

FACCIAMO SICUREZZA



Il nostro approccio

La sfida che ci siamo posti noi di SIMKI (Gruppo ISMO) nel progettare i nostri interventi in tema di sicurezza sul lavoro è quella di affrontare la complessità della materia senza compromessi e pericolose semplificazioni. Abbiamo costantemente cercato di superare in modo pragmatico un approccio teso unicamente a garantire l'adempimento normativo, affrontando tutte le variabili che incidono sui comportamenti delle persone, legati alla propria e altrui sicurezza. La conoscenza dei rischi e delle norme comportamentali per evitarli è, come numerosi studi da tempo evidenziano, solo uno dei fattori che possono guidare le azioni e le decisioni quotidiane. Tra di essi solo alcuni hanno natura razionale, molti risiedono nella dimensione sociale, culturale, emotiva e addirittura nell'inconscio dell'individuo.

Proponiamo interventi per:

- Muovere interesse individuale verso la propria e altrui sicurezza
- Stimolare consapevolezza del rischio
- Stimolare assunzione di responsabilità
- Trasmettere l'idea dell'interdipendenza, all'interno dei gruppi di lavoro e dell'organizzazione, della responsabilità e della sicurezza
- Riconoscere e modificare la cultura organizzativa che sta alla base dei comportamenti
- Promuovere azioni concrete tese al miglioramento

L'ipotesi del nostro lavoro parte dal presupposto che la Sicurezza sia l'esito dell'interazione di più fattori: strutturali, organizzativi, gestionali e relazionali. In collaborazione con i nostri Partner leader nel settore o con i tecnici dell'azienda cliente, siamo in grado di erogare sia le attività obbligatorie in adempimento alle normative sulla Sicurezza, sia le attività inerenti la cultura della Sicurezza.

SIMKI è anche Centro di Formazione AIFOS



Metodologia

SIMKI utilizza metodologie didattiche di tipo esperienziale che consentono un coinvolgimento completo delle persone, su diversi piani connessi al tema della sicurezza:

- Fisico: l'apprendimento parte dalla realtà che i partecipanti costruiscono, dai comportamenti agiti
- Relazionale: Il gruppo è la condizione naturale in cui sperimentare la sicurezza (... come pure il rischio) e apprendere la sicurezza
- Emotivo: l'aspetto emotivo è parte significativa del rapporto con il rischio e consente di consolidare l'apprendimento legandolo all'esperienza
- Cognitivo: il confronto in gruppo consente di ricondurre l'esperienza praticata al contesto organizzativo.

SIMKI è accreditata come Centro di Formazione AIFOS iscritta con codice n. A002442. La sede di Trento è accreditata per la Formazione e per i Servizi al Lavoro presso la Provincia Autonoma di Trento, svolge attività di formazione professionale e continua nell'ambito della programmazione Fondo Sociale Europeo, dei Piani Anticrisi, dei voucher formativi per conto della Provincia Autonoma di Trento e dell'Agenzia del Lavoro di Trento, rivolti a lavoratori, studenti, neo diplomati, neo laureati, disoccupati, persone in mobilità e sospesi.

La sede di Milano è accreditata per la Formazione in Regione Lombardia (sezione B) e realizza corsi di formazione per Apprendisti, corsi di formazione professionale e continua finanziati dalla Provincia di Milano.

SIMKI, inoltre, è riconosciuta come AGENZIA DEL LAVORO (Autorizzazione del 02/12/04 n. 1138 RS e del 26/04/07 n. 11461, Ricerca e Selezione del Personale).

La nostra offerta formativa

- FORMATORI DELLA SICUREZZA
 - SAFETY CULTURAL CHANGE MANAGEMENT
 - SAFETY HR MANAGER
 - SAFETY LEADERSHIP
 - GESTIONE DEL LUTTO
 - DIVERSITA' DI GENERE E CULTURA
 - STRESS LAVORO CORRELATO
-
- MINDFULNESS
 - GESTIONE DEI CONFLITTI
 - RISK MANAGEMENT
 - ANALISI DI CLIMA
 - FOCUS GROUP
 - GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE E PROMOZIONE DELLA SICUREZZA
 - FORMAZIONE OBBLIGATORIA D. LGS. 81/08

Formazione Formatori della sicurezza

SIMKI nasce nel 1987 e nel 2008 entra a far parte del Gruppo ISMO.

Grazie alla vasta esperienza di ISMO, che dal 1981 propone un Master «Formazione Formatori», oggi SIMKI è in grado di organizzare percorsi formativi altamente professionalizzanti, che vanno dai fondamenti della didattica, alla gestione dei gruppi in apprendimento, alla valutazione della formazione, all'uso delle metodologie esperienziali... con un focus particolare sugli aspetti e le metodologie strettamente legati alla sicurezza sul lavoro.

Safety Culture Change Management

Per un Safety Culture Change Management di successo è necessario che cambiamenti strutturali, tecnologici, di processo ... si trasformino in cambiamenti effettivi con un reale impatto sull'organizzazione, sulla sicurezza e sui risultati attesi, intervenendo intenzionalmente e sistematicamente sulle "componenti" culturali, comportamentali e relazionali che ogni processo di cambiamento implica; componenti non sempre evidenti, ma che, con opportune e specifiche attenzioni metodologiche e relazionali, possono essere portate alla luce.

Con interventi formativi studiati ad hoc con la Committenza, noi di SIMKI aiutiamo il Sistema Umano dell'Organizzazione a tradurre il cambiamento in atto in trasformazioni di: Mentalità – Comportamenti – Sistemi di relazioni – Competenze.

Affinché questa trasformazione avvenga occorre:

- Favorire la partecipazione di cui il cambiamento ha bisogno
- Affrontare le resistenze e gestirle come risorse per elaborare il cambiamento
- Favorire un pensiero positivo e speranzoso sul futuro
- Stimolare il «fare» giorno per giorno, per sostenere l'energia ed il commitment
- Sviluppare integrazione tra le diverse componenti del sistema organizzativo

Safety Manager: gestione e coinvolgimento HR

La figura del Safety Manager è sempre più richiesta nei contesti organizzativi complessi.

Il Safety Manager non può avere solo capacità tecniche (normative concernenti la sicurezza sul lavoro, diritto del lavoro, diritto penale del lavoro ecc.). Ma necessita anche di competenze per poter gestire, coinvolgere e motivare le risorse umane.

Come emerso dalla ricerca svolta nel 2015 da AIFOS con ISMO (HR&Safety) il moderno Safety Manager deve lavorare, infatti, in stretta collaborazione con il Responsabile delle Risorse Umane.

Dal 1990 ISMO propone il Master «Professione Personale» che ha l'obiettivo di formare le funzioni HR, e oggi anche i Safety Manager, su temi quali:

- Organizzazione: logiche, attori e dinamiche
- Analisi e disegno organizzativo: metodi e strumenti applicati ai principali processi
- Strumenti per un'attenta gestione del personale
- Diversity management per un'efficace gestione delle risorse
- Valutazione, compensation e nuove vie di benessere organizzativo e personale

Safety Leadership

La leadership attiene all'esercizio del potere, di quel potere che non viene esercitato sugli altri, bensì con gli altri. In quest'ottica possiamo dunque definire leadership l'esercizio del potere di influenzare la realtà all'interno di relazioni di reciprocità. La leadership scaturisce dunque dalla persona, dalla autorevolezza personale, dall'autostima e dalla fiducia in sé e negli altri; ma scaturisce anche dalla fiducia che gli altri ripongono nell'individuo e dalla loro adesione e consenso. Inoltre il contesto, la cultura e i valori sono influenzatori dei soggetti e della loro relazione. Essere un leader della sicurezza vuol dire guidare gli altri con le proprie conoscenze, coinvolgerli attivamente in un processo di miglioramento della prevenzione. Caratteristica fondamentale di un Safety Leader è la capacità di saper coinvolgere e orientare gli altri: capi, colleghi, collaboratori nella modifica di comportamenti basati su routine e meccanismi consolidati potenzialmente a rischio. SIMKI propone diverse tipologie di Laboratorio Safety Leadership personalizzate sulle effettive necessità del cliente.

Gestione del Lutto

Nonostante il grande lavoro fatto in ambito di prevenzione, sono ancora troppi gli incidenti – anche gravi – che si verificano nell’ambiente lavorativo.

La dimensione della globalizzazione ha prodotto fenomeni complessi e, a volte, contraddittori fra di loro; il presentarsi nello stesso territorio di culture, etnie e religioni che affrontano in modo differente la perdita e il lutto e, nello stesso tempo, un frammentarsi e sbriciolarsi di quei rituali che danno senso alla vita e alla morte.

Un infortunio grave di un lavoratore (che può causare una «perdita» irreversibile di una funzionalità del corpo o la morte) ha ripercussioni anche sui colleghi di lavoro.

L’evento «luttuoso» imprevisto e grave rompe gli equilibri del sé e/o del proprio microcosmo: la squadra di lavoro dell’infortunato (o del deceduto) è sistema sia bisognoso di cura, che un soggetto capace di cura.

Il nostro intervento mira a:

- Approfondire il tema dell’evento luttuoso (morte o perdita irreversibile di una funzionalità del corpo) tenendo conto del significato di “lutto” nelle diverse culture presenti in azienda.
- Ri-scoprire la dimensione del dolore e della perdita dentro di sé al fine di favorire una comprensione empatica del fenomeno.
- Ri-individuare le risorse personali, culturali, religiose, relazionali che hanno sostenuto / facilitato l’elaborazione del lutto.
- Confrontare le risorse proprie con quelle possibili, presenti o assenti, per l’utenza considerata.
- Allenarsi ad una diagnosi sistemica di come l’evento infortunio destabilizzi i legami relazionali in ragione delle loro caratteristiche e del ruolo ricoperto all’interno dell’organizzazione dalla persona lesa.
- Sviluppare capacità di intervento diretto o indiretto sui punti critici, attraverso opportune metodologie e strumenti.
- Rinforzare le capacità di fare rete.

Diversità di genere e di cultura

Occuparsi delle differenze in maniera autentica equivale a occuparsi di tutte le persone presenti nell'organizzazione: riconoscere e valorizzare ogni individuo per le proprie specificità in termini di caratteristiche, competenze, storie, esperienze. L'attenzione alle differenze risponde all'esigenza di soggettività, di molteplicità, di pluralità di ogni istituzione per fare fronte alle sfide poste dalla complessità e dalla contraddittorietà del proprio contesto, anche in ambito sicurezza

Proponiamo un approccio in cui non c'è chi integra e chi è integrato, un approccio che non spinge a ricondurre uno a molti, ma che ha necessità di funzionare nella molteplicità. Per questo sono fondamentali gli atteggiamenti e le capacità delle persone: flessibilità, apertura, apprendimento, relazione, valorizzazione, mediazione...

Stress lavoro-correlato

Il nostro lavoro si basa sulla ricerca del benessere organizzativo e sulla centralità della persona.

Siamo specializzati nell'organizzazione di percorsi ad hoc – progettati sulle specifiche realtà aziendali – concernenti lo stress lavoro correlato: per conoscerlo e riconoscerlo, per prevenirlo (anche tramite elementi di psicosomatica) e promuovere il benessere, per affrontare un contesto stressante e valutare la propria realtà.

Supportiamo le aziende nel processo di digital transformation e nel contenimento del tecno-stress proponendo percorsi «connessione scelta», «digital detox» e soluzioni di smart-working.

Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR)

La prospettiva della mindfulness introduce un modo profondamente diverso di porsi in relazione con la propria esperienza. E' un modo per entrare in contatto con ciò che succede dentro e fuori di noi; un modo per prendersi cura del corpo e della mente, sviluppando la capacità di stare nel presente; un metodo sistematico per gestire stress, dolore e malattie, ma anche per affrontare efficacemente le sfide della vita quotidiana. La mindfulness, o consapevolezza, possiamo rappresentarla, come dice Kabat-Zinn, come una lente che concentra le energie disperse e reattive della nostra mente in un'unica sorgente di energia coerente, che diviene disponibile per vivere, per risolvere i problemi e per guarirci.

Ai partecipanti viene insegnato come diventare più consapevoli delle risorse già disponibili in loro, ma non sempre riconosciute, per mobilitarle in sostegno della propria salute e del proprio benessere e per affrontare in modo diverso le condizioni di fatica, stress e sofferenza (psichica e fisica).

Il programma consiste in 8 sessioni di gruppo settimanali della durata di 2 ore e mezza, una giornata intensiva, una decima sessione di follow-up e una serie di esercizi guidati quotidiani da svolgere a casa tra una sessione e l'altra, che richiedono l'impegno di circa 40 minuti.



Gestione dei conflitti

SIMKI propone PERCORSI FORM-ATTIVI PER CONFLIGGERE SENZA DISTRUGGERE.

Le organizzazioni sono sistemi di relazione che producono risultati attraverso un continuo e complesso sistema di relazioni. Le relazioni implicano il conflitto. Il conflitto nelle organizzazioni c'è, è inevitabile, è destinato ad aumentare con l'aumento della complessità organizzativa e della densità relazionale (crisi, incertezza, globalizzazione, iper-competitività, liquidità delle strutture sociali ed organizzative...). Il conflitto se distruttivo costa tanto, troppo in termini di conto economico e di costo umano per permetterci di non gestirlo: inefficienze, logoramento del tessuto relazionale (capitale sociale), spreco di capitale umano (malessere, stress), perdita della capacità creativa, rallentamento dei processi di cambiamento e innovazione fino a diventare causa di incidenti.

L'offerta SIMKI prevede un lavoro su più livelli: cognitivo-psicologico-sviluppo di capacità-acquisizione di metodo. La nostra proposta è articolata per rispondere alle diverse esigenze delle organizzazioni clienti, ispirandosi ad una logica di percorso che prosegue oltre l'aula.

Risk Management

L'identificazione e la successiva valutazione del rischio avviene a diversi livelli:

- oggettivo e razionale (informazioni raccolte, analisi delle stesse);
- soggettivo e inconscio (bisogno di mettersi alla prova, riconoscimento sociale, controllo e autocontrollo).

L'obiettivo di SIMKI nei percorsi di Risk Management è far emergere entrambi gli aspetti, affinché possano essere riconosciuti e armonizzati, facilitando un approccio corretto e trasparente alla gestione del rischio.

Tutto questo è teso a migliorare l'efficacia dell'azione gestionale, aumentando le opportunità per raggiungere gli obiettivi prefissati in modo efficace ed efficiente.

Analisi di clima

L'analisi partecipata rappresenta un valido aiuto per l'analisi e la comprensione del contesto aziendale, fornendo all'azienda elementi di supporto per migliorare le relazioni interne, la gestione delle diversità di genere, il benessere organizzativo, la percezione e la responsabilità su processi e attività.

SIMKI sviluppa il proprio approccio partendo dai principi della ricerca azione:

- Un'azione intenzionale che produce già effetti positivi ed evolutivi sul clima mentre si realizza
- Una combinazione originale di metodologie quantitative e qualitative di rilevazione
- Un'occasione di partecipazione delle persone alla vita dell'organizzazione attraverso un processo "ad alta densità di relazione e di partecipazione"
- Un'occasione per far crescere il senso di "cittadinanza organizzativa" e per rinsaldare le relazioni tra le diverse componenti dell'organizzazione stessa, attraverso attività di comunicazione mirate
- Un intervento che non si ferma alla raccolta dei dati e alla diagnosi, ma che produce anche un piano di intervento specifico e su misura
- Un lavoro di equipe che integra competenze metodologiche, psicosociali, organizzative.

Non si tratta, pertanto, solo di raccogliere dati o di effettuare misure apparentemente asettiche ed "oggettive", ma piuttosto di "prendersi cura" collettivamente del benessere organizzativo.

Focus group

Il focus group è fra le tecniche più consolidate nel campo della ricerca sociale, ampiamente sperimentate in ambito organizzativo anche per la sicurezza.

Si fonda sulla discussione di gruppo, i cui componenti sono accomunati dall'esperienza di un evento, da una situazione comune, da una focalizzazione dei contenuti da approfondire.

La discussione permette di indagare come si formano, come sono elaborati e come possono modificarsi i punti di vista, le opinioni, gli atteggiamenti, i discorsi, le rappresentazioni.

L'intervistatore/trainer stimola e guida la discussione affinché emergano le diverse interpretazioni, le reazioni emotive e le valutazioni critiche.



Gestire la comunicazione, l'ascolto attivo e promuovere la sicurezza

La comunicazione è fondamentale per il benessere delle relazioni e, conseguentemente, delle organizzazioni. Lo è in particolare quando si tratta di sicurezza.

La differenza tra parlare e comunicare è netta.

La comunicazione implica:

- Assertività: fiducia di sé, assunzione dei rischi (saper affermare le proprie convinzioni, saper dare istruzioni specifiche), maturità emotiva (difendere i diritti personali/aziendali esprimendo pensieri, sensazioni e opinioni in modo diretto, appropriato e tale da non violare i diritti altrui)
- Efficacia: cosa devo, voglio, posso fare, quale obiettivo devo, voglio, posso raggiungere
- Ascolto attivo: saper ascoltare in modo tale da indurre la controparte a riflettere e chiarire anche a se stessa i propri dubbi.

Formazione obbligatoria d. lgs. 81/08

SIMKI eroga con come Centro di Formazione AIFOS corsi di formazione e aggiornamento per RSPP, Formatori e Consulenti del settore con rilascio di crediti formativi.

Per le aziende proponiamo il corso base sulla sicurezza per i lavoratori (4 h.), il corso a rischio basso (4 h.) e i relativi corsi di aggiornamento utilizzando metodologie attive.

In collaborazione con LEXMEDICA.IT proponiamo il corso per Dirigenti (16 h.) di cui 8 in e-learning e 8 in aula utilizzando metodologie attive.

Per il settore medico eroghiamo, tramite la piattaforma e-learning Centro EHS, corsi di radioprotezione dei lavoratori e di gestione dei rischi lavorativi da campi elettromagnetici, laser e risonanza magnetica".



Le nostre referenze

SICUREZZA, CULTURA, BENESSERE, CLIMA



Contact Us



SIMKIΣ
SERVIZI DI IMPRESA

VIA LANZONE 36, 20123 MILANO
0272000497
INFO@SIMKI.IT