PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3731 di giovedì 03 marzo 2016

Il ruolo della formazione nel sistema della prevenzione

Come fare buona formazione e come stimolare e rafforzare l'azione formativa nelle aziende? Qual è il suo ruolo nella prevenzione? Come rendere sistematica l'attenzione per la sicurezza? Un contributo di Roberta Papi.

Roselle (GR), 3 Mar ? *Continuiamo il nostro percorso di analisi, di indagine sulla* ***formazione alla sicurezza*** *erogata nel nostro paese. Continuiamo ad affrontare le tante criticità e le altrettante buone prassi, anche a partire dalle esperienze e dai suggerimenti che riceviamo dai molti nostri lettori che lavorano come formatori in materia di sicurezza e salute.*
Il contributo che pubblichiamo oggi parte dall'analisi di alcune parole che spesso diamo erroneamente per scontate parlando di formazione e che invece, se analizzate, ci permettono di comprendere come fare formazione nelle aziende...

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0330E] ?#>

Il ruolo della formazione nel sistema della prevenzione
Di Roberta Papi.

Il concetto che vorrei esplicitare in questo breve articolo è tutto compreso nel titolo: il "**ruolo della formazione nel sistema della prevenzione**".

Ogni parola ha un peso specifico all'interno della frase, senza la quale la frase stessa non ha senso, nella forma e nei contenuti.

Partiamo dalla parola "**ruolo**".
Alla formazione bisogna chiedere ciò che può dare: non può risolvere carenze strutturali, né può sostituire strumenti idonei al lavoro, funzionanti e in perfetta efficienza. La formazione sull'utilizzo degli strumenti di lavoro acquisisce senso e sostanza se quest'ultimi sono adeguati e rispondenti ai requisiti su cui bisogna informare e poi addestrare.
Ciò significa che la formazione è inutile? No: significa che funziona a patto che occupi la giusta casella e se è**preceduta e seguita da atti che la rendano generatrice di gesti e comportamenti concretamente attivabili**.

Passiamo poi alla parola "**formazione**".
Un rappresentante dei lavoratori del comparto artigianato ci dice che "*la formazione è intesa dai lavoratori come spiegazione sull'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e come informazione sui rischi specifici del luogo di lavoro, e, quando non è così, è vissuta come tempo perso*".
Ciò significa che le ore in aula debbano essere ridotte ad illustrazione di meccanismi causa-effetto? Ovviamente no, ma chi si occupa di formazione non può far cadere nel nulla questa sollecitazione.
Evidentemente dobbiamo meglio far emergere le relazioni, dobbiamo meglio **legare i concetti alla prassi** e soprattutto dobbiamo far vedere sempre i risultati pratici di ciò che diciamo, compreso chi, come me, lavora su tematiche trasversali.
E' Gianni, rappresentate dei lavoratori in una azienda strutturata e con oltre 100 addetti, a dirci che "*negli anni con l'avanzare della crisi economica, anche i lavoratori hanno perso interesse verso le tematiche della salute e della prevenzione, a favore della garanzia e sicurezza del posto di lavoro. La formazione, di conseguenza, è vissuta, a volte, come cosa secondaria*".
Stimolo assolutamente interessante e da cogliere. Forse proprio perché siamo ormai dentro una crisi economica che non vede uscita, la formazione fatta ai lavoratori merita **meno riferimenti agli articoli di legge e più riferimenti alle situazioni in cui il sistema della prevenzione inizia a cedere**, spiegando il come ed il perché. E già il sentirlo e percepirlo come argomento secondario appare la prima premessa utile all'insinuarsi di comportamenti scorretti o più semplicemente all'aumentare di errori umani nello svolgimento delle mansioni. La letteratura sul tema è ricchissima di esempi.

È proprio quando si inizia a istillare il dubbio che se ne può fare a meno che l'azione formativa va stimolata e rafforzata, proprio come strumento e azione preventiva.

Arriviamo alla parola "**sistema**".
A introdurci l'argomento è Marco, responsabile di sito di una multinazionale del settore energetico. Marco ci racconta che "*nessun lavoratore e/o contrattista della nostra azienda si azzarderebbe mai a salire su una scala con altezza superiore ad un metro e mezzo senza la dovuta informazione e gli specifici DPI o il dovuto aggiornamento e* - aggiunge - *ovviamente questo è solo un esempio per dire che il nostro è un lavoro ad alto rischio intrinseco e come tale l'attenzione alla sicurezza è argomento prioritario e condizione necessaria anche solo per accedere al sito*".
Marco ci offre davvero molti spunti. Intanto ha chiarito con un esempio la parola "sistema". Ogni lavoratore, indipendentemente dal suo inquadramento contrattuale e ruolo nell'organigramma, sa che per svolgere una **mansione, strumenti, formazione ed addestramento sono collegati**, e trasforma questa consapevolezza in azione concreta e quotidiana. Aggiunge anche che questo accade perché è un ambiente di lavoro classificato "ad alto rischio".
Ecco: la vera sfida è **rendere sistematico questo atteggiamento nel tempo, ed estenderlo anche nelle aziende a rischio basso e medio**, qualsiasi sia il numero di lavoratori al suo interno. Sappiamo che tra le cause di infortuni c'è l'approccio troppo confidente, distratto e ricco di automatismi, alle situazioni di apparente "basso rischio", o più semplicemente di rischio per consuetudine non più avvertito come tale.

Finiamo con la parola "**prevenzione**".
È Lucia, datrice di lavoro di una azienda del comparto manifatturiero, a suggerirci un approccio: "*ai miei collaboratori dico spesso di fare tesoro di ciò che viene appreso in ambito formativo e di portare quei concetti anche fuori dell'ambiente di lavoro*".
Un approccio interessante che vede la **formazione come occasione per sviluppare una *forma mentis***, un patrimonio da gestire anche fuori ed oltre l'ambiente di lavoro. Quale maggiore e migliore stimolo per noi che lavoriamo nel mondo della formazione? Ci viene offerta una occasione per stimolare una rete di relazioni tra la propria visione del mondo e la tutela della propria salute.

La formazione se è fatta bene e è inserita in un sistema serve. Serve a tutti i portatori di interesse all'interno dell'azienda, lavoratori e datori di lavoro ovviamente per primi.

Un'ultima riflessione a questo punto: **la formazione deve essere fatta bene**.
Fortunatamente non è erogata da volontari, ma da professionisti. Ciò significa che deve produrre risultati in termini di conoscenze, competenze e consapevolezza per cui si riceve lettera di incarico e conseguentemente si è compensati. Se la formazione non produce il risultato dichiarato, non dovrebbe essere pagata da coloro che ne usufruiscono. Esattamente come non paghiamo un articolo mal confezionato o un cibo scaduto.
Se la formazione, come crediamo sia, fa parte di un sistema complesso, articolato e interconnesso, **ogni parte in causa deve assumersi il suo pezzo di responsabilità** e fare la sua parte, altrimenti si perde la visione di insieme e i pezzi del puzzle non solo non si incastrano ma rischiano di ostacolare la creazione del disegno finale.

Roberta Papi
Formatrice e consulente

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.