گزارش اولین دوره ارزیابی کارسالم

طرح پایلوت جایزه کارسالم در معادن، صنایع معدنی و صنعت سیمان در سال ۱۳۸۷

تهیه و تنظیم:

دبیرخانه جایزه کارسالم (کمیته فنی)

در سال های اخیر نگرش سازمان ها وجوامع نسبت به انسان دگرگون شده است ایجاد مفاهیمی چون توسعه پایدار به جای توسعه اقتصادی ، اطلاق عبارت منابع انسانی به جای کارکنان ، ایجاد وتوسعه سازمان هایی نظیر OSHA و... همه حکایت از یک تغییر اساسی وزیربنایی در رویکردهای جهانی نسبت به نیروی کار دارد. در این نگرش انسان ونیروی کار نه به عنوان یک ماشین وابزار بلکه به عنوان منابع انسانی و در حکم سرمایه سازمان محسوب می گردند. برجسته ترین سازمان ها اهداف خود را از طریق منابع انسانی محقق می سازند لذا لزوم توجه به سلامت چنین منابع ارزشمندی برکسی پوشیده نیست. براساس این نگرش توجه به سلامت وایمنی محیط کار وسرمایه گذاری برای حفظ وارتقاء آن به عنوان یک محور اساسی در توسعه پایدار سازمان ها در مرکز توجه صاحبان صنایع ودولت ها قرار گرفته است.

از طرفی بررسی آمار حوادث وبیماری ها در صنایع مختلف حاکی از آن است که علیرغم تلاش های گسترده ای که از طرف مراجع مختلف در حال انجام است همچنان محیط های کاری از سطح بالایی از حوادث برخوردارند، با افزایش رشد اقتصادی وصنعتی کشور براساس چشم انداز۲۰ ساله وبرنامه های ۵ ساله توسعه اقتصادی- اجتماعی در حوزه های مختلف وافزایش متقاضی برای ورود به بازار اشتغال، لزوم توجه بیش از پیش به مقوله ی سلامت وایمنی محیط کار بیش از هرزمان دیگر احساس می گردد.

سلامت وایمنی محیط های کار، به واسطه گستردگی محیط وعوامل مرتبط با افراد از قبیل محیط های فرهنگی- اجتماعی و فیزیکی، ویژگی های ارثی وژنتیکی،گرایشات روانی والگوهای رفتاری وهمچنین تاثیر مشترک تمام این عوامل بر یکدیگر، تحت تاثیر قرار می گیرد. تحولات محیط های کاری ناشی از ورود تکنولوژی های جدید موجب نیاز به تغییردر سبک های کارو زندگی مردم در جامعه می شود. لذا توجه به ایجاد ساختارهای فرهنگی- اجتماعی سلامت وایمنی در محیط های کاری در خلال توسعه ی صنعتی کشور از مواردی است که نباید از کنار آن به سادگی گذشت در غیر این صورت در سال های آینده همین صنایع و کارخانجات که بایستی عامل توسعه و ایجاد رفاه اجتماعی باشند، عامل کاهش سلامت و آسیب به جامعه شده و معضلات اجتماعی را در جامعه ایجاد خواهند نمود؛ لذا همزمان با توسعه صنعتی کشور نیاز به ایجاد بسترهای علمی- فرهنگی ارتقاء سلامت وایمنی محیط کار وتوجه به"کارسالم" نیز بیش از پیش احساس می گردد.

به همین لحاظ امروزه سازمان ها با فرصت انتخاب یکی از دو خط مشی اساسی زیر روبرو هستند.

۱. سرمایه گذاری برای ارتقاء سلامت وایمنی در سازمان.

۲. مصرف منابع (هزینه وزمان) برای ارائه خدمات درمانی، توانبخشی به کارکنان به دلیل حوادث و بیماری های شغلی و در نتیجه ایجاد هزینه های فرصت و پاسخگویی در برابر جامعه.

تاریخچه شکل گیری مدل کارسالم

صنایع کشور بزودی تحولی عظیم را تجربه خواهند کرد و پس از گذر از فشارهای فعلی برای تولید واشتغال، در فضای رقابتی آینده نیازهای تازه ای مانند توجه به سلامت کارکنان، جامعه وحفظ محیط زیست شکل گرفته و گسترش می یابند، انتظار جامعه ازصنعت دیگرفقط تولید با هرهزینه ی مادی و اجتماعی نیست بلکه موضوعات دیگری مانند **کیفیت برتر، تولید پاکتر وایمنی بیشتر** مورد توجه نهاد های اجتماعی وسیاست گذاران قرار خواهندگرفت. بدیهی است برآوردن این انتظارات به دلیل بارفرهنگی آن، نیازمند اتخاذ استراتژی های مناسب و تهیه برنامه های بلند وکوتاه مدت در این خصوص می باشد.

هم اکنون بسیاری از صنایع کشور با بهره گیری از کارشناسان و مدیران آگاه ومتعهد واستفاده از استانداردها وسیستم هایی نظیر OHSAS18001,HSE ms و..... سعی در سالم سازی وایمن نمودن محیط های کاری دارند در این میان آنچه حائز اهمیت است فقدان الگویی جامع متناسب با نیازهای ملی به منظور ارزیابی والگو سازی مفاهیم سلامت وایمنی ومعرفی شرکت ها وسازمان های برتر در این حوزه می باشد تا به وسیله آن بتوان با ایجاد فضای رقابتی توجه وسرمایه گذاری در امر سلامت نیروی کار را به عنوان یک ارزش اصولی مطرح نمود. تجربه کشورهای مختلف به منظور دستیابی به الگویی جامع در زمینه سلامت کار بیانگر این موضوع است که وجود مدل های ارزیابی وجوایزی از این دست در ارتقاء فرهنگ سلامت وایمنی نقشی اساسی ایفاء نموده است. در سالیان اخیر با توجه به تدوین واجرای مدل های ارزیابی عملکرد سازمان ها در زمینه های مختلف در سطح کشور،بستر وفضای فرهنگی لازم ایجاد شده است. اما آنچه در این میان خلاء آن احساس می گردد فقدان یک الگوی جامع وکامل در خصوص ارتقاء سلامت وایمنی در محیط های کاری در

کشور متناسب با نیازهای فرهنگی- اجتماعی ومدیریتی سازمان های ایرانی می باشد.

اما همانطور که ذکر شد سلامت وایمنی محیط های کار، به واسطه بزرگی محیط اطراف وعوامل مربوط به افراد از قبیل محیط های فرهنگی اجتماعی و فیزیکی ، ویژگی های ارثی ، اجتماعی وژنتیکی ،گرایش روانی والگوهای رفتاری وهمچنین تاثیر مشترک تمام این عوامل بر یکدیگر، دستخوش تغییرات دائمی است. تحولات در محیط های کاری ناشی از ورود تکنولوژی های جدید، موجب نیاز به تغییردر سبک های کارو زندگی افراد در جامعه می شود. نتایج بررسی ها نشان می دهد در حالی که علل وقوع بیش از ۸۰٪ حوادث ناشی ازخطای انسانی است،کمتراز ۵٪ فعالیت ها در حوزه HSE وسلامت وایمنی محیط کار کشور بر این موضوع متمرکز است به عبارتی در حال حاضربیش از ۵۹٪ فعالیت های ایمنی وبهداشت شغلی کشور برکمتر از ۲۰٪ علل حوادث معطوف است. بر این اساس رویکردهای فعلی ایمنی وبهداشت شغلی درمحیط های کار عملکردی انفعالی دارند، چنانکه تکیه بر سیستم های مدیریتی رایج مانند OHSAS نیز به دلیل اینکه الزامات آن در کشورهای توسعه یافته تدوین شده، فاقد رویکردهای کافی برای برآوردن احتیاجات فرهنگی واجتماعی محیط های کاری سازمان های ایرانی می باشند. با این نگرش، بازنگری در رویکرد های ایمنی وبهداشت شغلی کشور یکی از الزامات اساسی است. درحالی که در مدل ها والگوهای ارتقاء سلامت به دلیل نگاه جامع نگر وفرابخشی آن با تاکید بر تغییرات فرهنگی- اجتماعی ورفتاری مورد نظر قرار گرفته است.

مفهوم ونقش مدل ها در اتقاء سلامت وایمنی

از ویژگی های اساسی یک نظام علمی این است که دارای یک پایه نظری به عنوان زیر بنای عملکرد خود باشد. ازاین رودر علوم سلامتی و ایمنی تئوری ها نقش موثری در تشخیص صحیح نیازها و رویکردهای لازم در تدوین برنامه های ارتقاء سلامت وایمنی دارند. لغات تئوری(theory)، الگو(Model) وپارادایم(Construts) اغلب به جای یکدیگر بکار می روند، بر طبق نظر باندورا(۱۹۸۶) تئوری ها، تعیین کننده ها ومکانیسم هایی که پدیده ی مورد نظر را کنترل می نمایند را مشخص می کنند. مدل ها شامل یک یاچند پیشنهاد می باشند که به طور منطقی برای بیان پدیده های مرتبط با یکدیگر بکار می روند، لذا آنها نظم دهنده ی سیستماتیک اصول اساسی هستند که پایه ای برای اتفاقات معین خواهند بود.

مدل ها می توانند در بسیاری از موارد مفید باشند. چنانکه اچیام، سورنسون ولوریج(۱۹۹۲) ارزش مدل ها را اینگونه بیان کرده اندکه: تئوری ها به تعیین اجزایی که به طور ظاهری بر انواع گوناگون رفتار اثر می گذارند ونیز درک این اجزا و به نحوه ی عملکرد آنها کمک می کنند، آنها همچنین ممکن است پیشنهادات ویا نظراتی را که به واقعیت نزدیک تر است را ارائه می کنند تا بهتر به توان روند بهبود را به اجرا گذاشت. بنابراین مدل ها ابزار ارزشمندی برای حل انواع وسیعی از مشکلات را فراهم می کنند وما را در پیش بینی پیامدهای احتمالی مداخلات حتی در موقعیت هایی که قبلاً هرگز با آنها مواجه نشده ایم کمک می کنند. باید اذعان نمود یک چهارچوب تئوریک پایه واساس محکمی برای عملکرد مناسب فراهم می آورد.

الگوی جامع ارزیابی وارتقاء سلامت وایمنی محیط کار (مدل کار سالم)

پس از بررسی مدل واستانداردهای مختلف در سطح دنیا وقوانین ملی ایران، نظیر مدل اروپایی ارتقاء سلامت محیط کار (ENWHP) برنامه حفاظت داوطلبانه (OSHA/VPP) الزامات استاندارد OHSAS18001:2007 ،HSE ms مدل اروپایی ارتقاء کیفیت (EFQM) ، جایزه ملی کیفیت ایران (INQA) مطالعه قوانین ومقررات حفاظت وبهداشت کار، وبا توجه به فضای ایجاد شده در سازمان های ایرانی پس از ارائه مدل های تعالی سازمانی وتجارب حاصل از اجرای این مدل ها، مطالعه اظهارنامه های سازمان های مختلف در این ارتباط وزیر نظر جمعی از اساتید وصاحب نظران این حوزه تدوین گردیده است.

> اهداف ومفاهیم بنیادین کارسالم

درطراحی الگوی جامع ارزیابی وارتقاء سلامت وایمنی محیط کار (مدل کار سالم) اهداف زیر مورد نظر بوده است:

۱. ارائه مدلی جامع برای ارزیابی سلامت وایمنی محیط های کار
۲. طرح ریزی واستقرار رویکردهای منسجم ویکپارچه به منظور حفظ وارتقاء سلامت وایمنی محیط کار
۳. ایجاد امکان خودارزیابی واستخراج نواحی بهبود در سازمان ها
۴. ایجاد امکان ارزیابی ومقایسه واحدها وسازمان های مختلف

این مدل بر اصول و مفاهیم بنیادین زیر استوار است:

- رهبری
- مسئولیت های اجتماعی
- کارسالم
- مشارکت وتوانمندسازی منابع انسانی
- بازاریابی اجتماعی

> مزایای کارسالم

مزایای استفاده از مدل کارسالم عبارتند از:

۱. ایجاد درک مناسب از سلامت وایمنی درمحیط کار.
۲. ایجاد یک چهارچوب مدون برای برنامه ریزان سلامت وایمنی محیط کاربر اساس نیازهای سلامت وایمنی سازمان های ایرانی
۳. کمک به ارزیابی وضعیت فعلی سلامت وایمنی محیط کار.
۴. ایجاد یک زبان مشترک در خصوص سلامت وایمنی درسازمان ها.
۵. ایجاد روشی واحد برای تشریح و توجیه فعالیت های سلامت وایمنی محیط کار.
۶. ایجاد امکان تکرار مجدد مداخلات سلامت وایمنی.
۷. فرآیندی منظم برای تجزیه وتحلیل موفقیت ها وشکست ها.

> دست آورد های کارسالم

بر این اساس دست آوردهای ارزیابی سازمان ها و صنایع براساس مدل کارسالم به شرح ذیل می باشد:

۱. تعیین موقعیت فعلی سازمان در سلامت وایمنی محیط کار.
۲. تعیین جهت واولویت های فعلی و آتی سازمان در سلامت وایمنی.
۳. یکسان سازی دیدگاه های تیم مدیریت سازمان در رابطه با نقاط قوت وفرصت های بهبود سلامت وایمنی سازمان.
۴. سهولت اجرا و نقطه شروعی مناسب برای ارتقاء برنامه های سلامت و ایمنی سازمان.
۵. ایجاد فرصتی مناسب برای مقایسه عملکرد درون وبرون سازمانی.
۶. به دست آوردن بازخورد مناسب از وضعیت حوزه ی سلامت وایمنی محیط کار.
۷. تسهیل بحث های گروهی برای ارتقاء سلامت وایمنی سازمان.

ارائه طرح نهایی مدل کارسالم ومعرفی به سازمان های ذیربط

از آنجایی که برای دستیابی به ارتقاء سلامت وایمنی در محیط های کار کشور تاکنون هیچ تئوری یا پایه ی اساسی مبتنی برنیازهای علمی، عملی

واجرایی متناسب درکشور وجود نداشته است، سازمان ها برای تدوین برنامه های ایمنی و بهداشت کار خود غالباً از الگوهای کشورهای توسعه یافته استفاده می نموده اند؛ که به دلیل تفاوت های فرهنگی- اجتماعی و سبک های کاری ومدیرتی در سازمان های ایرانی غالبا با مشکلات و پیچیدگی هایی در اجرا مواجه شده وموفقیت های لازم را بدست نمی دهند؛ از این روبا در نظر گرفتن تفاوت های محیط های کار ایران "مدل کارسالم" برای ارتقاء سلامت وایمنی محیط کار طراحی گردید.

پس از ثبت اثر ایده ی "کارسالم" در کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران به شماره ۱۱۰۸۳ و طراحی "مدل کارسالم" ، معاونت محترم علمی وفناوری ریاست جمهوری طی نامه شماره ۳۷۵۸/ص استفاده از تسهیلات ۱٪ بودجه ی شرکت ها را برای هزینه در این طرح تایید نمودند؛ همچنین با دستور و عنایت مقام محترم وزارت صنایع جناب آقای مهندس محرابیان و مساعدت معاونت محترم امورمعادن وصنایع معدنی آن وزارت خانه و همکاری مدیرکل محترم نظارت برایمنی آقای مهندس جعفری این طرح (مدل کارسالم) به صورت پایلوت برای ارزیابی وضعیت سلامت وایمنی ۲۳ معدن و۷ کارخانه سیمان کشور مورد استفاده قرار گرفت.

طرح پایلوت ارزیابی کارسالم

الف- شرکت تهیه وتولید مواد معدنی ایران

به منظور ارزیابی شرکت های متقاضی جهت معرفی به هشتمین دوره همایش ملی ایمنی، بهداشت ومحیط زیست در معدن وصنایع معدنی وبا توجه به اینکه این ارزیابی اولین ارزیابی براساس "مدل کارسالم" بود؛ و با عنایت به محدودیت زمانی، از میان روش های متداول ارزیابی عملکرد روش پرسش نامه انتخاب گردید. این روش به دلیل دوری از پیچیدگی بهترین ابزار برای جمع آوری اطلاعات ودریافت بازخورد از سازمان ها ورسیدن سریع به مقصود است. لذا پرسش نامه ها حاوی سوالات متعدد در خصوص معیارها وزیر معیارهای "مدل کارسالم" بود که امکان خوداظهاری برای شرکت ها به منظور تعیین فرصت های بهبود و برنامه ریزی برای رفع آن در جهت بهبود مستمر عملکرد سلامت وایمنی سازمان را میسر می ساخت.در اولین اقدام کلیه مدیران HSE شرکت های تابعه شرکت تهیه وتولید مواد معدنی ایران فراخوان شده، و جلسه ی توجیهی در خصوص ابعاد ومفاهیم مدل برگزار گردید. کارشناسان درشرکت های تابعه با تشکیل کارگروه های لازم برای جمع آوری اطلاعات خواسته شده وتکمیل اطلاعات درج شده در پرسش نامه براساس مدل کار سالم اقدام نمودند.

کارسالم در زغال سنگ طبس

در این ارزیابی از تعداد ۲۳ شرکت تابعه ی شرکت تهیه وتولید مواد معدنی ایران ۱۳ شرکت شرایط ورود به فرایند ارزیابی را داشتند که پس از دریافت اظهار نامه ها، تیم های ارزیابی متشکل از یک نفر ارزیاب ارشد ودو نفر ارزیاب به بررسی اظهار نامه های دریافتی پرداخته و پس از انجام مطالعات انفرادی و برگزاری جلسات اجماع گزارشات بازخورد تهیه و به کمیته فنی ارسال گردید. کمیته فنی نیز ضمن بررسی نتایج با هماهنگی مدیریت HSE شرکت تهیه و تولید مواد معدنی ایران چهار شرکت سنگ آهن گل گهر، سنگ آهن بافق، زغال سنگ طبس و زغال سنگ البرز مرکزی را به عنوان شرکت های برتر "اهتمام به کارسالم" معرفی نمود؛ که از فعالیت های HSE این شرکت ها با حضور معاونت محترم امورمعادن وصنایع معدنی وزارت صنایع در هشتمین همایش HSE معادن وصنایع معدنی تقدیر به عمل آمد.

مراسم اهداء جوایز شرکت های برگزیده"اهتمام به کارسالم"در هشتمین سمینار HSE در معدن وصنایع معدنی

ب- صنعت سیمان کشور

کارسالم در سیمان شرق

به منظور ارزیابی کارخانجات سیمان کشور براساس مدل کارسالم با مساعدت انجمن محترم صنفی کارفرمایان صنعت سیمان؛ پس از برگزاری جلسه توجیهی برای مدیران ایمنی وبهداشت کلیه کارخانجات سیمان کشور درمحل انجمن فوق وارائه پرسشنامه ی خوداظهاری هفت شرکت داوطلب ورود به فرآیند ارزیابی کارسالم بودند که پس از بررسی های اولیه چهار شرکت سیمان فارس نو، زرند، سپاهان وشرق حائز شرایط ارزیابی تشخیص داده شدند. با توجه به اینکه قبل از این ارزیابی تجربه ارزیابی بر اساس مدل کارسالم در معادن به روش پرسشنامه وجود داشت، پس از بحث و تبادل

نظر و اعلام آمادگی کمیته ی فنی مقرر شد جهت افزایش دقت از روش RADAR وبازدید از سایت برای ارزیابی کارخانجات سیمان استفاده شود لذا پس از فراهم شدن مقدمات و دریافت پرسشنامه های خوداظهاری این کارخانجات تیم های ارزیابی متشکل از یک ارزیاب ارشد و سه نفر ارزیاب از سایت کارخانجات مذکور بازدید نموده وبه جمع آوری اطلاعات مورد نیاز در ارتباط با معیارهای مدل کار سالم نپرداختند. پس از بازدیدها و درخلال جلسات اجماع گزارش بازخوردنهایی نیز تهیه و به شرکت های داوطلب ارائه گردید.

کارسالم در سیمان سپاهان

لذا بر اساس ارزیابی به عمل آمده براساس "مدل کارسالم" وجمع بندی نتایج دو شرکت سیمان سپاهان وسیمان شرق به عنوان شرکت های برتر "اهتمام به کارسالم" درصنعت سیمان معرفی در هفتاد وپنجمین سالروز صنعت سیمان از فعالیت های HSE آنان تقدیر گردید.

مراسم اهداء جوایز شرکت های برگزیده "اهتمام به کارسالم" در هفتادوپنجمین سالروز بزرگداشت صنعت سیمان کشور

ج- نتایج طرح پایلوت ارزیابی کارسالم

نتایج ارزیابی ها براساس "مدل کارسالم" درمجموع ۳۰ شرکتی که در سال ۸۷ مورد ارزیابی بر اساس این مدل قرار گرفته اند بیانگر این موضوع است که؛ شرکت های ایرانی در حوزه ی توانمندسازهای سازمان دارای نقاط قوت خوب و فرصت های زیادی برای ارتقاء سلامت و ایمنی در محیط های کاری خود هستند. اما در حوزه نتایج بررسی ها مبین این موضوع بود که در سازمان ها از نتایج فعالیت ها و برنامه های HSE فقط برخی شاخص های کلی قابلیت ارائه را داشته اند و عموما دستیابی به نتایج مناسبی در اختیار نمی باشد. در مجموع براساس ارزیابی این ۳۰ شرکت ایرانی براساس مدل کارسالم می توان نقاط قوت و فرصت های بهبود در حوزه ها ومعیارهای مختلف دستیابی به کارسالم به این شرح می باشد:

نتایج تفصیلی ارزیابی کارسالم ۸۷

در این گزارش سعی شده است نقاط قوت وفرصت های بهبود مشترک در۳۰ شرکت ارزیابی شده براساس "مدل کارسالم" در سال ۸۷ مورد توجه و استناد قرار گیرند، یاد آور می شود برنامه های سلامت وایمنی سازمان براساس "مدل کارسالم" برنامه ریزی نشده بودند، لذا آنچه به عنوان نقاط قوت یا فرصت های بهبود مشخص شده است نتایج عملکردهای معمول سلامت وایمنی این سازمان هاست که به صورت سنتی براساس الزامات OHSAS 18000 از آنان انتظار می رود.

همچنین بیان این نکته ضروری می باشد، درشرکت هایی که به عنوان برگزیده "اهتمام به کارسالم" معرفی شده اند، نقاط قوت بیشتر و فرصت های بهبود کمتری ارزیابی شده است.

کارسالم

الف- حوزه ی توانمندسازهای سازمان

۱. رهبری

در محیط کارسالم رهبران، ارتقاء سلامت و ایمنی را به عنوان یک ارزش بنیادین تعیین و آن را از طریق تدوین یک استراتژی متمرکز بر منافع ذی نفعان و ایجاد فرهنگ سازمانی متناسب با مسئولیت های اجتماعی سازمان به اجرا در می آورند

زیر معیارها

۱-۱- رهبران آرمان، ماموریت ،ارزش ها، خط مشی ها واهداف راهبردی مرتبط با کارسالم را تعیین و ساختارهای مناسب برای اجرای آن را فراهم می نمایند.

۱-۲- رهبران نسبت به ارتقاء فرهنگ کارسالم متعهد بوده و خودشان به عنوان الگو در سازمان عمل می نمایند .

۱-۳- رهبران به مسئولیت های اجتماعی کارسالم واقفند و زمینه های لازم برای هدایت سازمان در این راستا را فراهم می نمایند .

نقاط قوت معیار رهبری

- در اغلب شرکت های ارزیابی شده خط مشی های سلامت وایمنی تدوین وبه ذینفعان ابلاغ شده اند.
- به نیازهای سازمانی سلامت وایمنی محیط کار در چارت های سازمانی توجه شده است.
- شواهد موجود حاکی ازحمایت رهبران سازمان از برگزاری سمینارها وبازدیدهایی درخصوص سلامت و ایمنی محیط کار است.
- شواهدی مبنی بر حمایت مدیریت ارشد شرکت از برنامه های HSE ارائه شده است.
- شواهد ارائه شده بیانگر این است که در اغلب موارد منابع لازم برای HSE تخصیص می یابند.

فرصت های بهبود معیار رهبری

- به ارزش ها وآرمان های سلامت وایمنی سازمان ها و نحوه ی تاثیرات

آن برسایر برنامه ها وفرایندها اشاره ای نشده است.

- شواهدی مبنی بر تاثیرات ناشی از نتایج ریسک های بررسی شده برخط مشی ها وتصمیمات مدیریت ارائه نشده است.
- در خصوص بررسی نیازهای عینی وذهنی ذی نفعان سلامت وایمنی سازمان وتاثیر این بررسی ها براتخاذ و بازنگری خط مشی ها و راهبردهای سازمان وارائه بازخورد به ذی نفعان شواهدی ارائه نشده است.
- شواهدی مبنی بربررسی عوامل حیاتی موفقیت درسلامت وایمنی محیط کار وبرنامه های استراتژیک سازمان ها ارائه نشده اند.
- شواهدی مبنی برارزیابی میزان پاسخگویی مدیران اجرایی شرکت ها دربرابر سلامت وایمنی سازمان ارائه نشده است.
- چگونگی اطمینان سازمان ها از میزان ونحوی مشارکت وهم راستا سازی خط مشی های شرکاء وکلیه ی ذی نفعان بیان نشده است.
- علی رغم حضور اغلب رهبران در میان ذی نفعان، شواهد ارائه شده نشان از بر نامه ریزی قبلی وهدفمند به نحوی که خواسته های ارتقاء سلامت وایمنی محیط کار را حمایت نمایند را ندارند.
- درخصوص احداث ونگهداری فضای سبز وبهداشت محیط، رویکردهای کافی مبنی به طراحی هدفمند اجزاء ملموس فرهنگ سازمانی به این منظور ارائه نشده اند.
- علی رغم رویکردهای مثبت سازمان ها برای ایجاد وابستگی های متقابل نظام مند با سازمان ها ومراجع با هدف ارتقاء سلامت وایمنی، در اغلب این سازمان ها شواهدی مبنی برتشکیل جلسات مشترک کاری ویا انعقاد تفاهم نامه هایی در این ارتباط ارائه نشده است.
- رویکردهایی به منظورکاهش ریسک ها وخطرات مرتبط با محصولات وخدمات ارائه نشده است .
- رویکردی که مبین ایجاد التزام اخلاقی در سازمان ها به منظور پاسخگویی اجتماعی دربرابر سلامت وایمنی درارتباط با ذی نفعان برون سازمانی باشد ارائه نشده است.

۲- معیار منابع انسانی

محیط کارسالم با توانمندسازی و ایجاد انگیزه و تقویت رفتارهای مثبت بر سبک های کار وزندگی منابع انسانی اثر گذاشته و فضای مناسبی را به منظور اتخاذ تصمیمات آگاهانه ی آنان برای مشارکت در حفظ و ارتقاء سلامت و ایمنی فراهم می نماید .

زیر معیارها :

۲-۱- جهت دستیابی به کارسالم، منابع انسانی از طریق توسعه و ارتقاء دانش وشایستگی ها توانمند می گردند .

۲-۲- سازمان راهبردهای ویژه ای برای ایجاد انگیزه در منابع انسانی به منظور دستیابی به کارسالم طرح ریزی و اجرا می نماید .

۲-۳- سازمان بسترهای مناسب برای جلب مشارکت منابع انسانی در کارسالم را فراهم می نماید .

نقاط قوت معیار منابع انسانی

- برخی راهبردهای مناسب برای توانمند سازی منابع انسانی ارائه شده است، مانند تشکیل تیم های بحران.
- اغلب سازمان ها پوشش های بیمه ای ودرمانی مناسبی برقرار نموده اند.
- در اغلب سازمان هاگروه های امداد ونجات وبحران تشکیل شده اند.
- در سازمان ها رویکردهایی به منظور مشارکت گروه های داوطلب مانند گروه های امدادونجات وناظرین ایمنی درفعالیت های ایمنی وبهداشت ارائه شده؛ اما دراغلب این سازمان ها شواهدی مبنی بر استمرار آن ارائه نشده است.

فرصت های بهبود معیار منابع انسانی

- شواهدی مبنی برتدوین خط مشی ها ی مشخص واتخاذ راهبردهایی به منظور اجرای برنامه های هدفمند درتوانمندسازی ذی نفعان سلامت وایمنی محیط کار ارائه نشده است.
- رویکردهایی که راهبردهای مشارکت جویی را در کارکنان ایجاد می کنند، بخصوص در تسهیم اطلاعات و نحوه تنفیذ اختیار وخودمختاری کارکنان دربهسازی وارتقاء سلامت وایمنی به صورت شفاف بیان نشده اند.
- شواهدی مبنی برکسب اطمینان سازمان ازمشارکت اعضای کلیدی ذی نفع سلامت وایمنی بیان نشده است.
- رویکردهایی به منظورحمایت مستمر درایجاد تغییرات لازم جهت ایجاد فضای مشارکت در سلامت وایمنی محیط کار ارائه نشده است.
- علی رغم وجودبرنامه هایی برای آموزش ویادگیری پرسنل درسازمان ها، شواهدی مبنی بر بررسی نیازهای ذهنی یا مهارتی کارکنان بیان نشده است.
- شواهدی مبنی بر استفاده از مفاهیم ایمنی رفتاری برای بهبود وضعیت سلامت وایمنی کارکنان ارائه نشده است.
- علی رغم ایجاد امکان آموزش های سلامت وایمنی، شواهدی مبنی بر مشارکت خانواده های کارکنان در ارتقاء سلامت وایمنی آنان ارائه نشده است.
- شواهدی مبنی برتشکیل کارگروه های عبرت آموزی وایجاد تجارب جمعی ارائه نشده است.
- هیچ یک از سازمان ها، رویکردهایی به منظور بررسی وایجاد سبک های زندگی متناسب با سلامت وایمنی کارکنان ارائه نکرده اند.
- در اغلب موارد، رویکردهای ارائه شده در سلامت بیشتر جنبه ی درمانی دارند، رویکردهایی به منظور تقویت جنبه های پیشگیری آن ارائه نشده است.

۳- برنامه ریزی

در محیط کارسالم از طریق فعالیت های بازاریابی اجتماعی، نیازهای ذهنی و عینی سازمان و ذی نفعان شناسایی، درک و اولویت بندی شده و متناسب با آن برنامه های ارتقاء سلامت و ایمنی طرح ریزی ، اجرا و به روز می گردد.

زیر معیارها

۳-۱- سازمان نسبت به بازاریابی ذی نفعان به منظور تهیه ی محتوای توجیهی برنامه های کارسالم اقدام می نماید.

۳-۲- نیازهای ذهنی و عینی ذی نفعان در ارتباط با کارسالم شناسایی شده و از نتایج آن به منظور برنامه ریزی فعالیت های مرتبط استفاده می شود.

۳-۳-برنامه های اجرایی کارسالم تدوین، اجرا، پایش و به روز می شوند .

نقاط قوت معیار برنامه ریزی

- شواهد بیانگر جمع آوری برخی نیازهای عینی (آماری) سازمان ها است.
- سازمان ها درخصوص جمع آوری الزامات قانونی رویکرد های مناسبی ارائه کرده اند.
- حوادث کارگاه ها بصورت ادواری آنالیزمی شوند.
- سازمان ها رویکردهایی به منظوراستفاده از نتایج داده های ثبت شده جهت تدوین برنامه های آینده ارائه می نماید.
- در سازمان ها شواهدی در خصوص انجام معاینات جسمی کارکنان ارائه شده است.
- شواهدی مبنی بر توجه سازمان ها به نظم وآراستگی ظاهری بیان شده است.

فرصت های بهبود معیار برنامه ریزی

- شواهدی مبنی بر شناسایی ودسته بندی کانال های ارتباطی با ذی نفعان سازمان ها ارائه نشده است.

- شواهدی مبنی برجمع آوری نیازهای ذهنی ذی نفعان بیان نشده است.
- رویکردهایی در خصوص شناسایی شاخص های مردم شناسی وفرهنگ بومی واستفاده از آن در تدوین برنامه های سلامت وایمنی سازمان ها ارائه نشده است.
- شواهدی مبنی بر اطلاع رسانی از نتایج تحلیل های حاصل از مطالعات وتصمیمات انجام شده به ذی نفعان بیان نشده است.
- اغلب سازمان ها رویکرد هایی به منظور اطلاع از نظرات کارکنان وخانواده ها در سلامت وایمنی ارائه نکرده اند.
- در خصوص شناسایی سبک های کاروزندگی کارکنان وشیوه های مدیریت مدیران با استفاده از تکنیک های مربوطه رویکردی ارائه نگردیده است.
- درخصوص مکانیزم های جمع آوری ودرک نتایج حاصل از شاخص های عملکردی درحوزه ی سلامت وایمنی محیط کار شواهدی بیان نگردیده است.
- در سازمان ها به منظور کاهش ریسک های روانشناختی، مدیریت تعارض واسترس، پیشگیری از فرسودگی شغلی و اصلاح سبک های کاروزندگی رویکردی ارائه نشده است.
- شواهدی مبنی بر استفاده از تکنیک های حل مسئله وفنون آماری در تجزیه وتحلیل های نتایج بیان نشده است .
- سازمان ها رویکردهایی رابه منظور کنترل میزان مشارکت ها وبررسی اثرات هزینه های برنامه ها ارائه نکرده اند.

۴- فرآیندها

در محیط کارسالم فرآیندهای مورد نیاز جهت اجرای خط مشی وراهبردهای سازمان به گونه ای طراحی و مدیریت می شوند که حفظ و ارتقاء سلامت و ایمنی ذی نفعان از طریق مدیریت ریسک و تولید محصول و خدمات سالم و ایمن در اولویت قرار گیرند .

زیر معیارها:

۴-۱- فرایندهای کارسالم به شکل نظام مند طراحی گردیده و با توجه به نتایج عملکردی بهبود می یابند.

۴-۲- در محیط کارسالم ریسک های مرتبط با خطرات و عوامل زیان آور شناسایی و مدیریت می شوند .

۴-۳- طراحی، تولید و عرضه محصولات و خدمات سازمان با توجه به فرایندهای کارسالم انجام می شود .

نقاط قوت معیار فرآیندها

- در اغلب سازمان ها شواهدی مبنی بر شناسایی فرایندهای کلیدی سلامت وایمنی بر اساس خواسته های IMS. ارائه شده است.
- استانداردهای مرتبط با سلامت وایمنی در رویکردهای سازمان ها مورد توجه هستند.
- غالبا رویکردهایی به منظورشناسایی شرایط وموقعیت های اضطراری وطرح ریزی برای مقابله باآن ارائه گردیده است.
- دربرخی سازمان هارویکردهایی به منظورارزیابی وکنترل سلامت وایمنی تامین کنندگان ارائه شده اما شواهدی در خصوص فراگیربودن آنها ارائه نشده است.
- شواهدی مبنی بر وجود مکانیزم های مناسبی به منظور شناسایی وثبت خطرات عوامل زیان آور واثرات آن ارائه شده است.
- شواهدی مبنی بر شناسایی واجرای اقدامات کاهنده ی ریسک وکنترل عملیات بیان شده است.
- غالباً رویکرد هایی به منظور کاهش اثرات زیانبار محصولات بر ذی نفعان درون سازمانی ارائه شده است.

فرصت های بهبود معیار فرآیندها

- شواهدی مبنی برتاثیر فاکتورهای سلامت وایمنی در انتخاب پیمانکاران ارائه نگریده است.
- علی رغم وجود یک برنامه برای دریافت انتقادات وپیشنهادات، اما رویکردهای متفاوتی که دارای کانال های ارتباطی متعدد ومعتبر باشد ارائه نشده است.
- شواهدی مبنی بر اینکه کلیه ذی نفعان سلامت وایمنی سازمان ها امکان الگوبرداری از سایر سازمان ها رادارند بیان نشده است.
- علی رغم وجود رویکردهای ارزیابی ریسک شواهدی مبنی بر کسب اطمینان از اثربخشی تکنیک های استفاده شده ارائه نشده است.
- شواهدی مبنی بر بررسی اثرات مثبت اقدامات ونتایج حاصل از آن ارائه نشده است.
- رویکردی به منظور اندازه گیری ومدیریت تاثیرات زیان بار دارایی های سازمان برسلامت وایمنی ذی نفعان درون وبرون سازمانی ارائه نگردیده است.
- رویکردهای هدفمندی به منظور کاهش اثرات زیانبار محصولات بر ذی نفعان برون سازمانی بیان نشده است
- شواهدی مبنی بر برقراری ارتباط با ذی نفعان محصولات در خصوص جمع آوری نظرات، نیازها و انتظارات سلامت وایمنی آنان ارائه نشده است.
- رویکردهایی به منظور پایش مستمر اثرات زیان بار احتمالی محصولات فروخته شده ارائه نگردیده است.

ب- حوزه ی نتایج سازمان

-۵ نتایج اولیه

نتایج اولیه نشان دهنده وضعیت کارکرد فعالیت های پشتیبانی، بازاریابی و ارائه خدمات در محیط کارسالم می باشد.

٦- نتایج برونداد

نتایج برونداد تغییرات فوری در افراد و ذی نفعان ومحل کار پس از بهره مندی از برنامه های کارسالم محسوب می شود این تغییرات در ذی نفعان، میزان تغییرات آگاهی ها، نگرش ها،و مهارت ها و همچنین رضایت از خدمات می باشد.

۷- نتایج حدواسط

نتایجی که پس از اجرای برنامه های ارتقاء سلامت و ایمنی، ضرورتاً با فاصله زمانی نسبت به بروندادها ایجاد می شوند، نتایج حدواسط هستند. که معمولاً بر تغییرات رفتاری مضر یا مفید بر سلامت وایمنی تاکید دارد .

۸-نتایج کارسالم

نتایج کارسالم، بیانگر فراوانی و شدت مشکلات سلامت و ایمنی و بار بیماری ها ونرخ حوادث می باشد.

نقاط قوت حوزه نتایج

-اغلب سازمان های ارزیابی شده برنامه های سلامت وایمنی براساس الزامات OHSAS ۱۸۰۰۰ را ارائه می نمایند، و در نتیجه بر روی برخی شاخص های محدود مورد نظر در این سیستم مدیریتی تمرکز داشته اند.

فرصت های بهبود حوزه نتایج

- با عنایت به اینکه برنامه های سلامت وایمنی سازمان براساس "مدل کارسالم" برنامه ریزی نشده اند، طبعاً آنچه به عنوان نتایج عملکردی سلامت وایمنی به صورت سنتی در سازمان جاریست حداقل هایی است که معمولاً براساس الزامات OHSAS 18000 از سازمان ها خواسته می شود؛ در حالی که براساس "مدل کارسالم" این نتایج فقط در زیر معیار نتایج حدواسط دسته بندی می شوند. لذا در سازمان های ارزیابی شده عموما در خصوص نتایج "اولیه" و "برون داد" و"نتایج نهایی" شواهدی مشاهده یاارائه نگردیده است.