PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3647 di mercoledì 28 ottobre 2015

Rischio stress: azioni innovative di benessere organizzativo

L'efficacia delle azioni formative nell'ambito della valutazione del rischio stress lavoro correlato: le azioni innovative di benessere organizzativo e l'area formazione professionale. Di Manuela Rossini.

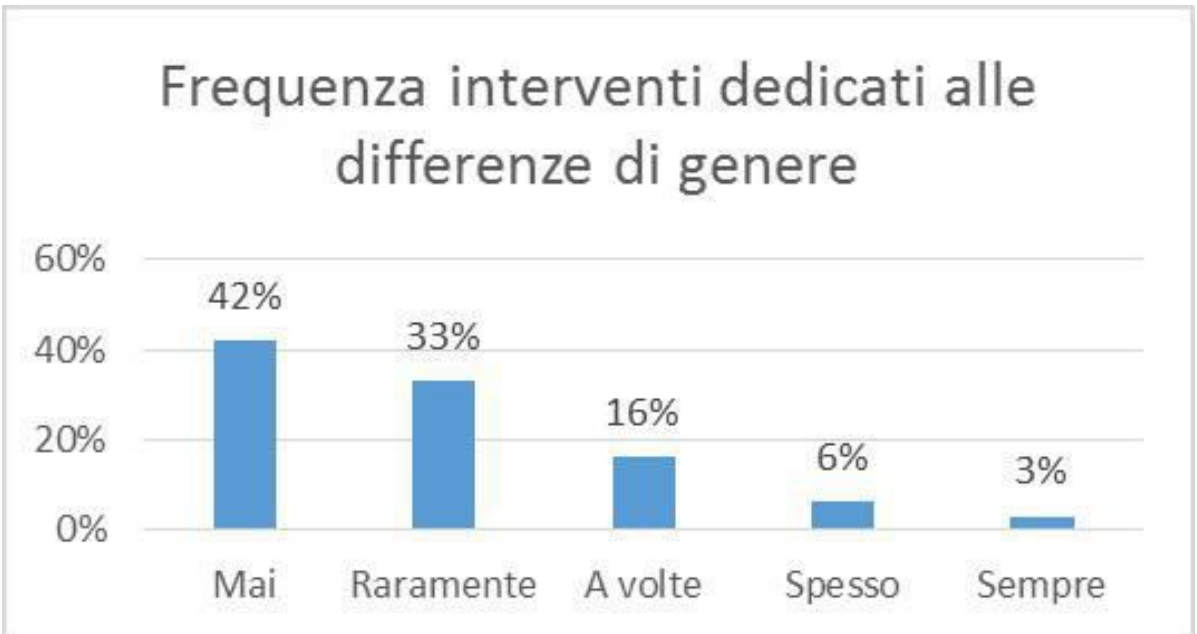
Pubblichiamo l'ultima parte del contributo di Manuela Rossini, Psicologa del Lavoro e delle Organizzazioni, che analizza i risultati di un questionario AiFOS sul stress lavoro correlato, che aveva come obiettivo quello di verificare l'efficacia delle azioni formative e informative nell'ambito della valutazione e gestione del rischio.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD084] ?#>

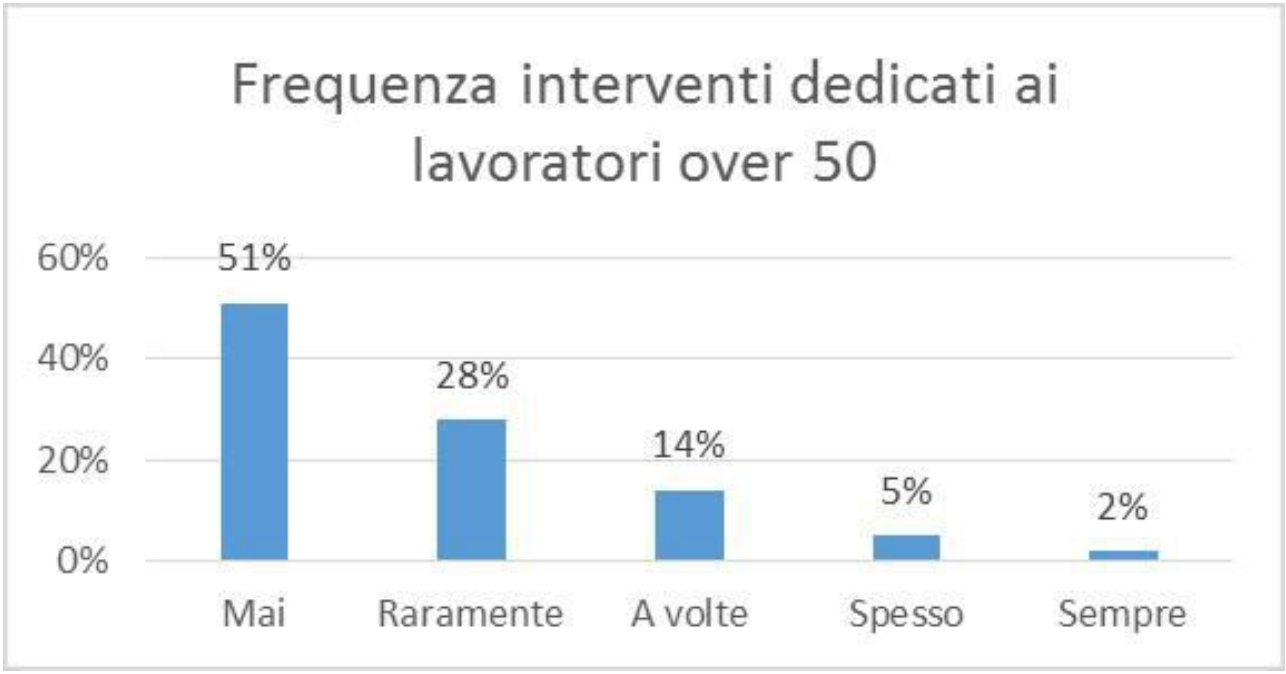
Risultati ed evidenze emerse dal questionario AiFOS stress lavoro correlato
Leggi la prima parte: Come viene gestito il rischio stress nelle aziende?
Leggi la seconda parte: Valutazione del rischio stress: azioni successive

Area Azioni Innovative di Benessere Organizzativo
L'area azioni innovative di benessere organizzativo possono essere osservate nel loro insieme. Come introdotto dal precedente item, non esistono, se non in modalità isolata, forme di promozione del benessere dei lavoratori legate alla sicurezza, nonostante le normative rimandino alle differenze di genere, età e nazionalità. Di seguito i grafici chiarificatori.

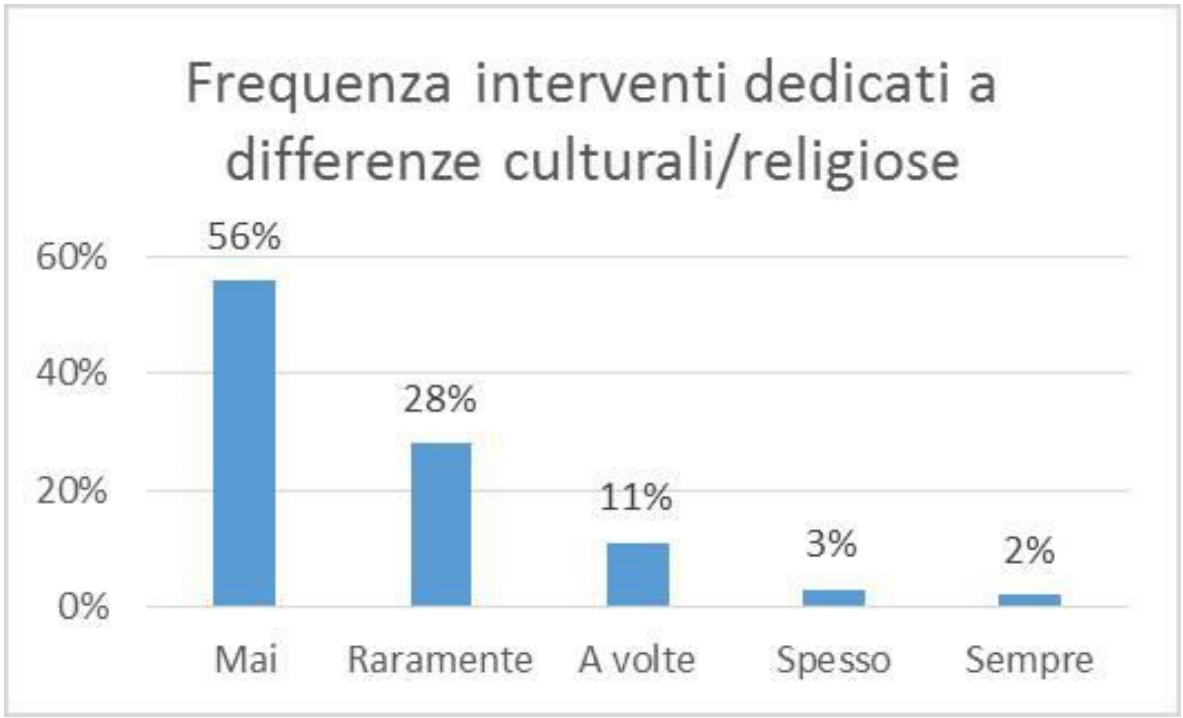
ITEM: Con che frequenza ha riscontrato interventi di promozione del benessere psicofisico dedicato alle differenze di genere?



ITEM: Con che frequenza ha riscontrato interventi di promozione del benessere psicofisico dedicato ai lavoratori over50?



ITEM: Con che frequenza ha riscontrato interventi di promozione del benessere psicofisico dedicato alle differenze culturali/religiose?



ITEM: Con che frequenza ha riscontrato interventi volti a migliorare l'equilibrio fra vita personale e professionale?



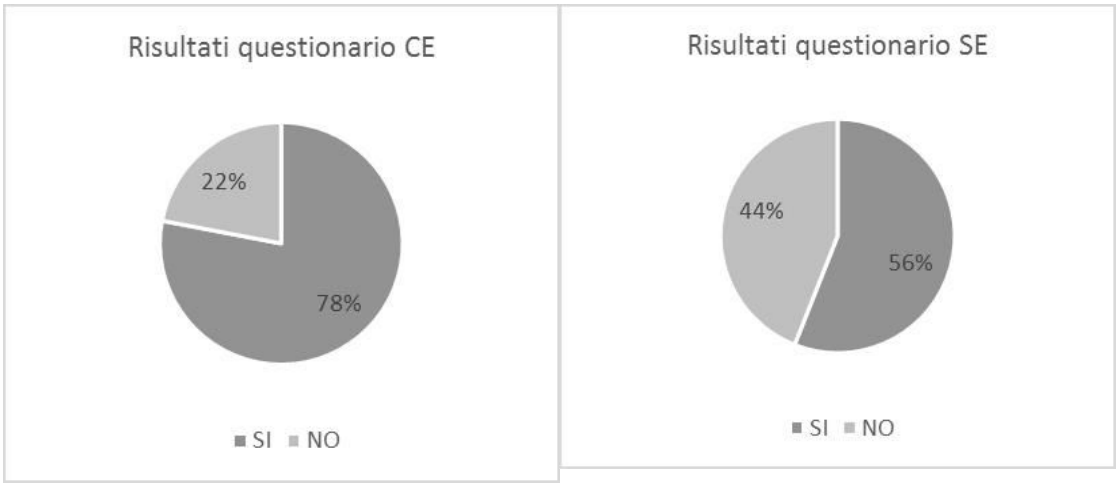
Area Formazione Professionale

ITEM: Nel suo percorso formativo, così come definito dagli Accordi Stato-Regioni, è stato formato/informato rispetto ai rischi trasversali?

In questo item si osserva come le risposte - spesso-sempre - coprano il 54% della versione SE ed il 67% nella versione CE. Parimenti le quote medie dei ? a volte-raramente ? con una percentuale del 38% vs 27%, indicano come i maggiori rispondenti abbiano conseguito una formazione/informazione inerente ai rischi psicosociali. Tuttavia, come emerso dall'analisi degli item precedenti, tale formazione ancorché effettuata, risulta a tratti insufficiente al fine di una corretta valutazione/gestione dell'intero processo stress lavoro correlato. Verosimilmente una formazione che coniughi teoria e casi pratici sarebbe maggiormente auspicabile.

ITEM: Ha seguito un corso di formazione specifico sui rischi da stress lavoro correlato o corsi che abbiano trattato questo tema?

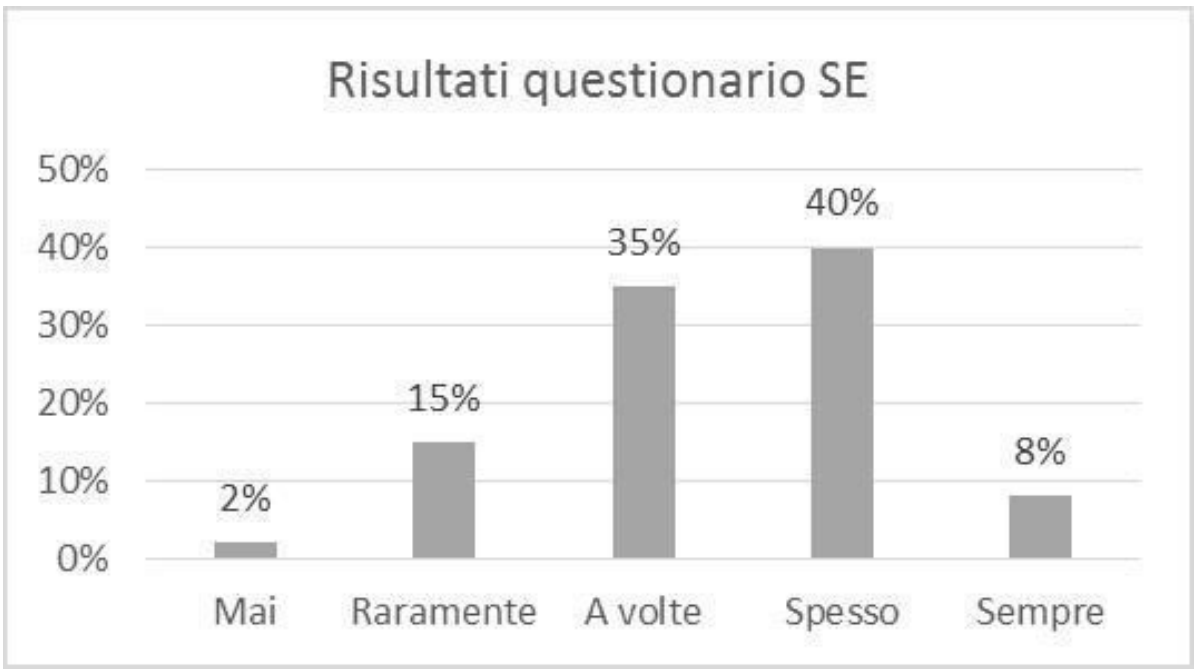
In questo item si osserva come le risposte affermative coprano il 56% della versione SE ed il 78% nella versione CE, denotando come i CE vs SE si collochino nella fascia dei SI in misura più rilevante.

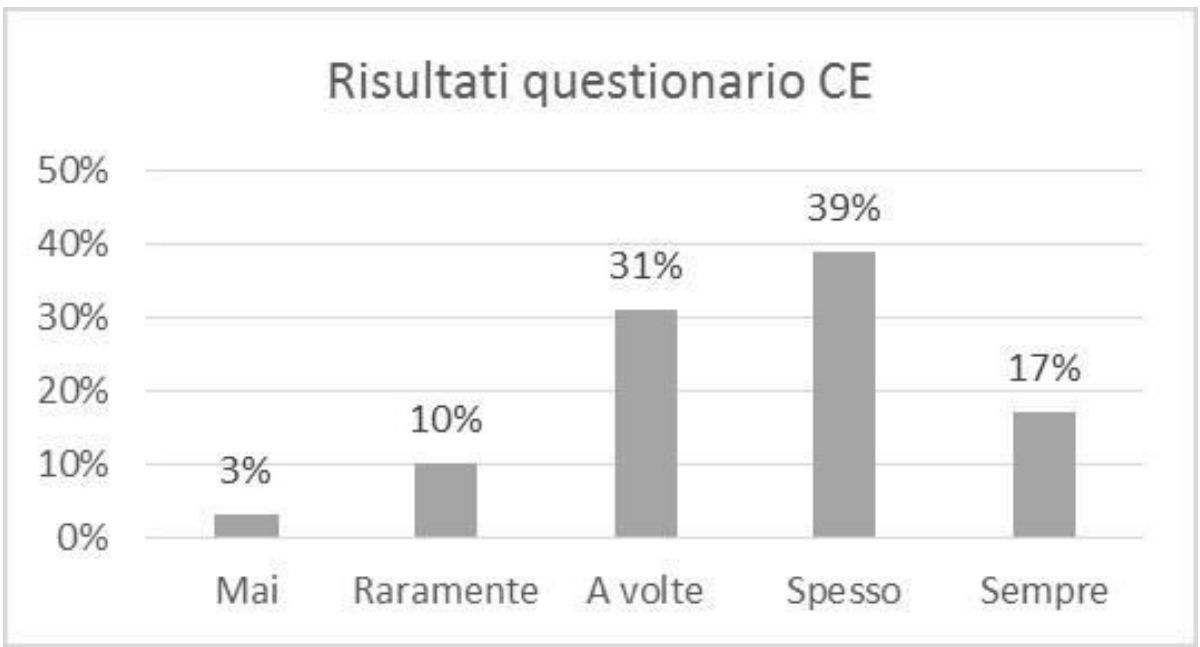


ITEM: Con quale frequenza durante il corso sono stati trattati i compiti dei soggetti aziendali coinvolti nel processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato?

Ancorché sia stata erogata una formazione di base, il presente item rileva quanto questa sia stata non del tutto efficace, nel puntualizzare i compiti dei soggetti aziendali coinvolti nel processo di valutazione rischio stress lavoro correlato. Il dato risulta evidente dalle percentuali di ? sempre ? che dovrebbero in linea di massima essere di maggioranza e che invece si attestano ad un 13% nella versione SE vs un 22% nella versione CE, lasciando le posizioni intermedie ? spesso-a volte-raramente ? all'82% nella versione SE, contro il 74% della versione CE. Si nota inoltre come i SE abbiano affermato di avere ricevuto maggiori informazioni in merito all'oggetto rispetto ai CE, trend che lascia spazio a diverse interpretazioni in merito, evidenti peraltro anche nell'item successivo.

ITEM: Con che frequenza si è formato rispetto a temi organizzativi inerenti la VRSLC?
Analogamente all'item precedente, nel caso specifico si rilevano percentuali di ? sempre ?ad un 8% nella versione SE vs un 17% nella versione CE, lasciando le posizioni intermedie ? spesso-a volte-raramente ? al 90% nella versione SE, contro il 80% della versione CE. Dai valori intermedi, si evidenzia inoltre come i SE abbiano affermato di essersi formati con maggior frequenza rispetto a temi organizzativi rispetto ai CE. Sintetizzando anche l'item precedente, coloro che non hanno avuto esperienze di VRSLC si dichiarano in percentuale, maggiormente formati di coloro che si occupano di stress lavoro correlato.

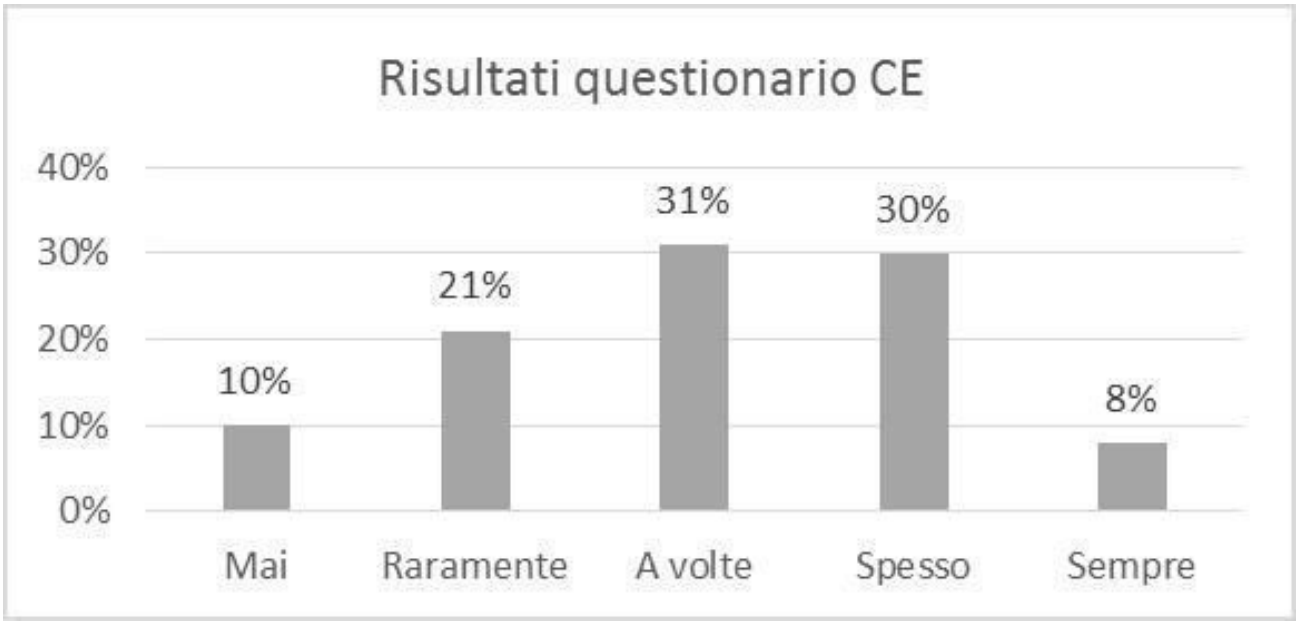




ITEM: Con quale frequenza ti sono stati proposti percorsi formativi per eseguire professionalmente la VRSLC?
In questo item che si potrebbe definire *di sintesi* rispetto a tutti gli altri, si osserva come la risposta - sempre ? copra solamente il

3% nella versione SE rispetto all'8% della versione CE. La parte restante intermedia, che risulta essere la percentuale maggiore pari ad un 80% SE vs 82% CE, denota come non sempre e quindi - spesso-a volte-raramente ? si possa godere di percorsi formativi veramente professionalizzanti sul versante VRSLC. Questa evidenza, che si può ritenere interpretativa anche in relazione agli item precedenti, riporta nuovamente l'attenzione sulla professionalità percepita, appresa e trasformata in operatività, della formazione erogata sul tema stress lavoro correlato.





Conclusioni

Le conclusioni emerse sono le seguenti:

- gli indicatori di benessere vengono identificati come azioni di management volontario, slegati dall'ambito sicurezza, forse maggiormente percepiti come afferenti all'ambito risorse umane;
- è presente una formazione di base non del tutto efficace nel puntualizzare i compiti dei soggetti aziendali coinvolti nel processo di valutazione rischio stress lavoro correlato;

Queste evidenze portano nuovamente l'attenzione sulla professionalità percepita, appresa e trasformata in operatività, della formazione erogata sul tema stress lavoro correlato, in cui i rispondenti dichiarano in ultima analisi che, a volte oppure raramente, possano godere di percorsi formativi veramente professionalizzanti.

Manuela Rossini
Psicologa del Lavoro e delle Organizzazioni

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it