

Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy/
The National Center for Workplace Health Promotion
Instytut Medycyny Pracy/ Nofer Institute of Occupational Medicine

PATRYCJA WOJTASZCZYK

Health promotion and management standards in enterprises

Promocja zdrowia a standardy zarządzania przedsiębiorstwami

Miejsce pracy przez wielu specjalistów zdrowia publicznego uznawane jest za jeden z elementów mających istotne znaczenie dla zdrowia człowieka i, co za tym idzie, społeczeństwa. Wynika to z faktu, że samo środowisko pracy jak i zachowania pracowników w procesie pracy stanowią ważne czynniki wpływające na stan ich zdrowia. Ponadto zakład pracy z różnych względów stanowi bardzo dogodny miejsce dla podejmowania działań na rzecz umacniania i rozwijania zdrowia (Gniazdowski, 1997). Celem przedsięwzięć promujących zdrowie w miejscu pracy jest zwiększanie możliwości wpływu poszczególnych jednostek i całych społeczności na zdrowie. Oznacza to, z jednej strony kształtowanie indywidualnej odpowiedzialności za nie, z drugiej - tworzenie warunków, w których realizowanie sprzyjającego zdrowiu stylu życia stanie się łatwiejsze (Korzeniowska 1998)

W związku z dużym znaczeniem miejsca pracy dla zdrowia człowieka coraz częściej podejmowane są inicjatywy mające na celu realizowanie projektów prozdrowotnych w firmach. Zaangażowanie nie tylko specjalistów opieki zdrowotnej ale także ekspertów z zakresu zarządzania i marketingu, bezpieczeństwa, ochrony środowiska, organizacji pracy, oraz przede wszystkim pracowników i pracodawców a także ich przedstawicieli wychodzi naprzeciw postulatowi M. LaLonde'a, który stwierdził, iż promocja zdrowia nie osiągnie swoich celów, jeżeli ograniczy się do profesjonalistów opieki zdrowotnej (Karski, Tomaszewska 1997). Łączy się to z rozwojem różnorodnych koncepcji teoretycznych jak i wskazań do działań praktycznych wykraczających poza tradycyjnie rozumianą oświatę zdrowotną czy profilaktykę. Często wskazania te przybierają charakter mniej lub bardziej sformalizowanych systemów zarządzania kwestiami zdrowia pracowników wraz ze standardami postępowania.

Elementy takiego podejścia widoczne są w popularyzującej się w Unii Europejskiej koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Obecnie nie istnieje jeszcze zestaw norm dotyczących społecznie odpowiedzialnego działania. Międzynarodowa Organizacja Standaryzacji (ISO) podjęła się opracowania standardów w tym zakresie do 2008 roku. Będą ona zawarta w zestawie norm o numeracji 26 000. W zakresie zdrowia tradycyjnie ujmowanego – jako dobrostanu fizycznego i psychicznego, w ramach obecnie formułowanych założeń koncepcji odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstwo wpływać może na zdrowie poprzez :

- tworzenie sprzyjającego zdrowiu środowiska pracy, czyli dbanie o bezpieczeństwo i higienę pracy w stopniu przewyższającym obowiązki nałożone prawem – jest to zatem oddziaływanie na pracowników
- prowadzenie działań zmierzających do poprawy środowiska w powiązaniu z którym firma funkcjonuje (np. poprzez angażowanie w działania na rzecz zdrowia rodzin pracowników i społeczności lokalnej, w której przedsiębiorstwo działa, wpływanie na podwykonawców oraz dostawców tak, by normy bezpieczeństwa, ochrony zdrowia, standardy zarządzania w organizacjach powiązanych z konkretną firmą ulegały doskonaleniu)
- wpływanie na zdrowie konsumentów poprzez tworzenie sprzyjających zdrowiu towarów i usług, przyjaznych dla użytkowników i środowiska naturalnego a także poprzez np. zacho-

wywanie wysokich standardów związanych z ochroną środowiska naturalnego w toku produkcji, stosowaniem nowych technologii bezpiecznych dla otoczenia itp.

- wspieranie działań na rzecz zdrowia nie mających bezpośredniego związku z aktywnością firmy – głównie na zasadzie prowadzenia lub udziału w różnorodnych akcjach charytatywnych (Komisja Europejska 2001).

Szeroko rozumiane promowanie zdrowia wykracza znacznie poza tradycyjne działania z zakresu bhp czy oświaty zdrowotnej. Ze względu na wzrastające znaczenie czynników społeczno – organizacyjnych coraz większy nacisk kładzie się w promowaniu zdrowia zatrudnionych na zagadnienia związane kształtowaniem dobrostanu psychicznego pracobiorców. Jeśli idzie o konkretne obszary działań względem pracowników to wymienić tu można chociażby:

- kształcenie i rozwijanie zdolności pracowników przez cały okres ich aktywności zawodowej (life long learning)
- włączanie pracowników w systemy podejmowania decyzji oraz traktowanie ich przez pracodawcę jako pełnoprawnego partnera w procesie zarządzania firmą (empowerment)
- tworzenie jasnej i efektywnej polityki komunikacji w firmie
- organizowanie pracy w sposób pozwalający na zrównoważenie obciążenia obowiązkami zawodowymi z potrzebami wynikającymi z życia osobistego oraz koniecznością wypoczynku i relaksu (life - work balance)
- stosowanie zasady pełnego równouprawnienia pracowników w zakresie zarobków i szans rozwoju zawodowego
- dywersyfikacja siły roboczej
- jasne i sprawiedliwe zasady podziału zysku pomiędzy udziałowców firmy uwzględniające także wkład pracowników w jego wypracowanie
- dbałość o bezpieczeństwo zatrudnienia, (np. odpowiednia polityka outplacement, zarządzania zmianami itp.)
- stosowanie odpowiedzialnej strategii rekrutacji pracowników (niedyskryminowanie mniejszości, kobiet czy osób starszych lub długo bezrobotnych)
- budowania ścieżek kariery a także niedyskryminujące postępowanie względem osób chorych, niepełnosprawnych, i tych, które uległy wypadkom i pozostają na zwolnieniu lekarskim.

Jak wspomniano prace nad systemem norm i sposobem ich certyfikacji w obszarze odpowiedzialnego zarządzania nadal trwają, ich efekty będziemy mogli poznać za ok. 2 lata. W ramach skutecznego i odpowiedzialnego zarządzania firmą przedsiębiorcy mogą jednak odwoływać się do już istniejących norm i wykorzystywać procedury publikowane przez ISO oraz Polski Komitet Normalizacyjny, np.: normy ISO, seria 9000 – zarządzanie jakością - te normy stosować można także do doskonalenia i certyfikowania projektów prozdrowotnych, w tym dotyczących zdrowia psychicznego. Na szczególną uwagę zasługują:

- ISO 9000:2000 będąca wprowadzeniem do norm dotyczących zarządzania jakością; opisuje podstawy systemów zarządzania jakością oraz definiuje podstawowe terminy;
- ISO 9001:2000 zawiera już konkretne wymagania dla systemu zarządzania jakością odpowiednie dla każdej organizacji (niezależnie od jej wielkości czy rodzaju), której zależy na podnoszeniu zadowolenia klientów i dostarczaniu im produktów zgodnych z ich wymaganiami. Może uwzględniać zdolności organizacji do spełniania wymagań klientów, wymagań wynikających z przepisów oraz własnych wymagań organizacji. Jest normą zawierającą wymagania dla systemu, przeznaczoną dla celów certyfikacji;
- ISO 9004:2000 zawiera wytyczne, nt. jak doskonalić system zarządzania jakością oraz całą organizację. Skuteczność i efektywność zarządzania ma prowadzić do osiągnięcia zadowolenia nie tylko klientów organizacji, ale też innych stron, np. pracowników, właścicieli, dostawców, społeczeństwa. Podano w niej koncepcje, sugestie i zalecenia, których zastosowanie zależy od organizacji i od tego, czy są one dla niej przydatne i odpowiednie do wdrożenia. Norma ta ma charakter wytycznych i nie zawiera wymagań, a co za tym idzie nie jest przeznaczona do certyfikacji, podaje jednak wytyczne pomocne przy samoocenie;
- Nowe normy ISO 14000 - 14001:2004 i 14004:2004, dotyczące systemów zarządzania środowiskowego, uwzględniają one zarówno te aspekty, które organizacja zidentyfikowała i które może

nadzorować oraz te, na które może mieć wpływ. W normie nie określono szczegółowych kryteriów efektów działalności środowiskowej. ma zastosowanie do każdej organizacji, która pragnie ustanowić, wdrożyć, utrzymywać i doskonalić system zarządzania środowiskowego, mieć pewność co do postępowania zgodnego z ustaloną przez siebie polityką środowiskową i wykazać zgodność z normą w różnorodny sposób, np.: od „miękkiej techniki” takiej jak deklaracja i samoocena aż po certyfikowanie systemu przez zewnętrzną organizację.

Normy z serii 18000, nastawione głównie na satysfakcję i bezpieczeństwo tzw. „klienta wewnętrznego” – czyli pracowników (najnowsza wersja PN-N-18001:2004), dotyczy systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ostatnia wersja tej normy uwzględnia postanowienia dokumentu Międzynarodowej Organizacji Pracy pt. "Guidelines on occupational safety and health management systems" (ILO-OSH 2001). Normy z tej serii odnoszą się szczególnie do zagadnień bezpieczeństwa i oparte są na cyklu ciągłego doskonalenia – zarządzanie traktowane jest tu więc jako proces ciągłej oceny i adaptacji stosowanych rozwiązań do zaistniałych wyzwań i problemów zakładu pracy. Uwzględnia się w tej normie takie elementy jak:

- zaangażowanie najwyższego kierownictwa i polityka formy w zakresie bhp
- zapewnienie odpowiednich kompetencji i szkolenia oraz kształtowanie świadomości i motywowanie pracowników
- komunikowanie się
- ewaluacja i audyt działań (Podgórci, Pawłowska, 2004)

Na sposób zachowania ludzi w pracy wpływa bardzo duża liczba czynników, które mają wpływ także na funkcjonowanie systemu społecznego jakim jest miejsce pracy. Ze względu na różnorodność wspomnianych czynników nie istnieje jedna, uniwersalna teoria organizacji (Strelau, 2000). Jednak jak pokazuje powyższe zestawienie istnieje wiele systemów oceny działań i doskonalenia systemu zarządzania w przedsiębiorstwie, które w efektywny sposób mogą wesprzeć promotorów zdrowia oraz pracodawców we wdrażaniu jak najwyższej jakości systemów, pozytywnie wpływających na samopoczucie pracowników, stan środowiska naturalnego i otoczenie społeczne firmy.

PIŚMIENNICTWO

1. Gniazdowski A., Promocja zdrowia w miejscu pracy. Teoria i zagadnienia praktyczne, IMP, Łódź, 1997, s. 63
2. Karski J.B., Tomaszewska E., Teoria i praktyka wzmacniania działań w promocji zdrowia, Centrum Organizacji i Ekonomiki Ochrony Zdrowia, Warszawa 1997
3. Komisja Europejska, Green Paper. Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility, Brussels 2001
4. Korzeniowska E., Organizowanie i realizacja programów promocji zdrowia w miejscu pracy, w: Gniazdowski A redaktor, Promocja zdrowia w miejscu pracy. Wybrane poglądy, IMP, Łódź, 1998, s. 9
5. Podgórci D., Pawłowska Z. (red.) Podstawy systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, CIOP Warszawa 2004
6. Strelau J. (red.) Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 3. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej, wyd. GWP, Gdańsk 2000, str. 322

STRESZCZENIE

Promocja zdrowia w przedsiębiorstwach podejmowana jest jako działalność o charakterze wolontarystycznym. Często traktowana jest jako aktywność mająca niewiele wspólnego z podnoszeniem efektywności przedsiębiorstw. Krótki przegląd stosowanych powszechnie systemów norm podnoszenia jakości zarządzania wskazuje jednak, że elementy nowocześnie rozumianej promocji zdrowia obecne są w tych normach i mogą być wdrażane jako komponent sprawnego zarządzania firmą.

ABSTRACT

Workplace health promotion is mostly voluntary activity that seldom is regarded an important component of the business efficiency development. Just a short review of the most popular management quality standards however shows that health promotion is already included in them can be easily introduced into the company everyday management.