

ASL SALERNO
AZIENDA SANITARIA LOCALE SALERNO



**“ CENTRO PER LO STUDIO,
LA PREVENZIONE E LA CLINICA
DEL DISADATTAMENTO LAVORATIVO ”**



53° Distretto Scolastico – 84014 Nocera Inferiore

***ISTITUTO D'ISTRUZIONE SUPERIORE
"Guglielmo Marconi"***

*Il rischio SLC nello scenario
lavorativo del ruolo docente*

dottor Vincenzo RONCA

Nocera Inferiore, 08 marzo 2012

Psicopatologia del lavoro

Costrittività
organizzativa

Mobbing
strategico



Stress lavoro correlato

Burn - out





PREFERENZE

esistono ovunque

È noto come tra le helping professions, professioni di sostegno, tra cui l'insegnamento è annoverato, siano frequenti casi di esaurimento psicofisico e sindrome da burn-out.

In ambito scolastico, si possono individuare fattori di diversa natura che provocano, a lungo andare, stress lavoro correlato.

Sociali e personali: personalità, resistenza individuale agli stimoli, condiscendenza, background culturale, mitezza, status socio-economico;

relazionali: necessità di gestire differenti relazioni interpersonali con studenti e famiglie, competitività tra colleghi, affollamento delle classi;

organizzative: collocazione geografica della scuola, comunicazione interna, equità, risorse a disposizione, programmi didattici da trattare, presenza di feedback, chiarezza dei regolamenti, carico di lavoro;

socio-culturali: evoluzione scientifica (necessità di tenere il passo con le nuove tecnologie), globalizzazione, classi multiculturali e multiethniche, deleghe sull'educazione dei figli da parte di famiglie assenti o monoparentali, inserimento nelle classi di portatori di handicap, valutazione della docenza da parte degli utenti, precariato, mobilità, susseguirsi di riforme, prolungamento dell'età pensionabile.

- Le principali cause di stress sono nell'ordine:

- *Scarso riconoscimento sociale della professione;*
 - *Classi numerose;*
 - *Retribuzione insoddisfacente;*
 - *Conflittualità tra colleghi;*
 - *Rapporto con i genitori;*
 - *Rapporto con gli studenti;*
 - *Rapporto con la Direzione scolastica;*
 - *Scarsa disponibilità di supporti didattici tecnico/scientifici;*
 - *Studenti portatori di handicap;*
 - *Studenti extracomunitari.*
-
-

Si assume, nel tempo, un atteggiamento caratterizzato da cinismo, calo nell' impegno verso il proprio lavoro, inefficienza, riduzione della qualità nelle prestazioni, assenteismo.

Spesso, per far fronte allo stress, vengono messe in atto da parte dei soggetti coinvolti strategie inefficaci e deleterie come: fumare, bere, prendere psicofarmaci (questa forma di autocura porta all'assuefazione cronicizzando il disagio), volte alla negazione o alla minimizzazione degli episodi stressanti.

Strategie efficaci, invece, potrebbero essere: assumere un approccio meno idealista in favore di una più realistica revisione delle proprie aspettative professionali, focalizzarsi sulle caratteristiche positive della propria professione, concedersi momenti di evasione dedicandosi ad attività al di fuori del proprio lavoro, lavorare con altri per condividere esperienze stressanti.

focus sulla esigibilità



Gli indirizzi normativi costituiscono una sorta di “triangolo” della esigibilità in materia di valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Va innanzitutto ribadito come al vertice di questo triangolo, in posizione sovraordinata, stia il Titolo I del Testo Unico (Decreto Legislativo 8 aprile 2008 n.81) in se.

Il secondo “angolo” è rappresentato dal documento della Commissione Consultiva.

Il terzo “angolo” è rappresentato dall’Accordo Interconfederale 2008 che rappresenta il recepimento a livello nazionale dell’Accordo Europeo 2004.

Dare strumenti opportuni



Leader

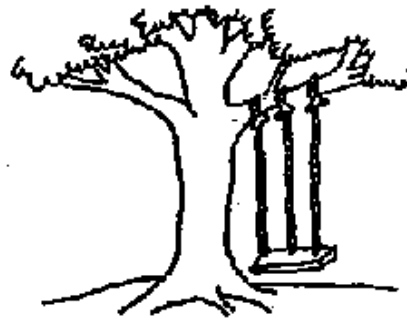


Fornire strumenti per un
percorso di valutazione e
gestione del rischio specifico
praticabile e fattibile



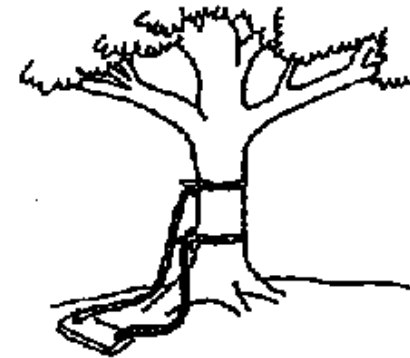
As proposed by the project sponsor

(proposta dal committente)



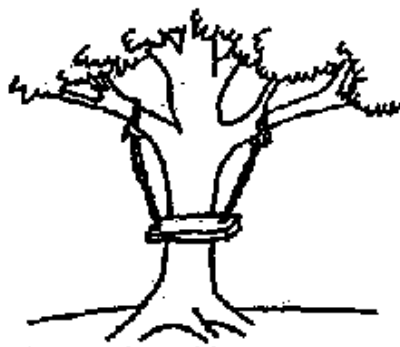
As specified in the project request

(specificata nei requisiti)



As designed by the senior analyst

(progettata dall'analista)



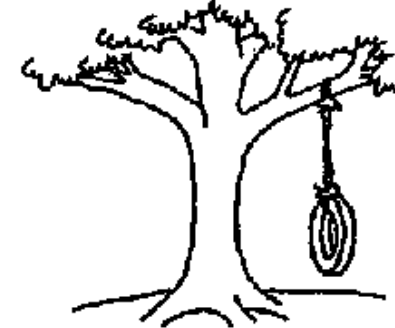
As produced by the programmers

(prodotta dai programmatori)



As installed at the user's site

(installata presso l'utente)



What the user wanted

(ciò che l'utente voleva)

"Telefono senza fili"

Il gioco è semplice. Una fila di bambini, oppure un cerchio. Il primo sussurra una frase nell'orecchio del vicino, che a sua volta la ripete al vicino successivo, e così via fino all'ultimo bambino, che per concludere deve dire la frase ad alta voce.

Più sono i bambini coinvolti nella sequenza, più la frase finale risulta diversa dalla frase iniziale.

Il Principio di Peter afferma che, in una organizzazione meritocratica, ognuno viene promosso fino al suo livello di incompetenza. Se una persona sa fare bene una cosa, la si sposta a farne un'altra. Il processo continua fino a quando ognuno arriva al livello di ciò che non sa fare – e lì rimane.

Buon percorso

(GOOD PRACTICE)



“buon percorso”(good practice):

- azioni comunicative ed informative;
 - analisi documentale;
 - azioni formative,
 - osservazione diretta;
 - percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato
 - soluzioni di prevenzione collettiva;
 - soluzione di casi individuali
 - sorveglianza sanitaria – promozione della salute;
 - piano di monitoraggio
-
-

arricchimenti di percorso

(BEST PRACTICE)



Best practice

- “affrontare il problema dello stress da lavoro può portare ad una maggiore efficienza e ad una migliore salute e sicurezza sul lavoro, con il conseguente beneficio economico e sociale per le imprese, per i lavoratori e per l’intera società”;
- orientamento di tutto il percorso all’ottimale controllo e gestione dei fattori di rischio SLC;
- coinvolgimento dei lavoratori con possibile riduzione del contenzioso e della “medicalizzazione” del rischio;
- intervento di prevenzione permanente attraverso un monitoraggio attivo;
- per valutare i livelli di miglioramento dello SLC è necessario individuare idonei indicatori aziendali e strumenti di valutazione dell’effettivo miglioramento delle condizioni di SLC, in relazione agli aspetti organizzativi critici.

Si rimarca infine l’importanza che tali percorsi di best - practice possano essere soggetti all’applicazione di meccanismi premianti.

MISURE	AZIONI	NOTE DI COMMENTO
SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA ³ (di interfaccia con il gruppo/individui)	PERCORSI DI FORMAZIONE POST-VALUTAZIONE PER I LAVORATORI <i>(per la gestione/ prevenzione dello stress)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - migliora la gestione dello stress nel gruppo - orientato al miglioramento motivazionale lavoratori - intervento inadeguato se non accompagnato da interventi sulla organizzazione
	PERCORSI DI FORMAZIONE POST-VALUTAZIONE PER IL TOP ED IL MIDDLE MANGEMENT <i>(dirigenti / preposti)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - migliora la gestione dello stress nel gruppo - orientamento alla corresponsabilità - intervento inadeguato se non accompagnato da interventi sulla organizzazione
SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA ³ (di interfaccia con l'organizzazione)	MISURE TECNICHE <i>(potenziamento automatismi tecnologici)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - miglior efficienza - scarso adattamento dei lav. anziani
	MISURE ORGANIZZATIVE RIFERITE ALLA ATTIVITA' LAVORATIVA <i>(orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - miglior coerenza anche nella organizzazione delle attività lavorative
	MISURE PROCEDURALI <i>(definizione procedure di lavoro)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - miglioramento efficienza lavorativa - necessità di verificare l'applicative
	MISURE ORGANIZZATIVE ERGONOMICHE <i>(design ergonomico del lavoro, dell'ambiente fisico e dei processi di lavoro)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - creazione d'una organizzazione ergonomica - interventi in fase progettuale - onerose dal punto di vista economico
	REVISIONE DELLA POLITICA INTERNA IN MATERIA <i>(azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, delle relazioni, ecc.)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - miglior interfaccia individuo vs. organizzazione - intervento oneroso, necessità di soggetti dedicati
SOLUZIONI DI CONTENIMENTO INDIVIDUALE DEI CASI INDIVIDUATI NEL GRUPPO	INIZIATIVE ESTERNE DI SUPPORTO E ASSISTENZA AL LAVORATORE <i>(counselling)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - sostegno ai singoli casi - misura protettiva a breve-medio termine a scarsa valenza preventiva
	INIZIATIVE INTERNE DI SUPPORTO E ASSISTENZA AL LAVORATORE <i>(costituzione consultorio/sportello specialistico interno)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - sostegno ai singoli casi - orientata alle grandi aziende - misura protettiva a breve-medio termine a scarsa valenza preventiva
SORVEGLIANZA SANITARIA DEI GRUPPI A RISCHIO	INTERVENTI DI PROMOZIONE DELLA SALUTE RISPETTO AI FATTORI DI RISCHIO PRESENTI IN AZIENDA	<ul style="list-style-type: none"> - intervento orientato alla responsabilità sociale da parte delle singole realtà - intervento "complementare" rispetto alla sorveglianza sanitaria occupazionale classica
INTERVENTI DI MONITORAGGIO NEL TEMPO	MONITORAGGIO INTERNO AL PERCORSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO	<ul style="list-style-type: none"> - valutazione dell'efficacia degli interventi preventivi e correttivi - variabile

IN CONCLUSIONE



Fasi della prevenzione:

- identificazione dei fattori di stress da lavoro, le loro cause e le conseguenze sulla salute
 - analisi delle caratteristiche di esposizione in relazione agli effetti trovati
 - progettazione ed implementazione di un pacchetto di interventi da parte degli stakeholder
 - valutazione degli effetti degli interventi a breve e lungo termine.
-
-