

**Gesundheits-
förderung
im Betrieb**

GF, ABF / 6094
B. 24

**Projektbericht
„Wertstoff Gesundheit“
Projesi Raporu**

•A•S•A•



OÖ GKK
FORUM GESUNDHEIT



·A·S·A·
PROJEKTBERICHT

April 2001

Inhaltsverzeichnis

Unternehmensphilosophie	3
Vorwort der Geschäftsführung und Produktionsleitung	4
Vorwort der Betriebsärztin	5
Das Projekt	6
1. Ausgangssituation	6
2. Projektinhalte	8
a.) Analyse der Krankenstandsdaten	8
b.) Information aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	8
c.) Gesundheitszirkel	8
d.) Ergebnisse der Gesundheitszirkel	9
3. Projektteam	12
Ausblick – Prolog	13
Anhang – „Werkstoff Gesundheit“	14



**Unternehmensphilosophie
der A.S.A. Abfallsortieranlage Asten
Betriebsgesellschaft mbH, Nachfolge-KG**

Ziel:

Zufriedene Kunden sichern unsere Arbeitsplätze. Moderne Abfallwirtschaft heißt für uns, nach dem Stand der Technik, gesetzeskonform dem Kunden die gesamte Palette abfallwirtschaftliche Entsorgung und Dienstleistung anzubieten und einzuhalten.

MitarbeiterInnen:

Motivierte und engagierte MitarbeiterInnen sind die Basis unseres Erfolges. Jede/r einzelne Mitarbeiterin/Mitarbeiter soll, teamorientiert durch persönlichen Einsatz, Sorgfalt, Kreativität, Bereitschaft zur Weiterbildung und Umweltbewusstsein unsere Qualitätspolitik mittragen.

Dynamik:

Wir achten stets auf die Weiterentwicklung unseres Wissens und die Qualität unserer Anlagen in Verbindung mit unseren Kunden.

Ertrag:

Wir arbeiten gewinnorientiert. Finanzkraft ist die Basis für Innovation und Weiterentwicklung.

Die Geschäftsführung

·A·S·A·

Vorwort der Geschäftsführung und Produktionsleitung

Liebe Mitarbeiterinnen!

Liebe Mitarbeiter!

Jeder spricht vom Umweltschutz und die meisten sind von der Wichtigkeit des Mülltrennens überzeugt. Die Wenigsten bedenken jedoch, dass dem Reststoffsammeln im Haushalt ein mühsamer händischer Aufbereitungsprozess folgen muss.

Unsere MitarbeiterInnen trennen die anfallenden Wertstoffe sortenrein. Diese Arbeit ist nicht nur mühsam, sondern manchmal auch gefährlich und gesundheitsgefährdend (Staub, Bakterien, Glassplitter, Injektionsnadeln etc.). Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zum Schutz der MitarbeiterInnen wollten wir zusätzliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erreichen.

Von der Überlegung ausgehend, dass unsere MitarbeiterInnen selbst auch dazu beitragen können, entschlossen wir uns gemeinsam mit unserer Arbeitsmedizinerin zu einem Gesundheitsförderungsprojekt. Dabei wurden wir durch die OÖGKK und einen Dolmetsch unterstützt, der es auch unseren türkischen MitarbeiterInnen ermöglichte, an dem Projekt teilzunehmen.

Der Erfolg gab uns recht: Unsere MitarbeiterInnen fanden viele Schwachstellen, die teils sofort, teils mittel- oder langfristig geändert wurden und werden.

Ich danke allen Beteiligten, die zum Gelingen des Projektes „Wertstoff Gesundheit“ beigetragen haben.

Geschäftsführung

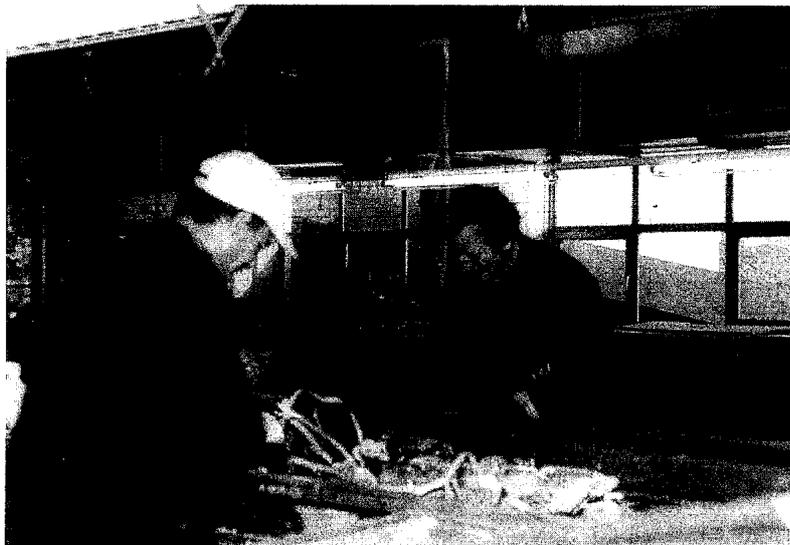
Produktionsleitung

·A·S·A·

Vorwort der Betriebsärztin

„Was schlagen Sie vor?“ – mit diesen Worten überraschte mich der Produktionsleiter Herr Pristermüller, als ich bei ihm wegen verschiedenster Probleme vorsprach. Die vielfältigen Klagen waren eher unspezifisch und deuteten auf schlechtes Arbeitsklima hin. Natürlich gab es aus meiner Perspektive eine Menge Änderungswünsche. Müllsortieren bzw. „Wertstoffsortieren“ ist sicher kein Honiglecken. Die MitarbeiterInnen sind Belastungen durch Staub, Schmutz, Zugluft, hohem Arbeitsdruck etc. ausgesetzt. Ich war aber überzeugt, dass nur die ArbeitnehmerInnen selbst wirklich fähig wären, mögliche Änderungen ihrer Arbeitssituation befriedigend zu formulieren. So entstand die Idee zum Projekt „Wertstoff Gesundheit“.

Dr. Brigitte Schigutt
Arbeitsmedizinerin



·A·S·A·

Das Projekt

1. Ausgangssituation

Das Unternehmen – ein Zweigbetrieb eines Abfallverwertungskonzerns – verwertet Abfälle wie Papier, Holzreste, Textilien, Leichtstoffe usw., die sehr häufig verunreinigt sind.

Insgesamt arbeiten 41 MitarbeiterInnen unterschiedlicher Nationalität im Unternehmen. Bedingt durch die Tätigkeit als AbfallsortiererInnen sind Sie naturgemäß starken Belastungen und Gesundheitsgefährdungen ausgesetzt. Neben Arbeitsumweltbelastungen wie Lärm, Hitze, Kälte - manchmal unbekanntem Arbeitsstoffen - bestehen physische Belastungen durch ständiges Stehen und schweres Heben. Zusätzliche psychische Belastungen entstehen durch Arbeitsdruck – der Abfall wird auf Förderbändern in unbeeinflussbarem Tempo an ihnen vorbeitransportiert – aber auch durch die Ungewissheit, ob nicht durch verrottende und faulende Abfallreste oder sonstige unbekannte Inhaltsstoffe usw. Erkrankungen ausgelöst werden können. Zusätzlich lassen die gegenüber der Arbeitsmedizinerin geäußerten eher unspezifischen Klagen auf ein schlechtes Arbeitsklima schließen.



·A·S·A·

„Wertstoff Gesundheit“ sollte im Betrieb Gesundheit zum Thema machen und dabei ganz besonders die MitarbeiterInnen zu Wort kommen lassen.

Es gibt bereits eine Reihe von erfolgreichen Praxisbeispielen für Gesundheitsförderungsprojekte, in denen in Gesundheitszirkeln durch die Beschäftigten einfache, aber effektive Vorschläge zur Verbesserung von Gesundheitsbelastungen erarbeitet wurden.

Die besondere Herausforderung im Projekt „Wertstoff Gesundheit“ bildete der hohe Anteil an nichtdeutschsprachigen MitarbeiterInnen. Diese Hürde konnte durch einen Dolmetsch überwunden werden, dem es auch hervorragend gelang, gleich zu Beginn vorhandenes Misstrauen auszuräumen.

Auch alle anderen Strukturen/Methoden, die üblicherweise Gesundheitsförderungsprojekte auszeichnen – wie etwa Ist-Analyse, Gesundheitsbericht, Steuerungsgruppe – konnten auf Grund der Betriebsgröße nur sehr eingeschränkt eingesetzt werden.

Eine Projektgruppe – bestehend aus dem Produktionsleiter, der Arbeitsmedizinerin, einer Vertreterin der OÖGKK sowie dem Moderator des Gesundheitszirkels – war für die konkrete Umsetzung verantwortlich.

2. Projektinhalte

a) Analyse der Krankenstandsdaten

Wenig überraschend – betrachtet man die besonderen Arbeitsbedingungen dieser Branche – war, dass die drei häufigsten Diagnosen Krankheiten der oberen Luftwege, des Bewegungs- und Stützapparates sowie Krankenstandsfälle aufgrund von Verletzungen waren. Ein Branchenvergleich der Arbeitsunfähigkeitsfälle und –tage zeigte eine höhere Anzahl Fällen, jedoch einen geringeren Durchschnitt an Arbeitsunfähigkeitstagen pro Fall.

b) Information aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Sie erfolgte sowohl schriftlich in Form eines deutsch-türkischen Mitteilungsblattes (siehe Anhang) und mündlich im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung. Dabei wurde auch für die Mitarbeit im Gesundheitszirkel geworben.

Naturgemäß herrschte unter der Belegschaft anfangs Skepsis, da ihnen diese Arbeitsformen fremd waren. Die Anwesenheit des Dolmetsch erwies sich in dieser Situation als äußerst hilfreich. Es gelang ihm rasch, vorhandenes Misstrauen auszuräumen und eine positive Grundstimmung zu erzeugen.

c) Gesundheitszirkel

Diese innerbetrieblichen Arbeitskreise sind eine mittlerweile bewährte Methode, um gesundheitsbelastende Schwachstellen mit Hilfe der MitarbeiterInnen herauszufinden und Verbesserungen zu entwickeln. Grundidee ist, die Erfahrungen und Kenntnisse der MitarbeiterInnen zu nutzen, denn sie kennen ihren Arbeitsplatz am besten und können so umsetzungsreife und tragfähige Verbesserungsvorschläge einbringen.

Um die deutsch- und türkischsprachigen MitarbeiterInnen gleichermaßen einzubinden, nahm im Projekt „Wertstoff Gesundheit“ der Dolmetsch auch an allen Sitzungen sowie an der Ergebnispräsentation teil.

Folgende Rahmenbedingungen wurden vereinbart:

- Konstituierung eines Zirkels bestehend aus 5 - 6 TeilnehmerInnen beiderlei Geschlechts unter Einbeziehung einiger türkisch-sprachiger MitarbeiterInnen (sie stellen die Mehrheit der Belegschaft dar);
- 5 - 6 Zirkelsitzungen à 2 Stunden in der Arbeitszeit
- externe Moderation

·A·S·A·

Die Geschäftsleitung hat schon im Vorfeld darauf hingewiesen, dass der Gesundheitsbegriff breit gesehen werden soll und eine freie Diskussion aller relevanten Themen erwünscht ist. Alles, was sich negativ auf das Wohlbefinden auswirkt, sollte zur Sprache kommen dürfen.

Außerdem wurde dezidiert zugesagt, die vorgeschlagenen Lösungen umzusetzen bzw. es entsprechend zu begründen, falls dies nicht möglich sein sollte.

d.) Ergebnisse des Gesundheitszirkels:

SORTIERBAND

Problem	Lösungsvorschlag	Jetziger Ist Zustand
Handschuhe (nicht schnitt- bzw. wasserfest, neue Handschuhe erst, wenn alte komplett kaputt sind)	Lang/schnitt- und wasserfest, Beratung durch die Arbeitsmedizinerin, Besichtigung verschiedener Modelle	Weiterverwendung der bisherigen. Angeblich am besten, Wechsel möglich, wenn notwendig, Handschuhpräsentation fand nicht statt
Spritzen im Hausmüll (Angst vor Infektionen)	Info und Impfung durch die Arbeitsmedizinerin	Impfung erfolgt
Krankenhaus – Müllsäcke (Angst vor Infektionen)	Info Säcke nicht zu öffnen	Umgesetzt
Brennende Augen	Waschen im Waschraum (auch während Arbeitszeit möglich)	Umgesetzt, Wasserhahn in Halle nicht möglich
Gestank am Hausmüllband und beim Sortieren	Sprühstoff, Masken	Sprühstoff chem. Einwandfrei, riecht intensiv
Staubbelastung beim Aufräumen und an den Sortierbändern	Bessere Absaugung, Staubsauger	Absaugung verbessert, Neubau Sortierband mit Anschlussmöglichkeit für Staubsauger (Fertigstellung Herbst 2000)
Platzmangel	Regelmäßigere Bandbeschickung	Wird besser bei automatischer Vorsortierung (s.o.)

·A·S·A·

SORTIERBAND

Problem	Lösungsvorschlag	Jetziger Ist Zustand
Unergonomische Standhöhen, Stolpergefahr	Höhenverstellbare Podeste	Erledigt, Rutschgefahr noch vorhanden
Bandabdeckung (Erkältungsgefahr)	Vorhanden – noch nicht montiert (Zeitmangel)	Wie bisher
Verletzungsgefahr durch offene Stellen am Sortierband	Abdeckung nicht möglich	Wie bisher
Unfallgefahr	Vermehrte Information und Unterweisung	Erfolgt laut Auskunft der Geschäftsleitung
Lärmbelastung bei PET – Flaschenaufarbeitung	Fällt bei neuer Anlage weg	Noch offen



·A·S·A·

HALLE

Problem	Lösungsvorschlag	Jetziger Ist Zustand
Verletzungsgefahr beim Glassortieren	Schnittfeste Handschuhe	Noch offen
Staub	Masken, Wasserhahn	Erledigt
Angst vor Hautschäden	Suche nach geeigneteren Handschuhen	Noch offen
Chemikalienbehälter müssen geöffnet werden	Im Freien öffnen, Masken tragen	Erledigt

SOZIALRÄUME

Problem	Lösungsvorschlag	Jetziger Ist Zustand
Zu wenig Platz in Umkleieräumen, Toiletten und Waschräumen, dadurch unhygienische Verhältnisse	Mehr Wasch - und Duschgelegenheiten, Absaugung in den Toiletten, Einmalhandtücher, etc.	Sanierung erst bei Umbau möglich (Zeitpunkt Frühjahr 2001), Einmalhandtücher wurden angekauft

·A·S·A·

3. Projektteam

Alois Pfistermüller

Dr. Brigitte Schigutt

Mag. Gerhard Elsigan

Ismail Yarkin

Elfriede Kiesewetter

·A·S·A·

Ausblick

Prolog (Herbst 2000)

Während einer relativ langen Umsetzungsphase, in der noch die eine oder andere Idee der Projektgruppe verwirklicht werden konnte, kam es auch zu Veränderungen im Firmengeschehen. Diese können zwar nicht ursächlich mit dem Projekt in Verbindung gebracht werden, hatten aber doch entscheidenden Einfluss. Die beiden Vorarbeiter wurden ausgewechselt und auch der Posten des Produktionsleiters wurde neu besetzt. Dadurch scheint nun doch eine gewisse Ruhe und relative Zufriedenheit in der Belegschaft zu herrschen, was sicherlich die entscheidenden Voraussetzungen für ein gutes Arbeitsklima sind. Dadurch gibt es auch wieder den Wunsch und die Kraft an den eigenen Arbeitsbedingungen gestaltend mitzuwirken.

Von einer Fortsetzung des Projektes wird inzwischen Abstand genommen. Einerseits weil durch eine neue Partnerschaft des Unternehmens noch nicht abschätzbare Veränderungen bevorstehen. Andererseits ist ein TQM Projekt im gesamten Konzern geplant, bei dem eine aktive Einbindung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzexperten vorgesehen ist. Eine Weiterführung der Überlegungen zum verstärkten Gesundheitsschutz ist in jedem Fall gegeben.

Wenn auch in der Abfallbranche schwierige und weiterhin verbesserungswürdige Arbeitsbedingungen herrschen, zeigt doch dieses kleine Projekt, dass der Wertstoff „Gesundheit“ bei ASA Asten als solcher erkannt wurde und auch mit dem nötigen Respekt behandelt wird.

·A·S·A·

Anhang

„Werkstoff Gesundheit“

Gesunde und zufriedene MitarbeiterInnen sind uns wichtig!

Deshalb wollen wir die Arbeitsbedingungen in unserer Firma so ändern, dass SIE sich bei der Arbeit wohler fühlen. Dazu brauchen wir IHRE Hilfe, denn SIE wissen, wie Ihr Arbeitsplatz verbessert werden könnte.

Wer will mitmachen, die jetzigen Zustände zu verbessern?
Wir laden Sie ein, in einer Arbeitsgruppe zu diskutieren, was verbessert werden soll.
Die Zeit wird als Arbeitszeit bezahlt.

Die Geschäftsleitung hat sich bereit erklärt, sich mit Ihren Vorschlägen genau auseinanderzusetzen. Wir suchen 5 - 7 Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen, die sich bereit erklären in dieser Gruppe mitzuarbeiten. Die Mitarbeit ist FREIWILLIG und hat keine Nachteile für Sie. Bitte nutzen Sie die Chance und bestimmen Sie mit! Besprechen Sie sich mit Ihren KollegInnen.

Bitte teilen Sie mir übernächste Woche (2. Juni) mit, wer mitarbeiten will, die Arbeit gesünder und menschengerechter zu gestalten.

Ihre Betriebsärztin
Dr. Brigitte Schigutt

·A·S·A·

PROJESI RAPORU

·A·S·A·
PROJESİ RAPORU

Nisan 2001

İçindekiler

Şirket Felsefesi	17
Şirket Yönetiminin Önsözü	18
Çalışma Hekiminin Önsözü	19
Proje hakkında Bilgiler	20
1. Çıkış Noktası alınan somut durum	20
2. Proje İçerikleri	22
a.) İşgöremezlik hali bilgilerinin irdelenmesi	22
b.) İşyerinde çalışan bütün elemanların bilgilendirilmesi	22
c.) Sağlık çevresi	22
d.) Sağlık çevresinin sonuçları	23
3. Proje grubu	26
İleriye dönük Düşünceler	27
Ekler	28

·A·S·A·

şirketinin felsefesi
A.S.A. Abfallsortieranlage Asten
Betriebsgesellschaft mbH, Nachfolge -KG

Hedef:

Memnun müşteriler işyerlerimizi güvence altına almaktadırlar. Çağdaş çöp ekonomisi, bizim için, tekniğin son gelişmeleri dikkate alınarak, yasalarla uyum içinde çöp konu- sunda her türlü çözüm ve hizmeti müşteriye sunmak ve bunu yerine getirmek anlamına gelir.

Elemanlar:

Motive ve angaje olmuş elemanlar başarımızın temelidir.
Tek tek her elemanımızı, takım çalışmasına yönelmiş olarak kişisel çaba, dikkat, yaratıcılık, kendisini geliştirmeye ve çevreye karşı bilinçli olmaya hazır olarak kalite politikamıza katkıda bulunmaya çağırıyoruz.

Dinamiklik:

Bilgimizin ve müşterilerimizle bağlantı içinde tesislerimiz kalitesinin sürekli gelişmesine daima dikkat ediyoruz.

Kazanç :

Biz kra yönelik çalışmaktayız. Mali güç yenilenme ve sürekli gelişme için temeldir.

Şirket Yönetimi

·A·S·A·

Değerli Firma Çalışanı,

Herkes çevrenin korunmasından söz ediyor ve çoğunluk çöplerin ayrılmasının önemine inanmaktadır. Oysa evlerde artık toplama işleminden sonra el ile yapılan zorlu bir hazırlık sürecinin izlemesi gerektiğine çok küçük bir azınlık kafa yormaktadır.

Elemanlarımız önlerine gelen maddeleri türlerine göre ayrıştırmaktadırlar. Bu iş salt çabayı gerektirmekle kalmaz; aynı zamanda tehlikeli ve sağlığı tehlikeye düşürücüdür (toz, mikroplar, cam parçaları, enjeksiyon şırıngaları vb.). Elemanlarımızın korunması için yasal olarak alınması gerekli önlemlerin yanında bunlara ek olarak çalışma koşullarının iyileşmesine ulaşmak istiyoruz.

Bizzat elemanlarımızın da buna katkıda bulunabileceği düşüncesini çıkış noktası olarak iş hekimimiz ile birlikte bir sağlığı teşvik projesi yapmaya karar verdik. Bu konuda OÖGKK ve Türkiyeli elemanlarımızın da projeye katılmalarını mümkün kılan bir tercüman tarafından desteklendik.

Başarı bizi haklı çıkardı: Elemanlarımız, bazıları hemen düzeltilen, bazıları ise orta ve uzun vadede düzeltilecek bir dizi zaafı ortaya çıkardılar.

"Wertstoff Gesundheit = "Değerli bir malzeme olarak Sağlık " projesinin başarılmasına katkıda bulunan herkese teşekkür ederim.

Üretim Yönetimi

·A·S·A·

Çalışma Hekiminin Önsözü

Çeşitli sorunlarla ilgili olarak kendisiyle görüştüğümde, üretim yöneticisi Bay Pfistermüller, beni "öneriniz nedir" sözcükleriyle şaşırttı. Bir dizi şikayetler aslında pek özgül değildi ve kötü çalışma koşullarına işaret ediyordu.

Doğal olarak benim açımdan bir dizi değişiklik önerileri vardı. Çöp ayırma veya atık maddeleri ayrıştırma her halükürde bir eli yağda bir eli balda çalışmak değildir. Bu işte çalışanlar toz, pislik, cereyan, aşırı iş baskısı vs. gibi külfetlere maruz kalmaktadırlar. Ama ben kendilerinin çalışma koşullarının olası değişiklikleri tatmin edici bir şekilde ifade edilmesine ancak bu işte bizzat çalışanların gerçekten muktedir olabileceğine emin- dim. "Wertstoff Gesundheit" projesi düşüncesi böyle doğdu.

Dr. Brigitte Schigutt
iş hekimi



Proje

1. Çıkış Noktası Alınan Somut Durum

Söz konusu şirket - bir çöp değerlendirme holdinginin bir şube işletmesi - çok sık kirlenen kağıt, ağaç artıkları, tekstil maddeleri, hafif maddeler gibi atıkları değerlendirmektedir.

Bu firmada çeşitli uyruklu toplam 41 kişi çalışmaktadır. Bu insanlar atık ayrıştırma işini yaptıklarından doğal olarak ağır külfetlere ve sağlığı tehlikeye düşürücü koşullara maruz kalmaktadırlar. Gürültü, sıcaklık, soğukluk gibi ağır çalışma çevresi yanında ve bazen de bilinmeyen çalışma maddeleriyle birlikte sürekli ayakta durma ve ağır yük kaldırma nedeniyle fiziksel zorluklar vardır. İş baskısı yoluyla - atıklar sabit hızla kendilerinin önünden geçen akan bantlarla nakledilmektedir - ve de paslanmış ve kokuşmuş çöp artıkları veya diğer bilinmeyen içerikli maddelerin vs. hastalıklara sebep olup olmaya- bileceği hakkındaki belirsizlik nedeniyle ek fiziksel külfetler oluşmaktadır.

Bunlara ek olarak iş hekimine bildirilen hiç te özgül olmayan şikayetler kötü bir çalışma koşulunun varlığına işaret etmektedir.



·A·S·A·

"Wertstoff Gesundheit" işletme içinde sağlık sorununu gündeme getirmeli ve bunu yaparken özellikle de firma çalışanları sorunlarını bizzat kendileri dile getirmeliydiler.

Sağlık çevrelerinde çalışanların basit ama etkili işe yarayan sağlığa zarar verici koşulların iyileştirilmesi önerilerinin hazırlandığı sağlığı teşvik edici projeler için dizi başarılı uygulama örnekleri vardır.

Ana dili Almanca olmayan elemanların yüksek oranda bulunması "Wertstoff Gesundheit" projesinde öne çıkan özel bir sorundu. Bu engel, önce var olan belli bir güvensizliği daha başından ortadan kaldırmayı mükemmel bir şekilde başaran bir tercüman sayesinde aşıldı.

Sağlığı teşvik edici projeleri olağan olarak belirleyen - somut durumun irdelenmesi, sağlık raporu, yönlendirici grup - gibi bütün diğer yapılar/yöntemler işletmenin büyüklüğü nedeniyle ancak çok sınırlı bir şekilde kullanılabilirdi.

Üretim yöneticisi, çalışma hekimi, OÖGKK'nın bir temsilcisi ve sağlık çevresinin yöneticisinden oluşan bir proje grubu bu projenin somut olarak gerçekleştirilmesinden sorumluydu.

·A·S·A·

2. Proje İçerikleri

a.) İşgöremezlik bilgilerinin irdelenmesi:

Bu branşdaki özel çalışma koşulları dikkate alındığında üç en sık teşhis edilen hastalık- ların üst solunum yolları, hareket ve dayanma mekanizması ve de yaralanmadan kaynak-lanan işgöremezlik hallerinin olduğu pek şaşırtıcı değildi.

İşgöremezlik hal ve günlerinin karşılaştırılması, hallerde çok daha yüksek bir sayıyı; fakat olay başına düşen işgöremezlik günleri ortalamasının daha düşük bir sayı olduğu- nu gösterdi.

b.) İşyerinde çalışan bütün elemanların bilgilendirilmesi

Bu, hem türkçe-almanca bir duyuru (bkz.: ek) ile yazılı bir biçimde; hem de sözlü olarak bir işletme toplantısı çerçevesinde gerçekleştirildi. Bu bağlantıda sağlık çevresinde çalış- maya katılınması çağrısı da yapıldı.

Onlara bu çalışma biçimleri yabancı olduğundan doğal olarak başlangıçta çalışanlar arasında bu konuda kuşku egemendi. Bu durumda tercümanın varlığı çok yardımcı oldu. Çevirmen, varolan kuşku-ları ortadan kaldırmayı ve olumlu genel bir havanın hakim olmasını kısa bir süre içinde başardı.

c.) Sağlık Çevresi

İşletme içi böylesi çalışma grupları, firma çalışanlarının yardımıyla sağlığa zararlı zaaf-ları ortaya çıkarmak ve iyileştirmeleri gerçekleştirmek için artık kendini kanıtlamış bir yön-temdir. Burda temel fikir, işletme çalışanlarının deneyim ve bilgilerinden yararlanmaktır; çünkü onlar kendi işyerlerini en iyi şekilde tanımaktadırlar ve bundan dolayı uygulanabi-lecek ve gerçekleştirilebilecek iyileştirme önerileri yapabilirler.

"Wertstoff Gesundheit" projesine almanca ve türkçe konuşan elemanları eşit bir oranda katabilmek amacıyla tercüman bütün proje toplantılarına ve sonuçların sunulduğu top-lantıya katıldı.

Şu çerçeve koşulları üzerine anlaşmaya varıldı:

Her iki cinsiyetten 5- 6 katılımcıdan oluşan, birkaç türkçe konuşan elemanın da (onlar çalışanların çoğunluğunu oluşturuyorlar) çalışma içine çekilmesiyle bir çevrenin kurul-ması;

Çalışma zamanı sırasında 2 saatlik 5- 6 çevre oturumu

Çevre çalışmasının dışardan yönetilmesi

·A·S·A·

Şirket yönetimi daha önceden sağlık kavramının geniş bir anlamda kavranması gerektiği-ne ve bütün önemli konular üzerine özgürce bir tartışma istendiğine dikkat çekti. Kişi-nin kendisini iyi hissetmesi üzerine olumsuz etki yapan herşey dile getirilebilmeliydi.

Ayrıca önerilerin çözümlerin gerçekleştirileceği veya bunun mümkün olmadığı hallerde, uygun bir şekilde gerekçelendirileceği üzerine kararlı bir şekilde söz verildi.

d.) Sağlık çevresinin sonuçları

AYRISIM BANDI/SPERIDI

Sorun	Çözüm Önerisi	Şimdiki somut durum
Eldiven kesime ve suya dayanıklı değil; eskisi tamamen işe yaramaz hale geldiğinde yenisi veriliyor	Uzun/kesime ve suya dayanıklı iş hekimi tarafından danışma çeşitli modelleri inceleme	Şimdiye kadarkini kullanmaya devam; gerekli olur sa düzenli değiştirmek mümkün. Eldivenleri sergileme gerçekleşmedi.
Ev çöpünde şırınga Mikrop kapma korkusu	İş hekimi tarafından bilgilendirme ve aşı	Aşı yapıldı
Hastane plastik torbaları Mikrop kapma korkusu	Bilgilendirme; torbaları açmama	Gerçekleşti
Gözlerde yanma	Yıkama yerinde yıkama (iş zamanı sırasında da mümkün)	gerçekleşti Halle'de su musluğu mümkün değil
Ev çöpü bandında ve ayrıştırıcıda pis koku	spray sıkma, maske takma	(Spray kimyevi olarak temizdir; kokusu yoğun)
Ortalığı temizlerken ve ayrıştırma bandından çıkan toz sorunu	Daha iyi bir toz emme imkanı, toz emme makinesi	Toz emme iyileştirildi, yeni ayrıştırma bandına toz emme makinesini bağlama imkanı (bitiş tarihi: sonbahar 2000)
Bantta yer darlığı	Bantların daha düzenli gözden geçirilmesi	Ön ayrıştırmanın otomatik yapılması halinde bu durum daha iyi olacaktır.
Ergonomik olmayan stand yüksekliği tökezleme tehlikesi	Yüksekliği ayarlanabilir platformlar	çözüldü; kayma tehlikesi hi var
Bantların örtülmesi (soğukalma tehlikesi)	var - ama henüz monte edilmedi (zaman darlığı)	şimdiye kadarki gibi
Ayrıştırma bandındaki açık yerler nedeniyle yaralanma tehlikesi	Kaplama mümkün değil	şimdiye kadarki gibi

·A·S·A·

AYRISIM BANDI/SPERIDI

Sorun	Çözüm Önerisi	Şimdiki somut durum
Kaza tehlikesi	Bilgilendirmenin artırılması ve eğitim	Şirket yönetiminin verdiği bilgiye göre yapılacak
PET - şişeleri ayrıştırma sırasında çıkan aşırı gürültü	Yeni tesis gelince bu sorun ortadan kalkacak	Hi çözülmedi



·A·S·A·

HAL

Sorun	Çözüm Önerisi	Şimdiki somut durum
Cam ayırıştırırken yaralanma tehlikesi	Kesime dayanaklı eldiven	Henüz çözülmedi
Toz	maske takma, Su musluğu	Çözüldü
Cilt zedelenmelerinden çekinme	Daha uygun eldiven araştırma	Henüz çözülmedi
İçlerinde kimyevi madde bulunan kaplar açılmalıdır	Açık havada açılın maske kullanılmalı	Çözüldü

TOPLU KULLANILAN YERLER

Sorun	Çözüm Önerisi	Şimdiki somut durum
Elbise değiştirilen, yıkanılan yerler ve tuvaletlerde yer darlığı; bundan dolayı hijyenik olmayan koşullar	Daha fazla yıkanma, duş yapma imknlarının arttırılması; tuvaletlere havalandırma tesisatı konması; bir kez kullanılan havlular vs.	Ancak renove çalışmaları sırasında mümkün 2001 ilkbaharı Bir kez kullanılan havlular satın alındı.

·A·S·A·

3. Proje grubu

Alois Pfistermüller

Dr. Brigitte Schigutt

Mag. Gerhard Elsigan

Ismail Yarkin

Elfriede Kiesewetter

·A·S·A·

İleriye dönük düşünceler

Prolog (Sonbahar 2000)

Proje grubunun şu veya bu düşüncesinin gerçekleştirilebildiği göreceli olarak uzun uygu-lama sürecinde şirkette de değişiklikler oldu. Bunlar her ne kadar gerekçe olarak proje ile bağlantılandırılmazsa da, buna rağmen bunların belirleyici etkisi oldu. Her iki formen de değiştirildi ve üretim yöneticiliğine yeni bir yönetici getirildi. Bu şekilde her halükür- da iyi bir çalışma atmosferinin belirleyici ön koşulları olan çalışanlar arasında şimdi belirli bir huzur ve göreceli hoşnutluğun egemen olduğu görülmektedir. Bundan dolayı kendi çalışma koşullarının düzeltilmesine etkili bir şekilde katkıda bulunmak arzusu ve gücü de yeniden vardır.

Projenin sürdürülmesinden bu arada vaz geçilmiştir. Bir yandan; yeni bir ortaklık nedeniyle işletmede henüz öngörülemeyecek değişikliklerin gündemde bulunmasından dolayı. Diğer yandan bütün holdingi kapsayan, güvenlik ve sağlığı koruma uzmanlarının aktif katılımını öngören bir TQM projesi planlanmaktadır. Güçlendirilmiş sağlığı koruma konusundaki fikirlerin sürdürülmesi her halükürda söz konusudur.

Çöp ve atık branşında hl zor ve iyileştirmeye muhtaç çalışma koşulları egemen olması-na karşın, değerli bir madde olarak "sağlık" ın ASA Asten tarafından aynen bu şekilde kabul edilmesini ve layık olduğu saygı ile değerlendirilmesini bu küçük proje bile göster-mektedir.

·A·S·A·

Anhang

„Ham madde olarak Sağlık“

Sağlıklı ve hosnut elemanlar bizim için önemlidir!

Bu nedenle firmamızdaki çalışma koşullarını, SİZİN çalışırken kendinizi daha iyi hissedebileceğiniz şekilde değiştirmek istiyoruz. Bunun için SİZİN yardımınıza gereksinim duyuyoruz; çünkü isyerinizin nasıl iyileşebileceğini SİZ bilirsiniz.

Suandaki mevcut durumu iyileştirmeye kim/kimler katkıda bulunmak ister? Nelerin iyileştirilmesi gerektiği üzerine tartışmak amacıyla sizleri bir çalışma grubuna davet ediyoruz. Bu çalışma grubundaki çalışma için harcanacak zamanların parası iş zamanı olarak ödenecektir.

İşletme yönetimi, sizin önerilerinizi titiz bir şekilde ele almaya hazır olduğunu açıklamış bulunmaktadır. Biz, bu grupta çalışmaya hazır olduğunu açıklayan 5 ile 7 arasında kadın veya erkek firma çalışanı aramaktayız. Bu konudaki çalışmaya katılma GÖNÜLLÜDÜR ve sizin için hiçbir zararı yoktur. Lütfen, bu şansı kullanın! Söz ve karar alma sürecine aktif olarak katılın! Bu konuyu iş arkadaşlarınızla görüşün ve tartışın.

Lütfen, işi daha sağlıklı ve insancıl bir hale getirme çalışmasına kimin katılmak istediğini, önümüzdeki hafta (2 Haziran) bana bildirin.

Dr. Brigitte Schigutt
İşletme Doktorunuz