

## RELAZIONE SULL' ATTIVITÀ DI FOCUS GROUP

Le azioni da intraprendere nel programma di promozione della salute "Promuovere chi previene" discenderanno dagli esiti di informazioni acquisite con appositi strumenti di rilevazione dei bisogni di salute (focus, questionario di rilevamento dello stress lavorativo, analisi epidemiologica).

I due gruppi focus si sono svolti nei mesi di giugno e luglio e hanno coinvolto personale di tutti i Servizi e di tutte le professioni rappresentante nel Dipartimento di Prevenzione, anche se occorre segnalare che tra le adesioni non vi era personale che normalmente opera presso il Servizio veterinario con sede a Chivasso (Area A) e personale che lavora stabilmente nei vari distretti per effettuare le vaccinazioni.

Per la costituzione dei gruppi inizialmente si è scelto il criterio di divisione tra comparto e dirigenza, ma poiché, viste le adesioni raccolte, il gruppo comparto sarebbe stato troppo numeroso si è deciso di spostare alcune persone del comparto, sul gruppo dirigenza con l'accortezza di evitare la compresenza di dirigenti e diretti sottoposti.

Le domande poste dai conduttori ripercorrono il modello concettuale del progetto, chiedendo ai componenti di esprimersi circa la loro percezione sui problemi di salute esposti, di riferire quali erano le eventuali percezioni sentite dai colleghi (testimoni privilegiati) e di proporre quali pensavano potessero essere le soluzioni. Infine è stata posta una domanda su quali altri problemi di salute fosse importante segnalare.

La finalità del lavoro era quella di delineare un quadro composito circa la percezione dei problemi e delle possibili richieste/soluzioni, mentre non era richiesto ai partecipanti di raggiungere una piena condivisione sui contenuti.

Durante l'esecuzione dei gruppi focus si è garantita la presenza di due osservatori che hanno rilevato una buona partecipazione di tutti i componenti, nessuna ostilità e un certo malessere per alcuni dei partecipanti per quanto riguarda primo focus.

### INCIDENTI STRADALI

**Percezione propria:** il problema sembra abbastanza sentito dai partecipanti sia per quanto riguarda il rischio prettamente lavorativo nell'orario di servizio che durante il tragitto casa lavoro. Per quanto riguarda il rischio in orario di lavoro questo pare più consistentemente rilevato a fronte della situazione del parco auto macchine che si ritiene pericolosa, sia per difficoltà di realizzazione di un idoneo piano di manutenzione ordinaria

(tagliando e sostituzione stagionale pneumatici), sia per interventi di manutenzione straordinaria a fronte di guasti, sia per lo stato di usura e in alcuni casi per il numero insufficiente di mezzi. Al riguardo occorre riferire che i gruppi focus si sono svolti quasi in concomitanza con la sostituzione di alcune vecchie auto del parco macchine e che alcuni dei commenti raccolti sono forse da riferirsi a al recente passato. È da rilevare inoltre che nel primo gruppo focus vi sia un contributo che tende a sottolineare la scarsa percezione del problema 'incidenti stradali'. I componenti dei gruppi hanno anche sottolineato altri aspetti legati alla guida dell'auto quali lo stress legato alla guida (traffico e incolonnamenti) e alla percezione del problema determinato da fattori non dipendenti da sé né in qualche modo modificabili (assetto stradale e stile di guida altrui). Difficoltà del parcheggio nell'area di pertinenza del Dipartimento (non condivise da tutti i partecipanti) e problemi legati al sistema di chiusura del cancello e al parcheggio in ore in cui la struttura non è aperta al pubblico.

Nel secondo gruppo si è potuto raccogliere un contributo circa l'aspetto ergonomico del posto di guida in relazione a dolori dorso lombari lamentati. Sia dai presenti che riferite.

**Percezione del problema da parte dei colleghi:** nel primo gruppo molti sono stati i contributi tesi a sottolineare come i colleghi sentissero i problemi giù esposti e come vi fosse consapevolezza del problema anche dal punto di vista squisitamente professionale (SISP SPreSAL). Va segnalato che il secondo gruppo ha fornito pochi contributi sulla percezione dei problemi di salute proposti da parte dei colleghi.

**Soluzioni:** le soluzioni che si possono individuare a seguito del contributo dei focus sono così elencabili :

1. attenzione alle dotazioni di sicurezza e di confort, al momento dell'acquisto di nuove auto, anche a fronte di un diritto del lavoratore ad ottenere che mezzi e attrezzature di lavoro siano adeguati al progresso tecnologico.
2. individuare un responsabile della manutenzione auto al fine di evitare perdita di tempo lavoro nella manutenzione auto.
3. Aumentare i rimborsi per incentivare l'uso dell'auto di proprietà che solitamente ha maggiori caratteristiche di sicurezza
4. Un corso di guida sicura solo a fronte dell'introduzione di nuovi mezzi di servizio con maggiori dotazioni di sicurezza

## ALIMENTAZIONE

**Percezione propria: nel gruppo:** nei due gruppi si è rilevata una certa percezione del rischio cardiovascolare rispetto all'alimentazione e la conoscenza dei fattori di rischio aggravanti (ipertensione, sovrappeso e avanzamento dell'età). Anche la conoscenza dell'influenza dell'alimentazione sul rischio tumori è stata evidenziata sicuramente determinata in una certa misura dalle conoscenze professionali. Per entrambi i rischi si è resa palese la consapevolezza dell'importanza della prevenzione. Si è rilevata la difficoltà ad attuare una sana alimentazione durante la pausa pranzo per difficoltà legate al valore del buono pasto e in tutte e due i gruppi si è sottolineata la disparità con i colleghi delle sedi di Chivasso che possono usufruire della mensa in ospedale, così come sia evidente la disparità sofferta dai lavoratori con contratto a progetto che non beneficiano del buono pasto.

**Percezione del problema dei colleghi:** -Problema sovrappeso sentito anche da altri operatori del dipartimento anche come fattore estetico fonte di stress.

### **Soluzioni : -**

1. Possibilità di usufruire di una sala mensa – refettorio per consumare i pasti come opportunità aggiuntiva di scelta oltre al buono pasto anche al fine di rendere la pausa mensa con perdita di tempo per la percorrenza del tragitto ufficio mensa,
2. Incrementarne il consumo frutta cercando di ottenere prezzi inferiori nelle mense
3. Corso su alimentazione sana con la richiesta di coinvolgere i dietisti che già operano nel Dipartimento
4. Trattativa sindacale per adeguamento economico del buono mensa
5. Informazioni su bar e mense che forniscono alimenti per sana alimentazione con in quali tentare di stabilire convenzioni
6. infine due soluzioni su cui esiste la consapevolezza sulla difficoltà di realizzazione Preparazione di cibi sani magari con una cucina in loco e la costituzione di un gruppo d'acquisto tra colleghi di acqua minerale (difficoltà di iniziative spontanee tra colleghi)

## ATTIVITÀ FISICA

**Percezione propria:** nel primo gruppo risalta, dai commenti raccolti, come l'attività fisica associata a una sana alimentazione siano elementi a cui porre attenzione; a riguardo inoltre emerge la convinzione che l'attività fisica non debba sostituire il pranzo, ma che occorra trovare spazio per ambedue le cose. Nel secondo gruppo affermazioni di questo tenore non si riscontrano, ma l'impressione dei conduttori e dell'osservatore è che questo sia quasi un dato scontato, poiché immediatamente dopo la proposizioni dell'argomento si arriva alla formulazione di richieste sulla possibilità di agevolare la pratica di attività fisica

**Percezione del problema dei colleghi:** viene riferita l'ipotesi della disponibilità a partecipare ad attività motoria nel Dipartimento una volta a settimana (primo focus); in realtà un contributo in questo senso è forse non troppo significativo anche per la non sufficiente attenzione dei conduttori a dirigere il discorso in questo ambito.

### Soluzioni

1. -A fronte della consapevolezza che l'attività fisica dovrebbe essere disseminata nella giornata si è molto valutata la possibilità di percorrere tragitti a piedi o in bicicletta in pausa mensa o per servizio, naturalmente sempre come attività ad adesione volontaria. A riguardo la discussione è rimasta su una carrellata di possibilità a volte controverse (utilizzo della bicicletta nell'arco dell'orario lavorativo e il rischio di incidenti stradali difficoltà a mantenere i livello di prestazione evitando il dilatamento dei tempi). Riguardo la pausa mensa nel secondo focus si è sottolineata la difficoltà ad intraprendere attività in pausa pranzo per la richiesta di non chiudere i servizi in tale periodo e dovendo perciò assicurare la turnazione degli operatori amministrativi.
2. -Possibilità di utilizzare i locali del Dipartimento per svolgere attività fisica es. Tai Chi o cyclette o massaggi. Il punto è controverso un po' perché si ritiene sia meglio cambiare ambiente per dedicarsi a queste attività, un po' per problemi legati agli orari imposti dal lavoro o da impegni familiari.
3. -Convenzione con palestre o piscine vicine tramite CRAL aziendali per ottenere sconti e agevolazioni per praticare attività fisica in pausa o subito orario lavoro

## FUMO DI SIGARETTA

**Percezione propria** Sul problema c'era un percezione limitata poiché è stata riferita una certa esiguità di fumatori in ambito lavorativo. Si tenga ad esempio conto che nei due

gruppi un solo componente ha riferito di essere un fumatore saltuario. Nel primo gruppo sono stati riferiti problemi legati al fumo passivo in particolare per quanto riguarda la concentrazione di alcuni fumatori. Dati i vigenti divieti i problemi lamentati era più inerenti a situazioni microclimatiche che all'esposizione a fumo di sigaretta (apertura porte e finestre nei mesi invernali).

Nessun fumatore partecipa al focus

## STRESS

### **Percezione propria**

La parte dedicata allo stress è stata indicata come integrativa al lavoro di rilevazione dello stress lavorativo tramite il questionario di Karasek, la scelta di rilevare lo stress prodotto in ambito lavorativo con un questionario anonimo era tesa a tutelare gli operatori in modo da far emergere i problemi, evitando però situazioni di sterile conflittualità che non permettono di pervenire a soluzioni o miglioramenti della situazione.

L'argomento è stato introdotto specificando appunto che era comprensibile che non vi fossero contributi per evitare l'esporsi delle persone su argomenti quali l'organizzazione del lavoro; malgrado questa comunicazione molti sono stati i contributi raccolti.

Il primo elemento rilevato è costituito dalla difficoltà di comunicazione e rapporto con l'amministrazione centrale, e con la dirigenza ASL. Per quanto riguarda la dirigenza del Dipartimento si rilevano difficoltà di comunicazione (mancanza di informazione e trasparenza) anche se si riconosce l'importanza di alcune iniziative intraprese quale ad esempio la commissione progetti. Viene inoltre lamentata la difficoltà di comprensione dei motivi che determinano le decisioni aziendali. In un caso è stata riferita la sensazione di mancanza di tutela da parte del dirigente diretto. Altro problema delineato è la sensazione del non rispetto del ruolo professionale e istituzionale non sanitario (personale amministrativo). Per questa categoria professionale si rileva il disagio di dover coprire l'orario pausa pranzo, vissuta come una imposizione di cui non si comprendono i motivi

I lavoratori a contratto hanno lamentato la precarietà del lavoro ed alcuni dirigenti hanno descritto difficoltà circa il carico di lavoro, organizzazione del lavoro, assunzione di responsabilità a fronte della riduzione delle risorse (spazio ,locali e personale). Altra difficoltà riferita è quella relativa all'esecuzione di compiti in situazioni ove esiste una scarsità di informazioni a riguardo ( es. dover preparare un contratto per una collaborazione professionale a progetto).

Alcuni contributi sul rilevamento di situazioni di stress sono stati forniti nell'ambito dell'argomento 'incidenti stradali' e riguardano la situazione di guida per molto tempo nel traffico, sia per raggiungere il posto di lavoro che per ragioni di servizio, difficoltà di parcheggio nel cortile del Dipartimento (argomento controverso non condiviso da tutti) Specie nel secondo gruppo si è manifestata la convinzione che commenti diretti su comportamenti che creano disagio possano ritorcersi verso chi li espone; in generale si è espressa la convinzione che non esistano grosse possibilità di cambiamento su questi temi anche se agli stessi si attribuisce una grossa incidenza sul benessere personale (cfr focus 1).

### **Soluzioni**

1. Coinvolgimento della dirigenza e miglioramento dell'informazione ( es spostamento della bacheca dipartimentale in un posto più accessibile)
2. Necessità di continuare il percorso intrapreso ad esempio sulla trasparenza e diffusione delle informazioni circa l'utilizzo dei fondi dipartimentali
3. Riorganizzazione degli spazi auto nel parcheggio dipartimento e sostituzione cancello di entrata con sbarra munita di apertura con tesserino magnetico
4. Possibilità di percorrere tragitti a piedi o in bicicletta per abbassare lo stress della guida
5. Segreteria telefonica in pausa pranzo e chiusura edificio al pubblico

### **ALTRI PROBLEMI**

Nel corso dello svolgimento dei gruppi focus e a seguito di una specifica richiesta dei conduttori sono stati rilevati anche problemi che incidono sul benessere degli operatori del Dipartimento o che costituiscono elemento di preoccupazione per la propria salute. Vista la presenza di un traliccio dell'alta tensione accanto alla struttura, molte sono state le richieste su informazioni circa la pericolosità dell'esposizione e su eventuali controlli effettuati. Alcuni hanno lamentato problemi di microclima quali mancanza di sistemi di condizionamento in estate e problemi di freddo in inverno legati alla pausa del fine settimana e a una non buona programmazione dell'accensione dell'impianto di riscaldamento. Sono stati richiesti controlli sanitari e l'interessamento del medico competente per il rischio dorso-lombare del personale che utilizza il pc per molte ore.