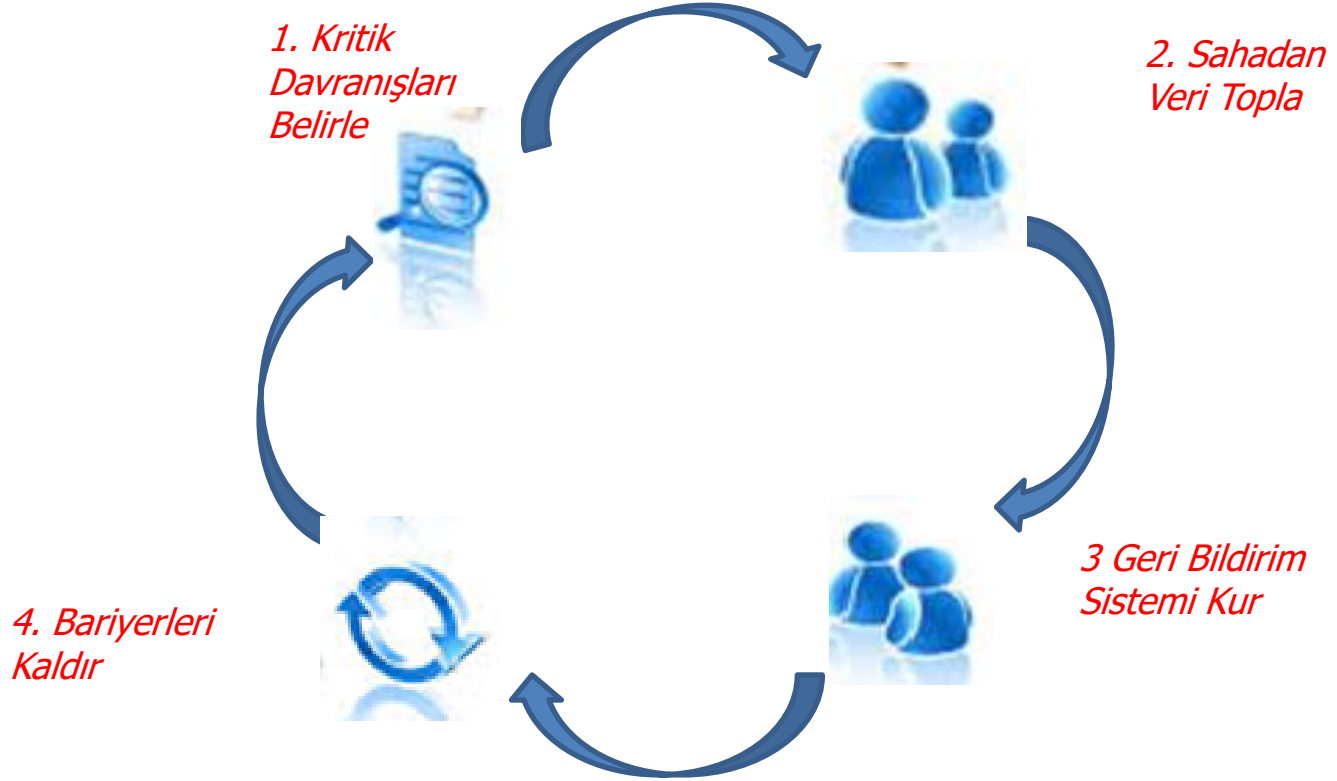


DAVRANIŞSAL GÜVENLİK YÖNETİMİ



DAVRANIŞSAL GÜVENLİK YÖNETİMİ



DAVRANIŞSAL GÜVENLİK YÖNETİMİ

İş Sağlığı ve Güvenliği profesyonellerinin büyük bir çoğunluğu bir güvenlik girişiminin nihai amacının **“Toplam Güvenlik Kültürü”** olduğu konusunda hemfikirdir.

Toplam Güvenlik Kültürü:

- a) Bireyler iş güvenliğini öncelik olarak değil bir **“değer”** olarak görürler
- b) Çalışanlar kendilerinin yanı sıra çalışma arkadaşları için sorumluluk alırlar/duyarlar
- c) Her düzeydeki çalışan “Benim görevim değil” demeden iş güvenliği ile ilgili sorumluluk hisseder

KÜLTÜR/GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Kültür: (*isim*) Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi **değerler** ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü (TDK)



KÜLTÜR/GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Kültür*: Bir toplumun içerisinde mevcut her türlü bilgiyi, alışkanlıkları, *değer ölçülerini*, genel tutum, görüş, inanç ve zihniyet ile her türlü davranış şekillerini içine alan, o toplumun üyelerinin çoğunluğunda ortak olan, onu diğer toplumlardan ayırt etmeye yarayan maddi ve manevi değerlerden oluşan bir bütündür.

*: http://www.felsefe.gen.tr/sosyoloji/kultur_nedir_ne_demektir.asp

KÜLTÜR/GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Güvenlik : *mevcut ortamda kabul edilebilir düzey ve bu düzeyi korumak için zamansız ölüm, yaralanma veya endişe verici koşulların var olma olasılığını azaltma*

Güvenlik Kültürü : *bir organizasyonun sağlık ve güvenlik yeterliliği ve tarzı ile birey ve grup **değerlerinin**, tutumların, algıların, yetkinliklerin ve bağlılığı belirleyen davranış örüntülerinin bir ürünü*

KÜLTÜR/GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Kavram olarak, ilk kez, 1986 yılında Çernobil'de meydana gelen nükleer kazadan sonra hazırlanan bir raporda kullanılmıştır. Hazırlanan bu rapor, Çernobil kazasında önemli tasarım eksikleri, örgütsel hatalar ve çalışanların ihlallerinin önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir.



GÜVENLİK KÜLTÜRÜ/GÜVENLİK İKLİMİ

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

- Normlar, Değerler, Tutumlar
- Güç anlaşılır, altta yatar
- Kalitatif

GÜVENLİK İKLİMİ

- Bilişsel algıyla görülür
- Aleni/açık
- Kantitatif



DAVRANIŞSAL GÜVENLİK YÖNETİMİ

Davranışsal Güvenlik Yönetimi:

- Bağlılık, motive etme, yardımlaŐma, güçlendirme ve sürdürülebilir kılma gibi kesin kurallarla güvenli davranıŐlara yönelmiŐtir.
- Güvenli davranışı artırmak için , güvenli davranışın altında yatan nedeni inceleyen sistematik bir yapı kurmak gereklidir.
- Bir kerelik hükümlerle değil *güvenlik liderinin* ,sürdürülebilir ve olumlu sonuçlar için sürekli teŐvik edeceği yeni bir sistemdir.
- BaŐarmak zaman alacaktır ancak sonuçlar anında gözlenebilecektir.

DAVRANIŞSAL GÜVENLİK YÖNETİMİ

Davranışsal Güvenlik Yönetimi:

- Yaralanma olmadan geçen süreye odaklanmak yerine artan güvenli davranıŐlara odaklanmak gerektiğini vurgular.
- Davranışsal Güvenlik Yönetimi programları sadece *'artıl göstergeler'* e bağlı değildir, bunun yerine *'öncül göstergeler'* e odaklanmak gerektiğini vurgular.
- *Var olan sistemin yedeği değildir !!!!*

DAVRANIŞSAL GÜVENLİK YÖNETİMİ



DAVRANIŞSAL GÜVENLİK YÖNETİMİ



İnsan Faktörleri

- Birinci Dünya Savaşı sonucu 6,6 milyon sivil, 10 milyon asker hayatını kaybetmiştir (dünya nüfusunun yaklaşık %1'i).
- İkinci Dünya Savaşı sonucu yaklaşık 50 milyon kişi hayatını kaybetmiştir (dünya nüfusunun yaklaşık %2'si).
- Birinci ve İkinci Dünya Savaşları çok sayıda nitelikli insanın hayatını kaybetmesine neden oldu.



İnsan Faktörleri

- İkinci Dünya Savaşı sonrası kazanılan deneyim insan'ın değerinin farkedilmesini sağladı...
- Çalışma hayatındaki kazaların ve meslek hastalıklarının önlenmesi için sadece teknik önlemlerin yeterli olmayacağı anlaşıldı...
- Ve alanın öznesi sahneye çıktı...

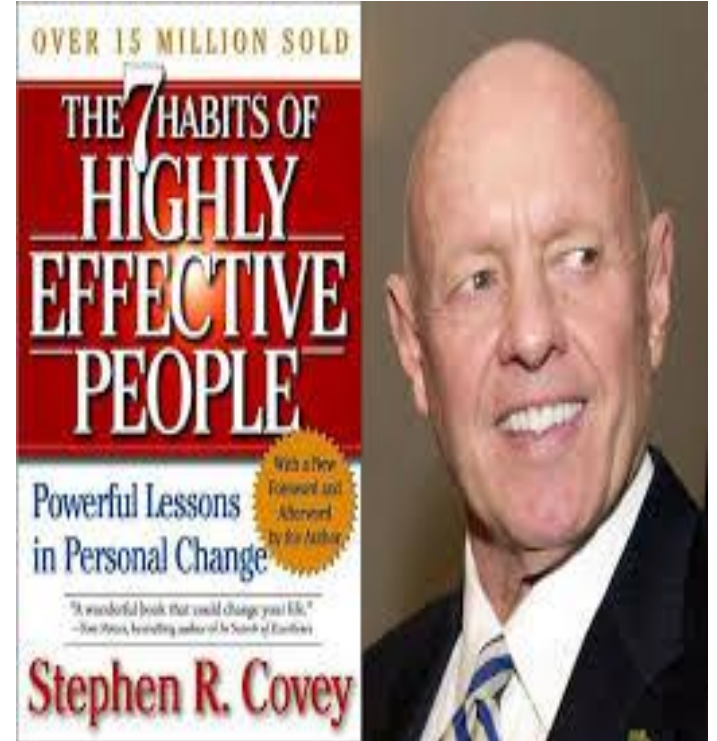


İnsan Faktörleri

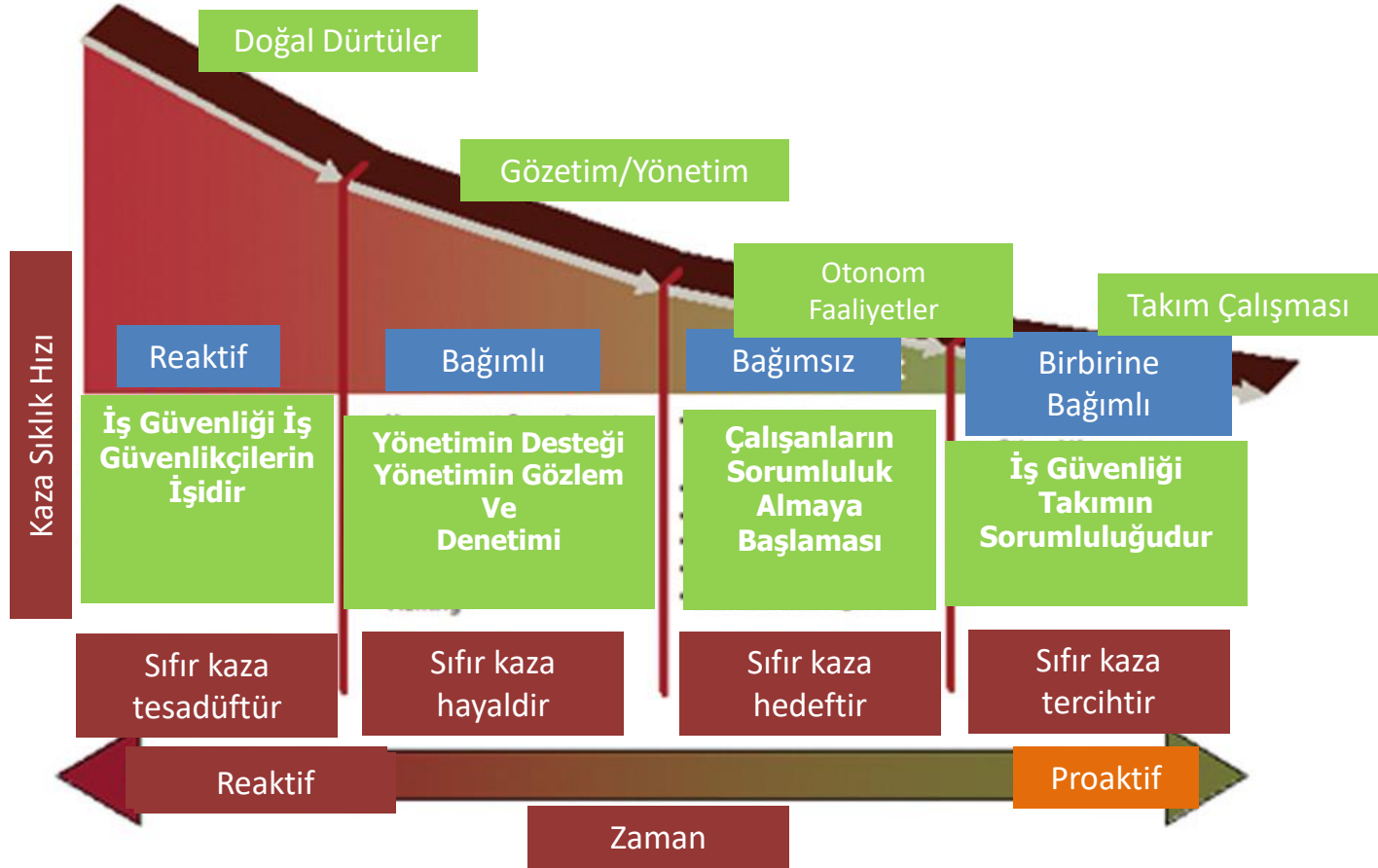
- İnsan Faktörleri alanı ağırlıklı olarak insan davranışlarının çevre (sosyal, çalışma vb) ile olan ilişkilerini ve etkileşimlerini inceler...
- İnsan Faktörleri alanı İkinci Dünya Savaşı sonrası psikoloji ve fizyoloji alanında gelişmiş olan bir çok kavramı içermektedir...
- İnsan Faktörlerinin iş sağlığı ve güvenliği alanına yansımaları ise tehlike ve onun neden olacağı olumsuzluklara karşı geliştirilen modelleri ve uygulamaları olarak gözlenebilir...

BRADLEY EĞRİSİ

- 'Etkili İnsanların Yedi Alışkanlığı'
- Dr.Stephen R.Covey
- 15 Milyonun üzerinde satış yaptı
- Kişisel gelişimi üç adımda tanımladı:
 - Bağımlı /Dependent
 - Bağımsız/Independent
 - Birbirine bağımlı /Interdependent



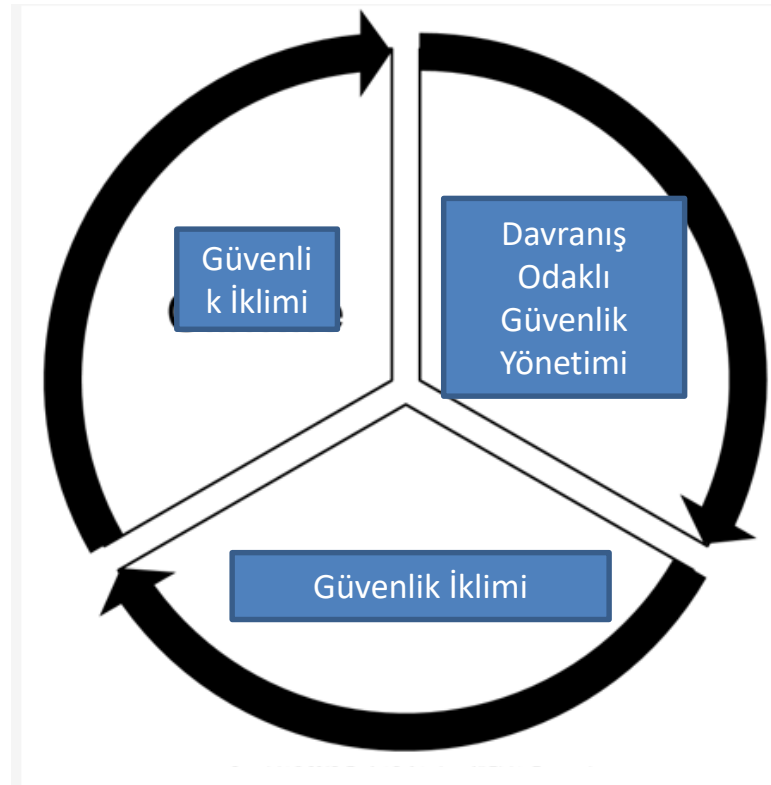
BRADLEY EĞRİSİ



GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ve DAVRANIŞSAL GÜVENLİK YÖNETİMİ*

- Güvenlik Kültürü tüm süreçlerin bir çıktısı, sonucudur...
- Yönetilemez !!!!
- Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi'nin uygulanabilmesi için öncelikle o işletmede Güvenlik Kültürü'nün yerleşmiş olması gerekmektedir.

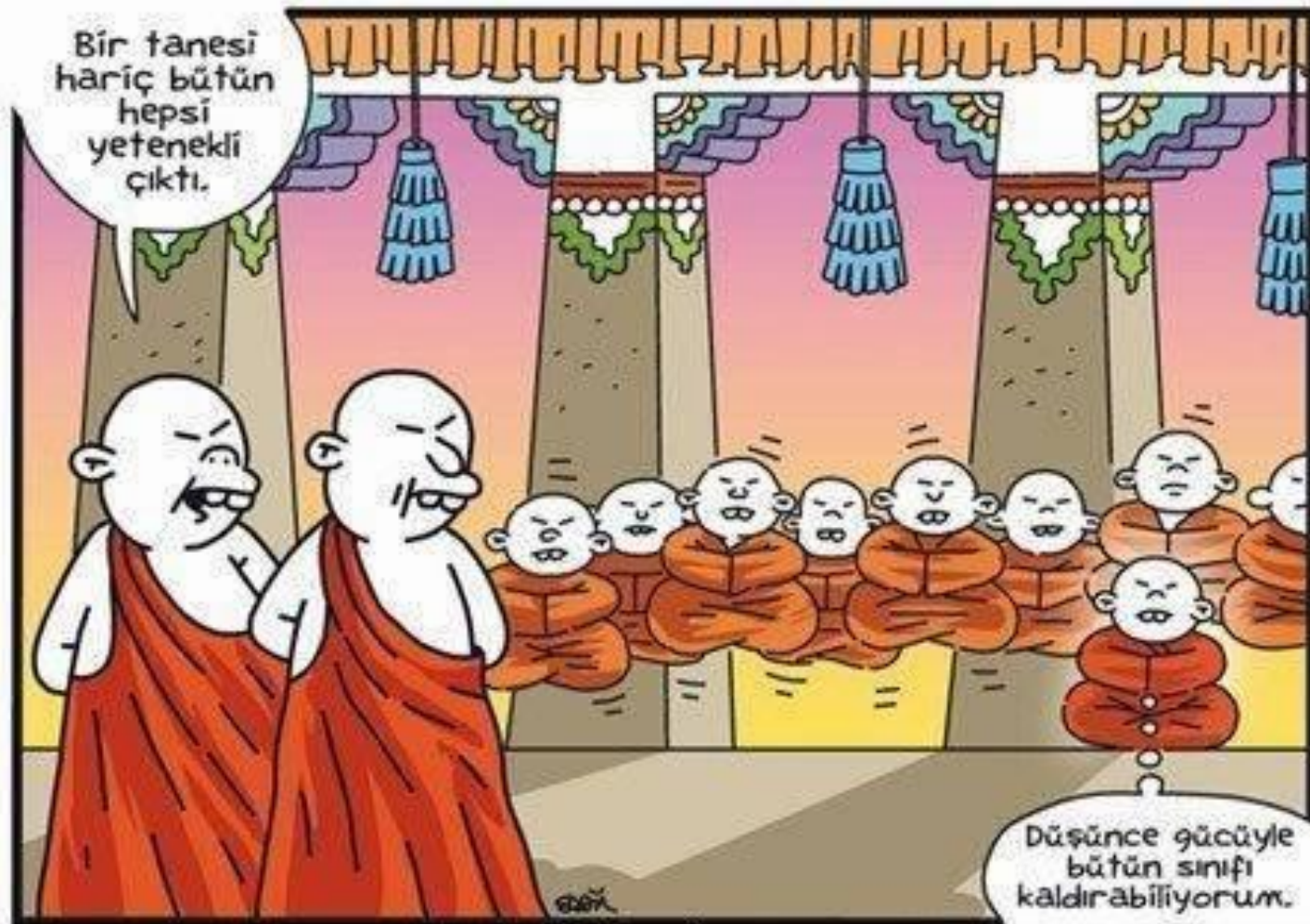
GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ve DAVRANIŞ ODAKLI GÜVENLİK YÖNETİMİ*



BİR SORU...

Gerçekten kazaların % 88'i insan hatalarından mı kaynaklanır ?





DAVRANIŞSAL GÜVENLİK YÖNETİMİ

- Bireyler güvenliği sadece öncelik değil; bir *değer* olarak görür;
- Bireyler hem kendileri için hem de iş arkadaşları için sorumluluk alır,
- Tüm seviyedeki çalışanlar sorumluluk duygusuyla harekete geçmeye isteklidir,

DAVRANIŞSAL GÜVENLİK YÖNETİMİ

Davranışsal Güvenlik yaklaŐımı:

- Aidiyet bazlı kurallar iğerir;
- Sonuğların gözlenmesi biraz zaman alabilir,
- Güvenli davranıŐlara odaklanır,
- Etkisel (reaktif) iyileŐtirmeler yerine önleyici (preventif) iyileŐtirmeler yapar,

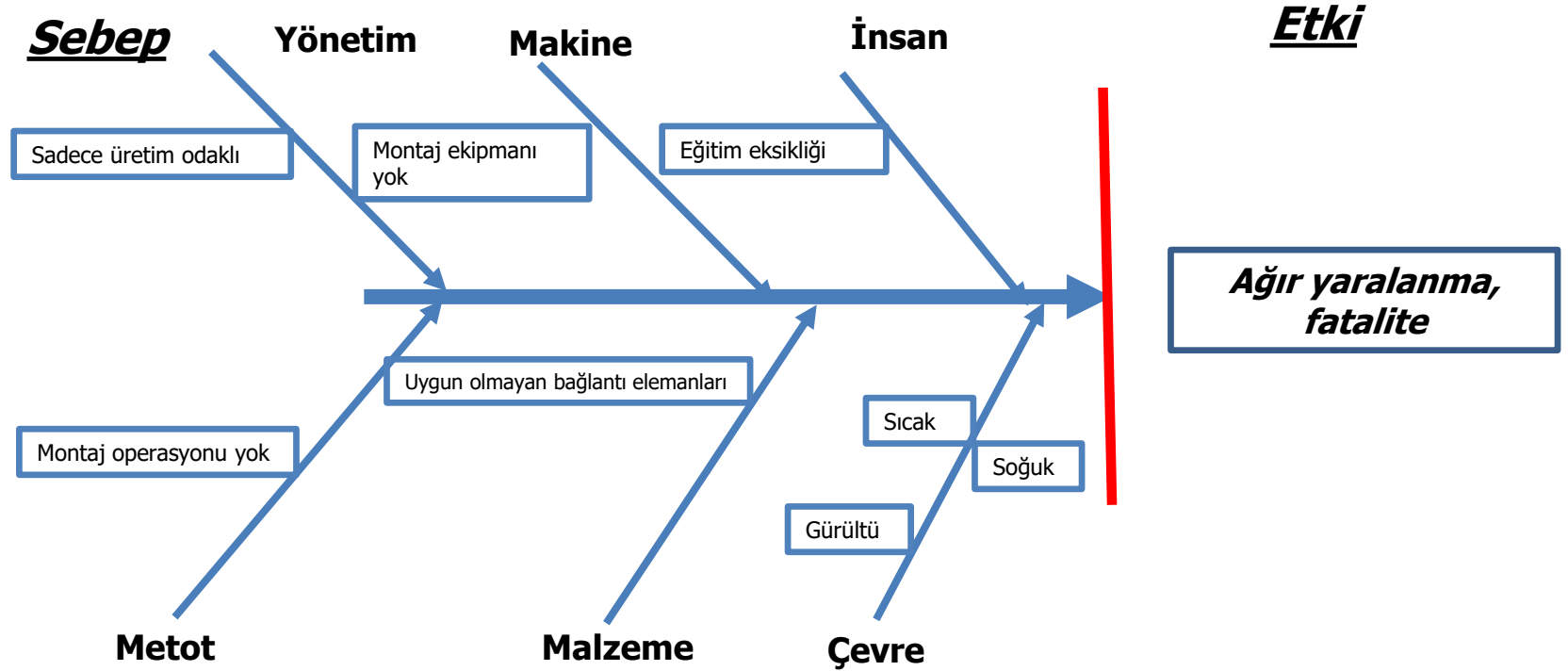
DAVRANIŞSAL GÜVENLİK YÖNETİMİ

- Güvensiz Davranış analizleri etkin olarak yapılmalı,
- Klişe sözcükler yerine çalışana operasyonel talimatlar verilmelidir,
 - ✓ “Dikkat et !”, “Kontrol et !” yerine yapılacak işi daha net tanımlamak gereklidir. (Örn: Makineyi durdur, sonra temizlik yap ! vb.)
- Operasyonel talimatlar daha iyi iletişim kurmayı sağlayacaktır,
- Riskli davranış envanterleri çıkarılmalı , sonrasında davranışsal risk analizleri yürütülmelidir,
- Riskli davranış bardağı taşıran son damladır.
 - ✓ Kimler riskli davranıyor ?
 - ✓ Riskli davranan sadece kazazede mi ?

VAKA ÇALIŞMASI



GÜVENSİZ DAVRANIŞ ANALİZİ



Riskli Davranışı Tetikleyen Faktörler

- Ekipman eksikliği, (Güvensiz Durum)
- Eğitim yetersizliği, (Güvensiz Durum)
- Kontrolsüz hareket (Güvensiz Davranış)
- Tesis-Makine sorunları (Güvensiz Durum)
- Hammadde/Malzeme sorunları, (Güvensiz Durum)
- Metod, Talimat/Kural eksikliği, (Güvensiz Durum)
- Rol modeller (Güvensiz Davranış/Durum)
- Edinilmiş alışkanlıklar, (Güvensiz Davranış)
- Amir/Yöneticinin görevlendirmesi (Güvensiz Durum/Davranış)

Riskli Davranışın Sonuçları

- Olay/Kaza (-)
- Yaralanma/Ölüm, (-)
- Ekipman hasarı, (-)
- Yönetimin tepkisi, (-)
- İş arkadaşlarının tepkisi(-)
- Üretimin devamlılığı, (+)
- Zaman kazanma, (+)
- İş arkadaşlarının onayı,(+)
- Kestirme yolun keşfi,(+)

İNSAN KARAKTERİSTİĞİ, KAPASİTESİ VE SINIRLARI...

Anatomik

- Antropometrik
- Biomekanik

Vücut boyutu(statik ve dinamik)
Uygulanan kuvvetler

Fizyolojik

- İş fizyolojisi
- Çevresel fizyoloji etkisi

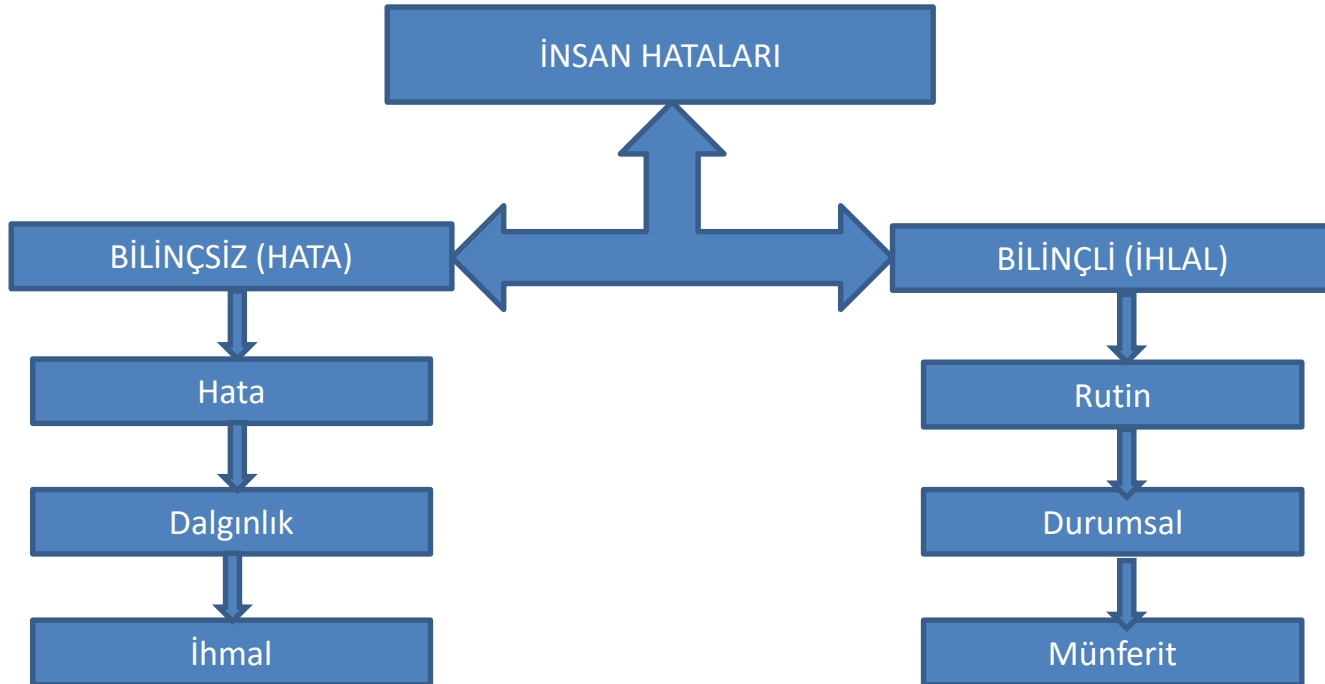
Harcanılan enerji
Fiziksel çevrenin insanlar üzerindeki

Psikolojik

- Beceri psikolojisi
- İş psikolojisi

Veri işleme ve karar verme
Eğitim, motivasyon, stres yönetimi

İNSAN HATALARI



BİLİNÇSİZ EYLEMLER (HATA)

Hatalar

Bir insan niyet ettiğinden farklı bir şey yapıyorsa

- **Kural bazlı** – Bir metot veya kuralı yanlış uygulamak
- **Bilgi bazlı** – Metot veya kuralı tam bilmemek

Dalgınlık

Bir kişi bir şey yaptığında, ama ulaşmak istediği sonuca varamadığında

- Yanlış numara okumak
- Yanlış tuşa basmak

İhmal

İnsanın yaptığı işi tam olarak bitirememesi

- Anahtarları kontakta unutmak
- Araç geçtikten sonra bariyeri düşürmemek

BİLİNÇSİZ EYLEMLER (HATA)

- İnsanođlu hata yapar, bize dūşen hataların insana, çevreye zarar veremeyeceđi sistemleri kurmaktır...

POKA YOKE

Poka-yoke "*hata engelleme*" anlamındaki Japonca terim. **Poka-yoke** operatörlerin manuel iş yapma sırasında hata (**poka**) yapmalarını engelleyen yalın üretim yöntemidir.



Ethernet kablosunun ucu ters takılamayacak şekilde tasarlanmıştır

BİLİNÇLİ EYLEMLER (İHLAL)

Rutin

- Kestirme yollar zaman ve para kazandırır,
- Kuralların uygulanamaz veya kısıtlayıcı olduğuna inanılan durumlarda,
- Kural/prosedürler tam bilinmediğinde,
- Kuralların uzun süre uygulanmayacağı algısı,
- Yetersiz süpervizyon,
- Kural hatalarına yaptırımın yetersiz olması,
- Yeni eleman üzerinde akran/iş arkadaşı baskısı

Münferit

- Bir şeyler ters gittiğinde,
- Bunun bir 'risk' olduğunu bilerek bir kuralı ihlal etmek

Durumsal

- Zaman baskısı,
- İş yükü için az çalışan olması,
- Doğru ekipmanın kullanılmaması,
- Ekstrem hava/çevre koşulları

SONUÇ ve ÖNERİLER

- Davranışsal Güvenlik Yönetimi –bazı kaynakların iddia ettiği gibi- suçu çalışanın üzerine yıkmaya odaklı bir sistem değildir!!!!
- Davranışsal Güvenlik Yönetiminde ***'öncül indikatörler'***ın kullanılıyor olması sistemin önleyici bir mantığa sahip olduğunun göstergesidir.
- Örgüt/İşletme Kültürü analizi yapmadan başlanılan Davranışsal Güvenlik Yönetimi çalışmaları başarıya ulaşmayabilir.
- 'Önce İnsan' bakışı doğrultusunda Güvenlik Kültürü'nün yerleşip yeşermesine katkısı olacak bir uygulamadır.

TEŞEKKÜR EDERİM....

mcocaktan@yahoo.com
LinkedIn/Murat Can Ocaktan