

Il mobbing: conoscere per prevenire

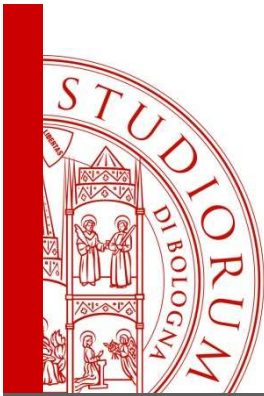
A cura del Comitato Unico di Garanzia dell'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

Come prevenire e contrastare il mobbing anche con interventi di tipo psicologico

(Bologna, 24.04.2015)

Prof. Marco Depolo

Dipartimento di Psicologia – Sede di Cesena



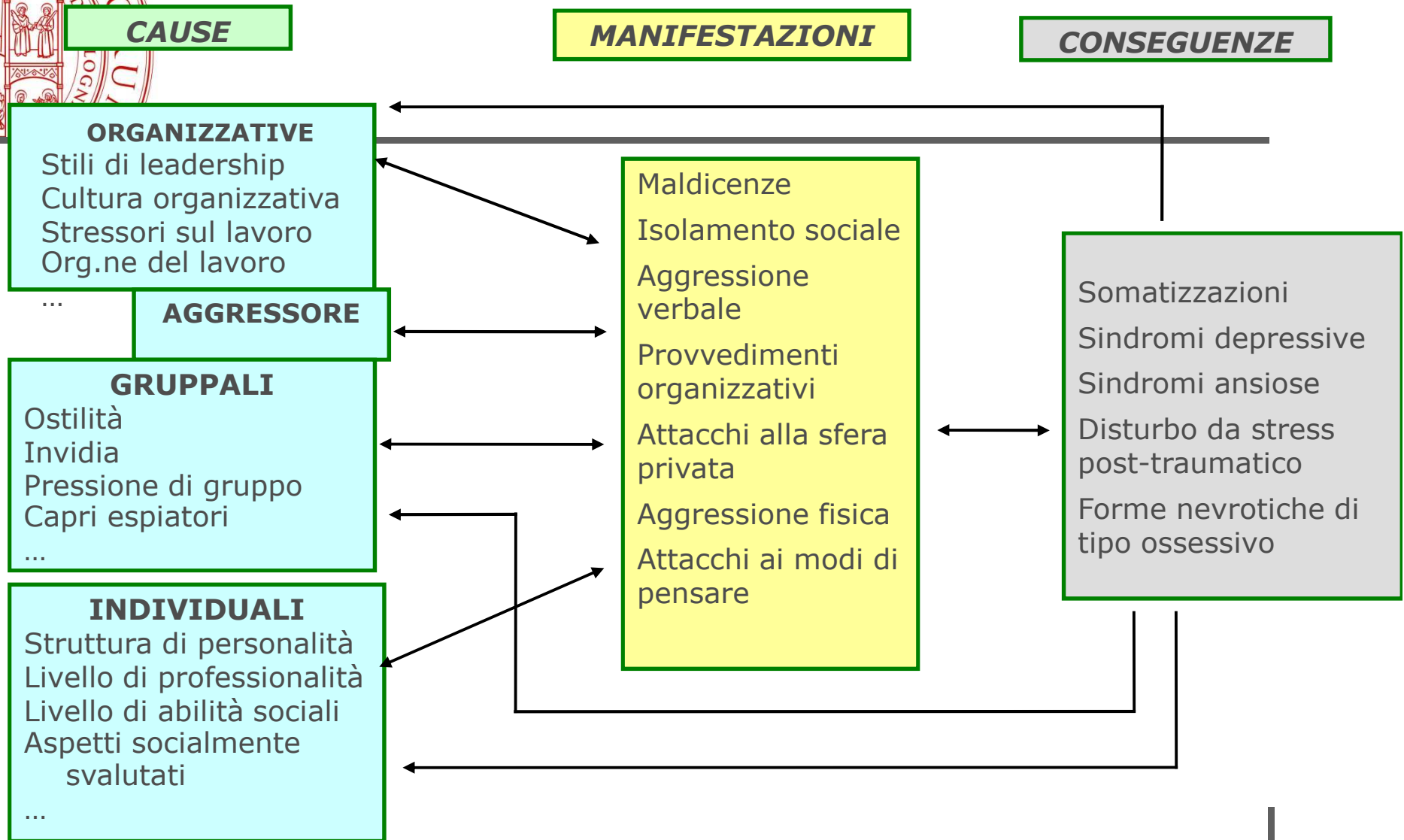
Le diapositive che seguono sono state preparate a supporto dell'attività svolta nel seminario

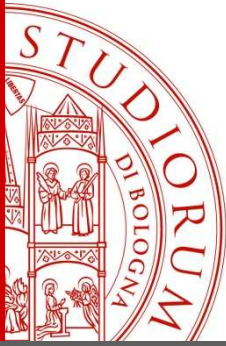
Non possono di conseguenza essere considerate una trattazione esaustiva sul tema, né essere citate, né essere utilizzate al di fuori dell'attività formativa cui sono destinate

Grazie per la collaborazione

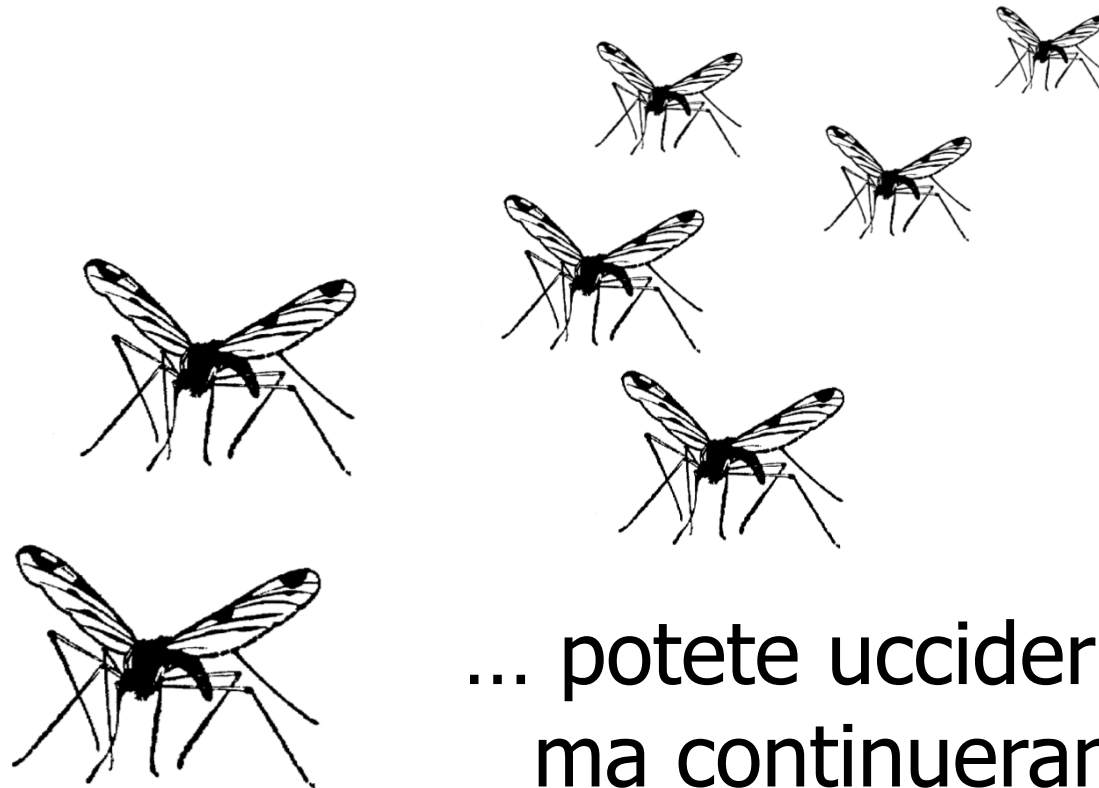
Marco Depolo

Mobbing: Un modello multicausale (Zapf, 1999)



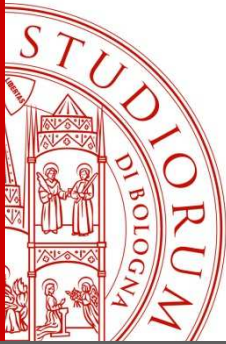


I rischi psicosociali sono come le zanzare...



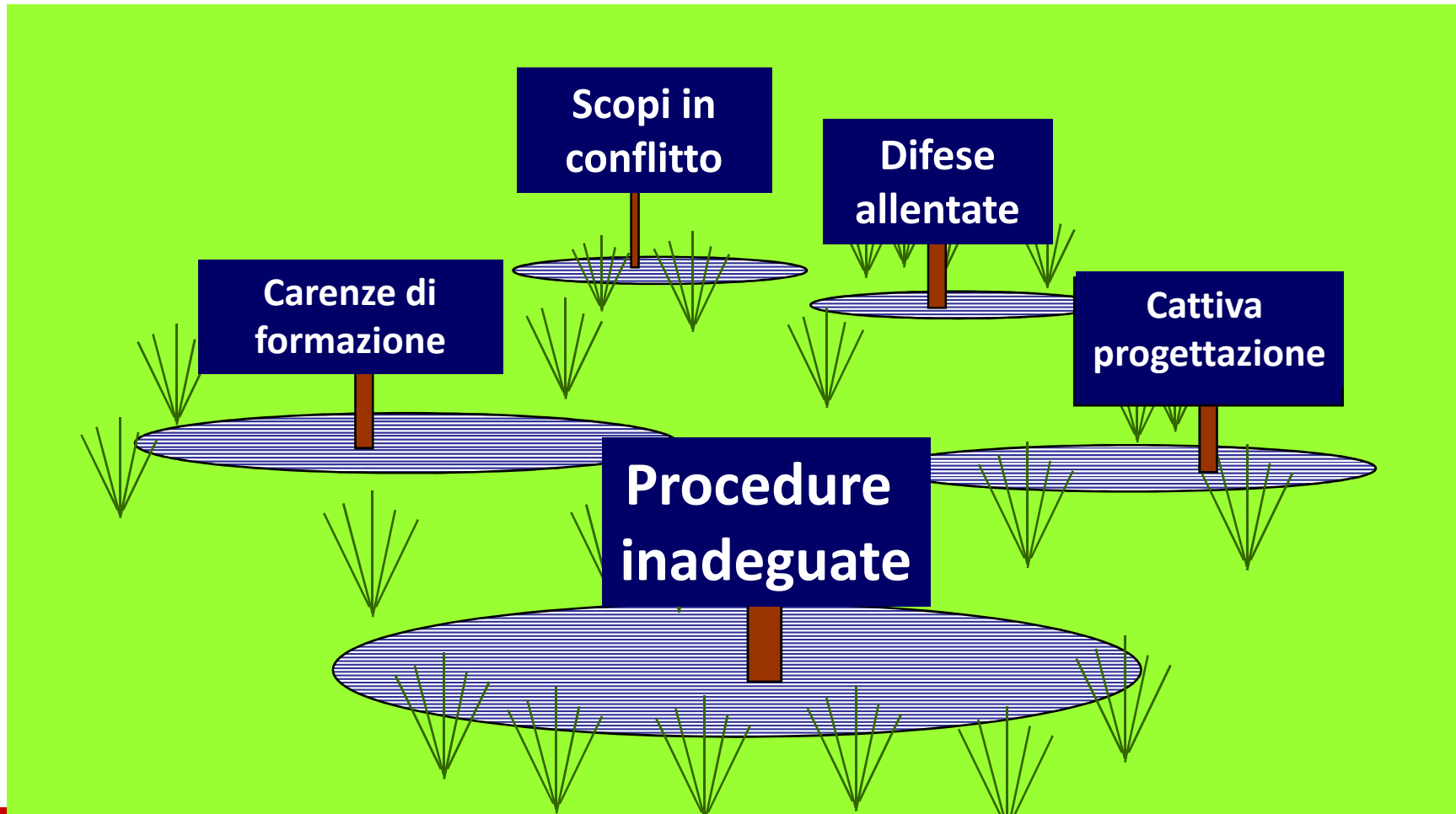
... potete ucciderle una alla volta,
ma continueranno ad arrivare

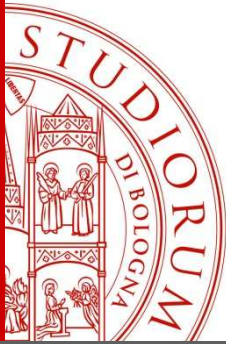
(adattato da J. Reason)



L'unico rimedio è prosciugare gli stagni in cui crescono

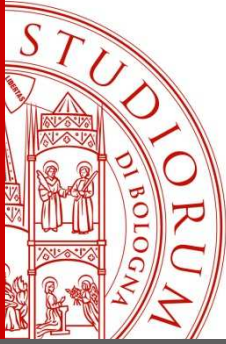
(adattato da J. Reason)





Cosa abbiamo a disposizione per muoverci

- 1. Non abbiamo dati completamente attendibili su quali interventi funzionino meglio e perché**
- 2. Manca ricerca ben fatta sul tema (è molto difficile...)**
- 3. Abbiamo però qualche regolarità su cui contare**



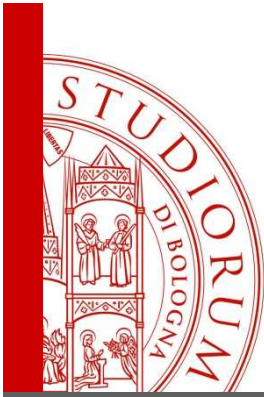
Ad esempio ...

(Cooper-Thomas et al., J. Of Managerial Psychology 2013)

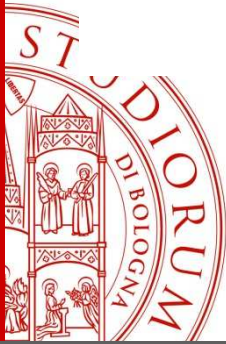
- Una **leadership «costruttiva»**
(cioè: che riconosce i contributi delle persone, fornisce supporto alle loro esigenze, favorisce la loro crescita)
- Un clima di lavoro in cui ci si sente **sostenuti, supportati**
- **Azioni specifiche** anti-mobbing presenti



**Rendono meno
probabili episodi
di mobbing**



**Detto in altri termini, si può fare
prevenzione del mobbing anche cercando di
creare buoni posti di lavoro...**



Cinque leve per la prevenzione (1)

1. Utilizzare la normativa

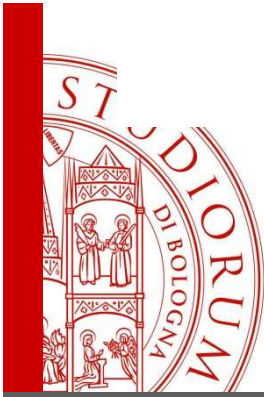
- La valutazione dei rischi psicosociali

2. Monitorare il sistema di gestione delle risorse umane

- Chi si occupa della qualità dei processi (di leadership, di comunicazione, ...)?

3. Comunicare una chiara politica aziendale

- Toglie legittimazione ai comportamenti impropri, sin dall'inizio

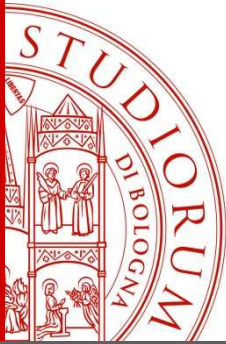


4. Offrire un'istanza professionale di ascolto e consulenza

- *Counselling* specifico
- Comitati ad hoc

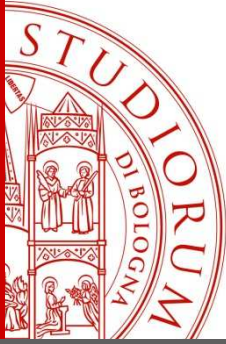
5. Investire in formazione/informazione

- Effetti diretti (skills di prevenzione)
- Effetti indiretti (interesse organizzativo)



Gli interventi organizzativi possibili riguardano:

- 1. La prevenzione **primaria**:**
in assenza di sintomi, per ridurre la probabilità che insorgano disturbi
- 2. La prevenzione **secondaria**:**
dopo l'emersione dei primi sintomi, contro la durata e la diffusione del disturbo
- 3. La prevenzione **terziaria**:**
dopo la diffusione, per ridurre le conseguenze



1. Istituire organismi appositi

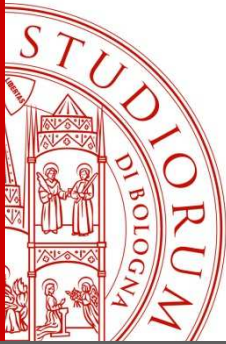
- **Prima istanza fiduciaria**
- **Sostegno alla vittima e consulenza all'unità di lavoro**

2. Trattare senza ritardi gli eventi critici

- **Rinforza la politica aziendale**

3. Imparare dagli errori

- **Come negli incidenti: più attenzione ai fattori organizzativi, meno alle responsabilità individuali**

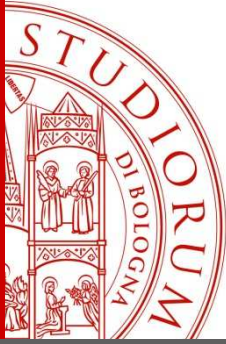


1. Dichiarazioni esplicite sui principi, riservatezza sui casi particolari

- **Garantire riservatezza alla vittima e al presunto aggressore**

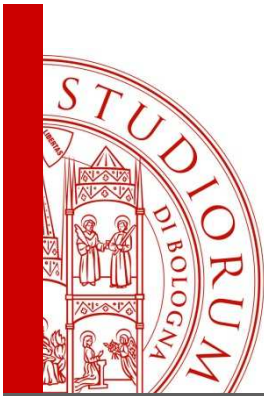
2. Efficaci e affidabili procedure informali nella prima fase

- **La formalizzazione immediata può aggravare la situazione**
- **Triangolazione delle informazioni**
- **Attenzione a non coinvolgere troppe persone**



3. Attenzione alle conseguenze emozionali sulle persone coinvolte

- **Costi nascosti**
- **Autostima**
- **Ritorno nell'ambiente di lavoro**
- **Aggressore (in sintonia col clima organizzativo?)**



Grazie per la vostra attenzione ...