



Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età

Promuovere una vita lavorativa sostenibile

Le Buone Pratiche





Un intervento multilivello per le educatrici dei nidi torinesi: supporto psicosociale individuale e di gruppo, revisione partecipata degli spazi, ginnastica posturale e igiene vocale per la sostenibilità del lavoro over 50.

Presentazione organizzazione

I Servizi Educativi del Comune di Torino si occupano della gestione di due grandi realtà: gli asili nido e le scuole dell'infanzia comunali.

In particolare, la 'buona pratica' ha coinvolto la realtà degli asili nido, all'interno dei quali lavorano educatrici che svolgono mansioni molto richiedenti da un punto di vista fisico e psicologico.

Tale contesto è, quindi, paradigmatico:

- Alcune attività svolte dalle lavoratrici, espongono a un elevato e non riducibile rischio biomeccanico (compromissione dai 45 anni di spalle, gomiti, ginocchia, zona lombo-sacrale): posizionare i bambini nel seggiolino o nella culla, accompagnare al sonno i bambini, tenere in braccio i bambini a lungo;
- In questi contesti l'intervento sugli ambienti, costruiti a misura di bambino piccolissimo, è molto complesso quando non impossibile;
- contestualmente, anche l'arricchimento o il mutare della mansione, la rotazione, sono altresì improponibili in relazione all'organizzazione e allo specifico lavoro di accudimento. Inoltre risulta improponibile anche rispetto alla dimensione collegiale del lavoro.

Presentazione organizzazione



Presentazione organizzazione



La Buona Pratica

- **Problematica:** una prima rilevazione nel 2013 fa emergere alcuni dati peculiari riferibili alle educatrici dei SE comunali, evidenziando un' elevata percentuale di lavoratrici over 50, associata alla presenza di criticità di ordine psicologico oltreché fisico. Negli anni successivi vengono svolti approfondimenti e infine nel 2015 viene progettato il presente intervento che si è sviluppato tra il dicembre 2016 e il maggio 2017.
- **Soluzione:** Nel rispetto delle specificità del lavoro nei nidi e al fine di supportare la sostenibilità, è stato definito un protocollo di intervento e valutazione che ha coinvolto 27 nidi comunali. All'interno di 10 nidi è stato sperimentato tale protocollo, 17 nidi facevano parte del gruppo di controllo.
- **Risultati (efficacia):** A valle degli interventi si è osservato un aumento: della fiducia nei vertici, del supporto sociale percepito da parte dei colleghi e della soddisfazione lavorativa; una riduzione: dello stress e del burnout (esaurimento e indolenza). Le condizioni fisiche non migliorano con il passare degli anni visto il tipo di lavoro, ma non incidono più significativamente anche sull'abbassamento dei livelli di benessere psicologico e di soddisfazione per il lavoro.

Problematica

Nel 2011 Scoperta "sul campo" di un fenomeno

Gruppo Qualità della Vita Organizzativa del Comune di Torino:

- ricorrenza di alcuni «casi»
- età media dei nidi della ricerca pilota sullo SLC e benessere
- debolezza delle conoscenze e delle competenze di medici e psicologi: l'aging di cui ci dobbiamo occupare è un fenomeno globale entro il quale si producono processi di invecchiamento individuale

Nel 2013

Nel corso dell'indagine avviata (SLC, benessere e aging) sull'universo della popolazione (850 tra nidi e scuole dell'infanzia) emergono più chiaramente le criticità che hanno portato alla messa a punto dell'intervento successivo:

- più del 50% del personale (98% F) è over 50
- WAI presenta valori medi critici e in forte discesa dopo i 55
- effetto di mediazione della WA tra età e esaurimento psicologico (burnout)
- nelle interviste in profondità condotte con 85 educatrici/insegnanti over 60 evidenziate criticità di ordine psicologico oltreché fisico.

Problematica

Dal punto di vista lavorativo uno dei maggiori problemi è l'incompatibilità tra la capacità funzionale del lavoratore «anziano» e il livello di richieste sul lavoro: le richieste lavorative generalmente non si riducono con l'età, ma si riduce la capacità lavorativa

Principio di **sostenibilità** secondo l'Unione Europea: Il grado di "sostenibilità" del lavoro dipende dalla possibilità di far fronte ad altre responsabilità compatibilmente con l'orario di lavoro, dall'aggiornamento delle proprie competenze per garantire la sicurezza del posto di lavoro, dall'autonomia personale di cui un lavoratore dispone per affrontare le esigenze lavorative e dalla misura in cui le condizioni di lavoro proteggono la salute nel lungo periodo. Se queste condizioni sono soddisfatte, allora esistono i presupposti affinché i lavoratori possano rimanere più a lungo nel mondo del lavoro. Commissione Europea, EWCS, 2011

Problematica

Età, richieste del lavoro e performance (Warr, 1994)

Tipo A: attività prevalentemente cognitiva che può essere mantenuta nel corso del tempo, anche con benefici legati all'esperienza acquisita; possibile maggior rendimento da parte dei più anziani;

Tipo B: attività standardizzate e di routine che richiedono skill chiaramente definite e stabili. Non vi sono differenze di performance in base all'età;

Tipo C: attività in cui aumentano le difficoltà con l'invecchiamento perché richiedono capacità fisiche o skill che declinano con l'età; non vi è comunque decremento fino a quando sono possibili strategie compensative basate sull'esperienza;

Tipo D: attività in cui è richiesta rapidità nell'esecuzione, nell'utilizzo di informazioni oppure capacità fisiche elevate. Qui l'esperienza aiuta poco nella compensazione e vi sono difficoltà o impossibilità di proseguire oltre una certa età.

Soluzione

Soluzioni possibili identificate dalla letteratura:

- Job design e ciclo di vita (Fraccaroli, Zaniboni, Truxillo, 2017): arricchire, variare la mansione, assumere ruoli e mansioni diversi nel corso del tempo, in particolare nelle fasi più avanzate della vita lavorativa; interventi sul contesto (ergonomici)
- Il caso BMW: gli interventi ergonomici per i lavoratori over 50



Soluzione

La nostra soluzione:

Nel 2014 inizia la progettazione a cura di Ilaria Sottimano, l'ingaggio dei professionisti, gli accordi tra Comune e Dipartimento, la comunicazione a tutta la popolazione lavorativa;

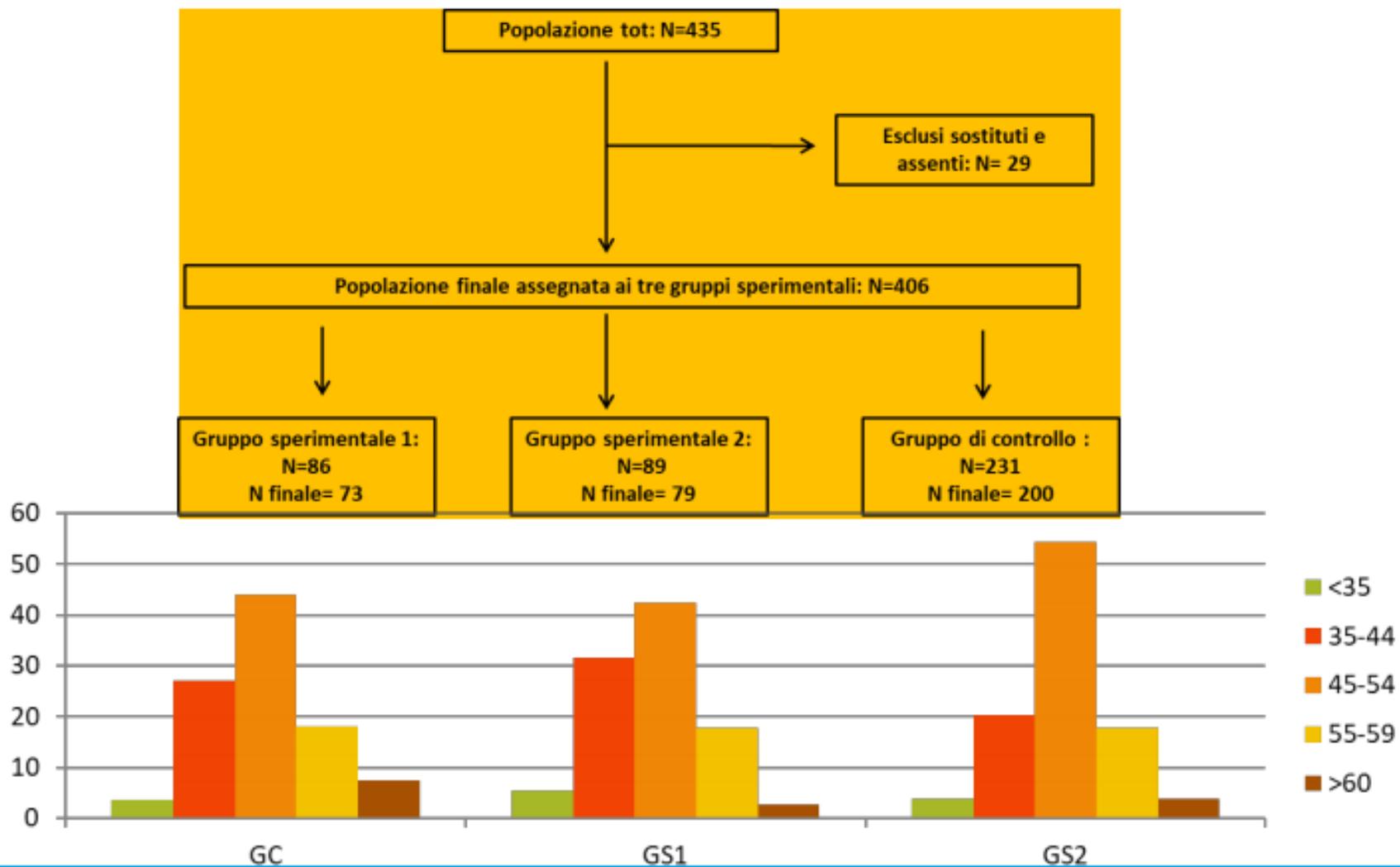
A settembre del 2015 prende avvio la sperimentazione che si conclude a maggio 2017;

A fine giugno 2017 sono stati presentati i risultati ai vertici politici e amministrativi del Settore Servizi Educativi del Comune di Torino e a fine ottobre 2017 sono stati presentati a tutto il personale coinvolto;

Il 1° dicembre 2017 Convegno Anci a Torino su "Invecchiamento nella PA: Forever Young" in cui verranno presentati i risultati complessivi e gli interventi "possibili".

Nel rispetto delle specificità del lavoro nei nidi e al fine di supportare la sostenibilità, è stato definito un protocollo di intervento e valutazione, secondo un disegno di ricerca caso-controllo. Sono stati individuati 10 nidi da coinvolgere nella sperimentazione e 17 che hanno costituito il gruppo di controllo: la scelta è avvenuta in tenendo sotto controllo alcune variabili (ampiezza del nido, età media delle educatrici, numero di bambini, presenza di supplenti ecc.).

Soluzione



Soluzione

Tutti i 27 nidi:

- sono stati oggetto di una valutazione strutturale degli ambienti da parte degli architetti (Arch. Marco Bosio, Dott. Davide Giugno);
- sono stati oggetto di una valutazione ergonomica da parte della ergonomista (e fisioterapista dott.ssa Barbara Meghnet) e di una tirocinante di psicologia (dott.ssa Veronica Perrone)
- le 406 educatrici sono state visitate due volte dal Medico Competente (dott.ssa Vincenza Cascio): subito prima dell'intervento e subito dopo la sua fine se appartenenti al gruppo sperimentale, a distanza di un anno, nello stesso periodo, se del gruppo di controllo. In occasione delle due visite mediche le 406 educatrici hanno compilato un questionario psicosociale in presenza di una psicologa (dott.ssa Ilaria Sottimano) o una tirocinante psicologa (dott.sse Maria Cristina Orsi, Stefania Irto, Erika Del Vecchio, Irene Valsecchi);
- nello stesso arco di tempo sono state condotte due valutazioni di customer satisfaction tra i genitori dei 27 nidi da parte di una tirocinante psicologa (dott.ssa Luana Castro);
- i 27 responsabili dell'economato hanno tenuto un diario annuale (a partire dalla prima visita medica) per segnalare presenze/assenze di bambini e personale;
- al termine della sperimentazione si è tenuto in ciascuno dei 10 nidi un incontro finale di valutazione dell'intervento in presenza di tutti gli attori e del capo del personale (dott.ssa Cristina Conti).

Soluzione

Il protocollo di intervento multilivello ha previsto, coerentemente con il modello FIOH e con le indicazioni della OHP, alcune attività comuni ai 10 nidi e due diverse attività che hanno distinto i 10 nidi sperimentali in due sottogruppi (GS1 e GS2, 5 nidi ciascuno).



Intreccio tra livelli di prevenzione e livelli di intervento

Soluzione

Attività comuni:

Spazio di ascolto: possibilità di accedere ad uno sportello di ascolto allestito presso il Dipartimento di Psicologia (3 incontri), gestito da docenti psicoterapeuti della Scuola di Specializzazione in Psicologia della salute (Dott.ri/sse Rosa Badagliacca, Maurizio Mellana, Mirella Marafioti) e da alcuni specializzandi (dott.sse Valentina Basiglio, Simona Sergi, Maria Rosaria Voci), con la supervisione di un supervisore SPI della Scuola (dott. Carlo Pasino);

Supporto al gruppo di lavoro: Incontri (3) con piccoli gruppi all'interno dei nidi stessi, condotti da docenti del Dipartimento di Psicologia (Prof.ssa Angela Fedi, dott.ssa Silvia Gattino, con formazione specifica sulla conduzione di gruppi) al fine di sostenere il gruppo di lavoro e individuare le dinamiche presenti negli stessi



Soluzione

Attività specifiche per ciascun gruppo:

GS1: RIDEFINIZIONE DELLO SPAZIO DI LAVORO

Sulla base della Participatory Action Research e della Participatory Design, gli architetti, in presenza di DC e IS, hanno allestito tre incontri all'interno di ciascuno dei 5 nidi al fine di condividere i problemi legati allo spazio di lavoro (bambini/personale che invecchia), restituire una prima riprogettazione e monitorare la sua implementazione. Sono stati inoltre introdotti alcuni arredi a seguito della valutazione congiunta tra architetti, fisioterapista e medico del lavoro.

GS2: TRAINING VOCALE ED EDUCAZIONE AL MOVIMENTO

Una fisioterapista e una logopedista hanno tenuto lezioni su posture e igiene vocale e incontri pratici all'interno di alcune palestre comunali con gruppi (misti) formati da educatrici provenienti dai 5 nidi.



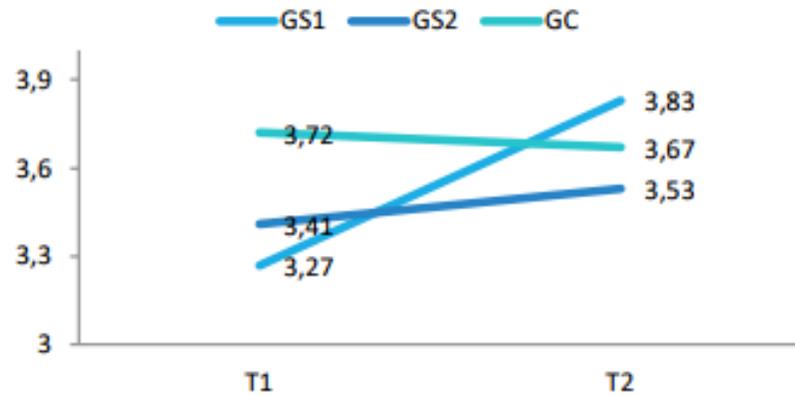
Soluzione



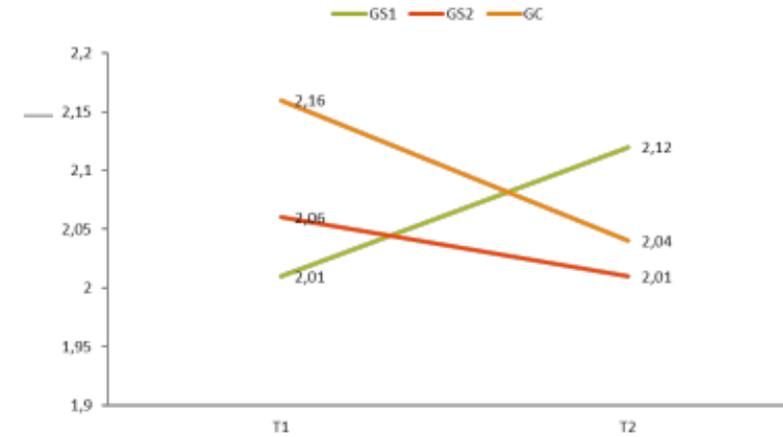
Risultati

A valle degli interventi: GS1

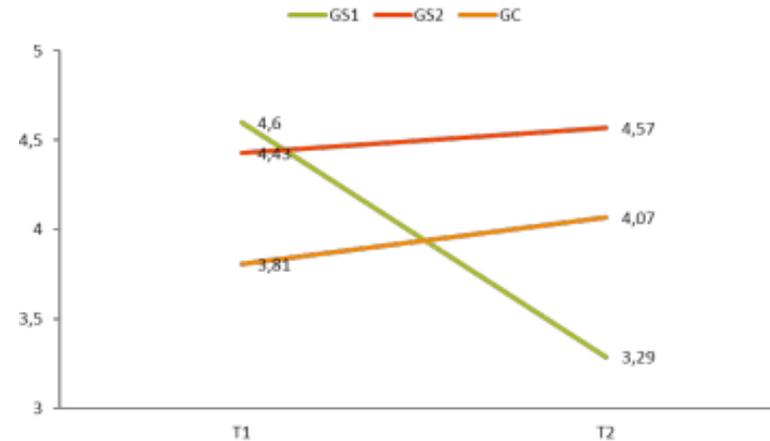
Aumento della fiducia nei vertici



Aumento della soddisfazione lavorativa



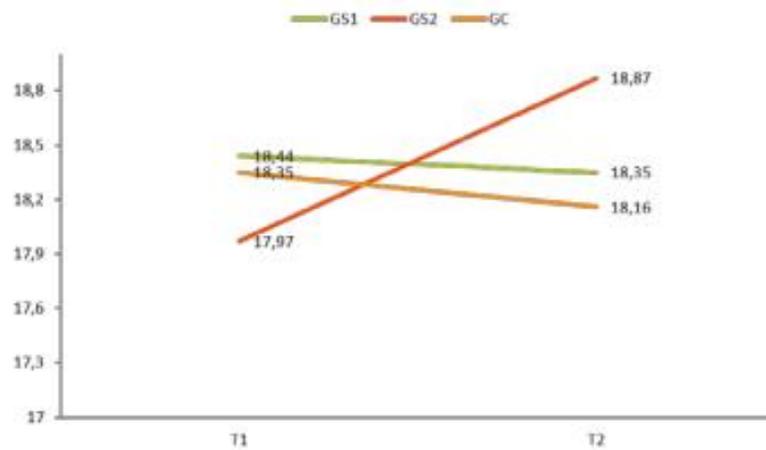
Riduzione dell'indolenza (burnout)



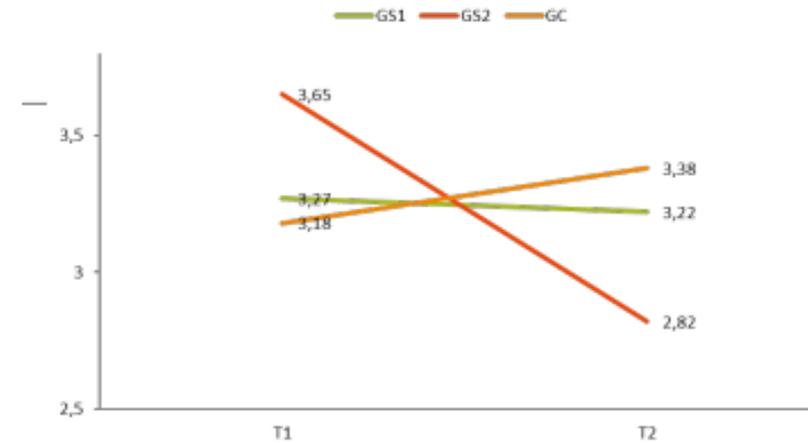
Risultati

A valle degli interventi: GS2

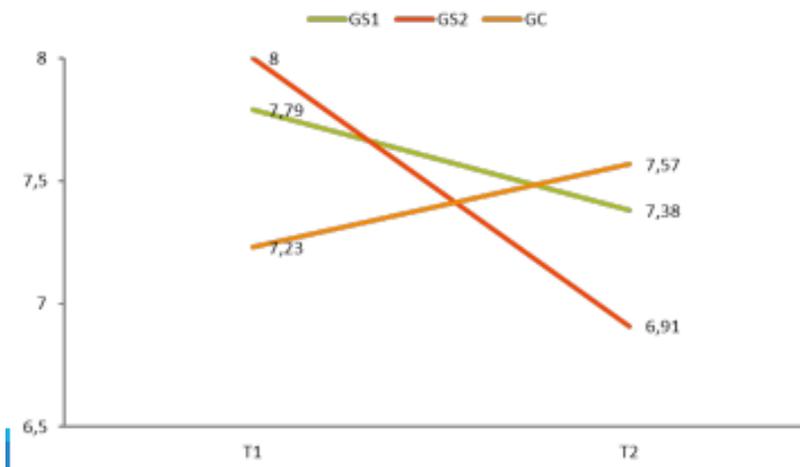
Aumento supporto sociale percepito (colleghe)



Riduzione stress percepito



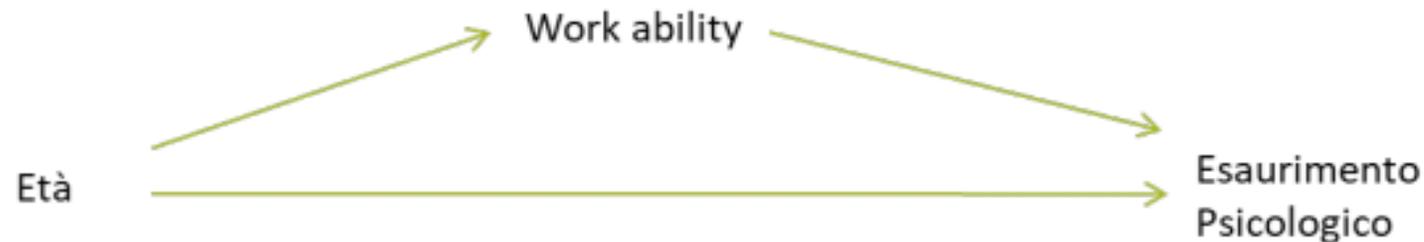
Riduzione dell'esaurimento psicologico (burnout)



Risultati

A valle degli interventi:

Non emergono differenze significative tra gruppo sperimentale e di controllo né per la WA, né per le dimensioni di salute fisica (valutazione da parte del medico), emerge anzi un peggioramento generale della WA per tutte le educatrici in rapporto all'età. Migliorano le diagnosi funzionali per il GS2, sebbene in modo non significativo. L'effetto di mediazione della WA del rapporto tra età ed esaurimento psicologico (burnout), emerso nel corso della prima indagine e presente per tutti i gruppi al T1, tuttavia decade al T2 per il gruppo sperimentale: se l'intervento di per sé non ha quindi impattato sulla work ability direttamente, sembra aver indebolito tale relazione indiretta, contenendo l'effetto avverso del declino della WA sull'esaurimento psicologico.



Risultati

Limiti e sviluppi (compatibilmente con il bilancio):

Stabilizzazione dello spazio di ascolto, con possibili aperture di luoghi di incontro decentrati;

Prosecuzione «incrociata» delle attività nei GS1 e GS2;

Attivazione di percorsi di supporto al gruppo nei nidi sperimentali;

Formazione di educatrici che all'interno dei nidi monitorino le attività di educazione al movimento direttamente nel luogo di lavoro;

Estensione progressiva delle attività sperimentali nei nidi di controllo e via via negli altri nidi torinesi;

Distacco dalla sezione lattanti delle educatrici over 60;

Ri-assegnazione delle educatrici con limitazioni lavorative ai laboratori di lettura nella fase di transizione al pensionamento. Possibile anche un percorso di riconversione in attività amministrative all'interno degli uffici;

Formazione di supporto alla leadership nell'ottica dell'age management per i Responsabili Psicopedagogici.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!