PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3769 di giovedì 28 aprile 2016

L'organizzazione e lo stress lavoro-correlato

Alcune risposte del management aziendale. A cura di Massimo Servadio.

Etimologicamente il vocabolo organizzazione proviene dal latino "organum" e dal corrispettivo termine greco, che ne rifletteva una visione come strumento, potenziamento in qualche misura della capacità del singolo. Ai giorni nostri il termine organizzazione è dibattuto fra tre particolari significati:
- assetto organizzativo e quindi componente o parte dell'azienda;
- specifica attività o funzione, rivolta a costruire, realizzare o modificare l'assetto organizzativo di un'azienda;
- riferimento teorico e concettuale, che orienta l'intervento sull'organizzazione e quindi la funzione o attività che consiste nell'organizzare.

I tre significati esprimono correlazione: la visione dell'organizzazione orienta gli interventi e le azioni rivolti a costruire o modificare un determinato assetto organizzativo.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0140] ?#>

Possiamo evidenziare i punti fondamentali dell'analisi sistemica che hanno rinnovato il concetto tradizionale di organizzazione influenzando in maniera determinante lo sviluppo degli studi successivi:
- le organizzazioni sono sistemi aperti in continua interazione con l'ambiente;
- l'organizzazione è dotata di una molteplicità di scopi e funzioni che implicano a loro volta molteplici interazioni con l'ambiente;
- l'organizzazione esiste in un ambiente a sua volta dinamico, composto da altri sistemi e da questo ambiente provengono alcune esigenze e limitazioni per il funzionamento dell'organizzazione;

I legami tra organizzazioni e ambiente rendono difficile l'individuazione dei confini delle stesse, per cui è preferibile parlare di processi di input, trasformazione ed output piuttosto che di dimensioni, forma, struttura.

L'obiettivo prevenzione, implica l'agire sul miglioramento e quindi la necessità di far evolvere qualitativamente le dinamiche e le interazioni fra:
- sistema fisico-tecnico (che definiscono l'ambiente di lavoro in termini strutturali);
- sistema culturale (che definisce le modalità, le pratiche, le azioni);
- sistema psico-sociale (che definisce le caratteristiche di comunicazione, di soddisfazione sul lavoro, il livello di autonomia, la creatività, il coinvolgimento).

Le interazioni fra i vari sotto-sistemi infatti ci consentono di verificare la presenza di "costrittività" all'interno del sistema produttivo che possono essere fonte di disagio psico-sociale. In tale contesto organizzativo si colloca la valutazione dello stress correlato al lavoro.

In riferimento a quanto esposto, la valutazione dello stress lavoro-correlato assume una connotazione strategica per il benessere dei lavoratori, ma anche per l'intero sistema produttivo; occorre, di conseguenza, adottare una prospettiva che tenga conto del contesto organizzativo in cui l'individuo è inserito.

Alla luce della complessità e della variabilità organizzativa, l'approccio più auspicabile è quello dell'intervento di un "team multidisciplinare" che agisca nell'organizzazione, sull'organizzazione, ma soprattutto con l'organizzazione in esame. E' ipotizzabile quindi un gruppo di lavoro che come primo e fondamentale atto, osservi l'organizzazione nelle sue manifestazioni

(ad esempio, la comprensione del ciclo produttivo nei suoi dettagli, l'analisi dei processi e delle funzioni, l'osservazione dei comportamenti organizzativi, lo svolgimento delle mansioni, la qualità percepita delle relazioni interpersonali, la strategia adottata nella composizione dei compiti, ecc...) e ne comprenda il più possibile le dinamiche di funzionamento sia di tipo formale sia di tipo informale, spesso apparentemente malcelate, ma aventi un alto potenziale euristico informativo, utilissimo ai fini della comprensione del fenomeno organizzativo.

Il Direttore delle risorse umane, altri Dirigenti, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, il Medico Competente, i Preposti, il Consulente esperto di analisi organizzativa in materia di stress lavoro correlato, sono tra i principali compenti di questo team.
In questi anni di "operatività di campo" ho ricavato numerosi dati inerenti le "risposte organizzative" sulla tematica analisi e valutazione del rischio stress lavoro correlato. Le risposte comportamentali del management aziendale sono derivanti dagli atteggiamenti organizzativi assunti in ogni realtà aziendale.

Esempio: la Direzione del Personale.
Circa 50% delle funzioni del personale hanno mostrato:
- diffidenza generale;
- difesa dello status aziendale;
- fastidio per l'invadenza nel proprio "core" (valutazione sulla propria discrezionalità?);
- insofferenza derivante da un "ulteriore fardello normativo";
- timore per le conseguenze dell'indagine, dovuta soprattutto ad una carente conoscenza dell'argomento.

Circa 40%:
- Positività, esame atteso della propria gestione;
- Gradimento per "l'euristica informativa derivante dal processo" arricchente le relazioni industriali e sindacali;
- Gradito supporto al miglioramento della propria gestione;
- "Confidenza": derivante da precedenti esperienze (hanno denotato alcune similitudini con l'indagine di clima).

Circa 10%
- Passività;
- Attesa;
- Dovere passivo verso un adempimento normativo obbligato.

A livello generale si possono ricavare le seguenti osservazioni:
- La valutazione va necessariamente a toccare l'organizzazione del lavoro che costituisce il cuore dell'azienda;
- Gli orientamenti culturali necessari per riconoscere tale rischio sono ancora poco diffusi con il conseguente emergere del fenomeno del "timore" nei riguardi del possibile scenario di cambiamento organizzativo, ancora poco diffuso e percepito come impattante sia a livello economico sia a livello dei delicati equilibri interni.

Massimo Servadio
Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.
