**I rischi psicosociali (RPS)**

|  |
| --- |
| Riepilogo degli obiettivi di questo modulo:Al termine di questo modulo:* Conoscerete il comportamento da adottare per evitare i RPS.
 |

Questo documento costituisce la guida del coordinatore. Dovete seguirlo poiché contiene tutti gli elementi che permettono di coordinare il modulo, ovvero:

* le consegne per gli esercizi,
* i riferimenti al relativo Powerpoint e/o varie risorse come filmati, e-learning…
* le domande da porre ai partecipanti,
* gli esercizi da fare eventualmente.

**Stima della durata:** 45 minuti

**Modalità didattiche:** Di persona e simulazioni.

**Prerequisito**: nessuno

Ricordiamo che, nel quadro del loro percorso, i partecipanti seguiranno l’e-learning “Sensibilizzazione ai RPS". Questo modulo costituisce una prima informazione molto generale.

Elementi di attenzione per preparare la sequenza:

Siccome si tratta di un argomento sensibile e complesso da acquisire, prima di cominciare questo modulo, vi raccomandiamo di assicurarvi:

* della presenza di una persona che abbia una buona conoscenza dei RPS,
* di precisare che l’e-learning che seguiranno nel loro percorso di inserimento HSE fornirà loro ulteriori dettagli.
* che la durata di questo modulo resta entro i 45 minuti previsti. Per ciò, prepararsi in anticipo con questa persona, precisando che si tratta di una prima informazione e che gli obiettivi sono limitati. In aula, tagliate corto su qualsiasi digressione e orientate la discussione verso l’interlocutore giusto in caso di segni appurati di RPS.
* Di stampare le slide 5 e 6 per distribuirle a tempo debito nel corso della sequenza.

**Accoglienza dei partecipanti:**

Benvenuti in questo modulo.

Per cominciare, osserviamo insieme gli obiettivi di questo modulo.

**Proiettare la slide 2.**

**Assicuratevi che gli obiettivi siano chiari per tutti.**

**Rispondere alle eventuali domande.**

**5’** **00:05**

**Sequenza 1:**

***Lo scopo della sequenza:*** *i partecipanti hanno compreso cosa significa il termine RPS.*

Cominciamo col chiarire questa nozione di RPS. A tal fine vi propongo varie situazioni e cercherete cosa hanno in comune.

**Proiettare la slide 3 e leggere le 3 situazioni.**

**Lasciare riflettere i partecipanti**

**Dopo 2 minuti, chiedere cosa hanno in comune queste situazioni.**

**(Risposta per il coordinatore: situazioni difficili, di stress, al limite della rottura).**

Vediamo come Total considera quest'argomento, che sta a cuore a tutti i dirigenti del Gruppo. Si tratta di un nuovo rischio per la salute definito da alcuni anni, quello dei rischi psicosociali.

Come abbiamo visto nella carta HSEQ, prevenire i rischi e preservare la salute dei suoi dipendenti e quella delle persone che possono essere toccate dalle sue attività è tra le prime priorità di Total.

Quest'imperativo è legato alla sua responsabilità sociale. È anche la condizione della performance e dello sviluppo del Gruppo.

I rischi psicosociali (RPS) sono, alla stregua dei rischi chimici, fisici, biologici o ergonomici, una forte preoccupazione nel contesto del lavoro quotidiano.

**Proiettare la slide 4 precisando:**

TOTAL ha firmato un accordo importante nel 2016 su quest'argomento, che potete trovare sull'intranet, e propone un kit pratico.

**Proiettare la slide 5 e precisare che si tratta di un documento estratto dal kit pratico di Total per la prevenzione dei RPS.**

**Lasciare leggere.**

**Quindi, dopo 5 minuti, ritornare su ciascuno dei 4 paragrafi per rispondere alle eventuali domande.**

**Presentare la slide 6 sui fattori di rischio legati alla situazione di lavoro, a fattori individuali e alla situazione sociale e familiare.**

**Precisare che il contesto lavorativo vi contribuisce come gli altri 2 fattori…**

**Soffermatevi a leggere le conseguenze chiedendo man mano ai partecipanti se questo gli dice qualcosa del loro vissuto.**

**20’** **00:25**

**Sequenza 2:**

***Lo scopo della sequenza:*** *i partecipanti hanno un'idea sul comportamento da adottare.*

Queste situazioni difficili possono evocare loro esperienze passate. Ma allora, come reagire in queste situazioni? Quale è il comportamento giusto da adottare come collega? Come manager?

**Il comportamento da adottare come "nuovo" collega consiste nel: proiettare la slide 7.**

**Precisare che deve essere svolto un e-learning e diffuso un kit per i manager in Francia**

**Prendiamo il primo caso, cosa vuol dire comportarsi “in modo giusto” per voi?**

**Lasciare liberi i partecipanti di trovare le proprie idee e farle scrivere alla lavagna.**

**Globalmente le risposte saranno di ordine etico: rispettare le persone, ascoltarle, riconoscerle nel senso di individuare i segni di stanchezza/stress,…**

**Mostrare la slide 8 in sintesi.**

**5’** **00:30**

Ecco un'idea di comportamento giusto da adottare. Non è facile individuarli e questi segnali possono essere specifici, momentanei e non conducono obbligatoriamente a RPS o burn-out. Tuttavia, è importante vigilare.

Riprendiamo le situazioni dell'inizio ed organizziamo un gioco di ruolo. Per ogni situazione, si tratta di simulare un esempio di buon comportamento da adottare. Non ci sono risposte giuste ma la slide precedente vi offre alcune indicazioni.

Per ciascuna, avrò bisogno di 2 persone: una per recitare la parte del collega in situazione difficile e l'altra, il collega a cui è rivolta l'attenzione.

**Proiettare il riepilogo delle situazioni sulla slide 9.**

**Organizzare i gruppi e fare simulare le situazioni una per volta.**

**Quando i gruppi sono stati composti, parlare 1 minuto (senza che gli altri partecipanti ascoltino) con il collega in situazione difficile per precisare le circostanze:**

* + - * + **situazione 1: nulla di drammatico, un brutto periodo con i figli che non dormono e la persona è molto molto stanca.**
				+ **situazione 2: questa cosa dura da molto (molte settimane). Molto stressata e ha la sensazione di non farcela. Al limite della rottura.**
				+ **situazione 3: anche questa dura da molte settimane. Il suo responsabile gli dà tantissimo lavoro, al limite delle sue competenze. Il responsabile non è molto disponibile. Non sa più a che punto è.**

**Fare simulare le situazioni ricordando i 3 punti del “comportamento giusto".**

**Una volta fatta la simulazione, fare un debrief:**

* + - * + **chiedendo inizialmente al collega di riportare cosa prova (facile, difficile)**
				+ **quindi gli altri lo consigliano.**

**Scopo della situazione 1: ascoltare, comprendere e avvertire il suo manager.**

**Scopo della situazione 2: ascoltare, comprendere e avvertire il suo manager.**

**Scopo della situazione 3: ascoltare, comprendere.**

**Come coordinatore, fate in modo che i partecipanti simulino bene i comportamenti identificati sulla slide e che le proposte dei partecipanti in occasione del debriefing siano concrete e realistiche.**

**Alla fine fare una sintesi sull’argomento “il vostro ruolo, come quello di qualsiasi dipendente del Gruppo, consiste nell’interessarsi alla persona, ascoltarla**. **Altri elementi andranno a completare questo discorso con l’e-learning e le modalità sito.”**

**15’** **00:45**

Ringraziare i partecipanti.