

SAFETY COACHING

Programmi di coaching comportamentale

Philippa Knapp

Consulting Director | ERM

philippa.knapp@erm.com



ERM



CONVEGNO
Assoreca
ASSOCIAZIONE AMBIENTE . ENERGIA
SICUREZZA . RESPONSABILITÀ SOCIALE

SICUREZZA IN AZIONE
I COMPORTAMENTI CHE
SOSTENGONO IL CAMBIAMENTO

19.11.2024 | H 15.00 - 18.00



AMBIENTE LAVORO

BOLOGNA FIERE | 19 - 21 Novembre 2024

Essere Leader di Sicurezza - l'importanza di trasmettere i messaggi



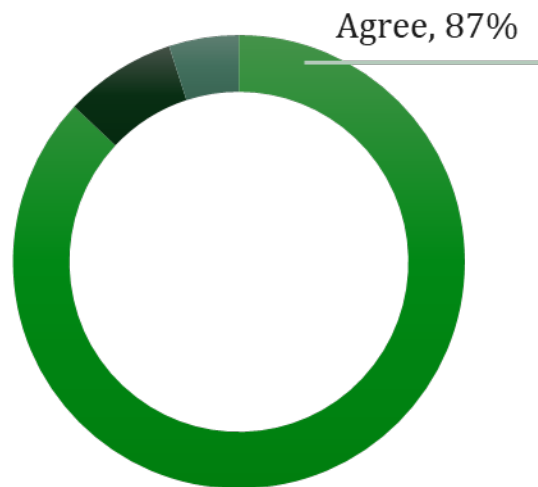
Il punto di vista della ERM Global H&S Survey 2023 – Ingaggio dei leader

Leadership engagement (especially frontline) was identified as the most powerful means of driving improvement in H&S performance

#1 on the list of factors underpinning improved performance

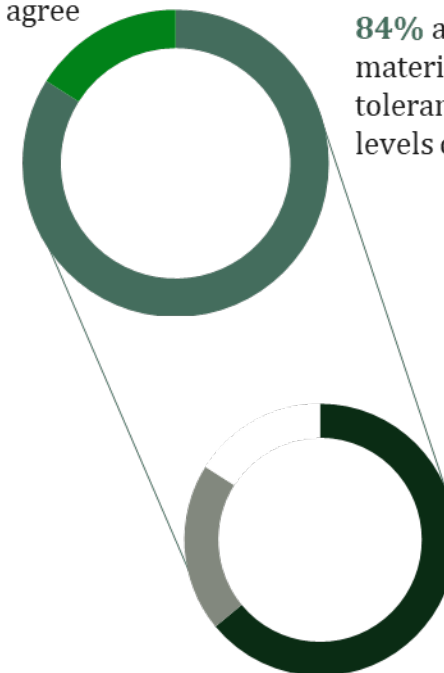
#1 concern for Function Leaders

#1 on the Function Leaders' wish list



Risk tolerance differs between top and frontline leaders, indicating more focus needed for frontline leaders

16% do not agree



84% agree there is a material difference in risk tolerance between different levels of their organization

76% believe risk tolerance is lower at the top of the organization

Middle management e supervisor possono fare la differenza

SALUTE · SICUREZZA · SOSTENIBILITÀ



19 | 21 Novembre 2024 | Bologna



Collegli e contrattisti notano sempre cosa **i loro immediati responsabili fanno (o non fanno) ...**

... seguono l'esempio dei loro leader, che fissano il livello di aspettativa con i loro comportamenti

“Se fai 100 volte la cosa giusta e 1 volta quella sbagliata, loro si ricorderanno di quella sbagliata”

Cosa blocca le persone nell'intervenire?

I motivi che bloccano le persone ad intervenire in caso di individuazione di situazioni di pericolo possono essere diverse e risultano essere correlate con la posizione gerarchica ed organizzativa reciproca (tra l'osservante l'osservato):

TRA PARI GRADO



Imbarazzo/paura
di essere giudicati o
criticati

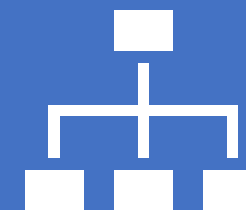
CON I SUPERIORI



Mancanza di empatia
e sostegno reciproco

Sudditanza psicologica

CON I
CONTRATTISTI



Dare per scontato che gli altri stiano
operando in modo corretto

Il coaching comportamentale come guida al cambiamento

I programmi di coaching più efficaci si devono focalizzare sull'esperienza di campo per poter "mettere in pratica" gli elementi di cambiamento. Come funziona?

- Creare un rapporto di fiducia tra Coach e Coachees
- Piccoli Gruppi/1to1
- Tecniche di ingaggio/Comunicazione/Ascolto attivo
- Tecniche di intervento
- Stop Work Authority (quando e come)



Come osservare e coinvolgere per ottenere un impatto maggiore



- Scegliete bene chi volete coinvolgere e avvicinatevi lentamente
- Presentatevi e muovetevi verso il proprio punto di vista
- Prendetevi tutto il tempo necessario a creare un rapporto e mettete le persone a proprio agio
- Allenatevi a osservare in maniera differente
- Utilizzate le domande aperte per comprendere e imparare
- Capire l'impegno e le azioni da intraprendere



La Partecipazione attiva è una scelta

La scelta di intervenire in caso di condizioni pericolose è nostra. Ma il nostro intervento non si deve fermare alla notifica della situazione, bensì bisogna cogliere l'occasione di stimolare la crescita personale negli altri.

