PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 10 - numero 2075 di venerdì 19 dicembre 2008

Un piano di azione per lo stress lavoro correlato

Dal convegno "Lo stress si misura? Come valutare lo stress lavoro-correlato D.Lgs. 81/08" un piano di azione per i servizi di prevenzione. Livelli di azioni ed esempi di intervento.

Pubblicità

Abbiamo presentato qualche giorno fa gli atti del convegno "**Lo stress si misura? Come valutare lo stress lavoro-correlato D.Lgs. 81/08**", organizzato dall'Associazione Club SEI2SEI, che si è tenuto alla Convention Ambiente e Lavoro di Modena.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Uno degli interventi che ci è parso utile presentare e approfondire è quello dell'ergonomo e RSPP Patrizia Serranti: "**Strumenti di valutazione e misura dello stress lavoro correlato**".

In questo intervento si è cercato di coniugare le diverse metodologie per arrivare a offrire un piano di azione pratico per la individuazione dei problemi di stress lavoro-correlato e delle sue conseguenze sulla salute.

Per farlo si sono presentate alcune **definizioni**.
Ad esempio quella secondo cui "lo stress è una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative".
Inoltre, ricorda Patrizia Serranti, "lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza nel lavoro e può causare malattie".
Un altro elemento di chiarezza all'interno dell'intervento è la **distinzione che deve essere fatta tra stress lavoro-correlato e altri fenomeni della sfera dei rischi psicosociali**: la violenza sul luogo di lavoro, il mobbing e lo stress post-traumatico non sono da considerare fenomeni collegati allo stress lavoro correlato e pertanto una valutazione del rischio stress lavoro correlato non ne terrà conto.

L'intervento poi delinea anche alcune **categorie di lavoratori che sono considerate più esposte** per la loro tipologia professionale secondo un documento della Società Italiana di Medicina del Lavoro del 2005:
- controllo traffico aereo;
- guida autobus;
- lavoro a turni;
- lavoratori della Sanità;
- insegnanti;
- forze di polizia;
- lavori atipici e call center.

Riguardo agli interventi di prevenzione è ricordata la suddivisione tra:

- **prevenzione primaria** che è "tesa a limitare le cause del disagio nell'intera società";
- **prevenzione secondaria** che "ha lo scopo di individuare precocemente i sintomi di un disagio e i soggetti a rischio";
- **prevenzione terziaria** che ha "l'obiettivo di limitare il più possibile i danni di un disagio presente e di mettere e in atto interventi riabilitativi".

Si è parlato poi dell'**approccio multidisciplinare** preventivo di figure come il medico del lavoro, l'ergonomo, il sociologo, lo psicologo, l'RSPP, approccio che si differenzia dal lavoro sull'individuo (diagnosi e terapia) che non riguarda i servizi di prevenzione.
Si sono presentati brevemente, in relazione alle misure del rischio stress lavoro correlato, anche alcuni **materiali di lavoro** e ricerche sulle check-list riconosciute e standardizzate relative alle **misure di situazione** e i questionari, scale e test relativi alle **misure di percezione** (ad esempio in relazione al modello di Karesek).

L'intervento presenta una metodologia di lavoro per i servizi di prevenzione in relazione al rischio stress individuando un "**piano d'azione per la individuazione dei problemi di stress lavoro correlato e delle sue conseguenze sulla salute**".
In questo piano di azione è indicato un **primo livello d'azione** che presuppone:
- dei preliminari: ad esempio la ricerca del coinvolgimento, sostegno e partecipazione della direzione, del medico competente e dell'appoggio dei lavoratori e del loro rappresentante;
- la costituzione di un gruppo di lavoro tenendo conto dei ruoli, le responsabilità ed i poteri di ciascun membro, delle risorse disponibili (finanziarie e tecniche), delle possibilità di assicurare la diffusione dell'informazione ai lavoratori;
- una diagnosi riguardo l'ampiezza e le cause del problema con gli strumenti e gli indicatori adatti alla situazione lavorativa.

Nel **secondo livello di azione** è necessario:
- elaborare gli interventi: si indicano gli obiettivi da raggiungere e gli interventi di livello primario, secondario e terziario.

Ad esempio alcuni **interventi di livello primario** - per ridurre, controllare o eliminare le sorgenti dei problemi di salute psicologica al lavoro - possono essere:

- tenere regolarmente riunioni di gruppo o di squadra: le riunioni di gruppo offrono l'occasione di chiarire i ruoli, le responsabilità, i poteri, di precisare gli obiettivi e le attese, di offrire sostegno sociale, di condividere le informazioni e discutere dei problemi esistenti;
- incoraggiare uno stile di gestione partecipato: questo stile di gestione permette di decentrare il processo decisionale, di migliorare le relazioni superiori/dipendenti, di aumentare il grado di partecipazione alle decisioni dei lavoratori e di rafforzare il senso di appartenenza;
- offrire formazione: ciò permette di evitare un sovraccarico qualitativo di lavoro, di facilitare uno sviluppo di carriera, di accettare maggiore responsabilità, potere ed autonomia;
- riconoscere il lavoro realizzato: per favorire un buon equilibrio psicologico e attraverso gesti semplici e significativi;
- includere i lavoratori nel processo di sviluppo di carriera: è necessario che i lavoratori abbiano strumenti che consentano loro di identificare le proprie forze, le proprie debolezze, i propri interessi e gli scopi professionali;
- determinare quali sono le componenti di ciascun posto di lavoro (analisi dei posti e dei compiti): questo permette, ad esempio, di stabilire se vi è un sovraccarico di lavoro, di chiarire i ruoli, responsabilità e poteri, di diminuire certi rischi legati all'ambiente ed alle condizioni di lavoro;
- procedere ad una valutazione annuale del contributo dei lavoratori;
- stabilire orari di lavoro flessibili: è importante fornire maggiore discrezione per la gestione del tempo che consenta ai lavoratori di conciliare la vita privata e quella professionale.

Nel **terzo livello di azione** è necessario **attuare gli interventi** e in questo caso:

- si presenta il piano d'azione alla direzione per l'approvazione;
- si privilegia un intervento per tappe successive: all'inizio favorire azioni con risultati immediati e comunque integrare gli interventi con il funzionamento quotidiano dell'organizzazione.

L'ultimo livello, il **quarto livello di azione**, riguarda infine la **valutazione degli interventi** e il loro **aggiornamento**.

A questo proposito Patrizia Serranti consiglia di:
- elaborare un piano e le attività;
- definire il modo di valutazione degli interventi (strumenti ed indicatori, processi di valutazione, periodo di valutazione);

- misurare il raggiungimento degli obiettivi.

"Strumenti di valutazione e misura dello stress lavoro correlato", Patrizia Serranti, ergonomo ? SPP CNR (formato PDF, 488 kB), video dell'intervento.

-

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it