

Un approccio integrato per gestire l'invecchiamento dei lavoratori

Un ebook su invecchiamento e lavoro della Consulta CIIP si sofferma su una proposta di approccio integrato per la gestione dell'invecchiamento del personale in sanità. Le situazioni lavorative, l'assegnazione dei compiti e le soluzioni integrate.

Milano, 2 Set ? Spesso le migliori strategie per affrontare la prevenzione di alcuni rischi, ad esempio i rischi psicosociali, passano attraverso degli "**approcci integrati**", multidisciplinari, capaci di combinare adeguatamente vari indicatori e vari aspetti per rendere la prevenzione più efficace e tutelare meglio la salute e la sicurezza dei lavoratori.

A parlare di "**approccio integrato**", con riferimento, in questo caso, alla gestione dell'**invecchiamento della forza lavoro**, è un contributo pubblicato nel "Aging E-book, il Libro d'argento su invecchiamento e lavoro" della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione (CIIP). Un e-book nato in relazione alla campagna europea "Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età" (2016?2017), ma ancora assolutamente utile per affrontare un tema, quello dell'invecchiamento della forza lavoro, che risulta quanto mai attuale.

Il contributo ? dal titolo "**Proposta di approccio integrato**" e a cura di Olga Menoni, Tiziana Vai, Donatella Talini e Carlo Nava ? si sofferma in particolare sulla **gestione dell'invecchiamento del personale in sanità** (trattata nella seconda parte dell'e-book) con particolare riferimento ai rischi psicosociali e a quelli connessi alle patologie muscolo-scheletriche.

Per presentare il contributo l'articolo si sofferma sui seguenti argomenti:

- Invecchiamento della forza lavoro: le situazioni lavorative più difficili
- Invecchiamento della forza lavoro: gestione della sicurezza e compiti lavorativi
- Invecchiamento della forza lavoro: la ricerca di soluzioni integrate

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0960] ?#>

Invecchiamento della forza lavoro: le situazioni lavorative più difficili

Il contributo ricorda che, come evidenziato anche nella prima parte dell'e-book, "le **situazioni lavorative più difficili** da sostenere negli operatori sanitari con l' avanzare dell'età sono (Barbini N.-2003):

- Effettuare sforzi fisici importanti (69%)
- Restare a lungo in piedi (59,5%)

- Assumere o mantenere posture scomode (57,1%)
- Essere sottoposti a pressioni temporali (35,7%)
- Essere interrotti nel proprio lavoro (28,6%)
- Fare più cose contemporaneamente (26,2%)".

E la **professione sanitaria** in generale, e in particolare l'attività dell'infermiere, presenta generalmente "alcune specificità: le attività comportano movimentazione manuale dei pazienti, posture incongrue e fisse, prolungata e fissa stazione eretta, lavoro a turni e in orario notturno, in un contesto ad alta intensità emotiva dove lo stress e il deterioramento della capacità lavorativa sono sempre in agguato". E questo vale anche "per l'operatore socio-sanitario, inserito progressivamente in un ampio spettro di attività, sia ospedaliere che domiciliari".

In particolare ? continuano gli autori - la difficoltà maggiore inerente l' invecchiamento attivo in sanità "riguarda la prevenzione/aggravamento di patologie in particolare muscolo-scheletriche nonché la gestione di turni e carichi lavorativi". E si ricorda che vari altri elementi e problematiche psicosociali di rilievo sono poi riportate nel capitolo dell'e-book "*Il rischio psicosociale in Sanità*".

Invecchiamento della forza lavoro: gestione della sicurezza e compiti lavorativi

Il contributo sottolinea che in vari Stati europei è stata messa in atto una "**reale gestione della sicurezza**" anche degli operatori meno giovani tramite una condivisa ? a diversi livelli dirigenziali ? **strategia preventiva**".

E si segnala anche che una revisione sistematica degli interventi preventivi sul rischio da sovraccarico biomeccanico in questo settore ha rilevato che "gli interventi basati solamente sulle tecniche di addestramento ? ovvero formazione - hanno avuto un effetto scarso sulle pratiche di lavoro e sui tassi degli infortuni".

In particolare, nell'ottica di una strategia preventiva, per pianificare e organizzare un buon **programma di assegnazione di compiti lavorativi** "dovrebbero essere considerati i "seguenti aspetti:

1. **Analisi dell'organizzazione del lavoro per i diversi profili professionali**, preferibilmente suddividendo i diversi compiti. Il Medico Competente dovrebbe essere coinvolto nella definizione dei compiti lavorativi e dei rischi correlati e negli eventuali programmi personalizzati che si possono rendere necessari nel caso di lavoratori con limitazioni/ prescrizioni". Anche in questo caso si rimanda alla lettura del capitolo dell'ebook dedicato alla sorveglianza sanitaria;
2. **Fornitura di attrezzature appropriate** (e scelte sulla base dell'analisi del rischio per identificare diverse priorità di intervento): le attrezzature dovrebbero essere disponibili prima dell'addestramento/formazione dei lavoratori;
3. **Prevenzione ambientale** (es: spazi adeguati all'utilizzo di attrezzature o alla movimentazione di letti/barelle)
4. **Addestramento e formazione dei lavoratori** ? come indicato dal TR ISO 12296: l'istituzione di un ruolo per supportare i lavoratori per attuare la buona prassi ha dimostrato un beneficio in termine di riduzione di disturbi muscoloscheletrici, es. ergo-coach/ peer leader (differenti denominazioni per identificare una figura che, a partire dall'Olanda, si sta inserendo in differenti stati europei ed è nota anche negli Stati Uniti-con l'obiettivo di formare i lavoratori al corretto utilizzo delle attrezzature fornite).
5. I **lavoratori** ed i **preposti dovrebbero collaborare** per implementare le buone prassi (sempre qualora i punti precedentemente citati fossero già attivati) e per verificare l'efficacia del reale utilizzo delle attrezzature fornite".

Un'adeguata strategia di gestione dei rischi dovrebbe essere in grado "per tutti i soggetti 'ipersuscettibili' di innescare una **reale**

promozione della gestione dell'età sul lavoro in ambito sanitario nonché di indurre un miglioramento della qualità dell'assistenza erogata". E il presupposto necessario è "la volontà/possibilità della gestione dell'età del personale a tutti i livelli dirigenziali (compresi quelli per la gestione delle risorse umane) per la promozione di un invecchiamento attivo".

Invecchiamento della forza lavoro: la ricerca di soluzioni integrate

In definitiva, nell'ottica della **promozione dell'invecchiamento attivo**, è "assolutamente necessario, come per altri settori lavorativi, ricercare **soluzioni integrate**, ad esempio:

- **migliorare l'adattamento dell'ambiente di lavoro**, (ad es. migliorare ed implementare corrette procedure lavorative, gestire oculatamente l'organizzazione dei turni, valutare lo stato di manutenzione e vetustà delle attrezzature, l'illuminazione, gli spazi di lavoro e lo stato dei pavimenti) e del contenuto della mansione per i lavoratori anziani, soprattutto quelli con limitazioni funzionali o disturbi mentali, anche tramite programmi di lavoro personalizzati, (ad es. aumentare il lavoro in squadra, ridurre la movimentazione dei carichi, ridurre/evitare il lavoro in pronto soccorso o in sala operatoria nonché il lavoro a turni, etc.);
- **monitorare la work ability dei lavoratori** (anziani e non), tramite gli strumenti opportuni (questionario di Ilmarinen nella versione italiana di Costa) al fine del suo mantenimento/miglioramento mediante interventi di promozione della salute (soprattutto su abitudine al fumo, alimentazione e attività fisica);
- **favorire l'accesso ai prepensionamenti per disabilità**, strategia poco utilizzata nel nostro Paese, anche in relazione alla crisi economica che ormai da parecchi anni sta mettendo in difficoltà le politiche economiche nazionali;
- **favorire l'accesso a indennità di disoccupazione** e aumentarne la durata per i lavoratori anziani non sufficientemente disabili da ottenere un prepensionamento, ma diventati non idonei alla propria mansione e non collocabili in un'altra;
- favorire l'anticipazione del pensionamento per i **lavoratori addetti ai turni notturni**, allargando le maglie della norma sui lavori usuranti".

In buona sostanza ? concludono gli autori ? occorrono "precise **strategie di age management**, sostenute a livello direzionale, atte a contenere il più possibile gli effetti negativi del quadro generale" e "a valorizzare le competenze che incrementano in quantità e qualità con l'acquisizione dell'esperienza lavorativa, impiegandole come risorse preziose all'interno del sistema".

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

CIIP, " [Aging E-book, il Libro d'argento su invecchiamento e lavoro](#)" (formato PDF, 2.0 MB).

[Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro sulle differenze di genere, età, cultura](#)



Licenza Creative Commons

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it