PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 25 - numero 5494 di Martedì 31 ottobre 2023

Rischio stress nel settore sanitario: focus group e possibili interventi

Un documento Inail presenta un modulo contestualizzato al settore sanitario per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Il focus group e i possibili interventi per le aree relative al contenuto e al contesto del lavoro.

Roma, 31 Ott ? Come ricordato nel documento Inail " La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Modulo contestualizzato al settore sanitario" nelle strutture sanitarie e tra gli operatori è stata più volte rilevata una maggiore esposizione al rischio stress". E per questo motivo il Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale (Dimeila) ha intrapreso un'attività di ricerca per approfondire le aree specifiche di rischio psicosociale presenti nel settore con il fine di fornire, attraverso la pubblicazione, un modulo integrativo con strumenti di valutazione contestualizzati a tale ambito.

Dopo aver già presentato il documento ed aver fornito informazioni sulla lista di controllo, ci soffermiamo oggi sullo strumento del **focus group** e su alcune indicazioni che emergono dalle schede presentate nella pubblicazione.

Ricordiamo che se le modalità utilizzate per la valutazione del rischio stress possono essere diverse (questionari, focus group, interviste semistrutturate, ...), il **focus group** (un'intervista rivolta ad un gruppo omogeneo di persone) risulta essere uno strumento che si caratterizza per la capacità, in un confronto diretto con gli operatori, di far emergere opinioni, criticità e spunti di miglioramento.

Il percorso metodologico proposto nella pubblicazione identifica la tecnica del focus group quale "tecnica utile a favorire l'individuazione di interventi correttivi specifici sulla base delle criticità emerse attraverso un approccio partecipativo (Inail, 2017)". E a tal proposito "sono state sviluppate delle '**Schede di supporto** alla conduzione del focus group per l'approfondimento dei risultati della valutazione del rischio (sia preliminare che approfondita) e la proposta di azioni di intervento'". Schede che hanno l'obiettivo di "guidare la raccolta delle informazioni attraverso il coinvolgimento diretto dei lavoratori per approfondire ed integrare i risultati emersi al fine di individuare le azioni di correzione/miglioramento e prevenzione più adeguate". E che sono corredate anche da sezioni specifiche per favorire un approfondimento sugli aspetti critici connessi ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro determinati dalla precedente emergenza Covid-19 e che possono essere utili oggi per comprendere anche come migliorare in futuro la risposta a eventuali altre emergenze sanitarie.

L'articolo si sofferma sui seguenti argomenti:

- L'importanza dei focus group e la loro conduzione
- Rischio stress e sanità: area "Contenuto del lavoro" e possibili interventi
- Rischio stress e sanità: area "Contesto del lavoro" e possibili interventi

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

L'importanza dei focus group e la loro conduzione

Riguardo agli strumenti integrativi offerti nel " Modulo contestualizzato" ci soffermiamo in particolare sull'**appendice 5** "**Scheda di supporto alla conduzione del focus group per l'approfondimento dei risultati della valutazione preliminare e la proposta di azioni di intervento**"

La scheda permette di approfondire "alcuni aspetti utili all'individuazione delle misure e azioni di correzione/miglioramento e prevenzione più adeguate" e anche di raccogliere approfondimenti e aggiornamenti sui potenziali rischi emergenti a seguito dell'emergenza Covid-19. La compilazione "è a cura del moderatore che dovrà guidare la discussione dei partecipanti e tradurre i loro contributi in proposte operative".

Come indicato sopra, la tecnica del focus group può costituire "uno strumento utile per le aziende sanitarie qualora si ritenga necessario **approfondire i risultati emersi dalla valutazione del rischio**, al fine di favorire l'individuazione degli interventi di gestione. Grazie al coinvolgimento diretto dei lavoratori previsto da tale tecnica, è possibile raccogliere sia ulteriori informazioni relative agli aspetti di organizzazione del lavoro che eventuali proposte di miglioramento e di risoluzione delle criticità riscontrate".

E' poi opportuno che il focus group sia condotto da un componente del Gruppo di gestione della valutazione "in quanto il conduttore deve essere a conoscenza in modo dettagliato di tutti i passaggi implementati nel processo di valutazione del rischio, in particolare, sia rispetto ai risultati emersi che agli aspetti specifici dell'organizzazione del lavoro risultati critici". In ogni caso quanto emerso dal focus group "sarà poi analizzato nel dettaglio dal Gruppo di gestione al completo, al fine di valutare se le eventuali proposte migliorative/correttive possano concretamente essere prese in considerazione sulla base di alcuni criteri, quali la fattibilità e la specificità rispetto al problema riscontrato, la priorità di implementazione, la disponibilità di risorse e le tempistiche per l'attuazione".

Rischio stress e sanità: area "Contenuto del lavoro" e possibili interventi

Nel documento è riportata poi una **lista**, non esaustiva, di aree di intervento specifiche anche in relazione ai cambiamenti in atto a seguito dell'emergenza pandemica, nell'obiettivo di stimolare, anche per future emergenze sanitarie, "la riflessione sugli elementi chiave da considerare nella **valutazione e gestione dei potenziali rischi** emersi come conseguenza della pandemia Covid-19". Le aree di intervento sono poi corredate "da proposte di **azioni correttive/migliorative** utili ad affrontare i rischi. La lista dei possibili interventi ha in ogni caso carattere indicativo e non vuole essere esaustiva, in quanto ogni realtà organizzativa presenta le proprie peculiarità e specificità".

Riprendiamo dalla Tabella 12 del documento alcuni **esempi di possibili interventi** per le dimensioni dell'area "**Contenuto del lavoro**" (ambiente ed attrezzature di lavoro, pianificazione dei compiti, carico/ritmo di lavoro, orario di lavoro).

Ad esempio, in relazione alla **pianificazione dei compiti**:

- "Riorganizzare le attività in termini di carico del lavoro, tempi e risorse

- Adeguamento delle attrezzature e strumentazioni presenti o dei tempi di esecuzione del compito
- Rotazione, implementazione della mansione
- Ricognizione di documenti che descrivano eventuali cambiamenti intercorsi nelle procedure, processi e flussi di lavoro relativi a specifiche attività
- Ricognizione e divulgazione chiara degli eventuali cambiamenti intercorsi nelle procedure, ruoli e compiti assegnati a ciascun lavoratore
- Formazione sulle skills e procedure propedeutiche anche per poter fronteggiare la pandemia Covid-19".

Vediamo anche alcuni possibili interventi (gli esempi sono indicativi) in merito al **carico/ritmo di lavoro**:

- "Predisposizione di incontri/momenti di confronto sulle necessità lavorative insorte anche in seguito all'emergenza Covid-19
- Interventi sui tempi o sulle variazioni dei carichi anche implementando l'autonomia del lavoratore nell'esecuzione dei compiti
- Identificazioni di attività secondarie da effettuare nei tempi di inattività, anche su proposta dei lavoratori in linea con le esigenze aziendali in emergenza
- Possibilità di rotazione del personale o inserimento di pause durante il turno
- Migliorare la pianificazione dei compiti e se possibile implementare l'autonomia del lavoratore
- Inserimento pause durante il turno di lavoro
- Revisione e ridistribuzione dei carichi di lavoro in funzione delle competenze individuali e anche delle necessità imposte dall'emergenza Covid-19
- Effettuare un'attenta valutazione delle situazioni di sovraccarico lavorativo determinate dall'emergenza Covid-19 per individuare soluzione/interventi da attuare
- Identificazione delle responsabilità, formazione e comunicazione
- Stabilire in maniera chiara e condivisa le fasce orarie in cui i lavoratori in smart-working sono disponibili, garantendo il diritto alla disconnessione".

E riguardo all'**orario di lavoro**:

- "Ricognizione e divulgazione chiara degli eventuali cambiamenti intercorsi nelle procedure, ruoli e compiti assegnati a ciascun lavoratore
- Possibilità di avvalersi di misure di reclutamento emergenziale del personale sanitario per consentire il potenziamento dei presidi sanitari
- Programmazione dell'orario di lavoro per conciliazione vita/lavoro, dove possibile implementare flessibilità
- Programmazione orario di lavoro e comunicazione ai lavoratori
- Limitare il più possibile variazioni, corretta pianificazione dei compiti
- Implementazione del sistema informativo e partecipativo dei lavoratori coinvolti
- Favorire una migliore organizzazione dei turni di lavoro, al fine di consentire un maggior riposo e garantire il recupero del lavoratore".

Ricordo che nel documento è presente anche la vera e propria "**scheda di supporto**" compilabile per la conduzione del focus group sulla base dei risultati della valutazione preliminare.

Ne riportiamo uno stralcio con riferimento alla sezione relativa alla ricognizione dei gruppi omogenei coinvolti:

LA SCHEDA DI SUPPORTO PER LA CONDUZIONE DEL FOCUS GROUP SULLA BASE DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

SEZIONE I - RICOGNIZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI COINVOLTI E DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Nome azienda: _____

Gruppi omogenei coinvolti nel focus group	Numerosità

Rischio stress e sanità: area "Contesto del lavoro" e possibili interventi

Veniamo, infine, alla tabella 13 che contiene alcuni **esempi di possibili interventi** per le dimensioni dell'area "**Contesto del lavoro**" (funzione e cultura organizzativa, ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, interfaccia casa/lavoro).

Ad esempio, riguardo alla **funzione e cultura organizzativa**:

- "Individuazione di momenti e strumenti che agevolino il livello di conoscenza dell'organigramma aziendale e verifica congruità con la realtà
- Ricognizione di documenti che descrivano procedure, processi e flussi di lavoro e diffusione ai lavoratori
- Individuazione di momenti e strumenti (mail aziendale, circolari, intranet, etc.) che agevolino il processo di diffusione
- Comunicazione interna in precisi periodi dell'anno o verifica obiettivi
- Individuazione chiara delle responsabilità, procedure, processi e relative risorse
- Programmazione di incontri/momenti di confronto tra i lavoratori e i loro dirigenti
- Oltre alla formazione obbligatoria, prevedere corsi di formazione trasversali in linea con gli obiettivi aziendali accessibili a tutti i lavoratori
- Adozione del codice di comportamento da parte del DL il quale affida l'applicazione ai dirigenti e indica le procedure che i lavoratori possono adottare
- Individuazione di una persona o ufficio competente e di fiducia e ne dà la massima divulgazione
- Formazione ai nuovi arrivati sulle skills necessarie anche per poter fronteggiare adeguatamente la pandemia Covid-19
- Predisposizione di incontri/momenti di confronto sulle necessità lavorative insorte anche in seguito all'emergenza Covid-19
- Fornire ai lavoratori aggiornamenti precisi e puntuali su ciò che sta accadendo (es. procedure) e sulle misure implementate".

Ci soffermiamo anche sull'**autonomia decisionale e controllo**:

- "Implementazione della conoscenza da parte dei lavoratori del ciclo produttivo e delle risorse presenti

- Valorizzare l'esperienza di ogni lavoratore e implementare l'autonomia
- Implementazione del sistema informativo anche in merito alle motivazioni delle decisioni prese, che limiti eventuali resistenze agite dai lavoratori
- Programmazione di incontri/momenti di confronto tra i lavoratori e i loro dirigenti
- Condivisione dei protocolli, procedure e criteri di valutazione del lavoro svolto dai singoli lavoratori
- Predisposizione di incontri/momenti di confronto sulle necessità lavorative insorte anche in seguito all'emergenza Covid-19
- Formazione del dirigente in merito al codice etico e sua applicazione anche con l'ausilio di un suo referente interno
- Il dirigente si preoccupa della gestione dei conflitti e attiva le procedure di contenimento/contrasto
- Presenza di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori
- Introduzione di una policy aziendale che assicuri allo staff adeguata protezione e che contribuisca ad inibire forme di discriminazione e violenza".

Rimandiamo in conclusione alla lettura integrale del documento che riporta altri possibili interventi e che in merito al focus group si sofferma anche sulla conduzione del focus group per l'approfondimento dei risultati della valutazione approfondita e la proposta di azioni di intervento (Appendice 6).

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Inail, Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, " La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Modulo contestualizzato al settore sanitario", a cura di Cristina Di Tecco, Monica Ghelli, Matteo Ronchetti, Benedetta Persechino e Sergio Iavicoli (Inail, Dimeila) e Ivan Marzocchi (Facoltà di Medicina e Psicologia, Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma), Collana Ricerche, edizione 2022 (formato PDF, 1.76 MB).

Vai all'area riservata agli abbonati dedicata a " Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato: un modulo per il settore sanitario".

Licenza Creative Commons