

gözenmelidir. Kişiler doğuştan itibaren farklı ortamlarda büyüdükleri ve farklı eğitimler aldıkları için eğitim verirken bireysel farklılıklar dikkate alınmalıdır. Eğitim değişime ve gelişime açık olmalıdır. Çünkü insan ve makineler sürekli gelişmekte ve yeni eğitim ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır. Değişime paralel olarak eğitimler geliştirilmeli ve sürdürülebilirliktir. Eğitim sonucu mutlaka izlenmeli ve değerlendirilmelidir (Avşar, 2006).

İş Sağlığı Güvenliği'ne Çalışanların Katılımının Sağlanması

İşçiler, güvenlik eğitiminden geçerek çalışma ortamının potansiyel zararları ve tehlikeleri hakkında bilgi edinmelerinin yanı sıra, iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından alınacak önlemlere ve faaliyetlere de katılmalıdırlar (Demirbilek, 2005). Kuruluşlar teknik açıdan kapsamlı bir İSG yönetim sistemi geliştirmiş olsalar da, bu sistemleri işletecek olan çalışanlardır. Tepe yönetimin İSG konusundaki politikaları ve aldığı kararlar her seviyede etkili şekilde iletilmediğinde değersiz hâle gelecek ve uygulanmayacaktır. Olumlu bir İSG kültürünün yerleştirilebilmesi için çalışanların performansına odaklanılması, iyi uygulama örneklerinin ödüllendirilip yaygınlaştırılması, kaza habercisi olayların raporlanmasının ve katılımcı yaklaşımın cesaretlendirilmesi gerekir.

Kuruluşlar çalışanlarını sağlık güvenlik sürecine katmak için yaratıcı yollar bulmak zorundadırlar. Örneğin; bir şirket İSG ile ilgili afişler yaptırmak üzere çalışanlarına yönelik görsel tasarım yarışması açmıştır. Özellikle üretime 2 saat ara verilerek tüm personelden kendi güvenlik afişlerini yapmaları istenmiş, tahta kağıdı sayfaları, tahta kalemleri ve boya kalemleri sağlanarak çalışanların diledikleri kadar poster tasarımlarına olanak sağlanmış, üretilen posterler çalışanlar tarafından oylanarak 3 tanesi çok sayıda üretilmek üzere seçilmiştir. Çevre denetimi ve davranış gözlemi kartlarına personel katılımını artırmak için çaba gösteren bir kuruluş ise, düzenli biçimde davranış gözlem kartı doldurulmasını teşvik etmek için, doldurulacak her karta 0.10 USD verme kararı almış, 6 ayda ödüller için 40000 USD harcanmış ve katılım %90 seviyesine ulaşmıştır (Williams, 2008). Türkiye'de yapıldığını bildiğimiz katılımı sağlama amaçlı uygulamalara örnek olarak, poster tasarım yarışmaları, çalışanların çocuklarına yönelik resim yarışmaları, slogan yarışmaları, öneri sistemleri, yaşantı paylaşımı toplantıları sayılabilir.

Eğitim Gereksinimlerinin Belirlenmesi

Eğitimin önemli olduğuna hiç şüphe yoktur, soru ne eğitimi ve hangi detay seviyesinde olması gerektiğidir. Bu sorunun cevabının verilebilmesi için, eğitim gereksinim analizi yapılmalıdır.

Gereksinimin tanımlanmasından önce, öğrenme ve eğitim gereksiniminin de ayrı değerlendirilmesi gerekir. Öğrenme gereksinimi, birey ya da grubun farklı düşünmesi veya o ana kadar yaptıklarını farklı yapması istenen durumlarda ortaya çıkar. Eğitim gereksinimi belirleme ve iş yeri kültürü birlikte düşünülmektedir (Palmer, 1999) İş yeri kültürünün bütüncül olarak anlaşılması eğitim gereksinimlerinin belirlenmesinde vazgeçilmez öneme sahiptir. O iş yerine özgü kültür anlaşılmadan herhangi bir bölüm ya da çalışan bazında yapılacak eğitim gereksinimi analizi eksik kalır ve bu eksikle yapılan bir eğitim tasarımı kuruma yararlı olmaz. İş yerine ait kültürün ölçülmesinde kullanılan temel araçlar; katılımlı gözlem, derinlemesine görüşme, mülakat, odak grup görüşmeleri vb. gibi daha çok "nasıl" sorusuna yanıt arayan niteliksel araştırma yöntemleridir.

Bireye kazandırılması amaçlanan davranışlar, eğitim ihtiyaçlarına göre saptanır. İlk bireyin eğitim yolu ile karşılanacak ihtiyaçları belirlenir, sonra da bu ihtiyaçlar davranışa tercüme edilir. Eğitim ihtiyacı, bireyin herhangi bir konuda hâlen sahip olduğu davranışlarla (yeterlilikler), sahip olması gereken davranışlar arasında farka dayalı olarak belirlenir. Hizmet içi eğitimler ve beceri eğitimlerinde ihtiyaç; görev betimleme ve iş analizi teknikleri ile yapılır. Bu tekniklerin ortak basamakları şunlardır (Bülbül, 1991). İhtiyaçların temelinde sorunlar yatmaktadır, bu nedenle öncelikle sorun belirlenir. Sorun durumları arasında bir öncelik sıralaması yapılır ve ele alınacak olan kısıtlı sorun durumları seçilerek analiz edilir, arka planlarındaki nedenler araştırılır. Eğitim yolu ile ortadan kaldırılabilecek nedenler eğitim ihtiyaçlarıdır.

Kenney ve Right'a göre, eğitimin kalitesi eğitim gereksinimi analizinin kalitesinden daha iyi olamaz (Palmer, 1999). Dolayısıyla, etkin eğitim sonuçları almayı ve eğitim sonuçlarının iş ortamına transferini garantileyecek olan, iyi yapılandırılmış, yeterli zaman ayrılmış, uygun araç gereç ile ve becerikli insan gücü ile yürütülen eğitim gereksinimi analizi yapmaktır. Tüm bu hazırlıkların yapılmasını işletme yönetiminin desteklemesi, kaynak ayırması ve eşlik etmesi de oldukça önemlidir.

Eğitim Sonuçlarının İşe Transfer Edilmesi

Bir eğitim programının başarılı sayılabilmesi için o programda öğrenilenlerin gerçek durumlarda etkin ve sürekli biçimde kullanılabilmesi gerekir. Bu olaya eğitim transferi denir. Eğitilenlerin özellikleri, eğitim tasarımı ve iş ortamı gibi birçok faktör eğitimin transferini etkiler. Eğitim transferi hem eğitimin iş ortamına genellenmesini hem de öğrenilenlerin devamlı olmasını kapsar. Devamlılık, öğrenilen becerilerin gelecekte de