

AiFOS

Convegno esposizione

SAFETY EXPO 2018

Bergamo, 19 e 20 settembre

I COMPORTAMENTI SICURI DEL LAVORATORE

Relatore: DOTT.SSA SANDRA FRIGERIO
PSICOLOGA E FORMATRICE

safety expo | 2018

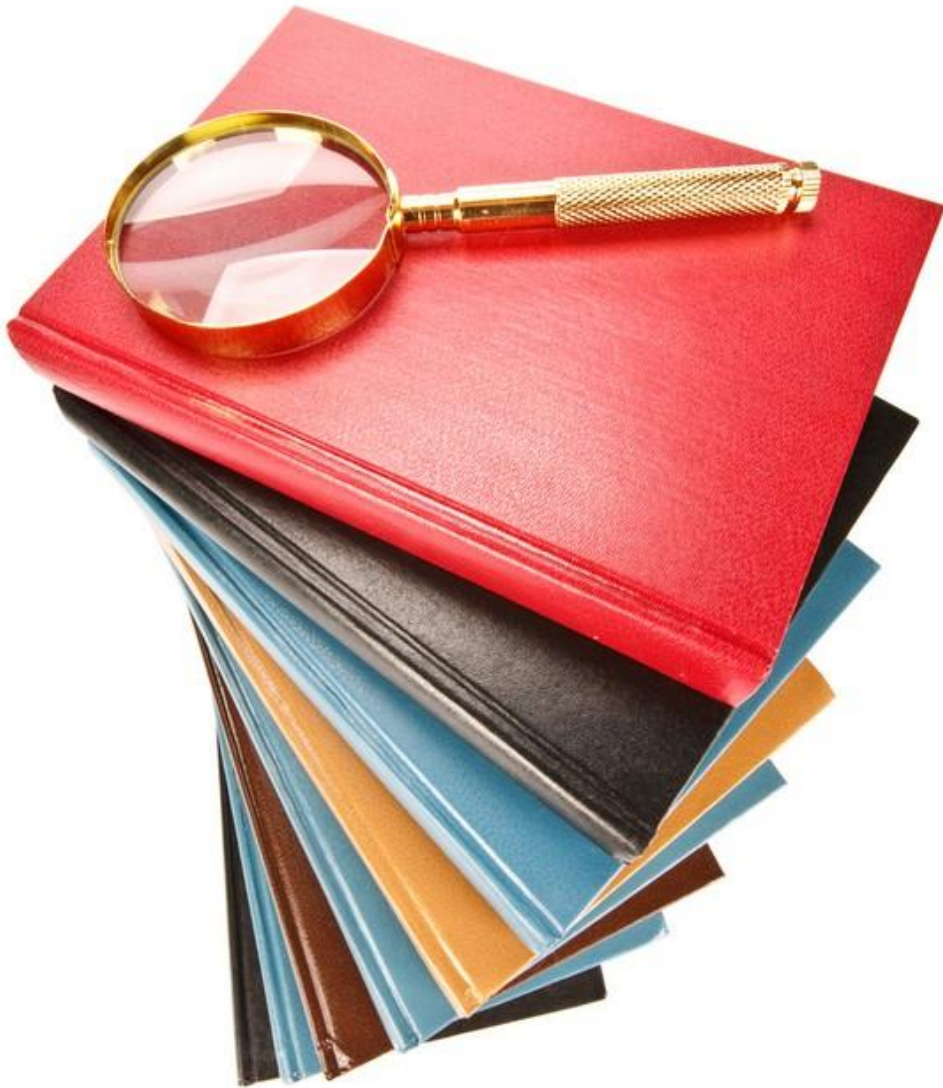
19-20 SETTEMBRE / BERGAMO FIERA



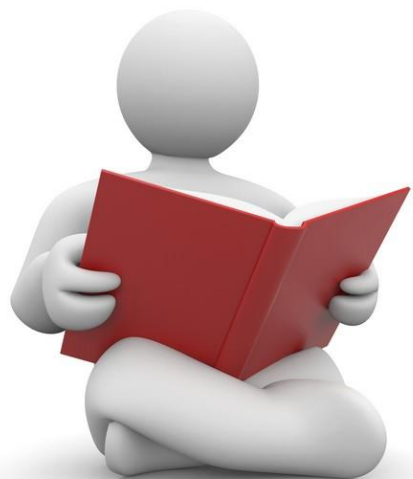


In questa lezione

- Cultura della sicurezza
- Percezione
- Percezione del rischio
- Autoefficacia
- Memoria
- Attenzione
- Emozioni e rischio
- Sistemi di pensiero umano e decisioni
- Comportamenti consapevoli



Cultura della sicurezza

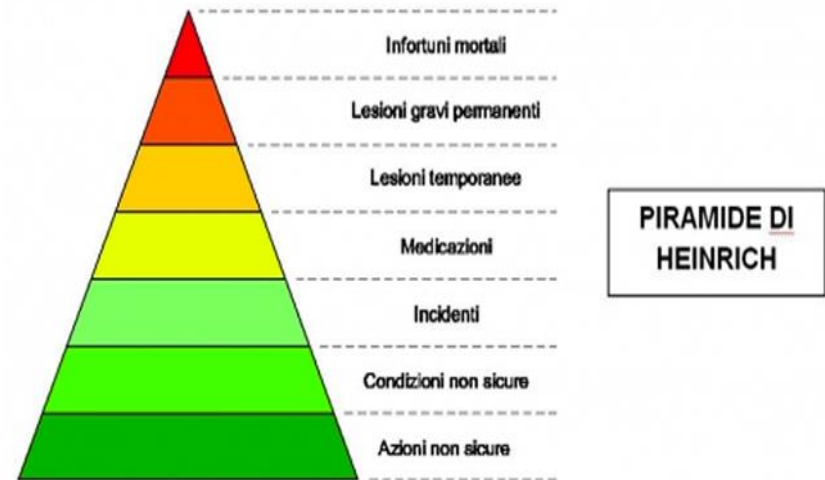


Premessa

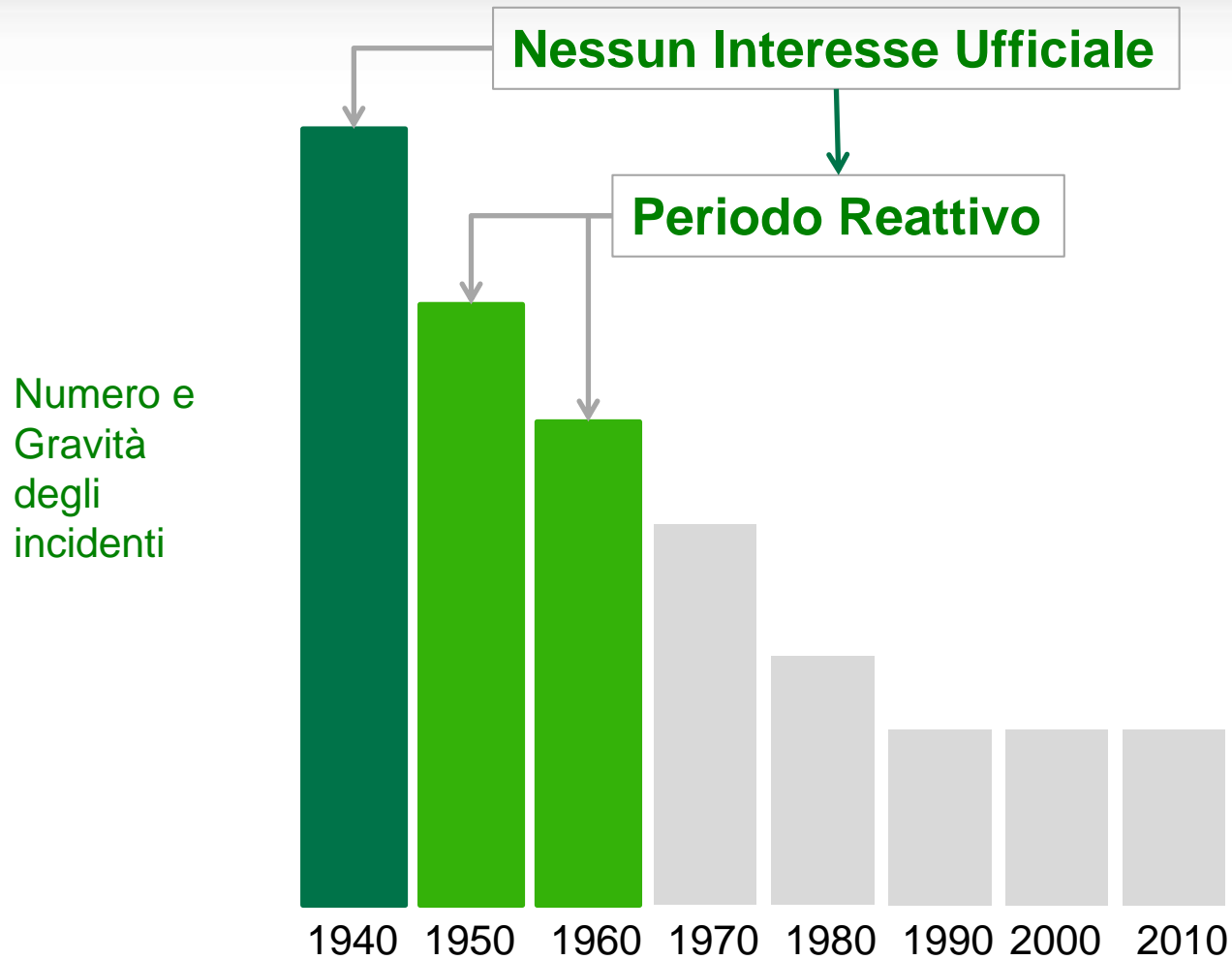
Infortuni comportamentali

La ricerca scientifica dimostra che molta parte delle cause scatenanti di eventi negativi (incidenti, infortuni, near miss) sono legate ai comportamenti degli individui coinvolti.

80% di infortuni sono attribuibili a cause comportamentali, secondo le evidenze scientifiche di Heinrich.

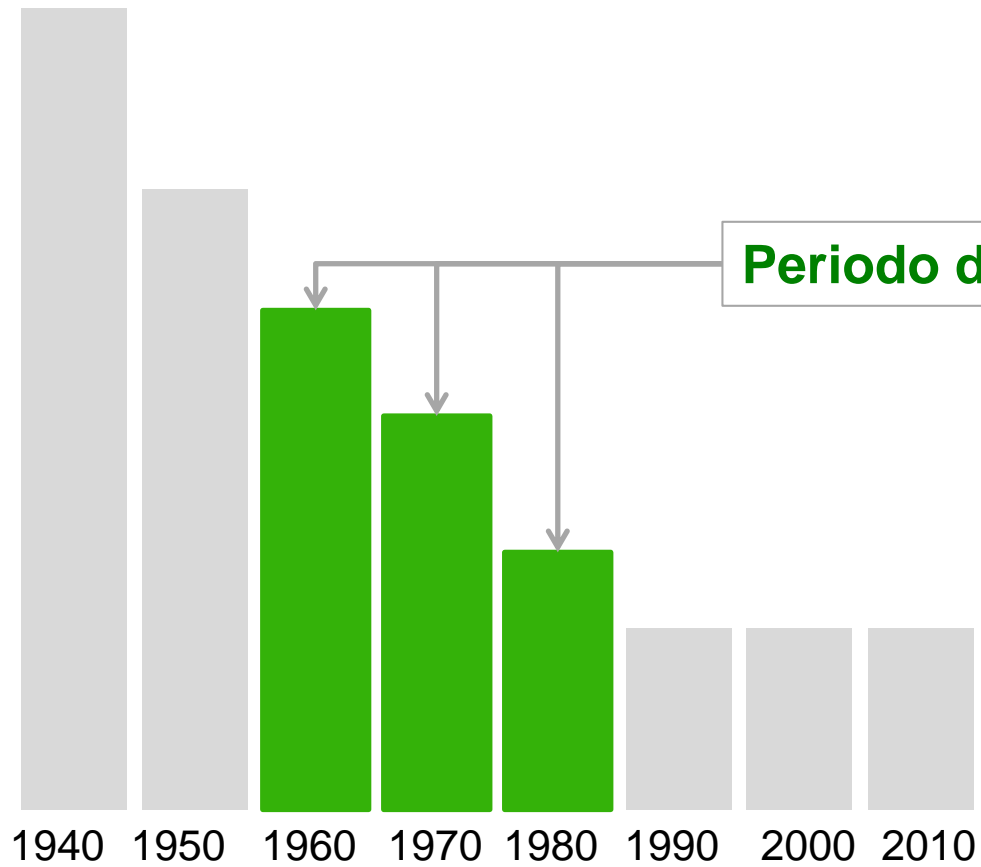


Evoluzione del rischio (1)



Evoluzione del rischio (2)

Numero e
Gravità
degli
incidenti

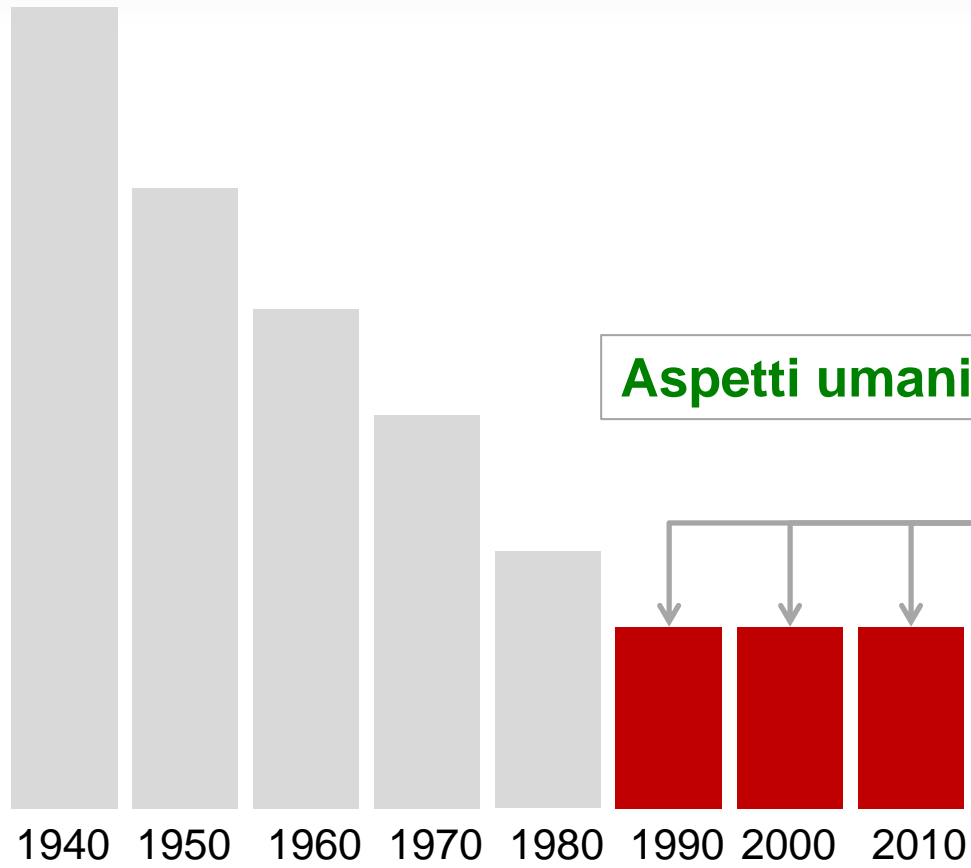


Periodo delle Prevenzione



Evoluzione del rischio (3)

Numero e
Gravità
degli
incidenti



Aspetti umani della Sicurezza

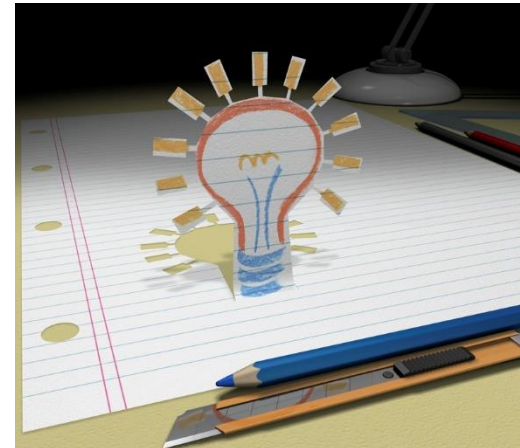


La cultura della sicurezza è condizionata da molte variabili individuali:

- ATTEGGIAMENTI INDIVIDUALI
- DIFFERENZE LEGATE AL TIPO DI LAVORO, CONOSCENZE, ESPERIENZA, CONTRATTO DI LAVORO
- DIFFERENZE CULTURALI
- DIFFERENZE LEGATE AL SESSO
- DIFFERENZE LEGATE ALL'ETA'
- LIVELLO DI ISTRUZIONE
- ESPERIENZA
- FORMAZIONE

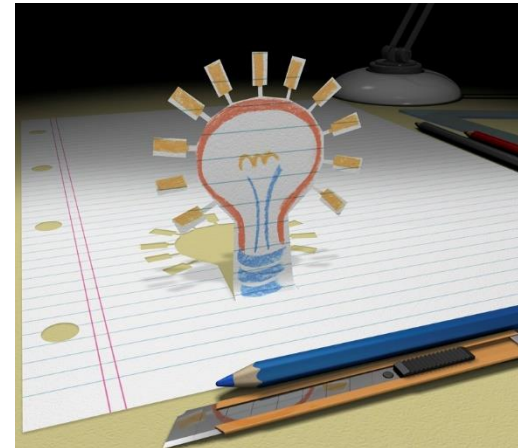
Cos'è la cultura della sicurezza

Creare e sviluppare una cultura della sicurezza tra i lavoratori in azienda significa che le prestazioni individuali per la sicurezza non vengano percepite come mero obbligo imposto dall'organizzazione ma sia il naturale risultato dell'assunzione **che la sicurezza è un valore che orienta le scelte e i comportamenti individuali.**



REQUISITI DEL LAVORATORE

- a) Gli individui concepiscono la **Sicurezza come un valore** e non solo come un compito o una priorità cui rispondere operativamente.
- b) Gli individui si assumono la **responsabilità non solo per la propria sicurezza ma anche per quella dei propri colleghi.**
- c) **Ogni livello organizzativo** è in grado di **rispondere efficacemente**, facendo leva sul proprio senso di responsabilità.



La diffusione della cultura della sicurezza

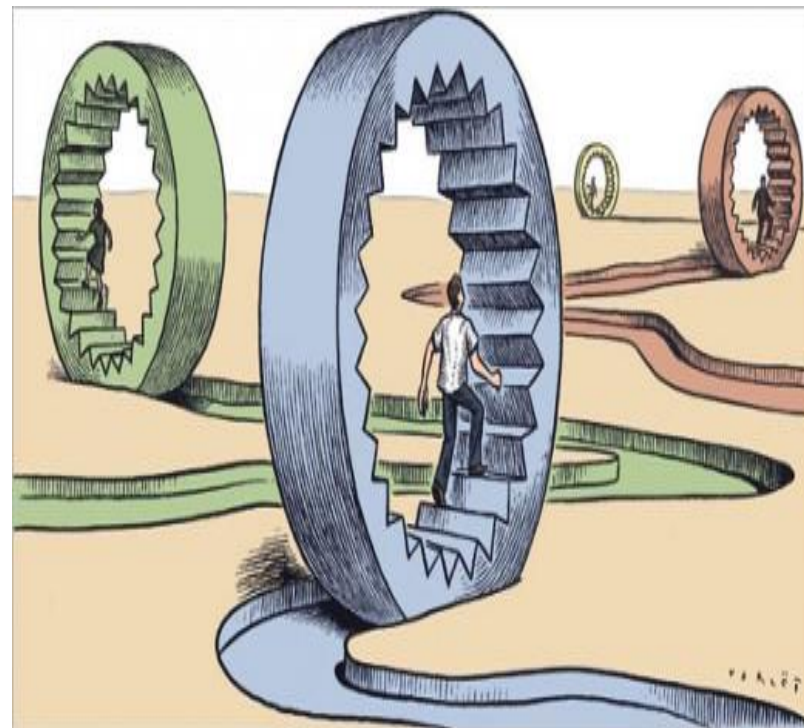
La sfida e la finalità è quella di puntare a coinvolgere tutta l'organizzazione, tutti i lavoratori, in un **processo di cambiamento** culturale e tradurre una norma formale in un impegno sentito, partecipato e rispettato da tutti.



Da comportamenti passivi a comportamenti attivi

Superare la tendenza ad agire con modalità e comportamenti sicuri solo per *imposizione, abitudine, timore della sanzione*, favorendo invece comportamenti personali sicuri in funzione del valore interiorizzato della sicurezza.

La percezione di responsabilità rimane limitata alla sfera individuale.



Comportamenti proattivi

Tendenza ad agire comportamenti personali sicuri in funzione del *valore interiorizzato della sicurezza e ad assumersi la responsabilità di provare ad influenzare positivamente gli altri* verso questa scelta, indipendentemente dal ruolo ricoperto.

Si definiscono e condividono conseguentemente comportamenti e atteggiamenti, individuali e di gruppo, funzionali alla creazione e alla diffusione di una reale cultura della sicurezza, **una sicurezza proattiva**.



Cambiamento a livello organizzativo

Dipendenza

Visione organizzativa per cui la sicurezza vissuta come *esecuzione di compiti* e come rispetto della **norma** e della **gerarchia**.



Indipendenza

Visione organizzativa per cui la sicurezza vissuta come un valore e la sua messa in atto è delegata alla *responsabilità e all'autonomia* dei singoli individui o gruppi.

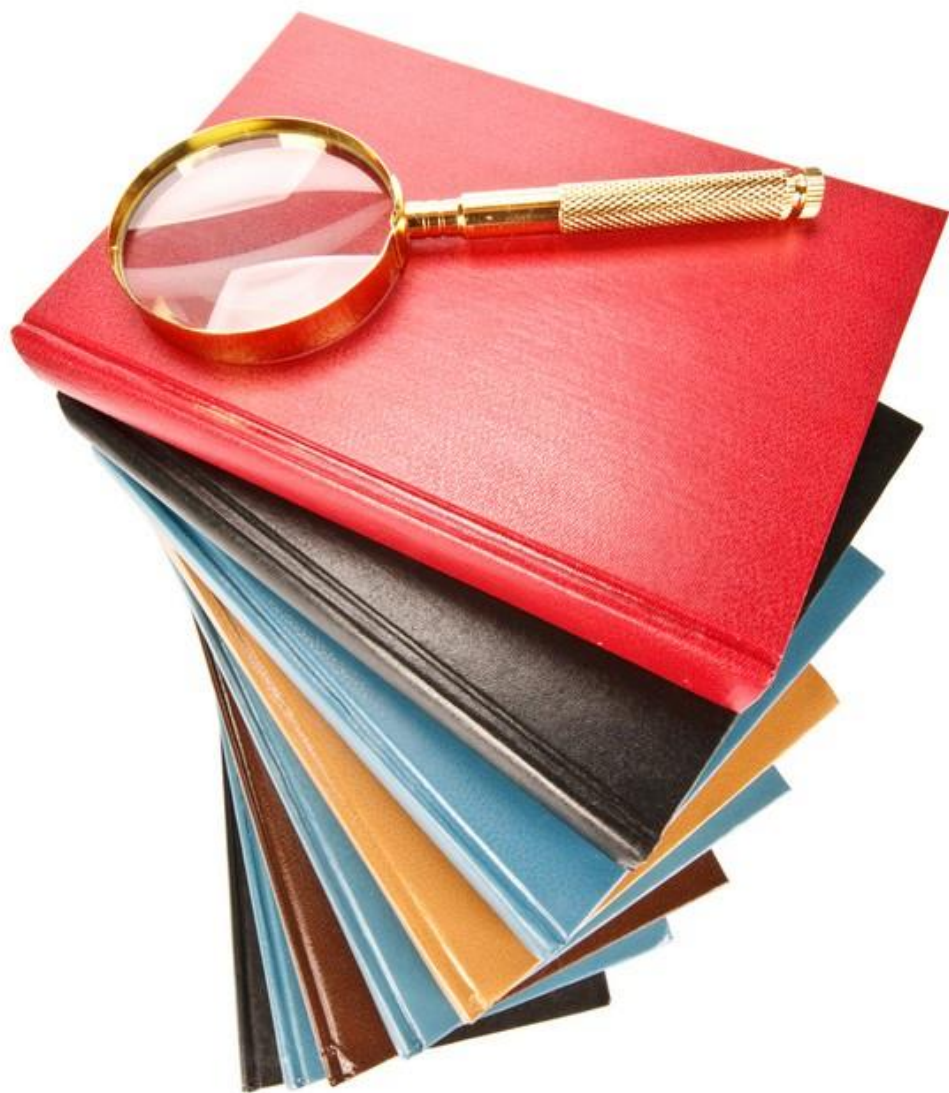


Interdipendenza

Visione organizzativa per cui la sicurezza vissuta come **un valore comune e globale** che si manifesta attraverso la **pianificazione, la condivisione e la responsabilizzazione diffusa**

AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro



Variabili individuali

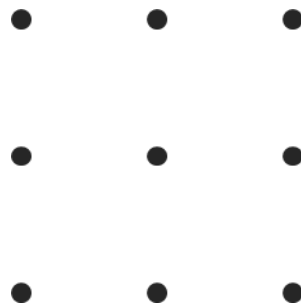


La percezione del rischio

La percezione (esercizio)

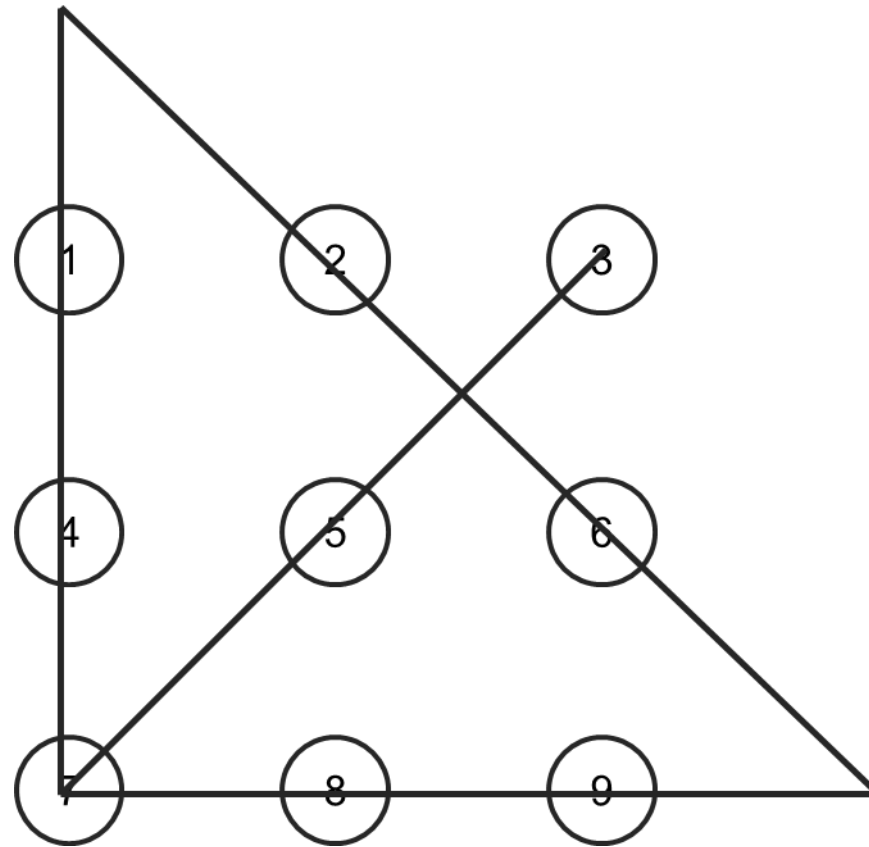
Istruzioni per i partecipanti

- Prendete un foglio di carta e disegnatevi 9 punti nel modo seguente:



- Ora collegate i punti con quattro linee consecutive (ovvero senza sollevare la penna dal foglio).

Il quadrato di Meyer



Il quadrato di Meyer

L'ostacolo alla soluzione del problema è di tipo **percettivo**.

I 9 punti sembrano indicare una superficie di forma quadrata e non riusciamo a risolvere il problema perché si crea una **“fissità funzionale”**, che ostacola la ristrutturazione dell'insieme che permette di risolvere il problema.





Il cervello *elabora il messaggio che ha ricevuto* e lo trasforma in «*rappresentazione di ciò che sente*», intendendo con “sente” la sensazione.

«*La rappresentazione mentale*», ciò che la nostra mente vede, grazie all’opera del nostro cervello, è ciò che si può definire **percezione**.

La percezione è il processo psichico più elementare, costituisce la base della conoscenza del mondo fisico e di ogni attività cognitiva.

È il filtro soggettivo attraverso il quale gli eventi sono visti dagli individui in un contesto.

Percezione del rischio

La percezione del rischio è il modo con cui gli individui percepiscono il pericolo.

È un fenomeno molto complesso perchè intervengono non soltanto i dati obiettivi, ma anche aspetti soggettivi, sociali ed emotivi.



ESERCITAZIONE

Mettete in ordine i seguenti fattori, elencandoli in relazione alla mortalità annua (in Italia) ad essi associata:

AIDS	Alcol	Alimentazione scorretta	Infortuni domestici	Tabacco
Cause di decesso non dovute a malattia (*)	Incidenti stradali	Influenza stagionale	Infortuni sul lavoro	Suicidi

(*) Omicidi/Aggressioni, Cadute, Annegamenti, Avvelenamenti, Incidenti aerei, Scontri ferroviari, Disastri naturali, Altri incidenti

Percezione del rischio

Causa	Numero morti in Italia, all'anno
Alimentazione scorretta	Più di 100.000 (media annuale) Stima del 35% sui decessi totali per tumore – Fonte: Doll, Peto, 1981)
Tabacco	80.000 (2000) http://www.epicentro.iss.it
Cause non mediche	26.000 (2000) http://www.epicentro.iss.it
Alcol	20.000 (media annuale) http://www.epicentro.iss.it
Infortuni domestici	8.400 (media annuale) http://www.ispesl.it
Influenza stagionale	8.000 (media annuale) http://www.trovanorme.salute.gov.it
Incidenti stradali	4.000 (2010) http://www.aci.it
Suicidi	3.000 (2009) http://www.eures.it
Infortuni sul lavoro	920 (2011) range: 900 ÷ 1300 http://www.inail.it
AIDS	120 (2011) ** http://www.salute.gov.it

Percezione soggettiva del rischio

La percezione individuale del rischio:

- è influenzata da **abitudini** ed **esperienze pregresse**;
- si basa sull'**esperienza personale** o di altri;
- varia in rapporto all'**accettabilità collettiva del rischio**, che si modifica nel tempo, nei luoghi, nei gruppi di lavoro, nelle culture ed in rapporto ai valori personali e culturali, all'età, al sesso.

Percezione soggettiva del rischio

La percezione individuale del rischio dipende da:

- la **conoscenza dei pericoli**, quindi la sensazione di immunità da parte di coloro che hanno familiarità con una determinata situazione
- **l'immediatezza del danno**
- la **libertà nell'assunzione** del rischio
- la **concentrazione del danno** nel tempo
- la **dannosità dei pericoli** presenti e la loro **frequenza**
- **l'esposizione personale**
- la valutazione soggettiva **costi/benefici**

Percezione soggettiva del rischio

La percezione del rischio è un processo di cognizione che riguarda molte attività vissute tutti i giorni.

Questa percezione influenza le **decisioni ed i comportamenti** delle persone.

Valutare un rischio significa anche percepirne le conseguenze sul breve, medio e lungo periodo.

Una delle classificazioni maggiormente utilizzata è quella di Savadori (1998)

COMUNE VS TERRIFICANTE



CONTROLLO PERSONALE



VOLONTARIETÀ DEL RISCHIO



GRAVITÀ DELLE CONSEGUENZE

Indica l'impatto e il danno stimato del rischio (implica un infortunio, una patologia, la morte,...)



GENERAZIONI FUTURE

In che misura il perseguimento di questa attività o tecnologia mette a repentaglio le generazioni future?

Es: Inquinamento dell'aria (auto o industrie)



CRONICO VS CATASTROFICO



EFFETTO IMMEDIATEZZA



OSSERVABILITÀ

In quale misura il danno è osservabile?

“Occhio non vede cuore non duole”

(es. mercurio nel pesce, pesticidi e fertilizzanti nella frutta e nella verdura)

Non osservabile -> percepito meno rischioso

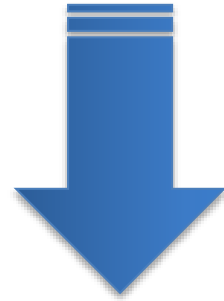
Osservabile -> percepito più rischioso





Processi cognitivi

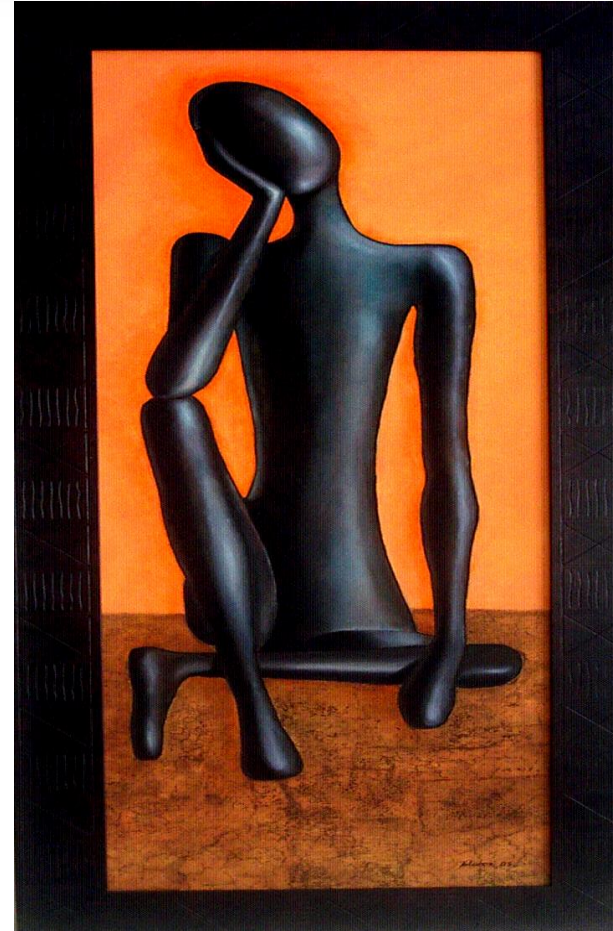
- **META** = con, fra, dopo, al di là, oltre
- **COGNIZIONE** = deriva da *cognitum* che significa CONOSCERE
- La **METACOGNIZIONE** indica un tipo di *autoriflessività* sul fenomeno cognitivo
- “*Insieme dei processi che presiedono i processi cognitivi durante la loro esecuzione*” (C. Cornoldi)



la **METACOGNIZIONE** è la consapevolezza
dei processi cognitivi vissuti, analizzati ed
enfaticizzati a livello cosciente

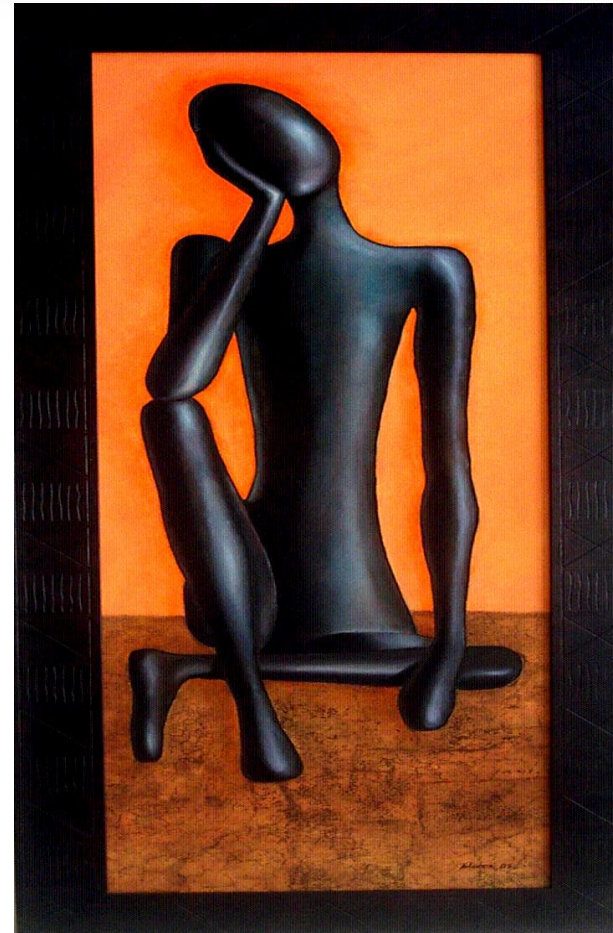
- **CONOSCENZE
METACOGNITIVE
GENERALI:**

è l'atteggiamento della persona che riflette sul funzionamento dei propri processi di pensiero



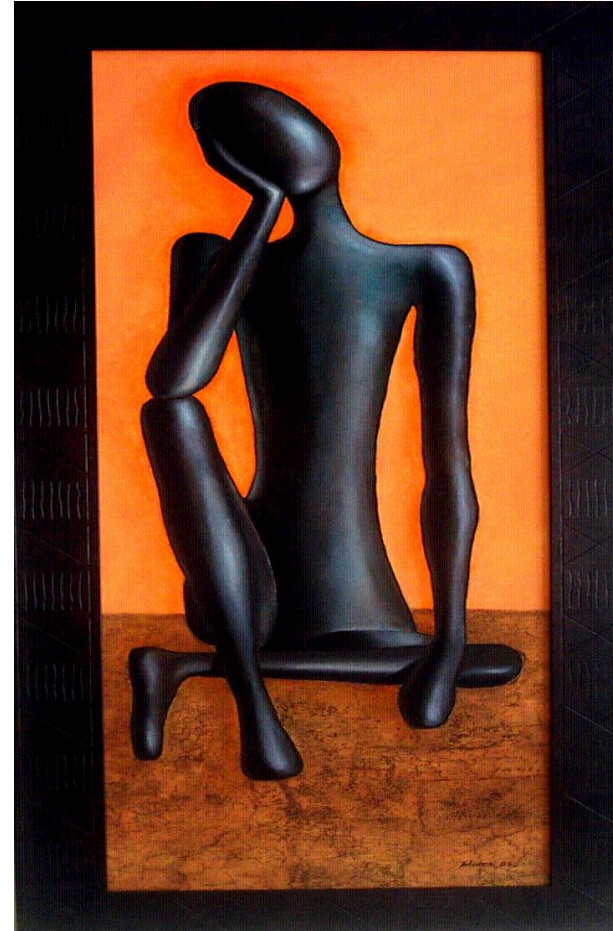
CONOSCENZE METACOGNITIVE SPECIFICHE:

sono i concetti e le informazioni che la persona possiede inerenti il funzionamento intellettuale



- **CONOSCENZE METACOGNITIVE DI CONTROLLO:**

sono le operazioni attraverso le quali il soggetto verifica i propri processi cognitivi, influenzate sia dalla conoscenza metacognitiva generale che specifica



A cosa serve la metacognizione?

Chi utilizza correttamente la metacognizione riesce a porsi almeno tre domande fondamentali durante l'esecuzione di qualsiasi attività di problem solving:

1. Cosa sto facendo?
2. Perché lo sto facendo? Qual è lo scopo per cui sto facendo questa determinata cosa?
3. Come posso agire per fare in modo che tale processo sia massimamente efficace?

La variabile emotivo-motivazionale ha un ruolo fondamentale e poggia direttamente sulla fiducia nelle proprie capacità di portare a termine con successo delle attività



AUTOEFFICACIA

Autoefficacia

La percezione che si ha della propria autoefficacia (che si struttura in base ai **SUCCESSI** o agli **INSUCCESSI** e alla causa che attribuiamo all'uno o all'altro) influenza il comportamento che si può avere di fronte ad un compito



Roger Bannister



Il 6 maggio del 1954 Roger Bannister fece qualcosa di assolutamente stupefacente per l'epoca in cui viveva, superando la scienza e le credenze collettive sulle possibilità umane.

*Grazie alla sua ferma convinzione di potercela fare riuscì a correre **un miglio in meno di quattro minuti**.*

Nessuno allora credeva fosse possibile a parte lui.

La sua performance dimostrò al mondo che tutte le tesi, avvalorate anche da illustri ricerche scientifiche del tempo, erano errate. L'uomo poteva correre il miglio in meno di quattro minuti, il suo cuore non sarebbe esploso, non sarebbe morto.

Dopo di lui, lo stesso anno, ben trentasette fra atleti e studenti, riuscirono a scendere sotto lo stesso tempo. In tre anni più di trecento riuscirono a superare questo limite. Le persone accettarono l'idea di potercela fare. Ora tutti potevano scendere sotto i quattro minuti. Credere che sia possibile è la base di ogni successo. Credere che riusciremo a farcela, che arriveremo in fondo, che "siamo in grado", è ciò che ci permette di prendere sul serio i nostri sogni, i nostri obiettivi, e di perseguirli senza limiti.

Per utilizzare al meglio la metacognizione bisogna che le persone siano informate sulla struttura generale dei diversi tipi di **memoria**, conoscere i modi con cui una informazione viene immagazzinata nella memoria e come viene recuperata .

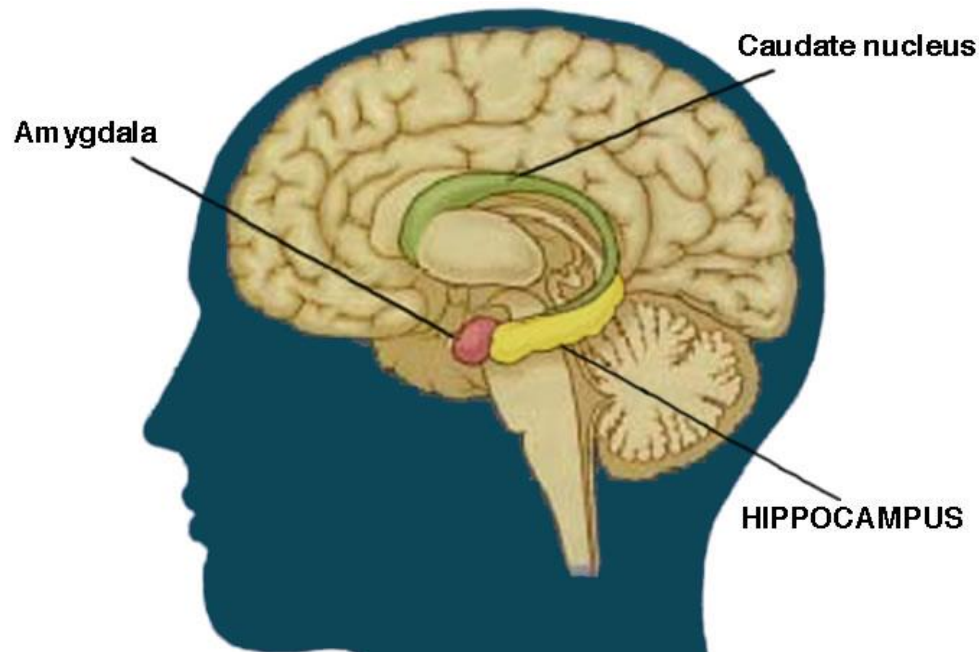
LA MEMORIA è la capacità di conservare le informazioni nel tempo

È una delle capacità più importanti dell'uomo e perderla significa perdere la propria storia personale e la propria identità.

Memoria e cervello

Quando immagazziniamo un'informazione stimoliamo alcune aree del cervello deputate: **IPPOCAMPO E AMIGDALA**.

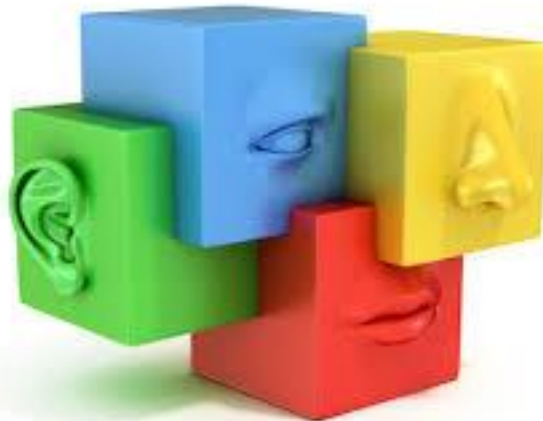
Anche altre aree del cervello contribuiscono alla formazione di tracce mnestiche, localizzandosi in maniera puntiforme.



MEMORIA SENSORIALE

Si divide in memoria **ICONICA** (visiva) ed **ECOICA** (uditiva)

È capace di mantenere informazioni sensoriali visive ed uditive per circa 2 secondi.

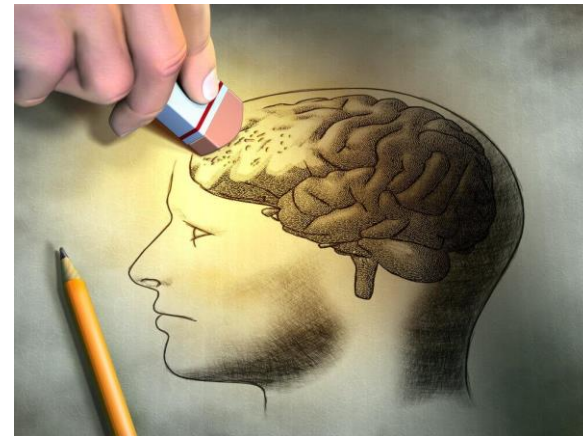


MEMORIA A BREVE TERMINE

Si distingue in **memoria uditiva** (verbale e non verbale) e **visiva** (spaziale e verbale).

L'informazione nella MBT può essere restaurata attraverso la reiterazione (ripetizione prolungata).

Dopo varie reiterazioni l'informazione passa nella MLT. Il passaggio può avvenire anche per categorizzazioni, secondo ordini strutturati e si integrano con le conoscenze pregresse



MEMORIA A LUNGO TERMINE

è un magazzino di elevata capacità che mantiene la traccia dopo varie reiterazioni.

Il passaggio può avvenire anche per categorizzazioni, secondo ordini strutturati e si integrano con le conoscenze pregresse.

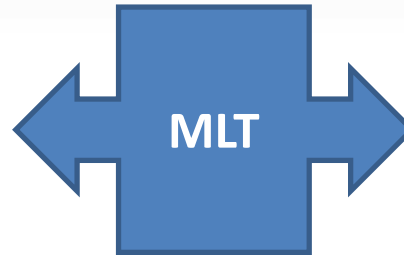
Si suddivide in **memoria dichiarativa** e **memoria procedurale**



MEMORIA PROCEDURALE:

Sistema di memoria addetta all'esecuzione di azioni.

È l'insieme delle conoscenze implicite che si apprendono automaticamente o in parallelo con altri processi



MEMORIA DICHIARATIVA:

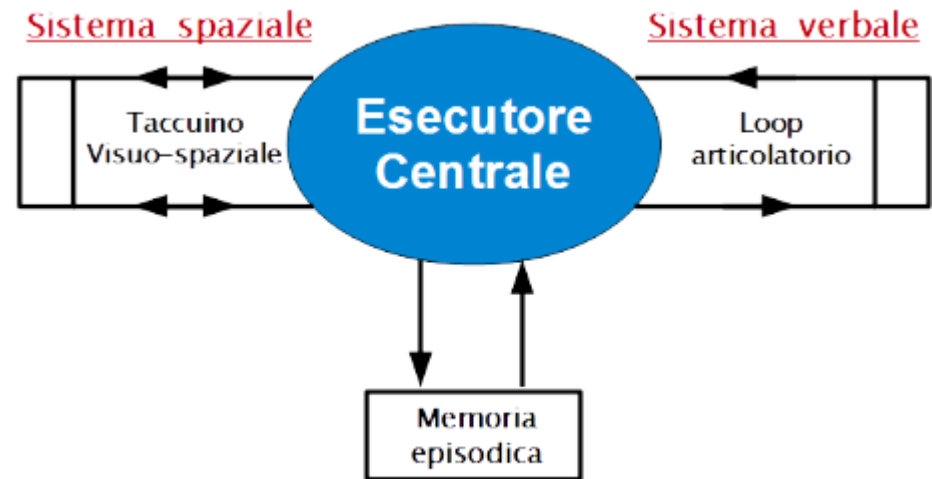
Contiene conoscenze di fatti immagazzinati nelle reti semantiche

La **memoria dichiarativa** comprende:

- 1.MEMORIA EPISODICA** (ricordi di eventi della vita personale passata)
- 2.MEMORIA SEMANTICA** (conoscenze riguardanti le parole e i concetti, le loro proprietà e relazioni reciproche)
- 3.MEMORIA EMOZIONALE** (ricordo di eventi emotivamente piacevoli o spiacevoli)

MEMORIA DI LAVORO:

È un sistema per il mantenimento temporaneo e per la manipolazione dell'informazione durante l'esecuzione di differenti compiti cognitivi, come la comprensione, l'apprendimento e il ragionamento.



(aggiunta nel 2000 da Baddeley)

Attenzione

È l'atto per cui la mente prende possesso di uno o più oggetti. Implica l'abbandono di certe cose per trattare più efficacemente altre.

È quindi “la finestra” di ingresso delle informazioni, le quali vengono selezionate ancor prima di giungere alla consapevolezza.



William James, effetto Stroop

Effetto STROOP (1935)

ROSSO GIALLO BLU VERDE

BLU VERDE ROSSO GIALLO

ROSSO GIALLO VERDE BLU

VERDE ROSSO GIALLO BLU

GIALLO BLU VERDE ROSSO

ROSSO BLU VERDE GIALLO

Effetto stroop

Dimostra che alcuni processi sono autonomi e non richiedono attenzione (es. lettura, allacciarsi le scarpe,...)

Processi controllati

Richiedono di prestare maggiore attenzione perché vengano eseguiti compiti adeguatamente

Secondo alcune teorie, l'attenzione costituisce un processo che dipende da un **elaboratore centrale**, per cui dovrebbe essere possibile prestare attenzione soltanto ad una cosa per volta.

Il processo centrale, infatti, può controllare soltanto un compito per volta e, se vi sono due compiti, il processore centrale dovrà dedicarsi in maniera alternata a ciascuno di essi.



ATTENZIONE SELETTIVA

Capacità di SELEZIONARE fra molte fonti di informazione

ATTENZIONE DISTRIBUITA

Capacità di controllare e distribuire le risorse attentive su più compiti contemporaneamente. Al soggetto è richiesto di controllare simultaneamente due o più fonti di informazione.

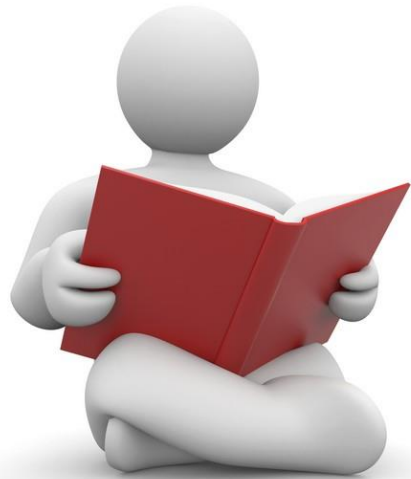
(Kahneman, 1973; Wickens, 1984)



RISORSA e **CAPACITA'** dislocazione delle risorse.

PROIEZIONE VIDEO

AWARNESS TEST



Emozioni e rischio

Valutare e reagire correttamente ad un pericolo è una delle cose più importanti che una creatura vivente deve saper gestire. Esiste una parte molto primitiva del cervello che si occupa di tale attività.



AMIGDALA



Alcune paure sono **innate**, e si manifestano in fasi precoci dello sviluppo.

Esse sono collegate ad una perdita del senso di sicurezza,

All'esperienza della separazione e all'isolamento.



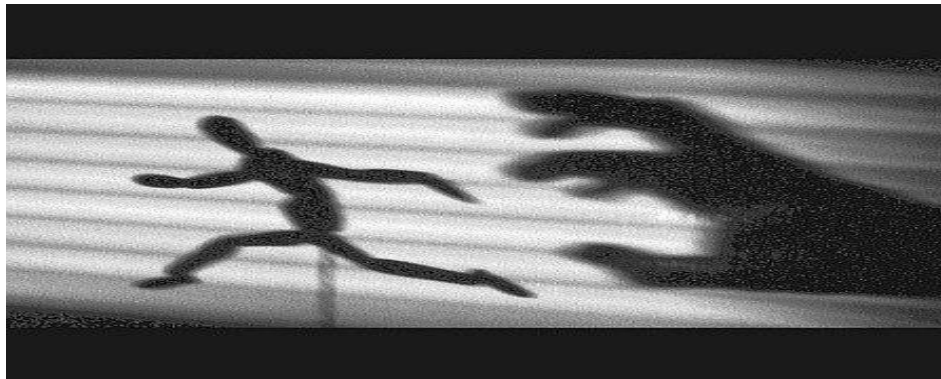
Paure innate e apprese

Paure **apprese**: dopo essere stati morsi da un cane o avere fatto un incidente in moto/macchina



Funzione della paura

- **Funzione autoprotettiva** utile alla crescita di ogni individuo: salvaguarda la vita e contribuisce allo sviluppo umano e alla crescita personale
- Ci aiuta a rispondere nelle varie circostanze e ad **agire rapidamente** in situazioni di pericolo
- Ci esorta a far tesoro delle **precedenti esperienze** mobilitando le forze che ci spingono alla difesa o alla fuga.



- Emozioni intense, come la paura, accompagnano spesso la percezione o la valutazione di eventi inattesi o minacciosi.
- Tali emozioni diventano poi un **filtro** con cui interpretiamo le situazioni che accadono successivamente.





Processi decisionali

Sistema 1

- Pensiero intuitivo  Pensiero veloce

Sistema 2

- Pensiero riflessivo  Pensiero lento

I due sistemi si INFLUENZANO!

Daniel Kahneman e Amos Tversky (1974)

Come pensiamo? I sistemi di pensiero umano

INTUITIVO

Opera in fretta

Opera in modo automatico

Poco sforzo

Nessun senso di controllo volontario

Modalità continua

Lavora continuamente per il pensiero riflessivo (produce impressioni, sensazioni...)

RIFLESSIVO

Opera lentamente

Indirizza l'attenzione verso attività impegnative

Richiede sforzo cognitivo

Le operazioni sono associate alla esperienza soggettiva d'azione

Modalità di minimo sforzo

Adotta i suggerimenti del pensiero intuitivo: crediamo alle impressioni

Fare la cosa giusta: i processi decisionali



- Per poter decidere l'individuo deve trovarsi di fronte a una serie di due o più possibilità.
- Alcune decisioni hanno a che fare con esiti che non sono prevedibili con totale certezza (sono rischiosi).
- Le decisioni possono essere più o meno consapevoli.

Nel momento in cui dobbiamo prendere una decisione utilizziamo delle scorciatoie mentali, generalmente conosciute come “**euristiche**”. Le euristiche influenzano il modo in cui interpretiamo i rischi, il modo in cui valutiamo le probabilità degli eventi futuri in modo inconsapevole.



È più probabile che una parola inizi con la lettera R
o che R sia la terza lettera?

R

Soluzione: è più probabile che sia una parola con la lettera “R” in terza posizione, poiché queste parole sono più numerose di quelle che iniziano con “R”; ma si tende a dare la risposta contraria poiché ricordiamo più facilmente le parole che iniziano con la lettera “R” di quelle che la contengono in terza posizione.

R

Euristica della disponibilità

Nel ragionamento usiamo i dati più **vividi** o che abbiamo usato recentemente. Nel prendere una decisione, ai dati che si ricordano più facilmente (quindi più disponibili nella nostra memoria) è assegnato un peso maggiore rispetto a quelli difficili da ricordare.



Euristica della rappresentatività

Giorgio è Italiano, è molto timido e riservato, molto servizievole, poco pragmatico, privo del senso della realtà e disinteressato alle persone. E' più probabile che Giorgio sia un bibliotecario o un operaio, o la probabilità è la stessa nei due casi?

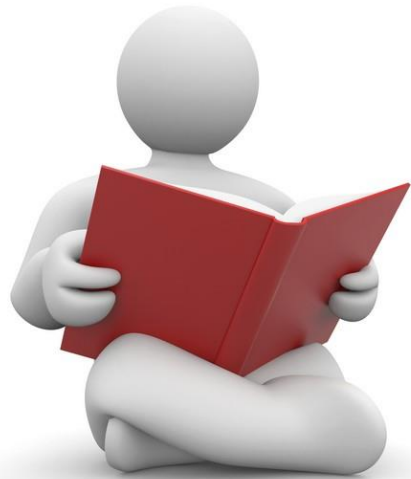


Euristica della rappresentatività

Soluzione: è più probabile che Giorgio sia un operaio, poiché gli operai sono molto più numerosi dei bibliotecari; ma si tende a rispondere diversamente poiché si giudica che Giorgio presenta molte caratteristiche formano lo stereotipo del bibliotecario.

Si interpreta la probabilità di un fatto in relazione alla sua significatività o verosimiglianza rispetto all'ipotesi.

Nel fare questo tipo di valutazioni, le persone finiscono col **non considerare la numerosità del campione oppure le regole della probabilità, che regolano gli accadimenti del mondo.**

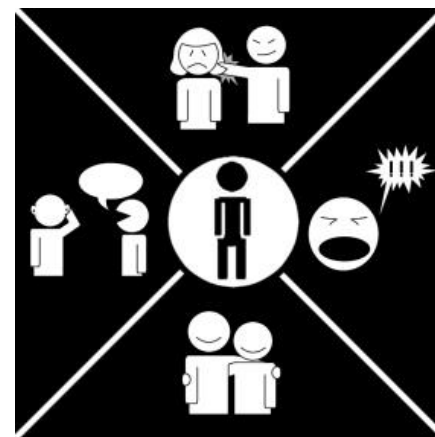


Processi comportamentali

Azione comportamentale

E' un modo di reagire di un individuo quando venga messo in relazione o in interazione con altri soggetti od oggetti o più in generale con l'ambiente .

Il comportamento è quella porzione di **interazione dell'organismo (O) con l'ambiente (A)**. Un movimento situabile spazialmente e temporalmente che provoca un cambiamento visibile (*osservabile/accessibile*) all'interno dell'ambiente stesso.



Da dove deriva il comportamento?

I nostri comportamenti derivano dalla nostra storia di **apprendimento**.

L'**APPRENDIMENTO** E' IL RISULTATO DI UNA **INTERAZIONE DELL'INDIVIDUO (O), CON L'AMBIENTE (A)**, OVVERO, IL RISULTATO DI ESPERIENZE CHE CONDUCONO ALLO STABILIRSI DI NUOVE CONFIGURAZIONI DI RISPOSTA AGLI STIMOLI ESTERNI.

L'apprendimento implica **cambiamento**



Infortunati comportamentali

I cosiddetti **infortunati comportamentali**, ovvero quegli infortuni che, pur avvenendo in orario di lavoro e in ambito lavorativo, non sono strettamente connessi alla pericolosità intrinseca del tipo di lavorazione o della macchina, ma sono generati da lapsus infortunistici dell'individuo, determinati cioè dall'influenza di fattori come *l'attenzione*, la *percezione*, la *consapevolezza* del rischio, la *motivazione* verso il lavoro, il *clima organizzativo*, la *comunicazione*.



Comportamenti sicuri

Gli esseri viventi imparano a ripetere comportamenti che si sono mostrati gratificanti (socialmente, economicamente, personalmente...)





**Motivare comportamenti
sicuri**

CONSAPEVOLEZZA

Quanto meglio si riesce a promuovere la **consapevolezza** dei pericoli, tanto maggiore è la disponibilità ad acquisire un comportamento sicuro.

È importante che il lavoratore sia attivo nel porre osservazioni e sia convinto di poter incidere sul proprio lavoro e sul pericolo ad esso correlato. Se egli è in grado di gestire in piena autonomia il proprio lavoro può esercitare il pieno controllo su di esso.

Una simile situazione aumenta le sue competenze che, a loro volta, incrementano la capacità di incidere sui pericoli.

Informare, istruire e dimostrare in prima persona come comportarsi in modo sicuro:

- 1. Quando si informa sui pericoli è utile illustrare nello stesso tempo le misure che il dipendente può attuare per proteggersi.*

È importante ascoltare le osservazioni e le obiezioni del dipendente e chiarirle quindi in modo accurato, perchè il lavoratore deve arrivare alla convinzione che le misure imposte siano effettivamente necessarie e utili a proteggerlo e che sono realizzabili

Informare, istruire e dimostrare in prima persona come comportarsi in modo sicuro:

2. *Dimostrare in prima persona di comportarsi in modo sicuro*

Osservare quanto fanno le altre persone costituisce una modalità d'apprendimento fondamentale nella vita quotidiana. Le persone di successo, che esercitano un certo fascino su di noi o che presentano una certa somiglianza con noi stessi, fungono spesso da **esempio** per il nostro comportamento. Perciò è fondamentale che il superiore conformi il proprio comportamento alla sicurezza.



Associare il comportamento sicuro ad altri bisogni

1. Se si rileva un comportamento contrario alla sicurezza è opportuno cercare di **capire quali bisogni si contrappongono al comportamento sicuro**. È opportuno far coincidere il comportamento sicuro con altri bisogni importanti.
2. Identificare insieme ai dipendenti i **vantaggi e gli svantaggi di una nuova misura di protezione** per evitare che essi diano peso solo agli svantaggi attesi.
3. Parlare in un **clima aperto e sereno** è utile per individuare e rimuovere le aspettative che possono frenare il comportamento sicuro.
4. **Comunicare** in modo chiaro e deciso l'importanza che l'azienda attribuisce al lavoro in sicurezza.

Motivare ricorrendo a incentivi ed a misure penalizzanti

Coniugare i comportamenti sicuri con effetti gratificanti rappresenta un effetto motivante. Nello stesso tempo è importante penalizzare i comportamenti contrari alla sicurezza.

Rafforzare i comportamenti sicuri sul lavoro

- 1. Lodare** può rappresentare un forte fattore di motivazione. È utile manifestare l'apprezzamento e la stima sinceri per l'impegno profuso dal dipendente. L'apprezzamento espresso per un fatto scontato o da parte di persone che non sono stimate invece può produrre l'effetto contrario.
- 2. Rafforzare i comportamenti sicuri** sul lavoro integrandoli nella valutazione del comportamento e della prestazione dei dipendenti.

Rinforzare comportamenti sicuri

3. **Attribuire mansioni di responsabilità e di prestigio** (per es. addestrare i nuovi collaboratori o assistere gli apprendisti)
4. **Conferire un'immagine di prestigio** alla sicurezza sul lavoro («i professionisti non rischiano sul lavoro»).
5. **Presentare i successi** ottenuti con la prevenzione degli infortuni oppure di evidenziarne il ritorno anche economico
6. **Ricompense.**



Penalizzare comportamenti scorretti

Se si sono esaurite tutte le altre possibilità e se il dipendente persiste nell'assumere comportamenti sicuri non resta che intervenire con **sanzioni**:

1. togliere i benefici, per es. ridurre il bonus o «detronizzare i falsi eroi»
2. tenerne conto nella valutazione della prestazione e del comportamento con ripercussioni
3. sulla paga
4. avvertimenti orali o scritti
5. attribuire una mansione poco gratificante



Coinvolgere i lavoratori

- Coinvolgendo i dipendenti si aumenta l'attuabilità delle misure concordate. E questo è altamente motivante perché si soddisfano molti bisogni centrali.
- Chiedere consiglio a qualcuno è prova di stima e apprezzamento verso le sue competenze professionali e la sua esperienza.
- Poter contribuire con proprie idee stimola a riflettere sul problema, ad assumersi responsabilità e facilita l'accettazione delle misure comuni.
- Coinvolgere il dipendente significa aumentarne l'impegno sul lavoro.

Margine di autonomia decisionale

Il bisogno di libertà varia da persona a persona. Lo stesso grado di autonomia decisionale e di azione, e quindi di responsabilità individuale, può essere gradito a una persona mentre in un'altra può provocare disagio.

Le persone si assumono i compiti di responsabilità solo se sicure di potersene fare carico.

La responsabilità viene rifiutata se la situazione non è chiara o se comporta un impegno che va oltre le capacità della persona e se mancano le risorse adeguate.



Definire obiettivi

È importante **fissare obiettivi concreti e accettati dai dipendenti e definire chiaramente come si intendono raggiungere.**

Esempio: ridurre le lesioni agli occhi indossando gli occhiali di protezione nei luoghi di lavoro con situazioni di rischio concreto.

Bisogna informare i dipendenti se e in quale misura si sono raggiunti gli obiettivi. In caso di successo è utile rinforzarlo; in caso di insuccesso vanno invece appurati i motivi che hanno impedito di raggiungerli.



Ricompense: vantaggi e svantaggi

VANTAGGI

- I sistemi basati sulle ricompense offrono il vantaggio di premiare direttamente un comportamento desiderato.



SVANTAGGI

- Lo svantaggio degli incentivi finanziari consiste nell'effetto di assuefazione e nel fatto che celano il nesso tra comportamento, ricompensa e fenomeno infortunistico.

- Possono essere interpretati come umilianti e come un tentativo di strumentalizzazione.

Ricompense: regole di impiego

Le ricompense possono essere impiegate utilmente a condizione che:

- vengano date solo per qualcosa che la persona è effettivamente in grado di gestire essa stessa, per es. un determinato comportamento sicuro. **Non è questione di fortuna ma di comportamento corretto.** E questo comportamento deve essere rispettato e ricompensato;
- gli **incentivi finanziari non siano esagerati**, altrimenti si perde di vista il vantaggio conseguente al comportamento corretto. Gli incentivi devono tuttavia essere abbastanza elevati da essere «tangibili» per il dipendente;



Ricompense: regole di impiego

Le ricompense possono essere impiegate utilmente a condizione che:

- **quanto prima si ricompensa** il dipendente per il comportamento sicuro, tanto prima egli associa il premio con il comportamento avuto e tanto maggiore è l'effetto;
- affinché la ricompensa abbia un effetto maggiore deve essere **percepita come un evento straordinario**. È consigliabile quindi dare direttamente la ricompensa e non accreditarla sul conto insieme alla paga;
- la ricompensa data a **un gruppo può aumentare in modo spropositato la pressione sulla persona che «ha sbagliato»**.



In conclusione

- **1 – LA SICUREZZA E' UN VALORE**

La Sicurezza è un valore, protegge la ns salute e quella delle persone che vivono intorno a noi

- **2 – LA SICUREZZA E' ATTIVA E PROATTIVA**

La Sicurezza richiede assunzione di responsabilità, atteggiamento attivo, non passivo, impegno

- **3 – QUELLO CHE PERCEPIAMO E' LA NS VISIONE DEL MONDO, NON SEMPRE QUELLA VERA**

Il ns cervello ha un «sistema» di lettura della realtà che è influenzato da regole, emozioni e motivazioni tutte nostre.

- **4 – A VOLTE, QUANDO IL NS CERVELLO USA SCORCIATOIE, NON E' MOLTO PRECISO E PUO' SOTTOVALUTARE I RISCHI**

In conclusione

- **5 – I NS COMPORTAMENTI DIPENDONO DALLA NS STORIA E QUINDI SONO LIMITATI ALLE NS «POCHE» ESPERIENZE: NON CONSIDERIAMO TUTTO QUELLO CHE PUO' ACCADERE!**
- **6 – NEI MOMENTI CRITICI LE NS RISPOSTE POSSONO ESSERE INFLUENZATE DA «LAPSUS»**

Cali d'attenzione, percezioni imperfette o parziali, scarsa consapevolezza del rischio, poca motivazione verso il lavoro, clima organizzativo difficile, comunicazione insufficiente influenzano le ns risposte, indebolendole

- **7 - VOGLIA DI SICUREZZA, VOGLIA DI MAGGIOR CONSAPEVOLEZZA DEI RISCHI, VOGLIA DI CAMBIARE, VOGLIA DI MIGLIORARE**

Questa è la ricetta per proteggere la ns salute e quella di chi sta intorno a noi.

*Se ci scambiamo una moneta
avremo entrambi una moneta
Se ci scambiamo un'idea
avremo entrambi due idee*



AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Grafica: *Silvia Toselli e Giulia Vailati*