



Lavoro

19 novembre 2002

Verso un'ecologia dei rapporti di lavoro Intervista allo psicologo Vittorio Tripeni di Elpore Th

a cura di Roberta Astori


 Se hai perso
il filo ...

Dott. Tripeni, a cosa si deve il suo interesse nei confronti di questa tipologia patologica?

La professione clinica mi ha condotto via via a concentrare la attenzione sul disagio psichico visto anche come risultante di uno squilibrio socio ambientale per cui sostengo da tempo, con particolare enfasi, un adeguato intervento di "igiene sociale"; ritenendo che la cura del disagio e del disadattamento richieda innanzitutto un intervento di tipo "ecologico", di riequilibrio del rapporto tra l'ambiente e la persona, del rispetto profondo e incondizionato della differenza di ciascun individuo nei confronti dell'altro. Sono questi i presupposti dell'impegno nel campo della Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione e della creazione di Elpore th, iniziativa volta all'orientamento (counseling) operativo e al self empowerment.

Propongo alle aziende interventi su misura (gestione del cambiamento, progettazione di obiettivi di apprendimento, di formazione o di coaching professionale). Ritengo essenziale per le aziende appoggiarsi sulle evoluzioni imposte dall'ambiente per farne una vera leva di cambiamento e una reale opportunità per mobilitare le persone e la loro creatività. In tale prospettiva ognuno ha la opportunità di ridefinire la propria modalità di vivere le forze di pensiero, sentimento e volontà, potendo orientare la sua personale capacità di apprendere dalla esperienza nella piena autonomia individuale. L'applicazione dei principi ecologici alle relazioni umane - coltivare le risorse di ogni persona, rispettare la diversità e nello stesso tempo mantenere una coesione globale in modo che le persone possano agire insieme per un obiettivo comune, in un equilibrio tra bisogni individuali e crescita della totalità - cerca di realizzare un duplice scopo nel contesto organizzativo: sostenere la realizzazione di ogni persona attraverso la piena espressione della sua individualità (non della sua egoità) e il perseguimento degli obiettivi di crescita sociale e professionale. Mi avvalgo pertanto di una metodologia che promuove la partecipazione attiva delle persone tale da poter incentivare la nascita di una comunità di apprendimento che ciascuno, attraverso esercitazioni, role-play, integrazione cognitiva del vissuto esperienziale, monitoraggio e procedure di autovalutazione del processo di apprendimento, possa acquisire la capacità di crescere per il proprio benessere e lo star bene insieme tra le persone coinvolte nel rapporto di lavoro.

Ma lo "stress lavorativo" è un "male dei nostri tempi"?

La maggior parte dei casi della nostra vita e in particolare quelli che ci coinvolgono maggiormente come persone (ad es. il matrimonio, l'educazione dei figli, il lavoro, ecc.) sono dilemmi complicati. Impongono continuamente delle scelte con le quali dobbiamo confrontarci e attraverso le quali cresciamo come persone e come organizzazioni. Sono situazioni per le quali non esistono opzioni migliori delle altre e il risultato delle nostre azioni può essere verificato soltanto a posteriori.

Lo stress al lavoro non è "il" o "un" male. Assieme a tutti i vantaggi connessi alla evoluzione dei mercati e delle tecnologie, sappiamo che occorre considerare anche i rischi che ne derivano. Lo stress è un rischio e ne prendiamo atto. Vogliamo farlo, applicando a questo aspetto attenzione e senso di responsabilità con la stessa diligenza con cui tutti noi cerchiamo, nei limiti delle nostre possibilità, di condurre per il meglio le cose importanti del nostro lavoro. Lo stress non è un problema perché non possiamo risolverlo trovando la causa specifica, perché non c'è "una" causa specifica; ci farebbe comodo che fosse una semplice questione di causa ed effetto (questa è più la visione medicalizzata dello stress: hai mal di testa, prendi un'aspirina), ma non è così. Anzi, è possibile che se lo trattassimo come problema-e-relativa-soluzione, alla fine riusciremmo a fare molta confusione.



 Newsletter

Il settimanale di
informazione sul lavoro con
oltre 70 mila iscritti [info](#)

Diciamo che lo stress è dovuto soprattutto ad alcuni aspetti della nostra società ai quali non vorremmo rinunciare e che in fin dei conti riescono a rendere difficile la vita di molte persone, specialmente quelle più deboli o meno preparate. Ecco, direi che lo stress è piuttosto una situazione difficile con la quale dobbiamo imparare a convivere in modo pro-positivo; in pratica cercando la "medaglia del rovescio", cogliendo le opportunità insite nelle criticità, piuttosto che rimanere fermi di fronte al "rovescio della medaglia".

Risorse on line

>> [Bibliografia recente](#)

Una cospicua serie di indicazioni bibliografiche comprensiva di saggi ed articoli sul tema dello stress, della comunicazione e delle relazioni aziendali,

...

NB: Le pagine si apriranno in un'altra finestra del vostro browser. Il collegamento a siti esterni non implica alcun riconoscimento da parte di JobOnLine.

[Home](#)-[Aziende](#)-[Candidati](#)-[Concorsi](#)-[Notizie e Guide](#)-[Borse di studio](#)-[Master](#)-[Dottorati](#)-[Premi di Laurea](#)-[Assegni di ricerca](#)-[Pubblicità](#)

[E-mail](#) | [Newsletter](#)

© 1996-2002
[MediaLabor S.r.l.](#)