PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2568 di giovedì 17 febbraio 2011

Strumenti ed esperienze per incentivare i comportamenti sicuri

L'importanza di motivare alla sicurezza attraverso il coinvolgimento e l'incentivazione dei comportamenti sicuri. Gli ostacoli alla sicurezza, l'importanza dei rinforzi positivi, la necessità del coinvolgimento attivo dei lavoratori, le check list.

Il 15 ottobre 2010 la Confindustria Padova, in collaborazione con AIF Veneto, ha organizzato un seminario dal titolo "**Motivare alla sicurezza. Strumenti ed esperienze per incentivare i comportamenti sicuri**".
Durante quest'incontro ? i cui atti sono stati pubblicati sul sito di Sapi spa, una società di servizi di Confindustria Padova ? si è ricordato che coinvolgimento e motivazione sono gli strumenti di cui avvalersi per sviluppare una mentalità orientata al miglioramento della sicurezza.
In particolare è stata proposta un'introduzione sulle potenzialità del coinvolgimento per lo sviluppo della sicurezza aziendale e sui vantaggi di impostare una politica aziendale che motivi concretamente ad attuare **comportamenti sicuri**.
Inoltre sono state offerte, attraverso testimonianze di consulenti e aziende, indicazioni su come procedere e quali strumenti utilizzare per ottenere miglioramenti sensibili attraverso interventi che incentivano il coinvolgimento attivo dei lavoratori.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AL0521] ?#>

L' **intervento introduttivo** ricorda che la "tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori rappresenta una assoluta priorità per l'Italia che, secondo le indicazioni dell'UE, ha l'obiettivo di ridurre del 25% gli infortuni sul lavoro entro il 2012. Un traguardo piuttosto ambizioso ma di grande importanza, non solo in relazione ai costi che il fenomeno infortunistico produce (oltre 45 miliardi di euro all'anno nel 2005 secondo i dati INAIL, pari al 3,21% del PIL), ma principalmente per l'attenzione dedicata alla dimensione sociale ed umana del problema".

In tale scenario la Campagna di Comunicazione integrata iniziata, sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica, il 23 agosto 2010 e dedicata alla sicurezza sui luoghi di lavoro
ha la "esplicita finalità di promuovere un vero e proprio cambiamento culturale, un processo collettivo di sensibilizzazione e responsabilizzazione, in cui ogni cittadino assume un ruolo attivo". Infatti dalle statistiche "emerge che la maggior parte degli incidenti sul lavoro possono definirsi di natura '**comportamentale**'".

Del problema di come incentivare comportamenti sicuri discute invece l'intervento dal titolo
" **Motivare alla sicurezza attraverso il coinvolgimento e l'incentivazione dei comportamenti sicuri: gli aspetti psicologici**", a cura della Dott.ssa Elena Padovan, psicologa del lavoro.

L'intervento ricorda che "la sicurezza non deve essere vista come un onere degli addetti al Servizio di prevenzione e protezione, ma come un interesse personale che porta vantaggi all'individuo e al gruppo di lavoro". E il coinvolgimento nella prevenzione "rende protagonisti i lavoratori, che di conseguenza si sentono più responsabili".

Questi, secondo la relazione, i possibili **ostacoli alla sicurezza**:
- "individuali (caratteristiche personali: età, esperienza, convinzioni, percezione del rischio...);
- sociali (dinamiche di gruppo: bisogno di appartenenza, di approvazione, leadership formale e informale...);
- organizzativi (cultura organizzativa: principi, valori, miti, comunicazioni,...)".

Cosa fare dunque per rendere la sicurezza una **questione coinvolgente**?
Per diffondere la sicurezza, "conviene **premiare i comportamenti sicuri piuttosto che sanzionare i comportamenti scorretti**".
Uno dei principi su cui si basa il metodo Behavior Based Safety è che per diffondere comportamenti sicuri è necessaria l'osservazione e il rinforzo dei comportamenti corretti.
Quale lo strumento fondamentale? Le **check list**.
Queste alcune **indicazioni** pratiche riguardo a questo strumento:
- "elenco di comportamenti corretti e sicuri lungo max 1 facciata, diverso da reparto a reparto;
- costruite con la collaborazione di chi lavora;
- si richiede di segnare il n° (e non il nome) dei lavoratori che attuano i comportamenti sicuri e il n° (e non il nome) dei lavoratori che attuano i comportamenti insicuri al momento dell'osservazione;
- utilizzate dai lavoratori stessi che a turno diventano osservatori;
- obiettivi concordati e risultati discussi periodicamente in reparto;
- rinforzi e premi".

Per spiegare perché questo metodo funziona, la relatrice ricorda che per **modificare un atteggiamento** occorre agire sui tre fronti:
- "**cognitivo**: informare, formare, dimostrare, con riferimento a dati, statistiche, norme...;
- **emotivo**: esplorare le emozioni preesistenti, considerare le dinamiche di gruppo, inviare messaggi anche di contenuto emotivo;
- **comportamentale**: instaurare abitudini, agendo sulle conseguenze dei comportamenti".
Ricorda poi che è necessario concentrarsi sui comportamenti perché "la letteratura e le statistiche internazionali rilevano che: all'origine dell'80% degli infortuni c'è un comportamento scorretto o imprudente".
E secondo l'Analisi Comportamentale, il nostro **comportamento** dipende da "stimoli Antecedenti (ciò che pensiamo, sappiamo, percepiamo prima), ma soprattutto Conseguenze (ciò che accade dopo)":
- "tendiamo a ripetere il comportamento che ha avuto conseguenze per noi gratificanti;
- tendiamo a non ripetere il comportamento che ha avuto conseguenze per noi negative o che non ha avuto alcuna conseguenza".

Dunque "la prevenzione è poco motivante perché comporta un disagio/sforzo/investimento immediato e costante" al fine di "evitare un danno futuro e incerto".

In particolare i **comportamenti di sicurezza**:
- "si identificano attraverso un'analisi del processo lavorativo e dei rischi "reali" (infortuni possibili, mancati e avvenuti);
- si fanno conoscere attraverso informazione, formazione e addestramento;
- si aumentano con rinforzo + e rinforzo ?;
- si diminuiscono con punizione ed estinzione;
- si diffondono grazie alla vigilanza reciproca alimentata dal senso di responsabilità attribuito a ognuno (soprattutto nel ruolo di osservatore);
- si orientano con obiettivi;
- si consolidano con premi e celebrazioni".

E tutto il processo si basa sul **coinvolgimento**:
- "nelle organizzazioni il cambiamento va preparato, comunicato e possibilmente negoziato;
- se un cambiamento, che richiede un certo impegno, viene imposto dall'alto incontra senz'altro delle resistenze;
- se lo stesso cambiamento è frutto di una scelta individuale, o almeno di una decisione condivisa, allora l'impegno è una conseguenza automatica, secondo il principio della coerenza;
- coinvolgere i lavoratori significa dimostrare loro che sono importanti e che il loro contributo è considerato prezioso".

Infine si ricorda il "**bisogno di attenzioni**":
- "le persone hanno bisogno di **feedback**, meglio se positivi;
- non ricevere alcun feedback corrisponde all'essere ignorati, al non essere considerati. quindi meglio un feedback negativo piuttosto che nessun feedback;
- in assenza di feedback (sul lavoro svolto, sulla segnalazione o sul suggerimento fornito, ...), l'impegno progressivamente diminuisce;
- il feedback sistematico e immediato mantiene alta la motivazione;
- il massimo impegno di ottiene quando 4 volte su 5 si ricevono feedback positivi (conferme per l' autostima)".

Insomma, la sicurezza deve diventare un'abitudine, "ma le vecchie abitudini si abbandonano se il cambiamento comporta qualche vantaggio. Quindi il successo dipende da quanto riusciamo a rendere il comportamento sicuro desiderabile, coinvolgente e premiante e immediatamente vantaggioso".

Gli **atti della giornata di studio**:

- " Introduzione al convegno", Michele Cecchin (formato PDF, 552 kB);

- " Motivare alla sicurezza attraverso il coinvolgimento e l'incentivazione dei comportamenti sicuri: gli aspetti psicologici", Dott.ssa Elena Padovan (file PDF, 130 kB);

- " Motivare alla sicurezza. Gli strumenti del coinvolgimento", Riccardo Borghetto: (file PDF, 5072 kB);

- " Motivare alla sicurezza. Il progetto SCS: Sviluppo Comportamenti Sicuri", Ing. Alberto Cogo e Dott.ssa Alice Lorenzetto (file PDF, 1295 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it