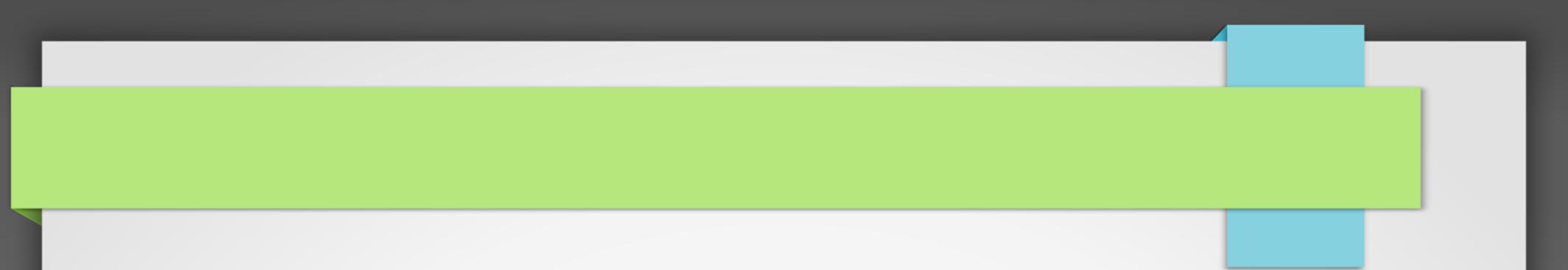


# **Il Formatore in...“sicurezza”**

*dal committente  
ai comportamenti sicuri*

Elena Foddai

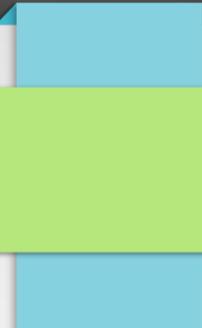
[elenafoddai@hotmail.com](mailto:elenafoddai@hotmail.com)



<https://www.youtube.com/watch?v=0QVdR8w1XN>

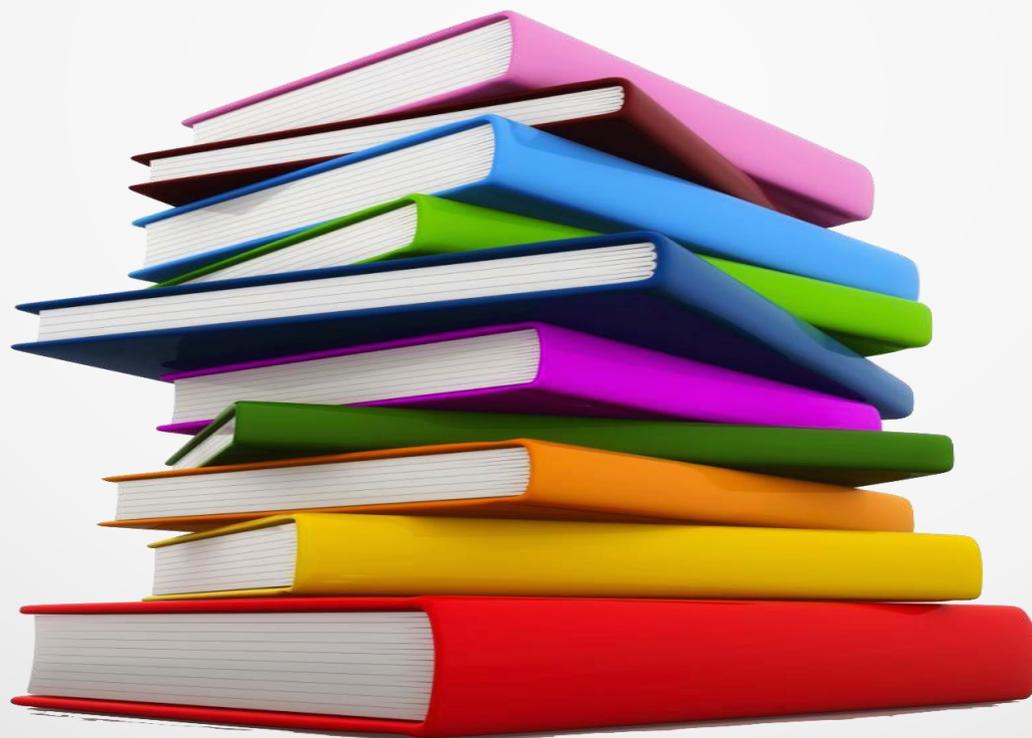
4

Guardare le cose da punti di vista diversi da  
Qualcosa di speciale



Perché ci serve un nuovo  
punto di vista per affrontare  
l'argomento **SICUREZZA**  
sui luoghi di lavoro ?

Perché ancora manca una vera  
cultura della sicurezza

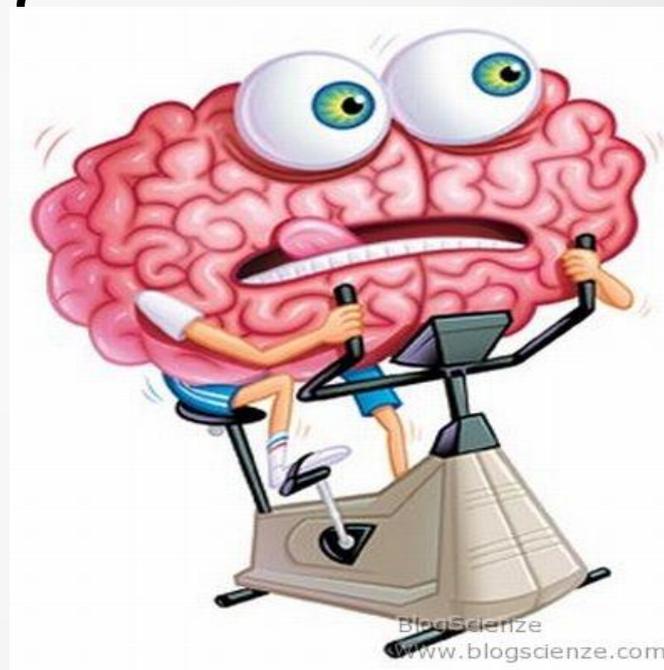


# Motivare alla sicurezza

Capire cosa spinge una persona ad agire non è una cosa semplice?



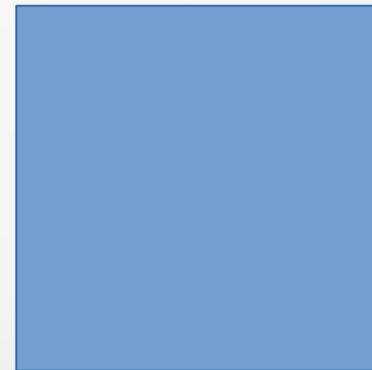
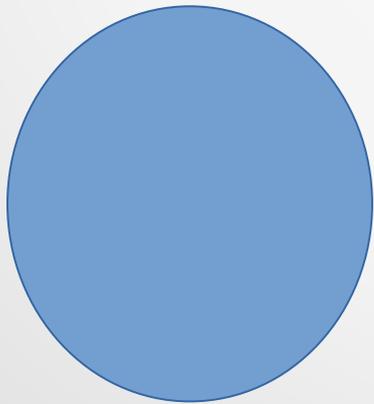
→  
struttura  
←



**Analizziamo** quali possono essere i principali ostacoli al comportamento sicuro

- essere umano si culla in **false sicurezze**
- crediamo di non poter fare nulla contro i pericoli- **destino avverso**
- lavorare in modo sicuro contrasta spesso con **altri bisogni** o esigenze
- **l'esperienza** a volte trae in inganno

**Cu nasci tunnu un  
pò moriri quadratu**



La **resistenza al cambiamento** è una sorta di reazione al cambiamento, è la manifestazione di come l'essere umano tenda a mantenere un'omeostasi generale.

I capi come i lavoratori tendono a “resistere” perché percepiscono il cambiamento come una **perdita di controllo** sulle loro attività abituali, sul loro ruolo in azienda, sul reddito, sulle abitudini di vita e di lavoro..

VOI SARETE I PORTATORI DI CAMBIAMENTO



# MOTIVAZIONE

-La motivazione è il processo di attivazione dell'organismo finalizzato alla realizzazione di un determinato scopo in relazione alle condizioni ambientali

-La motivazione può essere definita come tutto ciò che spinge i lavoratori a mettere in atto un determinato comportamento organizzativo finalizzato a una determinata performance.

# Il Ciclo Motivazionale

La motivazione può essere schematizzata, a prescindere dall'azione, attraverso un percorso circolare che si rinnova ogni volta che si attua un particolare comportamento.

# Prima fase: la tensione

L'input della motivazione nasce dalla percezione di uno stato di tensione dovuto all'emergere di un bisogno



## Seconda fase: la ricerca

L'individuo va alla ricerca dei mezzi strumentali per soddisfare il suo bisogno, adottando tutta una serie di comportamenti che ritiene in linea per appagare la propria soddisfazione.



## Terza fase: la soddisfazione

Nel momento in cui lo stato di insoddisfazione viene colmato, l'individuo vive uno stato di tensione che si sostituisce all'iniziale condizione di tensione, ovvero la forza generativa dell'intero processo.

## Quarta fase: la scoperta

L'appagamento ha una natura temporanea. Per questo l'individuo, una volta soddisfatto un bisogno, rivaluta la propria posizione determinando la scoperta di nuovi bisogni.

omeostasi

# Livelli di complessità del comportamento

L'analisi del comportamento porta ad identificare tre livelli, distinguibili per complessità (Teitelbaum, 1967)

Comportamento riflesso (motivato dalla paura)

Comportamento istintivo (o specie-specifico – spinarello)

Comportamento motivato

- Motivazioni di natura fisiologica (es. fame)
- Motivazioni di natura psicologica

# Scala gerarchica dei bisogni

**Bisogni di autorealizzazione**  
**Bisogno di seguire i propri interessi, esprimere il proprio potenziale**

**Bisogni di stima e considerazione**  
**Bisogno di autostima, di indipendenza, di rispetto**

**Bisogni affettivi e di appartenenza**  
**Bisogno di amare e di essere amati;**  
**Bisogno di essere accettati**

**Bisogni di sicurezza**  
**Bisogno di sentirsi al sicuro, attaccamento**

**Bisogni fisiologici**  
**Fame, sete, temperatura corporea**

Se non vengono soddisfatti i bisogni alla base, difficilmente gli individui tenteranno di soddisfare i bisogni dei livelli successivi (Maslow, 1954)

Ontogenesi e filogenesi delle motivazioni umane

## Motivazione

Motivazioni intrinseche: si affronta un compito per ottenere qualcosa di diverso dall'attività in sé, come premi, elogi, incentivi, approvazione sociale.

Motivazioni estrinseche: si affronta un compito non per finalità esterne ma per sé stessi.

# Bisogni primari

## **Bisogni delle persone nell'organizzazione**

Sussistenza  
(alimentazione, abbigliamento, hobby, vacanze)

Sicurezza (sul posto di lavoro, del posto di lavoro, sicurezza sociale durante il lavoro)

## **Possibili risposte organizzative**

Bisogni fisici dei lavoratori  
(spazi confortevoli, buona illuminazione, livelli di retribuzione adeguati, più tempo libero)

Sicurezza sul posto di lavoro, prevenzione molestie e pericoli fisici, conoscenza delle scelte aziendali, trasparenza, sincerità, franchezza, costanza

# Bisogni affettivi e di stima

Socialità (necessità di sentirsi parte di un gruppo, cioè legati ad altri individui da interessi, sentimenti, credenze comuni)

⇒ Stima e affermazione (aspirazione a riscuotere la stima di altri e a collocarsi in posizione di preminenza nella classe sociale di appartenenza)

Stile direzionale di tipo partecipativo, ricorso a gruppi di lavoro, condivisione dei valori aziendali, lealtà nella competizione, ascolto delle esigenze, diritto di sbagliare, considerazione del ruolo e della persona, umanità, aiuto, sviluppo della personalità, rigore, clima organizzativo affidabile

Coerenza, valutazione delle performance, adeguamento delle competenze, riconoscimenti e premi, attenzione alle esigenze, partecipazione, disponibilità

# Bisogni di autorealizzazione

Autorealizzazione (desiderio di vedere realizzate le proprie capacità professionali e personali)

Competenze per la ridefinizione del lavoro, responsabilità, cambiamenti nel lavoro (flessibilità), condizioni per l'apprendimento organizzativo e la creatività, riconoscimento della personalità, clima aziendale stimolante, partecipazione ai risultati

***Possibilità di conciliare attraverso schemi di lavoro flessibili vita privata e attività professionale***

## premi intrinseci

1. Possibilità di scelta E' l'opportunità di poter scegliere il lavoro e di organizzarsi nei modi che ritengono più opportuni
2. Sensazione di competenza Sentire che si sta facendo un buon lavoro, sfidante e complesso
3. Significato Sensazione che l'attività da svolgere è importante e significativa
4. Miglioramento Sensazione di progredire verso obiettivi e risultati importanti

## Una ricerca Gallup | 12 fattori di qualità

*Fattore 1: Conoscere le aspettative nei miei confronti;*

*Fattore 2: Dotazioni ed equipaggiamento fornito;*

*Fattore 3: Poter fare le cose di cui si é capaci;*

*Fattore 4: Ottenere riconoscimenti e premi;*

*Fattore 5: Attenzione da parte del superiore;*

*Fattore 6: Qualcuno che si prende cura del mio sviluppo;*

***Fattore 7: Le mie opinioni sono considerate;***

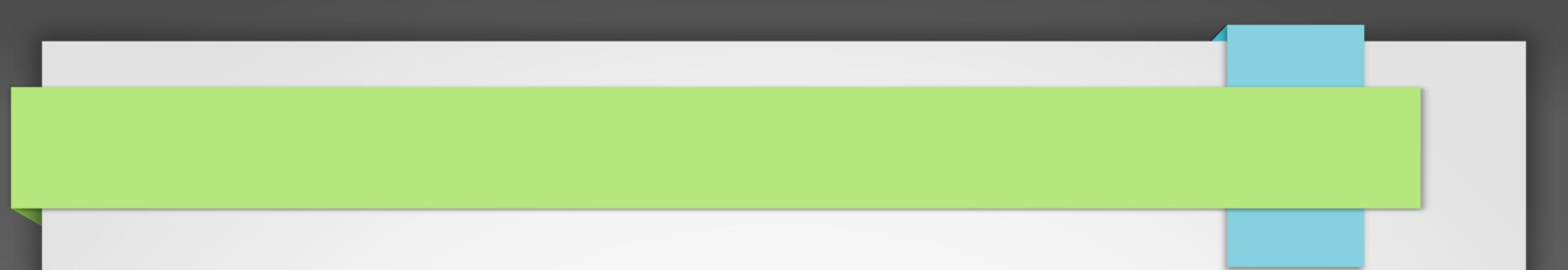
***Fattore 8: Condividere la mission e gli obiettivi dell'Impresa;***

***Fattore 9: Fare un lavoro di qualità;***

***Fattore 10: Essere amico dei colleghi;***

***Fattore 11: Poter parlare con gli altri dei miei progressi;***

***Fattore 12: Avere opportunità di imparare e crescere.***

- 
- <https://www.youtube.com/watch?v=FxijCMBaz4>

kung fu panda la motivazione