere costretti a concentrarsi su un aspetto della propria vita – il lavoro o la famiglia – a discapito dell'altro**, a differenza dei *Firster* che decidono di dare la priorità a una componente della loro vita: il lavoro o la famiglia. Per i *Work Firster* viene prima il tempo da dedicare al lavoro. Per i *Family Firster* la famiglia e la vita personale contano di più.<br><br>**Alcuni *captive* tengono separate la dimensione lavorativa e quella personale perché non possono fare altrimenti.** Magari l'azienda per cui lavorano non concede alcuna flessibilità in termini di orari, oppure svolgono un lavoro che deve essere fatto in presenza. Oppure **la cultura aziendale prevede che si debba trascorrere molto tempo in ufficio per poter fare carriera**. I *captive* che sono costretti a dare la priorità alla famiglia spesso lo fanno perché **non hanno a casa una persona che possa aiutarli nella cura dei figli, di conseguenza non possono permettere al lavoro di occupare ulteriore spazio.** Il consiglio a queste persone è quello di riflettere sulla loro sensazione di intrappolamento in uno dei due ruoli. |

3) **Categoria 3: *Volleyer***

***Volleyer* alle volte integrano e alle volte tengono separate la loro vita lavorativa e quella personale,** a seconda delle loro priorità e della situazione. Questa categoria è suddivisa in due sottogruppi: ***Quality Timer* e *Job Warrior***. Come gli *Integrator*, i *Volleyer* utilizzano diverse tattiche per mettere in pratica il loro approccio.

| | **Categoria 3: *Volleyer*** |
|---|---|
| ***Quality Timers*** | Utilizzano degli stacchi temporali – il passaggio dalla settimana lavorativa al fine settimana – per decidere quando integrare o tenere separate attività lavorative e non. **In generale queste persone sono soddisfatte delle loro vite e tengono sotto controllo la situazione.**<br><br>Si pensi, ad esempio, a una donna che svolge il lavoro di contabile, madre di due bambini che frequentano le scuole elementari che lavora intensamente nel periodo di rendicontazione, quindi nei mesi di febbraio, marzo e aprile. Il lavoro viene prima nel corso di questo periodo dell'anno, quindi è il marito a prendersi cura della famiglia e ad accompagnare i figli a scuola. La donna ha un partner che la appoggia e con cui condivide le responsabilità familiari nel corso dei periodi più impegnativi dell'anno e le consente di scegliere di dedicare il proprio tempo alla vita personale e professionale in maniera consapevole. Se non avesse questo tipo di supporto, probabilmente sentirebbe di avere meno controllo.<br><br>Quando il carico di lavoro diminuisce, **può divenire *Fusion lover*—mescolare compiti lavorativi e non nel corso del giorno** e fare delle pause per prendersi cura della famiglia e della casa. |

| | |
|---|---|
| ***Job Warrior*** | I *Job Warrior* **hanno più limiti rispetto alla loro capacità di integrare o separare lavoro e vita privata.** Svolgendo spesso lavori che chiedono loro di muoversi in diversi ambienti, i *Job Warrior* **tengono separate attività personali e professionali viaggiando per lavoro o lavorando in ufficio.** Tendono, invece, a mischiare carriera e famiglia quando lavorano da casa.<br><br>**Molti di loro sentono che il modo in cui è strutturata la loro vita personale o familiare lascia loro poca scelta rispetto alla gestione dei loro doveri.** Queste persone spesso svolgono dei lavori con dei carichi di lavoro molto pesanti o con troppe cose da fare in poco tempo. Di certo hanno un po' di margine di manovra rispetto a quando e dove svolgere il loro lavoro, ma il carico di lavoro fisico oppure le distanze da percorrere lasciano loro poco spazio per decidere quando integrare o tenere separate la dimensione personale e professionale. **Di conseguenza passano da momenti di forte integrazione in cui sentono di avere la situazione sotto controllo** – spesso quando non devono viaggiare molto o quando il carico di lavoro non è così pesante —**a momenti di forte separazione**.<br><br>Nel corso di una settimana potrebbero passare dal fare un viaggio intercontinentale o lavorare fino a mezzanotte su una proposta per una o un cliente al dedicare uno o due giorni alla cura dei figli per consentire anche al proprio partner di dedicarsi al lavoro. |

**Attività pratica 5**: **Individuare il proprio stile (strumento di autovalutazione): 15 min.**

**Istruzioni:** Questo strumento vi consente di capire se siete Integrator, Separator o Volleyer. Leggete le affermazioni e cerchiate il numero che corrisponde al vostro grado di accordo con l'affermazione.

| N. | Affermazioni | Fortemente d'accordo | D'accordo | Né d'accordo né in disaccordo | In disaccordo | Fortemente in disaccordo |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tendo a tenere separati lavoro e vita privata. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Salvo eccezioni cerco di prendermi cura delle esigenze familiari o personali solo durante le pause quando sono a lavoro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Durante le mie giornate lavorative c'è poco spazio per sfumare i confine tra attività lavorative e non. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | È chiaro dove finisce la mia vita lavorativa e inizia quella personale. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Di rado mi prendo cura di questioni personali o familiari durante l'orario di lavoro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Non faccio quasi mai degli straordinari. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | In genere non rispondo a telefonate o email di lavoro la sera, nei fine settimana o durante le vacanze.. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | In genere parlo il meno possibile di problemi personali con le persone con cui lavoro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Di solito gestisco in maniera separata le email personali e quelle di lavoro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Quando sto a casa, di rado penso al lavoro, così posso staccare. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Se lavorassi da casa, creerei uno spazio apposito. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Non penso mai alla mia famiglia, ai miei amici e ai miei amici quando sono al lavoro così mi posso concentrare. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Non parlo mai di lavoro con amici e familiari, perché voglio tenere le cose separate. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 14 | Se lavorassi da casa, chiederei ai miei familiari di non interrompermi perché devo concentrarmi sul lavoro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Se lavorassi da casa, non mi occuperei mai delle faccende domestiche o delle mie responsabilità familiari durante l'orario di lavoro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | **Calcola il tuo punteggio:** Calcola il numero di risposte e riportalo nella casella apposita. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**Come interpretare il punteggio:** Se avete cerchiato i numeri "1" e "2" per la maggior parte delle affermazioni, probabilmente siete dei *separator*. Se avete cerchiato i numeri "4" e "5" per la maggior parte delle affermazioni, probabilmente siete degli *integrator*. Se le vostre risposte presentano una certa varietà probabilmente siete dei *volleyer*.

Adesso avete scoperto se siete degli *Integrator, Volleyer,* o *Separator*. Ma è più difficile capire a quale sottocategoria appartenete. *Fusion lover* o *Reactor? Work* o *Family Firster* o *Captive*? *Quality Timer* o *Job Warrior*? **Per individuare la vostra strategia dovete riflettere sulla vostra capacità di controllare i vari aspetti della vostra vita, nonché sul vostro grado di soddisfazione rispetto alla qualità della vostra quotidianità.**

Potete trovare degli ulteriori spunti e strumenti di autovalutazione nel saggio della Professoressa Ellen Ernst Kossek "The CEO of me".

### 4.2. Cambiare stile per migliorare il rapporto tra lavoro e vita privata

Il cambiamento parte dalla conoscenza e dall'analisi del proprio stile di gestione, i suoi vantaggi e i suoi svantaggi. Per molte persone, sapere di voler cambiare non basta: è importante essere motivate e intraprendere delle azioni. Di conseguenza, il primo passo consiste nel superare le proprie resistenze e rinunciare alle proprie abitudini se queste non sono più funzionali.

Le seguenti domande forniscono degli spunti utili per valutare il vostro bisogno di cambiare stile di gestione.

1) In quale misura il mio approccio al lavoro sottrae tempo ed energia alle cose che per me contano davvero?
2) I compromessi e lo stress derivanti dal mio approccio al lavoro superano i benefici?

3) La mia famiglia, la mia cerchia di amicizie e il mio gruppo di lavoro pensano che dovrei cambiare il mio approccio?

4) Riesco a immaginare un modo migliore di gestire la mia vita?

5) Riesco a vedere gli ostacoli che potrebbero impedirmi di cambiare e che sono pronto a superare?

6) Riesco a individuare le risorse (denaro, persone, conoscenze, ecc.) che potrebbero aiutarmi a cambiare?

7) Sono pronto a cambiare profondamente il mio approccio, se necessario??

Se avete risposto di sì ad alcune di queste domande, probabilmente siete inclini a cambiare il vostro approccio.

Per produrre un vero cambiamento che ci consenta di prendere il controllo delle nostre vite, non possiamo continuare a compiere delle scelte senza riconoscerne le conseguenze. Dobbiamo liberarci delle bende che ci impediscono di vedere che esistono più possibilità e modi di fare le cose. La nostra incapacità di vedere ci crea dei problemi che possono diventare ancora più grandi quando avviene un cambiamento nelle nostre vite o a lavoro.

**Esistono cinque regole da tenere a mente a prescindere dal proprio stile.**

| | | |
|---|---|---|
| **Regola n. 1** | *Ogni stile prevede dei compromessi.* | Sfortunatamente non esiste uno stile perfetto. È necessario riconoscere la necessità di fare dei compromessi e **individuare quelli che non possiamo accettare**, prima di cambiare il nostro stile. |
| **Regola n. 2** | *L'importanza di scegliere consapevolmente lo stile che è più in linea con i nostri valori.* | Sfortunatamente non esiste uno stile perfetto. È importante riconoscere questo aspetto. **Dobbiamo agire.**<br><br>Altrimenti le persone che fanno parte della nostra vita, siano essi dirigenti o familiari, prenderanno delle decisioni per noi. Non scegliere significa lasciare gli altri decidere il nostro stile. |
| **Regola n.3** | *Alcuni stili, Reactor, Captive, o Job Warrior, non sono sostenibili per lunghi periodi di tempo per il bene della nostra salute fisica e mentale e quella delle persone che vivono con noi.* | Si tratta di stili che non ci permettono di avere la situazione sotto controllo e che ci sottraggono la possibilità di scegliere se mescolare o meno lavoro e vita privata. Quando siamo costretti ad accettare uno stile – **quando più o meno consapevolmente viviamo la nostra vita che non è in linea con le nostre inclinazioni e il nostro essere – sentiamo di non avere il controllo sulla nostra esistenza.**<br><br>Lo stress aumenta e la nostra capacità di gestire le nostre relazioni a casa, in ufficio o all'interno della nostra comunità cala. |

| | | |
|---|---|---|
| | | **In generale, è importante sentire di poter controllare quando e come separare o integrare la vita lavorativa e quella familiare per poter vivere un'esistenza più soddisfacente.** |
| **Regola n.4** | *Se il vostro lavoro o la vostra famiglia vi chiedono di più di quanto realisticamente possiate fare, non basterà cambiare il vostro stile di gestione del rapporto tra lavoro e vita privata.* | In questi casi è necessario cambiare totalmente il proprio stile. Per chi è **abituato a mettere troppa carne al fuoco, la soluzione è decidere** di eliminare gran parte delle attività da svolgere e concentrarsi **sugli aspetti della vita che si ritengono più importanti.**<br><br>Si potrebbe prendere in considerazione l'idea di svolgere un lavoro part-time o di ridurre il proprio carico di lavoro. **Non controllare le email non sarà sufficiente** se le cose da fare continuano ad accumularsi. |
| **Regola n.5** | *Essere consapevoli del fatto che quando si vive un momento di svolta a livello personale o professionale, bisogna essere pronti a cambiare il proprio stile.* | **Nel corso delle nostre vite vi sono dei momenti di svolta** (nascite, licenziamenti, nuovi lavori, matrimoni, divorzi, lutti) **in cui possiamo fare delle valutazioni e apportare dei cambiamenti** dal momento che siamo più aperti. |

## Suggerimenti per gestire al meglio il proprio stile

Ad esempio, se non siete felici di essere dei Family Firster, ma non volete cambiare stile, potete comunque ridurre gli effetti negativi dati dal sentirvi troppo distanti dal mondo del lavoro. Di certo non è possibile evitare tutti gli aspetti negativi di uno stile senza prendere in considerazione un cambiamento importante, soprattutto se si è dei *Captive, Reactor*, o *Job Warrior*. In alcuni casi è necessario apportare dei cambiamenti drastici come riportato nella tabella qui sotto.

| **Stile** | | **Principali svantaggi** | **Consigli per gestirli al meglio** |
|---|---|---|---|
| ***S A P E R A T O*** | ***Family Firster*** | Impatto negativo sulla propria carriera<br><br>Probabilità di andare incontro alla reazione negativa di colleghe/ghi, clienti, supervisori | Date al lavoro il vostro contributo, senza però sacrificare il tempo da dedicare alla famiglia. Ad esempio, offritevi volontarie/ri per svolgere un lavoro al quale nessuno è interessato.<br><br>C |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ***R S*** | | Mancanza di supporto a casa e a lavoro | Puntate sulla vostra credibilità e affidabilità sul lavoro. Ad esempio, fate sapere a tutti i vostri orari e rispettateli.<br><br>Coltivate dei rapporti positivi con capi e colleghi aiutando chi è in difficoltà e dando dei riscontri positivi. |
| | ***Work Firster*** | Rischio di perdersi degli eventi familiari importanti o di non riuscire a dedicare tempo ai propri interessi<br><br>Eccesso di lavoro e burnout<br><br>Mancanza di supporto a casa e a lavoro | Ritagliatevi del tempo di qualità da dedicare a voi o alla vostra famiglia – ad esempio, prendetevi un pomeriggio libero.<br><br>Utilizzate saggiamente il vostro tempo e le vostre energie: lavorate ai progetti importanti quando avete più energie. Individuate dei momenti della giornata in cui rispondere alle email. Fissate degli appuntamenti a pranzo per costringervi a prendere una pausa.<br><br>Tenete un diario che tenere conto del tempo che dedicate al lavoro e di quello che dedicate a voi stessi. Se vi accorgete di non averne abbastanza da dedicare a voi, prendere dei provvedimenti. |
| | ***Captive*** | Rischio di perdersi degli eventi familiari importanti<br><br>Conflitto di ruoli e stress<br><br>Scarda attenzione per la vita al di fuori dal lavoro<br><br>Mancanza di supporto a casa e a lavoro | Trovate una modalità di gestione dello stress che funzioni per voi.<br><br>Strategie semplici come fare dell'esercizio fisico possono ridurre lo stress e i problemi ad essi associati,<br><br>Utilizzate le pause per rigenerarvi. |
| ***V O L L E Y E R S*** | ***Quality Time*** | Confusione riguardo alle proprie priorità<br><br>Rischio di fare le cose a metà con risultati mediocri<br><br>Confusione tra i ruoli<br><br>Complessità cognitive | Dedicate molto tempo a una delle due dimensioni per ridurre il peso di dividere costantemente la propria attenzione.<br><br>Spegnete il computer e il cellulare in determinate fasce orarie. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | ***Job Warrior*** | Difficoltà nel concentrarsi solo sul lavoro o sulla famiglia quando si viaggia o si è a casa<br><br>Fine settimana caratterizzati da una forte stanchezza trascorsi ad occuparsi delle faccende domestiche<br><br>Perdersi degli eventi nel corso della settimana<br><br>Possibili conflitti familiari e rottura degli accordi con la/il partner<br><br>Depressione domenicale<br><br>Complessità cognitiva<br><br>Difficoltà nel stabilire le proprie priorità | Utilizzate il tempo speso in viaggio per creare uno spazio mentale.<br><br>Passate da uno stile all'altro mentre viaggiate per riuscite ad adattarvi meglio all'arrivo.<br><br>Ad esempio, potreste smettere di pensare al lavoro mentre tornate a casa e cominciare a pensare al fine settimana. Concentratevi sulle attività che apprezzate di più quando siete a casa. |
| ***INTEGRATOR*** | ***Fusion lover*** | Problemi familiari o di lavoro<br><br>Aspettative eccessive rispetto alla propria disponibilità<br><br>Carico mentale eccessivo legato al frequente passaggio da uno stato mentale all'altro<br><br>Essere visti come poco professionali per via dell'abitudine di parlare della propria famiglia a lavoro. | Tenete traccia delle ore che dedicate al lavoro e delle pause per una o due settimane. In questo modo diventerete più consapevoli delle abitudini meno proficue.<br><br>Limitate il numero di pause nel corso della giornata.<br><br>Fissate dei momenti in cui analizzare la funzionalità del vostro stile. |
| | ***Reactor*** | Aspettative eccessive rispetto alla propria disponibilità<br><br>Carico mentale eccessivo legato al frequente passaggio da uno stato mentale all'altro<br><br>Essere visti come poco professionali per via dell'abitudine di parlare della propria famiglia a lavoro. | Resistete alla spinta di dedicare sempre più tempo al lavoro o alla casa.<br><br>Stabilite delle aspettative realistiche riguardo a ciò che potete fare e parlatene agli altri.<br><br>Cercate di ridurre il numero di volte in cui passate da attività lavorative a non lavorative nel corso del giorno. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | Sovraccarico e sensazione di perdere il controllo<br><br>Frustrazione e burnout<br><br>Insoddisfazione per il proprio rendimento sia a casa sia a lavoro | |

Cercate di individuare i vostri schemi di comportamento tenendo traccia delle vostre abitudini. Vi sono dei momenti o dei giorni in cui vi sentite più stressati?

## Attività pratica 6 – Analizza il tuo approccio (10 min.)

**Istruzioni:** Ogni cambiamento individuale parte da un processo di riflessione. È importante, quindi, monitorare il proprio comportamento. Per fare ciò potete tenere un diario per prendere nota dei vostri malumori, di momenti di conflitto o tensione e delle situazioni da cui tali sensazioni scaturiscono. Potete, inoltre, riflettere sul rapporto tra tali sensazioni e il vostro stile in modo da poter apportare dei cambiamenti e individuare i problemi. Basta tenere una tabella come quella mostrata qui sotto.

Pensate al giorno peggiore che avete descritto. Che cosa lo ha reso tale? Quali eventi lo hanno caratterizzato? Leggete la terza colonna e cercate di comprendere se i momenti di tensione corrispondono a quando separate, mischiate o alternate la dimensione lavorativa e quella non lavorativa. In questo modo potrete capire verso quale direzione muovervi. Compilate la seguente tabella.

| **Giorno** | **Ho provato una forte tensione, mi sono sentita/o sopraffatta/o……** | **Stavo integrando o separando la dimensione lavorativa da quella personale, oppure stavo passando da un atteggiamento all'altro?** | **Che cosa posso fare?** | **Mi sono sentita/o felice e serena/o quando…** |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Lun | Ho capito che la collaboratrice sarebbe venuta domani per finire il lavoro alla stessa ora in cui dovrei andare a prendere mia figlia a scuola e ho una scadenza da rispettar | Integrando: Reactor | Fare tutto da me, rimanere sveglia/o fino a tardi per finire il lavoro;<br><br>Trovare un compromesso con la/il mia/o partner per andare incontro alle esigenze della collaboratrice;<br><br>Cercare di trovare un'altra persona che si occupi della bambina;<br><br>Negoziare una riduzione del carico di lavoro o chiedere aiuto a una/un collega.. | C'era silenzio in casa e ho potuto concentrarmi sul lavoro;<br><br>Siamo andati fuori a lavorare in giardino.. |
| | | | | |

### 4.2. Il ruolo delle risorse umane e della dirigenza

**<u>Il ruolo del posto di lavoro ed il suo contributo a un raggiungimento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata</u>**

L'equilibrio tra lavoro e vita private è essenziale quando si pensa alla salute e alla produttività di un dipendente e ogni azienda è chiamata a trovare delle strategie comuni. La pandemia ha contribuito a sovvertire l'idea tradizionale di lavoro. La crisi sanitaria ha cambiato il modo di lavorare. **Le persone vogliono prendere il controllo delle loro vite e tutti noi abbiamo cominciato a riflettere su come integrare lavoro e vita privata.**

Il nuovo sondaggio "Job Optimism" (PRNewswire) a cura della società di consulenza nel campo delle risorse umane Robert Half ha coinvolto più di 2.800 professionisti che hanno tentato di comprendere le opinioni dei dipendenti riguardo al loro futuro professionale e rivelato alcune informazioni chiave per datrici e datori di lavoro:

- Quasi 1 professionista su 3 **(31%) preferisce lavorare per un'azienda che è in linea con i suoi valori,** e questa idea è cambiata nel corso della pandemia;
- **il 71% dei dipendenti lascerebbe un'azienda di cui non condivide i valori**;

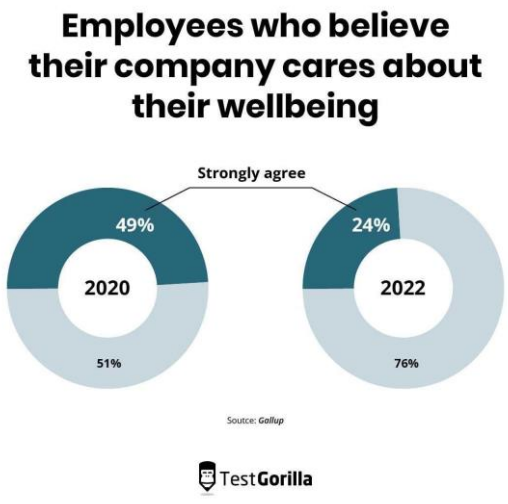
- I programmi aziendali ritenuti **più importanti da lavoratrici e lavoratori riguardano il benessere aziendale (70%)** la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione (47%).

*"Oggi le e i dipendenti hanno delle aspettative molto alte nei confronti della loro azienda. Vogliono far parte di un'impresa che metta le persone al primo posto e intraprenda delle azioni per creare un cambiamento positivo all'interno dei luoghi di lavoro e della comunità"* ha detto Lynne Smith, vicepresidente del dipartimento delle risorse umane della Robert Half.

Il ruolo delle aziende ed il loro contributo al raggiungimento di un equilibrio tra lavoro e vita privata continuerà a cambiare del corso dei prossimi anni. Vedremo, quindi, emergere quattro diverse dimensioni che dovranno essere prese in considerazione per dare alle e ai dipendenti la possibilità di trovare un buon equilibrio tra lavoro e vita privata.

1) **Dimensione emotiva:** questi luoghi di lavoro ruotano intorno alla cultura, il benessere, il capitale sociale e la fiducia.
2) **Dimensione fisica:** questi luoghi di lavoro guardano al futuro degli uffici, al modo in cui i nostri ruoli e le nostre funzioni si evolvono e se ci sarà bisogno di uffici fisici in futuro.
3) **Dimensione tecnologica:** dal momento che la tecnologia continua a fare dei progressi, dobbiamo pensare a nuovi modelli di lavoro e di impresa, nonché all'esperienza di chi lavora.
4) **Dimensione decisionale:** occorre riflettere sull'evoluzione del concetto di *leadership*, dei modelli organizzativi, dei valori e dell'impegno del personale.

## Perché è importante stabilire dei limiti al lavoro?




Stabilire dei limiti al lavoro riduce il rischio di burnout e mostra alle e ai dipendenti che l'azienda ha a cuore il benessere del personale. Il burnout è un problema serio che ha delle pesanti ricadute sulla salute delle e dei dipendenti, nonché sulla loro produttività e sul loro rendimento.

Quando le persone non riescono a stabilire dei limiti, si sentono stressate e svolgono anche delle mansioni che non pertengono loro. In altre parole fanno cose per cui non sono retribuite.

Ciò può portare a nutrire del risentimento nei confronti della propria azienda. La percentuale di dipendenti che crede che la propria

azienda abbia a cuore il benessere del personale ha registrato un forte calo tra il 2020 e il 2022.

## Strategie per aiutare il personale a stabilire dei confini sani tra lavoro e vita privata

In qualità di responsabili della gestione delle risorse umane, potete creare una cultura organizzativa che fornisca al personale gli strumenti necessari per tenere separati lavoro e vita privata.

| **Strategy** | **Descrizione** |
|---|---|
| Nel corso del processo di selezione porre delle domande sui confini per accertarsi che siano in linea con la cultura aziendale | Valutare i limiti delle/dei potenziali candidate/i nel corso delle prime fasi per capire se sono in linea con la cultura aziendale |
| Creare un regolamento che obblighi il personale a parlare e a raggiungere un accordo sulla gestione del rapporto tra lavoro e vita privata. | Assicurarsi che il personale parli e chiarisca la sua visione riguardante la gestione del rapporto tra lavoro e vita privata |
| Promuovere una cultura del coaching e degli incontri individuali sinceri | Parlare dei limiti tra lavoro e vita privata nel corso di incontri individuali con le e i dipendenti affinché si sentano a loro agio nello stabilire dei limiti riguardanti le informazioni personali. |
| Creare ruoli e responsabilità chiare per le e i dipendenti | Impedire che le e i dipendenti abbiano un carico di lavoro eccessivo stabilendo le loro responsabilità. |
| Aiutare il personale fornendo degli strumenti tecnologici che consentano alle e ai dipendenti di delegare e condividere il loro carico di lavoro | Aiutare le e i dipendenti a condividere il loro carico di lavoro, dando loro accesso ai programmi necessari |
| Accertarsi che il personale prenda le ferie | Assicurarsi che il personale non eviti di prendere le ferie e far sì che si prendano il loro tempo |

| | |
|---|---|
| Creare un regolamento che scoraggi il personale dall'inviare delle comunicazioni al di fuori dell'orario di lavoro | Promuovere un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata riducendo il numero di messaggi che le e i dipendenti ricevono al di fuori dell'orario di lavoro |
| Assicurarsi di intervenire per trovare delle soluzioni quando nascono dei conflitti | Fare del proprio meglio per mediare nel caso in cui dovessero scoppiare dei conflitti a causa di errori di comunicazione |

**Per completare questa unità dovrete:**

- ✓ Leggere il seguente articolo: An HR professional's guide to setting boundaries at work- https://www.testgorilla.com/blog/an-hr-professionals-guide-to-setting-boundaries-at-work/ (10 min.)
- ✓ Svolgere l'attività pratica 5 e 6

## 5. Riepilogo

Il concetto di equilibrio tra lavoro e vita privata è complesso e sembra richiamare la necessità di trovare un bilanciamento tra "lavoro" (carriera o ambizioni) e "vita privata" (piacere, divertimento, famiglia e crescita spirituale).

Tale presupposto è, in realtà, sbagliato in quanto sembra suggerire la possibilità di suddividere in maniera perfetta il tempo da dedicare alla propria professione e il tempo da dedicare ai propri interessi personali, creando una sorta di distinzione tra piacere e soddisfazione, tra bisogni e desideri. Questo concetto veicola inoltre una visione negativa del lavoro e positiva della vita privata. La realtà è molto più fluida. Non esiste un equilibrio perfetto che sia adatto a ogni persona in ogni fase della vita.

Il modello spiega, invece, che bisognerebbe ricercare un'armonia tra lavoro e vita privata.

## 6. Riferimenti sitografici e bibliografici

Clear.J. (2018) Atomic habits

Gilbert. P. (2014). Mindful Compassion

Kelly. M. (2011) Off Balance Getting Beyond the Work-Life Balance Myth to Personal and Professional Satisfaction

Siegel, D. (2015) The Developing Mind

Welford. M. (2013) The power of self-compassion: using compassion-focused therapy to end self-criticism and build self-confidence

## 7. Glossario

**Polarità** – elementi opposti che lavorano insieme o in contrasto per aiutarci a trovare un senso.

**Neurotrasmettitori** - nome dato a sostanze chimiche che trasmettono informazioni nervose da una cellula a un'altra del sistema nervoso.

**Dopamina** – la dopamine è una sostanza chimica presente nel nostro cervello associata al piacere e alla ricompensa.

**Carenza di dopamina** – dei bassi livelli di dopamina possono farci sentire stressati e inquieti

**I tre sistemi di regolazione emotiva** – Nel nostro cervello interagiscono tre diversi sistemi di regolazione delle emozioni che rispondono alle nostre percezioni. Questo modello ci aiuta a comprendere il pensiero, le emozioni, le emozioni e i comportamenti umani ed è stato elaborato da Paul Gilbert (che ha ideato anche la *compassion focused therapy*, CFT).

**The *Healthy Mind Platter*** - L'Healthy Mind Platter è composto da sette attività mentali essenziali per la salute mentale e il benessere personale. Queste attività costituiscono la gamma completa di "sostanze nutrienti" di cui il nostro cervello e i nostri rapporti interpersonali hanno bisogno per poter funzionare al meglio. Il concetto dell'*Healthy Mind Platter* è stato elaborato dal Dr. Daniel J. Siegel, Direttore del Mindsight Institute a Professore alla scuola di Medicina della UCLA in collaborazione con David Rock, Direttore esecutivo del NeuroLeadership Institute.