AMBIENTE LAVORO

Convegno

Formazione e Informazione: strumenti e proposte di intervento per la gestione completa del rischio SLC

martedì 3 maggio 2011
16.30 - 18.00 • Sala **Mozart**

con il patrocinio di

aias dal 1975 networkaias

PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO, LA PRATICA PROFESSIONALE
Associazione Italiana Psicologi

AIF ASSOCIAZIONE ITALIANA FORMATORI

EU.STRESS® MANAGEMENT

Relatori

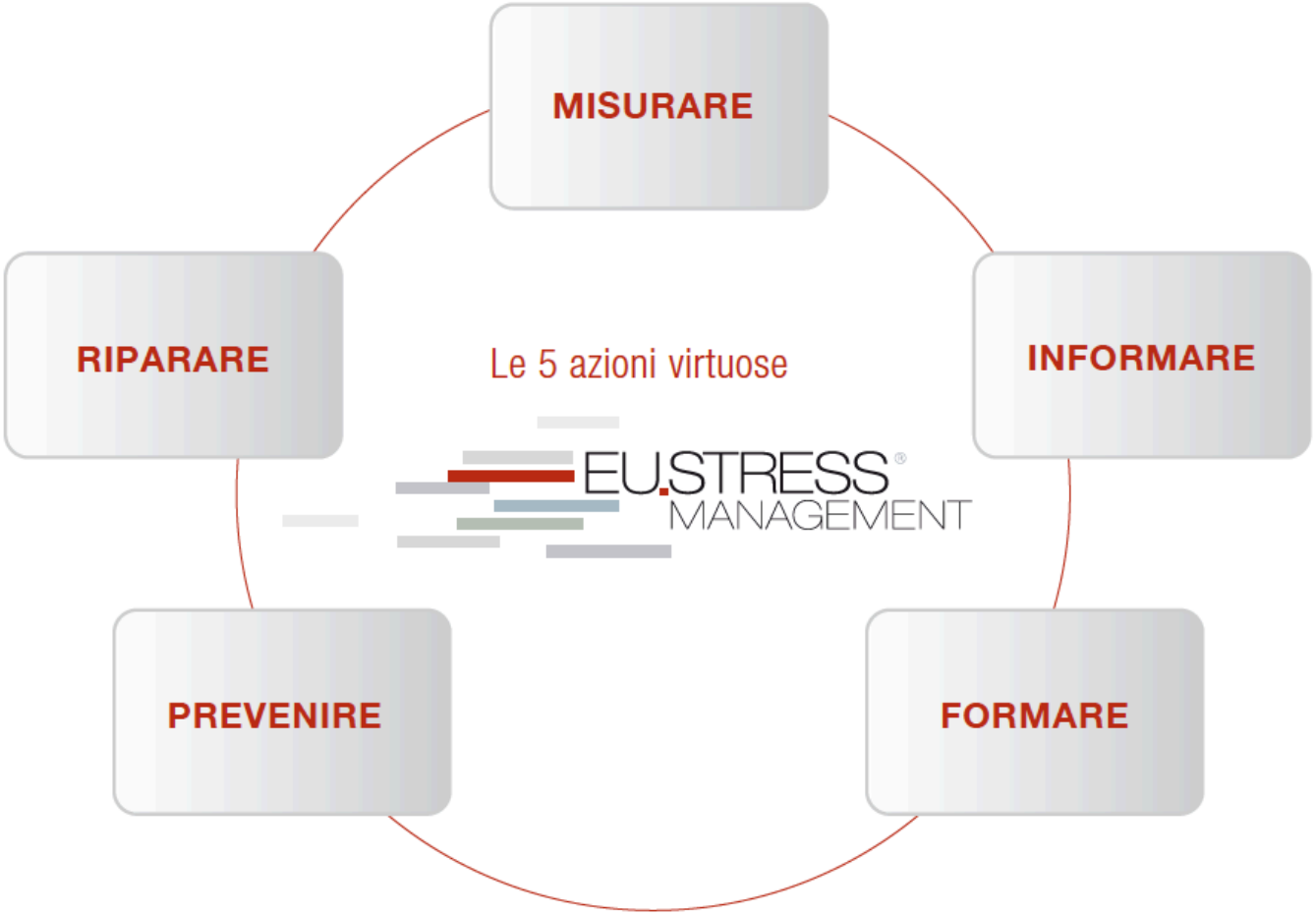
- **dott. *Michele Maisetti***, Coordinatore Comitato Tecnico Scientifico 6.1 “Fattori Psicosociali” AIAS - Associazione professionale Italiana Ambiente e Sicurezza, Membro della task force di esperti su “Valutazione del rischio stress” OPL – Ordine degli Psicologi della Lombardia, Direttore ASP – Associazione Italiana Psicologi.

- **dott. *Pier Sergio Caltabiano***, Presidente Nazionale AIF – Associazione Nazionale della Formazione, Direttore CTC Centro di formazione Manageriale e Gestione d’Impresa della CCIAA di Bologna.

- **sig. *Claudio Signorelli***, Health and Safety Coordinator Adidas Italy SpA

- **dott. *Michele Valerio***, Responsabile Scientifico del Progetto Eu.Stress Management®, Professore di Metodologie dell'Intervista e del Questionario presso l'Università di Psicologia di Urbino, Consulente di Direzione per lo sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane.

La gestione virtuosa del Rischio SLC



Le sanzioni per il DDL

- L'omessa **informazione** ai lavoratori (art. 36, commi 1 e 2), comporta un illecito penale di tipo contravvenzionale da parte del DDL, con conseguente applicazione della pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda da € 1.200,00 a € 5.200,00.

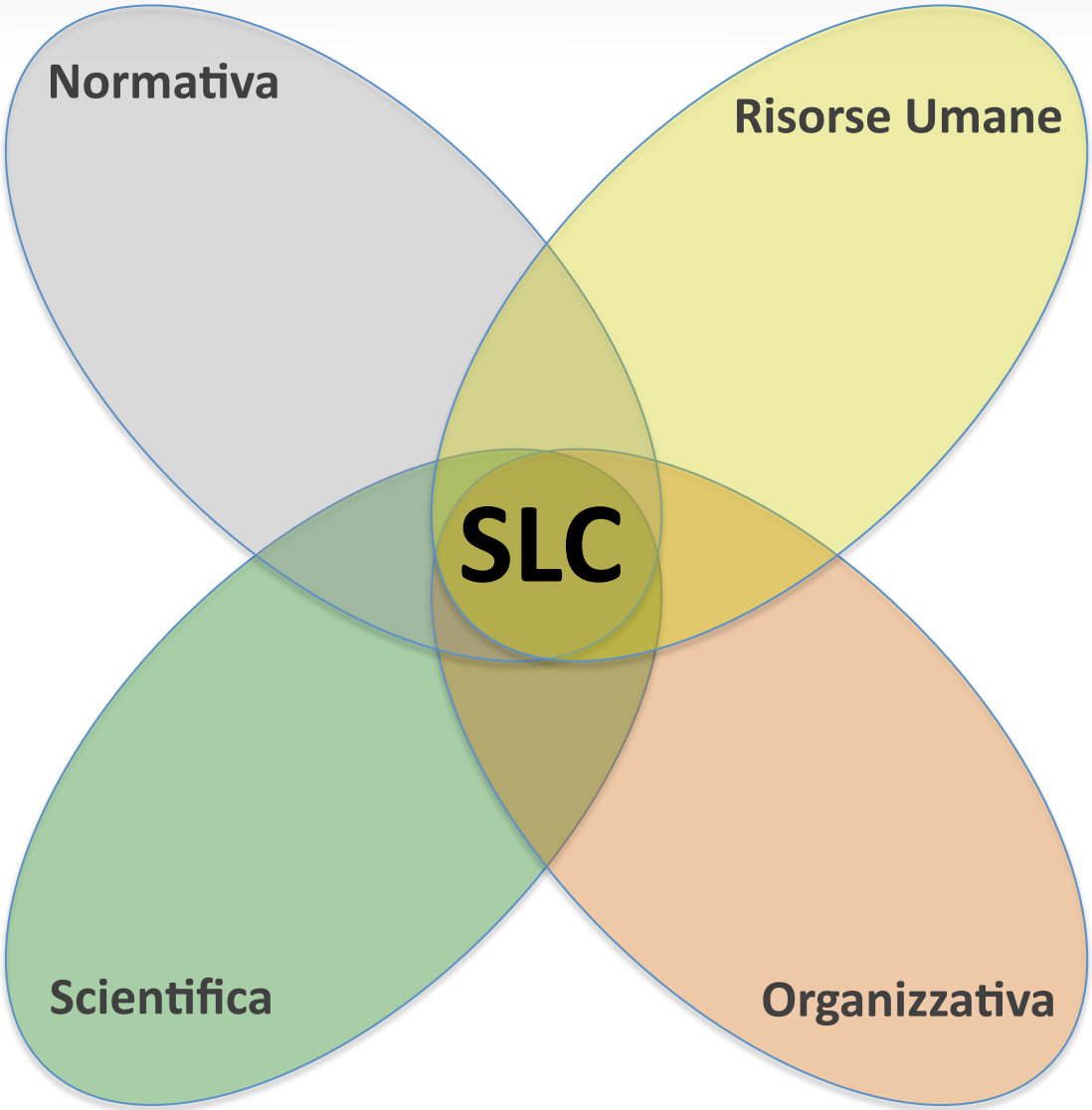
- L'omessa **formazione** ai lavoratori (art. 37, comma1), comporta un illecito penale di tipo contravvenzionale da parte del DDL, con conseguente applicazione della pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda da € 1.200,00 a € 5.200,00.

- L'omessa **formazione** del dirigente e del preposto (art. 37, comma7), comporta un illecito penale di tipo contravvenzionale da parte del DDL, con conseguente applicazione della pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda da € 1.200,00 a € 5.200,00.

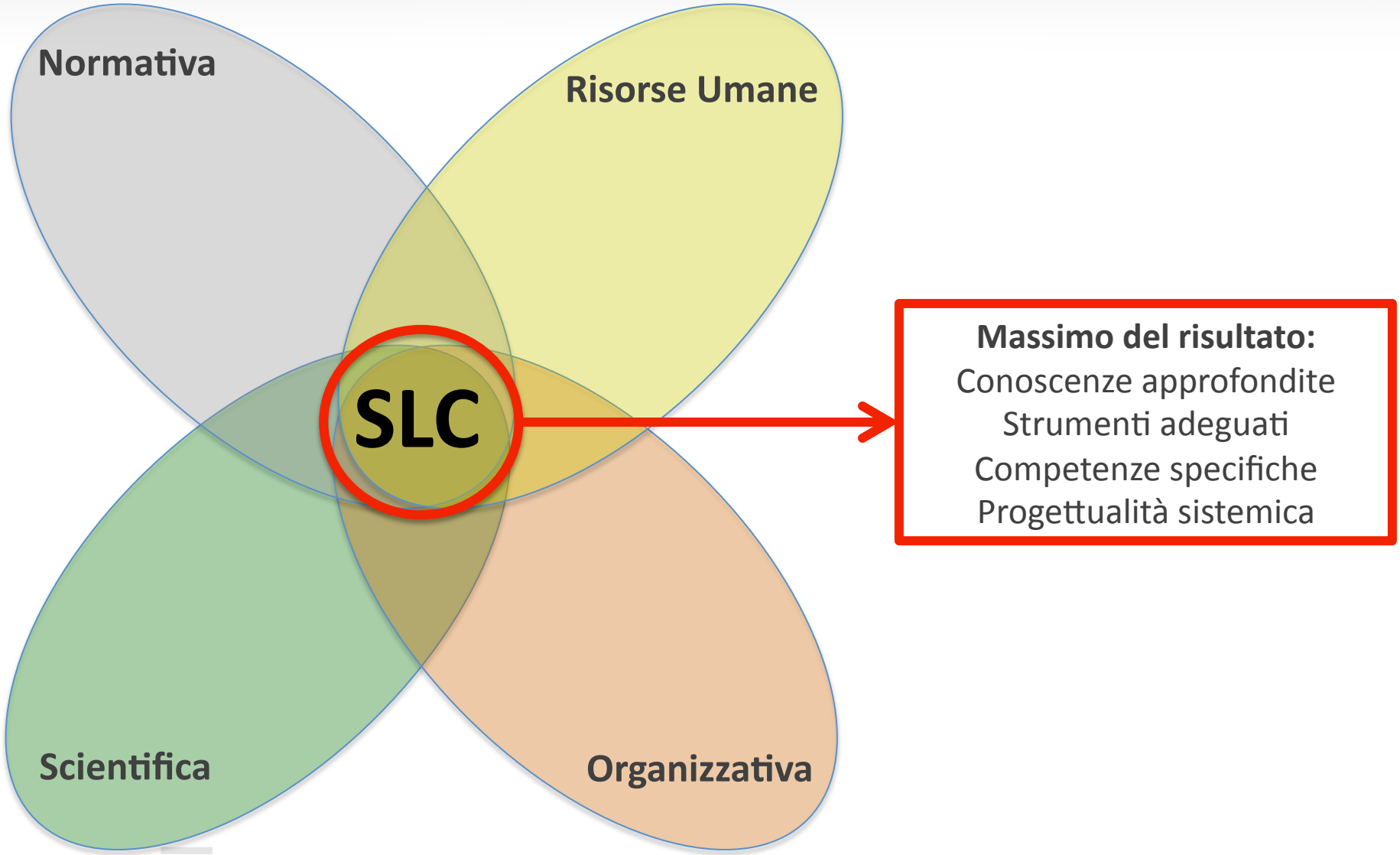
Qual è l'oggetto della FORMAZIONE?

- Cultura
- Conoscenze
- Abilità
- Comportamenti

La complessità del tema



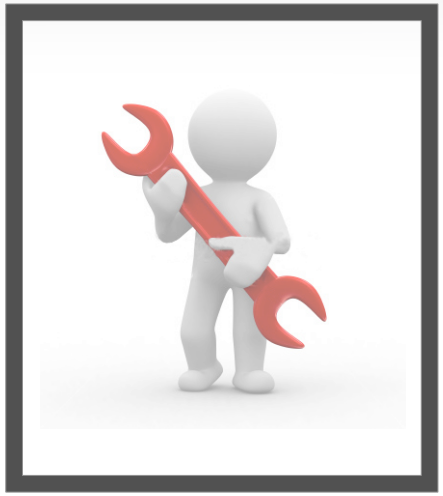
La gestione ottimale della complessità



Quali i prerequisiti per erogare una formazione di qualità sul tema SLC?

- Conoscere lo **scenario normativo** (leggi di riferimento)
- Conoscere i **contesti organizzativi** (area **organizzazione** e area **risorse umane**)
- Conoscere il tema dello **Stress** (dimensione "psicologica")
- Conoscere il tema dello **SLC** (dimensione "organizzativa")
- Avere condotto **progetti di gestione** di questo tipo di rischio, al fine di aver esperito i contenuti che si andranno a trattare (dimensione "esperienziale")

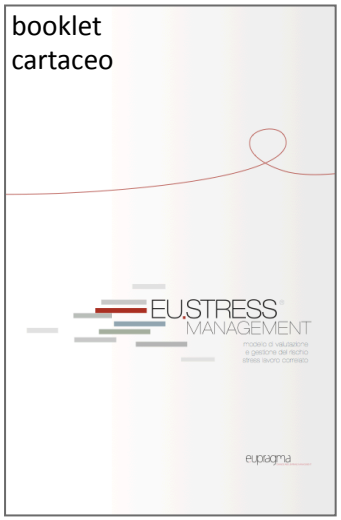
La cornice di senso



- Oggi possiamo avere molti **strumenti** e **strategie** informative e formative

- Lo strumento è importante, ma è altresì importante il **progetto** dentro cui lo strumento si utilizza e le **modalità** di utilizzo dello stesso.
  - Es. booklet informativo
  - Es. video formativo sul tema
  - Es. e-learning

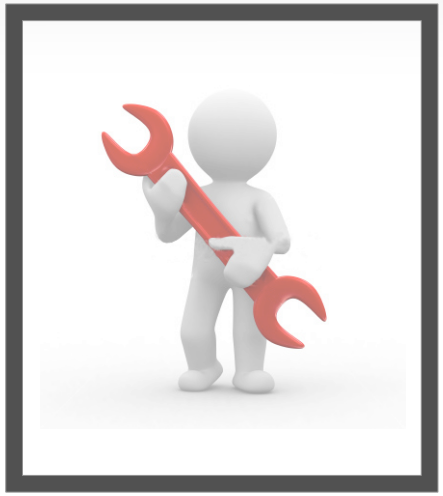
Esempio: I libretti informativi



booklet
cartaceo

- Lasciato su scrivania
- Consegnato senza alcuna motivazione, di fretta
- ...

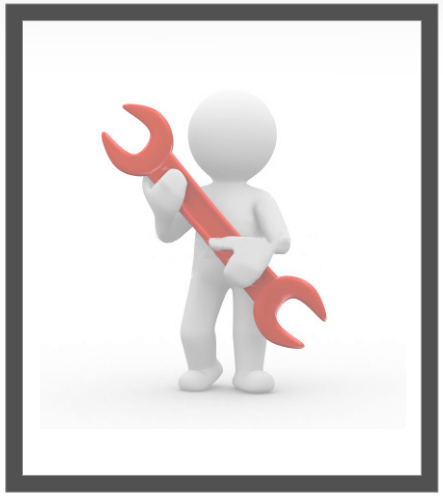
cornice priva di valore



cornice che aggrega valore

- Presentato in riunione
- Accompagnato da una lettera
- Presentato ai Dirigenti che lo presentano ai loro collaboratori secondo un piano definito
- ...

Esempio: I video formativi



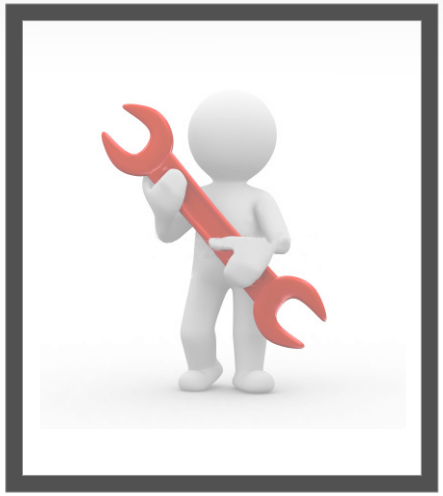
•Lasciato su scrivania
•Consegnato senza alcuna motivazione, di fretta
•…

cornice priva di valore

cornice che aggrega valore

•Presentato in riunione
•Accompagnato da una lettera
•Presentato ai Dirigenti che lo presentano ai loro collaboratori secondo un piano definito
•…

Esempio: L'e-learning



"Fallo, tanto dura poco, rispondi alle domande e siamo a posto"

cornice priva di valore

cornice che aggrega valore

- Accompagnato da una lettera
- Sostenuto da Referenti interni, con incontri dedicati
- Motivato ai Responsabili e dai Responsabili
- ...

Attenzione!

Non solo per la grande azienda strutturata!

Qualità non significa solo impatto e costo.

Qualità significa intelligenza, strategia e capacità progettuale per fare le “cose giuste”
e non quelle impossibili o sbagliate.

Piccola Azienda

- DDL fa riunione con i suoi collaboratori, introduce il tema SLC e i risultati della valutazione, li discute con loro, dichiara quali sono le azioni che intende mettere in campo e consegna loro i **libretti informativi**, dando la sua disponibilità a eventuali approfondimenti individuali. Per dare maggiore struttura all'intervento, non essendo un esperto del tema, potrebbe appoggiarsi al suo **consulente** della sicurezza oppure utilizzare un **video** illustrativo di "Che cos'è lo Stress Lavoro Correlato". Apporre in una sala dell'azienda un **poster** sul tema, dà senso e importanza al tema e valorizza l'impegno del DDL.
- DDL richiede a **consulente** di formare i suoi collaboratori sul tema e di somministrare loro un questionario di verifica finale.
- DDL sceglie l'**e-learning** per sviluppare una formazione su questa tematica, dato l'esiguo numero dei propri lavoratori (risparmio tempi e costi).
- DDL si appoggia ad associazione di categorie per la sua **formazione** sul tema, ed, eventualmente per la formazione dei propri lavoratori.
- DDL mette **a disposizione in azienda** alcuni supporti per l'approfondimento del tema SLC: **video, libretti, audiolibri**.
- DDL regala ai propri lavoratori un **CD musicale**, pensato per aiutare il rilassamento psicofisico e lo scarico delle tensioni (da utilizzare a casa).

Grande Azienda

- Referente Sicurezza e Personale progettano il **Piano Informativo – Formativo** adeguato a realtà. Piano viene **comunicato** a DDL e tutti i Dirigenti affinché possa essere ben sostenuto. Viene anche **condiviso** con sindacati e RLS, proprio per dare un senso ampio all'azione di sviluppo.
- Incontri formativi erogati da consulenti esterni (**formazione esterna**).
- Incontri formativi erogati da personale interno (**formazione interna**), debitamente formato e supportato dagli opportuni strumenti (video, libretti, …).
- Formare **dirigenti** e **preposti** alla gestione operativa del "benessere organizzativo", cioè alla gestione delle propri risorse umane in relazione al tema SLC.
- **Autoformazione** dei lavoratori, tramite **e-learning**, oppure rendendo disponibile supporti cartacei (**booklet**) e multimediali (**audiolibri, video …**). Seguiti da momenti in cui verificare l'apprendimento, magari in riunioni plenarie in cui somministrare i test di verifica.
- Omaggiare i propri lavoratori un **CD musicale**, pensato per aiutare il rilassamento psicofisico e lo scarico delle tensioni (da utilizzare a casa).

In conclusione

- Oggi ci sono molti **strumenti informativi** e **formativi** (anche grazie allo sviluppo della tecnologia multimediale)
- Possiamo **integrare** molti e diversi strumenti all'interno di **Progetti** Informativi e Formativi di qualità
- Adeguati alle necessità **normative**, **organizzative** (tempi, costi e risultati) e **didattiche** (andragogia).