ORDINE DEGLI Psicologi della Regione Emilia-Romagna

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI FERRARA

UNINDUSTRIA FERRARA

Lo Psicologo in Azienda e negli Studi Professionali

Seminari IN-Formativo

Come lo Psicologo può aiutare l'Imprenditore a conoscere il proprio capitale umano e potenziare il benessere nell'impresa e negli studi professionali.

Intervengono:

Michele Piattella
Federica Fiorini
Olga Solmi

03 marzo 2016

Camera di Commercio di Ferrara, Largo Castello n° 10

Cent’anni di Psicologia del lavoro

Fattore umano e spirito dell’impresa

Cent’anni di psicologia del lavoro

Nel novembre 2015 si è tenuto a Milano un importante congresso per celebrare i 100 anni della Psicologia del lavoro organizzato dalla Società Italiana di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni (S. I. P. L. O.)

Numerosi sono gli spazi di intervento della Psicologia del lavoro sia nel “mondo del lavoro” che nel “mondo delle imprese”

I Comportamenti Controproduttivi sui luoghi di lavoro

Relatore: Michele Piattella

Psicologo del lavoro e delle organizzazioni

I Comportamenti controproduttivi
Sui luoghi di lavoro: alcune definizioni

1. Si parla di **comportamenti controproduttivi** sui luoghi di lavoro quando si mettono in atto in modo intenzionale azioni che vanno ad ostacolare o penalizzare gli interessi legittimi dell'organizzazione. (Sackett e Devore 2001)

1. (Sarchielli e Fraccaroli 2010) utilizzano la dicitura **condotte controproducenti** piuttosto che controproduttivi al fine di evidenziare le conseguenze non solo sulla produttività e l'organizzazione ma anche sulle persone e sul benessere della organizzazione.

2. Si parla di **comportamenti negativi sul lavoro** quando nei luoghi di lavoro si mettono in atto "azioni ostili esercitate, più o meno intenzionalmente, da un soggetto nei confronti di un individuo o di una organizzazione, che violano le norme, il contratto psicologico e i valori della dignità umana". (Giorgi, 2004)

I Comportamenti controproduttivi
Quali sono

- (Giorgi 2009) effettua una sua classificazione dei comportamenti negativi sui luoghi di lavoro che andremo poi ad esaminare:

1. Mobbing
2. Inciviltà sul posto di lavoro
3. La devianza lavorativa
4. La violenza/aggressione sul posto di lavoro
5. Il conflitto organizzativo
6. Molestie sessuali

Mobbing

- Conflittualità interpersonale estrema nel luogo di lavoro (Leymann 1990;1996). Riguarda una serie di comportamenti ostili condotti nei confronti di un lavoratore dal superiore o dai colleghi, in rari casi dai sottoposti. Possono essere azioni quotidiane, settimanali o mensili. Il bersaglio prevalente è il lavoro svolto dalla "vittima" (nascondere informazioni che influenzano le prestazioni di lavoro, essere ripetutamente escluso ed emarginato, essere bersaglio di chiacchiere e dicerie, subire osservazioni offensive sulle proprie abitudini o atteggiamenti della vita privata etc...)

- **Stima dei costi prodotti dalle vittime per l'organizzazione**
- 30 mila dollari annui (Leymann 1990)
- 180 mila dollari solo per assenteismo in 2 ospedali (studio di Kivimaky 2000)
- 3,6 milioni di dollari, metanalisi su aziende australiane con più di 1000 dipendenti (Sheen, McCarthy, Backer e Henderson 2001)

Inciviltà sul posto di lavoro

- Comportamenti devianti, di bassa intensità, con l'obiettivo di colpire il bersaglio, violando le norme di mutuo rispetto vigenti per i membri dell'organizzazione. Bassa intensità indica comportamenti verbali piuttosto che fisici, passivi più che attivi, indiretti più che diretti.

- **Conseguenze negative**: tali comportamenti all'interno dell'organizzazione hanno un impatto negativo sui vissuti e sulle percezioni dei lavoratori in particolare testimoni/osservatori. Comportamenti persistenti possono minare il clima organizzativo e il benessere.

- **Danni di immagine e reputazione**: tali comportamenti possono creare un effetto a cascata sia dentro che fuori l'ambiente di lavoro. Episodi negativi si diffondono sia dentro che fuori l'organizzazione, la maggior parte dei bersagli racconta la sua esperienza in famiglia, ad amici e poi ai superiori.. La diffusione delle notizie ha un effetto disfunzionale sull'attività lavorativa, sul benessere e clima organizzativo, sulla reputazione e l' immagine aziendale.

Devianza lavorativa

- È un comportamento che ha effetti particolarmente disfunzionali sia a livello individuale che organizzativo, nella sua estremizzazione può portare a situazioni di mobbing. È un comportamento volontario che viola importanti norme dell'organizzazione, minando il clima e il benessere dei lavoratori.

- Rimane difficile fare una quantificazione dei danni economici che può produrre. Negli USA è stato stimato che i comportamenti devianti portano a perdite di milioni di dollari (Murphy 1993) e che una notevole percentuale di lavoratori dal 33% al 75% ha manifestato qualche forma di comportamento deviante nei confronti dell'organizzazione o dei colleghi (Harper 1990)

Devianza lavorativa

- I comportamenti devianti possono essere indotti da:

- Mancanza di equità e giustizia organizzativa (distributiva,procedurale, interazionale)

- Insoddisfazione lavorativa e/o affettiva* (bisogno di esprimere sentimenti di rabbia e/o frustrazione verso colleghi, superiori ...)

- Ambiguità e conflitto di ruolo*:
  a) L'ambiguità di ruolo si manifesta quando vi è mancanza di chiarezza su quello che si ritiene essere il comportamento atteso e più appropriato (mancanza di informazioni sugli scopi, aspettative dei colleghi ...)
  b) Il conflitto di ruolo implica l'assunzione di più ruoli, le cui aspettative pur se chiare e definite, possono essere in contrasto una con l'altra

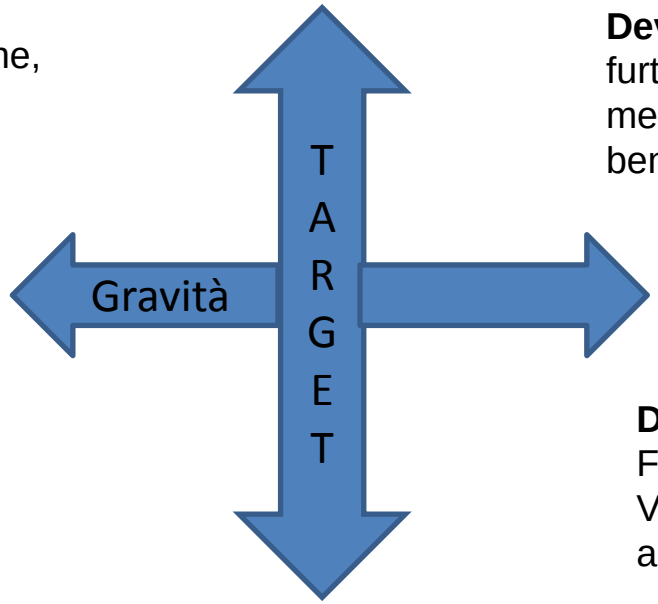
Devianza lavorativa

Modello di devianza lavorativa modificato da Giorgi Majer (2005); Robinson e Bennet (1995)

Organizzazione

Devianza sulla produzione
prendere pause troppo lunghe,
lavorare lentamente

Devianza di proprietà
furto di beni aziendali,
mentire sulle ore di lavoro, danneggiare
beni aziendali



Minore

Maggiore

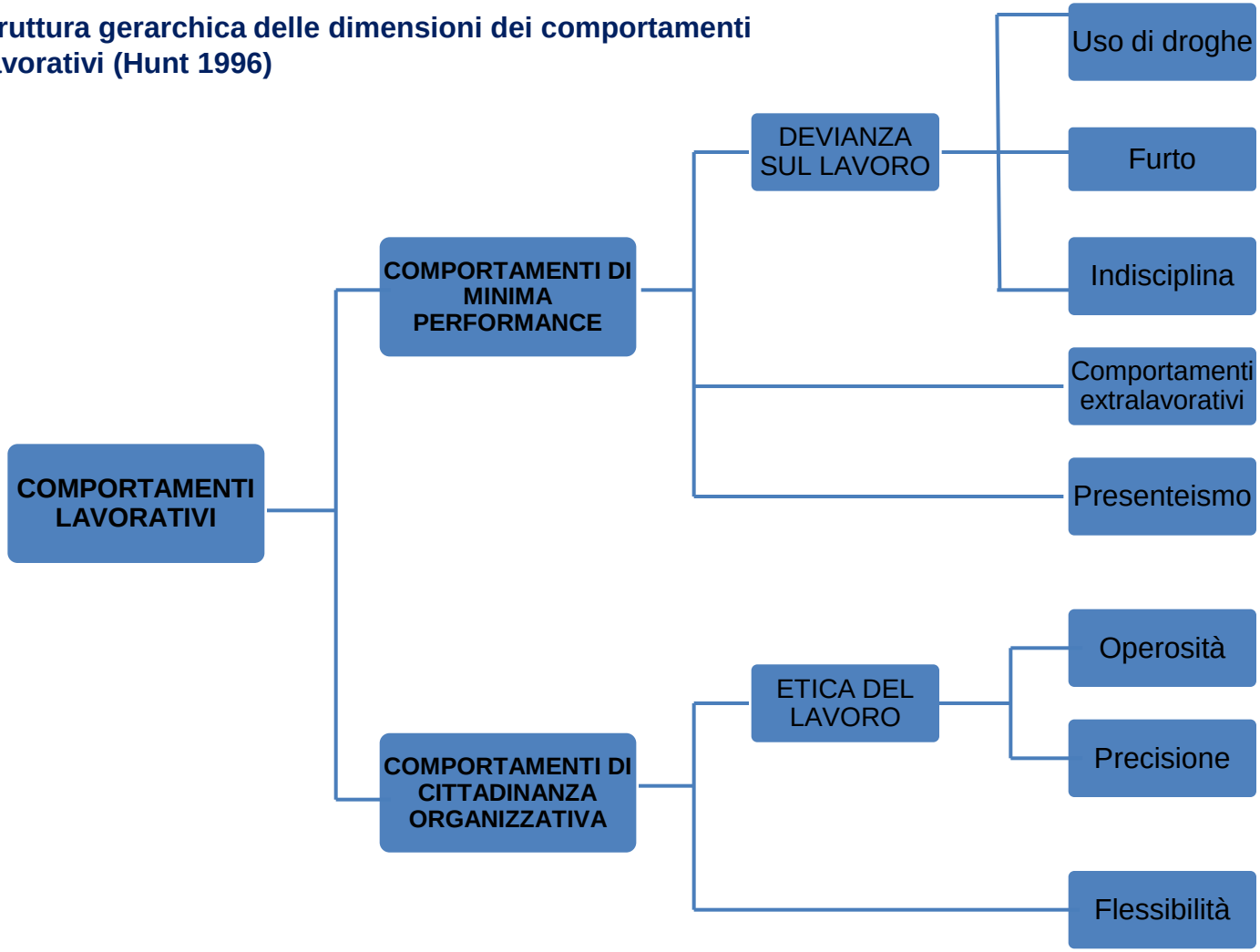
Devianza politica
Mostrare favoritismi,
Gossip
inciviltà

Devianza sulla persona
Furto ai colleghi
Violenza fisica
aggressioni

Persona

Devianza lavorativa

Struttura gerarchica delle dimensioni dei comportamenti Lavorativi (Hunt 1996)



La violenza aggressione sul posto di lavoro

- La violenza sul posto di lavoro può avere diverse sfumature e includere minacce gravi,aggressioni fisiche o tentativi di ferire la persona; può manifestarsi come condotta aggressiva come tirare o spingere un oggetto pericoloso, utilizzare un linguaggio o una gestualità offensiva, portare armi sul lavoro o mostrare un interesse ossessivo per esse, ricorrere alla violenza sessuale o altre forme di abuso, fare stalking o pedinare, comportamenti ostili sotto forma di molestia fisica e morale ...

Conflitto organizzativo

- I conflitti organizzativi sono una problematica molto importante per le organizzazioni. Numerosi studi si sono concentrati sugli effetti disfunzionali che possono provocare in termini di efficienza ed efficacia: *riduzione di impegno lavorativo, di soddisfazione, aumento dell'assenteismo e del turn over , peggioramento dello stato di salute psicofisico dei lavoratori, incremento del rischio di stimolare comportamenti negativi sul lavoro* ***e devianza lavorativa***

- (Majer 1995) identifica 3 tipologie di conflitti:
  1. Intrapersonale
  2. Intragruppi
  3. Intergruppi

- (Amason 1996) effettua una classificazione basata sui processi psicologici coinvolti:
  1. Conflitti cognitivi sul compito (task conflict)
  2. Conflitti emotivo/affettivi sulla relazione (relationship conflict)

Conflitto organizzativo

Conflitto intrapersonale

Si manifesta quando ad un individuo viene chiesto di svolgere compiti, attività, ruoli che non corrispondono alle sue competenze, interessi, valori

Conflitto intragruppi

Conflitti tra i membri di un gruppo o tra due o più sottogruppi all'interno di un gruppo. Il conflitto può sorgere come risultato di disaccordi o incoerenze tra alcuni o tutti i membri di un gruppo e il suo o i suoi Leader.

Conflitto intergruppi

Si riferisce a disaccordi o incoerenze tra i membri (o i loro rappresentanti) di due o più gruppi. Conflitti tra operai e impiegati, tra linea e staff, tra produzione e vendita, tra direzione e uffici operativi...

Majer 1995

Conflitto organizzativo

Il conflitto è concettualizzato come un processo che inizia quando un individuo percepisce **marcate differenze** e **opposizioni** nei confronti di un altro individuo o gruppo, per quanto riguarda credenze, valori, interessi. Le differenze e le opposizioni evolvono con il tempo in due direzioni: **o verso il Compito o verso la Relazione.**

I conflitti sul compito riguardano la distribuzione e l'allocazione delle risorse, punti di vista contrastanti in merito alle procedure e alle politiche dovrebbero essere usate, la non condivisione di giudizi e interpretazione dei fatti

I conflitti sulla relazione o interpersonali riguardano **stati emotivi negativi** in merito agli stili di vita ai gusti personali e alle preferenze

Amason 1996

Molestie sessuali

- Si definisce molestia sessuale ogni comportamento a connotazione sessuale, o qualsiasi tipo di discriminazione basata sul sesso che leda la dignità degli individui nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale e non verbale (Santiniello, 1998).

- La molestia sessuale è il risultato dell'interazione tra caratteristiche individuali e l'ambiente di lavoro all'interno del quale il fenomeno si sviluppa. Tali comportamenti sarebbero favoriti da un **ambiente permissivo, ossia dove le norme e la cultura organizzativa non li stigmatizzano.** (Santiniello e Vieno, 2004)

Molestie sessuali

- Classificazione delle molestie sessuali suddivise in 5 categorie (Fitzgerald 1998) e (Santiniello e Vieno, 2004):

1. Discriminazioni in base al genere, comportamenti e atteggiamenti sessisti , non necessariamente mirati a ottenere prestazioni di natura sessuale, ma che vengono percepiti come ostili, insultanti e degradanti.
2. Pressioni e insinuazioni , comportamenti impropri e richieste offensive con le quali si dimostra di considerare l'altra persona come oggetto di mire sessuali anche se il rifiuto non porta conseguenze o rischi per il soggetto molestato
3. Imposizioni sessuali, contatti fisici indesiderati non causali
4. Corruzione sessuale, pressione e richieste di prestazioni sessuali con la promessa di ricmopensa
5. Ricatto sessuale sotto la minaccia di sanzioni o punizioni

Comportamenti e azioni positive
per conoscere il capitale umano e potenziare il benessere

- Alcune azioni preventive per meglio conoscere il capitale umano e creare benessere nelle imprese e negli studi professionali, possono essere le seguenti:

- Una chiara definizione dei ruoli, quindi una attenta analisi dei ruoli in base anche alle conoscenze e competenze possedute.

- Un sistema di Equità o Giustizia distributiva all'interno dell'organizzazione del lavoro

- Lavorare sulla diffusione di una cultura che porti alla cittadinanza organizzativa, quindi un sistema dinamico basato sul supporto, iniziativa e proattività

.....

Comportamenti e azioni positive
per conoscere il capitale umano e potenziare il benessere

Interpretare un ruolo lavorativo che induce conflitto o ambiguità, può generare emozioni negative nei lavoratori (Rizzo, Hous et al, 1970) ; questi due rischi, inoltre, sono tra gli antecedenti più forti dei comportamenti controproduttivi (Fox e Spector, 2005)

AMBIGUITA' DI RUOLO

Si manifesta in ambienti dove vi è mancanza di chiarezza su quello che si ritiene essere il comportamento atteso più appropriato ed efficace.

- Mancanza di informazione sugli scopi
- Aspettative dai colleghi ...

Comportamenti e azioni positive
per conoscere il capitale umano e potenziare il benessere

CONFLITTO DI RUOLO

Ogni posizione sociale implica l'assunzione di più ruoli le cui aspettative, pur se chiare e definite, possono essere in contrasto l'una con l'altra. Ogni ruolo può implicare aspettative che, se pur chiare, possono risultare incompatibili fra loro.

Comportamenti e azioni positive
per conoscere il capitale umano e potenziare il benessere

SOVRACCARICO DI RUOLO

Richiede al lavoratore notevoli dispersioni di energie fisiche e psicologiche si distingue in:

Sovraccarico oggettivo, volume di lavoro eccessivo;

Sovraccarico soggettivo, il lavoratore percepisce le sue mansioni o troppo difficili o estremamente pesanti;

Sovraccarico quantitativo, dover svolgere più lavoro in un periodo di tempo insufficiente

Sovraccarico qualitativo, dato da un dover svolgere un lavoro che **eccede** per investimento di energie, di capacità , di competenze e conoscenze del lavoratore.

Comportamenti e azioni positive
per conoscere il capitale umano e potenziare il benessere

- Lavorare a livello di prevenzione sulla Giustizia o Equità distributiva, quindi sullo sbilanciamento sforzo ricompensa, con sistemi di valutazioni delle prestazioni e sistemi premianti condivisi e adeguati.

- La situazione peggiore è quella in cui il lavoratore è vittima di tutte le forme di ingiustizia (procedurale, interpersonale, interazionale e distributiva). Quando ad esempio si riceve meno di quanto ci si aspettava, con procedure poco trasparenti e la cosa viene comunicata con superficialità e senza il dovuto rispetto per la persona.

- La percezione di **ingiustizia** genera stati emotivi negativi che innescano comportamenti controproduttivi e a lungo andare genera un aumento della numerosità di assenze per malattia e di disturbi psichiatrici di lieve entità. (Elovainio, Kivimaki e Vathera 2002)

Comportamenti e azioni positive
per conoscere il capitale umano e potenziare il benessere

- **Giustizia distributiva**: percezione di equità circa l'allocazione delle risorse e delle ricompense nel contesto organizzativo, carico e orario di lavoro,

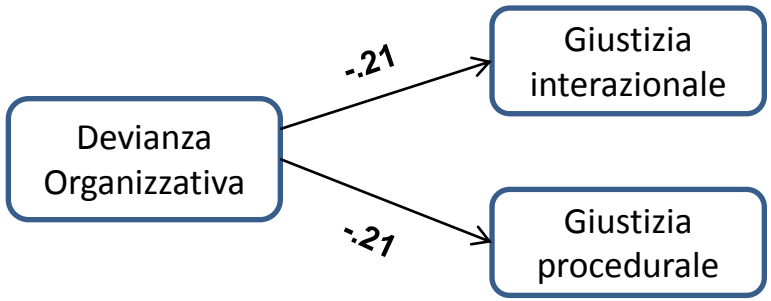
- **Giustizia interazionale**: le percezioni di equità organizzativa che emergono dal grado in cui un dipendente si sente trattato con sensibilità e rispetto

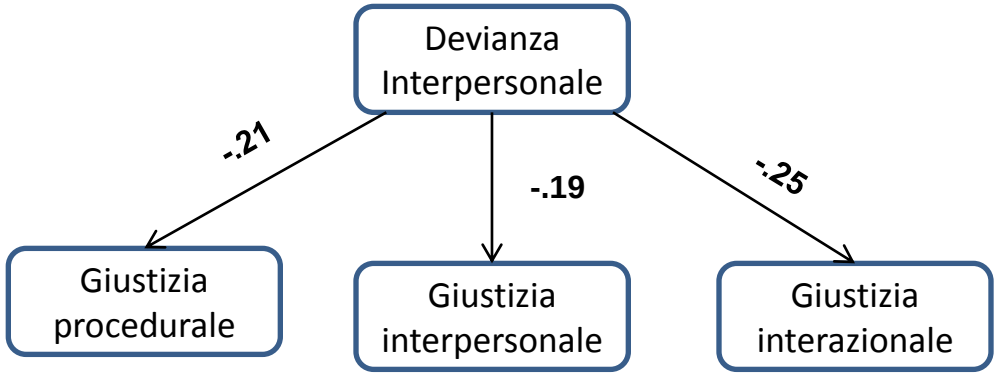
- **Giustizia interpersonale**: le percezioni di equità in merito al fatto che le comunicazioni dell'organizzazione siano state personali e rispettose

- **Giustizia procedurale**: le percezioni di equità dei dipendenti circa le procedure e i metodi organizzativi secondo i quali vengono distribuiti i premi

Comportamenti e azioni positive
per conoscere il capitale umano e potenziare il benessere

- (Berry, Ones e Sakett 2007)





Le Devianze Organizzativa e Procedurale correlano negativamente con le Giustizie procedurale, interazionale, interpersonale.

Questo significa che i lavoratori che percepiscono ed esperiscono situazioni di Ingiustizia, sono più propensi/predispotsi ad attivare comportamenti Devianti.

La percezione di iniquità genera stati **affettivi negativi** e motiva i lavoratori a mettere in atto delle risposte al fine di ridimensionare l'iniquità e l'ingiustizia subita (percepita).

Comportamenti e azioni positive
per conoscere il capitale umano e potenziare il benessere

Sportività: mantenere un atteggiamento positivo e non lamentarsi di questioni banali,

Coscienziosità: rispetto delle norme,

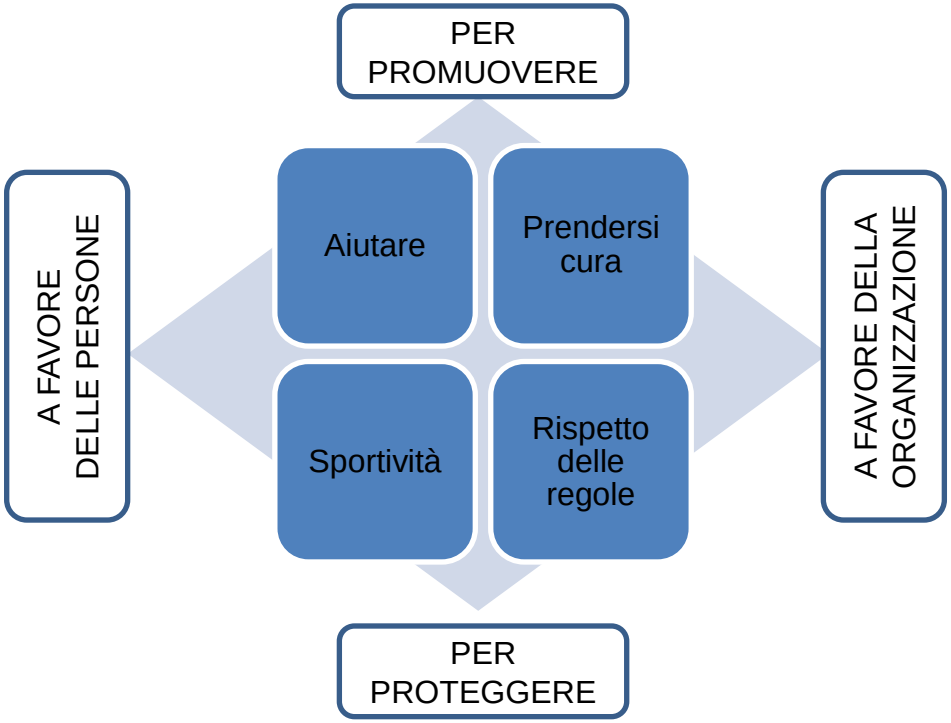
Altruismo: comportamenti di aiuto,

Cortesia: trattare gli altri con rispetto, prendersi cura di..

Altri indicatori di Cittadinanza organizzativa:

Aiutare chi ha molto lavoro da svolgere, svolgere il proprio lavoro senza bisogno di continue sollecitazioni dei capi, non fare pause oltre quelle consentite, cercare di non creare problemi ai colleghi, aiutare chi è stato assente dal lavoro, impegnarsi per evitare contrasti con i colleghi, rispettare i regolamenti aziendali anche quando non li rispetta nessuno ...

Comportamenti di Cittadinanza Organizzativa
Moon, Van Dyne e Wrobel (2005)



Un caso pratico

Valutazione del benessere organizzativo: Affettività lavorativa, Conflitto di ruolo e pianificazione dei compiti

Verrà brevemente discusso in aula un caso pratico di valutazione del benessere organizzativo in cui sono state anche indagate l'affettività lavorativa e il conflitto di ruolo che abbiamo visto nelle slide precedenti essere concause di comportamenti controproduttivi e di devianza lavorativa.

La Valutazione è stata effettuata presso un Ente pubblico di 650 dipendenti su un campione di 54 lavoratori dei vari servizi e settori, senza ruolo di responsabilità.

Stress lavoro correlato

Cosa succede a livello europeo
Accenni alla normativa italiana
Riconoscere i segnali di stress

Relatrice: Federica Fiorini

Psicologa del lavoro e delle organizzazioni
Psicoterapeuta

Sondaggio promosso da Eu-Osha

Opinioni di cittadini di 36 Paesi europei e non rispetto alle problematiche al lavoro tra cui lo stress legato all'attività lavorativa e l'importanza della sicurezza e della salute sul lavoro per la competitività e nel contesto di un prolungamento della vita lavorativa

↓

"Lo stress sul lavoro è tra le prime preoccupazioni della maggioranza c ori"

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

lavoratori sempre più sotto pressione

“La crisi finanziaria e i cambiamenti che si susseguono nel mondo del lavoro esercitano pressioni sempre maggiori sui lavoratori; non deve stupire, quindi, che lo stress legato all'attività lavorativa sia una delle principali preoccupazioni della gente”

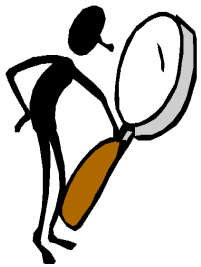
Christa Sedlatschek

Direttrice dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

https://osha.europa.eu

ESENER

Confronto di pratiche tra paesi



1. Orientamento generale dell'Azienda circa la gestione SSL
2. Come viene trattata l'area emergente dei rischi psicosociali
3. I principali incentivi ed ostacoli alla gestione della SSL
4. Come viene implementata in pratica la partecipazione dei lavoratori nella gestione della SSL

www.esener.eu

Indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti

- Interviste: 36.000 a dirigenti e rappresentanti della salute e sicurezza nel 2009 (ESENER); 50.000 nel 2014 (ESENER-2)
- Target: Aziende pubbliche e private negli Stati membri della Unione Europea e altri paesi
- Scopo: fornire ai responsabili politici informazioni comparabili fra diversi paesi per l'elaborazione e attuazione di nuove politiche per la gestione rischi di salute e sicurezza in particolare di rischi psicosociali

Alcuni dati del 2009

- Più di un lavoratore su quattro soffre di stress legato all'attività lavorativa*

- Tale stress è tra le principali cause di problemi di salute, dell'aumento dell'assenteismo e della riduzione della produttività*

- ISPESL 2009: 43% dei lavoratori dichiarava di avere disturbi psicosociali

** Agenzia Europea per la sicurezza e salute sul lavoro*

Risultati ESENER (2009)

- 80% degli intervistati riteneva che lo stres sarebbe aumentato negli anni seguenti
- 52% di queste persone credeva che sarebbe aumentato in modo marcato

Dati italiani

- 75% degli italiani intervistati pensavano che lo stress sarebbe aumentato
- 39% temeva un aumento rilevante del livello di stress sul luogo di lavoro

Risultati ESENER 2

comprende per la 1° volta aziende da 5 a 10 dipendenti

- 1 impresa su 5 riferisce di avere a che fare con clienti difficili o di essere soggetta alla pressione del tempo, di non avere le informazioni o gli strumenti adeguati per far fronte ai rischi in modo efficace
- 76% imprese nella UE effettua regolarmente valutazione rischi
- 90% imprese ritiene che le valutazioni siano strumenti efficaci
- 90% imprese riferisce di avere un documento che illustra responsabilità e procedure SSL
- 73% imprese riferiscono di offrire formazione ai propri team leader e responsabili su come gestire la SSL tra il personale

Quali motivazioni?

A favore

↓

- 85%: adempimento di obblighi normativi
- I° driver: mantenimento della reputazione dell'organizzazione
- II° driver: tentativo di soddisfare le aspettative dei dipendenti e dei loro rappresentanti

Contro

↓

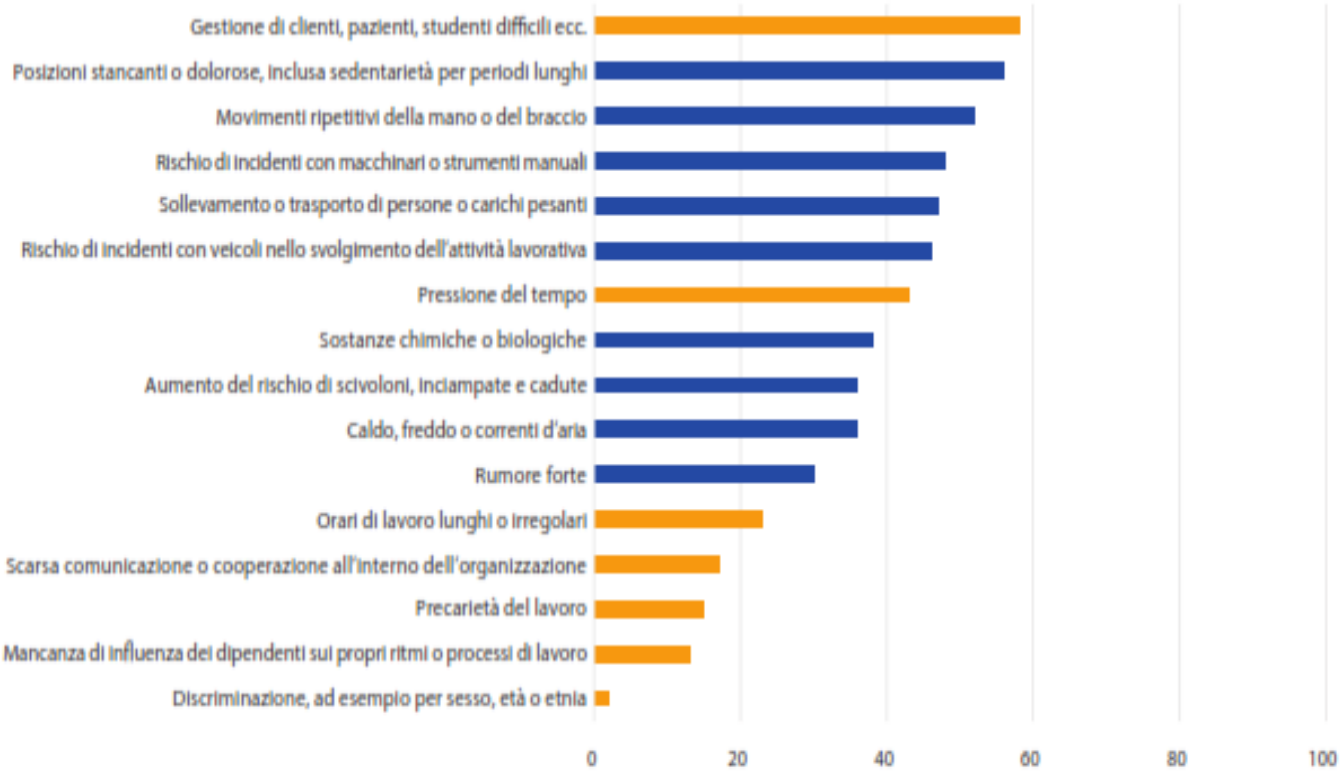
- 30%: riluttanza a parlare apertamente di queste questioni
- 83%: rischi e pericoli già conosciuti
- 80%: assenza di problemi di particolare entità

Figure coinvolte?

- 68%: medici del lavoro
- 63%: medici di medicina generale
- 52%: esperti nella prevenzione infortuni
- SOLO il 16% riferisce di impiegare psicologi

Fattori di rischio psicosociali

Grafico 1. Fattori di rischio presenti nell'impresa (% di imprese, UE a 28)



Base: tutte le imprese nell'UE a 28.

Nota: fattori di rischio psicosociali evidenziati su sfondo arancione.

Decreto legislativo 81/2008

- Superamento del decreto legislativo 626/’96

- Ha sancito l'obbligo per il datore di lavoro, a tutela della salute dei lavoratori, di valutare i rischi da stress lavoro correlato

- Il decreto legislativo 106 del 2009 correttivo del decreto 81/2008 ha modifica l'articolo 28 facendo decorrere l'obbligo della valutazione dello stress-lavoro correlato dal 1 gennaio 2011

La gestione stress lavoro-correlato

La gestione del problema deve essere indirizzata verso la predisposizione e attuazione di strategie di controllo e gestione dello stress, che devono riguardare sia l'organizzazione del lavoro sia le modalità operative e comportamentali delle persone, oltre che un'attenta sorveglianza sanitaria ed eventuali interventi di supporto, terapia e riabilitazione.

Organizzazione mondiale della sanità

World Health Organization

Lo stress comporta:

1. danni all'individuo: disturbi psicologici, fisici, del comportamento
2. danni per le Aziende: bassa produttività, assenteismo, aggressività e maggiori infortuni

↓

Entro il 2020 la depressione diventerà la causa principale di assenza dal lavoro

Convegno internazionale Benessere e Lavoro

15-16 Novembre 2010

- Secondo ISPESL in Italia sarebbero circa 4 milioni le persone soggette a stress da lavoro
- Una % tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress (distress)
- La stima dei costi nazionali è di 4.752.000.000 euro

Giuseppe Favretto
Direttore Centro Mobbing e Benessere Organizzativo
Università di Verona

Nel nord Europa alcune aziende sono passate dalle parole ai fatti

- Il programma di *stress-reduction* della London Underground, ad esempio, ha permesso un risparmio di 455.000£ nei primi due anni di applicazione: un ritorno sugli investimenti di 8:1
- In generale, secondo l'European Foundation (for the Improvement of Living and Working Conditions), le imprese che investono e realizzano progetti di bonifica, risparmiano 16 € ogni euro investito

Giuseppe Favretto
Direttore Centro Mobbing e Benessere Organizzativo
Università di Verona

Esistono due tipi di stress

Distress o stress negativo

↓

Si ha quando stimoli stressanti sono in grado di aumentare le secrezioni ormonali instaurando un progressivo logorio fino alla rottura delle difese psicofisiche

Eutress o stress positivo

↓

Si ha quando uno o più stimoli, anche di natura diversa, allenano la capacità di adattamento psicofisico

Excursus storico

Cannon, 1900

↓

- Moderna psico-fisiologia: aspetti ormonali e comportamentali
- Esperimenti: reazione di allarme
- Omeostasi: cuore, polmoni, reni, ghiandole endocrine e sistema nervoso autonomo mantengono l'equilibrio

Seyle, 1971

↓

Lo stress è una reazione non specifica di attivazione esibita dall'individuo quando deve affrontare un'esigenza imprevista o adattarsi ad una novità disorganizzante

La percezione è soggettiva

Di fronte ad un'esigenza imprevista o una novità disorganizzante è determinante che la circostanza da affrontare sia percepita come piacevole o spiacevole.

Non è tanto importante ciò che ci accade quanto il modo in cui reagiamo, dipende dalla emotività di ognuno di noi

Lo stress lavorativo…

… è un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore.

E’ importante la prevenzione!

Strategie di Coping : to cope - far fronte

La persona attiva dei meccanismi di difesa per fronteggiare situazioni difficili, pericolose o comunque ritenute superiori alle proprie capacità.

Laddove l'intensità, la frequenza e la durata dello stimolo non riescono ad attivare il processo di coping si instaura una risposta di stress che non dipende dalle caratteristiche del fattore stressante ma dalla risonanza psicologica soggettiva.

Quali eventi sono considerati tra le cause di stress

- Esperienze personali: matrimoni, diventare genitori, separazioni, licenziamenti, trasferimenti, lutti
- Eventi che riguardano le difficoltà della vita di tutti i giorni: sovraccarichi di impegni di lavoro, capo-ufficio, famiglia, vita sociale, ritardo di un treno, vivere con un parente malato
- Avvenimenti collettivi: crisi economiche, naturali

Il primo passo è riconoscerlo!

Fisici: aumento battito cardiaco, gola secca, insonnia, respirazione superficiale, crampi allo stomaco

Emozionali: irritabilità, depressione, tendenza al pianto, scarsa autostima

Comportamentali: trascuratezza personale, aumento di fumo o uso di alcool o tranquillanti, guida incauta, mascelle contratte, difficoltà nell'eloquio

Mentali: poca memoria, difficoltà di concentrazione, senso di debolezza

Come agisce lo stress su di me?

Di fronte ad una situazione in cui non so come andrà mi sento così...

Apparato genito-urinario_____

Apparato gastro-enterico_____

La mia pelle_____

Il mio cuore e la pressione_____

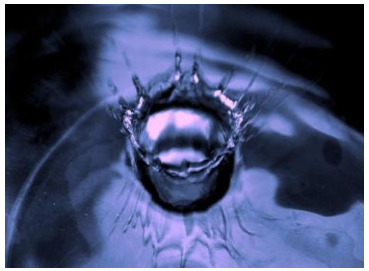
Il ritmo sonno/veglia_____

Ah che dolore a … _____

Perché alle zebre non viene l'ulcera*

*di Robert M. Sapolsky – Edizioni Orme srl Milano

Emergenze prolungate



Studi suggeriscono che le malattie da stress insorgono, nella maggior parte dei casi, perché troppo spesso mettiamo in moto un sistema fisiologico che si è sviluppato per rispondere a emergenze fisiche acute ma che noi attiviamo per lunghi periodi con le nostre preoccupazioni..

Cambiamenti nei decenni

- prevalente occupazione nel settore terziario,
- globalizzazione dei mercati,
- avvento nuove tecnologie,
- flessibilizzazione degli orari di lavoro,
- diversificazione delle tipologie di impiego,
- progressivo invecchiamento della popolazione,
- aumento del tasso di occupazione femminile e con disabilità,
- estensione dei bisogni ed aspettative professionali delle giovani generazioni,
- progressivo costituirsi di una società multietnica e multiculturale.

Lavoro e famiglia:
il complesso mestiere
di esseri umani lavoratori

Relatrice: Olga Solmi

Psicologa del lavoro e delle organizzazioni
Psicologa dello Sport

Copertura spese per la prima infanzia,
accesso ai Centri Famiglia,
Co-Working and Co-baby,
associazioni,
sportelli per adolescenti,
sindacati, enti,
…

Flessibilità oraria,
part-time,
job-sharing,
“family friendly”,
banca ore,
congedi parentali,
…

Conciliazione

Comunicazione aziendale,
colloqui di pianificazione,
aggiornamento professionale,
…

Cooperazione con associazioni e
professionisti domiciliari,
forme di lavoro decentrate,
strutture residenziali o di accoglienza,
servizi per disabili e anziani,
…

Dossier Conciliazione Lavoro e Famiglia L.53/2000

Le politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia

Genitorialità

“Esse interessano gli uomini, le donne e le organizzazioni, toccano la sfera privata, ma anche quella pubblica, politica e sociale e hanno un impatto evidente sul riequilibrio dei carichi di cura all'interno della coppia, sull'organizzazione del lavoro e dei tempi delle città nonché sul coordinamento dei servizi di interesse pubblico”.

L'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e s.m.

La legge prevede che possano essere finanziate dallo Stato misure di conciliazione in favore dei lavoratori dipendenti (art. 9, comma 1) e dei soggetti autonomi (art. 9, comma 3).

Conciliazione per dipendenti

Flessibilità oraria, re-inserimento dopo congedo, servizi innovativi su esigenze specifiche dei lavoratori.

Conciliazione per autonomi

Finanziamento a titolari d’impresa, liberi professionisti, autonomi che abbiano l’esigenza di farsi sostituire (del tutto o in parte) nell’esercizio della propria attività. Periodo massimo di 12 mesi per esigenza riguardanti la genitorialità.

… e lo psicologo del lavoro?

Contenuti e processi
di lavoro

Lavoro in team

Attività preventiva su
Comportamenti
Controproduttivi

Prevenzione e intervento
Stress Lavoro Correlato

Gestione di
conflitti in essere

Job Analysis

Sostegno
psicologico

Interventi ad hoc
per titolare e dipendenti

Esempio di attività conciliatoria

40 ore di consulenza individuale ad un gruppo di dipendenti

40 ore di consulenza manageriale a titolari e responsabili

32 ore di formazione sui temi di Conciliazione

Obiettivi:

1. coinvolgere attivamente i destinatari;
2. ampliare la rete territoriale di conciliazione;
3. radicare una rete di conciliazione.

Progetto parallelo con giovani e persone disoccupare volto allo star up di impresa e lo sviluppo di nuove realtà lavorative

Primo step

Conciliare con …

… se stessi (presentazione, proprio equilibrio vita-lavoro, benessere personale, risorse relazionali, esigenze, …)

… la famiglia (pregresso di esperienze conciliatorie, risorse presenti e potenziali, equilibrio familiare, salute, …)

… il lavoro (pregresso di esperienze conciliatorie, percezione di ciò che l'azienda sta facendo per noi, relazioni nel contesto di lavoro, …)

… la comunità (cittadinanza partecipata, mobilità nel territorio, rapporto con associazioni, volontariato, servizi, accesso uffici pubblici, …)

Secondo step

Definizione degli obiettivi:

rendere le esigenze di conciliazione

reali,

misurabili,

raggiungibili,

programmati.

Strumenti, risorse

Tempistiche

Investimento personale e professionale

Terzo step

Verifica

Scoperta di limiti

e risorse

Che cosa è cambiato?

Positivo o negativo?

Rendere noti i risultati raggiunti

Per ampliare il bacino di beneficiari

Attività formativa progettata sulle esigenze conciliatorie emerse!

Grazie per l'attenzione

I nostri contatti

Federica Fiorini fedefiorini76@gmail.com tel. 338-3953722

Michele Piattella michele.piattella@gmail.com tel. 347-9682616

Olga Solmi o.solmi@gmail.com tel.333-6492376