

[SS063]

WHO 건강한 사업장 이니셔티브의 진보

주제: 안전보건문화

날짜: 6월 3일 (수)

시간: 14:15-17:30

장소: 301A

좌장: Evelyn Kortum (스위스)

책임자: Evelyn Kortum (스위스)

이 세션은 건강한 사업장에 관한 WHO 이니셔티브의 개요를 제공하고, 건강한 사업장 프로그램의 개발, 구현, 평가에 대한 도구 및 훈련의 분야에서 지금까지 이루어진 성과를 설명한다. 이 이니셔티브의 포괄적 접근법에 따라 사회심리적 및 물리적 근로환경에 대해서 뿐 아니라 개인적 건강 자원에 대해서도 많은 툴킷이 개발되고 있다. 또한, 프로그램을 평가하고 개선하기 위한 감사 도구가 온갖 규모의 기업이 다수의 지표를 통해 건강한 사업장 프로그램을 평가하는 것을 안내할 것이다.

WHO 건강한 사업장 프레임워크: 협업의 검토

Evelyn GE Kortum

공중보건과 환경, WHO, 제네바, 스위스

사업주, 직원과 정책 입안자들에게 중소기업 및 조직화된 비공식 부문 환경의 근로자들의 건강을 세계적으로 보호하고 증진시키는 것을 목적으로 하는 포괄적인 모델을 제공하기 위해 WHO와 그 협력기관들이 하는 노력의 개요가 제공될 것이다. 이 모델은 2010년에 개발되었고, 그때 이후 이해관계자들 사이의 많은 수용을 경험해오고 있다. 이 모델 외의 도구에 대한 요청은 WHO의 이 그룹과 산업보건을 위한 협력 센터들이 함께 건강한 사업장의 5가지 열쇠로 표현된 이 모델의 원칙에 일치하는 도구의 기준을 정의하도록 했다.

사업장에서 개인적 건강 자원을 위한 툴킷

Volker Schulte, Arie Verkuil

건강관리과, 경영대학, 북서 스위스 대학교, 브루그, 스위스

개인적 건강 자원의 강화는 "사업장 건강 증진"의 중요한 측면이다. 사업장 건강 증진(WHP)은 직장에서 사람들의 건강과 행복을 향상시키기 위한 사업주와 직원, 그리고 사회의 결합된 노력이다. 이는 작업조직과 근로환경 개선, 적극적인 참여 촉진, 그리고 개인적 발전의 장려의 결합에 의해 달성될 수 있다. 문제는 사업주들이 고품질 도구와 근로자의 건강 행동을 강화하는 혼합된 학습 프로그램에 대한 접근을 가장 잘 제공할 수 있는 방법이다. 개인이 자신의 건강을 지켜야 하는 책임을 인정하지만, 이 활동들은 환경과 관리자, 또는 사업주의 역할에 초점을 맞춘다. 여기서 관심은 신체적 및 사회심리적 차원에서 조직과 업무 설계에 있다. 본 연구의 과제는 WHO 건강한 사업장 모델의 원칙에 의해 안내되는 대로 특정한 문화, 환경, 기술에 어떤 도구가 가장 적합한지 이러한 도구들을 확인하고 우선순위를 정하고 검증하는 것이다. 신체적 환경과 사회심리적 환경 간의 관계는 업무가 조직되는 방법에 관한 고위 관리층의 선택과 결정에 영향을 받는다. 사회심리적 환경이 건강 증진 풍토에 필수적이다. 그 결과, 사업장은 우선 여러 건강 증진 프로그램이 제공될 수 있는 장으로 볼 수 있다. 지지적인 관리 풍토는 직원의 건강을 나쁘게 하는 것이 아니라 증진시키는 식으로 업무를 조직하는 것을 가리킨다. 이는 직원이 자신의 업무의 관리(물리적으로 안전한 환경의 유지 포함)에 참여할 수 있는 정도를 최대화하고 잘한 일에 대해서는 적절한 인정과 칭찬을 해주는 것을 의미한다. 이런 식으로 경영진은 업무 조직과 직원의 건강 간 관계의 초점에 있는 근로조건 조성에 대한 자신들의 진지한 의도를 알릴 수 있다. WHP는 중독성 약물(예: 알코올 남용, 흡연)의 예방에 대한 프로그램, 건강한 식습관의 장려, 신체적 활동의 기회, 정신 건강과 스트레스 다루기, 가족적인 근무 환경의 장려와 다양한 훈련 프로그램 제공에 대한 질문지, 지침, 정보 자료와 프로그램 같은 프로그램, 프로젝트, 또는 도구 기반 정책으로 구성되어 있다.

사회심리적 위험 관리의 우수 관행

Maureen Dollard, Alice Fattori

아시아태평양사업장안전보건센터, 남호주대학교, 애들레이드, 호주

직장에서 사회심리적 위험의 관리가 전 세계적으로 사업장의 과제이다. 국제적으로, 조직

의 사업장에서 사회심리적 위험 관리를 돕기 위해 다양한 위험 관리 도구가 나타나고 있다. 이 검토의 목적은 위험 평가 및 관리 사이클(식별, 우선순위 설정, 계획, 실행, 평가, 개선), 건강한 사업장에 대한 영향의 경로 (예: 사업장에서 개인적 건강 자원, 기업과 지역사회와의 참여), 그리고 건강한 사업장 이니셔티브의 핵심 원칙(예: 경영진의 참여와 지속가능성) 면에서 현재의 시스템을 평가하는 것이다. 여러 중요한 시스템을 검토했다(캐나다국가표준, WHO 건강한 사업장 모델, PRIMA-EF 우수 관행, EU-OSHA 팩트시트, HSE 관리 기준...). 이 모델들의 특징은 복합적으로 고려되고, 위험 관리의 우수 관행 모델에 관해 제안이 이루어진다.

WHO 건강한 사업장 프레임워크의 구현 평가

Stavroula Leka, A. Jain, N. Andreou, B. Garfitt
의과대학, 산업보건개발센터, 노팅엄대학, 노팅엄, 영국

본 연구는 WHO 건강한 사업장 프레임워크의 구현을 위한 평가 도구의 개발에 대해 설명한다. 건강한 사업장 모델은 네 가지 영향경로의 주요 원칙에 따라 지속적인 개선 프로세스의 구현을 위한 8가지 단계를 제공한다. 관련 감사/감시 도구의 검토가 먼저 수행되었다. 여기에서 150가지 이상의 도구가 밝혀졌고, 강력한 제외 기준을 사용해 12가지 도구가 검토를 위해 선택되었다. 그 다음 선택한 도구를 건강한 사업장 모델의 프로세스 사이클과 연결시켰다. 연결 활동에서, HWM의 프로세스 측면과 관련되는 주요 지표가 추출되어 높은 충실도와 타당성을 가져왔다. 후속 지표는 언어적인 측면에서 조절되었고, 대규모 조직(직원 250명 이상)과 소규모 조직(직원 250명 미만)에 대해 별도의 도구가 개발되었다. 이 도구들은 오직 비공인 내부용이다. 그 다음 사용자의 인식을 조사하여 도구를 개선하기 위한 목적으로 파일럿 연구가 수행되었다. OSH 도구 유용성의 관련요인의 개념적 모델이 구축되었고 혼합 방법 질문 조사가 사용되었다. 58개국에서 139개 질문지가 작성되었다. 응답률은 9.3%이고, 질문지 중 125/139개가 온라인에서 작성되었다. 103개 질문지가 SME(소규모 조직) 감시 도구에 대해 작성되었고, 36개 질문지가 LSE(대규모 조직) 도구에 대해 작성되었다. 이 결과는 양 도구 모두 고품질로 인식되지만, 목표 변경 감소 요인이 SME 도구에서 가장 낮게 평가되었다는 것을 시사한다. 회귀 분석에서 잠재 가치가 양 도구 채택의 가장 강력한 예측자임이 밝혀졌지만, 적응성이 SME 도구의 추가 인자였다. 사용자의 지식은 어떤 도구에서도 관계를 완화하지 않았다. 개선을 위한 권고사항으로 잠재적인 가치와 향후 채택을 극대화하기 위해 목표 변경 감소와 적응성에 초

점을 맞추는 것이 포함된다.

건강한 사업장 도구의 온라인 접근을 통한 보급

Steve Horvath

캐나다 산업안전보건센터, 해밀턴, 캐나다

이 세션에서는 WHO 산업보건협력센터인 캐나다 산업안전보건센터(CCOHS)가 운영하는 온라인 플랫폼을 소개한다. 이 플랫폼은 중소기업과 영세기업에서 WHO 건강한 사업장 모델의 실질적 구현을 위한 적절한 도구와 훈련을 취합하는 대규모 협업이다. 이 플랫폼은 WHO 모델의 지지자들의 주요 요구사항이었다. 이 세션에서 일부 도구가 제시되고, 다른 도구는 다른 세션들에서 제시된다. 이 플랫폼은 온라인 링크를 통해 확인된 사업장 우선순위를 다루기 위해 도구를 선택할 기회와 한 페이지 설명을 제공하는데, 이 한 페이지 설명에는 유해요인 식별, 도구의 작동 원리, 결과 또는 산출물, 가능한 사용자와 사용 조건, CCOHS에 의해 제공되고 관리되는 링크를 통해 도구를 찾을 수 있는 곳, 그리고 도구의 원산국이 기재되어 있다. 본 연구에서는 이 플랫폼이 사용자들에게 사업장에서의 실제 문제에 대한 간편한 접근법을 제공하기를 희망한다.

Advances in the WHO Healthy Workplace Initiative

Topic: Health and Safety Culture Date : June 3 (Wed.)

Time : 14:15-17:30

Location : 301A

Chair : Evelyn Kortum (Switzerland)

Responsible Person : Evelyn Kortum (Switzerland)

The session will provide an overview of the WHO initiative on healthy workplaces and outline achievements so far in the area of tools and training for development implementation and evaluation of healthy workplace programmes. A number of toolkit inventories in line with the comprehensive approach of the initiative are being developed for the psychosocial and physical working environments as well as for personal health resources. In addition an audit tool to evaluate programmes and improve them will guide enterprises of all sizes in evaluating healthy workplace programmes through a number of indicators.

The WHO healthy workplace framework: a review of a collaborative effort

Evelyn GE Kortum

Public Health and Environment, WHO, Geneva, Switzerland

An overview will be provided of the effort by the WHO and its collaborators to provide employers, employees and policy makers, with a comprehensive model that aims at protecting and promoting the health of workers globally in small and medium enterprises and in organized informal sector settings. The model was developed in 2010 and has since experienced large acceptance among stakeholders. A call for tools beyond the model brought this group from the WHO and the Collaborating Centres for Occupational Health together to define criteria for the tools which are in line with the principles of the model which are expressed in the 5 keys for healthy workplaces.

A toolkit for personal health resources at the workplace

Volker Schulte, Arie Verkuil

Health Management, School of Business, University North Western Switzerland, Brugg,
Switzerland

Strengthening personal health resources is an important aspect of "Health promotion at the workplace". Workplace Health Promotion (WHP) is the combined effort of employers, employees and society to improve the health and well-being of people at work. This can be achieved through a combination of improving the work organization and the working environment, promoting active participation, and encouraging personal development. The question is how employers can best provide access to high quality tools and blended learning programmes which enhance workers' health behaviors. While acknowledging the individual's responsibility for his or her own health, this set of activities focuses on the role of the environment and the managers or employers. The attention here is on the organization and design of work in both its physical and psychosocial dimensions. Our task is to identify, prioritize and validate those instruments, which are most appropriate for specific cultures, environments and technologies as guided by the principles of the WHO healthy workplace model. The connection between the physical and psychosocial environments is influenced by high level management choices and decisions about how work will be organised. The psychosocial environment is essential for a health promotion climate. Consequently, the workplace is seen primarily as a venue through which various health promotion programmes can be delivered. Supportive management climate refers to organizing work in ways that promote rather than defeat health of employees. This means maximizing the degree to which employees participate in the governance of their own work (including the maintenance of a physically safe environment), and providing adequate recognition and acknowledgment for good work. In this way, management will communicate their serious intention to create those working conditions that lies in the focus of the connection between the organization of work and health. WHP consists of policies based on programmes, projects or instruments such as questionnaires, guidelines and information materials, programmes on the prevention of addictive drugs (such as alcohol abuse, smoking), the promotion of healthy eating habits, opportunities for physical activity, addressing mental health and stress, promoting family friendly working conditions and providing diversity training programmes.

Best Practice for Psychosocial Risk Management

Maureen Dollard, Alice Fattori

Asia Pacific Centre for Work Health and Safety, University of South Australia, Adelaide,
Australia

The management of psychosocial risks at work is a challenge for workplaces globally. Internationally a range of risk management tools are emerging to assist organisations to manage psychosocial risks at work. The aim of this review is to evaluate current systems in terms of the risk assessment and management cycle (identify, prioritize, plan, do, evaluate, improve), the avenues of influence for a healthy workplace (e.g. personal health resources in the workplace, enterprise community involvement), and key principles of a healthy workplace initiative (e.g. leadership engagement and sustainability). Several prominent systems are reviewed (Canadian National Standard, WHO Healthy Workplace Model, PRIMA-EF Best Practice, EU-OSHA Factsheets, HSE Management Standards...). Features of the models are considered in composite and suggestions made regarding a best practice model of risk management

Evaluating the implementation of the WHO Healthy Workplace Framework

Stavroula Leka, A. Jain, N. Andreou, B. Garfitt

School of Medicine, Centre for Organizational Health & Development, University of
Nottingham, Nottingham, United Kingdom

This presentation will discuss the development of an evaluation tool for the implementation of the WHO healthy workplace framework. The Healthy Workplaces Model provides eight steps for the implementation of a continual improvement process on the basis of key principles in four avenues of influence. A review of relevant audit/surveillance tools was conducted first. This revealed over 150 different tools and 12 were selected for review using strong exclusion criteria. The selected tools were then mapped onto the process cycle of the Healthy Workplaces Model. In a mapping exercise, key indicators relating to the process aspects of the HWM were extracted which resulted in high fidelity and validity. The subsequent indicators were adapted in terms of their language and separate tools were developed for large

organizations (LSEs ≥ 250 employees) and small organizations (SMEs < 250 employees). The tools are intended for non-certifiable internal use only. A pilot study was then conducted which aimed to improve the tools by examining user perceptions. A conceptual model of pertinent factors in OSH tool usability was constructed and a mixed method questionnaire was employed. 139 questionnaires were completed across 58 countries, which yields a response rate of 9.3%, and 125/139 of the questionnaires were completed online. 103 questionnaires were completed for the SME surveillance tool and 36 for the LSE tool. The results suggest both tools are perceived as being of high quality but the factor of Goal Shifting Reduction was rated lowest in the SME tool. Regression analysis revealed Potential Value to be the strongest predictor of adoption for both tools, but Adaptability was an additional factor for the SME tool. User Knowledge did not moderate any relationships in either tools. Recommendations for improvements include focusing on Goal Shifting Reduction and Adaptability in order to maximize potential value and future adoption.

Dissemination through online access of the healthy workplace tools

Steve Horvath

Corporate, Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Hamilton, Canada

The session will present an online platform hosted by CCOHS, a WHO Collaborating Centre for Occupational Health. This is a large collaborative effort to gather suitable tools and training for practical implementation of the WHO healthy workplace model in small and medium and micro enterprise. This has been one main request by proponents of the WHO model. Some tools have been presented during this session and others are presented in other sessions. The platform will provide the opportunity to choose tools to address workplace priorities identified via an online link and a one-page explanation that identifies the hazard, explains how the tools works, what the results or outputs are, the possible users, conditions for use, where the tool can be found through a link provided and maintained by CCOHS, as well as the country of origin of the tool. We hope this platform will provide users with simple approaches to real problems in their workplaces.