

## PMI VITAL

Fai del processo:

### **SENSIBILIZZAZIONE**

#### 1. colloquio preliminare

Serve per chiarire:

- Motivazione dell'azienda nei confronti della PSA
- Interessi della PMI
- Esigenze dell'azienda
- Individuazione delle persone chiave dell'azienda (chi ha il potere decisionale)
- Aspettative della PMI
- Misure adottate
- Beneficio
- Peculiarità della PMI
- Conseguenze di un approccio partecipativo

#### 2. riunione di sensibilizzazione (workshop- 4 ore)- condotta da specialista esterno

Obiettivo: sensibilizzare i soggetti con potere decisionale

Si deciderà se avviare o no il programma.

Prevede:

- Presentazione concetti chiave
- Analisi potenzialità intrinseche dell'azienda
- Sensibilizzazione sulla propria salute

*Partecipanti:* membri della direzione e persone chiave dell'azienda

#### 3. colloquio di pianificazione

Continuazione logica della riunione di sensibilizzazione

Definizione concreta e dettagliata del piano del progetto (cosa si farà: argomenti, persone coinvolte, tempo)

*Partecipanti:* coloro che prendono le decisioni

#### 4. comunicazione a tutti i collaboratori

**ANALISI** della situazione attuale (3-4 mesi)

1. sondaggio direttori (aziendale) →
2. sondaggio collaboratori (soggettivo) →
3. circolo della salute

Non sono uno la convalida dell'altro

1. Sondaggio quadri: titolari, amministratori, membri della direzione, eventualmente responsabili del personale

Analisi della situazione focalizzata sull'effetto promotore della salute esercitato dal lavoro e dal posto di lavoro

Si indaga: organizzazione del lavoro, gestione del personale, stato attuale della promozione della salute in azienda, carichi e potenziale rischio in azienda.

Può essere:

- individuale: 1 persona alla volta
- parallelo: 1 persona per volta, ma contemporaneamente più persone
- collettivo: di gruppo
- comparativo: tra interno azienda ed esterno

il sondaggio tra i quadri costituisce 3 funzioni

*fase di diagnosi*

*fase di valutazione* (dei progressi consecutivi alle misure messe in opera)

*fase di intervento* (presa coscienza della messa in atto del programma PSA)

il sondaggio è uno strumento di analisi aziendale, permette di creare un profilo aziendale con punti di forza e di debolezza; fornisce punti di partenza concreti per intervenire.

→ Per un'azienda piccola è utile ampliare il sondaggio anche a quadri intermedi o a capigruppo-responsabile di equipe in questo modo i dati non sono casuali e possono riscuotere maggior consenso "non solo dei grandi capi".

Domande del questionario:

1° parte: introduzione/applicazione di misure e strumenti d'inquadramento e sviluppo del personale relativo alla promozione della salute, organizzazione del lavoro, regolamentazione orari

2° parte: condizioni e misure di promozione della salute in azienda

3° domande su esigenze e costrizioni presenti sul posto di lavoro potenzialmente nocive, evoluzioni o cambiamenti che hanno interessato l'azienda, cifre inerenti la salute.

2. sondaggio dei collaboratori:

E' il parere personale dei collaboratori rispetto al loro posto di lavoro, alle relazioni con gli altri. Permette di capire se e perché sono sotto pressione.

Per il suo successo è importante il ruolo della direzione che deve essere orientata alle esigenze dei dipendenti, deve essere disponibile al dialogo, all'innovazione e ad investire, capace di gestire conflitti e accettare critiche.

Consente di ottenere una fotografia della realtà prima che del processo di PSA

- coinvolge tutte l'effettivo, con gli stranieri assicurarsi che capiscano.
- Da effettuare durante le ore lavorative
- Assicurare l'anonimato
- Messa a disposizione dei dati aziendali
- Avviare misure di cambiamento
- Verifica costante

Criteria per creare partecipazione nei confronti del programma

Per il suo successo è importante il ruolo della direzione

Funzioni del sondaggio:

*fase di diagnosi:* raccogliere informazioni e identificare i problemi, mette in evidenza i punti deboli su cui poi si può intervenire

*fase di valutazione:* (controlling della situazione) valuta efficacia o inefficacia delle misure adottate ed intraprende eventuali miglioramenti

*intervento:* inteso anche come strumento di comunicazione in questo senso può essere visto come strumento di intervento poiché viene fatto a tutti i livelli sia top-down che down-top comunica la nuova filosofia aziendale e lancia una discussione sul programma PSA.

Obiettivi:

*partecipazione:* alle discussioni rispondendo alle interviste si sentono presi sul serio da "persone interessate" passano a "persone partecipate"

*sensibilizzazione:* attraverso il sondaggio i collaboratori sono chiamati a prestargli attenzione, avvia spunto di riflessione e presa di coscienza.

*Stimolazione-attivazione:* motiva a cambiare abitudini, attiva processi di trasformazione.

*Ottimizzazione:* la ripetizione del sondaggio permette la verifica dell'efficacia delle misure adottate

Partecipanti:

- Rilevamento globale
- Campioni rappresentativi: se è un sondaggio d'opinione o analisi generate da punti di forza e di debolezza
- Campione selettivo: in caso di situazioni pericolose o particolari si possono scegliere gruppi di persone particolarmente esposte.

3. circolo della salute: condotte da persone esterne "animatore"

È un gruppo di discussione che si riunisce ad intervalli regolari per identificare fattori di carico eccessivo di lavoro e le risorse disponibili. Sulla base delle conoscenze i partecipanti elaborano proposte risolutive per promuovere le risorse e ridurre i carichi. Le possibili soluzioni sono analizzate dalla base.

I lavoratori influenzano le decisioni che determinano le loro condizioni e partecipano in modo diretto ai cambiamenti contribuendo con il loro sapere. Si assumono la responsabilità di una soluzione.

### Step:

- incontro preliminare: per circoscrivere possibilità eliminati, creare chiarezza sulle aspettative della direzione e dei collaboratori;
- visita dell'azienda: per farsi idea sul lavoro, dei posti di lavoro, dell'organizzazione del lavoro
- trappole: definizione di condizioni di tempo, struttura e organizzazione che potrebbe costituire ostacoli

partecipanti: 8-12 (6 se l'azienda ha tra i 30 e 100 partecipanti) la partecipazione è facoltativa ma chi partecipa deve garantire presenza a tutte le sedute.

I partecipanti appartengono a diversi reparti o a un solo reparto se c'è un reparto che ha particolare difficoltà rispetto agli altri. Tali difficoltà rilevate attraverso presa visione di giorni di malattia, assenza, fluttazione.

Comunicazione da parte della direzione su cos'è il circolo, cosa comporta. Scegliere le persone in modo equo

Sedute del circolo: min 3 max 7 ogni seduta è un'unità completa.

Gruppo pilotaggio: coloro che si assumono la prima messa in atto delle misure migliorative.

### **SVILUPPO DELLE STRATEGIE:**

terminata l'analisi si prevede la pianificazione delle misure e l'identificazione delle risorse

### **MISURE**

Le misure prevedono tre diversi moduli di applicazione:

sviluppo organizzativo: interviene sull'organizzazione del lavoro e sugli aspetti ergonomici

sviluppo del personale: lavoro in team e Psa in quanto compito dirigenziale

igiene di vita: benessere e gestione dello stress

possono essere prese in considerazione anche eventuali misure esterne al programma PMI vital

### **VALUTAZIONE ED INTEGRAZIONE**

Vengono valutate i cambiamenti e si integrano nelle strutture e nei processi.