ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 7 - number 255 Wednesday 12 July 2023

Sicurezza sul lavoro: come alternare formazione e lavoro al meglio

Contemperare formazione sulla sicurezza e attività lavorative può essere una sfida organizzativa per le imprese. In che modo la formazione asincrona può essere d'aiuto?

La **sicurezza sul lavoro** è una priorità che coinvolge l'intera impresa: responsabili delle risorse umane, manager e dirigenti, operai e impiegati sono tutti corresponsabili delle corrette procedure e dell'osservanza alle regole. La formazione riveste un ruolo importante per garantire che conoscenze e competenze ina materia siano diffuse e tenute in debita considerazione al momento di svolgere o supervisionare le mansioni. Un ambiente di lavoro sicuro è fondamentale per la salute e il benessere dei dipendenti, nonché per la produttività e il successo dell'organizzazione.

D'altro canto, integrare la **formazione** per tutti i dipendenti e i loro turni di lavoro può costituire una sfida organizzativa. La formazione è un processo continuo che richiede tempo e risorse adeguate. Allo stesso tempo, i dipendenti devono svolgere le loro mansioni, **rispettare scadenze e mantenere l'efficienza operativa**. Trovare un equilibrio tra queste due esigenze può sembrare complesso, ma è fondamentale per garantire che la formazione sia efficace e che la sicurezza sul lavoro sia adeguatamente affrontata.

La formazione asincrona può costituire la soluzione per la sua flessibilità. I dipendenti che seguano corsi di formazione in questa modalità possono accedere al materiale didattico in modo autonomo, senza la necessità di partecipare a sessioni di formazione sincrona.

Per massimizzare i risultati, è importante inserire il ricorso allo strumento della formazione asincrona in una ragionata analisi delle esigenze e degli impegni dei singoli collaboratori, per scadenzare i moduli e gli eventuali test di valutazione.

Vantaggi della formazione asincrona

Quando si parla di formazione, la flessibilità è una caratteristica essenziale. Dopotutto, il successo dei corsi in eLearning è dato dalla maggiore comodità di fruizione: rispetto ai corsi in presenza, un corso da remoto permette la sua fruizione in ogni luogo comodo agli utenti. Parimenti, un corso asincrono estende questa comodità al tempo di fruizione, per il massimo della libertà di fruizione.

La **formazione asincrona** offre alcuni importanti vantaggi organizzativi rispetto alla formazione sincrona tradizionale. Questi vantaggi si traducono in una maggiore efficienza e flessibilità nell'apprendimento, che permettono di bilanciare la formazione con le responsabilità lavorative quotidiane. I principali vantaggi sono:

- Una migliore flessibilità temporale
- L'accessibilità totale
- Personalizzazione del percorso formativo
- Collaborazione e partecipazione attiva

Una delle caratteristiche distintive della formazione asincrona è la **flessibilità temporale** che offre ai dipendenti. A differenza della formazione sincrona, che richiede di partecipare ai corsi nei tempi e nei modi prestabiliti, la formazione asincrona consente ai dipendenti di accedere al materiale didattico quando è più conveniente per loro. Questo permette loro di adattare la formazione al proprio programma di lavoro e di gestire il proprio tempo di apprendimento in modo più efficace.

La formazione asincrona è altamente **accessibile** e consente ai dipendenti di accedere ai contenuti formativi da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento. Questo è particolarmente vantaggioso per le organizzazioni con dipendenti distribuiti in diverse sedi geografiche o per coloro che lavorano in modalità di lavoro flessibile, come il telelavoro.

La modalità asincrona offre la possibilità di **personalizzare il percorso formativo in base alle esigenze individuali dei dipendenti**. Maggiore libertà di scelta sui tempi di fruizione significa anche poter seguire le lezioni con il ritmo più adatto al proprio stile di apprendimento: non tutti hanno le stesse preferenze, come non tutti hanno le stesse conoscenze propedeutiche. Questa personalizzazione favorisce un apprendimento più efficace e rilevante per ciascun dipendente, garantendo un impatto positivo sulla sicurezza sul lavoro.

La formazione asincrona può favorire la collaborazione tra i dipendenti attraverso l'uso di strumenti digitali come **forum di discussione, chat o piattaforme di apprendimento online**. Questi strumenti consentono ai dipendenti di interagire tra loro, scambiare idee e risolvere problemi in modo collaborativo, anche se non sono fisicamente presenti nello stesso momento. Un dipendente che frequentasse il corso dopo dei suoi colleghi, potrebbe trovare nel forum la risposta a domande già presentate.

Sfide nell'alternare formazione e lavoro

Oltre a un principio di buona gestione, la formazione per la sicurezza sul lavoro è anche un **requisito di legge**: tutti i lavoratori devono ricevere una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza.

Formare tutti i dipendenti può comportare una sfida per l'impresa in termini di continuità lavorativa. Uno dei maggiori ostacoli nel combinare formazione e lavoro è il limitato tempo disponibile. I dipendenti spesso hanno carichi di lavoro intensi e scadenze da rispettare, il che può rendere difficile dedicare il tempo necessario per completare la formazione richiesta. Questo può influire negativamente sulla qualità e sull'efficacia dell'apprendimento, nonché sulla capacità di implementare correttamente le pratiche di sicurezza sul lavoro.

Le imprese devono affrontare il **conflitto tra le priorità legate alla formazione e quelle legate alle responsabilità lavorative quotidiane**. Le esigenze operative spesso richiedono una grande attenzione e possono sembrare più urgenti rispetto alla formazione. Il rischio è che i corsi di formazione siano seguiti solo quando il tempo lo permette, con il risultato di numerose interruzioni, che porterebbero a uno scarso rendimento dei frequentanti.

Di converso, l'alternanza tra formazione e lavoro può così avere un impatto sulla produttività complessiva. Quando i dipendenti devono dedicare una parte significativa del loro tempo alla formazione, potrebbero essere le normali attività lavorative a dover essere spesso interrotte.

Se la formazione viene trascurata, o svolta in modo inefficiente a causa delle sfide sopra menzionate, la sicurezza sul lavoro potrebbe essere compromessa. I dipendenti potrebbero non essere adeguatamente preparati per affrontare le situazioni di rischio sul lavoro o potrebbero non essere consapevoli delle pratiche di sicurezza corrette. Ciò potrebbe aumentare il rischio di incidenti o infortuni sul lavoro, mettendo a repentaglio la sicurezza e il benessere dei dipendenti.

Sincronizzazione della formazione con le esigenze lavorative

Per garantire una **sincronizzazione efficace tra la formazione asincrona e le esigenze lavorative**, è importante pianificare e gestire attentamente il processo di formazione. Ciò consente di minimizzare le interruzioni del lavoro e massimizzare l'efficacia dell'apprendimento. Le piattaforme di formazione in eLearning offrono un valido aiuto per questo scopo, ma è importante che queste si integrino con un'attenta pianificazione strategica delle risorse.

Prima di avviare il processo di formazione, è fondamentale **condurre un'analisi delle esigenze specifiche dei dipendenti e dei ruoli lavorativi**. Identificare le competenze necessarie per la sicurezza sul lavoro in base ai ruoli e alle responsabilità lavorative consente di creare un percorso formativo mirato. Questo garantisce che i dipendenti ricevano la formazione pertinente e che la formazione sia allineata alle esigenze dell'organizzazione.

Una volta comprese le esigenze, è possibile **pianificare la formazione in modo strategico**. Considerare la distribuzione dei moduli formativi nel tempo e definire i tempi di completamento ragionevoli. È importante anche valutare le necessità operative dell'organizzazione e cercare di pianificare la formazione in periodi di minore carico di lavoro o di maggiore flessibilità. Questo ridurrà le interruzioni del lavoro e consentirà ai dipendenti di gestire meglio il proprio tempo tra formazione e compiti lavorativi.

Una buona soluzione è quella di **personalizzare la formazione asincrona in base ai diversi ruoli lavorativi presenti nell'organizzazione**.

Per minimizzare le interruzioni del lavoro, è possibile **integrare la formazione asincrona nel flusso di lavoro quotidiano**. Ad esempio, è possibile assegnare periodi dedicati alla formazione durante le pause o all'inizio o alla fine della giornata lavorativa. Integrare la formazione nel flusso di lavoro rende più agevole per i dipendenti dedicare il tempo necessario all'apprendimento senza dover interrompere eccessivamente le attività lavorative.

Sincronizzare la formazione con le esigenze lavorative non solo riduce le interruzioni del lavoro, ma migliora anche l'efficacia dell'apprendimento. Consentire ai dipendenti di acquisire le competenze necessarie per la sicurezza sul lavoro in modo contestualizzato e mirato aiuta a **promuovere una cultura della sicurezza** e a proteggere il benessere dei dipendenti.