

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 10 - numero 1953 di martedì 3 giugno 2008

Safety Cards: esempi concreti di applicazione

In un workshop di Expo SicuraMente 2008 si è affrontato il tema dell'applicazione, nella formazione dei lavoratori, del sistema delle Safety Cards. L'esempio di una grande catena europea di distribuzione elettronica.

Pubblicità

Il 28 maggio 2008 dalle 15.30 alle 16.30 si è tenuto a Expo SicuraMente 2008, la mostra convegno sulla cultura e formazione della sicurezza negli ambienti di lavoro, un workshop su un sistema innovativo per la formazione sulla sicurezza sul lavoro con esempi concreti di applicazione in una grande catena europea di distribuzione di elettronica.

Parliamo delle Safety Cards, 52 carte con disegni e fumetti con dimensioni "da taschino"; un nuovo sistema che vuole superare uno dei principali limiti della formazione ai lavoratori sulle varie tematiche della sicurezza nei luoghi di lavoro: l'erogazione discontinua di informazioni.

Ogni carta è dedicata ad un argomento e riporta sul fronte alcuni tipici esempi di "cosa non bisogna fare" e fornisce sul retro le indicazioni per un comportamento corretto e sicuro. Gli argomenti sono espressi tramite disegni immediatamente comprensibili, anche dai lavoratori di lingua straniera. Ogni carta viene consegnata a inizio settimana ed è seguita dalla raccolta a fine turno o fine settimana e dalla compilazione di un test di verifica dell'apprendimento.

La catena europea che ha provato questo sistema è Mediamarket SpA, società italiana che conta oltre 90 punti vendita sul territorio e fa parte del Gruppo europeo MEDIAMARKT SATURN HOLDING GMBH.

Il test relativo alle Safety Cards è stato applicato in un punto vendita e ha coinvolto 28 persone, che corrispondono a circa il 60% del personale di vendita.

È stato strutturato secondo le "seguenti modalità:

- Riunione plenaria, in cui il direttore ed il RLS hanno presentato il progetto, spiegandone le motivazioni ed i benefici attesi di una costante sensibilizzazione su specifici argomenti inerenti la sicurezza, non limitandosi alle sole sessioni formative che periodicamente vengono organizzate;
 - Consegna di un paio di cartoncini a ciascuno con successiva riconsegna dopo circa una settimana;
 - Compilazione di un questionario di verifica del grado di apprendimento;
- Ripetizione secondo la stessa metodologia per ulteriori due volte con ciascuna persona coinvolta nel test".

La relazione presentata al workshop oltre a sottolineare che "l'analisi dei risultati dei test eseguiti ha evidenziato nel complesso una **percentuale pari all'83% di risposte corrette**", ha fatto un'analisi del "feedback che tale iniziativa ha suscitato nel personale coinvolto".

Ad esempio si è riscontrato che:

- "nel complesso il giudizio è stato positivo, grazie anche alla foggia accattivante con cui si presentano tali "cards" con fumetti e didascalie;
 - come in ogni comunità, c'è chi è stato più entusiasta e chi ha evidenziato una risposta più "fredda";
- sarebbe più opportuno distribuire al personale solo le "cards" relative ai rischi propri dell'Azienda, in modo da avere una chiara correlazione tra l'attività lavorativa ed il materiale proposto. Certamente, avendo a disposizione l'intero mazzo, è poi alla scelta del datore di lavoro valutare se limitare la distribuzione a quanto attiene l'azienda, oppure estendere il progetto a tutti i rischi con finalità informative, ma, probabilmente, personalizzando il mazzo di 52 carte con soli rischi propri, permetterebbe di rispettare la periodicità prevista inizialmente di una "card" alla settimana;
- è risultato motivante anche poi rappresentare ed esporre in bacheca in forma anonima i risultati per reparto, in modo da stimolare anche lo spirito sia di gruppo, sia di sana competizione su problematiche però di nostro interesse".

Il giudizio complessivo sostanziale dell'azienda è quindi "di sostanziale interesse verso questa iniziativa per dare continuità all'azione di sensibilizzazione verso tematiche di chiaro e cogente interesse, senza limitarsi alle sole sessioni formative".

Tuttavia rimane fondamentale la "costante partecipazione di tutte le figure coinvolte a partire dal datore di lavoro, dai preposti e dai RLS, che devono fungere sia come promotori dell'iniziativa, sia come "formatori" per quanto possibile a fronte delle possibili domande che potrebbero scaturirne".

Tiziano Menduto

---- pubblicità ----



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

www.puntosicuro.it