PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 26 - numero 5547 di Martedì 30 gennaio 2024

Quali metodi e strumenti utilizzare per valutare lo stress lavoro correlato?

Un documento CIIP su stress lavoro correlato e rischi psicosociali si sofferma anche sui metodi e strumenti utilizzabili per la valutazione. I metodi qualitativi e quantitativi. Check list, questionari, interviste, focus group, ...

Milano, 30 Gen ? La **valutazione del rischio psicosociale e dello stress lavoro correlato**, come ricordato anche in diversi articoli in merito ai rischi psicosociali, "non si riferisce alla condizione dei singoli ma consiste in una analisi dei fattori di rischio a cui i gruppi di lavoratori sono esposti ed in un monitoraggio dei possibili effetti sull'organizzazione (aumento infortuni, malattia, richieste di trasferimento...) e sul singolo attraverso l'attività del medico competente".

A ricordarlo e a fornire utili informazioni sugli **strumenti e metodi utilizzabili** per la valutazione dello stress lavoro correlato (slc) è il documento CIIP " Primo documento di consenso. Dallo stress lavoro correlato alla prevenzione dei rischi psicosociali", prodotto dal gruppo di lavoro sullo stress lavoro correlato (SLC) della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione, ha presentato diverse proposte e raccolto e reso disponibili utili strumenti.

Un documento, su cui il nostro giornale si è già soffermato con alcuni articoli di presentazione, che può contribuire a sostenere la "sensibilizzazione alla cultura del benessere" valorizzando i contributi interdisciplinari e favorendo la raccolta, diffusione e confronto relativo a esperienze, strumenti e soluzioni per la gestione dello stress lavoro correlato.

Riguardo agli strumenti il documento sottolinea che un ideale processo di valutazione del rischio "dovrebbe prevedere l'uso di almeno due strumenti di valutazione diversi da somministrare ai medesimi soggetti:

1. uno **strumento di tipo "qualitativo"** (focus group, intervista libera, ecc.), capace di far emergere elementi importanti inizialmente non rilevabili attraverso gli strumenti "quantitativi".
2. uno **strumento di tipo "quantitativo"** (check list, questionari di auto-valutazione, interviste strutturate, ecc.) in grado di garantire il rigore della valutazione".

E l'utilizzo di due strumenti diversi "serve per migliorare la completezza delle informazioni raccolte e per verificare eventuali incongruenze, rifacendosi in questo senso ai principi di triangolazione metodologica dell'informazione (Olsen & Haralambos, 2004)".

Ci soffermiamo oggi sul documento CIIP, con particolare riferimento agli strumenti e ai metodi di valutazione, affrontando i seguenti argomenti:

- Valutazione dello stress lavoro correlato: metodi e strumenti qualitativi
- Valutazione dello stress lavoro correlato: metodi e strumenti quantitativi
- Valutazione dello stress lavoro correlato: le interviste semi-strutturate

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0896] ?#>

Valutazione dello stress lavoro correlato: metodi e strumenti qualitativi

Come indicato sopra, quando si parla di strumenti e metodi per la valutazione si fa riferimento a **metodi qualitativi e quantitativi**.

Riguardo ai primi si indica che i **metodi "qualitativi"** maggiormente utilizzati sono il **focus group** e l'**intervista individuale**.

Ad esempio, il **focus group** "è una tecnica di rilevazione per la ricerca sociale basata sulla discussione tra un piccolo gruppo di persone, alla presenza di uno o più moderatori, focalizzata su un argomento che si vuole indagare in profondità (Corrao, 2009). Il moderatore ha l'obiettivo di proporre ai partecipanti degli 'stimoli' di tipo verbale, visivo, auditivo, seguendo una linea guida di riferimento più o meno strutturata a seconda degli obiettivi specifici e del tempo a disposizione".

Si indica che è "un metodo molto 'potente' per la quantità di informazioni che può fornire".

Tuttavia comporta anche alcuni rischi.

In alcune situazioni "può capitare il caso di 'aprire un vaso di Pandora'". Inoltre non è anonimo ed è soggetto "al cosiddetto 'errore di valutazione dovuto al facilitatore': colui che conduce e stimola il gruppo "può involontariamente indurre il gruppo a trattare certi temi piuttosto che altri, inficiando l'obiettività della valutazione".

Dunque il focus group deve "essere gestito da persone che abbiano sia la conoscenza delle tecniche che l'esperienza nel gestire situazioni potenzialmente problematiche: è consigliabile, inoltre, che siano figure esterne all'azienda al fine di evitare coinvolgimenti personali in eventuali problemi aziendali precedenti".

Un altro strumento è l'**intervista individuale** che "risolve il problema dell'anonimato, ma non quello dell'influenza dell'intervistatore".

E per questo motivo "deve essere condotta secondo determinati criteri e deve prevedere una preparazione adeguata dell'intervistatore, il quale deve garantire la più assoluta riservatezza rispetto ai contenuti dell'intervista e deve essere in grado di riconoscere quando vi siano temi da approfondire e informazioni ulteriori da raccogliere".

Valutazione dello stress lavoro correlato: metodi e strumenti quantitativi

Veniamo ai **metodi quantitativi**, che si chiamano così perché "attuano una quantificazione dei fenomeni".

Riguardo agli strumenti possibili si segnala che oltre alle "note **check list**, il metodo standardizzato maggiormente utilizzato è il **questionario di autovalutazione**". Si segnala che "l'utilizzo deve sempre prevedere un intervento precedente di informazione, partecipazione e collaborazione sia del management che dei lavoratori per non compromettere la validità di tutto il processo".

Approfondendo lo strumento del **questionario** si sottolinea che "l'utilizzo deve consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori, che possono successivamente essere aggregate secondo segmenti specifici di popolazione".

E, in sintesi, "i questionari:

- non hanno la funzione di identificare 'il soggetto con il problema', non sono finalizzati a valutare lo stato di stress di ciascun singolo individuo, non devono misurare le eventuali condizioni cliniche patologiche;
- non devono essere sfruttati per la raccolta di dati individuali da inserire nelle cartelle cliniche.

Il questionario di autovalutazione deve, insomma, "limitarsi" a "rilevare il dato aggregato sulle condizioni diffuse di benessere/malessere psicologico e le risorse esistenti all'interno del contesto lavorativo sulle quali poter far leva per realizzare efficaci interventi migliorativi".

Valutazione dello stress lavoro correlato: le interviste semi-strutturate

Riguardo ai metodi e strumenti connessi alla complessità organizzativa, il documento si sofferma anche sulle **interviste semi-strutturate nelle PMI**.

Infatti "l'**intervista semi-strutturata** può essere adottata quale metodo di valutazione del rischio stress lavoro correlato per le piccole aziende in cui l'utilizzo di questionari e focus group sono meno praticabili e utili per l'esiguità del numero di lavoratori".

Questa è una modalità di valutazione "organizzata attraverso il colloquio di un singolo lavoratore con un intervistatore competente che possa garantire privacy e corretta gestione della rilevazione e dell'analisi dei dati individuali e collettivi".

Si segnala che nelle **aziende di piccole dimensioni** "questo strumento garantisce l'anonimato, favorisce la partecipazione, non ostacola l'attività lavorativa e può essere utilmente adottato:

- in gruppi omogenei specifici in cui l'azione correttiva è stata poco efficace
- quando il gruppo di lavoratori ha particolari caratteristiche in relazione al genere, età, provenienza
- nei casi in cui ci siano lamentele da parte dei lavoratori di condizioni di stress e disagio al lavoro perché dà la possibilità di esprimere al meglio e descrivere le situazioni vissute
- dove già presente il medico competente e/o lo psicologo del lavoro".

Con riferimento agli esiti della sperimentazione guidata dall'Università di Verona nell'ambito del CCM "*Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato*", si indica che l'**intervista semi-strutturata**, predisposta e sperimentata nelle aziende fino a 30 lavoratori, "consente di:

- effettuare la valutazione del rischio slc coinvolgendo i lavoratori singolarmente, anche in integrazione alla sorveglianza sanitaria
- valorizzare la percezione del rischio in contesti in cui, per complessità e prossimità tra ddl e lavoratore, i confini tra professionale e personale sono meno marcati e interdipendenti
- affidare a specifiche competenze (medici e psicologi del lavoro) l'analisi del rischio e l'identificazione delle misure correttive collettive ed individuali adatte alla specifica realtà".

E questo strumento consentirà:

- "al datore di lavoro di assolvere all'obbligo periodico della valutazione del rischio stress lavoro correlato,
- all'intervistatore (medico e/o psicologo del lavoro) di acquisire i dati individuali sulla percezione dei rischi di mansione e all'interessato di elevare il livello di conoscenza, di consapevolezza, di sensibilità e di attenzione verso i possibili eventi infortunistici".

Il documento riporta il link relativo ad un convegno da cui è possibile scaricare ("atti del convegno") l'intervento "**La valutazione del rischio stress lavoro correlato nelle piccole e medie imprese**" (Perbellini/Ballottin).

Rimandiamo, infine, alla lettura integrale del documento che, dopo aver parlato di strumenti e metodi e aver riportato le varie fasi della valutazione del rischio, si sofferma anche sulla individuazione di misure correttive collettive e individuali adatte alla gestione dei nuovi fattori di rischio stress lavoro correlato.

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

CIIP - Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione, "Primo documento di consenso. Dallo stress lavoro correlato alla prevenzione dei rischi psicosociali", versione dicembre 2022, realizzato dal gruppo di lavoro composto da Antonia Ballottin (SNOP), Quintino Bardoscia, Tommaso Bellandi (SIE), Laura Bodini (CIIP), Danilo Bontadi (ANMA), Renata Borgato (Ambiente&Lavoro), Maria Pia Cancellieri, Paola Cenni, Alberto Crescentini (SIPLO), Angelo D'Errico (AIE), Priscilla Dusi (AIFOS), Claudia Fabris, Maria Frassine (AIFOS), Maria Grazia Fulco, Antonia Guglielmin (SNOP), Annalisa Lama (SIE), Michele Maisetti, Maurizio Martinelli (UNPISI), Modesto Prosperi (casa RLS Milano), Patrizia Serranti (SIE), Matteo Tripodina (AIRESPSA), Katia Razzini (UNPISI).

Licenza Creative Commons