PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3325 di mercoledì 28 maggio 2014

Cultura e valori di sicurezza: costruirli con metodi scientifici

PUBBLIREDAZIONALE - Da queste due parole, vittime di molta retorica, dipendono la maggior parte dei comportamenti e quindi degli infortuni: capire come metterle in pratica è l'obiettivo dell'8° Congresso di B-BS (Trieste, 27-28 giugno).Iscrizione gratuita

La comunità dei professionisti della sicurezza deve iniziare a parlare un linguaggio comune, che permetta all'ingegnere, al giurista, al tecnico, al manager, al medico, allo psicologo, etc. di capirsi quando uno di questi invoca il mantra *"Dobbiamo migliorare la nostra cultura della sicurezza"*. Il **Congresso Europeo di Behavior-Based Safety** di quest'anno ha l'obiettivo ambizioso di **rendere Cultura e Valori di Sicurezza qualcosa di concreto, misurabile e raggiungibile** attraverso una serie ordinata di attività, con uno scopo ben preciso: ridurre il numero di infortuni, di medicazioni, di malattie professionali (vedi " Che cos'è la B-BS").
Dopo il successo di Verona 2013 con più di 600 presenze, il congresso si sposta alla Stazione Marittima di Trieste (programma): 4 relatori internazionali, 3 workshop precongressuali, 2 simposi di cui uno dedicato alle esperienze aziendali con le testimonianze di **Consorzio Condotte Cossi, Centro di Riferimento Oncologico di Aviano, Heineken, Baltimore Aircoil, OMA group, Italcementi, Weir Gabbioneta e altri.**

In analisi del comportamento, **la"cultura" è l'insieme coerente dei comportamenti di un gruppo e delle situazioni che li modellano**. Per intenderci si ha un cultura della sicurezza in un'azienda X se la maggior parte delle persone in quell'azienda adotta gli stessi comportamenti di prevenzione e protezione, se segnala le situazioni di rischio, se parla di sicurezza anche al di fuori dei momenti istituzionali, se tra le cento cose da fare inizia da quelle di sicurezza e non le lascia per ultime, etc. Per tutte queste attività, inoltre è importante che **tutti, all'interno dell'azienda, apprezzino, approvino, premino chi le fa**.

La sperimentazione ci dice che **-** ai fini di cambiare il comportamento **-** non conta l'entità della conseguenza, premiante o punitiva che sia, ma piuttosto la sua frequenza. In altre parole **con un semplice feedback dato in modo frequente e costante, si ottiene molto più cambiamento** che con lettere di richiamo o minacce di licenziamento date in modo arbitrario o aleatorio. Il compito della scienza, e quindi del congresso di AARBA, è ora dire come si fa a misurare e poi ottenere tutto questo.
?L'iscrizione è gratuita e la registrazione obbligatoria online.

Un evento gratuito, organizzato da AARBA con la media partnership di Punto Sicuro, il patrocinio del Consiglio Nazionale degli Ingegneri e Confindustria Friuli Venezia Giulia.

Per informazioni
AARBA, Corso Sempione 52 - Milano
www.aba-italy.it; mail: segreteria@aarba.it
tel. 02 400 47 947

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

---

www.puntosicuro.it