

CNOP: il ruolo della psicologia del lavoro nella ripartenza

Perché è importante la psicologia per l'Azienda in questo periodo e come può contribuire a produttività, efficienza, sicurezza, salute dell'organizzazione

Il 24 novembre 2021 il Consiglio Nazionale Ordine Psicologi (CNOP) ha elaborato un position paper in collaborazione con alcune società scientifiche sul contributo della Psicologia del Lavoro, delle Organizzazioni e delle Risorse umane nella ripartenza.

Contributo che può coniugare al meglio produttività ed efficienza, sicurezza, salute e pari opportunità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Autore: Dott. Carlo Bisio

Il CNOP (Consiglio Nazionale Ordine Psicologi) ha approvato il 24/11/21 un position paper, in sinergia con due società scientifiche, che approfondisce il contributo che la Psicologia del Lavoro, delle Organizzazioni e delle Risorse umane può dare nella ripartenza post-pandemica.

Nel periodo della pandemia gli effetti sulla salute mentale sono stati notevoli. Tali effetti si sono generati per le incertezze sanitarie, economiche, per i cambiamenti importanti nel lavoro e nella vita; chi è stato colpito più direttamente dalla pandemia, ha avuto anche traumi significativi. La ISO 45005 pubblicata nel 2020, relativa alla salute e sicurezza ai tempi del Covid, dedica ampio spazio alla tutela della salute mentale.

Nel documento si sostiene, in modo molto ben documentato, che il contributo della psicologia del lavoro, delle organizzazioni e delle risorse umane è importante per costruire al meglio, nel periodo della ripresa, un mondo del lavoro e di vita in cui la produttività e l'efficienza siano armonizzati con la sicurezza e la salute, le pari opportunità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il documento riporta in apertura un'analisi dei molti fattori di criticità e di cambiamento presenti già prima del Covid, ad esempio collegati alla globalizzazione, alla digitalizzazione, ai cambiamenti della forza lavoro.

Descrive poi gli impatti della pandemia sulle persone, mettendo a fuoco l'influenza della pandemia sulle condizioni di vita delle persone e l'attivazione di reazioni di disagio psicosociale, le preoccupazioni per il timore di non poter realizzare i propri progetti, e spesso la paura di non poter mantenere o recuperare i livelli consueti di sussistenza economica, di sicurezza lavorativa, di riconoscimento delle proprie competenze, di interazione sociale nei luoghi di lavoro.

Il position paper evidenzia poi le aree di intervento per la psicologia in questo contesto, collegando ogni area in modo esplicito alle domande di cambiamento presenti nella società.

Alcune delle aree che vengono menzionate sono (si rimanda al documento presente alla pagina https://www.psy.it/wp-content/uploads/2021/11/Ripartire-dalle-persone_def_compressed.pdf per una completa lettura):

- L'area molto vasta dei servizi alle aziende e agli enti sul territorio, fra cui la consulenza alle persone, la consulenza organizzativa al management, la consulenza strategica alle istituzioni e vari portatori di interesse, ecc.
- La consulenza all'implementazione di incentivazione o valutazione della prestazione
- La consulenza alle politiche verso l'equità, il rispetto delle differenze, la prevenzione delle violenze sul lavoro
- Il contributo a un sistema di orientamento lungo tutto l'arco di vita attiva
- L'intervento nel campo degli interventi psicosociali nella pubblica amministrazione e per il supporto alle riforme in tale contesto

- Le aree delle politiche del lavoro, sia attive che passive, dei servizi per l'impiego, sia rivolti alle aziende che alle persone in cerca di lavoro, disoccupate e in ricollocazione

Fra i tipi di intervento vengono richiamati quelli di riprogettazione della strategia e dell'organizzazione dell'impresa, riprogettazione di ruoli e figure professionali, interventi di change management, interventi formazione personalizzata durante il lavoro (coaching, counseling, mentoring, tutoring), supporto al passaggio generazionale nella proprietà e/o nel management, supporto all'active ageing (miglioramento della qualità della vita lavorativa per i lavoratori di età più elevata) e alle differenti pratiche di Diversity Management, progettazione e implementazione di piani formativi connessi con le mutate esigenze di competenze psicosociali e funzionali allo sviluppo individuale all'interno o all'esterno dell'impresa.

Dalla lettura del documento si scorgono molteplici spunti per il contributo degli psicologi e delle psicologhe del lavoro, delle organizzazioni e delle risorse umane ai campi della sicurezza, della salute, del benessere e della sostenibilità nelle organizzazioni, attraverso interventi di consulenza e di formazione rivolti a persone, organizzazioni, enti pubblici.