PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 12 - numero 2453 di lunedì 09 agosto 2010

Formazione per la sicurezza: B-BS e Testo Unico

Quarto Congresso Europeo di Behavior-Based Safety: il simposio dedicato alla formazione e al training per la sicurezza secondo la B-BS. Applicazioni del Precision Teaching in diversi ambiti industriali, la formazione nella B-BS e nel D.Lgs. 81/2008.

google_ad_client

Al quarto Congresso Europeo di Behavior-Based Safety (B-BS) "Behavior-Based Safety: coniugare produttività e sicurezza comportamentale" - congresso che si è tenuto a Venezia dal 14 al 16 aprile 2010 ? si sono tenuti diversi simposi, diversi incontri su specifici temi.

Dopo aver presentato i simposi relativi allo stress lavoro correlato, alla certificazione in tema di SGSL e B-BS e ad alcuniesempi applicativi di B-BS, ci occupiamo del simposio dal titolo "**Formazione e training per la sicurezza: il Performance Based Training prerequisito della B-BS**". Ricordiamo che gli atti di tutti gli incontri sono stati pubblicati nel supplemento del numero di gennaio/marzo 2010 del Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia.

.

Il primo intervento del simposio, a cura di A. Valdina e M. Gatti (Aarba), è intitolato "**E-Learning e Safety Training: esempio di applicazione del Precision Teaching in Trenitalia**" e presenta i presupposti teorici dell'**evidence based training di sicurezza** e i risultati ottenuti in un caso sperimentale all'interno dell'industria ferroviaria.

Gli autori indicano che "Struttura, Motivazione, Conoscenze e Abilità del lavoratore e sono i quattro elementi che rendono altamente probabile il comportamento di sicurezza in un organizzazione". Ad esempio:
- "se l'operatore non ha il casco a disposizione (**Struttura**) non potrà mai metterlo;
- se l'elettricista non sa che deve usare il tappetino isolante quando lavora sui grigliati non si ricorderà mai di portarlo con sé (**Conoscenza**);
- se l'operatore al controllo qualità non è capace di verificare la regolarità di una bottiglia di vetro indossando i guanti antitaglio (**Abilità**), sarà predisposto a toglierli, soprattutto se il suo capo lo punirà per aver fatto un cattivo lavoro (**Motivazione**)".
Dunque "la B-BS è un processo che rivoluziona gli schemi di motivazione all'interno di un'organizzazione insegnando a capi e osservatori l'uso del Rinforzo Positivo e limitando i processi ispettivo-sanzionatori".

L'analisi del comportamento "ha sviluppato gli strumenti anche per intervenire - con efficacia sperimentale - anche su Conoscenze e sviluppo della Abilità".
Il problema è che per realizzare un apprendimento efficace in tema di sicurezza bisogna tener conto di diversi elementi, "di regola trascurati nel training tradizionale" (dove il training è inteso "come un ambiente artificiale con contingenze atte a produrre nelle risposte di un soggetto un cambiamento comportamentale specifico e accelerato rispetto all'ambiente naturale").
Secondo gli autori un "**training efficace**deve fornire antecedenti e conseguenze al soggetto con una frequenza superiore a quella che il lavoratore sperimenta nella propria vita": gli stessi lavoratori trovano spesso i classici training di sicurezza "realizzati in aula con lezioni frontali poco utili e poco interessanti". Il "**Precision Teaching** è un metodo di istruzione/formazione che si basa sul Condizionamento Operante e che consente di utilizzare i meccanismi subcorticali, alla base dei comportamenti parzialmente automatici".

È stata svolta una ricerca sperimentale su un campione di allievi macchinisti della società Trenitalia che mette a confronto le due metodologie didattiche, lezioni frontali e Precision Teaching.
Gli autori indicano come - a parità di risposte corrette al test presentato dopo il training ? "gli aspiranti macchinisti addestrati attraverso il PT hanno risposto nella metà del tempo rispetto al gruppo di controllo". E "nel caso della guida di un mezzo di centinaia di tonnellate che si sposta anche a 70 m/s, è evidente quanto la velocità di esecuzione sia il parametro più importante per avere una guida sicura".

Il secondo intervento, a cura di R. Sanguini (AgustaWestland), è intitolato "**E-Learning e Safety Training: esempi di applicazione del Precision Teaching in AgustaWestland**".

In relazione alla complessità della strumentazione installata sugli elicotteri di ultima generazione, che impone ai piloti "un maggiore livello di competenze ed abilità acquisibili solo con un addestramento sempre più mirato ed efficace", sono state sperimentate "**metodologie addestrative non convenzionali**".
In particolare è stata sperimentata la formazione-addestramento denominata "Precision Teaching", una metodologia che ? come abbiamo visto nell'intervento precedente ? "prende in considerazione la velocità oltre che la accuratezza dell'apprendimento". Questo tipo di addestramento ha portato a "un incremento nelle performance degli allievi perfettamente in linea con i risultati riportati in tutta la letteratura scientifica".

L'ultimo intervento, a cura di Sara Stabile (Ispesl), ha affrontato invece il confronto tra B-BS e Testo Unico.

In "**Formazione significa acquisire competenze: un raffronto tra il D.Lgs. 81/08 e la B-BS**" l'autrice ricorda che il Decreto legislativo 81/2008 "assegna un ruolo strategico ai processi di informazione,formazione ed addestramento considerate misure di tutela fondamentali per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro". In particolare "l'obiettivo della formazione alla salute e sicurezza è l'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei compiti in azienda". Competenza che è a sua volta "costituita dal possesso e dall'applicazione integrata di conoscenze, abilità e comportamenti".

Tuttavia per raggiungere tali risultati, "è indispensabile che vi sia la volontà da parte dell'**organizzazione**, a tutti i livelli, di investire sull'apprendimento e il cambiamento, mettendo in risalto i benefici derivanti dall'adozione di comportamenti sicuri da parte dei lavoratori".

Secondo queste considerazioni si possono individuare nel protocollo adottato dalla B-BS "molti elementi che favoriscono il raggiungimento dell'acquisizione di **comportamenti sicuri**, fine ultimo del processo educativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, così come inteso dalla normativa attuale".
È importante "coniugare la formazione con la motivazione e la sensibilizzazione dei soggetti destinatari dell'azione formativa". In questo senso la B-BS "prevede l'utilizzo di **feedback positivi**, pianificati e forniti che diventano stimoli appropriati e mirati per incentivare determinate risposte comportamentali".
Se poi il lavoratore è l'artefice "dell'individuazione e dell'osservazione dei comportamenti sicuri da adottare e quindi non è costretto o non si sente costretto ad acquisirli solo per evitare richiami o sanzioni, così come il protocollo della B-BS prevede, sarà più disponibile al cambiamento perché si sentirà coinvolto in prima persona a raggiungere ed a contribuire a quegli obiettivi (che lui stesso ha identificato e ritenuto corretti) per i quali tutta l'organizzazione ha investito".

L'autrice conclude affermando che il Responsabile del Servizio di prevenzione e Protezione, che è "chiamato a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori, nonché ad aggiornarsi in relazione alle innovazioni nel campo delle misure di prevenzione, potrebbe rappresentare una figura centrale nell'introduzione e nella diffusione, all'interno delle aziende, di tali metodologie legate allo studio dei comportamenti".

Gli atti del quarto Congresso Europeo di Behavior-Based Safety (B-BS), il quarto simposio dal titolo "Formazione e training per la sicurezza: il Performance Based Training prerequisito della B-BS", (formato PDF, 184 kB), in Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia, Volume XXXII - N. 1/suppl.A, Psicologia, gennaio/marzo 2010

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it