



معرفی الگوی جامع ارزیابی ارتقاء سلامت و ایمنی محیط کار مدل کار سالم

شامل شاخص‌ها و معیارهای اندازه‌گیری



پدید آورندگان:

مسعود مطلبی قاین
امید قاضی میر سعید

زیر نظر:

دکتر داود شجاعی زاده

مدیر گروه آموزش و ارتقاء سلامت دانشگاه علوم پزشکی تهران

دکتر جواد عدل

عضو هیئت علمی گروه بهداشت حرفه ای دانشگاه علوم پزشکی تهران

دکتر محمدحسین تقدیسی

عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران و رییس دانشکده بهداشت

دکتر ناصر حسن زاده فیروزی

دکتری مهندسی صنایع (گرایش مدیریت) - مشاور پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد

با همکاری:

دکتر محسن شمس - دکتری آموزش و ارتقاء سلامت از دانشگاه علوم پزشکی تهران

مهندس راشین علی زاده - کارشناس ارشد آموزش و ارتقاء سلامت از دانشگاه علوم پزشکی ایران

مهندس مجتبی حسنعلی عراق - ارزیاب ارشد جایزه ی بهره وری و تعالی سازمانی

مهندس فرخ شمسایی - ارزیاب جایزه بهره وری و تعالی سازمانی

مهندس علی اکبر اربابی - کارشناس بهداشت حرفه ای - ارزیاب جایزه مدیریت سبز

مهندس حسین برندی - کارشناس بهداشت حرفه ای

ساختار مدل کار سالم

مدل کار سالم با استناد به الزامات و نیازهای استانداردهای جهانی و ملی موجود در زمینه ی سلامت، ایمنی و بهداشت حرفه ای طرح ریزی گردیده است. این مدل ساختاری غیر تجویزی داشته و از دو حوزه و هشت معیار و ۱۶ زیرمعیار تشکیل شده است؛ که چهار معیار تحت عنوان "توانمند ساز" و چهار معیار تحت

الگوی جامع ارزیابی و ارتقاء سلامت و ایمنی محیط کار



عنوان "نتایج" سازماندهی گردیده اند.

ارتباط بین معیار های اصلی و زیرمعیارهای مدل در جدول زیر نشان داده شده است :

ردیف	حوزه	معیار	زیر معیار	نکات راهنما
۱	توانمند سازها	رهبری	خط مشی و استراتژی	۷
۲			فرهنگ سازمانی	۱۲
۳			مسئولیت های اجتماعی	۷
۴		منابع انسانی	توانمندسازی	۶
۵			انگیزش	۶
۶			مشارکت	۶
۷		برنامه ریزی	بازاریابی اجتماعی	۶
۸			نیازسنجی	۶
۹			تدوین وپایش	۶
۱۰		فرآیندهای اجرایی	استاندارها و سیستم ها	۷
۱۱			مدیریت ریسک	۵
۱۲			محصولات وخدمات	۵
۱۳	نتایج	نتایج اولیه		۴
۱۴		نتایج برون داد		۴
۱۵		نتایج حدواسط		۴
۱۶		نتایج نهایی کارسالم		۵
۹۶	جمع نکات راهنما			

رویکردهای اصلی سازمان در حوزه ی توانمندسازها شکل می گیرند، به عبارتی معیارهای توانمندساز بررسی می نمایند که سازمان چه کارهایی را انجام می دهد و در حوزه ی نتایج، دست آوردهای حاصل از اجرای این رویکردها در سازمان بررسی می گردد. همچنین با توجه به اینکه سازمان های ایرانی از رویکرد مدل های سرآمدی و با تعالی سازمانی در مدیریت خود بهره می برند و در سال های اخیر سرمایه گذاری زیادی از سوی این سازمان ها در این زمینه صورت گرفته، جهت سازگاری با سایر سیستم های موجود و تسهیل در یادگیری و اجرا؛ تیم طراحی "مدل کارسالم" از ادبیات فنی مدل ارائه شده از سوی بنیاد کیفیت اروپا استفاده نموده است .

در طراحی "مدل کارسالم" از گل نیلوفر آبی (Lotus) الهام گرفته شده که در فرهنگ های شرقی هندو، بودیسم ، مصر و ایران باستان مقدس شمرده شده و دارای معانی از کمال زیبایی، فرخندگی، شادی و پاکی است؛ چنان که نزد آریایی ها، مظهر مینویی و جاودانگی بوده است، که اینها از نتایج "کارسالم" تلقی می شوند.

حوزه ی توانمند سازها

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 و اهداف 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 .

۲- منابع انسانی

محیط کار سالم با توانمندسازی و ایجاد انگیزه و تقویت رفتارهای مثبت بر سبک های کار و زندگی 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 :

- ۱-۲- جهت دستیابی به کار سالم، منابع انسانی از طریق توسعه و ارتقاء دانش و شایستگی ها توانمند می گردند .
- ۲-۲- سازمان راهبردهای ویژه ای برای ایجاد انگیزه در منابع انسانی به منظور دستیابی به کار سالم طرح ریزی و اجرا می نماید .
- ۳-۲- سازمان بسترهای مناسب برای جلب مشارکت منابع انسانی در کار سالم را فراهم می نماید .

۳- برنامه ریزی

در محیط کار سالم 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

- ۱-۳- سازمان نسبت به بازاریابی ذی نفعان به منظور تهیه ی محتوای توجیهی برنامه های کار سالم اقدام می نماید.
- ۲-۳- نیازهای ذهنی و عینی ذی نفعان در ارتباط با کار سالم شناسایی شده و از نتایج آن به منظور برنامه ریزی فعالیت های مرتبط استفاده می شود .
- ۳-۳- برنامه های اجرایی کار سالم تدوین، اجرا، پایش و به روز می شوند .

۴- فرآیندهای اجرایی

در محیط کار سالم فرآیندهای مورد نیاز جهت اجرای خط مشی و راهبردهای 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:

- ۱-۴- فرایندهای کار سالم به شکل نظام مند طراحی گردیده و با توجه به نتایج عملکردی بهبود می یابند.
- ۲-۴- در محیط کار سالم ریسک های مرتبط با خطرات و عوامل زیان آور شناسایی و مدیریت می شوند .
- ۳-۴- طراحی، تولید و عرضه محصولات و خدمات سازمان با توجه به فرایندهای کار سالم انجام می شود .

حوزه ی نتایج

این نتایج در چهار دسته نتایج اولیه، برون داد، حدواسط و نهایی کار سالم دسته بندی می گردند .

۵- نتایج اولیه

نتایج اولیه نشان دهنده وضعیت کارکرد فعالیت های پشتیبانی، بازاریابی و ارائه خدمات در محیط کار سالم می باشد. برخی از انواع مهم این نتایج عبارتند از:

۱-۵- توانمندسازی

- سطوح آموزش و توسعه آنها
- ارائه تجارب
- تقویت رفتارهای مثبت سلامت و ایمنی
- ذی نفعان
- شرایط اضطراری

۲-۵- مشارکت

- مشارکت در تدوین و اجرای برنامه ها
- مشارکت در کمیته ها، گروه های خودیار و کانون های خانه و محل کار و تیم های ورزشی
- تعامل با ذی نفعان





- انجام کارهای داوطلبانه و بشردوستانه
- مشارکت با انجمن ها و گروه های تخصصی
- ارائه پیشنهادات اصلاحی
- حضور در سمینارها و کنفرانس ها

۵-۳- بازاریابی اجتماعی

- کانال های ارتباطی
- اثر بخشی ارتباطات
- سنجش آگاهی، نگرش و عملکرد ، و نیازها

۵-۴- فراهمی و پوشش خدمات

- تعداد برنامه ها و خدمات سلامت و ایمنی
- پوشش بیمه و خدمات سلامت و درمان
- منابع مالی اختصاص یافته
- تسهیلات ایجاد شده توسط سازمان
- لوازم حفاظت فردی
- اندازه گیری های عوامل زیان آور
- تکنولوژی های سالم و ایمن
- بهسازی های تجهیزات، ساختمان ها و مواد
- غربالگری و معاینات شغلی
- استانداردهای تدوین یا بازنگری شده

۶- نتایج برونداد

نتایج برونداد تغییرات فوری در افراد و ذی نفعان و محل کار پس از بهره مندی از برنامه های کارسالم محسوب می شود این تغییرات در ذی نفعان، درصد تغییرات آگاهی ها، نگرش ها، و مهارت ها و همچنین رضایت از خدمات می باشد . برخی از انواع مهم این نتایج عبارتند از:

۶-۱- تصورات کلی

- ◆ انگیزش ذی نفعان
- ◆ رضایت ذی نفعان
- ◆ تغییرات در آگاهی ، نگرش و عملکردها
- ◆ تغییرات در اعتقادات و باورها

۶-۲- پایش وارزیابی

- ◆ استرس سازمانی
- ◆ سبک های کار و زندگی منابع انسانی
- ◆ شیوع و بروز بیماری های ناشی از کار
- ◆ تعداد و سطح ریسک ها
- ◆ شدت ریسک ها
- ◆ ضریب تکرار و شدت حوادث
- ◆ عوامل زیان آور
- ◆ مدیریت رفتارها
- ◆ معاینات ادواری
- ◆ استفاده از خدمات و تسهیلات

۶-۳- استانداردها و الزامات قانونی

- ◆ ارزیابی انطباق

۴-۶- سازمان

- ◆ سبک مدیریتی
- ◆ دسترسی به خدمات سلامت و ایمنی
- ◆ جو و فرهنگ سازمانی
- ◆ شکایات ذی نفعان از سازمان
- ◆ قابلیت های موجود در مقایسه با مورد نیاز

۷- نتایج حد واسط

نتایجی که پس از اجرای برنامه های ارتقاء سلامت و ایمنی کارسالم، ضرورتاً با فاصله زمانی نسبت به بروندادها ایجاد می شوند، نتایج حدواسط هستند. که معمولاً بر تغییرات رفتاری مضر یا مفید بر سلامت و ایمنی تأکید دارد. برخی از مهمترین این نتایج عبارتند از:

۱-۷- سازمان

- ⊗ غیبت از کار
- ⊗ مرخصی استعلاجی
- ⊗ بهره وری فردی
- ⊗ روزهای از دست رفته
- ⊗ غرامات و خسارات
- ⊗ جابجایی افراد بر اثر حوادث و بیماری
- ⊗ تضاد سازمانی
- ⊗ دست یابی به اهداف سازمانی

۲-۷- منابع انسانی

- ⊗ رفتارهای مضر بر سلامت و ایمنی
- ⊗ تصور از خود
- ⊗ فرسودگی شغلی

۳-۷- تامین کنندگان

- ⊗ عملکرد سلامت و ایمنی

۴-۷- فرایندها

- ⊗ بهبود فرایندها
- ⊗ محصولات و خدمات
- ⊗ ضایعات و پسماندها

۸- نتایج نهایی کارسالم

نتایج نهایی کارسالم، بیانگر دست آوردهای کلی و پایدار سازمان در زمینه ی سلامت و ایمنی محیط کار می باشد. این نتایج عبارتند از:

- کیفیت کارزندگی
- امید به زندگی
- بهره وری سازمانی
- سرمایه های اجتماعی سازمان
- خوش نامی سازمان

« جهت دریافت کتاب راهنما و یاکسب اطلاعات بیشتر در مورد "مدل کارسالم" یا جشنواره کارسالم با تلفن ۰۲۱-۸۸۴۴۵۰۵۶-۰۲۱ دبیرخانه

جشنواره کارسالم تماس حاصل نمایید .

