PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3688 di mercoledì 30 dicembre 2015

Valutazione delle attività formative per la sicurezza sul lavoro

Quali sono i livelli di risultato della formazione? Come dimostrare e quantificarne in maniera diretta il ritorno economico? A cura di Massimo Servadio.

Nel campo della valutazione della formazione in materia di sicurezza sul lavoro, si ricorre ad una suddivisione tra diversi livelli di risultato, quindi a diversi livelli di valutazione.

I livelli di valutazione attualmente in uso sono quattro:
1. Valutazione della reazione dei partecipanti: i partecipanti sono stati soddisfatti dell'azione formativa? Che cosa hanno apprezzato maggiormente e che cosa hanno apprezzato meno?
2. Valutazione degli apprendimenti: c'è stato apprendimento, cioè acquisizione di conoscenze, di abilità, modifica di atteggiamenti?
3. Valutazione del trasferimento sul lavoro: le cose che sono state apprese vengono trasferite sul lavoro?
4. Valutazione della ricaduta organizzativa: vi è un'effettiva ricaduta sulla sicurezza dovuta alla formazione? Vi è una riduzione di infortuni o di rischi?

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0326RTC] ?#>

Passando dal primo al quarto livello si aggiunge complessità metodologica alla raccolta dei dati per la valutazione. Il primo livello, infatti, è spesso realizzato tramite un questionario, raramente attraverso modalità più originali quali un'intervista di gruppo o altro. Il livello degli apprendimenti è quasi sempre lasciato da parte, tranne quando il corso deve certificare un'abilitazione o comunque un apprendimento; i metodi diventano allora spesso il colloquio e la dimostrazione pratica. Il livello del trasferimento sul lavoro e quello della ricaduta organizzativa non sono quasi mai presi in considerazione. Il livello di trasferimento richiede uno sforzo di raccolta dati per comprendere quanto gli apprendimenti siano effettivamente tradotti in prestazione. Ad esempio, le procedure sono effettivamente seguite? Le conoscenze riguardo alle posizioni corrette nella movimentazione dei carichi si traducono in comportamenti appropriati? Talvolta vengono fatte sessioni di follow up per chiedere ai diretti interessati un parere circa la trasferibilità, altre volte questionari sono somministrati agli interessati e ai loro capi.

Il livello della ricaduta organizzativa è sicuramente interessante per chi sopporta l'investimento in formazione. Il metodo utilizzato è sempre quello dell'analisi dei documenti o l'interrogazione di un sistema informativo aziendale che è in grado di dire se vi è, ad esempio, una riduzione degli infortuni; oppure un audit che testimonia la riduzione dei rischi di un ambiente.

Purtroppo, quando si cerca di valutare questi ultimi due livelli, le variabili che entrano in gioco sono tali e tante, che non si sta più valutando solo la formazione, ma anche altre variabili di contesto. Se ad esempio si riscontra che i comportamenti degli operatori non sono conformi a quanto è stato appreso in formazione, non è possibile concludere che la formazione abbia fallito; è possibile, infatti, che nel contesto lavorativo le persone non trovino le condizioni per applicare quanto appreso, ad esempio un capo che esorta eccessivamente alla produzione.

Lo stesso vale per la ricaduta organizzativa: a incidere sul livello di sicurezza realizzata, espresso ad esempio attraverso indici di gravità o frequenza, sono molte altre cose, oltre alla competenza del personale.

Il calcolo del R.O.I. (Return On Investment) della Formazione

Riuscire a dimostrare e quantificare in maniera diretta il ritorno economico della formazione è un modo per mettere a tacere qualsiasi critica o pregiudizio; evidenziare in maniera ineccepibile e con indicatori di business quanto la formazione abbia contribuito a generare ritorno economico è il sogno o la frustrazione di tanti responsabili e consulenti di formazione.
Ad una prima analisi superficiale, infatti, emerge come i costi da sostenere siano certi e come i benefici invece incerti; di conseguenza occorre uscire dalla logica del semplice gradimento dei partecipanti, per arrivare ad un obiettivo di utilità completa per l'azienda.

UN ESEMPIO DI CALCOLO DEL R.O.I. DELLA FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

PRIMA DELLA FORMAZIONE:

1) Identificare una prestazione da migliorare con un'attività formativa: esempio, innalzamento delle conoscenze e competenze sul tema della sicurezza comportamentale, segnalazioni near miss al fine di ridurre gli infortuni sul lavoro.
2) misurare il valore corrente della prestazione (indicatore numerico): numero attuale di segnalazioni corrette di near miss

DURANTE LA FORMAZIONE:

- registrare i costi dell'attività formativa
- costi di analisi del fabbisogno formativo
- costi di progettazione
- costi amministrativi
- costi della faculty (docenti ,tutor)
- costi dei materiali didattici
- costi delle facility (aule, strumentazioni...)
- costo del tempo investito dai partecipanti.

DOPO LA FORMAZIONE

- misurare la prestazione dopo la formazione
- verifica finale dell'apprendimento
- valutare i benefici del programma formativo
- aumento delle segnalazioni corrette di near miss con conseguente diminuzione del numero degli infortuni

Massimo Servadio
Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni.

Bibliografia

"Evaluation of training. In R. L. Craig (Ed.), Training and development handbook" - KIRKPATRICK, D. L.1976.
"HR Metrics"- Votta, R., 2012 Franco Angeli Editore

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it