

GİRİŞ

Çalışma Yaşamında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi çok iyi planlanmalı, devamlı yapılmalı ve sonuçları ölçülmelidir. Yönetici ve çalışanlar eğitim içeriğinin yönetimin bakış açısını taşıdığına inanmalı ve eğitim geçerli bilgi ve beceri ihtiyacına uygun olmalıdır (Swartz, 2000).

Güvenlik eğitimi ihtiyaçları daima yeni gelişmelerle ve farklı odaklarla bağlantılıdır. Bu konuda çalışan uzmanlar bu durumu şöyle tanımlar:

- Devamlı gelişen yeni teknolojiler güvenlik için değerlendirilemeyebilmektedir. İş güvenliği konusunda çalışanlar iş tehlikelerinin analizi ve operasyon öncesi tehlike analizi yapmak durumundadırlar ve bu nedenle eğitim ihtiyacı belirir.
- Çalışanların çoğu, daha üst görevlere yeterli eğitimi almadan terfi etmektedirler, bu gereklilik güvenlik profesyonelleri için özellikle dikkat çekicidir.
- İş gücü değişimi eğitim ihtiyacını yaygınlaştırır.

İş güvenliği eğitimleri tüm bu fonksiyonel durumlarla birlikte, olumlu sağlık ve güvenlik anlayışının iş yerinde yerleştirilmesi ve/veya dönüştürülmesi, pekiştirilmesi gerektiğinde de uygulanmaktadır. İş yerinde olumlu bir sağlık ve güvenlik ortamı ve anlayışı sağlanması, sağlık ve güvenliğe yönelik algının olmazsa olmaz bir ön koşul olarak yapılan her iş için benimsenmesi, ancak tüm çalışanların katılıp benimsediği bir kültür ortamında var olabilir. Böyle bir ortamın oluşturulmasında İSG eğitimleri işletme yönetimine önemli bir fırsat sağlamaktadır. Türkiye'de tekstil sektöründe yaptığı güvenlik kültürü ölçümü araştırmasında Demirbilek, güvenlik eğitimi değişkeni ile güvenlik katılımı arasında güçlü ve olumlu bir ilişki bulmuştur. Güvenlik eğitimi ne kadar kaliteli ve süreklilik gösteriyorsa, çalışanların güvenliğe yönelik katılımını o ölçüde olumlu etkilemektedir (Demirbilek, 2005).

Pek çok yazar, eğitimin kazaların önlenmesinde işverenler tarafından önleyici bir yaklaşım olarak pek de dikkate alınmadığını söylemektedir. Ancak, NIOSH'un 1998'de yayımladığı "Assesing Occupational Safety and Health Training, A Literature Review" adlı eserinin önsözünde, 1980 ile 1996 yılları arasında incelenen raporlamalarda, işle ilgili yaralanma ve hastalık risklerinin azaltılmasına yönelik bir müdahale olarak eğitimlerin kullanıldığı belirtilmektedir. İş yerinde oluşan kaza ve yaralanmalarla ilgili yapılan araştırma ve soruşturmalarda olayların oluşumuna çok sayıda eğitim eksikliğinin katkıda bulunduğu belirtilmektedir. Güvenlik eğitimlerinin değerlendirilmesinde değişkenler ise;

- Eğitilen grubun büyüklüğü,
- Eğitimin tekrarlanma sayısı,
- Öğretme yöntemi,
- Eğitici yeterliliği
- Amaç belirleme,
- Geri bildirim,
- Motivasyonel teşvik ediciler,
- Yönetimsel davranışlar yoluyla öğrenmenin işe transferinin artırılması, olarak değerlendirilmektedir (Cohen ve Colligan, 1998).

İş Yerinde Sağlık ve Güvenlik Eğitimi Nasıl Olmalı?

Uluslararası Çalışma Örgütü-ILO- ve Dünya Sağlık Örgütü-WHO- birlikte, İSG ile ilgili üç çeşit eğitim tanımlamışlardır:

- Duyarlılık eğitimi,
- Özel ihtiyaçlar için eğitim,
- Uzmanlık eğitimi.

Bu üç bileşen birbirinden ayrı değil, daha çok bir bütünün parçalarıdır. Temel odak alanı ve ana hedef kitlesi politika belirleyenler, kanun koyucular, yönetici ve işçilerdir. Eğitim ve öğretim, sağlık ve güvenlik alanındaki sorunların hepsine çözüm olamaz, asıl ilgilenilmesi gereken konu, bu tür programlarda öğrenilen tekniklerin tanımlanan ihtiyaçlara cevap verecek biçimde uygulanmasıdır (Avşar, 2006). Bu tespit, İSG eğitimlerinde öğrenilenlerin iş ortamına transfer edilmesinin önemine dikkat çekmektedir. Uygulamada rastlanan İSG eğitimleri ise çoğu kez, en iyi olasılıkla bilgi aktarma amacıyla hazırlanmış olsa da, kurgusu, eğitim materyali, eğitim aktiviteleri, ölçme değerlendirme sistemi ve eğiticilik becerileri açısından değerlendirildiğinde yetişkinlere yönelik sonuç almaktan uzak kalite standartlarında çalışmalar olduğu görülmektedir.

Eğitim sahiden eğitim olmalıdır. Yemekhanelerde toplanan yüzlerce insana bir iki saat içinde mesleki jargon içeren konuşmalar yapmanın, bilgisayar sunumu esaslı bol yazılı görsellerle sunumların, mevzuat anlatmanın eğitim olmadığı kabul edilmelidir. Etkileşime, katılıma izin veren yöntemlerle, asgari konforu sağlanmış mekanlarda; yaparak, yaşayarak öğrenme fırsatı veren, beceri geliştirme için yeterli ekipmanı ve uygulama olanağı bulunan eğitim uygulamalarına ihtiyaç vardır (Tiryaki, 2008). İSG eğitimlerinin başarılı sonuçlara ulaşabilmesi için hazırlandığı kuruma özgü yapılandırılması da gerekir.

Eğitimde sadece bilgi verilmesi amaçlanmamalı, beceri kazanma ve davranış değişiklikleri de hedef alınmalıdır. Eğitim sırasında yapılabiliyorsa uygulama yapılmalı, eğitim verilen kişilerin davranışlarında olumlu yönde değişim