PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2174 di lunedì 25 maggio 2009

Il Coaching nella sicurezza sul lavoro

Dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione al "Facilitatore" della sicurezza. A cura di Francesco Naviglio, Segretario Generale dell'Aifos.

Pubblicità

Il "Safety Coaching" della sicurezza.
Di Francesco Naviglio, Segretario Generale dell'Aifos

Ci risiamo, un'altra figura per la sicurezza in azienda, altri costi, altre norme, altre sanzioni!
E' costante l'atteggiamento di una parte dell'imprenditoria che considera la salute dei lavoratori un optional del processo lavorativo e un modo per aggravare i costi di impresa.
Ancora oggi, anno 2009 dell'era moderna, la sicurezza e la salute dei lavoratori non è un problema al vertice delle preoccupazioni di gran parte degli imprenditori. E' un problema che crea fastidio ed evoca lo spettro di ispezioni, di sanzioni, di costi: in una parola crea "ansia" e si cerca di rimuoverlo.
L'ultima vicenda della comunicazione all'Inail del nominativo dell'RLS è emblematico: una semplice comunicazione di un nominativo di un dipendente che dovrebbe, nelle intenzioni del legislatore, collaborare con il datore di lavoro per realizzare nell'impresa un ambiente di lavoro salubre e sicuro ha determinato il panico tra tutti gli operatori: imprenditori, sindacati, lavoratori, consulenti etc.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Secondo una consolidata e collaudata tecnica italica il problema è stato disattivato e posticipato in attesa di "buone nuove", nel frattempo si continua a morire e ad aumentare la schiera degli invalidi e dei costi che le aziende sopportano per il fenomeno infortunistico.
Un aspetto che ha dell'incredibile è che questo problema, analizzato, studiato, discusso da anni, affrontato in Italia da oltre un secolo con alterni risultati, viene per lo più affrontato dal punto di vista legale, giuridico e medico come se l'infortunio sul lavoro fosse un fatto ineluttabile e che una volta accaduto possa solo far scaturire una indagine per accertarne le responsabilità, determinare un intervento medico per riparare i danni fisici, ove possibile, e far scattare una valutazione per risarcire il danno.

Tutto ciò determina analisi e discussioni tra giuristi, tra medici, tra assicuratori. E' vero da alcuni anni si parla anche di prevenzione. Dal 2000 a seguito dell'emanazione del decreto 38, da quando l'Inail ha scoperto una sua vocazione a prevenire prima di curare e risarcire.
Si è cominciato a parlare di cultura della sicurezza e di formazione. Già dal 1994 con l'approvazione della legge 626 si parlava di prevenzione, di formazione di rappresentanti dei lavoratori ma tutto rimaneva sulla carta e si affrontava il problema solo dal punto di vista formale.
Tale atteggiamento è sopravvissuto sino ad oggi. Sono cambiate le norme, sono diventate più cogenti e più sofisticate, più punitive.
La formazione sulla salute e sicurezza del lavoro per prevenire gli infortuni è un fatto ormai acquisito anche se spesso sopportato con malcelata insofferenza da parte dei datori di lavoro e degli stessi lavoratori.
Ciononostante i dati sugli infortuni sul lavoro negli ultimi anni sono abbastanza stabili e il loro decremento è certamente non proporzionale all'impegno profuso in termini di tempo e somme investite.
E' quindi evidente la necessità di percorre nuove strade e rimettere in discussione l'approccio fin qui seguito.

Il "Coaching" nella sicurezza sul lavoro

Per comprendere a pieno la valenza strategica del "Coaching" nella sicurezza sul lavoro è necessario passare da un approccio al problema determinato prevalentemente dalla ricerca della conformità legislativa (fare prevenzione e sicurezza sul lavoro solo al fine di evitare sanzioni) ad una visione del problema come primario all'interno del business d'impresa e direttamente correlato alla competitività dell'azienda quale fattore di successo.
Il "Coaching" rientra a pieno titolo nella "cassetta degli attrezzi" di un imprenditore sensibile alle tematiche della Responsabilità Sociale d'impresa ritenendo che il "fare sicurezza sul lavoro" deve considerarsi un determinante etico e morale.

Perché la scelta di una parola di origine anglosassone, per civetteria, per un amore esterofilo, ...? No, semplicemente per ricollegarsi al filone e ad una idea professionale ormai diffusa che, provenendo dagli Stati Uniti, si sta affermando anche in Italia. Non è appiattimento su termini di tendenza, è utilizzare nomenclature e terminologie di largo uso per rendere immediata la comprensione dell'obiettivo che si vuole raggiungere.
In meno di dieci anni il "Coaching" come professione può contare circa 11.000 membri affiliati alla International Coaching Federation e residenti in oltre 80 paesi.
E' stato uno sviluppo "esplosivo" determinato dai progressi nel campo del sapere, dallo studio delle metodologie e dei processi di apprendimento degli adulti, da una rinnovata attenzione al fare e alle prassi nella ricerca di nuove tecniche di sviluppo degli individui.
Lentamente il Coaching sta divenendo un vero e proprio meccanismo aziendale di sviluppo che tende ad integrarsi con altri strumenti di governo strategico dell'azienda.

In quanto tale e alla luce delle opportunità che tale strumento può offrire nell'interazione con le persone, o meglio tra le persone che operano in azienda, è evidente l'interesse che tale metodologia può suscitare in coloro che si occupano di salute e sicurezza del lavoro e che è sempre alla ricerca di nuovi modelli da utilizzare nella lotta agli infortuni sul lavoro.
Gran parte degli operatori del settore ormai sono convinti del fallimento delle politiche di contrasto sin qui attuate nella lotta agli infortuni sul lavoro. Leggi, sanzioni, ispezioni, la stessa formazione fatta come è stata fatta sino ad oggi non hanno portato a quella drastica riduzione degli infortuni invocata dalla Commissione Europea.
Come già scritto sembrano tutte azioni con effetti placebo, che pur dando una illusione di forte contrasto non incidono a fondo alla radice del problema che, è ormai acclarato, si annida nei comportamenti delle persone, negli atteggiamenti degli operatori, nelle abitudini e consuetudini difficili da scalfire.
Se ciò è vero allora le metodiche del coaching applicate al settore della salute e sicurezza dei lavoratori può contribuire ad attivare delle relazioni finalizzate a vincere la sfida della sicurezza.

Il "Work Safety Coaching" è l'attivazione di una modalità di relazione in cui il "cliente", quello che nella terminologia professionale è chiamato "coachee", è il fulcro dell'attenzione che viene supportato ed aiutato ad attivare una serie di comportamenti idonei a raggiungere gli obiettivi che, d'intesa con il coach, si è posto.
Il supporto che il coach fornisce al "cliente" è la consapevolezza delle proprie capacità e di quello che sarebbe in grado di fare.
Nel contempo fornisce all'azienda il supporto per la definizione degli obiettivi nel campo della salute e sicurezza traducendo aspirazioni sfuocate e vaghe in risultati da raggiungere.
Se il Coach si è venuto identificando professionalmente come colui che in azienda è in grado di essere uno strumento di sviluppo di competenze, applicato nel campo della sicurezza del lavoro una tale professionalità è certamente in grado di aiutare gli operatori a sviluppare le proprie competenze e consapevolezze verso una prevenzione attiva ed efficace.

Da RSPP a Coach: non solo sigle

Ormai la nostra attività professionale, e non solo, è imperniata su sigle e acronimi che costellano i nostri discorsi e le nostre relazioni.
Anche in questo caso utilizziamo due acronimi di cui uno RSPP (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione) è ormai conosciuto e utilizzato con grande dimestichezza. L'altro, Coach, alcuni lettori lo leggono per la prima volta in questo articolo e quindi ne risulta oscuro il significato.

Con il decreto 626 e, successivamente, con il Decreto Legislativo 81 la figura del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) è strategica nell'azienda per realizzare un sistema, dettato dalle normative, utile a prevenire gli infortuni sul lavoro. Senza dilungarsi troppo sui presupposti e sul back ground culturale e tecnico che sono alla base di tale figura professionale è sempre più evidente la finalità di "garanzia" che tale professionista svolge nei confronti del datore di lavoro tutelandolo nei confronti delle direttive di legge e costruendo intorno all'impresa una sorta di "gabbia di faraday[1]" che in modo meramente meccanicistico "dovrebbe" impedire il verificarsi degli infortuni sul lavoro e contemporaneamente "isolare" l'azienda da pericoli derivanti da ispezioni e/o verifiche da parte di agenti esterni.
Meccanicistico in quanto il redigere un DVR, valutare e mappare i rischi, individuare i DPI necessari, stilare programmi di formazione sono tutte attività dettate dalle norme ma che di solito vengono realizzate senza la consultazione dei lavoratori e senza l'attivazione di un sistema di gestione della sicurezza che consentirebbe una reale ed efficace diffusione tra tutti gli attori dell'azienda di quella cultura della sicurezza da più parti invocata.
E' proprio a questo punto che è necessario prevedere per l'RSPP, se non vogliamo creare una ulteriore figura della sicurezza, una competenza aggiuntiva che sia in grado di garantire, al di là delle norme, una reale sicurezza dei lavoratori. Oltre a creare un sistema di prevenzione meramente formale, l' RSPP deve essere in grado di renderlo efficace entrando in contatto diretto con i lavoratori stessi.

Ecco il significato della transizione dell'RSPP verso un ruolo di Coach che non deve sviluppare attività di consulenza, né di traning on the job, ne di coaching sportivo.
Essere un Coach, secondo il senso assegnato dal mondo della consulenza, significa porre attenzione al cliente-lavoratore (il "coachee") tramite l'ascolto, la pazienza, il rispetto e riconoscendo la validità dell'esperienza e della percezione del lavoratore sui possibili rischi del suo lavoro. Significa riconoscere al lavoratore il ruolo di esperto della sua vita e di conoscitore dei pericoli cui è sottoposto giornalmente per assumerli all'interno di un sistema di gestione.
Un coach efficace aiuta il cliente-lavoratore a vedere la situazione e il contesto in cui opera in modo nuovo, più ampio stimolando in lui l'assunzione di altri punti di vista e schemi concettuali che lo possano garantire da rischi non valutati.

Da questa attività, fatta per settori, linee di produzione, gruppi di lavoro o singoli lavoratori il coach elabora tattiche comportamentali e strategie di diverso respiro, disegna nuovi modelli organizzativi, elabora programmi di formazione in base alle conoscenze acquisite rinforzando in modo mirato abilità e tecniche lavorative specifiche.
Questa attività, finalizzata a mettere il cliente-lavoratore al centro del sistema di prevenzione e protezione, stimola in lui nuovi modi di porsi verso il problema della sicurezza sul lavoro rendendolo partecipe e attivo.
Obiettivo è quello di raggiungere un elevato livello di "Sicurezza Partecipata" in cui il lavoratore da soggetto passivo, quale oggi spesso viene identificato, diviene il principale promotore ed alleato del datore di lavoro e dell'RSPP partecipando alla costruzione del sistema di tutela.

Conclusioni

Anche se le ultime norme contenute nel Decreto Legislativo 81 rafforzano il principio secondo cui il lavoratore debba partecipare attivamente alla costruzione ed al funzionamento di un sistema di gestione della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, il raggiungimento dell'obiettivo è ancora lontano.
Ancora troppo raramente i lavoratori sono coinvolti nella progettazione e gestione della sicurezza in azienda. Il livello di consapevolezza dei rischi e dei pericoli che si affrontano sul lavoro è spesso insufficiente a garantire l'integrità psico-fisica dei lavoratori.
L'intero apparato legislativo e gestionale messo in campo è troppo imperniato su atti, procedure formali e figure professionali che poca attenzione dedicano all'analisi e, se necessario, alla modifica degli atteggiamenti e comportamenti dei diretti interessati: i lavoratori.

E' quindi necessario uscire dalla selva dei formalismi e delle conformità per entrare con decisione dentro il problema: le norme, i DPI, le sanzioni non realizzano la prevenzione e non evitano gli incidenti sul lavoro. Questi si possono evitare solo parlando con i lavoratori, accogliendo le loro osservazioni, utilizzando la loro esperienza e rendendoli parte attiva del sistema di prevenzione e sicurezza.

Per fare questo è necessario che l'attuale RSPP evolva dalla figura di mero consulente del datore di lavoro acquisendo competenze di Coach della Sicurezza con il compito in azienda e tra i lavoratori di "facilitare" l'avvio di processi culturali ed interpersonali di avvicinamento verso un modello di prevenzione e sicurezza sul lavoro in cui il reale obiettivo sia la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e non solo la conformità alle leggi.

[1] Con gabbia di Faraday si intende qualunque sistema costituito da un contenitore in materiale elettricamente conduttore (o conduttore cavo) in grado di isolare l'ambiente interno da un qualunque campo elettrostatico presente al suo esterno, per quanto intenso questo possa essere.
È utilizzato il termine gabbia per sottolineare che il sistema può essere costituito, oltre che da un foglio metallico continuo, anche da una rete o una serie di barre opportunamente distanziate.
Questo effetto schermante è utilizzato per proteggere ambienti e apparati da campi esterni, come per esempio quelli generati dai fulmini.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it