



Gli interventi sullo stress: principi e considerazioni generali

Gli **interventi sullo stress** possono essere differenziati in primari, secondari e terziari:

1. Mirano a **modificare l'ambiente organizzativo e psicosociale** di lavoro, **agendo sulle fonti di stress** emerse come critiche.
2. Agiscono direttamente sul **disagio riportato dai lavoratori**, quindi sulla valutazione cognitiva e sulla risposta da stress.
3. Mirano a **trattare le condizioni o malattie derivanti dallo stress**.



L'efficacia degli interventi

Il **criterio di efficacia** degli interventi rimane in ultimo **lo stress sperimentato dai lavoratori** e, a seconda delle criticità emerse, ci si dovrà orientare su un certo tipo di interventi.





L'efficacia degli interventi

Le **specificità del contesto ed aspetti del processo di implementazione** dell'intervento giocano **un ruolo cruciale al fine della riuscita e dell'efficacia**. Gli aspetti da tenere in considerazione al riguardo sono

1. il grado di **partecipazione e coinvolgimento** dei lavoratori,
2. l'entità della **comunicazione** circa l'intervento trasmessa ai lavoratori interessati e il loro livello di **motivazione** a supporto del **cambiamento**,
3. il **supporto** mostrato per l'intervento dal datore di lavoro e dal **management**.





Gli interventi con focus primario

Intervento	Target principali
Sviluppo di una policy organizzativa	Contribuisce ad una cultura della salute e della sicurezza lavorativa. Legittima gli interventi
Potenziamento della leadership	Influenza gran parte delle maggiori fonti di stress, in primis il supporto del superiore. E' intervento essenziale
Ristrutturazione dei compiti (job design)	A seconda del focus può impattare su controllo/autonomia, fattori ergonomici, carico/ritmo di lavoro, pianificazione dei compiti
Sviluppo delle carriere	Influenza l'evoluzione di carriera. Accresce il supporto del management (ad es. mentoring, coaching)
Facilitazione della conciliazione	Agisce sull'interfaccia casa-lavoro (conflitto di ruolo)
Gestione della diversità	Migliora le relazioni interpersonali ed il supporto sociale
Assegnazione degli obiettivi (goal setting)	Impatta sul ruolo nell'organizzazione e sul supporto del management (del superiore)
Chiarimento del ruolo	Influenza il ruolo nell'organizzazione e il supporto del management (del superiore) – così come il goal setting
Rafforzamento del supporto sociale	Migliora le relazioni interpersonali sul lavoro, il supporto del superiore e dei pari



Gli interventi con focus secondario e terziario

- **Un'enfasi eccessiva** posta sugli **interventi di natura primaria** può rivelarsi **controproducente**. **Mettere quindi a disposizione** dei lavoratori **'dispositivi' preventivi di tipo secondario e terziario**, in aggiunta alle iniziative di natura primaria, è quanto mai opportuno.
- **Gli interventi secondari e terziari** possono essere **centrati sul singolo ed accessibili su richiesta** dei lavoratori. In alternativa le iniziative possono essere efficacemente rivolte **a gruppi di lavoratori**, ad esempio quelli più a rischio, anche **su proposta dei rispettivi dirigenti**.