
VALUTAZIONE DELLO STRESS

1. BASI LEGALI

Il decreto legislativo no. 81 del 9 aprile 2008, art. 28 „Testo unico sulla sicurezza del lavoro“ richiede la valutazione dello stress **derivante dal lavoro** attraverso il datore di lavoro.

Non è descritto in dettaglio in quale forma bisogna eseguire la valutazione.

Per quanto concerne le condizioni di base, il D.Lgs. 81/2008 rimanda all'“accordo europeo sullo stress sul lavoro” dell'8 ottobre 2004.

Questo accordo prevede i seguenti contenuti essenziali:

- a. Informare e sensibilizzare i dipendenti, i preposti e i datori di lavoro
- b. Accertare i problemi dovuti allo stress
- c. Valutare i problemi di stress sul posto di lavoro
- d. Adottare provvedimenti, dove richiesto.

2. SENSIBILIZZAZIONE ALLO STRESS

Obiettivo

L'obiettivo è di ottimizzare le pressioni psichiche nel mondo del lavoro, ossia di combattere gli affaticamenti inopportuni.

Lo scopo non è quello di evitare del tutto la pressione e gli affaticamenti che ne derivano.

Statistica

L'organizzazione mondiale della sanità ha definito lo stress come uno dei più grandi pericoli per la salute del 21° secolo. Lo stress da lavoro si trasforma in uno dei maggiori problemi delle aziende. L' unione europea stima che le malattie da stress causino ogni anno costi di circa 20 miliardi di euro. Si suppone che dal 50 al 60% di tutti i giorni lavorativi perduti abbiano a che fare con problemi di stress.

Che cos'è lo stress?

Dal punto di vista della medicina del lavoro, lo stress è una reazione naturale dell'organismo a pressioni esterne di tutti i tipi. Questa reazione si manifesta sul fisico, nelle esperienze e nel comportamento. Tali pressioni, sono definite fattori di stress.

La sensazione dello stress varia da persona a persona e secondo la situazione e le circostanze in cui si presenta.

Vi sono pressioni che aumentano il rischio di incidente e possono diminuire il senso di benessere, e alla lunga portano anche a danni per la salute.

Lo stress è una condizione spiacevole di tensione permanente provocata da un compito o da una richiesta che si teme di non poter portare a compimento.

Cause di stress (fattori di stress)

In linea di massima lo stress non è un problema personale, ma oltre alle attese e alle strategie individuali e personali per risolvere i problemi, ha fattori scatenanti esterni oggettivi che possono essere rilevati e modificate.

I fattori di pressione più frequenti sono

- *pressione di tempo,*
- *elevata responsabilità*
- *pretese eccessive dovute al volume di lavoro.*

L'affidamento non chiaro dei compiti, conflitti con i superiori e collaboratori, influssi ambientali fastidiosi, critica, sanzioni e un cattivo clima aziendale sono soltanto alcune degli ulteriori fattori di stress. Non tutti i fattori di stress devono scatenare lo stress.

Più fattori di stress compaiono, più probabile diventa l'insorgere dello stress.

Effetti

La maggior parte delle cause di stress permanente si ripercuote negativamente subito su alcuni individui e su altri dopo. Tali condizioni di stress negativi sono accompagnate da malessere e problemi fisici, psichici e sociali.

TUTTI possono essere colpiti dallo stress, ma non tutti nello stesso modo.

Effetti negativi

- Perdita di prestazione e qualità
- Cattivo Ambiente di lavoro
- Aumento del rischio d'incidente
- Malattie/assenze dal lavoro
- Dimissione
- Insoddisfazione
- Sensi di monotonia
- Saturazione psichica
- Affaticamento

Effetti positivi

- Effetti di apprendimento e di addestramento
- Effetti di motivazione
- Esperienze di successo
- Effetti di stimolo e d'impulso

3. OPINIONI TIPICHE

Opinioni	Risposte
Lo stress è dopo di tutto soltanto una parola di moda che non vuol dire molto	Il concetto di „stress“ spesso viene usato purtroppo per caratterizzare situazioni che non hanno niente a che fare con lo stress nel vero senso della parola. Se il fatto di aver molto lavoro serve per dare valore alla propria persona, la parola “stress” diventa effettivamente una parola di moda. Purtroppo però in tal modo viene nascosto lo stress pericoloso e dannoso.
Dietro il concetto di stress si nascondono solo le persone che non vogliono lavorare con molto impegno.	Vi sono a volte dei dipendenti che simulano disturbi e malattie. Si tratta, però, di pochi casi singoli, in base ai quali non si deve dimenticare il vero problema dello stress.
Lo stress è salutare e necessario per fornire elevate prestazioni	In questo caso viene utilizzato il concetto di stress esclusivamente nel suo significato negativo. Per il fenomeno positivo della sfida salutare e stimolante non dovremmo utilizzare la parola stress.
Lo stress non è un argomento che interessa la nostra azienda. Ogni dipendente è responsabile del proprio stress e del modo come affrontarlo	Ogni persona ha una corresponsabilità per l'insorgere dello stress e per il modo di affrontarlo. Il confine sta dove la singola persona non ha più un influsso diretto sulle effettive ragioni dello stress sul lavoro e nell'ambiente di lavoro. Qui subentra la responsabilità dell'azienda, dell'organizzazione. La responsabilità di eliminare e prevenire lo stress è sia della gestione che delle singole persone.
Se ci poniamo come obiettivo un lavoro senza stress, allora non siamo più in grado di tener testa economicamente alla dura concorrenza	È vero il contrario. Lo stress distrugge una quantità di risorse materiali e umane. Soltanto i collaboratori privi di stress forniscono le prestazioni quantitative e qualitative che sono necessarie per affrontare la concorrenza.
La lotta contro lo stress e la sua prevenzione è troppo costosa. Non ce la possiamo assolutamente permettere.	La lotta allo stress e la sua prevenzione sono investimenti che valgono la pena sia a breve che a medio termine. Alla lunga sarebbe veramente costoso non contrastare a questo sviluppo.

4. QUESTIONARIO – METODI OPERATIVI

Per aziende molto piccole (< 10 dipendenti) l'indagine mediante questionario non ha molto senso perché le tendenze sono difficilmente percepibili e il più delle volte non può essere garantita l'anonimità. Vi è la possibilità di una valutazione generale dell'azienda da parte del datore di lavoro stesso (o del suo rappresentante).

Tutte le forme di rilevamento di pressioni psichiche che coinvolgono attivamente le persone che lavorano (ad es. questionari, interviste, discussioni di gruppo) devono già essere intese come un intervento (provvedimento che apporta qualcosa).

Se si dà alle persone la possibilità di dire dove "il dente duole" si incentiva la riflessione, si cambia il modo di vedere e si destano aspettative. Un'indagine è dunque un primo passo verso il cambiamento.

Con l'utilizzo del questionario si devono tener presente i seguenti aspetti:

- Informare il personale sugli obiettivi, accordi, andamento e tutti i passi programmati
- Garanzia dell'anonimità e della protezione dei dati
- Attuazione dell'inchiesta, valutazione e gestione dei dati da persone che godono la fiducia dei dipendenti
- Carattere facoltativo della partecipazione
- Assicurare il riscontro dei risultati (considerando che molti dipendenti sono interessati perché la valutazione desta automaticamente un atteggiamento di aspettativa).

Per aziende grandi fa senso riportare sulla testata del questionario i campi di lavoro (ad es. differenziazione in campi „Ufficio“ e „Produzione“) ed eseguire una valutazione del reparto da parte dei responsabili e una valutazione personale dei dipendenti per ottenere una maggiore forza espressiva.

Valutazione dei dati

La valutazione dei dati dei questionari avviene quantitativamente riferita al numero delle risposte sulle quali si è apposta una crocetta. Nei campi dove si accumulano le risposte „più sì“ oppure „in parte“, sarebbe opportuno adottare dei provvedimenti di miglioramento.

Provvedimenti

I provvedimenti possono essere presi a vari livelli:

- I decorsi organizzativi possono essere migliorati e ampliati (es. favorire la comunicazione e informazione, porre chiari obiettivi,...).
- Rafforzare le risorse personali (per es. formazione, affidare o ripartire la responsabilità, esprimere lode e riconoscimento,...)
- Riconoscere ed eliminare in anticipo sollecitazioni nocive (es. acquisto d'attrezzature di lavoro moderne, eliminazione degli influssi fastidiosi (rumore, odori,...))

5. QUESTIONARIO TIPO

Leggere le seguenti domande e contrassegnare la risposta più adatta.

Area di lavoro: _____

		più si	In parte	più no
1	Mi succedono spesso degli incidenti, semi-incidenti o errori che portano a disfunzioni dei cicli di lavoro e che secondo me sono causate dallo stress?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Si assommano in modo evidente molti stati di malattia, oppure soffro di nervosismo, problemi di sonno, dolori di stomaco, mal di testa, ecc?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Il rapporto tra me e i miei collaboratori e/o superiori è spesso improntato da impazienza ed esasperazione?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Vi sono influssi fastidiosi nel mio lavoro? (ad es. rumore, calore, stare in piedi a lungo,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Sono spesso sotto pressione di scadenze di tempo? (ad es. limiti di tempi molto brevi per un'attività, troppo poco tempo per una buona programmazione e organizzazione,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Durante il mio lavoro vi sono spesso disturbi e/o interruzioni? (ad es. telefono, visite di clienti, interruzioni da parte di colleghi,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Durante il mio lavoro non ho la possibilità di partecipare alle decisioni e/o influire su di esse? (ad es. pianificazione, organizzazione, ritmo di lavoro,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Non ricevo quasi nessun riscontro sul decorso di lavoro o sui risultati di lavoro dai colleghi e superiori? (ad es. per quanto riguarda la qualità,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Ho a disposizione troppo poche informazioni e mezzi di lavoro insufficienti? (ad es. flusso di informazioni scadente,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Non ho la possibilità (o poca) di collaborazione e comunicazione con i colleghi di lavoro? (ad es. lavoro solitario, nessun contatto visivo,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Mi manca il necessario appoggio per esercitare la mia attività? (ad es. da parte dai collaboratori e superiori)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Ho troppa responsabilità nel mio lavoro? (per questo spesso non mi sento in grado di svolgere il lavoro)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Si esige da me spesso troppo o troppo poco per quanto riguarda il mio lavoro? (si esige troppo poco: es. utilizzo troppo poco le mie capacità e conoscenze; si esige troppo: es. sono troppo poco addestrato per svolgere il mio compito)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Sono insoddisfatto dell'intera situazione di lavoro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>