



AKADEMİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



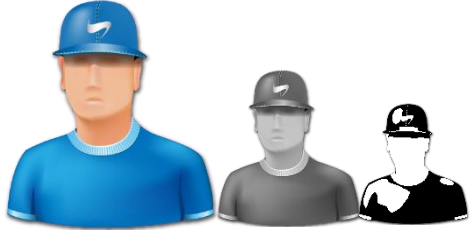
GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

İSG HİZMETLERİNİN TEMEL AMACI



TÜM ÇALIŞANLARI KORUMAK

Sağlık & Güvenlik (Sağlık ve Güvenlik hizmetleri)



İŞLETMEYİ-İŞYERİNİ KORUMAK

Acil Durum Planları, Risk Değerlendirmesi, Sağlık ve Güvenlik Planları, Yönetim Planları



ÜRETİMİ-VERİMLİLİĞİ-KALİTEYİ ARTIRMAK

Plan-Prosedür-Talimat-Form-İzleme-Ölçme-Değerlendirme Yöntemlerini Hazırlamak ve Uygulamak

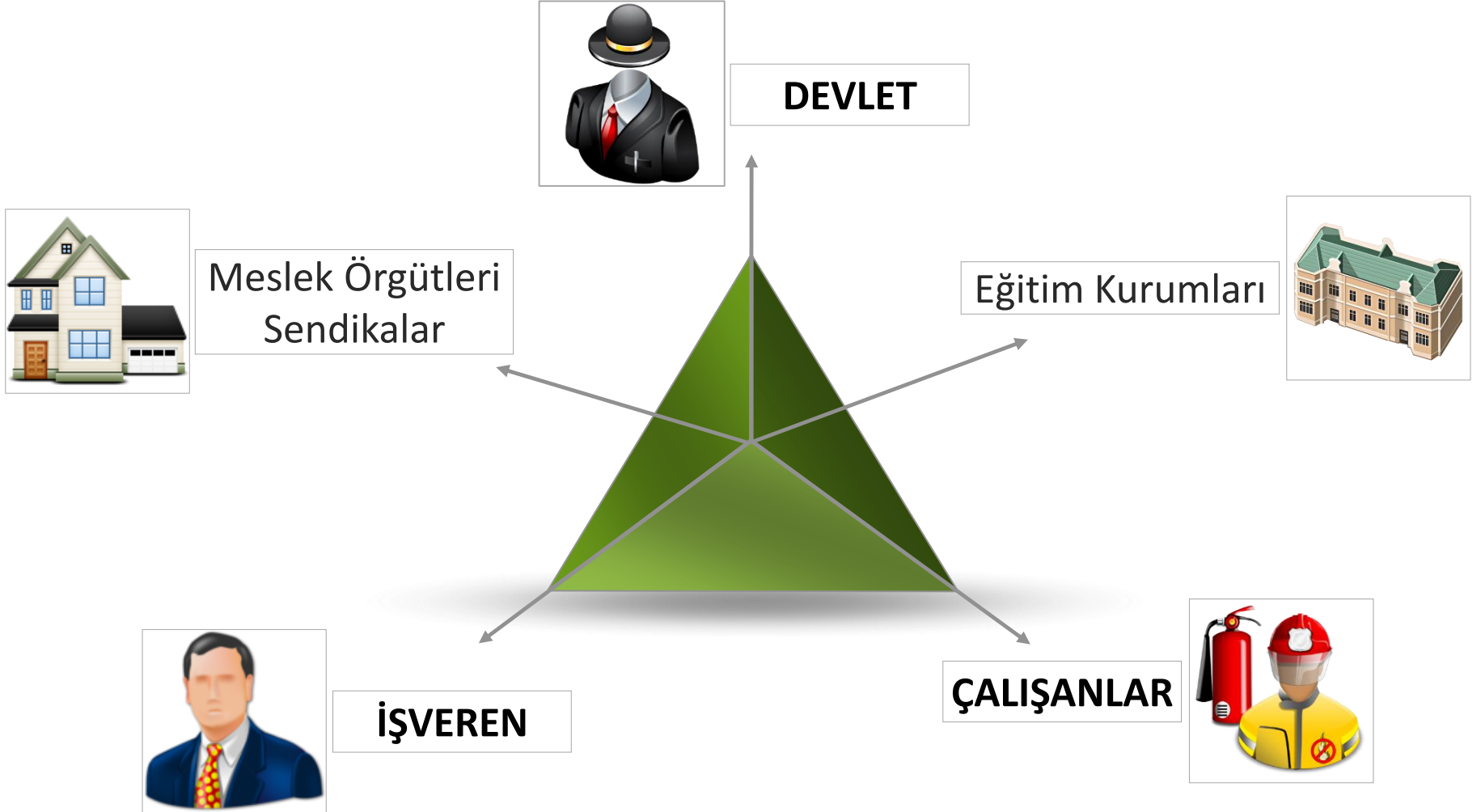


1-) İŞ KAZALARI (Hasar-Zarar)

2-) MESLEK HASTALIKLARI
Önlemek

3-) ÜRETİMİN DURMASI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASI



ÇERNOBİL KAZASI



Güvenlik Kültürü kavramı, ilk olarak 26 Nisan 1986 yılında meydana gelen Çernobil nükleer santral kazası/afeti sonrasında, 1987 OECD Nükleer Ajans Raporunda dikkati çekmektedir.

KAZA NEDENİ:

- Her biri 1.000 Megawatt (MW) gücünde olan dört reaktörün hatalı tasarımı
- Reaktörlerden birinde deney yapmak için **güvenlik sisteminin devre dışı bırakılıp** peşpeşe hatalar meydana gelmesi nedeniyle oldu.





Güvenlik kültürü: Her bir grupta veya her bir organizasyonun her kademesinde bulunan her bir personelin, işçi ve toplum güvenliğine verdiği **öncelik ve değeri** ifade eder.
(Von Thaden & Gibbons)

Güvenlik kültürü: Bir örgütteki (işyeri vb.) bütün üyelerin risk, kaza ve hastalıklar hakkında paylaştığı **fikir ve inançlar** bütünüdür.





Olay gerçekleştikten sonra yapılan uygulamaları (reaktif, tepkisel) içeren **geleneksel yaklaşım** olay sonrası inceleme ve işin yeniden düzenlenmesine odaklanır.

Çağdaş yaklaşım olay gerçekleşmeden **öncesine**, çalışanlara ve güvenli olmayan uygulamalara odaklanır.

Proaktif yaklaşımın sağlanmasında önemli etkenlerden biri de **güvenlik kültürüdür.**



ÖRGÜT KÜLTÜRÜ



Örgüt kültürü: Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ve başka örgütlerden ayırmaya yarayan zengince geliştirilmiş ve derine yerleştirilmiş **değerler** ve **inançlar** **sistemidir.**

Örgüt kültürü kavramı, kurum kültürü, şirket kültürü ya da işletme kültürü ile eş anlamlıdır. Örgüt kültürü, bir örgüt içinde **neyin önemli** **neyin önemsiz** olduğunu tanımlayan bir kavramdır.





Görülebilir Boyut

(Semboller, sloganlar, giysiler, büro yerleşimi, törenler ve benzeri unsurlar)

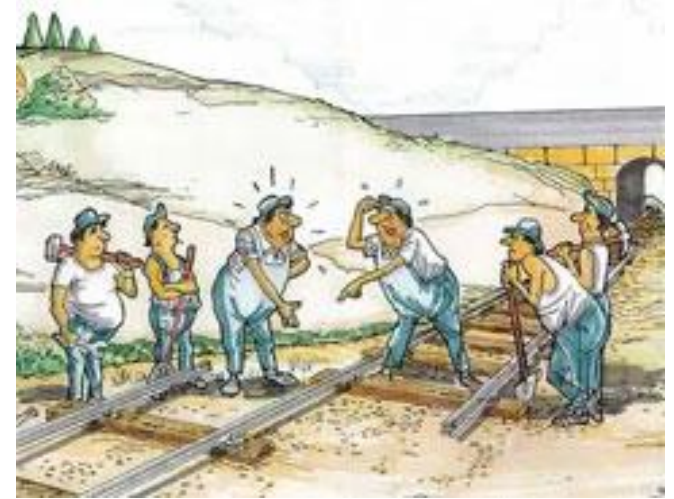
Görülemeyen Boyut

(Organizasyon üyelerince paylaşılan değerler ve anlayış biçimi)

GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN AMAÇLARI



- ✓ Davranış normları oluşturmak,
- ✓ Kaza ve yaralanmaları azaltmak, sıfırlamak
- ✓ Dikkat çeken konularda güvenliğini sağlamak,
- ✓ Örgüt üyelerinin riskler, kazalar ve hastalıklar hakkında aynı inanç ve fikirleri paylaşmasını sağlamak,
- ✓ Kişilerin güvenliğe bağlılığını artırmak,
- ✓ Örgüt sağlık ve güvenlik programının biçim ve yeterliğine karar vermek



NEGATİF GÜVENLİK KÜLTÜRÜ



Negatif güvenlik kültürü, insanların var olan riskleri “risk” olarak görmediği, görse bile önemsemediği, boş verdiği veya riskler karşısında kendine aşırı güven duyduğu bir kültürdür

NEGATİF GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE SAHİP İŞLETMELER



- İnsanlar “güvenlik her şeyden önce gelir” deseler bile iş güvenliği diğer amaçlara feda edilir. Dolayısıyla **teori ya da politika, uygulama ile bir olmaz.**
- Benzer operasyonel hatalar **tekrarlanmaya** devam eder.
- Personellerin iş güvenliği konusuna ilgileri süreklilik arz etmez.
- Geçmiş olaylardan **ders alınmadığı** gözlenir.
- Güvenlik durumuna ilişkin söylemler güvende olunduğunu belirtse de çalışanlar **her an bir şeyler olacağı inancını taşırlar.**
- İş güvenliğinin **başkasının sorumluluğunda** olduğuna inanılır.
- İş güvenliği konusunda, çalışanlar kendilerine **aşırı güven** duyarlar.

NEGATİF GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE SAHİP İŞLETMELER



- Yönetim ile denetleyiciler/mühendisler iş güvenliği ile ilgili **aynı inançları paylaşmaz** ve birbirine **zıt davranışlar** sergilerler. Organizasyonun bütününde iş güvenliği tutarlı ve etkili bir şekilde ele alındığı izlenimini vermez.
- Çalışanlarda riskler konusunda **aldırmazlık ve önemsemezlik** hali mevcuttur.
- Olaylara ilişkin soruşturma süreci, **işçiler ile koordinasyon** sağlanmadan tasarlanır.
- Operasyonel hata soruşturmalarında işçiler kişisel olarak suçlanır. Bu yüzden sorunların altında yatan **temel nedenler ortaya çıkarılamaz**.
- Sürekli **suçlayıcı** bir kültür etkilidir
- Kalıcı araştırma uygulamaları ortaya konulamaz

POZİTİF GÜVENLİK KÜLTÜRÜ



Pozitif güvenlik kültürü, sistemi operasyonel tehlikelere karşı maksimum direnç gösterme amacına taşıyan bir motor ve bilinçli bir kültürdür.

POZİTİF GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE SAHİP İŞLETMELER



- İş sağlığı ve güvenliği, öncelikler arasında kabul edilir. İnsanlar riskler konusundaki doğru algılamaları paylaşır, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin aynı olumlu tutumları benimserler.
- Böyle bir organizasyondaki herkes işyerindeki çalışmalar sırasında iş sağlığı ve güvenliğinden ödün vererek çalışmanın kendilerinden beklenen bir durum **olmadığının** farkındadır.
- Bütün çalışanlar, iş güvenliğine gerçekten **inanır** ve bu konudaki **rolünün ne olduğunu bilir**. Denetleyiciler ve yönetim arasında karşılıklı güven vardır.
- Yönetim ve denetleyiciler iş güvenliği konusunda **aynı inançları paylaşırlar** ve buna uygun olarak koordineli bir şekilde davranış sergilerler.
- İşletmedeki herkes, işletme dışındaki insanlara, işyerindeki iş güvenliği risklerinden ve iş güvenliğine ilişkin iyileştirmelerden serbestçe **bahsedebilir**.
- Çalışanların, herhangi bir suçlama ya da arkadaşları arasında küçük düşürülme korkusu olmadan olayları **rahatça rapor edebildiği** ve iş güvenliğine ilişkin sorunlarını **cesurca dile getirebildiği, adil bir kültür** mevcuttur.

POZİTİF GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE SAHİP İŞLETMELER



- Olayları rapor edenler cezalandırılmaz; aksine **teşvik edilirler**.
- Hem yönetim hem denetleyiciler hem de diğer çalışanlar, **insanların hata yapabileceğine**, iş güvenliğinin öğrenilmesi ve geliştirilmesi için yapılan hataların ve meydana gelen olayların rapor edilmesinin temel bir gereklilik olduğuna inanırlar.
- Rapor edilen konular yönetim tarafından dikkate alınır ve ilgilileriyle birlikte **değerlendirilir**.
- Yürütülen çalışmalar sırasında meydana gelen hatalara ilişkin soruşturmalar, sorunun **kaynaklarını teşhis etmeğe**, **hataların tekrarlanmasını önlemeğe** ve bu konuda kime ne görev düştüğünü belirlemeğe yöneliktir.
- İş güvenliği, organizasyonun her kademesinde sıkça gündeme gelir ve Yönetim Kurulu'nun haftalık toplantısında gündemin **ilk maddesini** oluşturur.
- Olumlu güvenlik kültürüne sahip işletmeler **"öğrenen örgütler"** olma eğilimindedirler. Geçmiş deneyimlerinden dersler çıkarırlar ve gelecekte kendilerine yararlı olmasını sağlamak üzere işletmeleri için gerekli iyileştirmeleri yaparlar.

POZİTİF GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE SAHİP İŞLETMELER



- Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği eğitimini de içeren **yüksek kalitede eğitimler** alırlar.
- Çalışanlar için **iyi bir çalışma ortamı** bulunur.
- İşgücü **istikrarlı ve deneyimlidir**, çalışanların **iş tatmini yüksektir**.
- İşletme dış baskılara karşı **sağlam bir tutum** sergiler.
- İşletmeler **daha az iş kazasına maruz kalma** eğilimindedirler.

POZİTİF GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜ ETKİLEYEN UNSURLAR



- ❖ Liderlik ve Yönetim
- ❖ Sistemler ve Koşullar
- ❖ İletişim
- ❖ Davranış ve İnsan Faktörleri



- ✓ Yönetici ve denetleyicilerin davranışları ve Tutumları
- ✓ Yönetimin iş güvenliğine bağlılığı, iş güvenliğini desteklemesi ve öncelik vermesi
- ✓ Üst yönetimin iş güvenliğe açık bir şekilde bağlılık taşıması ve bunu işletmenin tüm düzeylerinde paylaşılan değer, inanç ve davranışsal normlara dönüştürmesi





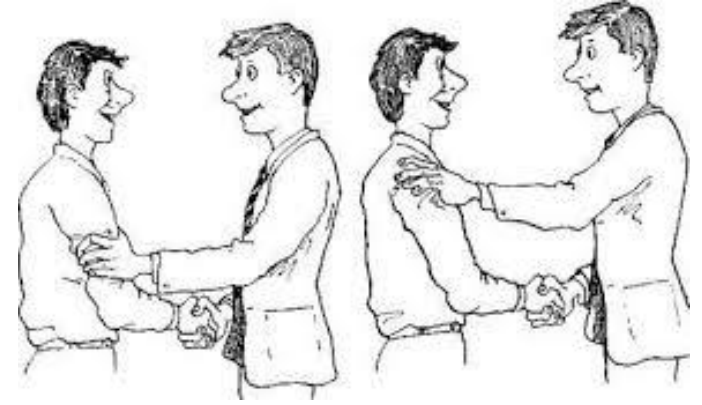
- ✓ Üretim sistemlerinde, organizasyonel yapı ve süreçlerde belirsizlik ve karmaşıklık bulunmaması
- ✓ Bireylerin rol ve sorumluluklarının belirgin olması
- ✓ İş güvenliğinin stratejik önemini ortaya çıkaran ve birinci derecede önceliğe sahip olduğunu gösteren işyeri koşulları oluşturulması
- ✓ Etkili bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin olması esastır

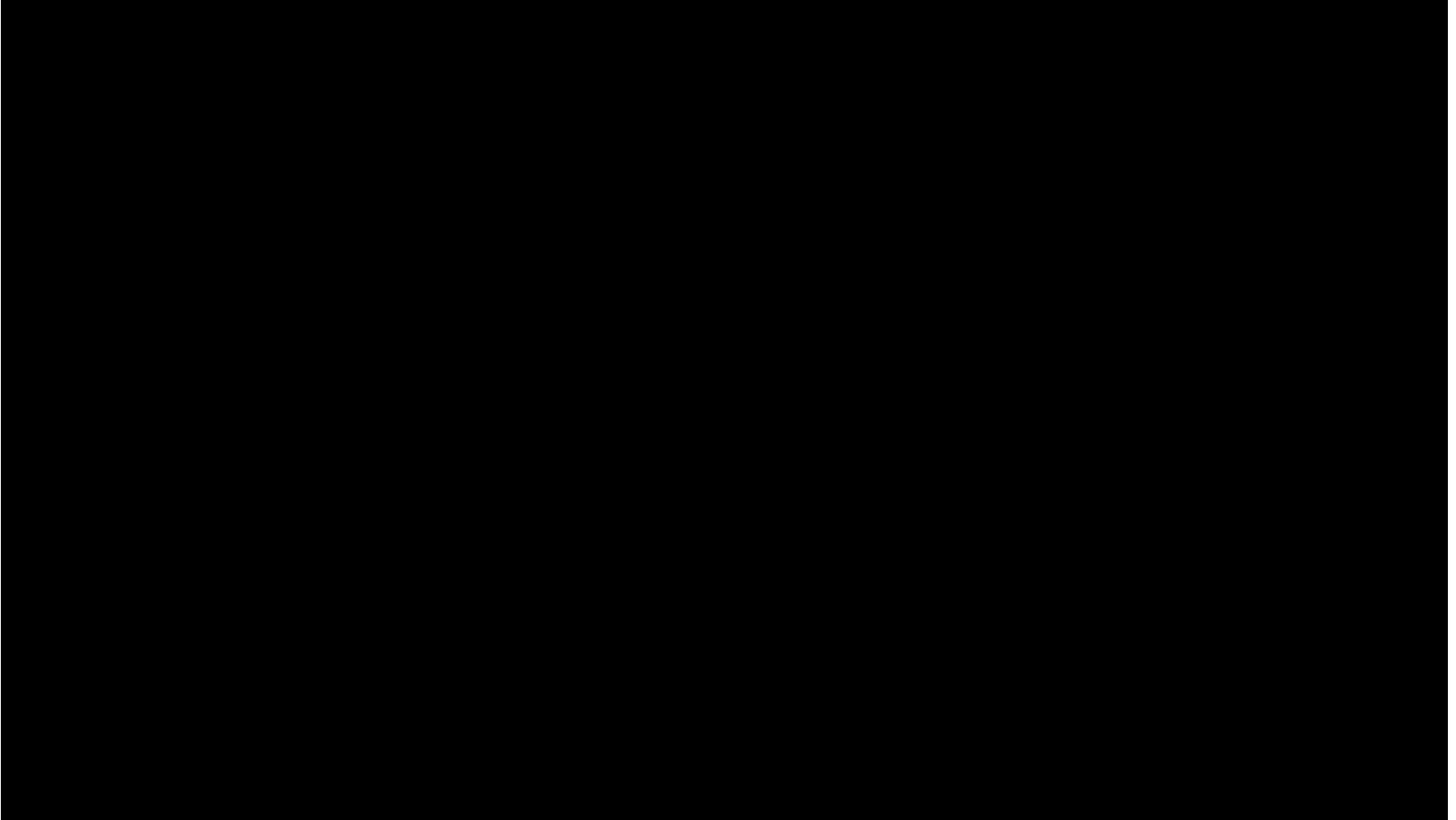




Açıklık ve iletişim, işbirliği ve takım çalışması güvenlik kültürünün temel özelliklerindendir.

Yöneticiler ve örgütün her düzeyindeki işçiler arasındaki iletişimin yaygın ve samimi olması pozitif güvenlik kültürü için esas bir unsurdur.







ALMANLAR

- Almanların çoğu resmidir, hizmette bile gülümsemeye çekinirler.
- Adam kayırmacılık yoktur
- Kurallara sıkı sıkıya bağlıdırlar
- Disiplinlidirler
- Dakiklik Almanya'da çok yaygın. Her tarafta saatler var ve onlara muhakkak uyulur.

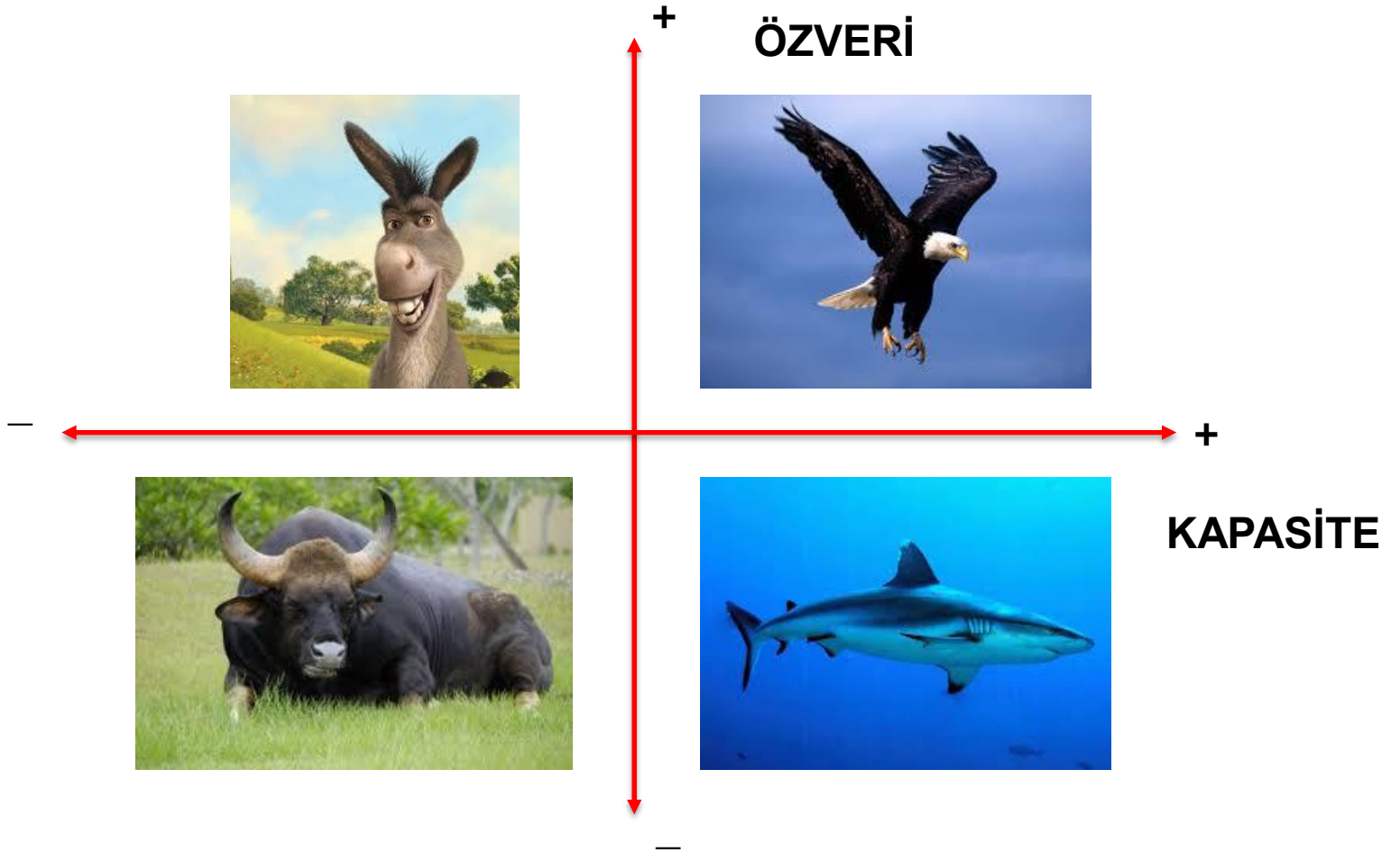
TÜRKLER

- Türklerin çoğu samimi ve güleryüzlüdürler.
- Olabilir..garantisi yok
- Kurallara sıkıca bağlanmazlar. Kestirme olan yöntem en iyi yöntemdir
- Disiplinli değil, çok zekidirler
- Dakik değildirler. Toplantılara mutlaka geciken birileri olur.

DAVRANIŞLAR VE İNSAN FAKTÖRÜ



DAVRANIŞLAR VE İNSAN FAKTÖRÜ

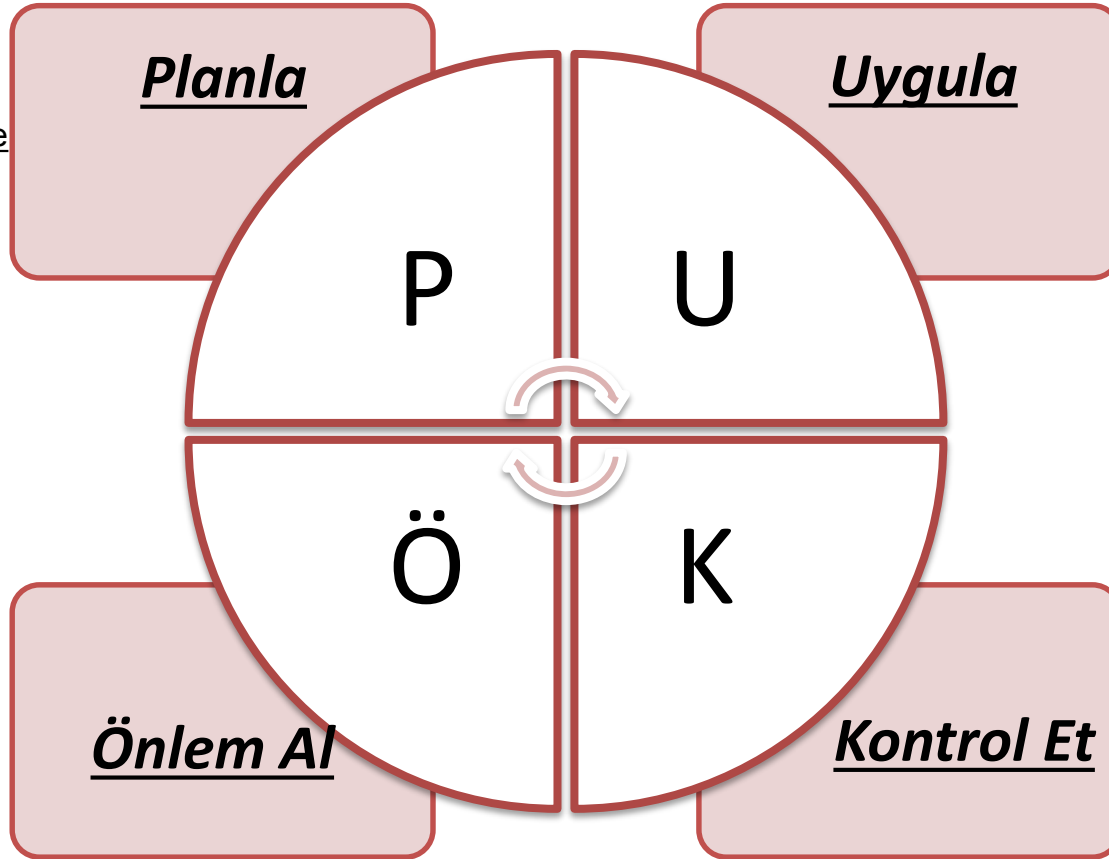


NELER YAPMALIYIZ?



SÜREKLİ İYİLEŞTİRME

- Mevcut Durumu Değerlendir
- Kayıtları Analiz Et
- İSG Hedeflerini Belirle
- Görsel Standartları Belirle
- Rol ve Sorumlulukları Belirle
- Detaylı Plan Hazırla



- Sistem Eksiklerini Düzelt
- Görsel Standartları Uygula
- Herkesin Katılımını Sağlayacak Uygulamalara Geç
- Tanım-Takdir ve Cezalandırma Sistemini Geliştir
- SEÇ Komitesi Etkinliğini Arttır
- Öneri Değerlendirme Sistem Etkinliğini Arttır
- Grupları Yarıştırıcı Faaliyetler Düzenle
- Eğitimle Bilinci Arttır

Hedeflere Ulaşıldı mı?
Olası Sapmaları Belirle ve Nedenlerini Düzelt

- Kalıcı bir denetleme sistemi kur
- Etkili Uygulamaları Standartlaştır

**ÇALIŞANLARIMIZIN SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İÇİN;
ANCAK HEPBİRLİKTE ÇALIŞIRSAK BAŞARIRIZ...**

