

# Методология и структури за образование и обучение на норвежки синдикалисти в областта на безопасността и здравето при работа (БЗР)

Хенинг Кнудсен, Консултант по обучение по БЗР в АОФ

(Асоциация за работническо обучение)

# Кратка бележка за АОФ

- АОФ (Асоциацията за работническо обучение) е организация, чиято основна цел е да предлага всички видове обучение за възрастни.
- Най-големият и възложител са синдикатите и като резултат и "традиционно" обучение, и обучение по БЗР могат да се предлагат чрез АОФ

# Цел на обучението

- Обучението трябва да предлага на участниците умения и знания за изпълнение на техните функции в работата по безопасност и здраве и да дава информация за правата и задълженията на членовете на комитетите по работна среда и на делегатите по безопасност.

# Продължителност и съдържание на обучението

- Обучението обикновено има продължителност не по-малко от 40 часа (5 дни)
- Съдържанието трябва да включва:
- Знания за ролята и отговорностите на различните актьори в областта на БЗР в предприятието
- Методология за систематична работа по БЗ, включително оценка на риска
- Адекватни физически, ергономични и химически условия
- Фокус върху психо-социалната трудова среда

# Как провеждаме обучението

- Групата, или класът за предпочитане включва около 10 – 20 участници
- Те могат да са от една и съща компания или бранш, или да идват от съвсем различни предприятия / сектори
- Опитът показва, че ”смесени групи” (от различни браншове) могат да постигнат същите добри резултати, както и група от същата компания

# Как провеждаме обучението

- По време на обучението се използват различни педагогически подходи:
- Лекции
- Работа по групи
- Обсъждане и дискусии
- Видео материали, търсене на полезна информация в Интернет
- Работа по проект
- Индивидуална работа

# Как провеждаме обучението

- Начинът, по който провеждаме обучението, се промени доста, откакто то стана задължително през 1977 г.:
- Когато започна такова обучение, процесът стъпваше до голяма степен на ”училищни традиции”
- Това ще рече: Преподавателят изнасяше лекции, обучаемите слушаха и записваха какво казва преподавателят
- Процесът на комуникация беше главно еднопосочен
- Обучението не се възползваше от опита и идеите, които имаха обучаемите участници

# Как провеждаме обучението

- Днес обучението ни се различава коренно:
- Най-важни са участниците и техните потребности от обучение, а не преподавателят и какво той или тя си мисли, че те имат потребност да научат
- Преди преобладаващата част от обучението беше насочена към "Закона за трудовата среда" и разпоредбите относно физическите условия на работното място



# Как провеждаме обучението

- Посочените теми все още са важни, но сега отделяме повече време за обсъждане, не само на официалните правила и разпоредби за работните места, но и на традициите и поведението и нагласите по отношение на безопасността при работа, които съществуват там

# Как провеждаме обучението

- От години наблюдаваме, че хората могат да бъдат добре обучени как да действат безопасно, но все още прилагат небезопасни практики, тъй като техните нагласи, поведение и идеи за поемане на риск и съотношението “разходи / ползи” за компанията, не са се променили

Това означава: Висок приоритет има аспектът как да изградим **култура за безопасност**

# Как провеждаме обучението

- Ние научихме също така, че психо-социалният ”климат” на работното място – как се третират хората, културата на комуникация и уважение, равноправието между половете и т.н. – са важни фактори за БЗР – на всички видове работни места
- Психо-социалните условия на работа сега са една от основните теми в нашите курсове

# Как провеждаме обучението

- По време на курса участниците се научават как да работят самостоятелно и в екип чрез решаване на проблеми по БЗУТ
- Често ние използваме епизоди на събития, случили се на работно място и ги питаме какво е направено неправилно и как инцидентът е можел да бъде предотвратен
- Ето и един пример:

# ОТГОВОРНОСТ И НАКАЗАНИЕ?

- Този епизод се случи в склад с 15 заети:
- Поради високо работно пространство и много отсъстващи работници, един работник е помолен от бригадира “да скочи” и да управлява самотоварача с вилкова хватка
- Работникът няма сертификат за управление на самотоварачи с вилкови хватки – добре известно на всички, които работят там, включително на бригадира
- През втората седмица на управление на самотоварача, при обръщане на камиона той блъска работник и го наранява сериозно

# ВЪПРОСИ И ОБСЪЖДАНЕ В ГРУПА

- Можеше ли да бъде предотвратена тази злополука?
- Разгледайте различните “роли” (водачът на самотоварача, бригадирът, работодателят, представителят по безопасност, работниците) в този случай:
- Как те изпълняват задълженията си, свързани със “Закона за трудовата среда” (проверете какво казва Законът по този въпрос)
- Мислите ли, че някой от замесените може да бъде подведен под отговорност?
- (Запознайте се какво казва Законът за отговорност и наказание)

# ЗАКЛЮЧЕНИЯ

- Обучението на представителите по безопасност има традиция повече от 30 години и се ползва с уважение
- Начинът на провеждане на обучението се промени през това време от използване на учителска изходна гледна точка към използване на опита и ежедневните ситуации на представителите по безопасност като основа на процеса