



CONTRIBUTO  
REGIONE DEL VENETO

**AVIS**<sup>®</sup> Regionale  
Veneto



# LA FELICITÀ PAGA

Come il benessere genera sviluppo

FESTIVAL

17-18-19-20

febbraio 2021

## *EMOZIONI POSITIVE E BENESSERE LAVORATIVO*

Antonia Ballottin, psicologa del lavoro – SPISAL Ulss 9 Scaligera Verona  
antonia.ballottin@aulss9.veneto.it

# EMOZIONI POSITIVE E BENESSERE LAVORATIVO

la PSICOLOGIA POSITIVA ha approfondito le caratteristiche e le emozioni positive delle persone

...senso dell'umorismo, l'affetto, l'amore, l'armonia, la gratitudine... sono stati psicologici ed emotivi che ci aiutano a raggiungere i nostri obiettivi



La felicità intesa come benessere psicologico

# LA GERARCHIA DEI BISOGNI



## LA GERARCHIA DEI BISOGNI

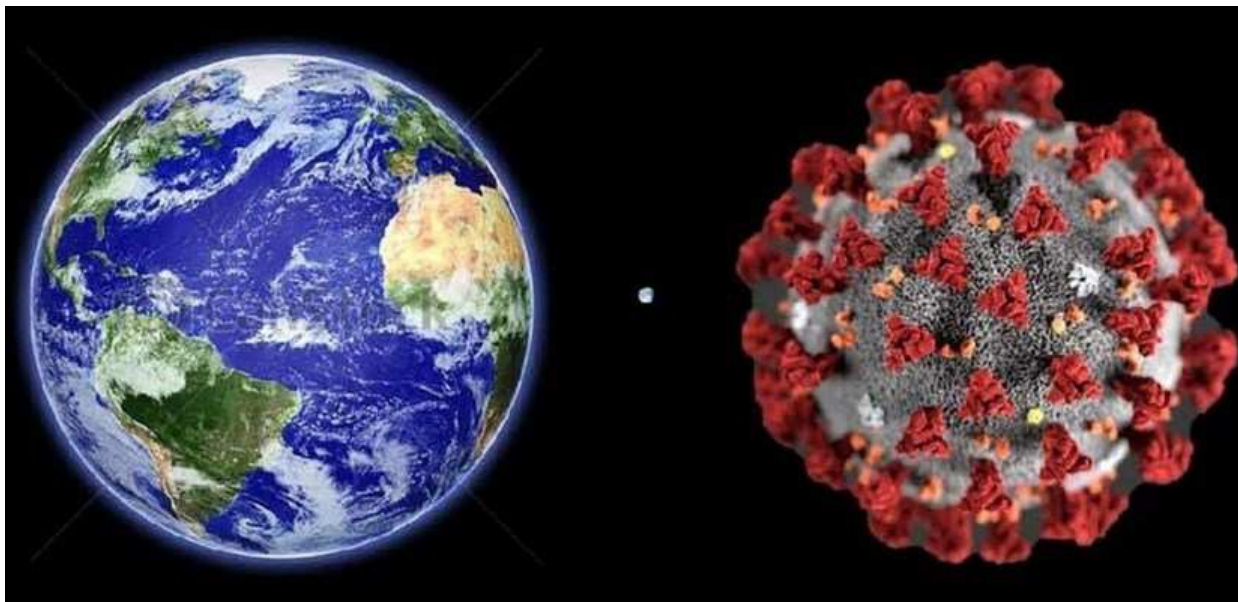
- Un bisogno regolarmente e costantemente soddisfatto cessa di essere un bisogno.
- Un bisogno non è motivante se non è soddisfatto il bisogno di livello inferiore.
- Una frustrazione di un bisogno superiore porterà alla ricerca di una “ipersoddisfazione” di un bisogno inferiore.

# QUANDO SI PARLA DI BENESSERE LAVORATIVO



(Avallone e Bonaretti, Benessere Organizzativo, 2003)

## 2020 agente di cambiamento globale



## L'AZIENDA può aver vissuto:

- interruzione di attività (chiusura totale, parziale, riapertura in fasi diverse totale o parziale o fermo attuale)
- rimodulazione dei livelli produttivi (attivazione di alcune linee di prodotto o attività o SW)
- cambio della turnazione e creazione di gruppi autonomi e distinti (diversi da prima)
- orari differenziati riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro (scaglionamenti entrata/uscita)
- annullamento di tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali (perdita lavoro, commerciali fermi...)
- rimodulazione degli spazi di lavoro (es. posizionati in spazi ricavati da uffici inutilizzati, sale riunioni...)
- revisione aree promiscue (mense, zone ristoro, aree di lavoro, uffici, spogliatoi)
- regolamentazione ingresso fornitori e clienti

## L'AZIENDA ha dovuto confrontarsi anche con :

- crisi o sovrabbondanza di richieste (sanità, grande distribuzione, trasportatori..)
- assenze prolungate dei lavoratori (malattia e quarantena, permessi 14 gg)
- attivazione inedita della Cassa Integrazione (completa o parziale) per tutti i lavoratori o gruppi
- blocco dei licenziamenti
- sorveglianza sanitaria eccezionale - Medico Competente



# Azienda e lavoratori hanno dovuto affrontare

L'applicazione di regole nuove e in continuo cambiamento

La paura del contagio per se, colleghi e famiglia

La solitudine

Un lavoro nuovo o con modalità differenti o con strumenti differenti (cambio attività, procedure, colleghi, orari, sede, strumenti ...)

Il rientro al lavoro dopo covid o quarantena o malattia

L'impatto su pregressi problemi di salute

Una diversa conciliazione tra salute e lavoro



# **Tutto questo come incide sulla salute delle organizzazioni e delle persone al lavoro?**

L'incertezza è protratta e non è terminata

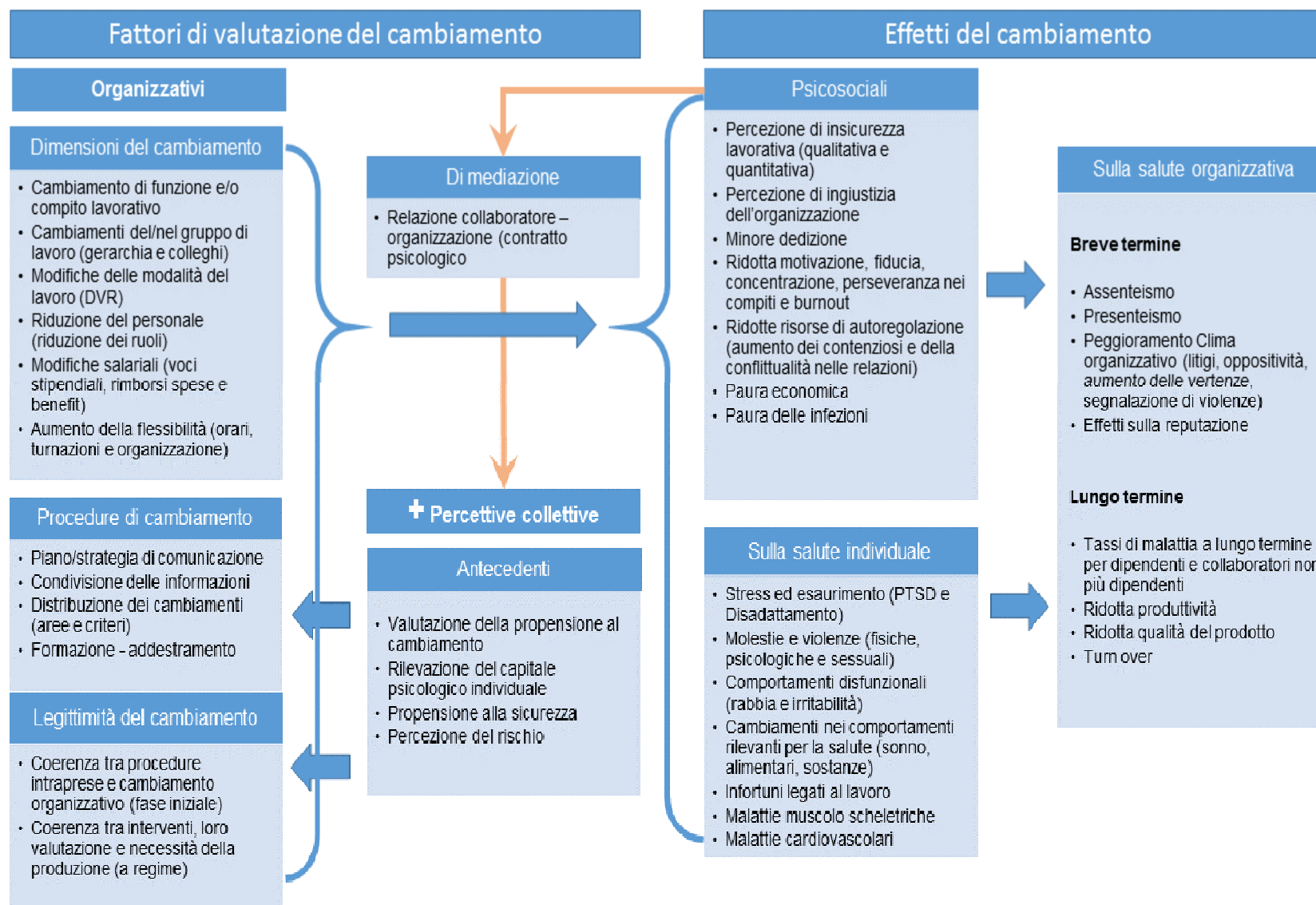
La richiesta di adattamento è stata ed è continua

Non si può immaginare che ci sia un livello basso di stress

## LA RESILIENZA

- **La resilienza è la capacità di essere flessibili ai problemi della vita**
- **La resistenza è la durezza di fronte ad un problema, è rigidità.**

# ACCOMPAGNAMENTO AL CAMBIAMENTO



Tutte le voci in parentesi sono esemplificative e non esaustive

## Analizziamo i fattori di accompagnamento al cambiamento

Se una azienda tiene conto di questi fattori si può supporre che stia guidando, in una prospettiva di adattamento consapevole, il proprio cambiamento con attenzione al benessere complessivo

Può essere utile per accompagnare una fase di cambiamento

O

verificare come sia stato effettuato

# Accompagnamento al cambiamento

## Fattori di valutazione del cambiamento

### Organizzativi

#### Dimensioni del cambiamento

- Cambiamento di funzione e/o compito lavorativo
- Cambiamenti del/nel gruppo di lavoro (gerarchia e colleghi)
- Modifiche delle modalità del lavoro (DVR)
- Riduzione del personale (riduzione dei ruoli)
- Modifiche salariali (voci stipendiali, rimborsi spese e benefit)
- Aumento della flessibilità (orari, turnazioni e organizzazione)

#### Procedure di cambiamento

- Piano/strategia di comunicazione
- Condivisione delle informazioni
- Distribuzione dei cambiamenti (aree e criteri)
- Formazione - addestramento

#### Legittimità del cambiamento

- Coerenza tra procedure intraprese e cambiamento organizzativo (fase iniziale)
- Coerenza tra interventi, loro valutazione e necessità della produzione (a regime)

**Le Dimensioni del cambiamento=** le modifiche organizzative intervenute

4 schede di indicatori proposta

**Le Procedure del cambiamento:** i piani di comunicazione, informazione ed i criteri adottati per l'individuazione del personale coinvolto

2 schede di indicatori proposta

**La Legittimità del cambiamento:** congruenza tra le Procedure del cambiamento e le Dimensioni del cambiamento attuato

1 scheda di indicatori proposta

Figura 11

Prospetto di dettaglio preventivo di dettaglio "regime" (semplice) con indicatori di valutazione del processo di cambiamento.

**INDICATORI DEL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO**

Dimensione del cambiamento	Indicatore	Descrizione	Unità di misura	Valore obiettivo	Valore attuale	Valore atteso
Lavoratori assenti (giornate lavorative perse)	Numero di assenti per causa di malattia	Indicatore di assente per causa di malattia	Giornate lavorative perse	...	...	...
	Numero di assenti per causa di infortunio	Indicatore di assente per causa di infortunio	Giornate lavorative perse	...	...	...
	Numero di assenti per causa di altro	Indicatore di assente per causa di altro	Giornate lavorative perse	...	...	...
Lavoratori coinvolti	Numero di lavoratori coinvolti	Indicatore di lavoratori coinvolti	Numero di lavoratori	...	...	...
	Numero di lavoratori coinvolti per area	Indicatore di lavoratori coinvolti per area	Numero di lavoratori	...	...	...
	Numero di lavoratori coinvolti per funzione	Indicatore di lavoratori coinvolti per funzione	Numero di lavoratori	...	...	...
Lavoratori coinvolti (DVR)	Numero di lavoratori coinvolti per area	Indicatore di lavoratori coinvolti per area	Numero di lavoratori	...	...	...
	Numero di lavoratori coinvolti per funzione	Indicatore di lavoratori coinvolti per funzione	Numero di lavoratori	...	...	...
	Numero di lavoratori coinvolti per area e funzione	Indicatore di lavoratori coinvolti per area e funzione	Numero di lavoratori	...	...	...

**MODIFICHE SALARIALI**

Indicatore	Descrizione	Unità di misura	Valore obiettivo	Valore attuale	Valore atteso
Numero di lavoratori coinvolti	Indicatore di lavoratori coinvolti	Numero di lavoratori	...	...	...
Numero di lavoratori coinvolti per area	Indicatore di lavoratori coinvolti per area	Numero di lavoratori	...	...	...
Numero di lavoratori coinvolti per funzione	Indicatore di lavoratori coinvolti per funzione	Numero di lavoratori	...	...	...

**INDICATORI DI COMUNICAZIONE**

Indicatore	Descrizione	Unità di misura	Valore obiettivo	Valore attuale	Valore atteso
Numero di lavoratori coinvolti	Indicatore di lavoratori coinvolti	Numero di lavoratori	...	...	...
Numero di lavoratori coinvolti per area	Indicatore di lavoratori coinvolti per area	Numero di lavoratori	...	...	...
Numero di lavoratori coinvolti per funzione	Indicatore di lavoratori coinvolti per funzione	Numero di lavoratori	...	...	...

**INDICATORI DI LEGITTIMITÀ**

Indicatore	Descrizione	Unità di misura	Valore obiettivo	Valore attuale	Valore atteso
Numero di lavoratori coinvolti	Indicatore di lavoratori coinvolti	Numero di lavoratori	...	...	...
Numero di lavoratori coinvolti per area	Indicatore di lavoratori coinvolti per area	Numero di lavoratori	...	...	...
Numero di lavoratori coinvolti per funzione	Indicatore di lavoratori coinvolti per funzione	Numero di lavoratori	...	...	...

CHIUDI

Ricerca nel sito

Testo da cercare

Cerca

AZIENDE

+ Stress lavoro correlato

Home > Aree tematiche > Aziende > Coronavirus. Informazioni per i datori di lavoro



## Coronavirus. Informazioni per i datori di lavoro

COVID-2019. Indicazioni operative utili per tutti i datori di lavoro

### INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

#### FORMAZIONE PER IL PIANO DI CONTROLLO ANTI COVID-19 DELLE AMMINISTRAZIONI COMPETENTI

INTERVENTO SU STRUTTURE SANITARIE: compilazione questionario sulla salute - G.H.Q.- 12 di D. Goldberg (400 operatori)

#### GESTIONE RICHIESTE DA PARTE DI SINGOLI E GRUPPI

- percezione equità cambiamenti organizzativi (cassa integrazione, smart working, permessi...)
- disagio per modifiche legate al contenuto del lavoro (diversa attribuzione di mansione, orario, gruppo di lavoro, str...
- disagio per modifiche legate al contesto lavorativo (sospensione di momenti di comunicazione/condivisione, riduzione autonomia, controllo alto)
- lavoro in sanità (paura contagio per se e i familiari, sovraccarico di lavoro, carico emotivo amplificato...)



#### INTEGRAZIONE INDAGINE INFORTUNI-COVID CON VALUTAZIONE DEI FATTORI DI STRESS

- Utilizzo intervista di screening e check list infortuni (Programma Regionale Infortuni e fattori di rischio stress lavoro-correlato 2014-2018 Veneto)
- Eventuale approfondimento PTSD



REGIONE del VENETO



**#CORONAVIRUS.  
IN CAMPO IN VENETO  
ANCHE IL SERVIZIO**

**inOLTRE**

**Numero Verde Gratuito**  
**800 334343**

24 ORE SU 24 E 7 GIORNI SU 7

CON IL NUMERO VERDE 800 33 43 43  
AIUTERÀ A GESTIRE  
PAURE E DIFFICOLTÀ PSICOLOGICHE



[www.servizioinoltre.it](http://www.servizioinoltre.it)

Oltre 11.000 chiamate

Responsabile: Dr.ssa Emilia Laugelli

**IL SERVIZIO È A DISPOSIZIONE PER TUTTI I  
CITTADINI CHE:**

- STANNO INCONTRANDO DIFFICOLTÀ NELLA  
GESTIONE ECONOMICA-FINANZIARIA DELLA  
LORO AZIENDA/ATTIVITÀ

- SONO LAVORATORI DIPENDENTI O  
AUTONOMI LA CUI ATTIVITÀ LAVORATIVA  
ATTRAVERSA UN MOMENTO DI CRISI

- SI TROVANO A DOVER GESTIRE PER SÈ/PER  
LA PROPRIA FAMIGLIA  
PROBLEMATICHE CONNESSE AD ASPETTI  
ECONOMICO-FINANZIARI

- SONO PREOCCUPATI PER UN PROPRIO  
FAMILIARE O CONOSCENTE IN DIFFICOLTÀ