

PRVI KORAKI V SVET VARNEGA IN ZDRAVEGA DELA

Anton Grebenšek*

IZVLEČEK

Ko iščejo delo, imajo mladi največje težave pri predstavljanju svojega znanja in interesov. Delodajalci že vnaprej sodijo o njihovih sposobnostih, te sodbe pa so neutemeljene, saj so njihova merila ozka. Mladi iskalec zaposlitve doživlja zavrnitve in vedno manj upanja, da bo delo uspel dobiti. Razvoj večine družb temelji na dolgoročni kadrovske politiki, ki nujno vključuje sistematično uvajanje mladih ljudi in omogočanje tem ljudem, da si znanje dopolnjujejo in izpopolnjujejo ter ga kritično preizkušajo v delovnem procesu. Nenačrtovano kadrovanje ter površen pristop k mladim iskalcem zaposlitve mnogokrat škodijo obema. Družba stagnira, mladi delavec pa postaja vedno bolj skeptičen, nezaupljiv, brezvoljen. In če že dobi zaposlitev, je največkrat že prepozno, njegov razvoj je prekinjen, delovna vnaša se z leti zmanjšuje in vedno bolj se bliža invalidnosti.

ABSTRACT

The biggest problems of the young employment seekers is the presentation of their knowledge and interests. Employers usually pass the judgement of their abilities in advance, and these judgements are unfounded, because of the narrow criteria used for these judgements. A young employment seeker gets lots of refusals, and gradually loses hope of getting an employment. Development of society is based on a long-term employment policy, which includes systematic introduction of young people, enabling them to acquire and supplement their knowledge, and critically evaluate it in the working process. Lack of employment planning and superficial approach to young employment seekers usually brings disadvantages to both parties. Society is brought to a standstill, young workers become increasingly sceptical. If they finally find an employment, it is usually too late, their development is interrupted, their eagerness decreases with years in such a way as to approach invalidity.

1. Prva srečanja med mladim iskalcem zaposlitve in delodajalcem

Varno in zdravo opravljanje dela je temeljna sestavina delovnih zmožnosti (kompetenc) vsakega, ki vstopa v delovni proces. Delovne zmožnosti so zapletena celota znanj, spretnosti, navad, sposobnosti in veščin, ki si jih pridobimo na različne načine, v različnih delovnih okoljih in situacijah. *Ena od veščin je delo opravljati varno in zdravo!*

Kako do te veščine?

Odgovor je preprost: z nenehnim učenjem vedno in povsod, pot do veščine pa malo bolj zapletena. Začne se s prvim korakom v svet dela. Za tak korak je potrebna:

- ustrezna informiranost,
- zadostna ozaveščenost,
- minimalne spretnosti, navade in sposobnosti ter vrsti in zahtevam dela ustrezne veščine,
- oblikovan čut za zavestno in odgovorno vedenje pri delu,
- primerna motiviranost.

Vsega tega nekdo, ki je na začetku delovne poti, še nima. Že res, da si človek do trenutka, ko začne svojo poklicno pot, razvije in pridobi nekatere od omenjenih lastnosti, vendar pa so raven, obseg in kakovost teh najverjetneje še pomanjkljivi, gotovo pa ne povsem

zadostni. Zato je *prva delodajalčeva naloga*, da poskuša najprej ugotoviti, kolikšne so in jih primerjati s tistimi, ki jih zahtevajo delovne naloge, na katere bo mladega delavca, ki še nima dovolj izkušenj, razporedil. Pri mlademu delavcu, ki začne svojo poklicno pot, je torej že prvi korak odvisen od uspešne vzpostavitve odnosa med delodajalcem in njim samim.

Kako začeti poklicno pot?

Znano je, da je *vzpostavitev dobrih odnosov med delodajalcem in delavcem* odvisna od prvega srečanja, ki se začne s pogovorom. Vanj stranki vstopata vsaka s svojimi pričakovanji in položajem. Nedvomno je v prednosti delodajalec, ki se mora tega zavedati, zato mora v pogovor vstopati dobro pripravljen in ga usmerjati po načelih humanega odnosa v delovnem razmerju. Tu je dostikrat prava ovira mlademu človeku, ki išče in si želi delo, zaposlitev in poklicno priložnost, pa tudi delodajalcu, ki še ne more oceniti, ali si oseba, ki delo išče, to tudi res želi dobiti, ali pa prihaja iz povsem drugačnih nagibov. Zato v prvem pogovoru lahko oba pridobita ali izgubita. Tudi delodajalec se mora zavedati, da je vedno težje izbrati mladega delavca, posebno če svojo poklicno pot šele začne. Delodajalec, ki ve, kaj hoče, priložnostnih delavcev ne bo izbiral med mladimi začetniki. Za to je več razlogov. Delodajalec, ki vidi vsaj »ped pred nosom«, bo v razvojno vizijo svojega po-

slovanja vključeval mlade z določenim razvojnim namenom. Tem namenjam ta zapis. Poskušal se bom vživeti v vlogo *mentorja* začetniku, ki se podaja na poklicno pot, in *inštruktorja*, ki svojemu delodajalcu pomaga zagotavljati čim ustrežnejše usposobljene delavce. Izhajal bom iz dejstva, da je poškodb pri delu največ med delavci, starih do 35 let, da so te poškodbe lažje, največkrat pa so poškodovane roke in noge. Poškodbe imajo dve plati:

- a) delodajalcu prinašajo znatno škodo in zelo motijo organizacijo dela in delovno učinkovitost,
- b) mlademu delavcu povzročajo nevšečnosti, ki jih zaradi nepomembnosti zanemarja, ne zavedajoč se, da močno ovirajo njegov pozitiven odnos do dolžnosti in dela; to pa odpira vrata nekaterim neželenim navadam in malomarnosti, ki pozneje udarijo na dan v zelo hudih oblikah.

Veliko je razlogov, da se delodajalec pripravi na uvodne razgovore z mladim delavcem, ki se pojavi na njegovih vratih, z željo da si zagotovi svojo pot v svet dela. Namerno govorim o več



Vir: Almanah Velenje 1996

* Gospod Grebenšek je učitelj PTP-6, njegova specialnost je ergo-didaktika. Do leta 1998 je bil zunanji sodelavec zavoda RS za šolstvo in šport na področju organizacije in izvajanja praktičnega pouka in usposabljanja za delo.



razgovorih. Ni mogoče pričakovati, da bo še tako dober strokovnjak uspešno opravil uvodni pogovor brez škodljivih posledic. V nekajminutnem pogovoru naredi škodo bodisi delodajalcu bodisi bodočemu delavcu, ne glede na to, ali bo sprejet na delo ali odklonjen. Mladi delavec, ki se poteguje za delo, je v takem položaju v drugačnem čustvenem razpoloženju kot strokovnjak, ki vodi pogovor. Iskalcu zaposlitve pogovor povzroča dovolj močno notranjo napetost, da lahko pride tudi do močnejše frustracije. V takem stanju človek dostikrat ne more pokazati vsega, kar bi rad. Delodajalec pa si prav zaradi tega ne bo mogel ustvariti prave slike o kandidatu za delo. Zato menim, da mora strokovnjak z mladim delavcem pripraviti več pogovorov.

Prvi, uvodni, naj bo motivacijski, na primer predstavitev značilnosti dela in možnosti, ki jih kandidat ima glede na izobrazbo. Gre za vsebinsko razsežnost in opremljenost dela in ne za obveznosti delavca na njegovem, morebiti prvem delovnem mestu. Kandidat bo bolj sproščen in če ga delo resnično zanima, bo na predstavitev bolj pozoren. V takem razpoloženju bo razumel tudi potrebo po zahtevanih obveznostih, ki ne sodijo v »disciplinski arsenal« vodstvenih v podjetju oziroma ustanovi, ampak so preprosto sestavni del delovnega procesa oziroma njegovega dela. V tako pripravljem pogovoru kandidat dobi osnovo za razmislek in bo v naslednjem bolj sproščen, ko bo moral podrobneje predstaviti sebe in svoje zmožnosti za ponujeno mu delo. Prvi pogovor naj izzveni **motivacijsko**.

V drugem pogovoru, ki ga delodajalec pripravi v krajšem časovnem presledku, naj strokovnjak spozna poklicne zmožnosti (kompetence), ki jih od kandidata zahteva novo delo. Teh iskalec zaposlitve ne predstavlja le s svojo izobrazbo in morebitnimi delovnimi izkušnjami. Pri večini so poklicne zmožnosti mnogo širše, kot jih izkazujejo spričevala in opisi dela, ki ga je kandidat opravljal do zdaj. Pridobil jih je v preteklosti in v drugačnih delovnih situaci-

jah, čeprav to ne pomeni, da niso pomembne. V pogovoru naj strokovnjak ugotovi, katere delovne zmožnosti so podobne ponujenemu delu, po njih pa naj sprašuje na način, ki ne omalovažuje kandidatovih še drugih, ki za novo delo sicer niso potrebne. Dobrodošlo bo zanimanje za širši obseg kandidatovih zmožnosti, ki jih z uradnimi dokumenti in podatki ne izkazuje oziroma si jih je pridobil na druge načine, v drugih življenjskih situacijah in na drugih področjih svojega zanimanja (šport, ljubiteljske dejavnosti, samoizobraževanje, potovanja in drugo). Pogovor naj da sliko kandidatovih zmožnosti, ki jih strokovnjak pri delodajalcu primerja z zahtevami dela. Na ta način zbere podatke za pripravo načrta uvajanja kandidata v delo. Drugi pogovor lahko imenujemo tudi **diagnostični**.

Uradni odnos med iskalcem zaposlitve in delodajalcem naj se začne v tretjem pogovoru. Ta je **informativni**. Delodajalec sporoči kandidatu svojo odločitev. Če ga je odklonil, mu mora to sporočiti na čim bolj neboleč način. V prvem in drugem pogovoru si je lahko pridobil dovolj podatkov, da to lahko stori. Zavedati se mora, da »trg delovne sile« ni v lasti nobenega delodajalca, zato se pri že tako prizadeti osebi, ki delo išče, z vsako negativno izkušnjo povečuje frustracija in poslabšuje njegova »konkurenčna sposobnost«. Morda pa odklonjeni ustreza drugemu delodajalcu. Če bo pri vsakem naslednjem delodajalcu neobzirno odklonjen, se njegove zmožnosti zmanjšujejo.

Če pa smo se odločili, da s kandidatom uredimo delovni odnos (ni pomembno, v kakšni obliki), moramo na podlagi zbranih podatkov pripraviti načrt uvajanja v delo. V pogovoru je treba izmenjati vsa dokazila in druge uradne podlage za ureditev odnosa. Kandidat lahko poleg tega predstavi še svojo osebno mapo dokazil (portfelj) o svojih poklicnih zmožnostih. Še zlasti je pomemben dobro pripravljen **načrt uvajanja delavca v delovni proces**.

2. Načrt usposabljanja mladega delavca

Načrt uvajanja delavca v delovni proces in prilagajanja na delovno mesto (v nadaljevanju uvajanje v delo) je individualni, redko skupinski pristop. Gre

zlasti za dopolnjevanje poklicnih zmožnosti posamezne osebe, ki s tem vstopa ne le v delovni, ampak predvsem v proces praktičnega usposabljanja za delo. Gre za konkretno osebo, s konkretnimi poklicnimi zmožnostmi, na konkretnem delovnem mestu. Načrt naj opredeljuje tisto vsebino, ki jo je delavcu treba »dodati«, da bodo poklicne zmožnosti ustrezale zahtevam delovnega mesta. *Uvajanje in prilagajanje je most med poklicnimi zmožnostmi delavca in zahtevami dela*. Most ima dve plasti, nosilno – osnovno, to so že oblikovane poklicne zmožnosti, in vrhno, izvedbeno, ki predstavlja specifične poklicne zmožnosti za določen delovni proces. *Delovni proces ločimo od delovnega mesta* po tem, da gre pri prvem za delovne naloge, pri drugem pa za delovni prostor, delovno opremo in delovna sredstva. Delovne naloge so glede dolžnosti vezane na delavca, delovno mesto pa na delodajalca. Torej je ustrezna poklicna zmožnost in njen razvoj odgovornost delavca, pogoje za razširjanje, izpopolnjevanje in poglobljanje za potrebe dela pa zagotavlja delodajalec.

Vsa normativna ureditev področja varnosti in zdravja pri delu je skrb delodajalca. Zato je pri sprejemanju novih delavcev in usposabljanju s področja varnosti in zdravja že zaposlenih usmerjen v področje zakonodaje, predpisov, navodil. Ti pa od njega zahtevajo, da jih tudi v resnici izvaja. Eno pomembnih, vendar zanemarljenih področij je uvajanje delavca v delo. To je naloga, ki nenehno traja, po svojih značilnostih izvedbe pa ni več normativna, ampak izobraževalna. O sami nalogi nekaj besed v nadaljevanju.

Pristop k uvajanju delavcev (zaposlenih in novih) v delovni proces in k njihovem prilagajanju delovnemu mestu je odvisen od številnih dejavnikov, tako tistih, ki jih določa normativna ureditev, kot tistih, ki izhajajo iz delavca. V primeru uvajanja in prilagajanja mladih delavcev izhajam iz določila novega zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju, ki določa praktično usposabljanje z delom kot del poklicnega izobraževanja. Menim, da pomeni uvajanje v delo nadaljevanje praktičnega usposabljanja z delom. Taka opredelitev ni všečna današnjim razmeram v zaposlovanju, treba pa bo

Delovno mesto	Delovna naloga	Strokovno znanje	Poklicne zmožnosti (kompetence)
1	2	3	4

slej ko prej poiskati rešitev, da bodo prekinitev med izobraževanjem in delom čim krajše oziroma da bo mogoče prekinitev premostiti na druge, mladim prijaznejše načine. Zagotovo bo to sistem vseživljenjskega učenja, ko bo to mogoče.

Okvirne vsebine uvajanja mladih delavcev določamo na podlagi zahtev delovnega procesa in spoznanjih (tudi predvidenih) poklicnih zmožnosti osebe, ki jo zaposluje. To prikažemo v tabeli spodaj.

V prvi stolpec vpišemo podatke, ki določajo delovno mesto, kjer bo zaposlena oseba opravljala delovne naloge. Podatki so podlaga za izbor strokovnih znanj, potrebnih za opravljanje dela. V drugem stolpcu je kratek opis nalog oziroma oznaka opisa nalog, če so te že opredeljene. Tudi iz tega izluščimo le podatke, iz katerih so vidne poklicne zmožnosti. Tehniko za ugotavljanje znanja, ki izhaja iz potreb in zahtev dela, sem že opisal v reviji (Greibenšek, 2002, 2003). Poleg teh so pomembni še ugotovitve, pridobljene s pogovorom z mladim delavcem, statistični podatki o poškodbah mladih, poklicna izobrazba, ljubiteljske dejavnosti in drugo. Če so ti osnova za vsebinski del uvajanja vseh delavcev, je v uvajanje mladih v delo potrebno vgraditi še psihološko, sociološko in andragoško razsežnost ter jih spremljati in nadgrajevati. Te so zlasti:

- učni stil osebe, ki jo uvajamo v delo oziroma pripravljamo za določen poklic, učne sposobnosti in navade; motiviranost, vedoželjnost in drugo;
- sposobnost oblikovanja in izražanja stališč, sodelovanje v diskusiji, delo v skupini, delo v timu, kadar gre za skupine več strok, komunikacijske spretnosti in drugo;
- sodelovanje v vzgojno-izobraževalni komunikaciji, pripravljane zapisnikov, samoizobraževanje in drugo.

3. Sestavljenost načrta uvajanja v delo

Ko se delodajalec odloča za sprejem mladega delavca, mu mora biti jasno, da lahko z njim kratkoročno pridobi več, kot bodo stroški njegovega dela,

dolgoročno pa s to težnjo izgublja. Zato je smotno, da ima vsak delodajalec svojo strategijo uvajanja mladih delavcev, ki bo usmerjena v dolgoročne cilje. Če jo uspe uskladiti s strategijo razvoja svoje dejavnosti, je sinergijski učinek uvajanja in načrtnega razporejanja mladega delavca na posamezna delovna mesta oziroma odrejanje delovnih nalog mnogo večji kot so stroški kvalitetne priprave in izvedbe uvajanja.

Načrt uvajanja mladega delavca je podoben individualnemu izobraževalnemu projektu, ki ga skupno sestavita delodajalec in novo zaposleni mladi delavec. V njem naj bo zapisano:

- pregled delovnih nalog, za katere je bil delavec sprejet v delovni odnos,
- pregled delovnih mest, kjer se te naloge izvajajo (iz izjave o varnosti in zdravju pri delu),
- pričakovane poklicne zmožnosti (kompetence za varno in zdravo opravljanje dela in nenehno izpopolnjevanje),
- rezultate oziroma ocene preverjanja delavčevega znanja in usposobljenosti za varno in zdravo delo pred vstopom na delo,
- razporeditveni načrt na izbrana delovna mesta, kjer bo uvajanje potekalo,
- izbor ključnih delovnih nalog, ki jih bo delavec opravljal pod vodstvom mentorja za varno in zdravo delo.
- kazalniki in merila za vrednotenje doseženih novih zmožnosti.

Načrt uvajanja mladih delavcev pripravljamo postopno, za delavce, ki s svojim prizadevanjem pokažejo pripravljenost za učenje in napredovanje pri delodajalcu in dosegajo nadpovprečne rezultate pri rednem delu.

Delavca povabimo k pripravi načrta uvajanja v delo in osebnega napredovanja z nalogo, da si hkrati oblikuje svoj osebni projekt usposabljanja in izpopolnjevanja v obliki učne zbirne mape – portfelja. V njej ureja svoj učni program, zapisuje doseženo in načrtuje svoj interes po napredovanju. Pri občasnem preverjanju in vrednotenju dosežkov usposabljanja, ki jih opravi

delodajalec in delojemalec, ocenjujeta tudi doseganje načrta uvajanja v delo in ga po potrebi dopolnjujeta.

4. Zaključek

Predlagani pristop presega sedanj način sicer manj uspešnega uvajanja mladih delavcev v svet varnega dela. To lahko razberemo iz statistike, ki ugotavlja največje število manjših poškodb prav v razredu mladih do 35 let. Gre za poškodbe prstov rok, nog, zlomov udov, ureznin, padcev z odra in podobno. Na podlagi teh podatkov lahko sklepamo, da gre za premalo izurjene delavce, da nimajo privzgojenega čuta odgovornosti za varno in zdravo delo, da z »glavo niso pri stvari« - pri opravljanju delovnih nalog. Zamisel o drugačnem pristopu k uvajanju mladih delavcev, pri katerem bo andragoška razsežnost vzgoje in izobraževanja za varno in zdravo delo bolj izstopala, se bo »prijela« le, če bodo posamezna združenja delodajalcev svoje delavce spodbujala k vseživljenjskemu učenju in izpopolnjevanju, mladim pa mora izobraževalni sistem razviti čut odgovornosti za lastno urejanje svoje poklicne kariere in razvoja poklicnih zmožnosti.

Viri

- Greibenšek, A.: Delo in varnost, letnik 2001, št. 5
 Grebenšek, A.: Delo in varnost, letnik 2002, št. 1
 Grebenšek, A.: Delo in varnost, letnik 2002, št. 02, 03, 05
 Grebenšek, A.: Delo in varnost, letnik 2003, št. 03, 06
 Grebenšek, A.: Delovni proces kot osnova za izbiro metod in tehnik internega izobraževanja, Andragoška spoznanja, 2001, št. 4
 Grebenšek, A.: Pedagoško – andragoško usposabljanje, CTU 1999
 ZVD Delo in varnost, letniki 2003, 2004, 2005
 ZVD Prispevki s spletne strani