

L'ESPERIENZA DELLA USL5 DI PISA PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Massa, 29 settembre 2009

Dott.sa Gabriella Smorto

Chi siamo:

Coordinatore: *Gabriella Smorto*

- *Sonia Bortolotto* comunicazioni e relazioni con l'esterno
- *Graziano Campinoti* medicina occupazionale
- *Alessandra Di Bugno* ufficio legale
- *Francesca Fani, Ornella Frediani, Anna Maria Marroni, Gabriella Smorto* Psicologia
- *Marcella Filieri* ricerca sviluppo e formazione
- *Giuseppe Martini, Carlo Montagnani* protezione e prevenzione dei rischi
- *Francesca Mignoni* programmazione e politiche del personale

Origine del progetto

Convergenza di intenti di:

✓ Consulente per la sicurezza

✓ Medico competente

✓ Direttore della U.O.C. Psicologia

Attivazione di un intervento in azienda

Dalla sperimentazione alla istituzionalizzazione:

L'attuale percorso Benessere Organizzativo è frutto di una sperimentazione, iniziata nel 2006, cui ha fatto seguito una collocazione tra le attività di staff e la definizione di una modalità operativa che ne descrive la prassi.

Scelte metodologiche

Interventi realizzabili concretamente in base alle risorse economiche e umane dell'azienda

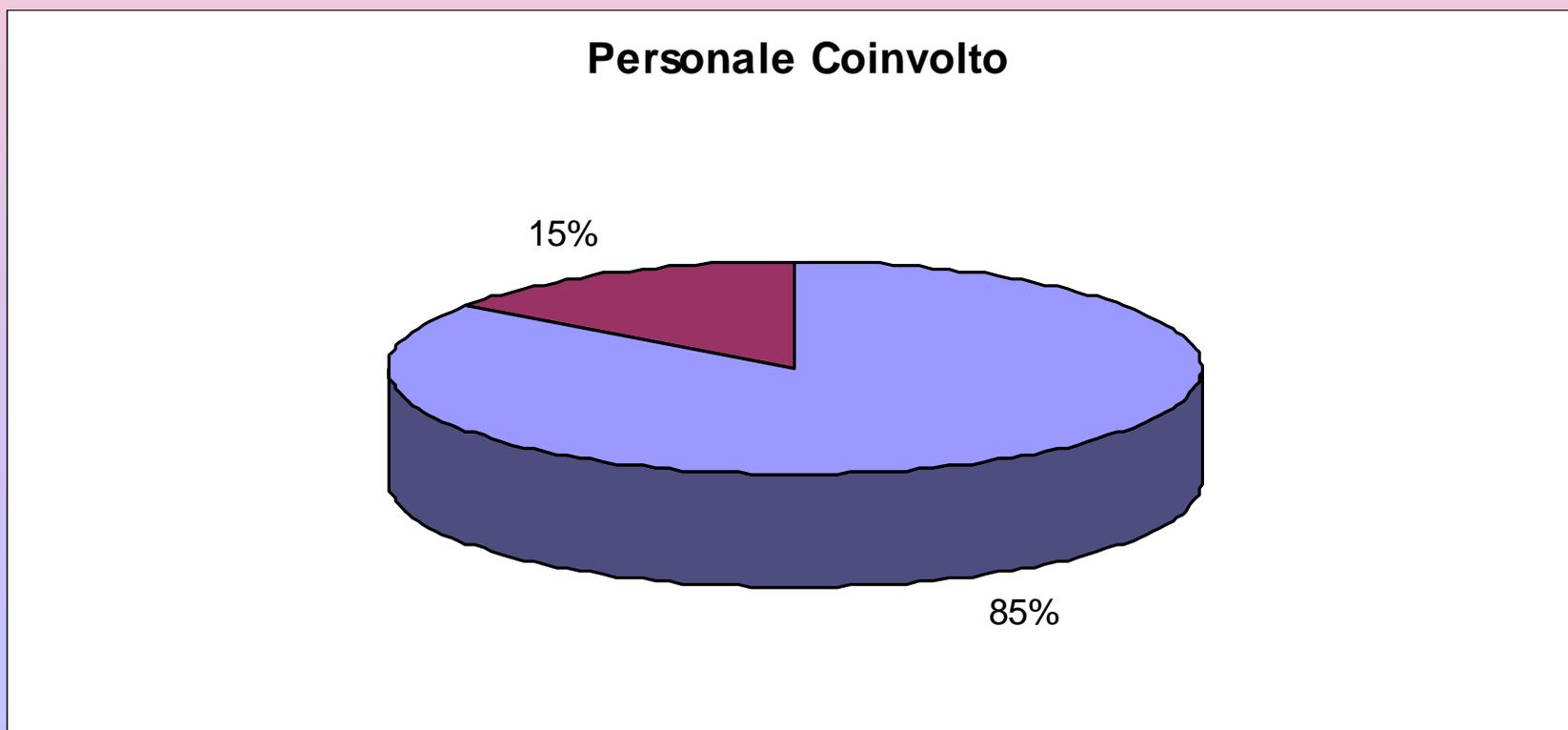
Adesione volontaria delle strutture dell'azienda volta a garantire una piena partecipazione dei dirigenti e degli operatori al progetto

Utilizzo di strumenti specifici suddivisibili in:

Ø strumenti di rilevazione dello stato di salute (indagini di clima, sportello di ascolto)

Ø strumenti di intervento (gruppi di miglioramento condotti da facilitatori interni, coaching personalizzati)

Alcuni dati:



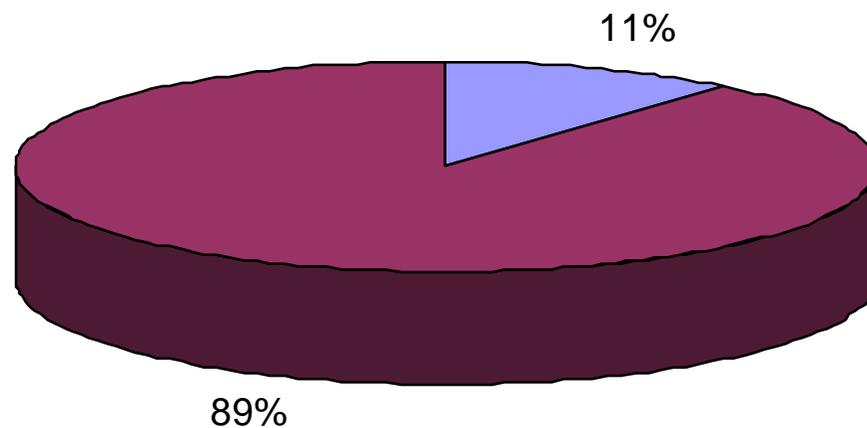
I nostri strumenti:

Multidimensional Organizational Health Questionnaire (MOHQ):

Il questionario rilevando le dimensioni della salute organizzativa, permette di “misurare la febbre” all’interno delle strutture aderenti.

Alcuni dati:

Percentuale di adesioni alla rilevazione dello stato di Salute Organizzativa tramite il Questionario MOHQ



I nostri strumenti:

Facilitatori del Benessere Organizzativo:

Personale, debitamente formato in grado di rilevare di eventuali segnali di malessere, svolgere una da ponte tra i diversi livelli organizzativi e condurre gruppi di miglioramento.

I nostri strumenti:

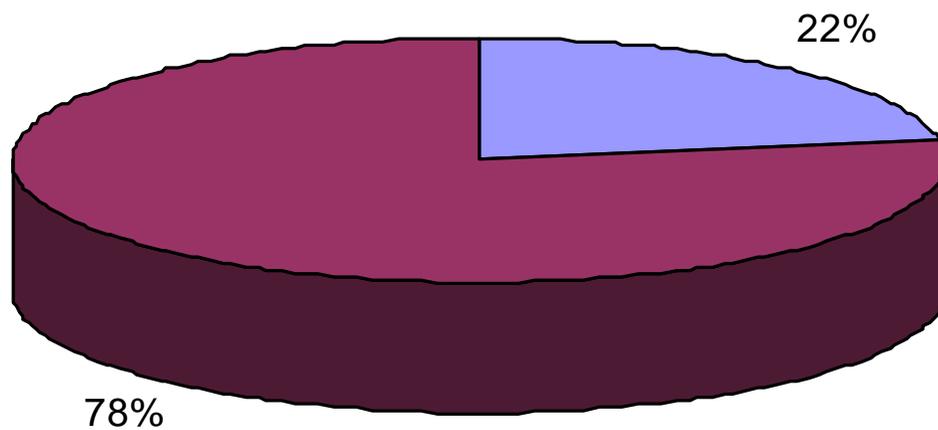
Gruppi di miglioramento:

Gruppi di discussione composti da operatori delle strutture coinvolte nel percorso del progetto, condotti dal facilitatore al fine di approfondire eventuali criticità emerse dalla rilevazione dello stato di salute e di individuare soluzioni condivise da proporre ai responsabili di struttura che le devono rendere operative almeno per il 70 %

L'oggetto del ragionamento non si identifica nell'individuo in sé e neppure nel sociale indefinito, ma attiene ai sistemi complessi dell'interazione tra individuo e sistema sociale.

Alcuni dati:

Percentuale di adesioni ai Gruppi di Miglioramento



I nostri strumenti:

Sportello di Ascolto Psicologico

Lo Sportello di Ascolto Psicologico garantisce ascolto attento ai bisogni e alle esigenze espresse dall'operatore, empatia, intesa come condivisione delle emozioni e degli stati d'animo, supporto psicologico nei momenti critici e di cambiamento.

Il servizio è rivolto a tutti i dipendenti dell'Azienda e fornisce all'occorrenza una consulenza psicologica breve che si articola in cinque sedute, gestite da Psicologi della U.O. di Psicologia operanti all'interno del Progetto Aziendale Benessere Organizzativo.

Alcuni dati:

Numero di Richieste pervenute allo Sportello di ascolto	22
Numero di Richieste evase allo Sportello di ascolto	22

Punti di forza:

- l'attivazione di un ponte rispetto al problema di scollamento fra la base e i vertici, creando inoltre un collegamento tra i diversi livelli professionali
- La potenziale elaborazione da parte di tutti i dipendenti della struttura coinvolta, delle criticità emerse dal percorso di valutazione del rischio e l'attivazione di proposte di miglioramento adeguate e condivise

Punti di debolezza:

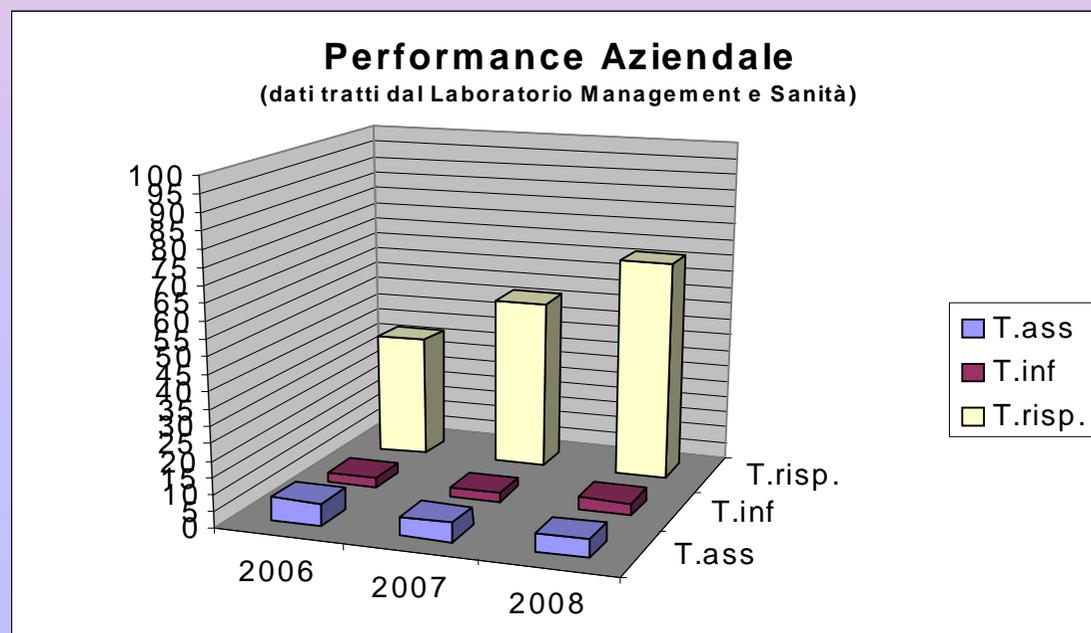
- Insufficiente consapevolezza da parte dei dirigenti degli effetti che l'attivazione del progetto può comportare, come l'aderenza agli indicatori di budget
- L'allungamento della tempistica di realizzazione dell'intero percorso che può portare a confrontarsi con cambiamenti organizzativi interni alla struttura richiedente

Prospettive

- **La possibilità di approfondire i dati che emergono dall'indagine del Laboratorio Mes e quella di utilizzarli come valutazione esterna dell'esperienza**
- **La possibilità di esaminare dettagliatamente le criticità emerse dal terzo livello di approfondimento della metodologia di valutazione di rischio stress lavoro correlato elaborata dal gruppo di lavoro dell'area Vasta Nord-Ovest, per individuare azioni di miglioramento**

Progetto Aziendale Benessere Organizzativo

↕
Mes:



Progetto Aziendale Benessere Organizzativo



Rilevazione

Rischio Stress Lavoro Correlato :

- Un punto di forza sarebbe rappresentato dalla valorizzazione del personale nella individuazione delle azioni di miglioramento a partire dalle criticità comunque individuate
- Una criticità potrebbe venire dal passaggio da una dimensione volontaria ad una dimensione, per così dire, di obbligatorietà dell'attivazione del percorso benessere