EU.STRESS MANAGEMENT

Convegno

FORMAZIONE E INFORMAZIONE: STRUMENTI E PROPOSTE DI INTERVENTO PER LA GESTIONE COMPLETA DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Bologna, 3 maggio 2011

LA GESTIONE DEL RISCHIO SLC RISPETTO LA DIMENSIONE FORMATIVA

Michele Maisetti

Coordinatore Comitato Tecnico Scientifico 6.1 "Fattori Psicosociali"

AIAS - Associazione professionale Italiana Ambiente e Sicurezza

Membro della *task force* di esperti su "*Valutazione del rischio stress*"

OPL – Ordine degli Psicologi della Lombardia

Direttore

ASP – Associazione Italiana Psicologi

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81

Articolo 36 - Informazione ai lavoratori

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale.

2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia.

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza con particolare riferimento a:
   a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione (...);
   b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione

3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici (...).

Ma allora, che differenza c'è fra INFORMAZIONE e FORMAZIONE?

Sembra facile!!!

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81

Articolo 2 - Definizioni

aa) «*formazione*»: processo educativo attraverso il quale **trasferire** ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale **conoscenze** e **procedure** utili alla **acquisizione di competenze** per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla **identificazione**, alla **riduzione** e alla **gestione dei rischi**;

bb) «*informazione*»: complesso delle attività dirette a **fornire conoscenze** utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;

cc) «*addestramento*»: complesso delle attività dirette a **fare apprendere** ai lavoratori **l'uso corretto** di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;

Domanda da 1.000.000 di Euro

CHE DIFFERENZA C'E' TRA CONOSCENZE E COMPETENZE?

MODELLO DELLE COMPETENZE

Dotazione personale dell'individuo che gli permette di svolgere appieno il ruolo richiesto	Che cosa l'individuo sa sugli argomenti e le questioni che deve affrontare	Che cosa l'individuo è capace di applicare in termini di tecniche e metodologie specifiche	Che cosa l'individuo ha acquisito in termini di esperienza professionale/ personale precedente
CAPACITÀ efficacia	**CONOSCENZE** comprensione	**SKILLS** applicazioni	**ESPERIENZE** padronanza

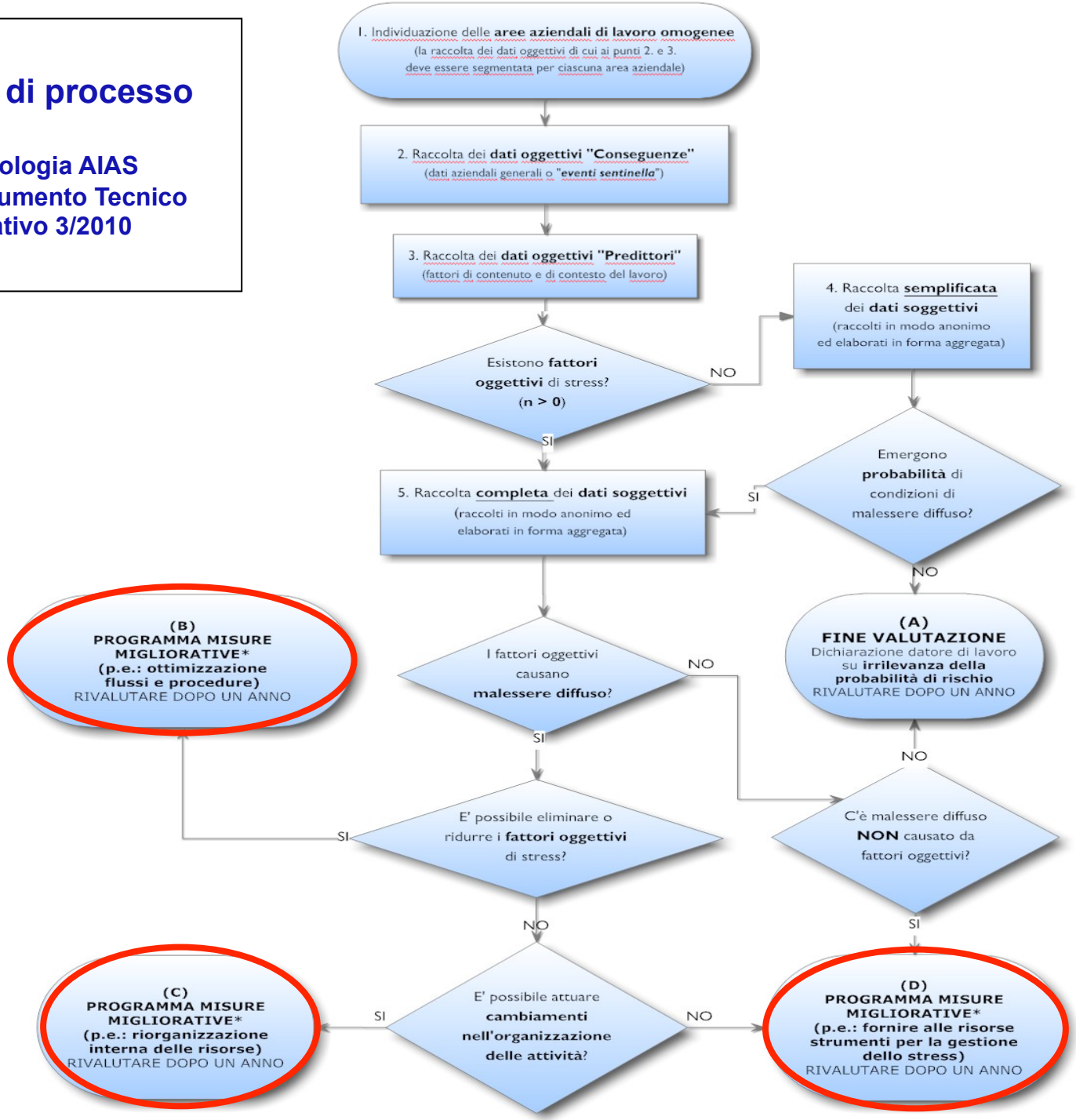
CULTURA — **COMPETENZE** — **MOTIVAZIONE**

Insieme dei COMPORTAMENTI con cui l'individuo raggiunge gli obiettivi predefiniti e comunicati posti all'interno del suo ruolo

PERFORMANCE
risultati

Il flusso di processo

Metodologia AIAS
DTO – Documento Tecnico Operativo 3/2010



Cosa significa fare formazione sullo stress?

Vuol dire promuovere nei contesti organizzativi attività finalizzate a:

- Valorizzare le competenze personali e sociali dei lavoratori
- Sviluppare la loro resilienza e le capacità di coping, cioè potenziare le capacità di rispondere in modo adeguato ed efficace a qualsiasi tipo di problematica lavorativa

Raggiungere la *response*-abilità

Essere *response*-abili significa:

- Essere in grado di rispondere in maniera ottimale a ciò che accade nel momento in cui accade (reazione «giusta» al momento giusto)

- dare il meglio di sé nelle condizioni in cui ci si rischia di «paralizzare» («non fare» vuol dire «sbagliare»)

L'obiettivo è aumentare la condizione di benessere del lavoratore, migliorando di conseguenza la sua soddisfazione personale e la sua performance

DOMANDE?

Michele Maisetti

mmaisetti@networkaias.it