



La **FORMAZIONE DEL PERSONALE** è sempre un ottimo investimento per l'impresa. **Scopriamo perché.**

Quando si parla di formazione del personale ci si riferisce alle attività con le quali un'azienda fornisce nuove competenze ai suoi dipendenti. Sottovalutare l'importanza della formazione è tuttavia un errore molto frequente.

In questo articolo indichiamo i 3 principali consigli da seguire per ottenere risultati positivi e vantaggi da questa attività, perché avere dipendenti qualificati garantisce una maggiore produttività all'azienda e un lavoro svolto in maniera efficiente.

La paura fa male... anche al business

La vera differenza la fa la passione per il proprio lavoro. E per lavorare con gli animali occorre anche una sensibilità che non è da tutti. Se passione e sensibilità del personale sono le fondamenta, per costruire qualcosa di buono un altro tassello importante: la giusta formazione.

Può capitare di avere a che fare con animali che mostrano un'evidente paura dell'uomo. Anche se è fortunatamente sempre meno frequente, può essere dovuto a qualche addetto alla cura degli animali che li tratta rudemente o addirittura li maltratta.

Risvolti legali a parte, e al di là di ogni giudizio morale - che non può che essere negativo - va detto che l'animale pauroso è più difficile da gestire ed è anche meno produttivo.

Effetti della manipolazione e del livello di paura verso l'uomo sulle performance dei suini.

Tipo di manipolazione:	PIACEVOLE	SPIACEVOLE
Tempo necessario per interagire con lo sperimentatore (sec)*	10-119	120-157
Accrescimento giornaliero 11-22 settimane (g/giorno)	709	669
Concentrazione corticosteroidi liberi (ng/ml)	1,6-2,1	2,4-3,1
Percentuale di scrofette gravide (%)	88	33
Età in cui i verri eseguono un accoppiamento completo (giorni)	161	193

* Test standard per determinare il grado di paura dell'uomo nei suini

FONTI: Improving stockmanship through Training and Motivation Professor Peter English, University of Aberdeen, UK. Paper presented at the National Pork Board Pork Quality and Safety Summit, Iowa, USA, 2002. - Studi condotti da Hemsworth et al (1981-1987)



Tabella 1: Effetti della manipolazione e del livello di paura verso l'uomo sulle performance dei suini. (Improving stockmanship through Training and Motivation Professor Peter English, University of Aberdeen, UK. Paper presented at the National Pork Board Pork Quality and Safety Summit, Iowa, USA, 2002.)

La paura nei confronti dell'uomo è stata giustamente inserita da Classyfarm tra gli elementi da considerare per classificare gli allevamenti suini. Vediamo come:

INTERAZIONE UOMO - ANIMALE

Classificazione delle aziende suinicole, fasi di svezzamento e ingrasso, in base all'interazione uomo-animale.

< 15%	di box che manifestano paura dell'uomo
tra 15% e 30%	di box che manifestano paura dell'uomo
> 30%	di box che manifestano paura dell'uomo

FONTI: Alborali G. L. et al. (2019); BENESSERE ANIMALE: LINEE GUIDA PER LA CATEGORIZZAZIONE DEL RISCHIO NELL'ALLEVAMENTO SUINO DALLO SVEZZAMENTO ALL'INGRASSO



Tabella 2: Classificazione delle aziende suinicole, fasi di svezzamento e ingrasso, in base all'interazione uomo-animale. (Alborali G. L. et al. (2019); Benessere animale: linee guida per la categorizzazione del rischio nell'allevamento suino dallo svezzamento all'ingrasso)

Ecco allora i 3 consigli principali per la gestione del personale:

- 1. evitare di assumere personale che non rispetta o addirittura maltratta gli animali.** Se si coglie un maltrattamento sul fatto, il personale va ammonito severamente e, nei casi più gravi e/o recidivi, allontanato senza troppe riflessioni.
- 2. dare il buon esempio,** vale più di ogni insegnamento. (Ma forse, questa dovrebbe essere la regola numero Uno...)
- 3. avere a cuore il benessere del personale,** sia come presenza e decoro degli spazi a disposizione (spogliatoi, docce, locali per la pausa pranzo), sia come carico di lavoro (orari, turni e giornate di riposo). Come si può pretendere che gli addetti rispettino i suini e il loro stato di benessere, se non si tiene conto del benessere e delle esigenze del personale?

Talvolta le persone che lavorano in azienda, compreso il proprietario, sono piuttosto nervose, e questo viene "trasmesso" agli animali. Questa condizione è particolarmente negativa soprattutto per le categorie di animali che hanno bisogno di calma e silenzio, come nella sala parto.

Ci sono anche altri due concetti da prendere in considerazione:

- 1) Non tutte le persone sono adatte a lavorare con gli animali,** soprattutto con le categorie più "sensibili", come le scrofe e le scrofette.
- 2) Gli animali percepiscono subito gli stati d'animo delle persone e ne vengono influenzati, negativamente o positivamente.** Le persone più calme ed equilibrate trasmettono agli animali tranquillità. Una persona molto nervosa potrebbe più adatta a mansioni di altro tipo, non a contatto con l'animale.

La Formazione è un vantaggio o una spesa?

Quante volte capita di sentir dire in azienda che "Tizio non sa fare questo e non è capace di fare quest'altro." Ecco allora che la domanda sorge spontanea: qualcuno gli ha mai insegnato come fare?

Capita ancora di incappare in situazioni in cui, pur di non voler investire in formazione, si dà per scontato che certe cose si impareranno “facendole” o che non sia necessario saperne “così tanto da dover fare formazione”.

Ebbene, se come datore di lavoro o manager ti capita di chiederti: “Come traggo vantaggio dalla formazione del personale?”, ecco l’elenco completo secondo *The Pig Site* (,):

- > Gli standard di lavoro del personale saranno più coerenti al tuo.
- > Avrai più fiducia nel personale.
- > Aumenterà l’efficienza dell’allevamento.
- > Il sistema produttivo e l’allevamento si manterranno meglio nel tempo.
- > Ci saranno meno errori.
- > Il personale sarà più motivato e quindi più efficiente.
- > Il personale prenderà coscienza delle proprie responsabilità quando lavora con altre persone e sarà anche molto più flessibile.
- > Il turnover del personale sarà molto inferiore.

Qual è il collegamento tra formazione e la riduzione degli antibiotici?

Il tema della formazione riguarda una moltitudine di aspetti in modo piuttosto concreto. Alcuni interventi formativi sono particolarmente rilevanti per un’azienda che intraprende un percorso di riduzione degli antibiotici, ad esempio:

1. Formazione sulla biosicurezza: quando si ha personale nuovo o dopo avere apportato dei cambiamenti strutturali o procedurali in azienda, è necessario fare una sessione di training sulla biosicurezza, avvalendosi se necessario di personale specializzato. Il training deve essere sia teorico che pratico e deve far capire all’addetto come il mancato rispetto delle regole possa causare danni importanti.

2. Formazione “clinica”: il personale d’azienda è quello che vede più frequentemente gli animali, e deve saperli osservare per poter riportare immediatamente al proprietario o al veterinario eventuali cambiamenti nel loro stato di salute. **Una pronta terapia iniettabile su uno o pochi soggetti può evitare la terapia di massa!** Il modo più efficace per ridurre la quantità di antibiotici è usarli solo se necessario, e il prima possibile.

A questo proposito Fertner et al. scrivono (2015): *The use of antibiotics was highly dependent on the farm management and person in charge of the daily routines. The initiation of treatment depended on the ability of early detection of diseased animals and the level of farmers’ perceptions and responses to the clinical signs in animals* (“**L’uso di antibiotici dipendeva fortemente dalla gestione dell’azienda agricola e dalla persona incaricata delle routine quotidiane. L’inizio del trattamento dipendeva dalla capacità di rilevamento precoce degli animali malati e dal livello di percezioni e risposte degli allevatori ai segni clinici negli animali**”).

Quando capirsi non è così scontato

Verifichiamo sempre che quello che è stato spiegato agli operatori sia stato davvero capito e cerchiamo di comunicare in modo facile e comprensibile, specialmente se si tratta di persone straniere che non conoscono perfettamente la nostra lingua. Se non hanno capito, il problema non è loro: diventa un problema nostro!

Come facilitare il lavoro degli addetti

Tanti sbagli fatti dal personale non avvengono per negligenza, ma per dimenticanza. Sembra una differenza di tipo “accademico”, ma non è così: quando si tratta di dimenticanze, si può intervenire trovando modi per ricordare al personale determinate cose; questo impedirà che certi errori si ripetano. A questo scopo



un tabellone settimanale dei lavori da svolgere e chi deve farli è d'aiuto, così come le schede per attività specifiche (per esempio le schede per la pulizia e disinfezione con i prodotti da utilizzare, a che diluizione, in che modo e per quanto tempo farli agire).

Per quanto riguarda le attività settimanali o giornaliere, esistono programmi informatici che possono aiutare a ricordarle. È importante imparare a utilizzare il PC non solo come immagazzinatore di dati, ma anche come organizzatore/assistente nella gestione delle attività, (cosa che avviene da anni per quanto riguarda l'alimentazione).

IL CASO

NFP (New Fashion Pork), produttore di carne suina di alta qualità con attività in diversi Stati americani, fornisce ai propri manager dei modelli in formato elettronico che li aiutano a distribuire le mansioni al proprio personale in modo efficiente, tramite dei programmi di lavoro giornalieri. Questi modelli variano in base alle dimensioni dell'azienda, al programma di lavoro settimanale e al giorno della settimana.

Secondo NFP, la programmazione efficiente delle attività dei propri lavoratori dipende da:

- l'aver un elenco di tutte le mansioni da completare per ogni giorno della settimana, conoscendo il tempo necessario che richiede ciascuna attività e la priorità con cui svolgerle;
- sapere quanto personale è disponibile a lavorare ogni giorno;
- programmare il numero di attività che devono essere completate ogni giorno della settimana;
- indicare quando si verificano le pause e quando la giornata lavorativa inizia e finisce.

NFP utilizza un software di pianificazione per creare orari di lavoro per reparto. Questi piani vengono aggiornati man mano che cambiano i carichi di attività e in base al numero di personale presente.

(Fonte: Swine Human Resources: Managing Employees, The Hogs, Pigs, and Pork Community of Practice, <https://swine.extension.org/>)

La routine fa male... ma anche i cambiamenti continui

La persona che fa sempre le stesse attività non diventa necessariamente più precisa, anzi con il tempo tende a farle in modo meno meticoloso; allo stesso tempo, continuare a ruotare le mansioni crea confusione. Va quindi trovato il giusto equilibrio, perché apportare continui cambiamenti nella gestione aziendale è un metodo sicuro per non capire più niente!

La confusione del personale non è il problema, ma il "termometro" della situazione aziendale: un esempio si palesa quando, dopo aver parlato con il proprietario di una procedura messa recentemente in atto nel suo allevamento, si scopre dal personale che invece le cose vanno avanti come prima.

Il numero ideale di addetti

Negli ultimi anni in Italia il numero di suini è calato, ma è diminuito molto di più il numero di aziende suinicole. Ciò significa che è aumentata la dimensione media delle aziende e il numero di suini per ognuna. C'è da chiedersi se il numero di addetti sia aumentato di conseguenza o meno.

Il manuale "Classyfarm" (che ufficialmente si chiama "Valutazione del benessere animale nella specie suina: manuale esplicativo controllo ufficiale") prevede, a seconda delle categorie e del numero di animali presenti in azienda, una quantità minima di addetti.

NUMERO MEDIO E MASSIMO DI SUINI PER ADDETTO IN BASE AL REPARTO / TIPOLOGIA DI ALLEVAMENTO		
REPARTO	N° MEDIO DI ANIMALI PER ADDETTO	N° MAX DI ANIMALI PER ADDETTO
RIPRODUZIONE	200 - 400	400
SVEZZAMENTO (sito 2)	1.500 - 3.000	3.000
MAGRONAGGIO-INGRASSO (sito 3)	2.000 - 4.000	4.000

FONTE: Alborati G.L. et al. (2019), Benessere animale: linee guida per la categorizzazione del rischio nell'allevamento suino




Tabella 3: Numero medio e massimo di suini per addetto in base al reparto/tipologia di allevamento (Alborati G. L. et al. (2019); Benessere animale: linee guida per la categorizzazione del rischio nell'allevamento suino

Conclusioni

Quando il personale è in numero adeguato, ben istruito, motivato e si appassiona a quello che sta facendo, tutto risulta più facile, magari ogni tanto l'entusiasmo e l'iniziativa personale vanno frenati, ma è meglio avere dei collaboratori attenti, pronti a segnalare precocemente anche piccole cose che vanno male, e desiderosi di segnalare eventuali miglioramenti. Questo renderà il percorso di riduzione dell'uso di antibiotici un obiettivo fattibile e aumenterà notevolmente le possibilità di successo dell'azienda!

Maberth in questo percorso è al tuo fianco.



Il Team Maberth è a tua completa disposizione per concordare training mirati per il personale aziendale, inerenti alle pratiche alimentari, al benessere animale, alla gestione sanitaria, alla biosicurezza e ad altri aspetti dell'allevamento, avvalendosi, laddove necessario, anche di consulenti esterni. Anche nel campo della formazione del personale, operiamo da sempre in collaborazione con tutte le figure professionali

VUOI AVERE MAGGIORI INFORMAZIONI SU QUANTO HAI LETTO?

CONTATTACI PER UNA CONSULENZA GRATUITA DEI NOSTRI TECNICI.

Maberth srl
Via Parigi, 3 - Porto Mantovano (MN)
tel. +39 0376 321803
WWW.MABERTH.IT