

Tablo 3. Otomotiv Fabrikasında Yapılan Eğitimin Sahaya Transferi ile İlgili Odak Grup Görüşmesi Verileri

Çalışanlarla ilgili	Uygulamalarla ilgili	Kaza analizi ve kontrollerle ilgili	Üst yönetimle ilgili
<ul style="list-style-type: none">• Çalışanlar daha bilinçlendi.• Riskli davranışlarda çalışanlar birbirini uyardıya başladılar.• Eğitim sonrası iletişim olumlu yönde farklılaştı.• Çalışanlar yapmış oldukları iş kazalarının ilk önce kendilerine ve ailelerine sonra şirkete zarar verdiği bilincine ulaşıldı.• Gözlem yapan arkadaşlar yapmayanlara göre konuya daha duyarlı hâle geldiler.• İSG bilinci fabrikada eğitim alan firma çalışanları ve eğitim almayan müteahhit firma çalışanları arasında farklılık gösteriyor.• Çalışanlar hâlâ belirli aralıklarla uyarılma ihtiyacı duymaktalar.• Çalışanlarla gün içinde ilgilendiğimiz problem sayısı azaldı.• Çalışanlar da biz de iş güvenliğiyle ilgili konularda daha hassaslaştık.• Çalışma şartlarından dolayı eğitimin etkisi azalıyor, bir süre sonra vazgeçiliyor.• Olumlu değişimler var, ama taşeron çalışanların eğitim almaması nedeniyle devam eden riskli davranışlar var.• Disiplin uygulaması kalkınca kurallara uyum azaldı.	<ul style="list-style-type: none">• İş kazaları sonrası verilen ceza uygulaması kalktı.• Gerçekleşen ve kayıt dışı tutulan iş kazaları raporlanır oldu.• İş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına uyum, teçhizat ve malzemelerin kullanımı konusunda bir iyileşme görülmektedir.• Alınan kararlar birbirleriyle tutarlı değil, ilgili kişilerle paylaşmıyor, değişik kişilerle çatışmaya yol açıyor.• Çözüm bekleyen sorunlar yeterli sürede giderilememektedir.• Altyapı ve organizasyonlar netleşmeden, rotasyon yapılması, işleyişin değişmesi sıkıntı yaratmaktadır.	<ul style="list-style-type: none">• Kalite ve düzen denetlemesi yapan ekip eleştirilerini söyledikten sonra çözümü konusunda ilgili birimlerin destek vermesi gerekmektedir.• Saha içerisinde emniyetsiz durumlar tesbit edildi.• Genel anlamda risk taşıyan proseslerin takibi yapıldı.• Risk taşıyan ve ergonomik olmayan ekipmanlar tesbit edildi.• Sahada çalışanların güvensiz ve riskli davranışları belirlendi, gözlem formları oluşturuldu.• Çalışanlar arasındaki iletişimin gözlemi yapıldı.	<ul style="list-style-type: none">• İş yerindeki yöneticilerimizin bu konuyu sahiplendiği, örnek olduğuna ilişkin yeterli veri gelmedi.• Yöneticilerin konuyla ilgili tutum ve davranışlarının daha olumlu olması beklenmektedir.

İkinci Çalışma : Tersane

İkinci çalışma, İstanbul'da Tersaneler Bölgesi'ndeki bir gemi inşaat firmasında gerçekleştirilmiştir. Bu bölge 2007 yılı sonundan başlayarak, artan oranda yüksek ölümlü iş kazalarıyla gündeme gelmiş ve çalışmanın yapıldığı işletmede de 2008 yılı başında bir işçi kalp krizi geçirerek hayatını kaybetmiştir. Bu kayıpla birlikte, işletme iş güvenliğini bir yönetim önceliği olarak ele almış, çalışma ortamında iyileştirmeler ile birlikte çalışanların eğitimine başlamıştır. İşletmede çalışan sayısı alt işveren çalışanlarıyla birlikte eğitimlerin yapıldığı 2008 yılında yaklaşık 1200'dür. İşletme ÇSB'nin Risk Grupları Listesi'nde 5. derece, yani en yüksek risk grubundadır.

Örneklem

İSG eğitimleri için ön çalışmanın başladığı 2008 Mayıs ayında 300'ü kadrolu çalışan olmak üzere 28 taşeron şirkete bağlı işçilerle birlikte firmada toplam 1200 kadar işçi görev yapmaktaydı. Araştırmaya konu olan Tehlike Avcısı adı verilen temel iş sağlığı güvenliği bilinçlendirme eğitim programına şirket çalışanı ve alt işverenden toplam 1048 kişi katılmıştır.

Eğitim Gereksinimlerinin Belirlenmesi

Firmada eğitim gereksiniminin belirlenmesine yönelik çalışmaya başlanıldığında, aynı dönemde yapılmış bir başka araştırmanın sonuçları da incelenmiştir. Konu edilen Odman'ın araştırmasında, katılan taşeron işçilerinin yarısının işletmede işe başlarken herhangi bir İSG eğitimi almadıkları belirtilmekteydi. Eğitim aldığını belirten işçilerin de eğitim ile ilgili akıllarında kaldığını ifade ettikleri, "eğitimin kısa (45dk, 1 saat) olduğu", "bir kaset gösteriliyor olması", eğitim bittikten sonra ayrıca bir takip toplantısı yapılmaması, 'baret ve kemer hakkında bir şeyler anlatılmış olması' idi (Sungur,2008).

Bu çerçevede yetişkin eğitimi kurallarına uygun ve firmaya özgü durumları karşılayacak bir eğitim tasarımı yapılması gerektiği anlaşılmıştır. Durum değerlendirmesi sırasında çalışanların ortak değerleri, varsayımları, İSG'ye ilişkin semboller ve yaşanan kazaların oluşturduğu ortak haleti ruhiye incelenmiştir. Davranış örüntülerinin tersane gibi "erkek"lere ait bir çalışma ortamına özgülüğü tespit edilmiştir. Eğitim jargonu, örnekleri ve adları bu bilgilerden faydalanılarak tasarlanmıştır.