PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 3929 di martedì 17 gennaio 2017

Formazione per la sicurezza: i tre apprendimenti

Non un onere, ma uno strumento per riesaminare nella sua interezza la cultura d'impresa e individuarne le disfunzionalità, spesso consistenti in comportamenti e atteggiamenti radicati e non esaminati criticamente. Di Renata Borgato.

È ormai ampiamente condivisa l'idea che la formazione alla sicurezza produca effetti veramente rilevanti solo attraverso modalità attive, scelte di volta in volta con riferimento ai destinatari, al contesto e agli obiettivi specifici.

A essa compete il compito di produrre un

- protoapprendimento consistente nel far acquisire informazioni e schemi abitudinari pianificabili e controllabili in contesti stabili e ben definiti
- deuteroapprendimento consistente nella capacità di far riferimento a un livello non deliberato e non pianificabile riguardante il modo con cui si apprende.

Rafforzare le persone rende loro possibile anche accedere all' apprendimento di terzo livello, che consiste nell' imparare " a disapprendere" , a disabituarsi, a cambiare.

La necessità di imparare a cambiare irrompe con sempre maggiore forza nella vita personale e lavorativa di ciascuno: ne è testimonianza il fatto che, nel non remoto 1972, Bateson [1] considerava il dover disapprendere come causa di conseguenze patogeniche mentre Bauman [2], nel 2001 lo definisce "un elemento centrale e indispensabile".

Bauman infatti sostiene "il problema degli uomini e delle donne post-moderni dipende dalla velocità con cui riescono a sbarazzarsi di vecchie abitudini piuttosto che con quella con cui ne acquisiscono di nuove. La cosa migliore è non preoccuparsi di costruire modelli; il tipo di abitudine acquisito con l'apprendimento terziario consiste nel fare a meno delle abitudini" [3].

Partendo da questo presupposto, la formazione alla sicurezza appare non come un onere, ma come uno strumento per riesaminare nella sua interezza la cultura d'impresa e individuarne le disfunzionalità, spesso consistenti in comportamenti e atteggiamenti radicati e non esaminati criticamente.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0098] ?#>

Si supera così la logica angusta che spesso ha ispirato la formazione alla sicurezza e la si inquadra nel contesto più ampio della vita aziendale, complesso intreccio di relazioni e dinamiche.

In quest'ottica le funzioni della formazione si moltiplicano e coinvolgono tutte le sfere del sapere. Riguardano cioè le conoscenze necessarie a svolgere il proprio lavoro, le capacità pratiche che esso richiede, gli atteggiamenti mentali appropriati allo svolgimento del proprio ruolo.

Alla formazione viene affidato il compito di contribuire all'adeguamento dei comportamenti e delle capacità dei singoli alle esigenze dell'organizzazione, ma anche di far emergere le interdipendenze esistenti tra i diversi soggetti presenti in azienda e la congruenza degli interessi comuni.

Per questo il miglioramento della prevenzione passa anche attraverso la capacità diffusa di gestire i conflitti in azienda, la leadership situazionale, la followership, la gestione strategica del tempo, la comunicazione, i modelli di organizzazione, la creatività, l'etica e di cogliere come tutti questi fattori impattino sul benessere nel luogo di lavoro.

"Si tratta di argomenti che dovrebbero essere oggetto della formazione continua, basilari, che, assemblati come in un *puzzle* nella mente dei lavoratori, oltre a migliorare la persona, migliorano anche i livelli di sicurezza" [4].

Più che la sola trasmissione di saperi e di capacità, ci si aspetta che la formazione sappia allargare il campo degli interessi dei dipendenti. È più che mai attuale la lezione di Kurt Lewin che, già negli anni 40, sosteneva che occorre dare alle persone strumenti che favoriscano un apprendimento che le stimoli ad approfondire successivamente quanto imparato attraverso il confronto e il dibattito.

Questa modalità favorisce una plasticità di pensiero che si adatta all'imprevedibilità della pratica lavorativa, in cui nulla può essere totalmente proceduralizzato e prescritto.

Risulta quindi particolarmente utile proprio in un momento storico come questo in cui la richiesta di flessibilità anche nei modi di produrre aumenta e c'è un diffuso riconoscimento che la differenza nei risultati aziendali, anche in termini di sicurezza, dipende in larga misura dal fattore umano.

Come scrive Harrison Owen "c'era un tempo in cui l'attività principale degli affari era il profitto e il prodotto. Ora c'è una nuova priorità, l'attività principale è di diventare una vera organizzazione che apprende. Ciò non significa che il profitto e il prodotto non siano più importanti, ma che, senza un apprendimento continuo, profitti e prodotti non saranno più possibili. Quindi sorge lo strano pensiero: l'affare degli affari è l'apprendimento ? il resto viene di conseguenza [5]".

Renata Borgato

Docente, formatrice e consulente aziendale

[1] G. Bateson (1972), Verso un'ecologia della mente, pag. 302 ? 338

[2] Z. Bauman (2002), La società individualizzata, Il Mulino, Bologna, pag. 160

[4] M. Cicci (2014), in R. Borgato, F.Capelli, M. Castiglioni, Angeli, Milano, pag

[5] Owen H., Riding the Tiger, Abbot, Potomac, 1991, p. 1.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it