

CRESCERE **SOSTENIBILI**
E IN SALUTE



5 GIUGNO 2018

Intervento di

MARCO VITIELLO

 studio
saperessere

La salute
organizzativa
e il benessere
lavorativo come
approccio alla
sostenibilità

Il tuo lavoro parla di te, tu parli del tuo lavoro

Mi sento isolato dai miei colleghi
e dal mio datore di lavoro



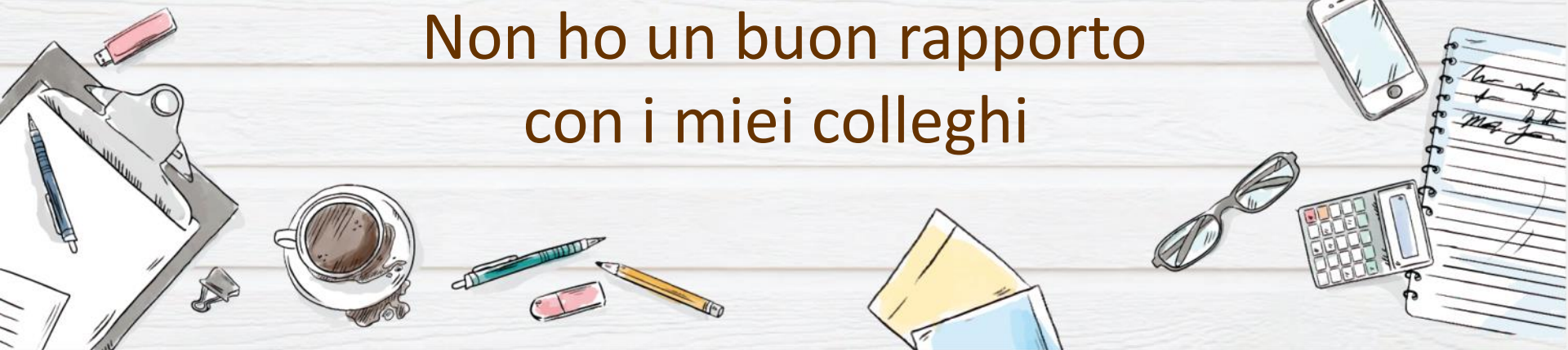
Il tuo lavoro parla di te, tu parli del tuo lavoro

Sono stressato



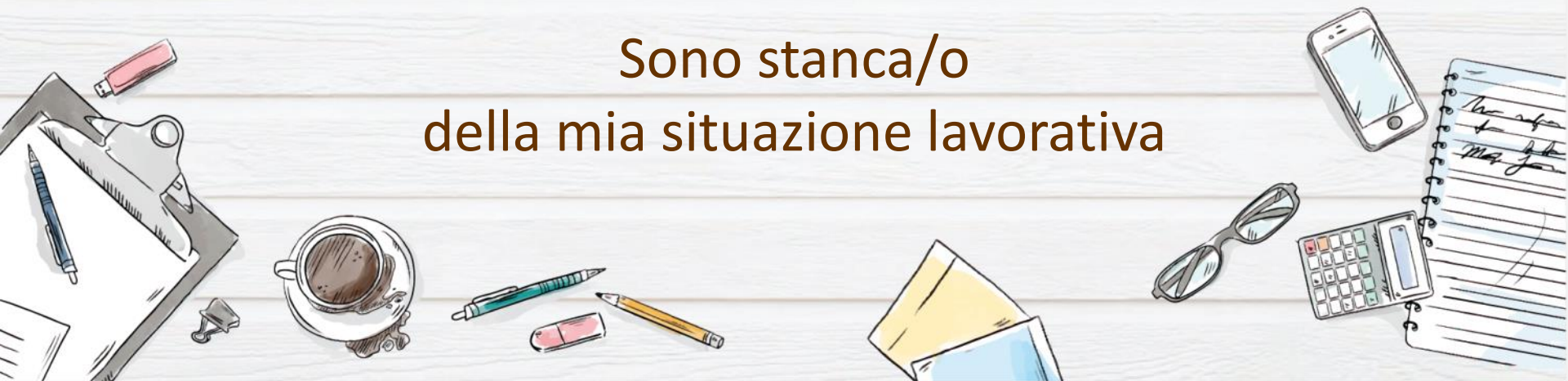
Il tuo lavoro parla di te, tu parli del tuo lavoro

Non ho un buon rapporto con i miei colleghi



Il tuo lavoro parla di te, tu parli del tuo lavoro

Sono stanca/o
della mia situazione lavorativa



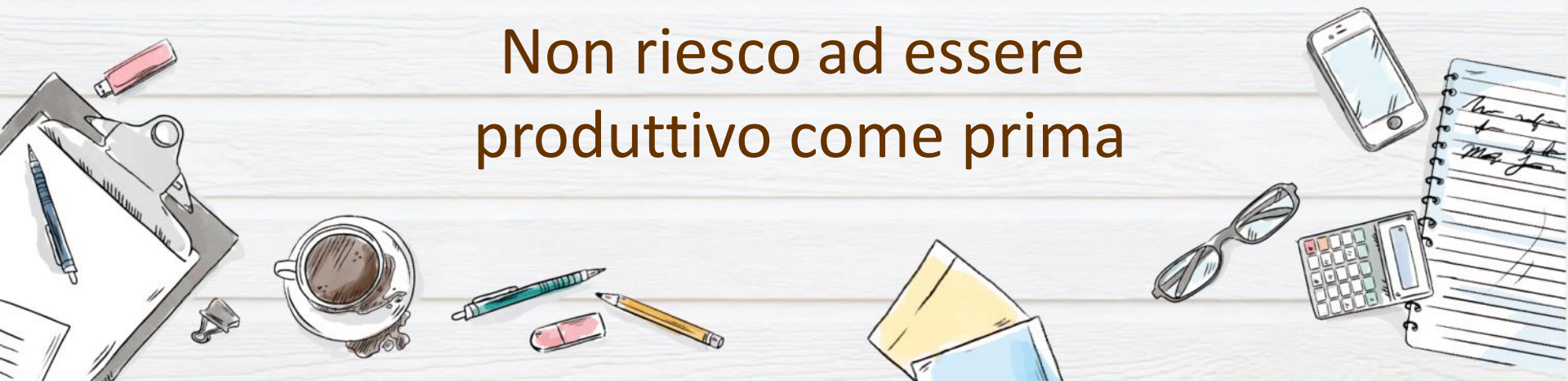
Il tuo lavoro parla di te, tu parli del tuo lavoro

Sto somatizzando



Il tuo lavoro parla di te, tu parli del tuo lavoro

Non riesco ad essere
produttivo come prima



Il tuo lavoro parla di te, tu parli del tuo lavoro

Oggi è stata
una giornata improduttiva



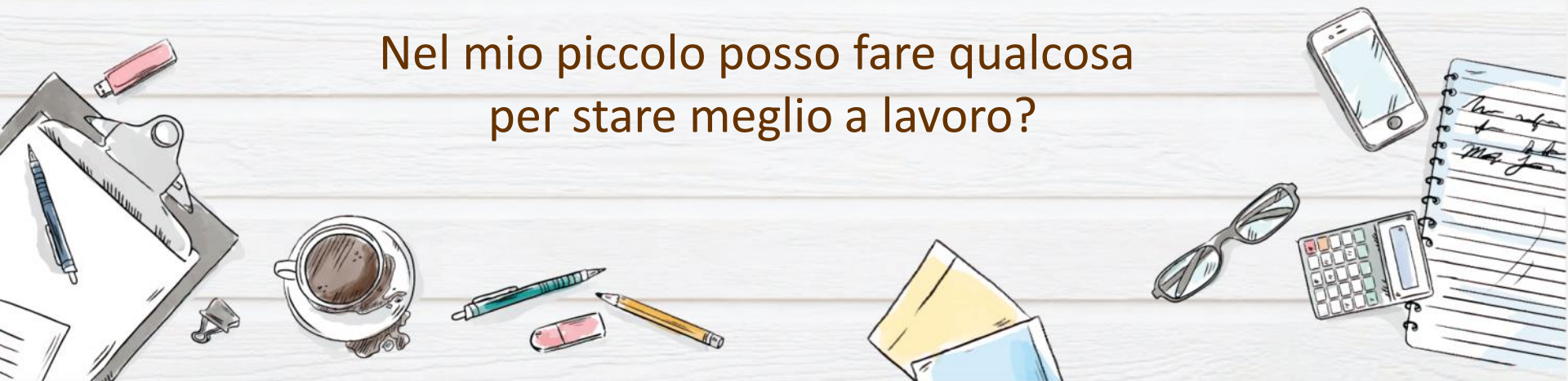
Il tuo lavoro parla di te, tu parli del tuo lavoro

Sono rassegnato



Il tuo lavoro parla di te, tu parli del tuo lavoro

Nel mio piccolo posso fare qualcosa
per stare meglio a lavoro?



Benessere personale e organizzativo

incoraggiamento alla
crescita personale

promozione di
scelte sane

Workplace Health Promotion

sforzi congiunti dei datori di lavoro, dei lavoratori e della società
volti a migliorare la salute e il benessere nei luoghi di lavoro

miglioramento
dell'organizzazione e
dell'ambiente di lavoro

incoraggiamento del
personale a partecipare
ad attività salutari

Da cosa partiamo

Come si sentono i lavoratori
nell'organizzazione in cui lavorano?

BENESSERE LAVORATIVO

Condizioni di lavoro

Sfera Relazionale

Vissuti umani


relazioni simmetriche (colleghi)

asimmetriche

CHE COS'È IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

«La capacità di un'organizzazione di promuovere e di mantenere il più alto grado di **benessere fisico, psicologico e sociale** dei lavoratori in ogni tipo di occupazione»

(Avallone e Bonaretti, Benessere Organizzativo, 2003)



Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una organizzazione

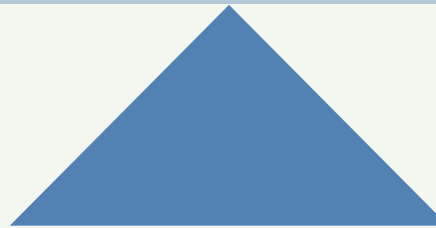
Alla ricerca di un equilibrio sostenibile

Approccio di analisi
finalizzato al miglioramento del benessere

successo socio-economico

equilibrio sostenibile

convivenza socio-lavorativa



benefici sulla salute dei lavoratori



funzionamento efficace dell'organizzazione

PSICOLOGIA DEL LAVORO

Azioni di ricerca sul benessere organizzativo

Effetti positivi sull'organizzazione

Maggiore
soddisfazione lavorativa

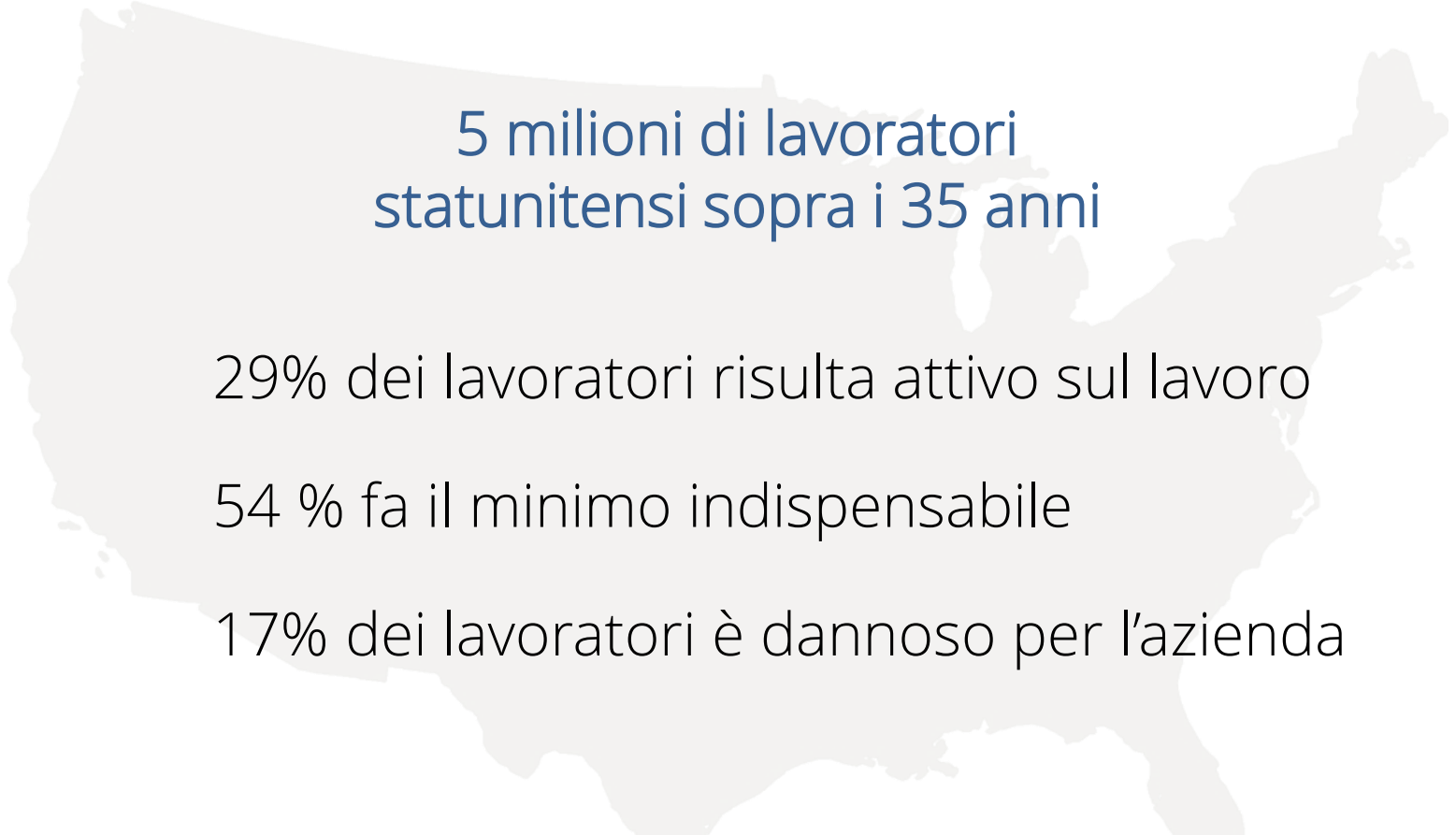
Migliore organizzazione
lavorativa

Migliore produttività



Azioni di ricerca sul benessere organizzativo

Effetti positivi sull'organizzazione



5 milioni di lavoratori
statunitensi sopra i 35 anni

29% dei lavoratori risulta attivo sul lavoro

54 % fa il minimo indispensabile

17% dei lavoratori è dannoso per l'azienda

Harter, J.K, Schmidt, F.L., & Keyes, C.L. (2002). Well-Being in the Workplace and its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies. In C.L. Keyes & J. Haidt (Eds), Flourishing: The Positive Person and the Good Life (pp. 205-254). Washington DC: American Psychological Association.

Azioni di ricerca sul benessere organizzativo

Effetti positivi sull'organizzazione



un “buon” ambiente
(anche sociale) lavorativo
può aumentare
la soddisfazione del cliente
(customer satisfaction)
fino al 47%
produttività fino al 27,8%.

(fonte: Sole 24 ore)

Azioni di ricerca sul benessere organizzativo

Molti fattori di rischio, se considerati isolatamente, non producono necessariamente conseguenze dannose per le persone

Modello del rischio cumulato (*Cumulative Risk Model, CRM*)

L'accumularsi di vari fattori di rischio:

- può essere controproducente per il benessere e la prestazione della persona
- produce effetti negativi a livello sia psicologico sia fisiologico (incluso lo scadimento del rendimento intellettuale e di prestazione).

Evans, GW (2001). Environmental stress and health. In Handbook of Health Psychology. ABT Revenson (ed.), pp. 365-85. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Evans, GW, Stecker R (2004). The motivational consequences of environmental stress. J. Environ. Psychol., 24, 143-65.

Investire sul fattore umano nelle PMI



Da una recente Rassegna Sistemica nell'ambito delle PMI

efficacia di investimenti nel fattore umano e
in particolare nel benessere organizzativo

Analisi di letteratura scientifica effettuata
dal Gruppo di Psicologia del Lavoro
dell'Ordine degli Psicologi del Lazio (2016)

Investire sul fattore umano nelle PMI

«un'apertura al dialogo e all' "attenzione umana",
in particolare tra capo e collaboratore,
genera un ambiente socio-lavorativo sano
che va a incidere sul miglioramento delle prestazioni
del lavoratore, quindi su un aumento della produttività»

Progetto del Canadian Research Working Group on Evidence Based Practice in Career Development. "Meeting Workplace Skills: the Career Development Contribution". (2008)

Investire sul fattore umano nelle PMI

crescita economica



investimenti nella
valorizzazione del
capitale umano

aumento delle
competenze

miglior posizionamento
nel mercato

sensibili impatti positivi
dall'1 al 4%, rispetto alla stessa
crescita economica del paese.

Hooley, T. and Dodd, V. (2015), "The Economic Benefits of Career Guidance", OECD.

Alcune Criticità Organizzative



- Assenteismo per malattia
- Conflitti interpersonali sul lavoro
- Infortuni
- Leadership distruttive
- Ruoli indefiniti
- Scarsa produttività

Come si fa ricerca-azione

Approccio metodologico

RICERCA – AZIONE

1. Pianificare
2. Agire
3. Osservare – monitorare
4. Riflettere – valutare- ri/pianificare



AZIONI DI MIGLIORAMENTO E PREVENZIONE

La Valutazione Approfondita

- Individua condizioni di rischio latenti che possono sfociare in malessere lavorativo e organizzativo
- Previene rischi, prevedendo indicazioni per mitigare le condizioni di rischio e migliorare lo stato di benessere organizzativo.

La Valutazione Approfondita

- Considera dati oggettivi e dati soggettivi
- Indaga la percezione dei lavoratori su Contesto e Contenuto del lavoro
- Fa riferimento ai gruppi omogenei di lavoratori
- Strumenti: Questionari, Focus Group e interviste

14 aspetti della Salute Organizzativa

SALUTE ORGANIZZATIVA

1. Comfort dell'ambiente di lavoro
2. Chiarezza obiettivi
3. Valorizzazione delle competenze
4. Ascolto attivo
5. Disponibilità Delle informazioni
6. Gestione delle conflittualità
7. Sicurezza e prevenzione infortuni
8. Relazioni interpersonali collaborative
9. Scorrevolezza operativa
10. Fattori di stress
11. Equità organizzativa
12. Tollerabilità dei compiti
13. Senso di utilità sociale
14. Apertura all'innovazione

Strumenti di Analisi

- Multidimensional Organizational Health Questionnaire ([Avallone & Paplomatas, 2005](#))
- Altri Questionari
- Focus Group
- Colloqui



Best practice di Saperessere

4 diversi settori di riferimento

(e 4 diverse popolazioni) oggetto di indagine

| SETTORE | FOCUS |
|--|---|
| Consorzio Industriale | LAVORO SUI GRUPPI |
| Comune dell'area laziale | SENSIBILIZZAZIONE SUI TEMI DI SALUTE E BENESSERE A LAVORO |
| Lavoratori iscritti ad una organizzazione sindacale di settore | STRUTTURA ORGANIZZATIVA |
| Società partecipata operante nei servizi integrati | RUOLI ORGANIZZATIVI |

Tre Aree di miglioramento

- Diffusione della cultura del benessere
- Strategie di coping e gestione dello stress individuale
- Miglioramento competenze dei dirigenti su stress management organizzativo e variabili organizzative da controllare

Riassumendo

1. Importanza dell'**analisi** e della **valutazione** approfondita attraverso strumenti di rilevazione
2. Interventi per **ridurre il malessere** e salvare persone e imprese
3. Interventi di **prevenzione**
4. Effetti positivi sulla crescita e sulla reputation
Migliorare l'**attrattività delle aziende** verso i possibili candidati



2,5 milioni di nuovi ingressi nei prossimi 5 anni
richiesta di profili qualificati

Anpal/Union Camere Sistema informativo excelsior previsione dei fabbisogni occupazionali e professionali in italia a medio termine (2018-2022)

Un nuovo approccio per l'incontro domanda-offerta



Si impone un cambiamento

DA UNA LOGICA WIN – LOSE
AD UNA LOGICA WIN – WIN

CRESCERE **SOSTENIBILI**
E IN SALUTE



**Grazie per
l'attenzione**

5 GIUGNO 2018

Intervento di

Marco Vitiello

