PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3578 di giovedì 02 luglio 2015

L'ABC dello stress: cosa fare per aiutare l'azienda e i lavoratori?

Indicazioni sulle buone prassi gestionali da mettere in atto in azienda per affrontare i rischi psicosociali. Aumentare la sensibilizzazione, cercare un'intesa comune sullo stress, ottenere l'impegno di tutti ed elaborare una politica aziendale.

Bilbao, 2 Lug ? La **riduzione dei rischi psicosociali** nelle attività lavorative, la diminuzione dei fattori di stress, "fanno bene" sia alle aziende che sviluppino una idonea politica su queste tipologie di rischio, sia alla salute ed efficienza dei lavoratori. Tuttavia al di là degli obblighi giuridici, ci sono diverse cose che si possono fare in azienda e che fanno parte delle "buone prassi gestionali" utili a mantenere "un buon ambiente i lavoro da un punto di vista psicosociale".
Cosa può fare dunque il datore di lavoro per aiutare l'azienda e i lavoratori?

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

Per rispondere a questa domanda torniamo a sfogliare la " Guida elettronica sulla gestione dello stress e dei rischi psicosociali", correlata alla campagna europea " Ambienti di lavoro sani e sicuri per la gestione dello stress" promossa dall' Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro. Una guida che in questi mesi ci ha permesso di comprendere meglio cosa significhi " stress lavoro correlato", di riflettere sui principali fattori di rischio e sugli effetti dello stress nell'azienda.

Una delle prime cose che è necessario fare è sicuramente **aumentare la sensibilizzazione** su questi temi.

Infatti proprio perché "non tutti hanno una buona comprensione di cosa siano i rischi psicosociali e perché devono essere gestiti sul luogo di lavoro", è importante iniziare con un'azione di sensibilizzazione per far sì che tutti si impegnino a prevenire attivamente e a gestire i rischi psicosociali nel luogo di lavoro.

Come sensibilizzare?
Se l'azienda "ha solo pochi lavoratori, potrebbero non essere necessari incontri formali e documenti di politica aziendale. Può essere comunque utile mettere le cose per iscritto, in modo che a tutti sia chiaro cosa è stato discusso e concordato e, se necessario, per mostrare agli altri ciò che è stato fatto".
Sono individuati, a questo proposito, **tre indicatori chiave**:
- "assicurarsi che ci sia un'intesa comune sullo stress;
- assicurarsi che tutte le persone coinvolte si impegnino a gestire lo stress;
- sviluppare una politica sullo stress e sensibilizzare i lavoratori al riguardo".

Posto infatti che il termine "stress" è ormai un termine comune, molti non ne hanno ancora compreso veramente il significato. Ed è quindi "importante assicurarsi che vi sia un'**intesa comune sullo stress**:
- "cos'è;
- quali sono i sintomi;
- quali sono gli effetti a lungo termine sulla salute;
- cosa può causarlo;
- cosa possono fare l'organizzazione e i singoli lavoratori per ridurlo.
Garantire questa comprensione comune tra tutti i lavoratori fornirà una solida base per gestire lo stress sul luogo di lavoro".

Inoltre bisogna essere **chiari su alcuni principi**:
- "i rischi psicosociali nel luogo di lavoro possono essere altrettanto importanti quanto i pericoli fisici;
- i datori di lavoro hanno il dovere di gestire tale rischio;
- lo stress fa male alla salute e agli affari;
- tutti devono lavorare insieme per fare qualcosa al riguardo".

Si può sensibilizzare sul tema dei rischi psicosociali diffondendo idonei messaggi nell'azienda, ad esempio utilizzando "opuscoli, brevi corsi, colloqui informali" o semplicemente conversando con i lavoratori.
E ? sottolinea ancora la guida - al di là della forma di sensibilizzazione scelta, è necessario che tutti abbiano una chiara **comprensione** di:
- "cos'è lo stress (e cosa non è);
- quali sono le cause riconosciute;
- quale sia il possibile effetto sui lavoratori di eventi esterni al lavoro;
- l'importanza che riveste il fatto che i lavoratori cerchino consigli sin dal principio".
Ed una volta che sia stato messo in atto "un **sistema per la segnalazione dei problemi da stress**, è importante incoraggiare i lavoratori ad attivare le segnalazioni con riferimento a se stessi e agli altri. Ciò che è causa di stress per un lavoratore non sarà necessariamente causa di stress per un altro. È importante che a tutti sia chiaro che i lavoratori possono segnalare le proprie preoccupazioni (e a chi le devono segnalare), con la sicurezza che queste saranno ascoltate e affrontate (ove possibile). Oltre ad incoraggiare informalmente i lavoratori a farlo, a volte può essere buona prassi domandare loro se hanno preoccupazioni, magari durante conversazioni o colloqui più formali. In alternativa si può scegliere di tenere brevi incontri durante i quali la sensibilizzazione sullo stress potrebbe essere combinata con l'ottenimento di feedback sui problemi"

Durante la fase di sensibilizzazione, bisogna riuscire a **ottenere l'impegno** da parte di tutti per la gestione dello stress, in particolare da parte degli imprenditori e dei dirigenti.

La guida indica che per garantire questo impegno e per dimostrarlo a tutti i lavoratori, è importante:
- "riconoscere che i rischi psicosociali possono influenzare la salute e la sicurezza dei lavoratori, e che devono essere ridotti o gestiti;
- comprendere l'impatto che lo stress e gli altri problemi di salute derivanti da tali rischi possono avere sull'azienda. I sintomi dello stress possono tradursi in un onere significativo per le piccole imprese a causa della riduzione delle prestazioni, dell'aumento delle assenze e degli incidenti e provocare l'abbandono dell'azienda da parte dei lavoratori per motivi di salute o per insoddisfazione. In molti casi, le azioni che si potevano intraprendere erano semplici buone prassi;
- comprendere i vantaggi per l'azienda. L'adozione di misure per ridurre lo stress può portare significativi vantaggi per l'azienda. A seconda della natura dell'attività, tali vantaggi potrebbero includere migliori prestazioni, minor numero di assenze, maggiore impegno e coinvolgimento dei lavoratori, miglioramento delle prestazioni di sicurezza e minor numero di abbandoni del posto di lavoro da parte dei lavoratori;
- per garantire l'impegno di tutti i soggetti coinvolti (dirigenti, lavoratori, sindacati) e importante dimostrare questo impegno attraverso una forte leadership, a partire da una chiara politica in cui siano delineate le misure" da adottare.

Concludiamo questa prima fase delle azioni da intraprendere per ridurre i rischi psicosociali, sottolineando che è necessaria un'idonea **politica aziendale**.
Una politica, da far conoscere ai lavoratori, che deve "delineare i passi che saranno compiuti e chiarire i ruoli e le responsabilità" connesse con l'attuazione delle misure di prevenzione.
Probabilmente in un'azienda con pochi lavoratori può non essere opportuno avere una politica scritta, ma è importante che "tutto il personale attuale (e nuovo) sia consapevole di ciò che è previsto" e un documento scritto potrebbe favorire questa consapevolezza.

La guida indica infine che nello sviluppo di tale politica è importante assicurare:
- "che tutti i lavoratori (o, nelle aziende più grandi, i loro rappresentanti) abbiano l'opportunità di essere coinvolti nel corso dell'intero sviluppo della politica e nelle attività di discussione e attuazione delle misure da adottare;
- che le misure da adottare siano trasparenti e basate su fatti; le quattro misure descritte in questa guida elettronica sono: sensibilizzazione, gestione dei rischi (valutazione e adozione di misure preventive e correttive), promozione della salute per migliorare la salute generale e costruire una resilienza personale;
- che i ruoli e le responsabilità nell'ambito della politica, nonché le misure da adottare nell'attuarla, siano chiari. Questo spesso include una descrizione del responsabile dell'azienda/dirigenti, dei dirigenti di linea, dei lavoratori, di chi ricopre responsabilità

per la salute e la sicurezza, delle Risorse umane (le quali potrebbero avere ulteriori responsabilità nell'attuazione delle misure);
- disposizioni per il monitoraggio e il riesame periodico sia dei possibili rischi di stress che delle misure poste in essere per gestirli".

Campagna "Ambienti di lavoro sani e sicuri per la gestione dello stress"

Versione online della "Guida elettronica sulla gestione dello stress e dei rischi psicosociali"

Informazioni EU-OSHA sulla guida elettronica

RTM

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it