

ISTITUTO INTERNAZIONALE PER LO SVILUPPO UMANO E ORGANIZZATIVO

spin off
Consiglio Nazionale delle Ricerche

SALUTE E SICUREZZA nei luoghi di lavoro

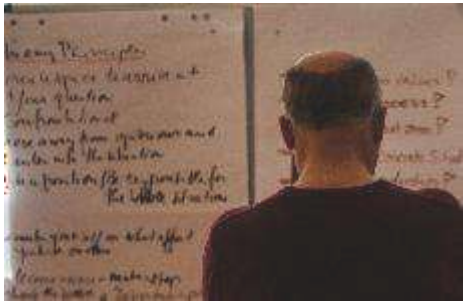
un percorso innovativo di tipo sistemico ed evolutivo

Da pacchetto di regole a processo integrato nel percorso di sviluppo dell'organizzazione

La sfida

Passare

da:	a:
Procedure scritte e comportamenti dovuti	Processo partecipato e comportamenti voluti e consapevoli
Attività estemporanee, percepite	Processo sostenibile nel tempo e per questo: ▪ dinamico, che evolve con il modificarsi delle esigenze ▪ integrato nel processo che crea valore per il cliente
Approccio top-down e/o bottom-up basato sul principio verticale della delega e della comunicazione (sia esso dall'alto verso il basso o dal basso verso l'alto)	Approccio orizzontale in cui ciascuno, nella responsabilità del proprio ruolo, è parte attiva del processo di creazione della cultura della sicurezza.





L'approccio IMO

Non ci può essere apprendimento e sviluppo di competenze se, oltre all'acquisizione di conoscenze, non si attuano, nel proprio contesto, delle azioni concrete, sulle quali riflettere per orientare i passi successivi.

Partendo da questo presupposto il percorso è stato così strutturato:

- **durante l'attività d'aula:**
  - contenuti teorici e tecnici;
  - attività esperienziali che agevolano la comprensione e la sperimentazione di concetti complessi;
  - esercizi dialogici in sottogruppo finalizzati a definire in quale contesto e come ciascun partecipante può mettere in pratica quanto condiviso in teoria;

- **tra una giornata formativa e la successiva:**
  - ciascun partecipante può realizzare nel contesto lavorativo il proprio passo di sviluppo individuato al termine dell'attività di aula.

- **ogni giornata formativa:**
  - prevede uno spazio di confronto sulle esperienze effettuate nonché la possibilità di riorientare o definire dei passi successivi.

In sintesi, il percorso che si sviluppa in aula sarà prevalentemente interattivo e sempre riferito alla concreta realtà lavorativa.

Questo perché l'aula non sia un'astrazione teorica, che si perde non appena la persona ritorna nel proprio contesto lavorativo, ma rappresenti piuttosto una parte "assistita" della sua realtà lavorativa

I principi di riferimento

Operiamo con l'approccio sistemico evolutivo della metodologia per la leadership orizzontale e le organizzazioni integrate.

- le persone si attivano se coinvolte nella **ricerca del senso** rispetto alle azioni che sono chiamate a compiere, e nel processo di formazione di regole e comportamenti
- la ricerca del senso passa attraverso una **domanda di sviluppo condivisa** dei processi di salute e sicurezza: ossia una condivisione delle criticità riscontrate nello stato attuale e una rappresentazione di tali criticità scevra da soluzioni pre-impostate
- la domanda di sviluppo viene "investigata" attraverso un processo che si svolge in un **ritmo tra azione** (nel contesto lavorativo) **e riflessione** (in aula)
- tale processo di cambiamento può avvenire in una **infrastruttura per lo sviluppo** che coinvolge direzione, management, lavoratori, preposti
- Le persone coinvolte nel processo di salute e sicurezza necessitano di nuove competenze per gestire processi di cambiamento, competenze di leadership orizzontale.

I risultati

percorso di apprendimento trasformativo che genera nuove competenze e connette il processo del cliente, quale identità organizzativa, al processo di salute e sicurezza

- creazione co-partecipata di processi preventivi e correttivi di tutela della salute e sicurezza
- lettura e orientamento di tale processo rispetto al macro-processo di creazione di valore per il cliente
- sviluppo delle competenze tecniche, e di sviluppo, di leadership orizzontale (relazionali , di lettura dei processi, spirito d'iniziativa e senso di responsabilità);
- coerenza tra quello che viene detto e quello che viene fatto, consapevolezza sulla necessità di modificare determinate azioni lavorative, sviluppando nel contempo la motivazione per farlo.

ISTITUTO INTERNAZIONALE PER LO SVILUPPO UMANO E ORGANIZZATIVO

spin off Consiglio Nazionale delle Ricerche

Alcuni dei corsi proposti

Il DVR
leggerlo e integrarlo in un'ottica di processo

Tipologia di partecipanti: RLS

Obiettivi:

- potenziare le competenze e le capacità degli dei Responsabili dei lavoratori per la Sicurezza di ri-leggere e valutare il documento come sintesi di un processo organizzativo da creare, migliorare, orientare.

Stress lavoro correlato:
da adempimento burocratico ad occasione di sviluppo organizzativo

Tipologia di partecipanti: RLS, RSPP

Obiettivi:

- agire sui rischi trasversali in relazione sia ai comportamenti individuali che ai processi organizzativi in cui questi sono inseriti

RSPP:
da tecnico a leader di processi di sviluppo del sistema di salute e sicurezza

***Tipologia di partecipanti*: RLS**

***Obiettivi*:**

- **sviluppare le competenze individuali e sociali di self-leadership necessarie per condurre un processo di salute e sicurezza che consideri variabili complesse e loro dinamiche: aspetti ambientali (dove e quando); fattori comportamentali (cosa); competenze (come); valori e finalità (perché e per chi); rete sociale (con chi).**