PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2642 di venerdì 03 giugno 2011

Rischio stress: metodologie e interventi per la valutazione approfondita

Gli interventi di un convegno ad Ambiente Lavoro su stress lavoro correlato e sulla valutazione approfondita con riferimento alle principali metodologie di rilevazione. Gli errori da evitare, i costi dello stress e gli approcci corretti alla valutazione.

Bologna, 3 Giu ? Nella cornice della manifestazione " Ambiente Lavoro", che si è tenuta a Bologna dal 3 al 5 maggio 2011, Eu.Stress Management, con il patrocinio di ASP (Associazione Italiana Psicologi) e AIAS (Associazione Professionale Italiana Ambiente Sicurezza), ha organizzato il convegno "**Stress Lavoro Correlato: metodologie e interventi per la valutazione approfondita**".
Un convegno che ha affrontato i diversi strumenti adatti alla valutazione approfondita, alla raccolta delle percezioni soggettive dei lavoratori in merito alla valutazione stress lavoro-correlata (SLC).
Sono stati presentate e confrontate le principali metodologie di rilevazione (questionari, focus group e interviste semistrutturate) analizzando i "vantaggi" e "i costi" che ciascuna di esse fornisce, anche in relazione alla dimensione applicativa nei diversi contesti organizzativi.

L'intervento " **Metodologie e Strumenti per progettare valutazioni SLC**", a cura del Dott. Michele Valerio (Eupragma), inizia indicando gli obiettivi del convegno.
E lo fa riportando, ad esempio, una parte significativa delle indicazioni della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro del 17 novembre 2010: "*... Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semistrutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato. ...*"

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS21] ?#>

L'intervento opera una comparazione dei diversi strumenti di valutazione ed elenca gli **errori da evitare**:
- "non realizzare un progetto per un'analisi approfondita, ma ridurre la questione a "*basta distribuire qualche questionario*";
- utilizzare gli strumenti di rilevazione approfondita senza la giusta preparazione: normativa, consulenziale e scientifica;
- non pensare ad un giusto piano di comunicazione interna (pre– e post– analisi);
- confinare l'analisi approfondita solo ai referenti della Sicurezza, senza il coinvolgimento delle Risorse Umane e della Dirigenza;
- delegare l'analisi approfondita ai consulenti esterni, senza il coinvolgimento del DDL e della Dirigenza;
- creare aspettative non corrette ('*... l'obiettivo è vedere se ogni singolo lavoratore è stressato ...*') o non corrisposte nei lavoratori ('*... a valle dell'analisi vi presenteremo i risultati così che voi possiate suggerire le azioni di miglioramento ...*')".

Nell'intervento " **La valutazione approfondita come opportunità**", a cura del Dott. Michele Maisetti (AIAS) e con introduzione del Dott. Michele Valerio, dopo una presentazione della valutazione preliminare e della valutazione approfondita e delle conseguenze dello stress, vengono indicati i **costi dello stress in Europa e in Italia**.
Ad esempio in Italia:

- "la performance produttiva media delle imprese italiane nel 2004 (misurata dal valore aggiunto per addetto) e stata di 42.400 euro annui per addetto, con un margine operativo lordo del 41,4 % (ISTAT);
- le microimprese, che occupano meno di dieci addetti, sono il 95 per cento dei 4,5 milioni di imprese italiane e occupano circa il 48% dei dipendenti (ISTAT);
- le perdite delle PMI a causa dell'assenteismo dei dipendenti sono circa 78 mila euro annui per azienda (ricerca Avaya, 2008);
- il 65% dei lavoratori di grandi imprese (> 1000 dip.) presenta livelli di stress elevati, contro il 54% di quelli appartenenti alle PMI (ricerca Regus, 2009)".

Riguardo alla Valutazione Rischio Stress (VRS) il relatore riporta i **presupposti per un approccio utile, efficace e prospettico**:
- "la VRS deve essere un investimento, non un costo, soprattutto per le PMI, ma anche per le grandi aziende;
- le microimprese con meno di dieci lavoratori, in generale, sono quelle che hanno maggiori necessità e minori disponibilità economiche;
- la VRS deve permettere un ROI (return on investment, ndr) a breve termine;
- per raggiungere buoni risultati è necessario garantire l'efficacia dell'intervento;
- è necessaria una metodologia generale applicabile in qualsiasi azienda di qualsiasi grandezza;
- i datori di lavoro devono essere in grado di valutare la validità e l'efficacia di eventuali proposte consulenziali in modo da ridurre la possibilità di trovarsi nelle mani solamente 'pezzi di carta' inutili".
In questo senso sono riportate **due tipologie di approccio**:
- una riposta passiva: "risposta ai termini di legge attraverso la logica dello 'spendere il meno possibile' per togliersi il pensiero con poco sforzo". Si ha un adesione ai livelli minimali di valutazione (valutazione oggettiva);
- una strategia attiva e utile: "integrare strategie migliorative affinché la valutazione dello stress diventi un'opportunità per l'ottimizzazione aziendale". In questo caso la VRS diventa un reale supporto strategico e decisionale (valutazione approfondita).

Infine ricordiamo che accanto alla "discussione teorica" si sono anche affrontati dei *case studies*. Ad esempio nell'intervento "**La valutazione Stress Lavoro-Correlato in una Pubblica Amministrazione: il caso ARPA Emilia Romagna**", a cura della Dott.ssa Maria Grazia Marchesiello (ARPA).

Nell'intervento viene affrontato l'iter di un **progetto** con individuazione di tre aree omogenee (attività laboratoristiche, attività sul territorio e attività d'ufficio) e con una valutazione non solo oggettiva "a tavolino", bensì:
- oggettiva (questionario e valutazione on-line DdL);
- individuale (questionario individuale);
- soggettiva (Focus Group).
Il progetto di valutazione ha riguardato 122 persone su un totale di 1037 lavoratori (11,7% della popolazione di ARPA).

L'intervento si conclude ricordando che "la scelta fatta di effettuare la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato direttamente in modo approfondito ha consentito:
- da un lato di chiarire in partenza alcuni possibili fraintendimenti 'terminologici';
- dall'altro di confermare alcuni punti di criticità, arricchendo l'organizzazione di un ulteriore punto di osservazione di se stessa".

Gli**interventi** al convegno:

"**La valutazione approfondita come opportunità**", intervento del Dott. Michele Maisetti (AIAS) con introduzione del Dott. Michele Valerio
- Versione PDF (formato PDF, 2.36 MB);
- Versione Audio

"**Metodologie e Strumenti per progettare valutazioni SLC**", Intervento del Dott. Michele Valerio (Eupragma)
- Versione PDF (formato PDF, 917 kB);
- Versione Audio

"**La valutazione Stress Lavoro-Correlato in una Pubblica Amministrazione: il caso ARPA Emilia Romagna**", intervento della Dott.ssa Maria Grazia Marchesiello (ARPA)
- Versione PDF (formato PDF, 7.45 MB);
- Versione Audio

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it