



## فولکس واگن، یک مدل خوب



**ترجمه : مهندس مرضیه سلیمانی نژاد**  
**کارشناس ارشد آموزش و ارتقاء سلامت - عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گرگان**



● تعیین معیارهای ویژه مهارتی [لازم] جهت دوره های آموزش ایمنی و سلامت یک عامل قطعی موفقیت برنامه های ارتقای سلامت محیط کار، حمایت مدیریت ارشد و یکپارچگی آن با فرآیندهای توسعه [سازمانی] است. در VW AG، یک سیستم کنترل سلامتی وسیع از سال ۱۹۹۲ ایجاد شد که علت بیماری ها را آنالیز می کند. نتایج این برنامه، سپس مورد بحث قرار گرفته و بوسیله مدیریت به اجرا در می آید.

علاوه بر این، مدیریت با هدف پیشگیری از بیماری ها، از طریق بحث های هدف مند با کارکنان در ارتباط است. یک جنبه مهم این سیستم این است که زمانی که یک کارمندی پس از غیبت طولانی به علت صدمه یا بیماری به سر کار بازمی گردد، یک برنامه توانبخشی فردی برای او فراهم می گردد. در ولنسبورگ، کارمندان می توانند درمان های پزشکی و مشاوره های ورزشی را در مرکز توانبخشی خود شرکت دریافت کنند. تمامی این معیارها، بوسیله سرویس های مرتبط با سبک زندگی سالم (Life Stayle) اجرا می شوند. اصلی ترین موفقیت های سیستم مدیریت سلامتی در فولکس واگن شامل موارد زیر است:

- ۱- غیبت [از کار] بین سال ۱۹۸۶ تا ۱۹۹۶ به نصف رسید که به معنی کاهش میانگین روزهای از دست رفته (برای هر کارمند، از ۲۴ روز در سال ۱۹۸۶، به ۱۲ روز در سال ۱۹۹۶) است.
- ۲- افزایش بسیار مثبت نرخ حضور در کار (کاهش روزهای از دست رفته) از ۷/۱۹٪ (۸۹۹۱) به ۸/۵۹٪ (۶۹۹۱)
- ۳- ذخیر هزینه های پرسنلی به میزان ۵۰ میلیون دلار آمریکا در هر سال، از طریق افزایش میزان سلامتی.

فولکس واگن VW AG، اصلی ترین تولید کننده خودرو در آلمان است که دفتر مرکزی آن در ولنسبورگ قرار دارد و دارای ۹۸۰۰۰ کارمند است. حفاظت از سلامتی و ارتقای سلامت بعنوان بخشی جدایی ناپذیر از برنامه های مدیریت سلامتی، و دو هدف از اهداف شرکت است. اینگونه پذیرفته شده که روند مدیریت سلامت کارکنان بایستی همیشه در حال پیشرفت بر مبنای اصول مشارکت فعال، سوده های مشترک، و اصل مکمل باشد (کمک به خود، مقدم بر پشتیبانی شرکت است).

این امر شامل یک سری الزامات در مورد تمامی اصول مکمل و برخی اصول ویژه است که جهت نیازهای خاصی، بکار می رود. اولویت تمامی فعالیت ها در "سازماندهی" کار و "طراحی شغلی" است. این ها شامل موارد زیر می شود:

- مدل های ابتکاری کاری - زمانی (زمان کار شناور)
- سازماندهی روش های جدید کاری
- قوانین (تسهیل کننده) برای جلوگیری از تبعیض جنسیتی و نژادی
- طراحی اقتصادی کار، که به کارکنان و متخصصین سلامت را در تصمیم گیری ها درگیر می کند.

مشارکت فعال کارکنان به این صورت تامین می گردد:

- ایجاد کارگروه هایی از تعداد زیادی از بخش های شرکت (گروه های حل مساله با وظیفه شناخت مشکلات مربوط به سلامتی و معیارهای بهبود ارتقای آن)
- قوانین بازرسی وسیع کار، شامل بازرسی [عملکرد] کارکنان
- ارزیابی های معمول کارکنان از نظر سلامتی [معاينات پزشکی]