

Regione Umbria



Criticità e le buone pratiche “Indagine sulle condizioni di benessere organizzativo nelle cooperative sociali in Umbria” in AUSL UMBRIA 2

PREVENZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO (SLC) E DI
EPISODI DI VIOLENZA

13-15 giugno 2023

Dr. *Pietro Bussotti*

Psicologo del Lavoro e Psicoterapeuta
pietro.bussotti@uslumbria2.it

*Piano Unico Formazione Regionale in Sanità
DGR 148 2023 - Corso 282.9*

E.C.M.
educazione continua in medicina Umbria

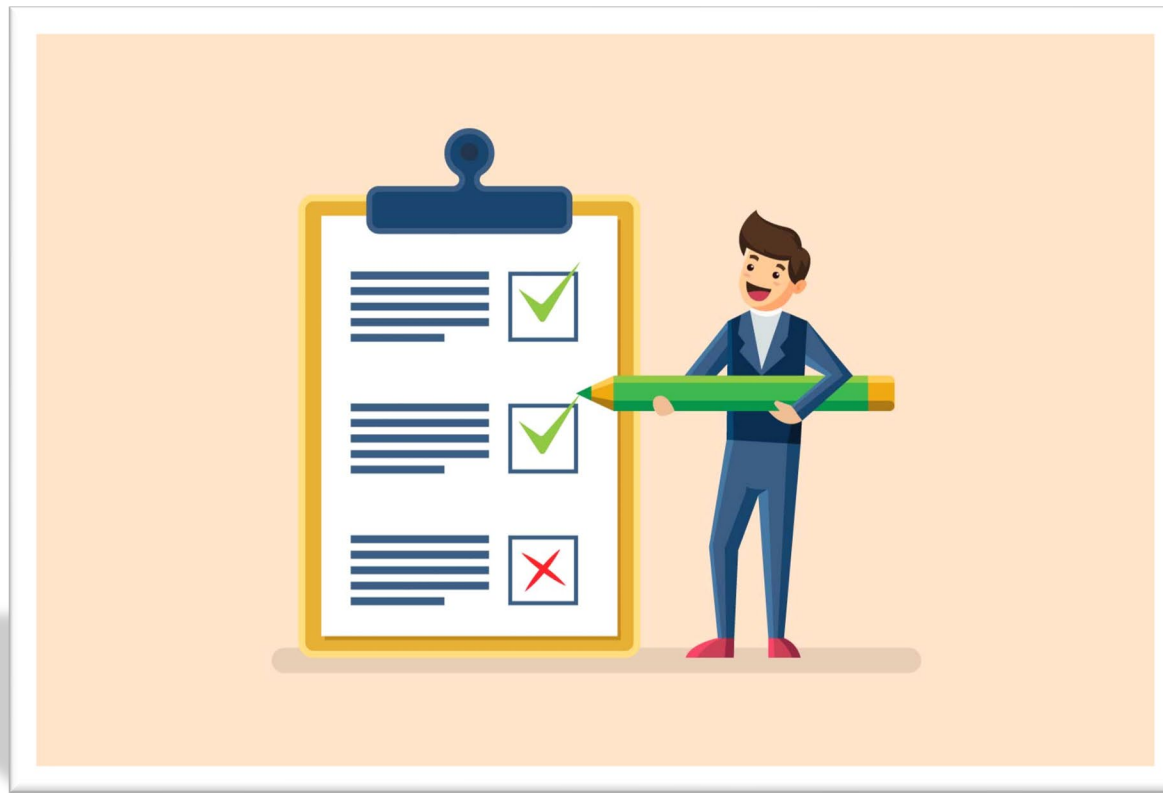


Considerazioni di metodo

- Lectio magistralis
- Comunicazione 2.0
- Repetita Iuvant (sperem)



Giusto per conoscersi...

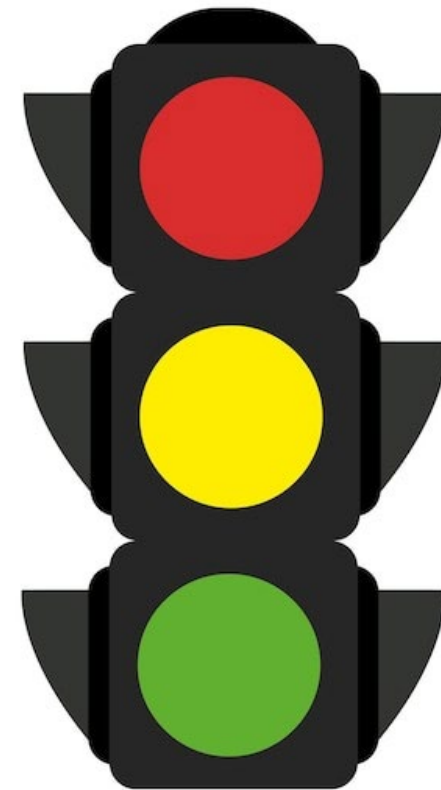


- La metodologia utilizzata è stata quella della somministrazione del questionario Modello ISPESL-HSE (ora aggiornato al questionario “**Strumento indicatore dell’INAIL**”).
- nelle diverse sedi aziendali delle **9 cooperative sociali** prese in esame e per un campione totale di **970 dipendenti**.
- Piano regionale della prevenzione 2017-2018 «valutare il rischio da SLC nelle Cooperative Sociali».
- Divisione in **gruppi omogenei**.
- Garanzia di anonimato dei lavoratori coinvolti.
- Coinvolgimento dei soggetti aziendali della sicurezza.



La logica stadiale ed il semaforo

- Le indicazioni della **Commissione Consultiva Permanente** Lettera Circolare del 18-11-2010 (artt.6, com. 8, lett. m-quater, e 28, comma 1-bis, d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) .
- Valutazione preliminare, oggettiva, obbligatoria. Cosa indaga?
- La valutazione soggettiva ed i suoi strumenti.
- Dove ci collochiamo?

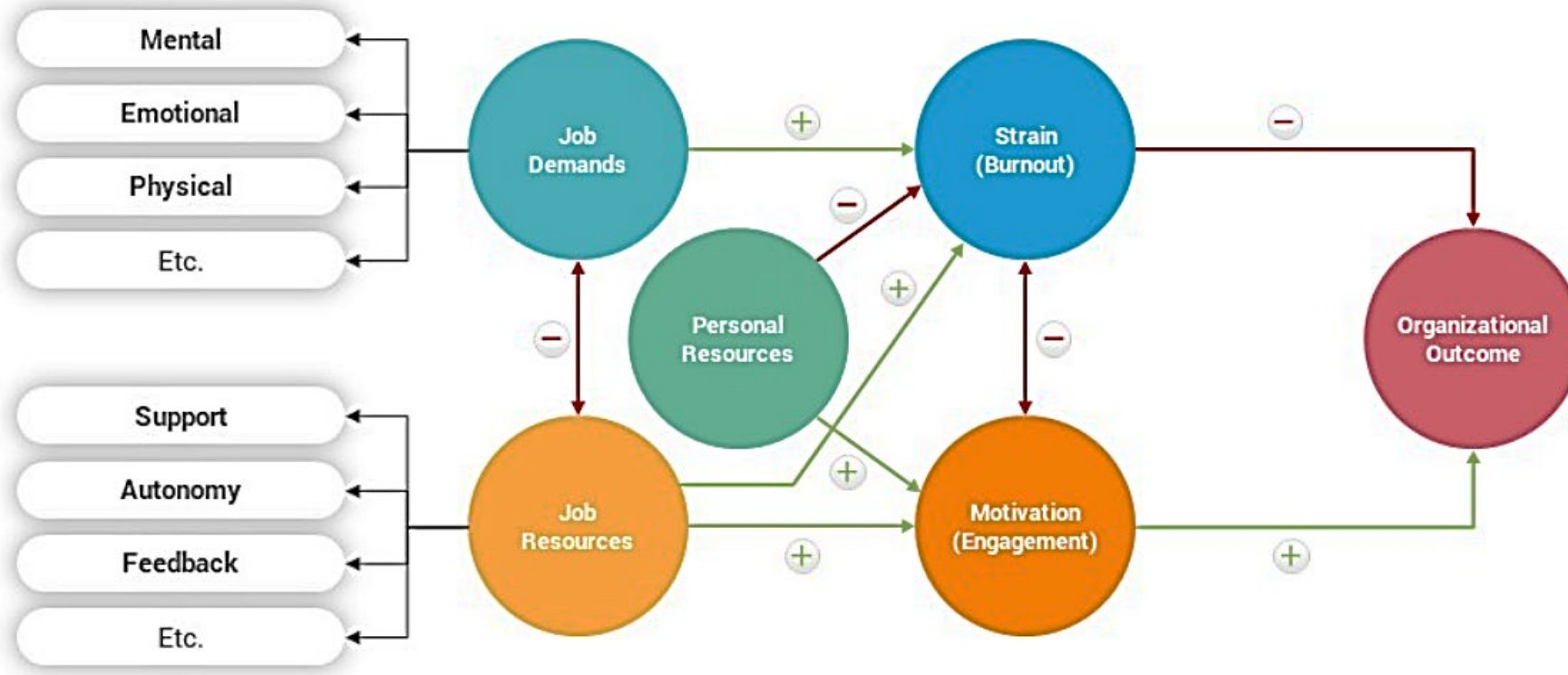


Cosa emergeva?

- Le sub-aree del questionario che sono risultate critiche sono quelle della “**Richiesta**” (intesa come eccessivo carico di lavoro, ritmi sostenuti, scarsità di pause, ecc...), e del “**Supporto**” (in particolare da parte dei superiori).
- Si può leggere questo dato con il **Job Demands Resources Model** (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Tutte le realtà occupazionali siano caratterizzate da **risorse** e **richieste** lavorative, e che queste abbiano **effetti positivi** come il work engagement, e **negativi** come il burnout sul benessere, attraverso due processi contemporanei denominati energetico (strain) e motivazionale.

Job Demands-Resources Model (JD-R Model)

Job Demands-Resources Model (JD-R Model)



Le **Job demands** si riferiscono a quegli aspetti psico-sociali organizzativi del lavoro, che richiedono sforzi cognitivi ed emotivi e sono associati a determinati costi psicologico-sociali.

Per **job resources** si intendono gli aspetti fisici, psico-sociali e organizzativi del lavoro che sono condizioni per il raggiungimento degli obiettivi, stimolano la crescita, l'apprendimento e lo sviluppo personale e riducono le domande del lavoro e i costi di natura psico-fisiologica ad essi associati.

- Le richieste e le risorse lavorative possono evocare due processi collegati ma distinti, uno **che drena le energie** e uno **motivazionale**.
- Il processo energetico si basa sulle richieste lavorative, che nelle condizioni in cui diventano eccessive richiedono al lavoratore un alto livello di sforzo che porta all'esaurimento di risorse fisico-mentali. Questo stato di affaticamento, non seguito da un adeguato periodo di recupero, può trasformarsi in burnout con conseguenze negative sulla salute e sull'organizzazione.
- Al contrario, il processo motivazionale, si basa sulla premessa che le risorse lavorative incrementerebbero i livelli di *engagement* grazie alla natura motivazionale delle risorse.



Cosa emergeva?

- Meritevole di attenzione è anche il dato del **9,3%** di lavoratori che lamentano prepotenze e/o vessazioni. Il numero di coloro che con vario indice di frequenza testimoniano questo tipo di disagio è ben lontano dal raggiungere la maggioranza, tuttavia **90 persone che denunciano vessazioni rappresentano comunque un importante campanello di allarme!**



- In **tutte le coop** è inoltre emersa la mancanza di incoraggiamento da parte del capo, così come la difficoltà nel comprendere come il proprio lavoro si inserisca negli obiettivi aziendali (sub area “**Ruolo**”).
- In alcune coop è risultata critica anche l’area delle **Relazioni** (promozione di un lavoro positivo per evitare conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili)



In sintesi

Punti di forza

Controllo (autonomia dei lavoratori nello svolgimento della propria mansione)

Supporto (incoraggiamento, supporto e risorse fornite dai colleghi)

Relazioni (promozione di un lavoro positivo per evitare conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili)

Cambiamento (valuta in che misura i cambiamenti organizzativi vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale).



In sintesi

Criticità

Domanda o Richiesta (carico lavorativo, organizzazione del lavoro e ambiente di lavoro)

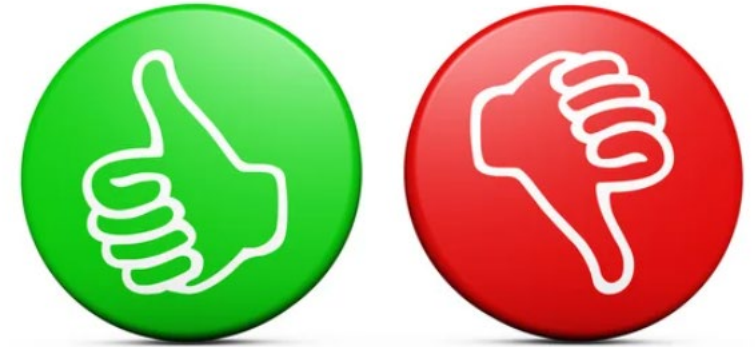
Supporto (incoraggiamento, supporto e risorse fornite dall'Azienda, dal DL)

Relazioni (promozione di un lavoro positivo per evitare conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili)

Ruolo (consapevolezza del lavoratore relativa alla posizione che riveste nell'organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti)



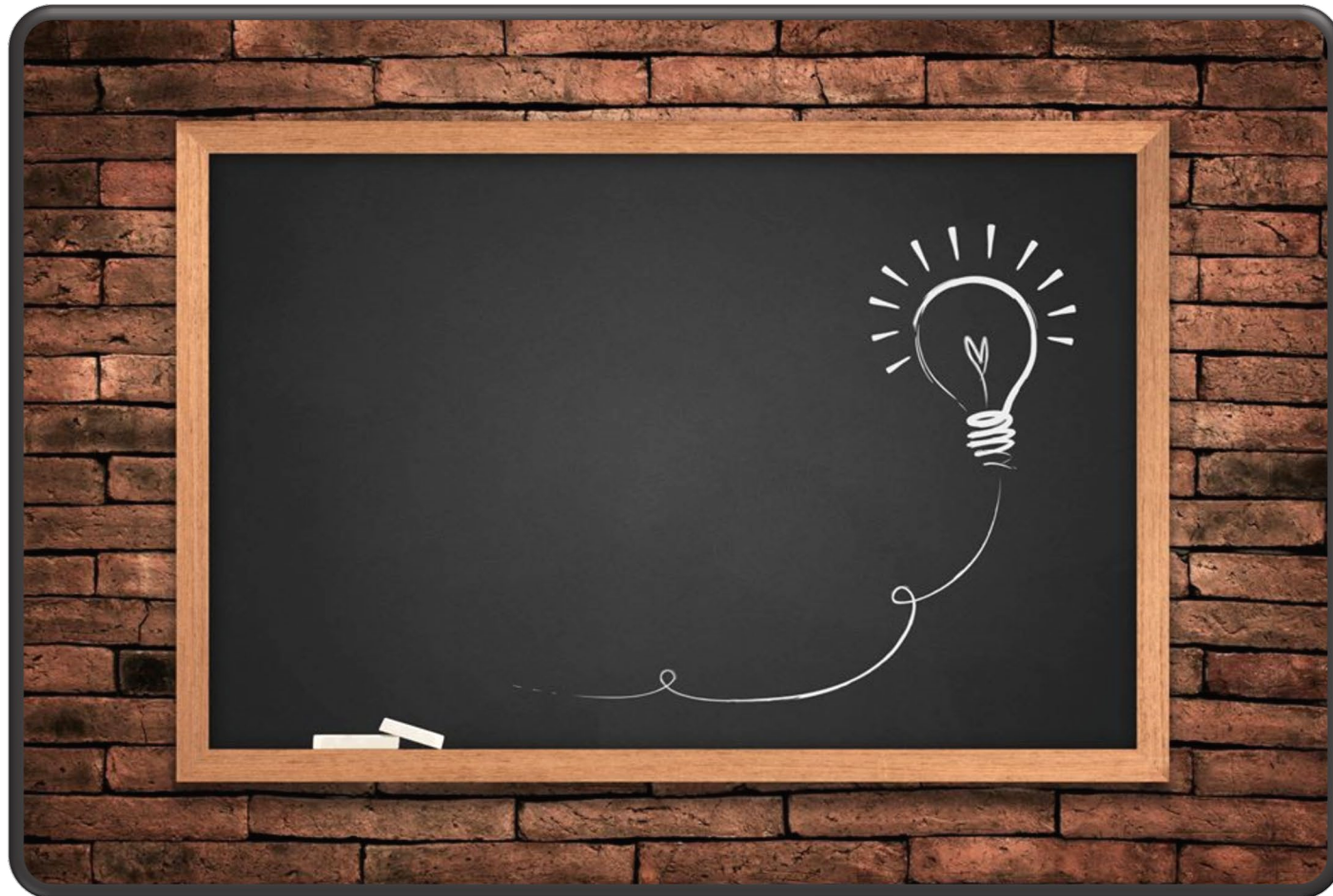
- Come si può osservare nella tabella, alcune sub-aree sono classificate sia come punti di forza che di debolezza. Questo riguarda in particolare il **Supporto** che risulta essere positivo quando dato dai colleghi, ma anche come una carenza da parte della direzione. Allo stesso modo l'area delle **Relazioni**, dove si può rilevare che siano per la maggior parte positive, ma vengono anche denunciate azioni di bulling e vessazione.
- Le aree della **Richiesta** e del **Ruolo**, rappresentano invece occasioni di miglioramento, visto che veniva lamentato un carico rilevante, ma anche un senso di confusione rispetto a come il proprio lavoro si andasse ad inserire negli obiettivi generali della cooperativa.



- **Controllo** e **Cambiamento** sono invece intesi generalmente in senso positivo.
- Va precisato che nel complesso la valutazione resa dai lavoratori che sono stati coinvolti è piuttosto positiva e la divisione in sub-aree + / - ha lo scopo soprattutto di chiarire su quali elementi si potrebbe concentrare un'attività di miglioramento continuo.



I nuovi stressor



STATO ATTUALE:



"ESAURITO"

Dr. ***Pietro Bussotti***

Servizio PSAL USL2

Staff di presidenza CNOP
EFPA Standing
Committee
Work & Org.
Italian representative

Grazie per l'attenzione!

Dr. ***Pietro Bussotti***

Psicologo del Lavoro e Psicoterapeuta
pietro.bussotti@uslumbria2.it