

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2665 di mercoledì 06 luglio 2011

Formazione e informazione per la gestione del rischio stress

Un convegno ad Ambiente Lavoro presenta strumenti e proposte di intervento per la gestione del rischio Stress Lavoro Correlato con particolare riferimento alle attività di formazione e informazione. Prerequisiti, linee operative ed esperienze pratiche.

Bologna, 6 Lug ? Nella cornice della manifestazione " Ambiente Lavoro", che si è tenuta a Bologna dal 3 al 5 maggio 2011, Eu.Stress Management ha organizzato diversi convegni relativi alla **gestione del rischio Stress Lavoro Correlato (SLC)**.

Dopo aver presentato il convegno "Stress Lavoro Correlato: metodologie e interventi per la valutazione approfondita", ci soffermiamo oggi sul convegno dal titolo "**Formazione e Informazione: strumenti e proposte di intervento per la gestione completa del rischio Stress Lavoro Correlato**", organizzato con il patrocinio di ASP (Associazione Italiana Psicologi), di AIF (Associazione Italiana Formatori) ed AIAS (Associazione Professionale Italiana Ambiente e Sicurezza).

Il convegno ha sottolineato che accanto alla valutazione del rischio si sviluppano altre due importanti "azioni virtuose", **informare e formare**, che tutte le aziende sono chiamate a realizzare per ottenere una completa gestione del rischio stress.

Presentiamo brevemente il contenuto di alcuni degli interventi del convegno.

Nell'intervento di Michele Maisetti (Coordinatore Comitato Tecnico Scientifico "Fattori Psicosociali" - AIAS, Membro della task force di esperti su "Valutazione del rischio stress" - OPL, direttore ASP) su "**Formazione e Informazione ai sensi della legge 81/08**" si è affrontata la differenza tra formazione e informazione, tra conoscenze e competenze.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS21] ?#>

Secondo il relatore **fare formazione sullo stress** significa "promuovere nei contesti organizzativi attività finalizzate a:

- valorizzare le competenze personali e sociali dei lavoratori;
- sviluppare la loro resilienza e le capacità di coping, cioè potenziare le capacità di rispondere in modo adeguato ed efficace a qualsiasi tipo di problematica lavorativa".

In questo senso raggiungere la "**response-abilità**", essere "**response-abili** significa:

- "essere in grado di rispondere in maniera ottimale a ciò che accade nel momento in cui accade (reazione 'giusta' al momento giusto);
- dare il meglio di sé nelle condizioni in cui ci si rischia di 'paralizzare' ('non fare' vuol dire 'sbagliare')".

L'obiettivo deve essere quello di "aumentare la condizione di benessere del lavoratore, migliorando di conseguenza la sua soddisfazione personale e la sua performance".

L'intervento del Dott. Michele Valerio (Eupragma), in relazione alle "**Cornici di senso per la corretta formazione e informazione**", presenta gli obiettivi del convegno e offre alcune utili indicazioni agli operatori.

Dopo aver ricordato che l'**oggetto della formazione** è relativo a cultura, conoscenze, abilità e comportamenti, il relatore sottolinea i **prerequisiti per erogare una formazione di qualità sul tema SLC**:

- "conoscere lo scenario normativo (leggi di riferimento);

- conoscere i contesti organizzativi (area organizzazione e area risorse umane);
- conoscere il tema dello stress (dimensione 'psicologica');
- conoscere il tema dello SLC (dimensione 'organizzativa');
- avere condotto progetti di gestione di questo tipo di rischio, al fine di aver esperito i contenuti che si andranno a trattare (dimensione 'esperienziale')".

Se oggi "possiamo avere molti strumenti e strategie informative e formative", tuttavia è importante il progetto dentro cui lo strumento si utilizza e le modalità di utilizzo dello stesso (ad esempio booklet informative, video formativo sul tema, e-learning), è importante la **cornice di senso**.

Nel caso, ad esempio, dell' e-learning:

- cornice priva di valore: "fallo, tanto dura poco, rispondi alle domande e siamo a posto";
- cornice che aggrega valore: "accompagnato da una lettera; sostenuto da Referenti interni, con incontri dedicati; motivato ai Responsabili e dai Responsabili; ..."

Riportiamo alcune **linee operative**, nate dall'esperienza consulenziale applicativa, relative alla **piccola azienda**:

- "DDL fa riunione con i suoi collaboratori, introduce il tema SLC e i risultati della valutazione, li discute con loro, dichiara quali sono le azioni che intende mettere in campo e consegna loro i libretti informativi, dando la sua disponibilità a eventuali approfondimenti individuali. Per dare maggiore struttura all'intervento, non essendo un esperto del tema, potrebbe appoggiarsi al suo consulente della sicurezza oppure utilizzare un video illustrativo di "Che cos'è lo Stress Lavoro Correlato". Apporre in una sala dell'azienda un poster sul tema, dà senso e importanza al tema e valorizza l'impegno del DDL;
- DDL richiede al consulente di formare i suoi collaboratori sul tema e di somministrare loro un questionario di verifica finale;
- DDL sceglie l'e-learning per sviluppare una formazione su questa tematica, dato l'esiguo numero dei propri lavoratori (risparmio tempi e costi);
- DDL si appoggia ad associazione di categorie per la sua formazione sul tema, ed, eventualmente per la formazione dei propri lavoratori;
- DDL mette a disposizione in azienda alcuni supporti per l'approfondimento del tema SLC: video, libretti, audiolibri;
- DDL regala ai propri lavoratori un CD musicale, pensato per aiutare il rilassamento psicofisico e lo scarico delle tensioni (da utilizzare a casa)".

Queste invece alcune **linee operative per la Grande Azienda**:

- "Referente Sicurezza e Personale progettano il Piano Informativo - Formativo adeguato a realtà. Piano viene comunicato al DDL e tutti i Dirigenti affinché possa essere ben sostenuto. Viene anche condiviso con sindacati e RLS, proprio per dare un senso ampio all'azione di sviluppo;
- incontri formativi erogati da consulenti esterni (formazione esterna);
- incontri formativi erogati da personale interno (formazione interna), debitamente formato e supportato dagli opportuni strumenti (video, libretti, ...);
- formare dirigenti e preposti alla gestione operativa del 'benessere organizzativo' cioè alla gestione delle propri risorse umane in relazione al tema SLC;
- autoformazione dei lavoratori, tramite e-learning, oppure rendendo disponibile supporti cartacei (booklet) e multimediali (audiolibri, video, ...). Seguiti da momenti in cui verificare l'apprendimento, magari in riunioni plenarie in cui somministrare i test di verifica;
- omaggiare i propri lavoratori un CD musicale, pensato per aiutare il rilassamento psicofisico e lo scarico delle tensioni (da utilizzare a casa)".

Insomma è importante oggi integrare i molti e diversi strumenti "all'interno di Progetti Informativi e Formativi di qualità, adeguati alle necessità normative, organizzative (tempi, costi e risultati) e didattiche (andragogia)".

Infine riprendiamo qualche **Il caso Adidas Italy**", intervento del Dott. Claudio Signorelli (Health & Safety Coordinator presso Adidas Italy) sulla fase valutativa del rischio da Stress Lavoro Correlato e sul progetto di intervento formazione-informazione progettati ad hoc per Adidas.

Queste, ad esempio, le caratteristiche del **progetto di intervento di formazione-informazione**:

- "2 incontri specifici per negozi e show room al fine di sviluppare consapevolezza delle azioni manageriali da mettere in campo per la gestione del rischio in relazione ai propri collaboratori;
- 1 incontro formativo mirato sul tema delle relazioni organizzative tra Funzioni/Enti diversi dell'Azienda per i livelli medio/alti dell'azienda (tempo previsto 1 giornata e mezza)".

Questi, infine, i possibili **strumenti di supporto** alla formazione progettata:

- video formativi sul tema;
- audiolibri;
- booklet digitali;
- booklet cartacei;
- poster relativi al tema con la campagna di comunicazione progettata ad hoc per adidas;
- incontri liberi offerti come opportunità dall'Azienda ai propri lavoratori non solo come prevenzione al tema SLC ma anche come azioni di prestigio in un'ottica del *best place to work*;
- per ogni partecipante potrebbe essere previsto anche il cd musicale con le tracce audio e la traccia con il rilassamento inciso. Sempre tutto con l'immagine coordinata adidas scelta per la campagna di informazione SLC per unificare il discorso SLC;
- ipotesi di prospettiva e-learning".

Gliinterventi al convegno:

"Formazione e Informazione ai sensi della legge 81/08", intervento del Dott. Michele Maisetti (AIAS) con introduzione a cura del Dott. Fabio Turchini

- Versione PDF (formato PDF, 3.4 MB);

"Il valore della Formazione", intervento del Dott. Pier Sergio Caltabiano (Presidente AIF - Associazione Italiana Formatori)

- Versione Audio

"Cornici di senso per la corretta formazione e informazione", intervento del Dott. Michele Valerio (Eupragma)

- Versione PDF (formato PDF, 1,67 MB);

- Versione Audio

"Il caso Adidas Italy", intervento del Dott. Claudio Signorelli (Health & Safety Coordinator presso Adidas Italy)

- Versione PDF (formato PDF, 101 kB);

- Versione Audio

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it