

STRESS LAVORO CORRELATO

la gestione del rischio

*Rendere un obbligo normativo un'opportunità di sviluppo per
l'organizzazione e per le persone*

Il caso Federazione Trentina della Cooperazione


Il contesto

il Trentino e il movimento cooperativo:

- dimensione sociale
- dimensione economica

la Federazione Trentina della Cooperazione:

- ruolo
- organizzazione
- obiettivi del progetto “stress lavoro correlato”



Rendere un adempimento normativo una opportunità
per sviluppare un più ampio progetto di



SLC



benessere organizzativo



**Miglioramento delle
prestazioni organizzative**



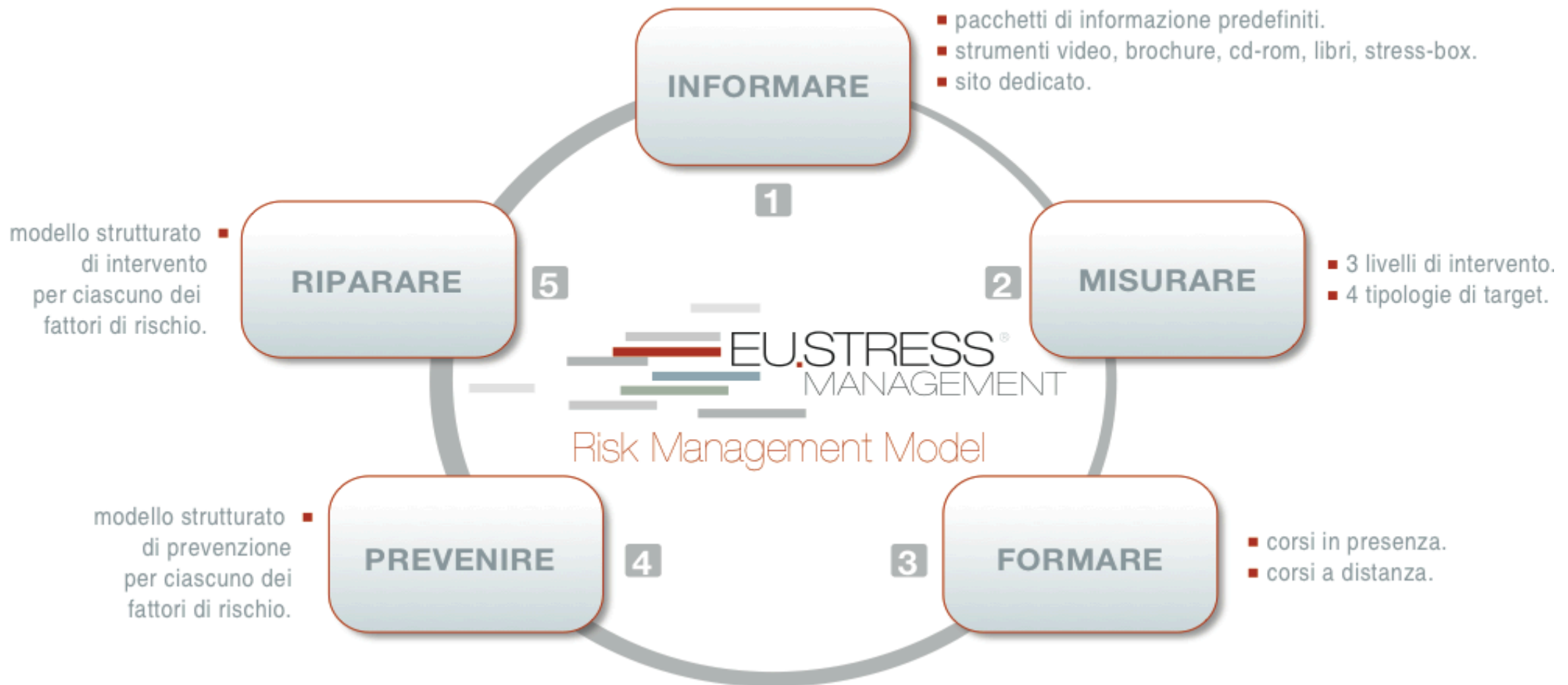
**Clima positivo
soddisfazione dei collaboratori**

il caso

La Federazione ...

- ... è da sempre impegnata ad affermare concretamente la **centralità della persona** e creare un **ambiente positivo e valorizzante**
- ... è impegnata nella realizzazione di un **percorso formativo finalizzato a sviluppare le competenze manageriali** (in particolare di **leadership**)
- ... intende **utilizzare l'opportunità di SLC** per definire le **azioni di miglioramento** e alcuni tratti per il **piano formativo aziendale**
- ... vuole **testimoniare concretamente alle imprese cooperative associate** come si possa rendere un obbligo normativo una importante opportunità di sviluppo

il modello utilizzato da Formazione Lavoro *eu.stress management*



Il modello: la tassonomia dei fattori di rischio

CONTENUTO	CONTESTO
<p data-bbox="465 451 786 496">AREE CHIAVE</p> <ol data-bbox="136 560 853 930" style="list-style-type: none"><li data-bbox="136 560 723 604">1. Ambiente & Attrezzature<li data-bbox="136 667 853 711">2. Disegno del compito lavorativo<li data-bbox="136 774 521 818">3. Carico di lavoro<li data-bbox="136 880 521 925">4. Orario di lavoro	<p data-bbox="1473 451 1794 496">AREE CHIAVE</p> <ol data-bbox="1160 560 2011 1150" style="list-style-type: none"><li data-bbox="1160 560 1760 604">1. Organizzazione del lavoro<li data-bbox="1160 667 1928 711">2. Rapporti interpersonali sul lavoro<li data-bbox="1160 774 2011 818">3. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione<li data-bbox="1160 880 1384 925">4. Carriera<li data-bbox="1160 987 1823 1032">5. Controllo-libertà decisionale<li data-bbox="1160 1094 1688 1139">6. Interfaccia casa lavoro

Tratte da European Agency for Safety and Health at Work (2004)

Fasi di implementazione di un sistema di valutazione

1

Progettazione

2

Condivisione del
modello e del
progetto

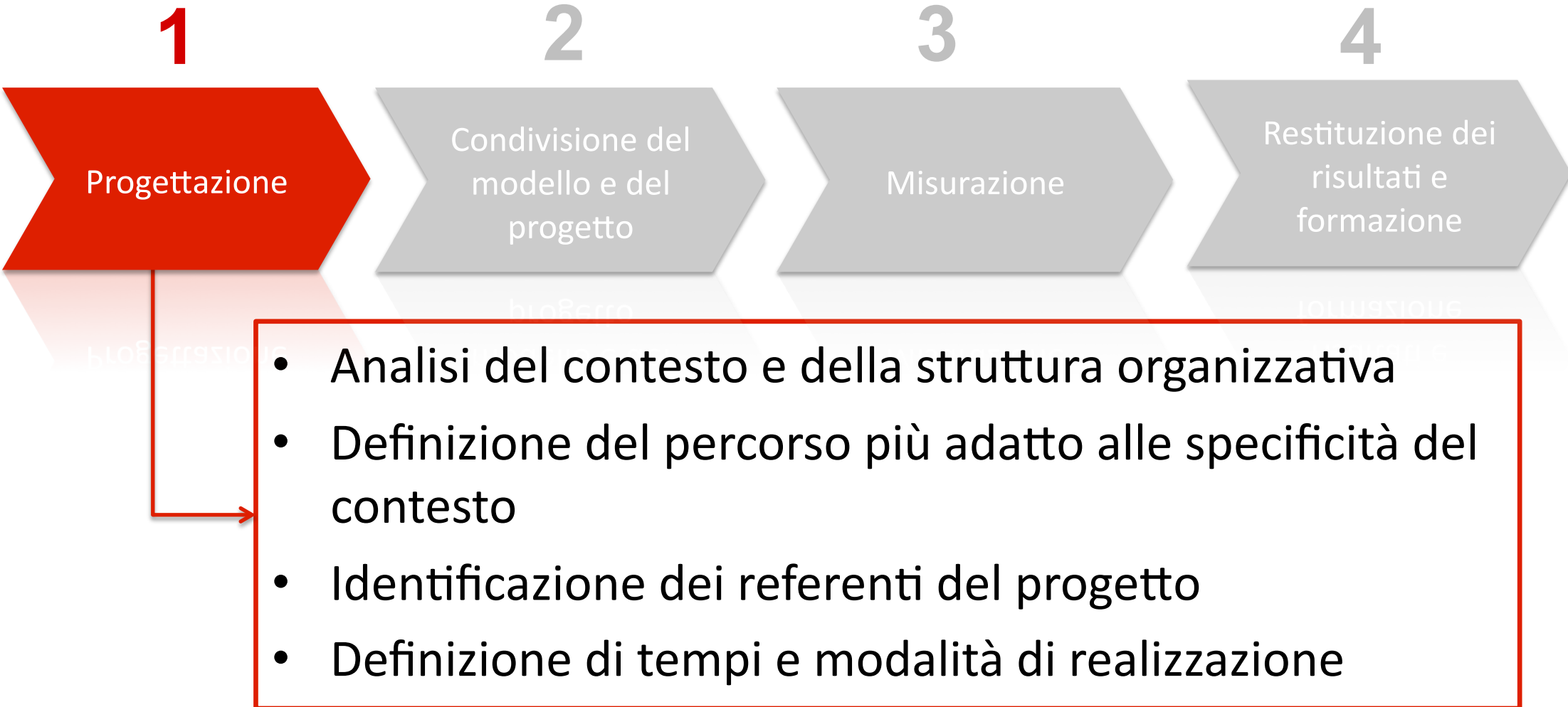
3

Misurazione

4

Restituzione dei
risultati e
formazione

Fasi del processo di implementazione di un sistema di valutazione



Fasi del processo di implementazione di un sistema di valutazione



- Coinvolgimento della Direzione e del Responsabile HR
- Coinvolgimento del Medico Competente, RSU, RLS
- Condivisione della lettera di presentazione per il personale coinvolto

Fasi del processo di implementazione di un sistema di valutazione



- Analisi oggettiva con Responsabile HR
- Focus group con il Team di Responsabili
- Coinvolgimento di tutto il personale:
incontri di 3 ore rivolti a 6 gruppi (164 persone in totale)
finalizzati a formare sul tema SLC e per somministrare un questionario sulle percezioni individuali

Fasi del processo di implementazione di un sistema di valutazione



- Condivisione dei risultati con Direzione e Resp. HR
- Condivisione dei risultati con Team Responsabili, medico competente, RSL
- Condivisione con tutto il personale: incontri area per area anche alla presenza del Responsabile.

I risultati più interessanti (1)

Il progetto è stato un'importante opportunità per :

1. **accrescere la consapevolezza** di tutte le persone circa punti di forza dell'organizzazione e della complessiva positività dell'ambiente
2. definire per ogni area e per l'intera organizzazione le **azioni di miglioramento prioritarie** in merito ai seguenti aspetti chiave:
 - Leadership
 - Collaborazione interna agli ambiti e tra ambiti
 - Organizzazione
3. Far sentire **tutti più coinvolti e responsabilizzati** rispetto all'obiettivo di creare condizioni di **benessere organizzativo**

I risultati più interessanti (2)

4. **Rilanciare obiettivi di solidarietà reciproca** (bene vicendevole) per muoversi in un clima di lavoro “cooperativo”
5. Comprendere che vi è una stretta correlazione fra **qualità di vita del lavoro** e **qualità del servizio** erogato
6. Riflettere sulla pensabilità delle diverse vie da “costruire” e “riparare” per **migliorare le prestazioni organizzative**