

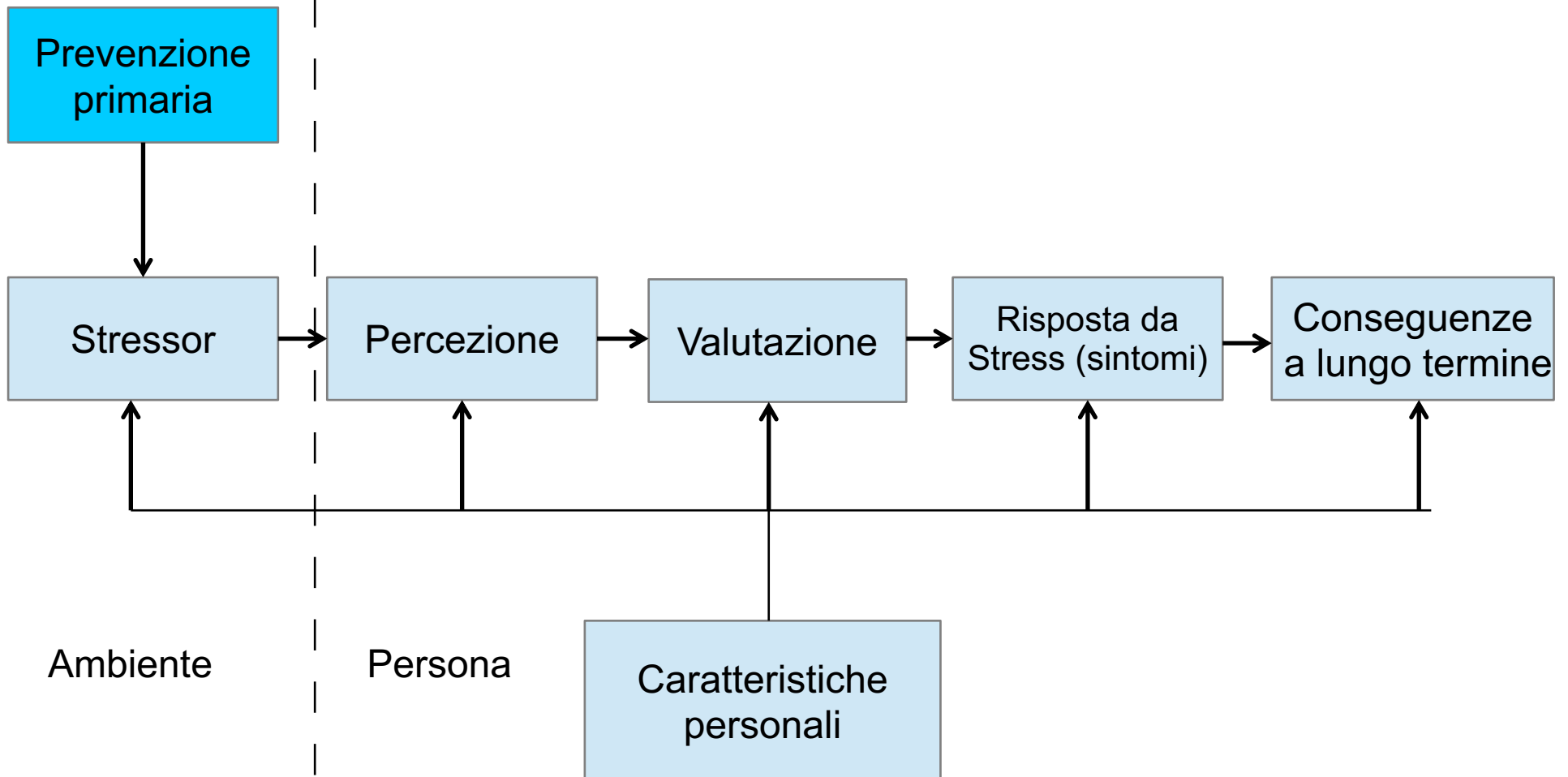
**GESTIRE LO STRESS NELLE ORGANIZZAZIONI**

**GLI INTERVENTI DI  
PREVENZIONE PRIMARIA:  
AGIRE SULLE FONTI DI STRESS**

## **PREVENZIONE:**

“complesso delle disposizioni o misure necessarie [...] *per evitare o diminuire i rischi professionali* nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno”.  
(art. 2, Testo unico)

Il focus della *prevenzione primaria* sul processo che conduce allo *stress* è presentato in figura.



**Gli interventi** vanno pensati nell'ambito del **gruppo di lavoro** che ha coordinato la valutazione del rischio e sviluppati con la partecipazione attiva dei dirigenti e dei lavoratori dei gruppi omogenei interessati.

# Gli interventi di prevenzione primaria: Sviluppo di una policy organizzativa

POLICY ORGANIZZATIVA: chiarisce qual è la visione dell'azienda sullo stress da lavoro.

Contribuisce ad una *cultura della salute e della sicurezza lavorativa*.

Permette di dare *legittimazione* al problema dello stress e ad abbattere così le resistenze a parlarne.

Dettaglia gli obiettivi, gli *impegni* e le *responsabilità* assunti dall'azienda per la valutazione e prevenzione dello stress da lavoro.

# Gli interventi di prevenzione primaria: Potenziamento della leadership

Potenziare la leadership significa:

Formare chi ricopre incarichi di *responsabilità* sul ruolo che il proprio comportamento ha sul benessere, la motivazione e quindi la prestazione dei propri collaboratori.

Conoscere le *competenze specifiche* sulla prevenzione dello stress da lavoro:

Integrità e gestione delle emozioni;

Gestione del carico di lavoro;

Gestione delle situazioni critiche;

Gestione dell'individuo nel gruppo.

# Gli interventi di prevenzione primaria: Ristrutturazione dei compiti (*job design*)

Il **job design** è un insieme di metodi che prevedono un intervento su diversi elementi del lavoro al fine di incrementare l'*adeguatezza e la sostenibilità dei compiti* per la persona che li svolge.

L'obiettivo è quello di far sì che aumenti il potenziale motivazionale dell'attività e con ciò la motivazione e la soddisfazione del lavoratore.

Le caratteristiche considerate negli interventi di *re-design* del lavoro sono:

Varietà nelle capacità che il lavoro richiede;

Identità del compito;

Significatività del compito;

Autonomia;

Feedback.

Gli interventi che impattano su queste cinque caratteristiche sono:

Job rotation (rotazione del lavoro);

Job enlargement (allargamento del lavoro);

Job enrichment (arricchimento del lavoro).



Il *re-design* del lavoro può essere parzialmente realizzato dal singolo lavoratore.

Il **job crafting** è l'attività dei lavoratori che apportano delle modifiche al lavoro al fine di adattarlo maggiormente ai propri bisogni e interessi, aumentando così la soddisfazione che traggono da esso.

# Gli interventi di promozione primaria: Sviluppo di carriera

Influenza l'evoluzione di carriera;

Accresce il supporto del management.

Con l'instabilità dei mercati la *carriera lineare* è sempre meno in grado di descrivere la reale progressione dei percorsi di lavoro.

Aumenta invece la diffusione delle nuove carriere, “*protean career*” e “*boundaryless career*”, che enfatizzano la libertà e la responsabilità individuale nel proprio sviluppo professionale.

L'azienda può promuovere interventi individualizzati, al fine di potenziare le capacità di apprendimento e di autosviluppo e la crescita generale:

Coaching;

Mentoring;

Counselling.

Gli interventi di promozione primaria:

## Programmi di conciliazione vita-lavoro (“work-life programs”)

**Work-life programs:** benefit o condizioni di lavoro che facilitano ai lavoratori la conciliazione delle richieste lavorative con quelle della vita extralavorativa.

L'azione preventiva si concentra sul rischio associato al *conflitto lavoro-famiglia*.

Alcune strategie di conciliazione vita-lavoro:

strategie basate sull'orario di lavoro; basate sull'informazione; economiche; di cambiamento culturale; servizi diretti.

# Gli interventi di promozione primaria: “Diversity management”

Attraverso il “**diversity management**” l'organizzazione *valorizza* le differenze e si *fa carico dei bisogni* dei diversi sottogruppi di lavoratori individuati da caratteristiche sociodemografiche.

Alcuni interventi utili:

Garantire a tutti i lavoratori la possibilità di sviluppo professionale;

Promuovere corsi di lingua per i nuovi assunti immigrati.

# Gli interventi di promozione primaria: Goal setting

**Goal setting:** assegnazione di obiettivi da raggiungere ai lavoratori, al fine di stimolarli e motivarli.

Gli obiettivi devono essere:

Impegnativi;

Specifici;

Accettati dal lavoratore;

Devono prevedere riscontri (feedback).

Il goal setting impatta sul *ruolo dell'organizzazione* e sul *supporto del management*.

# Gli interventi di promozione primaria: Analisi e chiarimento del ruolo.

**Ruolo:** set di aspettative che colleghi e superiore hanno nei confronti di un lavoratore con certe responsabilità.

Influenza il *ruolo nell'organizzazione* e il *supporto del management*.

# Gli interventi di prevenzione primaria: Rafforzamento del Supporto Sociale

Il **supporto sociale** è una risorsa a protezione della salute delle persone ed è in grado di abbattere in maniera significativa il rischio di morbilità e mortalità.

Ci sono 3 forme di supporto sociale, di tipo emotivo, informativo e strumentale.

Migliora le relazioni interpersonali sul lavoro, il supporto del superiore e dei pari.

*Quali sono i gruppi a rischio?*

Nuovi assunti

Donne

Telelavoratori

Lavoratori diversamente abili