

AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Convegno di studio e approfondimento

L'efficacia della formazione alla sicurezza

RAPPORTO AiFOS 2017



Relatore: Renato Bisceglie

ROMA, mercoledì 6 dicembre 2017 - dalle ore 9.30 alle ore 12.30

A Partner of

VISION ZERO
Safety.Health.Wellbeing.


CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA


Consulta Interassociativa
Italiana per la Prevenzione

PuntoSicuro

Media Partner

AMBIENTE & SICUREZZA
Aggiornamento giuridico, normativa tecnica e applicazioni

La valutazione della formazione:

un approccio normativo o una leva
di sviluppo e di creazione della
cultura?

Formazione e valutazione

I significati

Alcuni modelli...

Baldwin e Ford

Bloom

Holton

Kaufman

Kirkpatrick

Kolb

Noe

Phillips

Kirkpatrick

L1 – Reazione e soddisfazione: Misure delle reazioni dei partecipanti al programma e della soddisfazione degli stakeholder con riferimento al programma formativo

L2 – Apprendimento: Misure dei cambiamenti nelle conoscenze, capacità e atteggiamenti come conseguenza del programma formativo

L3 – Comportamento: Misure dei cambiamenti intercorsi nel comportamento sul lavoro e di specifiche applicazioni del programma formativo

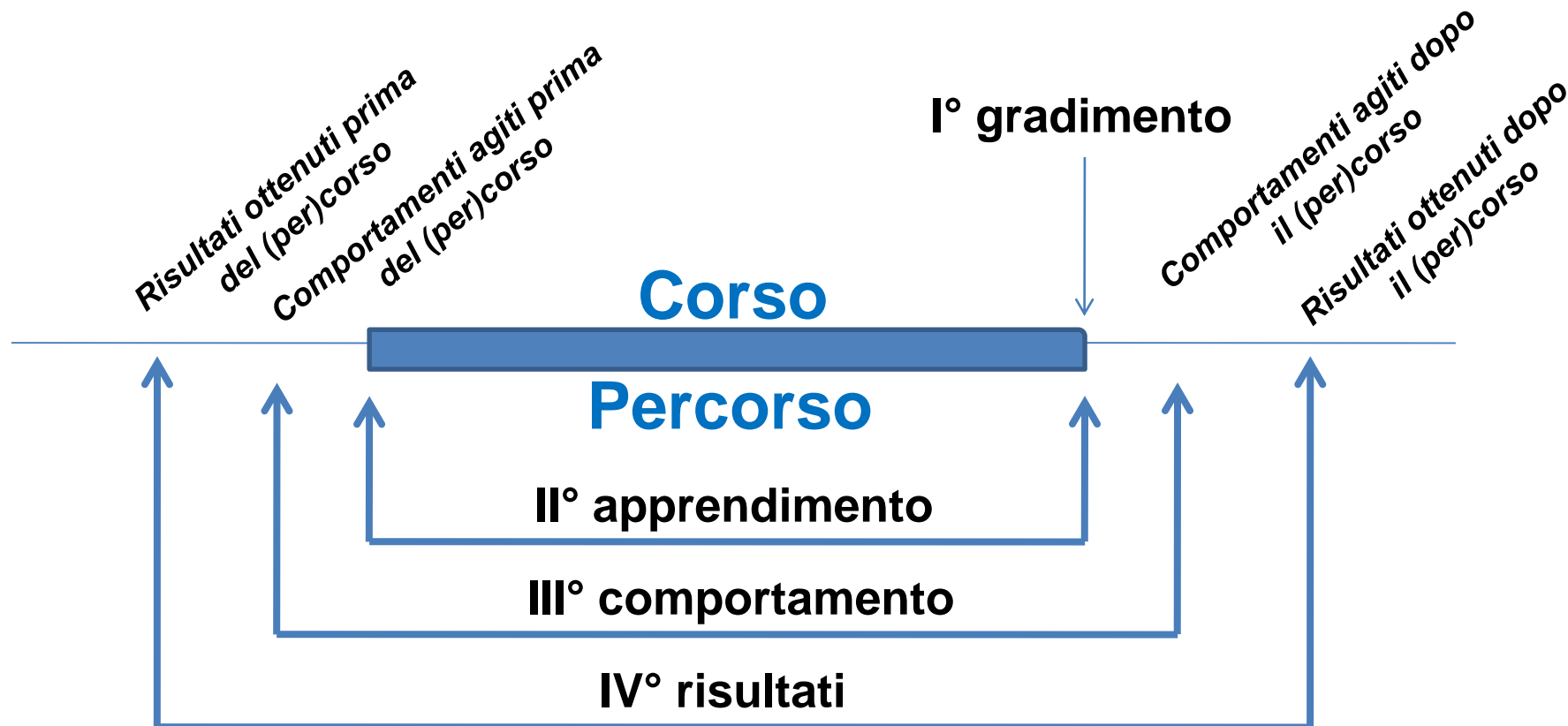
L4 – Risultati: Misure dei cambiamenti intercorsi nei risultati aziendali come conseguenza del programma Formativo



Livello
Individuale

Livello
Organ.vo

Livelli di valutazione



ROI della Formazione (J. Phillips)

$$\text{Benefit-cost ratio (BCR)} = \frac{\text{Valore complessivo benefici}}{\text{Valore complessivo costi}}$$

$$\text{ROI} = \frac{\text{Valore complessivo Benefici} - \text{Valore complessivo costi}}{\text{Valore complessivo costi}} \times 100$$

$$\text{Payback} = (\text{Costi/benefici}) * n^{\circ} \text{periodi}$$

ROI: costi-benefici

HARD DATA: esempi

Output

- Volumi di produzione finali
- Volumi semilavorati
- Attività completate

Qualità

- Scarti
- Difettosità
- Rilavorazioni

Tempo

- Tempo di attrezzaggio impianto
- Tempo di evasione ordini
- Tempo di risposta ad un rientro per difettosità
- Durata della formazione

Costi

- Costi variabili vs fissi
- Costi di produzione
- Costi rilavorazione

Fonte: J.Phillips (1996)

SOFT DATA: esempi

Abitudini sul lavoro

- Assenteismo
- Ingressi in ritardo
- Violazione di procedure di sicurezza

Clima organizzativo

- Turnover del personale
- Soddisfazione sul lavoro
- Lamentele del personale

Atteggiamento

- Fedeltà del personale
- Percezione del personale delle proprie responsabilità

Nuove capacità

- Decisioni prese
- Problemi risolti
- Conflitti evitati

Sviluppo organizzativo

- N. di promozioni o incrementi retributivi
- N. di ore formazione erogate
- Richieste di trasferimento
- Misure di performance (MBO)

Iniziative

- Implementazione di nuove idee
- Realizzazione di progetti di successo
- Suggestimenti da parte del personale

Frequenza della valutazione



“Le organizzazioni dovrebbero considerare l’applicazione del ROI della formazione ad un campione molto selezionato di programmi formativi (5-10%), onde evitare l’emergere di costi superiori ai benefici” (J.Philips)

Conclusioni

Valutare è auspicabile-opportuno-necessario

La valutazione non è un adempimento formale, ha senso se è consapevole e finalizzata.

- **Finalità /obiettivi** – es confronto , miglioramento, sviluppo
- **Progettazione** – parte integrante dell'intervento non “accessorio” dell'ultimo minuto
- **Strumenti** - es.: questionari , interviste, rilevazioni
- **Costi – tempi**

Ha poco senso separare la prassi della valutazione dalla cultura della valutazione : come in tutti i cambiamenti quando si raggiunge una nuova cultura è molto più facile, quasi automatico, muoversi nel nuovo contesto

Disponibilità/
sforzo
personale e
organizzativo

Incidenza sul
contesto

CULTURA

Comportamenti

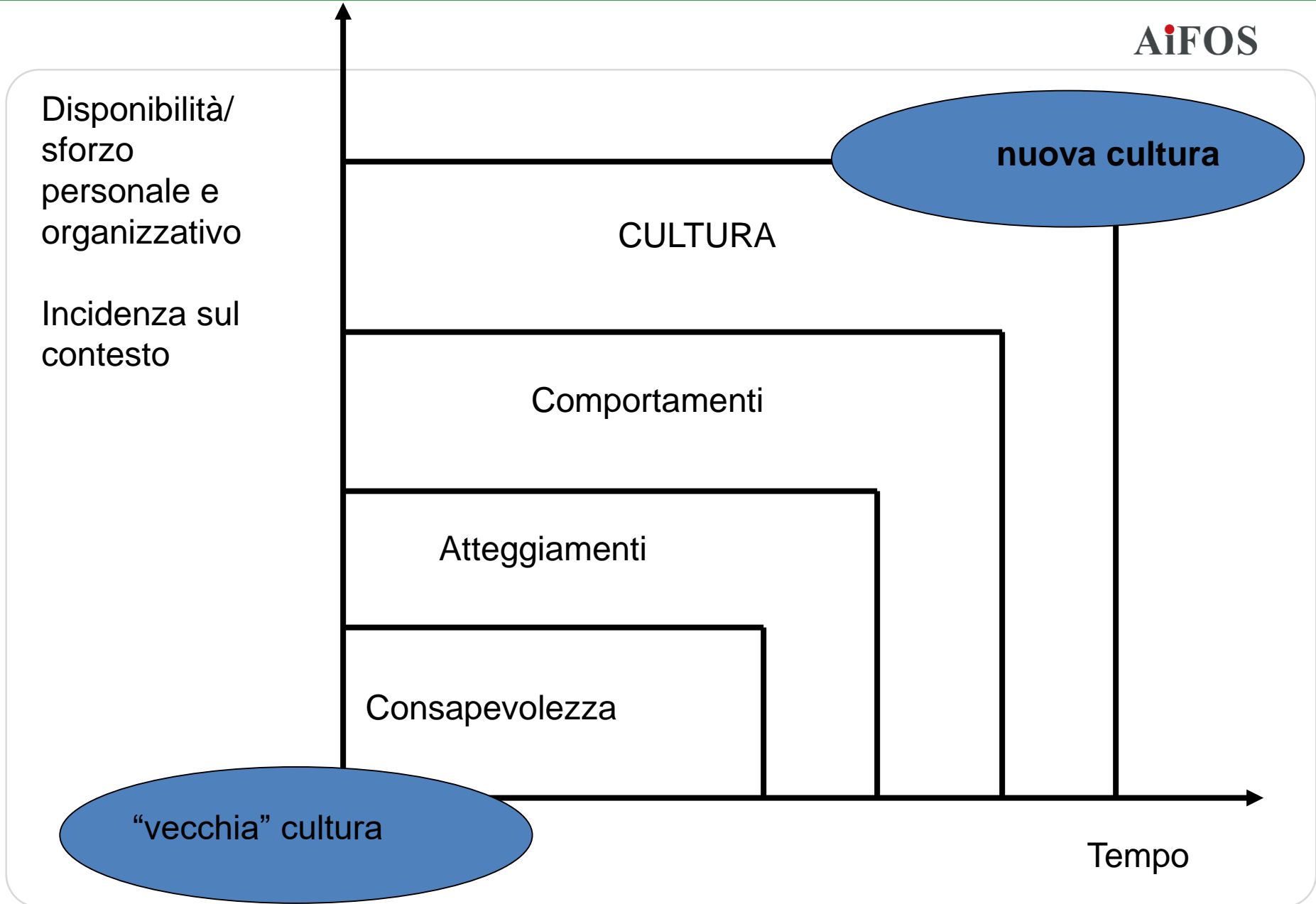
Atteggiamenti

Consapevolezza

nuova cultura

“vecchia” cultura

Tempo



*Grazie per
l'attenzione!*



AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro