

Corso di aggiornamento per RSPP/ASPP/RLS/Datori di Lavoro autonominati RSPP
Valido per tutti i macro-settori ATECO



REALIZZARE UNA FORMAZIONE EFFICACE
PER PENSARE ED AGIRE IN SICUREZZA SUL LAVORO

DSP – SPSAL

Reggio Emilia, Novembre 2015

Relatore – Federico Ricci

(federico.ricci@unimore.it, www.pericle.org)

Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni

Obiettivi formativi

OBIETTIVO GENERALE

Apprendere i fattori efficaci della formazione alla sicurezza sul lavoro.

OBIETTIVI EDUCATIVI SPECIFICI

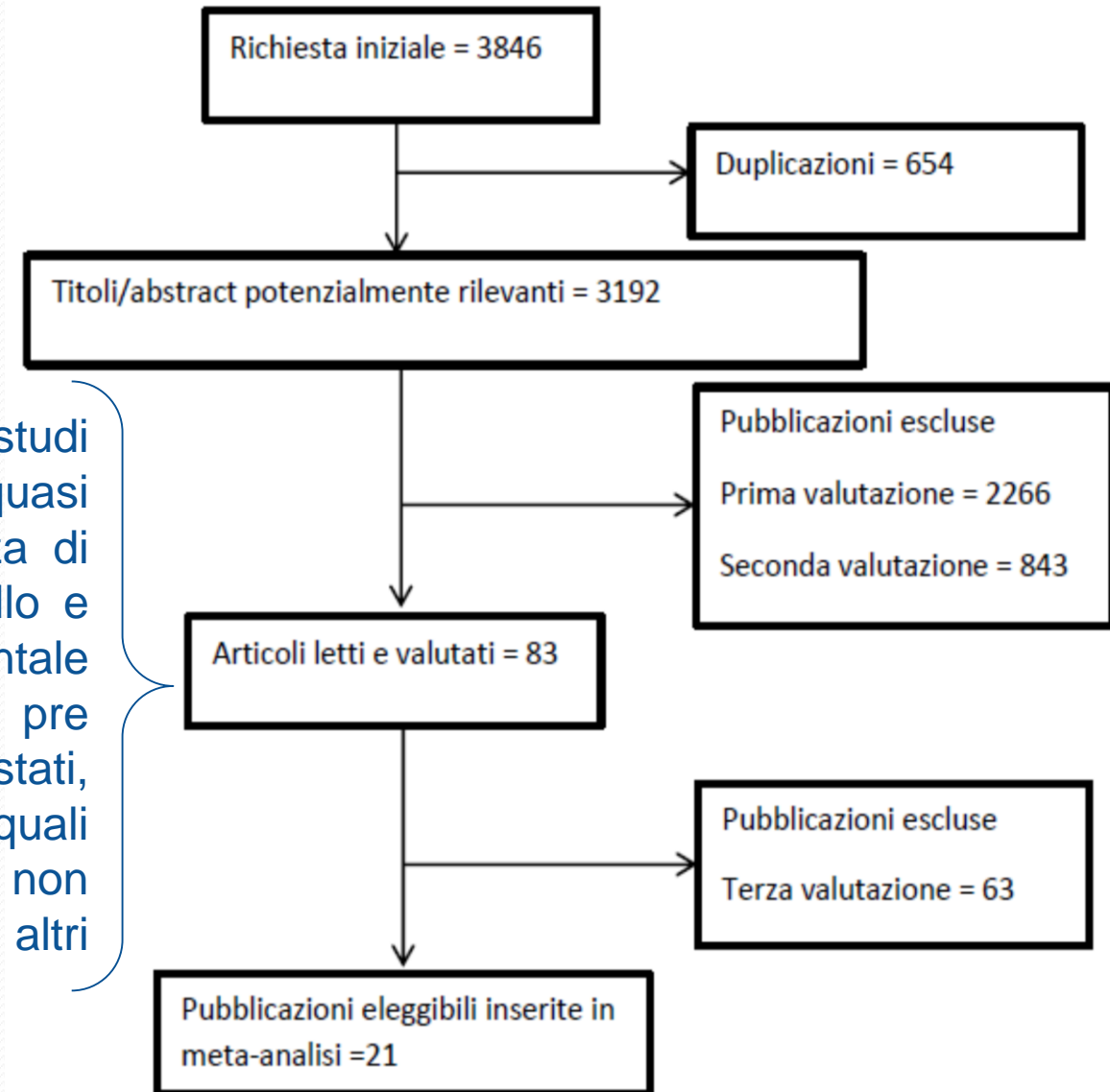
- Conoscere obiettivi, metodologie, durata, caratteristiche di interventi efficaci per ottenere comportamenti sicuri sul lavoro
- Sperimentare un approccio interattivo che valorizzi l'esperienza dei partecipanti

Evidenze degli studi realizzati

Introduzione

- Norme e procedure non bastano, serve la **promozione di comportamenti** auto ed etero protettivi con interventi di formazione evidence based.
- Rassegne sistematiche (Johnstone, 1994; Cohen et al., 1998; Robson et al., 2012; Burke et al., 2006) suggeriscono che la formazione deve essere articolata per **specifici obiettivi** di miglioramento (conoscenze, atteggiamenti, comportamenti, esiti per la salute).
- Al fine di **identificare un modello formativo efficace**, sono stati ulteriormente valutati, Ricci et al., in press, i risultati determinati da diversi interventi di formazione alla sicurezza (per la prevenzione primaria degli infortuni e la riduzione di esiti correlati alla sicurezza), periodo 2007 – 2014.

Studi 2007 – 2014



Sono stati **inclusi** studi sperimentali e quasi sperimentali, con la presenza di almeno un gruppo di controllo e almeno un gruppo sperimentale e/o di rilevazioni longitudinali pre e post formazione. Sono stati, invece, **esclusi** gli studi nei quali l'effetto della formazione non poteva essere isolato da altri effetti.

Risultati

- Il conseguimento degli **specifici obiettivi** di miglioramento (conoscenze, atteggiamenti, comportamenti, esiti per la salute), deve essere valutato tramite **misure** dell'efficacia anch'esse adeguate e specifiche.
- **Anche nel caso di formazione obbligatoria**, si deve evidenziare l'opportunità professionale dell'intervento.
- Per ogni obiettivo si deve prevedere una adeguata metodologia di intervento.
 - Per conoscenze e atteggiamenti: efficacia maggiore con **strumenti multimediali**, durata **breve**.
 - Per comportamenti formazione **individuale** sul campo, mentre per migliorare gli esiti per la salute è indicata una formazione **di gruppo** in aula con metodi interattivi. Durata, per entrambi, **più ampia** rispetto a conoscenze ed atteggiamenti.
- L'effetto decade in misura significativa **dopo 3 mesi**. Necessità di formazione continua

Discussione

1. Sugeriamo che l'uso di strumenti multimediali potrebbe essere **percepito da partecipanti come più appropriato** agli obiettivi e ai contenuti trattati, in questo ambito tipicamente la **conoscenza** dei rischi e degli standard da attuare, come anche **atteggiamenti e credenze** verso il corretto uso di utensili e attrezzature (es. DPI). Per le conoscenze, così come per atteggiamenti e credenze, la modalità indicata consente di **soddisfare in modo efficace ed efficiente le aspettative** di ogni destinatario, in **tempi brevi**.
2. Quando l'obiettivo sono **comportamenti ed esiti per la salute**, emerge la necessità della **presenza autorevole** di un formatore qualificato che consente di **facilitare l'apprendimento** attraverso il ricorso a modalità non tradizionali (on the job; tecniche interattive), **con un tempo di erogazione maggiore** rispetto a quanto richiesto per conoscenze e atteggiamenti.
3. La motivazione dei lavoratori ad apprendere, anche nel caso di formazione obbligatoria, è in relazione alla **credibilità** dell'azienda nell'evidenziarne le opportunità per gli individui.

La formazione frontale d'aula, solitamente la modalità più utilizzata e studiata, non si rileva essere la più efficace.

Formazione alla salute e sicurezza sul lavoro: una verifica empirica di efficacia

Obiettivo e ipotesi

- Obiettivo: testare la reale efficacia di un intervento formativo ritenuto valido secondo la letteratura
- Ipotesi
 - Per tutti i livelli di intervento gli effetti della formazione NON obbligatoria (G2) sono significativamente > rispetto agli effetti determinati dalla formazione obbligatoria (G1), comunque significativamente > rispetto agli effetti nulli attesi per il gruppo di controllo (G3)
 - L'effetto della formazione decade in misura significativa trascorsi 3 mesi dal termine dell'intervento
 - Maggiore è il gradimento, maggiori sono gli effetti prodotti per i quattro i livelli di intervento
 - Erogare formazione alla sicurezza determina effetti di miglioramento delle procedure interne e delle condizioni operative.

METODI

Partecipanti

- Lavoratori Ente di Formazione, assegnazione casuale, in doppio cieco, a 2 condizioni di intervento (RE, MO, PR, BO; G1 e G2) e al gruppo di controllo naturale costituito dalle sedi non in Emilia (MN, MI, PD, FI, BA; G3) per ridurre il rischio di contaminazione.
- I partecipanti erano suddivisi in 5 edizioni, 3 per G1 e 2 per G2. Ognuna con partecipanti tra 15 e 30 (tranne formazione individuale on the job).
- Formazione erogata (10h), definita dalla normativa «specificata per lavoratori, comparto a rischio medio».
- Contenuti:
 - Conoscenze: guida di veicoli in occasione di lavoro; stress lavoro-correlato; uso del VDT; ambienti di lavoro; gestione emergenze; primo soccorso. Per ognuno dei 6 argomenti (quando possibile): tipo di rischio, segnaletica, azioni sicure, conseguenze correlate, obblighi e sanzioni per il lavoratore, soggetti con responsabilità specifiche.
 - Atteggiamenti: postura al VDT; prassi sicure (relazioni, razionalità, emotività, procedure).
 - Comportamenti: uso del VDT.
 - Esiti per la salute: percezione soggettiva bio-psico-sociale.

Caratteristiche socio-demografiche

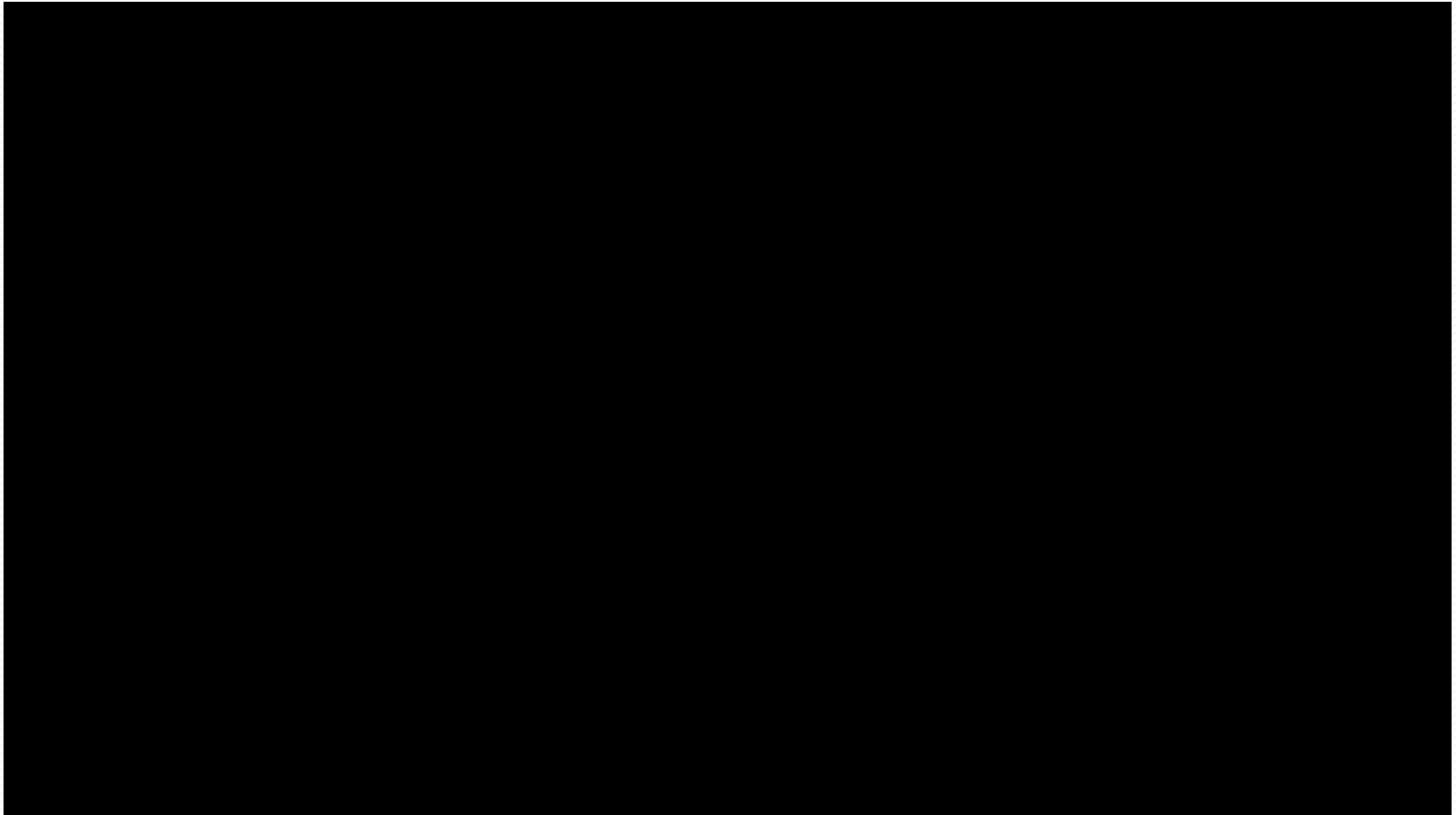
<i>Partecipanti</i>		<i>Totale</i>	<i>G1</i>	<i>G2</i>	<i>G3 *</i>
Gennaio	N=	141	67	39	35
	F (%)	118 (84%)	57 (85%)	32 (82%)	29 (83%)
	Età media	39,91 ± 9,06	41,51 ± 10,08	38,41 ± 8,60	38,51 ± 6,96
	Contratto precario	30 (21%)	13 (19%)	9 (23%)	8 (22%)
	Scolarità media	15,67 ± 2,37	15,34 ± 2,23	15,33 ± 2,57	16,66 ± 2,18
	Anni anzianità aziendale media	10,10 ± 9,21	11,97 ± 10,49	9,87 ± 7,60	6,77 ± 7,24
	Qualifica impiegato	125 (89%)	56 (84%)	37 (95%)	32 (91%)
	Mansione formatore	91 (65%)	39 (58%)	24 (62%)	28 (80%)
Maggio	N= (% su gennaio)	131 (93%)	60 (90%)	37 (95%)	34 (97%)
	F (%)	108 (82%)	50 (83%)	30 (81%)	28 (82%)
	Età media	40,08 ± 9,18	41,82 ± 10,27	38,54 ± 8,81	38,71 ± 6,97
	Contratto precario	28 (21%)	12 (20%)	8 (22%)	8 (24%)
	Scolarità media	15,70 ± 2,38	15,40 ± 2,23	15,35 ± 2,60	16,62 ± 2,20
	Anni anzianità aziendale media	10,18 ± 9,45	12,30 ± 10,92	9,81 ± 7,72	6,82 ± 7,35
	Qualifica impiegato	116 (89%)	50 (83%)	35 (95%)	31 (91%)
	Mansione formatore	87 (66%)	36 (60%)	24 (65%)	27 (79%)
Settembre	N= (% su gennaio)	124 (88%)	56 (84%)	35 (90%)	33 (94%)
	F (%)	103 (83%)	47 (84%)	29 (83%)	27 (82%)
	Età media	40,19 ± 8,96	41,70 ± 10,00	39,11 ± 8,65	38,79 ± 7,06
	Contratto precario	24 (19%)	11 (20%)	6 (17%)	7 (21%)
	Scolarità media	15,75 ± 2,38	15,50 ± 2,22	15,34 ± 2,60	16,61 ± 2,24
	Anni anzianità aziendale media	10,24 ± 9,15	12,23 ± 10,48	10,08 ± 7,64	7,03 ± 7,36
	Qualifica impiegato	109 (88%)	46 (82%)	33 (94%)	30 (91%)
	Mansione formatore	82 (66%)	32 (57%)	24 (69%)	26 (79%)

* questionario cultura della sicurezza 2 mancanti nelle diverse rilevazioni (n=33; 32; 31) per difetto di comunicazione al T0.

Intervento formativo

- **Conoscenze e atteggiamenti (gennaio 2015)**
materiale audiovisivo (durata 90' circa), **realizzato ad hoc** da formatori qualificati, validato da esperti esterni per ogni argomento (ottobre – novembre 2014). **Erogazione in aula** da parte di formatore esperto (alla fine di ognuno dei 6 capitoli favorisce il dibattito). **Durata 4h**, compresa pausa al termine del capitolo 3. Questionario di gradimento al termine.
- **Comportamenti (febbraio-marzo 2015)**
Formazione contestuale individuale in **affiancamento sul lavoro**, per uso sicuro del VDT. **Erogazione da parte del preposto**, prima formato su contenuti e modalità dell'intervento. **Durata 2h**: 1 sessione da 15' a settimana per 8 settimane. Questionario di gradimento al termine.
- **Salute (aprile 2015)**
approccio **interattivo in aula**, condotto da formatore esperto, con **ripresa dei contenuti** delle sessioni precedenti e successiva suddivisione in **sottogruppi eterogenei per un confronto su casi personali problematici** (4-5 partecipanti), fino alla redazione di un caso scelto per consenso dal gruppo. Ogni caso viene quindi assegnato in modo casuale ad un gruppo diverso da quello che lo ha redatto, con la consegna analizzarlo secondo una scheda ad hoc e indicare soluzioni che il portavoce presenterà all'approvazione della plenaria. **Durata 4h** (compresa pausa). Questionario di gradimento al termine.

Conoscenze e atteggiamenti



Comportamenti

n. settimana	Comportamento osservato, indicare se corretto: Per nulla = 1, Leggermente = 2, Abbastanza = 3, Completamente = 4											DATA E FIRMA PREPOSTO	
	Tronco	Collo	Gambe	Staticità >1'	Ripetività>4 /min.:	Instabilità / Perdita improvvisa equilibrio	Spalle	Gomiti	Polsi	Distanza dalla schermo	Illuminazione		
1	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
2	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
3	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
5	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
6	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
7	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
8	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
	dritto	flessione max 20°	appoggio bilaterale, angolo ginocchia 80°-100°	Assente	assente	assente	Spalle (SX e DX): allineate, flessione o estensione max 20°	Gomiti (SX e DX): angolo gomiti 80°-100	Polsi (SX e DX): flessione o estensione max 20°	50-70cm, sguardo leggermente sopra lo schermo	Naturale da sx o da dx, artificiale senza ombre o riflessi		
COMPORTAMENTO ATTESO													

Salute



Calendario attività

2014							
8 – 12 / 9	15 – 19 / 9	22 – 26 / 9	29 / 9 – 3 / 10	6 – 10 / 10	13 – 17 / 10	20 – 24 / 10	27 – 31 / 10
Elenco lavoratori partecipanti (scheda socio-demografica e consenso informato)	Preparazione strumenti I livello	Preparazione strumenti II livello	Preparazione materiale audiovisivo	Preparazione materiale audiovisivo	Preparazione materiale audiovisivo	Preparazione materiale audiovisivo	Preparazione materiale audiovisivo
3 – 7 / 11	10 – 14 / 11	17 – 21 / 11	24 – 28 / 11	1 – 5 / 12	10 / 12	11 – 23 / 12	
Preparazione materiale audiovisivo	Preparazione strumenti III livello	Preparazione strumenti IV livello	Preparazione strumenti Esiti Secondari	Studio pilota di tutti gli strumenti	Corso formazione formatori	Osservazione T0 e dati oggettivi	
2015							
7 – 9 / 1	12 – 16 / 1	19 – 23 / 1	26 – 30 / 1	2 – 6 / 2	9 – 13 / 2	16 – 20 / 2	23 – 27 / 2
Assegnazione randomizzata ai gruppi	G1: T0, sessione audiovisivo, T1 conoscenze e gradimento	G2: T0, sessione audiovisivo, T1 conoscenze e gradimento	G3: T0, normale attività lavorativa, T1 conoscenze	Contestuale individuale (G1, G2)	Contestuale individuale (G1, G2)	Contestuale individuale (G1, G2)	Contestuale individuale (G1, G2)
2 – 6 / 3	9 – 13 / 3	16 – 20 / 3	23 – 27 / 3	30 / 3 – 3 / 4	7 – 10 / 4	13 – 17 / 4	20 – 24 / 4
Contestuale individuale (G1, G2)	Contestuale individuale (G1, G2)	Contestuale individuale (G1, G2)	Contestuale individuale (G1, G2)	Osservazione T1 (G1, G2, G3) e gradimento (G1, G2)	Osservazione T1 (G1, G2, G3) e gradimento (G1, G2)	Osservazione T1 (G1, G2, G3) e gradimento (G1, G2)	G3: T2 conoscenze e T1 di tutti gli altri questionari
27 – 30 / 4	4 – 8 / 5	11 – 15 / 5	18 – 22 / 5	25 – 29 / 5	3 – 5 / 6	8 – 12 / 6	15 – 19 / 6
G1: T2 conoscenze, discussione di casi in gruppo, gradimento e T1 di tutti gli altri questionari	G2: T2 conoscenze, discussione di casi in gruppo, gradimento e T1 di tutti gli altri questionari	Dati oggettivi					
22 – 26 / 6	29 / 6 – 3 / 7	6 – 10 / 7	13 – 17 / 7	20 – 24 / 7	27 – 31 / 7		31 / 8 – 11 / 9
Osservazione T2 (G1, G2, G3) e dati oggettivi; T3 conoscenze e T2 di tutti gli altri questionari							

Misure

- **Consenso informato** e scheda **dati socio-demografici**: M/F, età, origine, contratto, mansioni, qualifica, orario, scolarità, anzianità, sede, funzioni prevenzionistiche (DDL, dirigente, preposto, rls, squadra emergenze, primo soccorso)
- Procedura misure: **somministrazione collettiva guidata dei questionari**, identificazione con codice anonimo, tranne che per il comportamento (check list individuale e nominativa)
 1. Conoscenze: item **operativi** (T0 gennaio, T1 gennaio, T2 maggio, T3 settembre)
 2. Atteggiamenti: item **operativi** (T0 gennaio, T1 maggio, T2 settembre)
 3. Comportamenti: osservazione uso **VDT** (T0 dicembre, T1 aprile, T2 settembre)
 4. Salute: **percezione** salute bio-psico-sociale (T0 gennaio, T1 maggio, T2 settembre)
 5. Gradimento: valutazione **del corso** da parte dei partecipanti (gennaio AUDIOVISIVO, aprile ON THE JOB, maggio AUTO-CASI)

Scheda dati socio- demografici

Cognome _____

Nome _____

Genere _____

Data di nascita _____

Nato/a in Italia _____

Stato di nascita _____

Se NO, specificare da quanti anni in Italia e cittadinanza attuale

Titolo di studio _____

Per laureati: indicare la durata del piano di studi (barrare l'opzione specifica)

2 anni 3 anni 5 anni altro anni (specificare) _____

Indicare eventuali titoli di studio successivi alla laurea e la durata in anni

Ore di lavoro settimanali _____

Sede Lavoro _____

Contratto di lavoro _____

Mansione _____

Qualifica _____

Anni di anzianità aziendale _____

Funzioni nel sistema prevenzionistico _____

Gradimento

1 “del tutto insoddisfacente/i” 5 “del tutto soddisfacente/i”

L'esperienza formativa nel suo complesso	1	2	3	4	5
Gli argomenti trattati	1	2	3	4	5
La metodologia didattica	1	2	3	4	5
La tipologia di docenza	1	2	3	4	5
La prestazione del docente	1	2	3	4	5
Gli strumenti didattici	1	2	3	4	5
La durata della/e sessione/i del corso	1	2	3	4	5



Originale

Conoscenze: segnaletica

4 stimoli (3 visivi, 1 sonoro),
ognuno
con 3 alternative visive di risposta
(1 sola corretta)



Conoscenze: immagini

7 stimoli verbali, ognuno con 3 alternative visive di risposta
(1 sola corretta)

Originale

2. Quale delle azioni rappresenta il maggior grado di prevenzione?



A



B



C

Conoscenze: caso

Originale

15 campi mancanti

(unica prova per **completamento** e non per riconoscimento):
risposta completamente corretta 2 punti, parzialmente 1 punto,
assente o sbagliata 0.

In alcune situazioni è facile farsi prendere dal panico, come quando c'è stato il terremoto, ma ormai ho imparato come comportarmi fino al termine della scossa in queste drammatiche eventualità. Noi siamo al primo piano, quindi è necessario [15] _____.

evitando di trovarsi vicino a finestre, mobili o scaffali non fissati alla parete, oppure nel giro scala.

Conoscenze: normativa (artt. 20 e 59)

3 stimoli verbali, ognuno con 4 alternative verbali di risposta
(1 sola corretta)

Originale

3. Ogni lavoratore deve segnalare, tra le altre cose, le deficienze delle attrezzature di lavoro, dei mezzi di trasporto e qualsiasi condizione di pericolo di cui sia a conoscenza:
 - a. No, tranne che in sede di sopralluogo o di audit periodica effettuata dal servizio di prevenzione e protezione
 - b. Sì, immediatamente, al datore di lavoro, al dirigente o al preposto
 - c. Sì, al RSPP, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
 - d. No, non è tenuto a segnalare condizioni di pericolo che esulano dalla sua attività

Atteggiamenti: prassi sicure

Ricci,
2013

(relazioni, razionalità, emotività, procedure)

24 stimoli verbali (8 per pagina) con modalità di risposta V/F a scelta forzata per ogni pagina e indicazione di intensità della risposta su scala a 10 punti (1=pochissimo, 10=moltissimo)

Questionario a scelta forzata

Le chiediamo di aiutarci a capire quali sono le prassi che Lei solitamente adotta per la tutela della salute e sicurezza del lavoro. Legga attentamente le affermazioni proposte in ogni pagina e risponda sulla base del suo reale modo di essere nel lavoro, non esistono risposte giuste o sbagliate in assoluto, ma solo risposte personali.

ATTENZIONE! Risponda alle 8 affermazioni presenti in ogni pagina indicando **OBBLIGATORIAMENTE** 4 risposte VERE e 4 risposte FALSE, per ogni risposta provveda quindi anche a indicare la relativa intensità da 1 (pochissimo) a 10 (moltissimo). In questo modo potrà modulare meglio le sue risposte anche nel caso in cui percepisca come una forzatura l'aver risposto V o F a causa delle regole ricade previste per la compilazione del questionario.

1. evitare di lavorare è il modo migliore per non farsi male

V F

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. con queste leggi non si riesce a garantire adeguata sicurezza sul lavoro

V F

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. prima o poi a qualcuno deve capitare di farsi male

V F

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Atteggiamenti: postura VDT

20 stimoli verbali con modalità di risposta su scala Likert (7 punti)

Cavazza et al., 2010
(adattato)

Di seguito troverà una serie di affermazioni. La preghiamo di indicare il suo grado di accordo con ciascuna affermazione scegliendo fra le alternative proposte con una sola crocetta per ogni frase.

1. Se utilizzo la postura corretta posso evitare di avere un danno per la salute.

1	2	3	4	5	6	7
Per niente d'accordo					Totalmente d'accordo	

2. Io penso che sia molto sbagliato non utilizzare la postura corretta nelle mansioni che svolgo.

1	2	3	4	5	6	7
Per niente d'accordo					Totalmente d'accordo	

3. Usare o non usare la postura corretta dipende solo da me.

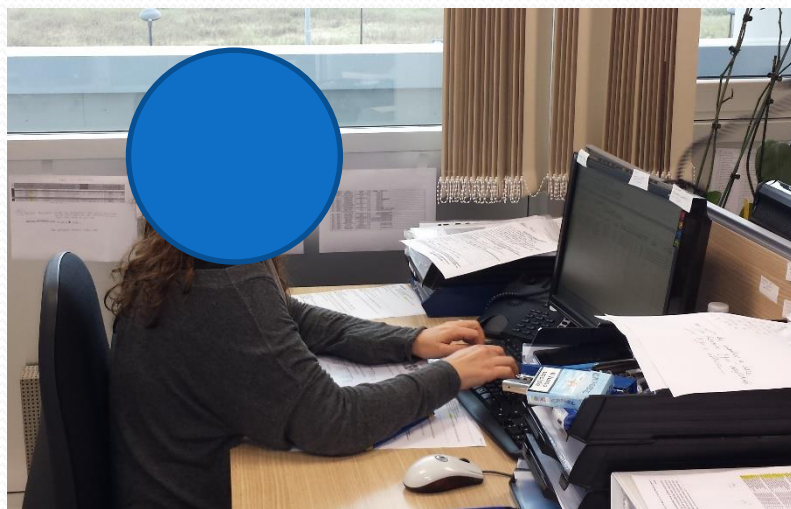
1	2	3	4	5	6	7
Per niente d'accordo					Totalmente d'accordo	

Comportamenti: R.E.B.A.

Check list di
osservazione del
comportamento

A) Distanza dal monitor

B) Illuminazione monitor



Hignett S. & McAtamney L.,
2000, (ridotta e integrata)

Rapid Entire Body Assessment (REBA)

Date: / /

Task			Analyst		
Group A			Group B		
Posture/Range	Score	Total	Posture/Range	Score	Total: Left and Right
Trunk			Upper Arms (Shoulders)		
Upright	1	If back is twisted or tilted to side: +1	Flexion: 0-20° Extension: 0-20°	1	L R Arm Abducted / Rotated: +1 Shoulder Raised: +1 Arm Supported: -1
Flexion: 0-20° Extension: 0-20°	2		Flexion: 20-45° Extension: >20°	2	
Flexion: 20-60° Extension: >20°	3		Flexion: 45-90°	3	
Flexion: >60°	4		Flexion: >90°	4	
Neck			Lower Arms (Elbows)		
Flexion: 0-20°	1	If neck is twisted or tilted to side: +1	Flexion: 60-100°	1	L R No Adjustments
Flexion: >20° Extension: >20°	2		Flexion: <60° Flexion: >100°	2	
Legs			Wrists		
Bilateral Wt Bearing; Walk; Sit	1	Knee(s) Flexion 30-60°: +1	Flexion: 0-15° Extension: 0-15°	1	L R Wrist Deviated / Twisted: +1
Unilateral Wt Bearing; Unstable	2		Knee(s) Flexion >60°: +2	2	
Score from Table A			Score from Table B		
Load / Force			Coupling		
< 5 kg < 11 lb	0	Shock or Rapid Buildup: +1	Good	0	L R No Adjustments
5 - 10 kg 11 - 22 lb	1		Fair	1	
> 10 kg > 22 lb	2		Poor	2	
Score A [Table A + Load/Force Score]			Unacceptable	3	L R
Activity			Score B [Table B + Coupling Score]		
One or more body parts are static for longer than 1 minute	+1	Score C (from Table C)	L R		
Repeat small range motions, more than 4 per minute	+1		Activity Score		
Rapid large changes in posture or unstable base	+1		REBA Score [Score C + Activity Score]		
			L R		

Salute: percezione soggettiva

Originale, adattato
da strumenti in uso

5 dimensioni specifiche:

22 stimoli complessivi con modalità di risposta eterogenee

1. Sezione salute fisica: **6 item** tratti dal questionario SF-36, versione italiana 1.6. Item da 4 a 8 e item 10.
2. Sezione stress lavoro-correlato: i **4 item** della sottoscala «soddisfazione per il lavoro stesso» del test OSI (Cooper et al., 1988).
3. Sezione percezione di produttività personale: **10 item** originali in analogia a corrispondenti item del WLQ (Lerner et al., 2001).
4. Sezione danni da lavoro: **1 item** originale a risposta aperta
5. Sezione percezione di disabilità: **1 item** tratto da EuroQol-5D (EQ-5D, Balestroni e Bertolotti, 2012), seconda sezione (valutazione mediante analogo visivo, VAS).

Salute: esempi

1. Nell'ultimo periodo, per quanto tempo la sua salute fisica o il suo stato emotivo hanno interferito nelle sue attività sociali, in famiglia, con gli amici?

Sempre Quasi sempre Una parte del tempo Quasi mai Mai

2. Valuti le quattro frasi seguenti sotto il profilo della sua soddisfazione/insoddisfazione personale sul lavoro

Il lavoro che effettivamente svolge:

1

2

3

4

5

6

Estremamente
insoddisfacente

Estremamente
soddisfacente

3. Nell'ultimo periodo, quanto spesso la sua salute fisica o i suoi problemi emotivi le sono stati di ostacolo nelle seguenti attività?

Lavorare il numero di ore richieste

Sempre (100%) la maggior parte del tempo talvolta (circa il 50%) raramente mai (0%) non applicabile

4. Indichi quante volte le è capitato, negli ultimi 4 mesi, di essere vittima sul lavoro di incidenti, infortuni, sintomi di malattie professionali, mancati incidenti: _____, Elenchi brevemente qui di seguito i fatti

Migliore stato
di salute
immaginabile

Per aiutarla ad esprimere il suo stato di salute attuale, abbiamo disegnato una scala graduata (simile ad un termometro) sulla quale il migliore stato di salute immaginabile è contrassegnato dal numero 100 ed il peggiore dallo 0.

Vorremmo che indicasse su questa scala quale è, secondo lei, il livello del suo stato di salute oggi, tracciando una linea dal riquadro sottostante fino al punto che corrisponde al suo stato attuale di salute.

100

90

80

70

60

50

40

30

20

10

0

Peggior stato
di salute
immaginabile

Il suo stato di salute oggi

RISULTATI Preliminari

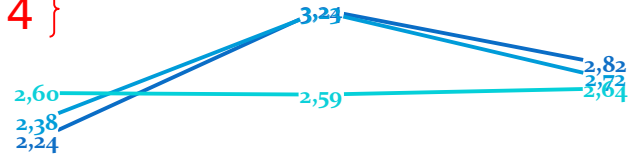
Conclusioni preliminari

- Differenza significativa, tra G1/G2 (**non differiscono tra loro**) e G3: conoscenze (K), cultura della sicurezza (A, safety through processes: atteggiamento meno burocratico, **effetto debole**), comportamenti al VDT (B).
- In attesa dei dati di settembre per valutare se a maggiore gradimento (SWT) corrispondono maggiori effetti della formazione (H7). Registriamo significativa differenza nel gradimento per le diverse modalità formative (audiovisivo, on the job, interattiva), **senza differenze significative** tra G1 e G2.
- Registriamo un decremento significativo, per le conoscenze, dell'effetto trascorsi 3 mesi dal termine. In attesa dei dati di settembre per valutare altri livelli di intervento ed effetti a 6 mesi (conoscenze)

L'azienda ha evidenziato l'importanza di questa formazione.

Conoscenze

{ 0 - 4 }



Interaction: $p < .001$, $\eta^2_{part} = .145$
 Cluster: $p < .005$, $\eta^2_{part} = .069$

safety symbols_to safety symbols_t1 safety symbols_t2
 --- MA --- NM --- CO

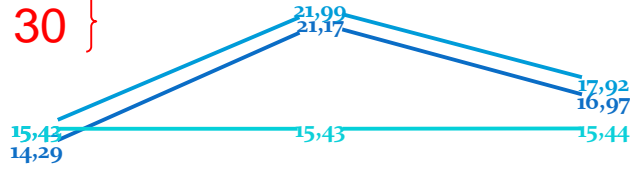
{ 0 - 7 }



Interaction: $p < .001$, $\eta^2_{part} = .126$
 Cluster: $p < .005$, $\eta^2_{part} = .065$

pictograms_to pictograms_t1 pictograms_t2
 --- MA --- NM --- CO

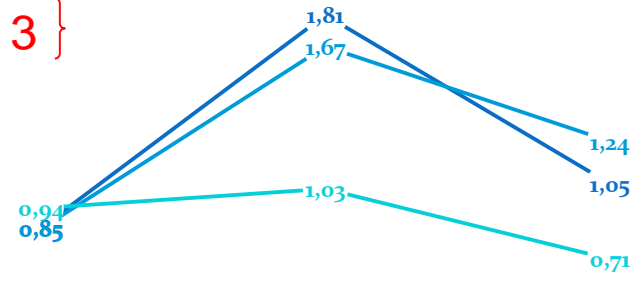
{ 0 - 30 }



Interaction: $p < .001$, $\eta^2_{part} = .415$
 Cluster: $p < .001$, $\eta^2_{part} = .249$

case study_to case study_t1 case study_t2
 --- MA --- NM --- CO

{ 0 - 3 }

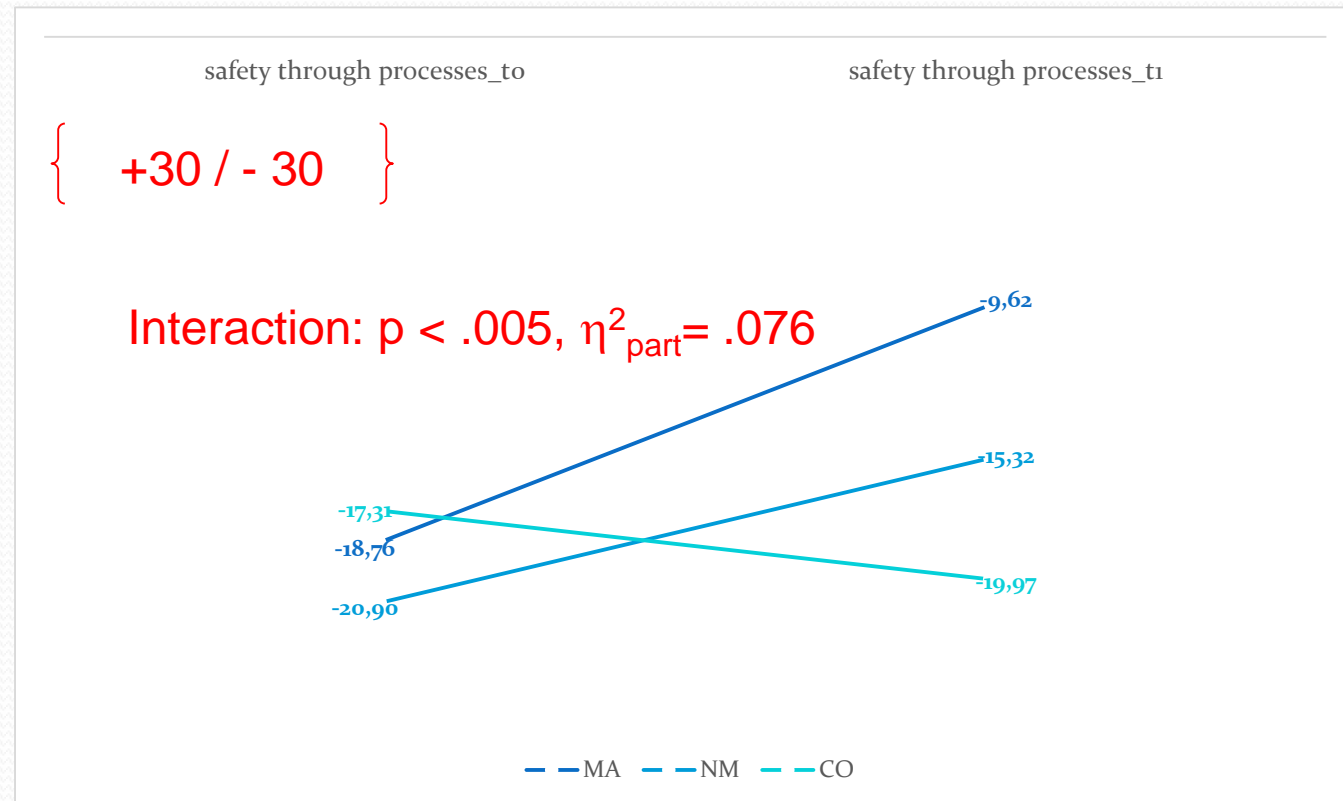


Interaction: $p < .001$, $\eta^2_{part} = .145$
 Cluster: $p < .001$, $\eta^2_{part} = .131$

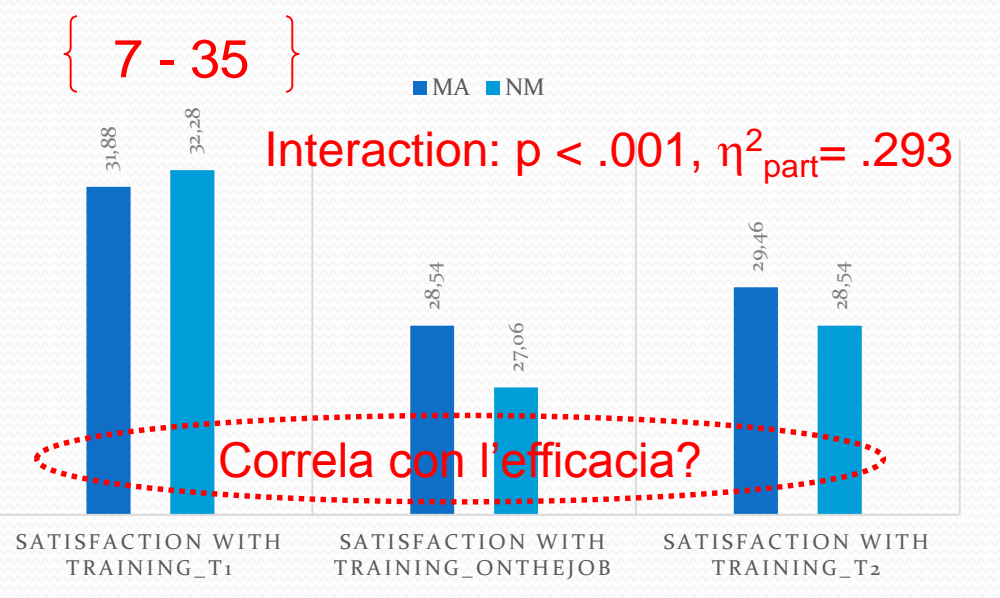
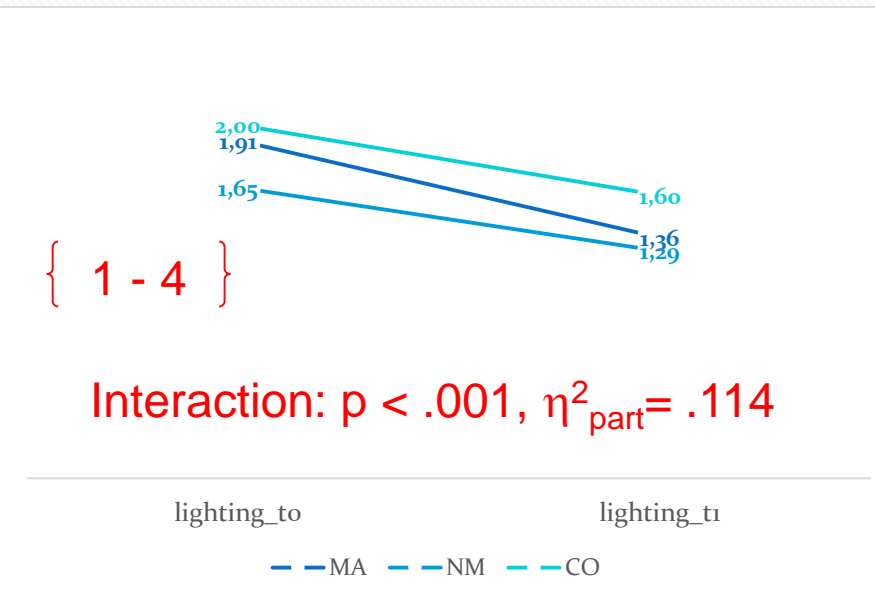
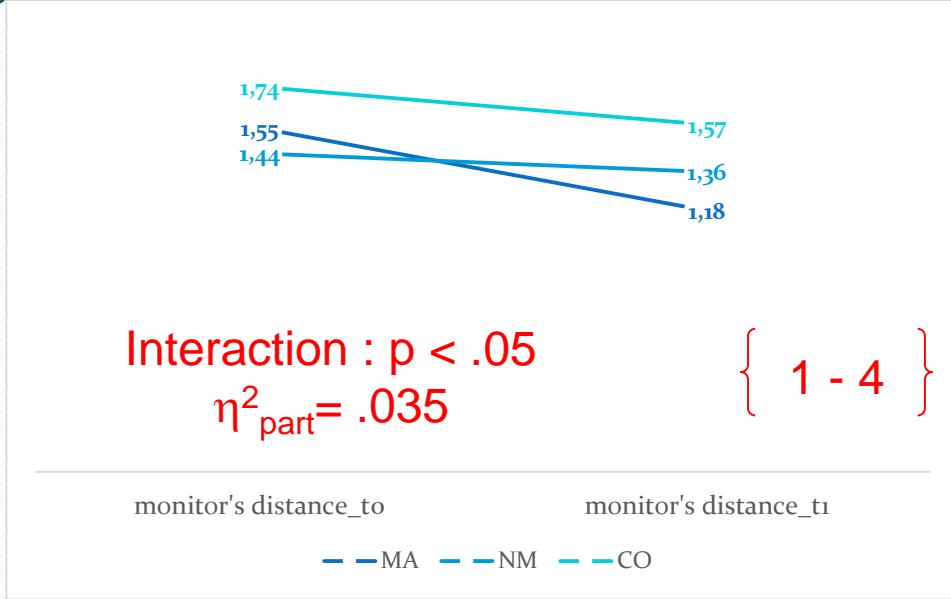
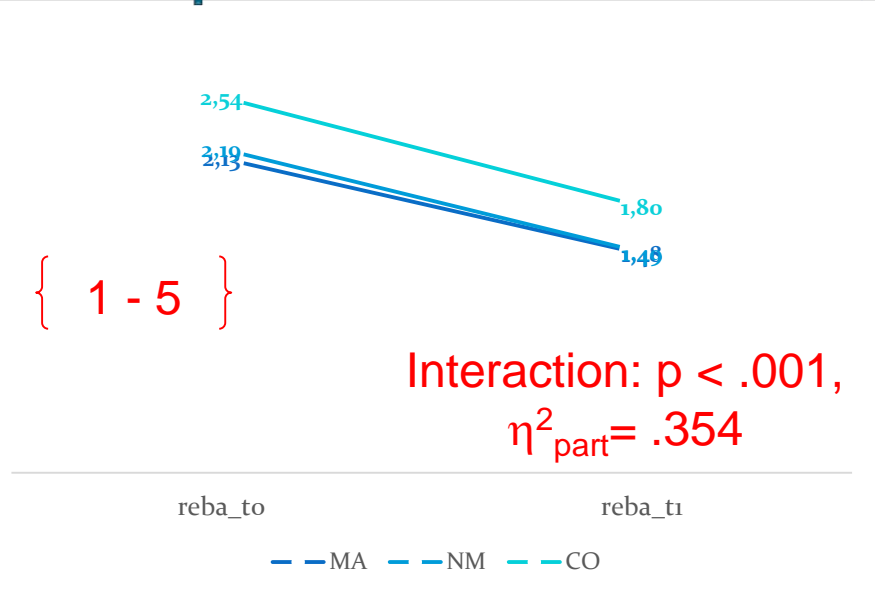
law_to law_t1 law_t2
 --- MA --- NM --- CO

Prassi sicure (cultura della sicurezza)

Sotto-scale **[+30 / -30]**: safety through relations, safety through knowledges, safety through feelings, non si registrano variazioni significative tra T0 e T1 entro i gruppi, né tra gruppi.



Comportamenti VDT, gradimento formazione



Procedure interne

- Nuova Procedura Acquisti (PI 06/02): attraverso un sistema di controllo per il rispetto delle vigenti normative sugli approvvigionamenti.

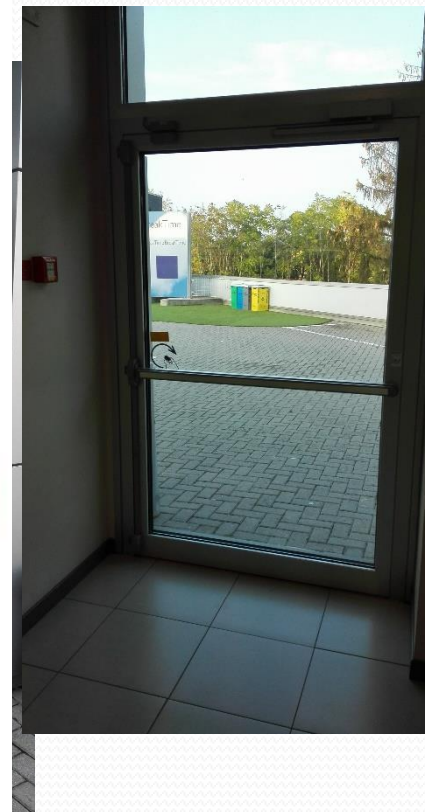
**Migliorie
comunicative**

- Modulo di sensibilizzazione ai nuovi lavoratori nella giornata di presentazione "welcome kit", propedeutica alla formazione obbligatoria Accordo Stato-Regioni 21.12.11.
- Patto Formativo aggiornato: presentazione del tutor ad ogni inizio-corso, con la presa visione del Piano di Emergenza da parte di ciascun allievo partecipante.
- Piano Emergenza Interno (sede centrale) aggiornato con i nuovi addetti all'emergenza (consegnato ai lavoratori).
- Nuovo "Manuale di Sicurezza alla guida di autoveicoli" (sezione "Documenti Servizio Sicurezza" della Intranet).



Mig
organ

iSafe
unitar



za sul Lavoro,
della ricerca.

Discussione

- La modalità formativa è efficace, ma si suggerisce di realizzare **formazione continua** (decremento significato dopo tre mesi).
- Abbiamo indicazioni metodologiche e misure valide che invitano ad **estendere questa formazione, e valutarne l'efficacia**, in diversi comparti economici e svariate mansioni.
- Sugeriamo a chi eroga la formazione di **sottolineare in misura molto rilevante l'importanza dell'intervento** che viene realizzato e non tanto l'obbligo di legge, anche qualora esistesse una prescrizione normativa cogente.
- Percezione di salute: da testare ancora se la formazione può determinare degli effetti, o se a tal fine è necessaria una **durata superiore**, anche attraverso un **counseling individuale**.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

Scuola di Dottorato in
Psicologia

Scuola di Specializzazione in
Medicina del Lavoro



GRAZIE



Comunità di pratica che si prende cura della salute sul lavoro