

Stress lavoro correlato



Definizione

Generalmente, lo **stress** si identifica come una condizione in cui l'individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente; tuttavia, non tutte le manifestazioni di stress che si verificano sul lavoro possono essere definite 'lavoro-correlate'.

La definizione maggiormente accreditata identifica lo SLC come una ***condizione di squilibrio che si verifica quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative***; tale condizione acquista rilevanza e può avere effetti negativi sull'individuo, e di conseguenza sull'azienda, se è intensa e prolungata nel tempo.



Problematiche

Lo SLC è causato da fattori quali, ad esempio, inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, scarso supporto da parte del capo, cattivi rapporti con i colleghi e produce effetti negativi sull'azienda in termini, tra gli altri, di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale, incidenti causati da errore umano, tassi di assenza per malattia, turnover del personale e/o abbandono precoce.

Tutti questi elementi rappresentano per l'azienda evidenti costi che possono essere sensibilmente ridotti applicando, in maniera consapevole e partecipata, un percorso di valutazione e gestione degli aspetti di organizzazione, Contenuto e Contesto del lavoro, che, al di là del mero rispetto degli obblighi della normativa, venga intrapreso quale opportunità di sviluppo e accrescimento del benessere e della produttività dell'azienda.

Il percorso

Step 1

Fase propedeutica

(a cura dell'azienda e dell'ufficio risorse umane)

Step 2

Fase della valutazione preliminare

(a cura dell'azienda e dell'ufficio risorse umane)

Step 3

Fase della valutazione approfondita

(a cura di Teseo)

Step 4

Fase di pianificazione degli interventi

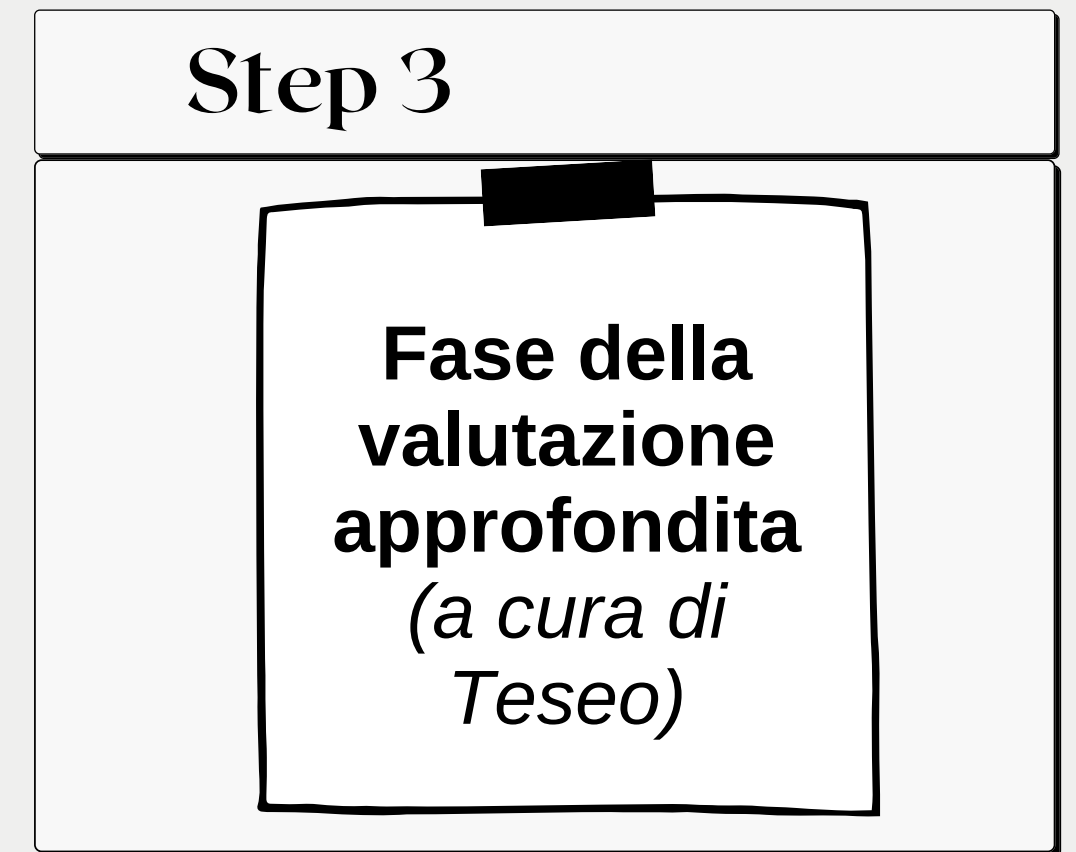
(a cura dell'azienda e dell'ufficio risorse umane)

Fase della valutazione approfondita

La fase di valutazione approfondita è finalizzata alla **rilevazione delle percezioni dei lavoratori** riguardo agli aspetti di **Contenuto** e di **Contesto** del lavoro connessi con il rischio *stress lavoro correlato*.

Questo step rappresenta un prezioso momento informativo sulle condizioni di salute dei lavoratori e dell'organizzazione, **utile a una migliore definizione e caratterizzazione del rischio in un'ottica di miglioramento continuo dell'azienda.**

Lo strumento previsto per la fase della valutazione approfondita è il **Questionario strumento indicatore.**



Il Questionario Strumento Indicatore

Il Questionario strumento indicatore permette alle aziende di rilevare la situazione attuale (livello di rischio) e le specifiche aree di intervento.



A questi due aspetti di analisi, sarà integrato il punteggio ottenuto tramite gli **indicatori "eventi sentinella"** emersi in precedenza o messi a disposizione dall'ufficio risorse umane.

I diversi target

La scelta degli strumenti e delle tecniche di raccolta delle informazioni deve essere adattata alle **caratteristiche peculiari delle aziende**, in particolare alla dimensione dell'azienda

Aziende con più di 50 dipendenti



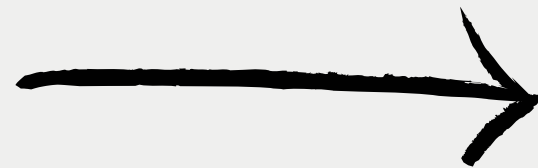
QUESTIONARIO STRUMENTO
INDICATORE

Aziende tra 10 e 50 dipendenti



QUESTIONARIO STRUMENTO
INDICATORE

Aziende tra 6 e 9 dipendenti



QUESTIONARIO STRUMENTO
INDICATORE SENZA DATI SOCIO
DEMOGRAFICI

Aziende fino a 5 dipendenti



RIUNIONE

Thank you!

Good
job!