

Misure per diminuire e prevenire lo stress: una panoramica

Questo elenco offre una panoramica delle misure presentate nel programma su Internet „stressnostress“. S’informi, a seconda delle sue necessità, nella relativa sezione del programma. Completate l’elenco con le sue idee personali!

Misure situazionali (responsabilità della direzione)

	Misure	Realizzazione (Chi? Che cosa? Quando? Dove?)
Esigenze	Controllo/rielaborazione delle discussioni dei compiti/delle funzioni	
	Revisione degli obiettivi attuali	
	Colloquio per definire nuovi obiettivi, in cui viene in particolare dato peso a obiettivi motivanti e non generatori di stress.	
	Valutazione, definizione dei potenziali	
Organizzazione personale del lavoro	Controllo dell’opportunità e del senso delle direttive e delle indicazioni esistenti.	
	Abbandonare dei regolamenti e sostituirli affidando maggiori competenze e responsabilità in settori chiaramente definiti	
	Dirigere soprattutto ricorrendo ad accordi sugli obiettivi (piuttosto che incarichi limitati)	
	Possibilità di svolgere compiti diversi	
	Esigere maggiore partecipazione e iniziativa, senso di responsabilità	
	Coaching/assistere i dipendenti nello sfruttare il nuovo margine di manovra	

	Misure	Realizzazione (Chi? Che cosa? Quando? Dove?)
Volume di lavoro	Pianificazione realistica del lavoro e dei termini	
	Critica dei termini già al momento di attribuire il lavoro/fissare gli obiettivi	
	Colloqui regolari di controllo per verificare i progressi nel lavoro	
	Controlli regolari e ottimizzazione dell'organizzazione, dei processi di lavoro, degli strumenti di lavoro e delle tecniche di lavoro: Dove si „spreca“ tempo?	
Suddivisione del lavoro, compiti globali	Arricchimento/ampliamento dei compiti (job enrichment) a livello individuale, con relativo aumento delle competenze e delle responsabilità	
	Creazione/impiego di gruppi di lavoro (parzialmente) autonomi pienamente responsabili per tutti i processi di elaborazione	
Collaborazione	Introduzione/rafforzamento di processi di lavoro orientati sullo spirito di gruppo	
	Promozione mirata e coerente della collaborazione (sviluppo dello spirito di gruppo)	
	Dichiarazione dei fattori di disturbo della collaborazione come compito direttivo prioritario	
Direzione	Selezione mirata dei dirigenti con profilo chiaramente definito	
	Formazione continua/evoluzione permanente	
	Coaching con una tematica antistress specifica	
	Politica di avanzamento e promozione su base pluridimensionale (anche fattori „soft“)	

Influssi esterni	Prendere sul serio gli avvertimenti relativi alla pressione causata da fattori esterni	
	Controllare l'organizzazione, eliminare le possibili fonti di disturbo	
	Ammettere la possibilità di „dire di no“	
Cultura aziendale	Elaborare insieme delle linee direttive per l'uso quotidiano (concentrazione sui risultati dell'analisi dello stress)	
	Comunicazione delle linee direttive	
	Definire la strategia per l'applicazione e il controllo delle linee direttive	
Altre misure situazionali		

Misure comportamentali (responsabilità individuale)

Misure	Realizzazione (Chi? Che cosa? Quando? Dove?)
Autoesame	
Priorità nell'evoluzione /nell'apprendimento	
Assistenza di altre persone	
Tecniche di respirazione	
Rilassamento muscolare	
Ottimizzare il rapporto con il tempo	
Modificare le condizioni quadro, "automotivazione"	
Movimento, attività fisica	
Alimentazione	
Programma quotidiano	