STUDIO FERRARO

RISORSA UMANA E SVILUPPO ORGANIZZATIVO

Uno dei temi più attuali nella gestione della risorsa umana e dello sviluppo organizzativo è la prevenzione dello stress lavoro correlato, anche su input dell'aggiornamento della normativa sulla sicurezza

Decreto legislativo 9 aprile n. 81/2008 entrato in vigore il 16 maggio 2009

Le organizzazioni si sono rese conto che l'impropria gestione della risorsa umana ha come fenomeno

lo stress lavoro – correlato con conseguenze concrete e dannose per le organizzazioni.

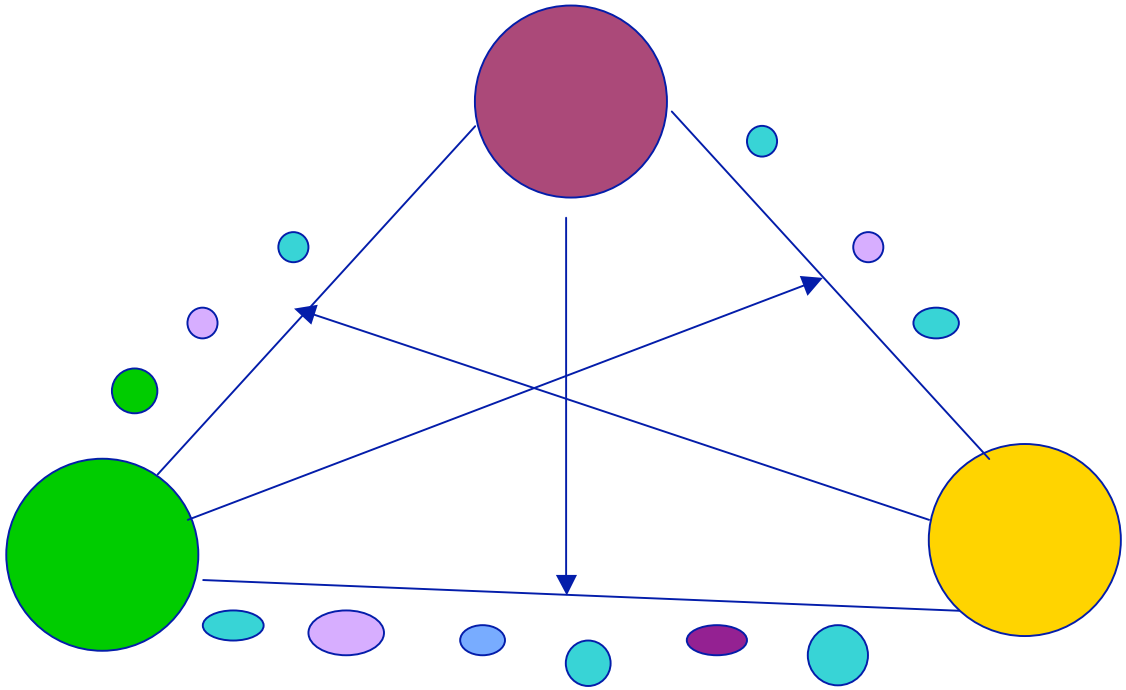
Come esempio riutilizziamo lo schema della leadership flessibile

Schema della leadership differenziata

(Bales, Slater)

Leadership flessibile

leader gerarchico



Leader tecnico-funzionale

Leader socio-emotivo

Membri del gruppo

A quale problema ha risposto la differenziazione della leadership ?

Gli equipaggi aerei americani durante la guerra in Corea (1954) erano formati da 15 persone e comandati da un unico capo. La perdita degli aerei e dei loro equipaggi, abbattuti dal nemico, era molto elevata, chi rientrava alla base si lamentava (sintomi dello stress) della pesantezza degli aerei, della non maneggevolezza degli stessi. I comandanti si lamentavano che i compiti affidati erano eccessivi, numerosi, complessi. (sintomi dello stress)

Bales e Slater individuano la soluzione in un modello di differenziazione della leadership

propongono tre leader, con caratteristiche diverse, per ogni gruppo per favorire:

- Rotazione della leadership
- Una maggiore flessibilità al comando

Risultato:

- Gli aerei tornavano alla base, non venivano abbattuti dalla contraerea nord coreana

Il successo da cosa è stato determinato?

- La triplicità della leadership consentiva una maggiore rapidità di adattamento alle continue variazioni imprevedibili delle condizioni esterne
- La diminuzione della tensione eccessiva (fattore stressante), aveva consentito la messa in atto continua di una capacità di risposta necessaria ed adeguata alla situazione

ALCUNI DATI SULLA SITUAZIONE DELLO STRESS IN EUROPA

- Lo stress è il secondo problema di salute legato all'attività lavorativa
- Lo stress interessa quasi un lavoratore su quattro
- Il 50%-60% delle giornate lavorative perse dipende dallo stress

Fonte: http://osha.europa.eu/topics/stress

- Il numero di persone che soffrono di stress lavoro correlato è destinato ad aumentare se non si interviene
- lo stress causa danni economici alle istituzioni

Stress lavoro correlato in Europa

Italiani 41%

Britannici 27%

Tedeschi 25%

Francesi 24%

Media europea 22%

Stress e costo economico

Il costo economico dello stress lavoro correlato è stato quantificato in 20 miliardi di Eur

Fonte Corriere.it 19 maggio 2009

Lo stress cos'è?

- Una reazione aspecifica dell'organismo a ogni tipo di esposizione, stimolo e sollecitazione (Seyle 1936)

- Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore (National Institute for Occupational Safety and Health, 1999)

- Azione violenta che supera i normali poteri di resistenza e provoca in un organismo modificazione degli equilibri metabolici (Spaltro 1982)

Lo stress cos'è?

- Reazioni ed aspetti avversi e nocivi del contenuto, dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro.
- E' uno stato caratterizzato da elevati livelli di eccitazione ed ansia, spesso accompagnati da senso di inadeguatezza (Commissione Europea)

LO STRESS LAVORO-CORRELATO

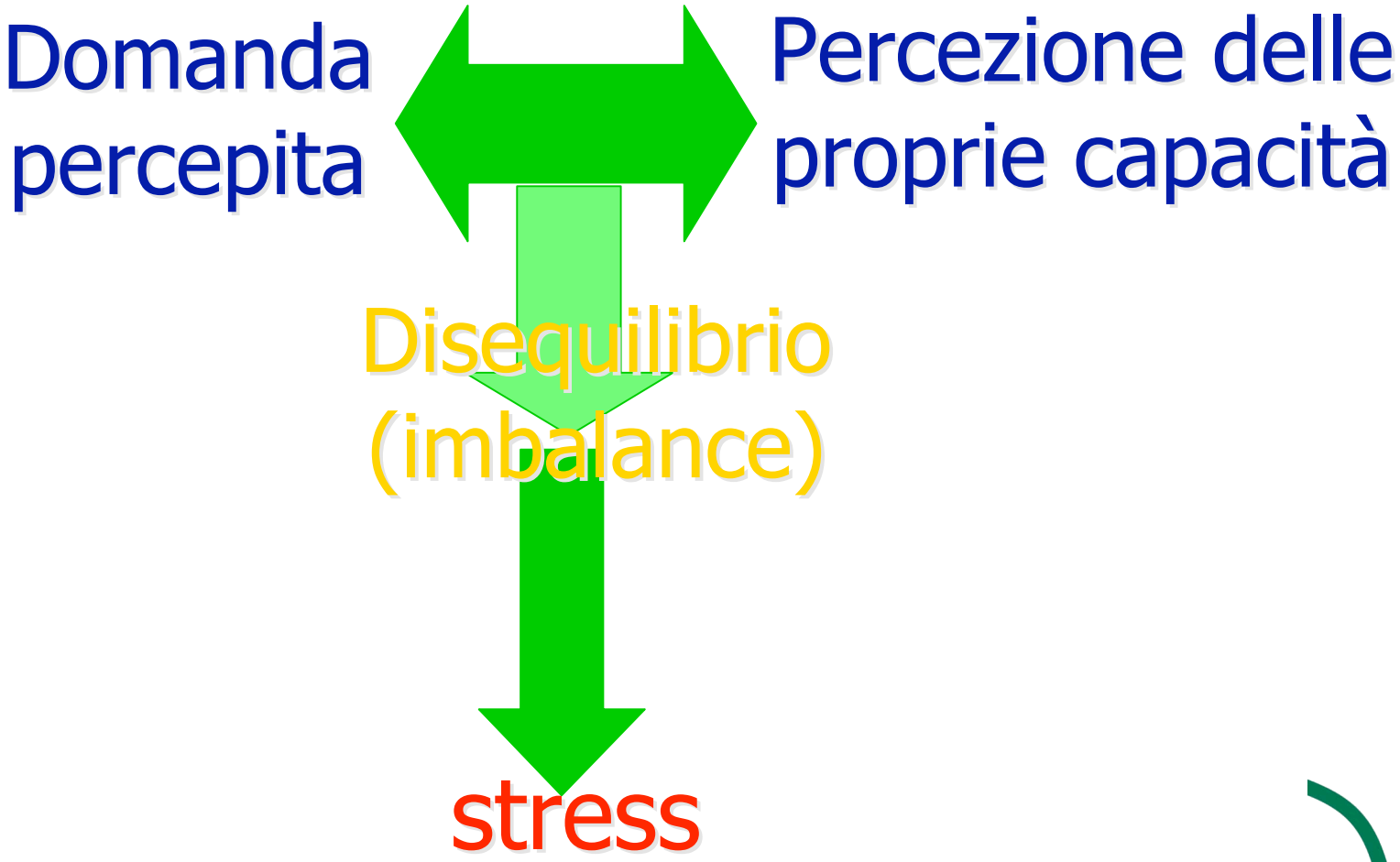
Si manifesta quando un soggetto percepisce uno squilibrio tra :

le richieste

E

le risorse

che ritiene di avere a disposizione per rispondere alle richieste


Domanda percepita
Percezione delle proprie capacità
Disequilibrio (imbalance)
stress

Conseguenze dello stress prolungato

- Problemi di salute fisica
  e/o mentale
- Maggiori probabilità di incidenti sul lavoro
- Ambiente lavorativo insoddisfacente
- Frustrazione personale ed aziendale
- Impedimento dell'intuizione e della creatività

Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81

articolo 28

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

Perche' l'Unione Europea è preoccupata dallo stress?

Lo stress causa malessere in ambito psicosociale e danno economico nella struttura sociale.

Aumenta:

- i costi quantificabili
- i costi nascosti sia della singola istituzione sia della società in generale.

Lo stress è un problema sociale

Sono sempre più numerose le persone colpite da stress lavoro correlato.

I motivi individuati dalla Comunità Europea sono:

- Innovazioni apportate alla progettazione, all'organizzazione, alla gestione del lavoro
- Precarietà del lavoro

- Aumento del carico di lavoro e del ritmo di lavoro
- Elevate pressioni emotive esercitate sui lavoratori
- Violenza e molestie di natura psicologica
- Scarso equilibrio tra lavoro e vita privata

Chi può riguardare lo stress?

- Chiunque ed a qualsiasi livello
- Qualsiasi settore e luogo di lavoro
- Aziende ed istituzioni di ogni dimensione

Lo stress dove influisce?

- Sulla salute e sicurezza delle singole persone
- Sulla salute delle aziende e delle istituzioni
- Sulla salute delle economie

Fonti di stress dell'individuo

- Tipologia di lavoro
- Ruolo nell'organizzazione
- Rapporti sul lavoro
- Evoluzione delle carriere
- Clima e struttura organizzativa
- Interfaccia lavoro-casa

Sintomi e psicosomatica da stress individuale

- Aumento della pressione sanguigna
- Stato di depressione, ansia
- Insoddisfazione professionale
- Aspirazioni ridotte
- Disturbi circolatori (fino all'infarto)
- Patologie gastrointestinali
- Salute mentale
- Patologie musco scheletriche

Sintomi e psicosomatica da stress organizzativo - aziendale

- Alto assenteismo o eccesso di presenzialismo
- Elevato turn over
- Difficoltà relazionali, alta conflittualità
- Scarsi controlli di qualità
- Infortuni
- Scioperi prolungati
- Performance scarsa
- Lamentele frequenti
- Malattie

LA VALUTAZIONE DEI PROBLEMI DA STRESS

- Analisi dell'organizzazione e processi di lavoro
- Condizione ed ambiente di lavoro
- Comunicazione
- Fattori soggettivi

Soluzioni attraverso specifica formazione continua

- Effettuare una formazione continua ai dirigenti e responsabili finalizzata ad acquisire conoscenze che consentono di individuare i potenziali e saperli posizionare in modo confacente all'organizzazione ed all'individuo
- Responsabilizzare tutti i componenti dell'azienda
- Favorire la formazione di una forma mentis adeguata all'evoluzione individuale ed aziendale

Perché c'è interesse alla salute?

Si è constatato che la salute integrale dei singoli è la base dell'evoluzione e dell'innovazione nelle organizzazioni.

Per gestire in modo efficiente le risorse umane ed attuare lo sviluppo dell'eccellenza organizzativa è fondamentale individuare ed eliminare le criticità che possono favorire situazioni di stress lavoro correlato.

Studio Ferraro

Dott.ssa ANTONELLA FERRARO

Cell. 347.8989011

E-Mail:antonella.ferraro@libero.it

Psicologo del lavoro e delle organizzazioni, formatore e consulente in psicologia delle organizzazioni e manageriale, consulente tecnico del giudice del tribunale di Civitavecchia,

Laurea in filosofia (Trieste), in psicologia (Roma), specializzazione post laurea in psicologia (San Pietroburgo) , in marketing (Parma). Iscrizione albo psicologi, psicoterapeuti, albo CTU.