



Il costo emotivo della Leadership

Benessere e stress nel rapporto
manager-dipendenti

Obiettivi e struttura dell'indagine:

Un'indagine per dare voce al lato più umano del lavoro e comprendere quanto il contesto aziendale sia oggi uno spazio di supporto o, al contrario, di pressione, esplorando il punto di vista di C-level e dipendenti sul tema del benessere emotivo e delle relazioni lavorative.

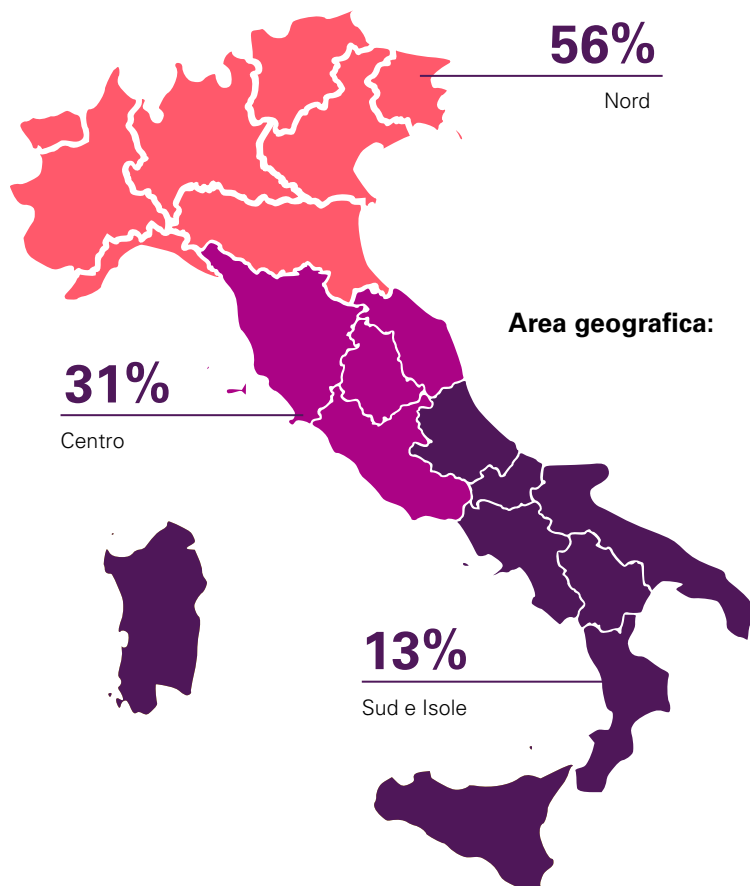
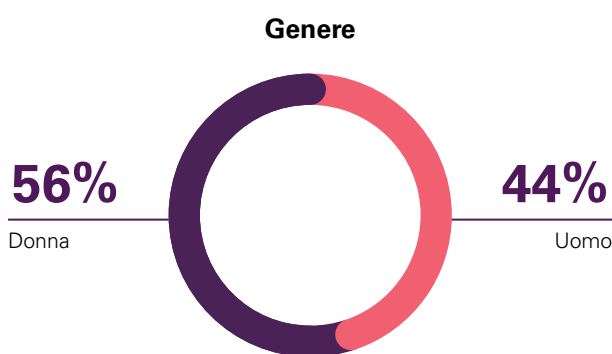
L'obiettivo è indagare come le due parti percepiscono il proprio ruolo e quello dell'altro, in particolare rispetto a stress, burnout e capacità di supporto reciproco. Un tema centrale, oggi più che mai, per costruire ambienti di lavoro sani, motivanti e realmente collaborativi.

I dati della ricerca realizzata da LHH, società di The Adecco Group, sono illustrati nel presente documento.

I risultati dell'indagine possono essere utili insight per sviluppare strategie efficaci a supporto della leadership e del benessere psicologico in azienda.

Panel:

Il campione prevede oltre 4.300 intervistati. La popolazione è eterogenea in termini di genere. La maggioranza dei dipendenti svolge un ruolo di impiegato e operaio senza gestione del team e lavora in aziende medio/piccole. Quasi la totalità degli intervistati è compresa tra i 28 e i 56 anni.



Dimensioni azienda:

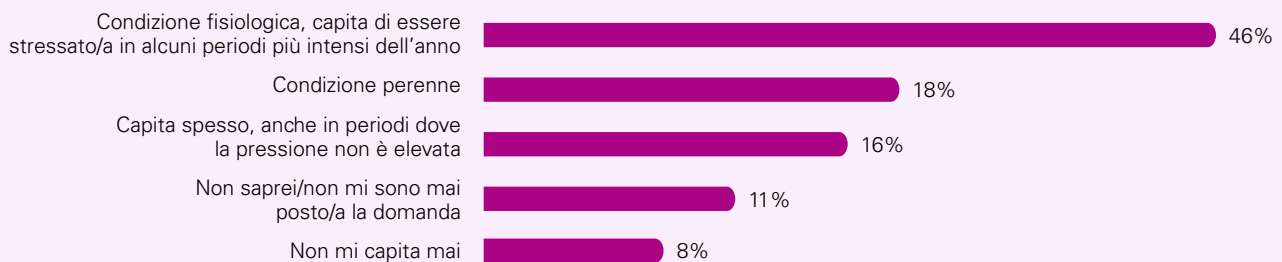
- Small (0-49 dipendenti)
- Medium (50-250 dipendenti)
- Large (oltre 1000 dipendenti)
- Medium+ (251-999 dipendenti)



Il livello di stress nelle aziende italiane

Quanto per te il lavoro è causa di stress?

Il lavoro è in generale causa di stress per oltre l'80% dei dipendenti. Se per quasi la metà di loro (46%) si tratta di una condizione fisiologica, che capita in alcuni periodi più intensi dell'anno, per quasi 1 intervistato su 5 (18%) è uno stato perenne. Un'altra fetta significativa (16%) inoltre segnala stress anche in periodi dove la pressione in ufficio non è particolarmente elevata.

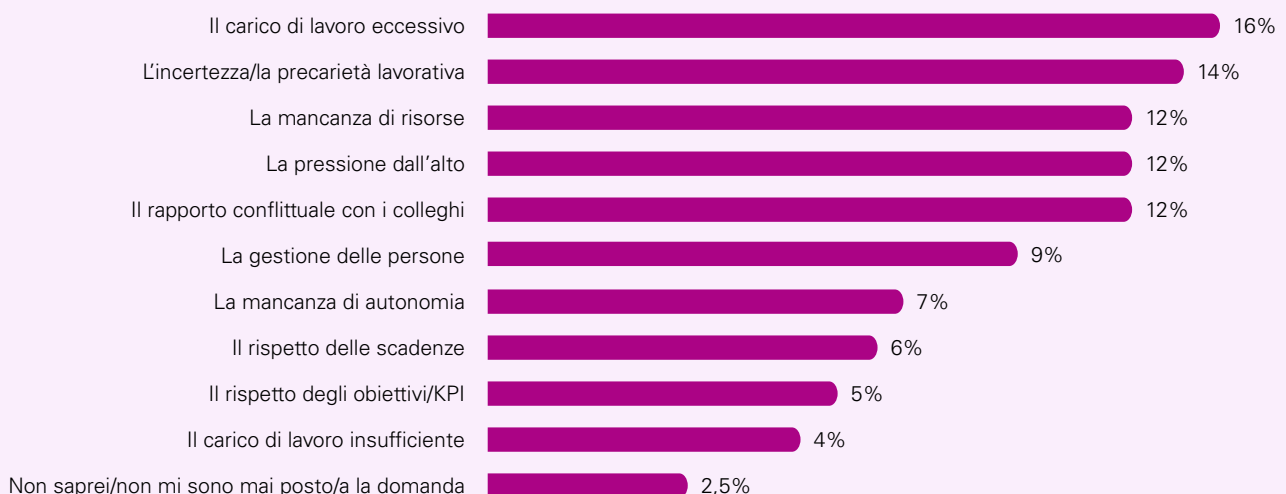


Le cause dello stress lavorativo

Cosa crea stress sul luogo di lavoro?

In generale la più significativa fonte di stress è causata dal carico eccessivo di lavoro (16%) o da situazioni ad esso correlate, come la mancanza di risorse (12%) o le pressioni che si ricevono dall'alto (12%).

Inoltre, mentre scadenze (6%) e rispetto dei KPI (5%) non creano particolari tensioni, il rapporto conflittuale con i colleghi invece stressa più di 1 intervistato su 10 (12%).



Italiani e burnout: quando coinvolge corpo e mente

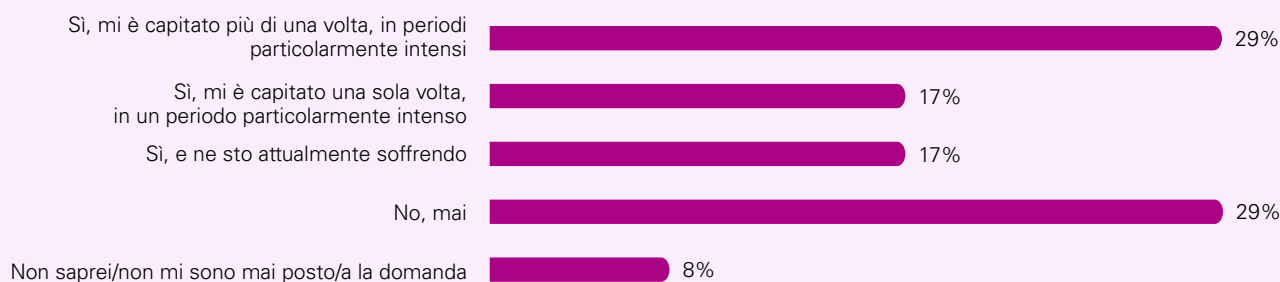
Hai mai sperimentato episodi di burnout a causa del lavoro?

Ben oltre la metà degli intervistati (63%) ha sofferto almeno una volta nella vita di burnout, quasi un terzo di loro (29%) l'ha sperimentato in più occasioni, durante periodi particolarmente intensi e quasi 1 su 5 (17%) ne è attualmente vittima.

Una situazione spesso associata a disagi che hanno creato debolezza diffusa tra stanchezza cronica (18%), insonnia (17%) e disturbi gastrointestinali (13%), ma anche fatiche a livello cognitivo come problemi di memoria e concentrazione (14%).

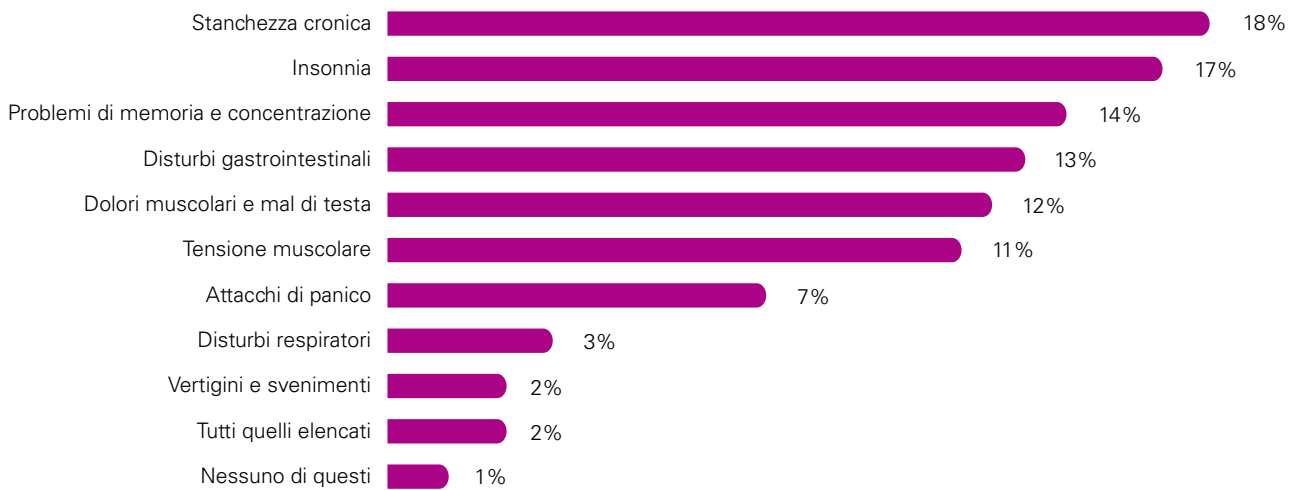
Tendenzialmente il burnout si è tradotto in stati di irritabilità e nervosismo (18%), ma gran parte delle persone ha manifestato anche specifiche frustrazioni emotive tra cui calo della motivazione e del senso di realizzazione (17%), demoralizzazione (14%), perdita di autostima e fiducia in se stessi (11%) fino alla depressione (10%).

Frequenza

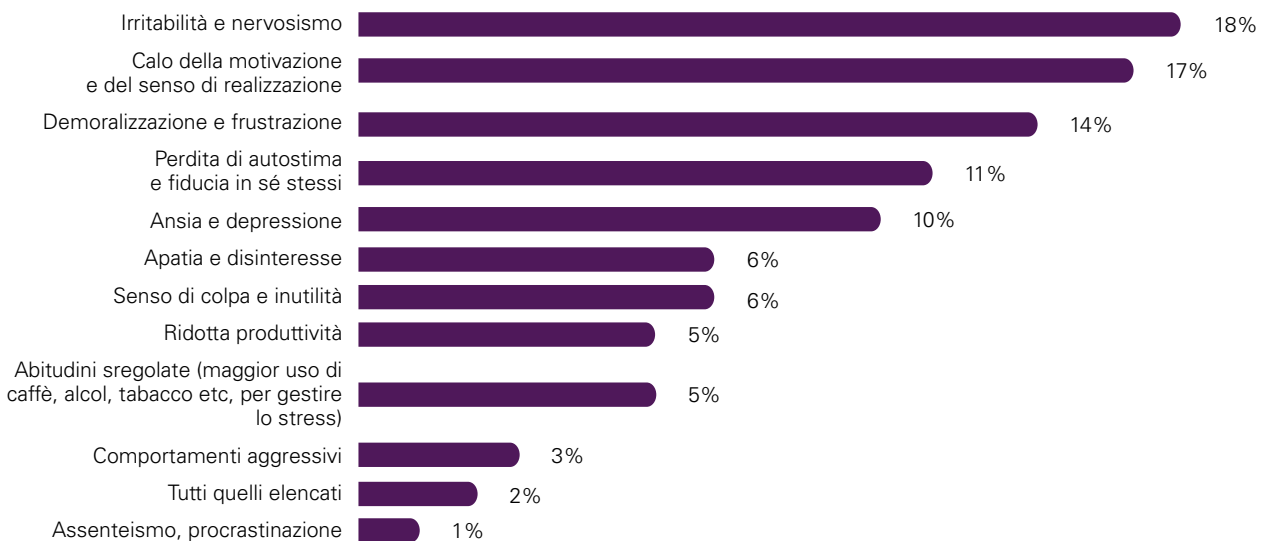




Sintomi fisici



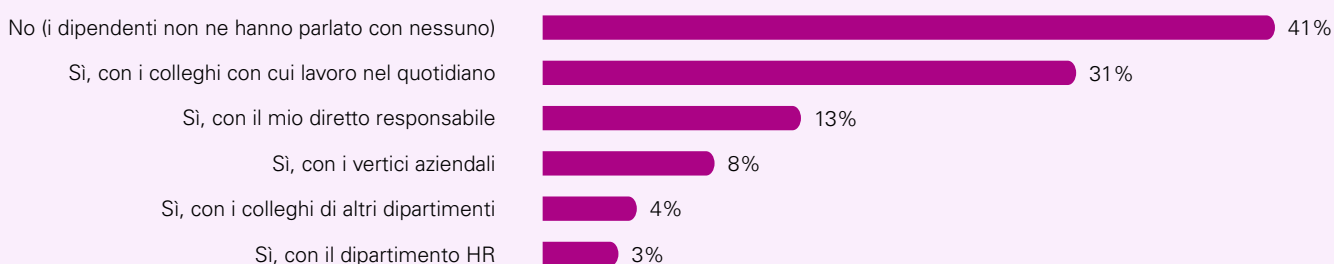
Sintomi psico-comportamentali



I confidenti:

Quando ti è capitato di avere episodi di burnout ne hai parlato con qualcuno sul luogo di lavoro?

La percezione è che il burnout sia visto più come una situazione personale da gestire in autonomia che da considerare come un problema sistemico e risolvibile tramite funzioni aziendali preposte. Si evince dal fatto che oltre il 40% degli intervistati non ha parlato del proprio episodio di burnout con nessuno all'interno dell'organizzazione. Mentre, tra chi ha deciso di condividere in azienda l'ha fatto con i colleghi più vicini (31%) o con il proprio diretto responsabile (13%). Meno di 1 intervistato su 10 (8%) ha sottoposto la problematica ai vertici e solo il 3% dei lavoratori si è rivolto al team HR.



Poca libertà di espressione con i vertici

Quanto ti senti libero/a di esprimere disagio emotivo o stress con il tuo capo?

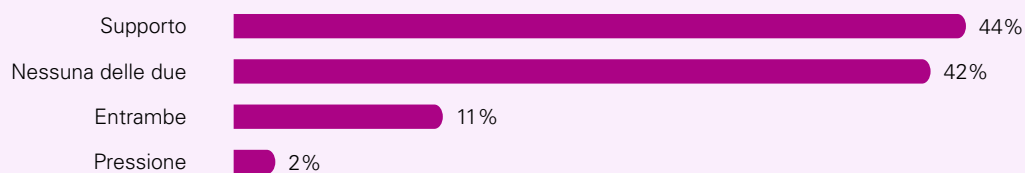
Quando si tratta di esprimere eventuali propri disagi emotivi con il management, ci sono differenti spaccati e con percentuali omogenee: il 35% non si sente libero affatto, mentre un terzo (32%) solo in parte, è invece solamente 1 dipendente su 5 (21%) a sentirsi completamente libero di parlare.



Poca libertà di espressione con i vertici

E tu, nei confronti dei tuoi sottoposti (se gestisci delle persone), pensi di essere percepito/a come fonte di..:

I lavoratori paiono dividersi tendenzialmente in due gruppi: chi si sente fonte di supporto (44%) e chi invece si vede neutrale (42%), solo un 2% pensa di essere fonte di pressione per i colleghi.



Capi fonte di stress, ma anche stressati

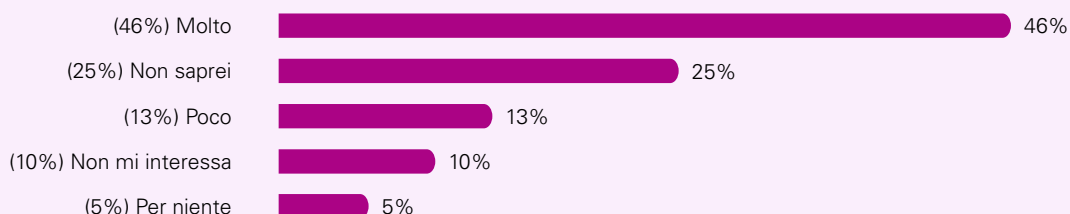
Per te, il tuo capo rappresenta più una fonte di..

Se i dipendenti hanno la percezione di essere tendenzialmente di supporto nei confronti dei propri sottoposti (44%), quando devono valutare i loro stessi responsabili, il paradigma cambia. Infatti, più di 1 su 4 (22%) crede che il proprio capo non dia un reale contributo al team, in quanto non risulta essere né fonte di pressione, ma nemmeno di supporto. Mentre quasi un terzo (31%) sente il proprio referente come motivo di pressione (31%).



Quanto pensi che il tuo capo sia stressato?

Indipendentemente dal fatto che possano generare supporto o ansia, i dipendenti visualizzano i propri responsabili come molto stressati (46%). Interessante però notare anche che più di 1 dipendente su 3 (35%) non è particolarmente toccato dal benessere emotivo dei propri capi – infatti non saprebbe dire se questi siano stressati o meno (25%) e 1 su 10 non è interessato proprio alla questione (10%).

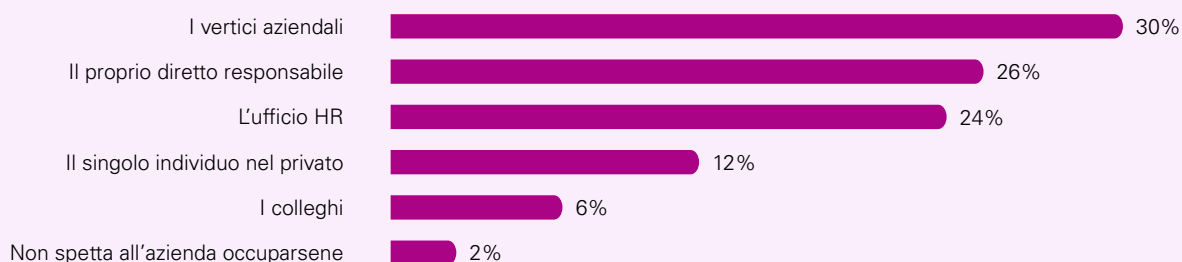


I responsabili del benessere psicologico in azienda: quali azioni attuare

Secondo te, chi dovrebbe occuparsi principalmente del benessere psicologico sul posto di lavoro?

La gran parte dei dipendenti pensa che il benessere psicologico sul lavoro sia un tema che l'organizzazione stessa debba affrontare. In generale si tende ad attribuire la gestione ai vertici aziendali (30%), ma anche ai propri diretti responsabili (26%) e solo in seconda battuta al dipartimento HR (24%).

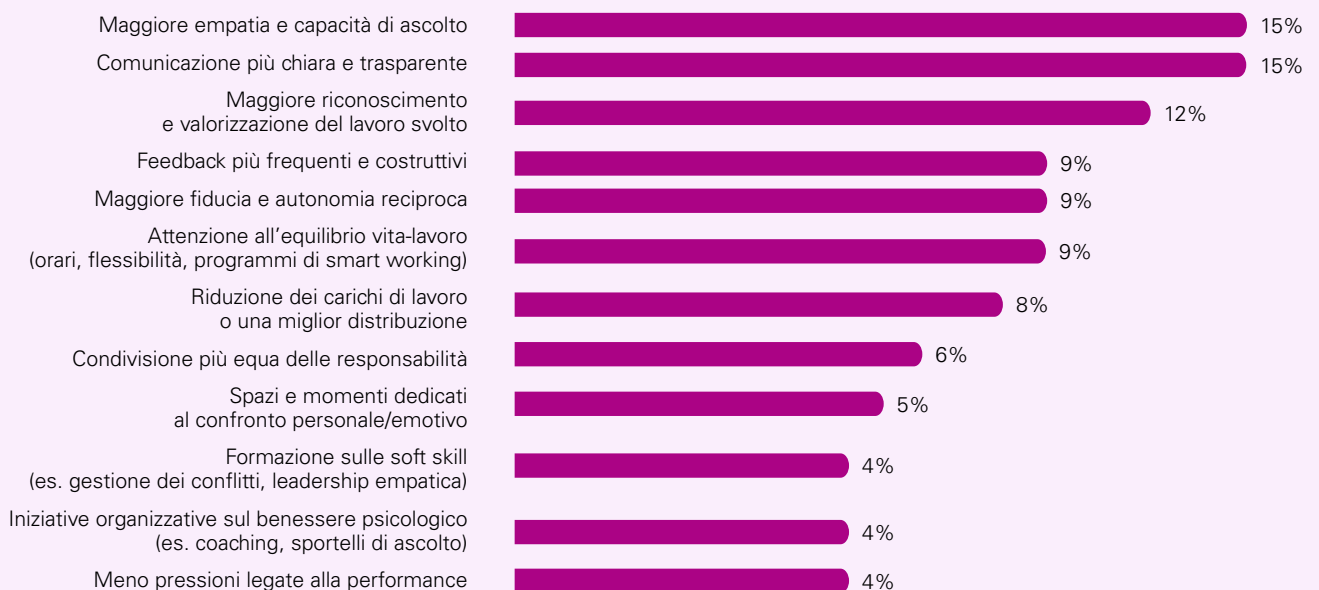
Benché si tratti di fette minori, ci sono anche dipendenti che ritengono sia il singolo individuo a dover risolvere situazioni legate al proprio benessere mentale in azienda (12%), mentre altri attribuiscono ai propri colleghi (6%) la gestione di questo aspetto.





Secondo te, cosa migliorerebbe maggiormente il benessere nella relazione tra capo e collaboratori?

Come per tutte le relazioni ben riuscite, pare che anche quella tra capo e collaboratore si debba basare su empatia e ascolto attivo (15%) oltre che comunicazione chiara e trasparente (15%), questi approcci aiuterebbero a ridurre lo stress e creare un maggior benessere in ufficio. Non solo, anche conferme del proprio operato possono favorire la relazione, maggiori riconoscimenti e valorizzazione del lavoro svolto (12%) così come feedback più frequenti e costruttivi (9%).



Key Takeaways:

- Il lavoro è in generale motivo di stress per la stragrande maggioranza degli intervistati (oltre l'80%). Se per quasi la metà di loro (46%) si tratta di una condizione fisiologica, che capita in alcuni periodi più intensi dell'anno, per quasi 1 su 5 (18%) è uno stato perenne. In alcuni casi lo stress è sfociato in burnout, lo conferma oltre la metà dei dipendenti (63%) che ne ha sofferto almeno una volta nella vita e 1 su 5 di loro (17%) ne è attualmente vittima.
- La causa principale di stress è il carico eccessivo di lavoro (16%) e le situazioni ad esso correlate, come la mancanza di risorse (12%) o le pressioni che si ricevono dall'alto (12%). Ma non solo, anche le relazioni giocano un ruolo chiave, infatti il rapporto conflittuale con i colleghi affatica oltre 1 intervistato su 10 (12%).
- La gran parte dei dipendenti pensa che il benessere psicologico sul lavoro sia un tema che l'organizzazione stessa debba affrontare. In generale si tende ad attribuire la gestione ai vertici (30%), ma anche ai propri diretti responsabili (26%) e solo in seconda battuta al dipartimento HR (24%). Benché si tratti di fette minori, ci sono anche dipendenti che ritengono sia il singolo individuo a dover risolvere situazioni legate al proprio benessere mentale in azienda (12%), mentre altri attribuiscono ai colleghi (6%) la gestione di questo aspetto.
- Come per tutte le relazioni ben riuscite, anche quella tra manager e collaboratori è bene si basi su empatia e ascolto attivo (15%) oltre che comunicazione chiara e trasparente (15%), questi approcci aiuterebbero a ridurre lo stress e creare un maggior benessere in ufficio. Inoltre, anche conferme dell'operato possono favorire il legame, maggiori riconoscimenti e valorizzazione del lavoro svolto (12%) così come feedback più frequenti e costruttivi (9%).
- Dare voce al lato più umano del lavoro e comprendere quanto il contesto aziendale sia uno spazio di supporto è cruciale oggi più che mai per costruire ambienti sani e motivanti.

LHH

Attraverso servizi di consulenza HR e di gestione dei talenti mirati, offre a professionisti e organizzazioni gli strumenti necessari per la realizzazione delle proprie ambizioni, generando un impatto significativo sulle loro carriere e sui loro business.

In un panorama in veloce evoluzione e scandito da sfide complesse, per guidare al successo le Organizzazioni sa combinare con competenza e professionalità le proprie soluzioni HR, proponendo soluzioni innovative in linea con le trasformazioni in atto. Grazie alla propria expertise, LHH è inoltre in grado di creare valore lungo l'intero talent journey, dall'assunzione dei profili migliori allo sviluppo delle competenze, dalla formazione dei leader a tutti i passaggi di carriera, trasformando il talento in un concreto vantaggio competitivo.

LHH crede che il futuro del lavoro possa realizzarsi combinando l'innovazione all'aspetto umano. Grazie alla scienza, al supporto tecnologico e agli esclusivi strumenti di analisi dei dati, l'approccio di LHH è disegnato per allinearsi alla strategia e alla cultura della tua azienda, aggiungendo valore alle tue richieste e generando impatti significativi e misurabili.

Con oltre 50 anni di esperienza LHH, vanta un team di oltre 12.000 professionisti in più di 60 Paesi. Far parte del Gruppo Adecco, la più importante piattaforma multibrand di consulenza e soluzioni HR per il mondo del lavoro, permette a LHH di riunire l'eccellenza globale alla competenza e alla conoscenza territoriale, garantendo un coordinamento centralizzato per migliaia di aziende e milioni di persone in tutto il mondo.

Recruitment. Development. Career Transition.

LHH. A beautiful working world.

Per maggiori informazioni visita il [sito](#) o contattaci compilando [questo form](#)