PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2132 di mercoledì 25 marzo 2009

La psicologia al servizio dei datori di lavoro

Sull'art. 28 del D.Lgs. 81/08 che invita ad eseguire la valutazione dello stress lavoro-correlato in ambiente lavorativo. L'opinione e i metodi consigliati dalla psicologa Stella Lazzarini.

Pubblicità

La scienza psicologica

Approcciarsi alle aziende e in che modo, è oggi questione assai complessa. Il D.Lgs.81/08 si applica a molteplici realtà, dalle più grandi e strutturate alle più piccole spesso rappresentate solo da titolare con moglie e figli. L'azienda sembra quindi non distinguersi più per le sue dimensioni e tipologie.
La globalizzazione, la concorrenza affilata e pungente, il decreto riguardante la salute e la sicurezza, così come molte altre leggi create in nome di una società sempre più evoluta, civilizzata e competitiva, impone a tutte le aziende, grandi e piccole, di saper estrarre abilmente "dal cilindro magico" organizzazione e professionalità.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

.

L' Art. 28 del D.Lgs. 81/08, che invita ad eseguire la valutazione dello stress lavoro-correlato, appare a molti imprenditori come l'ennesima "mazzata", l'ennesima pressione da sopportare e da"sbrigare" nel modo più economico, veloce e meno invadente possibile; oltre ad essere magari l'ennesimo decreto da sabotare o da dirottare politicamente; perdendo l'occasione di utilizzare nuove conoscenze date dalle scienze psicologiche per provare ad attuare dei cambiamenti.
Per abitudine, per cultura, per stili di gestione l'Italia è un paese che troppo raramente investe nella formazione continua, non ama mettere in discussione modelli gestionali che assicurano o che hanno assicurato lo stipendio a fine mese, in altre parole si teme l'ignoto e tutto ciò che in qualche modo appare estraneo; inoltre qualora si voglia investire per esempio nella formazione si fatica a trovare un'offerta che sia qualitativamente e quantitativamente adeguata alle esigenze aziendali.
Le difficoltà, la confusione e la sfiducia espressa da parte dei datori di lavoro trova espressione nella richiesta di essere sottoposti a test che rilevino il loro livello di stress individuale causato dal D.Lgs. 81/08 poiché irrompe prepotentemente nelle loro aziende e nella loro tranquillità lavorativa assodata nel tempo.

Ad oggi, la mancanza di chiare Linee Guida, per la valutazione dello stress lavoro-correlato, ha permesso alle molteplici fantasiose personalità di esprimersi senza regole troppo precise, lanciando sul mercato prodotti accattivanti per cercare di "rosicchiare" ancora un po' un mercato già pesantemente "azzannato".
Come eseguire quindi una valutazione, non fine a se stessa, i cui ingredienti siano capacità preventiva e valutativa in un approccio organizzativo globale?
Il D.Lgs.81/08 individua chiaramente nel datore di lavoro la figura deputata a tale valutazione ma non fornisce, purtroppo, altrettante indicazioni su come eseguirla. Le figure già previste dal decreto e di supporto al datore di lavoro quali l'RSPP e il MC si offrono spesso di partecipare a tale valutazione, pur non avendo approfondita conoscenza e consapevolezza rispetto all'ambito psicologico da indagare.

Alla luce di queste considerazioni ritengo l'applicazione della scienza psicologica, attraverso la consulenza di uno psicologo, l'unica valida risposta ad una valutazione che rischierebbe d'essere l'ennesimo espletamento cartaceo che "a nulla e a nessuno serve". Questa applicazione richiede grande consapevolezza, conoscenza e senso di responsabilità. Una buona valutazione richiede l'utilizzo di molteplici tecniche psicologiche; gli psicologi maturano, nel loro percorso formativo, grande

consapevolezza e conoscenza dei fattori umani e dei rischi psicosociali insiti nelle organizzazioni.
Grande o piccola l'azienda è comunque fatta di persone la cui consulenza richiede una specifica preparazione, offrendo così un supporto non invadente capace d'essere un reale aiuto qualitativo,a sostegno dei datori di lavoro e di tutti i lavoratori.

Metodologie psicologiche integrate

In questo ultimo mese si parla molto di analisi qualitativa (interviste, osservazioni, colloqui) e quantitativa (questionari), in una sorta quasi d'opposizione l'una all'altra.
A tal riguardo vorrei riportare una riflessione personale conseguente alla mia attività di consulente per la valutazione dello stress lavoro-correlato.
In aziende piccole, medie ed oggi anche grandi, ho potuto per esempio rilevare come una mera valutazione quantitativa (oggettiva) non riesca sempre ad evidenziare potenziali rischi psicosociali, né come la raccolta degli indicatori oggettivi aziendali (giorni di malattia, assenteismo, turnover, etc.) possano definire la soglia al di sopra della quale tale valutazione sia opportuno eseguirla, aprendo un'interessante sfida sull'argomento e sull'applicazione di queste tecniche. Piccole o grandi le aziende sono create da persone, basate su una o più culture, con mille o più difficoltà; l'analisi qualitativa, eseguita attraverso colloqui, interviste, osservazioni, etc. si dimostra essere quella mano che conduce "i numeri" in una specifica dimensione, e ancora, quell'occhio che riconosce i risultati quantitativi contestualizzandoli.

Conclusione

Da ciò si possono evincere una serie di considerazioni finalizzate alla valutazione dello stress lavoro-correlato: da una parte l'importanza dell'utilizzo di molteplici metodologie (sia qualitative che quantitative), ogni qual volta sia possibile, in un'ottica complementare ed integrativa; dall'altra l'importanza d'avere esperti della materia che abbiano conoscenza e consapevolezza delle metodologie da utilizzare affinché la valutazione assuma un carattere non solo valutativo bensì preventivo al servizio del datore di lavoro e dell'intera organizzazione.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it