

«La scuola si attiva – prevenzione dello stress sul posto di lavoro»

Documentazione per l'esempio pratico A:
Creare isole di relax – Indirizzare il flusso di informazioni



Il seguente esempio pratico mostra i risultati di una scuola fittizia. Esso si basa sulle esperienze di attuazione realizzate nelle scuole che hanno partecipato al progetto pilota¹. I riquadri informativi contengono indicazioni sulle «best practices» e/o ulteriori informazioni. L'esempio pratico si rivolge principalmente ai servizi di consulenza scolastica che affiancano le direzioni scolastiche nella promozione della salute aziendale, oltre che alle direzioni scolastiche interessate e ai servizi cantonali specializzati.

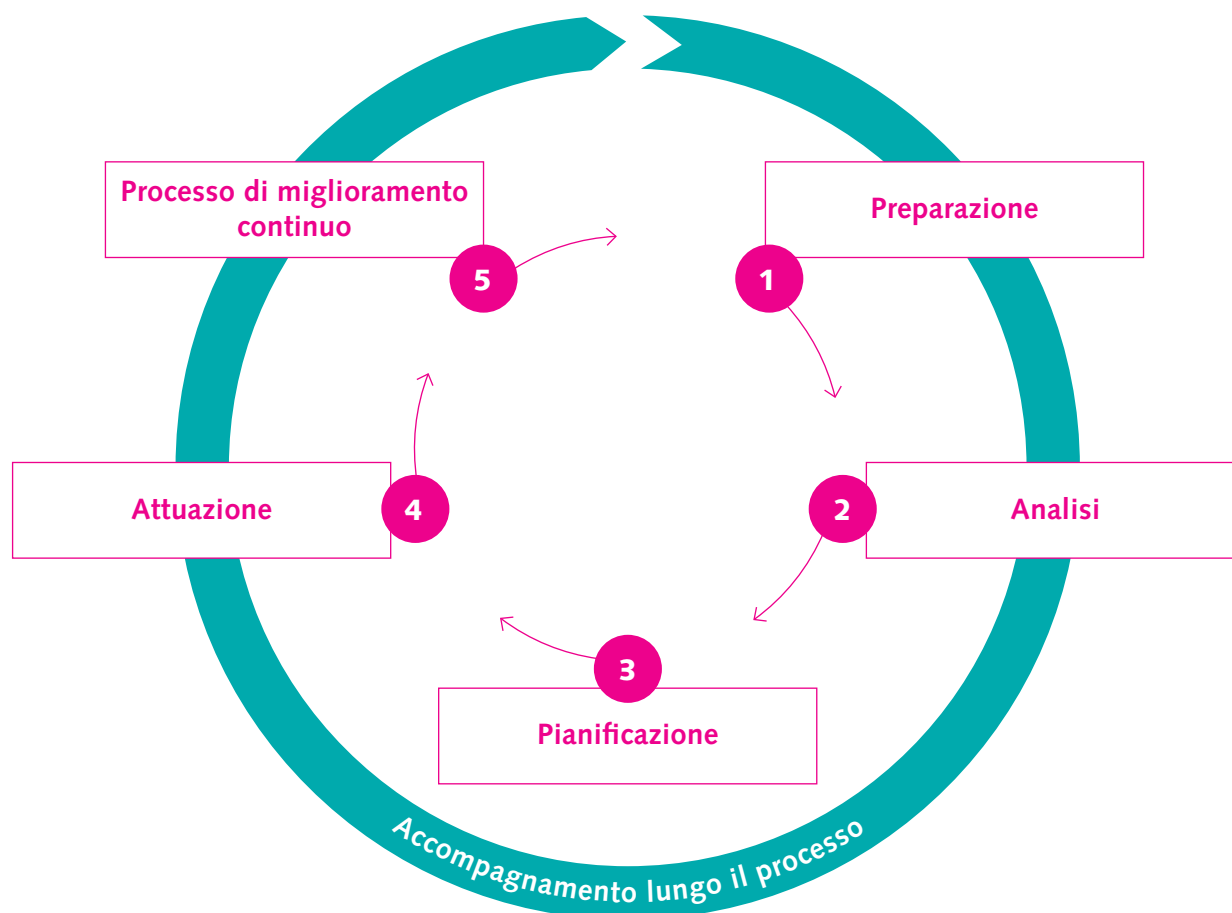
Il contesto della scuola

- Livello scolastico: livello secondario I
- Dimensioni della scuola: sede scolastica di piccole e medie dimensioni, circa 250 alunne/i, circa 35 collaboratrici/ori
- Tipo di contesto: urbano

¹ L'offerta «La scuola si attiva – prevenzione dello stress sul posto di lavoro» è frutto del progetto pilota «S-Tool nelle scuole». Lo strumento d'indagine «S-Tool» menzionato nel suddetto progetto ora si chiama Friendly Work Space Job-Stress-Analysis. Maggiori informazioni relative all'offerta sono disponibili su www.scuola-si-attiva.ch

Procedura esemplificativa nell'attuazione del progetto «La scuola si attiva»

- 1. Preparazione:** chiarire i presupposti e le condizioni quadro, informare il team scolastico in modo trasparente ed esaustivo e partecipare al processo decisionale, indicare il processo di follow-up, chiarire il coinvolgimento dell'autorità scolastica
- 2. Analisi:** scegliere accuratamente la tempistica e il luogo dove svolgere il sondaggio online dato che influenzano la motivazione e il comportamento durante la fase di risposta; considerare l'analisi come un'istantanea e pensarla nel suo contesto, considerare le risorse, i carichi e lo stato di salute come elementi correlati tra loro, definire la procedura per la presentazione e la discussione
- 3. Pianificazione:** sulla base della discussione dei risultati, definire in modo partecipativo le priorità e la pianificazione delle misure, stabilire gli obiettivi e la programmazione a breve, medio e lungo termine
- 4. Attuazione:** dove possibile, associare le misure ai processi esistenti, stabilire le modalità di partecipazione e le responsabilità
- 5. Processo di miglioramento continuo:** riflettere sul processo e sui cambiamenti osservati, esaminare o pianificare un nuovo sondaggio



Gestione del progetto / Chiarimento dei ruoli

- La conduzione del progetto spetta alla direzione scolastica
- Il servizio di consulenza scolastica accompagna il processo nella scuola e presta supporto alla direzione scolastica



1 Preparazione

Situazione iniziale: spesso la vita scolastica di tutti i giorni si rivela molto impegnativa per il personale insegnante. Solitamente rimane poco tempo per riflettere sulle possibilità di rafforzare sé stessi o di rafforzarsi reciprocamente. In particolare, è difficile trovare momenti di riposo e di rilassamento nella vita scolastica di tutti i giorni, essendo la presenza in classe e l'accessibilità delle richieste costanti. Molte volte anche durante le pause un vero recupero non è possibile, poiché da un lato non sono disponibili luoghi nei quali ritirarsi, dall'altro le pause vengono utilizzate per coordinarsi tra colleghi e colleghe o per scambiare informazioni.

Motivazione e decisione di partecipare: la motivazione di partecipare al progetto pilota è scaturita dalla presa di coscienza del sovraccarico effettivo del personale scolastico: dove iniziare? Dopo aver richiesto e ottenuto le informazioni necessarie, la decisione di partecipare al progetto pilota è stata discussa preventivamente nel gruppo di gestione della scuola, è stato informato il team ed è stato assunto l'impegno.

Obiettivo: attuare misure concrete fondate su dati empirici per ridurre il carico di lavoro nonché individuare le risorse esistenti per rafforzare la salute di tutte le parti coinvolte.

2 Analisi

Svolgimento: il periodo del sondaggio è stato fissato in una fase più tranquilla dell'anno scolastico, tra l'autunno e le vacanze di Natale. Il sondaggio è rimasto aperto per un periodo di due settimane. La partecipazione era volontaria. Per agevolare la partecipazione e unicamente per chi lo volesse, al termine di una riunione di team è stato dato uno spazio temporale per rispondere al sondaggio. Tutto il personale insegnante e la direzione della scuola sono stati invitati a partecipare al sondaggio tramite Friendly Work Space (FWS) Job-Stress-Analysis. L'85% delle persone invitate vi ha preso parte. Il sondaggio richiedeva circa 30 minuti.

Che cosa misura FWS Job-Stress-Analysis?

Vengono misurati le risorse e il carico di lavoro nonché lo stato di salute momentaneo del personale di una scuola.

Modulo specifico per le scuole

- Risorse e carichi specifici per le scuole (ad es. opportunità di relax, conflitti con i genitori, idee pedagogiche comuni e interruzioni in classe)

Modulo di base

- Fattori di stress legati al lavoro (ad es. incertezza e pressione temporale)
- Fattori di stress sociali e condizioni quadro organizzative (ad es. con superiori, colleghe e colleghi)
- Risorse e gestione dello stress (ad es. stima e margine d'azione)
- Attitudine nei confronti del lavoro
- Stato di salute psichico e psicosomatico

Moduli di approfondimento aggiuntivi a seconda delle necessità

Interpretazione: i risultati a livello di organizzazione sono stati esaminati nel loro complesso. È stato possibile identificare dei modelli attraverso l'osservazione comparativa e congiunta dei quattro ambiti «Risorse e carichi specifici per le scuole», «Carichi generali», «Risorse e gestione dello stress» e «Attitudine nei confronti del lavoro e stato di salute», oppure estrapolare ipotesi di correlazione. La presentazione dei risultati al team è stata incentrata sui contenuti e sulla metodologia con il supporto del servizio di consulenza scolastica.

Modalità di presentazione dei risultati



I risultati anonimizzati vengono rappresentati mediante un sistema a semaforo. Vale la regola seguente: più basso è il rango percentile rispetto al gruppo di confronto, più è positivo il valore del rispettivo parametro di valutazione.

Denominazione del parametro di valutazione

Pressione temporale



Spiegazione del parametro di valutazione

Classifica in percentuale



Il proprio rango percentile riferito al gruppo di confronto

Semaforo



- zona critica (90–100%)
- zona sensibile (60–90%)
- zona verde (0–60%)

Maggiori informazioni sulla rappresentazione dei risultati:

www.fws-jobstressanalysis.ch/jsa

Attualmente la rappresentazione dei risultati è in fase di rielaborazione; online può variare leggermente.

Esempio di risultati



Risorse e carichi specifici per le scuole

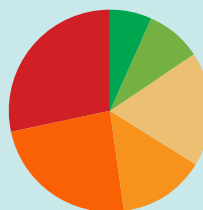
- 69% possibilità di rilassamento
- 51% disturbi in classe
- 31% chiarezza dei ruoli
- 27% esposizione al rumore e affaticamento della voce
- 22% sostegno da parte delle alunne e degli alunni

Risorse e gestione dello stress

- 41% attitudine al sostegno da parte delle e dei superiori
- 34% stima generale

Carichi

- 63% pressione temporale
- 52% squilibrio tra sforzo e ricompensa



Doveri amministrativi

Da rosso: «mi pesa enormemente» a verde: «non riguarda il mio caso»

Attitudine nei confronti del lavoro

- 27% entusiasmo legato al lavoro
- 25% soddisfazione sul lavoro

Presentazione e discussione: in una prima fase, la direzione scolastica ha presentato i risultati al team. Successivamente il consulente scolastico ha moderato il processo di discussione approfondita dei risultati e di definizione delle misure.

Dalla presentazione dei risultati all'interno del team, dalla discussione relativa ai modelli e dall'assegnazione delle priorità è emerso il seguente quadro:

- Risorse: il sostegno dei superiori nonché delle e dei colleghi di lavoro, la possibilità di partecipare (partecipazione) e la natura olistica del lavoro.
- Carichi: mancanza di opportunità ricreative, come un luogo in cui ritirarsi, e di pause; il distacco mentale dal lavoro e la copiosa quantità di lavoro amministrativo.
- Stato di salute: nel complesso buona soddisfazione sul lavoro e un buono stato di salute generale.

3 Pianificazione

Oltre alle misure che possono essere attuate a breve termine, sono state formulate anche misure a medio e lungo termine. In primo piano vi era la partecipazione di tutte le parti coinvolte. Sono state adottate le seguenti misure:

- Accordi: quando sono disponibile, di che cosa parliamo durante le pause?
- Zone tranquille per il personale insegnante, ad es. sala silenziosa
- Proseguimento delle misure esistenti volte a rafforzare il team
- Flusso cartaceo: raggruppamento di documenti, ad es. per i nuovi arrivati, verificare se è possibile la consegna elettronica, e redazione di un piano che indichi quando, che cosa e da chi deve essere svolta una determinata attività

Procedura partecipativa esemplare

i

a. Integrare i risultati e chiarire le domande

b. Assegnare le priorità ai risultati

Che cosa ci sta maggiormente a cuore?

c. Discussione sull'assegnazione delle priorità

Che cosa mi/ci pesa? Che cosa mi/ci alleggerisce?

Dove possiamo trovare risorse in grado di rafforzarci o di attenuare i carichi?

d. Procedura strutturata per le proposte di misure (incarico a gruppi)

Domande

- Che cosa possiamo fare come team?
- Che cosa vogliamo conservare?
- Che cosa non possiamo modificare a causa del sistema?
- Di che cosa vogliamo prenderci cura?

Incarico

- Elaborazione delle domande su tre livelli io-team-scuola
- Assegnazione delle priorità
- Presentazione delle proposte di misure

e. La direzione scolastica / Il gruppo di gestione accetta le proposte e illustra i passi successivi

- Raggruppamento delle misure
- Pianificazione dell'attuazione di misure a breve, medio e lungo termine
- Definizione delle responsabilità e della partecipazione (supporto interno/esterno) nell'attuazione

4 Attuazione

Per l'implementazione delle misure è stato elaborato un piano dettagliato, sono stati definiti le responsabilità, i soggetti coinvolti nonché le modalità e la tempistica della revisione degli obiettivi. Le misure erano rivolte all'insieme del personale partecipante alla vita della scuola.

5 Processo di miglioramento continuo

L'inizio di un progetto prevede anche una conclusione. Nel corso del progetto (della durata di circa 1 anno e mezzo) è stato possibile percepire una sensibilizzazione al tema della salute. Partecipando a tutte le fasi del processo, in particolare alla pianificazione delle misure, sono state rafforzate la fiducia e la stima reciproche. Grazie alla definizione di misure a medio e lungo termine l'argomento è destinato a non esaurirsi. È ipotizzabile lo svolgimento di un nuovo sondaggio con FWS Job-Stress-Analysis per verificare l'efficacia delle misure. Durante l'attuazione del progetto sono stati identificati i fattori di successo e i punti critici seguenti.

Fattori di successo

- Consulenza specialistica da parte del servizio di consulenza scolastica, in particolare nell'interpretazione dei risultati
- Moderazione della presentazione dei risultati nonché deduzione di misure da parte del servizio di consulenza scolastica
- Processo guidato e partecipativo di definizione delle misure
- Forma mista di proposte emerse dal workshop di presentazione dei risultati e idee/soluzioni del gruppo di gestione e della direzione scolastica

Punti critici

- L'impegno non deve essere sottovalutato
- Le condizioni quadro non vengono chiarite
- Non vengono mostrati i processi di follow-up
- Le aspettative in merito ai benefici e alle possibilità del sondaggio non sono state chiarite
- Mancata definizione di aspetti specifici e di priorità; nessun interrogativo su che cosa potrebbe invece essere tralasciato

Raccomandazioni per le altre persone

- L'analisi è il punto di partenza per un confronto approfondito dei risultati nel team e per la pianificazione di misure (processo).
- Spesso i risultati non sorprendono. Tuttavia, il fatto di vedere la valutazione soggettiva espressa chiaramente nei dati può significare molto.
- La valutazione della situazione stessa è già una forma di intervento e permette di smuovere le acque, così come possono emergere temi inaspettati.
- L'accompagnamento lungo il processo da parte del servizio di consulenza scolastica è importante, soprattutto nella preparazione del progetto, nell'interpretazione e nella presentazione dei risultati nonché nella definizione di misure.
- Secondo la valutazione, i benefici sono elevati se le informazioni sono state fornite in modo trasparente e se è stato adottato un approccio partecipativo nella presentazione dei risultati e nell'elaborazione delle misure.
- Le misure personalizzate, specifiche per il team, e adattate alla pianificazione scolastica in vigore e al contesto della scuola consentono un esito di successo.
- Le migliori proposte per le misure provengono dal team.
- La presentazione tempestiva dei risultati del sondaggio e le misure attuabili a breve termine portano a rapidi successi e preservano la motivazione.
- Il progetto deve essere pensato per almeno 2 anni.

Ulteriori informazioni sul progetto pilota «S-Tool nelle scuole»

Il progetto pilota «S-Tool nelle scuole» era rivolto alle scuole pubbliche nella Svizzera tedesca ed è stato condotto da Promozione Salute Svizzera in collaborazione con RADIX Fondazione svizzera per la salute.

Maggiori informazioni relative all'offerta sono disponibili su www.scuola-si-attiva.ch