

Inspiráció, motiváció és projektmunka az ergonómiai kompetenciák fejlesztéséhez

Inspiration, Motivation and Project Work
to Build Ergonomics Competencies

A hatékony tréning elemei

Dr. Suplicz Sándor

1

A tigrist előbb gondolatban kell elejteni -
a többi csak pusztá formalitás (Konfuciusz)



2

Szerezz be minden előzetesen elérhető
információt a cégről „tigrisről”!



3

Ha külsős vagy
és trénernek szegődsz előbb tájékozódj!



4

Hol lakik az információ?

- ▶ Mit vár tőlem a megbízó?
 - ▶ Szerződésben és informálisan
- ▶ Az interneten
 - ▶ Számos vállalat dolgozóinak véleménye elérhető a neten
 - ▶ Gyakran nyilvánosan elérhetők a vállalati jelentések, mérlegek
 - ▶ Szabványok, munka jellege
 - ▶ <https://www.profession.hu/cegek/agc-glass-hungary-kft/ertekelesek>
- ▶ Az előzetes bejárás
 - ▶ Venni kell a fáradságot és előzetesen beszélgetni a helyi munkavédelmi vagy ergonómiai szakemberrel

5

Hol lakik az információ?

<https://www.profession.hu/cegek/tesco-global-zrt/ertekelesek>

6

Milyen a jó előadó, oktató, tanár, tréner?

Mi volt az a három jellemző, ami a többi tanár fölé emelte a legjobb tanárat, oktatómat?

1.
2.
3.

Mi volt az a három jellemző, amivel a választott tanár legrosszabb minősítést kapta?

1.
2.
3.

7

A tanári/oktatói minőség elemei diákvélemények alapján

- Személyiség értékei
- Érzelmi elfogadás/kapcsolat
- Tanári/oktatói erények
- Szaktudás
- Humor

8

A módszerek, mint az oktatói erények része

▶ Partecipáció „mindent velük?”

- ▶ A napi tematika adott a megbízás szerint
- ▶ Elméleti keret bemutatása, saját tapasztalatok (szaktudásod)
- ▶ Helyzetelemzés „velük!” (személyiséged, érzelmi elfogadás)
- ▶ Megoldások keresése közösen

▶ Tapasztalatok begyűjtése témakörönként

- ▶ Javaslatok, brainstorming (humorod, ha van)
- ▶ Projektmunka csoportban, valós problémákra

9

Hogyan történik a teljesítmény visszajelzése Nálatok? (Egy példaként)

- ▶ Beszéljük meg! (Bevonni, érdekelté tenni!)
- ▶ Egy jó és egy rossz példa (Személyessé tenni!)
- ▶ Mit tegyünk másképp? (Gondolkodtatni!)

10

Munkahelyi stresszorok csoportmunka

▶ Csoportok összeállítása

- ▶ Homogén, ha egyes munkaterületek problémáját célozzuk
- ▶ Heterogén, ha a nagyobb részleg, vagy a vállalat problémáinak feldolgozása a cél

▶ Csoportmunka - projekt

▶ Eredmények bemutatása

- ▶ Vállalható javaslatok kiválasztása, továbbvitele a vezetők felé. Kérés, javaslat formájában

KONFLIKTUS NELKÜL NINCS VÁLTOZÁS!

11

Munkahelyi stresszorok csoportmunka

- ▶ Mennyiségi / minőségi túl-, vagy alulterhelés
- ▶ Munkafeltételek
- ▶ Változások a munkában: magas teljesítményelvárás
- ▶ Lépést tartani a gyors technológiai változással
- ▶ Munkakörnyezettel kapcsolatos stresszorok (Zaj, hőmérséklet)
- ▶ Rosszul működő teljesítményértékelési rendszer (Jutalmazás - büntetés)
- ▶ Szerep képtelenség, rosszul definiált munkakörök
- ▶ Szerep konfliktus
- ▶ Túl sok vagy túl kevés felelősség
- ▶ Autonómia
- ▶ Karrierfejlődés
- ▶ Összetartás hiánya
- ▶ Rossz munkatársi kapcsolatok

Válasszatok ki 3 elemet!
Mit együnk?

Melyiken lehetne/kellene javítani?

12

Jó példa I.

► Safety first tréning

- Két trénerrel, ergonómus + pszichológus, tesztek
- Velünk volt a vállalat jogásza
- Videóról baleset előzményeinek és megtörténtének elemzése
- Majd az egyes szereplők viselkedésének elemzése jogi következmények bemutatása személyenként
- A cégnél történt baleset bemutatása. **Maga az elszenvedő meséli el** filmen

13

„SAFETY FIRST II” SZAKMAI KOMMUNIKÁCIÓ ÉS KONFLIKTUSKEZELÉS TRÉNING

- A tréning időtartama: 2x4 óra. A résztvevők: maximum 16 fő/alkalom.
 - a tréning célkitűzése, teszt 25 perc
 - Bhopal, esetbemutatás , felkészülés 30 perc
 - szünet 10 perc
 - szerepjáték visszajelzések, jogi háttér 65 perc
 - szünet 15 perc
 - esetbemutatás, film 25 perc
 - szerepjáték egyéni visszajelzések, jogi háttér 65 perc
- Alkalmazott teszt: Thomas-Kilmann - konfliktuskezelési önismeret
- A konfliktusfeldolgozás módszere: esetmegbeszélő (Bálint?) csoport

14

Jó példa II.

► SOL elemzés Safety trough Organisational Learning

- 3 napos eseménylelemzés, az elsődleges kivizsgálás után
- 12-16 fő, minden színről, több szervezeti egységből
- A kivizsgáló bemutatja az eseményt
- Csoportmunka narratívákkal
- Javaslatok

15

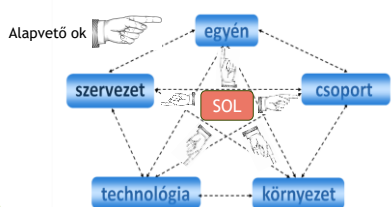
SOL elemzés

- Választ ad az elemzett eset racionális, műszaki, eljárásrendi és humán háttérének hibáira.
- Javaslatok születnek a hasonló hibák elkerülésére.
- Mi több, sokat tanulnak egymástól a résztvevők, megvalósul a szervezeti tanulás.

16

Szocio-technikai szemléleti keret

Alapvető ok (gyökér ok) helyett/mellett, hozzájáruló tényezők szerepe



17

ALAPVETŐ OK ELEMZÉS – RÖVIDEN

- Az Alapvető Ok Elemzés egy egyszerű, könnyed, „fejben is megoldható” módszerét ajánlja a szerző a tisztelt olvasó figyelmébe
- 1. lépés: Határozd meg a kiinduló kérdést a probléma ismeretében!
- 2. lépés: Fogalmazd meg „Miért?” formában!
- 3. lépés: Ismételd meg a 2. Lépést legalább ötször!
- 4. lépés: Megkaptad a probléma alapvető okát!

18

Alapvető ok elemzés gyengeségei

- ▶ Nem minden problémának van egyetlen, könnyen izolálható, egyértelmű kiváltó oka.
 - ▶ A SOL eleve hozzájáruló tényezőket keres, szűlesebb kört érint
- ▶ A probléma kialakulásáért felelős okok gyakran összefüggésben vannak egymással
 - ▶ Ez a SOL során kiválik
- ▶ Nehéz megállapítani az okági lánc végét
 - ▶ A SOL a konkrét eseményről időben előbbre lép. Ebben a módszerben időben előli helyezkedik el az „alapvető-ok” ha van egyáltalán ilyen
- ▶ Függőség szubjektív véleményekkel és eseti megfigyelésekkel szemben
 - ▶ A SOL több területről von be munkatársakat, a moderátor meg tudja ítélni függetlenségét, mivel nem függ a partikuláris érdekektől
- ▶ Befolyásolják a szakértők előítéletei
 - ▶ A viták és a moderátor ezt igyekszik kiválasztani. Mivel senki sem szakértőként van jelen, hanem egyenrangú résztvevőként. Így ez a torzító hatás kezelhető
- ▶ Mélyen megbúvó kiváltó okokhoz nem biztos, hogy található megfelelő beavatkozás szint
 - ▶ Ezért több lehetséges beavatkozási szintet jelölünk meg. A tervező, előkészítő, végrehajtó, döntéshozó szinteken bevonott munkatársainak jobb szakértői mivolta a menedzsmentben.
- ▶ Csapaton és szervezeten belüli érdekellentétek
 - ▶ A független moderátor dőga ezeket kezelni és KONZENZUST találni. Ha nem sikerül - ez a ritkább eset - akkor szűkebb körrel előli el a megállapítást, vagy a javaslat
- ▶ A SOL deklarált célja a szervezeti tanulás, miközben lehetőséget ad több hozzájáruló tényező feltárására egy korábbi módszer - az alapvető ok elemzés - gyengeségeinek kiküszöbölésére. Továbbá a menedzsment kérésére javaslatokat is megfogalmaz a feltárt hiányosságok kezelésére.

A változás

Kurt Lewin mezőelmélete és változásmódelje

Lewin szerint az emberi viselkedést egy pszichológiai erőter határozza meg, amelyben egyensúlyra törekszünk. A változás három lépésből áll

- ▶ **Felolvasztás (Unfreezing):** A régi beidegződések és szokások megkérdőjelezése, a változás szükségességének felismerése
- ▶ **Végrehajtás (Moving / Change):** Az új viselkedésformák, gondolkodásmódok kipróbálása és bevezetése
- ▶ **Visszafagyasztás (Refreezing):** Az új szokások stabilizálása, hogy azok a megszokott rutinná váljanak

**HA NINCS VÁLTOZÁS,
KIDOBOTT PÉNZ ÉS IDŐ
VOLT A TRÉNING!**

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET

AZ ERŐ LEGYEN VELETEK