

Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας για όλες τις ηλικίες

www.healthy-workplaces.eu



Βραβεία Καλής Πρακτικής για τους Ασφαλείς
και Υγιείς Χώρους Εργασίας **2016-2017**

Προαγωγή μιας βιώσιμης επαγγελματικής ζωής



Ευρωπαϊκός Οργανισμός
για την Ασφάλεια και την
Υγεία στην Εργασία



Ασφαλείς και Υγιείς
Χώροι Εργασίας



Η **Europe Direct** είναι μια υπηρεσία που σας βοηθά να βρείτε απαντήσεις στα ερωτήματά σας για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης (*): 00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Οι πληροφορίες παρέχονται δωρεάν και οι κλήσεις είναι γενικώς δωρεάν (ενδέχεται όμως κάποιες κλήσεις που πραγματοποιούνται μέσω ορισμένων τηλεπικοινωνιακών φορέων ή από τηλεφωνικούς θαλάμους ή ξενοδοχεία να χρεώνονται).

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση παρέχονται από το διαδίκτυο (<http://europa.eu>).

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2017

Print	ISBN 978-92-9496-355-0	doi:10.2802/40218	TE-AL-17-001-EL-C
PDF	ISBN 978-92-9496-368-0	doi:10.2802/86534	TE-AL-17-001-EL-N

Τις φωτογραφίες παρείχαν οι διαγωνιζόμενοι.

© Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2017

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή

3

Συμμετοχές που βραβεύτηκαν

Βέλγιο VitaS	5
Συμμετοχικά μέτρα για την ελαχιστοποίηση των φυσικών και ψυχοκοινωνικών κινδύνων στον κλάδο κοινωνικής φροντίδας	
Γερμανία Continental AG	7
Πρόγραμμα βελτίωσης της εργονομίας και συλλογής δημογραφικών στοιχείων σε μεγάλη αυτοκινητοβιομηχανία	
Γερμανία Heidelberger Druckmaschinen AG	9
Προαγωγή της υγείας, της τεχνογνωσίας και της ευελιξίας μέσω συμμετοχικών δράσεων	
Ισπανία Όμιλος PSA	11
Προσαρμογή των θέσεων εργασίας στους εργαζόμενους με στόχο την αύξηση της απασχολησιμότητας όλου του προσωπικού μιας αυτοκινητοβιομηχανίας	
Ουγγαρία MAVIR ZRt	13
Βελτίωση της ικανότητας για εργασία των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας στον κλάδο της ενέργειας	
Αυστρία Όμιλος Zumtobel AG	15
Συντήρηση και βελτίωση της ικανότητας για εργασία και διατήρηση στην εργασία εργαζόμενων στον κλάδο της μεταποίησης	
Σερβία Rudnik	17
Συνεργασία διοίκησης και μεταλλωρύχων για τον περιορισμό της πρόωρης συνταξιοδότησης	
Φινλανδία Lujatalo Oy	19
Συμβολή στη διατήρηση της καλής υγείας των εργαζόμενων στον κλάδο των κατασκευών μέχρι τη συνταξιοδότηση	
Τοπικό παράδειγμα SAP Κάτω Χωρών SAP SE	21
«Run Your Health» (Διαχειρίσου την υγεία σου) — ενθάρρυνση εργαζόμενων κάθε ηλικίας να αναλάβουν δράση για την υγεία τους	

Συμμετοχές που έλαβαν έπαινο

23

Τσεχική Δημοκρατία Υπηρεσία Παροχής Υπηρεσιών του Υπουργείου Εσωτερικών Έργο Optima — εργαζόμενοι στον τομέα της δημόσιας ασφάλειας καταρτίζονται σε θέματα υγείας, φυσικής κατάστασης και ψυχικής αντοχής	23
Δανία Περιφέρεια Midtjylland (Περιφέρεια Κεντρικής Δανίας) Ενθάρρυνση της χρήσης βοηθητικού εξοπλισμού στον κλάδο υγειονομικής περίθαλψης	25
Ιταλία Tarkett SpA Μείωση των κινδύνων στον χώρο εργασίας για εργαζόμενους ηλικίας άνω των 50 ετών	27
Κύπρος Τσιμεντοποιία Βασιλικού Δημόσια Εταιρεία Λτδ Ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης της γήρανσης του εργατικού δυναμικού στη βαριά βιομηχανία	29
Κάτω Χώρες Lodders Croklaan Μείωση των κινδύνων που εγκυμονεί η εργασία σε βάρδιες για μια πιο βιώσιμη επαγγελματική ζωή	31
Σλοβενία Αστυνομική Διεύθυνση Murska Sobota Προαγωγή της ψυχικής και σωματικής υγείας αστυνομικών στον χώρο εργασίας	33
Σλοβακία Duslo, a.s. Πρόγραμμα βελτίωσης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στη χημική βιομηχανία	35
Φινλανδία Ομοσπονδία φινλανδικών τεχνολογικών βιομηχανιών Επιμήκυνση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας μέσω της βελτίωσης της ευημερίας στην εργασία	37
Βέλγιο Toyota Material Handling Πρόγραμμα φυσικοθεραπείας για την πρόληψη των κακώσεων λόγω επαναλαμβανόμενης καταπόνησης κατά την εργασία και την επίτευξη μετρήσιμης αλλαγής στις θυγατρικές εταιρείες	39



Εισαγωγή

Ο θεσμός των Βραβείων Καλής Πρακτικής για τους Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας, τα οποία απονέμονται από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), εντάσσεται στο πλαίσιο των πανευρωπαϊκών εκστρατειών του EU-OSHA «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας». Το θέμα της εκστρατείας για την περίοδο 2016-2017 είναι «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας για όλες τις ηλικίες». Η εκστρατεία προάγει τη βιώσιμη εργασία και την υγιή γήρανση από την αρχή της επαγγελματικής ζωής, ενώ παράλληλα ενισχύει την ευαισθητοποίηση για την καλή διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EAY) και τη σημασία της πρόληψης των κινδύνων καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής, καθώς και για την προσαρμογή της εργασίας στις ανάγκες κάθε ατόμου χωριστά.

Σκοπός των βραβείων είναι η ανάδειξη επιχειρήσεων και οργανισμών που εφαρμόζουν εξαιρετικές και καινοτόμες μεθόδους για την προαγωγή της βιώσιμης εργασίας υπό το πρίσμα του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού, που υιοθετούν ολιστική προσέγγιση όσον αφορά τη διαχείριση EAY και χαράσσουν διά βίου προοπτική όσον αφορά την πρόληψη των κινδύνων για τη διασφάλιση της υγιούς γήρανσης στην εργασία. Ο διαγωνισμός αυτός παρέχει επίσης μια ευκαιρία για ανταλλαγή καλών πρακτικών.

Ο EU-OSHA έλαβε 42 συμμετοχές από 23 χώρες. Μεταξύ αυτών, πέντε συμμετοχές προέρχονται από επίσημους εταίρους της εκστρατείας. Οι συμμετοχές υποβλήθηκαν από ευρύ φάσμα επιχειρήσεων, διαφορετικού μεγέθους και από πολλούς κλάδους. Οι συμμετοχές αξιολογήθηκαν από ευρωπαϊκή επιτροπή στην οποία συμμετείχαν, μεταξύ άλλων, εκπρόσωποι του EU-OSHA, της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης, του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου (ETUI), της Συνομοσπονδίας Ενώσεων Εργοδοτών της Γερμανίας και της Αρχής Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας της Μάλτας. Πρόεδρος της επιτροπής ήταν ο καθηγητής Stephen Bevan από το IES (Institute for Employment Studies). Από τις εθνικές συμμετοχές, βραβεύτηκαν οκτώ και άλλες οκτώ έλαβαν έπαινο, ενώ από τις συμμετοχές των επίσημων εταίρων της εκστρατείας βραβεύτηκε μία και άλλη μία έλαβε έπαινο.

Γιατί πρέπει να υπάρξει μέριμνα για την προαγωγή βιώσιμης επαγγελματικής ζωής;

Το εργατικό δυναμικό της Ευρώπης γερνάει. Προβλέπεται ότι μέχρι το 2030 οι εργαζόμενοι ηλικίας 55-64 ετών θα αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον το 30 % του εργατικού δυναμικού σε πολλές χώρες ⁽¹⁾. Καθώς η επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης αυξάνεται σε όλη την Ευρώπη,

η επαγγελματική ζωή επιμηκύνεται διαρκώς και οι εργαζόμενοι εκτίθενται επομένως για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα σε κινδύνους.

Οι δημογραφικές αλλαγές παρουσιάζουν προκλήσεις αλλά και ευκαιρίες για τις επιχειρήσεις: καθώς οι άνθρωποι μεγαλώνουν, αποκτούν ολοένα και περισσότερη πείρα, δεξιότητες και γνώσεις, ταυτόχρονα όμως αυξάνεται η ευπάθειά τους σε ορισμένους κινδύνους όπως και η συχνότητα εμφάνισης προβλημάτων υγείας. Δεδομένου ότι ολοένα και λιγότεροι νέοι εντάσσονται στο εργατικό δυναμικό και ότι το ποσοστό των εργαζόμενων ηλικίας 50-64 ετών είναι μεγαλύτερο, καθίσταται πλέον επιτακτικό για τις επιχειρήσεις να προσελκύσουν νεότερους εργαζόμενους και ταυτόχρονα να διατηρήσουν τους γηραιότερους και εμπειρότερους εργαζόμενους αυξάνοντας την απασχολησιμότητά τους και συντηρώντας την ικανότητά τους για εργασία.

Ο συνθηθέστερος λόγος πρόωρης συνταξιοδότησης είναι τα προβλήματα υγείας, ενώ βασικές αιτίες αποτελούν οι μυοσκελετικές διαταραχές (ΜΣΔ) και η κακή ψυχική υγεία ⁽²⁾. Η μακροχρόνια άδεια λόγω ασθένειας αυξάνει τις πιθανότητες να μην επιστρέψει ποτέ ξανά ο εργαζόμενος στην εργασία του. Η επιστροφή στην εργασία μπορεί, ωστόσο, να συμβάλει θετικά στην ανάρρωση από μακροχρόνια ασθένεια, εφόσον βεβαίως υπάρξει μέριμνα για τη σωστή διαχείριση της επιστροφής στην εργασία και για την προσαρμογή των εργασιακών συνθηκών στις ανάγκες των εργαζόμενων.

Η εργασία μπορεί να έχει θετική επίδραση στη σωματική και ψυχική υγεία και ευημερία όλων των εργαζόμενων εφόσον οι συνθήκες εργασίας είναι κατάλληλες ⁽³⁾. Σύμφωνα, πάντως, με την ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας, το 22 % των εργαζόμενων ηλικίας 50 ετών και άνω πιστεύει ότι δεν θα είναι σε θέση να επιτελέσει την τωρινή του εργασία όταν φτάσει στην ηλικία των 60 ετών, και το 26 % όλων των εργαζόμενων πιστεύει ότι η εργασία έχει αρνητική επίδραση στην υγεία του ⁽⁴⁾.

Από τις περιλήψεις των παραδειγμάτων των επιχειρήσεων που παρουσιάζονται στο παρόν εγχειρίδιο αναδεικνύονται ξεκάθαρα τα αποτελέσματα και τα οφέλη που μπορεί να εξασφαλίσει μια επιχείρηση όταν υπερβαίνει τις

⁽¹⁾ Ilmarinen, J., *Promoting active ageing in the workplace* (Προαγωγή της ενεργού γήρανσης στον χώρο εργασίας), EU-OSHA (<https://osha.europa.eu/en/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace/view>).

⁽²⁾ *Sickness, disability and work: breaking the barriers — a synthesis of findings across OECD countries* (Ασθένεια, αναπηρία και εργασία: εξέλιξη των εμποδίων — συγκεκριμένη παρουσίαση πορισμάτων από όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ), OECD, Παρίσι, 2010 (http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf).

⁽³⁾ Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας για όλες τις ηλικίες: προαγωγή μιας βιώσιμης επαγγελματικής ζωής — εγχειρίδιο εκστρατείας (<https://healthy-workplaces.eu/en/campaign-materials>).

⁽⁴⁾ Ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας 2015, Eurofound, Δουβλίνο (<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>).

Βασικές νομικές απαιτήσεις στον τομέα της ΕΑΥ και όταν αναγνωρίζει τις δυνατότητες που κρύβει η διατήρηση της καλής υγείας των εργαζόμενων σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής τους σταδιοδρομίας.

Εντοπίζοντας τις καλές πρακτικές — τι ζητά η κριτική επιτροπή

Οι συμμετέχοντες καλούνται να αποδείξουν ότι εφαρμόζουν καλές πρακτικές στον τομέα της διαχείρισης της ΕΑΥ υπό το πρίσμα του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού, ότι λαμβάνουν υπόψη την ηλικιακή πολυμορφία, ότι εκπονούν εκτίμηση κινδύνων που λαμβάνει υπόψη την πολυμορφία και συνοδεύεται από προσαρμογές του χώρου εργασίας και, ενδεχομένως, ότι λαμβάνουν και μέτρα επιστροφής στην εργασία και ειδικά μέτρα που απευθύνονται συγκεκριμένα στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Για την επιλογή των συμμετοχών στις οποίες απονέμονται βραβεία και έπαινοι, η επιτροπή βασίζεται στα ακόλουθα κριτήρια:

- πρόσφατη παρέμβαση που έχει άμεση σχέση με τη μείωση των κινδύνων στον χώρο εργασίας υπό το πρίσμα του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού·
- ολιστική προσέγγιση της ασφάλειας και της υγείας στον χώρο εργασίας υπό το πρίσμα του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού, που συνδυάζει την πρόληψη των κινδύνων και την προαγωγή της υγείας στον χώρο εργασίας·
- διά βίου προσέγγιση της πρόληψης κινδύνων·
- θέσπιση συλλογικών μέτρων με προτεραιότητα σε παρεμβάσεις που εστιάζουν στο άτομο·
- ισχυρή δέσμευση της διοίκησης·
- στοιχεία από τα οποία να αποδεικνύεται ότι πραγματοποιείται διαβούλευση μεταξύ της διοίκησης, των εργαζόμενων και των εκπροσώπων τους·
- αποτελεσματική συμμετοχή των εργαζόμενων και των εκπροσώπων τους·
- επιτυχής υλοποίηση της παρέμβασης στην πράξη·
- βιωσιμότητα της παρέμβασης σε βάθος χρόνου·
- παραδείγματα από τα οποία προκύπτει πραγματική βελτίωση·
- δυνατότητα μεταφοράς του παραδείγματος σε άλλους χώρους εργασίας.

Οι συμμετοχές που βραβεύτηκαν και έλαβαν επαινούς

Στο παρόν ενημερωτικό φυλλάδιο παρουσιάζονται συνοπτικά οι παρεμβάσεις και οι πρωτοβουλίες στις οποίες απονεμήθηκαν βραβεία και έπαινοι. Για κάθε μία από αυτές παρουσιάζονται συνοπτικά τα προβλήματα που αντιμετώπισε η επιχείρηση και οι δράσεις που ανέλαβε για την επίλυσή τους, ενώ περιγράφονται και τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν.

Οι λύσεις στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας πρέπει να σχεδιάζονται με προσοχή, ώστε να λαμβάνουν υπόψη τα ιδιαίτερα προβλήματα και τις περιστάσεις κάθε χώρου εργασίας. Τα παραδείγματα καλής πρακτικής που παρουσιάζονται στο παρόν ενημερωτικό φυλλάδιο περιέχουν ιδέες οι οποίες μπορούν να προσαρμοστούν και να χρησιμοποιηθούν σε κάθε είδους επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως κλάδου, μεγέθους ή κράτους μέλους.

Περισσότερες πληροφορίες

Στον δικτυακό τόπο του EU-OSHA μπορείτε να βρείτε πληθώρα πληροφοριών σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στον χώρο εργασίας σε περισσότερες από 20 ευρωπαϊκές γλώσσες.

Αναλυτικές πληροφορίες για την εκστρατεία «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας για όλες τις ηλικίες» —καθώς και ενημερωτικό υλικό και πληροφορίες για τους τρόπους συμμετοχής σε αυτήν— διατίθενται στον δικτυακό τόπο healthy-workplaces.eu.

Για την εξερεύνηση των πληροφοριών σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Ευρώπη σε επίπεδο επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας ως αποτέλεσμα των δημογραφικών αλλαγών, καθώς και σχετικά με τις ισχύουσες πολιτικές και στρατηγικές για την αντιμετώπισή τους, μπορεί να χρησιμοποιηθεί το διαδραστικό εργαλείο οπτικοποίησης δεδομένων του EU-OSHA.

Ευχαριστίες

Ο EU-OSHA επιθυμεί να ευχαριστήσει τους Εθνικούς Εστιάκους Πόλους του (τις αρμόδιες εθνικές αρχές για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία ή τους ρυθμιστικούς φορείς που έχουν οριστεί για τον σκοπό αυτό) σε όλη την Ευρώπη, για την πολύτιμη στήριξή τους και συγκεκριμένα, για την υποβολή και αξιολόγηση των συμμετοχών από κάθε χώρα στα Βραβεία Καλής Πρακτικής για τους Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας.

Ο EU-OSHA ευχαριστεί επίσης τα μέλη της επιτροπής για τη συμμετοχή τους: τον πρόεδρο, Stephen Bevan (IES), και τα μέλη της επιτροπής, Eckhard Metze (Συνομοσπονδία Ενώσεων Εργοδοτών, Γερμανία), Viktor Kempa (ETUI), Melhino Mercieca (Αρχή Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας, Μάλτα), Zinta Podniece (Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής) και Katalin Sas (υπεύθυνη διαχείρισης έργου, EU-OSHA).

Επιθυμεί, τέλος, να ευχαριστήσει όλες τις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στα Βραβεία Καλής Πρακτικής για Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας 2016-2017, και ιδιαίτερα όσες αναφέρονται ακολούθως.

Συμμετοχικά μέτρα για την ελαχιστοποίηση των φυσικών και ψυχοκοινωνικών κινδύνων στον κλάδο κοινωνικής φροντίδας



VitaS

Βέλγιο

www.vitas.be

Το πρόβλημα

Η επιχείρηση φροντίδας ηλικιωμένων VitaS προέβη σε εξέταση των δημογραφικών στοιχείων του εργατικού δυναμικού της, από την οποία προέκυψε ότι σε τρεις από τις τέσσερις μονάδες της πάνω από το 50 % του εργατικού δυναμικού είχε υπερβεί την ηλικία των 45 ετών, ποσοστό που αναμένεται να αυξηθεί σημαντικά κατά την επόμενη πενταετία. Δεδομένης της φύσης της εργασίας που επιτελούσαν οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση VitaS (εργασία σε βάρδιες, μεταβαλλόμενες απαιτήσεις, ζητήματα σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κ.λπ.), η γήρανση του εργατικού δυναμικού ήταν πιθανό να δημιουργήσει σοβαρά προβλήματα στον μελλοντικό προγραμματισμό και τη ροή εργασιών. Ήταν επομένως σημαντικό για την επιχείρηση να προβεί στη λήψη μέτρων για την προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων της.

Η λύση

Με σύνθημα «Παλιοί και νέοι, μαζί δυνατοί και νικητές», συστάθηκαν τρεις ομάδες εργασίας κάθε μία εκ των οποίων ασχολήθηκε με ένα από τα εξής θέματα: εργασίες ανύψωσης και ανέλκυσης ηλικιωμένων, πρόληψη κινδύνων

και πολιτική υγείας συνολικά. Απώτερος σκοπός ήταν να αναπτυχθεί μια βιώσιμη πολιτική υγείας, με έμφαση στους σωματικούς και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, η οποία θα ήταν αντιπροσωπευτική των ζητημάτων που απασχολούσαν όλα τα μέλη του προσωπικού και θα είχε τη στήριξη ολόκληρης της επιχείρησης.

Έτσι, αναπτύχθηκε και εφαρμόστηκε σε επίπεδο επιχείρησης πολιτική ανύψωσης και ανέλκυσης ηλικιωμένων. Μεταξύ πολλών άλλων μέτρων που λήφθηκαν συγκαταλέγεται η διεξαγωγή έρευνας με θέμα τη χρήση βοηθητικού εξοπλισμού ανύψωσης στα νοσηλευτικά τμήματα, τα δεδομένα της οποίας χρησιμοποιήθηκαν, π.χ. για την αξιολόγηση των αναγκών σε επίπεδο κατάρτισης. Η επιχείρηση προσέλαβε επίσης πιστοποιημένους εκπαιδευτές για την εκπαίδευση των χειριστών του εξοπλισμού ανύψωσης και ειδικούς για την παροχή κατάρτισης στους υπαλλήλους. Η VitaS απευθύνθηκε επιπλέον σε εξωτερικό εμπειρογνώμονα στα θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας με αίτημα την εκπόνηση μελέτης εκτίμησης των κινδύνων για την εργονομία στις διάφορες μονάδες της και τον εντοπισμό τομέων στους οποίους θα μπορούσε ενδεχομένως να μειωθεί η σωματική καταπόνηση, ιδίως για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Για τη διασφάλιση της διατήρησης των βελτιώσεων που προέκυψαν ως συνέπεια



των παραπάνω παρεμβάσεων, η επιχείρηση ανέλαβε τη δέσμευση να πραγματοποιούνται ετήσιες επισκέψεις από τον εξωτερικό εμπειρογνώμονα.

Για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής εφαρμόστηκε διαδικτυακό σύστημα προγραμματισμού της εργασίας από τους ίδιους τους εργαζόμενους, το οποίο παρέχει μεγαλύτερη ευελιξία στους εργαζόμενους. Το προσωπικό μπορεί ακόμη να ζητήσει πίστωση χρόνου και άδεια για παροχή φροντίδας. Τα μέλη του προσωπικού με πολυετή εργασία στην επιχείρηση έχουν τη δυνατότητα να μειώσουν τις ώρες εργασίας τους.

Ενθαρρύνθηκε η βελτίωση της επικοινωνίας και της κατανόησης μεταξύ των γενεών μέσω μιας σειράς μέτρων όπως, μεταξύ άλλων, καθοδήγηση και συμβουλευτική (mentoring and coaching). Στους κόλπους της επιχείρησης προωθείται η σύσταση ομάδων στις οποίες μετέχουν άτομα διαφορετικών ηλικιών, ενώ τα πιλοτικά έργα υποβάλλονται σε δοκιμές από νεότερους και γηραιότερους εργαζόμενους, π.χ. δοκιμή νέας εφαρμογής παροχής φροντίδας σε κινητές συσκευές.

Παράλληλα, προωθήθηκε ενεργά η διατήρηση της καλής φυσικής κατάστασης και της υγείας στην εργασία. Μέσω της έκδοσης διμηνιαίου ενημερωτικού εντύπου που περιέχει συνταγές, συμβουλές για καλή φυσική κατάσταση και πληροφορίες για επικείμενες δραστηριότητες, μέσω πρωτοβουλιών για την προαγωγή της σωματικής δραστηριότητας, όπως διοργάνωση απογευματινών αθλοπαιδιών, καθώς και μέσω της θέσπισης Εβδομάδας Υγείας κατά τη διάρκεια της οποίας διεξάγεται έρευνα κοινής γνώμης με σκοπό την καλύτερη κατανόηση των ζητημάτων που απασχολούν τους ανθρώπους σε σχέση με την πολιτική υγείας. Επιπλέον, το ζήτημα της ψυχικής υγείας καλύπτεται με την τακτική υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης, ενώ η επιχείρηση συμμετέχει επίσης στη μελέτη StressBalancer, μέσω της οποίας οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε στοχευμένες συμβουλές και οδηγίες για τη διαχείριση του άγχους.

Τα αποτελέσματα

- Η VitaS υιοθέτησε ολοκληρωμένη προσέγγιση όσον αφορά το ζήτημα της γήρανσης του εργατικού



δυναμικού της, φροντίζοντας να λάβει υπόψη όλα τα μέλη του προσωπικού της.

- Οι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι αισθάνθηκαν να συμμετέχουν ενεργά και ότι οι απόψεις τους εισακούονταν.
- Οι αλλαγές που επήλθαν στον εξοπλισμό σε επίπεδο εργονομίας και η προσφερόμενη κατάρτιση, συνέβαλαν στη βελτίωση της σωματικής υγείας των εργαζόμενων.
- Τα μέτρα για την προαγωγή της υγείας όπως, μεταξύ άλλων, το ενημερωτικό δελτίο για την υγεία και η παροχή κατάρτισης για τη διαχείριση του άγχους, έτυχαν ευνοϊκής αποδοχής από το προσωπικό.

Η VitaS υιοθέτησε ολοκληρωμένη προσέγγιση όσον αφορά το ζήτημα της γήρανσης του εργατικού δυναμικού της, φροντίζοντας να λάβει υπόψη όλα τα μέλη του προσωπικού της.



Πρόγραμμα βελτίωσης της εργονομίας και συλλογής δημογραφικών στοιχείων σε μεγάλη αυτοκινητοβιομηχανία

Continental AG

Γερμανία

www.continental-corporation.com

Το πρόβλημα

Η Continental συγκαταλέγεται μεταξύ των μεγαλύτερων γερμανικών αυτοκινητοβιομηχανιών. Λόγω της φύσης της εργασίας, το επίπεδο έκθεσης των εργαζόμενων σε (σωματικούς και ψυχοκοινωνικούς) επαγγελματικούς κινδύνους είναι υψηλό, και αυτό ακριβώς επιδίωξε να αντιμετωπίσει η επιχείρηση. Το εργατικό δυναμικό της Continental γερνάει, με το ποσοστό των εργαζόμενων ηλικίας άνω των 50 ετών να αναμένεται να αυξηθεί από 10 % το 2005 σε 50 % το 2020. Πρόκειται για μια δημογραφική μεταβολή που θα οδηγήσει σε έλλειψη ειδικευμένων εργαζόμενων. Η Continental σχεδιάζει εκ νέου τους χώρους εργασίας υψηλού κινδύνου που διαθέτει, αποσκοπώντας στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για όλους και στη διατήρηση της υγείας όλων των εργαζόμενων, ανεξάρτητα από ηλικία ή φύλο. Μεριμνά ακόμη για την κατάρτιση και την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης των εργαζόμενων της.

Η λύση

Η Continental σύστησε ειδικές ομάδες εργονομίας σε όλες τις μονάδες παραγωγής της με σκοπό τον εντοπισμό

και την εκτίμηση των σωματικών και ψυχοκοινωνικών επαγγελματικών κινδύνων. Οι ομάδες είναι υπεύθυνες για την αξιολόγηση και την ανάλυση της έκθεσης σε κινδύνους και τον εκ νέου σχεδιασμό των χώρων εργασίας, με στόχο τον περιορισμό του σωματικού φόρτου εργασίας και της έκθεσης σε αυτούς μέσω της βελτίωσης της εργονομίας. Με τον τρόπο αυτόν διασφαλίζεται ότι οι χώροι εργασίας είναι, στο μέτρο του δυνατού, κατάλληλοι για όλους τους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, κάθε ηλικίας, γεγονός που σημαίνει βελτίωση των συνθηκών εργασίας για όλους. Οι ομάδες εργονομίας εστιάζουν ιδίως στην πρόληψη των μυοσκελετικών διαταραχών και στον περιορισμό της συνολικής έκθεσης στους σωματικούς κινδύνους και στη σωματική υπερφόρτωση. Οι ομάδες διενήργησαν σε κάθε μονάδα παραγωγής αξιολογήσεις των τρεχόντων επιπέδων έκθεσης σε κινδύνους.

Χρησιμοποιήθηκε σύστημα τεκμηρίωσης μέσω λογισμικού για τη συλλογή δημογραφικών στοιχείων για όλες τις μονάδες παραγωγής και για τη δημιουργία, σε επίπεδο επιχείρησης, βάσεων δεδομένων έκθεσης σε κινδύνους και βάσεων δεδομένων με καλές πρακτικές. Η βάση δεδομένων με τα επίπεδα έκθεσης σε κινδύνους μπορεί να χρησιμοποιηθεί, π.χ. για πρωτογενή πρόληψη μέσω





της θέσπισης βαθμολογίας κινδύνου για τους διάφορους ρόλους. Τα δεδομένα μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν υποστηρικτικά για την ανακατανομή των εργαζόμενων σε περισσότερο κατάλληλες θέσεις εργασίας σε περίπτωση περιορισμένης απόδοσης λόγω κάποιας πάθησης. Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμο για εργαζόμενους που έχουν διανύσει κάποια περίοδο αποκατάστασης και επιστρέφουν στην εργασία.

Η Continental ενσωματώνει την εργονομία σε κάθε στάδιο του επιχειρηματικού της σχεδιασμού και των αγορών της: για όλους τους νέους χώρους εργασίας απαιτείται πλέον διερευνητική εκτίμηση της εργονομίας. Πρόκειται για αποτελεσματικότερο και οικονομικά αποδοτικότερο τρόπο διαχείρισης των κινδύνων, σε σύγκριση με την προσπάθεια πραγματοποίησης αλλαγών σε χώρους εργασίας που είναι ήδη σε λειτουργία.

Τα αποτελέσματα

- Επιτεύχθηκε μείωση του ποσοστού αναφερόμενης σωματικής υπερφόρτωσης, από 46 % το 2010 σε 25 % το 2016.
- Η Continental ανέφερε αύξηση του ποσοστού ηλικιακής σταθερότητας, από 25 % το 2010 σε 44 % το 2016.
- Η μελέτη εκτίμησης των εργονομικών κινδύνων έχει πλέον ενσωματωθεί στη διαδικασία προμηθειών όλων των μονάδων της Continental.
- Η ανάλυση των δεδομένων σχετικά με την έκθεση σε κινδύνους ενσωματώθηκε στην πρακτική του τμήματος ανθρώπινων πόρων, με σκοπό την ανακατανομή των εργαζόμενων σε καταλληλότερες θέσεις εργασίας σε περίπτωση μείωσης της ικανότητάς τους.
- Η πρωτοβουλία έτυχε ευνοϊκής υποδοχής από τους εργαζόμενους.

Η Continental ενσωματώνει την εργονομία σε κάθε στάδιο του επιχειρηματικού σχεδιασμού.

Προαγωγή της υγείας, της τεχνογνωσίας και της ευελιξίας μέσω συμμετοχικών δράσεων



Heidelberger Druckmaschinen AG

Γερμανία

www.heidelberg.com

Το πρόβλημα

Η Heidelberg Druckmaschinen κατασκευάζει εκτυπωτικά πιεστήρια κυλινδροχαλκογραφίας (όφσσετ) που τροφοδοτούνται με φύλλα χαρτιού και απασχολεί 7 000 εργαζόμενους στη Γερμανία. Οι περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους είναι ηλικίας άνω των 50 ετών. Σύμφωνα με τις προβλέψεις της επιχείρησης, ακόμη κι αν αρχίσει να προσλαμβάνει κυρίως νεαρούς εργαζόμενους για τα επόμενα 15 χρόνια, τα δημογραφικά αυτά στοιχεία δεν αναμένεται να μεταβληθούν σημαντικά.

Η λύση

Η Heidelberg Druckmaschinen υιοθέτησε ολιστική προσέγγιση για την αντιμετώπιση των δημογραφικών ζητημάτων, αποσκοπώντας στη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας στους κόλπους της επιχείρησης, με ιδιαίτερη έμφαση στο άτομο και την προσωπική και επαγγελματική του εξέλιξη. Οι παρεμβάσεις αποσκοπούν στην ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και στην ενθάρρυνση των εργαζόμενων να αναλάβουν πρωτοβουλίες για τον εντοπισμό ενδεχόμενων πρόσφορων προσαρμογών στον

χώρο εργασίας που θα συμβάλλουν στη σωματική και ψυχική τους υγεία.

Οι δράσεις υλοποιήθηκαν σε τρεις φάσεις: η πρώτη φάση συνίστατο στη στενή συνεργασία με ομάδες διοικητικών στελεχών, με σκοπό την τόνωση της συζήτησης γύρω από το ζήτημα της γήρανσης του εργατικού δυναμικού και την αναλυτική εξέταση του αντίκτυπου του στο μέλλον της επιχείρησης. Οι ιδέες που συλλέχθηκαν στην πρώτη φάση αξιοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού και της εφαρμογής λύσεων από τις ομάδες διοικητικών στελεχών. Η δέσμευση της διοίκησης και των επικεφαλής των ομάδων ήταν καθοριστική για να ξεκινήσει η διαδικασία της αλλαγής.

Η δεύτερη φάση της παρέμβασης απευθυνόταν σε όλους τους εργαζόμενους. Δημιουργήθηκε μια διαδραστική «Αρένα Δημογραφικής Αλλαγής», οι δε προϊστάμενοι παρακολούθησαν ένα σεμινάριο μαζί με τις ομάδες τους σχετικά με τον σχεδιασμό της εργασίας, την ηγεσία, την εκπαίδευση σε θέματα υγείας και την ομαδική εργασία, υπό το πρίσμα του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού. Αφού ολοκλήρωσαν το διαδραστικό σεμινάριο, οι εργαζόμενοι ενθαρρύνθηκαν να αναπτύξουν και να υλοποιήσουν





ομαδικά μέτρα με στόχο την αύξηση της ικανότητας για εργασία, όπως οργάνωση έργων ανταλλαγής γνώσεων ή σύσταση συλλόγων για σωματική άσκηση (π.χ. τρέξιμο). Στη δεύτερη φάση υλοποιήθηκαν επίσης πολλά μέτρα σε επίπεδο επιχείρησης με στόχο τη βελτίωση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, όπως συστηματικές επιθεωρήσεις των χώρων εργασίας, εκ περιτροπής απασχόληση στις διάφορες θέσεις εργασίας, εργονομικοί έλεγχοι και σύσταση ομάδων διοικητικών στελεχών για ειδικά ζητήματα.

Τέλος, στην τρίτη φάση οι αλλαγές που είχαν ήδη γίνει ενοποιήθηκαν και αξιολογήθηκαν, ώστε να διασφαλιστεί ότι παρείχαν τα μέγιστα δυνατά οφέλη για την επιχείρηση και τους εργαζομένους της. Μεταξύ των αλλαγών συγκαταλέγονταν η αναδιάταξη πολλών χώρων εργασίας, αλλαγές στον σχεδιασμό διαδικασιών συναρμολόγησης και συντήρησης, αλλαγές σε πολλές μεμονωμένες δράσεις, δημιουργία χώρων εστίασης, κατάρτιση σε θέματα υγείας, προγράμματα ανάπτυξης της υποστηρικτικής ηγεσίας, υποστήριξη της κατάρτισης από ομότιμους κατά την εργασία, εκστρατείες με αφίσες και λειτουργία κέντρου υγείας και άσκησης.

Τα αποτελέσματα

- Η διαδραστική «Αρένα Δημογραφικής Αλλαγής» παρείχε σε όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης την ευκαιρία να συμμετάσχουν στον σχεδιασμό και την εφαρμογή αλλαγών στις πολιτικές και τις πρακτικές ασφάλειας και υγείας της επιχείρησης. Συνολικά 3 500 εργαζόμενοι έκαναν χρήση της «Αρένας Δημογραφικής Αλλαγής».
- Από τους εργαζομένους που συμμετείχαν στην «Αρένα», το 80 % έδωσε ακολούθως θετική ή πολύ θετική ανατροφοδότηση και το 70 % δήλωσε ότι έφυγε από την «Αρένα» με ιδέες και προτάσεις.
- Εκτιμάται ότι μετά τις παρεμβάσεις το ποσοστό ασθενειών μειώθηκε κατά 1 %, γεγονός που σημαίνει εξοικονόμηση πόρων ύψους 7 εκατ. ευρώ ετησίως.
- Συνολικά 250 εκπρόσωποι άλλων επιχειρήσεων και φορέων έκαναν χρήση της «Αρένας», την οποία κάλυψε ο τοπικός Τύπος και βραβεύτηκε για την αριστεία της στη δημογραφική διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, ενισχύοντας έτσι την προβολή της επιχείρησης.

Η διαδραστική «Αρένα Δημογραφικής Αλλαγής» παρείχε σε όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης την ευκαιρία να συμμετάσχουν στον σχεδιασμό και την εφαρμογή αλλαγών στις πολιτικές και τις πρακτικές ασφάλειας και υγείας της επιχείρησης.

Προσαρμογή των θέσεων εργασίας στους εργαζόμενους με στόχο την αύξηση της απασχολησιμότητας όλου του προσωπικού μιας αυτοκινητοβιομηχανίας



Όμιλος PSA

Ισπανία

www.groupe-psa.com

Το πρόβλημα

Ο όμιλος PSA είναι μια ευρωπαϊκή αυτοκινητοβιομηχανία. Η γήρανση του εργατικού δυναμικού στην Ευρώπη δημιουργεί διάφορες προκλήσεις για τον όμιλο PSA: αύξηση του ποσοστού των εργαζόμενων που ενδέχεται να εμφανίσουν περιορισμούς ως προς τα καθήκοντα που μπορούν να αναλάβουν λόγω σωματικών ή ψυχοκοινωνικών συνθηκών, ενώ η επιμήκυνση της επαγγελματικής ζωής σημαίνει ενδεχομένως μεγαλύτερης διάρκειας έκθεση σε κινδύνους. Επιπλέον, η μέση ηλικία των εργαζόμενων σε θέσεις εργασίας της γραμμής παραγωγής, όπου η σωματική υπερφόρτωση είναι ιδιαίτερα υψηλή, είναι μεγαλύτερη σε σύγκριση με τους εργαζόμενους στην υπόλοιπη επιχείρηση. Η γήρανση του εργατικού δυναμικού μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα για την επιχείρηση, καθώς οι θέσεις εργασίας θα χρειαστεί να προσαρμοστούν στους εργαζόμενους ανάλογα με τις ατομικές τους ανάγκες.

Η λύση

Για την αντιμετώπιση του ζητήματος ο όμιλος PSA υιοθέτησε συνεργατική προσέγγιση, προωθώντας τη διαβούλευση με τα τμήματα σχεδιασμού και ανθρώπινων πόρων, το ιατρικό τμήμα, τις ομάδες εργονομίας και τους προϊσταμένους παραγωγής. Η εταιρεία έκρινε ότι ήταν αναγκαίο να προσαρμοστεί η εργασία στα άτομα και να γίνει εκτίμηση των κινδύνων ανά άτομο, λαμβάνοντας υπόψη τις σωματικές ικανότητες κάθε εργαζόμενου.

Η εκτίμηση κινδύνων που λαμβάνει υπόψη την ηλικία —η οποία εξετάζει όλους τους σωματικούς ή ψυχοκοινωνικούς περιορισμούς που έχει ο εργαζόμενος, καθώς επίσης την ηλικία του, τη φύση της θέσης εργασίας και τις αλλαγές που μπορούν να γίνουν σε επίπεδο εργονομίας για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος— προάγει την πολυμορφία στην εταιρεία και αυξάνει την προσβασιμότητα όλων σε ευρύτερο φάσμα ρόλων.

Εφαρμόστηκε σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στις διάφορες θέσεις εργασίας, με στόχο τη μείωση του σωματικού και ψυχικού άγχους που σχετίζεται με κάθε θέση εργασίας, τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των ατόμων με σωματικούς περιορισμούς, τη διατήρηση καθώς και τη βελτίωση της ικανότητας προσαρμογής



των εργαζόμενων στην αλλαγή, παράμετρος ιδιαίτερης σημασίας για πολλούς εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας.

Η εταιρεία μερίμνησε για τη βελτίωση και επέκταση της υφιστάμενης νοοτροπίας πρόληψης των κινδύνων και έλαβε μέτρα για την προαγωγή της σωματικής και ψυχικής ευημερίας των εργαζομένων της. Θεσπίστηκαν, με μεγάλη επιτυχία, νέα μέτρα πρόληψης, όπως η ανάλυση ατυχημάτων



με σκοπό τον προσδιορισμό αιτιών που θα μπορούσαν να περιοριστούν, υπηρεσίες ιατρικής επίβλεψης και σύστημα εκτίμησης και παρακολούθησης του εργασιακού άγχους. Όλα αυτά τα μέτρα από κοινού, επιτρέπουν τον εντοπισμό τομέων στους οποίους απαιτείται η ανάληψη δράσης κατά προτεραιότητα.

Οι αλλαγές που επήλθαν στη διάρθρωση της εργασίας είχαν ως βασική αρχή να διασφαλιστεί ότι κάθε εργασία μπορεί να γίνει από όσο το δυνατόν περισσότερους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από σωματικούς περιορισμούς. Η προσπάθεια που καταβάλλεται για την επίτευξη του εν λόγω στόχου θα βοηθήσει επίσης τους εργαζόμενους να γίνουν πιο ευέλικτοι, κάτι που είναι ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση των δεξιοτήτων τους και την ενίσχυση της απασχολησιμότητας. Προς την ίδια κατεύθυνση συμβάλλει και η στρατηγική της εκ περιτροπής απασχόλησης στις διάφορες θέσεις εργασίας που εφάρμοσε η εταιρεία.

Τα αποτελέσματα

- Ο όμιλος PSA έθεσε στο επίκεντρο της προσέγγισής του τον σεβασμό για τους εργαζόμενους.
- Η διοίκηση δεσμεύτηκε πλήρως και επιδιώχθηκε εξ αρχής η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζόμενων.

- Στα άτομα με περιορισμένες ικανότητες προτάθηκαν εξατομικευμένες λύσεις, οι οποίες έλαβαν υπόψη τα σωματικά και ψυχοκοινωνικά χαρακτηριστικά τους.
- Διενεργήθηκε αξιολόγηση των ικανοτήτων των εργαζόμενων και των απαιτήσεων συγκεκριμένων θέσεων εργασίας από σωματικής άποψης, γεγονός που επέτρεψε στο τμήμα ανθρώπινων πόρων να εξετάσει όλες τις θέσεις εργασίας εντός της εταιρείας προκειμένου να εντοπίσει τις κατάλληλες για τους εργαζόμενους με περιορισμένη ικανότητα προς εργασία, λόγω κάποιου σωματικού ή ψυχοκοινωνικού παράγοντα.
- Γίνονται διαρκώς βελτιώσεις στον εργονομικό σχεδιασμό και στις πρακτικές ασφάλειας και υγείας.

Η μελέτη εκτίμησης των επαγγελματικών κινδύνων που λαμβάνει υπόψη την ηλικία προάγει την πολυμορφία και αυξάνει την προσβασιμότητα σε ευρύτερο φάσμα ρόλων.

Βελτίωση της ικανότητας για εργασία των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας στον κλάδο της ενέργειας



MAVIR ZRt

Ουγγαρία

www.mavir.hu

Το πρόβλημα

Η MAVIR ZRt είναι ο δημόσιος πάροχος ηλεκτρικής ενέργειας της Ουγγαρίας, υπεύθυνος για την ασφαλή και βιώσιμη παροχή ηλεκτρικής ενέργειας σε όλη τη χώρα. Συνολικά, το 60 % των υπαλλήλων της MAVIR που εργάζονται σε υποσταθμούς και το 39 % των εργαζόμενων σε γραμμές μεταφοράς είναι ηλικίας άνω των 50 ετών. Λόγω της φύσης της εργασίας, οι εργαζόμενοι εκτίθενται τακτικά σε σοβαρούς επαγγελματικούς κινδύνους όπως, μεταξύ άλλων, ο εξοπλισμός υψηλής τάσης, η θερμότητα, οι καυτές επιφάνειες και ο θόρυβος. Οι εργαζόμενοι εκτίθενται ακόμη σε ψυχολογικό άγχος, τραυματισμούς και μυοσκελετικές διαταραχές. Η διαχείριση των κινδύνων αυτών υπό το πρίσμα του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού αποτελεί πρόκληση.

Η λύση

Αντί να θεωρήσει την παλαιότερη γενιά εργαζόμενων πηγή κινδύνου, η επιχείρηση επιδιώκει να αναγνωρίσει τις γνώσεις τους και να ωφεληθεί από την πείρα τους. Το 2006 η MAVIR θέσπισε μέτρα σε επίπεδο επιχείρησης για τη βελτίωση της υγείας και της ευημερίας όλων των εργαζόμενων σε βάθος χρόνου. Επιδίωξη των μέτρων είναι η διατήρηση της απασχολησιμότητας των γηραιότερων εργαζόμενων της MAVIR και, ταυτόχρονα, η προστασία της υγείας των νεότερων εργαζομένων της.



Η επιχείρηση βελτιώνει διαρκώς τις συνθήκες εργασίας, επενδύοντας, μεταξύ άλλων, σε φορητούς λαμπτήρες τύπου πτυσσόμενου μπαλονιού ή βελτιώνοντας την επικοινωνία μεταξύ των εργαζόμενων με τη χρήση ενσωματωμένων μικροφώνων στα κράνη εργασίας, με ασύρματους υπερ-υψηλής συχνότητας στη μασχάλη. Σε όλα τα οχήματα που χρησιμοποιούνται για τη συντήρηση της γραμμής μετάδοσης τοποθετήθηκαν αυτόματοι απινιδωτές, ενώ εκπαιδεύτηκε πλήρως στη χρήση τους όλο το προσωπικό. Αναπτύχθηκαν ακόμη ατομικά συστήματα αντίδρασης σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης βάσει συστήματος GP. Οι συσκευές αυτές διαθέτουν κουμπί πανικού και αισθητήρα επιτάχυνσης μέσω του οποίου ανιχνεύουν πιθανές πτώσεις, ενώ στέλνουν προειδοποιητικό σήμα στους συντονιστές αποστολών, όταν ανιχνεύσουν ότι ο χρήστης παραμένει ακίνητος για ορισμένο χρονικό διάστημα.

Η επιχείρηση έχει υπογράψει σύμβαση με ιατρικό κέντρο παρέχοντας έτσι τη δυνατότητα στους εργαζομένους της να έχουν δωρεάν πρόσβαση σε ένα ευρύ φάσμα ιατρικών εξετάσεων επί 24ωρης βάσης. Οι εργαζόμενοι της MAVIR έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε διάφορες ιατρικές εξετάσεις, εφόσον το επιθυμούν, αλλά υποβάλλονται υποχρεωτικά στις συνήθεις ιατρικές εξετάσεις. Η MAVIR καταβάλλει επίσης μηνιαίες εισφορές σε πρόγραμμα εθελοντικής συνταξιοδότησης, σε τράπεζα αμοιβαίας αποταμίευσης και σε πρόγραμμα εθελοντικής ασφάλισης υγείας. Πρόκειται για προγράμματα που, στο σύνολό τους, ωφελούν άμεσα τους εργαζομένους. Η επιχείρηση παρέχει επίσης δυνατότητα ανακατανομής εργαζομένων με προβλήματα υγείας σε υποσταθμούς.

Επιπλέον, η MAVIR προάγει την υιοθέτηση υγιούς τρόπου ζωής και την αναψυχή των εργαζομένων. Μέσω της χορήγησης επιδοτήσεων για διακοπές, η επιχείρηση ενθαρρύνει τους εργαζομένους της να πηγαίνουν τακτικά διακοπές. Έχει θεσπίσει επίσης Ημέρα Υγείας, μέσω της οποίας προάγει τη συμμετοχή σε αθλητικές δραστηριότητες και την υποβολή σε ιατρικές εξετάσεις.

Η MAVIR έχει συστήσει ακόμη την «Ακαδημία Κρίσης», ένα πρόγραμμα κατάρτισης για διοικητικά στελέχη, υπεύθυνους ομάδων, υπεύθυνους βάρδιας και υπεύθυνους αποστολών. Μεταξύ των θεμάτων που καλύπτονται συγκαταλέγονται η διαχείριση άγχους, συγκρούσεων και κρίσεων, η ενίσχυση της ευαισθητοποίησης για τη σημασία της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, καθώς και η καθημερινή επικοινωνία και η επικοινωνία σε περίπτωση κρίσης.

Τα μέτρα αυτά αντικατοπτρίζουν την έμφαση που δίδει η επιχείρηση στην ασφάλεια των εργαζόμενων και αποσκοπούν στη μείωση του άγχους των εργαζόμενων της, οι οποίοι μπορούν να είναι ήσυχοι ότι η ασφάλειά τους αποτελεί πρωταρχική προτεραιότητα της επιχείρησης.

Τα αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα που παρατίθενται ακολούθως είναι προσεγγίσεις που προκύπτουν μέσω της ανάλυσης των στοιχείων και πληροφοριών του υποβληθέντος παραδείγματος.

- Η άδεια λόγω ασθένειας μειώθηκε από περίπου 2 000 ημέρες το 2006 σε περίπου 500 το 2015.
- Ο αριθμός των ημερών άδειας ασθένειας λόγω ατυχημάτων σχεδόν μηδενίστηκε το 2015.
- Αυξήθηκε ο αριθμός των εργαζόμενων που υποβάλλονται σε ιατρικές εξετάσεις. Κατά τη διάρκεια της Ημέρας Υγείας που διοργάνωσε η επιχείρηση το 2016 περίπου 225 εργαζόμενοι έκαναν χρήση της δυνατότητας υποβολής σε δωρεάν ιατρικές εξετάσεις την οποία πρόσφερε η επιχείρηση, σε σύγκριση με μόλις 100 περίπου υπαλλήλους το 2010.
- Ο αριθμός των ημερών επιδοτούμενων διακοπών που χρησιμοποίησαν οι εργαζόμενοι σχεδόν διπλασιάστηκε την τελευταία δεκαετία, από περίπου 600 το 2006 σε περίπου 1 200 το 2016.



Αντί να θεωρήσει την παλαιότερη γενιά εργαζόμενων πηγή κινδύνου, η επιχείρηση επιδιώκει να αναγνωρίσει τις γνώσεις τους και να ωφεληθεί από την πείρα τους.

Συντήρηση και βελτίωση της ικανότητας για εργασία και διατήρηση στην εργασία εργαζόμενων στον κλάδο της μεταποίησης



Όμιλος Zumtobel AG

Αυστρία

www.zumtobelgroup.com

Το πρόβλημα

Ο όμιλος Zumtobel Group κατασκευάζει συστήματα φωτισμού και συστήματα διαχείρισης φωτισμού. Όπως πολλές εταιρείες, η Zumtobel αναγνωρίζει ότι πρέπει να ασχοληθεί με τα ζητήματα που εγείρει η γήρανση του εργατικού της δυναμικού. Κατόπιν ανάλυσης της ηλικιακής διάρθρωσης του εργατικού δυναμικού της εταιρείας, το «Τμήμα Υγείας και Ηλικίας» ανέπτυξε ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης της υγείας εστιάζοντας στην ικανότητα για εργασία και στη διατήρηση στην εργασία τόσο των νεότερων όσο και των γηραιότερων ηλικιακών ομάδων.

Η λύση

Η Zumtobel προέβη στη σύσταση νέου τμήματος, του Τμήματος Υγείας και Ηλικίας, ειδικά για να διερευνήσει και να διαχειριστεί τις προκλήσεις που θέτει η γήρανση του εργατικού δυναμικού της, μέσω ολοκληρωμένων αναλύσεων και λύσεων με στόχο τη βελτίωση των πολιτικών και των πρακτικών της εταιρείας.

Από μια πρώτη αξιολόγηση προέκυψε ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι στην εταιρεία ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα των 40 ως 49 ετών. Από την εκτίμηση της ικανότητας για εργασία προέκυψε ότι για το 25 % των υπαλλήλων η εν λόγω ικανότητα ήταν είτε σε κρίσιμη καμπή ή απλώς μέτρια. Επιπλέον, η Zumtobel είχε ελάχιστους εργαζόμενους ηλικίας άνω των 62 ετών.



Το νεοσυσταθέν τμήμα αναζήτησε λύσεις για τα ακόλουθα ζητήματα:

- Πώς μπορεί να διατηρηθεί και να βελτιωθεί η ικανότητα για εργασία της μεγαλύτερης ομάδας εργαζόμενων (ηλικίας 40 ως 49 ετών);
- Πώς μπορεί να κρατήσει η εταιρεία νεαρούς εργαζόμενους;
- Πώς μπορεί η εταιρεία να διατηρήσει στην εργασία τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους (ηλικίας 50 έως 59 ετών) για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα;

Για την αντιμετώπιση των προαναφερθέντων ζητημάτων, το τμήμα σχεδίασε και εφάρμοσε αλλαγές στις πολιτικές και πρακτικές της εταιρείας επιδιώκοντας να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι ήταν αφενός σωματικά ικανοί να συνεχίσουν να εργάζονται και, αφετέρου, πρόθυμοι να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Η δέσμευση της διοίκησης ήταν αναγκαία για την επίτευξη του εγχειρήματος, κύριος στόχος του οποίου ήταν η διατήρηση της ικανότητας για εργασία, η βελτίωση της ευημερίας όλων των υπαλλήλων μέσω ενός τρόπου οργάνωσης της εργασίας που προάγει την υγιή και ενεργό γήρανση, περιλαμβανομένων της διαχείρισης δεξιοτήτων, της κατάρτισης και της καθοδήγησης (coaching). Οι έξι τομείς που εντόπισε το τμήμα στους οποίους απαιτούνταν η ανάληψη δράσης ήταν:

- συμμόρφωση προς τη νομοθεσία περί ασφάλειας στους χώρους εργασίας: έγιναν τροποποιήσεις σε επίπεδο εργονομίας στους σταθμούς εργασίας προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι χώροι εργασίας ήταν κατάλληλοι για κάθε ηλικία·
- διαχείριση παρουσιασμού: θεσπίστηκαν προληπτικά και διορθωτικά μέτρα·
- προαγωγή της υγείας στους χώρους εργασίας: οι εργαζόμενοι ενθαρρύνθηκαν να γυμνάζονται, προσπάθεια που υποστηρίχθηκε με την επένδυση σε ηλεκτρικά ποδήλατα προς μίσθωση στους εργαζόμενους, με την παροχή μαθημάτων γιόγκα και με την πραγματοποίηση σειράς συζητήσεων με θέμα τη διατήρηση καλής φυσικής κατάστασης κατά την εκτέλεση της εργασίας·
- ύψος και συμπεριφορά ηγεσίας: εφαρμόστηκε πρόγραμμα κατάρτισης για υπεύθυνους ομάδων με έμφαση στην ευημερία, την εκτίμηση και την αναγνώριση της αξίας των εργαζόμενων· διαχείριση επαγγελματικής επανένταξης: θεσπίστηκε διαδικασία



επιστροφής στην εργασία τους, εργαζόμενων που απουσίασαν για μεγάλα χρονικά διαστήματα, με γνώμονα τη στήριξή τους κατά την επιστροφή τους στην εργασία, και

- διαχείριση γενεών: λήφθηκαν μέτρα για την εξάλειψη του στιγματισμού από τον όρο «γήρανση» στους κόλπους της εταιρείας και δόθηκε έμφαση στα οφέλη της συνεργασίας μεταξύ νεότερων και γηραιότερων εργαζόμενων.

Τα αποτελέσματα

- Όλες οι αλλαγές που επήλθαν στην εταιρική πρακτική στηρίχθηκαν σε ολοκληρωμένη ανάλυση που διενεργήθηκε από το Τμήμα Υγείας και Ηλικίας, διασφαλίζοντας ότι οι αλλαγές ήταν αποτελεσματικές και ότι βασίζονταν στις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης.
- Οκτώ εργαζόμενοι επανεπεντάχθηκαν επιτυχώς στην επιχείρηση μετά το 2015 έπειτα από μεγάλα

διαστήματα απουσίας, στις περισσότερες περιπτώσεις λόγω θεραπείας στην οποία υποβλήθηκαν για ψυχική ασθένεια ή καρκίνο.

- Θεσπίστηκαν συναντήσεις για επιστροφή στην εργασία έπειτα από διαστήματα απουσιασμού λόγω ασθένειας, με σκοπό τον εντοπισμό μέτρων τα οποία θα μπορούσε να λάβει ενδεχομένως η επιχείρηση για την πρόληψη περαιτέρω απουσιών.
- Για το οικονομικό έτος 2016-2017 καθορίστηκαν στόχοι για τη βέλτιστη δημογραφική εξέλιξη της επιχείρησης συνολικά, οι οποίοι βρίσκονται επί του παρόντος στο στάδιο της υλοποίησης.

Σκοπός των μέτρων είναι να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι ήταν αφενός, σωματικά ικανοί να συνεχίσουν να εργάζονται και, αφετέρου, πρόθυμοι να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.

Συνεργασία διοίκησης και μεταλλωρύχων για τον περιορισμό της πρόωρης συνταξιοδότησης



Rudnik

Σερβία

www.contangorudnik.co.rs

Το πρόβλημα

Η Rudnik είναι ιδιωτική εταιρεία εξόρυξης μεταλλευμάτων που ειδικεύεται στην παραγωγή και επεξεργασία μολύβδου, ψευδαργύρου και χαλκού. Μετά την ιδιωτικοποίησή της το 2004, η εταιρεία διαπίστωσε ότι τα συστήματα που διέθετε για τη διαχείριση της ασφάλειας και της υγείας ήταν ακατάλληλα, ότι δεν εφαρμόζονταν διαδικασίες επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, ότι υπήρχαν κενά σε επίπεδο διαχείρισης της ασφάλειας και της υγείας, ότι ο εξοπλισμός ήταν παλιός και ότι το προσωπικό δεν ήταν επαρκώς εκπαιδευμένο και δεν είχε κατάλληλα κίνητρα, με αποτέλεσμα να καταγράφονται υψηλά ποσοστά ασθενειών, τραυματισμών και πρόωρης συνταξιοδότησης. Η πρόωρη συνταξιοδότηση εργαζόμενων με υψηλή ειδικευση, ηλικίας 45-50 ετών, είχε ως αποτέλεσμα την περαιτέρω μείωση του επιπέδου των δεξιοτήτων και της πείρας του εργατικού δυναμικού. Ανησυχίες διατυπώνονταν επίσης για την ικανότητα ορισμένων εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας να αντεπεξέλθουν στα τρέχοντα εργασιακά τους καθήκοντα. Η εταιρεία αναγνώρισε την ανάγκη να διατηρήσει τους εργαζόμενους της στην εργασία.

Η λύση

Η Rudnik προέβη σε πλήρη αναδιαμόρφωση των πρακτικών ασφάλειας και υγείας που εφαρμόζονταν στο ορυχείο. Για να αντιμετωπίσει την απώλεια δεξιοτήτων λόγω της πρόωρης συνταξιοδότησης, η Rudnik προσέλαβε 30 έμπειρους επαγγελματίες μεταλλωρύχους από γειτονικό ορυχείο προκειμένου να εκπαιδεύσουν τους νέους υπαλλήλους και να τους μεταδώσουν τις γνώσεις και την πείρα τους σε θέματα καλής πρακτικής για την ασφάλεια και την υγεία εντός του ορυχείου. Η εταιρεία προέβη επίσης στη σύναψη άτυπης συμφωνίας ανταλλαγής γνώσεων με άλλο ορυχείο που λειτουργούσε στην περιοχή, αυξάνοντας έτσι ακόμη περισσότερο τις γνώσεις και την πείρα που θα μπορούσαν να αποκομίσουν οι εργαζόμενοί της.

Θεσπίστηκε σύγχρονο σύστημα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας το οποίο συμμορφώνεται πλήρως προς τις εθνικές κατευθυντήριες γραμμές, ενώ παράλληλα υπήρξε μέριμνα για την παροχή κατάλληλου εξοπλισμού μέσων ατομικής προστασίας. Θεσπίστηκαν μέτρα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας για όλους, τα οποία συνοδεύονταν από συγκεκριμένες διαδικασίες και διαρκείς βελτιώσεις όπως, μεταξύ άλλων, συνεχή κατάρτιση και τακτική εκπόνηση μελέτης εκτίμησης των κινδύνων στην εργασία. Υπήρξε μέριμνα για την ανάπτυξη στενής

συνεργασίας μεταξύ της εταιρείας και των αρμόδιων κρατικών αρχών, έτσι ώστε να διασφαλιστεί η διαρκής υποβολή προτάσεων προς τη Rudnik για τη βελτίωση των πρακτικών της στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας. Υπήρξε ακόμη μέριμνα για τη σύσταση εργατικού σωματείου και επιτροπής επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας προκειμένου να διασφαλιστεί ότι θα εισακούονται οι απόψεις των εργαζόμενων σε θέματα ασφάλειας και υγείας.

Εκτός από τη μέριμνα για την πλήρη συμμόρφωση των συνθηκών εργασίας στο ορυχείο προς τις κατευθυντήριες γραμμές βέλτιστης πρακτικής, η Rudnik θέλησε επιπλέον να επενδύσει στους εργαζόμενους της, σε μια προσπάθεια να διασφαλίσει μακροπρόθεσμα την ασφάλεια και την υγεία τους και, όπου ήταν δυνατό, να μειώσει την πρόωρη συνταξιοδότηση. Η Rudnik εφάρμοσε σύστημα εθελοντικής ασφάλισης για την κάλυψη των επαγγελματικών τραυματισμών και ασθενειών. Η εταιρεία θέσπισε πρόγραμμα παρακολούθησης της υγείας και υποβάλλει όλους τους εργαζόμενους σε τακτικές ιατρικές εξετάσεις. Επιπλέον, η Rudnik έχει υπογράψει συμφωνία με συγκεκριμένο πάροχο ιατρικών υπηρεσιών για τη διαχείριση των επαγγελματικών τραυματισμών και ασθενειών.

Τέλος, η Rudnik εορτάζει επίσης τη σερβική Ημέρα των Μεταλλωρύχων και, με τη συμμετοχή των τοπικών αρχών και των μέσων μαζικής ενημέρωσης, την αξιοποιεί με στόχο την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης γύρω από τη σημασία της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας στον κλάδο της εξόρυξης.





Τα αποτελέσματα

- Αναπτύχθηκε σύστημα κατάρτισης για τους μεταλλωρύχους.
- Οι επαγγελματικοί τραυματισμοί μειώθηκαν σημαντικά, ενώ από την ιδιωτικοποίηση της εταιρείας και μετέπειτα, δεν αναφέρθηκαν κρούσματα επαγγελματικών ασθενειών.
- Από τη χρονική στιγμή εφαρμογής των παρεμβάσεων, αυξήθηκε η ηλικία συνταξιοδότησης.
- Η εφαρμογή καλών πρακτικών ασφάλειας και υγείας συνέβαλε στην ενίσχυση της ελκυστικότητας της εταιρείας ως χώρου εργασίας, με αποτέλεσμα την προοδευτική μείωση του ρυθμού αντικατάστασης και εναλλαγής του προσωπικού.

Υπήρξε μέριμνα για την ανάπτυξη στενής συνεργασίας μεταξύ της εταιρείας και των αρμόδιων κρατικών αρχών, έτσι ώστε να διασφαλιστεί η διαρκής υποβολή προτάσεων προς τη Rudnik για τη βελτίωση των πρακτικών της στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.

Συμβολή στη διατήρηση της καλής υγείας των εργαζόμενων στον κλάδο των κατασκευών μέχρι τη συνταξιοδότηση



Lujatalo Oy

Φινλανδία

www.lujatalo.fi

Το πρόβλημα

Η Lujatalo είναι οικογενειακή κατασκευαστική εταιρεία που ειδικεύεται σε εργασίες ανακαίνισης και σε ενεργειακά αποδοτικές κατασκευές. Οι μισοί περίπου υπάλληλοι της Lujatalo είναι ηλικίας άνω των 45 ετών. Λόγω της απαιτητικής, από σωματική άποψη, φύσης των κατασκευαστικών εργασιών, αποτελεί συχνά πρόκληση να συνεχίσει να εργάζεται κανείς μέχρι την επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης. Οι εργαζόμενοι στην οικοδομή υποφέρουν συνήθως από μυοσκελετικά προβλήματα, αλλά και το έργο των επιβλεπόντων σχετίζεται με αυξημένο διανοητικό φόρτο εργασίας και υψηλότερα επίπεδα άγχους.

Η λύση

Η εταιρεία αποφάσισε ότι έπρεπε να ληφθούν μέτρα για τη βελτίωση της βιωσιμότητας του εργασιακού βίου όλων των εργαζόμενων. Υιοθετήθηκε μοντέλο έγκαιρης παρέμβασης με δράσεις παρακολούθησης για όσους είχαν μειωμένη ικανότητα για εργασία. Οι παρεμβάσεις υλοποιούνται σε συνεργασία με εργοδηγούς, υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας και ασφαλιστικές εταιρείες, υπό την καθοδήγηση του προϊσταμένου του τμήματος υγείας και ευημερίας της εταιρείας.

Η Lujatalo παρέχει επαγγελματική αποκατάσταση και, μεταξύ άλλων, δοκιμές θέσεων εργασίας και μετεκπαίδευση, π.χ. μετεκπαίδευση έμπειρων ξυλουργών ώστε να γίνουν εργοδηγοί. Η αλλαγή καθηκόντων ή το περιεχόμενο της εργασίας επιτρέπουν στους εργαζόμενους να συνεχίσουν να εργάζονται έως ότου έρθει η στιγμή να συνταξιοδοτηθούν. Εκτιμάται ότι από το σύνολο των εργαζόμενων που βρίσκονται αντιμέτωποι με το ενδεχόμενο πρόωρης συνταξιοδότησης λόγω των απαιτητικών, από σωματική άποψη, εργασιών τους, σχεδόν τα δύο τρίτα θα μπορούσαν να διατηρηθούν στην εργασία μέσω επαγγελματικής αποκατάστασης.

Στη βάση δεδομένων της Lujavire συγκεντρώνονται ιδέες για τη μείωση των επιπτώσεων των οικοδομικών εργασιών και τη βελτίωση της ασφάλειας στην εργασία. Η εν λόγω ηλεκτρονική βάση δεδομένων εργονομίας αναμένεται να καταστεί προσβάσιμη σε όλους τους εργαζόμενους, μέσω εφαρμογής έξυπνου τηλεφώνου.



Οι παρατηρήσεις σχετικά με την ασφάλεια στην εργασία συλλέγονται μέσω ειδικής εφαρμογής για την ασφάλεια (Safety-App), η οποία παρέχει μάλιστα δυνατότητα φωτογράφισης των παρατηρήσεων, ώστε να απεικονίζονται τυχόν αδυναμίες και ελλείψεις. Είναι δε ιδιαίτερα χρήσιμη για τους αλλοδαπούς εργαζόμενους που δεν μιλούν ενδεχομένως φινλανδικά. Η εταιρεία παρέχει ακόμη κίνητρα στους εργαζόμενους για την αναφορά τυχόν αδυναμιών, προσφέροντας ως ανταμοιβή εισιτήρια κινηματογράφου σε μηνιαία βάση.



Η Lujatalo προάγει επίσης την ασφάλεια κατά τη μετακίνηση από και προς την εργασία, επιδοτώντας το κόστος των ελαστικών ποδηλάτου για τους εργαζόμενους που μετακινούνται από και προς την εργασία με ποδήλατο, μια πρωτοβουλία που ενθαρρύνει ταυτόχρονα τη σωματική άσκηση.

Στους εργαζόμενους οι οποίοι, λόγω της φύσης της εργασίας τους, τελούν υπό διαρκή διανοητική κόπωση, παρέχεται στήριξη και παρακολούθηση, π.χ. με μετρήσεις που βασίζονται στην αξιολόγηση του τρόπου ζωής Firstbeat (Firstbeat Lifestyle Assessment), η οποία βοηθά τους εργαζόμενους να αναγνωρίσουν το άγχος και να προσδιορίσουν τομείς που επιδέχονται βελτίωση (σωματική άσκηση, διατροφή, ύπνος).

Τα αποτελέσματα

- Κατά το διάστημα 2005-2015 ο χαμένος χρόνος λόγω τραυματισμών μειώθηκε από 116 σε 13,9 (ανά εκατομμύριο ώρες εργασίας).

- Ο αριθμός των σοβαρών ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια περισσότερες από 30 ημέρες απουσίας μειώθηκε σε ένα ή δύο ανά έτος, με την εταιρεία να επιδιώκει να τον μηδενίσει ως το 2020.
- Η επαγγελματική αποκατάσταση, συνήθως μέσω της μετεκπαίδευσης, μείωσε σημαντικά το κόστος της πρόωρης συνταξιοδότησης.
- Καλλιεργήθηκε νοοτροπία πρόληψης, ένα αποτέλεσμα της οποίας είναι το γεγονός ότι αυξήθηκε ο αριθμός των παρατηρήσεων σχετικά με την ασφάλεια από 18 το 2010 σε 1 424 το 2015, εν μέρει χάρη στην ανάπτυξη της εφαρμογής Safety-App.

Η επαγγελματική αποκατάσταση μπορεί να βοηθήσει όσους εργάζονται σε απαιτητικές θέσεις εργασίας να αποφύγουν την πρόωρη συνταξιοδότηση.

«Run Your Health» (Διαχειρίσου την υγεία σου) — ενθάρρυνση εργαζόμενων κάθε ηλικίας να αναλάβουν δράση για την υγεία τους



SAP SE

(Τοπικό παράδειγμα SAP Κάτω Χωρών)

www.sap.com

Το πρόβλημα

Η SAP SE είναι ανεξάρτητη εταιρεία η οποία κατέχει ηγετική θέση παγκοσμίως στην ανάπτυξη λογισμικού. Όπως ισχύει στον κλάδο της ανάπτυξης λογισμικού γενικότερα, οι εργαζόμενοι της SAP αντιμετωπίζουν διάφορους κινδύνους ως προς τη βιωσιμότητα της επαγγελματικής ζωής, όπως άγχος λόγω των ταχύρρυθμων αλλαγών στον κλάδο της τεχνολογίας και ζητήματα σωματικής υγείας λόγω της καθιστικής εργασίας σε γραφείο. Τα πιο πάνω μπορούν να οδηγήσουν σε μυοσκελετικές διαταραχές (ΜΣΔ) και άλλα προβλήματα υγείας, πέραν της μειωμένης ικανοποίησης από την εργασία και της έλλειψης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Η λύση

Για την αντιμετώπιση των προαναφερθέντων ζητημάτων, η SAP υιοθετεί ολιστική και προληπτική προσέγγιση. Ένα καλό παράδειγμα είναι αυτό της SAP Κάτω Χωρών, η οποία θέσπισε ένα πρόγραμμα ετήσιας διάρκειας με τίτλο «Run Your Health» (Διαχειρίσου την υγεία σου), με σκοπό την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης για τους κινδύνους που εγκυμονεί ο περιορισμός της κινητικότητας λόγω εργασίας, την ενθάρρυνση αλλαγών στην προσωπική συμπεριφορά με γνώμονα τη βελτίωση της υγείας μακροπρόθεσμα και την καλλιέργεια νοοτροπίας περί υγιούς χώρου εργασίας μέσω ισχυρής ηγεσίας.

Κατά την έναρξη εφαρμογής του προγράμματος, τοποθετήθηκαν στα γραφεία όργανα και εξοπλισμός για να ενθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι να κινούνται συχνότερα μέσα στην ημέρα, ενώ στους συμμετέχοντες παρασχέθηκαν ειδικές συσκευές μέτρησης των βιολογικών τους λειτουργιών (βιοανατροφοδότηση). Επιπλέον, έγιναν εργονομικές βελτιώσεις στους χώρους εργασίας για τη μείωση του κινδύνου των ΜΣΔ, π.χ. γραφεία με δυνατότητα προσαρμογής καθ' ύψος, ψηλά γραφεία για την πραγματοποίηση συναντήσεων «σε όρθια στάση» και άλλος εξοπλισμός γυμναστικής.

Πραγματοποιήθηκαν εκστρατείες με αφίσες που υπενθυμίζουν στους εργαζόμενους να κινούνται τακτικά και να ασκούνται κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας προκειμένου να καταπολεμήσουν την ακινησία και να υιοθετήσουν απλές αλλαγές στη συμπεριφορά τους, όπως να χρησιμοποιούν τις σκάλες αντί του ανελκυστήρα. Οργανώθηκαν εργαστήρια με ευρεία θεματολογία, όπως



διατροφή, άγχος και ύπνος κ.λπ., προκειμένου να καταστεί σαφές ο αντίκτυπος στη συνολική υγεία. Κατά τη διάρκεια του έτους οργανώθηκαν διασκεδαστικές ασκήσεις με θέμα την υγεία, με μικρές ανταμοιβές, προκειμένου να συντηρηθεί το ενδιαφέρον των εργαζόμενων για την εκστρατεία.

Θέλοντας να συμπληρώσει το πρόγραμμα «Run Your Health» που υλοποίησε σε τοπικό επίπεδο, η SAP υιοθέτησε επίσης εξατομικευμένη προσέγγιση, προσφέροντας στους εργαζόμενους προσωπικές συμβουλευτικές υπηρεσίες για θέματα που αφορούσαν την υγεία τους με σκοπό να τους στηρίξει στην προσπάθειά τους να στραφούν προς έναν πιο υγιή τρόπο ζωής. Η εταιρεία μερίμνησε ακόμη για τη βελτίωση του προγράμματος επιστροφής στην εργασία που εφαρμόζε, έτσι ώστε να αντιμετωπίζει ειδικά τους κινδύνους που εγκυμονεί μακροπρόθεσμα για την υγεία η καθιστική εργασία.



Τα αποτελέσματα

- Στο πρόγραμμα συμμετείχαν οικειοθελώς περισσότεροι από 250 εργαζόμενοι, ήτοι το 50 % του εργατικού δυναμικού.
- Όλοι οι συμμετέχοντες ανέφεραν θετική αλλαγή στη συμπεριφορά και τον τρόπο σκέψης.
- Όλοι οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι κατανοούν καλύτερα πλέον τους κινδύνους που εγκυμονεί μακροπρόθεσμα για την υγεία η καθιστική ζωή.
- Όλοι οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι κατανοούν καλύτερα πλέον τη σχέση μεταξύ καλής υγείας και βιώσιμης επαγγελματικής ζωής.
- Οι συμμετέχοντες ανέφεραν:
 - 100 % αύξηση της τακτικής άσκησης,
 - 30 % αύξηση του αριθμού των καταγεγραμμένων βημάτων ανά μήνα,
 - 56 % μείωση του χρόνου καθιστικής ζωής.
- Για το 2017 έχει προγραμματιστεί ένα πρόγραμμα παρακολούθησης με τίτλο «Run Your Balance» (Διαχειρίσου την ισορροπία σου), το οποίο εστιάζει στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και στην ευτυχία.

Όργανα και εξοπλισμός, όπως ειδικές συσκευές βιοανατροφοδότησης, τοποθετήθηκαν στα γραφεία για να ενθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι να κινούνται περισσότερο.

Έργο Optima — εργαζόμενοι στον τομέα της δημόσιας ασφάλειας καταρτίζονται σε θέματα υγείας, φυσικής κατάστασης και ψυχικής αντοχής

ΕΛΑΒΕ ΕΠΑΙΝΟ

Υπηρεσία Παροχής Υπηρεσιών του Υπουργείου Εσωτερικών

Τσεχική Δημοκρατία

www.zsmv.cz/optima

Το πρόβλημα

Το έργο των αστυνομικών, των πυροσβεστών και των υπαλλήλων άλλων σωμάτων δημόσιας ασφάλειας είναι απαιτητικό από σωματική και ψυχική άποψη. Το έργο Optima, που υλοποιήθηκε από την Υπηρεσία Παροχής Υπηρεσιών του Υπουργείου Εσωτερικών της Τσεχικής Δημοκρατίας, επιδιώκει να ενισχύσει την ευαισθητοποίηση για τη σημασία που έχει να φροντίζει κανείς την υγεία του. Παρέχει κατάρτιση σε τεχνικές διαχείρισης του άγχους και άλλα μέσα ενίσχυσης της σωματικής και ψυχικής αντοχής. Το έργο απευθύνεται στα 70 000 μέλη και υπαλλήλους, κάθε ηλικίας, των σωμάτων δημόσιας ασφάλειας της Τσεχικής Δημοκρατίας.



Η λύση

Το έργο Optima τέθηκε σε εφαρμογή πριν από περίπου τρία χρόνια. Η μεθοδική εφαρμογή του βρίσκεται σε εξέλιξη, με τη μορφή προγραμμάτων πρακτικής κατάρτισης, σεμιναρίων ενδονοσοκομειακής αποκατάστασης διάρκειας δύο εβδομάδων και υποστήριξης της διά βίου εκπαίδευσης.

Εκτός από την ενίσχυση του ενδιαφέροντος των μελών να βελτιώσουν την υγεία, τη φυσική κατάσταση και την ψυχική τους σταθερότητα, οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες εστιάζουν σε αποτελεσματικές διαδικασίες κατάρτισης στους ακόλουθους τομείς:

- υιοθέτηση σωστών συνηθειών όσον αφορά τις κινήσεις με στόχο τη μείωση του κινδύνου τραυματισμού και του άγχους και την αύξηση της απόδοσης
- χαλάρωση
- ολοκληρωμένο πρόγραμμα φυσικής άσκησης
- διαχείριση άγχους
- σωματική άσκηση για την πρόληψη του πόνου σε ράχη, ώμους, λαιμό, γόνατα και ισχία
- πρόληψη τραυματισμών και ενίσχυση του ανοσοποιητικού συστήματος
- απόδοση και αντοχή σε πραγματικές συνθήκες εργασίας
- βελτίωση της ποιότητας του ύπνου
- βελτίωση της ικανότητας συγκέντρωσης
- διατροφή, και
- διαχείριση άγχους σε ακραίες καταστάσεις.

Σε συνεργασία με το ταμείο ασφάλισης υγείας του Υπουργείου Εσωτερικών και το Τμήμα Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού του πανεπιστημίου Charles University, δημιουργήθηκε ένα εκπαιδευτικό DVD με τίτλο «Ασκήσεις αποκατάστασης και αντιστάθμισης για μέλη των σωμάτων δημόσιας ασφάλειας». Επί του παρόντος ετοιμάζονται άλλα βίντεο και μεθοδολογικά υλικά.

Βασικό εργαλείο είναι το τεστ Optima, το οποίο αξιολογεί τη φυσική κατάσταση, τα επίπεδα άγχους και τις κινητικές δεξιότητες, μετρώντας τη μεταβλητότητα του καρδιακού ρυθμού και την ηλεκτρική δραστηριότητα του εγκεφάλου με την πλέον προηγμένη τεχνολογία. Το τεστ, σε συνδυασμό με τη χρήση συσκευών βιοανατροφοδότησης, προσδίδει προστιθέμενη αξία στο πρόγραμμα φυσικής άσκησης.



Η επιτυχία του έργου οδήγησε στην απόφαση να συμπεριληφθεί η μέθοδος στη βασική εκπαίδευση όλων των δυνάμεων ασφαλείας του Υπουργείου Εσωτερικών.

Τα αποτελέσματα

- Αλλαγή στρατηγικής σε τμήμα του Υπουργείου Εσωτερικών όσον αφορά την υγεία, τη φυσική κατάσταση και την ψυχική αντοχή.
- Υλοποίηση πάνω από 100 εκπαιδευτικών προγραμμάτων και εκπαίδευση περισσότερων από 1 500 συμμετεχόντων. Η ανατροφοδότηση από τα συμμετέχοντα μέλη ήταν εξαιρετική.

- Αποδεδειγμένη αύξηση του ενδιαφέροντος των συμμετεχόντων να φροντίσουν την υγεία, τη φυσική κατάσταση και την ψυχική αντοχή τους.
- Το πιλοτικό τεστ Optima είχε ιδιαίτερα θετικά προκαταρκτικά αποτελέσματα.
- Διανεμήθηκε επίσης εκπαιδευτικό DVD με τίτλο «Ασκήσεις αποκατάστασης και αντιστάθμισης για μέλη των σωμάτων δημόσιας ασφάλειας».

Το έργο αντιμετωπίζει το άτομο ολιστικά, δίδοντας έμφαση στη σχέση μεταξύ σώματος και πνεύματος.

Ενθάρρυνση της χρήσης βοηθητικού εξοπλισμού στον κλάδο υγειονομικής περίθαλψης

ΕΛΑΒΕ ΕΠΑΙΝΟ

Περιφέρεια Midtjylland (Περιφέρεια Κεντρικής Δανίας)

Δανία

www.rm.dk/om-os/english/

Το πρόβλημα

Η Περιφέρεια Κεντρικής Δανίας είναι διοικητική μονάδα της Δανίας αρμόδια κυρίως για την υγειονομική περίθαλψη και την παροχή νοσοκομειακών υπηρεσιών. Οι υπηρεσίες μεταφοράς και περίθαλψης που παρέχονται από νοσηλεύτες και βοηθητικό προσωπικό περίθαλψης εγκυμονούν κίνδυνο τραυματισμού και έχουν συχνά ως αποτέλεσμα την πρόωρη έξοδο από την αγορά εργασίας. Η χρήση βοηθητικού εξοπλισμού μπορεί να μειώσει τον κίνδυνο τραυματισμού έως και 40 %. Σύμφωνα, όμως, με μελέτη που εκπόνησε το Εθνικό Ερευνητικό Κέντρο για το Εργασιακό Περιβάλλον της Δανίας, μόνο το 30 % του προσωπικού περίθαλψης χρησιμοποιεί βοηθητικό εξοπλισμό μεταφοράς. Τα εν λόγω ποσοστά καταδεικνύουν την ανάγκη να ενθαρρυνθεί η χρήση βοηθητικού εξοπλισμού μεταφοράς με γνώμονα την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζόμενων.

Η λύση

Στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας στον τομέα της μεταφοράς ασθενών, η Περιφέρεια Κεντρικής Δανίας δημιούργησε έναν διαδικτυακό τόπο, την Πύλη Μεταφοράς, ο οποίος ενημερώνεται διαρκώς. Ο διαδικτυακός τόπος περιέχει πάνω από 30 εκπαιδευτικά βίντεο που καλύπτουν τους συνηθέστερους τύπους μεταφοράς ασθενών με διάφορους βαθμούς αυτονομίας. Τα βίντεο δίνουν έμφαση στον βοηθητικό εξοπλισμό μεταφοράς που έχει αναφερθεί από τους εργαζόμενους ως ιδιαίτερα χρήσιμος. Αναπτύχθηκε επίσης ένα σεμινάριο ηλεκτρονικής μάθησης, το οποίο υποβλήθηκε σε δοκιμές από τους εργαζόμενους. Ήταν σημαντικό να προσαρμοστεί το σεμινάριο στις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε τμήματος και ατόμου. Ο στόχος επιτεύχθηκε μέσω της επικέντρωσης στους τύπους μεταφοράς τους οποίους καλείται να εκτελέσει συχνότερα ο εργαζόμενος.

Η περιφέρεια αναγνώρισε ότι η άμεση διαθεσιμότητα βοηθητικού εξοπλισμού μεταφοράς είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχή χρήση τους στην καθημερινή πρακτική. Ο προϋπολογισμός της περιφέρειας για βοηθητικό εξοπλισμό αυξήθηκε ανάλογα και αναδιοργανώθηκε η τεχνολογία βοηθητικού εξοπλισμού με γνώμονα τη βελτιστοποίηση των διαδικασιών προμηθειών, εφοδιασμού και λειτουργίας. Υλοποιήθηκαν περιφερειακά έργα στο πλαίσιο των οποίων εξετάστηκαν οι ιδιαίτερες ανάγκες διαφόρων νοσηλευτικών ιδρυμάτων σε επίπεδο μεταφοράς ασθενών και επιδιώχθηκε η συμμετοχή προϊσταμένων μεταφοράς ασθενών και εργαζόμενων στην κατάρτιση και υλοποίηση



ειδικών για κάθε τμήμα σχεδίων δράσης. Ακόμη, στην περιφέρεια δημοσιεύονται πλέον τακτικά κατευθυντήριες γραμμές σχεδιασμού, οι οποίες καθορίζουν τις απαιτήσεις των προς ανέγερση ή μετατροπή κτηρίων, όπως για τις τουαλέτες, τους χώρους σάρωσης, τα υπνοδωμάτια και τα χειρουργεία, έτσι ώστε να υπάρχει επαρκής χώρος για την αποθήκευση βοηθητικού εξοπλισμού και για την εκτέλεση της μεταφοράς ασθενών.

Υιοθετήθηκε ολιστική προσέγγιση: ο συντονισμός των προσπάθειών έγινε σε επίπεδο περιφέρειας, ενώ μεταξύ των νοσηλευτικών ιδρυμάτων αναπτύχθηκε ένα περιφερειακό δίκτυο μεταφοράς γνώσης. Η συνεργασία μεταξύ των περιφερειακών διευθυντών και οι τακτικές συναντήσεις των



Photographer: Helle Brandstrup Larsen

μελών του δικτύου επιτρέπουν την ανάπτυξη στρατηγικών και πρακτικών παρεμβάσεων και διασφαλίζουν τη συνεχή βελτίωση.

Τα αποτελέσματα

- Ο αριθμός των ατυχημάτων στην εργασία μειώθηκε κατά 31 % μεταξύ του 2011 και του 2015.
- Την ίδια περίοδο μειώθηκε κατά 52 % το κόστος των ατυχημάτων που σχετίζονται με τη μεταφορά ασθενών, συγκεκριμένα από 4,8 εκατ. δανικές κορόνες (DKK) σε 2,3 εκατ. DKK.

- Οι απουσίες λόγω ατυχημάτων που σχετίζονται με τη μεταφορά ασθενών μειώθηκαν κατά 56 % μεταξύ του 2013 και του 2015.
- Κατά την ίδια περίοδο, επί του συνόλου των απουσιών για λόγους ασθένειας οι απουσίες λόγω ατυχημάτων που σχετίζονται με τη μεταφορά ασθενών μειώθηκαν από 20 % σε 10 %.

Η Περιφέρεια Κεντρικής Δανίας κατέβαλε στοχευμένες προσπάθειες για να προάγει τη χρήση βοηθητικού εξοπλισμού κατά τη μεταφορά ασθενών.

Μείωση των κινδύνων στον χώρο εργασίας για εργαζόμενους ηλικίας άνω των 50 ετών

ΕΛΑΒΕ ΕΠΑΙΝΟ

Tarkett SpA

Ιταλία

www.tarkett.com

Το πρόβλημα

Η Tarkett είναι ιταλική εταιρεία κατασκευής δαπέδων από λινόταπητα φυσικής προέλευσης. Η Tarkett αναφέρει ότι το 34 % των εργαζόμενων της εταιρείας που απασχολούνται στα γραφεία και σε θέσεις εργασίας συναφείς με τη λειτουργία των μηχανών, είναι ηλικίας άνω των 50 ετών. Οι περισσότερες ασθένειες πλήττουν τη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα. Η εταιρεία προβληματίζεται για διάφορα ζητήματα, όπως η εμφάνιση καρδιαγγειακών παθήσεων στους εργαζόμενους λόγω υπερπροσπάθειας, η έκθεση σε απότομες ανόδους της θερμοκρασίας, η εμφάνιση μυοσκελετικών παθήσεων, η απώλεια αντοχής, η μείωση της όρασης και οι πτώσεις.

Η λύση

Η Tarkett έλαβε ολοκληρωμένα μέτρα ξεκινώντας με την εκπόνηση μελέτης εκτίμησης των κινδύνων που αποσκοπούσε στη μείωση των κινδύνων στο περιβάλλον εργασίας. Στον σχεδιασμό και την υλοποίηση των νέων μέτρων ασφαλείας επιδιώχθηκε η συμμετοχή της διοίκησης, του ιατρού της εταιρείας και των εκπροσώπων του προσωπικού για θέματα ασφάλειας στην εργασία. Κατά τη διενέργεια της γενικής εκτίμησης κινδύνων, η Tarkett επισήμανε ότι απαιτούνται πρόσθετα μέτρα πρόληψης για τους εργαζόμενους ηλικίας άνω των 50 ετών.

Κάθε τέσσερα χρόνια πραγματοποιούνται ενημερωτικά σεμινάρια για συγκεκριμένους παράγοντες κινδύνου τα οποία απευθύνονται σε όλους τους εργαζόμενους και τα οποία οργανώνονται από το Τμήμα Πρόληψης και Προστασίας. Αποφασίστηκε η αύξηση της συχνότητας των εν λόγω σεμιναρίων για τους εργαζόμενους ηλικίας άνω των 50 ετών και η πραγματοποίησή τους κάθε δύο χρόνια.

Επιπλέον, η Tarkett εφάρμοσε αυστηρότερους ελέγχους ασφαλείας στις διαδικασίες λειτουργίας. Η εταιρεία προέβη σε αύξηση της συχνότητας των επιτόπιων ελέγχων: οι σταθμοί εργασίας των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενων ελέγχονται σε εβδομαδιαία βάση, ενώ των νεότερων εργαζόμενων ανά δύο εβδομάδες. Στις αλλαγές που έγιναν ως συνέπεια των προαναφερθέντων ελέγχων, περιλαμβάνονται η μείωση του σωματικού φόρτου εργασίας μέσω της αγοράς φορητού ηλεκτρικού αναβατήρα και η αγορά βελτιωμένου εργονομικά εξοπλισμού, π.χ. οι συνήθεις εργαλειακές αντικαταστάθηκαν από εργαλαιοφορείς, ενώ τοποθετήθηκε υδραυλική πλατφόρμα



για την ανύψωση των υλικών. Με τον τρόπο αυτόν μειώθηκε η καταπόνηση όλων των εργαζόμενων.

Άλλα μέτρα για τη μείωση της καταπόνησης και τη βελτίωση της άνεσης ήταν, μεταξύ άλλων, η αναβάθμιση του εξοπλισμού ατομικής προστασίας, καθώς η χρήση πιο άνετου εξοπλισμού ατομικής προστασίας μπορεί να κάνει την εργασία λιγότερο κοπιαστική. Έτσι, ο εξοπλισμός ατομικής προστασίας αναβαθμίστηκε, αντικαθιστώντας τον παλιό εξοπλισμό με είδη που παρέχουν με την ίδια ή μεγαλύτερη προστασία, τα οποία όμως οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι είναι πιο άνετα.



Όσον αφορά το πρωτόκολλο υγείας, ο ιατρός της εταιρείας εξετάζει τακτικά όλους τους υπαλλήλους. Προκειμένου να ληφθούν υπόψη οι ιδιαίτερες ανάγκες των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενων, ο ιατρός της εταιρείας, σε συνεργασία με το Τμήμα Πρόληψης και Προστασίας, πρόσθεσε περαιτέρω εξετάσεις στους ιατρικούς ελέγχους των εργαζόμενων ηλικίας άνω των 50 ετών. Εκτός από τις συνήθεις εξετάσεις αίματος, στις εν λόγω πρόσθετες εξετάσεις περιλαμβάνεται ετήσια αξιολόγηση των κινητικών δεξιοτήτων, της ελαστικότητας των μυών και του ειδικού προστατικού αντιγόνου (psa), ενός βιοδείκτη ο οποίος εμφανίζει συχνά αυξημένες τιμές σε περίπτωση καρκίνου του προστάτη. Κάθε δύο χρόνια γίνονται καρδιολογικές, οφθαλμολογικές και ψυχομετρικές εξετάσεις.

Η εταιρεία έχει αναγνωρίσει την πιθανή ανάγκη των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενων για περισσότερη ανάπαυση σε σχέση με τους νεότερους εργαζόμενους. Έτσι, επιτρέπει στους εργαζόμενους ηλικίας άνω των 50 ετών να κάνουν μεγαλύτερα και συχνότερα διαλείμματα, όταν αυτό είναι αναγκαίο. Οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να ζητήσουν αλλαγή σταθμού εργασίας, είτε προσωρινά είτε για αόριστο χρονικό διάστημα, για λόγους σωματικής ή ψυχικής αποκατάστασης.

Τα αποτελέσματα

- Καταγράφηκε μείωση κατά 80 % του δείκτη κινδύνου που σχετίζεται με τα καθήκοντα που εκτελούν οι εργαζόμενοι ηλικίας άνω των 50 ετών.
- Από το 2010 και μετά δεν συνέβη κανένα ατύχημα στο οποίο να εμπλέκεται εργαζόμενος ηλικίας άνω των 50 ετών.
- Το 2016 προσδιορίστηκαν 80 μέτρα ασφαλείας για τη βελτίωση του χώρου εργασίας.
- Όλοι οι εργαζόμενοι ηλικίας άνω των 50 ετών υποβλήθηκαν το 2016 σε νέα, εκτενέστερη, ιατρική εξέταση.

Στον σχεδιασμό και την υλοποίηση των νέων μέτρων ασφαλείας επιδιώχθηκε η συμμετοχή της διοίκησης, του ιατρού της εταιρείας και των εκπροσώπων του προσωπικού για θέματα ασφάλειας στην εργασία.

Ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης της γήρανσης του εργατικού δυναμικού στη βαριά βιομηχανία

ΕΛΑΒΕ ΕΠΑΙΝΟ

Τσιμεντοποιία Βασιλικού Δημόσια Εταιρεία Λτδ

Κύπρος

www.vassiliko.com

Το πρόβλημα

Η Τσιμεντοποιία Βασιλικού παράγει κλίνκερ και τσιμέντο και έχει υπό τη λειτουργία της αρκετά λατομεία. Όπως συμβαίνει συνήθως στους απαιτητικούς, από σωματική άποψη, βιομηχανικούς κλάδους, η γήρανση του εργατικού δυναμικού στην Τσιμεντοποιία Βασιλικού αποτελεί σημαντική πρόκληση για την εταιρεία. Οι εργαζόμενοι ηλικίας 50-64 ετών αντιπροσωπεύουν το 34 % του εργατικού δυναμικού της Τσιμεντοποιίας Βασιλικού. Τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που απασχολούνται στη βαριά βιομηχανία αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο της πρόωρης συνταξιοδότησης και της αναπηρίας, αν το εργασιακό περιβάλλον και οι απαιτήσεις της εργασίας δεν προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες ικανότητές τους.

Η λύση

Η εταιρεία προέβη στην εκπόνηση μελέτης εκτίμησης των κινδύνων στην εργασία, στο πλαίσιο της οποίας εξέτασε ειδικότερα τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι. Η Τσιμεντοποιία Βασιλικού αναγνωρίζει ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι στους κινδύνους που εγκυμονεί η εργασία σε βάρδιες και ο υπερβολικός φόρτος εργασίας. Στην προσπάθειά της να μειώσει τους κινδύνους, η εταιρεία αύξησε τις βάρδιες από τέσσερις σε πέντε προσλαμβάνοντας 15 καινούργιους εργαζόμενους, παρέχοντας έτσι στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να ξεκουράζονται για περισσότερο χρόνο. Πραγματοποιήθηκαν εργονομικές βελτιώσεις στο εργασιακό περιβάλλον, για παράδειγμα, τοποθετήθηκαν δύο νέα αναβατόρια ώστε να μειωθεί η σωματική καταπόνηση και ο κίνδυνος των μυοσκελετικών παθήσεων. Η εταιρεία προχώρησε ακόμη σε πλήρη ανακαίνιση των γραφείων της, εφαρμόζοντας τις αρχές του εργονομικού σχεδιασμού για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος.

Η Τσιμεντοποιία Βασιλικού παρέχει ιατρικές εξετάσεις στο προσωπικό της. Σε συνεργασία με το τμήμα επαγγελματικής υγιεινομικής περιθαλψής, καταρτίστηκαν ηλεκτρονικοί ιατρικοί φάκελοι για όλο το προσωπικό. Με τον τρόπο αυτόν κατέστη δυνατή η έκδοση βεβαιώσεων για τη βιωσιμότητα της εργασίας κάθε εργαζόμενου, γεγονός που επέτρεψε στην εταιρεία να προσδιορίζει τα καθήκοντα που είναι σε θέση να επιτελέσει κάθε εργαζόμενος και τα μέτρα που θα μπορούσαν να ληφθούν για την περαιτέρω βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Αν κάποιος εργαζόμενος δεν είναι σε

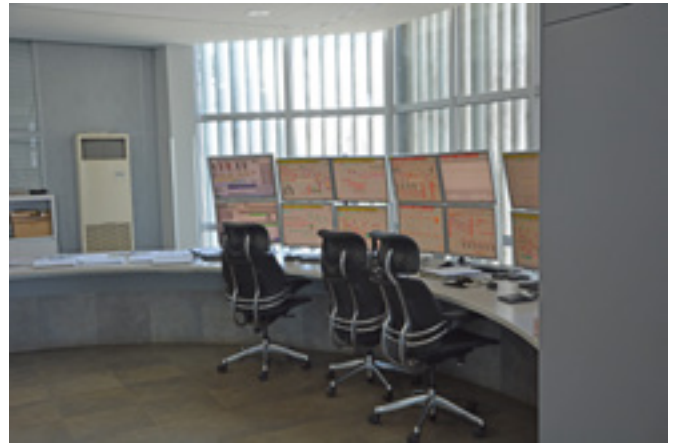
θέση να επιτελέσει την ίδια εργασία λόγω προβλημάτων υγείας, η εταιρεία στηρίζει την ανακατάταξη. Την απόφαση μετακίνησης του εργαζόμενου σε διαφορετική θέση εργασίας λαμβάνουν από κοινού ο εργαζόμενος, ο ιατρός εργασίας και η διοίκηση. Η εταιρεία προχώρησε επίσης στη δημιουργία ιατρείου παροχής πρώτων βοηθειών στις εγκαταστάσεις της και προσέλαβε μία νοσηλεύτρια για τη στελέχωση και τη λειτουργία του, κατά τη διάρκεια του βασικού ωραρίου εργασίας. Αγοράστηκαν δύο απινιδωτές και 42 εργαζόμενοι εκπαιδεύτηκαν στη χρήση τους και στην παροχή πρώτων βοηθειών με την τεχνική της καρδιοπνευμονικής ανάνηψης.

Επιπλέον, η Τσιμεντοποιία Βασιλικού υλοποίησε ένα πρόγραμμα αλλαγής νοοτροπίας το οποίο συνίστατο στη σύσταση ομάδων σε διάφορα επίπεδα της εταιρείας, στις οποίες μετείχαν εργαζόμενοι διαφορετικών ηλικιών και υποβάθρων. Σκοπός ήταν η προαγωγή του ομαδικού πνεύματος και της ενσωμάτωσης, καθώς και η ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ μεγαλύτερης ηλικίας και νεότερων εργαζόμενων. Η εταιρεία ξεκίνησε επίσης προγράμματα κατάρτισης που απευθύνονταν στους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους, τα οποία κάλυπταν θέματα όπως η πρόληψη ατυχημάτων, η διαχείριση του άγχους και οι νέες τεχνολογίες. Για την προστασία της ψυχικής υγείας των εργαζόμενων πραγματοποιήθηκαν συνεδρίες παρουσία ψυχιάτρου με θέμα το άγχος και την αντιμετώπισή του.



Τα αποτελέσματα

- Σημειώθηκε αύξηση της εργασιακής απόδοσης σε όλες τις ηλικιακές ομάδες.
- Τα μέτρα για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος οδήγησαν σε βελτίωση της ικανοποίησης των εργαζόμενων από την εργασία.
- Η καθιέρωση της πέμπτης βάρδιας συνέβαλε στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- Στις συνεδρίες με τον ψυχίατρο πήραν μέρος πάνω από 90 εργαζόμενοι, οι οποίοι έλαβαν συμβουλές για τη διαχείριση του άγχους.



Η Τιμμεντοποία Βασιλικού προέβη στην εκπόνηση μελέτης εκτίμησης των κινδύνων στο πλαίσιο της οποίας εξέτασε ειδικότερα τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι.

Μείωση των κινδύνων που εγκυμονεί η εργασία σε βάρδιες για μια πιο βιώσιμη επαγγελματική ζωή

ΕΛΑΒΕ ΕΠΑΙΝΟ

Loders Croklaan

Κάτω Χώρες

ioiloders.com

Το πρόβλημα

Η Loders Croklaan, προμηθεύτρια βρώσιμων ελαίων, με 450 υπαλλήλους, είναι εταιρεία της οποίας το προσωπικό γερνάει. Η φύση της εργασίας είναι απαιτητική από σωματική άποψη. Η εταιρεία λειτουργεί σε 24ωρη βάση, με αποτέλεσμα η εργασία σε βάρδιες να είναι επιβεβλημένη. Οι παράγοντες αυτοί, από κοινού με τη γήρανση του εργατικού δυναμικού, θέτουν προκλήσεις για την εταιρεία όσον αφορά τη διασφάλιση της βιώσιμης επαγγελματικής ζωής των υπαλλήλων της.

Η λύση

Η Loders Croklaan έκρινε ότι η σημαντικότερη αλλαγή που χρειαζόταν να γίνει ήταν η ενίσχυση της δέσμευσης του προσωπικού της όσον αφορά τη διαχείριση της ασφάλειας και της υγείας. Υιοθετήθηκε προσέγγιση «εκ των κάτω προς τα άνω»: συστάθηκε ομάδα καθοδήγησης στην οποία συμμετείχαν εργαζόμενοι από όλα τα τμήματα της εταιρείας, εκπρόσωποι της διοίκησης, του τμήματος ανθρώπινων πόρων, του συμβουλίου της επιχείρησης και του εργατικού σωματείου, με σκοπό την κατάρτιση σχεδίου δράσης το οποίο θα υποστηριζόταν από όλους στην εταιρεία και στο οποίο θα συμμετείχαν όλοι ανεξαιρέτως.

Από τις συσκέψεις εργασίας που πραγματοποιήθηκαν και από το ερωτηματολόγιο που συμπλήρωσαν οι εργαζόμενοι προέκυψε ότι οι τρεις τομείς που έχρηζαν κατά κύριο λόγο βελτίωσης ήταν η εργασία σε βάρδιες, η υιοθέτηση υγιούς τρόπου ζωής και η βιώσιμη απασχολησιμότητα. Δημιουργήθηκαν τρεις ομάδες, κάθε μία εκ των οποίων θα επεξεργαζόταν ένα από τα τρία προαναφερθέντα θέματα.

Από τις συστάσεις που διατύπωσε η ομάδα για τη βελτίωση της εργασίας σε βάρδιες προέκυψε ως ανάγκη η εργασία μερικής απασχόλησης και θεσπίστηκε ο επιμερισμός των θέσεων εργασίας. Με τον τρόπο αυτόν παρέχεται στους εργαζόμενους η δυνατότητα να εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης και να έχουν περισσότερο χρόνο ανάπαυσης. Υπήρξε μέριμνα για την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και την ενημέρωση των εργαζόμενων σχετικά με τις δυνατότητες μερικής συνταξιοδότησης.

Καθιερώθηκε ο θεσμός της ενδοεταιρικής πρακτικής άσκησης και δημιουργήθηκε μια σειρά ταινιών μικρού μήκους για κάθε τμήμα, στην οποία προβάλλονται οι διάφορες κατηγορίες καθηκόντων που επιτελούνται σε αυτά. Οι εργαζόμενοι μπορούν να καταθέσουν αίτηση για ενδοεταιρική πρακτική άσκηση ώστε να αποκτήσουν γνώσεις για τους άλλους τομείς και να αναπτύξουν τις αναγκαίες δεξιότητες που απαιτούνται εάν αλλάξουν θέση εργασίας εντός της εταιρείας.

Για την ενθάρρυνση των εργαζόμενων να αλλάξουν τρόπο ζωής προς το καλύτερο, καταρτίστηκε ημερολόγιο εκδηλώσεων οι οποίες αφορούν δραστηριότητες σχετικές με τη διατροφή, τη χαλάρωση και την άσκηση. Η εταιρεία προσφέρει πλέον πρόσβαση σε ποικίλες δραστηριότητες, όπως ποδηλατικούς γύρους, προπονήσεις δρομέων, κολύμβηση και πρόγραμμα τάι τσι. Πραγματοποιήθηκε εργαστήριο με θέμα τη διατροφή, στη διάρκεια του οποίου προσφέρθηκαν δωρεάν φρούτα και διανεμήθηκαν ενημερωτικά φυλλάδια, με σκοπό την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης γύρω από τη σημασία της υγιεινής διατροφής.





Τα αποτελέσματα

- Οι ομάδες βελτίωσης που συστάθηκαν κατά την έναρξη του σχεδίου συνέχισαν το έργο τους και μετά τη λήξη της δοκιμαστικής περιόδου.
- Η εφαρμογή συστήματος επιμερισμού των θέσεων εργασίας με γνώμονα τον περιορισμό των κινδύνων που εγκυμονεί η εργασία σε βάρδιες, έτυχε θετικής υποδοχής από τους εργαζόμενους.
- Δόθηκαν ευκαιρίες για ενδοεταιρική κατάρτιση με στόχο την απόκτηση γνώσεων σε άλλους τομείς εργασίας και τη μετακίνηση σε άλλα τμήματα.
- Το επίπεδο ευαισθητοποίησης των εργαζόμενων σχετικά με τη διαδικασία ήταν υψηλό, όπως και το ποσοστό συμμετοχής τους σε αυτήν. Οι εργαζόμενοι ουσιαστικά ενστερνίστηκαν τη διαδικασία, ενώ η εταιρεία υιοθετεί έναν περισσότερο ενθαρρυντικό/διευκολυντικό ρόλο.
- Χρησιμοποιήθηκαν διάφοροι δίαυλοι επικοινωνίας: εργαστήρια, συναντήσεις, ενημερωτικά φυλλάδια.
- Η βιώσιμη απασχόληση ενσωματώθηκε στην καθημερινή πρακτική της Loders Crocklaan και περιλαμβάνεται στην ημερήσια διάταξη των συνεδριάσεων της διοίκησης.

Δέσμευση των εργαζόμενων: οι εργαζόμενοι αποτελούν την πηγή έμπνευσης της προσέγγισης και η επιχείρηση τους παρέχει την ευκαιρία να εφαρμόσουν στην πράξη τις ιδέες τους σχετικά με τη βιώσιμη απασχολησιμότητα.

Προαγωγή της ψυχικής και σωματικής υγείας αστυνομικών στον χώρο εργασίας

ΕΛΑΒΕ ΕΠΑΙΝΟ

Αστυνομική Διεύθυνση Murska Sobota

Σλοβενία

www.policija.si

Το πρόβλημα

Η Αστυνομική Διεύθυνση Murska Sobota είναι μία από τις οκτώ αυτόνομες περιφερειακές αστυνομικές διευθύνσεις της Σλοβενίας. Η φύση της εργασίας που επιτελούν οι αστυνομικοί είναι απαιτητική, τόσο σωματικά όσο και συναισθηματικά. Είναι σημαντικό, επομένως, να διασφαλίζεται η διατήρηση της σωματικής και ψυχικής ευημερίας των εργαζόμενων, ώστε να καθίσταται πιο βιώσιμη η επαγγελματική ζωή των αστυνομικών. Από την ανάλυση της ηλικιακής διάρθρωσης του προσωπικού της Αστυνομικής Διεύθυνσης προέκυψε ότι το 60 % των εργαζόμενων ήταν ηλικίας άνω των 40 ετών, με μέση ηλικία το 2015 τα 44 έτη.

Η λύση

Η Αστυνομική Διεύθυνση σύστησε ομάδα εργασίας αποτελούμενη από εκπροσώπους διαφόρων βαθμίδων εντός του οργανισμού, με βασικό σκοπό την ανάπτυξη μέτρων για την προαγωγή και τη βελτίωση της ψυχικής και σωματικής υγείας στον χώρο εργασίας. Η ομάδα εργασίας, στην οποία συμμετείχε επίσης ένα μέλος από το Εθνικό Ινστιτούτο Δημόσιας Υγείας και ο εκπρόσωπος των εργαζόμενων για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, ενημέρωνε τις δύο μεγάλες συνδικαλιστικές ενώσεις αστυνομικών για την πρόοδο του έργου.

Επιδίωξη του έργου ήταν να επιφέρει αλλαγές τόσο σε επίπεδο πολιτικής όσο και στους χώρους εργασίας του οργανισμού, με στόχο τη διαμόρφωση ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος και τη διασφάλιση κατάλληλων συνθηκών εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, λήφθηκαν διάφορα μέτρα για την προαγωγή της υγείας στους χώρους εργασίας. Το έργο ενθάρρυνε τη συμμετοχή των εργαζόμενων κάθε ηλικίας στις πρωτοβουλίες αυτές. Η ομάδα εργασίας έδωσε έμφαση στην εκτίμηση των κινδύνων, εντοπίζοντας πιθανές πηγές κινδύνου και λαμβάνοντας μέτρα που θα μπορούσαν να συμβάλουν στον περιορισμό των επαγγελματικών κινδύνων. Στο πλαίσιο της εν λόγω ανάλυσης χρησιμοποιήθηκαν διάφορα μέσα, όπως προληπτικός ιατρικός έλεγχος, αξιολόγηση της



υγείας και ερωτηματολόγιο με θέμα το άγχος. Επιδίωξη της ομάδας εργασίας ήταν να διασφαλίσει τη διαθεσιμότητα κατάλληλων θέσεων εργασίας για εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες, π.χ. έγκυες γυναίκες, αστυνομικούς μεγαλύτερης ηλικίας, εργαζόμενους με χρόνιες ασθένειες και εργαζόμενους με αναπηρίες.

Στο πλαίσιο του έργου οργανώθηκαν εργαστήρια με ποικίλη θεματολογία όπως, μεταξύ άλλων, η στήριξη επιλογών που προάγουν τον υγιή τρόπο ζωής, τη διαχείριση του άγχους, τη σύσφιξη των σχέσεων στον χώρο εργασίας, την αύξηση του επιπέδου φυσικής δραστηριότητας, την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης σε θέματα κατάχρησης αλκοόλ και καπνού, την αναγνώριση του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας και την έκθεση σε λοιμώδη νοσήματα κατά την εργασία.

Τα αποτελέσματα

- Η ενεργή και ολιστική προσέγγιση που υιοθέτησε η Αστυνομική Διεύθυνση συνέβαλε στην ικανοποίηση των εργαζόμενων.
- Μετά την παρέμβαση μειώθηκε το ποσοστό των απουσιών που οφείλονταν σε ασθένειες.
- Στους χώρους εργασίας δημιουργήθηκαν σημεία πληροφόρησης με σκοπό την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης για την υγιεινή διατροφή και την άσκηση, ενώ στη σελίδα του ενδοδικτύου του οργανισμού προστέθηκε υλικό σχετικό με επιλογές που προάγουν τον υγιή τρόπο ζωής.
- Τα εργαστήρια έτυχαν ευνοϊκής υποδοχής από τους εργαζόμενους.
- Οι παρεμβάσεις για την προαγωγή της καλής φυσικής κατάστασης όπως, μεταξύ άλλων, πρόγραμμα μυσικής ενδυνάμωσης, πεζοπορία αναψυχής, εορτασμός της Παγκόσμιας Ημέρας Υγείας και διαγωνισμοί μαγειρικής, αποδείχτηκαν επιτυχείς.



Επιδίωξη του έργου ήταν να επιφέρει αλλαγές σε επίπεδο πολιτικής και να ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εργαζόμενων κάθε ηλικίας.

Πρόγραμμα βελτίωσης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στη χημική βιομηχανία

ΕΛΑΒΕ ΕΠΑΙΝΟ

Duslo, a.s.

Σλοβακία

www.duslo.sk

Το πρόβλημα

Η Duslo είναι χημική εταιρεία που παρασκευάζει οργανικές και ανόργανες χημικές ενώσεις. Σε ένα εργασιακό περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι έρχονται καθημερινά σε επαφή με επικίνδυνες χημικές ουσίες και υψηλές θερμοκρασίες, το ανθρώπινο σφάλμα μπορεί να έχει σοβαρές συνέπειες. Επομένως, η ασφάλεια και η υγεία στον χώρο εργασίας συνιστούν πρωταρχικό μέλημα για την εταιρεία. Ο μέσος υπάλληλος της Duslo είναι ηλικίας άνω των 45 ετών. Η εταιρεία αναγνωρίζει μεν την πλούσια πείρα που διαθέτουν οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, ταυτόχρονα όμως αντιλαμβάνεται τους αυξημένους κινδύνους που διατρέχουν όπως, μεταξύ άλλων, την υψηλότερη εμφάνιση μυοσκελετικών παθήσεων (ΜΣΠ) και τη μεγαλύτερη προδιάθεση σε τραυματισμούς κατά την εργασία.

Η λύση

Η Duslo πραγματοποίησε εκτεταμένη έρευνα προκειμένου να εντοπίσει τους τομείς που προκαλούσαν ανησυχία στους εργαζόμενους και χρησιμοποίησε τις πληροφορίες που συγκέντρωσε για να αναπτύξει ένα πρόγραμμα φροντίδας

των εργαζόμενων και να εφαρμόσει κατάλληλα μέτρα για τον περιορισμό των επαγγελματικών κινδύνων και τη βελτίωση της εργασιακής απόδοσης. Η ευαισθητοποίηση για το πρόγραμμα ενισχύθηκε με διάφορους τρόπους, όπως με την πραγματοποίηση συναντήσεων, με πίνακες ανακοινώσεων, καθώς και μέσω του ενδοδικτύου και του περιοδικού της εταιρείας.

Για την πρόληψη των ΜΣΠ διενεργούνται ετήσιες εργονομικές αξιολογήσεις και παρέχεται εργονομικός εξοπλισμός στους εργαζόμενους. Οργανώθηκαν σεμινάρια με θέμα τη σπονδυλική στήλη, κατά τη διάρκεια των οποίων δόθηκε έμφαση στη σωστή στάση του σώματος στην καθιστή θέση, ενώ η εταιρεία παρείχε στο προσωπικό ατομικές και ομαδικές συνεδρίες υπό την καθοδήγηση εργοθεραπευτή, καθώς και συνεδρίες αποκατάστασης σε πισίνα, σάουνα και τζακούζι.

Οργανώθηκαν ομιλίες από επαγγελματίες με θέμα την υγιεινή διατροφή και διανεμήθηκαν στο προσωπικό δωρεάν συμπληρώματα διατροφής. Υπήρξε μέριμνα για την προαγωγή της επικοινωνίας μεταξύ των γενεών, μέσω πρωτοβουλιών ανταλλαγής γνώσεων. Οι γηραιότεροι εργαζόμενοι μοιράστηκαν με τους νεότερους εργαζόμενους την πείρα τους στον τομέα των τεχνολογιών παραγωγής,





καθώς και συγκεκριμένα προβλήματα και λύσεις, ενώ οι νεότεροι εργαζόμενοι μοιράστηκαν με τους γηραιότερους εργαζόμενους τις εξειδικευμένες γνώσεις τους σε πιο σύγχρονες τεχνολογίες, όπως προγράμματα πληροφορικής. Με τον τρόπο αυτόν, κατά τις εν λόγω συναντήσεις έλαβαν χώρα αμοιβαίες επωφελείς ανταλλαγές.

Για την ενθάρρυνση της ανάπτυξης σχέσεων με εργαζόμενους όλων των ηλικιών και την προαγωγή της σωματικής και ψυχικής υγείας, η Duslo παρότρυνε επίσης τους εργαζόμενους να συμμετάσχουν σε αθλητικές δραστηριότητες. Οργανώθηκαν διάφορες δραστηριότητες, όπως πρωτάθλημα ποδοσφαίρου και μπόουλινγκ, ενώ συστάθηκε και σύλλογος δρομέων. Επιπλέον, καθιερώθηκε να εορτάζονται ετησίως η Ημέρα του Εργαζόμενου και η Ημέρα του Αθλητισμού με τη συμμετοχή των εργαζόμενων και των οικογενειών τους, με σκοπό τη δημιουργία καλύτερου κλίματος μέσω της σύσφιξης των σχέσεων μεταξύ όλων των εργαζόμενων της εταιρείας και τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Θεσπίστηκαν επίσης αρκετά μέτρα για τη μείωση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Πραγματοποιήθηκαν σεμινάρια για το άγχος και τους τρόπους αντιμετώπισής του, ενώ προσφέρθηκαν με διακριτικότητα σε όλους τους εργαζόμενους δωρεάν συνεδρίες με ψυχολόγο. Η Duslo προέβη επίσης σε μια ιδιαίτερα καινοτόμο ενέργεια ιδρύοντας κέντρο φροντίδας για τους ηλικιωμένους συγγενείς των εργαζόμενων. Οι εργαζόμενοι που είχαν την

ευθύνη της φροντίδας ηλικιωμένου συγγενή, μπορούσαν να τον φέρουν στο κέντρο κατά το ωράριο εργασίας τους και να είναι ήσυχοι γνωρίζοντας ότι λαμβάνει επαγγελματική φροντίδα υπό ιατρική επίβλεψη.

Τα αποτελέσματα

- Αναφέρθηκε μείωση των αδειών λόγω ασθενειών που σχετίζονται με το άγχος, την κατάθλιψη και άλλα προβλήματα ψυχικής υγείας.
- Από την έναρξη του έργου, σημειώθηκε αύξηση τόσο της παραγωγικότητας όσο και της ικανοποίησης των πελατών.
- Οι δραστηριότητες ενίσχυσης των διαπροσωπικών σχέσεων στον χώρο εργασίας συνέβαλαν στη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και στην αύξηση της συχνότητας των κοινωνικών εκδηλώσεων.
- Από την έναρξη του έργου, οι εργαζόμενοι επέδειξαν αυξημένο ενδιαφέρον για τη σωματική άσκηση και την υιοθέτηση επιλογών που προάγουν τον υγιή τρόπο ζωής.

Η Duslo προέβη επίσης σε μια ιδιαίτερα καινοτόμο ενέργεια ιδρύοντας κέντρο φροντίδας για τους ηλικιωμένους συγγενείς των εργαζόμενων.

Επιμήκυνση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας μέσω της βελτίωσης της ευημερίας στην εργασία

ΕΛΑΒΕ ΕΠΑΙΝΟ

Ομοσπονδία φινλανδικών τεχνολογικών βιομηχανιών

Φινλανδία

teknologiateollisuus.fi

Το πρόβλημα

Η Ομοσπονδία φινλανδικών τεχνολογικών βιομηχανιών είναι μια οργάνωση εμπειρογνομώνων με δυναμικό 100 ατόμων, η οποία εκπροσωπεί τα συμφέροντα των φινλανδικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον κλάδο της τεχνολογίας. Η οργάνωση αντιμετωπίζει την πρόκληση της γήρανσης του προσωπικού, με τον μέσο εργαζόμενο να είναι ηλικίας 49 ετών. Υπάρχει ανάγκη να διατηρηθεί το υφιστάμενο εργατικό δυναμικό, μέσω της ελαχιστοποίησης της πρόωρης συνταξιοδότησης όπου είναι δυνατόν, και να προαχθεί η μετάδοση γνώσεων μεταξύ μεγαλύτερης ηλικίας και νεότερων εργαζομένων. Η οργάνωση προέβη στην κατάρτιση σχεδίου επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας το οποίο εντόπισε διάφορους παράγοντες που συμβάλλουν στην πνευματική κόπωση, όπως απαιτητικά καθήκοντα, μεγάλος φόρτος εργασίας και απουσία ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Η λύση

Συστάθηκε ομάδα για την ευημερία στην εργασία η οποία είχε ως καθήκον την εξεύρεση τρόπων αντιμετώπισης

των ζητημάτων που εντοπίστηκαν ότι προκαλούν ψυχικό ή σωματικό άγχος. Η ομάδα, στην οποία μετέχουν μέλη από διάφορες ομάδες του προσωπικού και από τη διοίκηση, ηγείται της οργανωτικής διαδικασίας. Για τον εντοπισμό τομέων που χρήζουν βελτίωσης χρησιμοποιείται ο δείκτης ευημερίας στην εργασία (με κλίμακα από το 0 ως το 10), ο οποίος μετριέται μέσω της έρευνας «Προσωπικό ραντάρ». Οι υπό εξέταση παράμετροι στο πλαίσιο της έρευνας είναι: υγεία και λειτουργική ικανότητα, επιδεξιότητα, κίνητρα, συνθήκες εργασίας και διοίκηση, ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ικανότητα για εργασία.

Όλα τα αποτελέσματα της έρευνας ανακοινώνονται, ενώ στη διαδικασία αναζήτησης λύσεων για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος συμμετέχει όλο το προσωπικό. Τα κύρια μέτρα για τη βελτίωση της ευημερίας καταγράφονται σε σχέδιο δράσης, η πρόοδος του οποίου παρακολουθείται από την ομάδα διαχείρισης. Η τελευταία υποβάλλει κάθε μήνα σχετική έκθεση στο διοικητικό συμβούλιο.

Ένας τομέας που έρχοζε βελτίωσης και ο οποίος εντοπίστηκε από την έρευνα ήταν οι ρυθμίσεις που αφορούσαν το ωράριο εργασίας των εργαζομένων ηλικίας 35-44 ετών. Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, οι ρυθμίσεις που αφορούσαν το ωράριο εργασίας ήταν βασικός παράγοντας για την εν λόγω ομάδα εργαζομένων που επηρέαζε την ικανότητά τους για εργασία. Για να αντιμετωπίσει το πρόβλημα, η οργάνωση εφάρμοσε ένα ευέλικτο σύστημα εργασίας που επιτρέπει στους εργαζόμενους να εργάζονται από το σπίτι σε ορισμένες περιπτώσεις. Μετά την εφαρμογή των ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, παρατηρήθηκε συνολικά αύξηση των βαθμολογιών όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την ευημερία στην εργασία.

Η ασυνέπεια της ηγεσίας εντοπίστηκε ως ζήτημα που είχε ενδεχομένως αρνητική επίπτωση στην ευημερία στην εργασία. Έτσι, εφαρμόστηκε πρόγραμμα συστηματικής ανάπτυξης ηγετών. Συστάθηκε μια ειδική ομάδα, η οποία συνέρχεται έξι φορές το χρόνο με αντικείμενο την υλοποίηση δραστηριοτήτων ανάπτυξης. Η διαδικασία βασίζεται στον κύκλο ανάπτυξης ηγετών: ορισμό καλής ηγεσίας, ανατροφοδότηση και παρακολούθηση της ανάπτυξης. Χρησιμοποιείται ανατροφοδότηση 360 μοιρών, η οποία επαναλαμβάνεται δύο φορές τον χρόνο, για τον εντοπισμό των δυνατών σημείων αλλά και των τομέων που χρήζουν ανάπτυξης.





Τα αποτελέσματα

- Για τη βελτίωση της ευημερίας των εργαζόμενων έγιναν αλλαγές σε όλες οι πτυχές της οργάνωσης, όπως τροποποιήσεις στις πολιτικές και τις δραστηριότητες επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, στις διαδικασίες ανάπτυξης προσωπικού και σε επίπεδο ηγεσίας.
- Η βαθμολογία του δείκτη ευημερίας στην εργασία αυξήθηκε από 7,74 το 2013 σε 8,51 το 2016.
- Αυξήθηκαν επίσης οι βαθμολογίες της έρευνας σχετικά με την ικανότητα των εργαζόμενων να συνεχίσουν να εργάζονται μέχρι τη συνταξιοδότηση, από 8,01 το 2013 σε 9,04 το 2016.
- Το 2013 οι εργαζόμενοι ηλικίας 35-44 ετών βαθμολόγησαν με 5,83 την ικανοποίησή τους για την ικανότητα που επέδειξαν όσον αφορά την εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή τους. Η βαθμολογία αυτή αυξήθηκε σημαντικά,

αγγίζοντας το 8,35 το 2016, μετά την εφαρμογή και επέκταση των ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων που επέτρεψαν στους υπαλλήλους να εργάζονται από το σπίτι.

- Η συνολική ικανοποίηση από τη διοίκηση αυξήθηκε από 7,81 το 2015 σε 8,25 μόλις έξι μήνες αργότερα το 2016.

Οι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι βελτιώθηκε η ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής τους μετά την εφαρμογή των ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων.

Πρόγραμμα φυσικοθεραπείας για την πρόληψη των κακώσεων λόγω επαναλαμβανόμενης καταπόνησης κατά την εργασία και την επίτευξη μετρήσιμης αλλαγής στις θυγατρικές εταιρείες

Toyota Material Handling

Βέλγιο

www.toyota-forklifts.eu

ΕΛΑΒΕ ΕΠΑΙΝΟ



Το πρόβλημα

Σε όλη την Ευρώπη, η Toyota Material Handling απασχολεί περισσότερους από 4 500 μετακινούμενους τεχνικούς για τη συντήρηση του εξοπλισμού χειρισμού των υλικών στις εγκαταστάσεις των πελατών της. Πρόκειται ουσιαστικά για το 50 % περίπου του εργατικού δυναμικού της εταιρείας. Συμμετέχοντας στην εκστρατεία «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας για όλες τις ηλικίες», και κατόπιν διαβούλευσης με τους ενδιαφερόμενους, η εταιρεία εντόπισε τη γήρανση του εργατικού δυναμικού ως μείζον ζήτημα επί του οποίου οι ενδιαφερόμενοι αναμένουν διαφάνεια.

Από πρόσφατη έρευνα που εκπόνησε η Toyota Material Handling προέκυψε ότι το 15 % του εργατικού δυναμικού της στην Ευρώπη είναι ηλικίας άνω των 50 ετών. Στα

εργοστάσια της εταιρείας, η ανύψωση βαρέων φορτίων γίνεται πλέον αποκλειστικά με αυτοματοποιημένο τρόπο. Όμως, για τους μετακινούμενους τεχνικούς που εργάζονται σε φορτηγά στις εγκαταστάσεις των πελατών δεν είναι δυνατή η αυτοματοποίηση των χειροκίνητων διαδικασιών χειρισμού των υλικών στον ίδιο βαθμό. Η Toyota Material Handling αναγνώρισε ότι η υπερβολική καταπόνηση είναι η βασική αιτία τραυματισμών των τεχνικών συντήρησης.

Η λύση

Με τη διαρκή αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης, η εταιρεία συνειδητοποίησε ότι χρειάζεται να λάβει ενισχυμένα μέτρα για να βοηθήσει όλους τους εργαζόμενους να υιοθετήσουν υγιείς εργασιακές πρακτικές και να





μπορέσει να διατηρήσει στην εργασία το εξειδικευμένο και έμπειρο εργατικό δυναμικό της. Η Toyota Material Handling έλαβε μέτρα για την πρόληψη των κακώσεων λόγω επαναλαμβανόμενης καταπόνησης στην εργασία: ύστερα από εμπεριστατωμένη ανάλυση των συναφών με τα ατυχήματα δεδομένων, και κατόπιν διαβουλεύσεων με τεχνικούς συντήρησης, ως κύρια αιτία τραυματισμού αναδείχθηκαν οι κακές πρακτικές χειροκίνητου χειρισμού. Έτσι, η εταιρεία ανέπτυξε πρόγραμμα φυσικοθεραπείας.

Η πρώτη φάση αφορούσε μόνο τους τεχνικούς συντήρησης που είχαν υποστεί τραυματισμό λόγω υπερβολικής καταπόνησης. Ο εξωτερικός φυσικοθεραπευτής παρέδωσε ένα εισαγωγικό εκπαιδευτικό σεμινάριο το οποίο συνδύαζε τη θεωρία με πρακτικές ασκήσεις. Το σεμινάριο βιντεοσκοπήθηκε και αναρτήθηκε στο ενδοεταιρικό εργαλείο ηλεκτρονικής μάθησης. Έτσι, μπορούσαν να το παρακολουθήσουν όλοι οι εργαζόμενοι της εταιρείας. Μετά την επιτυχία που είχε στους εργαζόμενους οι οποίοι είχαν ήδη υποστεί τραυματισμούς, το πρόγραμμα εφαρμόστηκε σε όλο το προσωπικό της εταιρείας. Το σεμινάριο επαναλήφθηκε μάλιστα τρία χρόνια μετά την αρχική εκπαίδευση των συμμετεχόντων.

Ακολουθώντας το εν λόγω παράδειγμα, και άλλες θυγατρικές της Toyota, στην Τσεχική Δημοκρατία, τη Γαλλία, την Ιταλία και τη Σουηδία, έχουν έκτοτε επαναλάβει ή ξεκινήσει παρόμοια προγράμματα φυσικοθεραπείας. Το εν λόγω παράδειγμα κατέστη επίσης γνωστό εκτός εταιρείας μέσω εκδηλώσεων ανταλλαγής καλών πρακτικών του EU-OSHA, οι οποίες οργανώθηκαν από την Toyota Material Handling και τους επίσημους εταίρους της εκστρατείας Seat, Siemens και Lego σε όλη την ΕΕ.

Τα αποτελέσματα

- Τα τελευταία δύο χρόνια, τα ατυχήματα λόγω υπερβολικής καταπόνησης μειώθηκαν κατά περισσότερο από 50 %.
- Το ποσοστό των εργαζόμενων που πήρε άδεια λόγω ατυχήματος μειώθηκε από 20 % το 2006 σε 5 % το 2014.
- Μετά τις συνεδρίες με τον φυσικοθεραπευτή, κανένας από τους εργαζόμενους που είχαν υποστεί κάκωση λόγω υπερβολικής καταπόνησης δεν υπέστη παρεμφερή τραυματισμό.
- Το κόστος που εξοικονομήθηκε λόγω της μείωσης των απουσιών από την εργασία είναι τετραπλάσιο του κόστους της επένδυσης για τις 337 συνεδρίες φυσικοθεραπείας, κάτι που οδήγησε επίσης σε μείωση των ασφαλιστρών που καταβάλλει η εταιρεία.
- Τα ποσά που εξοικονομήθηκαν επενδύονται εκ νέου σε μέτρα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζόμενων στην Ισπανία. Ως δεύτερη σημαντικότερη αιτία ατυχήματος αναδείχθηκε η πιθανότητα να δεχτεί ο εργαζόμενος χτύπημα από κάποιο αντικείμενο. Επί του παρόντος, η εταιρεία εξετάζει και βελτιώνει τα εργαλεία και τον εξοπλισμό που χειρίζονται οι τεχνικοί συντήρησης οι οποίοι εργάζονται εκτός των εγκαταστάσεων της εταιρείας.

Μέσα από τη διαβούλευση με τους τεχνικούς συντήρησης της εταιρείας προέκυψε ότι η κύρια αιτία τραυματισμού ήταν οι κακές πρακτικές χειροκίνητου χειρισμού φορτίων.

ΠΩΣ ΘΑ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΙΤΕ ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΕ

Δωρεάν εκδόσεις:

- ένα αντίτυπο:
από το EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).
 - περισσότερα από ένα αντίτυπα ή αφίσες/χάρτες:
από τις αντιπροσωπείες της Ευρωπαϊκής Ένωσης(http://ec.europa.eu/represent_el.htm),
από τα γραφεία εκπροσώπησης στις εκτός ΕΕ χώρες (http://eeas.europa.eu/delegations/index_el.htm),
επικοινωνώντας με την υπηρεσία Άμεση Ευρώπη (http://europa.eu/europedirect/index_el.htm) ή
καλώντας τον αριθμό 00 800 6 7 8 9 10 11 (δωρεάν τηλεφωνικός αριθμός από όλη την Ένωση) (*).
- (*) Οι πληροφορίες παρέχονται δωρεάν, και οι κλήσεις είναι γενικώς δωρεάν (ενδέχεται όμως κάποιες κλήσεις που πραγματοποιούνται μέσω ορισμένων τηλεπικοινωνιακών φορέων ή από τηλεφωνικούς θαλάμους ή ξενοδοχεία να χρεώνονται).

Εκδόσεις επί πληρωμή:

- από το EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Ο EU-OSHA διεξάγει επίσης τις διετείς εκστρατείες «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας», οι οποίες στηρίζονται από τα θεσμικά όργανα της ΕΕ και τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους και συντονίζονται σε εθνικό επίπεδο από το Δίκτυο των Εθνικών Εστιακών Πόλων του Ευρωπαϊκού Οργανισμού EU-OSHA. Η εκστρατεία για την περίοδο 2016-2017 με τίτλο «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας για όλες τις ηλικίες» έχει στόχο να συνδράμει τους εργοδότες στην αντιμετώπιση των προκλήσεων ενός γηράσκοντος εργατικού δυναμικού και να αναδείξει τη σημασία της βιώσιμης εργασίας σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής των εργαζόμενων.

Αποστολή του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) είναι να καταστήσει τους χώρους εργασίας στην Ευρώπη ασφαλέστερους, υγιέστερους και παραγωγικότερους. Ιδρύθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση το 1994 και έχει την έδρα του στο Μπιλμπάο της Ισπανίας. Ο Οργανισμός ερευνά, αναπτύσσει και διανέμει αξιόπιστα, ισορροπημένα και αμερόληπτα στοιχεία σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, μέσω δικτύωσης με οργανισμούς σε ολόκληρη την Ευρώπη, για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, SPAIN
Email: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Υπηρεσία Εκδόσεων