

Qualità del lavoro

Lavoro e psiche – come le condizioni di lavoro incidono sul nostro benessere

In collaborazione con l'INAIL l'Istituto Promozione Lavoratori analizzerà quest'anno le condizioni di lavoro in Alto Adige. “Il lavoro forma la personalità, stimolandoci oppure danneggiandoci se le condizioni di lavoro non sono buone. Proprio per questo l'IPL ha deciso di replicare l'importante indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS)”, spiega Tobias Hölbling, psicologo del lavoro e autore dello studio dell'IPL che verrà pubblicato in più tappe nel corso del 2017.

Ad aprire la serie di pubblicazioni dedicate a questo tema è l'ultimo Zoom dell'IPL. Tobias Hölbling vi descrive brevemente lo sviluppo del concetto di attività lavorativa e il significato della psicologia del lavoro. Il titolo della prima pubblicazione è “Lavoriamo davvero solo per guadagnare?”. Una domanda retorica, perché ovviamente la risposta è no. Il lavoro non ci garantisce solo un reddito, ma anche autostima, apprezzamento sociale e benessere psichico, spiega Hölbling, analizzando il nesso tra lavoro retribuito e personalità dal punto di vista psicologico. Il concetto di lavoro (in greco “ponos”, letteralmente “fatica, pena”) è cambiato molto nel corso delle varie epoche storiche. Nell'antichità solo gli schiavi e i ceti bassi lavoravano. Fu il cristianesimo a migliorare l'immagine del lavoro, come testimonia anche il motto benedettino “Ora et labora” (prega e lavora). Il cambiamento definitivo arrivò con Martin Lutero e Giovanni Calvino che attribuirono all'attività lavorativa un valore divino: il lavoro garantiva la salvezza dell'anima e la ricchezza veniva interpretata come segno tangibile del favore di Dio. Fu proprio questa “etica protestante del lavoro” ad aprire la strada alle forme moderne di economia.

Cosa ci spinge a lavorare?

Seguì una fase di interiorizzazione del lavoro che portò all'auto-disciplinamento, ma anche al disciplinamento attraverso terzi: le prime fabbriche erano infatti molto simili a penitenziari. I lavoratori del nuovo sistema industrializzato dovevano essere efficienti e funzionanti come delle macchine (“taylorismo”). “Questo comportò un forte aumento della produttività, ma anche primi segni di impoverimento e demotivazione tra i lavoratori”, spiega Hölbling. La psicologia del lavoro e dell'organizzazione analizzò pertanto dagli anni Cinquanta agli anni Ottanta del ventesimo secolo le condizioni di lavoro moderne e il nesso tra motivazione ed efficienza. Lo scopo dei nuovi principi di management era risvegliare le potenzialità dei lavoratori. In numerose grandi aziende si formarono – con ottimi risultati – gruppi di lavoro autonomi che si occupavano di attività molto varie.

Nuove incertezze

Questo vento “umano” cambiò alla fine degli anni Ottanta. Le nuove tecnologie informatiche permisero di ottimizzare gli orari e i luoghi di lavoro. I lavoratori tutelati dalle garanzie sindacali si trasformarono negli attuali lavoratori “imprenditori di se stessi”, che dispongono di competenze tecniche e sono più liberi, ma anche più precari e soggetti a maggiori incertezze. “Tutte queste svariate forme e concezioni di lavoro influiscono sulla psiche dell’uomo, e quindi anche sulla qualità e sul successo dell’attività lavorativa, oltre che sulla passione per la propria occupazione. Per questo la nostra indagine sulle condizioni di lavoro in Alto Adige, basata sullo studio EWCS, è molto importante”, conclude l’autore.

Per ulteriori informazioni ci si può rivolgere a Tobias Hölbling (T. 0471 41 43, tobias.hoelbling@afi-ipl.org).

Lo Zoom IPL “Lavoriamo davvero solo per guadagnare?” è scaricabile dal sito www.afi-ipl.org.

Il convegno d’apertura “Le condizioni di lavoro in Alto Adige e in Europa: realtà a confronto” si svolgerà il 24 marzo 2017. Per il programma: <http://afi-ipl.org/it/veranstaltungen/convegno-le-condizioni-di-lavoro-in-alto-adige-e-in-europa-il-confronto-con-la-realta/>