

LE BUONE ABITUDINI PER LA SICUREZZA:

**FORMARE, MODIFICARE
E RAFFORZARE I
COMPORAMENTI
STRATEGICI PER LA
SICUREZZA**

Tim Page-Bottorff, CSP



ABITUDINE

Per definizione, i professionisti della sicurezza hanno il compito di arginare l'esposizione al rischio. Di conseguenza, tendono a concentrare i loro sforzi sulla definizione di procedure, soluzioni ingegneristiche e altre misure di controllo progettate per limitare l'esposizione dei lavoratori al rischio. Nella migliore delle ipotesi, questi sistemi sono logici, esaurienti e funzionano con la precisione di un orologio. Tuttavia, le persone che agiscono al loro interno spesso non sono efficienti allo stesso modo.

Il comportamento dei lavoratori è influenzato da vari fattori, alcuni dei quali possono compromettere il modo in cui le persone operano all'interno di un sistema di sicurezza. Non importa quanto rigoroso quest'ultimo sia: il comportamento umano può mandare in corto circuito praticamente tutte le misure di sicurezza. Aggiungere nuove regole non impedirà che si verifichino incertezze nei comportamenti, perché per seguire queste norme i lavoratori dovrebbero essere al 100% attori razionali, cosa che non sono.

Il ruolo delle buone abitudini per la sicurezza

In che modo i professionisti della SSL (Sicurezza sul Lavoro) possono incoraggiare comportamenti più consapevoli ed in sicurezza? La chiave è concentrarsi sullo sviluppo ed il rafforzamento delle buone abitudini volte alla sicurezza. Le abitudini sono una parte importante della struttura del cervello. Consentono alle persone di svolgere comportamenti di routine senza la necessità di prendere piccole decisioni in ogni fase del processo. In effetti, la ricerca ha dimostrato che le abitudini rappresentano circa il 40% del comportamento umano (Society for Personality and Social Psychology, 2014).¹ Quando si parla di abitudini, le persone spesso pensano ai piccoli comportamenti quotidiani, come lavarsi i denti al mattino o allacciarsi la cintura di sicurezza in macchina. Ma non è difficile capire come esse possano influenzare i comportamenti per la sicurezza, dall'indossare i DPI all'inizio del turno fino a mantenere uno spazio di lavoro in ordine e libero dal rischio di inciampo.

Molte azioni quotidiane sono guidate dalla routine (dall'abitudine) perché aiutano a preservare le risorse mentali dalle questioni che richiedono un attento esame. Ma questo ha anche degli svantaggi. In particolare, può

indurre le persone a compiere azioni come se fosse inserito il pilota automatico proprio nei momenti in cui dovrebbero invece prestare attenzione. Inoltre, alcune abitudini possono essere un problema immediato sul luogo di lavoro, in particolare in presenza di un'energia pericolosa. Ad esempio, muoversi senza fare attenzione in officina potrebbe avere conseguenze gravi.

È possibile superare un'abitudine tenendo a mente un compito, ma ciò richiede concentrazione - e le persone possono concentrarsi solo su poche azioni contemporaneamente. I responsabili della sicurezza lo sanno per esperienza diretta. BLR (2015) ha condotto un sondaggio tra circa 1.300 professionisti della sicurezza in merito a scivoloni, inciampi e cadute sul luogo di lavoro. Mentre l'85% degli intervistati ritiene che ricordare ai lavoratori le pratiche del muoversi in sicurezza e le procedure per la gestione della casa migliora le prestazioni in materia di sicurezza, la restante parte pensa invece che il beneficio sia solo temporaneo.² Per cui, poiché i lavoratori spostano la loro attenzione altrove, finiscono poi per ritornare alle vecchie abitudini.

Ciò pone un problema particolare per i professionisti della SSL, perché la maggior parte degli ambienti di lavoro è piena di distrazioni che minacciano di far perdere ai lavoratori la concentrazione sulla sicurezza. E praticamente tutti i settori sono dominati da un unico fattore che innegabilmente finisce per colpire l'attenzione della maggior parte dei lavoratori e minare la loro concentrazione nei confronti dei comportamenti in sicurezza: lo stress.

Lo stress può infatti manifestarsi in diverse forme. Ad esempio, la stanchezza è una forma di stress corporeo e può essere difficile rimanere concentrati quando si è stanchi. In altri momenti stressanti, come quando si è di fretta o ci si sente frustrati, è facile cadere nella routine (nell'abitudine). Infatti, uno studio condotto da ricercatori della University of Southern California (2013) ha scoperto che nei periodi di stress le persone sono particolarmente inclini a ciò.³

Le abitudini forniscono pochi benefici alla lotta per contrastare i molti fattori umani e se i problemi di sicurezza occupazionale rilevati in un determinato

Ci vuole un lungo periodo per il consolidamento di nuovi comportamenti prima che essi si possano radicare nel nostro cervello.

ambiente consistono nel fatto che i lavoratori si fanno male quando sono di fretta, frustrati o stanchi, allora i relativi responsabili della SSL dovrebbero convogliare i loro sforzi verso una formazione sui fattori umani. Tuttavia, le abitudini possono essere un efficace dispositivo di sicurezza contro l'eccesso di fiducia. I responsabili della SSL possono insegnare alle persone delle strategie comportamentali in materia di sicurezza per mantenere la loro concentrazione e combattere l'eccesso di fiducia; ma anche in questo caso è impossibile restare concentrati al 100%. Ecco quando le buone abitudini sono fondamentali.

Costruire nuove buone abitudini

Molte persone pensano che le abitudini siano di per sé negative (ad es. mangiare troppo, mangiarsi le unghie), ma alcune possono anche essere positive. Ad esempio, lasciare le chiavi della macchina nello stesso posto ogni sera evita la necessità di cercarle prima di andare a lavorare la mattina successiva. Indossare un casco ogni volta che si scende da un camion aiuta ad aumentare la probabilità di indossare i DPI anche quando non ci si pensa.

Le persone hanno la stessa probabilità di riprendere un'abitudine sia positiva che negativa. In un contesto di sicurezza, migliorare la base comportamentale dei lavoratori li renderà più sicuri nei momenti in cui sono maggiormente a rischio. Considerando quanto le abitudini regolino il comportamento quotidiano, la chiave per qualsiasi miglioramento duraturo del comportamento in sicurezza è costruire abitudini migliori. Ma ciò non accadrà dall'oggi al domani.

È comune convinzione che ci vogliano 21 giorni per creare una nuova abitudine. Purtroppo, non è così semplice e questa affermazione è incompleta. Uno studio sul cambiamento delle abitudini ha scoperto che ci vogliono almeno 21 giorni per costruire una nuova abitudine. Ricerche successive hanno confermato che la soglia di 21 giorni è spesso lo scenario più ottimistico e che il lasso di tempo medio per la creazione di una nuova abitudine è di 66 giorni (Lally, van Jaarsveld, Potts, et al., 2010).⁴

La parola almeno è importante. Ci vuole un lungo periodo per il consolidamento di nuovi comportamenti prima che essi si possano radicare nel nostro cervello.

Uno dei metodi migliori per eliminare una cattiva abitudine è sostituirla con una nuova. Fisiologicamente parlando, le abitudini sono come uno schema seguito dal cervello. Quando una persona sostituisce un'abitudine con un'altra, il cervello ricollega i percorsi neurali che compongono la vecchia abitudine, sovrapponendo letteralmente un'abitudine sull'altra (Duhigg, 2012).⁵

Dato per scontato che è necessario mettere in pratica una strategia finalizzata al cambiamento delle abitudini, ciò non significa però che i responsabili della SSL possano intimidire o spaventare i lavoratori perché cambino le loro abitudini. Se un individuo medio ha bisogno di poco meno di 10 settimane per sviluppare una nuova abitudine - mentre una minoranza ragguardevole di lavoratori richiede più tempo - non esiste alcun filmato o storia commovente che possa avere un impatto consistente sul loro comportamento nell'arco di tempo necessario a formare una nuova abitudine.

Le comunicazioni negative, a partire dalle tattiche di terrore basate sulle possibili lesioni che uno potrebbe provocarsi, fino alle urla di vecchia scuola, potrebbero correggere un errato comportamento sul momento, ma il loro effetto svanirà molto prima che si incardini una nuova abitudine. È stato dimostrato che il pensiero positivo aumenta la capacità delle persone di sviluppare abilità personali (Fredrickson, Cohn, Coffey, et al., 2008) e che i supervisori che adottano un approccio basato sull'incoraggiamento e il sostegno probabilmente ottengono una migliore propensione alla formazione di nuove abitudini.⁶

Molti sforzi in materia di sicurezza ruotano attorno all'esigenza essenziale di proteggere i lavoratori limitando la loro esposizione ai pericoli. Ma mentre esiste tutta un'industria per aiutare le aziende a installare barriere che impediscano fisicamente ai lavoratori di entrare in contatto con i macchinari, scarsa attenzione viene posta sull'adeguata regolazione della vasta gamma di abitudini potenzialmente non sicure che i lavoratori portano ogni giorno con sé sul posto di lavoro.

Fornire gli strumenti per costruire abitudini migliori, incluso un ampio margine di tempo per lavorare su di esse e frequenti verifiche per analizzare i relativi progressi, aiuterà i lavoratori a restare sulla strada giusta.

I passi successivi

La ricerca in questo ambito continua ad evolversi e gli studi continuano a confermare che si deve lavorare sulle abitudini per cambiare il comportamento. Qualunque sia la condotta a destare preoccupazione, dai lavoratori che si dimenticano di indossare i DPI agli strappi muscolari alla schiena dovuti a tecniche improprie di sollevamento di pesi, il miglioramento delle abitudini rappresenta una possibile soluzione. Ognuno ha la pur minima capacità per indossare un casco o per piegare le ginocchia durante il sollevamento di un peso. Ciò che manca sono le abitudini radicate (consolidate) che aiutino a compiere questi gesti con frequenza abituale.

Certo, costruire abitudini migliori è più facile a dirsi che a farsi, soprattutto se si considera il tempo necessario per radicare una nuova abitudine. Può richiedere tanta pazienza e un lungo lavoro, sia da parte dei responsabili della sicurezza sia da parte dei lavoratori, ma ne vale la pena. Fornire gli strumenti per costruire abitudini migliori, incluso un ampio margine di tempo per lavorare su di esse e frequenti verifiche per analizzare i relativi progressi, aiuterà i lavoratori a restare sulla strada giusta. Inoltre, poiché un approccio deliberatamente positivo svolge un ruolo importante nel processo di sviluppo delle abitudini, i

professionisti della SSL devono fornire un incoraggiamento ai buoni comportamenti anziché punire i lavoratori per eventuali deviazioni dalle loro corrette abitudini.

Inoltre, motivare le persone stimola a farle lavorare sulle proprie abitudini e, soprattutto, fa capire loro il significato che c'è dietro all'investimento del tempo necessario per costruirne di nuove. Se i lavoratori ritengono che il loro comportamento si svolga abbastanza in sicurezza, potrebbero mettere in dubbio la necessità di migliorare le proprie abitudini. Sulla base dell'esperienza dell'autore, la motivazione più efficace deriva dalla vita non lavorativa dei collaboratori. Pertanto, essi dovranno impegnarsi a dimostrare in che modo una buona pratica di sicurezza possa giovare anche alla vita familiare, alle attività personali, agli hobby o alle attività sportive.

Ogni lavoratore procederà a un ritmo diverso e alcuni potrebbero riscontrare diverse false partenze. Ricordiamolo: stanno tentando di riscrivere schemi profondamente radicati. Con perseveranza, positività e una costante spinta verso l'obiettivo, i responsabili della SSL possono proteggere efficacemente i lavoratori dagli infortuni influenzandoli nella sfera che li interessa di più: le loro abitudini quotidiane.

- 1 Society for Personality and Social Psychology. (8 agosto 2014). How we form habits, change existing ones. ScienceDaily.
- 2 BLR. (2015). Understanding how human factors affect slips, trips and falls. Safety Daily Advisor.
- 3 University of Southern California. (27 Maggio 2013). Healthy habits die hard: In times of stress, people lean on established routines—even healthy ones. ScienceDaily.
- 4 Lally, P., van Jaarsveld, C.H.M., Potts, H.W.W., et al. (2010). How are habits formed: Modelling habit formation in the real world. European Journal of Social Psychology, 40(6), 998-1009.
- 5 Duhigg, C. (2012). The power of habit: Why we do what we do in life and business. New York, NY: Random House.
- 6 Fredrickson, B.L., Cohn, M.A., Coffey, K.A., et al. (2008). Open hearts build lives: Positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. Journal of Personality and Social Psychology, 95(5), 1045-1062.



Tim Page-Bottorff, CSP Consulente Senior SafeStart

Tim è vicepresidente regionale di ASSP (American Society of Safety Professionals). È consulente senior di SafeStart, ex presidente per la Regione II di ASSP dell'Arizona ed ex membro dell'Aeronautica Militare degli Stati Uniti. Come formatore OSHA è esperto su come facilitare sessioni di formazione efficaci e spesso parla di formazione e altri argomenti in materia di sicurezza in occasione di conferenze nazionali. Ulteriori informazioni su safestart.com/tim.



<https://it.safestart.com/>
SafeStart Italia

6 Cedar Crescent
Cedar Park, Newport Rd
Westport, County Mayo
Ireland

contatto@ssi.safestart.com
Tel: +353 (0) 98 24551

Copyright © 2020 SafeStart
SafeStart è un marchio registrato di
Electrolab Limited.
Tutti i diritti riservati.

© 2016 Professional Safety – PS (Sicurezza Professionale) Rivista della Società Americana degli Ingegneri Della Sicurezza. Questo articolo è stato pubblicato sul numero di Febbraio 2016 di Professional Safety.