PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2106 di martedì 17 febbraio 2009

Alcune considerazioni sulla "Valutazione dello Stress lavoro-correlato"

Affinché la valutazione sia effettivamente utile: alcune considerazioni sul seminario "La Valutazione dei Fattori di Rischio Psicosociali Stress Lavoro-Correlato (metodi e strumenti)", svoltosi lo scorso febbraio. A cura di Stella Lazzarini, psicologa.

Pubblicità

Alla luce del seminario " La Valutazione dei Fattori di Rischio Psicosociali Stress Lavoro-Correlato (metodi e strumenti)", che ha visto anche l'autorevole partecipazione della Prof.ssa P. Cenni, tenutosi a Brescia il 13 e 14 di febbraio presso la sede Aifos, vorrei esprimere e condividere alcuni aspetti molto interessanti emersi nel corso delle giornate.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Colgo da subito l'occasione per sottolineare l'autorevolezza e la professionalità dei relatori che sono intervenuti in queste giornate a cui rivolgo nuovamente i miei ringraziamenti e i miei complimenti per l'occasione di confronto e di crescita offerta a tutti noi partecipanti.

Lo stress lavoro correlato suscita in molte figure professionali largo interesse e sta divenendo terreno per dibattiti, seminari, convegni, corsi, che se da un lato a volte assume carattere frizzante, altre volte ha il pregio di far avvicinare mondi e culture spesso lontani pur avendone in comune l'oggetto.

Le giornate si sono svolte nella vivacità intellettiva ed esperienziale delle persone che hanno suggerito reali e necessari percorsi utili ad un orientamento positivo, in relazione all'argomento in oggetto. Sono state espresse differenti soggettività e tendenze ma anche aree condivisibili e terreni ricchi di input per ulteriori riflessioni.

Il problema dello stress lavoro-correlato chiama in causa molti fattori legati alla persona, agli ambienti di lavoro, alla salute, all'economia, creando un connubio di domande che non trovano sempre facile risposta, ma un sicuro stimolo a migliorare.

In questo seminario ci sono stati interrogativi che hanno trovato risposte e linee comuni nelle professionalità, nelle esperienze e nelle condivisioni concettuali, pregiandosi di lasciare leciti interrogativi e sufficienti perplessità per spingere tutti noi a ricercare ulteriori confronti e miglioramenti.

L'ambito lavorativo è particolarmente complesso, nonché unico, in continua evoluzione ed esposto a molteplici variabili. La presentazione di più aspetti quali: la contestualizzazione dei riferimenti teorici sui quali definire la tipologia consequenziale degli interventi; la raccolta degli indicatori oggettivi aziendali, le seguenti applicazioni di metodologie differenti, quali interviste, focus group, etc. (che hanno il pregio di rilevare caratteristiche di una data realtà lavorativa oltre a permetterci (in quanto "valutatori") di contestualizzare l'intervento in modo più appropriato); l'importanza dell'utilizzo, di strumenti validati, in tutto il loro processo (dalla scelta, alla somministrazione, alla elaborazione con conseguente contestualizzazione e restituzione), sono aspetti condivisibili poiché è fondamentale ricorrere a molteplici metodologie, tra di loro correlate e complementari.

Vi è in oltre da ricordare l'approccio illustrato dalla medicina del lavoro, che ha sicuramente il pregio d'essere impostato in un'ottica di praticità a cui noi psicologi non siamo spesso abituati, ma che sembra non riuscire a mantenere un carattere preventivo ne uno studio dei fattori organizzativi, puntando, forse troppo l'attenzione sulle soggettività.

Il carattere preventivo e i fattori organizzativi sembrano essere compromessi dall'attenzione rivolta alla raccolta sistematica dei dati, eventi e situazioni messa in relazione ai singoli soggetti.

Se alla medicina, come detto, noi psicologi dobbiamo sopratutto la capacità di risposta, di programmazione e di proceduralizzazione, essa si dimostra però insufficiente per ciò che concerne aspetti organizzativi dove non è sempre possibile avere dati oggettivi a disposizione e che possono essere fonti di rischio significative. Inoltre la psicologia offre una vasta letteratura "lavorativa" affinchè le valutazioni assumano un carattere oltre che valutativo anche preventivo.

Trovandoci di fronte ai molti aspetti da tenere contemporaneamente in considerazione, affinché la valutazione non assuma carattere sterile ma sia effettivamente utile alla salute e al benessere dei lavoratori, è opportuno che i "valutatori" riescano a fornire un servizio qualitativo, arricchito di studi preliminari, visite aziendali, contestualizzando e utilizzando solo poi, appropriatamente, gli strumenti offertici dalla letteratura presente.

Stella Lazzarini, psicologa.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it