



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ

Öğr. Gör. Özlem AKGÜN

Akdağmadeni Sağlık Yüksekokulu

İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü

KONU AKIŐI

Meslek Hastalıkları

Psikososyal Risk Etmenleri

**Sağlığın Geliştirilmesi
Sağlık Eğitimi**

MESLEK HASTALIĞI NEDİR?



- Bir kişinin çalışma hayatında karşılaştığı etkenler nedeniyle meydana gelen hastalık türüdür.
- Meslek hastalıkları belirli mesleklere özgü hastalıklardır.
- Bu hastalıklarda yapılan iş ile hastalık arasında doğrudan nedensel bir ilişki söz konusudur.

WHO ve ILO' ya Göre Meslek Hastalığı;

Zararlı bir etkenle bundan etkilenen insan vücudu arasında,

- Çalışılan işe özgü,
- Neden-sonuç,
- Etki-tepki ilişkisinin

ortaya konabildiği hastalıklar grubudur.

**5510 Sayılı
Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre;**

Sigortalının çalıştırdığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı

geçici veya sürekli hastalık,

sakatlık veya ruhi arıza

halleridir.

Meslek Hastalıklarının Sebepleri

Fiziksel etkenler

**Gürültü, sıcaklık, ışınlar,
titreşim vb...**

Kimyasal etkenler

**Katı, sıvı, gaz, buhar,
duman, toz vb...**

Biyolojik etkenler

**Mikroorganizmalar,
parazitler vb...**

Travmatik etkenler

**Ergonomik bozukluklar,
çalışma düzensizlikleri...**

Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması

A Grubu: Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları

B Grubu: Mesleki cilt hastalıkları, deri kanserleri ve kanser dışı deri hastalıkları

C Grubu: Pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları

D Grubu: Mesleki bulaşıcı hastalıklar,

E Grubu: Fiziki etkenlerle olan meslek hastalıkları

Meslek Hastalıkları Tanısında;

Meslek hastalıklarında klinik ve laboratuvar incelemeler ve iş öyküsü ile ilişkilendirilmesi sonucunda 'Tıbbi Tanı' konulur.

Tıbbi tanının Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından onaylanması durumunda 'Yasal Tanı' söz konusudur.

Hastalığın nedeni olan etmenin iş yerinde olduğu gösterilmelidir.

Hastanın dosyasındaki bilgiler SGK'ya gönderilir ve SGK Sağlık Kurulu tarafından incelenerek karara bağlanır.

- **Yükümlülük Süresi:** Zararlı mesleksel etkinin sona ermesi ile hastalığın ortaya çıkması arasında geçebilecek, kabul edilebilir en uzun süredir.
- Akut arsenik zehirlenmesi durumunda yükümlülük süresi 1 ay; kronik zehirlenmede 1 yıl,
 - Silikozis için 10 yıl,
 - Bisinozis için 3 yıl,
- Mesleki bulaşıcı hastalıklar için **yükümlülük süresi** **etkenin kuluçka süresi** kadardır !

Meslek hastalığı ile ilgili tanı alabilmek için SGK İl Müdürlüğüne bireysel başvuruda bulunup, yetkili bir hastaneye sevk istenir,

Tanı aldıktan sonra bu tanı ile işverene gidilir, SGK'ya başvurması talep edilir, iş veren bildirimini yapar,

İşyeri teftişleri, analizler ile bir dosya tamamlama süreci geçirir,

Dosya SGK Yüksek Sağlık Kurulu'na gider, dosya onaylanırsa bir iş göremezlik oranı belirlenir,

Oran yüzde10'u geçerse iş göremezlik ödeneği tahsis edilir ve meslek hastalığı kesinleşmiş olur.

Ülkemizde;

3 meslek hastalıkları hastanesi,

2008 yılından beri
Devlet üniversiteleri hastaneleri,

2011 yılından itibaren
Sağlık Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Hastaneleri,

Sigortalının çalışma gücü ve meslekte kazanma gücü kaybı oranlarının tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarını düzenlemek üzere yetkilendirilmiştir.

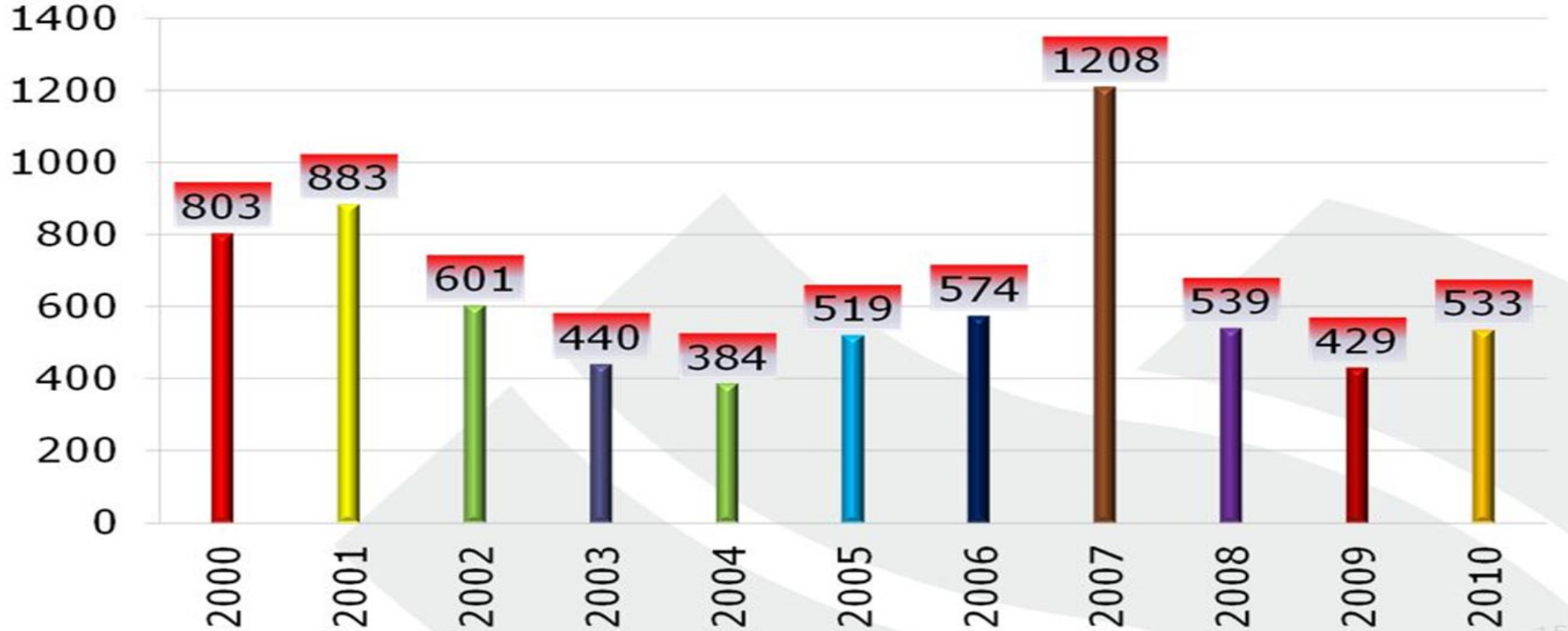


ANKARA
MESLEK HASTALIKLARI (MESLEKİ VE
ÇEVRESEL HASTALIKLAR) HASTANESİ



T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI
ZONGULDAK
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ

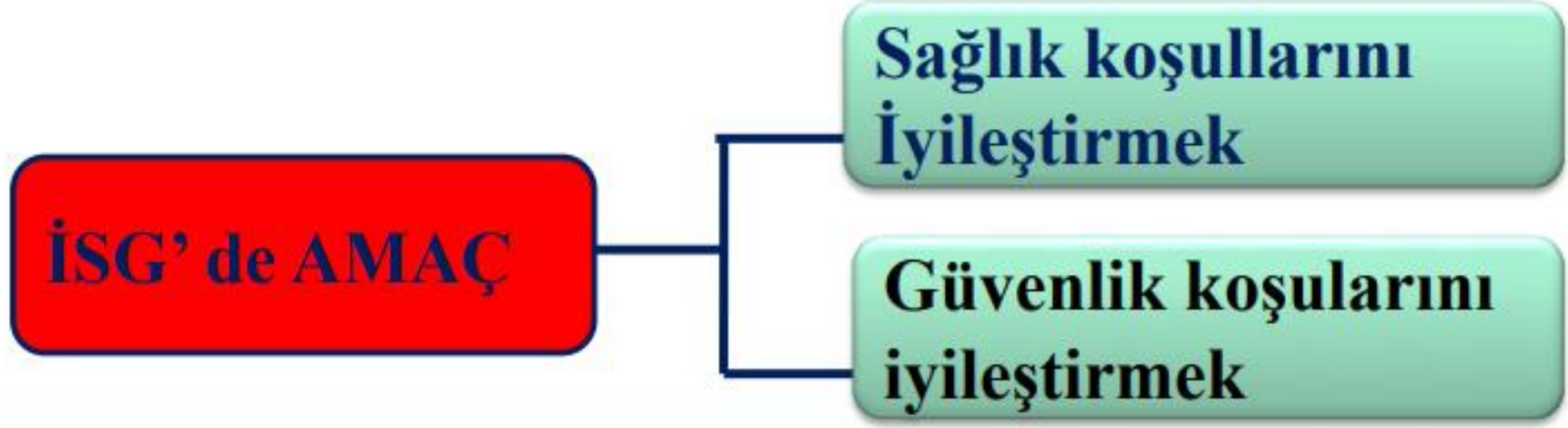
Meslek Hastalıkları Sayılarının Dağılımı, SGK



**SGK istatistikleri çalışanların
tümünü kapsamamakta,
iş kolu ve hastalık sınıflarına
göre
meslek hastalıkları verileri elde
edilememektedir.**

Türkiye'de iş gücü yaklaşık olarak 23
milyon kişiden oluşmakta;
bunların yaklaşık % 50'si kayıt dışı
alışmaktadır.

SEBEP ?????



İSG'NİN ÖNCELİKLİ HEDEFİ;
Çalışanları İş Kazası ve
Meslek Hastalıklarından korumaktır !!!



Meslek Hastalıklarındaki Koruyucu Yaklaşımlar

1. Kaynakta Kontrol Yaklaşımları



2. İşçiye Ait Tedbirler



3. Tıbbi Tedbirler



1. Kaynakta Kontrol Yaklaşımları

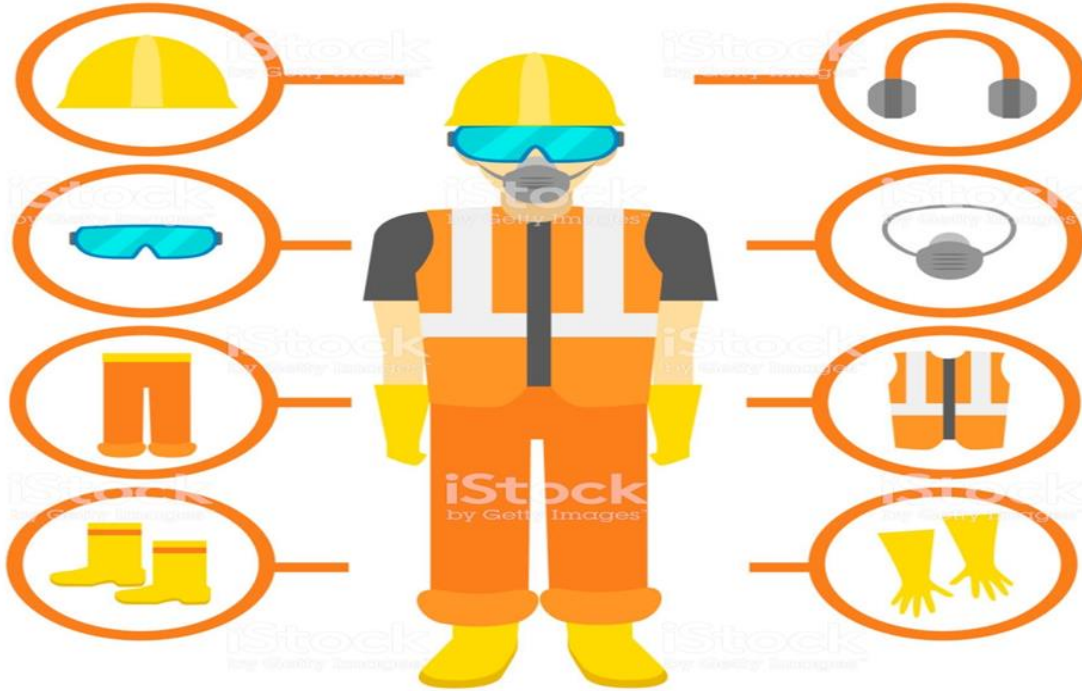
○ İş yerindeki tehlikelerden korunmak bakımından en etkili yaklaşım riskin kaynakta kontrolüdür.

Çeşitli mühendislik uygulamaları yapılır.

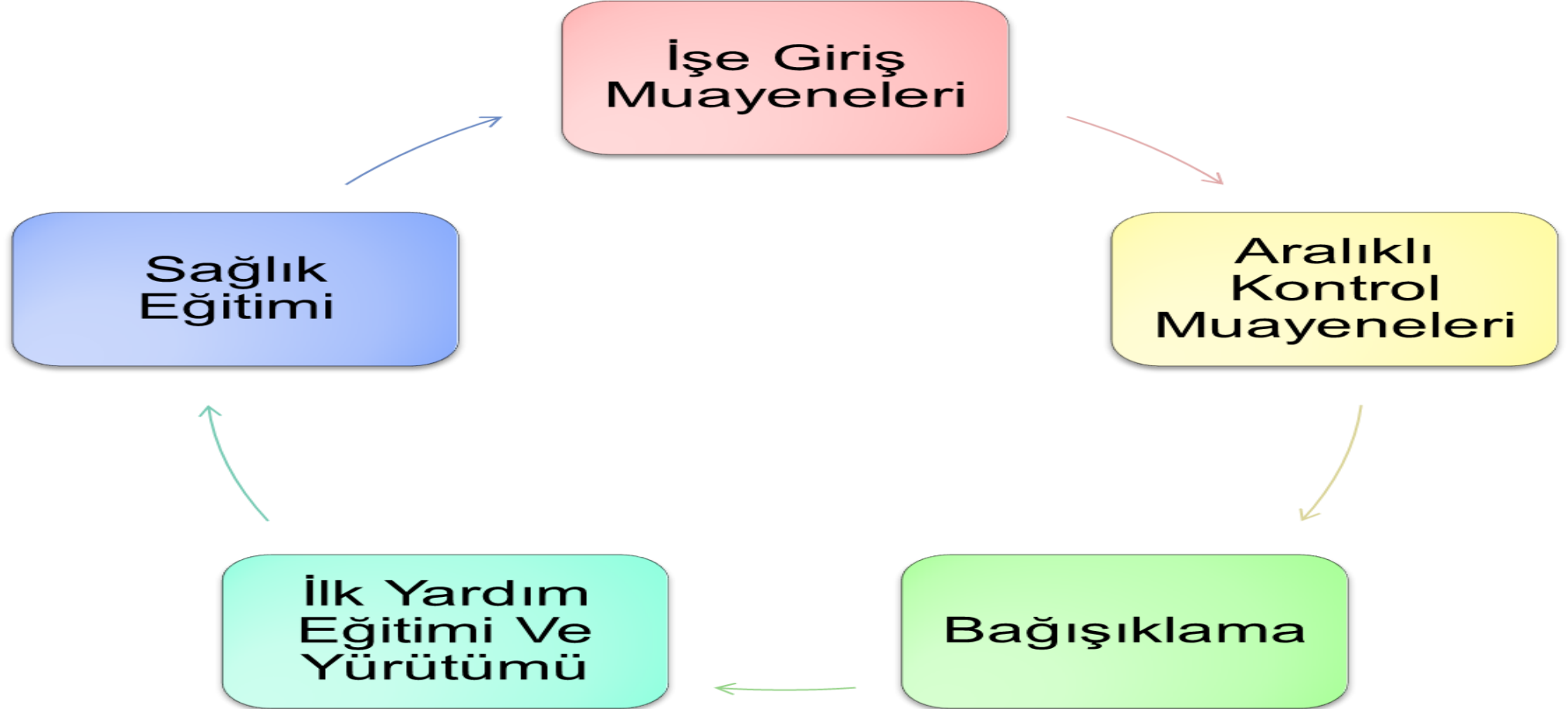
Tozlu ortamlarda etkin havalandırma yöntemleri ile veya ortamın ıslak tutulması suretiyle tozumanın önüne geçilmesi, toza bağlı hastalıkların önlenmesi bakımından son derece önemlidir.

2. İşçiye Ait Tedbirler

Riskin kaynakta tam kontrolü sağlanamadığı durumlarda kişisel koruyucu donanımların kullanılması.



3. Tıbbi Tedbirler



Özetle;

MESLEK HASTALIKLARINDAN KORUNMA



TIBBİ TEDBİRLER

1. İşe Giriş Muayeneleri (Odio, Kanda Pb)
2. Periyodik Muayeneler**
3. Sağlık Eğitimi (veren)

ÇALIŞMA ÇEVRESİNE AİT TEDBİRLER (KAYNAKTA KONTROL)

1. Kullanılan Zararlı Maddelerin Değiştirilmesi
2. Kapalı Çalışma Yöntemi
3. Ayırma (Ortam ve KKD)
4. Havalandırma (Lokal-Genel)
5. Nemli çalışma yöntemi
6. Sürekli temizlik ve bakım
7. Üretim planlaması (Çalışma saatleri-temas)
8. Çalışma ortamı ölçümleri



*Meslek Hastalıklarından
Korunmak Mümkündür.*

İŞÇİYE AİT TEDBİRLER

1. Kişisel Koruyucular
2. Eğitim (alan)



Psikososyal Risk Etmenleri



Psikososyal Tehlike

İş tasarımının, iş örgütlenmesinin ve yönetiminin ve işin gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların **psikolojik, toplumsal veya fiziksel hasara yol açma** potansiyelidir.

Psikososyal Tehlikeleri Belirleyen Koşullar

İŞİN YAPILDIĞI KOŞULLAR VE İŞ ÇEVRESİ	
KATEGORİ	AÇIKLAMA
Örgütsel kültür ve işlev	İletişim, sorun çözme, kişisel gelişim olanakları yetersiz, örgütsel amaçlar belirsiz.
Örgütsel rol	Rol belirsizliği, rol çatışması, rol yetersizliği, aşırı sorumluluk yüklenmek.
Kariyer gelişimi	Kariyer durgun ve belirsiz; düşük ya da aşırı statü tanınması; düşük ücret, güvencesiz iş; liyakate önem verilmemesi; işe verilen toplumsal değer yetersiz.
Karar serbestisi /Denetim	Karar verme sürecinde yetersiz katılım ve iş üzerinde denetimin olmaması.
İşte kişiler arası ilişkiler	Sosyal ve fiziksel yalıtılmışlık, kişiler arası çatışma, işte şiddet, üstlerle yetersiz ilişki, yetersiz sosyal destek.
İş / ev çatışması	İş ve evdeki beklentilerin çatışması, evde yetersiz destek, ikili kariyer çatışması, boş zaman yetersizliği.

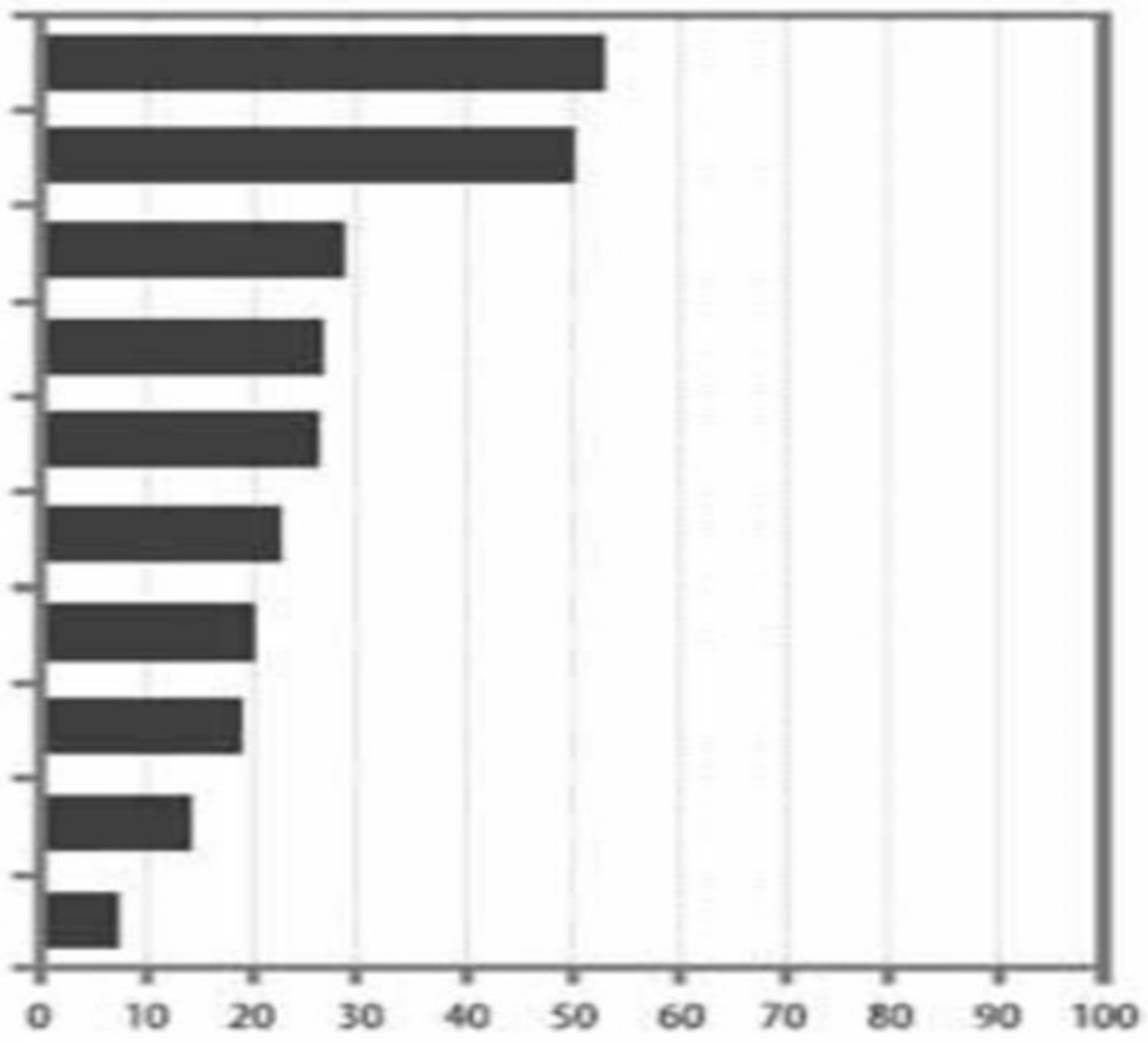
Psikososyal Tehlikeleri Belirleyen Koşullar

İŞİN İÇERİĞİ	
KATEGORİ	AÇIKLAMA
İş çevresi ve donanımı	Teçhizatın ve tesislerin güvenilirliği, uygunluğu, ulaşılabilirliği, bakım ve onarımı ile ilgili sorunlar.
Görev tanımı	Tekdüze, tekrarlayıcı iş, parçalanmış iş, anlamsız iş, vasıfsız iş, öğrenme fırsatı bulamama.
İş yükü / iş hızı	İşte aşırı ya da yetersiz yüklenme, hızı denetleyememe, yüksek zaman baskısı.
Çalışma Saatleri	Vardiyalı çalışma, değişmez çalışma saatleri, uzun, belirsiz, asosyal iş saatleri.

Özetle Risk Etmenleri;

- ❑ Çalışma ortamı
- ❑ Çalışma süresi
 - ❑ Ücret
 - ❑ Yönetmelik ve çalışanlarla ilgili faktörler
- ❑ Sendikalaşma
- ❑ Kreş, gündüz bakımevi vb.
 - ❑ Gebe ve emziren çalışanlar
 - ❑ Genç çalışanlar
- ❑ Ayrımcılık, baskı ve taciz
 - ❑ Stres

Zaman baskısı
Zorlu müşteri, hasta ya da öğrencilerle uğraşmak zorunda olmak
Yönetim ve çalışanlar arasında zayıf iletişim
İş güvencesinin eksikliği
İş arkadaşları arasında yetersiz işbirliği
Uzun ve düzensiz çalışma saatleri
Ustabaşı ve çalışanlar arasındaki ilişkilerde sorun
İşlerin organizasyonunda çalışan kontrolünün eksikliği
Belirsiz insan kaynakları politikası
Ayrımcılık (cinsiyet, yaş ya da ırk)



Avrupa'da ve Türkiye'de Durum

(Yeni Ortaya Çıkan ve Acil Önlem Gerektiren Riskler Hakkında Avrupa İşletmeler Araştırması)

- 2011 yılında 27 AB ülkesine ek olarak Türkiye dahil 4 ülke
- 28649 yönetici ve 7226 İSG temsilcisi ile görüşüldü.
 - Ülke başına yaklaşık 1000 görüşme yapıldı.

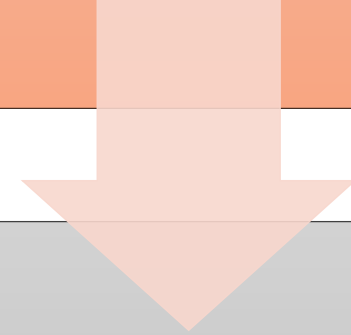
Araştırmanın Temel Bulguları:

Stres, şiddet, taciz gibi psikososyal risklerin önemi giderek artmaktadır.

Yöneticiler bunları en temel iş sağlığı ve güvenliği riskleri arasında saymaktadır.

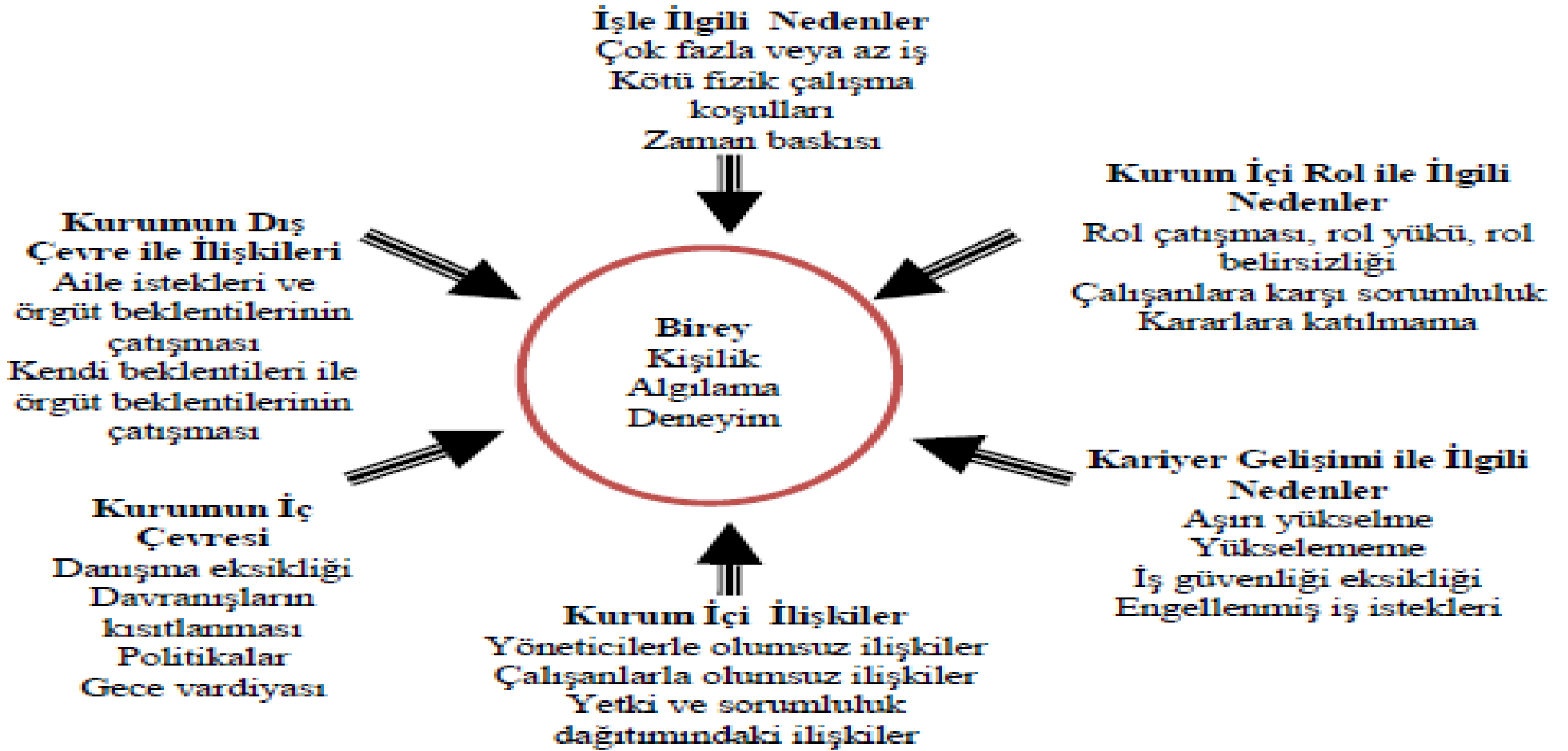
Psikososyal risklerin yönetimi yeni ve zor bir alandır.

Organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan bir **gerginlik** durumudur.



Stres

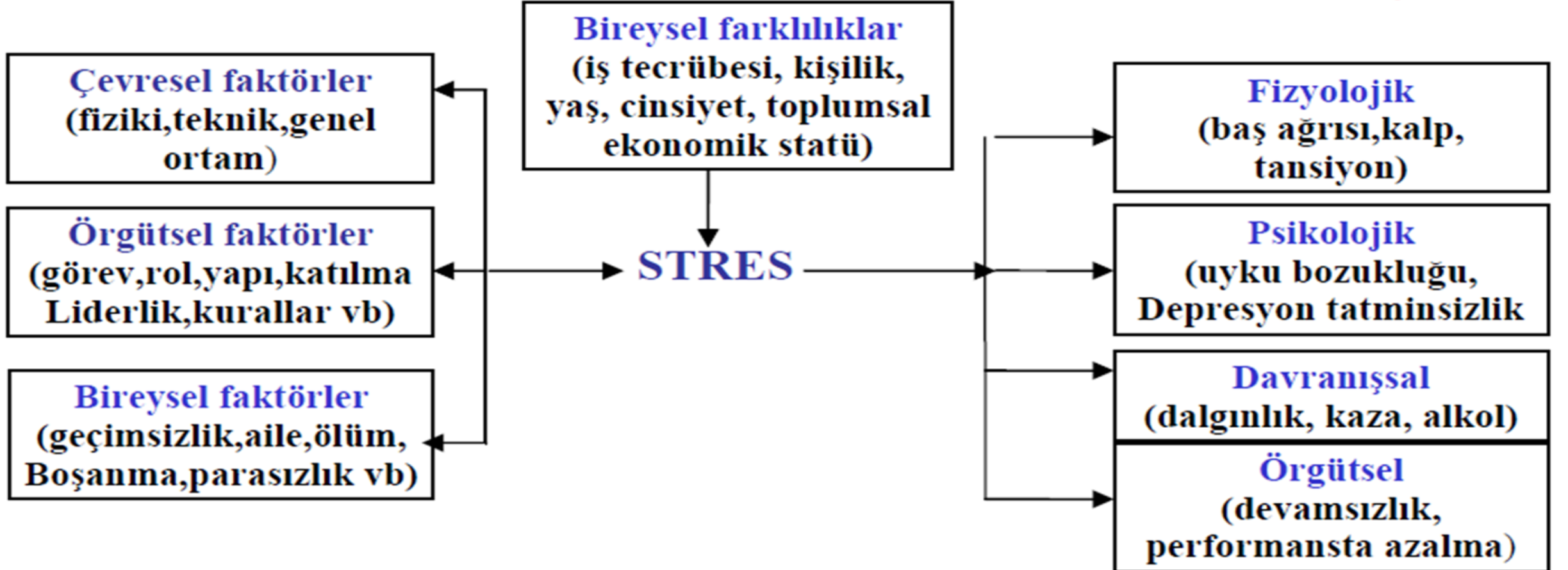
İşyerlerinde kas-iskelet sistemi hastalıklarından sonra en sık rastlanan **ikinci sağlık sorunudur.**



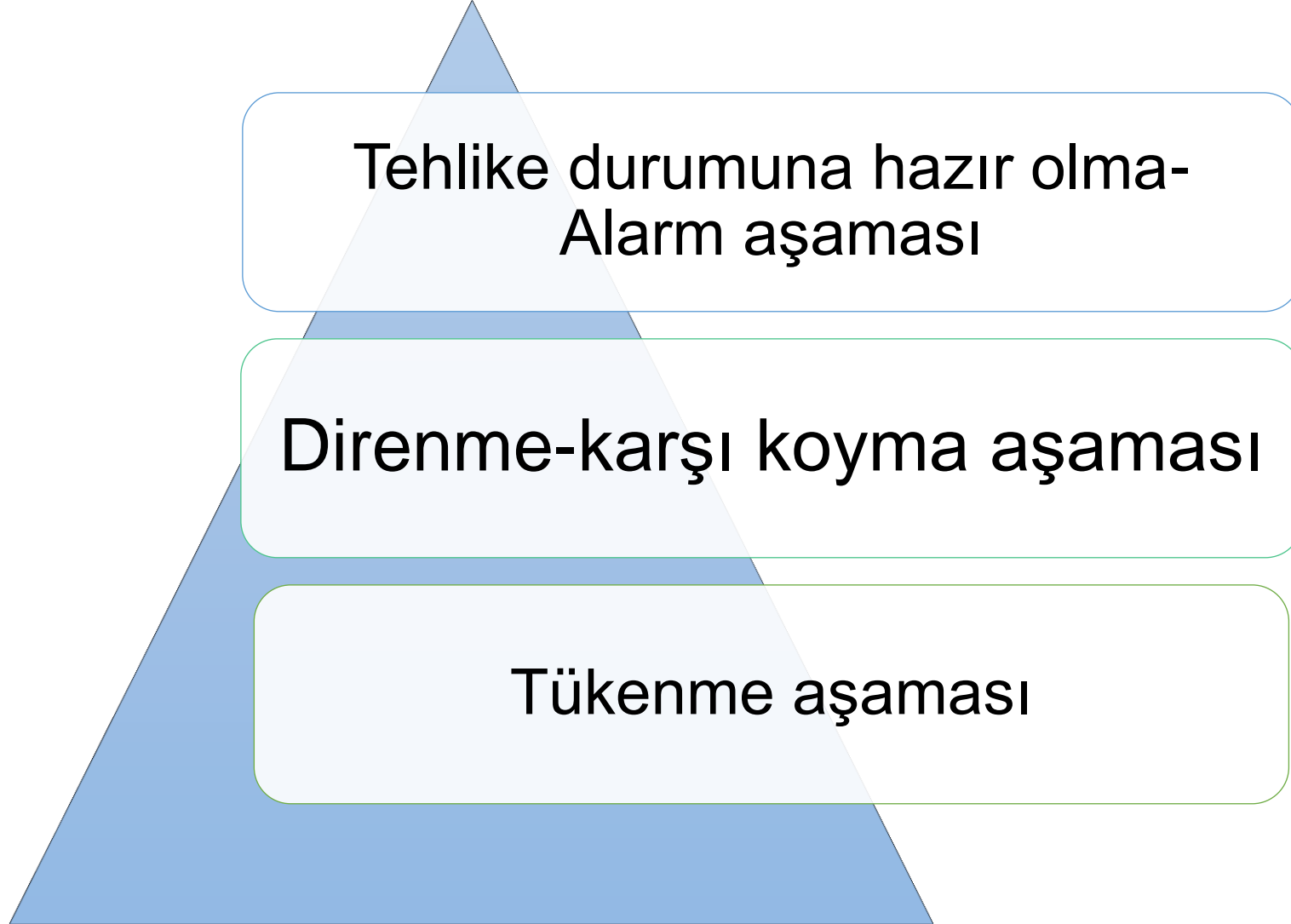
Şekil 2. İş Stresinin Potansiyel Nedenleri

İş Stresinin Neden ve Sonuçları

POTANSİYEL KAYNAK



Strese Verilen Yanıtın Evreleri

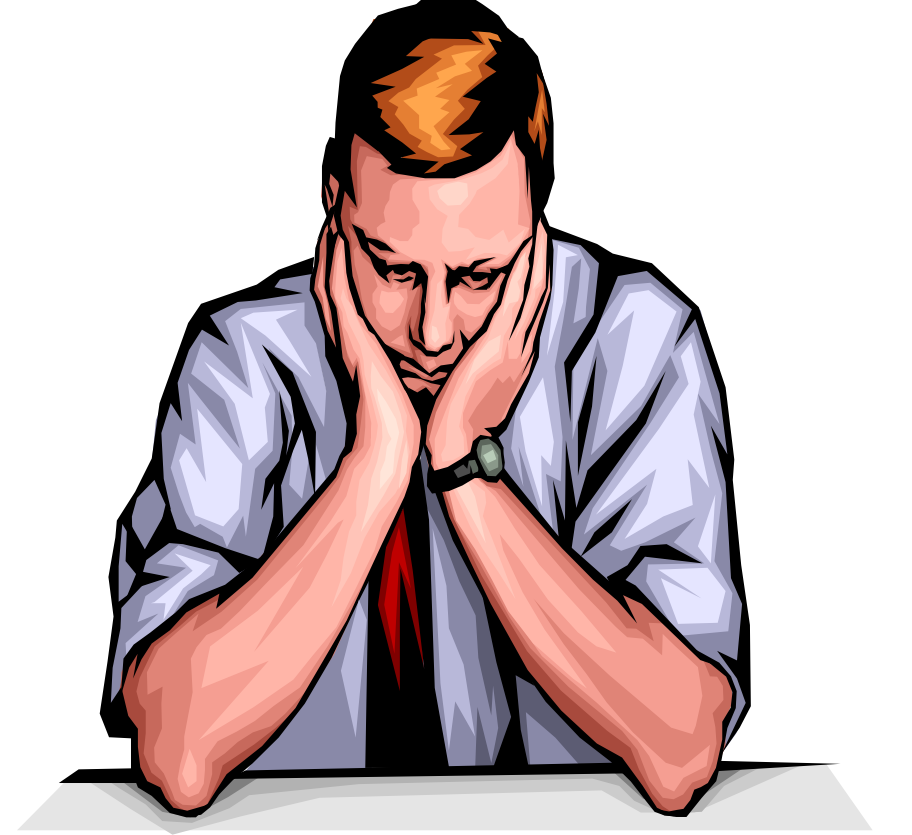


Alarm Aşamasında Fiziksel Belirtiler



Alarm Aşamasında Duygusal Belirtiler

- Huzursuzluk, sıkıntı, gerginlik
- Kaygılı olma, karamsarlık
- Durgunlaşma, çökkünlük
- Sinirlilik, öfke patlamaları
- Aşırı duygusallık, kolay kırılabilirlik
- İşte isteksiz tavırlar
- Özgüven azalması, güvensizlik



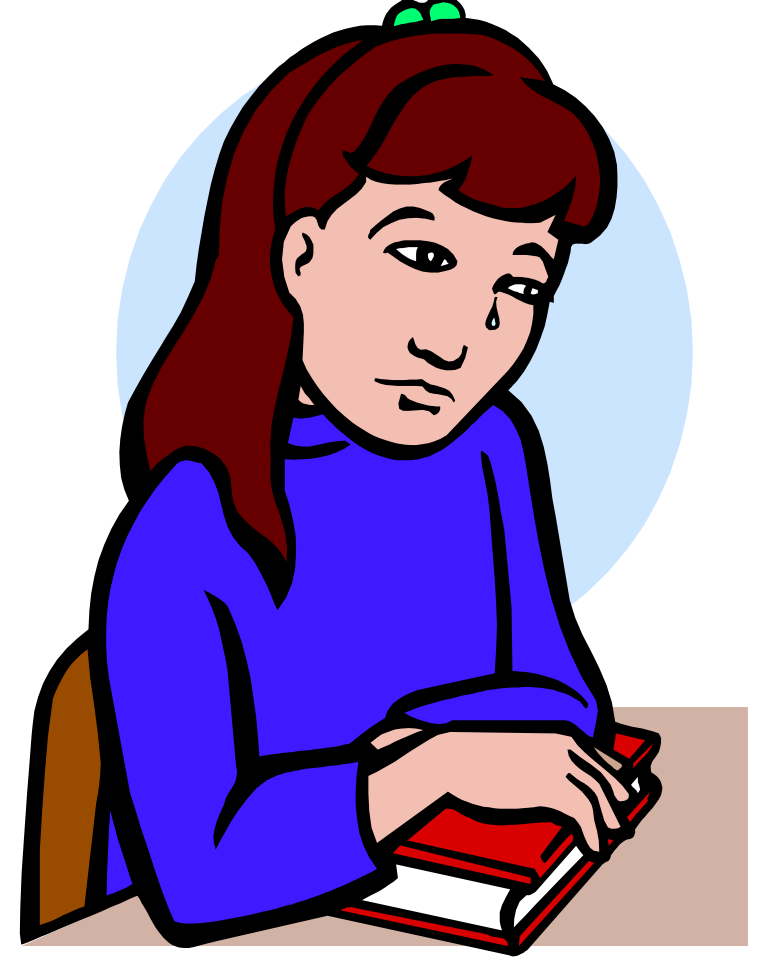
Alarm Aşamasında Zihinsel Belirtiler

- Unutkanlık
- Konsantrasyonda azalma
- Kararsızlık
- İlgisi azalması
- İş kalitesinde düşüş
- Hatalarda artış
- Aşırı hayal kurma
- Olumsuzluklar üzerinde odaklanmak



Alarm Aşamasında Sosyal Belirtiler

- Sosyal hayatın yoksunlaşması
- Randevulara gitmemek veya iptal etmek
- İnsanlarda hata bulmaya çalışmak
- Sözel hakaret ve suçlamalar
- Birden fazla kişiyle dargınlık



2. Evre: Direnme-karşı Koyma Aşaması:

- Organizma stres yaratan duruma karşı direncini yükseltmeye çalışır.
- Kişi stres kaynağı olan problemi etkili bir şekilde çözdüğü zaman, vücut alarm aşamasında meydana gelen zararları onarır ve yanıt sonlanır.

3. Evre: Tükenme Aşaması:

- Stresle etkili bir şekilde baş edilemediğinde ya da stres kaynakları çoğaldığında alarm reaksiyonundaki tepkiler yeniden ortaya çıkar.
- Tükenme, stresin devam etmesi durumunda savunmanın azalıp kapasitesinin tükenmesi, kronik etkilerin ve hastalıkların başladığı dönemdir.

Stresin Kurumsal Sonuçları

- Örgütte kalite, üretim ve verimlilik sorunları,
- Çalışanlarda iş tatminsizliği ve moral kaybına,
- Yöneten ve çalışanlar uyumsuzluk, çatışma
- İş gücü devri* (yüksek olması o örgütteki çalışan giriş ve çıkışlarının fazla olduğunun bir göstergesidir)
- Maliyet yükü;
 - işe devamsızlık, sigorta ve hastane masraflarının artması, hırsızlık ve sabotaj, sakatlık ve erken emeklilik ödemeleri

MOBBİNG

Türkçe karşılığı

- “ İş yerinde psikolojik taciz ”
- “ İş yerinde psikolojik şiddet ”
- “ İş yerinde duygusal linç ”
- “ İş yerinde psikolojik terör ”
- “ İş yerinde zorbalık ”
- “ Yıldır kaçır ”



MOBBİNGE MARUZ KALAN KİŞİLER

- ✓ Saygınlık,
- ✓ Dürüstlük,
- ✓ Yeterliliklerine yönelik haftalar, aylar hatta yıllar boyu süren saldırılara maruz kalarak
- ✓ Zorunlu olarak istifa eder,
- ✓ İşten çıkarılır
- ✓ Erken emekliliğe zorlanarak işyerinden uzaklaştırılırlar.



İşyerinde Zorbalık-Mobbing

Kurumlardaki hiyerarşik örgüt yapısı, otoriter yönetim tarzı uygun bir ortam sağlar.

Kurum liderinin yönetim becerilerinin yetersizliği

Aşırı rekabet

Toplumun sosyal, kültürel, ahlaki normları

- İşyerinde **sistemantik**, **sürekli ve uzun süreli** psikolojik taciz
- En az 6 ay, ortalama 15 ay, kalıcı etkiler 29-46 ay arası ortaya çıkar
- 30 yıllık çalışma süresine göre maruz kalma riski %25
 - **Düşey psikolojik taciz**: üstlerin astlarına yönelik
 - **Yatay psikolojik taciz**: iş arkadaşlarıyla rekabet, çıkar çatışması gibi nedenlerle uygulanır
 - **Dikey psikolojik taciz**: çalışanın yöneticiye psikolojik şiddet uygulaması (nadir)

Hemen Her Zaman, Mobbing Süreci Sonunda;

**Yer
değiştirme**

**Zorunlu
emeklilik**

**Zorunlu
istifa**

**İşten
çıkartılma**

İşyerinde Mobbingi Önleme

- **Birincil önleme:** ortaya çıkmadan önce örgütsel önlemlere yönelik
 - **İkincil önleme:** acil durumlara yönelik
- **Üçüncül önleme:** uzun erimli, bakıma ve ruhsal sorunları azaltmak ve desteğe yönelik
- **Hukuki boyut:** kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis ile cezalandırılır.

Sağlık Eğitimi

**Sağlığın
Geliştirilmesi**



DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ (WHO)

Sadece hastalık ve sakatlığın olmaması değil,



BEDENEN



RUHEN



SOSYAL YÖNDEN

Tam bir iyilik halini **SAĞLIK** olarak tanımlıyor.

WHO'ya G6re Sağlık Eğitimi;



Bireylere ve topluma sağlıklı yaşam için alınması gereken 6nlemleri **benimsetip uygulamak**, sunulan sağlık hizmetlerini **kullanmaya alıştırmak**, sağlıklarını ve çevrelerini iyileştirmek için insanları **ikna etmek, ortak karara vardırılmak ve eyleme y6neltmek** amacıyla gerçekleştirilen eğitim uygulamalarıdır.

Sağlık Eğitimi;

- Sağlıkla ilgili anlayış ve düşünme biçimleri ile inanç ve tutumlarda değişiklikler oluşturmayı,
 - Değerleri etkilemeyi,
 - Beceri kazanımını kolaylaştırmayı,
- Davranışları ve yaşam biçimlerini geliştirmeyi kapsayan çalışmalar bütünü olarak ele alınır.

Ülkemizde Cumhuriyet Dönemi'nde sağlık eğitimi ile ilgili gelişmeler **24.04.1930** tarihinde

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

ile başlamıştır.

Sağlığın değerini bireylere ve topluma anlatmak ve inandırmak,

Bireyi ve toplumu sağlık sorunlarını kendi kendine çözebilmeye alıştırmak,

Birey ve toplumun sağlık kurum ve kuruluşlarından en iyi şekilde yararlanmalarını sağlamak,

Bireyin ve toplumun sağlıklı yaşam biçimleri geliştirmek ve sağlıklı yaşamaya alıştırmak (sağlığın geliştirilmesi)

Bireyi ve toplumu kendi sağlığını korumaya alıştırmak.

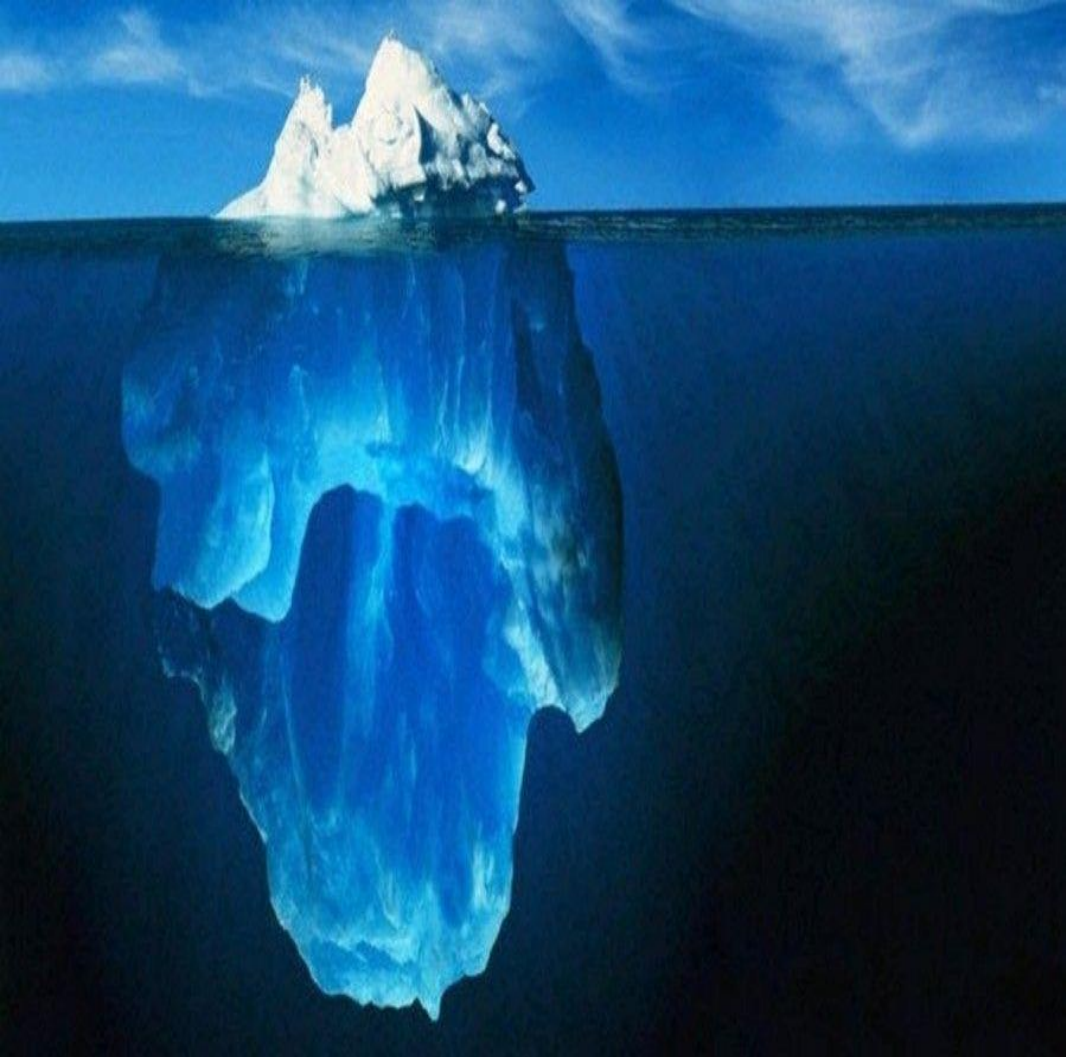
Sağlık Eğitimin Amaçları;

Bu amaçlar, ulusal ve toplumsal ihtiyaçlara göre **çeşitlilik gösterir.**



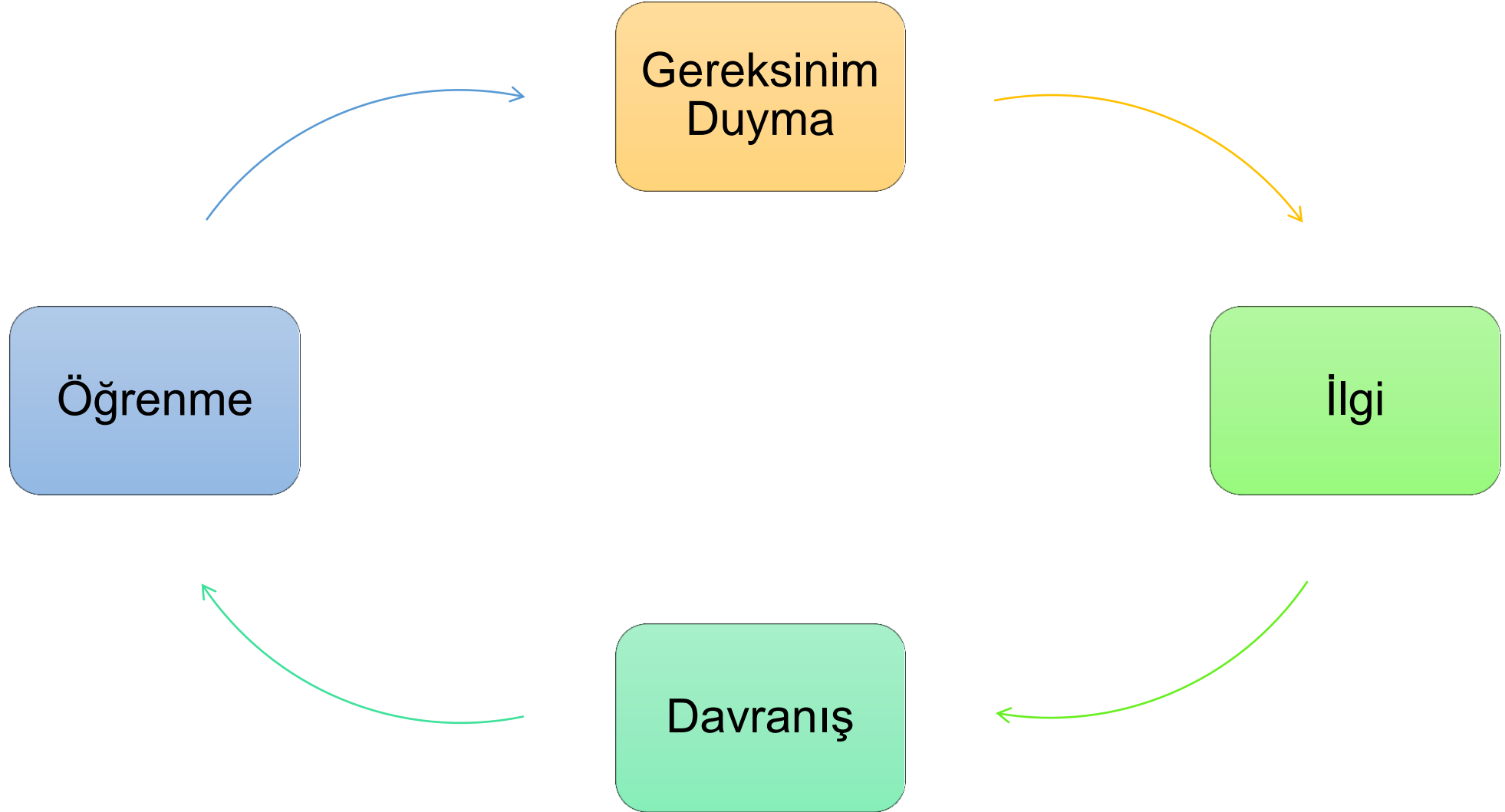
Sağlık; davranış örüntüleri ve bireyin çevresi tarafından belirlendiğine göre, **sağlık eğitimi** sağlıkla ilgili "bilgi vermek" işi ile sınırlandırmak doğru değildir.

Bu nedenle;

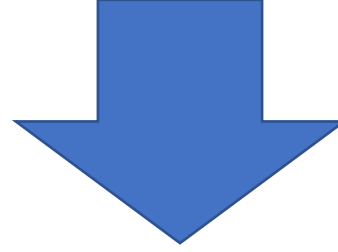


- Suyun üzeri bireylerin, grupların ve toplumların davranışları, toplumların sağlıkla ilgili davranışlarını,
- Suyun altındaki görünmeyen bölüm ise; o toplumun gelenek ve görenekleri, inançları, hastalık ve sağlığı algılamaları belirlemektedir.
- Bunları dikkate almadan yapılan uğraşlar çoğu kez başarısızlığa, zaman, insan gücü ve maddi kaynakların boşa harcanmasına neden olmaktadır.

Sağlık Eğitiminde Öğrenmenin Gerçekleşmesi İçin;



İş Yerinde Sağlık Geliştirme Çalışmalarının Amacı



**Çalışanların sağlık
düzeylerini optimal düzeyde
sürdürme ve geliştirmedir.**

SAĞLIK FABRİKASI

GİRDİLER



ÇIKTI

Sağlık

İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Korunma

- Birincil korunma
- İkincil korunma
- Üçüncül korunma

Sağlığın Korunması ve Geliştirilmesi

- Birincil korunma
- İkincil korunma
- Üçüncül korunma



**İLGİNİZ İÇİN
TEŞEKKÜR EDERİM...**