

Anno 11, numero 39
Dicembre 2015
Registrazione del Tribunale di
Vicenza n° 1114 del 02.09.2005
Redazione: Via De Mori, 17
36100 Vicenza
tel. 338.3396987
fax 0444.505717

PdE

Rivista di psicologia applicata all'emergenza, alla sicurezza e all'ambiente

Sommario:

Editoriale

pag. 1

Sistema di gestione della
Sicurezza in sanità

pag. 2

Un bagno di realtà: come la
simulazione può influire
sull'apprendimento

pag. 5

Come non improvvisarle
esercitazioni

pag. 7

Biblioteca

pag. 11

EDITORIALE

Il Sistema Gestione Sicurezza promosso da UNI e da INAIL ha avuto una interessante applicazione nel mondo della sanità nel Veneto. Siamo felici di presentare questa iniziativa attraverso un'intervista, curata da Wilma Dalsaso, con la dott.ssa Cervi che è la referente regionale del progetto.

Il secondo articolo, di Attilio Pagano, affronta un tema delicato e decisiva: come le simulazioni possano influire positivamente sull'apprendimento.

Tema ripreso da Antonio Zuliani che illustra alcune delle attenzioni che possono far diventare le esercitazioni di emergenza dei validissimi supporti per il miglioramento della stessa in azienda, come dei processi relativi alla sicurezza. Si tratta di un tema che desideriamo approfondire ulteriormente, in quando occorre far diventare le obbligatorie esercitazioni periodiche degli strumenti di crescita aziendale.

Segnaliamo infine un utile testo, scritto da Massimo Servadio.

Al fine di essere sempre più vicini alle attese dei nostri lettori abbiamo deciso di integrare il progetto processodecisionale.it all'interno del nuovo sito www.studiozuliani.net. Uno strumento unico di contatto quotidiano con tutti coloro che ci seguono, integrato e più facile da navigare e consultare

PdE

Direttore responsabile

Mauro Zamberlan

Direttore scientifico

Antonio Zuliani

Coordinatore editoriale

Lucia De Antoni

Redazione:

Grazia Rosaria Domenella,

Attilio Pagano, Massimo

Servadio, Dominella

Quagliata, Martina Zuliani.

Buona lettura.

Antonio Zuliani

SISTEMA GESTIONE SICUREZZA IN SANITÀ

DI WILMA DALSASO

Alla rete delle collaborazioni si è aggiunto un altro "nodo", quello con il sito www.sgssanita.it avviato dal gruppo che nella Regione Veneto sta implementando un modello di gestione della sicurezza del lavoratori nelle Aziende sanitarie pubbliche. Ne parliamo con la dott.ssa Vittoria Cervi.

La Dr.ssa Vittoria Cervi è referente del progetto regionale Sistema di Gestione della Sicurezza sul lavoro nelle Aziende Sanitarie del Veneto.

Dottoressa, mi dica in che cosa consiste il modello SGS per le Aziende Sanitarie, che avete sviluppato nel Veneto.

Il Progetto "Promozione dei Sistemi di Gestione della Sicurezza (SGS) nelle Strutture Sanitarie Pubbliche del Veneto", ha previsto la creazione e l'implementazione di un Modello SGS nelle strutture sanitarie, sia per soddisfare requisiti di legge, sia per ridurre i costi derivanti da incidenti, infortuni e malattie professionali, grazie al miglioramento continuo e alla riduzione dei rischi per i lavoratori.

Il progetto è stato sostenuto dalla Direzione Prevenzione Regione Veneto, in partnership con l'Agenzia Regionale Socio Sanitaria e con l'INAIL – Direzione regionale del Veneto, che hanno concordato sull'utilità e sui vantaggi strategici che ne derivano. Si è trattato di mettere a punto e sperimentare l'applicazione di un SGS in alcune Aziende/ULSS e successivamente di predisporre un manuale "testato", da applicare a tutte le Aziende Sanitarie del Veneto.

I progetti non nascono all'improvviso. Quali sono state le fasi di sviluppo del vostro percorso?

Inizialmente si è costituito un Gruppo di lavoro regionale, con rappresentanti del Coordinamento dei Responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione, di quello dei Medici Competenti e di quello dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza delle Aziende Sanitarie/Ospedaliere del Veneto. E' stato predisposto un Modello SGS conforme alle Linee Guida UNI-INAIL, adattato alla complessità organizzativa di una azienda sanitaria ed integrato con i requisiti previsti dai percorsi di autorizzazione/accreditamento istituzionale.

Il Modello è costituito da un Manuale, da 7 Procedure Gestionali, 6 Procedure Tecniche, e da documentazione di supporto (moduli, liste di riscontro iniziali e finali). Ci si è dati l'obiettivo di monitorare costantemente le principali aree in cui si articola la sicurezza sul lavoro in queste realtà, come l'organizzazione, le occasioni di riesame del Sistema, la formazione ed informazione, la valutazione dei Rischi, la gestione DPI, la gestione infortuni e non conformità, la Gestione appalti, la manutenzione, la sorveglianza sanitaria.

Come diceva, il modello SGS è stato promosso da INAIL. L'Istituto contribuisce al vostro progetto?

Concretamente la collaborazione si è tradotta nella sottoscrizione, nel Marzo 2010,

fra Direzione Prevenzione Regione Veneto e Direzione Regionale INAIL, dell' "Accordo per la realizzazione di iniziative di implementazione di Sistemi di Gestione della Sicurezza (SGS) nel settore della Sanità del Veneto", volto a promuovere l'implementazione del SGS secondo il "Modello Regionale di SGS per le Aziende Sanitarie pubbliche".

L'accordo ne promuove l'applicazione, puntando sia su aspetti formali, quali l'attribuzione di un apposito logo di riconoscimento denominato "SGS Sanità", sia su aspetti di carattere economico.

Infatti, come riconoscimento finale di una realizzazione compiuta e conforme ai principi e metodi del "Modello Regionale di SGS per le Strutture Sanitarie Pubbliche", le Aziende potranno utilizzare il logo "SGS Sanità", la cui attribuzione è curata da un "Gruppo di lavoro/osservatorio", previsto dall'accordo stesso, che ne determina anche le modalità temporali di utilizzo. Questa attribuzione, per gli anni 2011-2014, è avvenuta alla conclusione di un percorso di monitoraggio costante, che ha previsto l'effettuazione nelle Aziende che aspiravano al Logo di audit periodici, sia di Sistema, con la partecipazione delle principali servizi aziendali, sia di singole UU.OO., con il coinvolgimento di dirigenti e preposti.

Quante sono le Aziende Sanitarie Venete che hanno aderito al Modello SGS?

Siamo a 9 su 22, ma presto altre 2 arriveranno a termine. Purtroppo, una Azienda che aveva conseguito il Logo, lo ha perduto ad una verifica successiva.

Sono 8 anni che ci state lavorando, avete potuto misurare gli effetti di questo grande lavoro?

Gli effetti più significativi hanno riguardato una diminuzione generalizzata degli infortuni in numerose aziende sanitarie, e la possibilità di migliorare progressivamente

l'implementazione del Modello partendo dalle criticità che vengono evidenziate nel corso degli audit interni e soprattutto esterni. Le criticità riguardano principalmente la disomogeneità ancora parzialmente presente nella raccolta dei dati infortunistici nelle aziende sanitarie, che rende complesso procedere ai confronti fra aziende con indicatori di risultato.

Una seconda criticità riguarda l'esigenza di procedere ad integrazioni fra le procedure relative alla sicurezza sul lavoro e il complesso delle procedure gestionali applicate nelle aziende sanitarie. Infine, si deve diffondere capillarmente nelle aziende la cultura della sicurezza.

Nelle Aziende Sanitarie deve essere applicata la nuova normativa antincendio: in essa vi è una attenzione particolare alla organizzazione, per cui molto ci si può attendere dai Sistemi di Gestione della Sicurezza, se attenti alla applicazione della normativa stessa.

La nostra idea di fondo è che "fare sistema" porti un valore aggiunto rispetto alle competenze di singoli servizi, uffici o soggetti, sotto ogni profilo. Anche in questo ambito, dell'antincendio e delle emergenze in generale, l'organizzazione deve dare una risposta: non una competizione tra temi /uffici diversi, ma una sincronizzazione di tutti coloro che operano nella struttura per un obiettivo che è comune, quello di dare sotto ogni profilo e in ogni evenienza un servizio adeguato all'utente/paziente. Il Datore di lavoro delle aziende sanitarie deve allora far lavorare assieme il team di esperti o referenti (SPP e Medico Competente, Esperto Qualificato, Medico Autorizzato, Referente rischio clinico, Responsabile gestione incendi, Responsabile Qualità e quanto altro sia necessario).

Questo team deve essere a supporto dei responsabili delle Strutture Aziendali e far collaborare tra loro le risorse presenti, Dirigenti, Preposti, RLS, lavoratori.

Dottoressa, da cosa deriva la decisione di aprire un sito denominato sgssanita.it?

Un sito è un luogo di incontro, per quanto virtuale, ed è ciò di cui aveva bisogno il nostro Gruppo Promotore, sia per proporsi in chiaro a chi nelle Aziende Sanitarie del Veneto applica il nostro modello di SGS, sia per aprirsi a collaborazioni con chi è interessato a questa prospettiva di lavoro, in Aziende Sanitarie o meno.

Per aiutare il visitatore, ci può dire com'è organizzato il sito, cosa ci si può trovare di utile?

Nella home page accogliamo il visitatore con i nostri principi, il riferimento alla nostra origine di Sanità Pubblica (l'immagine dell'Ospedale di Beaume), l'aggancio ai contenuti. Si possono trovare i riferimenti a "Chi siamo", sia come gruppo promotore, sia come esperti che ci supportano. C'è l'area dei documenti del Modello SGS, stampabile: si può richiedere il testo in formato modificabile. Infine, sono già presenti contributi, ricerche, buone pratiche, ossia le aree che vogliamo espandere per dialogare tra noi e con altri. In sostanza, per aprirci a chi vuol fare e scambiare contributi per la sicurezza nelle aziende sanitarie.

Che iniziative avete in corso come Gruppo?

In primo luogo continua l'organizzazione della fase di monitoraggio, da condurre presso le aziende che utilizzano il logo SGS Sanità Veneto o che aspirano ad ottenerlo. Durante il monitoraggio si deve dare evidenza del mantenimento del livello di adeguatezza del Sistema adottato. Saranno due le nuove aziende che presenteremo ad INAIL nel mese di marzo 2016. In secondo luogo è in corso la programmazione del nuovo Corso per auditors, che si terrà nell'anno 2016.

Perché proprio un Corso per auditors?

Il Modello prevede due tipologie di auditors: quelli che si occupano dei monitoraggi interni alla propria azienda, e quelli che conducono gli audit nelle Aziende altrui, per verificare se il SGS è applicato correttamente o meno. Abbiamo necessità di nuovi auditors, soprattutto per le verifiche interne, che sono ormai estese. Oltre ad approfondire la conoscenza del modello, affronteremo l'aggiornamento delle check list di verifica per gli audit interni ed esterni, e la omogeneizzazione delle modalità operative.

Avremo contributi importanti, per migliorare la collaborazione con chi gestisce il Rischio Clinico, affinando i metodi di lavoro. Affrontiamo con un Esperto il tema di indicatori omogenei per le statistiche infortuni. Ma vogliamo anche ragionare sugli atteggiamenti appropriati per chi svolge la funzione di audit, elaborando nel confronto interno un Codice Etico che guidi il rapporto con le organizzazioni e le persone oggetto di verifica.

UN BAGNO DI REALTÀ. COME LA SIMULAZIONE PUÒ INFLUIRE SULL'APPRENDIMENTO

DI ATTILIO PAGANO (*)

Attilio Pagano da sempre un contributo di carattere filosofico che "miracolosamente riesce sempre a calare nella realtà. Lo fa anche questa volta sul tema delle esercitazioni che le aziende conducono per testare le proprie risposte all'emergenza.

"Appena ho conosciuto una cosa, incomincio di nuovo a conoscerla"

Heinz Von Foerster, *La realtà è l'invenzione di un bugiardo. Colloqui per scettici*, Booklet Milano, 2001.

Qual è la differenza tra il processo di apprendimento in un contesto formativo e quello che avviene "per esperienza" nella vita di tutti i giorni?

In fondo, in fondo, la differenza è il sentimento, se non proprio la piena consapevolezza, che nei due casi le conseguenze di eventuali errori, eventuali decisioni o manovre operative non adeguate non sono le stesse.

Nell'apprendimento che avviene in un contesto formativo, si sa che queste eventuali conseguenze sono limitate: al peggio si tratta di ripetere la prova o l'esame. Invece, nell'apprendimento che nasce dalla vita di tutti i giorni (in effetti con l'emulazione di "esperti" o "anziani" e/o con lo spontaneo ricorso a un metodo basato su prova ed errore), si sa che le conseguenze possono essere anche gravi.

La consapevolezza di agire in un ambiente protetto, come è quello della formazione, permette di agire in modo controllato e talvolta anche controintuitivo, ovvero di sperimentare strategie diverse. Invece, quando si agisce in un contesto non protetto, nel quale eventuali errori possono procurare conseguenze gravi, la tendenza

sistematicamente prevedibile è che le persone riducono la variabilità delle risposte agli stimoli ambientali e riproducono quelle risposte che sono state presentate dagli



esperti, o che si sono potute verificare nella pratica del metodo per prova ed errore, come risposte prive di conseguenze negative. Nell'apprendimento svolto fuori dai contesti formativi, c'è un problema che difficilmente viene in piena luce: le risposte che si sono mostrate prive di effetti negativi continuano a manifestarsi corrette solo in costanza di quei fattori contestuali relativi a ambiente fisico, tecnologie (attrezzature e materiali) e relazioni sociali, che erano presenti con gli "esempi dell'anziano" o con le "prime prove" che hanno favorito il consolidarsi dei comportamenti routinizzati. Col variare significativo di uno o più di questi fattori contestuali, i comportamenti di routine possono non essere più adeguati.

È necessario che la formazione aiuti a riconoscere i cambiamenti del contesto operativo.

La simulazione dovrebbe servire non soltanto ad avvicinare tra loro apprendimento e contesti operativi, ma anche a fare

sperimentare la variabilità di questi stessi contesti e le capacità di adattare competenze e prestazioni alle variazioni contestuali.

Per avvicinare apprendimento e contesti operativi, il repertorio delle tecniche formative è piuttosto ampio: Problem Solving, Casi Studio, Role Playing, In-Basket. La simulazione sarà tanto più efficace quanto più i contenuti veicolati con queste tecniche saranno vicini all'esperienza lavorativa dei partecipanti e supportati con vividi riferimenti sensoriali (foto, video, documenti aziendali, sopralluoghi ecc.).

Per fare sperimentare la variabilità dei contesti, è importante introdurre nelle simulazioni circostanze che costringano a prepararsi a rispondere a variazioni contestuali: dalle più facilmente prevedibili (come, per esempio, quelle legate allo scorrere del tempo, all'usura dei materiali, alle persone coinvolte), alle più estemporanee (come lo smarrimento di un documento, di una chiave ecc.).

Un altro aspetto delle simulazioni è che esse si prestano a una verifica dell'apprendimento attraverso un metodo quasi-sperimentale. Se si progetta l'apprendimento attraverso l'individuazione di più obiettivi, ovvero una varietà di caratteristiche misurabili di una prestazione, converrà introdurre, con intensità progressivamente crescente, diversi aspetti di simulazione del contesto reale della prestazione, per accertarsi del livello di conseguimento dei singoli obiettivi di apprendimento.

A esempio, le caratteristiche della prestazione di un gruppo di lavoratori nella evacuazione di un edificio in situazione di emergenza possono essere scomposte in sotto-obiettivi:

- riconoscimento del segnale di evacuazione tra i diversi segnali di allarme;
- raggiungimento della zona sicura;
- evacuazione per vie alternative (ipotizzando che uno o più percorsi siano impraticabili);
- assistenza a persone con difficoltà o disabilità motore e/o percettive;

- intervallo di tempo intercorso tra attivazione dell'allarme e completamento dell'evacuazione.

A ognuno di questi sotto-obiettivi, andrà assegnato un valore misurabile di raggiungimento. A esempio:

- tutti i lavoratori (o tutti i referenti di piano/reparto) riconoscono il segnale;
- tutti raggiungono la zona sicura;
- tutti conoscono più di una via di esodo;
- tutte le persone con difficoltà o disabilità motorie e/o percettive sono state assistite nell'evacuazione;
- l'evacuazione è stata completata entro il tempo prestabilito.

L'introduzione di obiettivi crescenti è già un bagno di realtà. Ma il bagno potrà risultare ancora più salutare se agli obiettivi crescenti vengono accostate condizioni variabili (il fumo nei corridoi, una porta a comando elettrico che non si apre, l'interferenza tra l'esodo del personale in evacuazione e l'arrivo dei soccorritori ecc.). Perché la simulazione della realtà sia una efficace occasione di crescita è anche importante che ci siano occasioni di riflessione per ogni persona su quanto è accaduto e su quanto ciascuno ha fatto. Da questo punto di vista, è opportuno disporre di qualche forma di autosservazione per l'autocorrezione, come, a esempio, ri-vedere le riprese video di azioni o ri-ascoltare le registrazioni audio di interazioni comunicative.

I campi applicativi delle simulazioni per lo sviluppo di competenze sono i più vari e riguardano sia prestazioni ad alta specializzazione teorica come le pratiche di cura (sala operatoria, pronto soccorso, impianti chimici) o la guida e il controllo di mezzi di trasporto (aerei, treni autostrade), sia gli addestramenti operativi. Nonostante la varietà dei campi di applicazione, le categorie concettuali per la progettazione delle simulazioni sono ricorrenti:

- rendere consapevoli le persone della inevitabile natura semplificata e stereotipata delle procedure di lavoro;

- portare procedure e processi decisionali a contatto con aspetti della realtà non compresi e controllati nelle procedure stesse e nelle leggi normative di ottimizzazione delle decisioni;
- elaborare obiettivi di apprendimento graduali e di complessità crescente legandoli a obiettivi verificabili e, per quanto possibile, misurabili;
- offrire occasioni di riflessione mediante autoservazione per suscitare strategie di autocorrezione.

L'impiego di queste categorie concettuali per progettare buone simulazioni prepara le persone in apprendimento a sperimentare la realtà come un bagno piacevole e le protegge dal rischio di un contatto con la realtà molto più simile a una doccia gelata.

(*) Attilio Pagano di Hirelia srl, www.hirelia.it

COME NON IMPROVVISARE LE ESERCITAZIONI

di Antonio Zuliani

Spesso le esercitazioni vengono condotte per adempiere a un puro obbligo di legge; se si affrontarono questo spirito è ben difficile ricavarne dei risultati. Essendo invece molto importanti proponiamo dei punti di riflessione e di stipulo che sono in grado di rendere le esercitazioni veramente efficaci.

Le disposizioni di legge fanno carico ai datori di lavoro di organizzare le esercitazioni relative ai rischi sul lavoro. Appare indubbio che, allo stato attuale, l'attuazione della norma presenta una serie di problemi, tanto che molte volte le esercitazioni si riducono a mero adempimento normativo.

Questo accade, a nostro modo di vedere, per una resistenza del datore di lavoro che considera l'esercitazione un costo improduttivo, supportato in ciò dalla constatazione che molte esercitazioni non forniscono effettivamente indicazioni per il miglioramento della sicurezza in azienda e delle strategie da attivare in caso di emergenza: che dovrebbero essere i veri obiettivi, ossia le motivazioni fondamentali per attivarle.

Avviando una riflessione in materia durante i tanti incontri nelle aziende, sembra emergere che uno dei motivi che portano a questi due problemi sta nel fatto che chi, all'interno di un Ente o di un'azienda, è chiamato a organizzare l'esercitazione, lo fa

sulla base del suo buon senso, ma non può contare su una preparazione specifica. E' ben vero che esistono modelli esercitativi nell'ambito del sistema di Protezione Civile, ma spesso non sono idonei a una traduzione efficace all'interno di una realtà aziendale.

Ci si può, quindi, chiedere quali possano essere gli aspetti principali che dovrebbero essere considerati nella predisposizione di un'esercitazione aziendale. A nostro parere sono quattro, e li presenteremo brevemente uno ad uno:

- pianificazione,
- coinvolgimento delle risorse aziendali,
- individuazione dei mezzi di supporto,
- organizzazione delle riunioni di verifica.

Pianificazione di un'esercitazione

Si deve predisporre un piano generale, con una sua organizzazione nell'arco di alcuni anni, avendo presente di coinvolgere in

tempi diversi gruppi di lavoro diversi, con esercitazioni articolate e progressivamente più complesse.

Ogni esercitazione va pianificata non come evento singolo, ma all'interno di una sequenza di azioni fra loro coerenti.

Pianificare significa individuare gli obiettivi di ogni esercitazione legati alle diverse tipologie di rischio che si vogliono prendere in esame.

Anche se l'esercitazione fosse una unica grande simulazione, ad esempio un'evacuazione, all'interno si possono individuare singole sequenze o azioni particolarmente significative.

Pianificare significa, quindi, focalizzare di volta in volta alcuni aspetti che, tra tutti gli altri, si vogliono esaminare con maggiore attenzione: che si ritiene di dovere esaminare con la lente di ingrandimento.

Pianificare significa anche decidere quando e perché un'esercitazione pur programmata debba essere comunicata nei dettagli ai partecipanti. Spesso si discute sul fatto che siano più efficaci le esercitazioni a sorpresa rispetto a quelle preannunciate, mentre noi riteniamo che la soluzione più efficace possa essere quella di inserire degli elementi inattesi all'interno di un'esercitazione preannunciata. Questo eviterebbe le comprensibili resistenze in chi vede nell'esercitazione a sorpresa un rischio per alcune lavorazioni aziendali.

Ogni pianificazione richiede anche la capacità, non del tutto scontata, di tradurla all'interno di un documento che possa costruire, nel tempo, il percorso virtuoso dell'azienda nella direzione del miglioramento degli standard di sicurezza.

Coinvolgimento delle risorse aziendali

Per l'attuazione di ogni esercitazione è necessario prevedere l'individuazione dei ruoli e delle figure da coinvolgere. Una sorta di necessario "chi fa che cosa", sostanziata dal senso di responsabilità comune nel vedere in questo strumento un'occasione di crescita della sicurezza in azienda.

Sotto questo punto di vista l'organizzazione delle riunioni preliminari diviene uno strumento importante e fondamentale per l'attuazione di un'esercitazione, alla quale le persone partecipano non solo per il loro ruolo istituzionale, ma in quanto parte di un sistema che vuole diventare sempre più affidabile.

Analogamente è indispensabile comprendere con quali forze esterne (Vigili del Fuoco, 118, ecc.) è necessario interloquire ed eventualmente coinvolgere prima di un'esercitazione.

Mezzi di supporto

Se l'obiettivo di un'esercitazione è quello di mettere sotto analisi alcune procedure o alcuni eventi che possono manifestarsi nel corso di un'emergenza, appare indispensabile dotarsi dei mezzi di supporto utili allo scopo, in quanto limitarsi all'utilizzo "generico" dei cinque sensi può non essere sufficiente.

Vediamoli suddivisi per gruppi.

Osservatori

Senza alcuni soggetti che osservino ciò che accade durante un'esercitazione si corre il rischio di non poter avere una rilevazione efficace dell'evento. Ma chi osserva? I recenti studi psicologici ci mostrano come sia veramente difficile osservare efficacemente ciò che accade attorno: spesso il cervello ci induce a vedere quello che si aspetta di trovare. In altri termini sembra che tutti guardiamo, ma solo pochi riescono a vedere. Per questo motivo i soggetti incaricati di condurre un'osservazione devono essere attentamente selezionati e formati a farlo.

In secondo luogo occorre segnalare con precisione che cosa devono osservare, al fine di non disperdere il loro contributo in un rivolo di osservazioni, pur pertinenti, ma non coerenti con l'obiettivo dell'esercitazione che deve essere ben chiarito a tutti.

Per questo possono essere utili una serie di strumenti che li supportino nel loro lavoro di osservatori. Strumenti, ancora una volta, scelti in coerenza con ciò che si vuole osservare che esamineremo di seguito: liste di controllo, video, osservazione diretta.

Liste di controllo

La lista di controllo è uno degli strumenti utili all'osservatore per focalizzare la sua attenzione sugli aspetti che la pianificazione dell'esercitazione ritiene prioritari. Essi possono essere: percezione del pericolo, propagazione dell'allarme, prime reazioni delle persone coinvolte, evacuazione, arrivo e gestione del posto sicuro, tempi delle singole fasi, e così via.

Questa lista di controllo va predisposta con un attento equilibrio tra le cose da osservare e l'effettiva possibilità di farlo. Da questo punto di vista liste di controllo troppo lunghe ed elaborate sono controproducenti perché mettono l'osservatore nella condizione di prestare più attenzione agli item da siglare piuttosto che al fenomeno da osservare.

Video e fotografie

Le riprese video e le fotografie sono degli strumenti che possono rivelarsi estremamente utili per la valutazione dell'andamento di un'esercitazione perché sono in grado di fornire del materiale esaminabile nei dettagli. Si pensi alla possibilità di riesaminare le reazioni delle persone, i tempi e le modalità dei loro processi decisionali e i tempi esatti dei loro movimenti.

Si tratta altresì di strumenti difficili da utilizzare anche perché non basta essere dei buoni fotografi e saper utilizzare una cinepresa per ottenere del materiale valido. Il posizionamento di questi strumenti e l'indicazione di quali fasi dell'esercitazione devono riprendere fa parte integrante della pianificazione.

Simulatori.

In alcune circostanze può essere utile il coinvolgimento di soggetti con il ruolo di simulatori. Si pensi all'interesse di comprendere come reagisce il sistema a fronte di malori da parte delle persone presenti, di indisponibilità all'evacuazione o a comportamenti pericolosi.

La simulazione non è una competenza che si possa mettere in atto senza una specifica preparazione.

Quando si affida la simulazione a soggetti non preparati si osserva una tendenza a esagerare nei comportamenti e nelle reazioni richieste, sull'impronta di quando visto al cinema o con l'intento di mettere in difficoltà i colleghi chiamati ad intervenire. Si tratta di comportamenti da evitare perché non aiutano a comprendere come andrebbero veramente le cose di fronte a una situazione di vera emergenza. Bisogna, quindi, utilizzare per la simulazione o soggetti che abbiano seguito un corso specifico (non si dimentichi che la Croce Rossa Italiana ha un servizio di simulatori di grande livello) o che sappiano esattamente quali sono le reazioni plausibili in queste circostanze. Il simulatore non è chiamato ad ostacolare i soccorsi o le squadre di emergenza, bensì a porre gli stessi di fronte a dei problemi da risolvere.

Altri mezzi tecnici

A seconda della tipologia dell'esercitazione può essere utile impiegare altre risorse tecniche, quali le macchine per il fumo ed altro.

Organizzazione delle riunioni di verifica

Tutto l'impianto dell'esercitazione, i costi connessi e i disagi inevitabilmente provocati nell'organizzazione hanno una giustificazione nel processo di miglioramento che sono in grado di attivare.

Lo strumento principale in questa direzione è la riunione di verifica, che ha lo scopo di individuare e mettere in atto le azioni

correttive rispetto ai comportamenti o alle attività non efficaci riscontrate durante l'esercitazione.

Queste analisi e le successive azioni di miglioramento devono vedere coinvolti, seppur a diverso titolo, tutti i soggetti che hanno partecipato all'esercitazione e devono essere riportate in un documento da trasmettere non solo al Datore di Lavoro, ma anche ai partecipanti.

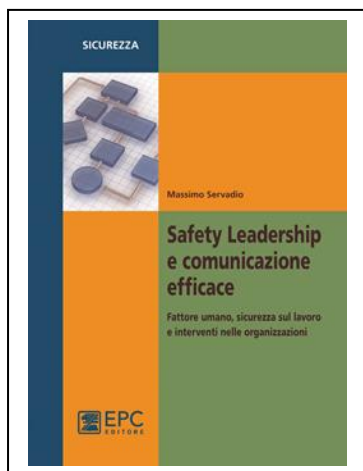
particolare progetto speciale su questo argomento. Un progetto che prevede la costruzione di un luogo di confronto tra quanti sono interessati al tema e l'elaborazione di specifiche proposte formative che permettano di affrontare il compito con competenza, per ottenere risultati efficaci.

Proposta formativa

Alla luce delle osservazioni presenti in questo articolo ed anche del contributo di Attilio Pagano presente in questo numero di PdE, abbiamo deciso di avviare un

Safety Leadership e comunicazione efficace

Di Massimo Servadio
EPC Editore



Oggi gli addetti ai lavori ritengono unanimemente che l'influenza dell'uomo sulla sicurezza nei luoghi di lavoro sia uno dei fattori più importanti a gravare sul fenomeno infortunistico.

La giusta attenzione e importanza conferite ai fattori umani che le attuali norme richiedono e, prima di esse, che la cultura e la pratica sottendono, obbliga a riprogettare, individuare e attuare, in un'ottica nuova, le capacità e i requisiti professionali che tutti coloro che sono coinvolti in un'organizzazione devono avere, apprendere e sviluppare per attuare un'attività armonizzata e sinergica nel campo della prevenzione. Educare le persone ad adottare comportamenti sicuri nel loro ambiente di lavoro può essere un fine raggiungibile attraverso più strategie comunicative, Ad un leader oggi si chiede, non solo di far fronte al malessere organizzativo, ma di essere promotore di benessere, per sé, per i

propri collaboratori e per l'intero sistema nel quale è inserito: ciò significa saper rispondere adeguatamente ai bisogni e alle aspettative di chi vi lavora.

L'argomento di questo volume è la persona, il fattore umano nella sicurezza e l'importanza dell'intervento formativo, considerati attraverso una lente basata sulle esperienze professionali di chi scrive.

