

LA FORMAZIONE STRUMENTO PER L'AFFIDABILITA'



Un progetto formativo integrato

Il paradosso delle organizzazioni

Propongono addestramento di tipo skill-based e richiedono prestazioni knowledge-based

- **Skill-based:** sono comportamenti appresi come la risposta corretta in una data situazione.
- **Knowledge-based:** si tratta di comportamenti messi in atto quando ci si trova davanti ad una situazione sconosciuta, o in presenza di anomalie, e si deve attuare un piano per affrontarla.



1. La proposta di HIRELIA fa la differenza

La formazione è efficace se viene progettata e attuata in coerenza con le **altre politiche** di sviluppo individuale e organizzativo.

Anche la **formazione prevista dal D. Lgs. 81/08** per i diversi soggetti del sistema aziendale di prevenzione va organizzata in questa prospettiva.

In particolare, la formazione dei dirigenti e dei preposti rappresenta una importante occasione per liberare la prevenzione dai **limiti dell'approccio tecnico normativo** e per avviare la costruzione di una cultura organizzativa caratterizzata da **ricerca e cura dell'affidabilità**.

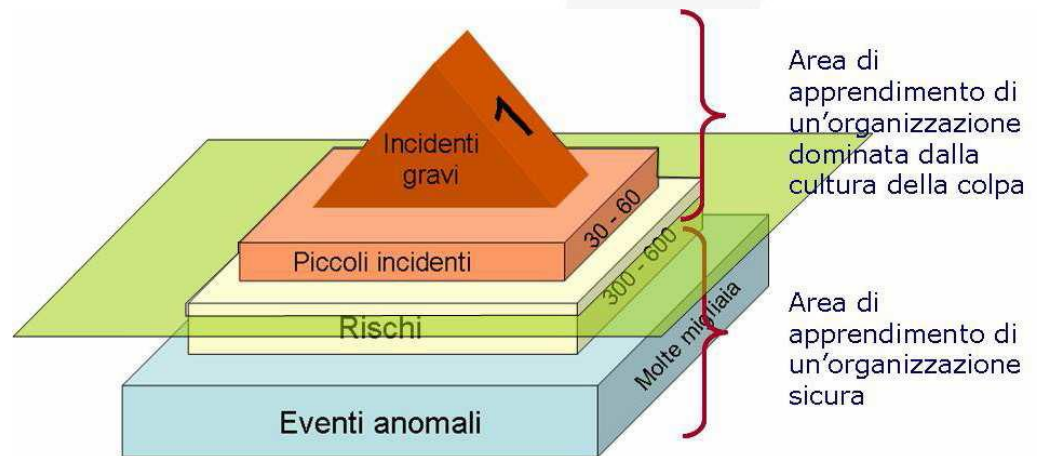


LA SFIDA COSTRUIRE UN SISTEMA AFFIDABILE

Caratteristiche di un sistema resiliente (Wreathall, 2006):

- **impegno dei dirigenti** che riconoscono il valore della prestazioni dei collaboratori pur considerando la natura fallibile, ma flessibile di fattore umano

- sostenere il **libero resoconto** di eventi o fattori di rischio in tutti i livelli organizzativi, evitando la formazione di una cultura della colpa



- favorire la **cultura dell'apprendimento** organizzativo per capitalizzare le lesson learned

- capacità di acquisire e **gestire le informazioni** che circolano nel sistema, ottimizzandole in modo da evitare lacune e ridondanze

- capacità dell'organizzazione di **prevedere i problemi**, sensibilizzando i propri collaboratori, nell'attenzione ai segnali deboli, alle anomalie, alle situazioni non efficaci

- **flessibilità** del sistema, ovvero di adattarsi ad una situazione imprevista ottimizzando le risorse al fine di ottenere un buon risultato e senza intaccare le proprie normali funzionalità. Si realizza attribuendo a tutti gli operatori quei poteri decisionali che se altrimenti trattenuti i capo a pochi comporterebbero ritardi e problemi di comunicazione

- **opacità**, ovvero l'organizzazione è consapevole di muoversi sempre vicino al margine del rischio, sa quanto può osare e come ritirarsi se necessario.



LA PROPOSTA DI HIRELIA: UN PROGETTO FORMATIVO INTEGRATO

Il progetto formativo completo è strutturato in cinque macro fasi

1. Formazione Alta Dirigenza
2. Formazione Dirigenti
3. Formazione Preposti
4. Formazione Lavoratori
5. Formazione Lavoratori e Preposti

Garantiamo la massima efficacia del progetto se vengono coinvolti tutti i ruoli nella piramide delle responsabilità. Ovviamente è possibile partire ad ogni livello, qualora fosse necessario l'inserimento dell'azione formativa nel programma di formazione aziendale già in essere.

