

AZIONI DI CONTRASTO AI RISCHI PSICOSOCIALI

Padova, 18- 19 settembre 2008

Dr.ssa Antonia Ballottin
SPISAL ULSS 20 VERONA

Progetto di promozione dei Sistemi di gestione della Sicurezza e del Benessere Organizzativo nelle Strutture Sanitarie Pubbliche del Veneto D.G.R.n. 2133 del 10 Luglio 2007

OBIETTIVI

- condividere e sperimentare il modello S.G.S. e di promozione del Benessere Organizzativo in alcune aziende Sanitarie del Veneto
- diffondere il modello sperimentato quale esempio di buona pratica per la promozione della salute e della sicurezza nelle strutture sanitarie

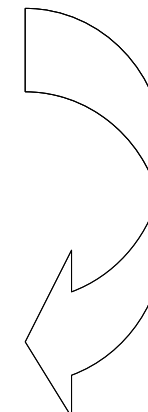
➔ ACCORDO DI COLLABORAZIONE UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA – PSICOLOGIA – PROF. N.A. DE CARLO



Responsabile scientifico: *Dott.ssa Vittoria Cervi*
Linea Benessere Organizzativo: coordinatore *Dott. Marco Renso*

LE FASI METODOLOGICHE

Preparazione (con eventuale campionatura)
Rilevazione
Elaborazione
Restituzione dei dati
Presentazione dei risultati
Pianificazione degli interventi



IL BENESSERE ORGANIZZATIVO



Sezione Fattori di Disagio tratto da Questionario
O-BO - Università di Padova –

INDIVIDUAZIONE DEI PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO

un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro.

L'individuazione di un problema di stress da lavoro attraverso

- un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.),
- le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.),
- la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.) e
- i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.)

1 fase

- Comunicazione alle Direzioni Generali delle Aziende Sanitarie del Veneto da parte della Direzione Regionale Prevenzione - 07
- incontri aziendali di presentazione del progetto
- informativa "Progetto di promozione dei Sistemi di gestione della Sicurezza e del Benessere Organizzativo nelle Strutture Sanitarie Pubbliche del Veneto" convegno
- adesione ed indicazione referente aziendale

2 fase

- **FOCUS GROUP** :Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione Medici Competenti, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza,



Scheda per la Rilevazione degli Indicatori di Disagio nelle Ulss/Aziende Ospedaliere (Check list)

Macro Area Aziendale	Indicatori di Disagio	Indici
Settore Amministrativo	Assenza	_____ % (Giorni di assenza/giorni contrattuali x 100)
	Richieste di trasferimento	_____ % (Numero casi di trasferimento/totale lavoratori x 100)
Settore Servizi Sociali	Licenziamento	_____ % (Numero casi di licenziamento/totale lavoratori x 100)
Distretti e Servizi Territoriali	Vertenzialità: denunce per mobbing, contestazioni relative alla valutazione del personale, sanzioni disciplinari, scioperi	_____ % (Numero di vertenze/totale lavoratori x 100)
Settore Sanitario: Servizi Ambulatoriali	Reclami da parte dei clienti	_____ % (Numero di reclami/totale utenti del servizio x 100)
Settore Sanitario: Ospedale	Indicatori di Co-Disagio	
Dipartimento di Prevenzione Dipartimento di Salute Mentale	Pazienti extracomunitari	_____ % (Numero di pazienti extracomunitari/totale dei pazienti x 100)
Area Chirurgica	Ore di straordinario e/o ordini di servizio	_____ % (Ore di straordinario e/o ordini di servizio/ore contrattuali x 100)
Area Medico Internistica	Turni di notte	_____ % (Numero di turni di notte/numero di turni contrattuali x 100)
Area Servizi, Diagnosi, Cura		_____ % (Numero di lavoratori infortunati/totale dei lavoratori x 100)
Area Day-Hospital	Infortunati	

3 fase - ATTIVAZIONE

COSTITUZIONE DEL GRUPPO AZIENDALE

Responsabili ed operatori di:

- Servizio di prevenzione e Protezione, Sorveglianza Sanitaria, Servizio Gestione Risorse Umane, Servizio Infermieristico, Ufficio Formazione, Servizio Qualità
- Se ci sono : Comitato Pari Opportunità, Comitato Antimobbing

3 fase - ATTIVAZIONE

ANALISI AZIENDALE – SCELTA CAMPIONE

GRUPPO AZIENDALE

La scelta del campione/settori/unità operative può essere facilitata dall'utilizzo delle griglia di indicatori (Check list)

3 fase - ATTIVAZIONE

PIANO OPERATIVO

Predisposizione del piano operativo: n° persone, tempi, aule

GRUPPO AZIENDALE – UNIVERSITÀ DI PADOVA



Comunicazione

Organizzazione



somministrazione

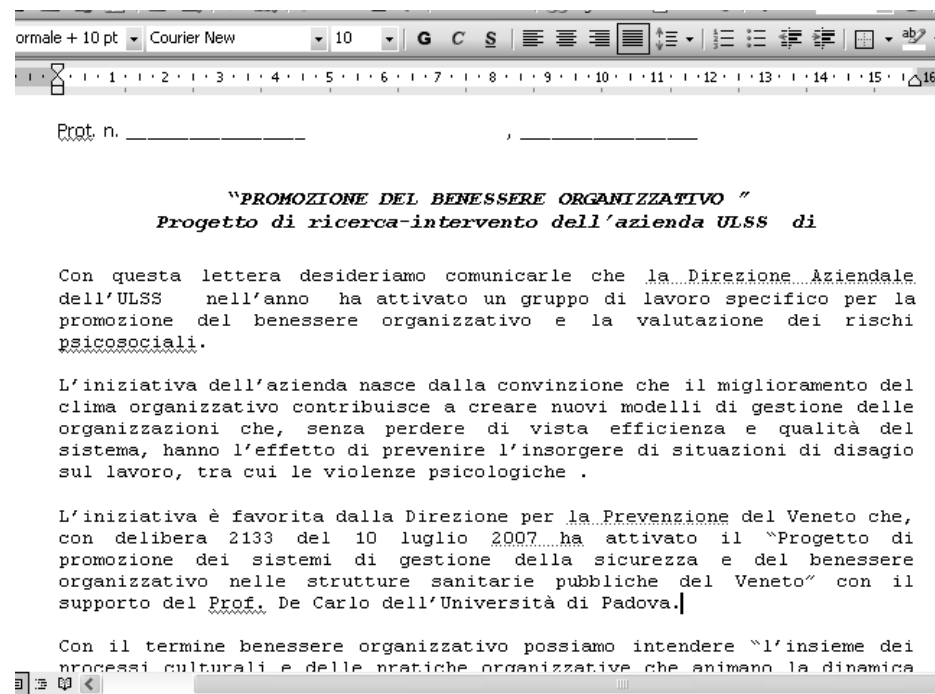
3 fase - ATTIVAZIONE

GRUPPO AZIENDALE

Il piano operativo del progetto viene presentato alla Direzione Aziendale ed al sindacato che provvede a pubblicare l'iniziativa dandone ampia informazione a tutti i lavoratori (internet – busta paga)

Il progetto ed il piano operativo viene presentato ai Direttori di Struttura interessati, alle figure di coordinamento interne all'azienda e ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza per favorire la massima condivisione e facilitazione alla partecipazione.

È predisposto il calendario delle aule (max 30 persone). Sono identificate sedi ed orari utili per la presenza del personale



3 fase - ATTIVAZIONE

UNIVERSITA' DI PADOVA

LA SOMMINISTRAZIONE viene effettuato da uno psicologo

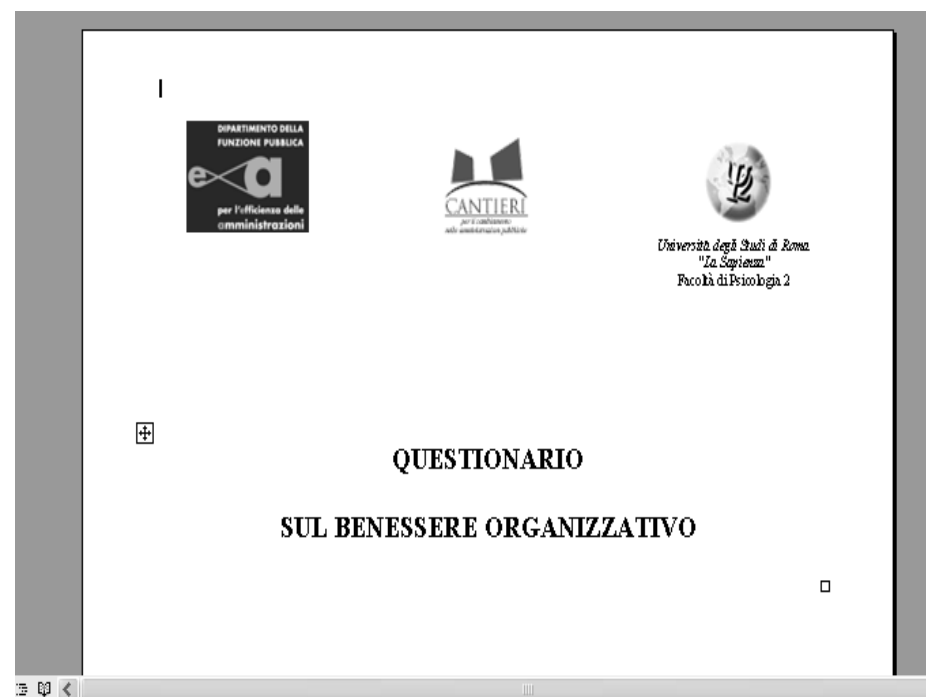
Avviene in incontri da 1 ora con 25/30 persone.

- è presente un registro che attesta la presenza e viene rilasciato un attestato per l'ufficio personale
- ogni somministrazione viene preceduta da breve illustrazione delle motivazioni del progetto
- al termine dell'incontro vengono ritirati tutti i questionari

- ANALISI DEI DATI E REPORT

L'equipe dell'Università di Padova produce il report mediante l'analisi dei dati ed attraverso il loro approfondimento.

Il report dei dati viene consegnato al gruppo aziendale per la condivisione e l'identificazione delle possibili azioni di miglioramento



4 fase

Diffusione del modello sperimentato quale esempio di buona pratica per la promozione della salute e della sicurezza nelle strutture sanitarie

Inserimento della procedura nel Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Aziende Sanitarie Pubbliche del Veneto

INDAGINI DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

CANTIERI

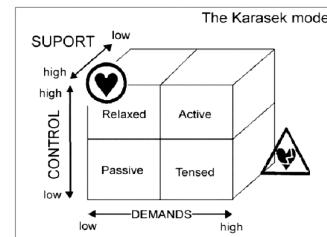
Questionario indagine di Benessere Organizzativo della Funzione Pubblica

ICONAS

Indagine Clima Organizzativo Aziende Sanitarie

costruito dal Gruppo di Lavoro Interaziendale all'interno del Progetto 1997-2000 "Continuous Quality Improvement"(CQI) dell'Emilia Romagna.

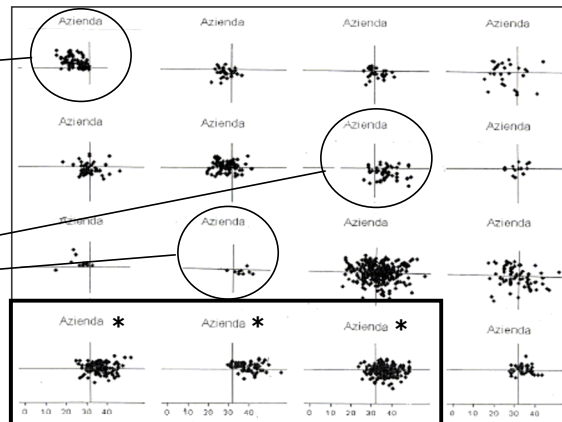
Indagine pilota conoscitiva sulle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro relativa alla Regione Veneto



Metameccanica con low strain

Metameccaniche con high strain

* aziende sanitarie



RISULTATI INDAGINI DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

CANTIERI e ICONAS

L'ASCOLTO:

- debole attenzione che i dirigenti riservano all'ascolto dei collaboratori ed alle loro esigenze
- scarsa capacità di diffondere in modo efficace le informazioni interne tra i settori aziendali
- scarsa capacità della Direzione aziendale di motivare i lavoratori
- le relazioni sono critiche con i superiori

CONDIVISIONE:

- scarsa conoscenza delle azioni, della mission e della vision dell'Azienda
- manca chiarezza anche nella assegnazione dei compiti operativi da svolgere

EQUITÀ:

- la distribuzione degli incentivi economici non corrisponde alla qualità delle prestazioni fornite
- le opportunità di carriera non sono garantite in maniera equa a tutti i lavoratori

Definizione del LEADER E BENESSERE ORGANIZZATIVO

- "leader del ben-essere" - identifica 5 abilità fondamentali:

a) **l'ascolto**: inteso come ascolto empatico, che favorisce nel gruppo un approccio più creativo ai problemi garantendo la messa in campo di tutte le capacità individuali. Questo tipo di abilità può diventare un valore all'interno del gruppo portando alla creazione di "organizzazioni in ascolto"

b) **l'emozionalità**: la capacità di riconoscimento ed identificazione dei comportamenti positivi.

c) **la capacità di motivare**

d) **la capacità di delegare attribuendo responsabilità, informazione potere e risorse**

e) **la capacità di far circolare le conoscenze** superando le finalità di raccolta, monitoraggio e categorizzazione del sapere..

Pellizzoni