

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., reggio emilia, 19 gennaio 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

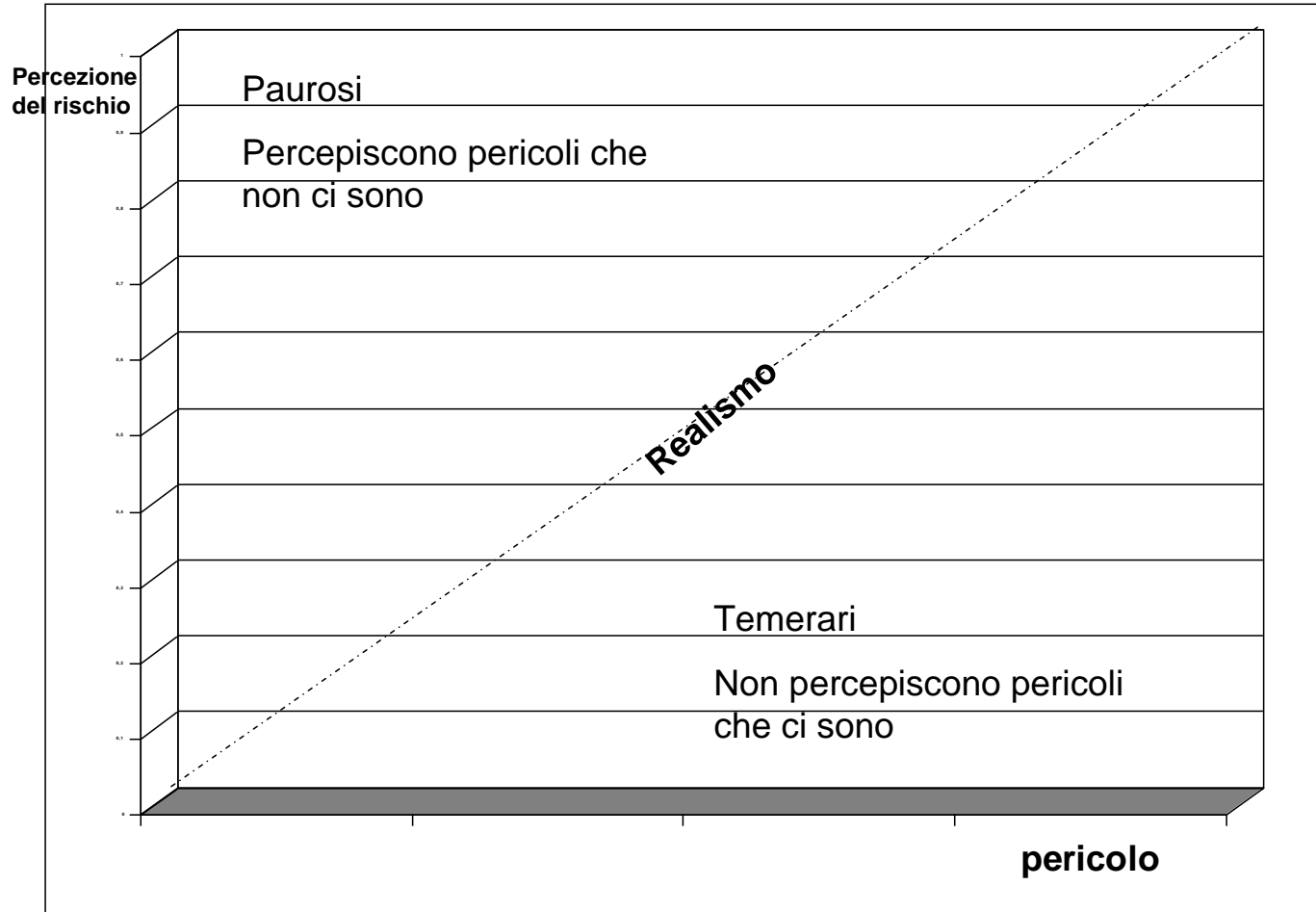
Dalla valutazione dei rischi alla formazione dei comportamenti sicuri

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, ...)

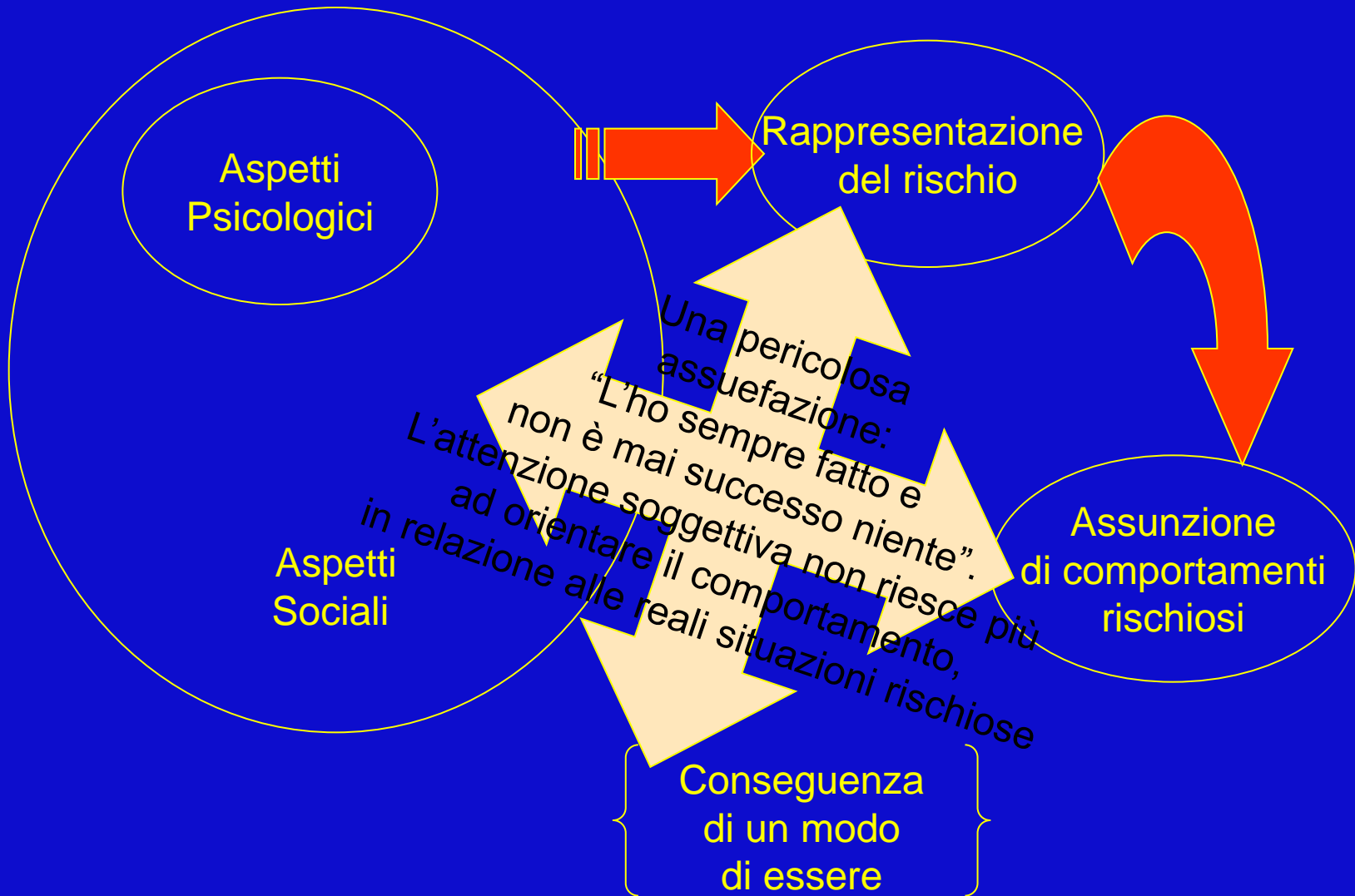
La percezione del rischio e l'agire in sicurezza

Percezione VS Valutazione



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

To care VS To cure



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:

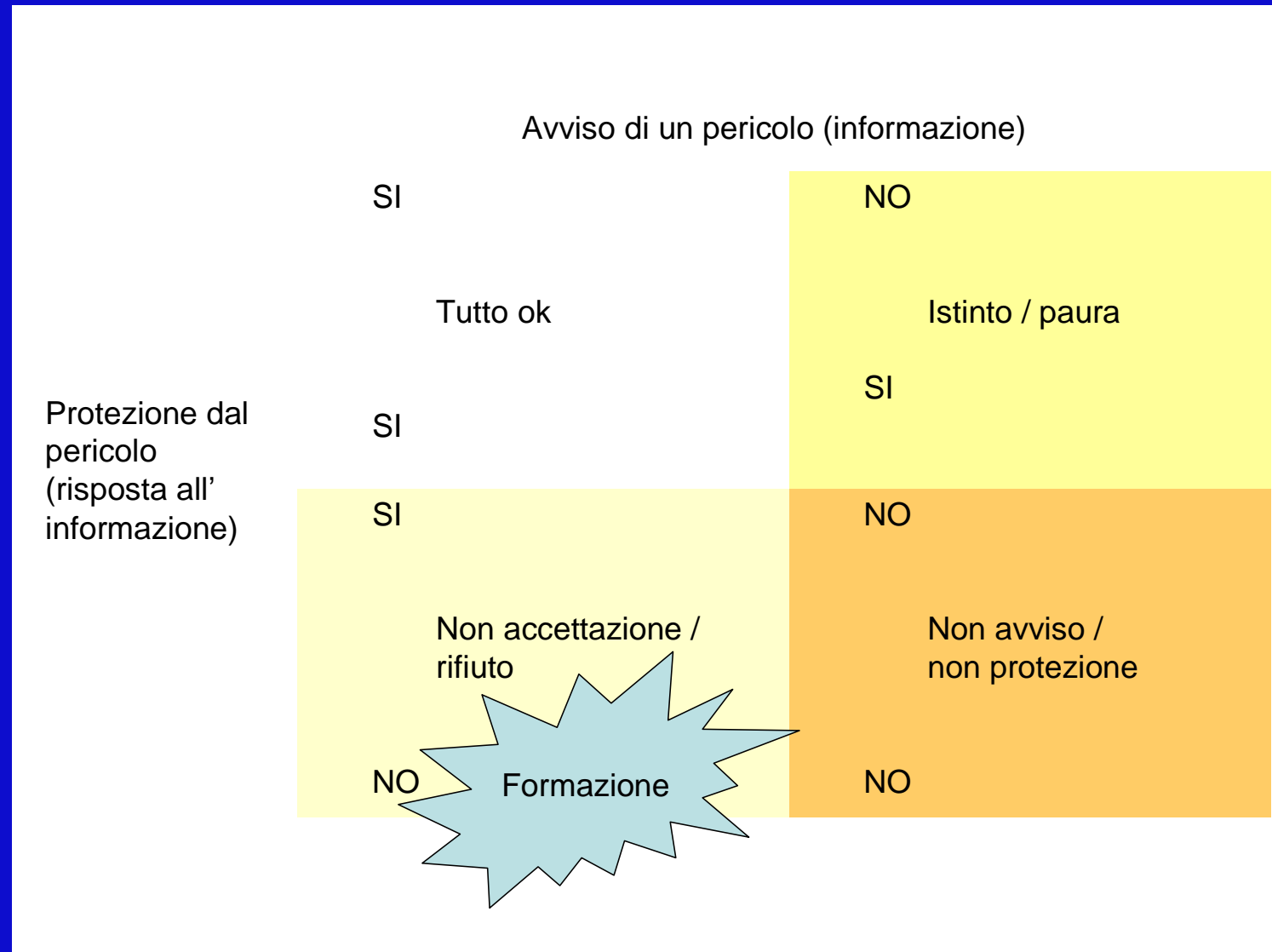
1. Perché realizzare una VdR?
 2. Chi realizza la VdR in azienda? Con chi si relaziona?
 3. Cosa riguarda la VdR ovvero quali sono i contenuti?
 4. Quando viene realizzata la VdR?
 5. Dove viene realizzata la VdR ovvero in quali luoghi?
 6. Come viene realizzata la VdR ovvero in che modo?
 7. Quanto 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

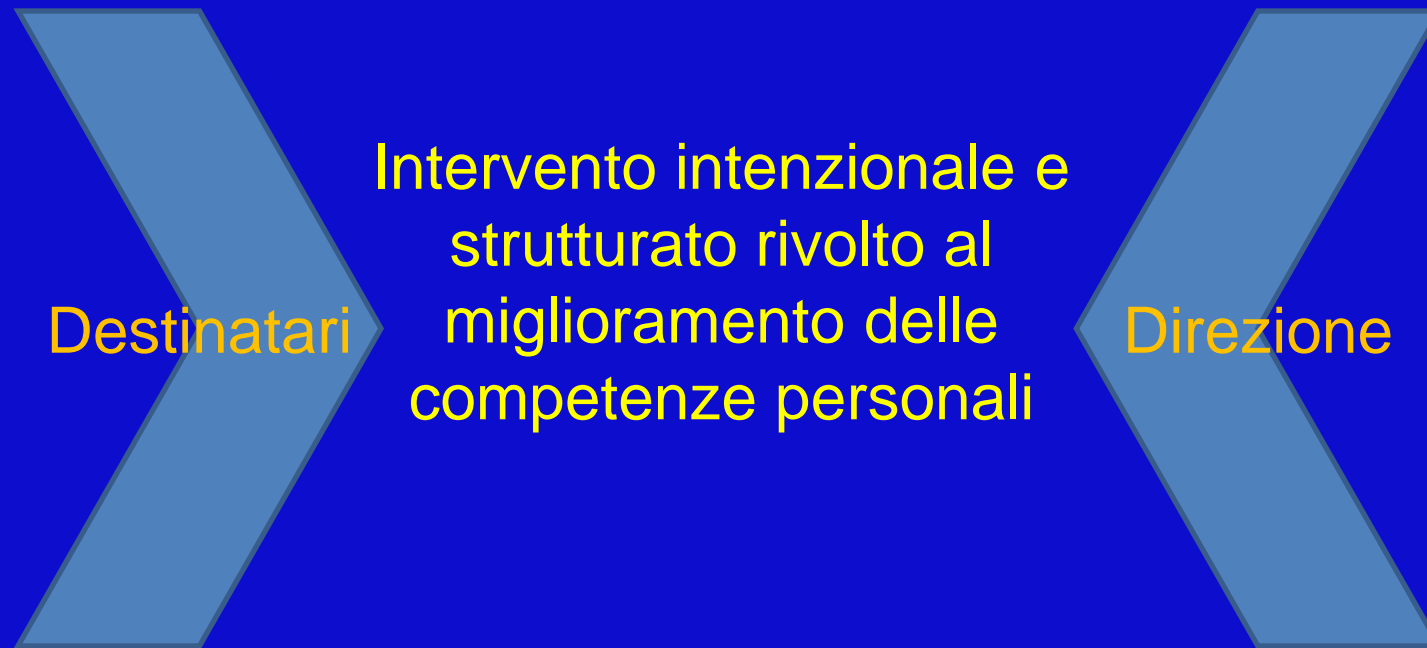


Come strutturare la formazione per ottenere comportamenti sicuri

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 ...

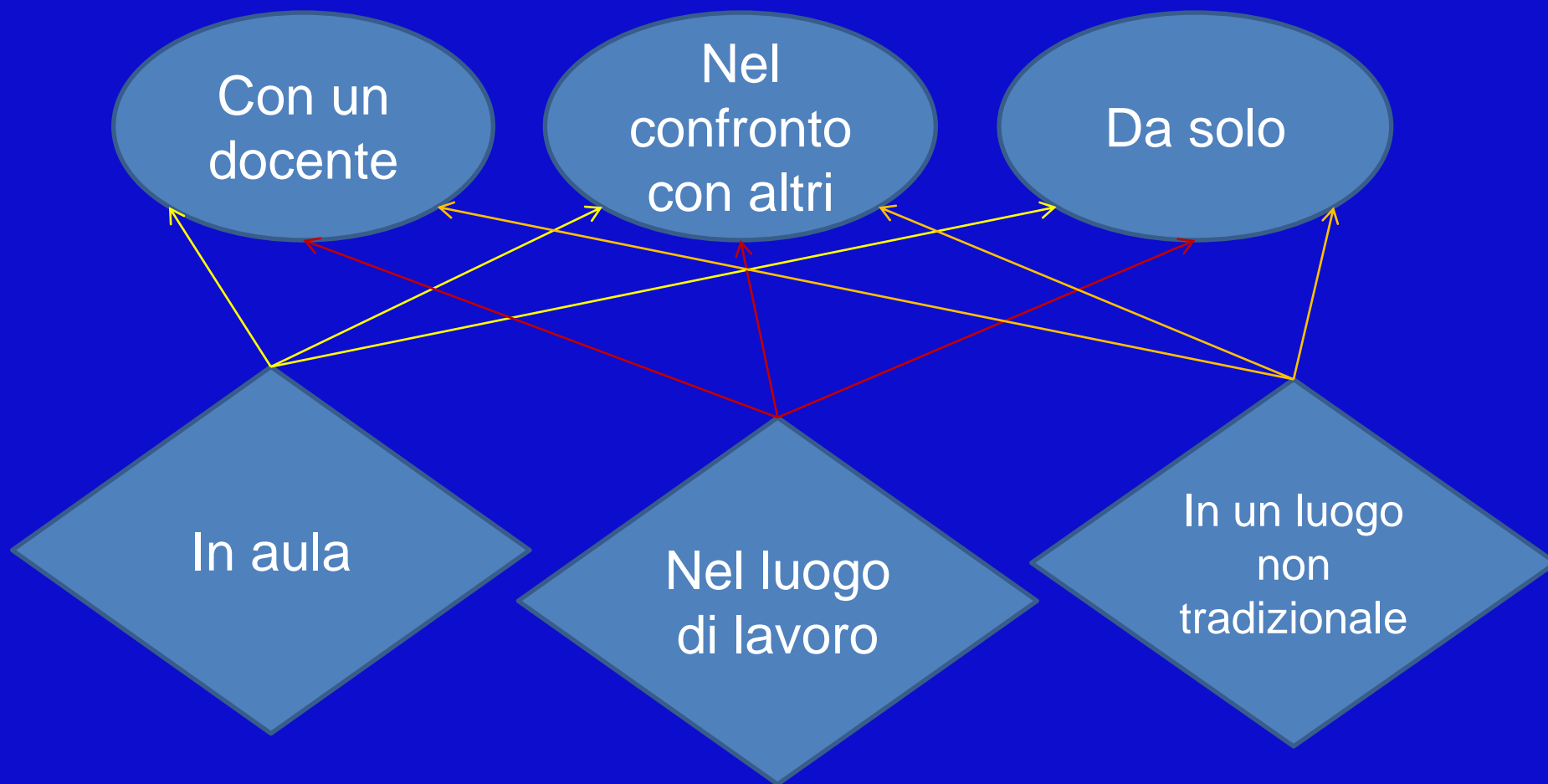


**Individuare ed utilizzare una
metodologia didattica efficace
per ottenere comportamenti
sicuri nei
destinatari della formazione:
verifica dei risultati**

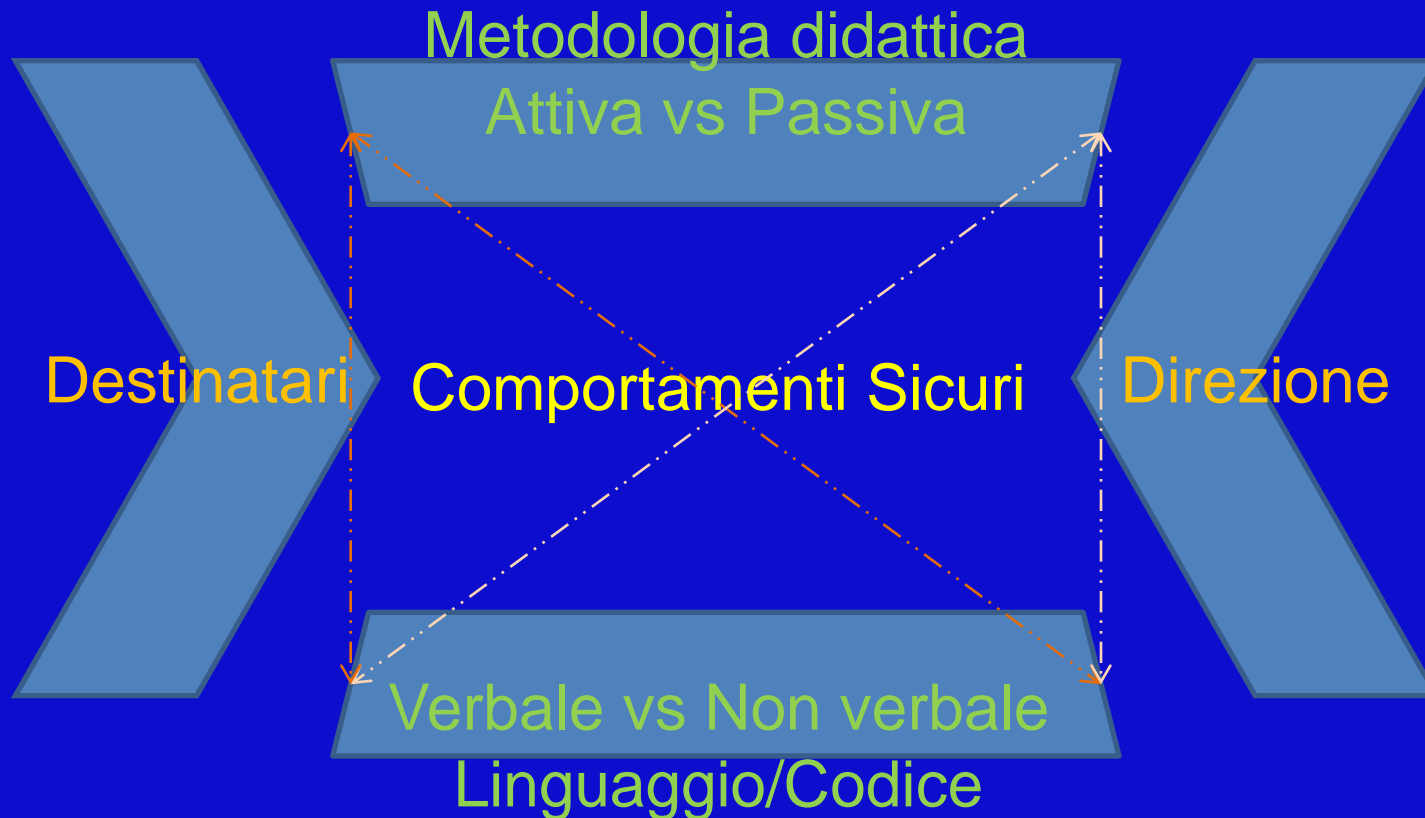
Al termine del corso i partecipanti saranno in grado di ...

- 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
?

Esercitazione finale

Prova ora a rispondere alle stesse domande proposte nelle esercitazioni precedenti (VdR; FaS; CS), per come pensi che dovrebbe 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.