

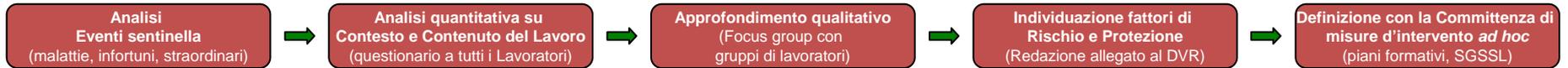


Dalla valutazione dei rischi da Stress Lavoro-Correlato (SLC) alla promozione del Benessere Organizzativo. I risultati di un intervento presso tre strutture sanitarie della Provincia di Roma.

Flavio Pacelli*, Elisa D'Antona**, Chiara Fregonese***, Eugenio Pacelli****

Obiettivi:

Questo studio presenta i risultati di un processo di promozione del Benessere Organizzativo presso tre aziende sanitarie private convenzionate di tipo ospedaliero-riabilitativo (aziende **A**, **B** e **C**) in cui è stata portata avanti una valutazione quali-quantitativa dei rischi da Stress Lavoro-Correlato e un processo di Risk Management *ad hoc*. La metodologia si è articolata secondo i seguenti step:



Risultati

563 lavoratori (35%uomini - 65% donne)
Età media 43,2 anni

In comune alle 3 strutture:

- Contenuto del lavoro
- Percezione generale di elevato Carico di lavoro
- Assenze annue per Malattia > 14 gg
- Donne più a rischio SLC rispetto agli uomini

Dall'analisi qualitativa dei focus group è emerso:

- Percezione di:
- Scarsa valorizzazione del personale
- Management poco presente ed efficace
- Scarsa definizione delle funzioni organizzative

Dall'analisi quantitativa del questionario (MOHQ) è emerso:

A - Percezioni dei lavoratori su:



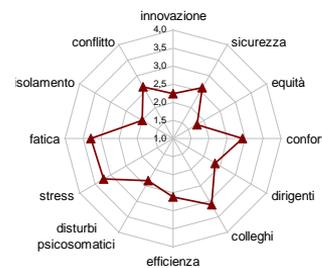
Livello generale di Rischio SLC: **Medio-Basso**

B - Percezioni dei lavoratori su:

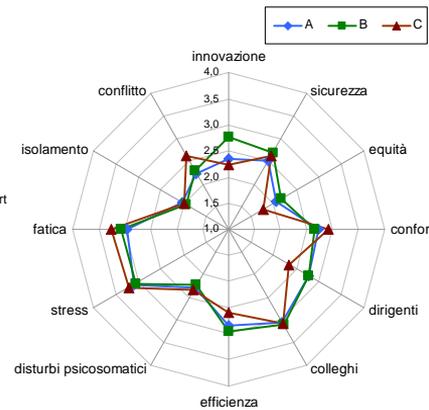


Livello generale di Rischio SLC: **Medio-Basso**

C - Percezioni dei lavoratori su:



Livello generale di Rischio SLC: **Medio-Alto**



Valori da 1 a 4 (1=poco, 4= molto)
MOHQ (Multidimensional Organizational Health Questionnaire) - Avallone, Paplomatas (2005).

Discussione

A parità di contenuto e carico di lavoro, i risultati sottolineano che:

- Gli elementi di **organizzazione** e **gestione del lavoro** (innovazione, equità ed efficienza organizzativa, efficacia dei dirigenti e conflitto interpersonale) differenziano significativamente le 3 aziende, sia nella percezione della salute e sicurezza dei lavoratori che nel senso di Benessere Organizzativo
- Dal match tra dati quantitativi e qualitativi emergono temi specifici e di volta in volta diversi (ad es. rapporto con la dirigenza, organizzazione del lavoro, valorizzazione del personale)

Conclusioni

- Per le singole aziende sono stati tracciati profili specifici dei fattori di rischio e protezione su cui orientare le strategie di sviluppo organizzativo
- I Lavoratori hanno potuto partecipare attivamente ad un processo volto al miglioramento dell'organizzazione
- Il management si è impegnato nella definizione di Piani di Monitoraggio coerenti con il processo di valutazione e di un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro
- Sono stati definiti tre piani formativi volti a ridurre tutti i rischi specifici e a sviluppare competenze di gestione/organizzazione del lavoro

*Responsabile Benessere Organizzativo, Eco-Consult Srl - **Psicologa e psicoterapeuta, Eco-Consult Srl - ***Psicologa, Eco-Consult Srl - **** Amministratore unico, Eco-Consult Srl

Info:
info@ecoconsultsrl.com
www.ecoconsultsrl.com
flaviopacelli@ecoconsultsrl.com