



Foglio d'informazione 32

Valutazione Friendly Work Space Job-Stress-Analysis

Risultati e conclusioni riguardanti lo strumento d'indagine

Abstract

Da diversi anni Promozione Salute Svizzera offre alle imprese lo strumento d'indagine online Friendly Work Space (FWS) Job-Stress-Analysis¹, destinato all'impiego nel settore della gestione della salute in azienda (GSA). Nel 2017 l'ufficio di ricerche BASS ha analizzato l'utilità di FWS Job-Stress-Analysis per le aziende nonché la relativa necessità di miglioramento. I risultati dello studio mostrano che le imprese utilizzano lo strumento d'indagine in maniera molto più variegata di quanto si pensi e che valutano FWS Job-Stress-Analysis come un tool GSA molto utile per rafforzare la salute dei collaboratori. Le aziende intervistate sono oltremodo soddisfatte dei servizi offerti nell'ambito di FWS Job-Stress-Analysis. La valutazione indica inoltre che la maggior parte di esse comunica ampiamente i risultati dell'indagine e adotta misure anche per la soluzione di temi difficili. Insieme all'impegno della direzione aziendale, si tratta di fattori di successo essenziali per l'efficacia di FWS Job-Stress-Analysis. Gli interpellati attribuiscono a questo tool impatti a lungo termine quali una sensibilizzazione nei confronti del tema dello stress e adeguamenti dello stile di conduzione. Alla luce dei risultati positivi della valutazione, Promozione Salute Svizzera continuerà a offrire e perfezionare lo strumento d'indagine.

1 Obiettivi e base di dati della valutazione

Dal 2012 lo strumento d'indagine FWS Job-Stress-Analysis rappresenta un'offerta di Promozione Salute Svizzera nell'ambito della GSA. Dopo cinque anni di esperienza pratica con questo tool, nel 2017 Promozione Salute Svizzera ne ha commissionato una valutazione all'Ufficio di studi di politica del lavoro e politica sociale (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien, BASS) di Berna. Lo scopo era ottenere dati significativi su diffusione, utilizzo e apprezzamento di FWS Job-Stress-Analysis, identificare la necessità di ottimizzazione per il perfezionamento del tool ed elaborare opportune raccomandazioni.

Indice

1	Obiettivi e base di dati della valutazione	1
2	Utilizzo di FWS Job-Stress-Analysis molto più variegato di quanto si pensi	4
3	FWS Job-Stress-Analysis equivalente di anonimato, scientificità, benchmark e coinvolgimento delle risorse	5
4	Elevata soddisfazione con i servizi	7
5	Ampia comunicazione dei risultati e adozione di misure anche per temi difficili	8
6	Sensibilizzazione e adeguamenti dello stile di conduzione quali impatti a lungo termine	9
7	Conclusione e prospettive dal punto di vista di Promozione Salute Svizzera	11

¹ Fino a metà 2017 lo strumento si chiamava «S-Tool».

La valutazione si è incentrata sulle seguenti quattro domande:

- Quanto è diffuso lo strumento d'indagine FWS Job-Stress-Analysis e come viene impiegato?
- Come vengono giudicati la concezione di FWS Job-Stress-Analysis e i servizi di affiancamento?
- Con quali modalità vengono utilizzati i risultati che scaturiscono da FWS Job-Stress-Analysis e in che modo FWS Job-Stress-Analysis è integrata nella GSA delle imprese?
- Come vengono valutati l'utilità generale e gli impatti di FWS Job-Stress-Analysis?

FWS Job-Stress-Analysis – un'indagine su fattori di stress, risorse e stato di salute in azienda

Tool online per la gestione della salute in azienda: FWS Job-Stress-Analysis è uno strumento d'indagine che consente alle aziende di rilevare la condizione di stress dei propri collaboratori. Il tool online è stato sviluppato nel 2008 da Promozione Salute Svizzera in collaborazione con l'Università di Berna, è comprovato scientificamente ed è stato impiegato per la prima volta nell'ambito del progetto SWiNG nel 2009/2010. Dal 2012 trova applicazione nelle aziende di tutta la Svizzera.

Rilevamento di carichi, risorse e stato di salute dei collaboratori: FWS Job-Stress-Analysis identifica i fattori di stress a diversi livelli dell'organizzazione (azienda, team, collaboratori) e rileva sia i carichi e le risorse (fattori di protezione dallo stress) sia il benessere e la soddisfazione. Sulla base di questa panoramica dettagliata del fenomeno dello stress, le aziende possono pianificare e attuare adeguate misure allo scopo di ridurre e prevenire lo stress sul posto di lavoro.

Moduli di base e di approfondimento: il tool FWS Job-Stress-Analysis è strutturato in maniera modulare e si fonda sul modulo di base (o sul modulo di base leggermente accorciato light) che comprende i fattori principali impiegati per descrivere il fenomeno dello stress. In aggiunta le aziende hanno la possibilità di ampliare i temi dell'indagine FWS Job-Stress-Analysis sia con moduli esistenti (5 moduli di approfondimento: collaborazione con i clienti; fairness e apprezzamento; burnout; life domain balance; gestione dello stress; 1 modulo speciale per le scuole²) sia con proprie domande supplementari.

Benchmark, sistema a semaforo e Job Stress Index: i risultati del sondaggio vengono confrontati con dati di benchmark rappresentativi. Per ogni fattore rilevato viene indicato chiaramente se il semaforo, ad esempio in relazione alla tematica «pressione temporale», è verde, arancione o rosso. Le aziende hanno inoltre la possibilità di far calcolare il proprio Job Stress Index (rapporto tra risorse e carichi) e di confrontarsi così con la popolazione complessiva.

Anonimato e protezione dei dati: Promozione Salute Svizzera garantisce l'assoluto anonimato e la piena protezione dei dati. I risultati vengono indicati soltanto se l'azienda o il gruppo in questione (ad es. divisione, team o funzione) è composta/o almeno di 10 persone. I risultati individuali sono confidenziali e possono essere visionati esclusivamente dalla persona interessata.

Accesso e costi: FWS Job-Stress-Analysis è a disposizione delle aziende quale versione *Free* gratuita o quale versione *Professional* (CHF 5.80 per collaboratore). La versione a pagamento prevede, oltre al risultato per l'intera organizzazione, una ripartizione fra i vari sottolivelli e indagini a più riprese. Anche le valutazioni aggiuntive e i servizi supplementari sono a pagamento.

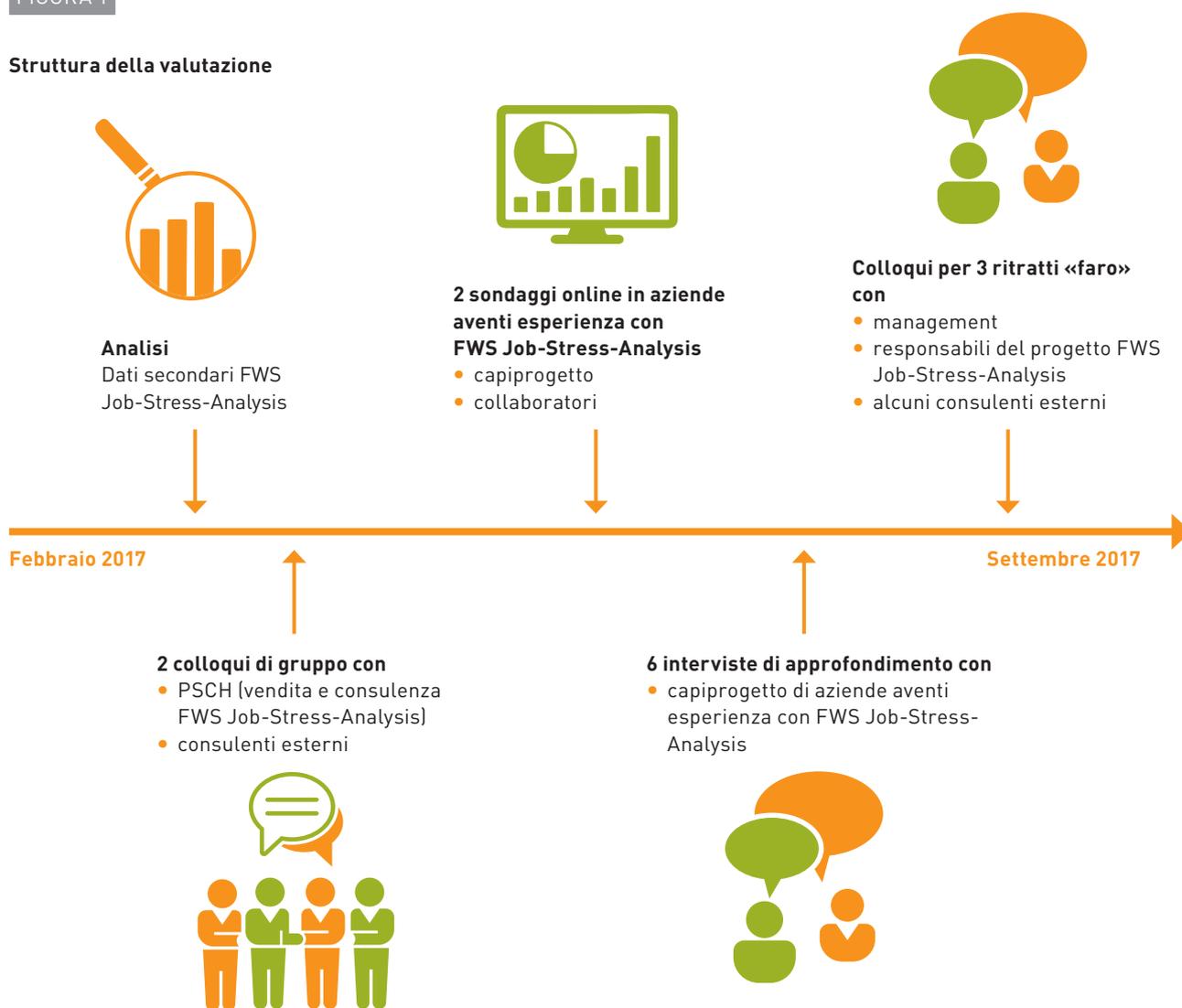
Siete interessati? Maggiori informazioni sono disponibili sul sito www.fws-jobstressanalysis.ch/it

Per la valutazione sono stati interpellati sia capiprogetto sia collaboratori delle aziende che hanno già esperienza con FWS Job-Stress-Analysis, consulenti esterni e responsabili di Promozione Salute Svizzera (cfr. figura 1). Inoltre sono state condotte interviste di approfondimento con aziende che si sono già avvalse più volte di FWS Job-Stress-

Analysis (aziende «faro»). La struttura della valutazione è descritta nei dettagli nel rapporto generale.³ Nel complesso ci si può attendere, fatta eccezione per i risultati riguardanti il numero di partecipanti al sondaggio fra i collaboratori, una base di dati solida e significativa.

FIGURA 1

Struttura della valutazione



Dati secondari: 326 sondaggi nel periodo tra il 2012 e l'aprile 2017

Sondaggio fra i capiprogetto: tasso di risposta = 36% [46 dei complessivi 127 capiprogetto dal 2012]

Sondaggio fra i collaboratori: tasso di risposta = 7% [4 delle 55 aziende che hanno utilizzato FWS Job-Stress-Analysis tra ottobre 2015 e gennaio 2017; risposte di complessivi 63 collaboratori di queste 4 aziende]

Fonti: BASS, Promozione Salute Svizzera

³ Stocker, D., Jäggi, J., Bannwart, L., & Guggisberg, J. (2018). *Valutazione di S-Tool (nuova denominazione: Friendly Work Space Job-Stress-Analysis)*. Berna: Promozione Salute Svizzera.

2 Utilizzo di FWS Job-Stress-Analysis molto più variegato di quanto si pensi

Impiego soprattutto in grandi aziende, ma sempre più anche in PMI

I risultati della valutazione mostrano che in media circa il 60% delle indagini con FWS Job-Stress-Analysis viene condotto in aziende piuttosto grandi con oltre 250 dipendenti. Nel contempo emerge che negli anni i sondaggi svolti in piccole e medie imprese hanno registrato una crescita (cfr. figura 2). Lo strumento FWS Job-Stress-Analysis viene utilizzato soprattutto nel settore dei servizi, ad esempio da banche e assicurazioni o in ambito sanitario e sociale.

Impiego frequente della versione *Professional* e del modulo di approfondimento «Burnout»

Nel 60% dei sondaggi viene impiegata la versione a pagamento *Professional*. L'analisi in base alle dimensioni aziendali mostra che sono le medie imprese ad avvalersi relativamente spesso di questa versione del tool. Le grandi aziende, per contro, ricorrono più frequentemente alla versione *Free*. In almeno un'indagine su tre il modulo di base viene ampliato con tematiche supplementari, il più delle volte con il modulo di approfondimento «Burnout».

Impiego quale sondaggio fra i collaboratori – ma anche per formazioni e corsi di perfezionamento

Dall'indagine fra i capiprogetto emerge che oltre la metà delle imprese utilizza FWS Job-Stress-Analysis quale sondaggio fra i collaboratori – a livello generale o soltanto in determinate divisioni aziendali. Tuttavia, l'importanza di FWS Job-Stress-Analysis è inaspettatamente grande anche nell'ambito di formazioni e corsi di perfezionamento: quasi il 30% delle aziende ricorre allo strumento d'indagine FWS Job-Stress-Analysis per sensibilizzare dirigenti o collaboratori sul tema dello stress. Circa la metà dei capiprogetto interpellati ha maturato diverse esperienze con FWS Job-Stress-Analysis – in parte nell'ambito di sondaggi ripetuti fra i medesimi dipendenti, in parte intervistando gruppi differenti.

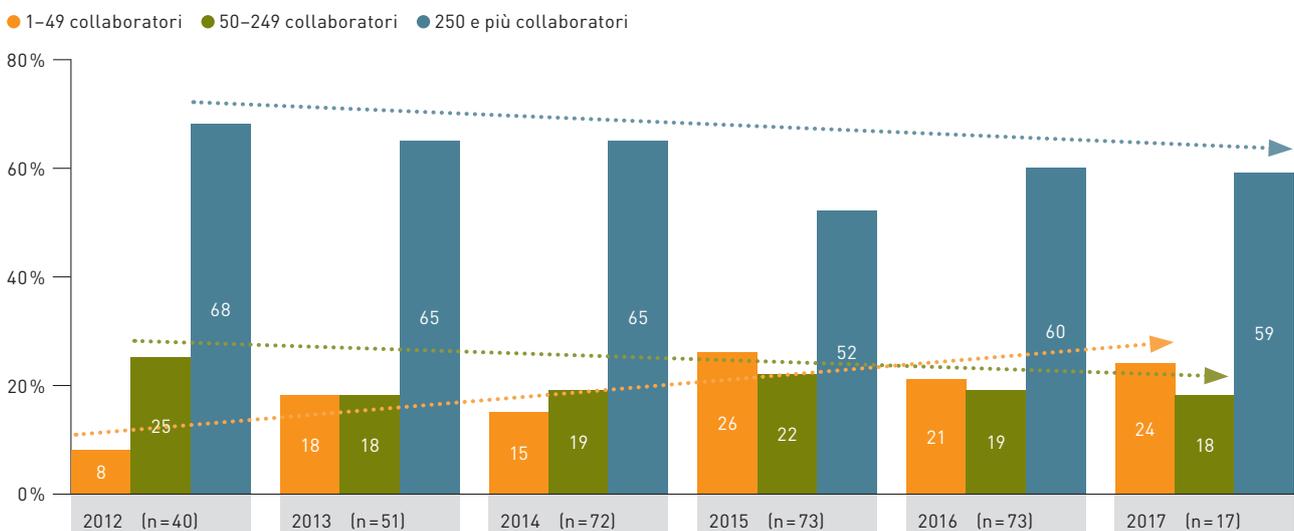
Citazione tratta dalla valutazione

«Dico sempre che FWS Job-Stress-Analysis è come un termometro che serve a verificare dove la temperatura è più alta e a determinare quali rimedi specifici occorrono.»

Fonte: colloquio di gruppo con consulenti

FIGURA 2

Quote di sondaggi in base alle dimensioni aziendali, periodo tra il 2012 e l'aprile 2017



Fonte: dati secondari FWS Job-Stress-Analysis di Promozione Salute Svizzera, calcoli di BASS

Raccomandazione: migliorare l'informazione sulle molteplici possibilità di utilizzo

Nella comunicazione e consulenza ai clienti sarebbe opportuno focalizzarsi maggiormente da un lato sulla varietà delle indicazioni d'impiego di FWS Job-Stress-Analysis e, dall'altro, su aziende più piccole quale categoria d'interesse e di utenti specifica. In questo contesto è fondamentale fornire alle imprese e ai consulenti esterni una buona panoramica delle parti integranti e delle basi nonché dei moduli e delle loro possibilità di combinazione e analisi. Nell'ambito del perfezionamento della strategia di distribuzione occorrerebbe inoltre verificare l'importanza da assegnare in futuro alle due versioni (*Free* contro *Professional*) e le modalità per garantire un'adeguata informazione delle aziende sulle rispettive differenze.

In questo ambito sarà discussa ed eventualmente ridefinita l'importanza delle due versioni (*Free* contro *Professional*).

3 FWS Job-Stress-Analysis equivalente di anonimato, scientificità, benchmark e coinvolgimento delle risorse

I motivi principali a favore dell'impiego di FWS Job-Stress-Analysis

Con l'offerta di FWS Job-Stress-Analysis si intende contribuire alla promozione della salute della popolazione attiva in Svizzera. FWS Job-Stress-Analysis fornisce alle aziende una base per indagare in modo approfondito sulle cause dello stress, sensibilizzare i collaboratori su risorse e processi di stress nonché sviluppare misure di prevenzione dello stress. I capiprogetto intervistati riconoscono allo strumento d'indagine una straordinaria efficacia in tal senso e apprezzano in particolare (cfr. figura 3):

- la garanzia dell'anonimato per i collaboratori partecipanti;
- il fatto che il sondaggio prenda in considerazione sia carichi che risorse, come ad es. il margine di manovra o l'apprezzamento;
- la scientificità e la credibilità;
- il sistema a semaforo di facile lettura;
- la possibilità di confronto con dati di benchmark.

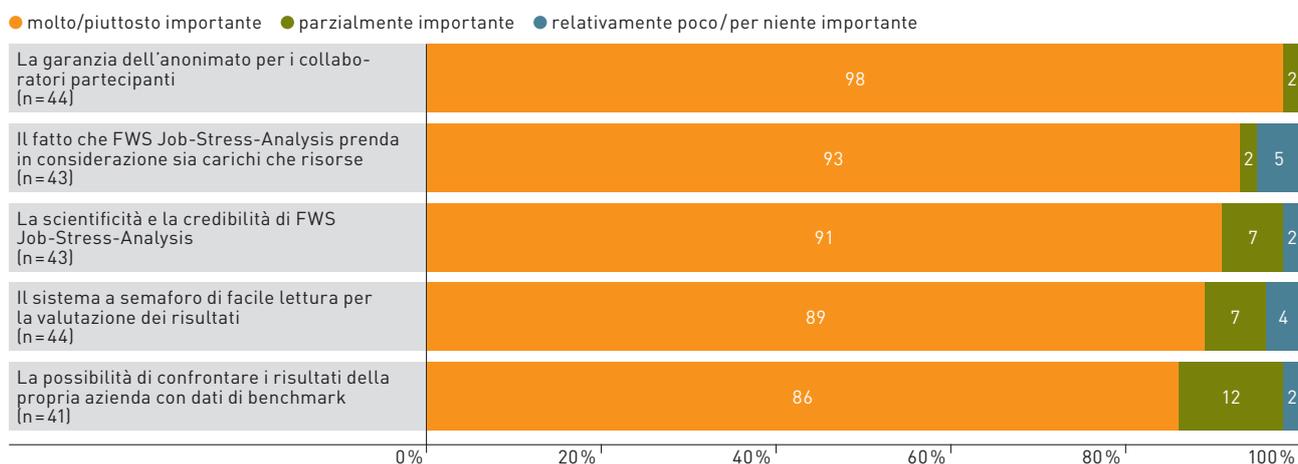
Presa di posizione di Promozione Salute Svizzera

Nel quadro del perfezionamento di FWS Job-Stress-Analysis, negli anni 2018/2019 sono previste l'elaborazione di nuovi pacchetti di servizi e la verifica dell'opportunità di un posizionamento differenziato delle offerte. La documentazione informativa, pure sottoposta a rielaborazione, dovrà ragguagliare meglio sulle diverse finalità d'impiego, come ad esempio sensibilizzazione, formazione e analisi.

FIGURA 3

I cinque criteri principali per l'impiego di FWS Job-Stress-Analysis

Domanda: «Quanto sono importanti in generale, secondo lei, le seguenti caratteristiche per la scelta e l'impiego di FWS Job-Stress-Analysis?»



Fonte: sondaggio online fra capiprogetto 2017, calcoli di BASS

Raccomandazione: mantenere l'offerta e perfezionarla sulla base dei punti di forza esistenti

È evidente che lo svolgimento di indagini con FWS Job-Stress-Analysis e l'adozione di misure dedotte dai risultati delle medesime costituiscono in molte aziende un elemento importante ai fini di cambiamenti e impatti positivi. Ciò depone a favore del mantenimento dell'offerta FWS Job-Stress-Analysis. Idealmente, un futuro perfezionamento dello strumento dovrebbe basarsi sugli aspetti particolarmente apprezzati dagli interpellati: anonimato e protezione dei dati, considerazione sia di fattori di stress sia di risorse, scientificità e credibilità, sistema a semaforo e confronti con benchmark.

Presa di posizione di Promozione Salute Svizzera

FWS Job-Stress-Analysis permette di identificare i principali fattori che influenzano lo stress sul posto di lavoro e di modificarli in maniera sostenibile attraverso l'adozione di misure appropriate. Con questo modo di procedere è possibile migliorare a lungo termine la salute psichica delle persone attive professionalmente e attuare l'orientamento strategico della Fondazione. Alla luce degli ottimi risultati della valutazione, Promozione Salute Svizzera continuerà a offrire lo strumento d'indagine e a perfezionarlo considerevolmente a partire dal 2018 concentrandosi sulle tematiche di sviluppo modernizzazione, ottimizzazione e ampliamento. Si miglioreranno e potenzieranno ulteriormente i punti di forza identificati con la valutazione, si elimineranno i difetti e si integreranno nuove funzioni. Entro la fine del 2019 si svolgerà il lavoro di sviluppo principale riguardante modernizzazione e ottimizzazione. In seguito, nel quadro dell'attuale gestione standardizzata delle release si procederà allo sviluppo e all'attuazione dei rispettivi ampliamenti.

Citazione tratta dalla valutazione

«Il punto di forza del tool risiede nel fatto che mette in evidenza anche le risorse, non solo ciò che non funziona bene. Ad esempio, avevamo un team che era confrontato con carichi elevati, ma che grazie alle buone risorse a disposizione riusciva a gestire la situazione relativamente bene. È molto importante mettere in luce questo genere di correlazioni.»

Fonte: intervista di approfondimento con capiprogetto di aziende

Struttura modulare e buona concezione visiva

I vari attori giudicano l'indagine svolta con FWS Job-Stress-Analysis completa e precisa. In sostanza, gradiscono la struttura modulare con la possibilità di aggiungere moduli di approfondimento, ma ritengono che già la variante minima del sondaggio sia piuttosto ampia. In questo senso, fra i capiprogetto e i consulenti è diffuso il desiderio di disporre di una maggiore libertà di configurazione, eventualmente con la possibilità di accorciare singoli moduli. Dal punto di vista linguistico, le domande sono giudicate in gran parte comprensibili. Sono comunque auspicate delle semplificazioni, purché non pregiudichino la scientificità del sondaggio. La navigazione e la concezione visiva del tool online sono valutate positivamente.

Aspetti tecnici e possibilità di valutazione

Gli utenti apprezzano la rapida disponibilità dei risultati, le valutazioni individuali per i singoli collaboratori e il confronto con i risultati precedenti in caso di ripetuti sondaggi con FWS Job-Stress-Analysis. In relazione all'approntamento dei dati e alla presentazione dei risultati vengono però anche auspicati dei perfezionamenti, ad es. un dashboard online più chiaro e possibilità più avanzate per l'esportazione e l'analisi dei risultati.

Raccomandazione: modularizzazione, semplificazioni linguistiche e ottimizzazioni tecniche

Ai fini del perfezionamento si dovrebbero prendere in esame una maggiore flessibilizzazione e modularizzazione di FWS Job-Stress-Analysis nonché semplificazioni a livello linguistico. Se il rigore scientifico non consente di apportare modifiche, è consigliabile integrare delle spiegazioni (nello strumento stesso o in eventi accompagnatori) che illustrino il contesto in modo chiaro e trasparente ai profani. Si raccomanda altresì di segnalare attivamente gli strumenti d'aiuto affinché anche i collaboratori con una scarsa istruzione possano compilare agevolmente il questionario del sondaggio. Sarebbe infine opportuno apportare ottimizzazioni tecniche (ad es. semplificazione delle procedure di accesso per capiprogetto e collaboratori, ampliamento delle possibilità di valutazione e presentazione dei risultati).

Presa di posizione di Promozione Salute Svizzera

La complessità di FWS Job-Stress-Analysis è dovuta, oltre che al rigore scientifico, soprattutto al continuo ampliamento dell'offerta. Un miglioramento è atteso con l'estesa rielaborazione di FWS Job-Stress-Analysis. A tale scopo, l'attuale versione di FWS Job-Stress-Analysis è stata analizzata nell'ottica di una semplificazione in particolare per i rispettivi gruppi di utenti (collaboratori, capiprogetto ecc.). Un miglior accompagnamento dell'utilizzatore, con superfici d'utente e procedure ridefinite, migliorerà l'accesso e l'utilizzo, mentre i perfezionamenti interesseranno aspetti oggetto della menzionata raccomandazione, quali la flessibilizzazione individuale e la presentazione dei risultati. È attualmente tema di discussione anche una modularizzazione nell'impiego delle scale. In questo ambito occorre valutare in che misura una maggiore modularizzazione limiterebbe il calcolo di determinati indicatori.

4 Elevata soddisfazione con i servizi

Consulenza, formazione o valutazione supplementare

In linea di massima, le aziende possono configurare e utilizzare in modo ampiamente autonomo il tool FWS Job-Stress-Analysis. Promozione Salute Svizzera raccomanda tuttavia alle competenti persone nelle aziende di avvalersi anche di una formazione o del supporto di specialisti per la preparazione, lo svolgimento e l'analisi dell'indagine condotta con FWS Job-Stress-Analysis. Secondo la valutazione, oltre il 90% dei capiprogetto interpellati ha fatto ricorso a un'assistenza esterna e/o a servizi di accompagnamento, come ad es. formazioni o valutazioni supplementari, in occasione dell'ultimo sondaggio svolto con FWS Job-Stress-Analysis. Due terzi degli intervistati si sono fatti supportare da Promozione Salute Svizzera al momento del test e della configurazione del sondaggio; il 30% è stato affiancato durante l'intero processo da consulenti indipendenti formati in materia di FWS Job-Stress-Analysis. La soddisfazione con i servizi di Promozione Salute Svizzera e i consulenti esterni è elevata, con quote di capiprogetto «molto soddisfatti» oscillante tra il 50% e il 100%.

Citazione tratta dalla valutazione

«Ritengo di aver ricevuto una buona consulenza, ho potuto configurare autonomamente l'organigramma e in generale ho ricevuto un supporto fattivo da Promozione Salute Svizzera.»

Fonte: intervista di approfondimento con capiprogetto di aziende

Al momento della valutazione i consulenti esterni hanno chiesto come intende posizionarsi Promozione Salute Svizzera nel settore dei servizi di consulenza e come strutturerà la collaborazione con i consulenti esterni in futuro.

Raccomandazione: posizionamento nel settore della consulenza

Un aspetto decisivo per il perfezionamento dell'offerta è la questione di sapere chi offre prestazioni di consulenza riguardanti l'impiego di FWS Job-Stress-Analysis per aziende e in che modo può essere garantita la qualità di tale offerta. Ciò richiede da un lato il posizionamento consapevole di Promozione Salute Svizzera e, dall'altro, un chiarimento della collaborazione con consulenti esterni.

Presa di posizione di Promozione Salute Svizzera

Da fine 2017, la Fondazione punta per tutte le sue offerte in ambito GSA su una strategia di diffusione tramite consulenti accreditati che hanno svolto un'approfondita formazione di base (detta training) presso Promozione Salute Svizzera. Da allora, le aziende interessate che desiderano avvalersi di un consulente per l'impiego di FWS Job-Stress-Analysis vengono invitate a rivolgersi a un pool di consulenti accreditati esterni. La Fondazione dal canto suo si concentra sulla qualificazione e sulla garanzia della qualità dei consulenti e si preoccupa di assicurare la disponibilità dei suoi strumenti, della sua offerta e dei suoi corsi di perfezionamento.

5 Ampia comunicazione dei risultati e adozione di misure anche per temi difficili

Buona comunicazione dei risultati concernenti FWS Job-Stress-Analysis nelle aziende

Promozione Salute Svizzera ha elaborato una lista di controllo per aziende che indica ai detentori del potere decisionale, attraverso dieci domande, quali sono i requisiti posti da FWS Job-Stress-Analysis alle aziende e quali sono le condizioni da soddisfare affinché tale strumento possa essere di utilità alle imprese e ai loro dipendenti. A Promozione Salute Svizzera preme in particolare che i collaboratori siano informati in modo adeguato e trasparente sui risultati dell'indagine e vengano coinvolti nella definizione e nello sviluppo di misure appropriate (parola chiave «partecipazione»). La figura 4 mostra che di norma i risultati di FWS Job-Stress-Analysis vengono comunicati in modo ampio.

Discussione dei risultati e definizione di misure

Per quanto riguarda la partecipazione dei collaboratori all'analisi dei risultati e alla definizione di misure, quasi il 70% dei capiprogetto interpellati indica che sono stati coinvolti ampi gruppi di persone nella discussione dei risultati e delle possibili soluzioni. Un terzo dichiara tuttavia che le misure sono state definite in gran parte dalla direzione (cfr. figura 4). Tale quota appare comunque piuttosto elevata e in-

duce a chiedersi se il coinvolgimento dei collaboratori nelle aziende non sia insufficiente, il che costituirebbe una potenziale fonte di frustrazione. Dai risultati qualitativi delle interviste di approfondimento emerge tuttavia quanto segue: la partecipazione dei collaboratori avviene in primo luogo nell'ambito dell'elaborazione di misure a livello di team o eventualmente di divisione, mentre le misure riguardanti l'intera azienda (ad esempio formazioni per dirigenti) vengono sviluppate e approvate piuttosto a livello di quadri (ad es. da HR e dalla direzione). Diversi interpellati sottolineano che l'utilità di un simile strumento presuppone in ogni caso anche che non soltanto le aziende, ma pure i singoli collaboratori si impegnino attivamente per una sana gestione dei fattori di carico e l'impiego mirato delle risorse.

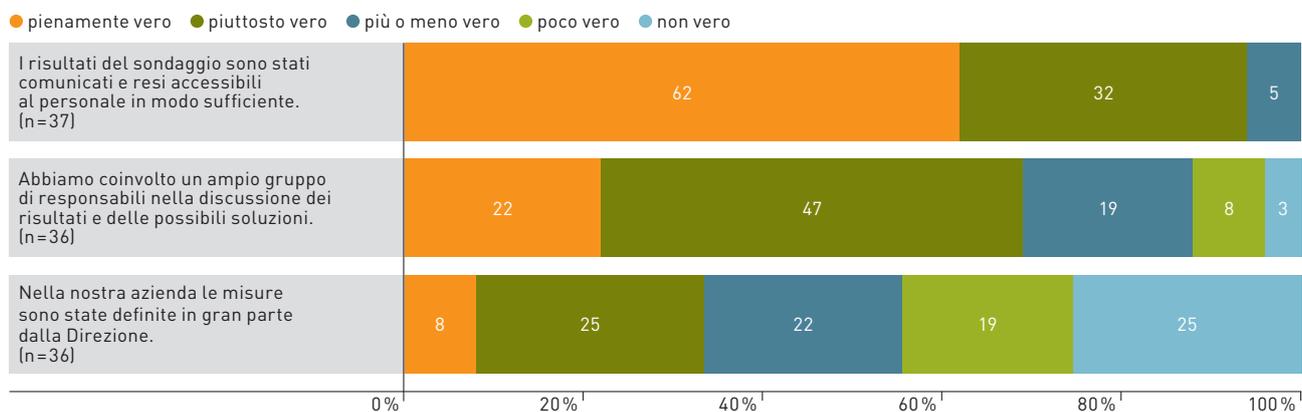
Misure adeguate alle esigenze – gestione attiva anche di temi difficili

I risultati dei rilevamenti indicano che spesso vengono combinati diversi tipi di misure (ad es. misure a livello dell'intera azienda e misure per singoli team). In questo ambito le sfide consistono nel trovare l'equilibrio tra misure GSA relativamente semplici (ne sono un tipico esempio gli adeguamenti ergonomici) e misure specifiche per la gestione di fenomeni di stress o conflitti. Rappresenta pertanto un risultato positivo il fatto che il 57% dei capiprogetto in-

FIGURA 4

Gestione dei risultati emersi da FWS Job-Stress-Analysis

Domanda: «Definizione e attuazione di misure: quanto sono vere le seguenti affermazioni in riferimento all'(ultimo) impiego di FWS Job-Stress-Analysis?»



Fonte: sondaggio online fra capiprogetto 2017, calcoli di BASS

tervistati indichi che nella propria azienda sono state affrontate anche tematiche difficili durante l'implementazione di misure. Due terzi hanno l'impressione che sulla base dei risultati scaturiti da FWS Job-Stress-Analysis siano state concepite misure molto specifiche alla propria azienda.

Raccomandazione: condizioni per un'efficace attuazione di FWS Job-Stress-Analysis

Talvolta accade che dopo lo svolgimento di FWS Job-Stress-Analysis le aziende non dispongono di sufficienti capacità e risorse per attuare le misure necessarie. Alla luce di questa constatazione è importante e opportuno che Promozione Salute Svizzera mantenga la lista di controllo con le condizioni per un'efficace attuazione e continui a informare sistematicamente le aziende sulle sfide e sulla necessità di evitare impatti negativi involontari. È altresì consigliabile elaborare una raccolta di idee con esempi pratici per mostrare quali possibilità sussistono per la definizione partecipativa di misure e quali provvedimenti hanno adottato altre aziende per reagire alle problematiche evidenziate grazie a FWS Job-Stress-Analysis (ad es. pressione temporale, scarso apprezzamento). Oltre a fornire esempi per la gestione di ambiti problematici (semafori rossi) occorrerebbe precisare in che misura sono indicati anche provvedimenti riferiti ai punti di forza esistenti (semafori verdi) e di che genere potrebbero essere.

Presa di posizione di Promozione Salute Svizzera

La lista di controllo per le aziende viene mantenuta, dato che a Promozione Salute Svizzera preme molto che FWS Job-Stress-Analysis sia di reale utilità ai collaboratori. Affinché un progetto d'indagine sia coronato da successo è importante che prima di realizzarlo le aziende si chinino sulle domande con-

tenute nella lista di controllo. Inoltre, nei training per i consulenti e nelle formazioni per le aziende si tratteranno maggiormente le condizioni che devono essere obbligatoriamente soddisfatte ai fini della riuscita dell'implementazione. Nell'ambito del perfezionamento dello strumento da attuare nei prossimi anni si prevede anche di integrare strumenti d'aiuto e domande guida per i capiprogetto (ad es. ai fini dello svolgimento di workshop destinati ai collaboratori).

6 Sensibilizzazione e adeguamenti dello stile di conduzione quali impatti a lungo termine

Sensibilizzazione, riduzione delle assenze e cambiamenti dello stile di conduzione

Una delle principali aree d'impatto di FWS Job-Stress-Analysis è la sensibilizzazione su processi di stress e risorse. Il 75% delle aziende che hanno verificato l'impatto delle misure con una seconda indagine afferma di aver constatato dei miglioramenti. Una riduzione del carico indotto dallo stress risp. un potenziamento delle risorse si constata perlomeno nel 45% delle aziende. Quasi un terzo di queste ultime afferma inoltre di osservare miglioramenti in relazione alle assenze per malattia. Gran parte delle imprese dichiara che dopo lo svolgimento del sondaggio con FWS Job-Stress-Analysis i temi stress e salute psichica sono diventati parte integrante delle misure in materia di GSA. Gli impatti dell'indagine con FWS Job-Stress-Analysis e delle relative misure possono tuttavia variare molto da un team o settore aziendale all'altro. A tale fine sono decisive le modalità con cui i dirigenti gestiscono i carichi e lo stress sul posto di lavoro. Il fatto che un terzo dei capiprogetto e quasi il 30% dei collaboratori intervistati affermino di riscontrare dei cambiamenti a questo riguardo può essere considerato un risultato considerevole.

Citazione tratta dalla valutazione

«Il tasso di risposta del secondo sondaggio è stato nettamente superiore. Ritengo che ciò sia dovuto al fatto che la prima volta tutti hanno pensato: «Oh, ancora uno dei soliti sondaggi che non porterà a nulla.» Nel frattempo, con le misure implementate abbiamo dimostrato che se si partecipa al sondaggio si ottiene davvero qualcosa, ciò che si comunica viene preso sul serio, le cose cambiano. (...) Ho l'impressione che i collaboratori hanno fiducia e pensano «la nostra azienda è un buon datore di lavoro che mi prende sul serio». Credo che dipenda tutto da questo atteggiamento di fondo. Ovviamente ciò non è dovuto soltanto allo strumento (FWS Job-Stress-Analysis), ma anche alle misure visibili tutto l'anno.»

Fonte: intervista di approfondimento con capiprogetto di aziende

Impegno della dirigenza quale fattore di successo centrale

Gli esiti della valutazione confermano che l'impegno (commitment) e la disponibilità della direzione e dei dirigenti a esaminare in modo approfondito i risultati sono fattori di successo centrali. Il commitment comprende anche la messa a disposizione delle risorse temporali e finanziarie necessarie non solo per l'indagine con FWS Job-Stress-Analysis in senso stretto, ma anche per il processo successivo ai fini della GSA (sviluppo, implementazione e valutazione delle misure). I capiprogetto e il management delle aziende «faro» esperte di FWS Job-Stress-Analysis considerano un grande vantaggio il fatto che la ripetizione dell'indagine con FWS Job-Stress-Analysis consenta di verificare l'impatto delle misure realizzate e rendere visibili i progressi ottenuti. Esistono tuttavia delle sfide che si ripercuotono sull'utilità e sugli impatti di FWS Job-Stress-Analysis. Stando agli interpellati tali sfide sono rappresentate a volte da fattori esterni (ristrutturazioni, avvicendamenti nella direzione). Occorre inoltre considerare che le misure GSA richiedono un impe-

gno continuo o ricorrente. I risultati qualitativi della valutazione indicano una parziale efficacia in questo senso. Se manca un'adeguata reazione ai risultati da parte dell'azienda, si verificano impatti negativi involontari, sotto forma di frustrazione dei collaboratori, che vanno affrontati in modo serio.

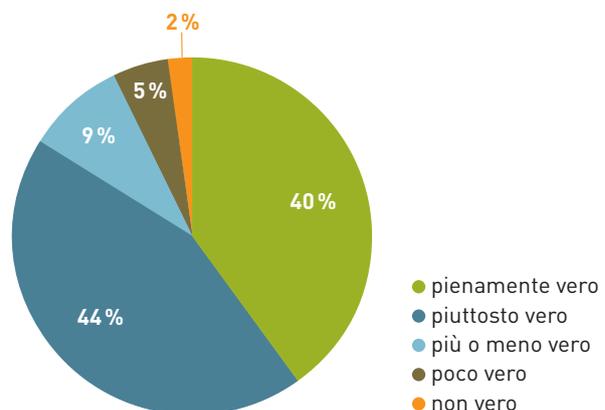
Strumento FWS Job-Stress-Analysis consigliato dalle aziende

Un buon indicatore dell'utilità che gli utenti riscontrano in generale con l'utilizzo di FWS Job-Stress-Analysis è la loro disponibilità o meno a consigliare lo strumento d'indagine ad altre aziende. Come mostra la figura 5, la maggior parte dei capiprogetto interpellati dichiara la propria disponibilità al riguardo: l'84% di essi pienamente o piuttosto, un altro 9% perlomeno parzialmente.

FIGURA 5

Valutazione generale di FWS Job-Stress-Analysis da parte di capiprogetto

Domanda: «Indichi in che misura concorda con la seguente affermazione: in linea di principio sono disposto a raccomandare FWS Job-Stress-Analysis ad altre aziende.» (n = 43)



Fonte: sondaggio online fra capiprogetto 2017, calcoli di BASS

7 Conclusione e prospettive dal punto di vista di Promozione Salute Svizzera

I risultati della valutazione confermano che Promozione Salute Svizzera ha imboccato la strada giusta con lo strumento d'indagine FWS Job-Stress-Analysis, scientificamente comprovato. FWS Job-Stress-Analysis è un elemento integrante importante e necessario per una GSA sistematica. Soltanto un'analisi differenziata dei carichi, delle risorse e del benessere consente un'identificazione partecipativa delle cause dello stress sul posto di lavoro. I risultati dell'analisi permettono alle aziende di avviare misure sostenibili per migliorare la salute dei collaboratori e la propria produttività. FWS Job-Stress-Analysis può generare un impatto positivo a lungo termine soprattutto attraverso la sensibilizzazione di dirigenti e collaboratori e il cambiamento dello stile di conduzione. Promozione Salute Svizzera seguirà il più possibile le raccomandazioni dell'ufficio incaricato della valutazione, migliorando i punti di forza dell'offerta, eliminando i difetti e ampliando FWS Job-Stress-Analysis in un'ottica rivolta al futuro. Per consentire a un numero ancora maggiore di imprese di utilizzare FWS Job-Stress-Analysis, da fine 2017 la Fondazione punta sulla qualificazione di consulenti.

Impressum

Editrice

Promozione Salute Svizzera

Autori

- Dott.ssa Désirée Stocker e Jolanda Jäggi, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG
- Dott.ssa Kathrin Krause, Dott. Sven Goebel, Eric Bürki, Martin Degen e Nina Zumstein, Promozione Salute Svizzera

Rapporto di valutazione

Stocker, D., Jäggi, J., Bannwart, L., & Guggisberg, J. (2018). *Valutazione di S-Tool (nuova denominazione: Friendly Work Space Job-Stress-Analysis)*. Berna: Promozione Salute Svizzera.

Serie e numero

Promozione Salute Svizzera, Foglio d'informazione 32

© Promozione Salute Svizzera, luglio 2018

Informazioni

Promozione Salute Svizzera
Wankdorfallee 5, CH-3014 Berna
Tel. +41 31 350 04 04, fax +41 31 368 17 00
office.bern@promotionsante.ch
www.promozionesalute.ch/pubblicazioni

Download

Presso Promozione Salute Svizzera:
www.promozionesalute.ch/pubblicazioni
Presso l'ufficio BASS:
www.buerobass.ch/de/evaluation-jsa