

Cultura della prevenzione nell'uso dei dispositivi di protezione individuale contro le cadute dall'alto - fattore umano

Sostenete i comportamenti positivi dei dipendenti e dei colleghi di lavoro!

Quando si lavora con i dispositivi di protezione individuale contro le cadute dall'alto (DPI), il rispetto delle regole è fondamentale! Le analisi degli infortuni mostrano: L'errore umano da parte delle persone coinvolte è una delle cause più significative di incidenti durante il lavoro con rischio di caduta, insieme a una preparazione del lavoro inadeguata.

Punto di partenza

- Noi tutti facciamo errori non ci piace parlarne perché ci vergogniamo.
- Siamo degli incorreggibili ottimisti quando si tratta di valutare i rischi.
- Le analisi degli infortuni gravi mostrano molto spesso: avremmo dovuto saperlo, avremmo potuto farlo, nessuno ha fatto nulla, abbiamo sempre fatto così...
- Il comportamento umano, in quanto anello più debole della catena di cause, determina l'affidabilità del sistema di sicurezza.
- La qualità della preparazione del lavoro determina il modo di lavorare, il comportamento dei dipendenti, la sicurezza sul lavoro e quindi il successo economico.
- Gli specialisti spesso non vengono coinvolti o vengono coinvolti troppo tardi per poter disporre delle competenze necessarie.
- Il verificarsi di un evento non è una coincidenza, ma una catena logica di cause. In definitiva, la coincidenza è l'entità del danno.
- Se le possibili conseguenze private/professionali per se stessi e per i colleghi vengono presentate in modo "vivido", le persone sono più disposte ad adeguare il proprio comportamento che a ordinare misure concrete. - Le persone imparano dalle "storie che possono vivere"!
- La condivisione delle esperienze rafforza lo spirito di squadra per un comportamento più sicuro.

D-A-CH-S è un gruppo di lavoro internazionale formato da esperti provenienti dalla Germania, Austria, Svizzera e Alto Adige, con lo scopo di perseguire regolamenti standardizzati internazionali per sistemi di protezione contro le cadute dall'alto nei lavori in quota.



Come influenzare positivamente la cultura della prevenzione nel team

- In qualità di supervisore, agite sempre come modello!
- Tenere sempre un briefing (discussione preliminare) prima e un debriefing (rapporto) dopo il lavoro con tutte le persone coinvolte e interessate. In questo modo la squadra acquisisce esperienza.
- Adattare i metodi di lavoro all'esperienza acquisita (miglioramento continuo).
- Creare un clima di discussione in cui tutti possano portare le proprie domande o preoccupazioni al team. (Imparare dalle situazioni non sicure e dai quasi incidenti prima che accada qualcosa).
- Usare il "sistema del semaforo" invece del "bianco e nero" per argomentare il giusto e lo sbagliato; per esempio: Rendiamo questo lavoro ancora più sicuro! Come possiamo ridurre il rischio insieme?
- Dite di fermarvi o intervenite in situazioni che potrebbero portare a un evento con gravi conseguenze! Non tollerate alcuna violazione delle regole vitali. Non agire significa acconsentire a un comportamento non sicuro!
- Elogiate i dipendenti che lavorano in sicurezza e in modo da proteggere la loro salute!



Un briefing prima di iniziare il lavoro promuove lo sviluppo di una cultura della prevenzione (Foto: SVLFG)

Crew Resource Management (CRM)

- Formazione sul comportamento umano nel team

Il CRM è un corso di formazione per gli equipaggi che mira a formare e migliorare le competenze non tecniche per prevenire gli incidenti aerei dovuti a errori umani. Si concentra sulla cooperazione, sulla consapevolezza della situazione, sulla leadership, sul processo decisionale e sulla relativa comunicazione. Un'importante sezione del CRM è la divisione dei compiti e l'accordo su chi si occupa di quali compiti. La formazione CRM viene utilizzata anche al di fuori dell'industria aeronautica in modo adattato (ad esempio, servizi medici, di emergenza, aziende di fornitura di energia), servizi di emergenza, società di fornitura di energia).

Il CRM di un team competente può essere descritto come segue:

- **Comunicazione:** capacità dei membri del team di impartire ordini chiari e precisi,
- **Comunicazione:** capacità dei membri del team di impartire ordini, informazioni e feedback chiari e precisi.
- **Briefing, preparazione del lavoro:** tenere conto di tutte le risorse, le attività e i flussi di informazioni, creare piani d'azione in modo tale che tutti i compiti sono completati in modo integrato e sincronizzato.
- **Comportamento di supporto:** Anticipare le esigenze delle altre persone coinvolte, attraverso una conoscenza accurata delle rispettive responsabilità e compiti. Allo stesso modo, il team deve essere in grado di riallocare i compiti in caso di carico di lavoro elevato.
- **Osservazione reciproca:** Capacità di monitorare le prestazioni degli altri membri del team fornendo, cercando e accettando feedback.
- **Leadership:** la persona responsabile dirige e coordina le attività del team, incoraggia i membri a lavorare insieme e valuta le loro prestazioni. Si assicura che il team abbia un buon livello di conoscenze e competenze. Motivano, pianificano, organizzano e garantisce un'atmosfera di lavoro positiva.
- **Il processo decisionale:** I membri del team sono in grado di informarsi e condividerle tra loro. Decidono in modo logico e comprensibile e identificano corsi d'azione alternativi e le loro conseguenze. Su questa base, decidono il miglior corso d'azione.

(Fonte: tratto da Wikipedia)

D-A-CH-S è un gruppo di lavoro internazionale formato da esperti provenienti dalla Germania, Austria, Svizzera e Alto Adige, con lo scopo di perseguire regolamenti standardizzati internazionali per sistemi di protezione contro le cadute dall'alto nei lavori in quota.



Regole fondamentali per lavorare con i DPI anticaduta

Le regole creano chiarezza.

Nessun lavoro è così importante da rischiare la propria vita o quella dei propri collaboratori. Se una "regola vitale" non viene rispettata, io o chiunque altro nel team diciamo o chiunque altro nel team dice: **Stop!**

- **Continueremo a lavorare solo quando il pericolo di caduta sarà stato eliminato!**
 1. Le misure di protezione collettiva (ponteggi, piattaforme di lavoro, ecc.) hanno la priorità
 2. garantire una formazione/qualificazione adeguata
 3. controllare regolarmente le attrezzature per verificarne il buon funzionamento.
 4. preparare il lavoro con cura
 5. utilizzare dispositivi di ancoraggio sicuri
 6. adattare le apparecchiature individualmente
 7. utilizzare in modo sicuro le scale di protezione per l'arrampicata
 8. garantire il soccorso, lavorare sempre almeno in coppia.

→ **Attenzione: essere particolarmente attenti verso la fine del turno/lavoro o essere particolarmente attenti quando si lavora con poco preavviso! Fare qualcosa in fretta spesso comporta dei pericoli per negligenza!**



Ulteriori informazioni

A: www.auva.at → Ricerca: Arbeitspsychologie

CH: <https://www.suva.ch/it-ch/chi-siamo/news-e-media/news/sicurezza-sul-lavoro/lo-stress-sul-luogo-di-lavoro-che-fare?lang=it-CH>

D: [DGUV - Prevenzione - Campagne ed eventi - Campagne di prevenzione - kommitmentsch](https://www.dguv.de/Prevention/Campaigns/Prevention-Campaigns)

ISSA: <https://visionzero.global/de>

Punti di controllo per una cultura della prevenzione nel team Motivare attraverso la partecipazione è un compito di leadership!

(confronta Issa: Vision Zero regole d'oro Nr. 7; <https://visionzero.global/de>)

1. Mostro al personale il mio apprezzamento. Mi aspetto questo anche da tutti i miei preposti.
 - Coinvolgo i dipendenti nelle decisioni relative alla sicurezza e alla salute sul posto di lavoro. Elogio i dipendenti che si comportano in modo sicuro e affronto direttamente i comportamenti non sicuri.
 - Sono disponibile per i miei collaboratori e sono presente in azienda.
 - Prendo sul serio i suggerimenti, le segnalazioni di infortuni e le idee dei miei collaboratori, fornisco soluzioni e fornisco loro un riscontro in modo tempestivo.
2. Utilizzo il tema della sicurezza e della salute sul lavoro per stabilire e sviluppare ulteriormente una cultura aziendale positiva.
 - Abbiamo una cultura aziendale basata su fiducia, rispetto e cooperazione.
 - Nella nostra azienda i problemi vengono affrontati apertamente: ognuno ha il diritto e anche il dovere **di dire STOP in caso di pericolo**.
 - Per me è importante che i dipendenti e le loro famiglie sappiano di lavorare in un'azienda sicura.
 - Nella nostra azienda, i dipendenti si guardano le spalle a vicenda.
 - Invitiamo anche le famiglie dei nostri dipendenti, dei nostri clienti e dei nostri partner a giornate dedicate alla salute, ad attività pratiche o a giornate a tema.
3. Nella nostra azienda garantisco strutture che promuovono la partecipazione e la motivazione.
 - Nella nostra azienda premiamo le buone prestazioni e il lavoro sicuro.
 - Motiviamo i dipendenti a contribuire con idee sulla sicurezza e sulla salute.
 - Utilizziamo campagne nazionali/internazionali, premi e riconoscimenti.
 - Motiviamo e premiamo la divulgazione aperta dei quasi incidenti.
 - Un comportamento sano e sicuro è importante per la carriera nella nostra azienda.
 - I dipendenti sono informati sui rischi inevitabili per la salute e conoscono le misure preventive necessarie.

D-A-CH-S è un gruppo di lavoro internazionale formato da esperti provenienti dalla Germania, Austria, Svizzera e Alto Adige, con lo scopo di perseguire regolamenti standardizzati internazionali per sistemi di protezione contro le cadute dall'alto nei lavori in quota.



Presupposti e regole per una cultura della prevenzione

- Sul posto di lavoro c'è una sorta di squadra in cui ogni persona è libera di parlare se ha dubbi o un "brutto presentimento" sulla sicurezza. Speriamo che tutti siano consapevoli dei propri limiti e si prendano cura di sé stessi e dei propri colleghi.
- I nuovi membri del team e quelli interinali vengono accolti in modo eguale e trattati come dipendenti di lungo tempo.
- In caso di incertezza sui pericoli/misure, ogni persona coinvolta pone domande aperte o dice "stop" e chiede.
- Le procedure, le mansioni e le modalità di lavoro vengono discusse insieme prima dell'inizio del lavoro (briefing) e sono costantemente richieste dai preposti e dai colleghi.
- In caso di differenze negli accordi presi, viene dato uno "Stop"! (Nessun "stop" significa approvazione e tolleranza di comportamenti non sicuri).
- Le esperienze di esperti vengono acquisite e prese in considerazione in una fase iniziale.
- Le modifiche alle procedure pianificate, le situazioni impreviste o le scoperte dopo gli interventi vengono costantemente discusse nel team, rivalutate (riunione a caldo) e, se necessario, vengono adeguate le misure di protezione.
- Le esperienze e i feedback vengono discussi insieme dopo la fine dei lavori (debriefing) e i risultati vengono presi in considerazione nel lavoro futuro.
- Il mancato rispetto degli accordi ha conseguenze di cui i dipendenti sono consapevoli.

Conferma:

Firma: (stampatello)

Responsabile: (stampatello)

Data:

Firma: