

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERFORMANS ÖLÇÜMÜ VE İZLEME

Dr. Şenay ÖZDEMİR *

Ph.D. İdeal İş Sağlığı ve Güvenliği Ltd.Şti.

Dr.Handan TOPÇUOĞLU

Ph.D. - İdeal İş Sağlığı ve Güvenliği Ltd.Şti.

ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği aktivitelerini yönetmek, ilgili performans izleme kriterlerini oluşturmak, ölçmek ve izlemekle mümkündür. Bu nedenle performans ölçümleri çalışanların sağlığını korumak ve kazaları önlemek için planlanan politika ve stratejilerle paralel olmalıdır.

Üst düzey yönetim, İSG performans izleme verileri ile kurduğu ve yürütmekte olduğu sistemde “mevcut İSG yönetim sistemi işe yarıyor mu?”, “İSG göstergeleri iyileşiyor mu?” sorularının cevaplarını bulmalıdır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, performans, izleme, değerlendirme

Occupational Health and Safety: Performance Measurement and Monitoring (PMM)

ABSTRACT

Management of occupational health and safety activities are possible with establishing, measuring and monitoring performance indicators. Thus, performance indicators need to be tied to policies and strategies developed to prevent workplace accidents and health of workers.

Top management should use the PMM system to answer the key questions such as; “Is the existing PMM system beneficial? “Are PMM indicators improving?”

Keywords : Occupational health and safety, performance, monitoring, evaluation

* İletişim yazarı

Geliş/Received : 29.04.2009

Kabul/Accepted : 11.05.2009

GİRİŞ

İnsanlar yaşamları boyunca hayatlarının üçte birinden fazlasını iş yerinde işlerini yaparak geçirirler. Bu uzun süre içinde işe bağlı nedenlerle hastalık ve ölümlerle karşılaşmak; iş kazalarına maruz kalmak gibi istenmeyen sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliğini bir yönetim biçimi olarak ele almak ve performansı ölçmek ve iyileştirmek tüm işletmelerin izlemesi gereken yoldur.

Performans, genel anlamda amaçlı ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edilen, nicel ya da nitel olarak belirleyen bir kavramdır (Şimşek, Nursoy 2002). Bir iş sisteminin performansı, belirli bir zaman sonucundaki çıktısı ya da çalışma sonucudur. Bu durumda performans, işletme amaçlarının gerçekleştirilmesi için gösterilen tüm çabaların değerlendirilmesi olarak da tanımlanabilir (Akal 1996).

İşletme yönetimi, performans ölçüm ve analizine bağlıdır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili performans ölçülemediği ve izlenmediği takdirde yönetmek de mümkün değildir. Bu nedenle performans ölçümleri çalışanların sağlığını korumak ve kazaları önlemek için planlanan politika ve stratejilerden sonuç çıkarmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili performans ölçümü ve gelişimi için gerekli olan veri ve bilgi için reaktif ve proaktif kriterlere dayalı ölçüm kaynaklarından yararlanır.

PERFORMANS ÖLÇÜMÜNDE GENEL YAKLAŞIMLAR

Performans ölçümü indikatör ve objektifleri planlanmış bir aktivitenin, arzu edilen sonuca ulaşma durumunu göstermek amacıyla oluşturulur.

Performans ölçümleri bireysel performansların ölçülmesi, mevcut insan kaynakları ile eğitim girişimlerinin etkileşimini değerlendirmek ve organizasyonu yeni amaçlara yönlendirmek amacıyla, veya ulaşılan sonucun başarı durumunun gösterilmesi, kanıtlanması amacıyla kullanılır. Herhangi bir objektif ve onunla ilintili performans kriteri bize (a) başlama noktamızı ve (b) arzu edilen sonuca ulaştığımızı nasıl anlayacağımızı söyleyebilmelidir. Bunun için;

- Arzu edilen, ulaşılmak istenen sonuç net şekilde tanımlanmış olmalıdır.
- Elde edilen sonuçları ölçmek için hassas kriterler tanımlanmış olmalıdır.

Performans değerlendirmede üç temel uygulama söz konusudur ;

- *İş-ünite bazında değerlendirme*: beklenti ve sorumlulukların sistematik şekilde tanımlanmasını sağlar.

Diğer iç ve dış etkenlerle etkileşimler tanımlanır, planlara dahil edilir. Sistematik problem çözme sağlar.

- *Organizasyonel bazda değerlendirme*: Bir organizasyon veya onun bileşenleri tek başına yaşayamazlar. Bir organizasyon onun uygulayıcılarının toplamıdır. Bu nedenle organizasyonun farklı basamaklarının performans kriterlerini ve birbiri ile etkileşim alanlarını tanımlamak önemlidir. Bu görüşten yola çıkarak organizasyonel bir harita oluşturmak gereklidir. Bu amaçla organizasyonun temel bileşenlerini tanımlamak, diğer ilgili alt fonksiyonları belirlemek ve temel sınırlılıkları tanımlamak gereklidir.
- *İş-görev bazında değerlendirme*: Bu değerlendirme de yapılan işe göre uygulanacak yöntemler farklı olmak zorundadır ve temelde davranış analizleri, prosedürel analizler ve kavrama ile ilgili analizler olmak üzere üçe ayrılır.

Performans değerlendirme günümüzde yapılan işin veya yapan kişinin değerlendirilmesinden çok yönetimin bir bütün olarak ele alınması ve tüm bileşenlerinin değerlendirilmesine ağırlık vermektedir.

Bu yaklaşım bize organizasyonun bir bütün olarak birbirini etkileyen tüm yapıları ile birlikte değerlendirilmesi ve geliştirilmesi olanağı vermektedir. Bu şekilde sadece bir işin veya kişinin davranışının tekil sonucunu değil, o sonuca etki eden diğer yönetsel faktörleri de görme ve değerlendirme şansını elde edilmektedir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİMİNDE PERFORMANS ÖLÇÜMÜ VE İZLEME

Pek çok kuruluş, değişen yasalara uyum sağlamak ve kazaları önlemek, hastalıklardan korunmak amacıyla işletme yönetim stratejilerinin bir parçası olarak bir İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yönetim Sistemi uygulamaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi işletmelerin, sağlık ve güvenlik tehlike kaynaklarını tanımasına ve risklerini değerlendirerek kontrol altına almasına; gerekli kontrol ve denetim süreçlerini oluşturmasına, yasalara uyumda yardımcı olmasına ve genel performansı artırmasına olanak sağlayarak güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamını teşvik eder.

Performans ölçümü sayısal olarak bize mevcut programımız hakkında bilgi verir. Programımızı anlamamıza, yönetmemize ve geliştirmemize yardımcı olur.

Etkin bir performans ölçümü:

- o Ne kadar iyi yaptığımızı,
- o Hedeflerimizi karşılama durumumuzu,
- o Uygulanan programın ilgili tarafları tatmin etme durumunu,

- o Elde ettiğimizi varsaydığımız sonuçların istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını,
- o Hangi alanlarda gelişmeye ihtiyaç olduğunu söyler.
- o Başlangıç hedeflerimize ulaşma veya sapma durumumuzu; sayısal anlamda ulaşma veya sapmanın büyüklüğüne işaret ederek gösterir.

İSG Yönetim Sistemi kurmaya karar veren bir işletme ilk olarak, bir ön durum değerlendirmesi yapmalıdır. İSG performansı hakkında “*Biz şu anda neredeyiz ?*” sorusuna cevap aranmalıdır. Bu doğrultuda, sağlık ve güvenlikle ilgili kayıtlar, bilgi kaynakları incelenir; yöneticilerin, çalışanların görüşlerine başvurulur. Ön durum değerlendirmesi kapsamında yanıt aranacak sorulardan bazıları aşağıda sıralanmaktadır:

- İşletmede yaşanmış iş kazaları var mı? Ölümlü iş kazası var mı?, ciddi kazalar, iş saati kaybı olan kazalar, küçük kazalar, kazaya ramak kala durumları nelerdir? Bir yılda iş kazası nedeni ile kaç iş günü kaybediliyor?
- Bildirim yapılıyor mu?
- İnceleme sonuçlarına göre kaza nedenleri analiz ediliyor mu? İşletmenin bu konudaki performansı nedir?
- Yaşanan kazaların tekrar etmesi önleniyor mu?
- Hastalık nedeni ile kaç iş günü kaybedildi?
- Hastalık nedeni ile olan kayıpların iş kazası nedeni olan kayıplara oranı nedir?
- Hastalık nedeni ile olan iş günü kayıplarının nedenini anlamaya yönelik analiz yapılıyor mu?
- İSG ile ilgili yasal şartlara uygunluk yerine getiriliyor mu?
- İSG ile ilgili ödenen cezalar, maruz kalınan yaptırımlar nelerdir? Denetim sonuçlarına ulaşılıyor mu?
- İSG ile ilgili görev-yetki-sorumluluk tanımlanmış mı? Gerekli örgütlenme şartları sağlanıyor mu?
- Çalışanların ve yöneticilerin kazalar, hastalıklar konusunda tutum ve davranışları nasıl?
- Politika, talimatlar, prosedürler, kişisel koruyucu donanımlar, ölçüm sonuçları mevcut mu? Uygulanıyor mu? İzleniyor mu?
- Yönetim/çalışan taahhütleri yeterli mi?

Ön durum değerlendirmesi sonuçları, İşletmelere İSG uygulamaları açısından nerede olduğunu gösterir. Bunu takiben İSG performansının nasıl ölçüleceğini ve nasıl izleneceğini açıklayan bir prosedür hazırlanması uygun olacaktır. Bu prosedürün içeriği;

- İSG politika ve hedeflerine ulaşmayı
- Risk kontrollerinin uygulandığını ve etkinliğini
- Kaza, ramak kala ve hastalıklardan ders çıkarmayı
- Eğitim faaliyetlerinin etkinliğini
- İSG yönetim sisteminin iyileştirici yönlerinin kullanıldığını garantilemelidir.

Aynı zamanda prosedür, İşletmede İSG performansının ölçümü ve izlenmesinden kim/kimlerin sorumlu olacağı; üst yönetime bilgi akışı ve yönetimin performansı izlenmesinin nasıl olacağına açıklık getirmelidir.

İSG Yönetim Sistemini yürüten işletmelerde mevcut İSG **yasal zorunluluklarına** göre ihtiyaçlar belirlenmeli; var olan veya önerilen çalışma ortamı ve iş organizasyonundan kaynaklanan veya beklenen **tehlikeler veya riskler** tanımlanmalı; **yapılan çalışmaların**, tehlikelerin ortadan kaldırılması veya risklerin kontrolü için **uygun olup olmadığı** tespit edilmeli; işçilerin sağlık muayenelerinden elde edilen veriler analiz edilmelidir. En önemlisi, İSG yönetim sisteminin iyileştirici yönlerinin kullanıldığını garantilemelidir.

Bir organizasyonun performans ölçüm sistemi proaktif ve reaktif olmak üzere 2 ayrı izleme verilerini içerir. Ölçüm ve izlemede **proaktif** izleme kullanılmalıdır. Geçmişteki İSG performansının yetersiz olduğu zamanlar için **Reaktif** izleme kullanılmalıdır.

Proaktif izleme;

- o Kalibrasyonlar,
- o Periyodik muayene sonuçları,
- o Ekipman periyodik muayene sonuçları,
- o Ortam ölçümleri
- o Eğitim kayıtları
- o Hedeflere ulaşma durumu
- o Kişisel koruyucu malzeme kullanım oranları
- o İSG ile ilgili ödül-ceza kayıtları
- o Tehlike/risk analizi sonuçlar
- o Çalışma Koşulları Muayeneleri
 - Sıcaklık-soğukluk
 - Gürültü
 - Nem,
 - Hava akım hızı
 - Titreşim
 - Aydınlatma
 - Gaz, buhar ölçümleri
 - Toz ölçümleri
 - Radyasyon, EMR ölçümleri

Reaktif izleme;

- o Ramak kala bilgileri,
- o Kaza kayıtları,
- o Kaza sonrası araştırma raporları,
- o Hastalık sonrası incelemeler.

İSG Performansını ölçmede kullanılan cihazlar;

- Desibelmetre (gürültü ölçümü)
- Işık Şiddeti ölçüm cihazı (luxmetre)

- Hava örnekleyici (anomometre)
- Termometre (sıcaklık)
- Hygromerte (nem ölçer)
- Elektro Manyetik Dalga Ölçüm cihazı
- Vibrasyon Ölçüm cihazı
- Odyometre
- Spirometre
- Kan basıncı ölçer
- Elektrokardiyografi vb.

Bu tür cihazlar kullanılıyorsa belirli aralıktaki kalibre edilmelidir, test metodlarına referans gösterilmelidir, kalibrasyon dışı kaldığında gerekli önlemler alınmalıdır. Kalibrasyon durumları tanımlanmalıdır. Tedarikçi cihazları da aynı şekilde kontrol edilmelidir.

ÖLÇÜM VE İZLEME SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

İSG performansını ölçmede en sık kullanılan değerler reaktif izleme verileridir. İş kazası sıklığı, iş kazası ağırlık oranı, ramak kala bildirim sayıları, işe bağlı hastalık gün kaybı sıklığı, ortalama kişi başına gün kaybı sıklığı gibi verilerdir. Bu izleme verileri özellikle geçmişte İSG performansı yetersiz ve iyileştirme çalışmalarına başlayan işletmelerde kaçınılmazdır.

İş kazası performansını ölçmede ardışık kazasız gün sayısı için hedef sonsuz (∞), diğer kriterler için sıfır (0) olarak kabul edilir. İş kazası sıklık oranı ve kaza ağırlık oranı hesaplamada, paydadaki çalışma saatleri toplamı ile ifade edilen, istatistiğin yapıldığı belirli bir zaman aralığında iş kazası riskine maruz kalabilecek kişilerin çalışma saatlerinin tamamıdır. Bununla ilgili en sağlıklı sonuç, gerçek çalışılan saat sayısını kullanmakla elde edilecektir.

Çalışma Saatleri Toplamı = $i \times [365 \text{ gün} - (\text{çalışılmayan gün sayısı})] \times 7,5 \text{ saat}$
i: yıllık ortalama çalışan sayısı

Çalışılmayan gün sayısı hesap edilirken; iş kazaları, ücretli mazeretli izinler (doğum, evlilik, ölüm vb.), doktor raporuyla bildirilmiş ve raporsuz bildirilmiş hastalık durumu, ücretsiz mazeretli izinler, mazeretsiz devamsızlık, işe geç kalma, yıllık izinler, resmi tatiller, sendikal izinler, ekonomik dalgalanma ve doğal afetler nedeniyle kaybolan iş günlerinin toplamı göz önünde bulundurulmalıdır.

Hastalıklarla ilgili olarak en önemli performans iyileşmesi “işe bağlı nedenlerle” meydana gelen hastalıkların tespiti ve

korunmaya ilişkin alınan önlemler bu kayıpların azalmasıdır. Prevalans ve insidans verileri elde edilir.

Prevalans; tanımlanmış bir zamanda popülasyondaki mevcut hasta sayısıdır.

İnsidans; tanımlanmış bir zamanda popülasyondaki yeni vaka sayısıdır. Risk altındaki kişilerde olayın meydana gelme olasılığını gösterir. Proaktif izleme sonuçlarının değerlendirilmesi ile alınan önlemlerle maruziyetin önlenmesi; eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesi; kişisel koruyucu ekipman kullanım oranlarının izlenmesi; sağlık kontrolleri ile çalışanların işe uygunluğunun değerlendirilmesi, güvenli davranışların ölçülmesi, yasalara uygunluğun değerlendirilmesi, çalışanların İSG aktivitelerine ve kararlarına katılımının ölçülmesi ve iyileştirilmesi gibi durumlardaki iyileştirmeler izlenebilir.

Üst düzey yönetimin İSG performans verilerine göre yönetim kararlarını alması, gerekli kaynak ayırımını yönlendirmesi ve iyileştirmeleri planlaması sağlanır. Performans izleme verileri ile, üst yönetim ekibi, kurduğu ve yürütmekte olduğu sistemde “*mevcut İSG yönetim sistemi işe yarıyor mu?*”, “*İSG göstergeleri iyileşiyor mu?*” sorularının cevaplarını bulmalıdır.

SONUÇ

Etkin bir performans değerlendirme ile ;

- Organizasyonun heves ve heyecanı teşvik edilmekte,
- Ortak; organizasyonun tüm faktörlerini kapsayan bir planlama yapılabilmekte,
- Organizasyon içinde doğru ve etkin delegasyonun artması sağlanmakta,
- Sonuçtan bire bir etkilenen kişi/gruplara odaklanılmakta,
- Tüm elde edilen sonuçlar organizasyonun ana planlaması içinde yer bulabilmekte, entegre edilebilmekte,
- Düzenli geri bildirim ve değerlendirme yapısı kurulmasına olanak sağlamakta,
- Organizasyon içinde güven, katılım ve ilgi artmakta,
- Organizasyon içinde öneri, doğru/arzu edilen davranışlara yönelmede artış sağlanmaktadır.

KAYNAKÇA

1. **Kaufman, R. Thiagarajan, S. MacGillis, P.** (1997). The Guide Book for Performance Improvement, published by Pfeiffer.
2. **Harvard Business School Press, (1998).** Measuring Corporate Performance