

Questionario SLC-60

Rilevazione dei livelli di Stress-Lavoro-Correlato

Fabio Cotti, Erika Riva (2009)

(R) All Rights Reserved

Lo stress correlato al lavoro

- Lo stress è uno stato di malessere che si accompagna a problematiche fisiche, psicologiche o sociali
 - Lo stress si genera quando le persone non si sentono in grado di far fronte alle richieste o alle attese nei loro confronti o valutano la situazione lavorativa come eccedente alle proprie risorse e tale da mettere in pericolo il loro benessere
 - La reazione allo stress passa attraverso tre fasi:
 - Allarme
 - Difesa e adattamento
 - Esaurimento
 - Quando i livelli di stress raggiungono un certo livello, l'individuo non è più in grado di adattarsi: questo comporta un peggioramento delle prestazioni lavorative, la comparsa di sintomi psicologici (ansia, depressione, irritabilità, ecc.) e fisici (nausea, mal di testa, alterazione del ritmo cardiaco, debolezza, ecc.)
-

Cosa misura il Questionario SLC-60?

Il Questionario SLC-60 fornisce una valutazione del livello di stress lavoro-correlato percepito dagli individui.

Comprende una valutazione dei fattori di stress presenti nell'ambiente di lavoro, l'impatto soggettivo che questi hanno sulla persona e le capacità individuali di far fronte agli stressors lavorativi

Informazioni ottenute

Il report informatizzato darà informazioni di sintesi relativamente a:

- **Fattori di stress**
 - Organizzativi
 - Intrinseci al lavoro/ruolo/mansione
 - Sociali/relazionali
 - **Effetti dello stress**
 - Energia/esaurimento
 - Affezione/disaffezione al lavoro
 - Sintomi specifici
 - **Capacità di coping individuali**
 - **Analisi critica degli item**
 - **Scala di validità**
 - Simulazione o esagerazione dei sintomi
-

I fattori di stress sono alcune condizioni che potrebbero dare origine a distress ed esaurimento nel lavoratore

- **Fattori di stress organizzativi**

- Riguardano l'ambiente di lavoro e le sue modalità di funzionamento

- **Fattori intrinseci al ruolo/mansione**

- Riguardano le caratteristiche specifiche della mansione svolta dall'individuo

- **Fattori sociali/relazionali**

- Riguardano le dinamiche relazionali che si sono instaurate nell'ambiente di lavoro con colleghi e superiori

Gli effetti dello stress sono le conseguenze (psicologiche, fisiche, motivazionali) sperimentate dal lavoratore che vive una condizione stressante

- **Energia/esaurimento**

- Riguarda la quantità di energie disponibile a cui si attinge per fronteggiare il lavoro

- **Affezione/disaffezione al lavoro**

- Riguarda il grado di coinvolgimento, voglia di fare e passione rispetto al proprio lavoro

- **Sintomi specifici**

- Riguarda sintomatologie specifiche, ad esempio fisiche, che insorgono in situazioni di stress

- **Le capacità di coping sono le capacità dell'individuo di rispondere in modo adeguato allo stress, così da raggiungere un buon adattamento e non sviluppare sintomi**
 - **Le capacità di coping si riferiscono per esempio alla capacità di tollerare una certa quota di stress, di “staccare la spina”, di avere altre aree di interesse oltre al lavoro, ecc.**
 - **E' importante valutare le capacità di coping per verificare la “vulnerabilità” dell'individuo ed impostare, se ci fosse il bisogno, un programma specifico di gestione dello stress**
-

Informazioni ottenute: Analisi critica degli item

- **Permette di individuare quegli item (affermazioni) che a livello statistico hanno ottenuto punteggi particolarmente alti o bassi**
 - **Questa analisi serve ad evidenziare in modo più specifico i punti critici e i punti di forza dell'Azienda e dei Soggetti rispetto all'insorgenza di stress lavoro-correlato**
-

Scala di validità

- **Simulazione o esagerazione dei sintomi**
 - Serve a controllare eventuali distorsioni nel fornire le risposte
 - E' una scala finalizzata a rilevare l'eventuale tendenza ad esasperare i sintomi, al fine di apparire maggiormente "stressati"

Report elaborati

E' possibile avere due tipologie di report:

- **Report individuale**
 - Per ogni Soggetto viene elaborato un grafico di sintesi con il livello di stress percepito e i punteggi ottenuti alle diverse scale
- **Report aggregato**
 - In riferimento alla popolazione indagata, ossia tutte le risorse che hanno compilato il questionario, viene fornito un quadro d'insieme come “rappresentazione aziendale” dello stress-lavoro-correlato

Indicazioni e Interventi

- **Su richiesta è possibile:**
 - Fornire indicazioni specifiche sugli interventi da attuare (individuali e/o di gruppo) al fine di ridurre lo stress correlato al lavoro
 - Individuare piani di formazione/sviluppo individuali o di gruppo

Per informazioni e preventivi:

Studio RiPsi® HR•RiPsi®

Milano – Como – Varese

Via Sidoli, 6 – 20129 Milano

Tel. 02 49457024 ♦ Fax 02 39256308

info@studioripsi.it ♦ www.studioripsi.it

info@hr-studioripsi.it ♦ www.hr-studioripsi.it
