PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3832 di mercoledì 27 luglio 2016

Analisi organizzativa e valutazione del rischio lavoro correlato

Un documento si sofferma sull'organizzazione del lavoro come sistema vivente e sull'indagine della dimensione psicosociale delle organizzazioni. Le costrittività organizzative, esistenziali e relazionali e il questionario ROAQ-R.

Milano, 27 Lug ? Nei giorni scorsi PuntoSicuro ha presentato alcuni contenuti di un interessante intervento al convegno "**Stress, molestie lavorative e organizzazione del lavoro: aspetti preventivi, clinici e normativo-giuridici. Le soluzioni possibili**" organizzato da AIBEL, ATS Milano e SNOP (Milano, 7 giugno 2016). Un intervento che, parlando di disagio, di stress e di mobbing, invitava a considerare l'**organizzazione del lavoro come un sistema vivente** e a tener conto, di fronte al diffondersi del disagio lavorativo, del contesto organizzativo, della dimensione sociale in cui il soggetto esplica la sua attività lavorativa.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD084] ?#>

Torniamo ad approfondire questo concetto con riferimento sempre all'intervento "**L'organizzazione del lavoro come sistema vivente: Analisi organizzativa, valutazione del rischio lavoro correlato e limiti delle metodologie semplificate**", a cura del Dr. Enzo Cordaro (Presidente Associazione Italiana Benessere e Lavoro), ma con particolare attenzione al contenuto delle slide presentate a Milano.

Secondo il relatore, che fa un excursus delle metafore relative all'organizzazione (l'organizzazione vista come macchina, come organismo vivente, come sistema vivente), un'organizzazione deve essere considerata come un **sistema vivente**:
- in grado di "reagire agli stimoli interni ed esterni;
- con una sua dinamica di sviluppo, che può seguire percorsi evolutivi o regressivi i quali possono garantirle una salute ottima, oppure una salute cagionevole;
- possiede le sue potenzialità peculiari;
- deve essere nutrita;
- ha una sua capacità di comunicazione;
- riesce a dare una rappresentazione di sé".

Ma bisogna anche tener conto che un sistema vivente "può anche morire".

In particolare nell' organizzazione agiscono al suo interno persone che "esprimono le loro emozioni, i loro pareri e che interagiscono tra di loro, creando un sistema per nulla predefinito, dinamico e fluttuante, che possiamo capire solo se riusciamo a interpretare il modello comunicativo e la rete conversazionale che ne deriva". E infatti:
- "ogni ricorrente condivisione di uno spazio anche immateriale, esistenziale, o psicologico, orientato ad uno o più obiettivi e caratterizzato da contatti comunicativi ricorrenti, genera una rete di interazioni e di intersoggettività definita come **rete di conversazione**;
- nei gruppi, quando le azioni di una persona si coordinano ricorrentemente con quelle di altre, si generano strutture di interazioni emotivo cognitive;
- la rete conversazionale è in grado di generare e/o influenzare e modificare l'impianto strutturale della cultura organizzativa del sistema;
- la cultura organizzativa modifica gli atteggiamenti che a loro volta modificano la rete conversazionale, divenendo un sistema con forte potenzialità di retroazione".

Le slide dell'intervento, che vi invitiamo a leggere integralmente e che si soffermano su vari aspetti teorici (teoria sistemica, teoria cibernetica, teoria dei gruppi), riportano indicazioni sulla teoria delle **costrittività organizzative**.
Questa teoria si riferisce "a quegli aspetti dell'organizzazione che possono caratterizzarsi come più o meno ingombranti nel loro funzionamento, tanto da ridurre gli spazi di decisione individuale, indotti dalle scelte che l'organizzazione fa o è costretta a fare, evidenziando in alcuni casi le condizioni che possono intaccare il benessere fisico, mentale e sociale".
Si possono avere costrittività organizzative, esistenziali e relazionali.
E le **costrittività esistenziali** si "riferiscono alla dimensione emotiva derivata dall'implicazione che le persone pongono nei confronti del lavoro che stanno svolgendo. La dimensione esistenziale del lavoro è tanto più implicante quanto più l'attività che si svolge si rappresenta come una scelta profonda effettuata dalla persona, una scelta che riesce a coinvolgere il proprio sistema valoriale e l'immagine che il soggetto ha di sé".
Invece le **costrittività relazionali** sono rappresentate: "sia dalla modalità con cui si definiscono le relazioni emotive delle persone che sono vincolate ad una esistenza comune e si riferiscono alla modalità con cui il gruppo e/o il sistema ha impostato le regole della comunicazione implicita ed esplicita le quali rispondono alle dominanti culturali con cui l'organizzazione funziona; sia dalle reti conversazionali stabili con cui il sistema organizzato trasmette le informazioni, le quali riescono a definire in modo più o meno coerente l'ossatura strutturale del gruppo e/o sistema organizzato. I due aspetti sono in stretta relazione tra di loro e s'influenzano reciprocamente".

Sono poi indicate alcune possibili conseguenze nell'organizzazione del lavoro delle costrittività organizzative (stanchezza psichica e fisica, caduta dell'attenzione, incremento dell'errore, irritabilità, noia, aggressività, ...), costrittività esistenziali (disinteresse all'attività lavorativa, caduta dell'immagine positiva di sé, senso d'inutilità, depressione, ansia come emozione prevalente che accompagna l'atto lavorativo, ...) e costrittività relazionali.
E si ricorda che le costrittività organizzative insieme alle esistenziali possono portare a patologie stress lavoro correlate e a burn-out e queste insieme alle costrittività relazionali possono condurre a patologie mobbing compatibili.

Infine segnaliamo che la relazione riporta poi anche informazioni sull'**indagine della dimensione psicosociale delle organizzazioni**.

Per questa tipologia di indagine è stato, ad esempio, utilizzato un questionario chiamato **ROAQ-R** (Risk Organizzation Assessment Questionnaire ? Reduced Cordaro-Di Nicola) "validato secondo i normali criteri statistici e somministrato ad una popolazione di oltre ventimila persone, e da un'intervista strutturata da somministrare ai dirigenti che hanno responsabilità sul personale". Uno strumento "utilizzato da undici Aziende Sanitarie e Ospedaliere su tutto il territorio, da sei importanti aziende del settore privato e da una Residenza Sanitaria Assistita".

Si segnala che l'Agenzia Europea sulla sicurezza dei luoghi di lavoro ha riconosciuto in passato il ROAQ-R come "uno dei due strumenti idonei a valutare i processi organizzativi e misurare il rischio dell'insorgenza delle patologie stress lavoro correlate".
In particolare il ROAQ-R è composto di 28 domande, "con le quali si chiede il parere del personale in merito a come vivono e interpretano la situazione organizzativa del proprio spazio lavoro" e il risultato che si ottiene evidenzia un valore di rischio riferito all'intera struttura organizzata e il livello di rischio diviso per i singoli servizi".
L'incrocio successivo dei dati emersi dalla somministrazione del ROAQ-R con i dati emersi dall'intervista "permettono l'analisi comparata degli elementi quantitativa e qualitativa dell'indagine, permettendo a questa procedura di rilevare gli aspetti psicosociali che determina la condizione di rischio, permettendo l'impostazione di misure per la riduzione".

Insomma con il questionario si hanno dati di natura quantitativa "utili ad attribuire un livello di rischio stress lavoro-correlato ai lavoratori esposti alle disfunzioni organizzative trovate col questionario; il dato è altresì interpretabile come espressione del livello di 'salute organizzativa'; permette di individuare le aree critiche e le risorse disponibili per le azioni di miglioramento".
L'intervista fornisce poi "dati di natura quantitativa e qualitativa utili ad interpretare il dato numerico permettendo l'esplicitazione di alcune delle dinamiche, anche storiche, che hanno determinato la situazione in corso. Questi dati vengono interpretati anche in relazione alla congruità con ciò che emerge dal questionario".

Il relatore si domanda, infine, cosa sia una **condizione di benessere psicosociale** e cosa è il suo contrario. E ricorda che, a questo proposito, secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità si ha benessere psicosociale "quando l'individuo ha la possibilità di sfruttare tutte le sue capacità emozionali e cognitive per districarsi nella quotidianità della vita, costruire relazioni gratificanti con gli altri e gestire i conflitti interni ed esterni".

" L'organizzazione del lavoro come sistema vivente: Analisi organizzativa, valutazione del rischio lavoro correlato e limiti delle metodologie semplificate", ***intervento testuale*** a cura del Dr. Enzo Cordaro (Presidente Associazione Italiana Benessere e Lavoro), intervento al convegno "Stress, molestie lavorative e organizzazione del lavoro: aspetti preventivi, clinici e normativo-giuridici. Le soluzioni possibili" (formato PDF, 130 kB).

" L'organizzazione del lavoro come sistema vivente: Analisi organizzativa, valutazione del rischio lavoro correlato e limiti delle metodologie semplificate", ***slide dell'intervento*** a cura del Dr. Enzo Cordaro (Presidente Associazione Italiana Benessere e Lavoro), intervento al convegno "Stress, molestie lavorative e organizzazione del lavoro: aspetti preventivi, clinici e normativo-giuridici. Le soluzioni possibili" (formato PDF, 73.28 MB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it