

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Con il termine **salute organizzativa** si intende la capacità di un'organizzazione di essere sia efficace e produttiva che di crescere e svilupparsi promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora.

Il concetto di salute organizzativa suggerisce che le organizzazioni possano contribuire o meno al benessere e influire direttamente sullo stato di salute dell'intero sistema, attraverso la definizione dei contesti di lavoro e l'adozione di alcune pratiche organizzative e relazionali. Allo stesso tempo, i lavoratori possono ampiamente contribuire al successo della loro organizzazione, a patto che si creino le condizioni per la loro sicurezza, per il soddisfacimento dei bisogni di significato e di riconoscimento, per la considerazione delle esigenze di apprendimento, informazione ed equità.

Strettamente legato al concetto di salute organizzativa è il **benessere organizzativo** che risiede nella qualità della relazione esistente fra la persona e il contesto di lavoro.

Con il termine **benessere organizzativo** si intende:

“l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative”.

Lo “stare bene al lavoro” è di fondamentale importanza sia per l'individuo sia per l'organizzazione:

- dal punto di vista del singolo lavoratore: la persona trascorre una gran parte del proprio tempo sul lavoro ed esso influenza grandemente la sua qualità di vita;
- dal punto di vista dell'organizzazione: condizioni di scarso benessere organizzativo determinano fenomeni quali la diminuzione della produttività, l'assenteismo, scarsi livelli di motivazione, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza di impegno, aumento di reclami e lamentele dai cittadini-utenti, diminuzione della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate.

Nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi l'Azienda ritiene centrale il ruolo dei lavoratori nell'organizzazione e, pertanto, in questa ottica sono stati adottati e sviluppati una ampia serie di interventi e funzioni finalizzate a valutare, promuovere e mantenere il benessere degli operatori sanitari :

A) Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato (SLC)

Un aspetto importante che attiene al benessere organizzativo è **la valutazione**, ossia la necessità di individuare **una misura** valida del benessere disponibile. Sicuramente una misura valida è la percezione soggettiva degli individui circa il benessere disponibile, ma si possono individuare e condividere anche i determinanti del benessere organizzativo per poi fissarne degli indicatori di valutazione (valutazione oggettiva). È possibile trovare un accordo sugli indicatori oggettivi che, accanto alla percezione degli individui, consentano di individuare lo stato di benessere di una organizzazione ed i suoi sviluppi.

A1. Valutazione oggettiva/preliminare

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dal D.Lgs. 81/08 e dalle modifiche apportate dal D.Lgs. 106/09, nella valutazione del rischio stress lavoro correlato risulta importante l'analisi delle condizioni di lavoro che, per intensità e/o frequenza e/o qualità, possono rendere insufficienti le risorse individuali e sociali adattive disponibili ai lavoratori. Inoltre la valutazione verte sull'individuazione di azioni positive utili a rendere consapevoli i lavoratori degli eventuali fattori di criticità legati allo stress lavoro correlato e di intervenire a sostegno delle risorse individuali e sociali maggiormente adattive e disponibili ai lavoratori.

A2. Valutazione soggettiva/approfondita

La seconda fase della Valutazione del rischio da stress lavoro correlato potrà essere effettuata quando si evidenzia un livello di rischio alto e/o dove, in modo diretto o attraverso l'ambulatorio del Medico Competente, emerge un disagio soggettivo da un numero significativo di lavoratori rispetto all'intera equipe.

La valutazione soggettiva del rischio da stress lavoro-correlato dei lavoratori deve consentire di individuare con maggior precisione la natura del rischio da stress lavoro-correlato al fine di definire le priorità ed intraprendere interventi di riduzione del rischio.

La rilevazione della soggettività dei lavoratori, intesa come percezione soggettiva collettiva dell'organizzazione del lavoro, prevede come metodi di indagine *i questionari, i focus group e le interviste semistrutturate.*

I Documenti di Valutazione dei Rischi dell'AUSL della Romagna. contengono "capitoli" riguardanti la valutazione dello Stress Lavoro Correlato.

B) Percorso formativo finalizzato allo sviluppo del benessere organizzativo

La formazione professionale è un importante strumento di promozione del benessere e ha come obiettivo sia l'implementazione delle conoscenze dei lavoratori che lo sviluppo di capacità di coping e di competenze utili a fronteggiare situazioni potenzialmente a rischio psico-sociale nella quotidianità lavorativa.

Infatti la formazione fornisce uno spazio dedicato agli operatori sanitari dove poter analizzare e consapevolizzare i propri comportamenti all'interno dell'equipe, sensibilizzare gli operatori alla comprensione dell'importanza del lavoro in gruppo facilitando le relazioni all'interno del gruppo. Inoltre la formazione favorisce lo sviluppo dei fattori protettivi, promuove il senso di appartenenza e il senso di identità al gruppo professionale.

B1. Informazione e Formazione agli operatori sanitari sulle tematiche stress lavoro-correlato, differenze di genere e violenza da terzi

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dal articolo 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 e dalle modifiche apportate dal D.Lgs. 106/09, si ritiene importante effettuare attività didattica specialistica, strutturata in corsi di formazione, in materia di prevenzione e protezione dai rischi stress lavoro-correlato, differenze di genere e violenza da terzi.

Le attività di formazione nei riguardi degli operatori sanitari, organizzate e condotte da diverse articolazioni organizzative, trovano riscontro in atti della Formazione Aziendale.

C) Indagini qualitative sulla percezione dei lavoratori per la rilevazione del Benessere Organizzativo e/o Clima Organizzativo

Le ricerche psicosociali possono essere effettuate con obiettivi specifici attraverso l'utilizzo di questionari dedicati per la rilevazione del costrutto definito nell'ipotesi della ricerca.

Tali ricerche hanno la finalità di rilevare con maggiore accuratezza i fattori di rischio in argomento, le condizioni di manifestazione del disagio e di favorire la scelta delle ipotesi di miglioramento dello stesso.

L'AUSL della Romagna ha aderito al progetto della Regione Emilia Romagna partecipando all'Indagine del Clima Organizzativo gestito dal Laboratorio Management e Sanità (Mes) della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa nel periodo dal 1 marzo 2016 al 15 aprile 2016.

I dati della ricerca verranno pubblicati sul sito aziendale.

D) Comitato Unico di Garanzia dell'AUSL della Romagna

Le azioni di miglioramento mirate alla promozione del benessere organizzativo, alle indagini di clima, alla prevenzione di situazione di discriminazione di genere e/o violenze, psicologiche e morali, sono effettuate in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.

E) Interventi sulla promozione del Benessere Organizzativo

E1. Ambulatorio per il disagio psicologico nell'ambiente di lavoro

Il disagio lavorativo è un tema che suscita sempre maggior attenzione in quanto influenza la qualità della vita delle persone sia nell'ambiente di lavoro sia in quello familiare.

Attivato alla fine dell'anno 2010, le attività dell'Ambulatorio Psicologico vertono sulla:

- collaborazione con il Medico Competente nella valutazione del giudizio di idoneità psicofisica nei casi di sospetto disagio o affezione psico-patologica del dipendente;
- collaborazione con il Medico Competente nella gestione delle problematiche psichiatriche e alcool correlate del dipendente all'interno dei percorsi delle articolazioni aziendali di competenza;
- supporto psicologico per problematiche di stress lavoro-correlato.

E2. Adesione al Progetto Laboratorio FIASO (2010-2014)

La ex AUSL di Rimini ha aderito al Progetto "Laboratorio sul Benessere Organizzativo" della FIASO (Federazione Italiana Aziende Sanitarie e Ospedaliere) con deliberazione del Direttore Generale n°127 del 31-3-2010 (I Fase) e deliberazione del Direttore Generale n. 629 del 27-09-12 (II Fase) con gli obiettivi di partecipare alla promozione e alla sperimentazione di un piano condiviso fra diverse Aziende Sanitarie e di favorire la salute organizzativa dell'Azienda, porgendo particolare attenzione al benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori.

Il laboratorio FIASO ha costituito un rilevante momento d'integrazione e confronto di professionalità e realtà geografiche ed organizzative diverse.

Il Progetto si sostanziava nella realizzazione di un Laboratorio Nazionale di Ricerca sul Benessere Organizzativo, caratterizzato dalla vocazione alla Ricerca/Intervento e dalla sua dimensione di Network inter-aziendale, che ha permesso la comunicazione e lo scambio di informazioni e metodologie di lavoro tra le varie Aziende coinvolte, relativamente alle buone pratiche messe in atto in tema di Benessere Organizzativo nelle singole realtà.

Le indagini qualitative effettuate all'interno del Progetto Laboratorio FIASO sono state:

a) Rilevazione del Benessere Organizzativo Percepito (2011)

E' stata effettuata una indagine qualitativa sul Benessere Organizzativo Percepito (BOP) finalizzata alla raccolta delle percezioni soggettive dei lavoratori.

Gli obiettivi della ricerca erano:

- analizzare la percezione dei dipendenti sul benessere/malessere organizzativo;
- aumentare e approfondire la consapevolezza sul benessere organizzativo;
- identificare punti di forza e punti critici;
- individuare eventuali proposte di miglioramento nei diversi contesti operativi;
- implementare strategie e interventi per migliorare il benessere organizzativo.

I risultati della ricerca sono stati pubblicati (Allegato 3)

b) Conciliazione vita lavorativa- vita privata (2011-2014)

L'indagine sui bisogni di conciliazione fra i tempi di vita e i tempi di lavoro era finalizzata all'acquisizione di conoscenze della situazione Aziendale, in merito alle tematiche di conciliazione tra vita professionale e vita privata, per rilevare le criticità presenti, con particolare attenzione alla ricognizione del personale in condizioni di vulnerabilità psicosociale e all'attivazione di azioni positive appropriate.

La ricerca ha coinvolto un campione stratificato rappresentativo dell'intera popolazione dei dipendenti dell'ex AUSL di Rimini, n. 200 soggetti, convocati in 4 giornate di formazione.

I risultati della ricerca sono stati pubblicati (Allegato 4).

Allegato 1 – FIASO - Sviluppo e tutela del benessere e della salute organizzativa nelle Aziende Sanitarie

Allegato 2 – FIASO - Salute organizzativa SSN

Allegato 3 – Benessere Organizzativo Percepito ex AUSL Rimini

Allegato 4 – TUTTICASAELAVORO ex AUSL Rimini