

La Valutazione del Rischio Psicosociale negli Ambienti di Lavoro

Well At Work e le Aziende

Perché il benessere in azienda? Ogni impresa è nata da qualcuno, persona o gruppo, che ha deciso di rischiare sulla propria visione e sulla propria passione. E da allora lavora, impegnando sé stesso e i propri collaboratori, nella verifica della propria ipotesi.

In questa verifica persone diverse si implicano in modo differente. Tale differenza è causata da molti fattori, esterni ed interni alla persona: il ruolo diverso esercitato e le diverse responsabilità che ne conseguono, le capacità personali, le motivazioni, l'impegno giocato. Tutti questi elementi influenzano sia le prestazioni delle persone, sia il loro modo di stare e vivere in azienda.

Ci sono molti motivi per cui è necessario riconoscere e giudicare tali differenze: innanzitutto per comprendere appieno le ragioni del successo o dell'eventuale insuccesso dell'impresa, ma anche per premiare i migliori ed aiutare gli altri a diventare migliori nel proprio lavoro.

Sicuramente star bene in azienda aiuta a lavorare di più e meglio.

Cosa fa stare bene in azienda? Sono molti i fattori che aiutano a stare bene in azienda: la chiarezza degli obiettivi e dell'organizzazione, la condivisione degli obiettivi, la competenza e la motivazione, la riduzione degli elementi stressanti.

E' poi utile individuare quali siano i fattori più rilevanti in una determinata situazione ed in un determinato contesto, in modo da porre in essere interventi specifici che permettano al contempo di promuovere il benessere e di ridurre le cause di malessere.

Talvolta è utile svolgere in azienda anche attività di valutazione. Alcune di esse vengono attuate dall'organizzazione per facilitare ed accompagnare il proprio sviluppo, altre sono richieste dalle norme vigenti. Well At Work ha sviluppato alcune metodologie originali per valutare il benessere e il malessere diffusi in azienda, in modo da poter intervenire per ridurre il rischio di stress e il conseguente disimpegno dei collaboratori.

Come promuovere il benessere in azienda? Noi seguiamo un approccio secondo cui il nostro intervento deve essere costruito insieme a chi governa l'impresa. Ci poniamo quindi al servizio del management, fornendo un supporto sia nella individuazione degli elementi critici, sia nella loro declinazione strumentale.

Concretamente i nostri interventi di promozione del benessere si svolgono attraverso

- [a] Attività di valutazione del benessere, del rischio di stress, delle prestazioni e del potenziale (in partnership con **Re-Act**);
- [b] Attività di formazione sulle competenze promozionali (comunicazione, team building, leadership, gestione dello stress) e di sviluppo organizzativo
- [c] Attività di coaching (formazione individualizzata rivolta al management) e di counseling.



Valutare il Rischio Psicosociale in Azienda

Perché valutare il Rischio Psicosociale? Il recente D.L.vo 81/2008 introduce alcune importanti novità in tema di sicurezza sul lavoro. Tra queste l'obbligatorietà per il datore di lavoro di valutare tutti i rischi per il proprio personale, compresi quelli relativi all'insorgere delle cosiddette patologie stress-correlate.

Si introduce esplicitamente quindi la necessità di considerare anche la dimensione psicosociale della sicurezza sul lavoro. Ciò rende necessario adottare misure efficaci di valutazione delle caratteristiche del contesto lavorativo, coerenti con la natura soggettiva delle patologie stress-correlate e che permettano di intervenire con successo.

Come valutare il rischio psicosociale? Il rischio psicosociale riguarda l'interazione tra l'individuo ed il suo ambiente sociale, in particolare, nel caso specifico cui ci riferiamo, il suo ambiente di lavoro. Nella relazione tra individuo e ambiente si verificano taluni eventi critici che possono produrre nella persona una risposta patologica. Sappiamo che alcuni elementi tipici del contesto organizzativo sono particolarmente rilevanti nel sollecitare tali criticità e quindi nell'aumentare il rischio di patologie stress-correlate.

Tuttavia ciò che è poi determinante è la risposta soggettiva a tali criticità. Non tutte le persone infatti rispondono allo stesso modo agli stimoli ambientali. Alcuni individui dispongono di risorse personali che ne incrementano la resilienza, cioè la capacità di resistere positivamente agli stressors.

Una buona valutazione del rischio psicosociale, dunque, deve evidenziare da un lato la presenza di fattori di criticità e avversività associati allo sviluppo di sintomatologie stress-correlate, dall'altro il livello delle caratteristiche psicosociali associate allo sviluppo di resilienza sul lavoro. Solo la lettura congiunta di questi indicatori fornisce un quadro esauriente del rischio aziendale. Per essere completo tale quadro dovrà poi contenere un accurato esame delle condizioni di salute psicofisica, in termini di presenza di sintomi di distress e di ridotti livelli di risorse di resilienza

Quali strumenti per valutare il rischio di patologie stress-correlate nelle organizzazioni di lavoro? Dato che le patologie stress-correlate sono determinate dalla risposta soggettiva agli stressors le valutazioni basate su indicatori organizzativi generali sono da ritenersi inefficaci. È invece necessario misurare il livello di stress presente nelle popolazioni aziendali e individuare gli elementi che soggettivamente lo producono.

A tale proposito il gruppo di lavoro sulla valutazione del rischio psicosociale e la promozione del benessere ha messo a punto un questionario che va a misurare:

- [a] il **clima** e i fattori di stress e di resilienza in ambito lavorativo
- [b] l'**adattamento psicologico** dell'individuo e la presenza di stress
- [c] le **risorse personali di resilienza**
- [d] il **benessere** percepito

Il vantaggio di tale strumento rispetto ad altri esistenti in letteratura è quello di considerare oltre agli indicatori patologici di stress (**job strain**) anche quelli relativi all'esistenza di elementi salutogenici (**job resources**).

L'analisi dei dati raccolti attraverso la somministrazione del questionario permettono di rispondere alle seguenti domande:

- **Qual è il livello di adattamento psicologico dei lavoratori?**
- **Qual è il livello di soddisfazione dei lavoratori?**
- **Qual è la qualità del clima organizzativo?**
- **È possibile identificare 'aree positive' (di miglior funzionamento) e/o 'aree critiche' (di peggior funzionamento)?**

Inoltre, attraverso una versione più estesa del medesimo strumento, potremo fornire indicazioni circa:

- **Qual sia il livello di risorse psicologiche dei lavoratori utili a far fronte allo**

stress e a promuovere il benessere psicologico?

- In che misura le risorse psicologiche indagate promuovano il benessere e proteggano contro il malessere?

Il nostro strumento permette quindi sia di giungere ad un **bilancio di rischio**, circa i rischi psicosociali presenti in un determinato ambiente di lavoro, sia di individuare gli elementi utili alla prevenzione di patologie stress-correlate ed alla promozione del benessere sul lavoro.



Profilo di Well At Work & Associati

Well-at-Work & Associati è nata per aiutare le persone a lavorare meglio e a stare bene nel lavoro e le organizzazioni a essere un luogo dove le persone possano lavorare e stare bene. La nostra missione è far crescere e diffondere il benessere del lavoro e nel lavoro.

La nostra base principale è a Milano, dove la gran parte di noi risiede e svolge le proprie attività. Lavoriamo su tutto il territorio del Paese, alcuni di noi hanno maturato anche esperienze internazionali.

Nel 2000 Martin Seligman e Mihaili Csikszentmihaili danno voce ad un filone fino ad allora silente, quello della *positive psychology*. Uno dei focus della psicologia positiva è lo studio dei processi di funzionamento ottimali. In altri termini, se la psicologia tradizionale si occupava soprattutto di ciò che non funzionava nella mente delle persone, la nuova *positive psychology* cerca di comprendere cosa che la fa funzionare al meglio o – appunto – cosa fa stare bene, invece che male, le persone.

L'ambito del lavoro trova molto spazio nella *positive psychology*: si indaga sulla motivazione, sulla crescita e – più in generale – su ciò che fa star bene le persone nel proprio lavoro.

Per la psicologia positiva del lavoro diventa centrale comprendere cosa determini il benessere delle persone. Nell'ambito del lavoro è importante costruire luoghi e relazioni positive sul lavoro, ma è impossibile pensare ad una condizione perennemente piacevole nel lavorare. Diventa così molto rilevante la dimensione di

senso, la motivazione intrinseca, oltre – naturalmente – alla promozione di ambienti lavorativi positivi.

Well At Work & Associati realizza interventi di promozione del benessere sul lavoro attraverso:

- Interventi ad hoc di formazione, coaching e counseling per la promozione del benessere nei luoghi di lavoro
- Interventi di valutazione di prestazioni e potenziale costruiti sulla specifica realtà aziendale
- Interventi di valutazione di stress e benessere organizzativo, attraverso una serie di strumenti innovativi: **Organizational Well-being Assessment** ©, valutazione individuale e di gruppo del livello di benessere, con l'individuazione di un profilo promozionale, e **Well-at-Work Survey** ©, valutazione del livello di benessere diffuso nell'organizzazione, con l'individuazione di criticità e aree di sviluppo.
- Interventi di informazione e formazione per la prevenzione dello stress lavorativo
- **Well-at-Work. Prove tecniche di benessere** ©, Laboratorio residenziale di psicologia positiva del lavoro, rivolto a Top Manager e a Manager delle risorse umane

Le nostre competenze nei campi della psicologia del lavoro e della salute ci consentono di avviare i nostri interventi anche a seguito di valutazione del rischio psicosociale in azienda, nell'ambito delle attività legate alla sicurezza dei luoghi di lavoro, previste dai servizi di prevenzione e protezione, nonché a seguito di valutazione psicogiuridica del danno da lavoro.

Well-at-Work è inserita in alcuni network scientifici e professionali internazionali (come lo **European Network of Positive Psychology** e il gruppo internazionale di ricerca sulla **Self Determination Theory**).

In Italia è collegata e collabora con una rete di agenzie di formazione e consulenza (come **KSP-A Knowledge Sharing Partnership**, **Galdus**, **RisFor**, **Metaphora**, **Cesvor**, **Alef Consulting**, **Studio Alessandra Pasinato**).

il 17 gennaio 2008 Well At Work & associati è entrato a far parte di una nuova organizzazione, **Eudaimonia s.r.l.**

Il termine a cui ci riferiamo con la nuova ragione sociale si riferisce ad una concezione di benessere dell'uomo come intimamente connessa al suo sviluppo e

alla realizzazione delle sue potenzialità. Ciò evidenzia quindi la missione che la nostra nuova impresa vuole darsi, contribuire con professionalità e il più possibile attraverso un approccio scientifico allo sviluppo delle donne e degli uomini che lavorano o che, comunque, guardano al mondo del lavoro.

Gli associati di Well At Work si affiancano, nella nuova organizzazione, ai professionisti di **Re-Act, Research in Action**, più specificatamente dedicati alla ricerca e alla valutazione in ambito psicosociale e organizzativo.

In particolare, mentre Well At Work continuerà a sviluppare in modo particolare progetti di formazione e sviluppo professionale e organizzativo, in un contesto di riferimento che è quello della positive psychology, Re-Act, concentrerà la propria attività sulla progettazione di strumenti e processi di indagine e valutazione, nonché sulla loro applicazione e realizzazione in diversi contesti, da quelli sociali e comunitari a quelli più tipicamente organizzativi.