BlueMentor

2019-1-NO01-KA202-060312

Innovative Quality Mentoring program for development of a Blue Competence Framework in fin-fish production

Output 3

Fin-fish work based learning resources

D3.3 – Teacher guideline (Norwegian)

Author: Guri Kunna VGS v/ Jon Ivar Theodorsen, Bjørn Jensen, Kåre Rømul og Dag Willmann

Version: Final

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

Lærerveileder for HMS-Mentor

Innhold:

Sikkhetsarbeid 4
Teori 4
Tips til gjennomføring 5
Praktisk gjennomføring 5
Ordskyoppgaver eller korte spørsmål 6
Forslag til caser 6
Tips til bruk av caser 6
Veilederrollen: 8
Ordskyoppgaver eller korte spørsmål 9
Ordsky forslag: 9
Case forslag: 10
Tips til bruk av caser 11

Dette dokumentet er tiltenkt å være en veileder for personer som skal avholde HMS-mentorkurs. Det inneholder stikkord over tema som bør være med i kurset, noen tips til gjennomføring, samt spørsmål og case-banker som kan brukes i undervisningen.

Sikkhetsarbeid

Teori

Mentoren må:

- kunne finne og benytte prosedyrer og beste praksis dokumenter.
- bruke kvalitetssystemet som en ressurs. Dette er viktig for:
    i. Mentoren og mentorens praktiske virke som veileder.
    ii. Forbedringsarbeid. Aktivt bruk av avvik og rapporter om nestenulykker og ulykker er viktig i forebyggende HMS arbeid og til opplæring.
- være kjent med opplæringsbok eller lignende system for kvalitetssikring av lærlinger og øvrige ansattes kompetanse og utstyrsspesifikke opplæring. Betydningen av dokumentasjon og kontinuitet i dokumentasjonsarbeidet understrekes.

- være kjent med ulike måter å benytte SJA (skriftlig og muntlig) i den daglige driften
- kunne bruke datablad og brukerhåndbøker i henhold til forskrift og prosedyrer
- ha kjennskap til lovverk og krav om opplæring i HMS arbeid

Tips til gjennomføring

Det bør ikke brukes for lang tid på dette. Det er viktig at mentorrollen ikke blir for teoretisk og knyttet til for mye papirarbeid.

Praktisk gjennomføring

Man bør bruke kompetansen i mentorgruppa og statistikker fra kvalitetssystemet til å identifisere de situasjonene som hyppigst fører til uhell. Samtidig bør man også se på de uønskede hendelsene med størst konsekvenser. Her kan man diskutere konkrete hendelser, og hvordan disse kunne vært unngått. Dette kan være med på å skape ytterligere bevissthet. Som eksempel kan man sette søkelys på farlige arbeidssoner under ulike arbeidssituasjoner. Dette er en konkret case som uansett bør fokuseres på. Påstand: Mange uhell kunne vært unngått for eksempel om man hadde plassert seg mer fornuftig eller planlagt bedre på «mikronivået». Her er det mange eksempel som man kan diskutere.

Hvordan man gjennomfører og dokumenterer den utstyrsspesifikke opplæringen bør være sentralt i den praktiske delen av kurset.

Stoppsignalbegrepet benyttes ofte i situasjoner der man må ta en avgjørelse om å avbryte en arbeidsoperasjon grunnet for dårlige værforhold eller ved akutt fare for økt dødelighet eller redusert velferd hos fisken. I hvilken grad benytter man stoppsignal under mindre operasjoner og hvordan vurderer man kompetansen til mannskapet i de ulike situasjonene? Tar man seg tid? Bør man ta seg tid? Er man nok bevisst på risiko ved arbeidsoperasjoner på «mikronivået»? En mentor eller andre med overordnet ansvar for opplæring av nyansatte bør og skal ta seg tid til å drive opplæring der det av HMS årsaker er behov for det. **Bør man ha et eget navn på stoppsituasjoner i forbindelse med opplæring?**

Ordsky**/korte spørsmål**:

1. Hva er den viktigste praktiske ferdigheten for en røkter?
2. Hvilke ferdigheter forventer du at en voksen nyansatt har?
3. Hvilke ferdigheter forventer du en lærling har?
4. Hva er det første du gjennomgår med en nyansatt?
5. Hvilke uhell er vanligst for nyansatte?

Ordskyoppgaver eller korte spørsmål

Kan brukes til:

- Stikkordlister/sjekklister
- Rangering/prioritering
- Belysing av flere momenter
- Kunnskap- og erfaringsdeling

Man bør tilstrebe å knytte bruken av disse oppgavene opp mot relevant tema og til riktig tid.

Forslag til caser

1. Hvordan bør du gå fram for å lære bort praktiske arbeidsoppgaver?
2. Den nyansatte sliter med å lære seg grunnleggende tauarbeid (knuter, stikk, bot og spleis). Hvordan lærer man opp personen i dette?
3. Den nyansatte blir tydelig stresset når han/hun skal føre krana. Hva gjør du?
4. Hvordan kan/bør man benytte prosedyrer og beste praksis dokumenter på en mest mulig virkningsfull måte i opplæring og veiledning av nyansatte?
5. Hvordan bør man bruke kompetanseboka?
6. Under en lusetelling, settes det en liten orkast-not. Du har med deg en rutinert røkter og en nyansatt. Den nyansatte trer orkast-tauet feil i forbindelse med daufisk tauet.
    a. Hva bør du som mentor gjøre?
    b. Hva kan skje hvis man ikke har fokus på opplæring?
7. Under en lusetelling benyttes det en liten orkast-not. Du har med deg en rutinert røkter og en nyansatt. Hvordan kan/bør du som mentor bruke denne konkrete situasjoen til opplæring av den nyansatte?
8. Du er på tur ut til lokaliteten i båt sammen med en nyansatt. Det er dårlig vær, noe den nyansatte har liten erfaring med, men du anser det som forsvarlig å legge til på flåten. Både du og den nyansatte vet at dette kan være en farlig situasjon. Den nyansatte vet hvordan man skal gjøre dette i teorien, og har trent på fortøyning i godt vær, men har lite praktisk erfaring utover dette. Du må føre båten noe som medfører at den nyansatte må fortøye.
    a. Hvordan bør situasjonen løses?
    b. Hvis du velger å gjennomføre, hva kan man gjøre for å redusere risiko og konsekvenser?

Tips til bruk av caser

Caser kan brukes:

- til å skape diskusjon knyttet til ulike temaer.
- Som en oppgave etter en kort undervisningsbolk
- som en intro til et tema.
- Som en portal til å benytte kompetansen i gruppa og erfaringsdeling og finne gode løsninger

I tillegg til de beskrevne casene kan man også utfordre gruppa til å lage caser selv basert på sin egen erfaring, for deretter å løse casen i grupper/plenum.

Veilederrollen:

Det er viktig at en veileder er bevisst på og har god forståelse for sin rolle som veileder. Dette oppnås best gjennom å diskutere ulike caser, og ved erfaringsdeling. Viktig momenter som må diskuteres her er:

- hvordan ta imot nyansatte
- hvordan man opptrer som rollemodell
- hvordan håndtere nyansatte med ulik bakgrunn, kompetanse og personlighet

Et annet sentralt poeng er mentorens evne til formidling og veiledning. Det finnes kanskje ingen unike eller revolusjonerende metoder, men viktige momenter er formidling, tempo, øvinger (praktiske og teoretiske) samt planlegging og evaluering av opplæringen**.** Mentoren bør utarbeide en kortfattet plan for opplæringen. Dette kan være et nyttig verktøy, som mentoren kan anvende senere. Da har han/hun et levende dokument som fortløpende kan evalueres og korrigeres. I praktisk håndverk som sjømannskap og oppdrett, så er den viktigste læringsarenaen ute i felt. Her gjelder Deweys klassisk-pedagogiske teori «learning by doing, experience and reflection». Dette kalles på fagspråket kognitiv læring, og vil ofte passe godt til typisk praktikere. Samtidig bør opplæringen

tilpasses den enkelte, og derfor er det viktig å bli kjent med den nyansatte og vite litt om personens bakgrunn. Noen lærer best gjennom en auditiv tilnærming, det vil si at man får informasjon gjennom lytting eller diskusjoner. En annen metode er visuell tilnærming, det vil si at vedkommende lærer gjennom å se på, å bli vist hvordan ting gjøres. Det beste kan være å kombinere de ulike tilnærmingene, men gruppen og den enkelte nyansattes egenart og behov vil uansett være den viktigste premissgiveren for hvordan opplæringen bør struktureres. En uskreven sannhet i den pedagoiske verden, er at vi husker ca.30% av det vi ser, 50% av det vi ser og hører og 90% av det vi gjør selv. Dette gjelder garantert ikke alle, men det er gjenkjennbart i praktisk arbeid. Det er viktig at det går kort tid mellom forklaring og demonstrasjon, til at den nyansatte får praktisere det han/hun har lært.

Et annet moment som kan/bør komme med er psykososialt arbeidsmiljø. Det er ikke urimelig å anta at en arbeidsplass blir både mer produktiv og trygg dersom de ansatte trives og har det bra. Hva kan mentoren gjøre i denne sammenhengen? Man har mange ulike personligheter, forskjellige generasjoner, blanding mellom kjønn, nasjonalitet etc. En mentor bør jobbe for at den nyansatte raskest mulig finner sin plass i kollegiet, og skape rammer som hun/han føler seg trygg og trives i. Dukker det opp situasjoner/konflikter må disse håndteres på et så tidlig tidspunkt som mulig og må prioriteres slik at det ikke det får utvikle seg til noe mer negativt.

Ordskyoppgaver eller korte spørsmål

Kan brukes til:

- Stikkordlister/sjekklister
- Rangering/prioritering
- Belysing av flere momenter
- Kunnskap- og erfaringsdeling

Man bør tilstrebe å knytte bruken av disse oppgavene opp mot relevant tema og til riktig tid.

Ordsky forslag:

1. Hvis du må velge en egenskap, hvilken er viktig for en mentor å ha?
2. Hva er det dummeste du kan gjøre i møte med en nyansatt?
3. Hva er viktigst for at en nyansatt skal trives?

Case forslag:

1. Diskuter hvilke ulike typer som kan komme som nyansatt og samtidig om man skal ha ulik tilnærming.
2. Du har jobbet på oppdrett i 20 år, og har lært deg noen snarveier opp gjennom årene. På rent instinkt gjør du en snarveiene, mens nyansatt ser på. Hvordan forklarer du dette?
3. Hva synes dere er lettest av følgende, og prøv å sette ord på ulike utfordringer:
    a. Ung gutt rett fra skolebenken. Oppvokst på øy og har vært mye sjøen. Ivrig og selvsikker. Høy arbeidskraft, men kanskje høy risikovilje. Ganske dårlige karakterer fra skolen, blant annet nedsatt i orden.
    b. Ung jente rett skolebenken. Forsiktig og sjenert. Oppvokst i trondheim, lite maritim erfaring, men har gode karakter fra skolen og virker veldig oppegående.
    c. Voksen mann fra Orkdal. Har jobbet 20 år som mekaniker, men ingen erfaring fra sjø.
    d. Østeuropeer. Har jobbet mange år på fabrikken, men snakker fremdeles litt dårlig norsk, men forstår tilsynelatende mer. Høy arbeidsmoral.
    e. Middelaldrene mann som gjennom NAV er på jobbtrening ute hos dere. Har vært innom flere yrker gjennom livet, men lite erfaring fra sjø.
    f. Voksen kvinne med mye erfaring fra settefisk i samme selskap. Skifter jobb fordi mannen har fått seg jobb et sted hvor det ikke er mange settefiskjobber.
    g. Ung gutt rett fra skolebenken. Fremstår litt sløv og uinteressert, har ikke særlig gode karakterer fra skolen. Tar lite initiativ, og virker å mangle selvtillit.
    h. Ung gutt rett fra skolebenken, oppvokst i nærheten av sjø og vant til å jobbe. Gode karakter og fremstår som lærvillig og oppvakt. Tilsynelatende selvgående fra dag 1.
4. Du vet at i ditt arbeidslag er en eller flere som til tider kan ha en tendens til å ta snarveier. Du har aldri lagt deg borti dette da de er erfarne og har ikke skadet seg gjennom en lang karriere. Trenger man tenke på denne/disse ved mottak av nyansatte?
5. Hvordan bør man gå igjennom interne prosedyrer og beste praksis?
6. Du merker at den nyansatte allerede har vent seg til en del snarveier? Hvordan håndterer du dette?
7. Du er usikker på om den nyansatte har forstått arbeidsoppgaven. Hva gjør du?
8. Den nyansatte sliter litt med å tilpasse seg sosialt på lokaliteten. Hva kan man gjøre?
9. Hvor god tid har man til følge opp nyansatte?
10. Du har en flink nyansatt som jobber bra, men opplever at stadig han/hun tar snarveier som innebærer sikkerhetsrisiko. Du har gjentatte ganger forsøkt å korrigere, men opplever å ikke nå fram. Hvordan håndterer du dette?

11. Du har en nyansatt som er positiv og virkelig prøver å gjøre de rette tingene, men du opplever at vedkommende har liten progresjon. Hva bør man gjøre?

Tips til bruk av caser

Caser kan brukes

- til å skape diskusjon knyttet til ulike temaer.
- Som en oppgave etter en kort undervisningsbolk
- som en intro til et tema.
- Som en portal til å benytte kompetansen i gruppa og erfaringsdeling og finne gode løsninger

I tillegg til de beskrevne casene kan man også utfordre gruppa til å lage caser selv basert på sin egen erfaring, for deretter å løse casen i grupper/plenum.

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein