

Realizzare la formazione in funzione della valutazione dei rischi: perché e come

Relatore: **prof. Federico Ricci,**
Psicologo del lavoro e delle organizzazioni
Università di Modena e Reggio Emilia
(*federico.ricci@unimore.it, www.pericle.org*)

I.F.O.A., Modena, 16 marzo 2012

Riferimenti bibliografici

Ricci F. “Lavorare bene e con soddisfazione” DSSCQ, Reggio Emilia, ottobre 2006

Ricci F. “Introduzione alla psicologia del lavoro” Incontri Ed., Sassuolo (MO), novembre 2007

Ricci F. “Decidere di valutare” Incontri Ed., Sassuolo (MO), novembre 2008

Obiettivi formativi

Gestire il processo formativo in termini di efficacia concreta per i rischi realmente presenti in azienda

Ovvero:

- Perché realizzare la formazione in funzione del DVR
- Come sviluppare comportamenti sicuri sul lavoro attraverso la formazione.

Al termine del corso i partecipanti saranno in grado di ...

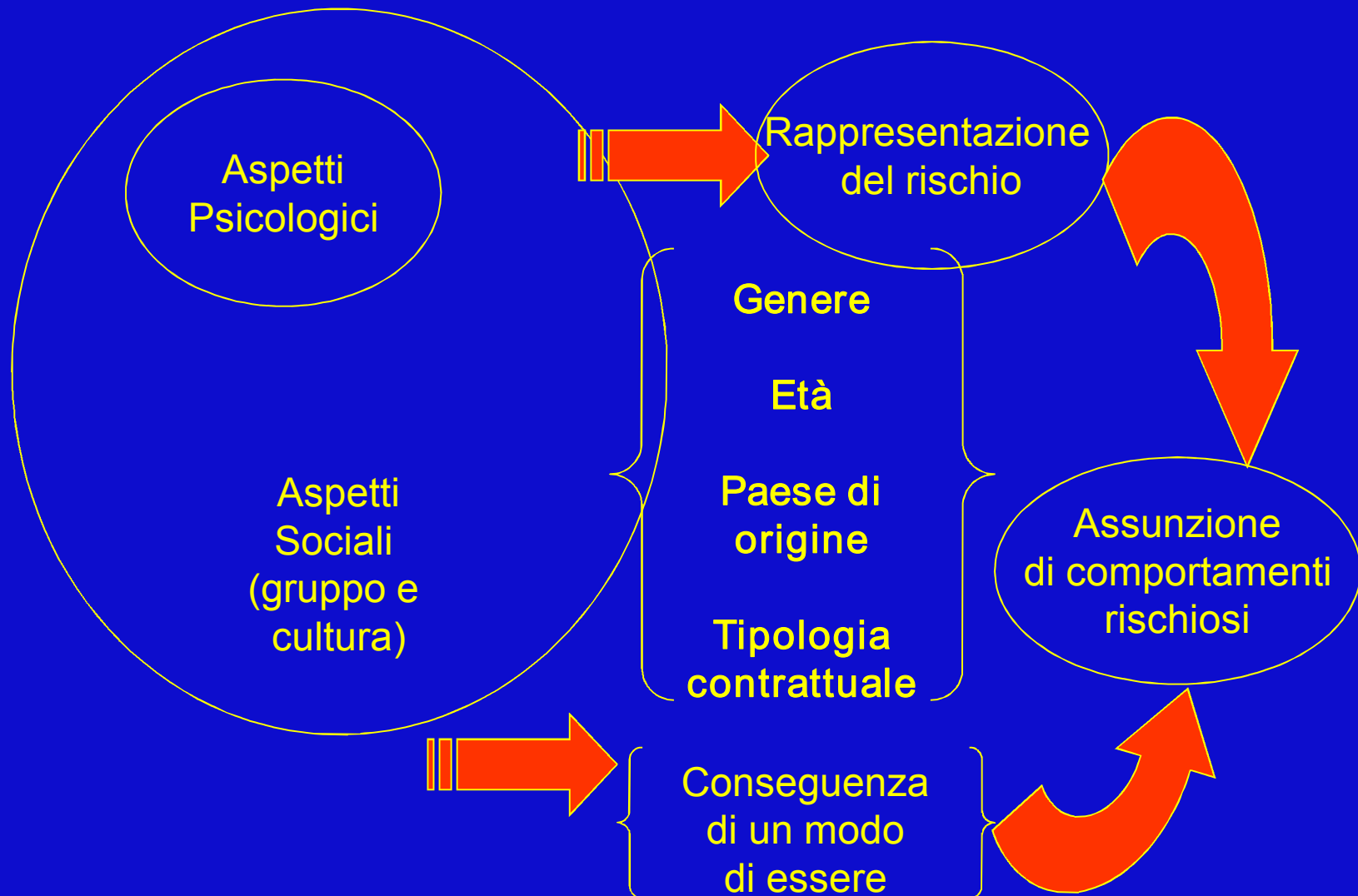
- Individuare i fabbisogni formativi dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro,
- Progettare la formazione dei comportamenti sicuri sul lavoro,
- Realizzare la formazione attraverso diverse metodologie didattiche mirate,
- Verificare l'apprendimento dei comportamenti sicuri.

Contenuti

- Dalla valutazione dei rischi alla formazione dei comportamenti sicuri
 - La percezione del rischio sul lavoro e l'agire in sicurezza
 - La partecipazione attiva dei lavoratori nel processo di formazione alla sicurezza: come motivare e legittimare l'adozione di comportamenti sicuri
 - Discussione di casi
- Definire gli obiettivi della formazione per ottenere comportamenti sicuri
 - Come strutturare la formazione per ottenere comportamenti sicuri
 - Individuare ed utilizzare una metodologia didattica efficace per ottenere comportamenti sicuri nei destinatari della formazione: verifica dei risultati
 - Discussione di casi

Dalla valutazione dei rischi alla formazione dei comportamenti sicuri

To care VS To cure



Comportamenti sicuri

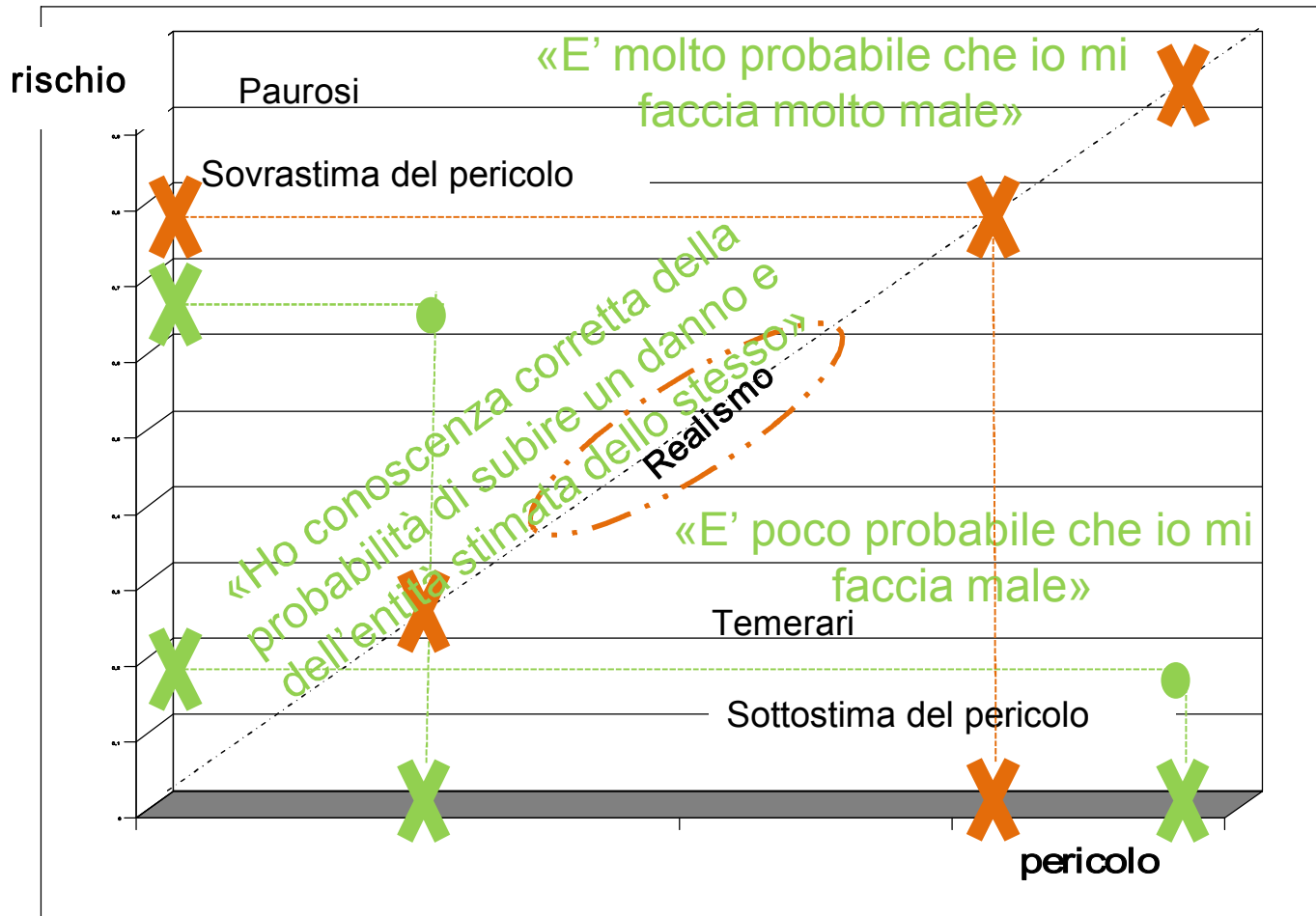


Conoscere_Fare_Essere

1. Andare oltre la sola trasmissione di conoscenze e di esperienze pratiche, così da ottenere una sensibilizzazione culturale che porti i lavoratori ad assumersi la responsabilità di prestare attenzione ai rischi presenti sul lavoro.
2. Considerare azioni di miglioramento che rendano efficace la comunicazione tra le persone, all'interno dei gruppi di lavoro. Il rischio, infatti, è un elemento ineliminabile, la cui desiderabilità è influenzata culturalmente, quindi un efficace intervento sulla sicurezza coinvolge sia la dimensione individuale che sociale.
3. Individuare anche le diversità di percezione di ognuno, con particolare attenzione a professionalità ed ambiti di azione molto differenti tra loro.
4. Facilitare l'abitudine ad assumere comportamenti non a rischio, attraverso diversi mezzi di comunicazione (riunioni tematiche, indagini mirate, ...)

La percezione del rischio e l'agire in sicurezza

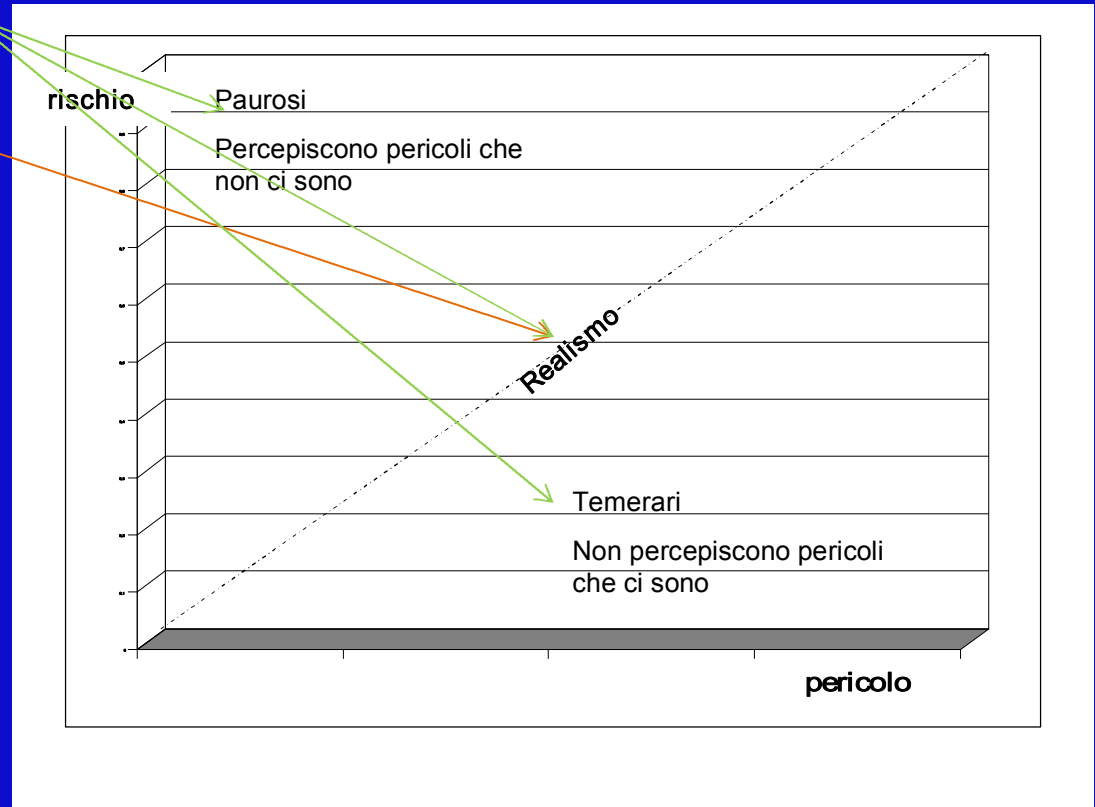
Percezione VS Valutazione



Rischio o Pericolo?

- Il rischio è la valutazione probabilistica (documentata o personale) che una certa condizione di pericolo possa procurare danni (conseguente all'intervento umano).
- Il pericolo è la descrizione della condizione obiettiva in cui l'individuo può subire l'eventualità di un danno (conseguente alle condizioni ambientali).

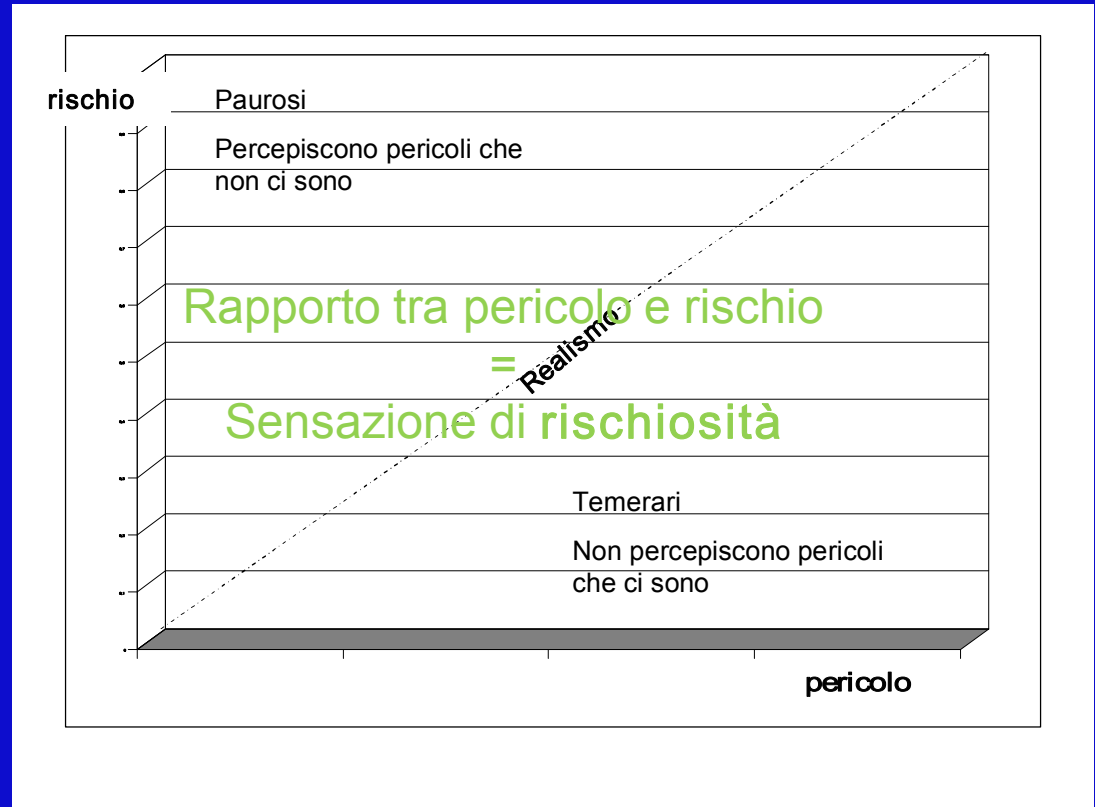
$$R = p \times d$$



Il ponteggio: un caso

- Il pericolo è la condizione ambientale obiettiva nella quale l'individuo lavora su un ponteggio.
- Il rischio è la valutazione probabilistica (documentata dal DVR o percepita dal lavoratore) che il lavorare su un ponteggio possa procurare danni (conseguentemente al modo di comportarsi).

$$R = p \times d$$

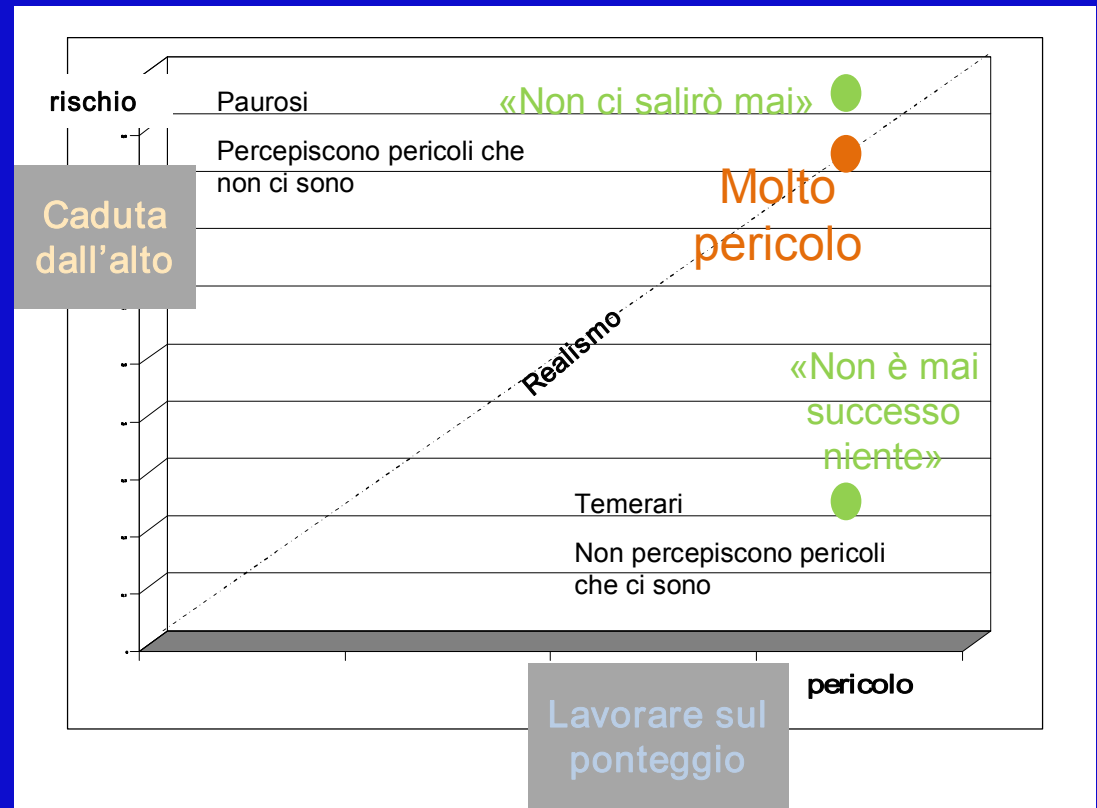


Il ponteggio: la valutazione

- Valore di p alto, come ridurre la probabilità dell'evento dannoso in quella condizione di pericolo? Interventi di prevenzione collettiva e di prevenzione individuale.
- Valore di d alto, come ridurre l'entità del danno nel caso in cui si verificasse l'evento dannoso in quella condizione di pericolo? Interventi di protezione collettiva e di protezione individuale

$$R = p \times d$$

Rischio di caduta dall'alto

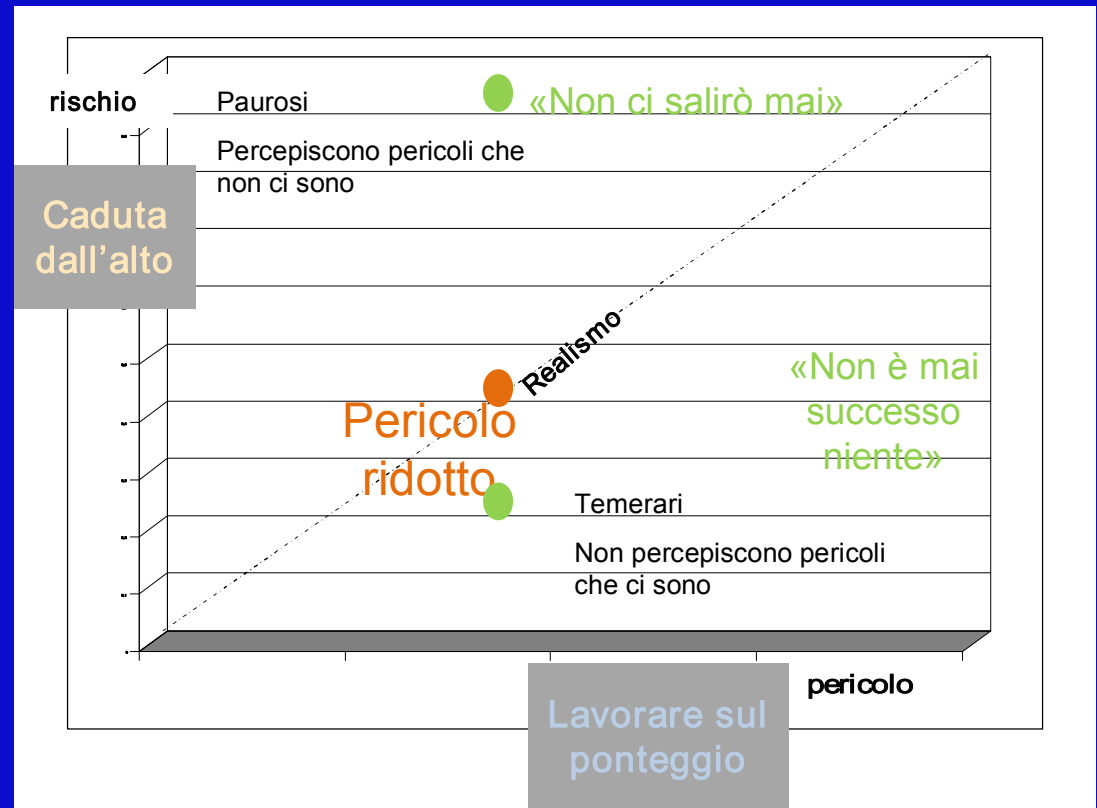


Il ponteggio: Prevenzione e Protezione

$$R = p \times d$$

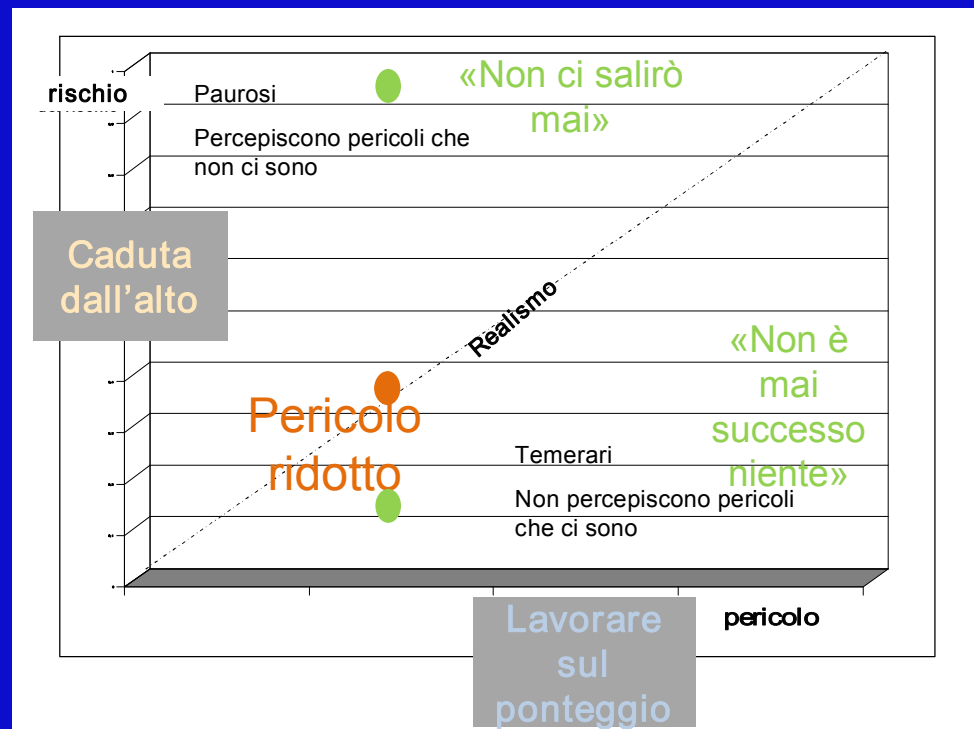
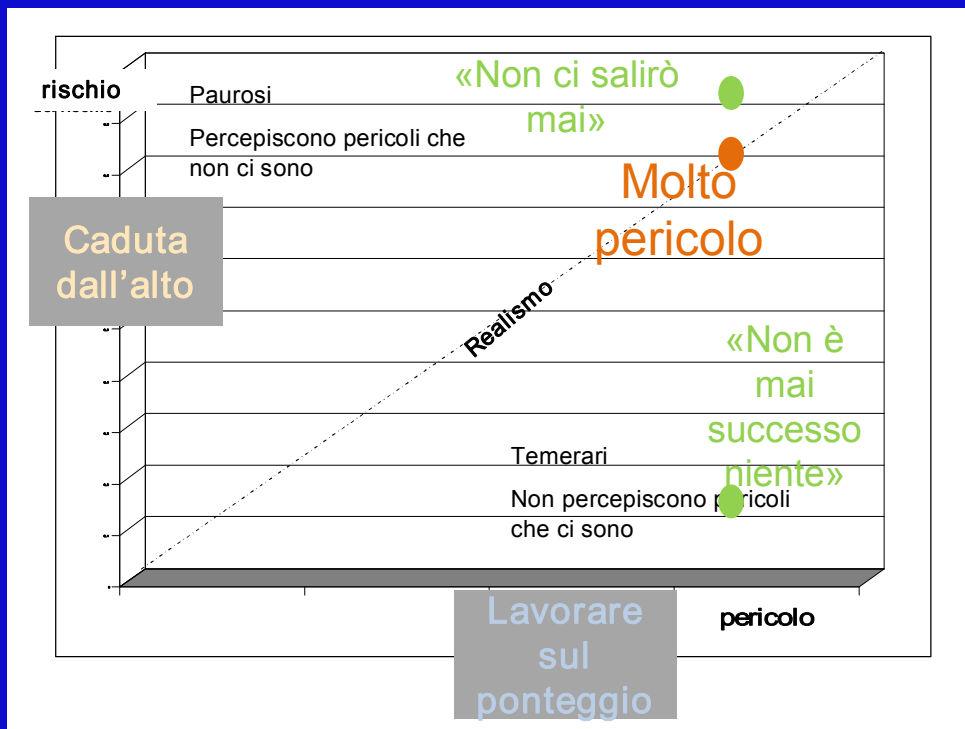
Rischio di caduta dall'alto

- Valore di p ridotto, in quella condizione di pericolo, a seguito di interventi di prevenzione collettiva e di prevenzione individuale.
- Valore di d ridotto a seguito di interventi di protezione collettiva e di protezione individuale, nel caso in cui si verificasse comunque l'evento dannoso, in quella condizione di pericolo.



Il ponteggio: quale sentimento di rischio?

$$R = p \times d \quad \text{Rischio di caduta dall'alto}$$



- Il rischio è la valutazione probabilistica (documentata dal DVR o percepita dal lavoratore) che il lavorare su un ponteggio possa procurare danni (conseguentemente al modo di comportarsi).

Il fattore umano

temerari-timorosi-realisti

Rapporto tra pericolo e rischio
=
Sentimento di (rischiosità)

- La 'manutenzione' delle persone: informazione, formazione, addestramento, aggiornamento, comunicazione, partecipazione. Perché?
- E' necessario che tutti i lavoratori abbiano sempre una conoscenza corretta della probabilità di subire un danno e dell'entità stimata dello stesso. Ovvero è necessario che la percezione personale del rischio che ognuno di noi ha, corrisponda alla valutazione documentata del rischio, in ogni differente condizione di pericolo. Cosa accade a chi lavora in una condizione ambientale pericolosa come un ponteggio e rischia di cadere dall'alto, in relazione al proprio modo di comportarsi in quella situazione? Come fare affinché le persone non siano temerarie o timorose, ma realiste? Come ottenere comportamenti sicuri nel rapporto soggetto - ambiente? Far leva sul sentimento di rischiosità («Posso farmi male davvero!»)

La partecipazione attiva dei lavoratori nel processo di formazione alla sicurezza: come motivare e legittimare l'adozione di comportamenti sicuri

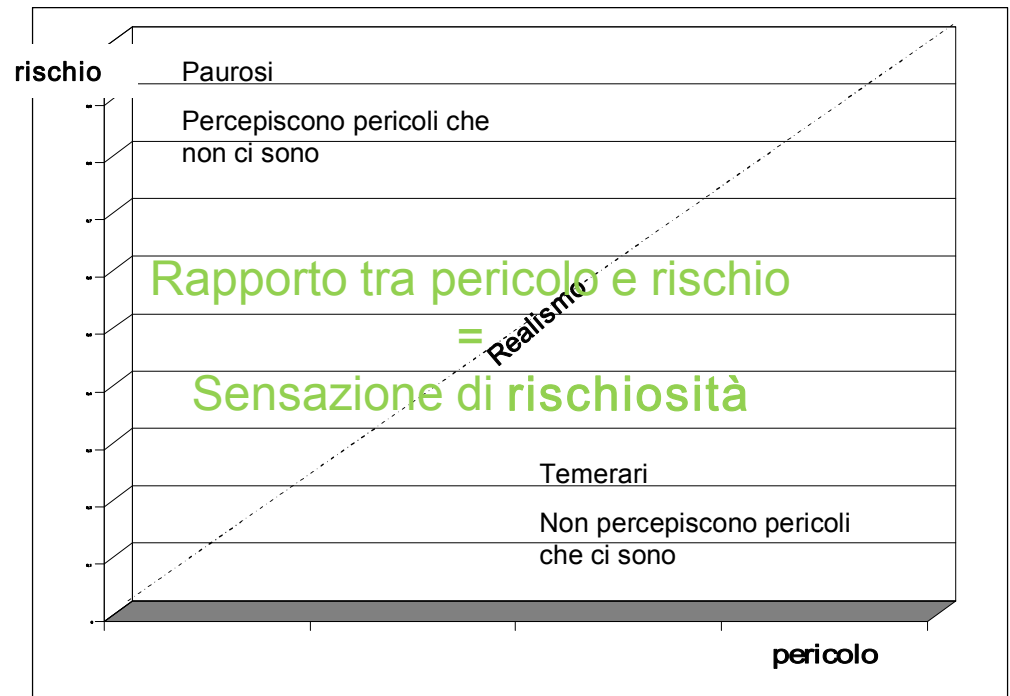
Rappresentazione del rischio

Come me la racconto?

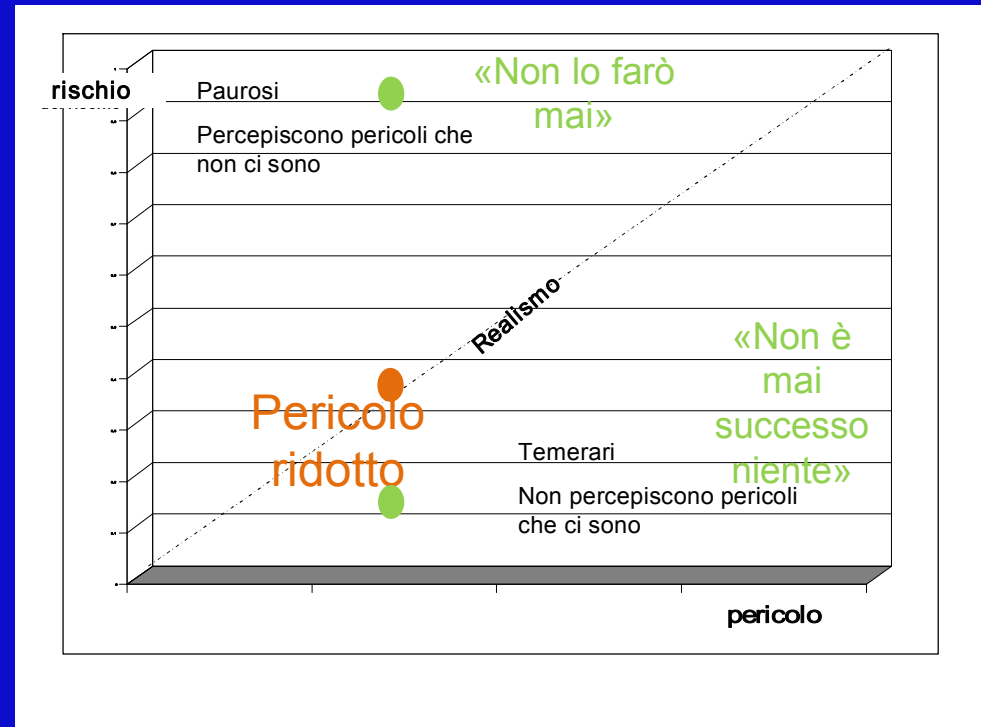
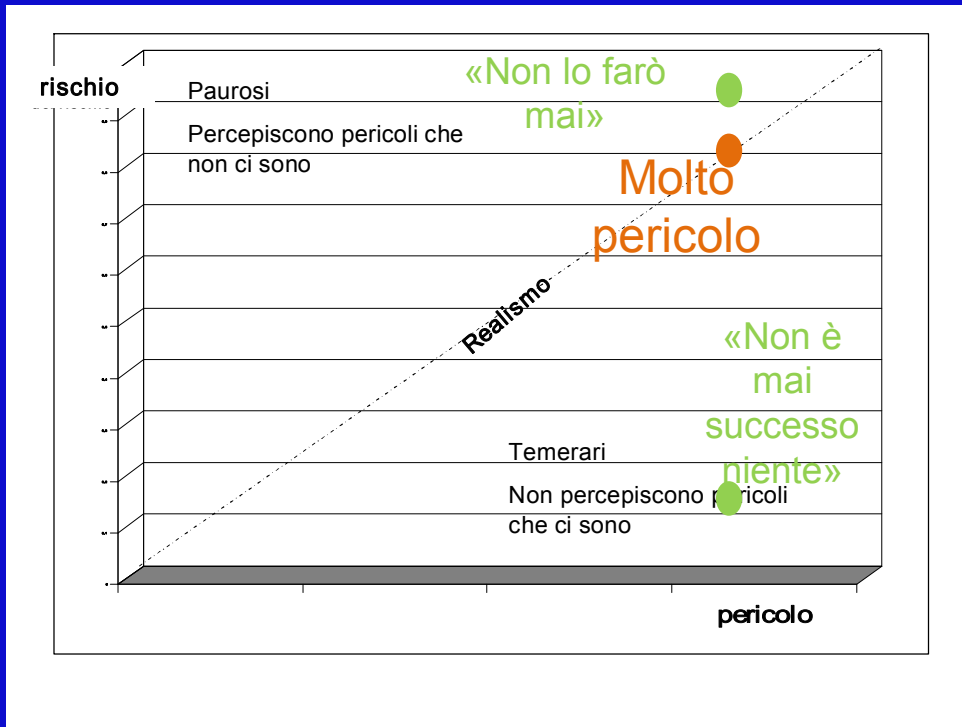
Descrivo il pericolo e valuto il rischio in modo da darmi ragione, per confermare le mie convinzioni (meccanismi di difesa dell'autostima).

Come posso accettare di dover cambiare il mio modo di lavorare? Vuol dire che finora ho sbagliato o peggio che sono una persona sbagliata? Vuol dire che devo andare contro alle convinzioni del mio gruppo di lavoro o della mia cultura?

Come posso raccontarmela in modo che io possa agire in sicurezza, senza per questo mettermi in discussione? Si fa prima a fare come al solito e non mettersi in discussione ...



Assunzione di comportamenti rischiosi



Esiste un auto-inganno frutto del proprio modo di essere? Non conosco esattamente il pericolo presente in quel ambiente ed i rischi cui vado incontro con un certo comportamento, oppure lo conosco, ma mi nascondo volutamente la realtà? Non voglio dare a vedere quella che è la mia reale sensazione di rischiosità e cerco di nasconderla in fondo all'anima?

Motivare

Elementi psicologici

1. La rischiosità: un sentimento del rischio sperimentato dal lavoratore durante la propria attività professionale. E' questo sentimento che cambia l'atteggiamento pratico di fronte al rischio, la decisione di evitarlo, affrontarlo, negarlo. Il cambiare lavoro frequentemente ha modificato la qualità e la quantità d'investimento personale e professionale.
2. I valori personali: portano alla manifestazione di atteggiamenti, alla dimostrazione di abilità, alla sensazione di bisogni, ovvero determinano il comportamento, il fatto di decidere e agire in un certo modo come conseguenza di un certo modo di essere in relazione alla realtà percepita e alla motivazione provata.

Legittimare

Elementi sociali

1. Lo stile di leadership: autorità / consenso comportamentale VS autorevolezza / consenso attitudinale. La salute come valore, la credibilità dimostrata in tal senso, non basta l'azione singola: una serie di azioni concrete e pubbliche, convergenti tra loro per il miglioramento continuo.
2. L'organizzazione del personale: contratti di lavoro troppo brevi, frazionati e saltuari comportano un impoverimento delle competenze lavorative specifiche e l'aumento di possibili errori legati ad "ingenuità" e incapacità determinate dalla precarietà (necessità di adattarsi a qualsiasi lavoro anche senza formazione specifica).

Esercitazione

Ognuno scriva la risposta alle seguenti domande, per come le cose avvengono realmente e non per come pensa che dovrebbero avvenire:

1. Perché realizzare una Valutazione del Rischio (VdR)?
 2. Chi realizza la VdR in azienda? Con chi si relaziona?
 3. Cosa riguarda la VdR ovvero quali sono i contenuti?
 4. Quando viene realizzata la VdR?
 5. Dove viene realizzata la VdR ovvero in quali luoghi?
 6. Come viene realizzata la VdR ovvero in che modo?
 7. Quanto tempo viene impiegato per realizzare la VdR?
- P
e
r
c
h
é
?

Definire gli obiettivi della formazione per ottenere comportamenti sicuri

Al termine del corso i partecipanti saranno in grado di ...

- Individuare i fabbisogni formativi dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro,
- Progettare la formazione dei comportamenti sicuri sul lavoro,
- Realizzare la formazione attraverso diverse metodologie didattiche mirate,
- Verificare l'apprendimento dei comportamenti sicuri.

Contesto_Bisogno_Domanda

	Io percepisco il rischio che è presente	Io non percepisco il rischio che è presente
Gli altri percepiscono il rischio che è presente	<div>[1]</div> Tutti percepiscono il rischio che è presente	Solo io non <div>[2]</div> percepiscono il rischio che è presente
Gli altri non percepiscono il rischio che è presente	<div>[3]</div> Solo io percepisco il rischio che è presente	Tutti non <div>[4]</div> percepiscono il rischio che è presente

Sul lavoro vi sono ...

[1] Rischi che tutti
percepiscono
(conoscenza
condivisa)

A yellow circular smiley face with a wide, upward-curving mouth and two small black dots for eyes.

Rischi che solo
un dato
lavoratore **non**
percepisce
(neofita, molto
esperto)

[2]

A yellow circular face with a straight horizontal line for a mouth and two small black dots for eyes.


Rischi che **solo**
un dato
lavoratore
percepisce
(specialista
attento, tecnico
ben formato)

[3]

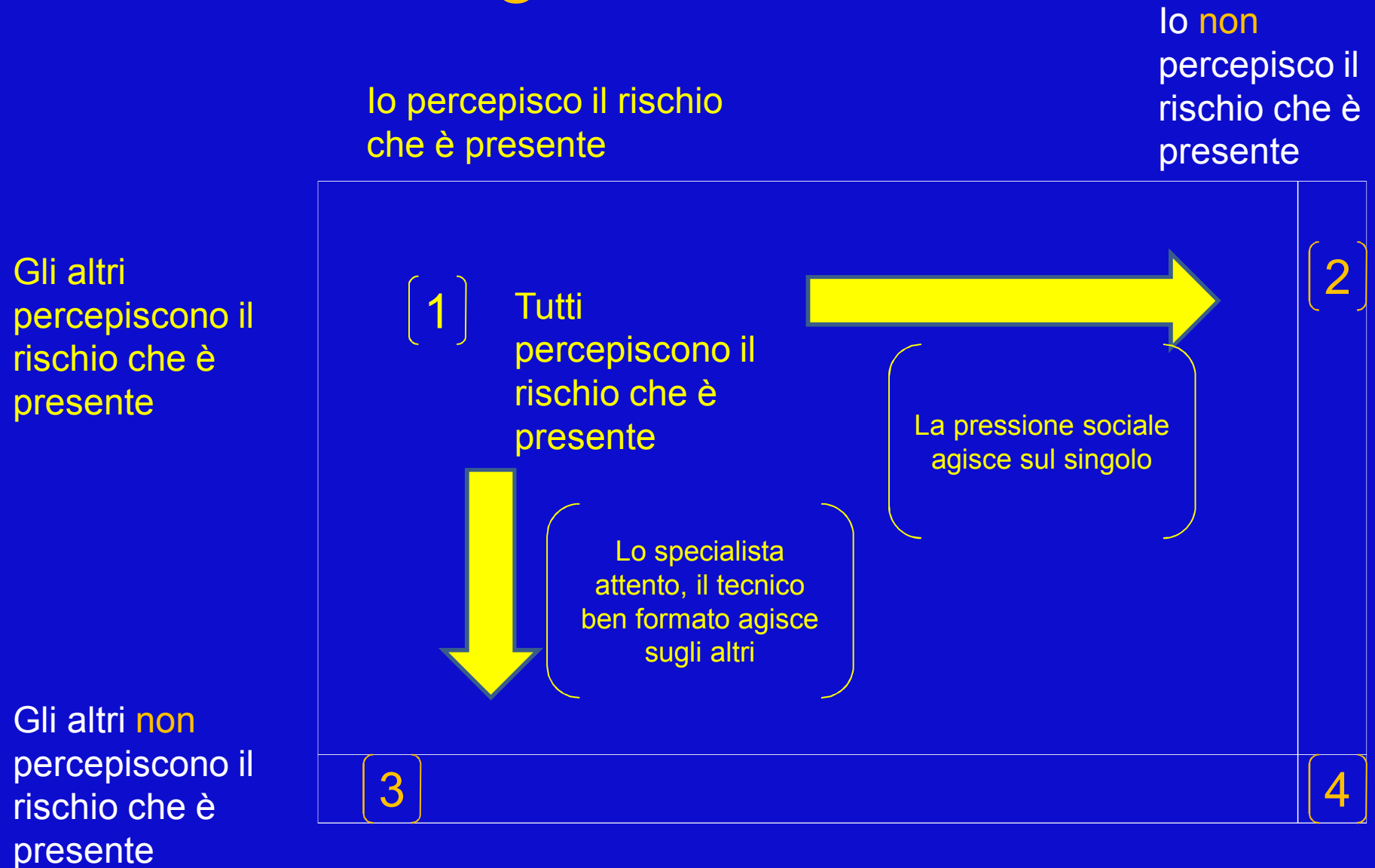
A yellow circular face with a downward-curving mouth and two small black dots for eyes.

Rischi che
nessuno
percepisce
(mancanza di
conoscenza)

[4]

A yellow circular face with a downward-curving mouth and two small black dots for eyes.

Da Bisogno - A Domanda



[1] Tutti percepiscono il rischio che è presente (conoscenza condivisa)

Qual è il comportamento di ogni lavoratore per i rischi che tutti percepiscono?

Ogni lavoratore mette in atto comportamenti sicuri, perché vi è alta motivazione e sensibilità culturale (consenso attitudinale) per la prevenzione e protezione a garanzia della salute e sicurezza propria e altrui sul lavoro.

Si formano e consolidano stili di vita salutari sul lavoro, da mantenere nel tempo.

[2] 'Solo io' **non** percepiscono il rischio che è presente (**neofita, molto esperto**)

Qual è il comportamento di ogni lavoratore per i rischi che 'solo un dato lavoratore' non percepisce?

Quanto più questa situazione è ristretta ad una esigua minoranza di persone e/o di rischi, tanto più la pressione sociale e le regole formali permettono di comunicare efficacemente (legittimazione) quello che è il comportamento sicuro, anche in mancanza di reale motivazione e sensibilità culturale del singolo lavoratore.

Il lavoratore, di conseguenza, si adegua alle buone abitudini del gruppo (consenso comportamentale) e mette in atto comportamenti sicuri, pur in assenza di reali stili di vita salutarì sul lavoro.

[3] 'Solo io percepisco' il rischio che è presente (specialista attento, tecnico ben formato)

Qual è il comportamento di ogni lavoratore per i rischi che 'solo un dato lavoratore' percepisce?

Quanto più il lavoratore è isolato e/o la situazione è estesa a molti rischi, tanto più la pressione sociale genera un conflitto difficilmente risolvibile, al fine di ottenere comportamenti sicuri diffusi nel gruppo di lavoro.

La maggioranza cercherà di non mettere in discussione le cattive abitudini, anche di fronte ad una minoranza molto motivata (isolamento, derisione, esclusione della minoranza). Si può verificare un irrigidimento/polarizzazione intergruppo tra timorosi e temerari. Manca una reale motivazione e sensibilità culturale, esiste solo la possibilità di fare leva su autorità (sanzioni) e autorevolezza (legittimazione) per ottenere comportamenti sicuri (consenso comportamentale). Vi è una diffusa assenza di reali **stili di vita salutari sul lavoro**.

[4] Tutti **non** percepiscono il rischio che è presente (mancanza di conoscenza)

Qual è il comportamento di ogni lavoratore per rischi che nessuno percepisce?

Ogni lavoratore mette in atto comportamenti temerari, siamo in assenza di comportamenti sicuri. Si può ottenere faticosamente il comportamento sicuro facendo leva su norme e controlli cogenti (consenso comportamentale), non sulla base di una reale motivazione e sensibilità culturale.

I lavoratori non agiscono con attenzione alla prevenzione e protezione, a garanzia della salute e sicurezza propria e altrui. Siamo in assenza di **stili di vita salutari sul lavoro**, da sviluppare nel tempo. E' urgente un adeguato intervento di informazione, formazione, addestramento, aggiornamento sui rischi presenti sul lavoro

Fabbisogno formativo

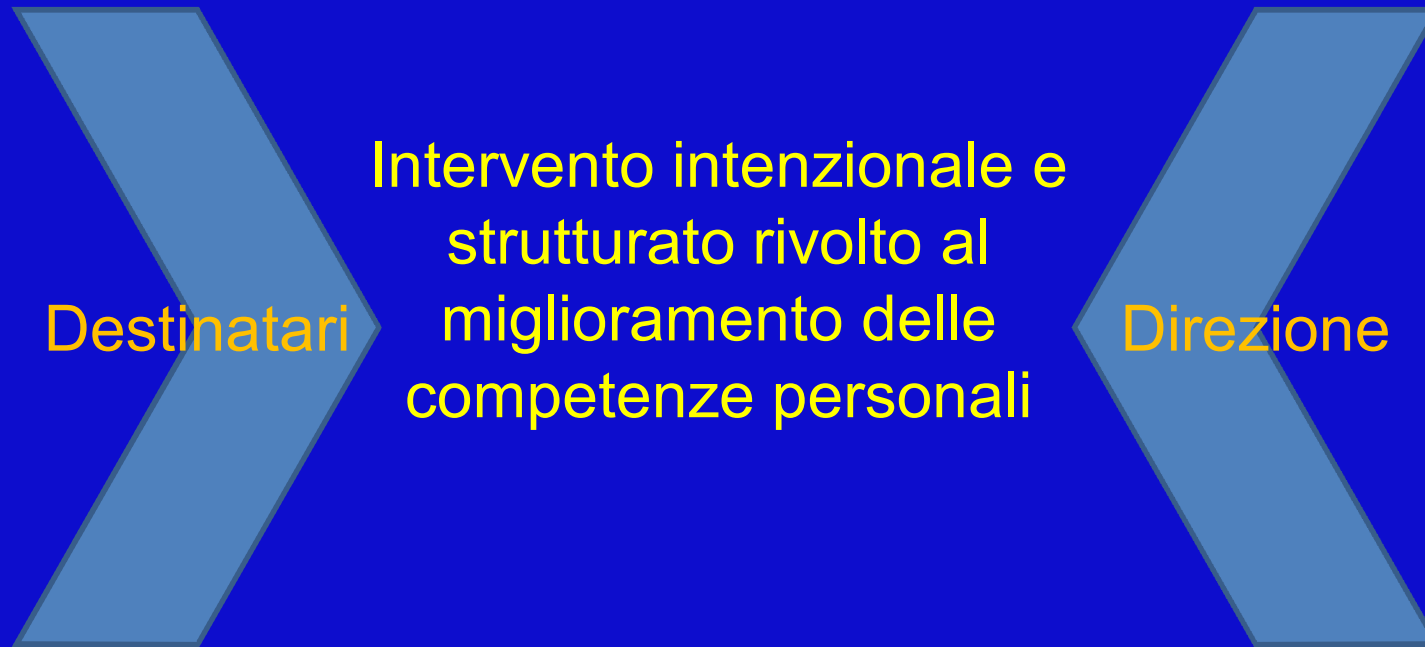
	Io percepisco il rischio che è presente	Io non percepisco il rischio che è presente
Gli altri percepiscono il rischio che è presente	<div>1 Tutti percepiscono il rischio che è presente</div> <div>Aggiornamento</div>	<div>Solo io non percepiscono il rischio che è presente 2</div> <div>Aggiornamento + 'formazione' mirata per categorie 'a rischio'</div>
Gli altri non percepiscono il rischio che è presente	<div>'formazione' culturale diffusa e costante (Preposti) + Aggiornamento</div> <div>3 Solo io percepisco il rischio che è presente</div>	<div>'formazione' urgente a tutti per ottenere a cascata la conoscenza dei rischi + Aggiornamento</div> <div>Tutti non percepiscono il rischio che è presente 4</div>

Come strutturare la formazione per ottenere comportamenti sicuri

Al termine del corso i partecipanti saranno in grado di ...

- Individuare i fabbisogni formativi dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro,
- Progettare la formazione dei comportamenti sicuri sul lavoro,
- Realizzare la formazione attraverso diverse metodologie didattiche mirate,
- Verificare l'apprendimento dei comportamenti sicuri.

Doppia committenza



E ora ...

Ognuno scriva la risposta alle seguenti domande, per come le cose avvengono realmente e non per come pensa che dovrebbero avvenire:

1. Perché realizzare la Formazione alla Sicurezza (FaS)?
2. Chi realizza la FaS in azienda? Con chi si relaziona?
3. Cosa riguarda la FaS ovvero quali sono i contenuti?
4. Quando viene realizzata la FaS?
5. Dove viene realizzata la FaS ovvero in quali luoghi?
6. Come viene realizzata la FaS ovvero in che modo?
7. Quanto tempo viene impiegato per realizzare la FaS?

P
e
r
c
h
é
?

Progettare è ...

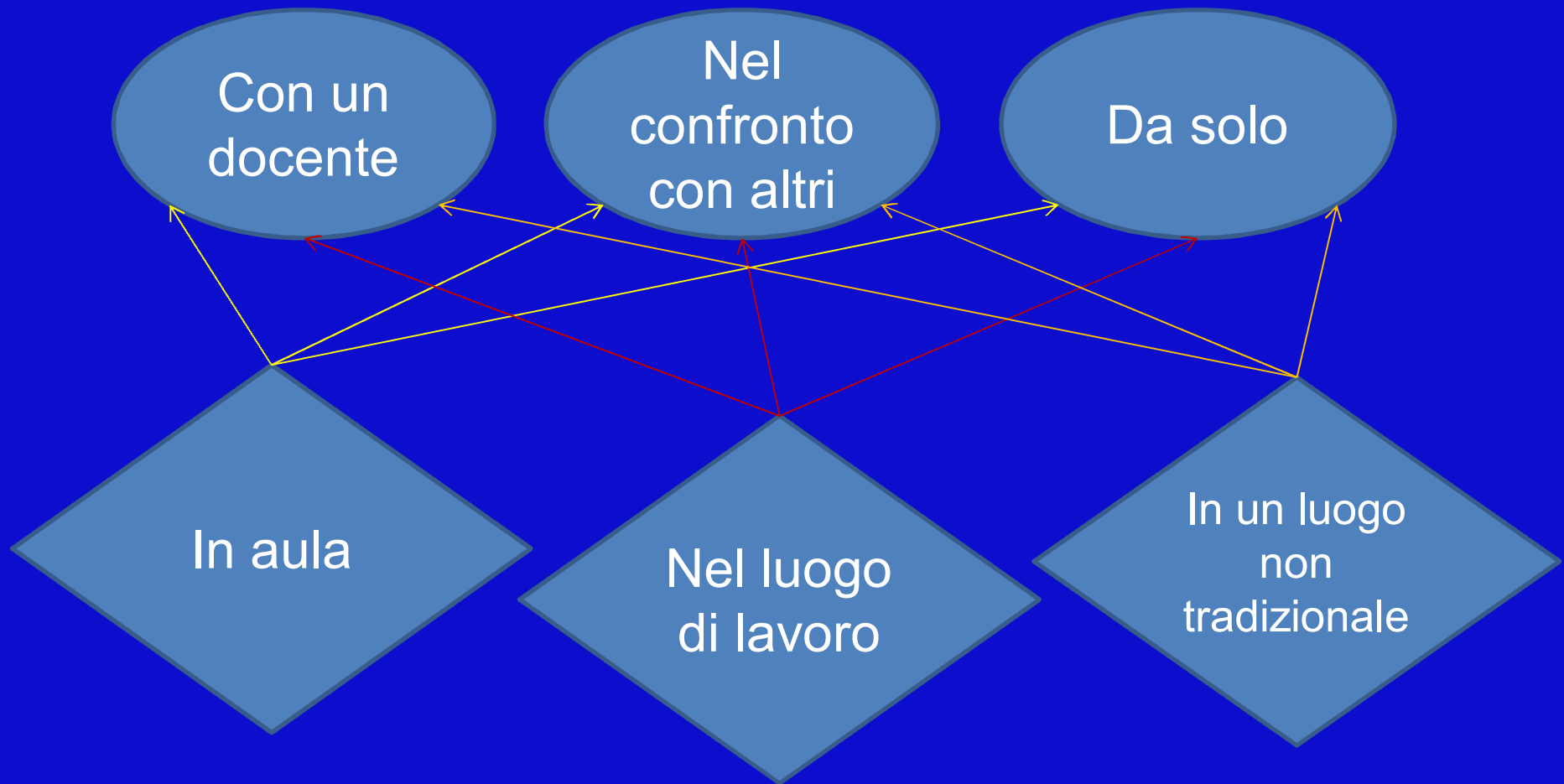


**Individuare ed utilizzare una
metodologia didattica efficace
per ottenere comportamenti
sicuri nei
destinatari della formazione:
verifica dei risultati**

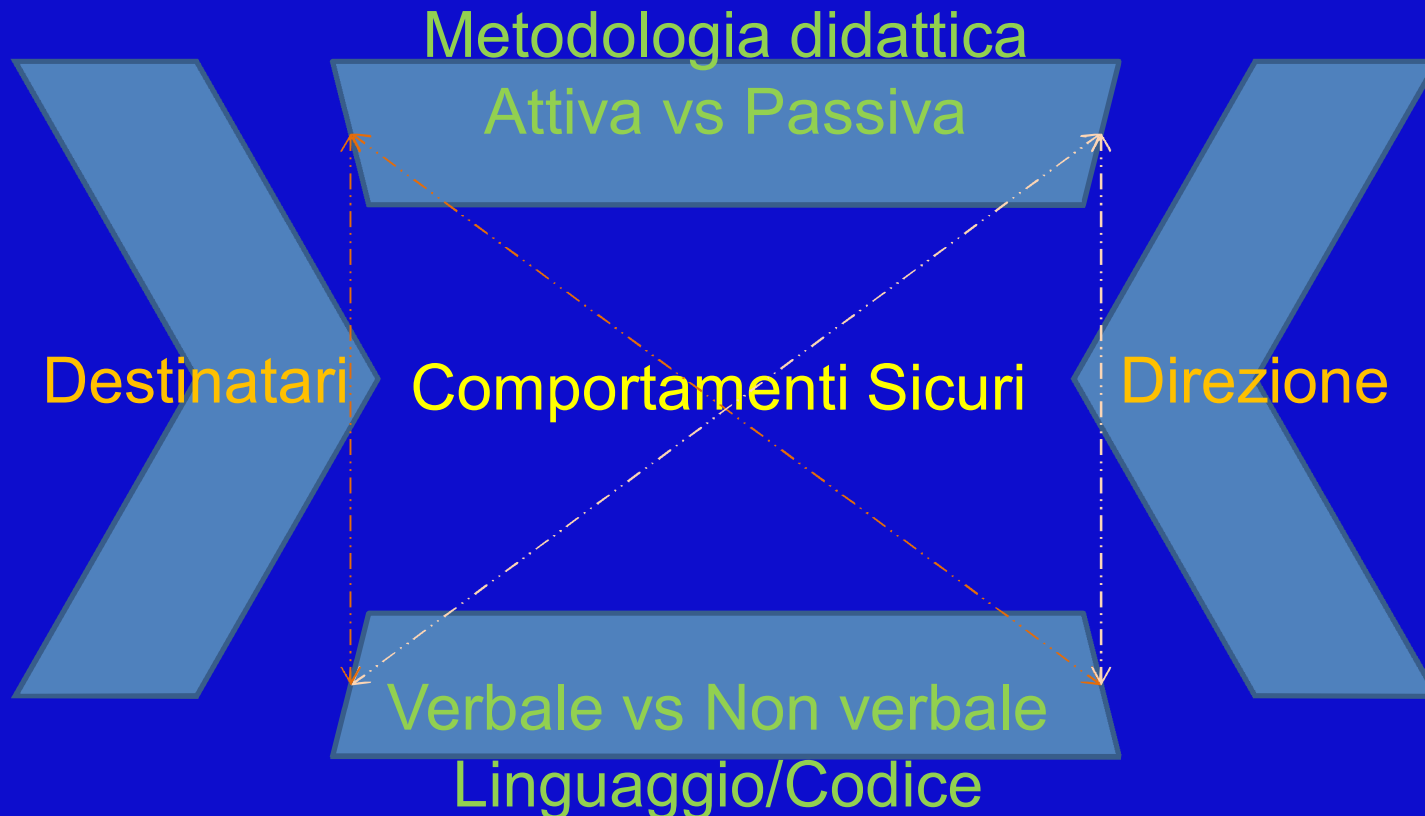
Al termine del corso i partecipanti saranno in grado di ...

- Individuare i fabbisogni formativi dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro,
- Progettare la formazione dei comportamenti sicuri sul lavoro,
- Realizzare la formazione attraverso diverse metodologie didattiche mirate,
- Verificare l'apprendimento dei comportamenti sicuri.

Come realizzare apprendimenti ...



Efficacia della formazione



Assimilazione



Come valutare l'apprendimento

Stili di vita salutari sul lavoro



Quindi ...

Ognuno scriva la risposta alle seguenti domande, per come le cose avvengono realmente e non per come pensa che dovrebbero avvenire:

1. Perché valutare la formazione di Comportamenti Sicuri? (CS)?
2. Chi valuta i CS in azienda? Con chi si relaziona?
3. Cosa riguarda la valutazione dei CS ovvero quali sono i contenuti?
4. Quando viene realizzata la valutazione dei CS?
5. Dove viene realizzata la valutazione dei CS ovvero in quali luoghi?
6. Come viene realizzata la valutazione dei CS ovvero in che modo?
7. Quanto tempo viene impiegato per realizzare la valutazione dei CS?

P
e
r
c
h
é
?

Conclusione

Per questi motivi parliamo di stili di vita salutari sul lavoro per una adeguata percezione e prevenzione del rischio lavorativo: custodire e sviluppare comportamenti sicuri attraverso la comunicazione efficace nel gruppo di lavoro (aspetti psicologici, sociali, culturali).

Esercitazione finale

Prova ora a rispondere alle stesse domande proposte nelle esercitazioni precedenti (VdR; FaS; CS), per come pensi che dovrebbero essere realizzate nel tuo contesto lavorativo e non semplicemente per come avviene ora.

Nel rispondere a quelle domande, quindi, tieni conto di quanto appreso in questo corso e indica come ritieni di realizzare la VdR, la FaS, la valutazione di CS in azienda.

Le domande

(dalla 2 alla 7 spiega anche perché)

VdR	FaS	CS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Perché realizzare una Valutazione del Rischio (VdR)? 2. Chi dovrebbe realizzare la VdR in azienda? Con chi si dovrebbe relazionare? 3. Cosa dovrebbe riguardare la VdR ovvero quali dovrebbero essere i contenuti? 4. Quando dovrebbe essere realizzata la VdR? 5. Dove dovrebbe essere realizzata la VdR ovvero in quali luoghi? 6. Come dovrebbe essere realizzata la VdR ovvero in che modo? 7. Quanto tempo dovrebbe essere impiegato per realizzare la VdR? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perché realizzare la Formazione alla Sicurezza (FaS)? 2. Chi dovrebbe realizzare la FaS in azienda? Con chi si dovrebbe relazionare? 3. Cosa dovrebbe riguardare la FaS ovvero quali dovrebbero essere i contenuti? 4. Quando dovrebbe essere realizzata la FaS? 5. Dove dovrebbe essere realizzata la FaS ovvero in quali luoghi? 6. Come dovrebbe essere realizzata la FaS ovvero in che modo? 7. Quanto tempo dovrebbe essere impiegato per realizzare la FaS? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perché valutare la formazione di Comportamenti Sicuri? (CS)? 2. Chi dovrebbe valutare i CS in azienda? Con chi si dovrebbe relazionare? 3. Cosa dovrebbe riguardare la valutazione dei CS ovvero quali dovrebbero essere i contenuti? 4. Quando dovrebbe essere realizzata la valutazione dei CS? 5. Dove dovrebbe essere realizzata la valutazione dei CS ovvero in quali luoghi? 6. Come dovrebbe essere realizzata la valutazione dei CS ovvero in che modo? 7. Quanto tempo dovrebbe essere impiegato per realizzare la valutazione dei CS?

Grazie dell'attenzione ...

... che presterete alla salute sul lavoro

«Che gli importava della via altrui, della propria? Bisognava metterla in gioco sempre solo per obbligo, per spirito di sacrificio e mai per capriccio, per passione o semplicemente per misurarsi con il destino?»

(Fridolin, in A. Schnitzler, 1926, p. 73, ed. 2011)