



AO di Desio e Vimercate

Seminario Informativo su STRESS E LAVORO: CONOSCERLO, VALUTARLO E GESTIRLO
23 giugno 2010 – Sala Conferenze Circostrizione 3 Monza

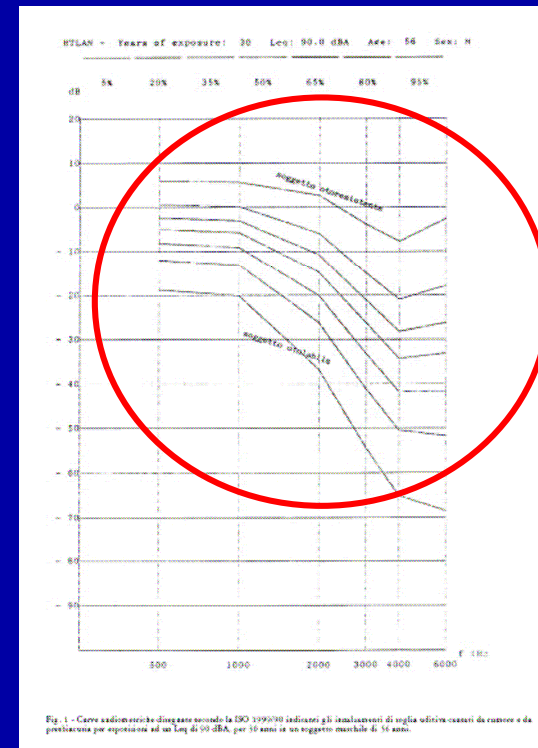
***I PRINCIPALI METODI E
STRUMENTI DI VALUTAZIONE
DEL RISCHIO STRESS
LAVORO-CORRELATO***

Valutazione del rischio rumore

**Strumento di misura
(FONOMETRO)**



DANNO PREVISTO
Curve audiometriche indicanti
gli innalzamenti di soglia per
Leq e anzianità lavorativa
(ISO 1999/90)



Valutazione del rischio stress lavoro-correlato

STRUMENTO DI MISURA
Stressometro



Ci sono più strumenti integrabili fra loro che ci possono permettere di stimare il rischio

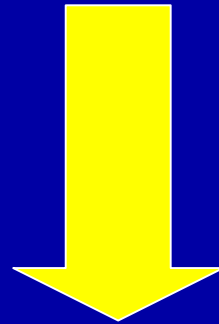
DANNO PREVISTO
Dati che documentino disturbi / patologie ingravescenti correlabili al livello di stress lavoro-correlato



Gli studi documentano disturbi/patologie associabili allo stress, ma è difficile provare un rapporto dose/risposta fra livello di stress e disturbi

QUALE APPROCCIO ?

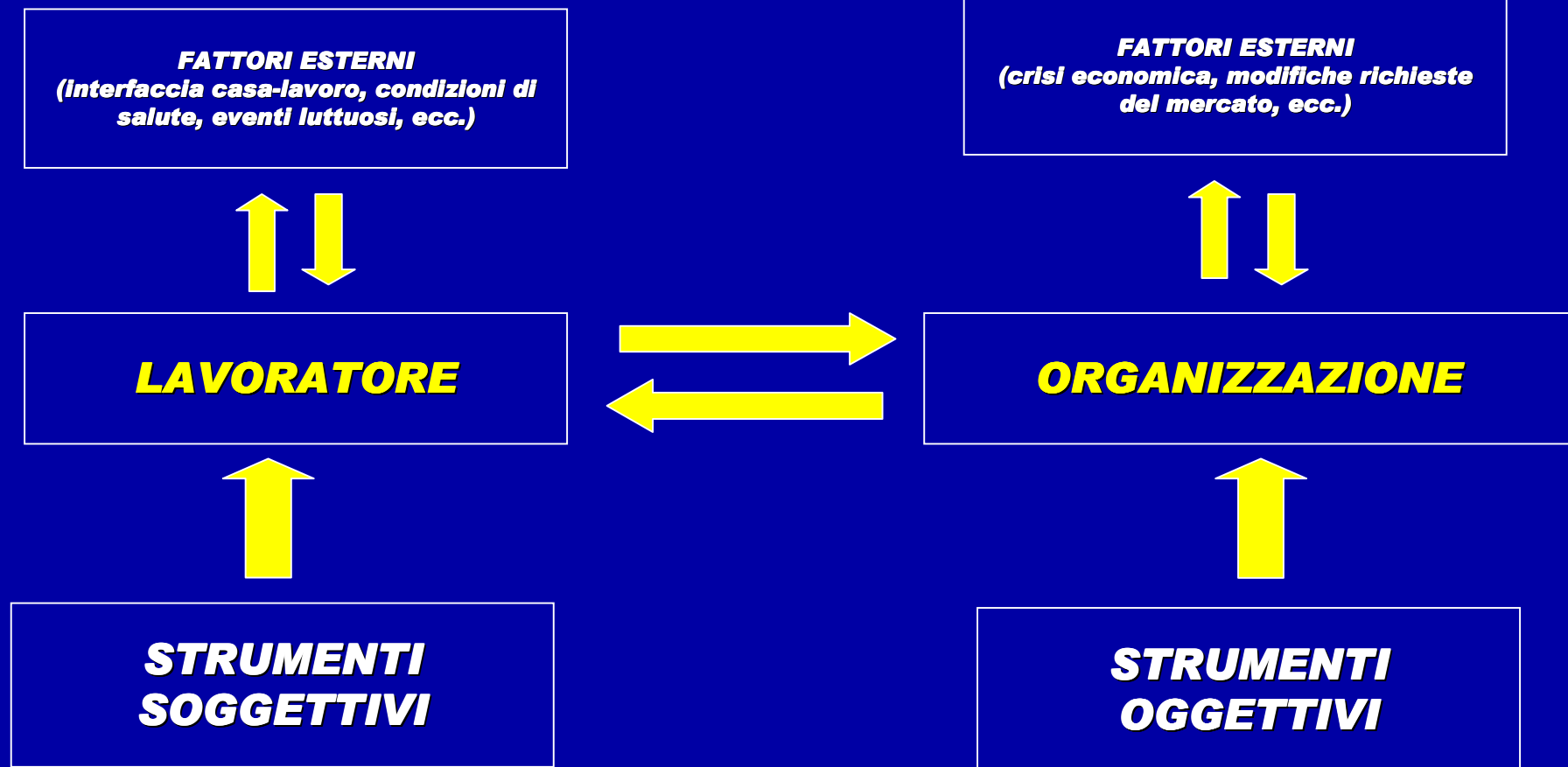
**PRIMA DEFINIRE E
CONDIVIDERE UN METODO**



**POI INDIVIDUARE ED
UTILIZZARE STRUMENTI**

QUALE APPROCCIO ?

STRESS LAVORATIVO COME INTERAZIONE



**IV° CAPITOLO LINEE DI INDIRIZZO REGIONE LOMBARDIA
IPOTESI DI UN PERCORSO APPLICATIVO
DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORATIVO**



IV° CAPITOLO LINEE DI INDIRIZZO REGIONE LOMBARDIA IPOTESI DI UN PERCORSO APPLICATIVO DI GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORATIVO

**DOCUMENTO DI VALUTAZIONE
E GESTIONE DEL RISCHIO**



**SOLUZIONI DI
PREVENZIONE
COLLETTIVA**

**SORVEGLIANZA
SANITARIA**

**SOLUZIONI DI
CONTENIMENTO
INDIVIDUALE**



GESTIONE DEL RISCHIO



REPORT SINTETICO

**ANALISI DEI DATI
DEFINIZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO**

PROGRAMMAZIONE DELLA VALUTAZIONE

Prima di effettuare la valutazione va programmato il percorso da parte del Sistema di Prevenzione (DL, RSPP, MC, RLS) nell'ambito della riunione periodica o di riunioni specifiche con la definizione di:

- **Tempistica dei vari step di intervento;**
- **Metodi di intervento;**
- **Azioni da effettuare e strumenti utilizzabili;**
- **Modalità di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori.**

SENSIBILIZZAZIONE ED INFORMAZIONE

SERVE UN'OPERA DIFFUSA DI SENSIBILIZZAZIONE ED INFORMAZIONE.

PERCHE' ?

- **E' UN RISCHIO POCO CONOSCIUTO**
- **E' DIFFICILE IDENTIFICARE CORRETTAMENTE LE CONDIZIONI ED I SINTOMI INDICATIVI DI STRESS**
- **E' NECESSARIO CONOSCERE TUTTE LE POSSIBILI SOLUZIONI, SOPRATTUTTO DI TIPO COLLETTIVO, UTILI AL CONTROLLO ED ALLA GESTIONE DELLO STRESS**

COME ?

- **ATTRAVERSO INCONTRI INFORMATIVI (GENERALIZZATI O MIRATI PER GRUPPI OMOGENEI)**
- **UTILIZZANDO OPUSCOLI INFORMATIVI**

Corso su “Stress lavorativo: conoscerlo, prevenirlo e correggerlo”

OBIETTIVI SPECIFICI:

- ⇒ sensibilizzare gli operatori sul tema dello stress lavorativo
- ⇒ documentare le azioni preventive già effettuate di monitoraggio del rischio
- ⇒ promuovere l'attività dell'Ambulatorio dedicato
- ⇒ fornire elementi di conoscenza sulle misure di prevenzione e gestione del rischio attivabili a livello individuale ed a livello organizzativo

STRUTTURA DEL CORSO:

- ⇒ iniziativa attivata nell'ambito del Piano Formativo Aziendale anno 2009
- ⇒ adesione volontaria di 225 operatori
- ⇒ durata corso n°4 ore in 8 edizioni

DISTRIBUZIONE PER QUALIFICA

N°

%

Infermieri

154

68,4

Staff Ufficio Infermieristico

7

3,1

Operatori Socio Sanitari (OSS)

17

7,6

Operatori Tecnici Assistenziali

5

2,2

Tecnici di Laboratorio

11

4,9

Fisioterapisti

7

3,1

Dirigenti Medici / Biologi / Psicologi

4

1,8

Altre figure sanitarie

9

2,7

Amministrativi

12

5,3

Tecnici SIA

2

0,9

TOTALE

225

100

Valutazione del Corso



- Più che soddisfacente qualità educativa dell'intervento = 94,2%
- Argomento di rilevante utilità = 93,7%
- Raggiungimento degli obiettivi = 70,2%

Osservazioni e suggerimenti

- **approfondimenti sulle strategie di coping ed i fattori di resilienza**
- approfondimenti sulle tecniche di rilassamento
- approfondimenti sull'autostima
- **fornire strumenti e strategie per le specifiche realtà lavorative**
- **lavori a piccoli gruppi (focus-group)**
- corsi a cadenza trimestrale per poter discutere su alcuni aspetti lavorativi (es. carichi di lavoro) e sulle strategie di miglioramento
- corsi interattivi fra docenti e discenti
- **incontri specifici all'interno dei reparti orientati al "problem-solving"**
- **interventi di supporto continui e costanti per il personale a rischio**
- **corsi specifici per i coordinatori infermieristici per fornire maggiori strumenti per prevenire situazioni che possono destabilizzare il gruppo ("spesso i coordinatori si trovano a fare psicoterapia senza avere strumenti idonei")**
- maggiore informazione ai lavoratori sugli interventi di promozione della salute

OPUSCOLI INFORMATIVI PER LAVORATORI



Stressato?

Allora abbiamo qualcosa per Lei!

suvapro
sicurezza sul lavoro

3 Fattori di stress

Per combattere lo stress bisogna conoscere le cause, che possono essere molteplici e diverse da persona a persona. I fattori che provocano lo stress si chiamano "stressori". Non è detto che il singolo stressore debba scatenare lo stress, ma sicuramente può scatenarlo. Più stressori

sono presenti, tanto maggiore è la probabilità che insorga lo stress. Con il supporto della tabella provi a identificare i fattori che Le causano una situazione di stress. Metta una crocetta nell'apposita casella.



https://www.sapp1.suva.ch/sap/public/bc/its/mimes/zwaswo/99/pdf/44065_i.pdf

ANALISI DEI DOCUMENTI AZIENDALI

ANALISI DOCUMENTALE



LETTURA DELLA ORGANIZZAZIONE

Organigramma Aziendale
Procedure di lavoro
Sistema di comunicazione
Piano Formativo

INDICATORI AZIENDALI

INDICATORI OGGETTIVI

GESTIONE SALUTE E SICUREZZA

Documento di valutazione del rischio
Documenti sul sistema di gestione della sicurezza (DLgs 81/08, OHSAS 18001: 2007, UNI INAIL, ecc.)

CERTIFICAZIONI DI QUALITA'

Certificazione ISO 2002

INDICATORI AZIENDALI

LINEE DI INDIRIZZO DELLA LOMBARDIA

Allegato n°1 – Alcuni indicatori aziendali “sintomatici” di condizioni di stress-lavoro-correlati

N°	INDICATORI AZIENDALI
1	<i>Giorni all'anno di assenza per malattia sul totale dei giorni lavorati (%)</i> <i>N° giorni di assenza per malattia al lavoratore</i>
2	<i>Incidenza infortunistica (n° infortuni x 1000 lavoratori)</i> <i>Infortuni ripetuti (% sul totale degli infortuni)</i>
3	<i>Turn-over: nuovo personale su personale totale (da inizio anno) (%)</i>
4	<i>Richieste visite da parte dei lavoratori (art.41 comma 2 lettera c DL 81/08) presso il Medico Competente x gruppi omogenei (%)</i>
5	<i>Spostamenti di mansione richiesti dai dipendenti per area (%)</i>
6	<i>Lavoratori che hanno effettuato la formazione/addestramento professionale negli ultimi 5 anni (% vs tot. lavoratori, % ore formazione vs. ore totali)</i>
7	<i>Disfunzioni/episodi di interruzione/rallentamento dei flussi comunicativi (n°)</i>
8	<i>Contenziosi formali e non (lamentele, conflitti interpersonali, ecc.)</i>
	OUTCOME DI SALUTE
1	<i>Soggetti con distress / disturbi neuropsicologici (%)</i>
2	<i>Soggetti con disturbi psicosomatici / somatoformi (%)</i>

INDICATORI AZIENDALI

LINEE DI INDIRIZZO REGIONE TOSCANA

SINTOMI AZIENDALI COMPATIBILI CON STRESS	
A	PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA VITA AZIENDALE
A1	ASSENZE PER MALATTIA
A1.1	assenze / giornate lavorative
A1.2	visite fiscali / totale di assenze
A2	RITARDI NELL'ENTRATA AL LAVORO
A2.1	n° di ritardi
A3	RISPETTO DI REGOLE E PROCEDURE
A3.1	n° di provvedimenti disciplinari
A4	TURNOVER
A4.1	avvicendamento di personale
A4.2	trasferimenti di personale
A4.3	licenziamenti
A4.4	mobilità / cassa integrazione
A5	VERTENZE SINDACALI
A5.1	Vertenze extrcontrattuali documentabili *
A6	SEGNALAZIONI DI COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVE / DISAGIO LAVORATIVO
A6.1	costrittività segnalate nei documenti sulle riunioni periodiche previste dal DLgs 81/08 *
A6.2	segnalazione del medico competente *
A6.3	segnalazioni all'organo di vigilanza o al sindacato *
B	PRESTAZIONI AZIENDALI
B1	TEMPI DI LAVORAZIONE
B1.1	allungamento dei tempi di lavorazione
B2	ERRORI
B2.1	errori frequenti
C	COSTI AZIENDALI
C1	COSTI PRODUTTIVI
C1.1	% ore lavorate perse x malattia sul totale di ore lavorate
C1.2	Indice INAIL
C1.3	n° di persone divenute non idonee al lavoro
C1.4	costi per l'incentivazione al pensionamento anticipato
C2	COSTI LEGALI
C2.1	costi d'indennizzo per cause di lavoro

INDICATORI AZIENDALI

LINEE GUIDA ISPESL

INDICATORI AZIENDALI	
Infortuni	
Assenza per malattia	
Assenze dal lavoro	
Ferie non godute	
Rotazione del personale	
Turnover	
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari	
Richieste visite straordinarie	
Segnalazioni stress lavoro-correlato	
Istanze giudiziarie	

INDICATORI AZIENDALI

ASSENZE PER MALATTIA ED INFORTUNI PER SETTORI

Tabella 4. Macroindicatori per settore lavorativo assenze per malattia, infortuni e infortuni ripetuti.

Settore lavorativo	Macroindicatore		
	Assenze per malattia*	Infortuni [^]	Infortuni ripetuti [^]
<i>Terziario</i>	11,74	39,05	2,77
- Uffici	7,82	16,07	0,79
- Scuole	9,84	12,78	0,23
- Servizi	17,85	81,84	6,59
<i>Manifatturiero</i>	13,57 [†]	42,83	2,76
- Industria	14,50	44,11	2,82
- Artigianato	6,68	31,44	2,20
Totale	10,92	36,15	2,34

Gli indicatori sono aggiustati per area geografica.

*Giorni di malattia per lavoratore.

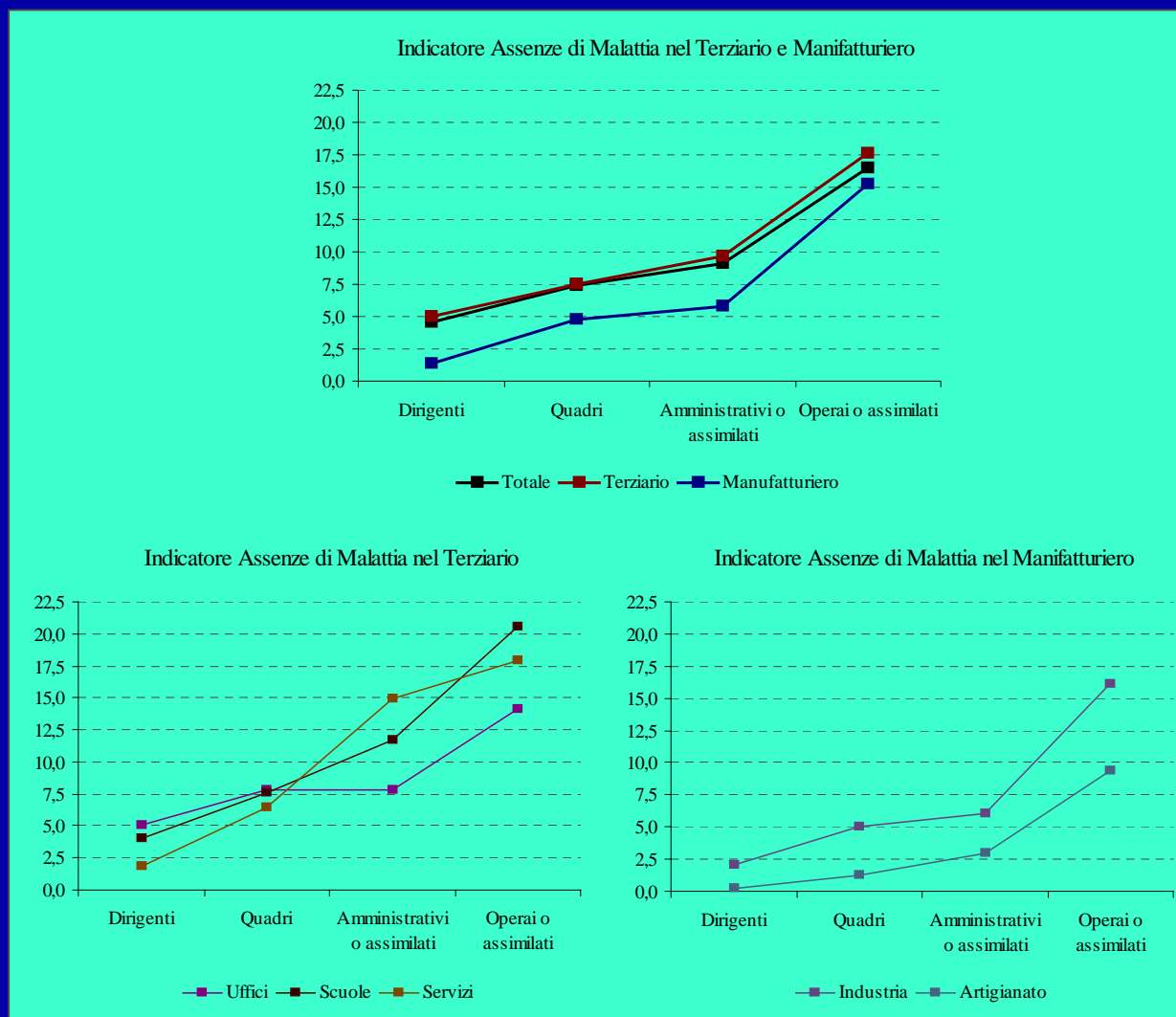
[^] Numero infortuni/infortuni multipli per 1000 lavoratori.

[†] T-Test: p-value <0,05 vs Terziario.

INDICATORI AZIENDALI

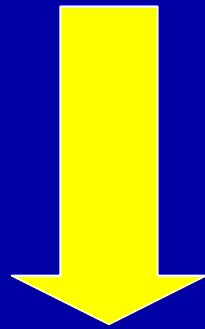
ASSENZE PER MALATTIA PER MACROMANSIONI

Figura 9. Indicatore assenze di malattia per settore lavorativo e per mansione svolta.



STRUMENTI OGGETTIVI DI VALUTAZIONE

INDAGINE OGGETTIVA DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO



**OSSERVAZIONE
DIRETTA**
(con tecniche codificate)



**STRUMENTI DI
ANALISI
OGGETTIVA**

Strumenti di Analisi Oggettiva Standardizzati (prevalutazione?)

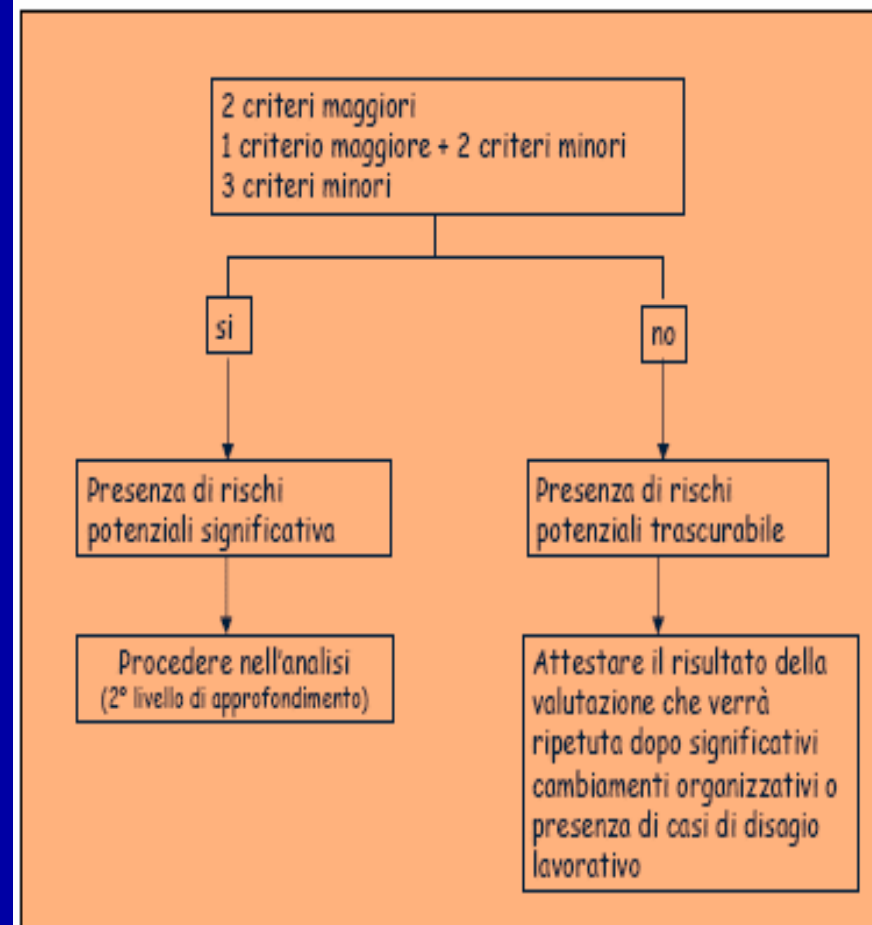
LISTA DELLE CARATTERISTICHE AZIENDALI E DELLE LAVORAZIONI IDENTIFICABILI COME RISCHI POTENZIALI

Criteria maggiori:

- Attività a rischio noto in letteratura: ricerca condotta nel 1987 dall'Università di Manchester (minatori, agenti di polizia, agenti di custodia carceraria, lavoratori delle costruzioni, etc.); attività individuate dalle linee guida sullo stress pubblicate nel 2004 dalla SIMLII (controllo del traffico aereo, guida di autobus, lavoro a turni, lavoratori della sanità, insegnanti, forze di polizia, pubblica amministrazione, lavori atipici e call center, etc)
- Utilizzo di contratti di lavoro atipico > 10%
- Elevata complessità organizzativa aziendale (n. di funzioni o posizioni in rapporto alla dimensione aziendale)
- Attività lavorative in catena di montaggio monotone, ripetitive
- Lavoro a turni o notturno
- Contatto prolungato con il pubblico
- Contatto con la sofferenza umana
- Esposizione al rischio di aggressioni fisiche o psicologiche da esterni
- Attività ad elevata responsabilità nei confronti di terzi, compresi i lavori in sub-appalto e le lavorazioni per le quali la normativa prevede l'obbligo di accertamenti su alcool e tossico-dipendenza
- Attività ad elevata responsabilità per la produzione

Criteria minori:

- Attività ad elevato rischio infortunistico: indice INAIL > 4
- Elevata dimensione aziendale (> 50 dip)
- Ambiente non confortevole per spazi di lavoro, illuminazione, microclima, rumore, vibrazioni, igiene, ergonomia
- Utilizzo di manodopera a scarsa integrazione sociale > 10%
- Utilizzo di lavoro a cottimo o fortemente incentivato oltre il normale orario di lavoro
- Utilizzo di manodopera ipersuscettibile (diversamente abili, donne in età fertile fra i 20 e i 40 anni, minori) in misura superiore al 30%
- Utilizzo di manodopera di età superiore a 60 anni



Strumenti di Analisi Oggettiva Standardizzati

LINEE GUIDA ISPEL

INDICATORI AZIENDALI	INDICATORI DI CONTESTO DEL LAVORO	INDICATORI DI CONTENUTO DEL LAVORO
Infortuni Assenza per malattia	Funzione e cultura organizzativa	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Assenze dal lavoro Ferie non godute	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Pianificazione dei compiti
Rotazione del personale	Evoluzione della carriera	Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Turnover Procedimenti/ Sanzioni disciplinari	Autonomia decisionale - controllo del lavoro	Orario di lavoro
Richieste visite straordinarie	Rapporti interpersonali sul lavoro	
Segnalazioni stress lavoro-correlato Istanze giudiziarie	Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	

Strumenti di Analisi Oggettiva Standardizzati

LINEE GUIDA SPESL

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
		INDICATORI AZIENDALI *		0	10	11	20
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
		Funzione e cultura organizzativa		0	4	5	7
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera		0	1	2		3	
Autonomia decisionale – controllo del lavoro		0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro		0	1	2		3	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*							
TOTALE PUNTEGGIO		0	8	9	17	18	26

(*) se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1.
Se superiore a 0, inserire il valore 0.

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
		Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		0	5	6	9
Pianificazione dei compiti		0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro		0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro		0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO		0	13	14	25	28	36

I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
INDICATORI AZIENDALI *	
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	

Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0
Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore 2
Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 5

Strumenti di Analisi Oggettiva Standardizzati

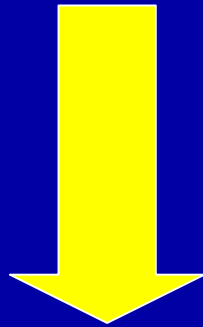
ISPESL – GRADUAZIONE DEL RISCHIO

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

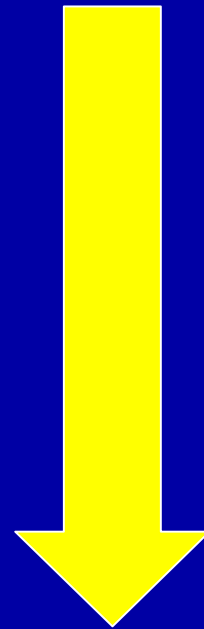
DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
0	17	RISCHIO BASSO 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
18	34	RISCHIO MEDIO 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessaria la somministrazione di questionari soggettivi.
35	67	RISCHIO ALTO + di 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento.

STRUMENTI SOGGETTIVI DI VALUTAZIONE

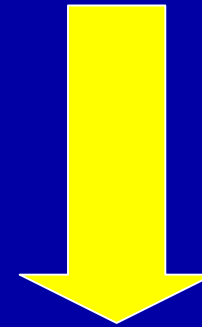
ANALISI DELLE SOGGETTIVITA' SUI GRUPPI OMOGENEI



**COLLOQUIO / INTERVISTA
AI LAVORATORI**



**FOCUS GROUP
(piccole aziende)**



**QUESTIONARI SULLA
PERCEZIONE DELLO STRESS**

QUESTIONARI SULLA PERCEZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

Si possono dividere i questionari secondo tre dimensioni che indagano:

- la presenza o assenza di una condizione di stress psicologico (distress);
- l'interfaccia individuo-organizzazione relativamente alle dimensioni lavorative critiche percepite (Job strain);
- le risorse fruibili nel contesto lavorativo, individuali e di gruppo e le risorse personali di resilienza.

INTERVISTE SEMISTRUTTURATE

6.2.3 Interviste semi-strutturate

L'intervista semi-strutturata rappresenta una variazione rispetto alla intervista classica, nella quale si seguono in modo rigido e preciso le domande ("domande chiuse") stabilite prima dall'intervistatore.

Nella intervista semi-strutturata varia il grado di direttività: l'intervistatore stabilisce un lista di base di domande da fare all'intervistato, in modo da raccogliere comunque informazioni sui temi considerati rilevanti. Su questa traccia, l'intervistatore favorisce una partecipazione più attiva dell'intervistato, che potrà approfondire meglio il tema fornendo una gamma di informazioni più ampia.

L'intervistatore, utilizzando una varietà di domande (domande aperte, semi-aperte, domande indirette, metafore ecc.) e adeguandole al singolo intervistato, è in grado di raccogliere e registrare dati più precisi e approfonditi, rispetto a un'intervista classica.

Questa modalità, nel caso dello stress lavoro-correlato, facilita l'espressione di tematiche che altrimenti rimarrebbero nascoste, forse per "resistenze" e paure dell'intervistato.

FOCUS GROUP

6.2.2 Focus group

Il focus group è una tecnica che serve a raccogliere, in un gruppo ristretto, informazioni su temi multidimensionali e complessi (nel nostro caso, gli aspetti stressanti del lavoro).

E' diretto da un conduttore/moderatore che guida e anima la discussione del gruppo; è presente anche un assistente/osservatore che prepara il setting e rileva le dinamiche interne a quel gruppo.

Il gruppo ha una dimensione definita all'interno di un range: i partecipanti al gruppo devono essere almeno 6-7 unità, per favorire le dinamiche, non devono superare il numero di 12-13, per evitare che si creino interventi dominanti a sfavore di opinioni più deboli, che rischiano così di essere inibite e di rimanere inespresse.

PERCORSO DI VALUTAZIONE

AZIENDA METALMECCANICA

- Costruzione macchine industriali**
- 25 lavoratori (10 operai,15 operatori tecnico-amministrativi)**
- Programmazione intervento in sede di riunione periodica anno 2009**
- Informazione specifica nell'ambito dei corsi di formazione ed informazione sui rischi per la salute e sicurezza**
- Alta adesione operai ,bassa adesione personale tecnico -amm.vo**
- Effettuazione valutazione con strumento oggettivo (indicatori aziendali e analisi del contenuto e contesto lavorativo sec. modello ISPESL)**
- Valutazione criticità organizzative = rischio basso**
- Somministrazione questionario SUcondizioni neuropsicologiche generali (General Health Questionary) con valori nella norma , pur con piccola differenza fra operai e operatori tecnico-amministrativi**
- Monitoraggio biennale delle condizioni di rischio**



AO di Desio e Vimercate

Seminario Informativo su STRESS E LAVORO: CONOSCERLO, VALUTARLO E GESTIRLO
23 giugno 2010 – Sala Conferenze Circostrizione 3 Monza

PRINCIPALI MISURE DI PREVENZIONE, RIDUZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

GESTIONE DEL RISCHIO SPECIFICO

INTERVENTI DI PREVENZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

**SOLUZIONI DI
PREVENZIONE COLLETTIVA**

**di interfaccia con
il gruppo/individui**

**di interfaccia
con
l'organizzazione**

**SOLUZIONE DI CONTENIMENTO
INDIVIDUALE DEI CASI
INDIVIDUATI NEL GRUPPO**

**SORVEGLIANZA SANITARIA
DEI GRUPPI A RISCHIO**

GESTIONE DEL RISCHIO SPECIFICO

SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA

**(di interfaccia con il
gruppo/individui)**

***PERCORSI DI FORMAZIONE
POST-VALUTAZIONE PER I
LAVORATORI***
*(per la gestione/ prevenzione dello
stress)*

***PERCORSI DI FORMAZIONE
POST-VALUTAZIONE PER IL
MANAGEMENT***
(dirigenti / preposti)

GESTIONE DEL RISCHIO SPECIFICO

SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA

**(di interfaccia con
l'organizzazione)**

MISURE TECNICHE (potenziamento
automatismi tecnologici)

***MISURE ORGANIZZATIVE RIFERITE ALLA
ATTIVITA' LAVORATIVA***
(orario sostenibile, alternanza di mansioni nel
limiti di legge e contratti, riprogrammazione
attività)

MISURE PROCEDURALI
(definizione procedure di lavoro)

MISURE ORGANIZZATIVE ERGONOMICHE
(design ergonomico del lavoro, dell'ambiente
fisico e dei processi di lavoro)

***REVISIONE DELLA POLITICA INTERNA IN
MATERIA*** (azioni di miglioramento della
comunicazione inter na, della gestione, delle
relazioni, ecc.)

AO SAN GERARDO DI MONZA – INTERVENTO FORMATIVO

Obiettivo: verificare l'efficacia di un evento formativo per l'“Evoluzione e valorizzazione del potenziale personale e di team”

OBIETTIVI:

- ⇒ potenziare la capacità proattiva dei partecipanti nei confronti della propria condizione lavorativa
- ⇒ implementare il livello di coinvolgimento e di soddisfazione
- ⇒ ridurre il livello di stress percepito

STRUTTURA:

- ⇒ adesione volontaria / ~ 300 dipendenti su 13 U.O. (40% su U.O.; 10% su tot)
- ⇒ 6 edizioni: primo livello (2 giornate consecutive)
 - + periodo esperienziale (4 settimane)
 - + secondo livello (2 giornate consecutive)

VARIABILI E STRUMENTO

indicatori

CONTESTO ORGANIZZATIVO

- domanda
- controllo

ADATTAMENTO PSICOLOGICO

- distress psicologico minore

RISORSE PERSONALI

- senso di coerenza
- self-efficacy generalizzata

questionario autocompilativo

Job Content Questionnaire
(JCQ36; Ferrario et al., 2003)

General Health Questionnaire
(GHQ12; Goldberg et al., 1997)

Sense of Coherence Questionnaire
(OLQ13; Antonovsky, 1993)
General Self-efficacy Scale
(GSE10; Schwarzer et al., 1995)

Disegno di ricerca



AO SAN GERARDO DI MONZA - INTERVENTO FORMATIVO

IL CAMPIONE

QUALIFICA

GC**GS**

Asa

%

%

8.19

4.04

Ota - Oss**12.93****12.79**

Infermiere Generico

11.21

9.43

Infermiere Professionale**42.24****47.14**

Coordinatore Infermieristico

3.02

5.39

Tecnico

8.62

7.74

Dirigente Medico**10.34****8.08**

Altro

0.86

0.67

Missing

2.59

4.71

TOTALE

100

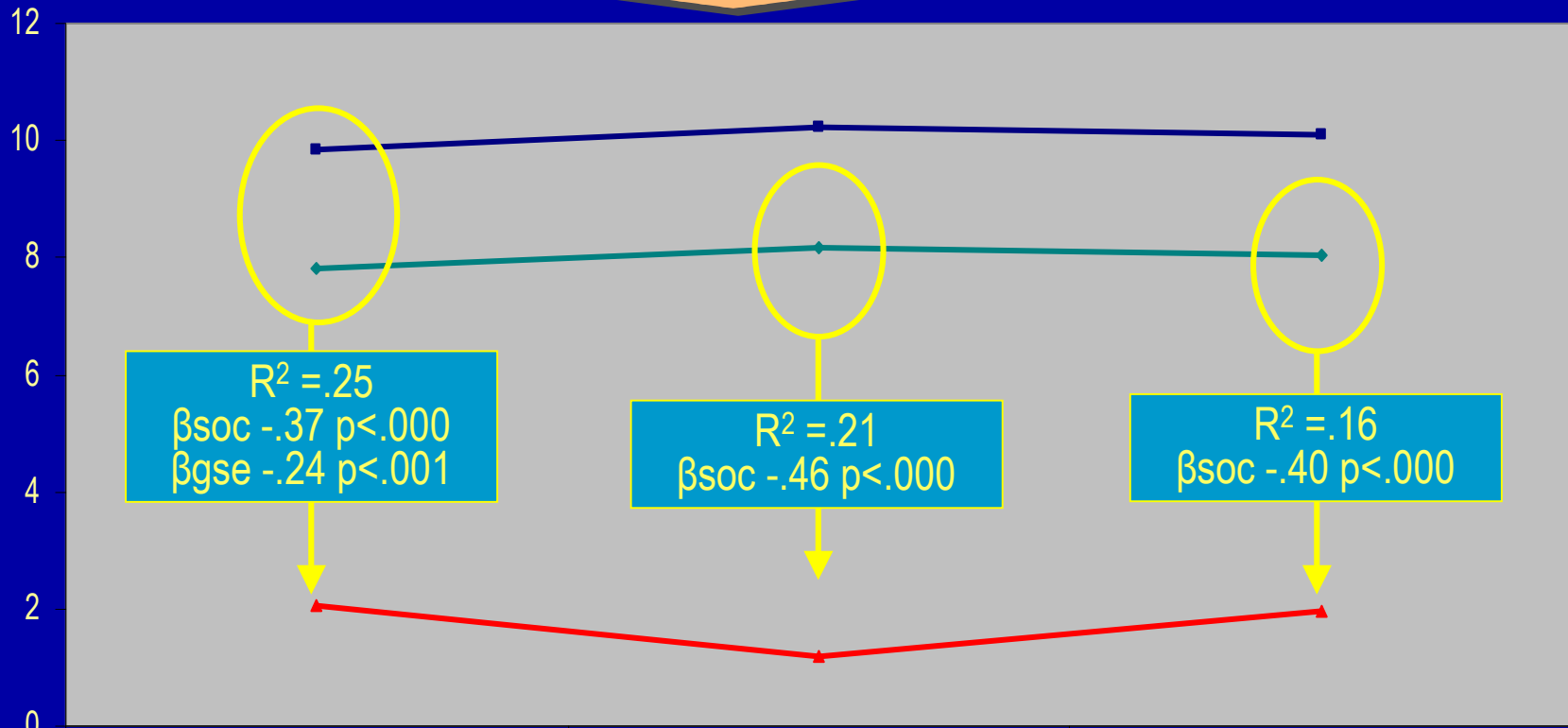
100

(232)

(297)

RISORSE E ADATTAMENTO PSICOLOGICO

GS



	t0	t1	t2
—•— SOC	7,81	8,17 *	8,05
—•— GSE	9,86	10,23 *	10,10
—•— GHQ	2,06	1,18 **	1,97 °

• ≠ t0 p < .05
 ** ≠ t0 p < .000
 ° ≠ t1 p < .000

CONCLUSIONE

- ➔ È POSSIBILE VALUTARE EFFICACIA
- ➔ L'EFFICACIA E' A BREVE TERMINE
- ➔ EFFICACIA RIDOTTA A LUNGO TERMINE

**Intervento di interfaccia
persona-lavoro**

**Governo dei
cambiamenti organizzativi**

GESTIONE DEL RISCHIO SPECIFICO

**SORVEGLIANZA
SANITARIA DEI
GRUPPI A
RISCHIO**

***QUESTIONARI SULLE
CONDIZIONI DI SALUTE
(psicologiche,psicosomatiche)***

***INTERVENTI DI
PROMOZIONE DELLA
SALUTE RISPETTO AI
FATTORI DI RISCHIO
PRESENTI IN AZIENDA***

***GRAZIE
DELL'ASCOLTO***

