

Előszó

Az 5. tájékoztató kiadványunk fő témája a munkahelyi megelőzés fontosságának kiemelése, ezen belül a munkavédelem, amely a szervezett kereteken belüli munkavégzésre vonatkozó egészségügyi és biztonsági követelmények összességét jelenti. Ezt törvények, rendeletek, intézményi előírások és szervezeti intézkedések is támogatják. A megelőzés eszközrendszerének ismertetése alapján első körben a munkavédelmi oktatások kerülnek előtérbe mint a megelőzés egyik fontos eszközrendszere. Betekintést nyújt a megszokottól eltérő, figyelemfelkeltőbb, új, vizuálisabb, érdekesebb eszközrendszert alkalmazó oktatások lehetőségébe, annak előnyeibe és pozitív hatásaiba. Ilyenek például a gyakorlati bemutatók, videók, kisfilmek lejátszása. A munkavédelmi gyakorlati bemutató során az előadó szemléltetheti például a dolgozóknak azt, hogyan kell helyesen viselni és használni a különböző egyéni védőeszközöket a munkavégzésük során. A videók (kisfilmek) a munkavédelmi előadást élvezhetőbbé és érthetőbbé teszik. Ismerteti a veszélyekre és azok következményeinek megelőzésére felhívó képes plakátok kifüggesztésének fontosságát a munkahelyeken, ezzel is érzékeltetve a megelőzés fontosságát a munkavállalók számára. Hangsúlyozza a munkavédelmi tapasztalatok cseréjének, megosztásának fontosságát, hiszen ez ma már nélkülözhetetlen a munkavédelem területeinek fejlesztése során.



Betekintést nyújt az egyre népszerűbb munkavédelmi vetélkedők szervezésének jelentőségébe a megelőzés terén. Ezek a munkavédelmi vetélkedők szerves részét képezik a balesetek megelőzésre irányuló tudás megszerzéséhez és a felkészüléshez. A kiadvány bemutatja a munkavédelmi kampányok szükségességét, annak tervezési lépéseit, nagy hangsúlyt fektetve a megfelelő célkitűzés megfogalmazására és annak megvalósítására. Segítséget nyújt, hogy a munkavédelmi kampányok megtervezése során a megfelelő hangnemet hogyan válasszuk meg, hiszen ez minden esetben a célközönség és a közölni kívánt üzenet alapján változhat. Ez alapján kitér a kimért és racionális, az oktató jellegű, a tréfás és az ijesztő megközelítésre, amelyeket külön-külön részletesen is tárgyal. Továbbá ismerteti a munkavédelmi kiállítások, standok felhasználási körét a megelőzési stratégia alkalmazásánál, valamint kitér a munkahelyeken felhasználható ösztönző programokra is, amelyek segítik a biztonsági kultúra kialakítását, így a balesetek és sérülések számának csökkentését. Különböző gyakorlatok bemutatásával tolmácsolja a munkabiztonság érdekében felhasználható, alkalmazható módszereket és azok megvalósítását. Lezárásként szót ejt a munkavédelmi fejlesztések átvételéről, a hasonló tevékenységet végző cégek közötti tapasztalatcsere fontosságáról, amik nagyban hozzájárulhatnak a munkabiztonság színvonalának növeléséhez.

Tartalom

Előszó	1
1.) A megelőzés eszközrendszerének ismertetése	4
1.1.) Munkavédelmi gyakorlati bemutató	8
1.2.) Munkavédelmi videók (kisfilmek) Power Point bemutató	10
1.3.) Munkavédelmi képes plakátokat, hirdetőtáblák és	13
szórólapok, hírlevelek, broszúrák	
1.4.) Munkavédelmi tapasztalok megosztása	15
2.) Munkavédelmi vetélkedők	17
3.) Munkavédelmi kampányok	25
4.) Munkavédelmi kiállítások, standok.....	33
5.) Jó gyakorlatok bemutatása a munkavédelemben	36
5.1.) A biztonsági és ösztönző programok.....	36
5.2.) A munkahelyi stressz megelőzésének helyes gyakorlatai	40
5.3.) A balesetek megelőzésének helyes gyakorlatai.....	52
6.) Munkavédelmi fejlesztések átvétele.....	60



1.) A megelőzés eszközrendszerének ismertetése

A munkavédelem a szervezett kereteken belüli munkavégzésre vonatkozó egészségügyi és biztonsági követelmények összességét jelenti, ezt törvények, rendeletek, intézményi előírások és szervezeti intézkedések is támogatják. A munkavédelem célja, hogy megóvja a szervezeten munkát végzők egészségét, munkavégző képességét és humanizálja a munkakörülményeket. A munkavégzés személyi és tárgyi feltételeit is úgy kell megteremteni a munkát végzők számára, hogy megelőzhetőek legyenek a foglalkozással összefüggő megbetegedések és a munkabalesetek. Ha az ember a saját maga alkotta berendezéseket, gépeket, eszközöket biztonságossá tudja tenni, akkor a foglalkozási ártalmak és a munkabalesetek is megelőzhetőek. A munkabiztonság a veszélytelen technika, technológia alkalmazásával valósítható meg. Mivel a veszélytelen technika általában nem megvalósítható (mivel teljes, 100%-os biztonság nem létezik), vagy csak nagyon nagy költségráfordítással lenne megvalósítható, éppen ezért a biztonságtechnika feladata, hogy megóvja a munkát végzőket a munka ártalmaitól. Kiadványunk első részében a munkavédelmi oktatások fajtáit fogjuk ismertetni, mint a megelőzés egyik fontos eszközrendszerét, majd a többi helyes munkavédelmi megoldás és megelőző intézkedés kerül bemutatásra. A munkahelyeken a lehető legjobb megoldást

kell kialakítani ahhoz, hogy a munkáltató a szükséges ismereteket a munkavállalók rendelkezésére bocsátsa elméleti és gyakorlati szinten. Fontos a megfelelő kommunikáció, az oktatás keretében nyújtott ismeretátadás a munkavállaló által értett nyelven. Az oktatások megtartása után szintén nagyon fontos azt megállapítani, hogy az oktatás eredményes volt-e. Ennek az egyik lehetősége a dokumentált visszakerdezés, például teszt kitöltésével. Ha időben és térben minél többször ismételt visszakerdezzünk egy-egy konkrét tevékenységre vonatkozóan (pl. egyéni védőeszközök helyes használata, mit kell tenni egy esetlegesen bekövetkezett balesetnél, hogyan kell a gépeket, berendezéseket biztonságosan kezelni) annál jobban fog rögződni a helyes eljárás a munkáltatóban. Lényeges lehet az oktatásokon elhangzottak közvetlen, közvetett visszacsatolása (véleménykérés: melyik szabály érződik a legszigorúbbnak és miért?). Ahhoz, hogy a lehető leghatásosabb oktatást tudjuk elérni, figyelembe kell, hogy vegyük a következőket:

- életkori sajátosságok figyelembevétele az oktatási tematikák és módszerek kialakításánál,
- visszacsatolás: mit hallott, és mit értett?,
- személyes példamutatás (pl. a munkáltatóknál általában a saját munkavédelmi szakemberük tartja meg a munkavédelmi oktatásokat, többek között az egyéni védőeszközök köte-



lező használatáról az egyes munkaterületeken. Amennyiben ő is a munkaterületen tartózkodik, akkor mutasson példát, ő is viselje az egyéni védőeszközöket úgy, mint a munkavállalók).

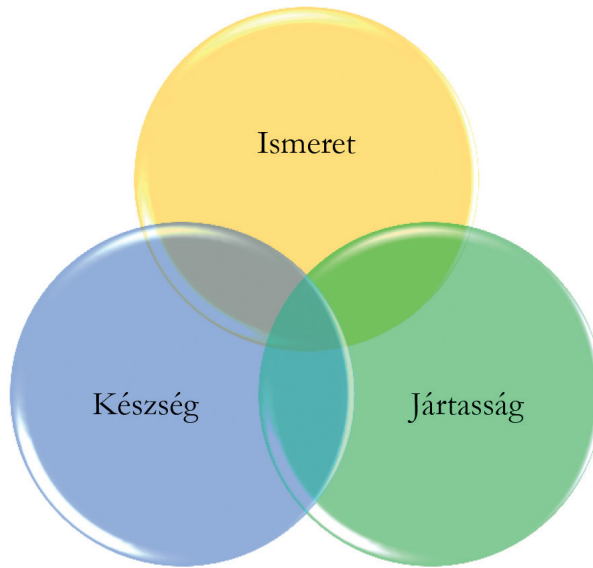
A munkavédelmi oktatásnak nem muszáj unalmasnak lennie. Az oktató eltérhet a megszokottól és új, vizuálisabb, érdekesebb eszközrendszereket alkalmazhat:

- gyakorlati bemutatókat szervezhet,
- vizuális eszközöket alkalmazhat (videók, lejátszása, Power Point bemutató),
- ismertető képes plakátokat és szórólapokat alkalmazhat, ki-függeszthet az oktatáson kívül a munkahelyen több helyre plakátokat, melyek a különböző veszélyekre és azok követ-kezményeinek a megelőzésére hívják fel a figyelmet,
- saját példákon, tapasztalatokon keresztül ismertetheti a munkavédelmi előírásokat, vagy előző munkavédelmi sza-bálysértéseket, azok következményeit.
- Mikor kell a munkavédelmi oktatást megtartani?
- munkába álláskor,
- munkahely vagy munkakör megváltozásakor,
- ezek biztonsági követelményeinek megváltozásakor,
- munkaeszköz átalakításakor, vagy

- új munkaeszköz üzembe helyezésekor, valamint
- új technológia bevezetésekor.

Az oktatást rendszeres munkaidőben kell megtartani és szükség esetén időszakonként meg kell ismételni. Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni. A munkavédelmi oktatások célját az 1. számú ábra szemlélteti. Az ismeret a munkáltató által birtokolt, a munkavállalók részére is átadott, olyan mennyiségű és minőségű információ, amely elégséges a normál munkavégzés során, illetve meghibásodás, műszaki hiba alkalmával, vagy rendkívüli helyzet esetén – a munkavédelmi kockázatokat elkerülő – megoldások, cselekvések gyakorlati kivitelezéséhez. A készség az ismeretek olyan magas szintje, melynek birtokában a munkáltató és a munkavállaló bármely, akár váratlan helyzetben és szituációban is tudja azt, hogy kinek mi a teendője. A munkavállaló az elsajátított ismeretek és a készség birtokában nem csak tudja, hogy mi a teendője, de a gyakorlatban nagy biztonsággal – tévedés és tévovázás nélkül – cselekvően tudja alkalmazni. Az így gyakorolt tudás a jártasság.





A munkavédelmi oktatások célja

1.1.) Munkavédelmi gyakorlati bemutató

A munkavédelmi gyakorlati bemutató során az előadó szemléltetheti például a dolgozóknak azt, hogyan kell helyesen viselni, használni a különböző egyéni védőeszközöket a munkavégzésük során. Bemutatja saját magán a védőeszközök helyes és helytelen viseletét, alkalmazását. Gyakorlatban bemutathatja a gépek védőberendezéseinek helyes használatát, vagy a gépek, berendezések helyes, rendeltetésszerű használatát. Ismerteti azt, hogy mely hibák okozhatnak munkabaleseteket, hogyan lehet elkerülni azokat. A képzések, oktatások során az oktatóknak, műszakvezetőknek el

kell magyarázniuk az elvégzendő feladatokat. A feladatok elmagyarázása, ismertetése után a résztvevő munkavállalók a következő kérdéseket beszélnek meg csoportosan:

1. Sikerült-e tökéletesen elmagyarázni az ismereteket?
2. Ha nem sikerült, akkor mi volt ennek az oka?
3. Hogyan lehet megelőzni a baleseteket?

Az ilyen foglalkozások, oktatások rendkívül népszerűek, ugyanakkor igen hatékonyak. Az oktatások végére a résztvevők megszerzik a szükséges ismereteket a biztonságos munkavégzéshez. A gyakorlati bemutatók csökkentik a balesetek megtörténésének valószínűségét. Gyakorlati példa: Italgyártási tevékenység során használt palackozó gépek használata, azzal kapcsolatos munkafolyamatok elvégzése. A résztvevő munkavállalók csoportosan lépésekre bontják a palackozó géppel kapcsolatos munkák folyamatát. Közösén meghatározzák, milyen veszélyforrások lehetnek az egyes lépéseknek, milyen balesetek fordulhatnak elő a használat során. Az egyes veszélyforrásoknak megfelelően megelőző lépéseket dolgoznak ki a balesetek elkerülése érdekében.



1.2.) Munkavédelmi videók (kisfilmek), Power Point bemutató

Alkalmazásukkal a munkavédelmi előadás élvezhetőbbé és érthetőbbé válik, hiszen lehetőség adódik a szöveges magyarázat mellé ábrák, diagramok bemutatására is, így az oktatott anyag emlékeztetesebbé válik az oktatáson résztvevők számára. Az előadónak lehetősége van a jó és a rossz munkavédelmi eljárások, munkavédelmi példák bemutatására a munkavállalók részére.



Munkavédelmi előadás, illusztráció

A videók nem csak a különböző képzéseken és munkavédelmi oktatásokon, hanem a kiállítási standokon is jól felhasználhatók. Előállításuk azonban sokba kerülhet a munkáltatónak. Maximális hatást körülbelül 5 perces videófilmmel érhetünk el, de az ennél hosszabb film se lépje túl a 20 percet. 20 perc elteltével ugyanis rohamosan csökken a néző munkavállalók figyelme. A videót általában érdemes olyan tájékoztatóval kiegészíteni, amelyet a munkavállalók magukkal vihetnek. A képzési, oktatási célra készült videót interaktív kérdésekkel vagy egyéb, a filmmel együtt használható képzési, oktatási anyaggal, tematikával egészítheti ki. A biztonság és az egészségvédelem terén a videó főleg az alábbiakra használható:

- a helyes és a helytelen gyakorlat szemléltetése,
- a balesethez vezető események rekonstruálása vagy a helyes gyakorlathoz szükséges, egymást követő tevékenységek bemutatása,
- a következmények érzékeltetése (az egészségi problémáikról beszámoló áldozatokon keresztül).

Az aktivitás biztosítását például úgy érhetjük el, hogy a videót leállítjuk, és a munkavállalóknak kell meghatározniuk, hogy a látottak után mi következik, hogy hol rejlenek a veszélyek. Gyakran hasznos lehet, ha a videó bérlésére is lehetőség van. A videó jól használható a



kevésbé motivált vagy alacsony szinten olvasó közönség esetén, sőt – ha főleg vizuális hatásokra épít – a többnyelvű közönség körében is. A különböző munkahelyi eseményekre a biztonsági és egészségvédelmi hatóságok is gyakran adnak kölcsön videófilmeket. Számos szervezet állapította már meg, hogy a munkavédelem támogatásának rendkívül hatékony módja lehet az alapvető biztonsági és egészségvédelmi információ CD-ROM-on való terjesztése. Nagyban elősegítheti például az információ kisebb vállalatokhoz való eljuttatását. A nyomtatott kiadványokkal összehasonlítva a CD-ROM-ok rengeteg információt képesek tárolni, és csomagolásuk, postázásuk, valamint tárolásuk is egyszerűen megoldható. Interaktívan és képzési segédeszközként is használhatók. Rendszeresen frissített változatuk is könnyen biztosítható. A munkavédelmi előadó az oktatása során a Power Point program segítségét is igénybe veheti. Ez nem más, mint írott és vizuális típusú információk gyors és egyszerű megosztása egy csoporttal, jelen esetben a munkavállalókkal. Hasznos, mert strukturáltabbá teszi az előadásokat, látványos, többcsatornás információközvetítést tesz lehetővé. Hátránya az, hogy nagyobb felkészülést igényel az előadótól. Rossz a prezentáció abban az esetben, ha túl sok szöveg került a diára. Nincs pontokba szedve, emiatt nehezebb is olvasni. Ráadásul nem csak a kulcsszavakat tünteti fel, hanem teljes mondatokat ír. Ugyanezt sokkal áttekinthetőbben is fel

lehet tüntetni. A hallgatóság túl sok időt fog eltölteni az itt írottak kibogarászásával, ahelyett, hogy az előadóra figyelne. A szöveg jól olvasható és látható legyen.

1.3.) Munkavédelmi képes plakátok, hirdetőtáblák és szórólapok, hírlevelek, brosrák

A munkahelyeken szem előtt kell tartani, hogy a poszter mellett elhaladó emberek mindössze egyetlen egyszerű üzenetet és egy sokatmondó képet képesek megjegyezni. Nem valószínű, hogy megállnak elolvasni a részleteket. A munkavédelmi poszterek ki-
helyezése az üzenet munkahelyi terjesztésének népszerű és egyszerű módja. A hirdetőtáblán viszonylag szűk hely áll rendelkezésre, ezért lehet, hogy érdekesebb a nagy poszterek helyett A/4 vagy A/5 méretű szórólapot használni. Ha a poszter bővebb tájékoztatással szolgál, akkor emelje ki az üzenetet tartalmazó címet és használjon alcímeket. Például: Miért fontos a dolog? Mit szeretne elérni? stb. (de próbálja számukat minimálisra csökkenteni). A hírlevél különösen akkor hasznos, ha folyamatosan változó területekkel kapcsolatban szeretnénk rendszeres tájékoztatást nyújtani, vagy bizonyos kérdéseket mélyrehatóbban megvizsgálni. A legnagyobb problémát általában az jelenti, hogy az első szám után nehéz a következő számokhoz is megfelelő mennyiségű anyagot



összegyűjteni, és időt szakítani az összeállításra, hogy a soron következő szám mindig időben jelenhessen meg. A munkahelyeken a biztonsági bizottság is adhat ki rendszeres hírlevelet, melyet például e-mailen vagy a személyzeti hírlevél részeként juttathatnak el a dolgozókhoz. Meg kell jelölni a hírlevél elején a következő oldalak tartalmát, ily módon ösztönözve az olvasókat arra, hogy a belső oldalakat is elolvassák. Egyértelmű megjelöléssel gondoskodni kell arról, hogy az olvasó azonnal tudja, kitől származik a hírlevél. Szövegei legyenek tömörek és lényegre törőek. Az olvasók általában nem szívesen kezdenek neki a hosszú szövegeknek. A hosszabb cikkeket alcímekkel tagolva tehetjük „vonzóbbá”. Próbáljuk a képaláírásokkal is alátámasztani mondanivalónkat. Ha egy fénykép például egy új terméket ábrázol, ne írjuk egyszerűen azt, hogy „Az új termék”. Fogalmazzunk így: „Az új termék 15%-kal csökkentheti a munkabaleseteket.” A brosrák hasznosak lehetnek olyan háttérinformáció biztosításához, melyet érdemes hosszabb ideig megőrizni: pl. az egészséget fenyegető bizonyos veszélyekkel vagy körülményekkel kapcsolatos részletek, vagy a szervezet működésével kapcsolatos propagandaanyag. Fontos, hogy már az első oldal közöljön mindent, amit a munkavállalóknak feltétlenül tudnia kell: miről szól, és miért fontos a brosrá. Igyekezzünk minél rövidebbre fogni az első néhány oldalt, hogy a dolgozóknak

legyen kedve továbbolvasni. A szervezet működését nem ismerő olvasók számára érdemes lehet a belső borítón rövid bemutatkozás formájában ismertetni a szervezet néhány sajátos vonását, a cég tevékenységét. A belső oldalakon hasznos útmutatást jelenthet a fő- és alcímek használata. Ne feledkezzünk meg arról, hogy sokan csak átlapozzák a brosúrát, éppen ezért rendkívül fontos, hogy a figyelmet érdemlő pontokat megfelelően kiemeljük. A figyelemfelkeltés egyik rendkívül praktikus módja például a kihúzható idézetek használata. Érdemes lehet a borító belső oldalán külön irattartó zsebet vagy tasakot kialakítani, melyben személyre szóló kiegészítő anyagot is elhelyezhet.

1.4.) Munkavédelmi tapasztalatok megosztása

Az eszmecsere, a tapasztalatok cseréje, megosztása ma már nélkülözhetetlen a munkavédelem területeinek fejlesztése során. A munkavédelmi tapasztalatcsere főleg a munkavédelmi képviselők esetében lehet hasznos. Érdeklődni tudnak egymástól, hogy a másik egy adott helyzetet például hogyan tud megoldani. A munkahelyi panaszok nem különböznek. Érdemes részt venni különböző munkavédelmi témájú konferenciákon, ahol a résztvevők a hatékony, az eredményes szakmai érdekérvényesítést, vagy pedig a kellemetlen, rossz tapasztalataikat oszthatják meg egymással. A tanu-



lás kölcsönös és a konferencia ideje alatt folyamatos. Tanulni kell a munkabalesetekből, fel kell tárni az ok-okozati összefüggéseket, és a leszűrt tanulságokat tovább kell adni, oktatni. A legideálisabb az lenne, ha nem a már megtörtént, hanem csak a „kvázi-balesetek” képeznék alapját az oktatási tananyagnak. Tapasztalataikat a munkavállalók is meg tudják osztani egymással. El tudják mesélni egymásnak például azt, hogy kivel milyen munkabaleset történt és azt mi okozta. Ezáltal tanulni tudnak az esetekből, így a hasonló munkabaleseteket elkerülhetik.

2.) Munkavédelmi vetélkedők

Nagyobb cégeknél egyre divatosabbak a munkavédelmi vetélkedők, a „ki mit tud?”-ok megszervezése. A munkavédelmi eljárások sorából kiemelkedik a biztonsági rendszabályok, biztonságtechnikai előírások megismertetése, megtanítása és azok betartásának a megkövetelése. A munkavédelmi vetélkedők szerves részét képezik a balesetek megelőzésére irányuló tudás megszerzéséhez, a felkészüléshez. Ezáltal a vállalkozások tovább erősíthetik a biztonságos munkavégzés és az egészségvédelem iránti elköteleződésüket. Az ilyen jellegű vetélkedők során a munkavédelem legfontosabb elméleti ismereteit, szabályait gyakorlatban, játékos feladatok segítségével sajátíthatják el a munkavállalók. A csapatmunka a közös felelősségvállalás elősegítését, a feladatok megoldása pedig a megszerzett tudás elmélyítését, és a jövőbeni munkavégzés még biztonságosabbá tételét játékos formában teremti meg. Az ilyenfajta játékos vetélkedők és az egészséges életvitelt bemutató programsorozatok akkor lesznek sikeresek, ha a munkavédelem és az egészséges élet minden munkavállaló napi rutinjává válik. Milyen vetélkedők lehetnek ezek? Nézzünk meg egy-két ötletet, melyeket a 2. számú ábra szemléltet.





2. számú ábra: Példák a munkahelyi vetélkedő fajtáira.

A prevenció, azaz a baleset-megelőzés fokozása érdekében a munkáltató munkavédelmi vetélkedőkkel mozgósítani tudja a személyi állomány széles tömegét, ezáltal növeli a személyi állomány munkavédelmi és baleset-elhárítási ismereteit, elősegíti a munka- és baleseti fegyelem megszilárdítását. A munkavédelmi vetélkedőket megelőzi az előkészítő-, tervező- és szervezőmunka, hiszen a csapatoknak rendelkezniük kell azokkal a személyi és tárgyi feltételekkel, amelyek a vetélkedők eredményes lebonyolításához szükségesek. A felkészülés során a rendszeresnek mondható telefonkapcsolatokon kívül a személyes megkeresések alkalmazásával folyamatosan egyeztetnek a szervezők az elképzelésekkel

kapcsolatban. A terveket természetesen azzal a céllal alakítják ki, hogy lehetőség szerint a személyi állomány minél szélesebb körét lehessen mozgósítani. Az előkészítési folyamatokba érdemes bevonni a munkavédelmi képviselőt is. A vetélkedők szakmai részének szakszerűsége érdekében tematikát kell készíteni. A munkavédelmi megbízottak, szervezők előzetesen pontosítják a vállalkozásnál, hogy a vetélkedők végrehajtására kijelölt időpontokban megközelítőleg mekkora részvételi arányra lehet számítani. Általában a dolgozói állomány részéről kedvező fogadtatásra lehet számítani, sőt a legtöbb esetben vállalják a vetélkedőre való felkészüléssel járó többletmunkát is. A tematikus vetélkedők megtartásával már előre prognosztizálható a baleseti helyzet pozitív irányú alakulása, hiszen nagyon sokan részletesen meg tudják ismerni a munkahely specifikus „veszélyforrásait” és azok elhárításához szükséges szabályokat, fogásokat. A felkészülés ideje alatt eredményes együttműködés alakítható ki az egészségügyi szolgálatokkal, akik hathatós segítséget nyújtanak a sérülések ellátásával kapcsolatos előírások szakszerű végzésének bemutatásához. Ugyanis a vetélkedőt össze lehet kötni a munkaköri elsősegélynyújtó feladatok bemutatásával is. Minden munkáltatónál a jogszabályoknak megfelelően rendelkezésre állnak a legfontosabb munkavédelmi előírások, utasítások és azok



a dokumentumok, amelyek a cégnél végzendő baleseti megelőző munka érdekében szabályokat, követelményeket írnak elő. Amennyiben a munkáltatók végeztetnek bizonyos időszakonként munkavédelmi szempontú belső ellenőrzéseket, és megnézik az ellenőrzések eredményét, akkor kitűnik, hogy miért is van szükség egy ilyen munkavédelmi vetélkedő megszervezésére, mi indokolja azt.

Hogy miért szükséges? Általában a következő dolgok teszik indokolttá:

- munkavégzésre vonatkozó biztonsági ismeretek hiánya,
- szükséges rend és fegyelem hiánya.

A vetélkedők a tematikájukban ezekre a kérdésekre keresik a megoldást, természetesen játékosan. A különböző szintű visszajelzések alapján egyértelműen helyesnek bizonyulnak ezek a törekvések. Az eddigi vetélkedők tapasztalatainak figyelembevételével egyre hatékonyabb, eredményesebb vetélkedőket lehet megszervezni, amelyekben igyekeznek a vállalkozásokra jellemző, specifikusan meglévő problémák megoldásának lehetőségeit feldolgozni játékos formában. A munkavédelmi vetélkedők forgatókönyvében az alábbiakat érdemes rögzíteni:

- a vetélkedő célját,
- a vetélkedő időpontját,

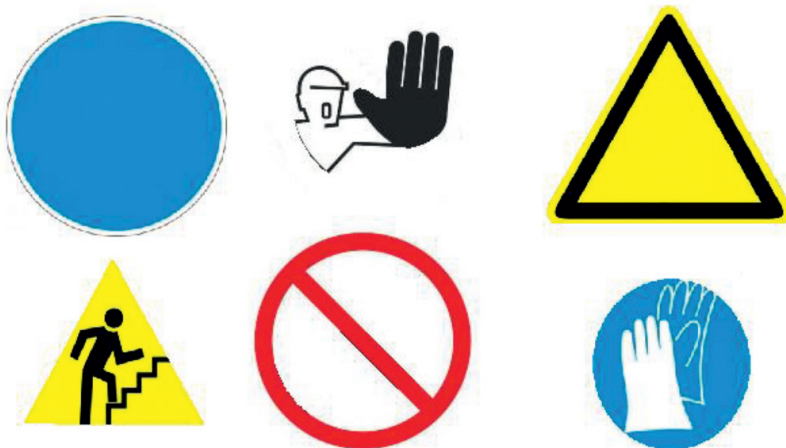
- a vetélkedő helyét,
- a vetélkedőre meghívott személyek neveit,
- a zsűri összetételét,
- a vetélkedő általános rendjét,
- a vetélkedő napirendjét,
- a vetélkedő lebonyolításához szükséges technikai eszközök listáját,
- a vetélkedő helyszínének berendezését (pl. ülésrend),
- a vetélkedő értékelésének rendjét.

A kedvező fogadtatás, valamint a jó hangulat biztosítása érdekében, a vetélkedők helyszínén büfét üzemeltethetünk. A különböző feladatok, játékok megoldásához szükséges eszközöket, technikai berendezéseket mindig a munkáltató köteles biztosítani. A résztvevő csapatok mindegyikét el kell látni a feladatok végrehajtásához, bemutatásához szükséges egyéni védőeszközökkel, különböző plakátokkal, piktogramokkal, ami az adott feladathoz kell. Az elsősegélynyújtással kapcsolatos feladatok bemutatásához leszerződhetünk egészségügyi szakemberekkel, egészségügyi szolgálatokkal, akik teljes körű ellátást biztosítanak. A legtöbb vállalkozásnál a következő versenyfeladatok megoldása jelenti a vetélkedők szakmai, elméleti és gyakorlati háttérét:



- munkavédelmi fogalmak, szabványban előírt értékek (tesztlap),
- egyéni és kollektív védőeszközök használatának szabályai és alkalmazásuk bemutatása,
- a munkavédelmi plakátok, piktogramok felismerése és szabályos megnevezése,
- videófilmrészletek alapján a biztonságot veszélyeztető szituációk és veszélyhelyzetek felismerése és a kiküszöbölés módszereinek írásban történő rögzítése,
- elsősegélynyújtás (gyakorlati feladat),
- villámkérdések,
- mozaikjáték piktogramok össze állításával (lásd: a túloldali képen).

Nézzük meg, hogy milyen eredményei lehetnek egy munkavédelmi vetélkedőnek. Amennyiben megfelelő időt biztosítunk a szervezőknek, úgy biztosak lehetünk abban, hogy a vetélkedő pozitív eredménnyel zárul. A munkavédelmi vetélkedők megtartásának eredményeként jelentős mértékben emelkedik a résztvevők szakmai ismeretszintje. Amennyiben a dolgozók a helyes megfogalmazások, szabványok, utasítások szakszerű megnevezését használják, akkor azzal azt igazolhatjuk, hogy a munkavédelem és a baleset-elhárítás által használt terminológiát elsajátították a dolgozók. A vetélkedő-



Mozaikjáték illusztrációja

sorozatban való részvétel lehetővé teszi a munkavállalóknak, hogy a nyilvánosság előtt adhassanak számot ismereteikről, tudásukról. A különféle szakágak, jelen lévő egészségügyi szakemberek, valamint esetlegesen a tűzoltóság emberei részéről (a munkavédelmi vetélkedő kiegészítéseként egy tűzoltási gyakorlatot is be lehet iktatni) minden segítséget, támogatást biztosan megkapnak a csapatok. A végrehajtásban, a lebonyolításban – a zsűri munkájában – az esetek többségében a munkáltató vezetősége is aktívan részt vesz. Érdeemes érdeklődni afelől, hogy a dolgozók milyen beállítottságúak, hogy milyen szabadidős tevékenységek, sportok érdeklik őket. Ilyen jellegű és témájú vetélkedőt érdemes ugyanis szervezni, hiszen ha



van a vetélkedő iránt érdeklődés, akkor valószínű a részvételi arány maximalizálása. A kijelölt „zsűrinek” minden alkalommal ügyelnie kell a vetélkedő szabályosságára, a szakmai kérdések esetében pedig csak a szabályok (szabvány) szerinti válaszok elfogadására. Célszerű a dolgozókat ösztönözni például díjakkal a helyes megoldások és feladatok teljesítésére vonatkozóan. Különdíjban kell részesíteni a legkiegyensúlyozottabb eredményt elérő csapat teljesítményét, figyelembe véve a munkáltató évi baleseti helyzetének alakulását, a munkavédelmi és baleset-elhárítási tevékenységben elért színvonalát. Az egyéni teljesítmények is elismerésre kell, hogy kerüljenek. Személyre szóló ajándéktárgyak átadásával fejezhetik ki a munkáltatók az elismerésüket az első helyezést elért csapat tagjainak. Az ilyen formában történő elismerés a résztvevők körében nagy tetszésre fog találni. Az ajándéktárgyakban kifejezett személyes elismerés egy egész életre szóló emlékké válhat a munkavállalók számára.

3.) Munkavédelmi kampányok

Saját munkahelyünkön is szükségét érezhetjük annak, hogy felhívjuk a figyelmet, illetve hogy előmozdítsuk az intézkedéseket a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területére. A megfelelő módosítást követően számos nagyszabású kampány tevékenységei és ötletei alkalmazhatók munkahelyi szinten is. Felhasználhatjuk például mások, köztük a biztonsági és egészségvédelmi szervezetek szlogenjeit és üzeneteit. Minden esetben érvényesek azonban az itt megfogalmazott tervezési lépések, pl.: egyértelmű célkitűzések meghatározása, a szervezeten belüli támogatás biztosítása stb. Kétségtelen, hogy a reklám-, a marketing- és a propagandakampányok igen jelentősen befolyásolhatják a dolgozók gondolkodásmódját és cselekedeteit. Fejezetünk most azzal foglalkozik, hogy a „reklámelvek” alkalmazhatóak-e a munkavédelem területén. Természetesen, igen. Segítségével a helyes munkavédelmi gyakorlatot előmozdító, jól megtervezett és célirányos kampány segítségével így is képes lehet arra ösztönözni a munkavállalókat, hogy más-képp gondolkodjanak és cselekedjenek a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatban. A biztonsági és egészségvédelmi kampányok fő célkitűzései a következők:



- a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi problémák ill. azok okainak tudatosítása a vezetők, a munkavállalók és az őket ezzel kapcsolatban tájékoztatással és tanáccsal ellátó személyek (pl. az egészségügyi szakemberek) körében,
- „helyes gyakorlati modellek”-en keresztül bemutatott gyakorlati megoldások biztosítása,
- dolgozók vonatkozó szabályozással kapcsolatos ismereteinek növelése és a szervezetek ösztönzése e szabályozás betartására,
- a figyelem felhívása az új veszélyekre és azok lehetséges megoldásaira,
- szükséges támogatás biztosítása a szabályozás vagy az irányvonalak módosításához,
- munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén szerzett tekintély elismertetése és értékes partnerként való pozicionálása.

A megfelelően tervezett kampány a célkitűzések megvalósításának és a pénzügyi beruházás megtérülésének alapfeltétele. Tekintettel arra, hogy a szükséges anyagok előkészítése több hetet, sőt hónapot vehet igénybe, érdemes a lehető leghamarabb hozzálátni a kampány megtervezéséhez. Mindenképpen biztosítani kell a kampány valamennyi elemének (oktatóanyag,

útmutatók, a kampányt a szervezeten belül lebonyolító személyek számára összeállított briefingek, munkahelyi látogatások vagy szemináriumok programja stb.) megfelelő koordinációját.

A kampány hangnemét minden esetben a célközönség, azaz a munkavállalók és a közölni kívánt munkavédelmi üzenet határozza meg. Alapvetően négy lehetséges megközelítés közül választhatunk:

- *Kimért és racionális:* Ez elsősorban magas szintű célközönség, például vállalati vezetők esetén alkalmazható. Az ilyen közönség általában tömör, érzelmektől mentes, megfelelően indokolt, tényekkel és adatokkal alátámasztott üzleti érveket szeretne hallani.
- *Oktató jellegű:* Abban az esetben a leghatékonyabb, ha a kampány olyan emberekhez szól, akik elismerik a kérdés jelentőségét, de további tájékoztatásra és tanácsadásra van szükségük.
- *Tréfás:* Hasznos lehetőségnek bizonyulhat, ha a kampány unalmasnak és száraznak ítélt, ugyanakkor fontos következményekkel járó témát dolgoz fel. Fontos eleme lehet például az élelmiszeripari és italgyártó üzemek biztonságával foglalkozó kampányoknak.



- *Ijesztő*: Ez az egyik legnépszerűbb megközelítés. Alapja a „rémisdz őket cselekvésre” elv: „Ha ezt nem teszed meg, magas árat fogsz fizetni érte!” Különösen hasznos olyan célközönség esetén, amely ellenállást mutat a változással szemben, illetve amely nem hajlandó elismerni a szóban forgó probléma jelentőségét.

A legtöbb kampány egyszerre több médiumot is alkalmaz, a sajtóközleményektől és az újságcikkektől egészen a posztterekig és a névre szóló levelekig. Azt, hogy a különböző eszközök pontosan milyen megosztásban kerülnek felhasználásra, a célközönség, azaz a munkavállalók, valamint pénzügyi szempontok és a rendelkezésre álló idő határozza meg. A lehetőségek között szerepelnek például az alábbiak:

- a munkahelyen alkalmazott propaganda szórólapok, posztterek stb.,
- hirdetések stb. (sajtóban, tévében, rádióban, moziban, utcán, buszon, metróban elhelyezett plakátokon és szórólapokon),
- sajtótevékenységek–sajtóközlemények, interjúk, tévé- vagy rádióprogramokban való részvétel,
- útmutatók és brosrák,
- hírlevelek,
- szemináriumok, workshopok, konferenciák,

- képzések,
- telefonos tanácsadás,
- munkahelyi látogatások,
- névre szóló levél stb.,
- kiállítások,
- az egyéb mérlegelhető lehetőségek között szerepelnek a matricák, a képeslapok, a CD-ROM-ok, a weblapon biztosított lehetőségek, a videó stb.,
- az ingyen reklám lehetősége.

Idetartozhat még például:

- a sajtó számára biztosított fényképezési lehetőség,
- a vonatkozó munkavédelmi problémával kapcsolatos rádiós betelefonálási lehetőség,
- vonatkozó cikkek megjelentetése újságokban és folyóiratokban (például élelmiszeripari, kereskedelmi és italgyártással kapcsolatos folyóiratokban),
- vonatkozó televíziós dokumentumfilm javaslása egy-egy televíziós társaságnak.
- újsághoz küldött levél, például egy, a kampányhoz kapcsolódó baleset jelentését követően.

A sajtó és a média igyekszenek a dolgok emberi vonatkozásait is szemléltetni. Éppen ezért törekszenek arra, hogy valódi



áldozatok és családtagjaik bemutatásával alátámasztva ismertessék a baleseti statisztikákat. A sajtóközleményekhez, a videókhoz, a hirdetésekhez és az interjúkhoz szükség lehet a sérültek fényképeire, illetve arra, hogy a sérültek maguk számoljanak be a történeteikről. A televíziós dokumentumfilmek készítői minden bizonnyal számítanak majd az olyan emberek közreműködésére, akik a kamera előtt is hajlandóak nyilatkozni. A kapcsolatok forrásai lehetnek például a nem kormányzati szervezetek egészséggel kapcsolatos nyomásgyakorló csoportjai és a szakszervezetek. Minden bizonnyal számos esetben lesz szükség a dizájn- és reklámügynökségek támogatására a kampányanyag elkészítéséhez, attól függően, hogy milyen médiumot választ a munkáltató a célközönség eléréséhez. Az is előfordulhat, hogy a kapcsolódó területeken tevékeny egyéb szervezetek segítségét vehetjük igénybe. Ily módon megoszthatjuk a költségeket, és jelentősen növelhetjük a kampányunk hitelességét. Fontos meghatározni azokat a területeket, melyeken külső dizájn-, reklám- és propagandaügynökségek támogatására van szükség. Azonban abban az esetben, ha ilyen ügynökségek segítségét vesszük igénybe, akkor jelentősen megnövelhetjük a kiadásainkat. Mérlegelnünk kell tehát, hogy esetleg érdemes-e szponzorálás céljából megkeresni a régióban működő nagyobb cégeket. Egy palackozógép-gyártó cég például

hajlandó lehet vállalni a termelés, palackozás biztonságos használatát támogató kampány társfinanszírozását, ha ezért cserében a kampány során előtérbe kerül a neve. Elképzelhető továbbá, hogy az ilyen cégek hajlandóak a szervezett eseményeken külön standokkal szerepelni stb. Lehetséges továbbá, hogy a munkavédelem terén, illetve azon kívül van olyan kapcsolódó szervezet, amely esetleg csatlakozna a munkavédelmi kampányhoz. A partnerkapcsolat keretében végzett munka a támogatás új lehetőségeit nyitja meg. Lehetséges partnernek tekinthető:

- munkaügyi felügyelet és végrehajtó testületek,
- regionális munka-egészségügyi és megelőző szolgálatok,
- baleset- és egészségbiztosító testületek és cégek,
- szakmai/ipari szervezetek,
- munkáltatói/ipari szövetségek,
- szakszervezetek,
- egészségügyhöz kapcsolódó szakmai szervezetek,
- a megcélzott szektorhoz kapcsolódó szakmai testületek,
- egészségügyi és biztonsági szakemberek, közegészségügyi szakértők, ergonómiai szervezetek stb.,
- egészség- és foglalkoztatásügyi kormányservek és városi hatóságok,
- biztonsági tanácsok,



- közegészségügyi testületek,
- helyi egészségügyi szolgálatok,
- nem kormányzati szervezetek, különösen az egészségüggyel és a fogyatékkal kapcsolatosak,
- nyomásgyakorló csoportok,
- intézmények, tudósok, szakértők,
- önkormányzatok, kereskedelmi kamarák és ipartestületek.

4.) Munkavédelmi kiállítások, standok

Kiállítások és standok számos munkavédelmi eseményen használhatók, legyen az egy családi nap a munkáltatónál, vagy egy munkavédelmi vetélkedő, esetleg egy munkavédelmi oktatás. Témájuk szerint ezek lehetnek:

- nyilvános kiállítások,
- szakmai bemutatók,
- propagandacélú road show-k,
- helyi kiállítások,
- magánbemutatók vagy termékek megjelentetése,
- konferenciák,
- vándorkiállítások.

A biztonsági és egészségvédelmi standok a munkahelyeken sikerrel alkalmazhatók. A célközönséget figyelembe véve kell megtervezni a standokat. Érdemes a figyelmet azonnal felkel-tő, erős színeket és formákat használni. Lehetőség szerint alkalmazunk a munkavállalókat is aktívan bevonó, interaktív bemutatót. Videófilmek levetítése is hasznos módszer lehet. Világos és egyszerű, a kampány sajátosságaira és előnyeire ösz-szpontosító üzenetet kell megfogalmazni. Fontos, hogy ez az üzenet távolról is jól látható legyen. A kiegészítő információ-hoz és a kevésbé fontos üzenetekhez kisebb betűtípust érdemes



használni. Igyekezzünk minél rövidebb formában közölni az információt, hiszen a munkavállalók nagy része csak néhány percet tölt a standoknál. Nem szabad a dolgozókra információözönt zúdítni, hisz úgysem lesz idejük olvasni. Gondoskodni kell a vonatkozó munkavédelmi információkat tartalmazó olyan standokról, ahonnan a munkavállalók prospektusok formájában elvihetik az őket érdeklő információkat. Fontos, hogy a stand személyzete barátságos és megfelelően tájékozott legyen, és hogy a standon mindig tartózkodjon legalább egy személy. A munkáltatónak igyekeznie kell, hogy olyan személyt jelöljön ki, aki valóban szívügyének tekinti a kampányt, és ne olyat, aki csak szívből vállálja a feladatot. Érdemes a munkáltató munkavédelmi megbízottját és munkavédelmi képviselőjét megbízni ezzel a feladattal. Mindig meg kell győződni arról, hogy körülbelül mennyi munkavállalót várhatunk, kik fogják látogatni a kiállítást. Fontos, hogy ennek megfelelő és elegendő propagandaanyaggal rendelkezünk. A munkáltatónak gondoskodni kell arról, hogy a stand és a propagandaanyag időben megérkezzen, s hogy legyen ideje mindent előkészíteni az érintett előadóknak, mielőtt megkezdődne az esemény. Továbbá gondoskodni kell arról is, hogy minden szükséges eszköz és berendezés rendelkezésre álljon: asztal, székek, tollak, papír,

a munkavállalók kérdéseinek feljegyzésére szolgáló nyomtatványok, az elektromos berendezések és a számítógép csatlakoztatásához szükséges konnektorok stb.



5.) Jó gyakorlatok bemutatása a munkavédelemben

Itt azokra a vállalatokra gondolunk, akik valamilyen újító jellegű intézkedéseket tettek a munkahelyi egészség és biztonság javítása céljából. Nézzünk meg egy-két példát.

5.1.) *A biztonsági és ösztönző programok*

Az ösztönző program csak kiegészíti a jól összeállított biztonsági programot, és csak akkor lehet sikeres, ha az átfogó biztonsági program többi eleme is a helyén van. A biztonságra ösztönző program elősegíti a biztonsági kultúra kialakítását a munkáltatóknál. A biztonságra ösztönző program végső célja mindig a balesetek és a sérülések számának csökkentése. Ennek a célnak az elérését jobban elősegíti, ha a vállalat súlyt helyez arra, hogy a biztonsági értekezleteken a dolgozók nagy számban vegyenek részt, vagy ha a dolgozóktól kér biztonságra vonatkozó javaslatokat. A biztonságra ösztönző programoknak egyrészt a balesetek csökkentését, másrészt a vállalat biztonsági kultúrájának növelését kell célul kitűzniük. Javasolt olyan program szervezése is, amely jutalmazza az egyéni és csoportos eredményeket, például egy biztonsági témájú „ki mit tud?”-on elért magas pontszámot, a biztonsági gyakorlaton való részvételt, vagy a személyi védőeszköz viselését. Az ilyen baleset-megelőző magatartás támogatásának eredménye meg fog

mutatkozni a munkaidő-kiesést okozó sérülések csökkenésében. Az élelmiszeripari vállalatoknál is érdemes ösztönző programokat szervezni. Az alkalmazott biztonságra ösztönző program nem kerül sokba ahhoz képest, amilyen eredményt hozhat. A program azért lehet sikeres a munkavállalók körében, mert a jutalmaknak „serleg” értékük van, sokkal többet jelentenek az alkalmazottaknak, mint pénzben kifejezett értékük. Nagy ösztönzést jelenthet például egy bankett, amelyet a vállalat évente megrendez a munkavédelmi szabályokat kiemelkedően betartó és példát mutató dolgozói számára. A munkáltató vezetője minden érintett munkavállalónak személyesen adja át a jutalmat. Előzőleg bekéri a díjazottak legfontosabb adatait, és azokat még a bankett előtt áttanulmányozza. Itt szerepelhet a jutalmazott neve, osztálya, a balesetmentes munkával eltöltött évek száma, a felesége és a gyermekei neve és minden olyan speciális körülmény, amelyet a vezető a díjkiosztáskor meg akar említeni. Azonban nem szabad lebecsülni egy hátba veregetés jelentőségét sem, ha az őszinte és szívélyes. Az első bankett megrendezése után a sérülési ráta közel nullára csökkenhet. Ha a vállalat költségvetése szoros, egy kis diplomácia is elég a munkahelyi biztonság javításához. A jutalom típusát aszerint kell megválasztani, hogy a dolgozók minek örülnének. Különböző alkalmazottak különböző fajta elismerést szeretnek. Lehet, hogy ami az egyiknek



kincset ér, az a másiknak limlom. Meg kell találni mindenkire a kulcsot. Az ösztönző program felépítésének egyértelműnek kell lennie. Az embereknek meg kell érteniük, mi történik, ha bizonyos módon viselkednek. Például ha 50 napig balesetmentesen dolgoznak, akkor jutalmat kapnak. Nyilvánvaló, hogy a világos és következetes kommunikáció az ösztönző program kulcsa, és ez már a program beindításával kezdődik. Célszerű, hogy a programot a vállalatnál minél magasabb szintű vezető nyissa meg, hogy ezzel is kifejezésre jusson, hogy azt a felső vezetés is fontosnak tartja. Hangsúlyozni kell, hogy a biztonsági program sokkal átfogóbb, mint az ösztönző program. Ez utóbbi csak arra szolgál, hogy a biztonsági programot érdekesebbé tegye és jutalmazzon. Azt is nagyon fontos időben tisztázni, hogy a balesetek eltitkolása elfogadhatatlan. Közölni kell a dolgozókkal, hogy nem csak a törvény, hanem a vállalati szabályzat is előírja, hogy minden rendkívüli eseményt jelenteni kell. Aki ezt elmulasztja, az elveszíti az abban a hónapban esedékes jutalmát. Sok tanácsadó a költségek és a várható nyereség szembeállításával próbálja meggyőzni a cég vezetését, és rávenni az ösztönző program támogatására. Ezt csak ajánlani lehet akkor is, ha a programot a cég saját biztonsági, kockázatkezelési vagy emberi erőforrás igazgatója tervezi. Három szempontot kell hangsúlyozniuk:

- A munkaadók súlyos árat fizetnek a betegállományt okozó sérülésekért, nemcsak a kártérítésekre közvetlenül, hanem közvetetten is. A termelésekiesés, a többletmunkára és a betanításra fordított idő, az ellenőrzésre szánt időtöbblet, a dolgozó távolléte miatt bekövetkező minőségromlás és az esetleges szállítási csúszások költsége a dolgozók kártérítésére fizetett összeg 4–10-szeresét is kiteheti.
- Az ösztönző programok célja, hogy biztonságosabbá tegyék a munkahelyeket. A rossz munkahelyi biztonság árt a cégnek, ezért a biztonságra ösztönző program támogatása a cég érdeke.
- A sikeres biztonságösztönző-program kifizetődő.

A cégek csupán a kártérítési biztosítás prémiumaiból is jelentős megtakarítást érhetnek el, akár már 1 évvel azután, hogy biztonságra ösztönző programot vezetnek be. Számtalan példát lehetne felsorolni, amikor a vállalatok a programmal milliókat takarítottak meg. Nem elegendő, hogy a cég vezetői csupán jóváhagyják az ösztönző program költségeit, hanem a program kidolgozásában is részt kell venniük, és érezni kell jelenlétüket az egész program során. Ez kifejezésre juthat abban, hogy a jutalmakat ők adják át a dolgozóknak, vagy beszélgetnek velük a nyitóünnepségen. Már csak azért is fontos, hogy a vezetők figyelmet fordítsanak



a programra és azt ne zárják le idő előtt, mert könnyen elveszítetik a dolgozók tiszteletét és bizalmát. A programnak beindulása után a munkakultúra állandó részévé kell válnia. Következésképpen ki kell tartani mellette, hiszen ezzel a vállalat legfontosabb erőforrását, a dolgozókat védik.

5.2.) A munkahelyi stressz megelőzésének helyes gyakorlatai

Pszichoszociális kockázatnak minősül a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakciót, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be. A munkahelyi stressz csökkentése elsősorban nem anyagi, hanem háttértudás és elköteleződés kérdése a munkáltató részéről. A szükséges ismeretek hiányában kevés munkáltató, vezető tudja, milyen sokat nyerhet mind a szervezet, mind a munkavállaló viszonylag „minimális erőforrás” ráfordítással, és természetesen az sem tudatosul, hogy mennyit veszít egy szervezet azzal, ha nem foglalkozik ezzel a kérdéskörrel. A pszichoszociális kockázatokkal terhelt munkakörnyezet különböző egészségi problémákat okozhat a munkavállalónál. Ilyen lehet a fejfájás, az

ingerlékenység, az álmatlanság, a depresszió, a magas vérnyomás, az izomfájdalom, a gyomorfekély, a meddőség és a különféle szívkoszorúér megbetegedések. Ördögi kör alakul ki: a stressz miatt csökken a munkahelyi teljesítmény, ami a stressz-szint emelkedését hozza magával. Akik munkahelyi stressztől szenvednek (a nők jóval hajlamosabbak erre, mint a férfiak), azok négyszer annyi időt töltenek betegállományban, mint az egyéb munkahelyi ártalomban és betegségben szenvedők. A búskomorság miatt sokan fordulnak az alkoholhoz, könnyűdrogokhoz vagy felvesznek rossz szokásokat, mint a nassolás vagy a dohányzás. A munkáltatók és a munkavállalók azonban együtt sikeresen tudnák kezelni és megelőzni a munkával kapcsolatos stresszt és az ehhez kapcsolódó pszichoszociális kockázatokat. Milyen pszichoszociális kockázatok lehetnek, amelyekkel szembe kell néznie a munkáltatónak?

A bizonytalan munka: Az alacsony jövedelmet biztosító és alacsony minőségű munka, instabil munkakörülmények között végzett munka az állás bizonytalanságához vezethet, ami jelentősen növeli a munkához kapcsolódó stresszt.

A munka intenzívebbé válása: A szigorú határidők és a felgyorsult munkatempó miatt nagy a munkateher és a nyomás. A munkahelyek számának csökkenése, és az új kommunikációs technológiák következtében a munkahelyen kezelendő növekvő

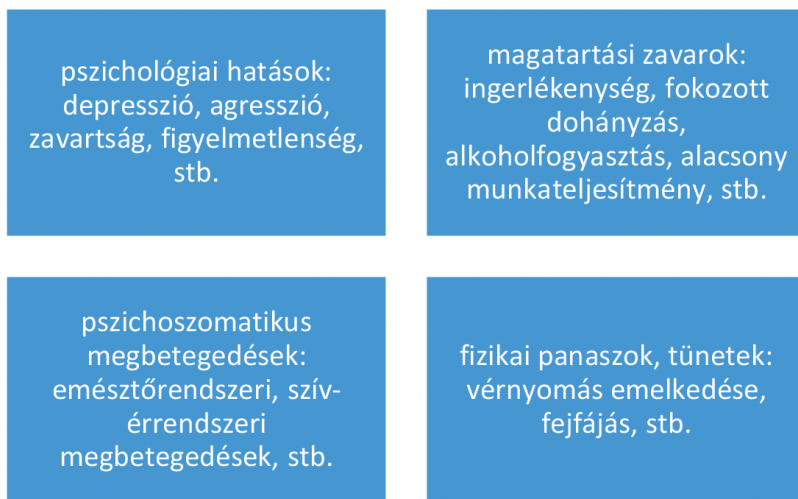


információmennyiség és a kevesebb munkavállaló között megoszló, magasabb követelmények szintén fokozottabb munkahelyi stresszhez vezethetnek.

Az erőszak és a megfélemlítés: Ez a probléma egyre nagyobb aggodalomra ad okot. Bár mindenfajta foglalkozást és tevékenységi területet érint, mégis az egészségügyben és a szolgáltató szektorban a leggyakoribb. Következésképpen előfordulhat az önértékelés romlása, szorongás, depresszió, sőt, akár öngyilkosság is.

A munka és a magánélet egyensúlyának hiánya: A nagy munkateher és a rugalmatlan munkaidő nehezebbé teszi a munka és a magánélet közötti megfelelő egyensúly elérését, annak kialakítását.

Mi is az a munkával összefüggő stressz? Munkával összefüggésben akkor jelentkezik stressz, amikor a munkakörnyezet követelményei meghaladják a munkavállaló azon képességét, hogy e követelményeket teljesítse (vagy kezelje). Bárkit érinthet, bármely ágazatban és bármely méretű szervezetben. Ha valaki nyomás alatt van, az javíthatja a teljesítményt és elégedettségérzést eredményezhet, ha kihívást jelentő célokat sikerül elérni. Ha azonban túl sok a követelmény és túl nagy a nyomás, az stresszhez vezet. Ez pedig ugyanúgy rossz a munkavállalóknak, mint a szervezet számára. A negatív hatásokat a 3. számú ábra szemlélteti.



3. számú ábra: A hosszú távú stressz hatása

A stresszt kiváltó okok esetében:

- a nagymértékű fluktuáció,
- nem szervi betegségekkel járó, többnyire ismétlődő távollétek,
- határidők csúszása, be nem tartása,
- fegyelmi problémák, agresszív megnyilvánulások,
- balesetek, tévedések,
- munkateljesítmény visszaesése, és
- a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosának jelzései, aki az időszakos alkalmassági vizsgálatok keretében a korai panaszok, tünetek halmozódását észlelheti.



A munkáltatónak így tehát muszáj ezeket a kockázatokat csökkenteni. Köteles törekedni a pszichoszociális kockázatok megelőzésére. Fel kell, hogy mérje a pszichoszociális tényezők kockázatát úgy, hogy megvizsgálja, milyen nyomás keletkezik a munka során, amely magas szintű és sokáig tartó stresszt okozhat. Továbbá meg kell határoznia, hogy kit érhet ilyen ártalom. Ezután megfelelő intézkedéseket kell, hogy hozzon az ártalom megelőzésére. Mindezek miatt új típusú képességekre, technikák alkalmazására, a helyes munkáltatói gyakorlat módszertanának fejlesztésére van szükség a munkavédelmi hatóság részéről is. Mi a helyes gyakorlat? Olyan munkavédelmi megoldások kidolgozására és közzétételére ösztönzi a vállalatokat, vállalkozókat, különféle szervezeteket, de akár egyéneket is, amelyek túlmutatnak a szokványos módszereken és eljárásokon, többet nyújtanak, mint pusztán a jogszabályokban előírt követelmények teljesítése, és amelyek lehetőleg más vállalatoknál, esetleg más ágazatokban, és optimális esetben, más országban is felhasználhatók. A pszichoszociális tényezők esetében végzett kockázátértékelés alapelvei és eljárásai ugyanazok, mint más munkahelyi veszélyeknél. A folyamat sikerességéhez alapvetően fontos a munkavállalók és képviselőik bevonása. Őket meg kell kérdezni, mi okoz/okozhat stresszt, mely csoportok szenvednek ettől, és mit lehet tenni a

helyzet javítására. A keresendő pszichoszociális kockázati tényezők a következők:

- a szervezet kultúrája vagy „léghőre”,
- igénybevételek, például a munka-leterhelés és fizikai tényezők okozta expozíció,
- irányítás, a munkavállalók befolyása a munkavégzésük módjára,
- kapcsolatok,
- a változás kezelése és kommunikálása
- a munkavállalók szerepének értelmezése,
- támogatás a munkatársak és a vállalat vezetői részéről,
- képzés és oktatás, ami megadja a munkavállalóknak a feladatok elvégzéséhez szükséges készségeket,
- egyéni tényezők az egyéni különbségek kezeléséhez.

Mindannyian sebezhetők vagyunk, attól függően, mekkora nyomás nehezedik ránk egy adott pillanatban. A fenti tényezők segítenek meghatározni, kit fenyeget kockázat.

Összességében a munkaszervezetek jellemzői határozzák meg azt, hogy milyen terhelések érik a dolgozót, vagyis melyek azok a hatások és azok milyen mértékűek, amelyek a dolgozó egészségét károsíthatják, a terhelések ellensúlyozására milyen lehetőségeket biztosít. Távollétek, nagymértékű fluktuáció, munkaidő- és ha-



táridők be nem tartása, fegyelmi problémák, erőszakoskodás, agresszív kommunikáció, elszigeteltség. A termék vagy szolgáltatás csökkent mennyisége és minősége, balesetek, gyenge döntéshozatal, tévedések. Megnövekedett kompenzációs vagy betegellátási költségek, beutalások egészségügyi intézményekbe. Dohányzás, alkohol- vagy kábítószer-fogyasztás, erőszakoskodás vagy zaklatás. Alvási problémák, szorongásos zavarok, depresszió, koncentrációképtelenség, ingerlékenység, családi kapcsolati problémák, kiégés. Hátp problémák, szívproblémák, gyomorfekély, magas vérnyomás, alacsony fokú ellenálló képesség.

5.2.1.) A gyakorlat bevezetésének lépései és eredménye

Az előző fejezetben megadott minden egyes tényezőnél az alábbi kérdéseket kell feltenni:

- Milyen intézkedés történt már?
- Elegendő ez?
- Mit kell még tenni?
- Megfelelő, nyílt kommunikáció, támogatás és kölcsönös tisztelet áll-e fenn?
- Értékelik-e a munkavállalók és képviselőik véleményét?
- A személyzet túlterhelt vagy alulterhelt-e, megvan-e a képességük és kapacitásuk feladataik ellátásához?

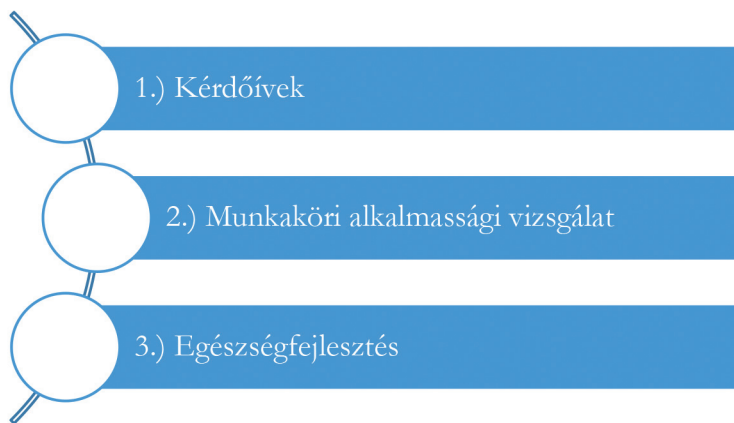
- Mi a helyzet a fizikai (zaj, rezgés, szellőzés, világítás stb.) és a pszichoszociális (erőszak, zaklatás stb.) környezettel?
- Kellően beleszólhatnak az egyének abba, hogy mi módon végezzék a munkájukat?
- Milyen a kapcsolat a munkatársak, illetve a munkatársak és a vezetőség között?
- Milyen a kapcsolat a vezetőség és a felső vezetés között?
- Előfordul-e bizonyíthatóan bármiféle erőszakoskodás vagy zaklatás?
- Aggódnak-e a munkavállalók a státuszuk miatt?
- Megzavarják-e őket a munkahelyi változások, és mit jelent ez számukra, illetve munkatársaik számára?
- Szerepzavarban vannak-e a dolgozók (ütközőigények), vagy fennáll-e szerepbizonytalanság (az egyértelműség hiánya miatt)?
- Megfelelő eligazítást kapnak-e az új alkalmazottak és a személyzetnek azon tagjai, akiknek változott a munkakörük?
- Kap-e a személyzet szociális, képzési támogatást?
- Figyelembe veszik-e az egyéni különbségeket, például egyesek inkább szoros határidőkkel szeretnek dolgozni, míg mások azt szeretik, ha van idejük megtervezni a munkát?



Helyes gyakorlat a felmérésből kapott legfontosabb eredmények rögzítése, az információk megosztása a munkavállalókkal és képviselőikkel. Ez nagyban segítheti a fejlődés nyomon követését. Mit kell tennie a munkáltatónak? Mit tegyünk? Káros viselkedésminták erős, vagy tartósan elhúzódó konfliktusok esetében (pl. faji, nemi előítéletek; bűnbakképzés, veszélyes rivalizáció, kirekesztés) fontos annak felismerése és kezelése. A kommunikáción javítani kell, különösen a távol dolgozó személyzet esetében. Elegendő erőforrást kell biztosítani, ha problémák vannak, pl. a feladatok fontosságát át kell értékelni. A személyzet oktatásával, képzésével kell biztosítani, hogy feladataikat hozzáértő módon lássák el. A személyeknek legyen irányító szerepe annyiban, hogy megtervezzék saját munkájukat és dönthessenek afelől, hogyan kell elvégezni a munkát, megoldani a problémákat. A munkaköröket ki kell bővíteni úgy, hogy a személyzet előnyösen tudja készségeit kihasználni. Az elfogadhatatlan magatartások kezelésére szükség van eljárásokra: például fegyelmi és panasz-orvoslati eljárások. Olyan kultúrát kell kialakítani, amelyben a személyzet tagjai megbíznak egymásban és elismerik egymás érdemeit. A világos, egyértelmű kommunikáció segít, mind a változás előtt, alatt, mind utána. A szervezet egészét érintő változásokba (pl. új technológia, átszervezések) fontos maximálisan bevonni és érdekeltté tenni a dolgozó-

kat. A pszichés törvényszerűségek figyelembevételével kell végigkísérni a változás folyamatát, időt és segítséget adni a megváltozott helyzet elfogadására. Ha a dolgozók lehetőséget kapnak arra, hogy befolyásolják a változást, nagyobb mértékben részesének érzik magukat. A személyzetnek világosan és egyértelműen meghatározott szerepe és feladatköre legyen. A beosztottak számíthatnak feljebbvalóik támogatására, különösen a kellemes munkahelyi légkör kialakításában. A személyzetet támogatni kell, visszajelzést kell adni nekik és ösztönözni kell őket még akkor is, ha a dolgok rosszul mennek. A személyzetet vonjuk be, a különbözőségeket értékeljük. A vállalat intézkedései lehetővé teszik a munkaidő és a család közötti egyensúly megőrzését. Amennyiben kialakítottuk a helyes gyakorlatot, azt bizonyos időszakonként felül kell vizsgálni. Ezt a felülvizsgálatot szintén a munkavállalókkal közösen kell elvégezni. Erre nagyon jó eszköz az egyszerű kérdőívek alkalmazása. Helyes gyakorlat lehet azonban a megfigyelések alkalmazása, pl. fel lehessen mérni (munkáltatónak, foglalkozás-egészségügyi orvosnak, vagy akár az egyéneknek is), hogy kell-e stresszhez vezető pszichoszociális tényezőkkel számolni a munkaköri feladataik ellátásával összefüggésben. A munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése, valamint az egészségfejlesztés is ide tartozik. A helyes gyakorlatok típusait a 4. számú ábra szemlélteti.





4. számú ábra: A stressz megelőzéseinek helyes gyakorlata

A munkahelyi stresszt vizsgáló kérdőív legfontosabb célja a stressz forrásának, mértékének és hatásának vizsgálata. A Munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése az egyik legfontosabb preventív feladat. Célja megállapítani az egyén arra való alkalmasságát, hogy tudja-e teljesíteni feladatait önmaga és mások veszélyeztetése nélkül és megelőzni a munkahelyi egészségkárosodást. Szükséges ismertetni a veszélyeket, ki kell értékelni a kockázatokat és ezekre a kockázatokra célzottan kell megállapítani a munkavállaló alkalmasságát, tehát az alkalmasságot mindig egy adott munkakörre és feladatokra kell elvégezni. A főszereplő a munkát adó szervezet, mert meghatározza, hogy milyenek a szervezeti kultúra jellemzői, milyen tartalma van a munkafeladatnak, milyenek a fizikai munkakörülmények, milyen lehetőségeket ad munkatársainak

az egészségük megőrzéséhez, regenerálódásához, fejlesztéséhez. A munkahelyi egészségfejlesztés a munkaadók, a munkavállalók és a társadalom valamennyi olyan közös tevékenységét jelenti, amely a munkahelyi egészség és jól lét javítására irányul. A cél eléréséhez három eszközrendszer együttes alkalmazása szükséges:

- a munkaszervezet javítása,
- az aktív dolgozói részvétel biztosítása és támogatása, illetve
- az egyéni kompetencia erősítése.

Amennyiben a munkáltató alkalmazza a helyes gyakorlatokat, akkor az alábbi előnyökkel számolhat:

- javul a vállalat külső megítélése.
- nő a termelékenység.
- csökkennek az orvosi, illetve a dolgozók hiányzásából adódó költségek.
- csökken a fluktuáció.
- javul a munkahelyi légkör, a szervezettel szembeni attitűdök, a munkatársi kapcsolatok.



5.3.) A balesetek megelőzésének helyes gyakorlatai

Azzal, hogy a biztonságot és az egészségvédelmet a munkahely központi kérdéssé teszi, nemcsak a sérülések és a megbetegedések magas költségeit kerüli el. Javítja vállalkozásának termelékenységét is. A lelkes, kellően motivált és jól képzett – hatékony és megfelelően karbantartott eszközökkel és anyagokkal dolgozó – munkavállalók jobb minőséget, nagyobb termelékenységet és jobb gazdasági teljesítményt eredményezhetnek. Az előnyök tehát a következők:

- nagyobb termelékenység,
- kevesebb személyzeti hiányzás,
- kevésbé cserélődő személyzet,
- jobb minőség,
- jobb hangulat,
- kevesebb munkahelyi stressz,
- jobb fizetés és körülmények,
- jobb kilátások.

Minden ország rendelkezik olyan jogszabályokkal, melyek intézkedéseket határoznak meg a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére, a munkahelyi biztonság minőségének javítása érdekében. E jogszabályok alapját európai irányelvek képezik, melyek megállapítják a munkáltatók és a

munkavállalók minimális kötelezettségeit a kockázatok összes típusának megelőzése, illetve a kockázatokkal járó összes tevékenység vagy ágazat terén. E jogszabályok célja a munkavállalók foglalkozási balesetekkel és megbetegedésekkel szembeni védelme, valamint a foglalkozási veszélyek megelőzésének segítése. A munkaáltatónak fontos, hogy betartsa ezeket a jogszabályi követelményeket, előírásokat, hiszen így a munkahelyi baleseteket elkerülheti. Ezért ki kell alakítania a saját jó gyakorlatait a munkavédelemmel kapcsolatban. Nézzünk egy ilyen megelőző intézkedést. Egy élelmiszeripari húsfeldolgozó üzem részlegében a dolgozóknak óránként akár 50 darab 20 kg-os ládát kell kinyitni és feltenni egy szalagra. Ahogy fogynak a ládák, egyre lejjebb kell hajolni, tehát fokozottabb lehajolásra és emelésre van szükség, ami hátsérüléseket, váz- és izomrendszeri megbetegedéseket eredményezhet. Egy megfelelő emelőberendezés üzembe helyezésével meg lehet szüntetni a munka kézzel végzendő elemét, melynek eredményeként nőhet a termelékenység, javulhat az alkalmazottak hangulata, és csökkenhet a húzódások és ficamok száma. Az élelmiszeripari gyártósoron problémát okozhat a konzerválási tevékenység is, mikor a dolgozóknak kézi erővel kell a fedeleket felhelyezni vagy eltávolítani, ezáltal hajlott és kicsavart testhelyzetbe kerülnek a



munkavállalók. A munkáltató ezen is könnyen segíthet. Gépet helyezhet ki a fedelek eltávolítására és felhelyezésére. Ezáltal az izomsérülések csökkenthetőek. Egy esetleges sérülés, vagy egy baleset következményei a következők lehetnek:

- az alkalmazottak sok hasznos időt veszítenek; nem csak arról a személyről van szó, aki megsérült vagy beteg,
- ha egy folyamat leáll, termelési idő vesz el, és időbe telhet, mire a termelés folytatódhat,
- ha az eszközök vagy az épület megsérültek, javítási költségek merülhetnek fel,
- egy sérült munkavállaló helyettesítésére esetleg fel kell venni valakit, és az új személy képzésére időt kell fordítani,
- a sérült munkavállaló bérének költségeit továbbra is állnia kell a munkáltatónak a kártérítési költségekkel együtt,
- a balesetek és a megbetegedések ronthatják a többi munkavállaló hangulatát, és árthatnak a termelékenységüknek,
- időt kell fordítani a balesettel kapcsolatos papírmunkákra.

A munkáltatónak a helyes megoldás érdekében követnie kell a kockázatértékelési alapelveket, melyek a megelőző intézkedések fontossági sorrendjét tartalmazzák. Az alábbi tényezőkre kell figyelnie a munkáltatónak:

- el kell kerülni a kockázatokat,

- értékelni kell az elkerülhetetlen kockázatokat,
- ki kell küszöbölni a kockázati forrásokat, pl. ha egy gép túl zajos, foglalkozzon előbb a géppel, mielőtt a gépházat hangszigetelné,
- a munkát az egyénhez kell igazítani, pl. állítható magasságú munkaterület révén, a munkamódszerek kiválasztásával, és az egyhangú vagy előre meghatározott ütemű, monoton munka kerülésével,
- alkalmazkodni kell a műszaki fejlődéshez és egyéb változásokhoz, pl. az újabb típusú szeletelő gépek biztonságosabbak, mint a régiek,
- a veszélyes tényezőket veszélytelen vagy a legveszélytelenebb tényezőkkal kell helyettesíteni, például oldószeres festékek helyett vízbázisú festékeket kell használni,
- ki kell alakítani a megelőzési politikát, amely a termelésre, a munkaszervezésre, a munkakörülményekre, a munkavállalók és a vezetés közötti párbeszédre, valamint a munkakörnyezethez kapcsolódó tényezők hatására terjed ki,
- előnyben kell részesíteni a csoportos, azaz kollektív védelmi intézkedéseket, és csak akkor kell egyéni védelmi intézkedéseket alkalmazni, ha a helyzet más megoldást nem tesz lehetővé, például fülvédők kiosztása helyett ki kell iktatni a



- zajos eszközöket, vagy zuhanásgátló heveder helyett megfelelő védőkorlátot kell alkalmazni,
- megfelelő munkautasításokkal kell ellátni az alkalmazottakat,
 - ellenőrizni kell, hogy az intézkedéseket valóban végrehajtják-e, és azok hatékonyak-e,
 - rendszeresen felül kell vizsgálni az értékelést, és ezt változások esetén is meg kell ismételni,
 - törekedni kell a védelmi szint javításának biztosítására.

A vállalat legnagyobb vagyona a munkaereje, ha ez a munkaerő megfelelően, körültekintően, hatékonyan és termelékenyen végzi a feladatát. Az alkalmazottak és alvállalkozók tájékoztatása az általuk elvégzett munkáról elég egyszerű, de az esetleg felmerülő kockázatokról és veszélyekről történő tájékoztatásuk, valamint a veszélyekkel szembeni védelmük ferasztónak tűnhet. A munkáltatónak mégis fontos feladata annak biztosítása, hogy a munkavállalók a munkájukra vonatkozóan megfelelő képzésben és védelemben részesüljenek. A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat az esetleg felmerülő biztonsági és egészségi kockázatokról, az e kockázatok leküzdéséhez szükséges megfelelő megelőző intézkedésekről, az esetleges elsősegélynyújtási intézkedésekről, valamint a súlyos vagy azonnali veszély esetén elvégzendő evakuálási eljárásokról. A kép-

zés többet tesz annál, mint hogy csupán segíti a munka biztonságos elvégzését és a jogszabályok betartását: Hozzájárul a sikeres üzleti teljesítményhez. A hatékony kommunikáció, valamint a munkaerő megfelelő képzettségének biztosítása a sikeres vállalkozások minőség-irányítási rendszereinek kulcsfontosságú elemeit képezik. A képzett munkavállalók hatékonyabban képesek dolgozni, és munkáltatóik részéről nagyobb megbecsülést és tiszteletet éreznek. A képzést a felvétel, a munkakör vagy a munka megváltozása, vagy új technológiák munkahelyi bevezetése esetén azonnal meg kell tartani, szükség esetén pedig rendszeresen meg kell ismételni. A tájékoztatásnak és a képzésnek a kockázatértékelés eredményein kell alapulnia. Néhány feladatot vagy a súlyos veszélyt jelentő területekre történő belépést csak olyan munkavállalók számára lehet engedélyezni, akik célirányú tapasztalattal/képzettséggel rendelkeznek, és megkapták a megfelelő útmutatásokat. A tájékoztatásnak, útmutatásnak és képzésnek megfelelőnek és érthetőnek kell lennie. Figyelembe kell venni például a csökkent munkaképességű munkavállalók igényeit, akiknek eltérő formátumban ismertetett információra lehet szükségük. A munkáltatónak azt is szem előtt kell tartania, hogy a munkavállalók egyes csoportjai esetében nagyobb a balesetek kockázata, mint másoknál, és az intézkedések tervezésekor ezt figyelembe kell vennie. Idetartozhatnak a külföldi alkalmazottak, akik nem beszélik a nyelvet, és



nem tudják elolvasni a biztonsági útmutatásokat, vagy az ideiglenes munkavállalók, akik nem kaptak szakképzést az elvégzendő munkával kapcsolatban. Ilyenek lehetnek a fiatalok és az új munkavállalók, akiknél tapasztalataik hiánya miatt nem egyértelmű vagy akár váratlan veszélyek jelentkeznek, és ezért felügyeletet igényelnek: e csoportoknál valószínűleg jelentősen nagyobb a sérülések gyakorisága, mint az idősebb vagy tapasztaltabb alkalmazottaknál. Másrészt a bizonyos kor feletti munkavállalók esetleg nem bírják a szükséges fizikai megterhelést. Biztonsági és egészségvédelmi intézkedéseket kell tenni a dolgozók védelme érdekében, úgy igazítva a munkát, hogy biztonságosan dolgozhassanak, és ne legyenek abból kirekesztve – ami megkülönböztetést jelenthet. Az aggódó munkáltató okos munkáltató. Gondoskodjon alkalmazottai és munkavállalói hatékony egészségügyi felügyeletéről a feladataik elvégzése során jelentkező kockázatokkal illetően. Az egészségügyi felügyelet azt az egyszerű formát is öltheti, hogy a munkavállalók tesznek rendszeres jelentést saját egészségükről, vagy esetleg egy képzett egészségügyi szakember által végzett rendszeres egészségügyi felmérésen, vagy akár időről időre egy megfelelően képzett orvos által végzett orvosi vizsgálaton vesznek részt. A munkáltató egy egyszerű ellenőrzési lista segítségével bizonyosodhat meg afelől, hogy minden rendben van-e nála munkavédelmi szempontból a balesetek megelőzése érdekében:

- Minden munkahelyen írásos információk és egyértelmű útmutatások állnak rendelkezésre?
- Könnyen érthető útmutatással elérhetővé tették-e az eszközök gyártóinak kézikönyveiből származó biztonsági információkat, hogy azokat a munkavállalók a mindennapi gyakorlatban használják?
- Végeztek-e kockázatértékelést, és annak megállapításait közzölték-e?
- Rendszeresen megkérdezik a dolgozókat a lehetséges biztonsági és egészségvédelmi problémákról?
- A munkavállalók minden lényeges információt, útmutatást és képzést megkaptak a munkahelyen felmerülő veszélyekkel kapcsolatban, beleértve a saját maguk és kollégáik védelme érdekében elvégzendő óvintézkedéseket is?
- Minden alkalmazott tudja:
 - hogyan kell teljeskörűen és megfelelően alkalmazni az összes előírt szabályozó intézkedést?
 - kinek kell jelenteniük a bármely szabályozó intézkedéssel kapcsolatban felmerülő problémákat és hibákat?
 - mit kell tennie baleset, váratlan esemény vagy vészhelyzet esetén?



6.) Munkavédelmi fejlesztések átvétele

A mai világban fontosnak kell tartani, hogy kifejezetten jó kapcsolatot ápoljunk valamennyi beszállító gyártóval, hiszen szakmai és már-már baráti alapokon működő kapcsolatok alakíthatóak ki, amelyek mindkét fél számára kölcsönös eredményt nyújtanak, akár munkavédelmi szempontból is. Az alábbi előnyre számíthatunk; fejleszthetjük a saját munkavédelmünket a jó munkavédelmi gyakorlatok átvétele után.