



Safe behaviour

*Strumenti di formazione rivolti a
dirigenti, preposti, impiegati ed
operatori*



Gli interventi sul benessere e la sicurezza sul lavoro

Legge 81/08, sicurezza mai scontata ma co-costruita tra persone e azienda.

Con la legge 81 si apre un nuovo scenario che pone l'accento sulla costruzione condivisa del valore della sicurezza, quella strutturale e quella comportamentale insieme. Buon senso e attenzione uniti a dispositivi e procedure non separati, costruiscono un ambiente di lavoro sicuro.

Tutto ciò porta alla valorizzazione della responsabilità, dell'appartenenza e della salute, intesa non come assenza di malattia, ma come completo stato di benessere psicofisico che permette e favorisce un più alto livello di motivazione sul lavoro, aprendo la strada, in ultima analisi, all'eccellenza della performance.

In questo quadro si pone lo spazio di attenzione che la legge 81 pone al tema dello stress lavoro-correlato. Si stima che ogni anno in Italia oltre il 30% dei lavoratori subiscano le conseguenze patologiche e inabilitanti dello stress occupazionale. Insieme a loro tali conseguenze sono subite anche dalle aziende che si vedono sottratte delle risorse umane fondamentali.

Ecco allora che si affiancano al consolidato training sulle vigenti disposizioni in materia, altri ed efficaci strumenti di promozione della sicurezza e del senso di corresponsabilità delle proprie risorse umane a tutti i livelli.



COSTRUIRE LA SICUREZZA

fattori del sistema

fattore tecnologico

fattore umano





Quali gli strumenti a disposizione

Le possibilità di intervento sul tema del benessere e della sicurezza comportamentale variano a seconda dei livelli di intervento e dai bisogni espressi dai nostri committenti.

BEHAVIOURAL SAFETY ASSESSMENT: la fase di assessment prevede l'analisi di clima, la somministrazione di questionari sulla sicurezza e benessere percepito, colloqui di esplorazione e visite aziendali per una mappatura completa delle esigenze aziendali e per la definizione delle specifiche aree di intervento (focus, co-definizione degli obiettivi, co-progettazione e valutazione delle azioni maggiormente efficaci)

TRAINING: La fase di training vede coinvolte generalmente diverse figure professionali, con modalità sempre esperienziali e che permettano immediata trasferibilità nel contesto lavorativo. Si veda di seguito per alcuni esempi di intervento in funzione del target.

SUPPORTO NELL'IMPLEMENTAZIONE DEI PROGETTI FORMATIVI: La collaborazione con Adecco Training ci permette di offrire all'azienda percorsi formativi potenzialmente gratuiti per le aziende clienti che si avvalgono di fondi interprofessionali o che possono partecipare a bandi di formazione finanziata. Tale possibilità viene attualmente utilizzata da ogni tipologia di azienda (dalla piccola azienda fino alle multinazionali). La gestione della formazione finanziata avviene attraverso professionisti in grado di supportare l'azienda per tutta la fase del processo.



Strumenti per l'Assessment e la valutazione dell'impatto formativo

Per poter incidere in misura sempre maggiore sulla qualità, l'efficacia e la valutazione della formazione alla sicurezza comportamentale è possibile utilizzare uno strumento (questionario) di rilevazione della sicurezza collegata alla percezione individuale di benessere/stress all'interno del proprio contesto professionale.

Tale strumento, utilizzato in differenti contesti organizzativi, permette di:

- Effettuare una corretta **analisi dei bisogni formativi** per poter tarare i contenuti del training;
- Misurare **l'impatto formativo** se utilizzato in due somministrazioni (pre-corso ed al follow up);
- Creare una **mappatura di clima** aziendale che consente di rilevare aree di sviluppo anche per ulteriori percorsi ed interventi sulla popolazione;
- **Sensibilizzare i lavoratori** all'approccio ed ai temi che verranno trattati all'interno del corso, diminuendo le resistenze che a volte si incontrano nei percorsi formativi sulle competenze trasversali ed ottimizzando i tempi di formazione alla luce di un maggiore coinvolgimento e partecipazione da parte dei lavoratori.



Training sulla sicurezza comportamentale

QUALI OBIETTIVI?

- ✓ Migliorare il rapporto con la sicurezza attraverso la conoscenza dei meccanismi che aiutano a lavorare con più benessere e meno rischi;
- ✓ Incidere positivamente sulla qualità della sicurezza delle persone e dell'azienda;
- ✓ Aumentare la consapevolezza individuale e le azioni efficaci per prevenire i rischi;
- ✓ Aumentare la presa di responsabilità soggettiva verso la sicurezza propria ed altrui.

QUALI CONTENUTI?

- Percezione, automatismo, errore umano;
- Gestione dello Stress;
- Vigilanza, attenzione e concentrazione;
- Comunicazione efficace.

IN CHE MODO?

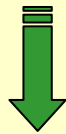
- @ Attraverso un'esplorazione iniziale, spunti teorici, esercitazioni e sperimentazioni, stimolando la riflessione ed il confronto su situazioni concrete in modo da poter trasferire sul lavoro ciò che è possibile apprendere al corso.



Training sulla sicurezza comportamentale - valutazione

IMPATTO SULLA PERSONA:

- Aumento della **consapevolezza individuale** nei confronti della sicurezza;
- Maggiore efficacia nella **gestione emotiva e dello stress negativo**;
- Aumento della **presa di responsabilità individuale e relazionale**.



VALUTAZIONE - INTERVENTO

QUESTIONARI - FOLLOW UP

IMPATTO SUL SISTEMA ORGANIZZATIVO:

- Maggiore prevenzione dell'**errore umano**;
- Diminuzione delle possibili **situazioni incidentali** anche attraverso la condivisione di responsabilità nel segnalare situazioni pericolose o comportamenti non sicuri;
- Contributo alla costruzione di una "**cultura**" della sicurezza **condivisa**.



VALUTAZIONE - INTERVENTO

PROGETTI DI MIGLIORAMENTO -
SEGNALAZIONI - MONITORAGGIO
INCIDENTALITA' E INFORTUNI



Contenuti e modalità di erogazione del training

Target:

Operai, lavoratori specializzati, tecnici, impiegati, videoterminalisti

Contenuti:

Percezione, vigilanza, errore umano, stress e comunicazione.

Costruzione di una maggiore corresponsabilità alla sicurezza; strumenti personal professionali di gestione della propria sicurezza e del benessere/stress lavorativo.

Modalità:

Aule esperienziali, con brevi parti teoriche ed esercitazioni individuali e di gruppo pratiche, soprattutto legate alle specificità lavorative dell'azienda

In genere vengono erogati 2 o più moduli (da 4 ore) o giornate di 8 ore d'aula con possibilità di follow up a distanza di circa 1 mese dal corso



Contenuti e modalità di erogazione del training

Target:

Preposti, responsabili, capi intermedi, leader, gestori

Contenuti:

Percezione, vigilanza, errore umano, stress e comunicazione, gestione dei collaboratori e strumenti per la motivazione alla responsabilità professionale.
Condivisione di strumenti per la gestione delle risorse umane in relazione al ruolo di responsabile/preposto.

Modalità:

Aule esperienziali, con brevi parti teoriche ed esercitazioni individuali e di gruppo pratiche, soprattutto legate alle specificità lavorative dell'azienda.
Vengono erogati diversi moduli da 4 ore o giornate di 8 ore d'aula per almeno 16/24 ore di formazione (con possibilità di follow up)



OFFERING FONDI INTERPROFESSIONALI

- Monitoraggio delle opportunità di finanziamento (conto formazione, avvisi aperti, ...)
 - Analisi di fattibilità e finanziabilità dei progetti di formazione aziendale
- Gestione della domanda di finanziamento (dalla richiesta alla rendicontazione)
- Invito a partecipare a percorsi formativi "a catalogo" finanziati tramite avvisi