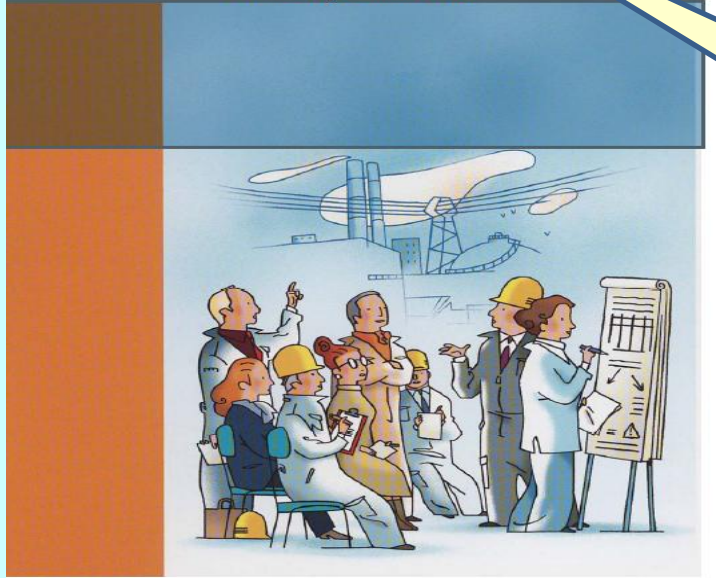


Mesleki Risklerin Önlenmesinde SOBANE Stratejisi

Prof. Jacques Malchaire

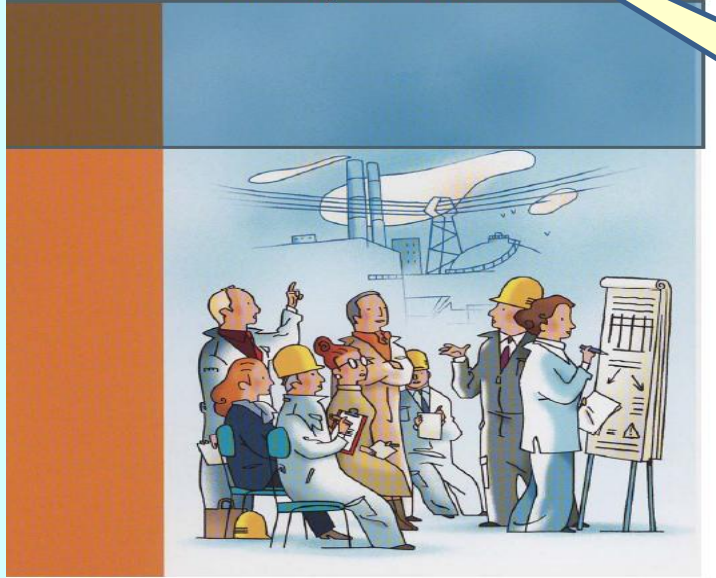


Çalışma
refahının
yönetiminde
katılımcı strateji

Prof.Dr.Jacques Malchaire
Unité Hygiène et Physiologie du travail
Université catholique de Louvain

Mesleki Risklerin Önlenmesinde SOBANE Stratejisi Kurs Aktarımı

Prof. Jacques Malchaire



Çalışma
refahının
yönetiminde
katılımcı strateji

Uzm.Hemş.Sabriye Özcan
Dr.Özay Işık

Plan

- **“Klasik” müdahale: bilanço**
- **Yeni bir yaklaşımın temelleri**
- **SOBANE stratejisi**
- **Déparis kılavuzu**
- **Kolaylaştırıcı-danışmanın rolü**
- **Kimin yararına?**

İş analizinin klasik analizi:

Endüstriyel hijyen döneminin başlangıcından itibaren

1. Sorunun farkına varılması

2. Bir “uzmanın” müdahalesi

- Doğru ölçümler
- Sınır değerler ile karşılaştırma
- Genel iyileştirme önerileri (KKD, eğitim...)
- Ölçüm metodolojisi, sonuçlar ve önerilerden oluşan 5-20 sayfalık tam bir rapor

3. İşveren tarafından raporun okunması?

(işveren için maliyet önemli)

4. Eylem var ya da yok?

Doğru ve özgün değerlendirme,

Çalışanlar sürece katılıyor mu?

İşi tanıyanlar onlar.....

Tüm yaptıklarımız işe yarıyor mu?

**Başarı?
istatistikler
5 yılda bir
çalışma
Koşulları
algısı
üzerinde
Avrupa
araştırması**



Şimdi

- Daha fazla kas iskelet sistemi sorunu
- Daha fazla stres (*iş stresine daha fazla ilgi*)
- Daha fazla memnuniyetsizlik (*iş memnuniyetsizliğine daha fazla ilgi*)

Multifaktöriyel türde sorunlar

Çalışanları kişisel olarak katmak

Hiçbir sınır değer yok



Çalışma durumunun bütününe kapsayan daha genel bir analiz

Yaklaşımı değiştirmek?

Terminoloji

Dil birliği

- Çalışma durumları
 - ✓ Çalışma koşullarına
 - ✓ iş istasyonlarına karşı
- Güvenlikçiler = iş güvenliği danışmanları
- Uzmanlar (Bilirkişiler)

çalışma durumunun **sadece bir yönüne** hakim uzmanlar (gürültü, toksikoloji, stres...)

Risk Faktörleri

- Çalışma durumunun sağlık, güvenlik, çalışanların **iyilik hali ile** etkileşebilen aşağıda sayılanlar ile bağlantılı tüm faktörleri :
 - Güvenlik: (*tehlike*)
 - Kazalar: yüksekte çalışma, bozuk zemin, bıçak, elektrik...
 - Sağlık: (*zarar, tehlike*)
 - Meslek Hastalıkları: gürültü, çözücüler, aydınlatma, yük taşıma
 - İyilik hali: (*ne tehlike, ne zarar*)
 - Konfor, bireysel gelişim, stres, gece çalışması, özerklik, ilişkiler...

~~Tehlike, zararlar~~

Risk:

-Belli bir şiddette bir etkinin olasılığı

-Risk faktörüne

Maruz kalmayı ve

Maruz kalma koşullarını gözönünde bulundurarak

-Bacağı kırma olasılığı
burkma

-3m yükseklikteki bir merdivende

2 saat çalıştığını

ve merdivenin dengede olmadığını

gözönünde bulundurarak

3 bileşen

$$R = E_x * C_i * G_f$$

Maruziyet

Koşullar

Şiddet

Temel prensipler

- 1. Hedef nedir?**
- 2. Kiminle?**
- 3. Hangi işletmelerde?**
- 4. Kollektifin rolü nedir?**
- 5. Önleme veya risklerin değerlendirilmesi**

Hedef nedir?

Güvenlik, sağlık, iyilik hali !

Sağlık – iyilik hali

1947'den beri, DSÖ sağlığı

- sadece yaralanma ve hastalık olmaması değil
- tam bir fiziksel, ruhsal ve sosyal **iyilik hali** olarak tanımlıyor
- İyilik hali kavramı iş sağlığından uzak tutuluyor.

İyilik hali

Dünya Sağlık Örgütü

- **Bireyin yaşamdaki yerine ilişkin algısı**
 - Kültürel ve değerler sistemi üzerinden
 - Ve kendi normları, amaçları, korkuları ve beklentileri üzerinden
- **Karmaşık şekilde etkileşen geniş etmenler yelpazesi,**
 - **Bireyin fiziksel sağlığı**
 - Psikolojik durumu,
 - Otonomi düzeyi
 - Sosyal ilişkileri
 - Kişisel inanışları
 - Çevreye göre konumu

İşte sağlık ve güvenliği

Psikososyal yönler

- Kişisel gelişim
- Kişisel doyum

Herzberg (Doğal Bilimler Okulu)

Tutumu 2 tip faktör etkiler:

- Ücretlinin içinde çalıştığı çerçeve

Memnuniyetsizlik faktörleri

- İşteki fiziksel koşullar: işin organizasyonu, işin gerektirdikleri, fiziksel ortam
- Ekonomik koşullar: ücretler, mali avantajlar, sigortalar
- Sosyal avantajlar: toplantılar, aralar, geziler...
- Patronlar, meslekdaşlar, politik ve yasal faktörler

- İşin kendisi: aşağıda sayılan olanaklar

- Kapasitesini kullanma geliştirme
- Zor şeyleri başarma
- Sorumlulukları yerine getirme
- Diğerlerinin hayranlığını kazanmak

Memnuniyet, İYİLİK HALİ faktörleri

Gerçekleştirme gereksinimi	Başarı İşe ilgi Sorumluluk Gelişme	Memnuniyet faktörleri
Özgüven ihtiyacı	İkramiye Takdir Statü	Memnuniyetsizlik kaynakları
Sosyal ihtiyaçlar	Diğerleri ile ilişkiler Supervizyon Meslekdaşlar Yardımcılar	
Güvenlik ihtiyacı	Teknik süpervizyon Örgütsel Politika İş güvencesi	
Fizyolojik ihtiyaçlar	Çalışma koşulları Ücret Özel yaşam	
Maslow'a göre ihtiyaç hiyerarşisi		Herzberg'e göre motivasyon ve hijyen faktörleri

İYİLİK HALİ

Kaza yok
Meslek Hastalığı yok
Yerel rahatsızlık yok

Sorunların globalliği

- **Çalışan kendi çalışma durumunu “yaşıyor”**
 - Birbirinden bağımsız ve farklı bir olay serisi olarak değil
 - **Fakat birbirini etkileyen olaylar kümesi gibi**
 - Gürültü ilişkileri etkiler
 - İstasyonlar arasındaki teknik organizasyon kas iskelet sistemi risklerini etkiler
 - Sorumluluk paylaşımı işin kapsamını etkiler

« Herşey birbirinin içinde »

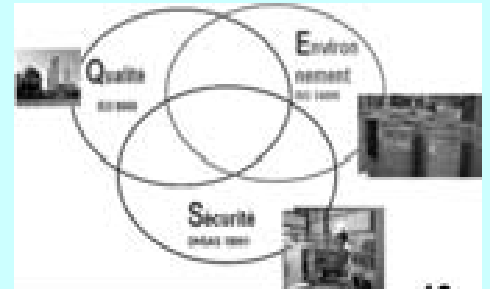
➤ Global analiz :

Ele alınan sorun ne olursa olsun (gürültü, fiziksel yük...)

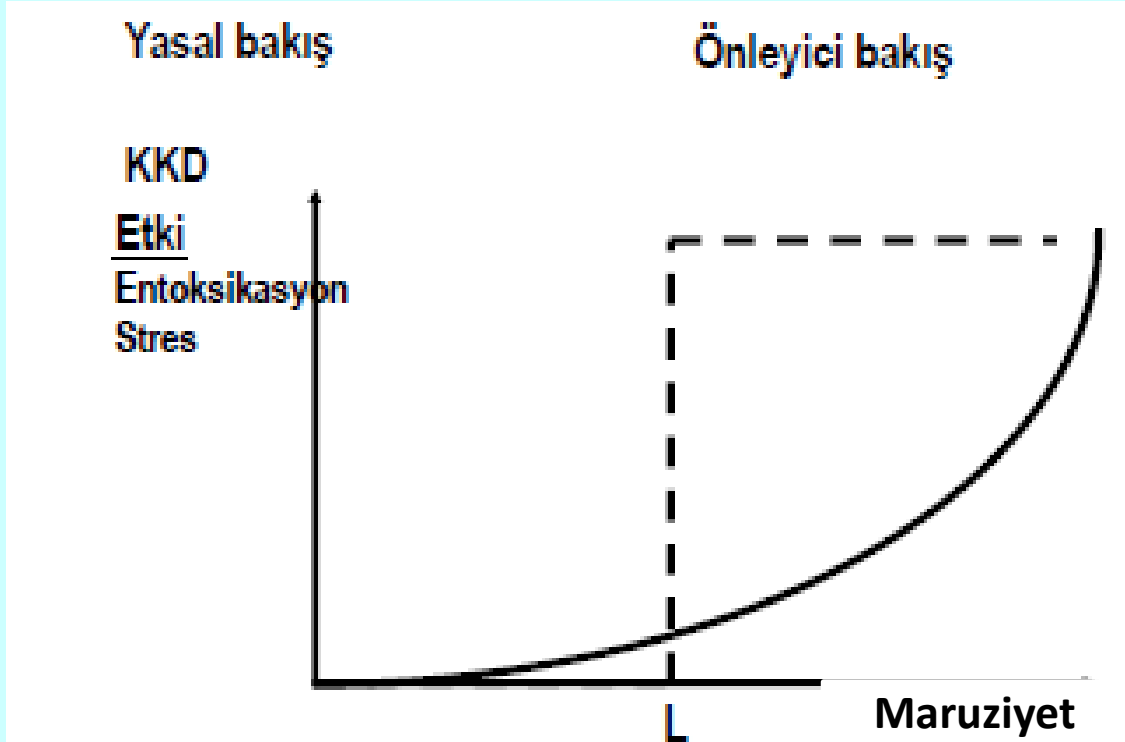
- Çalışma durumunun genel çerçevesi içine yeniden yerleştirmek
 - dış koşullara bağlı olarak sorunları parça parça ele almak yerine
 - Sonra gerekirse derinleştirmek
- Eğer sorun çözümlenmediyse**
Eğer risk çok önemliyse (kimyasal riskler, kazalar, yangınlar....)

Tek bir yaklaşım

Kalite, Çevre, İyilik hali



Önleme hangi andan itibaren?



Gürültü

75 db sorun yok neden yasal sınır olan 82 db problem var gibi davranılıyor??

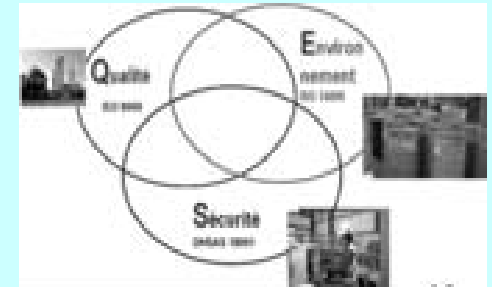
Ölçümler nasıl yapılıyor bakılmalı,
Çözüm belli aralıklarla odyometrik ölçüm değil;
önlemede çalışan önemli

➤ Önleyici bakış

- Sadece < yasal değerler değil
- Fakat optimal durum arayışı
 - operatörler için sağlık ve iyilik hali için
 - işletme için teknik ve ekonomik açıdan
- Sorun yaşamamak için yasalara uymak değil
 - Negatif güvenlik ve güvenlik uzmanlığı imajı,
- Fakat işletmenin gelişmesine katkıda bulunmak
 - Pozitif imaj, personel taraflar

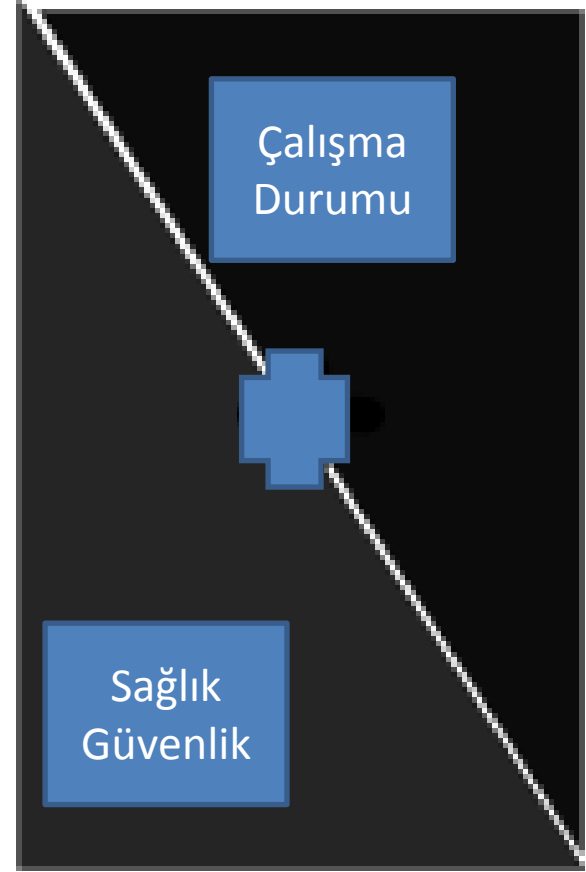
İş sağlığı ve iyilik hali politikasını şirketin politikasına entegre etmeye çalışılmalı.

Intégrer la politique de santé bien-être au travail dans la politique générale de l'entreprise



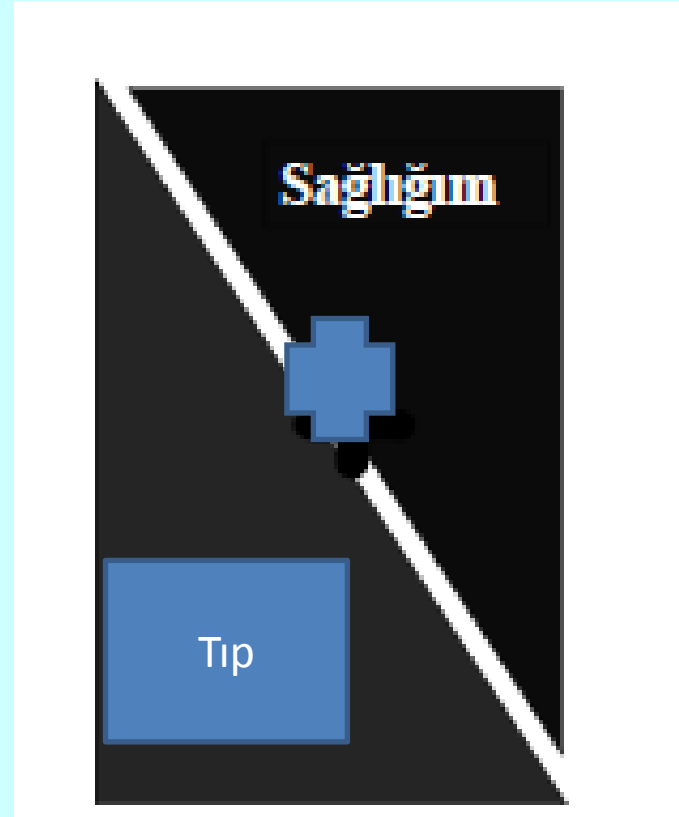
Yetkinliklerin Tamamlayıcılığı

- Ücretliler
- Yönetim
- İşyeri hemşireleri
- İç danışmanlar
- İşyeri hekimleri
- İş hijyenistleri
- Ergonomlar
- Bilirkişiler



Yetkinliklerin Tamamlayıcılığı

- Ben
- Çevrem
- Aile doktorum
- Uzman
- Bilirkişi



Disiplinler?

- “kendi özellikleri ve uzman grubu tarafından bilgilerin ayrıştırılabildiği bir alan
 - *Aynı hedefler*
 - *Aynı kavramlar*
 - *Aynı yöntemler”*
 - tıp (iş sağlığı), mühendislik bilimleri, psikoloji (iş)
 - ergonomi ve iş hijyeni (☐ toksikoloji)
- Ücretliler ve yakın çevreleri

Multi – pluri disiplinariate

- Farklı uzmanlık alanlarının aynı hedefe doğru ortak eyleme geçmesi
 - paralel olarak: **juxta-disciplinarite**
 - entegre şekilde: **inter-disciplinarite.**



Entegrasyon derecesi

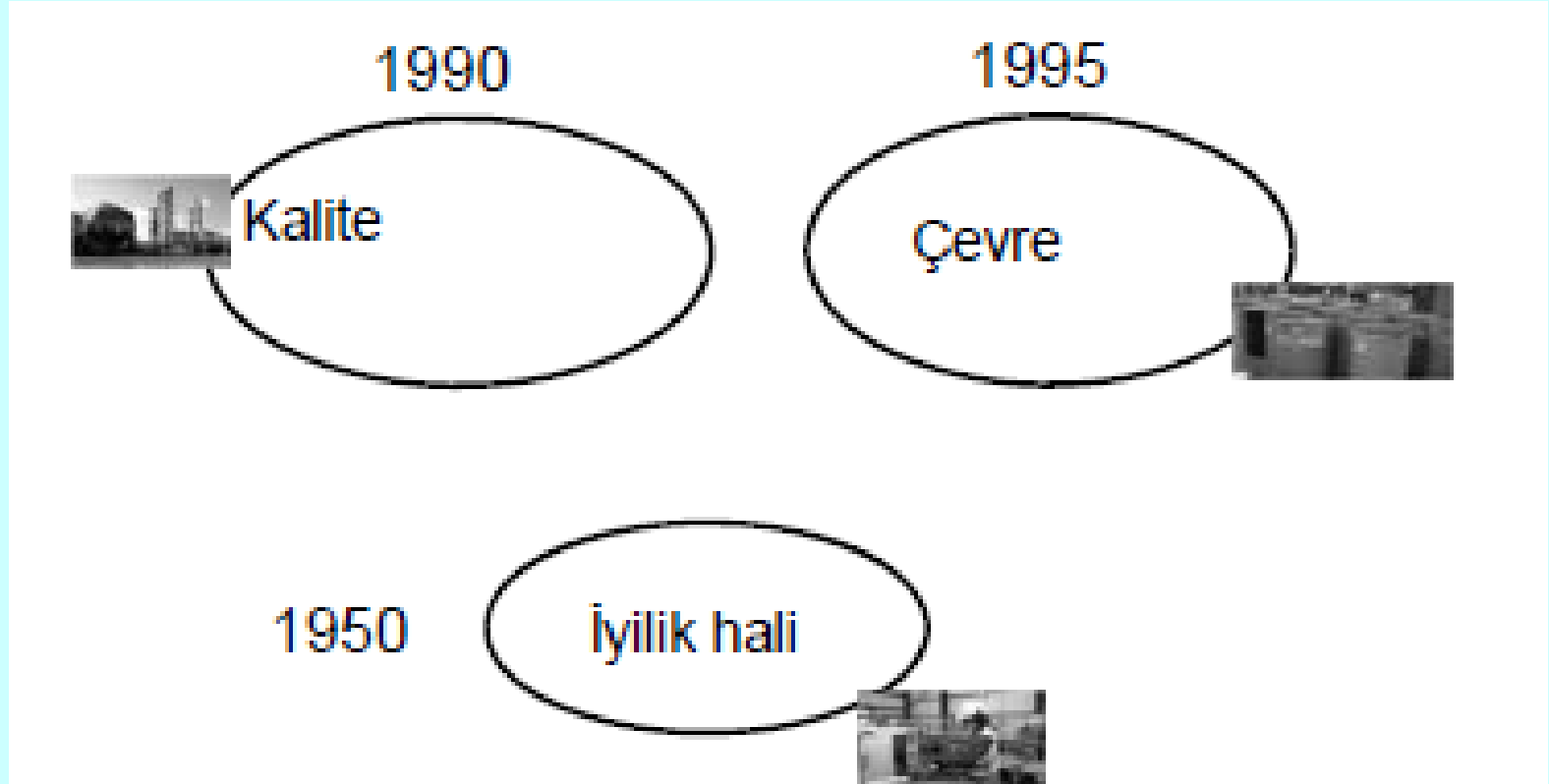
Çok sayıda « disiplin » yan yana

- **Sadece**
 - İşyeri hekimleri
 - Ergonomistler
 - Endüstri hijyenistleri
 - İş psikologları değil

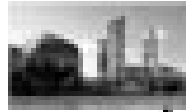
Aynı zamanda:

- İşletme yönetimi
- Ücretliler
- **Birbirini tamamlıyorlar, Ekip anlayışları var**

İşletmelerin gelişimi

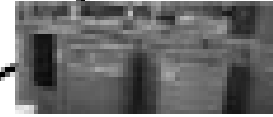


2000'ler



Kalite

Çevre



İyilik hali

Güvenlik

Sağlık

Hijyen

Ergonomi

Psikoloji



Önlemenin temel aktörü?

- Amaç: ücretlinin **iyilik halinin kazanılması** veya sürdürülmesi
 - Böylece yalnızca ücretlinin hakim olduğu çalışma durumunu bilmeden hiçbir akılcı davranış gerçekleşemez
- Ücretli
 - önlemenin **temel aktörü**dür.(sahip çıkandır)
 - Ve önlemenin nesnesi olmaz
- *Danışana karşı **Katılımcı girişim***

Katılım

***“Doğrudan işbirliği, aktif ve eşitlikçi İş kolektifi
içinde***

(ücretliler ve idare)

İşyerinde ortak yaşam koşulları için

Risk değerlendirme

Risk değerlendirme ?

- “Risk değerlendirmesi önlemenin vazgeçilmez ön adımıdır”
- “Risk değerlendirmesi
sağlıklı çalışma ortamlarının garantisidir”
- “Önlemek için değerlendirmek
Harekete geçmek için anlamak”

Risklerin Değerlendirilmesi

Risk = Ex : Risk maruziyeti

* Ci : Maruz kalma koşulu

* Gr : Hasarların şiddeti

$$R = Ex * Ci * Gr$$

- Niceliksel yöntemler
- Ölçümler
 - Fiabilité des évaluations ? ? ?
 - Fiabilité des conclusions : priorités ?

Ölçümler ?

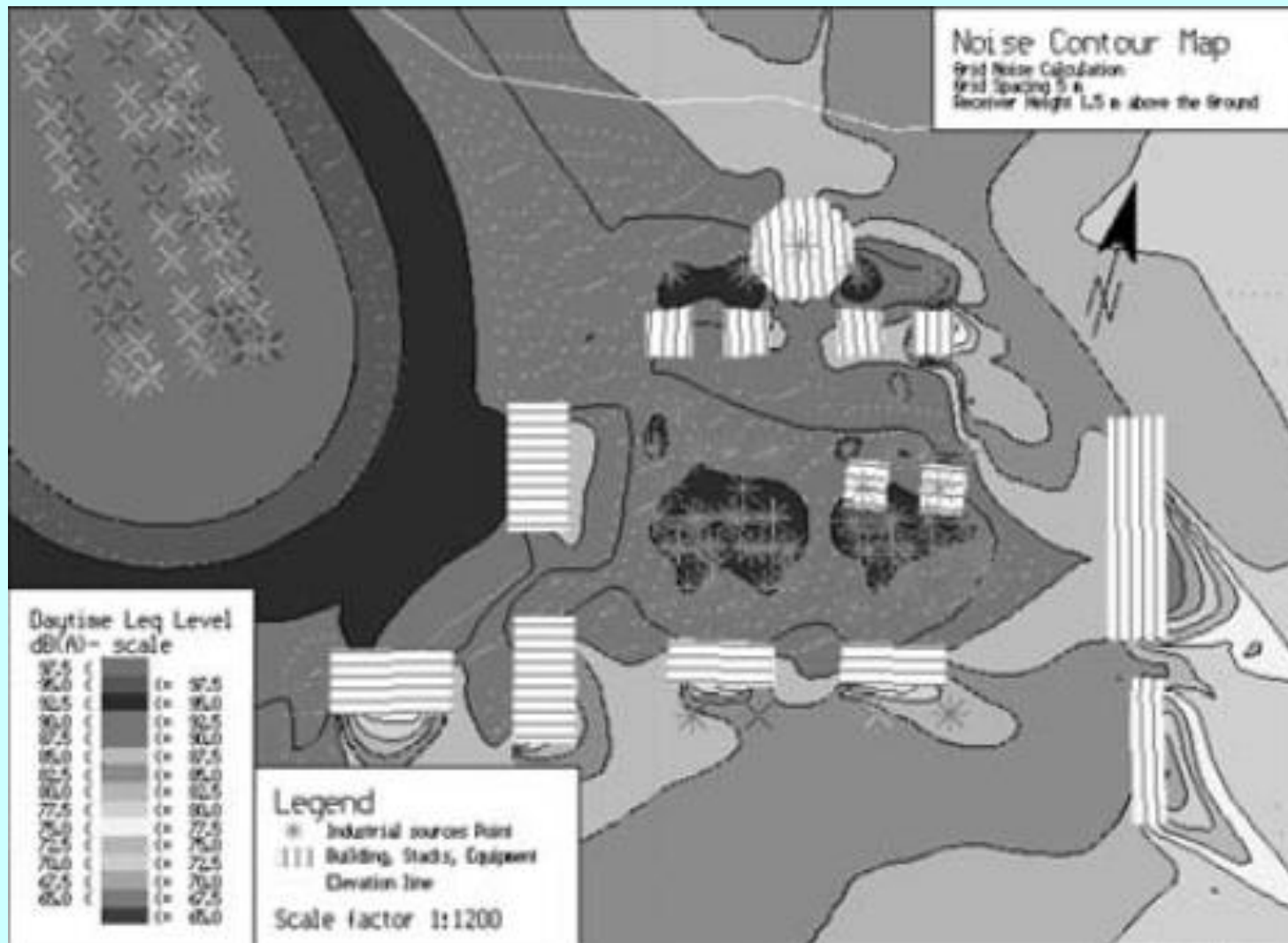
- “Çalışan 85 dB(A) e maruz”
 - Ne zaman ? Hangi makineler çalışıyor...
 - Nerede? Yakın, makinelerden uzak...
 - Düzey ne kadar sürede ?
anlık değer,
ortalama 1, 5, 60, 480 dk boyunca
 - Hangi çalışma koşullarında ?

Temsiliyet ?

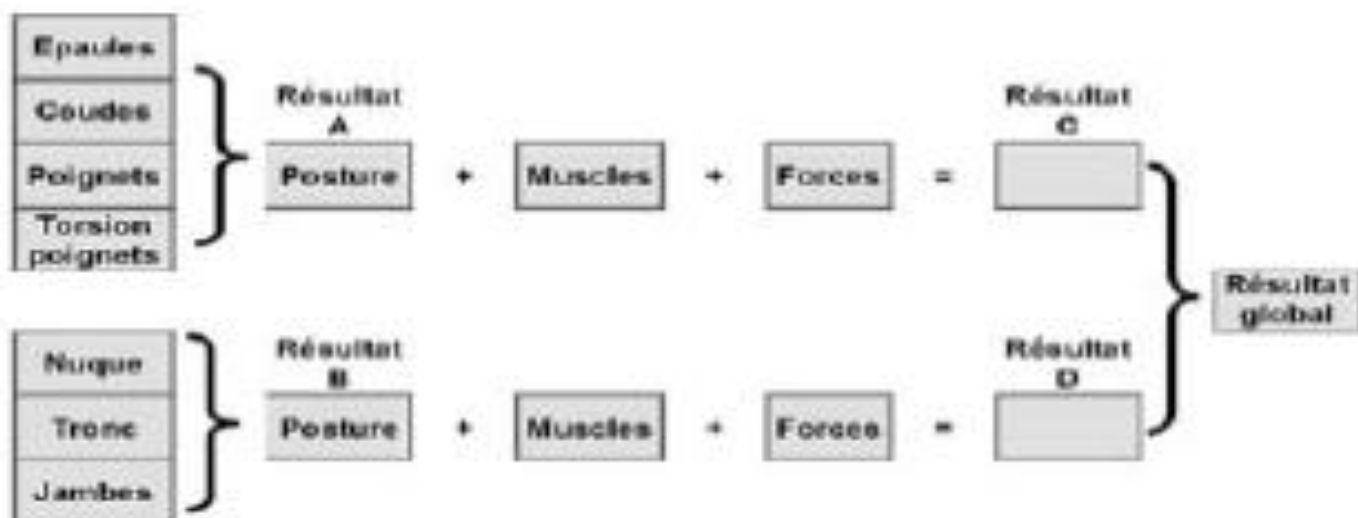
Yararlılık ?

Noise Contour Map

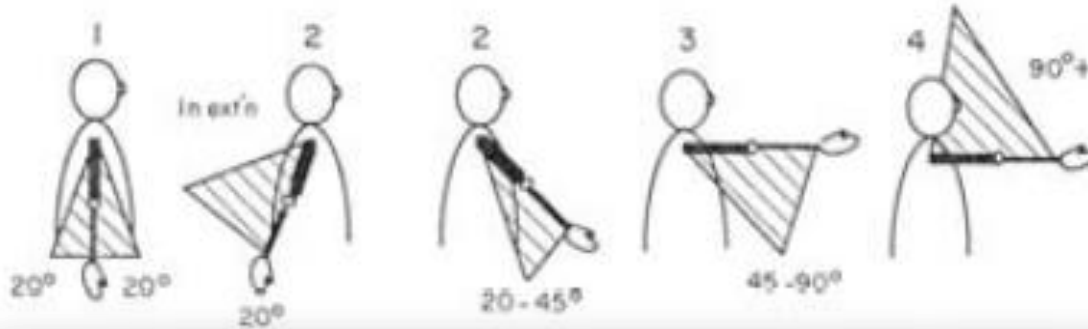
Grid Noise Calculation
Grid Spacing 5 m
Receiver Height 1.5 m above the ground



Méthode RULA



Kol 45° ile 90° zamanının % 37si boyunca



	Score
Omuz 20° fleksiyonda ve 20° ekstansiyonda:	1
Omuz 20° et 45° arasında fleksiyonda ya da 20°den fazla ekstansiyonda:	2
Omuz 45° ile 90° fleksiyonda:	3
Omuz 90°den fazla fleksiyonda:	4
Eğer omuz yukarıdaysa:	+1
Eğer omuz vücuttan uzaktaysa (abduksiyon)	+1
Eğer çalışan dayanıyorsa veya kolunun ağırlığını destekliyorsa:	-1

Öneriler

- **1 den 2 ye sonuçlar: düzey 1.**
 - Hafif ve kabul edilebilir risk eğer çaba desteklenmiyorsa ya da uzun bir süre boyunca tekrarlanmıyorsa
- **3 den 4 e sonuçlar: düzey 2.**
 - Daha ayrıntılı bir inceleme gerekli ve değişiklik yapılması gerekir
- **5 den 6 ya sonuçlar: düzey 3.**
 - Daha ayrıntılı bir inceleme gerekli ve değişiklikler yakın bir gelecekte gerekli.
- **7 olan sonuçlar: düzey 4.**
 - Daha ayrıntılı bir inceleme gerekli ve hemen değişiklik yapılması gerekir

$$\text{Verim} = \frac{\text{Sonuç}}{\text{Maliyet}}$$

- Zayıf sonuç: 4 kategoride sınıflanıyor
- Yüksek maliyet: zaman, video...

➤ Verim: anlamsız

Birden fazla
açıdan
çekilen
video

Kantitatif yöntem

- Niceliklendirme sonuçta amaç haline geliyor
- Niceliklendirme çok hızlı ve sistematik değil
- Öznelin etkisi çok fazla önemli
- Tahminler taraflı ve güvenilir değil
- « neden » üzerinde düşünme atlanıyor
- Çıkarılan öncelikler güvenilir değil

Neden bu kadar çok ölçüm?

Yanlış gerekçeler

- “Niceliklendirilemeyen yoktur!”
“Mühendisler... niceliksel veriler istiyorlar”
- “Niceliksel değerlendirme çözümlere götürür”
Kaç neden ve nasıl a karşı
global ayrıntılara karşı
- “Bir riskin olup olmadığını belirlemek için ölçmek gerekir”
Yasal bakış önleyici yaklaşıma karşı
- “Ölçümler ücretlilerin “öznel” yakınmalarını resmileştirmek, nesnelleştirmek için gereklidir”
Açıkca, ücretlilerin yetkinliklerini ve bütünlüklerini ve onların yerel yönetimlerini tanımak

Gerçek nedenler?

İşletme için

- Geciktirici ölçümler!!!

Güvenlik danışmanları için

- Aldıkları eğitime denk düşüyor
- Basit, hızlı (temsil edici olmadığında), ucuz (hatta kazançlı!) ve “saygın”



Öncelikle DAHA AZ ölçüm

- Gereksiz, masraflı (temsil ettiğinde), zor, uzun
- Dikkatin yönünü önleme girişimlerinden uzaklaştırır
- maymuncuk tarzı önerilerle sonuçlanır

- **İŞ GÖRMEK: değerlendirmekten ziyade önlemek**
- **Değerlendirme yerine yönetim**
- **Ölçümler en son**
 - özel bir noktayı derinleştirmek için
 - nereye vardığımızı kontrol için: artık risk için

Risklerin önlenmesi

Risklerin önlenmesi

1. Risk faktörüne maruz kalma

$$R = E \times X * C_i * G_r$$

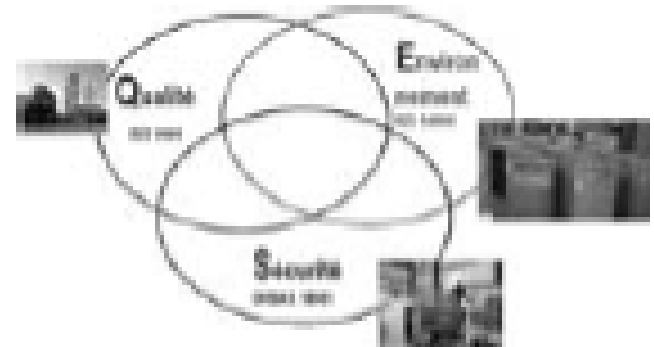
~~Ölçimler~~

İşin organizasyonu

Yerler

İşleyiş

Zaman



Risklerin önlenmesi

2. Maruz kalma koşulları

$$R = Ex * Ci * Gr$$

~~Ölçümler~~

Ölçümler	Yaklaşık
*Highly well be exposed.....	10
*Quite possible.....	4
*Usual but possible.....	3
*Only rarely possible.....	1
*Considerable but very unlikely.....	0.5
*Practically impossible.....	0.2
*Virtually impossible.....	0.1



Ortak korunma **ÖNLEMLERİ**
Araçlar, makineler
Yangınlar

...

Çalışma koşulları incelenmeli, ortak korunma önlemleri incele

Risklerin önlenmesi

3. Hasarların şiddeti

$$R = Ex * Ci * Gr$$



Uygun ve tüm
çalışanlar tarafından
kabul edilen kişisel
koruyucu **ÖNLEMLER**

Önlem önerileri
çalışanlardan
gelmeli, çalışanları sürece
katalım

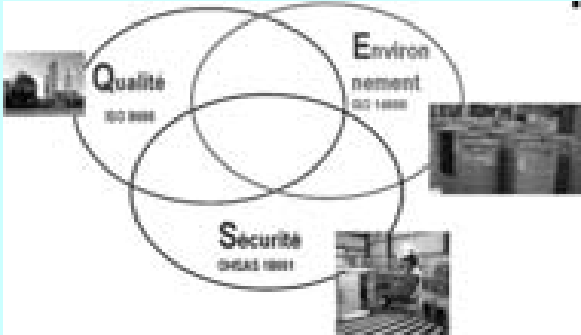
Risklerin önlenmesi

$$R = Ex * Ci * Gr * Co$$

İşin
organizas
yonu

Ortak
korunma

Kişisel
Korunma



Tutum : aşağıdakilerin fonksiyonu:

- * Politik uyum
- * Eğitim
- * Stres, iş doyumunu
- * Motivasyon

Risklerin önlenmesi

Dış güvenlik uzmanları tarafından

$$R = E \times C_i * Gr * C_o$$

İşin
organizas
yonu

Ortak
korunma

Kişisel
korunma

Tutum

"Görünür" faktörler üzerine eylemler

- . C_i üzerine: ortak korunma
- . Gr üzerine: Kişisel korunma
- . eğitim üzerine: sıklıkla basmakalıp (manipülasyon...)



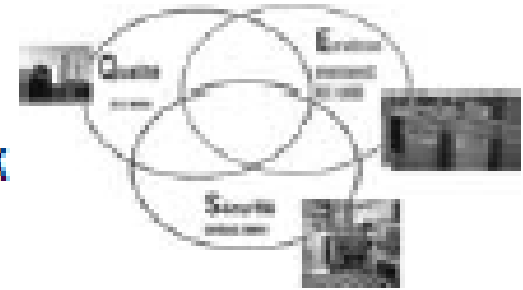
Dört kavram da dikkate alınmalı...

SÜRDÜRÜLEBİLİR risk önleme

$$R = EX * Ci * Gr * CO$$

İşin organizasyonu * Ortak korunma * Kişisel korunma * Tutum

- yeni üretim ve risk faktörlerine yönelik Uyumlu eylemler geliştirmek
- İşletmenin sosyoekonomik çerçevesine entegre olan eylemler



Tutum değişikliği

- Sağlık – güvenlik sorunlarını ayırmamak
- Yasalardan, zorunluluklardan daha az konuşmak...
(negatif imaj)
- İşletmenin günlük yaşamına entegre olmak
- İşletmenin gelişimine katkıda bulunmak
(pozitif imaj)
- Yarardan bahsetmek

Sonuçlar

Temel prensiplerin özeti

1. Hedef ?

- Fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hali
- Sistemik ve global analiz
- Yasal uyum yerine **önleyici yaklaşım**

2. Kiminle ?

- Mevcut bilgi ve yetkinliklerin ve kişilerin tamamlayıcılığı

3. İş kollektifi önlemenin aktörü nesnesi değil: **Sadece danışma değil Katılım**

4. Basit risk değerlendirmesi yerine **Önleme** – **ölçmek yerine HAREKETE GEÇMEK**

5. Yaklaşım – kalitenin entegre yönetimi - çevre - sağlık

➤ Paradigma değişimi

- **Güvenlik, hijyen, iyilik hali**
 - Yasal zorunluluk değil
 - Ekonomik gelişime engel yok
- **Gelişim faktörleri**
 - **Optimal durum arayışı**
 - Çalışanlar için sağlık ve iyilik hali
 - İşletme için teknik ve ekonomik sağlık
 - **Maliyetin düşürülmesi**
 - **Üretimin artışı**
- **Daha az yasalardan, zorunluluklardan bahsetmek... (negatif imaj)**
- **İşletmenin günlük yaşamına entegre etmek**
- **İşletmenin gelişimine katkıda bulunmak (pozitif imaj)**
- **İş kazası ve meslek hastalıkları sigortası yaptırmak ve bunu yönetimin ödemesi**

Nasıl?

Bir strateji

➤ bir strateji

Farklı başlangıç girişimlerini koordine etmek

- mermiler, rezervuarlar, kaynaklar
- çalışanlar, önleyiciler, bilirkişiler

Hedefe ulaşmak için

- savaşı kazanmak
- çalışma durumlarını iyileştirmek

Mümkün olan en hızlı şekilde

Mümkün olan en etkili şekilde

Mümkün olan en ekonomik şekilde

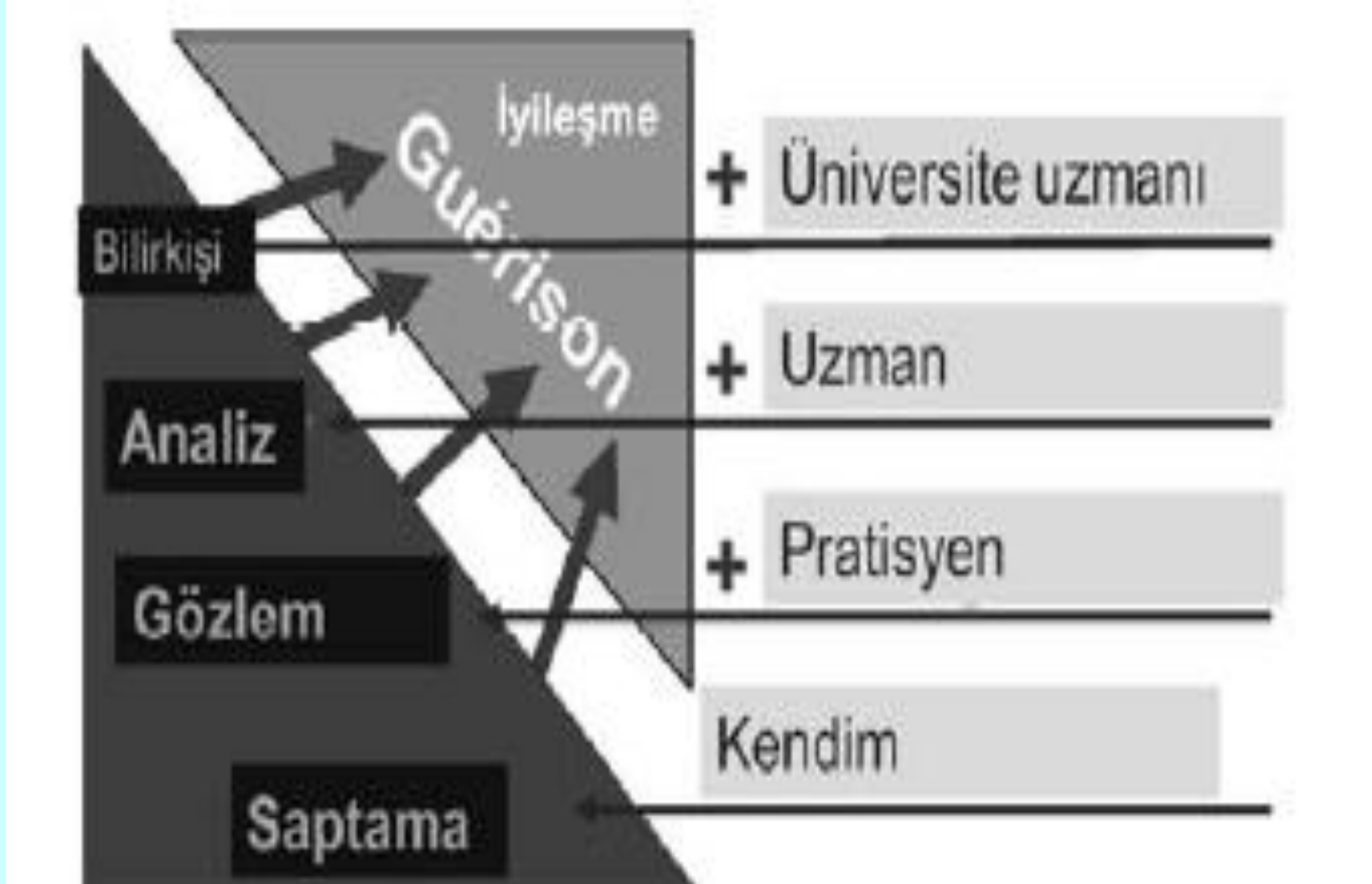
≠ yöntem, fakat birbirine eklemlenen yöntemler

Farklı müdahale düzeyleri
Mesleki risklerin önlenmesi stratejisinin
felsefesi

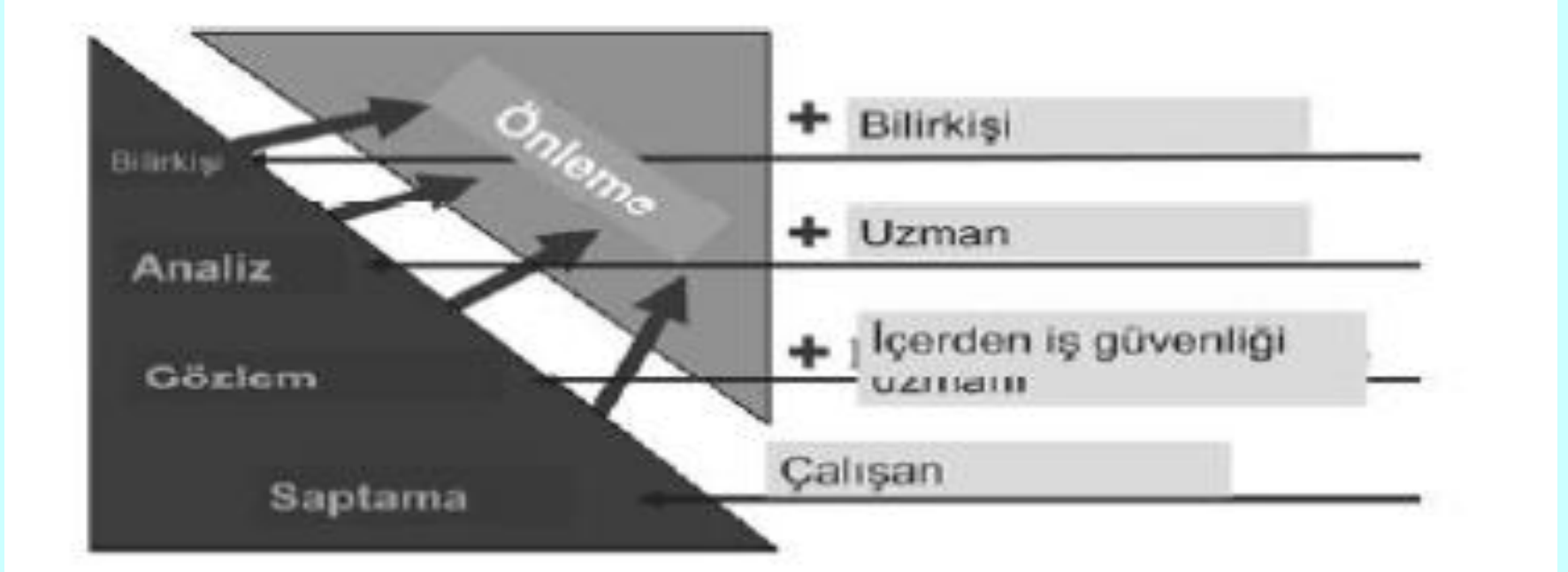
SOBANE

Saptama - Gözlem - Analiz - Bilirkişilik

Bireysel sağlık yönetimi stratejisi



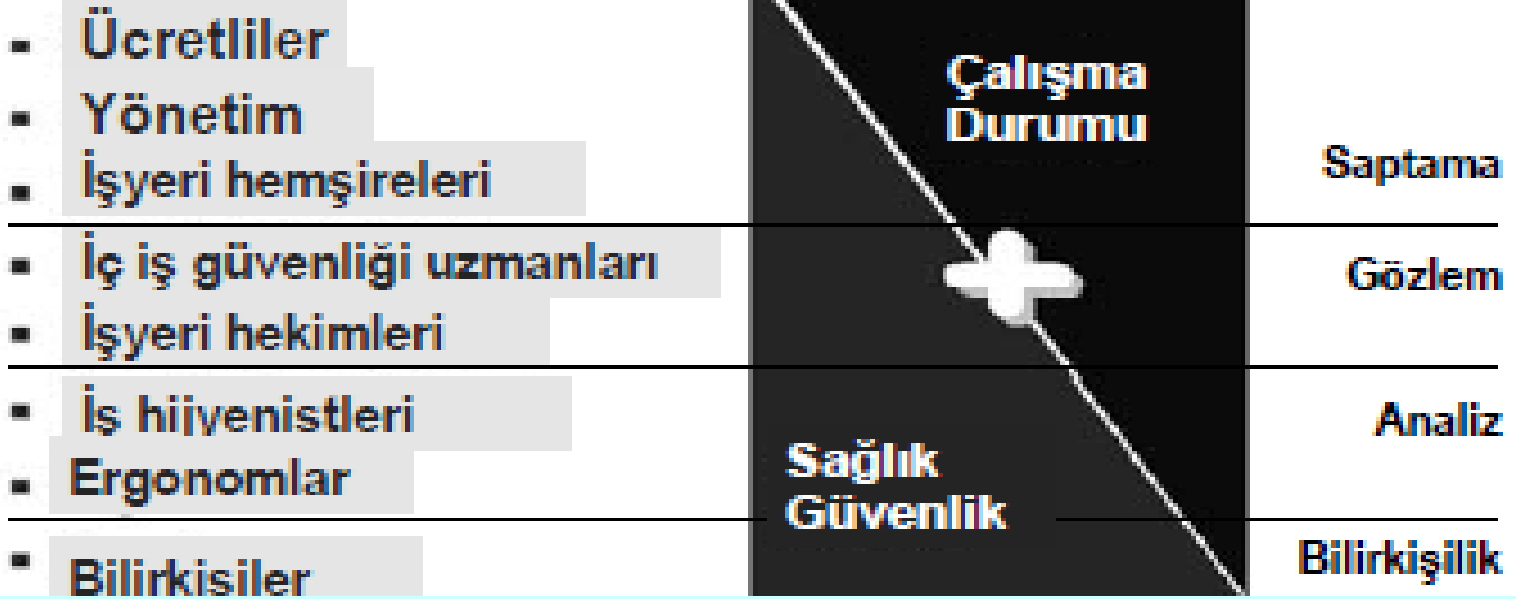
İş sağlığının yönetim stratejisi



Herkes için işyerindeki işin kalitesini artıracak bir yöntem...

Çalışan sorumluluk almış olur
Kendi fikirleri etkili olmuş olur, değerli olduğunu hisseder
KENDİ SAĞLIĞINDAN SORUMLU OLMA

Sağlık-Güvenlik Tarafları



	Aşama 1 SAPTAMA	AŞAMA 2 GÖZLEM	Aşama 3 ANALİZ	Aşama 4 BİLİRKİŞİLİK
--	--------------------	-------------------	-------------------	-------------------------

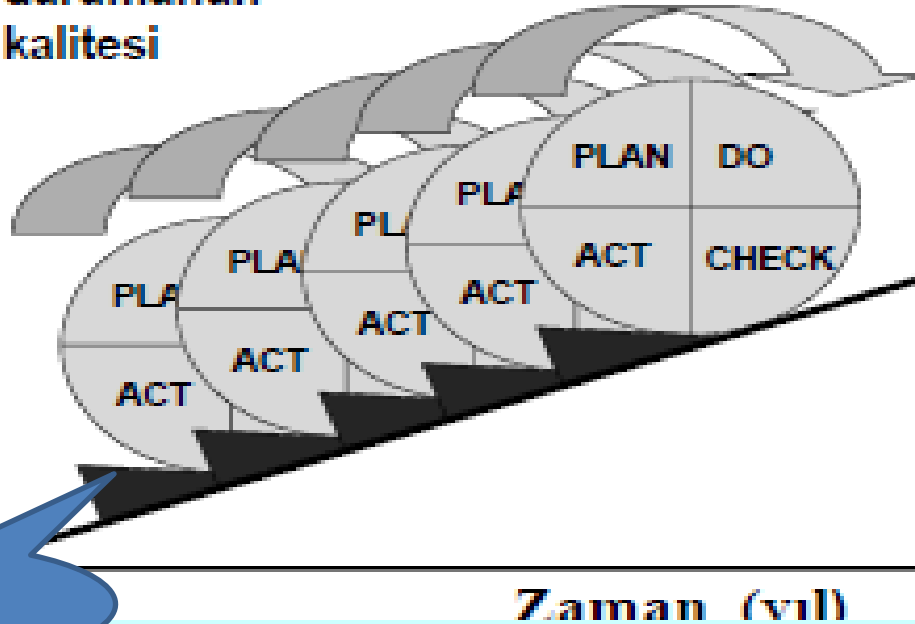
• Ne zaman?	Her durumda	Sorun varsa	Zor durumlar	Karmaşık durumlar
•Nasıl?	Basit gözlemler	Niteliksel gözlemler	Niceliksel gözlemler	Özelleşmiş ölçümler
•Maliyet?	Zayıf •10 dakika	Zayıf •2 saat	Zayıf •2 gün	Zayıf •2 hafta
•Kim tarafından?	İşletmelerdeki kişiler	İşletmelerdeki kişiler	İşletmelerdeki kişiler +Güvenlik uzmanları	İşletmelerdeki kişiler +Güvenlik uzmanları +Bilirkişiler
Yetkinlik •İş •Ergonomi	Yüksek Orta	Yüksek Orta	Orta Yüksek	Zayıf Uzmanlaşma

Risk yönetimi genel şeması



Deming Tekerleği

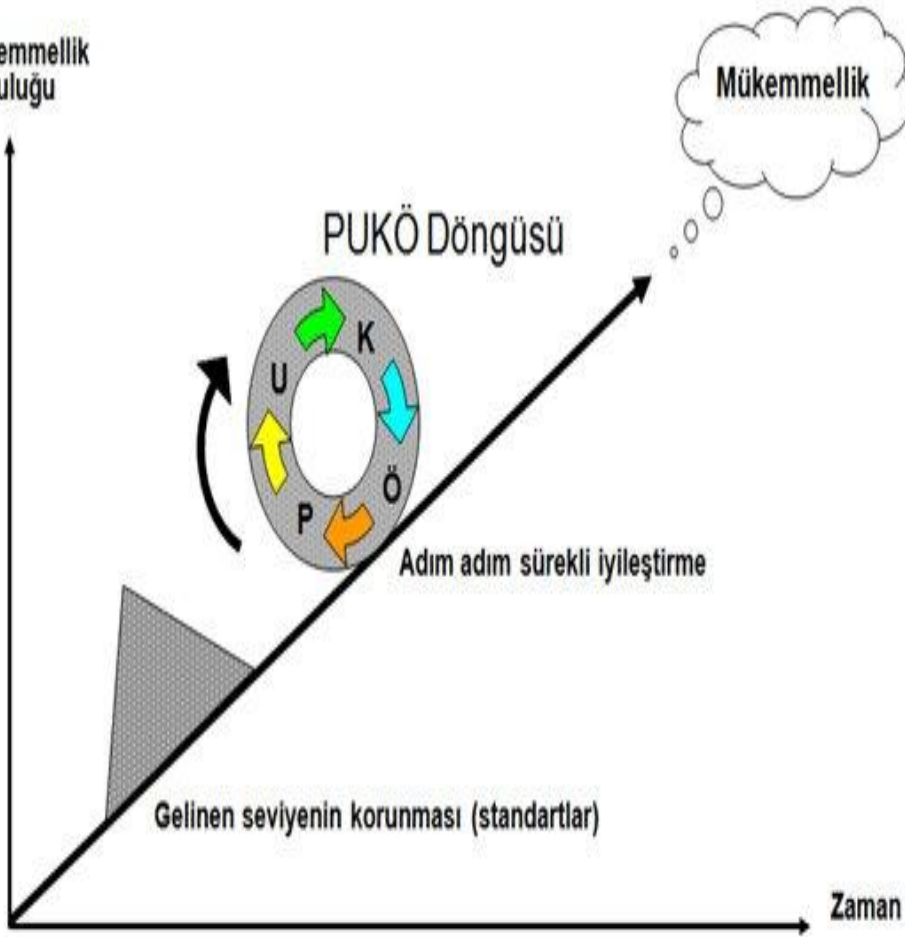
Çalışma
durumunun
kalitesi



Destek
önemli...

Bir işletmenin kalitesi zaman içinde yükselir, Japonya yıllar önce sıradandı,şimdi popüler...
Sistem öyle bir kurulmalı ki yönetim,patron değişse bile değişmemeli...

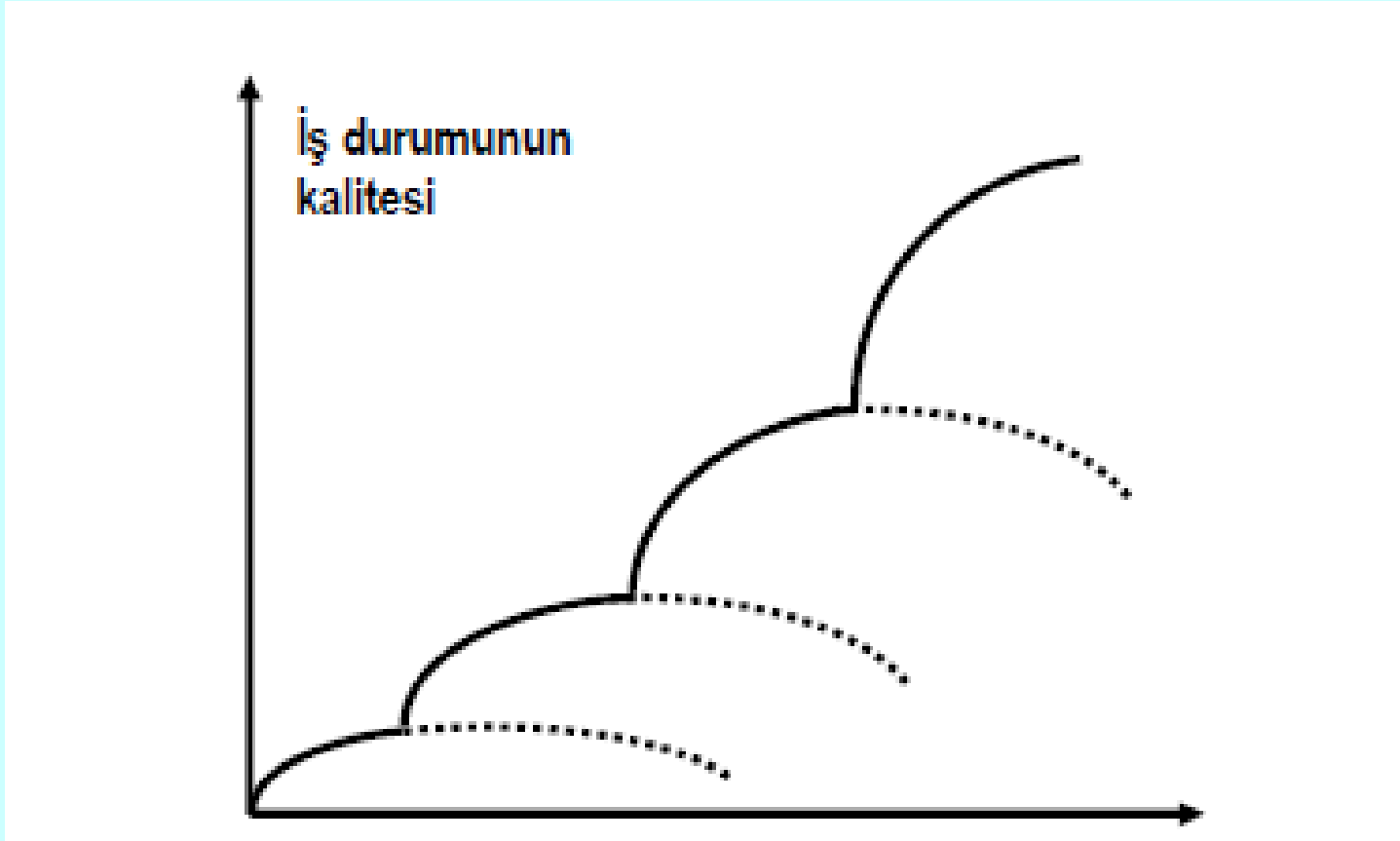
Mükemmellik yolculuğu



DEMİNG'in 14 İLKESİ

1. Organizasyonun amaçlarını belirle.	8. Organizasyonda korkuyu ortadan kaldır.
2. Yeni yönetim felsefesini benimse.	9. Departmanlar arasındaki sınırları kaldır.
3. Kontrol Şemalarını öğren ve kontrol şemalarını uygulamaları konusunda yan sanayini ikna et.	10. Çalışanların kendi sloganlarını kendilerinin formüle etmelerine izin ver.
4. Organizasyonu fiyat etiketleri ile değerlendirmeyi bırak.	11. Organizasyonda kotaları ortadan kaldır.
5. Sürekli gelişmeyi sağla.	12. Çalışanların iş yapmalarını engelleyecek uygulamaları ortadan kaldır.
6. İş başında eğitimi sağla.	13. Eğitim uygula.
7. Liderliğin kurumsallaşmasını sağla.	14. Transformasyonu herkesin katılımı ile gerçekleştir.

ISO standartlarının da temelini oluşturan PUKÖ (Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem AL) çevrimi ise veri esaslı



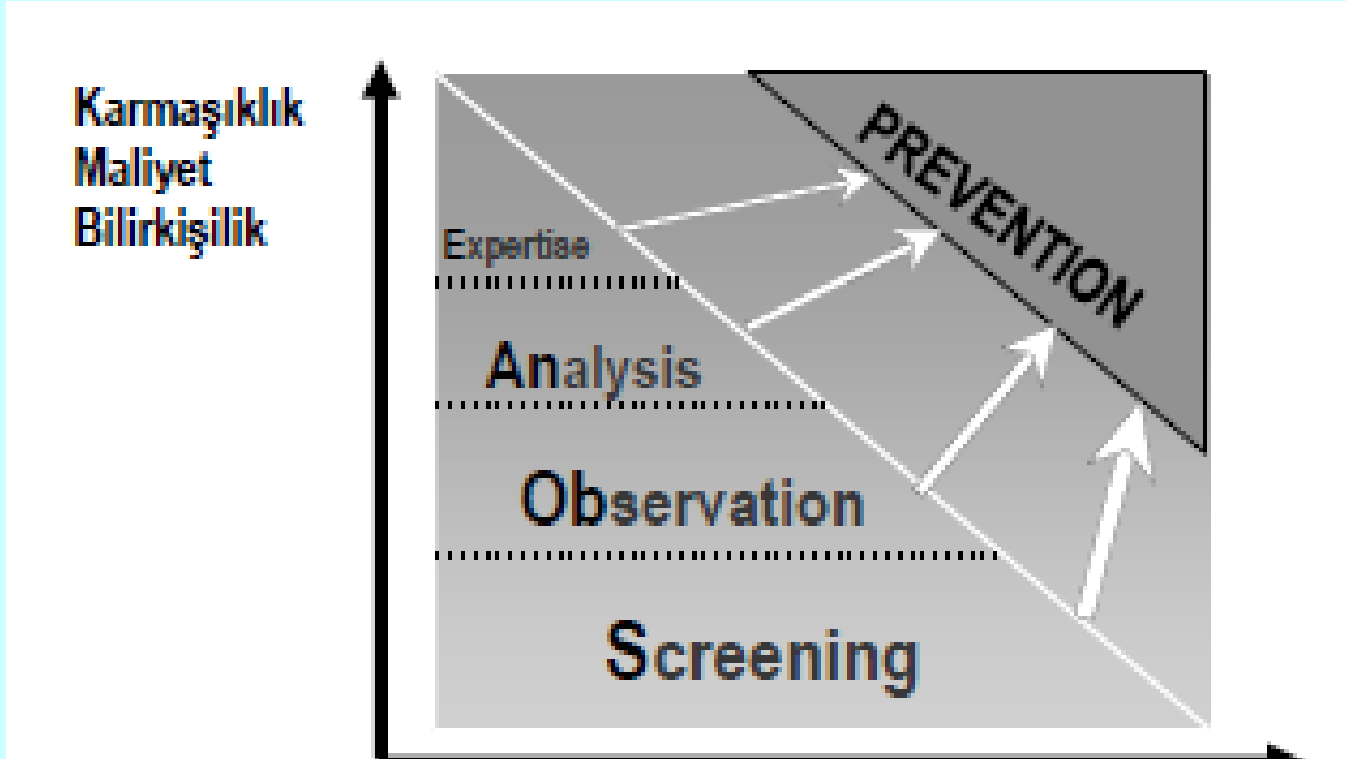
Zaman

Kesitli gelişme var, kalite durum sürekli geliştirme

Bu yapılmazsa yok olurlar...

Çin de üretilen arabanın kalitesi 1 yılda iyileşmeyecek, yıllar içinde iyilesecektir

SOBANE Önleme Stratejisi



Çalışma durumu sayısı
Risk faktörü sayısı

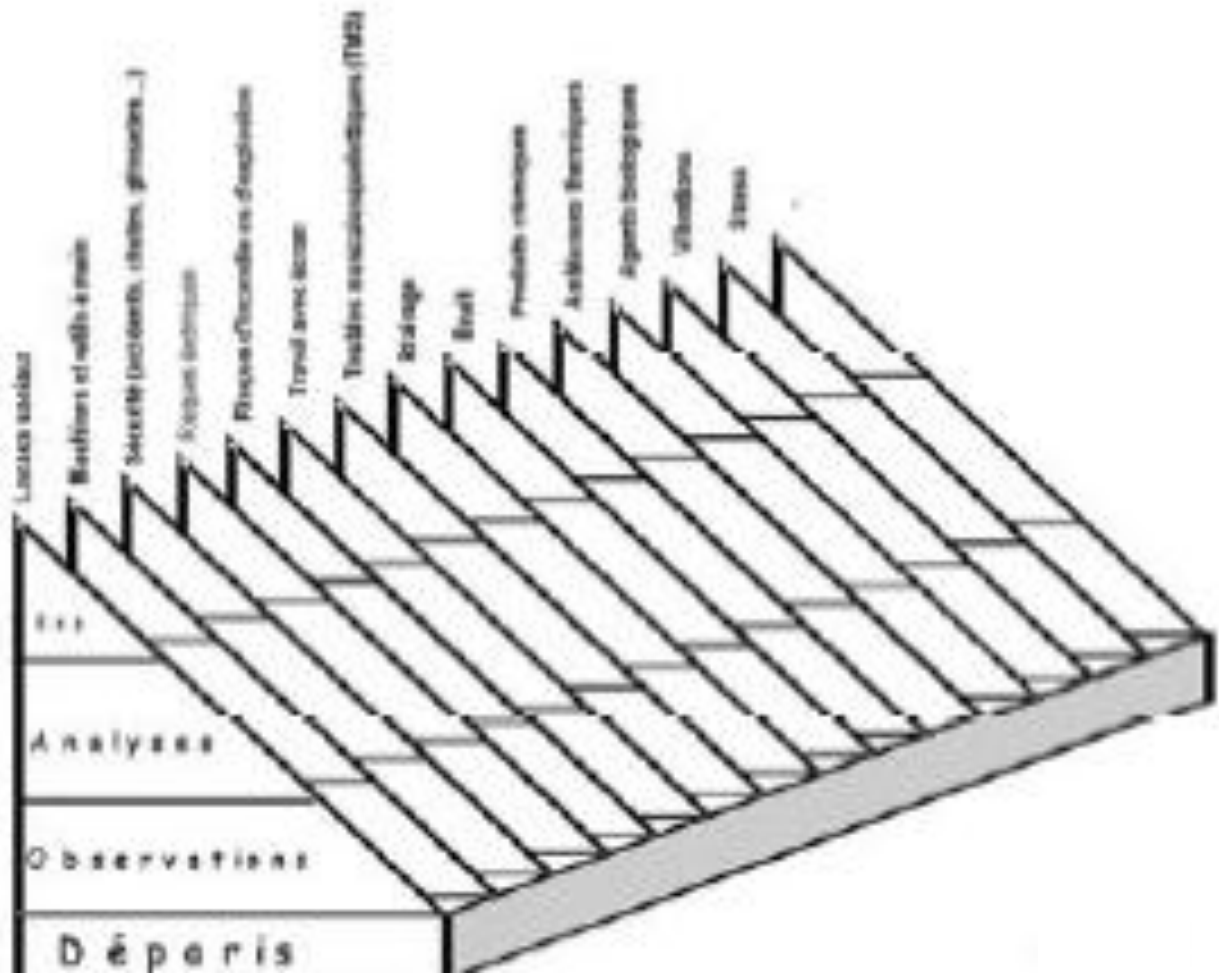
Geliştirilen SOBANE araçları

15 araç Gözlem ve Analiz düzeyleri için

1. Titreşim el-kol	8. Ekranla çalışma
2. Gövde vibrasyonu	9. Makineler ve el aletleri
3. Gürültü	10. Güvenlik (kazalar...),
4. Tehlikeli kimyasallar	11. Elektrik riski
5. Biyolojik ajanlar	12. Yangın-patlama riski
6. Aydınlatma	13. Sosyal mekanlar
7. Ortam ısısı	14. KISH: Kas İskelet Sistemi Hastalıkları
15. Psikososyal konular	



<http://www.deparisnet.be>



Müdahalenin ilk günü
Aşama 1 : Saptama



Bir ya da iki hafta
sonra
Aşama 2. Gözlem



Bir ya da iki ay sonra
Aşama 3. Derin Analiz



Üç ay sonra
Aşama 4. Bilirkişi
incelemesi

Sürekli
tekrarlanan
süreç,
yoksa
gerileme

Düzey 1: Saptama

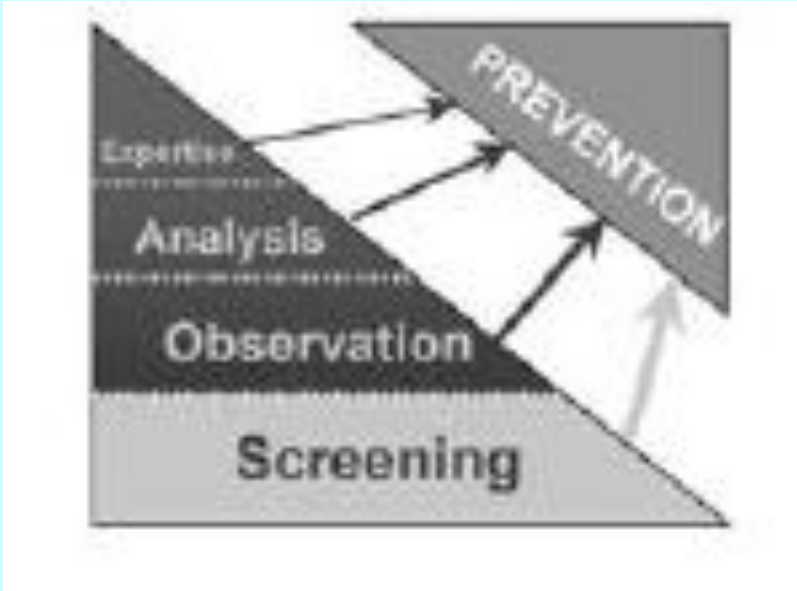


site

Ön tanı Rehberi

DÉpistage PArticipatif des RISques

Déparis(RISKASA)



- Yöntem?
- Çeklist?
- Anket (?)
- ...

Görüşme kılavuzu

Bu bir tartışma ve uzlaşma aracı

Risklerin katılımcı saptanması

Déparis görüşme kılavuzu

- . Çalışma koşullarının çalışanlar ve ekipleri tarafından sistematik olarak gözden geçirilmesi.**

Kim ?



- İşletmedeki kişiler: çalışanlar, ekipleri, inceleme bürosu, iç korunmacılar
- Çalışma durumunu tam olarak bilen
- **ÇALIŞANLARIN BENİMSEMESİ ÖNEMLİ**

Nasıl ?

- ***Déparis Kılavuzununun 18 tablosunu gözden geçirme***
- **Hemen alınması gereken önlemleri belirleme**
- **Özel bir Gözlem gerektirenleri belirleme**

Déparis

a durumunun 18 yüzü

Sıralama önemli, önce iş ortamından başlanır, hedeflenen somut şeylerden konuşulur

Ergonomik

Fiziksel

Psikososyal

Durumu:			
1. Çalışma mekan ve yerleri	☹️	☹️	☹️
2. İş organizasyonu	☹️	☹️	☹️
3. İş kazaları	☹️	☹️	☹️
4. Elektrik ve yangın riskleri	☹️	☹️	☹️
5. Kumandalar ve işaretler	☹️	☹️	☹️
6. İş araç gereci ve makineler	☹️	☹️	☹️
7. Çalışma pozisyonları	☹️	☹️	☹️
8. El ile yapılan işler ve zorlanma	☹️	☹️	☹️
9. Aydınlatma	☹️	☹️	☹️
10. Gürültü	☹️	☹️	☹️
11. Ortam hijyeni	☹️	☹️	☹️
12. Ortam ısısı	☹️	☹️	☹️
13. Titreşim	☹️	☹️	☹️
14. Özerklik ve bireysel sorumluluklar	☹️	☹️	☹️
15. İşin kapsamı	☹️	☹️	☹️
16. Zaman çabışması	☹️	☹️	☹️
17. Personelin kendi arasında ve üstlerle ilişkiler	☹️	☹️	☹️
18. Psikososyal çevre	☹️	☹️	☹️

Öncelik

Konu	
Tartışılacak	KİM somut olarak NE ve NE ZAMAN yapacak?
Tartışılacak konuların listesi	Somut olarak yapılacak olan kim tarafından ve ne zaman,
Daha ayrıntılı incelenmesi gereken konular: Gözlem düzeyinde	

- ☹️ Memnun edici olmayan durum: İyileştirme şart
- 😐 Memnun etmeye yakın durum: iyileştirme önerilir
- 😊 Tamamen memnun edici durum

- ☹️ Kırmızı ışık: olumsuz durum, iyileştirme gerekli;
- 😐 Turuncu ışık: sıradan ve ortalama durum, mümkünse iyileştirilmeli;
- 😊 Yeşil ışık: tamamen memnuniyet verici durum.

Çalışma mekan ve alanları

Tartılacaklar

Atölyeler, bürolar, çalışma alanları

- Ortam büyüklükte ve liman (sola doğru)

Ulaşım alanları (kişiler ve araçlar)

- Yeterince geniş, girişlerle iyi bağlantılı
- Eşyalar, kiler, paletlerle doldurulmaması...
- Göme alanı iyi

Çalışma alanlarına girişler

- Kolay, doğrudan, yeterli genişlikte (> 80 cm)

Dağınıklık: yerleştirme ve düzenleme uygun

Yerleştirme alanları

- Yeterli (kuvvetler, donatılar...) ve kolayca ulaşılabılır

Teknik ve temizlik bakımı

- Mekanlar iyi ve düzenli bakılıyor, hoş

Atıklar

- Düğün ayrılıyor ve uzaklaştırılıyor
- Uygun konteyner ve yeterli sayıda

Zemin

- İyi durumda, düğün, sert, kaymayan

Sosyal alanlar

- Duşlar, tuvaletler, vestiyer, yemekhane....
- Yeterli büyüklükte, rahat ve donanım iyi

Acil çıkışlar




- Serbest, görünür yerde
- Uygun işaretleme ile yönlendirilmiş

Kim, somut olarak neyi, ne zaman yapabilir ?

Aynı bilmiş incelenecek konular:



1.İş kazaları

Tartılacaklar	Kim <u>somut</u> olarak ne yapabilir ne zaman ?
İş giysileri ve Kişisel Koruyucu Donanımlar (KKD) ◊Adapte edilmiş, mevut, kullanılan, bakımlı, yerleştirilmiş ... ◊Tehlikeli maddeler : maskeler, gözlükler, eldivenler ◊Makinalar : gözlükler (sıçrama), eldivenler ◊Yüksekte çalışma : kask, güvenlik kemerleri...	
Yüksekten düşme : vücut koruyucu, zincirler, yüksekte çalışma ekipmanlarının bakımı, insan kaldırma... Ayaküstü düşme : zeminin durumu, düzen, temizlik... Düşme ya da eşya sıçraması ◊Operasyonların güvenliği, aletlerin ve malzemenin yerleştirilmesi...	
Mekanik riskler: ◊Çarpma, sürüklenme, ezilme, kesi, batma, yanık... güvenliğin olmaması ya da işe yaramaması, makara koruyucu, iğnelerin kullanımı, kesiciler, ısı kaymakları	
Kaza durumunda prosedürler: Açık, bilinen ve uygulanan İş kazalarının analizi: sistematik, tam, yararlı İlk yardım: acil mekanlar, ilk yardım kutuları, ilk yardım ekibi...iyi lokalize ve uygun	
Daha ayrıntılı incelenecek yönler:	  

Özerklik ve kişisel sorumluluklar

Tartışılacaklar

Emirler ve beklentiler: gelişki yok

İnsiyatif düzeyi

✦Herkes çalışma şekli,ekibin çalışma düzenini bozmadan düzenleyebilir

Özerklik

✦Herkes işini aksatmadan iş istasyonundan ayrılabilir ve kısa bir dinlenme arası alabilir (tuvalet, birşeyler içme)

Temas özgürlüğü

✦Herkes çevre ve dış hizmetlerle gerekli gördüğü ilişkileri kendi başına kurabilir

Dikkat düzeyi: duruma göre

✦Yürütülecek eylemlerin ciddiyetine göre

✦Olayların öngörülemeyen özelliğine göre

Kararlar

✦Seçenek sayısı sınırlı

✦Bilgi edinmek mümkün

✦Alması zor değil

✦Gereken reaksiyon hızı normal

Sorumluluklar

✦Herkes kendisine düşeni bilir ve gerekeni yapar

✦Ne çok ağır ne çok hafif

Hatalar

✦Yapılan hataları herkes kendisi düzeltir

Kim somut olarak ne yapabilir ne zaman ?

Daha ayrıntılı incelenecek yönler:



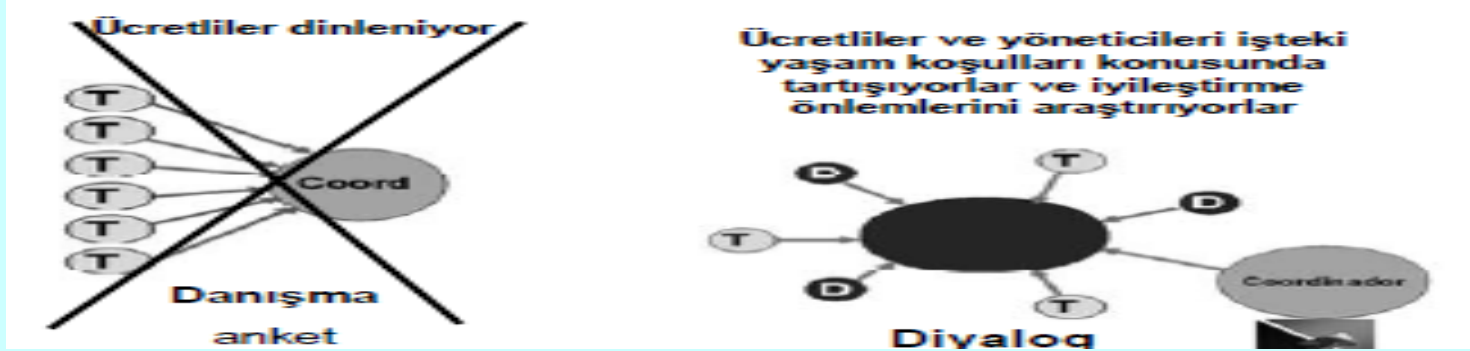
Déparis Görüşme Kılavuzu

1. Sağlık sektörü
2. İnşaat sektörü
3. Hizmet sektörü
4. Evde çalışma ile hizmet sektörü
5. Bankalar
6. Eğitim
7. Gıda sektörü
8. Ağaç endüstrisi
9. Elektrik şirketleri
10. Laboratuvarlar
11. Korunaklı atölyeler
12. Garajlar
13. Matbaa
14. Pastaneler
15. Call centers
16. Süpermarketler
17. Kafeterya-restoranlar
18. Lojistik
19. Temizlik sektörü
20. Güzellik salonları
21. Cezaevleri
22. Yüksekte çalışma
23. Bakıcılar, temizlikçiler
24. Bahçıvanlar
25. Güvenlikçiler (teknik kadro)
26. Evde bakım yardımcılık sektörü
27. Les homes
28. Kreş-bakımevi
29. Spor ve eğlence alanları
30. Kuaför salonları

Kullanım prosedürü

1. Bir takım şeyler hemen değişmez unutma.. Gruba sürecin yavaş yavaş gerçekleşeceği anlatılmalı
2. Önce ortam hazırlama
 - Bilgi verme, merak uyandırma
 - Yönetimi hazırlama(çok para gitmez, başınağrımaz), Deming döngüsü-kalite bahsedilmeli
 - Kurulları ihmal etme, yönetimi yanına al
 - patron her koşulda korkar, tedirgin olur...
3. Toplantı başlıklarının önceden bildirilmesi iyi olur, Her seferinde basılı bir kağıt ver, üzerinde düşünebilsinler...
4. Oda düzgün olmalı, iş alanına yakın olmalı, profesyonel ciddi bir iş olduğunu göstermeli,

Kullanım prosedürü devam



5.Çalışanların oturma biçimi,Danışana karşı Katılımcı girişim

6.Çalışma grubunun planlanması

- iş arkadaşları tarafından belirlenen anahtar-operatörler
- en azından bir erkek ve bir kadın eğer grup karışık ise
- müdüriyet tarafından seçilen kadrolu personel
- İşletmeye genel bakabilen bir personel delegesi

Kullanım prosedürü

7. Toplantı 2 saati geçmemeli,zaman iyi ayarlanmalı, tüm konular ele alınmalı
- 8.Grubun eşit bir biçimde katılımı sağlanmalı
- 9.Toplantının amacını net olarak belirt, şikayetleri değil çözüm önerilerini tartışın,
- 10.Oturum sonunda özet sentez yapılmalı(bu grubun kendi sentezi olmalı)
 - **Planlanan çözümlerin ayrıntılı listesi**
 - **Daha ayrıntılı incelenecek noktalar**
 - **Kim ne zaman ne yapıyor**
11. **Son toparlama**
Çözüm gerçekçi olmalı, öneriler kısa,orta,uzun vadeli planlanmalı

Çalışma durumu:	E1	E2	E3
1. Mekan ve çalışma alanları	☹️	☹️	☹️
2. İş organizasyonu	☹️	☹️	☹️
3. İş kazaları	☹️	☹️	☹️
4. Elektrik ve yangın riskleri	☹️	☹️	☹️
5. Kumandalar ve işaretler	☹️	☹️	☹️
6. İş malzemesi, araçlar, makineler	☹️	☹️	☹️
7. Çalışma pozisyonları	☹️	☹️	☹️
8. Efor ve elle çalışma	☹️	☹️	☹️
9. Aydınlatma	☹️	☹️	☹️
10. Gürültü	☹️	☹️	☹️
11. Ortam havası hijyeni	☹️	☹️	☹️
12. Termik ortam	☹️	☹️	☹️
13. Vibrasyon	☹️	☹️	☹️
14. Özerklik ve bireysel sorumluluklar	☹️	☹️	☹️
15. İş kapsamı	☹️	☹️	☹️
16. İş çatışmaları	☹️	☹️	☹️
17. Personel arasında ve yönetimle iş ilişkileri	☹️	☹️	☹️
18. Psikososyal çevre	☹️	☹️	☹️

N°	KİM?	NE?	Maliyet	NE ZAMAN?	
				Planlanan	Gerçekleştilen
1	Operatörler	Matbaa atölyesi deposunda eşyaları stoklamak (kağıt paletleri, değişik kasalar, toner yeri)	0	+/+	+/+
2	Operatörler	El arabalarını ve paleti depoda belli bir yere yerleştirmek	0	+/+	+/+
3	Bakım	Fotokopi makinelerinin yanına 20 basaktan fazla kağıt stoğu koymak	0	+/+	+/+
4	Yönetim	Atölyeye girişi atölyede sadece operatörler olacak şekilde düzenleme	0	+/+	+/+
9	Güvenlik danışmanı	Açılır kapanır kretuvar koyma	€	+/+dan önce çözümlenme	
10	Güvenlik danışmanı	Duvanın üzerine, çalışma masasının yanına kretuvar için bir kutu yerleştirmek	0	+/+	+/+
11	Güvenlik danışmanı	Kullanılmak üzere pamuk eldivenler bulundurmak <ul style="list-style-type: none"> • Kağıtlarla şahısları kesilenden korumak için. • Fırın yanındaki müdahaleler için sıcağa dayanıklı 	€	+/+dan önce çözümlenme	

Kullanım prosedürü

- 12. İSİG Kuruluna ve yönetime sunum
- 13. Çözümlememiş sorunların, her faktörü tek tek, 2. düzey *Gözlem yöntemleri ile incelemenin sürdürülmesi*
 - Gürültü
 - Kimyasal ajanlar
 - KİSH
 - İşin organizasyonu
 - Aletler
 - İletişim...

Kullanım prosedürü

14. Yönetim kısa, orta ve uzun vadeli eylem planlarını tanımlıyor ve yaşama geçirir

15. Peryodik olarak, Déparis toplantıları tekrarlanır

16. Durumun tekrar değerlendirilmesi ve eylem planlarının modifikasyonu (dinamik risk yönetimi planları)

Özetle

Yöneticileri
hazırla

Farklı birimlerin çalışan,şeflerine yapılacakları anlat! Güven sağla.
Her aşamada çalışanların katılımını unutma

Randevulu toplantı yap

Uygun bir ortam- oda sağla
iş yapılan alana yakın olun

Rapor 2-3 güne hazır olmalı, 1-2 ay sonra
hazırlanırsa güven azalır, dikkat azalır

Raporu onlara verdikten sonra 1-2 gün
değerlendirme için zaman ver

Son değerlendirme ile rapor hazırla

Yapılacak iş ve analizler için kişileri
görevlendir

Kolaylaştırıcı ve
koordinatör olarak
görevimiz var

Risk
değerlendirme
leri aralıklarla
devam
ettirilmeli

Yönetim için kısa-orta uzun eylem
planları yap, yaşama geçirin...

Operasyonel geçerlilik

2003-2005 te, sektörel Déparis rehberlerinin geçerliliği

- 9 sektör, 80 işletme
- 1800 çalışan katılmış
- 986 öneri (12 toplantı başına)
 - maliyetsiz: 40% (4,8 toplantı başına)
 - Düşük maliyetli: 36% (4,3 toplantı başına)
 - maliyetli: 16% (1,9 toplantı başına)
 - Yüksek maliyetli: 8% (0,9 toplantı başına)
- Sadece 33% daha önceden bilinen
- 58% 'i iş durumuna özgü
- 60%'ı somut doğrudan uygulanabilir
- 40%'ı üretimle ilişkili

**%76 az maliyetli
Sonuç olarak iş
güvenliği
maliyetli
önyargısı kalkmış
oluyor.**

Déparis Kılavuzunun işlevsel geçerliliği

- Belçika ve dünyada bir çok kez kullanıldı
- Pozitif yönleri
 - Doğrudan katılımcı
 - Anlaması ve uygulaması kolay
 - Neden? ve Nasıl ?' a odaklanmış
 - Somut ve gerçekçi çözümlere ulaştırıyor
 - Değerlendirme ölçeği değil: ? ? ?
 - Önceliklerin tanımlanması
 - Hızlı ve ekonomik (gereksiz ölçüm yok)
 - İşletme için gelişme kaynağı (çatışma değil)
 - Çalışma yaşamının yönetimine ilişkin dinamik bir plan (sadece “risklerin” değil)

Déparis Kılavuzunun işlevsel geçerliliği

Pozitif yönleri

$$R = Ex * Ci * Gr * CO$$

• Ölçümler

- Risk faktörünün ortadan kaldırılması
- Maruz kalmanın azaltılması
- Maruz kalma koşullarının iyileştirilmesi
- KKD kullanımı
- Herkesin tutumu
 - Görev dağılımı
 - Karşılıklı anlayış ve güven
 - Motivasyon ve memnuniyet
 - Uygun eğitim talebi

Déparis'in katkısı

■ Doğrudan

- **Dinamik yönetim planı**

- Sadece geleneksel risklerin değil

- Fakat çalışanların iyilik halini etkileyen tüm konuların

- **Yüksek başarı olasılığı:**

- Çözümler çalışma grubundan gelir(çalışanlar ve yerel kadro)

■ Negatif yönleri

- **Sosyal olarak çok iddialı**

- İlk organizasyonu zor

Tutum değişikliği

- Sağlık – güvenlik sorunlarını ayırmamak
- Yasalardan, zorunluluklardan daha az konuşmak...
(negatif imaj)
- İşletmenin günlük yaşamına entegre olmak
- İşletmenin gelişimine katkıda bulunmak
(pozitif imaj)
- Yarardan bahsetmek

Yöntemin kazandırdıkları

- **Katılımcı**
 - Kendini ifade etme fırsatı
 - Değişimin aktörü olma fırsatı
- **Hizmet sektöründe risk analizine olanak tanınması ve bir planın yapılabilmesi**
 - İdari birimlerin risk yönetim sisteminde bir yeri vardır
 - İşte iyilik hali genel olarak ele alınmış sadece psikososyal açı ile sınırlanmamış
 - Dolaysız ve dolaylı Psi.faktörler
- **Korunma anlamında herkesin rol ve sorumlulukları yeniden dağıtılmış**

Yöntemin zorlukları

- **Katılımcı dolayısıyla :**
 - Katılımcıların kişilikleri ve grup dinamiği
 - Çalışma durumunu katılımcıların iyi bilip bilmemesi
 - Koordinatörün yetkinliği
- **İş istasyonuna başvurma gerekliliği ve 2 saat boyunca katılımcıları hareket ettirme**
- **Yönetimin söz vermesi:**
 - Çözümlerin olası boyutunu düşünerek
 - Lstratejinin tamamıyla uygulanması (4 düzey)
- **4 düzey arasındaki yönetimin dinamiği**