

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4316 di Martedì 25 settembre 2018

L'importanza del benessere mentale nella promozione della salute

Un intervento si sofferma sulle differenze nei programmi di promozione della salute nelle varie agenzie europee e internazionali. Gli obiettivi, i programmi e le linee guida di WHO, OWHC, ILO e NICE. L'importanza del benessere mentale.

Milano, 25 Set ? Come indicato dal Network Europeo per la promozione della salute nei luoghi di lavoro nella **Dichiarazione di Lussemburgo** (1997 ? 2007), la **promozione della salute nei luoghi di lavoro** (WHP) 'è lo sforzo congiunto dei datori di lavoro, lavoratori e società per migliorare la salute e il benessere dei lavoratori'.

E tutto questo può essere raggiunto attraverso la combinazione dei seguenti elementi:

- *'miglioramento dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro*
- *promozione della partecipazione attiva*
- *incoraggiamento dello sviluppo personale'.*

Partendo da queste dichiarazioni ci sono, tuttavia, molte "differenze nel modo di concepire la Workplace Health Promotion" tra le diverse agenzie nazionali e internazionali che se ne occupano. Ad esempio "un maggiore peso è per esempio dato dal WHO agli stili di vita nocivi rispetto al **benessere mentale**, al contrario di altre, come ILO, OWHC, EUOSHA, NICE, in cui il benessere mentale è un elemento centrale".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0140] ?#>

A parlare in questi termini di promozione della salute, di benessere mentale e delle differenze tra le varie agenzie è un intervento - al seminario "Lavoro che cambia: cambia la prevenzione?" (Milano, 6 aprile 2018) ? dal titolo "**Benessere e conciliazione casa-lavoro nei programmi di Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro**" e a cura di Angelo d'Errico (Servizio Sovrazonale di Epidemiologia ASL Torino 3).

La promozione della salute tra WHO e CWH

La relazione riporta innanzitutto il programma della Work Health Promotion del WHO (**World Health Organization** ? Organizzazione mondiale della sanità) che prevede lo sviluppo di buone pratiche in 6 aree tematiche:

- promozione di una corretta alimentazione;
- contrasto al fumo di tabacco;

- promozione dell'attività fisica;
- promozione di sicurezza stradale e mobilità sostenibile;
- contrasto all'abuso di alcool e alle altre dipendenze;
- promozione del benessere lavorativo e della conciliazione casa-lavoro.

E riporta poi, sempre in tema di promozione della salute nei luoghi di lavoro, i quattro elementi della **Comprehensive Workplace Health** - CWH (Ontario Workplace Health Coalition OWHC):

- **Occupational Health and Safety:** ridurre infortuni sul lavoro, malattie professionali e disabilità da lavoro controllando l'ambiente fisico e i processi di lavoro. Include la prevenzione di fattori come qualità dell'aria, rischi fisici, chimici e biologici, e violenza;
- **Health and Lifestyle Practices:** creare un ambiente che incoraggi l'adozione di stili di vita favorevoli per la salute, soprattutto relativi a dieta, attività fisica e fumo;
- **Organizational Culture:** favorire lo sviluppo di un ambiente a supporto delle persone, dove i lavoratori partecipino attivamente e siano autonomi. Questa azione è focalizzata sui fattori che influenzano le relazioni tra le persone, il loro lavoro e la loro organizzazione;
- **Organizational Social Responsibility:** Partecipare alla vita della comunità per migliorare la salute dei lavoratori, delle loro famiglie e degli altri membri. Include l'essere sensibili alla salvaguardia dell'ambiente e al controllo degli inquinanti, il raccogliere denaro per scopi caritatevoli e permettere il volontariato durante l'orario di lavoro".

Gli obiettivi secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro

Nelle slide sono poi presenti gli obiettivi della Workplace Health Promotion secondo l'**International Labour Office** (l'Ufficio internazionale del Lavoro della Organizzazione internazionale del lavoro ? ILO).

Secondo la ILO la promozione della salute nei luoghi di lavoro contribuisce a:

- Miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro;
- Dialogo sociale e partecipazione attiva dei partner sociali nel miglioramento delle condizioni nel luogo di lavoro;
- Promozione della salute tra tutti i lavoratori, le loro famiglie e le loro comunità;
- Incoraggiamento allo sviluppo personale e del benessere mentale mettendo in grado i lavoratori a raggiungere un livello più alto di autodeterminazione sulla salute e il suo miglioramento".

Nella relazione sono poi ricordate, riguardo alle esposizioni psicosociali con effetti sulla salute mentale, le "robuste associazioni in letteratura" per esposizione, ad esempio, a: alti conflitti casa-lavoro, bassa giustizia organizzativa, insicurezza lavorativa, orari di lavoro (lunghi orari, lavoro notturno), ...

La promozione della salute nel Regno Unito

Veniamo poi alle Linee guida per migliorare la Work Health Promotion secondo il National Institute for Health and Care Excellence (NICE) nel Regno Unito.

Le linee guida sono articolate sui seguenti ambiti:

- "Organisational commitment;
- Physical work environment;
- Mental wellbeing at work;

- Fairness and justice;
- Participation and trust;
- Senior leadership;
- Role of line managers;
- Leadership style of line managers;
- Training;
- Job design;
- Monitoring and evaluation".

E riguardo al "**mental wellbeing at work**", al benessere mentale nei luoghi di lavoro, nelle linee guida si suggerisce di:

- "Creare un ambiente supportivo che permetta ai lavoratori di partecipare alla protezione e al miglioramento della loro salute e del loro benessere;
- Sviluppare regole che supportino nell'organizzazione una cultura di rispetto per la conciliazione casa-lavoro;
- Per il controllo dello stress, ci si può riferire ai principi dell'HSE su "Management Standards for work related stress", che coprono 6 aspetti del lavoro e le procedure per valutarli e gestirli".

Riguardo invece alla "**organisational commitment**" si indica di

- "Fare della tutela della salute e del benessere dei lavoratori la priorità per il top management;
- Assicurarsi che tutti i manager nell'organizzazione, inclusi i direttori e i membri del CDA, si impegnino a tutelare la salute e il benessere dei lavoratori;
- Arruolare manager che abbiano caratteristiche di leadership tali da migliorare la salute e il benessere dei lavoratori, tra cui essere aperti e disponibili, e incoraggiare nuove idee;
- Assicurarsi che le regole sulla salute e benessere siano incluse in ogni programma di formazione, addestramento e sviluppo per il nuovo personale;
- Guardare alla salute e alla sicurezza come parte della cultura di un datore di lavoro che si prende cura dei dipendenti, e non solo come un obbligo di legge;
- Evitare procedure aggressive di ritorno al lavoro che possono incoraggiare il presentismo, dato che il ritorno al lavoro dopo una malattia non implica necessariamente che la salute e il benessere dei lavoratori sia migliorato".

Infine in relazione al "**role of line managers**" si consiglia di:

- "Riconoscere e supportare il ruolo chiave dei supervisori di linea come rappresentanti dell'organizzazione, cercare i loro suggerimenti su problemi di gestione del personale;
- "Riconoscere ai supervisori di linea un ruolo importante nella protezione e nel miglioramento della salute e del benessere dei lavoratori, per mezzo del loro coinvolgimento nel disegnare le mansioni, nel riempirle con personale e nel valutarne la performance;
- Dare ai supervisori di linea tempo, formazione e risorse adeguate per assicurarsi che essi bilancino gli obiettivi dell'organizzazione con la salute e il benessere dei lavoratori;
- Far sì che i supervisori adottino un tipo positivo di leadership, che includa: incoraggiare nuove idee e esplorare nuovi modi per svolgere il lavoro; offrire aiuto e incoraggiamento ai lavoratori, agendo come un mentore o un allenatore; diventare modelli di ruolo di cui i lavoratori hanno fiducia e rispetto; consultare quotidianamente i lavoratori su problemi e procedure; riconoscere e apprezzare la buona performance dei lavoratori".

In definitiva, dopo aver riscontrato alcune differenze nel modo di concepire la Workplace Health Promotion riguardo all'importanza data al **benessere mentale**, il relatore conclude che si ritiene importante "**enfaticamente questa componente della WHP che, almeno in Italia, appare un po' negletta**".

Tuttavia la necessità di "un impegno convinto del management nell'implementazione di programmi di WHP per il miglioramento del benessere mentale è comunque in contrasto con la scarsa diffusione nelle aziende italiane dei programmi di prevenzione dello stress lavoro-correlato". E inoltre, senza "un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nel ridisegno dell'organizzazione e nella prevenzione dei rischi, soprattutto psicosociali, anche la loro partecipazione ai programmi di promozione della salute e di adozione di stili di vita sani risulterà probabilmente ridotta, come suggerito da alcuni studi".

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

" [Benessere e conciliazione casa-lavoro nei programmi di Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro](#)" a cura di Angelo d'Errico (Servizio Sovrazonale di Epidemiologia ASL Torino 3), intervento al seminario "Lavoro che cambia: cambia la prevenzione?" (formato PDF, 132 kB).



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

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

www.puntosicuro.it