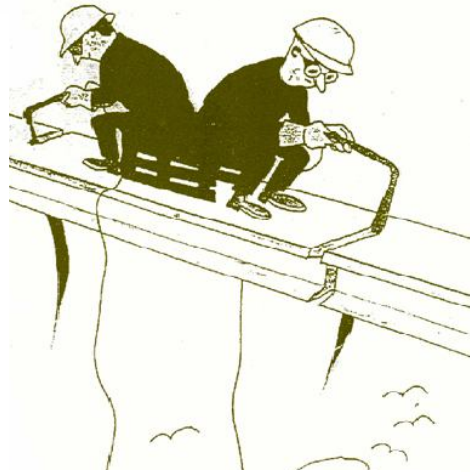




Benessere e sicurezza sul lavoro: l'Approccio Centrato sulla Persona come modello di intervento nei sistemi socio-tecnici complessi

Gianni Andrea Belgrano

Fabrizio Bracco



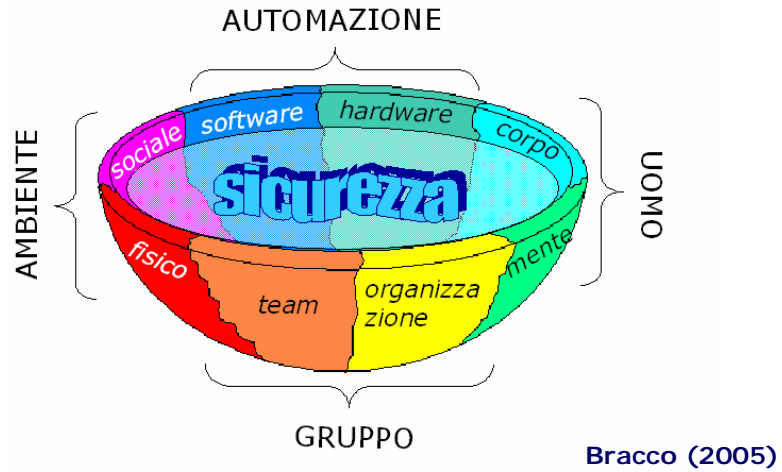
9th World Conference for Person-Centered and Experiential Psychotherapy and Counseling – Rome, 30° June – 4° July

Il dlgs. 81/2008

- **Definizione ampia di salute e sicurezza sul lavoro**, ovvero uno "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità"(cfr. Costituzione OMS 1948)

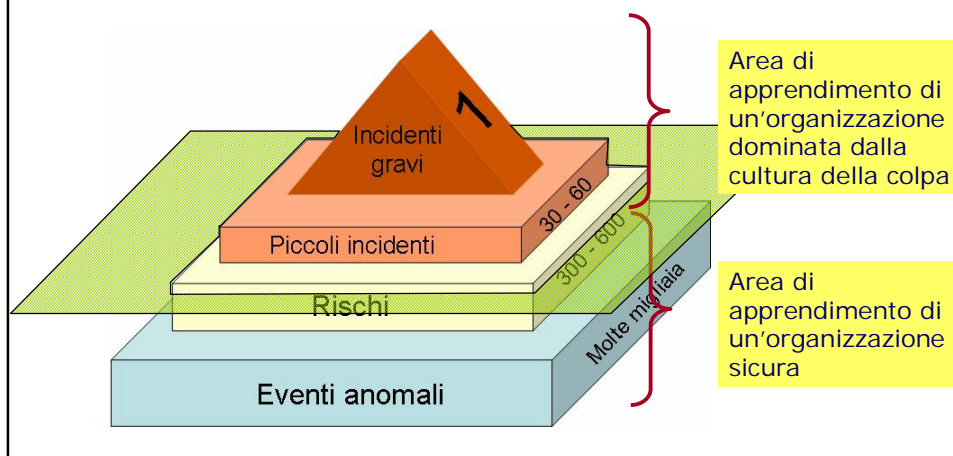


I principi di base dell'intervento



I principi di base dell'intervento

Atteggiamento proattivo: attenzione ai segnali deboli

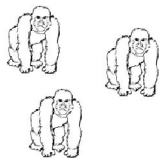




Cosa insegna il filmato?

Sicurezza e segnali deboli

Essere capaci di vedere
"i gorilla" nascosti nel
proprio lavoro



Essere sempre consapevoli del
proprio livello cognitivo e ottimizzare
costi mentali con benefici produttivi



Condividere queste esperienze
con i colleghi in un clima non
giudicante per capire ragioni e
rimedi



Cambiamento condiviso del
lavoro in modo da ottimizzare
l'esperienza dei "gorilla"

La struttura del progetto in ASM Prato

Analisi della cultura della sicurezza

Interviste semistrutturate ai Mentor
Focus group con operativi ASM
Somministrazione di una batteria sulla cultura della sicurezza

Formazione dei lavoratori ASM

Formazione SIA: modelli di analisi del rischio
Formazione MAU: promozione della salute e delle relazioni
Formazione OFFICINA: promozione della salute e delle relazioni

Follow up sulla cultura della sicurezza

Seconda somministrazione della batteria sulla cultura della sicurezza agli operatori ASM

Analisi della cultura della sicurezza

Report su Focus group e interviste ai Mentor

La sicurezza è percepita in relazione a tre dimensioni:

normativa: DPI, procedure, legge 626 e 81

tecnica: conoscenza del proprio ruolo, adeguatezza dei mezzi e strumenti, conoscenza dei dispositivi utilizzati

personale: capacità di mantenere l'attenzione adeguata rispetto alla situazione, capacità di comprendere la situazione, analisi dell'ambiente, controllo del comportamento altrui (dei colleghi e delle persone in generale), capacità di controllo dello stress personale e lavorativo, capacità di mantenere la calma, flessibilità mentale, capacità di valorizzare i colleghi, ma anche di capire come lavorano in un contesto di lavoro di squadra.

Analisi della cultura della sicurezza

Report su Focus group e interviste ai Mentor

Indicazioni per aumentare la sicurezza:

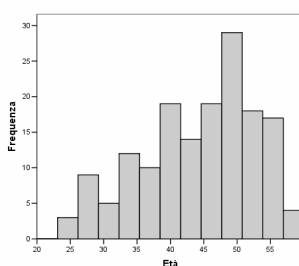
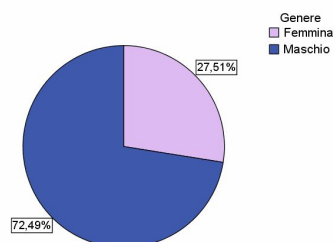
- costruzione di una fiducia a livello aziendale,
- Lavorare sulla percezione del rischio,
- Riflettere sul ruolo delicato e chiave dei Coordinatori rispetto alla sicurezza
- Costruire la possibilità che i temi della sicurezza siano anche discussi tra lavoratori, per imparare ad intervenire in modo preventivo e indipendentemente dall'esito (spesso non si agisce di fronte a quasi-incidenti)

Analisi della cultura della sicurezza

Somministrazione della batteria di scale sulla cultura della sicurezza

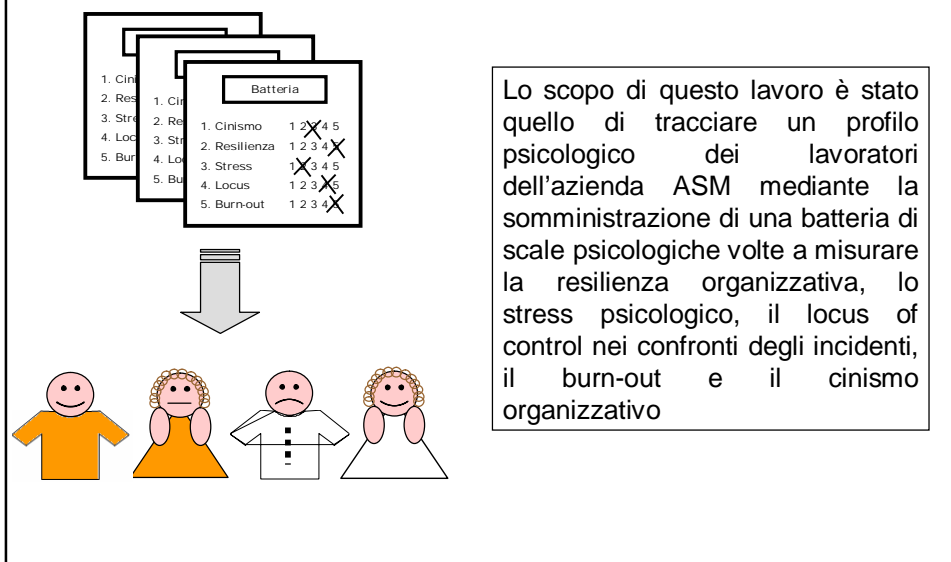
Partecipanti

$N = 259$



Media = 45,14±8,13 anni, gamma 25-64

Obiettivo



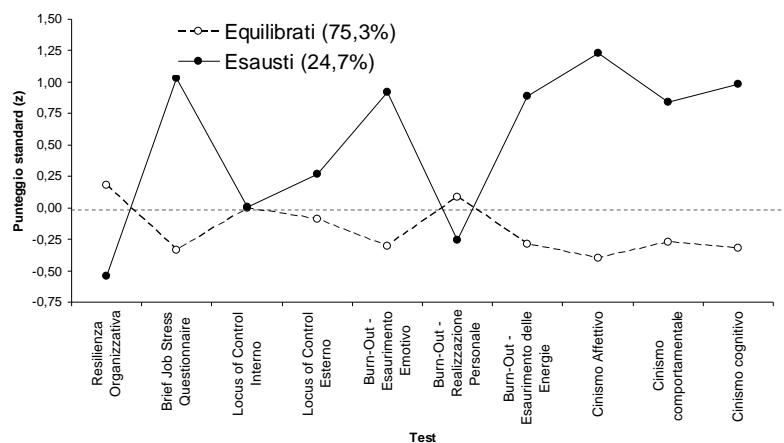
Caratteristiche misurate – 1

- **Resilienza organizzativa:** grado percepito soggettivamente della capacità di reagire alle situazioni, di resistere alle crisi e superarle da parte dell'organizzazione
- **Burn-out**
 - *Esaurimento Emotivo:* sensazione di inaridimento emotivo derivante dal proprio lavoro
 - *Realizzazione Personale:* sensazione relativa alla propria competenza e e soddisfazione lavorativa
 - *Esaurimento delle Energie:* percezione di sfinimento fisico e mentale dovuta al lavoro
- **Stress mentale** percepito sul lavoro

Caratteristiche misurate – 2

- **Locus of control:** grado di controllo che una persona percepisce sulle cause di incidenti sul lavoro
 - *Interno:* responsabilità proprie
 - *Esterno:* responsabilità esterne (sfortuna, altri lavoratori)
- **Cinismo organizzativo:** percezione da parte del lavoratore che l'azienda per la quale lavora manchi di integrità, da cui una forte reazione emotiva negativa e un comportamento critico.
 - *Affettivo* (es. irritazione, sfiducia)
 - *Comportamentale* (es. lamentarsi)
 - *Cognitivo* (es. incapacità comprendere obiettivi azienda)

Profili psicologici



Formazione operatori ASM MAU e Officina

Obiettivo: sensibilizzare gli operatori per la promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- Atteggiamenti e vissuti relativi al lavoro
- Comunicazione
- Il locus of control
- Bisogni e conflitti
- Cultura della sicurezza e consapevolezza (mod. Bio-psico-sociale)

Formazione operatori ASM – Officina

Istanze e questioni emerse durante la formazione:

Elementi positivi:

- Senso di appartenenza
- coscienza lavorativa
- consapevolezza dei propri compiti

Elementi di criticità:

- difficoltà di gestire il carico di lavoro dovuto alle emergenze e alle turnazioni
- Necessità di riorganizzazione per la gestione delle priorità (tipo triage)
- Necessità di modalità comunicative e relazionali più efficaci sia con i colleghi che con i superiori
- Esigenza di momenti di confronto e problem solving condiviso con i superiori

Formazione operatori ASM - MAU

Istanze e questioni emerse durante la formazione:

Elementi positivi:

- Ottima professionalità
- Percezione degli sforzi aziendali ai fini della sicurezza

Elementi di criticità:

- Scarso senso di appartenenza
- Carenza di formazione e aggiornamento per macchine e emergenze
- Incertezza sul proprio futuro professionale
- Esigenza di miglior coordinamento e comunicazione con i superiori
- Criticità della scheda di valutazione per gli incentivi, utilizzata in modo poco produttivo ai fini del confronto e della crescita professionale

Grazie per l'attenzione

Gianni Andrea Belgrano

belgrano@hrsec.it

Fabrizio Bracco

fabrizio.bracco@unige.it