



یادداشت مدیر مسئول



از اواخر دهه ۶۰ با شکل گیری خانه های بهداشت کار و پس از آن تشکیل واحدهای بهداشت حرفه ای در سازمان ها و صنایع توجه برنامه ریزان به ایجاد حداقل های لازم برای حفظ سلامت کارکنان معطوف شد، اما از همان زمان با شروع این اقدامات در حوزه سلامت و ایمنی محیط کار رویکردها غالباً تحت نفوذ رویکرد زیست پزشکی قرار داشت که تصور می شود مشتریان (کارکنان و سازمان) باید تابع اوامر متخصصان باشند. و این مدل تک صدایی پزشکی، هم اکنون اغلب به صورت مداخلات پزشکی یا کارشناس برای کارکنان انجام می شود. در روش های سنتی ایمنی و سلامت شغلی، بیشتر به شرایط پر خطر موجود و بیماری های ناشی از عوامل زیان آور محیط کار توجه می شود که به شرایط پرخطر در یک موقعیت شغلی خاص معطوف است. اخیرین نیز برخی سازمان ها که از توانایی مالی و علمی بیشتری برخوردار هستند در برنامه های سلامت خود توجه به سلامت عمومی کارکنان برای کاهش غیبت و کاهش هزینه های درمانی را مورد توجه قرار داده اند. اما هنوز اکثر برنامه های ایمنی و بهداشت حرفه ای بر تغییر شیوه های کاری افراد تمرکز دارند البته بدون در نظر گرفتن شرایطی که چنین رفتارهایی را شکل می دهند.

ما اعتقاد داریم برای ارتقاء سلامت و ایمنی در محیط کار، مداخلات فردی (که هر فرد را به تنهایی هدف قرار می دهد)، مؤثر نیستند چون تأثیری بر فشارهای اجتماعی ندارند بنابراین افراد برای همیشه در معرض خطر قرار دارند. واقعیت این است که سلامت و ایمنی در سازمان ها بایستی متکی بر عزم و عملکرد خود کارکنان استوار باشد، که ما به آن توانمندی و مشارکت کارکنان می گوئیم؛ چون عملاً سلامت و ایمنی محیط کار در ورای مرزهای سنتی موجود بخش سلامت و در خلال امور کاری و زندگی روز مره کارکنان توسعه پیدا می کند. برنامه های ارتقاء سلامت با برقراری ارتباط استراتژیک برای سلامت و ایمنی، از طریق توانمندسازی مردم در تغییر رفتارشان و تسهیل تغییرات اجتماعی، تاکنون منشأ خدمات بسیاری در ارتقای سلامت و ایمنی مردم و جوامع در کشور خودمان و اقصی نقاط دنیا بوده و اثرات انکار ناپذیری در حوزه سلامت جوامع برجای گذاشته است؛ لذا با اجرای برنامه های ارتقاء سلامت و ایمنی در محیط کار، احتمال موفقیت برنامه های ایمنی و بهداشت شغلی افزایش می یابد، زیرا بر خورداری از استراتژی های مناسب هر جامعه برای سلامت و ایمنی محیط کار موجب افزایش اثر بخشی آن خواهد شد. این برنامه ها با تکیه بر شواهد موجود بر اساس ساختارها و نیازهای سازمان های ایرانی از یک سو و ایجاد فضای لازم برای برقراری ارتباط استراتژیک سازمان و کارکنان موجب هدایت برنامه در راستای تحقق اهداف مورد نظر می شوند و علاوه بر این در همراهی و هماهنگی ذینفعان و همبستگی اجزای مختلف یک برنامه بهداشتی و ایمنی نیز مؤثر اند.

در سه سال گذشته ما نیز به این مسئله توجه کرده ایم و با الگوبرداری از مدل های آموزش و ارتقاء سلامت و طراحی یک مدل بومی و منعطف برای سازمان های ایرانی حرکتی نوین را در این حوزه آغاز کرده ایم، و هم اکنون در "شبکه کار سالم" تأکید داریم؛ اتخاذ همزمان سیاست های حامی سلامت و ایمنی و برقراری ارتباط استراتژیک برای تغییر رفتارهای فردی، گروهی و سازمانی اغلب مؤثر بوده و موجب تقویت هنجارهای بهداشتی و ایمنی در محیط کار و جامعه می شوند که در دراز مدت نیز تقویت سیاست ها و برنامه های مؤثر بهداشتی و ایمنی را در پی خواهد داشت. لذا رویکردهای ارتقاء سلامت، نقش مهمی در ایجاد یک محیط قادر کننده و نیز حمایت کننده از رفتارهای جدید فردی و سازمانی را دارند. جلب حمایت همه جانبه نیز عنصری کلیدی در فرایندهای "کار سالم" است که به پایداری برنامه های مورد نظر کمک می کند.