

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 4011 di mercoledì 17 maggio 2017

La sicurezza sul lavoro sotto il profilo pedagogico

Un processo di formazione continua che integra formazione professionale e sviluppo complessivo dell'individuo nell'azienda: la sicurezza come cultura assimilata consapevolmente e condivisa responsabilmente. A cura di Massimo Servadio.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0327] ?#>

Nella Sicurezza sul Lavoro spesso si perde di vista il punto di vista del lavoratore cioè colui che in primis si confronta quotidianamente con situazioni lavorative non sempre "a norma".

La pedagogia (e in generale le scienze dell'educazione) può giocare un ruolo importante perché si inserisce in un processo di formazione continua che integra formazione professionale a uno sviluppo complessivo dell'individuo all'interno dell'azienda: la sicurezza diventa cultura e come tale va assimilata consapevolmente e condivisa responsabilmente.

"Ripensare a un processo educativo e formativo che miri alla tutela e alla cura del lavoratore, significa anche riconsiderare il tema della sicurezza nelle aziende" (Cipolla, Veneri, 2014): il termine "cultura della sicurezza" viene, così, utilizzato "in relazione alla necessità di creare un sistema che coinvolga non solo l'azienda in questione, ma il senso comune generale" (Cipolla, Veneri, 2014).

La riflessione verte sull'opportunità di modificare il pensiero stesso della "sicurezza" come una lista di norme da ottemperare e/o di adempimenti da rispettare, per riconsiderarla come valore etico frutto del valore morale dei singoli. Se per "etica" si intende l'aspetto oggettivo della morale individuale, quest'ultima rappresenta, invece, la parte soggettiva della propria condotta. Ripensare, pertanto, la sicurezza sul lavoro come un valore morale ed etico significa coinvolgere TUTTI gli attori aziendali e responsabilizzarli come soggetti ATTIVI.

La sicurezza è un fattore collettivo e si coniuga con tematiche altrettanto importanti per le politiche sociali come quelle del benessere organizzativo e della salute. Il lavoratore comincia, quindi, a essere considerato un unicum nella sua dimensione somatica e psichica e nella sua interazione e integrazione con l'ambiente di vita professionale.

Questa "ecologia dello sviluppo umano" non può esulare da una sempre più necessaria attenzione all'ambiente di lavoro e a quelle che Avallone definisce le "dimensioni della salute organizzativa".

L'autrice Daniela Dato esamina queste dimensioni per stabilire quando effettivamente un'organizzazione può essere considerata sana. Nello specifico:

- ambiente di lavoro confortevole e accogliente;
- coerenza tra teoria e prassi;
- riconoscimento e valorizzazione delle abilità dei lavoratori e affiancamento nello sviluppo di nuove potenzialità;
- ascolto delle richieste dei dipendenti;
- distribuzione di informazioni pertinenti al lavoro;
- azioni di prevenzione dei rischi e degli infortuni;
- creazione di un ambiente relazionale, collaborativo e comunicativo;
- atteggiamento di supporto nei confronti degli obiettivi da raggiungere;
- uguaglianza di trattamento personale;
- sviluppo del senso di utilità dei lavoratori;
- apertura verso l'innovazione tecnologica e culturale;
- consapevolezza della possibile presenza di fattori di stress e conflittualità (Dato, 2009).

Questa semplice, ma esaustiva, lista permette di cogliere non solo i fattori di salute-benessere presenti in azienda, ma anche e soprattutto, i fattori di malessere individuale. La logica conseguenza è quella di attivare procedure di prevenzione dall'insorgenza di eventi problematici e lesivi.

Se prevenzione significa pianificazione di interventi e adozione di atteggiamenti "virtuosi" veicolati dal management dell'organizzazione; educazione vuol dire un processo di apprendimento da parte degli attori coinvolti sia nella vita professionale sia nella quotidianità sociale.

Il processo di apprendimento nel contesto aziendale deve andare oltre le prassi formative tradizionali per interessare anche abilità, conoscenze e competenze sviluppate al di fuori dei sistemi di istruzione: le cosiddette *life skills*. Si tratta di caratteristiche personali importanti dal momento che influenzano il modo in cui l'individuo fronteggia, di volta in volta, le richieste dell'ambiente lavorativo.

Parallelamente allo sviluppo delle *life skills* e nell'ottica di un percorso di educazione continua e olistica, viene riconosciuta di estrema utilità la promozione della tecnica dell'empowerment, quale strumento fautore della salute all'interno dell'organizzazione perché in grado di conferire competenze utili al miglioramento della qualità di vita. Con il termine **empowerment** viene indicato un processo di crescita, sia dell'individuo sia del gruppo, basato sull'aumento dell'autostima e dell'autodeterminazione, finalizzato a fare emergere risorse latenti per portare l'individuo ad appropriarsi consapevolmente del proprio potenziale.

Fino a questo momento sono stati trattati aspetti legati all'apprendimento cognitivo del lavoratore; è, tuttavia, altrettanto importante prendere in considerazione anche gli aspetti emotivi, dal momento che "l'essere umano non apprende solo attraverso i contenuti, ma anche e tramite le percezioni ed emozioni che prova, a volte, inconsapevolmente (Rotondi, 2002). Pertanto, anche in ambito professionale, aziendale, l'utilizzo di situazioni "emotivamente coinvolgenti" può rivelarsi un utile metodo per agevolare azioni efficaci di apprendimento. Il lavoratore, infatti, non solo si sente maggiormente coinvolto e predisposto alla partecipazione, ma "la valorizzazione stessa della dimensione emotiva, aiuta a sviluppare un soggetto-persona colto perché capace di pensare con la sua testa, responsabile perché partecipe e consapevole, solidale perché aperto al dialogo e all'incontro.

In questa prospettiva, il luogo di lavoro non è più una realtà asettica e neutrale, bensì parte del sistema di vita della persona nella sua totalità. Accedere alla dimensione emotiva; sapere riconoscere le proprie emozioni e quelle altrui rientrano nelle competenze "trasversali", molto utili al raggiungimento di obiettivi, alla gestione dello stress e degli insuccessi e all'adeguamento al cambiamento.

Il cosiddetto *emotion management*, o coinvolgimento emotivo non solo è la premessa per un apprendimento attivo, ma è il canale privilegiato per migliorare i rapporti interpersonali all'interno dell'organizzazione.

Nel concreto, le competenze emotive si esplicitano in: collaborazione nel lavoro di squadra; empatia; condivisione degli obiettivi; adattamento e flessibilità; fiducia verso sé stessi e i colleghi. Doti di leadership, creatività e di comunicazione efficace non sarebbero possibili senza una spiccata intelligenza emotiva. A un livello utopistico, in questa nuova ottica, un confronto sui temi di sicurezza potrebbe essere allargato anche a livello interaziendale, coinvolgendo organizzazioni differenti e condividendo i contenuti formativi fra lavoratori provenienti dai più diversi ambiti.

In sostanza, un utile spunto per sviluppare percorsi formativi capaci di diffondere una cultura della sicurezza più solida ed efficace è dato da:

- valorizzazione delle esperienze del lavoratore;
- simulazioni, confronti di gruppo mirati alla rielaborazione personale del concetto di sicurezza sul lavoro;
- promozione dell'empowerment;
- adozione di tecniche mirate all'apprendimento emotivo;
- analisi della qualità del processo formativo;
- condivisione in rete non solo di materiali e tecniche, ma anche di riflessioni emerse nel gruppo di lavoratori.

Massimo Servadio

Psicoterapeuta Sistemico Relazionale e Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni.



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it