

# PARLARE CON LEADER E MANAGER PER AFFRONTARE IL BURNOUT



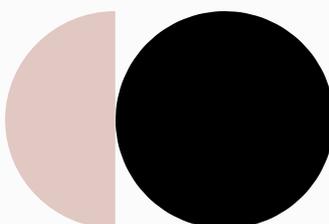
Avere due punti di vista di una storia è fondamentale per una comprensione completa ed equilibrata di qualsiasi situazione.

Dopo la nostra ricerca iniziale sul burnout tra le donne che lavorano a distanza, in questa fase la ricerca condotta negli otto paesi partner europei (Svezia, Irlanda, Italia, Repubblica Ceca, Austria, Grecia, Polonia e Spagna) si è concentrata sulle prospettive di manager, leader e coach nel contesto del burnout dei dipendenti in ambienti remoti.

## PERCHÉ COINVOLGERE I MANAGER?

La psicologia di manager e leader diventa di fondamentale importanza per supportare la creazione di ambienti di lavoro sani. In cambio, le strategie per sconfiggere il burnout possono aiutare i dipendenti a sentirsi e a ottenere risultati migliori.

L'obiettivo principale era di identificare **15 ostacoli chiave** che manager e leader affrontano spesso durante la gestione di un team da remoto.



**BEAT BURNOUT REPORT**





# LE CINQUE DIMENSIONI

Il nostro studio esplora le molteplici sfide affrontate da manager e leader negli ambienti di lavoro da remoto. Traendo spunto da vari paesi europei, abbiamo classificato le 15 sfide identificate in cinque dimensioni chiave: sociale, personale, culturale, progettuale e pratica.

## 1. Dimensione sociale

- Difficoltà nel favorire la coesione del gruppo.
- Scarsa comunicazione e feedback insufficiente.
- Mancanza di competenze.

## 2. Dimensione personale

- Difficoltà a stabilire legami personali.
- Tensione mentale ed emotiva.
- Bassa motivazione dei dipendenti.
- Varianze nei contesti culturali e individuali.
- Equilibrio tra lavoro e vita privata

## 3. Dimensione culturale

- Creare e assimilare la cultura organizzativa.
- Problemi di fiducia, insufficiente o abusata.

## 4. Dimensione progettuale

- Distrazioni.
- Controllo manageriale limitato.

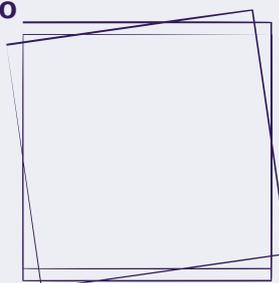
## 5. Dimensione pratica

- Incapacità di fornire una formazione adeguata.
- Conformità e normative.
- Mancanza di infrastrutture tecniche.

Per acquisire una comprensione completa di queste sfide, le abbiamo analizzate attraverso quattro lenti analitiche.

Percezione e sentimento

Leadership e autoleadership



Cultura e norme

Struttura e processi

# I PRINCIPALI RISULTATI IN BREVE

Una parte significativa dei manager negli otto paesi ha esperienza diretta con il problema del burnout. Il 63% dei manager ha riscontrato personalmente il burnout. Inoltre, il 74% dei manager ha esperienza di burnout tra i dipendenti. Questi dati evidenziano la natura urgente e imperativa di affrontare il burnout, dato il suo impatto diffuso sia sui manager che sui loro team.

- Un significativo 24% dei manager fa regolarmente straordinari, indicando una potenziale normalizzazione dell'orario di lavoro prolungato.
- Mentre il 57% dei luoghi di lavoro dispone di politiche di salute mentale, un circa 30% non le ha, segnalando una lacuna nelle strutture di supporto dei dipendenti.
- L'85% dei manager dichiara di essere consapevole della propria influenza sul benessere dei dipendenti.
- Il 39% dei manager segnala l'assenza di politiche in materia di diversità, equità e inclusione, suggerendo margini di miglioramento.
- Il 75% ritiene inappropriato contattare i dipendenti al di fuori dell'orario di lavoro, ma il 25% non lo riconosce come un limite cruciale.
- Il 42% prevede misure per motivare i dipendenti, mentre il 38% non ritiene che la motivazione sia una responsabilità esclusiva del dipendente.
- Il 40% ritiene che il lavoro a distanza sia facile per i dipendenti, indicando percezioni diverse sulle sue sfide.
- L'83% è in grado di riconoscere lo stress nei dipendenti, ma solo il 45% modella in modo efficace la consapevolezza di sé e la cura di sé.
- Si segnalano livelli elevati di fiducia (84%) nelle prestazioni dei dipendenti, con il 93% dei manager che effettua controlli regolari.
- Il 40% non è d'accordo con il principio di contare le ore finché il lavoro è completato.

## METODOLOGIA DI RICERCA

Lo studio integrale ha utilizzato un approccio con metodi misti per raccogliere dati sia qualitativi che quantitativi, fornendo un'analisi approfondita dell'ambiente di lavoro remoto da una prospettiva manageriale.

La metodologia prevedeva:

- **Sondaggi online** su vari aspetti del lavoro a distanza, tra cui abitudini lavorative, esperienze di burnout e strategie manageriali. (oltre 90 raccolti)
- **Interviste** su esperienze personali, sfide e meccanismi di coping in contesti di lavoro remoto. (81 condotti)
- **Focus group**, che consentono discussioni di gruppo e scambi di esperienze, arricchendo i dati con prospettive diverse e approfondimenti collaborativi.

Una sintesi finale internazionale dei risultati sarà presto disponibile sul sito BEAT BURNOUT.



## TESTIMONIANZE

*“La genitorialità può essere una delle sfide più grandi. I genitori (indipendentemente dal sesso) hanno difficoltà a lavorare da casa senza sentirsi obbligati a prendersi cura dei propri figli durante l’orario di lavoro”*  
Manager, Austria

*“È importante promuovere un senso di comunità e connessione tra i lavoratori remoti con eventi sociali virtuali regolari, pause caffè e attività di team building”*  
Manager, Svezia

*“La pratica della cura di sé e la corretta gestione del tempo possono fare miracoli nell’evitare o affrontare il burnout”*  
Manager, Grecia

*“Quando non puoi vedere i tuoi dipendenti, non puoi vedere la loro lotta. Devi fare affidamento su loro per dirtelo. Ciò non accade sempre. Con il lavoro a distanza è più difficile vedere i segnali di allarme che segnalano depressione o problemi di salute mentale”*  
Manager, Irlanda.

*“Il lavoro a distanza offre flessibilità, ma può anche confondere il confine tra lavoro e vita personale. Ho scoperto che offrire check-in individuali regolari semplicemente chiamando una persona al telefono, come alla vecchia maniera, può aiutare.”* –  
Direttore, Repubblica Ceca

## Innanzitutto...

Il passaggio al lavoro a distanza ha indubbiamente portato dei benefici. Tuttavia, stiamo assistendo a molte conseguenze negative:

stress, incapacità di passare mentalmente dal lavoro al lavoro, sovraccarico lavorativo. Il risultato, **se non gestito con una leadership empatica e consapevole, aumenterà prevedibilmente la depressione, l’ansia e lo stress dei dipendenti**, portando potenzialmente al burnout.

In assenza di interazioni faccia a faccia, i manager devono trovare **nuovi modi per colmare la distanza fisica**. Devono creare un ambiente in cui possano prosperare connessioni significative nonostante la mancanza di vicinanza fisica.

## QUAL È IL PROSSIMO STEP?

Il consorzio sta lavorando su una guida formativa e una check list che possano essere utilizzate da manager, leader, coach o responsabili delle risorse umane che devono supportare i dipendenti da remoto.

I materiali costituiranno strumenti di know-how per creare una sana cultura del lavoro a distanza prevenendo al contempo il burnout.

*Se vuoi essere coinvolto nel nostro progetto e rimanere aggiornato sulle prossime attività, visita il nostro sito web: [BEATBURNOUT.EU](https://beatburnout.eu) o inviaci un'e-mail a: [all@beatburnout.eu](mailto:all@beatburnout.eu)*



# ♀ Beat ♂ Burnout



**Co-funded by  
the European Union**

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

