

Il Rinascimento delle competenze

Un mezzo per far interagire soft skills e hard skills nella gestione della sicurezza del lavoro.

*"La disponibilità di un ricco bagaglio di competenze rappresenta un elemento decisivo per cogliere le opportunità offerte dalla **transizione verde e digitale**. Tuttavia, attualmente oltre tre quarti delle imprese dell'UE incontrano difficoltà a trovare lavoratori qualificati e i dati Eurostat più recenti indicano che solo il 37% degli adulti ha l'abitudine di seguire **corsi di formazione**. Inoltre, 4 cittadini europei su 10 (1 lavoratore su 3) non dispongono delle **competenze digitali di base**. Già nel 2021, in ben 28 attività lavorative (dall'edilizia all'assistenza sanitaria, dall'ingegneria all'informatica) si registravano carenze in termini di competenze."*

(Tratto da <https://www.politicheeuropee.gov.it/it/comunicazione/notizie/anno-ue-competenze/>)

Dal 9 maggio 2023 è stato indetto dalla Unione Europea l'**Anno europeo delle competenze**. L'iniziativa ha l'obiettivo di sensibilizzare istituzioni europee, Stati membri, parti sociali, imprese e lavoratori dell'Unione a **investire nella formazione e nello sviluppo delle competenze** per superare la carenza di manodopera e responsabilizzare gli individui a partecipare attivamente alle transizioni in corso del mercato del lavoro attraverso la formazione continua.

L'**apprendimento** lungo tutto l'arco della vita è un aspetto decisivo per la crescita delle competenze individuali e per l'economia in generale. Gli **obiettivi sociali dell'UE** prevedono che almeno il 60% degli adulti dovrebbe partecipare ogni anno ad attività di formazione, contribuendo in tal modo a raggiungere entro il 2030 l'obiettivo di un tasso di occupazione di almeno il 78%.

In base alla **bussola per il digitale 2030**, entro tale anno nell'UE almeno l'80% degli adulti dovrebbe possedere per lo meno le competenze digitali di base e dovrebbero essere impiegati 20 milioni di specialisti dell'IT, mentre un numero maggiore di donne dovrebbe essere incoraggiato a svolgere tali attività professionali.

Sulla base di tali premesse, si sta sviluppando un movimento di pensiero orientato a dare un nuovo impulso alla formazione "long life learning" rivolta a tutti i cittadini senza distinzione di età e tipo di occupazione. L'idea, partendo dallo spunto dato dall'Anno Europeo delle Competenze, è quella di promuovere un "Rinascimento delle competenze" che diventi un "modus vivendi" di tutti noi che favorisca lo sviluppo di professioni e conoscenze, in particolare per sviluppare la transizione verde e digitale arricchendo gli ambiti lavorativi e sociali. Tale nuovo approccio alla valorizzazione delle competenze potrà essere utile per sfruttare appieno il potenziale della forza lavoro e sostenere le persone nella mobilità lavorativa che nella nuova economia sta diventando essenziale nell'approcciarsi al mondo del lavoro. Questa nuova visione dello sviluppo delle competenze sarà determinante nell'attrarre persone provenienti da paesi terzi che siano in grado di vantare o aver voglia di implementare le competenze necessarie al mondo del lavoro, anche rafforzando le opportunità di apprendimento e i processi di mobilità.

Il Rinascimento delle Competenze

L'idea di un "Rinascimento delle competenze" è particolarmente affascinante e interessante se applicata in particolare al contesto della gestione della sicurezza sul lavoro. In questo campo, l'interazione tra soft skills e hard skills è fondamentale per garantire non solo la conformità alle normative e ai regolamenti, ma anche la creazione di un ambiente di lavoro sicuro e produttivo.

Questo concetto potrebbe essere sviluppato sfruttando le diverse competenze, trasversali e tecniche, nell'ambito di percorsi formativi e di addestramento nei confronti dei lavoratori finalizzati a creare ambienti di lavoro sani e sicuri a tutela della loro integrità psicofisica.

In particolare, competenze trasversali come la Comunicazione efficace (essenziale per far comprendere l'importanza delle misure di sicurezza e per assicurare che le informazioni siano comprese da tutti i dipendenti), la Leadership e la gestione del team (essenziali per creare una cultura della sicurezza in cui ogni membro del team si sente responsabile), il Problem Solving (utile per identificare potenziali rischi e trovare soluzioni creative ma sicure), e l'Empatia e intelligenza emotiva (cruciali per comprendere le esigenze e le preoccupazioni dei dipendenti riguardo alla sicurezza sul lavoro).

Questa tipologia di conoscenze e competenze dovrà essere rivalutata e posta al centro della progettazione didattica ed integrate nell'erogazione di percorsi formativi di sicurezza del lavoro con le competenze tecniche come le conoscenze delle normative, essenziali per garantire che tutti i processi siano conformi alle leggi vigenti, che garantiscano abilità come la valutazione dei rischi, la gestione delle emergenze e la conoscenza dei dispositivi di protezione individuale.

Importante saranno anche la abilità e le competenze dei lavoratori nella individuazione e interpretazione di dati, di evidenze fattuali e statistiche per migliorare continuamente le misure di sicurezza che insieme alla formazione e all'addestramento saranno in grado di mettere in grado il personale di conoscere e rispettare i protocolli di sicurezza ed essere in grado di utilizzare in sicurezza le attrezzature di lavoro.

Nuovi modelli di formazione nella sicurezza sul lavoro

Nella erogazione della formazione e addestramento dei lavoratori si dovranno utilizzare metodologie di formazione integrata combinando elementi tecnici (uso di DPI, procedure di emergenza) con elementi comportamentali (comunicazione, gestione dello stress), ricorrendo a simulazioni e role playing che prevedano esercizi pratici che richiedano da parte dei partecipanti competenze tecniche e interpersonali, compresa la gestione di situazioni di emergenza.

Dovrà essere richiesta ai docenti la capacità di effettuare valutazioni incrociate che utilizzino strumenti come la matrice delle competenze [1] per valutare sia le soft skills che le hard skills dei partecipanti, favorendo una formazione che faciliti la promozione di un modello educativo e di valutazione dei lavoratori che prenda in considerazione tutti gli aspetti relativi alla loro formazione e crescita professionale.

Da parte delle aziende sarà necessario realizzare una pianificazione strategica nella ricerca del personale che garantisca una ottimale integrazione delle soft e delle hard skills tale da realizzare una ottimale pianificazione della sicurezza dell'organizzazione, ad esempio, considerando l'aspetto umano nel design degli ambienti di lavoro.

Sarà indispensabile, inoltre, che l'organizzazione garantisca e stimoli un feedback continuo da parte del personale creando canali di comunicazione aperti dove i dipendenti possono esprimere le loro preoccupazioni o idee su come migliorare la sicurezza. Ciò richiederà sia competenze tecniche per valutare la fattibilità delle proposte, che soft skills per gestire la comunicazione e il cambiamento.

Un Rinascimento dell'interazione uomo-macchina

Utilizzando l'approccio del "Rinascimento delle competenze", si potrà raggiungere una gestione più efficace e integrata della sicurezza sul lavoro, con un equilibrio tra competenze tecniche e competenze comportamentali.

Altro aspetto che sempre più sta diventando centrale nella progettazione e nel ripensare il mondo del lavoro è come interagire con agenti e macchine intelligenti. È questo un argomento sempre più rilevante nell'era della digitalizzazione e dell'intelligenza artificiale.

Alcune linee guida su come l'umano dovrebbe comportarsi per interagire efficacemente con queste tecnologie dovranno partire dal garantire delle conoscenze di base sul funzionamento delle tecnologie con cui si sta interagendo per aiutare a utilizzarle più efficacemente. È importante capire che le macchine hanno, com'è naturale, limiti in termini di comprensione contestuale, empatia e capacità di prendere decisioni etiche e che le macchine, anche se intelligenti, funzionano meglio quando ricevono istruzioni chiare e specifiche.

Per migliorare sempre più il rapporto uomo/macchina, nel mondo del lavoro ma anche nella vita sociale, sarà necessario affinare metodologie che possano fornire feedback alla macchina tali da poter aiutare a migliorare le sue prestazioni nel tempo.

Fondamentale sarà assumere le dovute precauzioni per proteggere i dati personali e la sicurezza in generale quando si interagisce con agenti e macchine intelligenti, tenendo sotto controllo il comportamento della macchina per assicurarsi che agisca come previsto, specialmente in contesti critici come la sanità e la sicurezza sul lavoro.

Da ultimo, ma non per importanza, dovrà essere garantito l'uso etico e responsabile delle macchine e degli agenti intelligenti, evitando di utilizzarli per scopi discutibili e non rientranti nelle loro finalità e comunque in piena sicurezza. È importante ricordare che la responsabilità finale delle decisioni spetta comunque all'umano, non alla macchina che non deve essere considerata responsabile se utilizzata in modo difforme dagli scopi per cui è stata progettata.

Conclusioni

Per concludere, ed alla luce di quanto detto in merito al "Rinascimento delle Competenze" e al "Rinascimento del rapporto uomo-macchina", dobbiamo prendere atto che l'evoluzione rapida delle tecnologie ci costringe a ripensare e riprogettare le modalità e i contenuti dell'apprendimento. La conservazione dei contenuti classici delle scienze umanistiche e sociali ci consentirà di interagire efficacemente con le nuove forme di intelligenza artificiale.

Dovremo essere disposti a adattarci in continuazione e più velocemente ai nuovi metodi di interazione accettando che sempre più le macchine e gli algoritmi che le guidano diventeranno centrali nel nostro modo di vivere, sia lavorativo che sociale. Dovremo cercare di capire come sfruttare al meglio le capacità della macchina per creare un effetto sinergico, dove l'output del team umano-macchina dovrà essere superiore alla somma delle sue parti.

Ciò comporterà la definizione di quali compiti potranno essere meglio svolti dall'umano e quali dalla macchina, assicurandoci che entrambi siano in grado di intervenire se l'altro fallisce.

L'interazione efficace con agenti e macchine intelligenti richiederà una combinazione di competenze tecniche e interpersonali sempre più innovative e al passo con lo sviluppo tecnologico. Comprendendo e accettando i limiti e le capacità delle tecnologie, gli umani potranno lavorare in modo più armonioso e produttivo con le macchine contribuendo alla nascita di un nuovo "Rinascimento".

Francesco Naviglio

Segretario Generale Aifos, formatore qualificato, auditor di sistemi di gestione

[1] La matrice delle competenze è uno strumento per mappare e valutare le competenze specifiche di ciascun dipendente all'interno di un'organizzazione. Può trattarsi di competenze tecniche (hard skills), comportamentali (soft skills) o specifiche di un settore o di un'industria. <https://merca.team/it/matrice-de-competences-et-polyvalence/>



Licenza [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

www.puntosicuro.it