



AMBIENTE LAVORO

Convegno

Stress Lavoro Correlato: metodologie e interventi per la valutazione approfondita

martedì 3 maggio 2011

11.00 - 12.30 - Sala **Paganini**

con il patrocinio di



EU.STRESS[®]
MANAGEMENT

- **dott. Michele Maisetti**, Coordinatore Comitato Tecnico Scientifico 6.1 “Fattori Psicosociali” AIAS - Associazione professionale Italiana Ambiente e Sicurezza, Membro della task force di esperti su “Valutazione del rischio stress” OPL – Ordine degli Psicologi della Lombardia, Direttore ASP – Associazione Italiana Psicologi.
- **dott. Michele Valerio**, Responsabile Scientifico del Progetto Eu.Stress Management®, Professore di Metodologie dell'Intervista e del Questionario presso l'Università di Psicologia di Urbino, Consulente di Direzione per lo sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane.
- **dott.ssa Maria Grazia Marchesiello**, Responsabile di Area Sicurezza e Strumenti Innovativi di ARPA Emilia Romagna

Cornice e obiettivi incontro

*“... Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita). La **valutazione approfondita** prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semistrutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato. ...”*

tratto da indicazioni della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, del 17 novembre 2010.

Seguendo le indicazioni normative della Commissione Consultiva, l'obiettivo del convegno è gettare uno sguardo **metodologicamente corretto** e **pragmaticamente operativo** sui diversi strumenti adatti alla valutazione approfondita, o detto in altri termini, alla raccolta delle percezioni soggettive dei lavoratori.

Il Disegno di Ricerca per la **Valutazione Approfondita**

- **Obiettivo**

1. Essere a posto con le **indicazioni normative**
2. Azione specifica sulle **Risorse Umane** (i lavoratori): motivazionale, di comunicazione, di coinvolgimento
3. Avere una ricaduta su **funzionamento organizzativo** mediante un'analisi organizzativa in grado di incidere su conto economico

- Contesto

- Risorse

- Strumenti

- Team di intervento

Il Disegno di Ricerca per la **Valutazione Approfondita**

- Obiettivo
- **Contesto**
 1. Numero di lavoratori totali
 2. Numero di sedi
 3. Numero di gruppi omogenei
 4. Situazione attuale: crescita, decrescita, relazioni sindacali, ...
 5. Livello di Rischio del settore (Codice Ateco)
- Risorse
- Strumenti
- Team di intervento

Il Disegno di Ricerca per la **Valutazione Approfondita**

- Obiettivo
- Contesto
- **Risorse**
 1. Budget a disposizione (denaro e tempo)
 2. Numero di lavoratori da coinvolgere per analisi
- Strumenti
- Team di intervento

Il Disegno di Ricerca per la **Valutazione Approfondita**

- Obiettivo
- Contesto
- Risorse
- **Strumenti**
 1. Intervista Strutturata – Semistrutturata
 2. Focus Group
 3. Questionari
- Team di intervento

Il Disegno di Ricerca per la **Valutazione Approfondita**

- Obiettivo
- Contesto
- Risorse
- Strumenti
- **Team di intervento**
 1. Consulente esterno
 2. Personale interno
 3. Consulente esterno + personale interno

Il Disegno di Ricerca per la **Valutazione Approfondita**

- Obiettivo
- Contesto
- Risorse
- Strumenti
- Team di intervento
- **Progetto di comunicazione interno**
 1. Coinvolgimento preliminare DDL, RLS, MC, Dirigenti, Lavoratori
 2. Coinvolgimento a valle dei risultati DDL, RLS, MC, Dirigenti, Lavoratori

Un disegno di ricerca



Gli strumenti



Interviste strutturate



Questionari di rilevazione
delle percezioni



Focus Group

Qual è lo strumento migliore?

- Non c'è uno strumento migliore di un altro in senso assoluto
- Ogni strumento porta con sé caratteristiche che possono essere utili al disegno in base agli obiettivi o meno utili
- Gli strumenti possono essere usati in abbinata (es. questionari + focus group, focus group+ interviste...)
- Dall'integrazione di più strumenti di misurazione, si ottiene la migliore ricerca da un punto di vista scientifico (validità della misurazione del rischio SLC).

Comparazione tra strumenti

	Interviste	Focus Group	Questionari
modalità	Incontri individuali tra Ricercatore e Lavoratore.	Incontri gruppalì (8-12) con i Lavoratori, guidati da Ricercatore.	Incontri gruppalì (anche gruppi molto ampi) con i Lavoratori, guidati da Ricercatore.
tempo	1h. circa per condurre una singola intervista strutturata.	Dalle 3 alle 4 ore per condurre un singolo FG.	Molto tempo per sentire un campione ampio di persone.
costi	Può avere un impatto importante in relazione al numero di persone intervistate.	Ottimo rapporto costi – qualità informazione.	Ottimo rapporto costi – qualità informazione.
tipo informazione	Informazione molto puntuale, anche per il controllo del ricercatore sul processo di risposta del lavoratore. Ci può essere un problema di rappresentatività in caso di azienda numerosa in relazione e numero intervistati. Molto efficace in piccole realtà se intervistati tutti.	Informazioni molto efficaci per ciò che concerne le motivazioni del livello di rischio, nato dal confronto tra i partecipanti al gruppo. Da progettare in modo coerente rispetto a gruppi omogenei di lavoratori per ottenere il massimo dell'efficacia. Utile anche il Focus Group Strategico.	Informazioni molto precise in termini di analisi dei fattori di osservazione, qualora ci sia il coinvolgimento di tutta la popolazione (o di campioni rappresentativi).

Gli errori da evitare!

- Non realizzare un progetto per un'analisi approfondita, ma ridurre la questione a ... *“basta distribuire qualche questionario”*.
- Utilizzare gli strumenti di rilevazione approfondita senza la giusta preparazione: normativa, consulenziale e scientifica.
- Non pensare ad un giusto piano di comunicazione interna (pre- e post-analisi).
- Confinare l'analisi approfondita solo ai referenti della Sicurezza, senza il coinvolgimento delle Risorse Umane e della Dirigenza.
- Delegare l'analisi approfondita ai consulenti esterni, senza il coinvolgimento del DDL e della Dirigenza.
- Creare aspettative non corrette (*“... l'obiettivo è vedere se ogni singolo lavoratore è stressato ...”*) o non corrisposte nei lavoratori (*“... a valle dell'analisi vi presenteremo i risultati così che voi possiate suggerire le azioni di miglioramento ...”*).

Alcune linee operative

nate dall'esperienza consulenziale e di ricerca; tengono conto della dimensione di realtà delle organizzazioni (costi e tempi) e della qualità necessaria per condurre un progetto di ricerca di questo tipo.

Micro Azienda

- Interviste strutturate a tutti i lavoratori
- Focus Group con tutti i lavoratori

Media Azienda

- Questionari a tutti i lavoratori + Focus Group Strategico
- Focus Group per Gruppo Omogeneo

Grande Azienda

- Questionari a tutti o a campioni statistici dei lavoratori
- Focus Group per Gruppo Omogeneo

Il coinvolgimento dei lavoratori non è mai un fenomeno “**neutro**”; può diventare un elemento di **grande opportunità** se gestito bene, oppure un elemento di **estrema criticità** se non curato progettualmente sia da un punto di vista scientifico che da un punto di vista organizzativo.