

L'ABC dello stress: i miti da sfatare per i datori di lavoro

Indicazioni per i datori di lavoro sull'importanza di un'adeguata gestione dei rischi psicosociali nella propria azienda. I dubbi e i miti da sfatare: i vantaggi della gestione dei rischi psicosociali, le risorse necessarie, la misurazione dello stress.

Bilbao, 9 Sett ? Lo **stress lavoro correlato** è uno dei rischi più presenti ma anche più sfuggenti nei luoghi di lavoro. Spesso sottovalutato, da datori di lavoro e lavoratori, spesso non sufficientemente gestito e ridotto, il rischio stress può fare la differenza tra una azienda sana e efficiente nel tempo e un'azienda che finisce con il consumare in breve tempo tutte le risorse dei propri lavoratori.

E riguardo a questo "rischio sfuggente" sono sorti in questi anni diversi miti da sfatare, favoriti in parte dai ritardi e carenze della normativa, dalla difficoltà di "visualizzare" i rischi, dalla contrarietà dei datori di lavoro di migliorare/cambiare l'organizzazione lavorativa.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AC6002] ?#>

Ad affrontare questi miti e a rispondere a dubbi, incertezze dei datori di lavoro è 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 sugli effetti dello stress nell'azienda e sulle possibili misure di prevenzione.

Rimandando ad una lettura completa della guida, riprendiamo alcune risposte ad alcune domande per i datori di lavoro; la prima non può che riguardare la necessità di gestire il rischio stress nei luoghi di lavoro.

Perché i datori di lavoro dovrebbero essere preoccupati per lo stress lavoro-correlato?

"La gestione dei rischi psicosociali che possono causare stress è un obbligo giuridico. Inoltre, i sintomi di stress possono avere un impatto negativo sulle prestazioni dei lavoratori. Esistono molte prove a dimostrazione che lo stress è la principale causa delle assenze per malattia lavoro-correlate; può rendere più difficile mantenere buoni lavoratori e i lavoratori potrebbero essere meno motivati. Ha quindi un senso per l'azienda preoccuparsene".

Perché non si può ignorare questo problema?

"Lo stress può far ammalare i lavoratori, oppure può peggiorare l'effetto di altre malattie. Ignorare lo stress fa male alla salute. Può anche avere un effetto negativo sulle prestazioni del lavoratore. Esistono anche molte prove a dimostrazione del fatto che lo stress sia la principale causa delle assenze per malattie lavoro-correlate; può rendere più difficile mantenere buoni lavoratori e i lavoratori potrebbero essere meno motivati. Ignorare lo stress può quindi avere un effetto sulla vostra azienda".

È possibile misurare i rischi psicosociali?

"Sì. Non allo stesso modo in cui si utilizza un fonometro, ma ci sono strumenti che vi aiuteranno a valutare l'entità dei rischi psicosociali o degli effetti (come lo stress) che questi potrebbero avere sui lavoratori. Una valutazione del rischio può aiutarvi a farlo".

Molti datori di lavoro pensano che lo stress sia qualcosa legato alla vita del lavoratore e non al luogo di lavoro...

Come può un datore di lavoro sapere che lo stress è legato a problemi di lavoro e non alla vita personale?

"Alcune persone possono sperimentare stress a causa delle difficoltà della loro vita personale. Tuttavia, come non potete essere sicuri che la sordità indotta dal rumore non sia stata causata dalla musica in discoteca, o che il mal di schiena da giardinaggio o da spostamento di mobili, non potete essere assolutamente certi che i fattori psicosociali sul lavoro non abbiano svolto un ruolo,

a meno che non vi assicuriate di avere gestito questi ultimi. Inoltre, se lo stress si ripercuote sulla capacità del lavoratore di svolgere il proprio lavoro, dovrete cercare di fare qualcosa al riguardo anche se la causa non è da ricercarsi nel lavoro. Quando i problemi esterni al lavoro sono il problema principale, forse potete aiutare la persona a trovare consigli o chiedere aiuto; oltre ad aiutare il lavoratore, ciò può essere di beneficio anche per voi poiché un lavoratore prezioso potrà tornare al lavoro rapidamente".

Inoltre il datore di lavoro può pensare che **una organizzazione non è un consultorio e un datore di lavoro non è uno psichiatra**.

Sono affermazioni vere. Tuttavia "non vi viene chiesto di curare una persona che soffre di problemi di salute dovuti allo stress, (allo stesso modo in cui non ci si attende che curiate una persona con asma legata al lavoro o altre condizioni mediche). Il consiglio è che voi gestiate il vostro lavoro e i vostri lavoratori in modo da non esporre la loro salute a rischio e, se sviluppano problemi, facciate il possibile per evitare di peggiorarli. Ad esempio, se i rischi psicosociali stanno sorgendo perché i lavoratori non hanno ben presente i loro ruoli e le loro responsabilità, chiarendoli potrete ridurre il rischio (e migliorare l'efficienza dei lavoratori allo stesso tempo)".

E i datori di lavoro possono pensare che i datori di lavoro stessi siano sottoposti a forte pressione per la sopravvivenza delle loro aziende e che **l'azienda non abbia risorse per affrontare i rischi psicosociali...**

Innanzitutto la guida ricorda che se molti ritengono che "agire per proteggere la salute dei propri lavoratori sia un costo per l'azienda, sia in termini di tempo che di risorse", ci sono molte prove "che a lungo andare tali azioni costituiscano un beneficio complessivo e non un costo. Dedicare tempo a prevenire e ridurre lo stress può essere positivo per l'azienda attraverso fattori come il miglioramento delle prestazioni e la diminuzione delle assenze, con aumento della produttività e del benessere della forza lavoro". In realtà non gestire i rischi psicosociali "può essere un costo reale per l'azienda. Le cause più comuni di stress lavoro-correlato sono dovute a cattive prassi e procedure gestionali; migliorandole si può sia ridurre i rischi che migliorare la gestione dell'azienda. Spesso non sono necessarie risorse particolari: basta comprendere la natura del problema e le possibili cause".

Concludiamo con un altro "mito" relativo allo stress: **"abbiamo tutti bisogno di stress per tenerci sulle spine. I lavoratori hanno bisogno di un po' di stress per lavorare in modo efficace"**.

In realtà "non abbiamo bisogno di stress: abbiamo bisogno di richieste o pressioni. I lavoratori hanno bisogno di un po' di richieste per lavorare in modo efficace, per mantenersi attenti e motivati a svolgere bene il loro lavoro (e alcuni ne hanno bisogno di più di altri). Troppo può ridurre le prestazioni complessive e se il lavoratore non è in grado di far fronte alle sfide che deve affrontare, questo può portare a problemi di salute legati allo stress o ad ulteriori cali di livello nelle prestazioni".

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

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

