

HSE Management Standards

Autori: Mackay et al. (2004), Health and Safety Executive (UK)

- ▶ Assunzione di base: lo SLC è un fenomeno multidimensionale
- ▶ Ci sono sette aree organizzative che, se gestite accuratamente, portano a salute, benessere e produttività elevati (*Management Standards*)
- ▶ Se non accuratamente gestite, portano a SLC

1

HSE Management Standards

- ▶ Le sette aree organizzative sono state individuate tramite un processo *bottom-up*
 - ▶ Interviste a lavoratori
 - ▶ Creazione di un set di 100+ item
 - ▶ Analisi fattoriale per aggregare gli item in dimensioni dotate di senso e «filtrare» gli item in eccesso
- ▶ Le sette aree sono: Domanda, Controllo, Supporto dei superiori, Supporto dei colleghi, Ruolo, Relazioni, Cambiamento
- ▶ Questionario **HSE-Management Standards Indicator Tool** (35 item)

2

HSE Management Standards

Francesco Marcato, Giuseppe D'Errio, Lisa Di Biasi, Donatella Ferrante
La valutazione dello stress lavoro correlato: adattamento italiano dell'HSE Management Standards Work-Related Stress Indicator Tool

A. Di Biase, G. D'Errio, L. Di Biasi, D. Ferrante

The HSE Management Standards Indicator Tool: concurrent and construct validity

A. Marcato, J. Calaniti, F. Laera, G. Lisi, and D. Ferrante
 Department of Life Sciences, University of Pavia, S.14127 Pavia, Italy; School of Occupational Medicine, University of Pavia, S.14127 Pavia, Italy; Department of Psychology, University of Pavia, S.14127 Pavia, Italy

Background: The HSE Management Standards Indicator Tool (MSIT) is a self-reporting tool to assess work-related stress in an organizational context. A construct validity study was conducted to compare MSIT with other validated stress and well-being instruments. The study included 100 public sector employees. The results showed that MSIT scores were significantly correlated with other stress and well-being instruments. The study also showed that MSIT scores were significantly correlated with organizational stressors and health outcomes. The study concluded that MSIT is a valid and reliable tool for assessing work-related stress in an organizational context.

Work-related stress risk factors and health outcomes in public sector employees

Francesco Marcato¹, Lorenzo Calaniti², Francesca Laera³, Ornella Lisi⁴, Lisa Di Biasi⁵, Corrado Cavalieri⁶, Donatella Ferrante⁷

¹Department of Life Sciences, University of Pavia, S.14127 Pavia, Italy; ²Department of Psychology, University of Pavia, S.14127 Pavia, Italy; ³Department of Occupational Medicine, University of Pavia, S.14127 Pavia, Italy; ⁴Department of Occupational Medicine, University of Pavia, S.14127 Pavia, Italy; ⁵Department of Occupational Medicine, University of Pavia, S.14127 Pavia, Italy; ⁶Department of Occupational Medicine, University of Pavia, S.14127 Pavia, Italy; ⁷Department of Occupational Medicine, University of Pavia, S.14127 Pavia, Italy

Exposure to organizational stressors and health outcomes in a sample of Italian local police officers

Francesco Marcato¹, Kristal Orsini², Ornella Lisi³, Francesca Laera⁴, and Donatella Ferrante⁵

3

HSE Management Standards

PRO

- ▶ Ampio spettro, considera molti fattori di SLC
- ▶ Forte utilità pratica
 - ▶ Non solo per lo SLC, ma anche per valutare altri elementi di BO (come **motivazione e soddisfazione**, Marcato & Ferrante, 2021)

Francesco Marcato, Donatella Ferrante
Oltre la valutazione del rischio stress lavoro-correlato: l'approccio del Management Standards per il benessere organizzativo

Dipartimento di Scienze della Vita, Università degli Studi di Trieste

CONTRO

- ▶ Componente teorica praticamente inesistente

4

Job Demands-Resources Model

Autori: Bakker & Demerouti (2007)

- ▶ Questo modello mira a colmare i limiti dei modelli precedenti (pochi fattori di rischio riconosciuti e scarsa coerenza tra teorie)
- ▶ Due categorie di fattori di rischio:
 - ▶ **DOMANDE**
 - ▶ **RISORSE**
- ▶ Specifiche conseguenze:
 1. Sul benessere dei lavoratori
 2. Sul funzionamento dell'organizzazione

5

Job Demands-Resources Model

- ▶ **Domande:** aspetti fisici, psicologici o sociali del lavoro, che richiedono risposte tramite un dispendio di energie psicofisiche (scadenze, e pressioni, interazioni emotivamente impegnative, ecc)
- ▶ **Risorse:** aspetti del lavoro che sono funzionali per raggiungere gli obiettivi, riducono le domande e i costi psicofisici, o che stimolano la crescita personale (opportunità di carriera, supporto dei superiori, ecc.)
 - ▶ Risorse **organizzative** (es. supporto dei superiori)
 - ▶ Risorse **personali** (es. stili di coping, tratti di personalità)

6

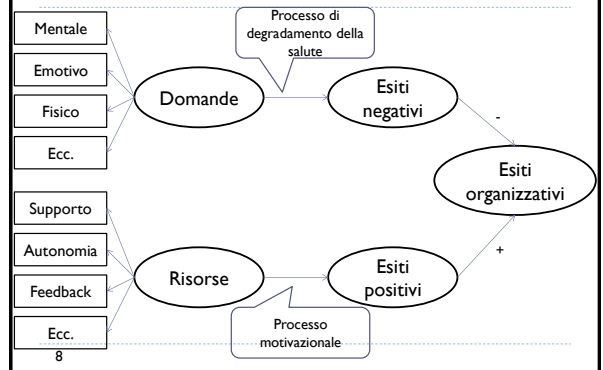
Job Demands-Resources Model

Assunzioni fondamentali del modello:

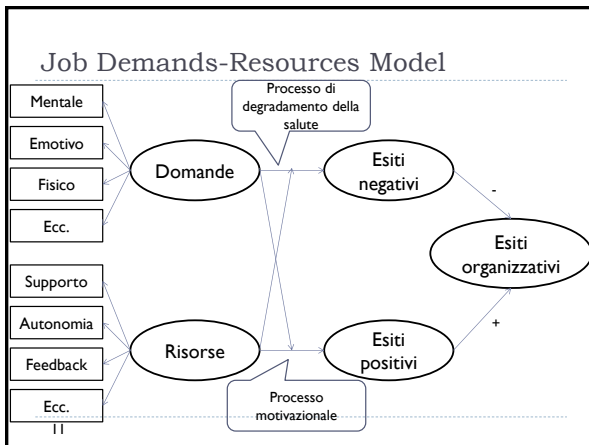
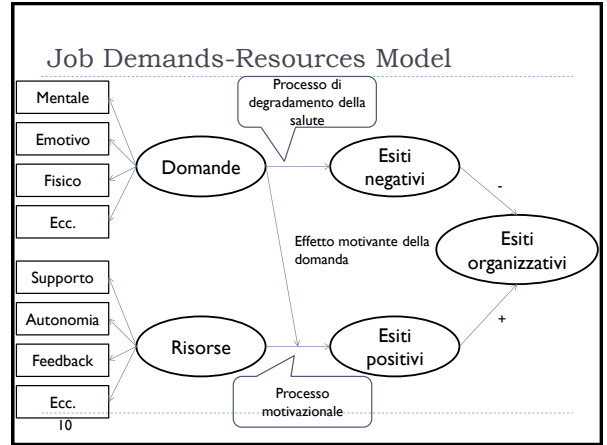
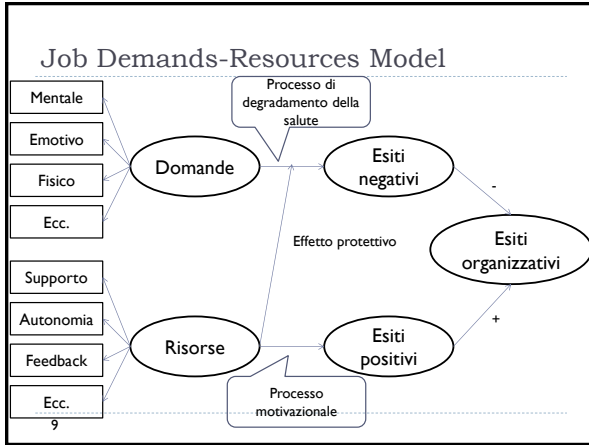
- ▶ **Doppio processo**, cioè effetti diversi di Domande e Risorse
 - ▶ Le **Domande**, se eccessive e se non si permette un adeguato recupero, portano a **degradamento della salute**
 - ▶ Le **Risorse** consentono di gestire al meglio le Domande, e hanno un **effetto motivazionale**
- ▶ Ogni lavoro ha delle domande e risorse specifiche

7

Job Demands-Resources Model



8



- ### Job Demands-Resources Model
- Evidenze empiriche:
- Relazione tra domande elevate e *burnout* (in particolare la componente di esaurimento emotivo)
 - Relazione tra risorse e coinvolgimento sul lavoro (*work engagement*)
- 12

Job Demands-Resources Model

PRO:

- ▶ Modello che considera molte dimensioni, sia in termini di fattori di rischio organizzativi (domande e risorse) che di esiti individuali (slc, motivazione) e organizzativi

CONTRO:

- ▶ Manca di uno strumento standardizzato per valutare domande e risorse (andrebbe costruito ad hoc per ogni rilevazione!!!)

13

I fattori di rischio SLC

▶ Fattori **tradizionali di rischio**

- ▶ Rischi tradizionali → fonte di stress (es. esposizione a forti rumori prolungati) *effetto diretto*
- ▶ Rischi tradizionali → ansia per possibili danni alla salute → stress (es. esposizione a rischi biologici) *effetto indiretto*

▶ Fattori di **rischio operativi**

- ▶ Rischi specifici inerenti la natura del lavoro (es. gestire emergenze nel caso dei vigili del fuoco, esposizione a comportamenti violenti nel caso di poliziotti ecc.)

▶ Fattori di **rischio organizzativi**

- ▶ Aspetti relativi **contenuto** e al **contesto** organizzativo del lavoro che *possono* peggiorare la salute psicofisica dei lavoratori
- ▶ **Trasversali**, presenti in tutti i settori occupazionali

14

I fattori di rischio organizzativi

▶ Fattori di **contenuto** del lavoro

▶ **Carico di lavoro** (o *domanda*)

- ▶ Richieste che il lavoro pone al lavoratore
 - Quantità
 - Ritmo
 - Difficoltà
 - Interruzioni frequenti
- ▶ Sovraccarico
- ▶ Sottocarico

15

I fattori di rischio organizzativi

▶ Fattori di **contenuto** del lavoro

▶ **Orario di lavoro**

- ▶ Lavoro a turni
- ▶ Orario di lavoro prolungato (>48h a settimana)
- ▶ Rigidità dell'orario
- ▶ Imprevedibilità

16