

Tervislikud töökohad sõltumata east

www.healthy-workplaces.eu



Tervislike töökohtade hea tava auhinnad **2016-2017**

Jätkusuutliku tööelu edendamine



Europe Direct on teenistus, mis aitab leida vastused Euroopa Liitu käsitlevatele küsimustele

Tasuta infotelefon: (*) 00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Antav teave on tasuta nagu ka enamik kõnesid (v.a mõne operaatori, hotelli ja telefonikabiini puhul).

Lisateavet **Euroopa Liidu** kohta saab internetist Euroopa serverist (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2017

Print	ISBN 978-92-9496-331-4	doi:10.2802/463056	TE-AL-17-001-ET-C
PDF	ISBN 978-92-9496-357-4	doi:10.2802/95992	TE-AL-17-001-ET-N

Illustratsioone andsid auhinnatud ja tunnustatud asutused

© Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2017

Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.

Tõlkekeskuse (CdT, Luksemburg), poolt tõlgitud tekst põhineb ingliskeelsel originaalil.

Sisukord

Sissejuhatus

3

Auhinnatud näited

Belgia VitaS	5
Töötajate osalust soodustavad meetmed füüsiliste ja psühhosotsiaalsete riskide vähendamiseks sotsiaalhoolekandesektoris	
Saksamaa Continental AG	7
Suure rehvitootja üldine ergonoomika- ja demograafiaprogramm	
Saksamaa Heidelberger Druckmaschinen AG	9
Tervise, oskusteabe ja paindlikkuse edendamine töötajate osalust soodustava tegevuse abil	
Hispaania PSA kontsern	11
Töökohtade kohandamine autotootmissektoris, et suurendada töötajate tööalast konkurentsivõimet	
Ungari MAVIR ZRt	13
Eakate töötajate tööväime parandamine energeetikasektoris	
Austria Zumtobel Group AG	15
Töövõime säilitamine ja parandamine ning töötajate hoidmine tootmissektoris	
Serbia Rudnik	17
Juhtkonna ja kaevurite koostöö ennetähtaegse pensionile jäämise vältimiseks	
Soome Lujatalo Oy	19
Ehitustöölise terviseedendus tagamaks pensionile jäämine hea tervise juures	
(Kohalik näide, SAPI Madalmaade kontor) SAP SE	21
„Hoolitse oma tervise eest“ – igas vanuses töötajate innustamine oma tervise eest hoolitsema	

Tunnustatud näited

Tšehhi Vabariik Siseministeeriumi teenuste osakond Projekt Optima – tervise, sportliku eluviisi ja vaimse vastupidavuse koolitus avaliku ohutuse eest vastutavatele töötajatele	23
Taani Midtjylland (Kesk-Jüütimaa piirkond) Abivahendite kasutamise edendamine tervishoiusektoris	25
Itaalia Tarkett S.p.A. Üle 50-aastaste töötajate töökohariskide vähendamine	27
Küpros Vassiliko Cement Works PLC Integreeritud juhtimissüsteem vananevale töötajaskonnale rasketööstuses	29
Madalmaad Loders Croklaan Vahetustega tööst põhjustatud riskide vähendamine jätkusuutlikuma tööelu nimel	31
Sloveenia Murska Sobota politseidirektoraat Politseitöötajate vaimse ja füüsilise tervise edendamine töökohal	33
Slovakkia Duslo, a.s. Soodsama töö ja eraelu tasakaalu edendamine keemiatööstuses	35
Soome Soome Tehnoloogiatööstuse Liit Karjääri pikendamine tööheaolu suurendamise abil	37
Belgia Toyota Material Handling Füsioteraapiaprogramm ülekoormusvigastuste ärahoidmiseks töökohal ja mõõdetavate muutuste saavutamiseks partnerettevõtetes	39



Sissejuhatus

Tervislike töökohtade hea tava auhindade konkurssi korraldab Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA) üleeuroopalise tervislike töökohtade kampaania raames. 2016.-2017. aasta kampaania teema on „Tervislikud töökohad sõltumata east“. Kampaania eesmärk on edendada jätkusuutlikku töötamist ja tervena vananemist tööelu algusest peale. Selle raames suurendatakse teadlikkust tööohutuse ja töötervishoiu heast juhtimisest ning rõhutatakse, kui oluline on tagada riskiennetus kogu tööelu jooksul ja kohandada tööd üksikisiku vajaduste järgi.

Konkursi eesmärk on tunnustada ettevõtteid ja organisatsioone, kes on rakendanud silmapaistvaid ja uuenduslikke lahendusi jätkusuutliku töötamise edendamiseks tööjõu vananemise tingimustes, terviklikku lähenemisviisi tööohutuse ja töötervishoiu juhtimisele ning kõiki vanuserühmi hõlmavat riskiennetust, et tagada töötajate tervena vananemine. Ühtlasi annab konkurss võimaluse jagada häid tavasid.

EU-OSHA-le esitati 42 hea tava näidet 23 riigist. Viis näidetest esitasid ametlikud kampaaniapartnerid. Hea tava näiteid esitasid eri suurusega ja eri valdkondades tegutsevad organisatsioonid. Konkursi üleeuroopaline žürii koosnes EU-OSHA, tööhoive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraadi, Euroopa Ametiühingute Instituudi (ETUI), Saksamaa tööandjate ühenduste liidu ning Malta töötervishoiu ja tööohutuse ameti esindajatest. Žürii esimees oli professor Stephen Bevan tööhoiveuuringute instituudist (IES). Riigi tasandil esitatud näidetest pälvis kaheksa auhinna ja kaheksa tunnustuse ning ametlike kampaaniapartnerite näidetest sai auhinna üks partner ja tunnustuse samuti üks partner.

Miks on vaja edendada jätkusuutlikku tööelu?

Euroopa töötajaskond vananeb. Prognooside kohaselt on 2030. aastaks paljudes riikides vähemalt 30% töötajatest 55–64-aastased¹. Kuivõrd ametlik pensioniiga kõikides Euroopa riikides tõuseb, pikeneb ka tööelu, mis omakorda tähendab, et töötajad puutuvad kauem kokku ohtude ja riskidega.

Demograafilised muutused tähendavad ettevõtetele ühtaegu nii katsumusi kui ka võimalusi – töötajate vananemisega koguneb neil rohkem kogemusi, oskusi ja teadmisi, ent seejuures muutuvad nad haavatavamaks teatavatele tööga seotud ohtudele ja vastuvõtlikumaks terviseprobleemidele. Kuna tööturule siseneb üha vähem noori ja 50–64-aastaste töötajate arv kasvab, peavad ettevõtted otsima lahendusi, kuidas ligi meelitada nooremaid töötajaid ning samal ajal hoida eakamaid ja kogenumaid töötajaid, suurendades nende tööalast konkurentsivõimet ja aidates säilitada töövõimet.

Terviseprobleemid on peamine põhjus, miks töötajad lahkuvad tööhoivest enne pensioniiga, ning need omakorda on enamasti tingitud luu- ja lihaskonna vaevustest ning vaimse tervise probleemidest². Pikaajaline haiguspuhkus suurendab riski, et töötaja ei naase enam tööle. Tööle naasmine võib aga aidata pikaajalisest haigusest taastuda, kui see on õigesti korraldatud ja tagatud on töötaja vajadustele vastavad töötingimused.

Sobivate töötingimuste puhul võib töö aidata kõikidel töötajatel parandada füüsilist ja vaimset tervist ning heaolu³. Euroopa töötingimuste uuringu kohaselt aga arvab 22% vähemalt 50-aastastest töötajatest, et nad ei suudaks teha oma praegust tööd 60-aastasena, ning 26% kõikidest töötajatest leiab, et töö kahjustab nende tervist⁴.

Tööjõu vananemisest tingitud probleeme on ettevõtetele võimalik lahendada ning töötajaid hoida jätkusuutlikku tööelu edendavate tavade abil, näiteks kõiki vanuserühmi hõlmava lähenemisviisi rakendamine tööohutuse ja töötervishoiu juhtimisel, riskide vältimine, tööohutuse ja töötervishoiu integreerimine terviseedendusega töökohal, töö kohandamine üksikisiku järgi, tööle naasmise meetmete kasutuselevõtmine ning elukestva õppe võimaluste tagamine.

Selles brošüüris esitatud hea tava kokkuvõtetes kirjeldatakse tulemusi ja kasu, mida ettevõtetele on võimalik saavutada juhul, kui ei piirdata üksnes tööohutuse ja töötervishoiu põhinõuete täitmisega ning teadvustatakse potentsiaali, mida pakub töötajate tervise hoidmine kogu karjääri jooksul.

Hea tava tunnustamine – mida žürii soovis näha

Konkursil osalemiseks pidid kandidaadid näitama tööohutuse ja töötervishoiu juhtimise head tava tööjõu vananemise tingimustes, ealise mitmekesisuse arvessevõtmist, mitmekesisust arvestavat riskihindamist koos järgneva töökohtade kohandamisega ning vajaduse korral ka tööle naasmise meetmeid ja eakatele töötajatele suunatud erimeetmeid.

¹ Ilmarinen, J., „Aktiivsena vananemise edendamine tööl“, EU-OSHA (https://osha.europa.eu/et/node/6776/file_view).

² Sickiness, disability and work: Breaking the barriers – a synthesis of findings across OECD countries, OECD, Paris 2010. („Haigus, puue ja töö: takistuste ületamine. OECD riikide põhjal tehtud järelduste kokkuvõte“, OECD, Pariis 2010).

³ „Tervislikud töökohad sõltumata east. Jätkusuutliku tööelu edendamine. Kampaaniajuhend“ (<https://healthy-workplaces.eu/et/campaign-materials>).

⁴ Euroopa töötingimuste uuring: 2015, Eurofound, Dublin (<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>).

Auhinnatavate ja tunnustatavate näidete valimisel lähtus žürii järgmistest kriteeriumidest:

- hiljutine sekkumismeede, mis aitab tööjõu vananemise tingimustes otseselt vähendada riske töökohal;
- tööohutuse ja töötervishoiu terviklik lähenemisviis tööjõu vananemise tingimustes, mis ühendab riskide vältimise ja terviseedenduse töökohal;
- kõiki vanuserühmi hõlmav ennetus;
- kollektiivmeetmete eelistamine üksikisikutele keskenduvatele sekkumismeetmetele;
- juhtkonna kindel pühendumus;
- juhtkonna ning töötajate ja nende esindajate konsultatsiooni olemasolu;
- töötajate ja nende esindajate tulemuslik osalemine;
- sekkumismeetme edukas rakendamine;
- sekkumismeetme kestlikkus;
- olukorra tegelik paranemine;
- näite ülekantavus muudele töökohtadele.

Auhinnatud ja tunnustatud näited

Selles brošüüris kirjeldatakse lühidalt juhtumiuuringuid, mis käsitlevad sekkumismeetmeid ja algatusi, mis pälvisid žürii auhinna või tunnustuse. Igas juhtumiuuringus kajastatakse organisatsiooni eriomaseid probleeme, nende lahendamiseks võetud meetmeid ja saavutatud tulemusi.

Tööohutuse ja töötervishoiu lahenduste väljatöötamisel tuleb hoolikalt arvesse võtta iga töökoha eriomaseid probleeme ja tingimusi. Brošüüris kirjeldatud hea tava näiteid on võimalik kohandada eri organisatsioonide vajadustele, olenemata tegevusvaldkonnast, suurusest või asukohaliikmesriigist.

Lisateave

EU-OSHA veebilehel on enam kui 20 Euroopa keeles rohkesti teavet tööohutuse ja töötervishoiu kohta.

Täpsem teave kampaania „Tervislikud töökohad sõltumata eest” kohta on veebilehel healthy-workplaces.eu/et, kust saab ühtlasi abimaterjale ja juhiseid kampaanias osalemiseks.

EU-OSHA interaktiivne andmete visualiseerimisvahend annab ülevaate tööohutuse ja töötervishoiu probleemidest, mida põhjustavad demograafilised muutused Euroopas, ning nende probleemidega tegelemiseks väljatöötatud poliitikast ja strateegiatest.

Tänuavaldused

EU-OSHA soovib tänada oma teabekeskusi (liikmesriikides tööohutuse ja töötervishoiu eest vastutavad ametiasutused või nende määratud reguleerivad asutused) kogu Euroopas väärtusliku abi eest, eelkõige tervislike töökohtade hea tava auhinna konkursile näidete esitamise ja nende hindamise eest.

Ühtlasi avaldab EU-OSHA tänu žüriiliikmetele nende panuse eest: eesistuja Stephen Bevan (IES) ja paneeliliikmed Eckhard Metze (Saksamaa tööandjate ühenduste liit), Viktor Kempa (ETUI), Melhino Mercieca (Malta töötervishoiu ja tööohutuse amet), Zinta Podniece (Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat) ja Katalin Sas (projektijuht, EU-OSHA).

Viimaks soovime tänada kõiki organisatsioone, kes osalesid tervislike töökohtade hea tava 2016.-2017. aasta konkursil, eeskätt järgnevate juhtumiuuringute peaosalisi.

Töötajate osalust soodustavad meetmed füüsiliste ja psühhosotsiaalsete riskide vähendamiseks sotsiaalhoolekandesektoris



VitaS

Belgia

www.vitas.be

Probleem

Eakate hooldusega tegeleva ettevõtte VitaS tööjõu demograafia uuring näitas, et neljast tegevuskohast kolmes olid enam kui 50% töötajatest üle 45-aastased ning prognooside kohaselt pidi see näitaja järgneval viiel aastal märkimisväärselt tõusma. Võttes arvesse VitaS töötajate igapäevatöö olemust – vahetused, muutuvad nõudmised ning probleemid töö ja eraelu tasakaalu tagamisel –, võib tööjõu vananemine põhjustada edaspidi olulisi probleeme graafikute koostamisel ja töövoos. Ettevõtte pidas oluliseks võtta kasutusele uudseid meetmeid töötajate füüsilise ja vaimse tervise kaitseks.

Meetmed

Loosungi „Noor või vana – koos oleme tugevad“ all loodi kolm tööühma, mis keskendusid vastavalt patsientide teisaldamisele ja tõstmisele, riskide vältimisele ja tervisepoliitikale tervikuna; eesmärk oli välja töötada jätkusuutlik füüsilistele ja psühhosotsiaalsetele riskidele keskenduv tervisepoliitika, mis esindaks kõikide töötajate huve ja leiaks toetust kogu organisatsioonis.

Selle tulemusena töötati välja ja viidi ellu ettevõtteülene patsientide teisaldamist ja tõstmist käsitlev poliitika. Paljude muude meetmete hulgas korraldati uuring tõstmisabivahendite kasutamise kohta õendusosakondades ning saadud andmeid kasutati näiteks koolitusvajaduste hindamiseks. Peale selle palkas ettevõtte sertifitseeritud juhendajad koolitama tõstmiskoordinaatoreid ja -treenereid, et need õpetaksid omakorda kolleege. Ühtlasi palkas VitaS ettevõttevälise tööohutus- ja tervishoiueksperti korraldama ergonoomilisi hindamisi eri tegevuskohtades, et teha kindlaks valdkonnad, kus saaks vähendada füüsilist koormust, eelkõige eakamatel töötajatel. Et tagada tehtud paranduste jätkusuutlikkus, võttis ettevõtte kohustuse korraldada väliseksperti külastus igal aastal.

Töö- ja eraelu tasakaalu parandamiseks võeti kasutusele veebipõhine töögraafikute koostamise iseteenindussüsteem, mis pakub töötajatele suuremat paindlikkust. Töötajad saavad taotleda ka avanssi ja hoolduspuhkust. Pika tööstaaziga töötajatel on võimalus tööpäeva lühendada.

Jõupingutusi tehti põlvkondadevahelise suhtluse ja mõistmise soodustamiseks, näiteks mentorlus- ja juhendustegevuse kaudu. Ettevõttes soositakse eri vanuses töötajatest koosnevaid rühmi ning katseprojekte



katsetavad ühtaegu nii noored kui ka eakamad töötajad, näiteks uut mobiiltelefonis kasutatavat hooldusrakendust.

Samal ajal hakati aktiivselt edendama sportlikku eluviisi ja töötervishoidu – kaks korda kuus avaldatakse uudiskiri retseptide, treeningunõuannete ja eelseisvate ürituste teabega, samuti korraldatakse algatusi kehalise aktiivsuse toetamiseks (nt spordiõhtuid) ning tervisenädalat, mille käigus viiakse läbi arvamusküsitlus, et selgitada välja töötajate küsimused tervisepoliitika kohta. Lisaks tegeldakse korrapärase koolitusprogrammide raames vaimse tervise temaga ning ettevõtte osaleb uuringus StressBalancer, kus töötajatele antakse kasulikke nõu stressiga toimetulekuks.

Tulemused

- VitaS rakendas töäjõu vananemise probleemiga tegelemiseks terviklikku lähenemisviisi, arvestades kõigi töötajate vajadustega.
- Töötajad tundsid, et neid kaasati ja nende arvamust võeti kuulda.
- Töövahendite ergonoomilised muudatused ja koolitused parandasid töötajate füüsilist tervist.
- Terviseedendusmeetmed, sealhulgas tervisealane uudiskiri ja stressiga toimetuleku koolitus, võeti samuti töötajate seas hästi vastu.



VitaS rakendas töäjõu vananemise probleemiga tegelemiseks terviklikku lähenemisviisi, arvestades kõigi töötajate vajadustega.

Suure rehvitootja üldine ergonoomika- ja demograafiaprogramm



Continental AG

Saksamaa

www.continental-corporation.com

Probleem

Continental on üks Saksamaa juhtivaid rehvitootjaid. Töö olemuse tõttu puutuvad töötajad suurel määral kokku kutsealaste (füüsiliste ja psühhosotsiaalsete) riskidega, mida ettevõtte püüab vähendada. Continentali töäjõud vananeb: kui 2005. aastal oli üle 50-aastaste töötajate osakaal 10%, siis 2020. aastal peaks see näitaja olema juba 50%. See demograafiline muutus tekitab kõrge kvalifikatsiooniga töötajate nappuse. Continental kujundab ümber suure riskiga töökohti, et parandada kõikide töötajate töötingimusi ning hoida nende tervist, olenemata vanusest või soost. Ühtlasi pakub ettevõtte töötajatele koolitust ja võimalusi teadlikkuse suurendamiseks.

Meetmed

Continental moodustas kõikides tegevuskohtades eriotstarbelised ergonoomikarühmad, et teha kindlaks füüsilised ja psühhosotsiaalsed kutsealased riskid ning neid riske hinnata. Töörühmade ülesanne on hinnata ja analüüsida kokkupuudet riskidega ning kujundada töökohad ümber, et vähendada ergonoomiliste täiustuste abil füüsilist töökoormust ja kokkupuudet riskidega. Sel viisil sobivad töökohad nii meestele kui ka naistele,

olenemata east, ning lõppkokkuvõttes on töötingimused kõigi jaoks paremad. Ergonoomikarühmad keskenduvad eriti luu- ja lihaskonna vaevuste ärahoidmisele ning sellele, kuidas vähendada üldist kokkupuudet füüsiliste riskide ja füüsilise ülekoormusega. Töörühmad on kehtestatud igas tegevuskohas jooksvate kokkupuuteväärtuste hindamise korra.

Tarkvarapõhisesse dokumentatsioonisüsteemi koondati demograafilised andmed kõikidest tegevuskohtadest ning loodi ettevõtteülene kokkupuuteandmebaas ja head tavad. Kokkupuuteandmebaasi saab kasutada näiteks esmatasandi ennetuseks, määrates eri rollide jaoks riskiskoorid. Neid andmeid saab kasutada ka tugitegevusteks, et suunata inimesi sobivamatele töökohtadele, kui nende töövõime on terviseprobleemi tõttu kannatanud. See on iseäranis kasulik töötajatele, kes on läbinud taastusperioodi ja naasevad tööle.

Continental võtab igas äritegevuse etapis arvesse ergonoomikat: nüüd on tulevikuväljavaateid arvestav ergonoomiline hindamine nõutav kõikide uute töökohtade projekteerimisel ja seonduvas hanketegevuses. See on märksa tulemuslikum ja kulutõhusam lähenemisviis riskijuhtimisele kui muudatuste tegemine juba kasutusel olevas töökohas.





Tulemused

- Kui 2010. aastal oli füüsilise ülekoormuse määr 46%, siis 2015. aastal oli see näitaja langenud 25% tasemele.
- Ealise stabiilsuse määr tõusis Continentalis 25%-lt (2010) 44%-le (2016).
- Ergonoomiline hindamine on nüüd lõimitud kõikide Continentali tegevuskohtade hankemenetlustesse.
- Personalihalduses analüüsitakse kokkupuuteandmeid, et suunata inimesi töövõime muutudes uutele töökohtadele.
- Algatus on leidnud töötajate seas laialdast toetust.

Continental võtab ergonoomikat arvesse kõikides äritegevuse planeerimise etappides.

Tervise, oskusteabe ja paindlikkuse edendamine töötajate osalust soodustava tegevuse abil



Heidelberger Druckmaschinen AG

Saksamaa

www.heidelberg.com

Probleem

Heidelberger Druckmaschinen on poogen-offsettrüki masinate tootja, kellel on Saksamaal 7000 töötajat. Enam kui pooled neist on üle 50-aastased. Ettevõtte prognooside kohaselt ei muutuks see näitaja oluliselt ka juhul, kui järgmise 15 aasta jooksul võetakst tööle valdavalt noori.

Meetmed

Ettevõtte Heidelberg Druckmaschinen rakendas demograafiliste probleemide lahendamiseks terviklikku lähenemisviisi, et parandada tervist ja ohutust kogu ettevõttes, püüdes samas keskenduda ka üksikisikule ning võtta arvesse iga töötaja isiklikku ja kutsealast arengut. Sekkumismeetmete eesmärk oli suurendada teadlikkust ja innustada töötajaid selgitama omal algatusel välja töökohtade kohandamise võimalused, mis parandaksid nende füüsilist ja vaimset tervist.

Meetmeid võeti arvesse kolmes etapis – esimeses etapis tehti tihedat koostööd juhtrühmadega, et alata arutelu tööjõu vananemise küsimuses ja mõelda selle üle,

millist mõju avaldab see ettevõtte tulevikule. Selles etapis kogutud mõtteid võtsid juhtrühmad arvesse lahenduste kavandamisel ja rakendamisel. Muutuste käivitamiseks oli äärmiselt oluline, et juhtkond ja rühmajuhid näitaksid üles pühendumust.

Sekkumismeetmete teine etapp oli suunatud kõikidele töötajatele. Loodi interaktiivne nn demograafiliste muutuste areen ning juhendajad läbisid oma töörühmadega koolituse, käsitledes selliseid teemasid nagu töökohta projekt, juhtimine, tervisealane haridus ja meeskonnatöö tööjõu vananemise tingimustes. Pärast interaktiivse kursuse läbimist innustati töötajaid kavandama ja kasutusele võtma koostööpõhiseid meetmeid tööjõu parandamiseks, näiteks teadmiste vahetust soodustavate projektide korraldamine või jooksuklubide loomine. Tegevuse teine etapp hõlmas ka korralduslike meetmete kasutusele võtmist tööohutuse ja töötervishoiu parandamiseks, sealhulgas töökohtade süstemaatiline inspekteerimine, tööülesannete rotatsioon, ergonoomiline kontrollimine ning juhtimistasandi rakkerühmad konkreetsete küsimustega tegelemiseks.





Viimane, kolmas etapp hõlmas tehtud muudatuste kokkuvõtmist ja tulemuste hindamist, et tagada võimalikult suur kasu ettevõttele ja töötajatele. Muudatuste hulgas olid näiteks paljude töökohtade rekonfigureerimine, montaaži- ja hooldusprotsesside muutmine, ühekordsed meetmed, lõunastamisruumide loomine, tervisekoolitused, arenguprogrammid toetava juhtimise tagamiseks, kolleegidevaheline abi töökohapõhisel õppel, plakatikampaaniad ning tervise- ja spordikeskuse rajamine.

Tulemused

- Interaktiivne demograafiliste muutuste areen andis kõikidele töötajatele võimaluse osaleda ettevõtte ohutus- ja tervisepoliitika ning tavade muudatuste kavandamisel ja elluviimisel. Kokku külastas seda 3500 töötajat.
- Areeni külastanud töötajatest pidas 80% oma kogemust positiivseks või väga positiivseks ning 70% nentis, et sai sealt häid mõtteid ja ettepanekuid.
- Hinnanguliselt vähenes haiguspuhkuste arv tänu sekkumismeetmetele 1% võrra. See tähendab 7 miljoni euro suurust säästu aastas.
- Areeni kasutas kokku 250 esindajat teistest ettevõtetest ja asutustest, mistõttu see leidis kajastust ka kohalikus ajakirjanduses ning pälvis demograafiliste muutuste juhtimise eest personalihalduse tipptaseme auhinna, mis omakorda suurendas ettevõtte nähtavust.

Interaktiivne demograafiliste muutuste areen andis kõikidele töötajatele võimaluse osaleda ettevõtte ohutus- ja tervisepoliitika ning tavade muudatuste kavandamisel ja elluviimisel.

Töökohtade kohandamine autotootmissektoris, et suurendada töötajate tööalast konkurentsivõimet



PSA kontsern

Hispaania

www.groupe-psa.com

Probleem

PSA kontsern on üks Euroopa autotootjaid. Tööjõu vananemine Euroopas tekitab PSA kontsernile probleeme, sest üha rohkematel töötajatel esineb füüsiliste või psühhosotsiaalsete probleemide tõttu piiranguid tööülesannete täitmisel ning pikem tööelu tähendab ühtlasi seda, et töötaja puutub riskidega kauem kokku. Peale selle on tootmisliini töötajate keskmine vanus kõrgem kui ülejäänud ettevõttes, ehkki sealne füüsiline töökoormus on suurem. Tööjõu vananemine võib põhjustada korralduslikke probleeme, sest töökohti tuleb kohandada töötajate individuaalsetele vajadustele.

Meetmed

Probleemi lahendamiseks võttis PSA kontsern kasutusele koostööl põhineva lähenemisviisi, konsulteerides disaini-, meditsiiniteenuste- ja personaliosakondadega, ergonomikarühmade ja tootmisjuhtidega. Ettevõtte otsustas, et töö tuleb kohandada töötajate individuaalsete vajaduste järgi ning riske tuleb hinnata üksikisikust lähtudes, võttes arvesse iga töötaja füüsilisi võimeid.

Kõiki vanuserühmi arvessevõttev riskihindamine edendab ettevõttes mitmekesisust ning suurendab töötajate võimalusi täita eri tööülesandeid; riskihindamisel võetakse arvesse töötaja võimalikke füüsilisi või psühhosotsiaalseid piiranguid, samuti vanust, ametikoha laadi ja ergonomilisi muutusi, mille abil saaks töökeskkonda parandada.

Kasutusele võeti tööülesannete rotatsiooni süsteem, et vähendada eri ametikohtadega kaasnevat füüsilist ja vaimset stressi, parandada füüsiliste piirangutega isikute tööalast konkurentsivõimet ning säilitada ja parandada töötajate suutlikkust kohaneda muutustega, mis on iseäranis oluline paljude eakamate töötajate jaoks.

Ettevõtte astus samme olemasoleva riskiennetuskultuuri parandamiseks ja laiendamiseks ning töötajate füüsilise ja vaimse heaolu suurendamiseks. Väga edukaks osutusid uued ennetusmeetmed, näiteks õnnetusjuhtumite analüüsimine, et teha kindlaks nende põhjused ja edaspidi riske vähendada, samuti tervise jälgimise teenused ning stressi hindamise ja jälgimise süsteem. Koostöös aitavad need meetmed tuvastada valdkondi, kus tuleks eelisjärjekorras sekkuda.



Töö struktuuris tehtud muudatuste põhieesmärk oli tagada, et iga tööülesanne oleks võimetekohane võimalikult paljudele, olenemata füüsilistest piirangutest. Selle eesmärgi saavutamiseks võetud meetmed aitavad töötajatel olla ka mitmekülgsemad, mis on oluline oskuste säilitamise ja tööalase konkurentsivõime suurendamise seisukohalt; sama mõju on ka tööülesannete rotatsiooni strateegial.



Tulemused

- PSA kontserni uue lähenemisviisi keskmes oli austus töötajate vastu.
- Juhtkond näitas üles täielikku pühendumust ja töötajate esindajad kaasati protsessi algusest peale.
- Piiratud võimetega isikutele pakuti individuaalseid lahendusi, milles võeti arvesse nende füüsilisi ja psühhosotsiaalseid omadusi.
- Lisaks hinnati töötajate võimeid ja konkreetsete ametikohtade füüsilisi nõudeid. Selline kaardistamine võimaldas personaliosakonnal läbi vaadata kõik ettevõttes olevad ametikohad ja leida sobivad

- kohad töötajatele, kelle töövõime oli füüsilise või psühhosotsiaalse probleemi tõttu piiratud.
- Ettevõttes tehakse pidevalt muudatusi, et parandada ergonoomilist korraldust ning ohutus- ja tervisetavasid.

Kõiki vanuserühmi arvessevõttev riskihindamine edendab mitmekesisust ja teeb töötajatele kättesaadavaks rohkem töövõimalusi.

Eakate töötajate töövõime parandamine energeetikasektoris



MAVIR ZRt

Ungari

www.mavir.hu

Probleem

MAVIR ZRt on riigi omanduses olev Ungari elektritarnija, kes vastutab elektrivarustuse kindluse ja katkematuse eest kogu riigis. Kokku 60% MAVIRi alajaamades ja 39% ülekandeliinidega töötavatest töötajatest on üle 50-aastased. Töö eripära tõttu puutuvad töötajad pidevalt kokku suurte kutsealaste riskidega, sealhulgas kõrgepingeseadmed, kuumus, kuumad pinnad ja müra. Ühtlasi esineb töötajatel vaimset stressi, vigastusi ning luu- ja lihaskonna vaevusi. Nende riskidega toimetulek tööjõu vananemise tingimustes võib olla väga keeruline.

Meetmed

Selle asemel et pidada eakamaid töötajaid riskirühmaks, püüab ettevõtte tunnustada nende oskusteavet ja kasutada nende kogemusi. 2006. aastal juurutas MAVIR üldmeetmed töötajate pikaajalise tervise ja heaolu parandamiseks. Meetmete eesmärk on säilitada MAVIRi eakamate töötajate tööalast konkurentsivõimet, kaitstes seejuures nooremate töötajate tervist.



Ettevõtte täiustab pidevalt töötingimusi, investeerides muu hulgas teisaldatavatesse balloonalampidesse või parandades töötajate suhtlust kiivrimikrofonide ja kaenla all kantavate ülikõrgsageduslike raadiovastuvõtjate abil. Kõikidesse ülekandeliini hooldussõidukitesse on paigaldatud ka automaatsed defibrillaatorid ja kõik töötajad on saanud nende kasutamise väljaõppe. Kasutusele on võetud ka GPSil toimivad paanikanupuga personaalsed hädaolukorras reageerimise süsteemid, mis tuvastavad kiirendusanduri abil kukumisi ning teatavad dispetšeritele, kui kandja on teatava aja jooksul püsinud liikumatult.

Ettevõtte on sõlminud lepingu meditsiinikeskusega, võimaldamaks töötajatel ööpäevaringselt tasuta kasutada mitmesuguseid meditsiiniteenuseid. MAVIRi töötajad saavad teha uuringuid omal soovil ning peavad läbima ka korrapärase arstliku kontrolli. Ühtlasi teeb MAVIR igakuiseid osamakseid vabatahtlikku pensioniskeemi, vastastikusesse hoiupanka ja vabatahtlikku tervisekindlustusprogrammi, mis toovad töötajatele vahetut kasu. Terviseprobleemidega töötajatele pakub ettevõtte võimalust suunduda tööle alajaamadesse.

Peale selle propageerib MAVIR tervislikku eluviisi ja edendab töötajate huvitegevusi. Ettevõtte pakub töötajatele puhkusetootust, et julgustada neid võtma korralist puhkust; ühtlasi korraldatakse tervisepäeva, innustades neid osalema spordiüritustel ja arstlikke läbivaatusi.

MAVIR on loonud juhtkonnale, rühmajuhtidele, vahetuse vanematele ja operatiivjuhtidele suunatud koolitusprogrammi, mida nimetatakse kriisiakadeemiaks. Käsitletakse selliseid teemasid nagu stressiga toimetulek, konfliktid ja kriisid, teadlikkuse suurendamine tööohutuse ja töötervishoiu olulisusest ning suhtlus nii igapäevatöös kui ka kriisiolukordades.

Need meetmed kajastavad töötajate ohutuse olulisust ettevõttes ja on ette nähtud töötajate stressi vähendamiseks – nii saavad nad olla kindlad, et nende ohutus on ettevõttele prioriteet.

Tulemused

Allpool kirjeldatud tulemused on konkursile esitatud näitest tuletatud hinnangulised üldnäitajad.

- Kui 2006. aastal oli haiguspuhkuse päevade arv umbes 2000, siis 2015. aastal oli see umbes 500.
- Õnnetusjuhtumitest tingitud haiguspäevade arv oli 2015. aastal nullilähedane.
- Arstliku läbivaatuse võimalust on hakatud rohkem kasutama – ettevõtte tervisepäeval 2016. aastal läbis tasuta arstliku läbivaatuse umbes 225 töötajat, samas kui 2010. aastal kasutas seda võimalust ainult umbes 100 töötajat.
- Töötajate võetud palgaliste puhkusepäevade arv on viimasel aastakümnel peaaegu kahekordistunud – kui 2006. aastal oli see 600, siis 2016. aastal oli see 1200.

Selle asemel et pidada eakamaid töötajaid riskirühmaks, püüab ettevõtte tunnustada nende oskusteavet ja kasutada nende kogemusi.



Töövõime säilitamine ja parandamine ning töötajate hoidmine tootmissektoris



Zumtobel Group AG

Austria

www.zumtobelgroup.com

Probleem

Zumtobel on valgustite ja valgustussüsteemide tootja. Nagu paljud teised ettevõtted, tunnistab ka Zumtobel vajadust tegelda tööjõu vananemisest tingitud probleemidega. Tööjõu vanuselise struktuuri analüüsi järel töötas nn tervise- ja vanuseküsimumuste osakond välja tervikliku tervishoiukontseptsiooni, mille eesmärk on noorte ja eakamate töötajate töövõime säilitamine ning nende hoidmine ettevõttes.

Meetmed

Zumtobel asutas tervise- ja vanuseküsimumuste osakonna, mille ülesanne on uurida tööjõu vananemisega seotud probleeme ning lahendada neid tervikliku analüüsi ja ettevõtte poliitika ja tavade muutmise abil.

Esiatsel hindamisel selgus, et kõige rohkem on ettevõttes 40–49-aastaseid töötajaid. Töövõime hindamine näitas, et 25%-l töötajatest on töövõime kas piiripealne või keskmisel tasemel. Zumtobelis oli ka väga vähe üle 62-aastaseid töötajaid.



Uus osakond otsis lahendusi järgmistele küsimustele.

- Kuidas on võimalik säilitada ja parandada suurima töötajaterühma (40–49-aastased) töövõimet?
- Kuidas hoida noori töötajaid?
- Kuidas innustada eakamaid töötajaid (50–59-aastased) kauem tööelus püsima?

Nende küsimuste lahendamiseks kavandas ja tegi osakond ettevõtte poliitikas ja tavades muudatusi, et töötajad oleksid füüsiliselt võimelised tööd jätkama, aga ka vaimselt valmis kauem tööelus püsima. Selleks on vaja juhtkonna pühendumist – põhieesmärgiks võeti töövõime säilitamine ning ühtlasi kõikide töötajate heaolu parandamine aktiivsena ja tervena vananemist võimaldava töökorralduse abil, mis hõlmas oskuste juhtimist, koolitust ja juhendamist. Osakond selgitas välja kuus sekkumist vajavat valdkonda:

- tööohutus – tööjaamades tehti ergonoomilisi muudatusi, et need vastaksid töötajate ealistele vajadustele;
- kohaloleku haldus – kasutusele võeti ennetavad ja korrigeerivad tugimeetmed;
- terviseedendus töökohal – töötajaid innustati sportima; selleks investeeriti elektrijalgratastesse, mida töötajad saavad laenata, töötajatele anti võimalus käia joogatundides ja korraldati loenguid tööks vajaliku füüsilise vormi teemal;
- juhtimisstiil ja -käitumine – rühmajuhtidele hakati korraldama koolitusi töötajate heaolu, nende väärtustamise ja tunnustamise teemal;
- tööle taasintegreerumise juhtimine – loodi menetlus, et toetada pikka aega eemal olnud töötajate töölenaasmist;
- põlvkondadevaheline suhtlus – ettevõtte võttis kasutusele meetmeid selleks, et kaotada häbimärk sõnalt „vananemine“, ning juhtis tähelepanu noorte ja eakate koostöö kasuteguritele.



Tulemused

- Kõik ettevõtte tavade muudatused põhinesid tervise- ja vanuseküsimumste osakonna terviklikul analüüsil, mille eesmärk oli tagada, et muudatused oleksid tulemuslikud ja lähtuksid ettevõtte tegelikest vajadustest.
- Alates 2015. aastast on edukalt taasintegreeritud kaheksa töötajat, kes olid pikka aega eemal olnud, enamasti vaimsete probleemide või vähiravi tõttu.
- Haigusperioodi järel hakati korraldama töölenaasmise koosolekuid, et selgitada välja meetmed, mida võtta kasutusele edaspidi töölt puudumise vältimiseks.
- 2016.-2017. aastaks määrati kindlaks optimaalse ettevõtteülese demograafilise arengu eesmärgid, mille nimel praegu töötatakse.

Meetmete eesmärk oli tagada, et töötajad oleksid füüsiliselt võimelised tööd jätkama ja ka vaimselt valmis kauem tööelus püsima.

Juhtkonna ja kaevurite koostöö ennetähtaegse pensionile jäämise vältimiseks



Rudnik

Serbia

www.contangorudnik.co.rs

Probleem

Rudnik on eraomandis olev kaevandusettevõtte, mis on spetsialiseerunud plii-, tsingi- ja vasemaakide kaevandamisele ja töötlemisele. Pärast erastamist 2004. aastal selgus, et ettevõtte tööohutuse ja töötervishoiu juhtimise süsteemid on ebapiisavad, puuduvad vastavad tööohutuse ja töötervishoiu menetlused ning üldise tervishoiu- ja ohutusjuhtimise tavad, seadmed on iganenud, töötajad ebapiisava väljaõppega ja vähemotiveeritud – kõik need tegurid põhjustasid kutsehaigusi, vigastusi ja varajast pensionile jäämist. Kõrge kvalifikatsiooniga 45–50-aastaste töötajate varajane pensionilejäämine vähendas tööjõu oskuste ja kogemuste taset veelgi. Ühtlasi tunti muret selle üle, kas teatud eakamad töötajad on suutelised oma toonastel ametikohtadel jätkama. Ettevõtte tunnistas vajadust töötajaid hoida.

Meetmed

Rudnik tegi kaevanduse ohutus- ja tervishoiutavades täieliku kannapöörde. Et vältida oskuste kaotust ennetähtaegse pensionile jäämise tõttu, võttis Rudnik tööle 30 kogenud elukutselist kaevurit naaberkaevandusest, et need koolitaksid uusi töötajaid ning annaksid edasi oma teadmisi ja kogemusi seoses ohutuse ja tervishoiu hea tavaga kaevandussektoris. Lisaks sõlmis ettevõtte mitteametlikus vormis teadmiste jagamise kokkuleppe ühe teise piirkonnas tegutseva kaevandusega, laiendades töötajatele kasulike kogemuste ringi.

Juurutati nüüdisaegne ja riiklikele suunistele vastav tööohutuse ja töötervishoiu süsteem ning töötajatele anti sobivad isikukaitsevahendid. Samuti kehtestati ettevõtteülesed tööohutuse ja töötervishoiu meetmed koos menetluste ja pidevate täiustustega, sealhulgas töötajate pidev enesetäiendus ja korrapärane riskihindamine. Ettevõtte lõi tihedad koostöösuhted pädevate riiklike ametiasutustega, kes esitavad Rudnikule jooksvalt

ettepanekuid ohutus- ja tervishoiutavade parandamiseks. Loodi ka ametiühing ning tööohutuse ja töötervishoiu komitee, et võtta ohutuse ja tervise küsimustes kuulda töötajate arvamust.

Lisaks kaevanduse töötingimuste vastavusse viimisele parima tava suunistega soovis Rudnik investeerida ka töötajatesse, et tagada nende ohutus ja tervis ning võimaluse korral vähendada vara pensionile jäämise määra. Rudnik võttis kasutusele vabatahtliku kindlustuslepingu, mis hõlmab kutsevigastusi ja -haigusi. Ettevõtte töötas välja terviseseeire programmi ja kõik töötajad läbivad korrapäraselt arstliku läbivaatuse. Peale selle sõlmis Rudnik lepingu meditsiiniteenuste osutajaga, et aidata töötajaid kutsevigastuste ja -haiguste korral.

Samuti väärrib märkimist Rudniku korraldatav Serbia kaevurite päev, kus osalevad kohalikud ametiasutused ja meediakanalid ning mille eesmärk on suurendada teadlikkust tööohutusest ja töötervishoiust kaevandussektoris.





Tulemused

- Töötati välja kaevurite koolitussüsteem.
- Kutsevigastuste arv on oluliselt vähenenud ning alates erastamisest ei ole teatatud kutsehaigustest.
- Pärast sekkumismeetmete võtmist on pensionile jäämise vanus tõusnud.
- Ohutus- ja tervishoiutavade rakendamine on suurendanud ettevõtte atraktiivsust töökeskkonnana ning tänu sellele on vähenenud personali voolavus.

Ettevõtte lõi tihedad koostöösuhted pädevate riiklike ametiasutustega, kes esitavad Rudnikule jooksvalt ettepanekuid ohutus- ja tervishoiutavade parandamiseks.

Ehitustöölise terviseedendus tagamaks pensionile jäämine hea tervise juures



Lujatalo Oy

Soome

www.lujatalo.fi

Probleem

Pereettevõtte Lujatalo tegutseb ehitussektoris ning on spetsialiseerunud renoveerimistöödele ja energiatöhusale ehitusele. Umbes pooled Lujatalo töötajatest on üle 45-aastased. Esimese lause osa lõppu punkt. Algab uus lause: Sellest tulenevalt on tööelu jätkamine ametliku pensionieani keeruline. Ehitustöölise levinuim terviseprobleem on luu- ja lihaskonna vaevused, töödejuhataja tööga seostatakse ka suurt vaimset ülekoormust ning kõrget stressitaset.

Meetmed

Ettevõtte otsustas, et töötajate jätkusuutliku tööelu tagamiseks tuleb võtta kasutusele meetmeid. Vastu võeti varajasel sekkumisel põhinev lähenemisviis, mis hõlmab järelekontrollimeetmeid piiratud töövõimega inimestele. Sekkumismeetmeid võetakse kasutusele ettevõtte töötajate tervishoiu ja heaolu juhataja eestvedamisel koostöös töödejuhatajate, töötervishoiu teenistuste ja kindlustusettevõtetega.

Lujatalo pakub tööalase rehabilitatsiooni võimalusi, sealhulgas proovitööd ja ümberõpet – näiteks on pikaajalise kogemusega puuseppadel võimalus ümber õppida töödejuhatajaks. Tööülesannete vahetamine või nende sisu muutmine võimaldab töötajatel karjääri jätkata kuni ametliku pensioniea saabumiseni. Hinnangute kohaselt võimaldab tööalane rehabilitatsioon kauem tööelu jätkata kuni kahel kolmandikul töötajatest, keda ähvardab füüsiliselt raske töö tõttu ennetähtaegne pensionile jäämine.

Ideed ehitustöö füüsilise koormuse vähendamiseks ja ohutuse parandamiseks koostatakse andmebaasi Lujavire. See elektrooniline ergonoomikaandmebaas tehakse nutitelefoniga rakenduse kaudu kättesaadavaks kõikidele töötajatele.

Ohutuslaseid tähelepanekuid kogutakse rakenduse Safety-App abil, mis võimaldab teha märgatust fotod ja juhtida nii tähelepanu võimalikele puudustele – see on iseäranis kasulik välismaalastest töötajatele, kes ei pruugi osata soome keelt. Ettevõtte innustab võimalikest ohtudest teatama ning jagab teatajatele igal kuul tänutäheks kinopileteid.



Lujatalo toetab ka ohutust tööesõidul, hüvitades rattaga tööle sõitvatele töötajatele rataste naastkumide maksumuse – selle algatusega edendatakse ühtaegu ka füüsilist aktiivsust.

Vaimset pinget kogevad töötajad saavad tuge ja on erijälgimise all, näiteks tehnoloogia Firstbeat Lifestyle Assessment abil, mis aitab tuvastada stressi ning selgitada välja parandamist vajavad aspektid (füüsiline aktiivsus, toitumine, unevajadus).



Tulemused

- Kui 2005. aastal oli töölt puudumist põhjustavate vigastuste arv 116 (miljoni töötunni kohta), siis 2015. aastal oli nende arv langenud tasemele 13,9.
- Raskeid õnnetusi, mis nõuavad enam kui 30-päevast eemalolekut, esineb nüüd aastas vaid üks-kaks ning 2020. aasta eesmärk on, et selliseid õnnetusi ei juhtuks üldse.
- Tööalane rehabilitatsioon, enamasti ümberõppe kujul, on märkimisväärselt vähendanud ennetähtaegselt pensionile jäämisega seotud kulusid.
- Välja on kujunenud ennetuskultuur – ohutusalaste tähelepanekute arv kasvas 18-lt (2010) 1425-le (2015), osaliselt tänu rakendusele Safety-App.

Tööalane rehabilitatsioon võib aidata pingelisemat tööd tegevatel töötajatel vältida ennetähtaegselt pensionile jäämist.

„Hoolitse oma tervise eest“ – igas vanuses töötajate innustamine oma tervise eest hoolitsema



SAP SE

(Kohalik näide, SAPi Madalmaade kontor)

www.sap.com



Probleem

SAP SE on üks juhtivaid sõltumatuid tarkvaratootjaid maailmas. Nagu tarkvarasektoris laiemalt, puutuvad ka SAPi töötajad kokku tööelu jätkusuutlikkust mõjutavate riskidega, näiteks tehnoloogiatööstuse kiirest arengust tingitud stress ja istuvast tööst põhjustatud füüsilised terviseprobleemid. Seetõttu ohustavad töötajaid luu- ja lihaskonna vaevused ning muud terviseprobleemid, samuti kannatavad tööga rahulolu ning töö- ja eraelu tasakaal.

Meetmed

SAP rakendab nende probleemide lahendamiseks terviklikku ja ennetavat lähenemisviisi. Hea näide on Madalmaade SAPi üheaastane programm „Hoolitse oma tervise eest“ (ingl „Run Your Health“), mille eesmärk on suurendada teadlikkust istuva töö riskidest, innustada töötajaid muutma harjumusi oma pikaajalise tervise parandamiseks ja soodustada tervislikku töökultuuri kindlakäelise juhtimisstiili abil.

Programmi käivitamisel võeti kontorites kasutusele vahendid ja varustus, mille abil innustati töötajaid end tööpäeva jooksul rohkem liigutama, ning osalenutele anti biotagasiside kogumiseks aktiivsusmonitorid. Luu- ja lihaskonna vaevuste riski vähendamiseks tehti tööruumides ergonoomilised muudatused, näiteks muudetava kõrgusega töölauad, kõrged lauad, mis võimaldavad töötada püsti seistes, ning muud treeningseadmed.

Plakatite abil tuletati töötajatele meelde, et tööpäeva jooksul tuleb end korrapäraselt liigutada ja teha võimlemisharjutusi, et vältida istuvast tööst tingitud probleemidega; neid innustati muutma ka oma harjumusi, näiteks kasutama lifti asemel treppe. Üldise tervisliku seisundi olulisuse selgitamiseks korraldati töötubasid eri teemadel, sealhulgas toitumine, stress ja unerežiim. Et töötajatel säiliks jätkuv huvi kampaanias osaleda, korraldati aasta jooksul väikeste auhindadega põnevaid terviseteemalisi võistlusi.



Kogu Madalmaade kontorit hõlmanud programmi „Hoolitse oma tervise eest“ täiendamiseks võttis SAP kasutusele individuaalse lähenemisviisi, pakkudes töötajatele tervislikuma eluviisiga harjumiseks personaalseid tervisenõustamise teenuseid. Ühtlasi täiustas ettevõtte oma töölenaasmise programmi, et see hõlmaks konkreetselt istuva tööga seotud pikaajalisi terviseriske.



Tulemused

- Programmis osales vabatahtlikult üle 250 töötaja, st umbes pooled.
- Kõik osalenud teatasid, et nende käitumises ja hoiakutes toimus kasulik muutus.
- Kõik osalenud teatasid, et nende teadmised istuva töö mõjust pikaajalisele tervisele paranesid.
- Kõik osalenud teatasid, et said tänu programmile paremini aru hea tervisliku seisundi ja jätkusuutliku tööelu seosest.
- Osalenud töötajad täheldasid järgmisi kasulikke muutusi:
 - regulaarse füüsilise liikumise määr suurenes 100%;
 - igakuine sammude arv suurenes 30%;
 - tööl istudes veedetud aeg vähenes 56%.
- 2017. aastal on kavas korraldada jätkuprogramm „Hoia tasakaalu“ (ingl „Run Your Balance“), mis keskendub töö ja eraelu tasakaalule ning rahulolule.

Kontoris võeti kasutusele vahendid ja varustus, et töötajad ei veedaks kogu tööpäeva istudes, näiteks aktiivsusmonitorid biotagasiside kogumiseks.

Projekt Optima – tervise, sportliku eluviisi ja vaimse vastupidavuse koolitus avaliku ohutuse eest vastutavatele töötajatele

TUNNUSTATUD
NÄIDE

Siseministeeriumi teenuste osakond

Tšehhi Vabariik

www.zsmv.cz/optima

Probleem

Politseinike, tuletõrjajate ja muude avaliku ohutuse eest vastutavate asutuste töötajate töö on füüsiliselt ja vaimselt kurnav. Tšehhi Vabariigi siseministeeriumi teenuste osakonna rakendatud projekti Optima eesmärk on suurendada teadlikkust sellest, kui oluline on hoolitseda tervise eest. Projekti raames pakutakse koolitust stressiga toimetuleku viiside ning muude füüsilise ja vaimse vastupidavuse suurendamise võimaluste kohta. Projekti sihtrühm on 70 000 eri vanuses liiget ja töötajat Tšehhi Vabariigi avaliku ohutuse eest vastutavatest asutustest.



Meetmed

Projekt Optima käivitati umbes kolm aastat tagasi. Projekti metoodiline rakendamine on praegu käimas ja hõlmab praktilisi koolitusprogramme, kahenädalasi kohapealseid rehabilitatsioonikursusi ning abi elukestva õppe valdkonnas.

Lisaks sellele, et õppetegevusega suurendatakse liikmete huvi oma tervisliku seisundi parandamise, sportliku eluviisi ja vaimse stabiilsuse vastu, pakutakse tõhusat koolitust järgmistes valdkondades:

- õiged liikumisharjumused vigastuste riski ja stressi vähendamiseks ning töötulemuste parandamiseks;
- lödvestumine;
- terviklik füüsiline treening;
- toimetulek stressiga;
- võimlemisharjutused selja-, öla-, kaela-, põlve- ja puusavalu ärahoidmiseks;
- vigastuste vältimine ja immuunsüsteemi tugevdamine;
- õige toimumine ja vastupidavus tegeliku elu olukordades;
- parem une kvaliteet;
- suurem keskendumisvõime;
- toitumine;
- stressiga toimetulek äärmuslikes olukordades.

Koostöös siseministeeriumi kindlustusandja ja Karli ülikooli kehakultuuri teaduskonnaga avaldati õppe-DVD „Recovery and Compensatory Exercises for Members of Public Safety Organisations“. Praegu on koostamisel veel videoid ja metoodilisi materjale.

Projekti üks põhilisi vahendeid on uusim tehnoloogial põhinev Optima test, mis hindab südamerütmisageduse muutumist ja aju elektrilist aktiivsust mõõtes füüsilist seisundit, stressitaset ja mootorikat. See lisab koolitusprotsessile tänu biotagasisidele lisaväärtust.

Kuna projekt on osutunud edukaks, otsustati integreerida kõnealune metoodika siseministeeriumi kõikide julgeolekujõudude baasväljaõppesse.



Tulemused

- Siseministeeriumi osakonnas muudeti strateegiat, et võtta arvesse tervise, sportliku eluviisi ja vaimse vastupidavusega seotud küsimusi.
- Korraldati enam kui 100 õppeprogrammi, kus osales üle 1500 inimese; koolitusel osalenud liikmete tagasiside oli väga hea.
- Liikmete huvi enda tervise, sportliku eluviisi ja vaimse vastupidavuse parandamise vastu on märkimisväärselt suurenenud.
- Katsetapis Optima test on andnud väga häid esialgseid tulemusi.
- Avaldati õppe-DVD „Recovery and Compensatory Exercises for Members of Public Safety Organisations“.

Projektis vaadeldakse üksikisikut tervikuna, rõhutades füüsilise ja vaimse tervise seost.

Abivahendite kasutamise edendamine tervishoiusektoris

TUNNUSTATUD
NÄIDE

Midtjylland (Kesk-Jüütimaa piirkond)

Taani

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

Probleem

Kesk-Jüütimaa piirkond on Taani haldusüksus, kus osutatakse eeskätt tervishoiu, sealhulgas haiglateenuseid. Patsientide teisaldamise ja hooldamise ülesanded suurendavad meditsiiniõdede ja hooldajate vigastuste riski, mistõttu on nad sageli sunnitud varakult tööturult lahkuma. Abivahendite kasutamine aitab vigastuste riski vähendada kuni 40%, kuid Taani töökeskkonnauuringute keskuse küsitluse tulemused näitavad, et teisaldamisabivahendeid kasutab vaid 30% küsitletud hooldajatest. Need näitajad on selge tõend, et töötajate tervise ja ohutuse kaitsmiseks tuleb abivahendite kasutamist edendada.

Meetmed

Patsientide teisaldamise küsimustele keskenduva algatuse raames avas Kesk-Jüütimaa piirkond veebilehe Forflytningsportalen, mida korrapäraselt uuendatakse. Veebilehel on enam kui 30 õppevideot, mis näitlikustavad levinumaid olukordi patsientide teisaldamisel, kusjuures patsientide toimetulekuvõime on erinev. Videotes keskendutakse teisaldamisabivahenditele, mida töötajad peavad kõige otstarbekamaks. Ühtlasi loodi e-õppe kursus ning töötajad on seda juba katsetanud. Kursust tuleb kohendada iga osakonna ja üksikisiku eriomastele vajadustele. Selles keskendutakse just neile teisaldamisviisidele, mida töötaja kasutab kõige sagedamini.

Piirkonnas jõuti selgusele, et teisaldamisabivahendite eduka kasutamise igapäevatoos tagab see, kui need on hõlpsalt kättesaadavad. Seetõttu suurendati piirkonna eelarvet abivahendite soetamiseks ning korraldati ümber abivahendite tehnoloogia, et optimeerida hanketegevust, logistikat ja tööd. Piirkondlike projektide raames tegeldi eri haiglate konkreetsete vajadustega teisaldamise valdkonnas ning osakonnapõhiste tegevuskavade väljatöötamisega ja rakendamisele kaasati patsientide teisaldamisele spetsialiseerunud juhendajad ja töötajad. Lisaks avaldatakse piirkonnas nüüd korrapäraselt projekteerimisjuhendeid, kus on esitatud ehitus- ja ümberehitusprojektide, näiteks vannitubade, uuringusaalide, palatite ja operatsioonisaalide ehitusnõuded, et seal oleks ruumi abivahendite hoiustamiseks ja patsientide teisaldamiseks.



Kasutusele võeti terviklik lähenemisviis – meetmeid võeti kasutusele koordineeritult kogu piirkonnas ja loodi haiglatevaheline teadmiste vahetamise võrgustik. Piirkondlike juhtide koostöö ja korrapärased võrgustikukohtumised võimaldavad välja töötada strateegilisi ja praktilisi sekkumismeetmeid ning tagavad pideva arengu.



Fotograaf: Helle Brandstrup Larsen

Tulemused

- Õnnetuste arv vähenes ajavahemikul 2011–2015 31% võrra.
- Patsientide teisaldamisega seotud õnnetuste kulud vähenesid samal perioodil 52% võrra – 4,8 miljonilt Taani kroonilt 2,3 miljonile Taani kroonile.
- Patsientide teisaldamisega seotud õnnetustest tingitud haiguspäevade arv vähenes ajavahemikul 2013–2015 56% võrra.
- Patsientide teisaldamisega seotud õnnetuste tõttu kaotatud tööpäevade arv osakaaluna haiguspäevade koguarvust vähenes samal ajavahemikul 20%-lt 10%-le.

Kesk-Jüütimaa piirkond on võtnud eriotstarbelisi meetmeid, et edendada abivahendite kasutamist patsientide teisaldamisel.

Üle 50-aastaste töötajate töökohariskide vähendamine

TUNNUSTATUD
NÄIDE

Tarkett S.p.A.

Itaalia

www.tarkett.com

Probleem

Itaalia ettevõtte Tarkett toodab naturaalsest linoleumist põrandakatteid. Ettevõtte andmetel on 34% masinajuhtidest ja kontoritöötajatest üle 50-aastased. Selles vanuserühmas esineb ka kõige rohkem terviseprobleeme. Peamised riskid, mille pärast ettevõtte muretseb, on ülepingutusest tingitud südame-veresoonkonnaprobleemid, temperatuurikõikumised, luu- ja lihaskonna vaevused, füüsilise tugevuse vähenemine, nägemisvõime ja nägemisteravuse vähenemine ning kukkumised.

Meetmed

Tarkett alustas laiahaardeliste ja kaasavate meetmete kasutusele võtmist riskihindamisega, et vähendada töökohal esinevaid riske. Uute ohutusmeetmete kavandamisel ja elluviimisel osalesid nii juhtkond, ettevõtte arst kui ka ohutusega tegelevad töötajad. Üldise riskihindamise tulemusena järeldas Tarkett, et üle 50-aastaste töötajate rühmas tuleb võtta kasutusele täiendavaid ennetusmeetmeid.

Iga nelja aasta tagant korraldab ennetus- ja kaitseosakond kõikidele töötajatele teabeüritusi konkreetsete riskitegurite käsitlemiseks. Üle 50-aastastele töötajatele otsustati korraldada neid sagedamini – iga kahe aasta järel.

Lisaks võttis Tarkett kasutusele põhjalikuma ohutuskontrolli. Vanemate töötajate töökohti kontrollitakse nüüd kord nädalas ja nooremate töötajate töökohti iga kahe nädala tagant. Kontrollide tulemusena õnnestus vähendada füüsilist töökoormust kaasaskantava elektrilise tõstuki ja ergonoomilisemate seadmete ostmisega – tavalised tööriistakastid on nüüdseks asendatud tööriistakärudega ja materjalide tõstmiseks on paigaldatud hüdrauliline platvorm, et vähendada töötajate füüsilist koormust.

Füüsilise koormuse vähendamiseks ja mugavuse suurendamiseks uuendati ka isikukaitsevahendeid, sest mugavamad isikukaitsevahendid lihtsustavad tööd. Vanad isikukaitsevahendid asendati sellistega, mis tagavad samaväärse või kõrgema kaitsetaseme, ent on töötajale mugavamad.

Tervishoiu valdkonnas on kõikidele töötajatele tagatud regulaarne tavaläbivaatus ettevõtte arsti juures. Et võtta arvesse eakamate töötajate eriomaseid vajadusi, lisas ettevõtte arst koostöös ennetus- ja kaitseosakonnaga üle



50-aastaste töötajate arstlikule läbivaatusele lisakontrollid. Need lisakontrollid hõlmavad peale tavapäraste vereanalüüside iga-aastast mootorsete oskuste, lihaste elastsuse ja prostata-spetsiifilise antigeeni (biomarker, mille kõrgem väärtus võib viidata eesnäärmevähile) hindamist. Iga kahe aasta tagant läbivad töötajad südame- ja silmauuringud ning psühhomeetrilised testid.



Ettevõtte võtab arvesse ka seda, et eakamad töötajad võivad vajada rohkem puhkeaega kui nooremad, ning seetõttu võivad üle 50-aastased võtta tööpäeva jooksul rohkem ja pikemaid puhkepause. Töötajad võivad ühtlasi paluda füüsiliseks või vaimseks taastumiseks tööpaiga vahetust, kas ajutiselt või tähtajatult.

Uute ohutusmeetmete kavandamisel ja elluviimisel osalesid nii juhtkond, ettevõtte arst kui ka ohutusega tegelevad töötajad.

Tulemused

- Üle 50-aastaste töötajate täidetavate tööülesannete riskimäär vähenes 80%.
- Alates 2010. aastast ei ole üle 50-aastaste töötajatega juhtunud ühtki õnnetust.
- 2016. aastal tehti kindlaks 80 uut meedet töökeskkonna parandamiseks.
- Alates 2016. aastast läbivad kõik üle 50-aastased töötajad põhjalikuma arstliku kontrolli.

Integreeritud juhtimissüsteem vananevale töötajaskonnale rasketööstuses

TUNNUSTATUD
NÄIDE

Vassiliko Cement Works PLC

Küpros

vassiliko.com

Probleem

Vassiliko Cement Works toodab klinkrit ja tsementi ning käitab mitut karjääri. Nagu ka teistes rasket füüsilist tööd nõudvates tööstusharudes, on tööjõu vananemine Vassiliko jaoks terav probleem. 50–64-aastased töötajad moodustavad Vassiliko tööjõust 34%. Kui töötingimused ja tööalased nõudmised ei ole kohandatud rasketööstuses töötavate eakamate inimeste vajadustele, ähvardab neid ennetähtaegselt pensionile jäämine ja töövõimetus.

Meetmed

Ettevõtte korraldas riskihindamise, keskendudes eakamaid töötajaid ohustavatele riskidele. Vassilikos jõuti järeldusele, et eakamad töötajad on iseäranis haavatavad vahetustega tööst ja suurest töökoormusest põhjustatud riskide suhtes. Riskide vähendamiseks lisas ettevõtte viienda vahetuse ning võttis tööle 15 uut töötajat, et võimaldada vahetuste vahel pikemat puhkeaega. Töökeskkonnas tehti ergonoomilisi täiustusi, näiteks paigaldati kaks uut lifti, et vähendada füüsilist koormust ning luu- ja lihaskonna vaevuste riski. Peale selle renoveeriti tööruumid täielikult, järgides ergonoomika põhimõtteid töökeskkonna parandamiseks.

Vassiliko tagab oma töötajatele arstliku kontrolli. Koostöös töötervishoiuasutustega loodi kõikidele töötajatele elektroonilised tervisekaardid. See võimaldas väljastada igale töötajale nn jätkusuutliku tööelu tunnistuse – selle alusel saab ettevõtte hinnata, mis tööülesandeid töötaja suudab täita ja milliseid meetmeid saaks võtta kasutusele töötingimuste edasiseks parandamiseks. Kui töötaja ei ole terviseprobleemide tõttu enam võimeline endisel ametikohal jätkama, toetab ettevõtte üleminekut teisele ametikohale. Otsuse üleviimiseks teevad konkreetne isik, ettevõtte arst ja juhtkond üheskoos. Samuti avati ettevõttes esmaabikabinet ning tavapärasel tööajal töötab

seal meditsiiniõde. Ettevõtte ostis kaks defibrillaatorit ning 42 töötajat said väljaõppe nende seadmete ja elustamisvõtete kasutamises.

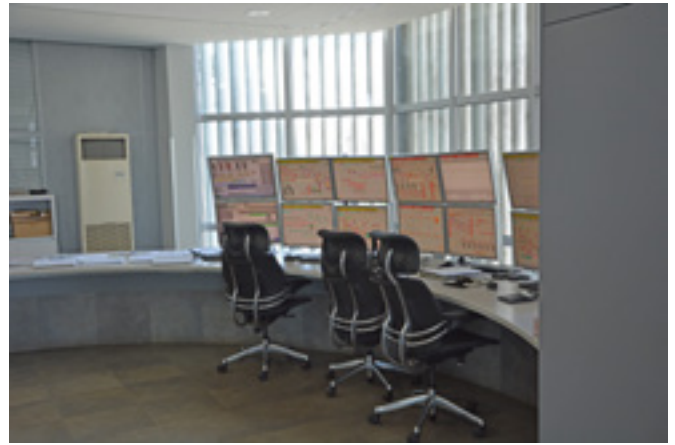
Lisaks juurutas Vassiliko töökultuuri muutmise programmi, luues eri vanuses ning eri tausta ja ametiseisundiga töötajatest koosnevad brigaadid, et edendada meeskonnavaimu ja integratsiooni ning soodustada eakamate ja nooremate töötajate koostööd. Ühtlasi algatas ettevõtte eakamate töötajate koolitusprogrammid, milles käsitletakse õnnetuste ärahoidmist ja stressiga toimetulekut, samuti uue tehnoloogiaga seotud küsimusi. Töötajate vaimse tervise kaitsmiseks arutati stressiprobleemi ja stressiga toimetulekut psühhiaatriga.



Tulemused

- Töövõljakus kasvas kõikides vanuserühmades.
- Töökeskkonna parandamise meetmed suurendasid töötajate rahulolu tööga.
- Viienda vahetuse lisamine parandas töö- ja eraelu tasakaalu.
- Aruteludes psühhiaatriga osales enam kui 90 töötajat, kes said kasulikke nõuandeid stressiga toimetulekuks.

Vassiliko korraldas riskihindamise, keskendudes konkreetselt eakamaid töötajaid ohustavatele riskidele.



Vahetustega tööst põhjustatud riskide vähendamine jätkusuutlikuma tööelu nimel

TUNNUSTATUD
NÄIDE

Loders Croklaan

Madalmaad

ioiloders.com

Probleem

Toiduõlide tarnimisega tegelevas ettevõttes Loders Croklaan töötab 450 inimest ning tööjõud vananeb. Töö on oma olemuselt suurt füüsilist pingutust nõudev. Ettevõtte töötab ööpäevaringselt, mistõttu on vajalik vahetustega töö. Need tegurid koos tööjõu vananemisega raskendavad ettevõtet jätkusuutliku tööelu tagamist.

Meetmed

Loders Croklaan järeldas, et kõige olulisem on suurendada töötajate kaasamist ohutuse ja tervise juhtimisse. Kasutusele võeti alt-üles lähenemisviis – ettevõtte kõikide üksuste, juhtkonna, personaliosakonna, töönookogu ja ametiühingu esindajatest moodustati juhtrühm, et töötada välja projektikava, mida toetaksid ja mille elluviimises osaleksid kõik ettevõtte töötajad.

Töötubade ja töötajate arvamusküsitluse tulemusena selgus, et parandamist vajas kolm valdkonda: vahetusega töö, tervislik eluviis ja jätkusuutlik tööalane konkurentsivõime. Iga valdkonna jaoks moodustati eraldi töörühm.

Vahetustega tööga tegelnud töörühma soovitude alusel leiti, et töötajatele tuleb tagada osaajaga töötamise ja töökohtade jagamise võimalused. Osaajaga töö annab vahetuste vahel rohkem puhkeaega. Töötajatele tutvustati võimalusi töötada osaajaga ka pensionile jäänuna.

Loodi ettevõttesisene praktikaprogramm ning igast osakonnast tehti lühifilm, mis tutvustas osakonna tööülesandeid. Töötajad saavad taotleda ettevõttesiseseid praktikakohti, omandades nii teiste valdkondade teadmisi ja oskusi, mis võimaldavad neil vajaduse korral ettevõttes töökohta vahetada.

Et innustada töötajaid tegema oma elustiilis kasulikke muutusi, hakati korraldama algatusi tervisliku toitumise, lõõgastumise ja sportimise edendamiseks. Nüüdseks pakub ettevõtte oma töötajatele mitmesuguseid aktiivset eluviisi soodustavaid võimalusi, sealhulgas rattatuurid ning jooksu-, ujumis- ja *Tai Chi*-trenn. Korraldati toitumisalane töötuba, kus osalistele jagati tasuta puuvilju ja teabelehti, et suurendada teadlikkust tervislikust toitumisest.





Tulemused

- Projekti algusetapis töökeskkonna parandamiseks loodud töörühmad jätkasid pärast katsetappi iseseisvalt tööd.
- Töökohtade jagamise süsteemi rakendamine vahetustega seotud riskide vähendamiseks osutus töötajate seas väga edukaks.
- Töötajatele pakuti võimalusi ettevõttesiseseks väljaõppeks, et omandada muude valdkondade teadmisi ja suunduda tööle teistesse osakondadesse.
- Töötajate protsessis osalemine ja teadlikkus oli väga suur ning töötajad näitasid üles pühendumust; ettevõttel oli siin julgustav/hõlbustav roll.
- Kasutati eri suhtluskanaleid: töötoad, koosolekud, teabelehed.
- Jätkusuutlik tööhõive on saanud Loders Croklaani igapäevatöö osaks ning on juhtkonna koosolekute päevakorras olulisel kohal.

Töötajate kaasamine – töötajad on lähenemisviisi inspiratsiooniallikas ning ettevõtte annab neile võimalusi teostada ideid jätkusuutliku tööalase konkurentsivõime suurendamiseks.

Politseitöötajate vaimse ja füüsilise tervise edendamine töökohal

TUNNUSTATUD
NÄIDE

Murska Sobota politseidirektoraat

Sloveenia

www.policija.si

Probleem

Murska Sobota on üks Sloveenia kaheksast autonoomsest piirkondlikust politseidirektoraadist. Politseitööga kaasneb nii füüsiline kui ka vaimne koormus, mistõttu on oluline tagada töötajate jätkuv füüsiline ja vaimne heaolu ning muuta seeläbi politseinike tööelu jätkusuutlikumaks. Politseidirektoraadi vanuselise struktuuri analüüsist selgus, et 60% töötajatest on üle 40-aastased, kusjuures 2015. aastal oli nende keskmine vanus 44.

Meetmed

Direktoraat moodustas asutuse eri ametiisikutest töörühma, et kavandada meetmeid vaimse ja füüsilise tervise edendamiseks ja parandamiseks töökohal. Töörühma kaasati ka riikliku rahvatervise instituudi esindaja ning töötajate tööohutuse ja töötervishoiu esindaja; projekti edusammudega hoiti kursis ka kaht suuremat politseinike ametiühingut.

Projekti eesmärk oli teha muudatusi asutuse poliitika tasandil ja ka töökohal, et lõppkokkuvõttes luua toetav töökeskkond ning tagada sobivad töötingimused – selleks võeti hulk töökoha terviseedenduse meetmeid. Projektiga innustati algatustes osalema kõiki töötajaid, olenemata east. Töörühm keskendus riskihindamisele, ohtude tuvastamisele ning riskivähendusmeetmete kehtestamisele. Analüüsis kasutati ennetava arstliku kontrolli, tervisliku seisundi hindamise ja stressiküsitluse tulemusi. Töörühma eesmärk oli tagada, et tööalaste erivajadustega töötajatele, näiteks rasedatele, eakatele, kroonilise haiguse või puudega inimestele oleksid tagatud sobivad töökohad.



Projekti raames korraldati töötubasid mitmesugustel teemadel, näiteks tervislikku eluviisi soodustavate valikute edendamine, stressiga toimetulek, töösuhete tugevdamine, füüsilise aktiivsuse suurendamine, teadlikkuse tõstmine alkoholi ja tubaka kuritarvitamisest, töökiusamise äratundmine ning nakkushaiguste levik töökohal.

Tulemused

- Direktoraadis kasutusele võetud aktiivne ja terviklik lähenemisviis on suurendanud töötajate rahulolu.
- Tänu sekkumismeetmetele on vähenenud haiguspäevade arv.
- Töökohal loodi teabepunktid tervisliku toitumise ja sportimise edendamiseks ning asutuse intranetis avaldati elustiilivalikuid käsitlevad materjalid.
- Töötajad olid töötubadega väga rahul.
- Väga edukad olid sekkumismeetmed füüsilise aktiivsuse edendamiseks, näiteks jõutreening, matkamine, ülemaailmse tervisepäeva tähistamine ja kokandusvõistlused.

Projekti eesmärk oli teha muudatusi asutuse poliitika tasandil ja julgustada kõiki töötajaid kaasa lööma, olenemata east.



Soodsama töö ja eraelu tasakaalu edendamine keemiatööstuses

TUNNUSTATUD
NÄIDE

Duslo, a.s.

Slovakkia

www.duslo.sk

Probleem

Duslo on orgaaniliste ja anorgaaniliste kemikaalide tootmisega tegelev keemiatööstusettevõtte. Töökeskkonnas, kus töötajad käitlevad ohtlikke kemikaale ja võivad kokku puutuda kõrgete temperatuuridega, võivad inimlikel eksimustel olla rasked tagajärjed – seetõttu on tööohutus ja töötervishoid ettevõtte üks peamisi murekohti. Keskmine Duslo töötaja on üle 45-aastane. Ettevõtte tunnistab, et eakamate töötajate kogemused võivad olla väga väärtuslikud, ent teadvustab seejuures nendega kaasnevaid suuremaid riske, sealhulgas suurem luu- ja lihaskonna vaevuste esinemissagedus ning suurem vastuvõtlikkus tööga seotud vigastustele.

Meetmed

Duslo korraldas töötajate probleemide ja murede väljaselgitamiseks ulatusliku uuringu – kogutud teabe põhjal töötati välja töötajate hooldusprogramm ning võeti asjakohased meetmed tööriskide vähendamiseks

ja töötulemuste parandamiseks. Programmi tutvustati koosolekutel, teabetahvliatel ning ettevõtte intranetis ja ajakirjas.

Luu- ja lihaskonna vaevuste ärahoidmiseks korraldatakse igal aastal ergonoomilisi hindamisi ning töötajatele antakse ergonoomilised töövahendid. Suurendamaks teadlikkust selgroo tervisest, korraldati seminare õige tööasendi tutvustamiseks ning töötajatele pakuti võimalust osaleda terapeudi juhendusel individuaal- ja grupiseansil, sealhulgas taastusraviseansid basseinis, saunas ja mullivannis.

Ettevõtte kutsus spetsialiste pidama loenguid tervisliku toitumise teemal ning jagas töötajatele tasuta toidulisandeid. Põlvkondadevahelise suhtluse edendamiseks käivitati teadmiste jagamise algatused. Eakamad töötajad jagasid noorematega oma kogemusi seoses tootmistehnoloogia ning konkreetsete probleemide ja lahendustega ning nooremad töötajad omakorda jagasid eakamatega oma eriteadmisi uuematest tehnoloogiatest (näiteks IT-programmid) – seega olid need koosolekud kasulikud mõlemale poolele.





Eri vanuserühmadesse kuuluvate töötajate vastastikuse suhtluse toetamiseks ning füüsilise ja vaimse tervise edendamiseks julgustas Duslo töötajaid osalema ka sportlikus tegevuses. Üheskoos osaleti jalgpalliturniiril ning loodi keegliliiga ja jooksuklubi. Lisaks hakati töötajatele ja nende perekondadele igal aastal korraldama töötajate päeva ja spordipäeva, et töötajad saaksid rahulikumas õhkkonnas tugevdada suhteid kolleegidega kogu ettevõttest ning seeläbi parandada töö- ja eraelu tasakaalu.

Ühtlasi võeti kasutusele mitu meetet psühhosotsiaalsete riskide vähendamiseks. Korraldati seminare stressiga toimetuleku teemal ning kõikidele töötajatele pakuti võimalust konsulteerida tasuta ja diskreetselt psühholoogiga. Iseäranis innovatiivseks lahenduseks võib pidada hoolduskeskuse asutamist töötajate kõrges eas sugulastele. Eakat sugulast hooldavad töötajad saavad tuua hooldatava töö ajaks keskusse, kus neile on tagatud professionaalne hooldus arsti järelevalve all.

Tulemused

- Stressist, depressioonist ja muudest vaimse tervise probleemidest põhjustatud haiguspäevade arv on vähenenud.
- Alates projekti käivitamisest on suurenenud nii tööviljakus kui ka klientide rahulolu.
- Tänu inimestevaheliste töösuhete tugevdamise meetmetele on paranenud töökeskkond ja toimub rohkem seltskonnaüritusi.
- Alates projekti algusest on töötajad näidanud üles suuremat huvi füüsilise aktiivsuse ja tervislikumate elustiilivalikute suhtes.

Iseäranis innovatiivseks lahenduseks võib pidada hoolduskeskuse asutamist töötajate kõrges eas sugulastele.

Karjääri pikendamine tööheaolu suurendamise abil

Soome Tehnoloogiatööstuse Liit

Soome

teknologiateollisuus.fi

**TUNNUSTATUD
NÄIDE**

Probleem

Soome Tehnoloogiatööstuse Liitu kuulub 100 eksperti, kes esindavad Soome tehnoloogiaettevõtete huve. Kuivõrd töötajate keskmine vanus on 49, seisab liit silmitsi tööjõu vananemise probleemiga. Oluline on hoida olemasolevaid töötajaid, vähendades võimaluse korral ennetähtaegselt pensionile jäämise määra, ning edendada teadmiste vahetust eakamate ja nooremate töötajate vahel. Liidu tööohutuse ja töötervishoiu kavas tehti kindlaks mitu vaimset ülekoormust põhjustavat tegurit, näiteks vastutusrikkad tööülesanded, suur töökoormus ning töö- ja eraelu halb tasakaal.



Meetmed

Vaimset või füüsilist stressi põhjustavate probleemide lahendamiseks loodi tööheaolu rühm. See rühm koosneb eri personaliüksuste ja juhtkonna liikmetest ning on organisatsiooni arenguprotsessi eestvedaja. Parandamist vajavate valdkondade kindlakstegemiseks kasutatakse individuaalse küsitlusuuringuga mõõdetavat tööheaolu indeksi (skaala 1–10). Uuringus hinnatakse järgmisi valdkondi: tervis ja funktsionaalne võimekus, pädevus, motivatsioon, töötingimused ja juhtimine, töö- ja eraelu tasakaal ning töövõime.

Uuringutulemused avaldatakse kogu organisatsioonis ning töökeskkonna parandamiseks peetavates ajurünnakutes osalevad kõik töötajad. Heaolu parandamiseks võetavad põhimeetmed kehtestatakse tegevuskavas ning juhtkond jälgib edusamme, andes sellest igal kuul aru ka juhatusele.

Üks uuringu kohaselt parandamist vajav valdkond oli 35–44-aastaste töötajate tööajakorraldus. Uuringu tulemuste järgi oli tööajakorraldus üks peamisi töövõimet mõjutavaid tegureid. Seetõttu võttis liit kasutusele paindliku töökorralduse, mis võimaldab töötajatel teatud asjaoludel töötada kodus. Üldiselt on töötajate töö- ja eraelu tasakaal ning heaolu alates paindliku töökorralduse kasutuselevõtmisest paranenud.

Veel üks probleem, mis võib tööheaolu vähendada, on ebajärjekindel juhtimisstiil – seda silmas pidades juurutati juhatajate süstemaatilise arengu programm. Loodi juhtivtöötajate foorum, mis tuleb arengutegevuse arutamiseks kokku kuus korda aastas. See protsess põhineb juhtimisstiili arendamise tsüklil – hea juhtimisstiili määratlemine, tagasiside ja edusammude kontrollimine. Tugevate ja arendamist vajavate valdkondade kindlakstegemiseks kogutakse kaks korda aastas hinnanguid kõikidelt inimestelt, kes puutuvad vastava alaga kokku.



Tulemused

- Organisatsiooni töötajate heaolu suurendamiseks tehti muudatusi kõigis valdkondades, näiteks tööohutuse ja tervishoiu poliitika ja tegevus, personali arendamise protsessid ja juhtimistasand.
- Kui 2013. aastal oli tööheaolu indeks 7,74, siis 2016. aastal oli see 8,51.
- Paranes ka indeks, mis kajastab töötajate võimet jätkata tööd kuni pensionieani: 2013. aastal oli see 8,01 ja 2016. aastal 9,04.
- Indeks, mis kajastab 35–44-aastaste töötajate rahulolu töö- ja eraelu tasakaaluga, oli 2013. aastal 5,83. Tänu kodus töötamist võimaldava paindliku töökorralduse kasutuselevõtmisele ja laiendamisele tõusis see indeks 2016. aastal märkimisväärselt – 8,35ni.
- Indeks, mis kajastab üldist rahulolu juhtimisega, tõusis 2015. aasta 7,81-lt 2016. aastaks vaid kuue kuuga tasemele 8,25.

Töötajad teatasid, et alates paindliku töökorralduse kasutuselevõtmisest paranes nende töö- ja eraelu tasakaal.

Füsioteraapiaprogramm ülekoormusvigastuste ärahoidmiseks töökohal ja mõõdetavate muutuste saavutamiseks partnerettevõtetes

TUNNUSTATUD
NÄIDE



Toyota Material Handling

Belgia

www.toyota-forklifts.eu

Probleem

Ettevõttel Toyota Material Handling on üle Euroopa enam kui 4500 liikuvat tehnikut (st umbes 50% tööjõust), kes hooldavad klientide materjalide teisaldamise seadmeid. Kampaaniast „Tervislikud töökohad sõltumata eest“ saadud kogemuste ja sidusrühmadega peetud konsultatsioonide põhjal jõudis ettevõtte järeldusele, et tööjõu vananemine on oluline küsimus, millega seoses sidusrühmad eeldavad läbipaistvust.

Hiljutisest uuringust selgus, et 15% ettevõtte Toyota Material Handling Euroopa töötajatest on üle 50-aastased. Ettevõtte tehastes teisaldavad raskeid materjale seadmed. Klientide tegevuskohtade vahel liikuvate hooldustehnikute käsitsitööd ei ole aga võimalik samas ulatuses automatiseerida. Toyota Material Handling tunnistas, et hooldustehnikute vigastuste peamine põhjus on ülekoormus.

Meetmed

Pensioniea tõusu silmas pidades taipas ettevõtte, et kõrge kvalifikatsiooniga ja kogenud töötajate hoidmiseks tuleb meetmeid tugevdada, aidates kõikidel töötajatel kasutusele võtta tervislikud töövõtted ja -harjumused. Toyota Material Handling võttis kasutusele meetmeid ülekoormusvigastuste ärahoidmiseks töökohal; pärast õnnetusjuhtumite andmete põhjalikku analüüsi ja hooldustehnikutega konsulteerimist selgus, et peamine vigastuste põhjus on kehvad käsitsemisvõtted. Seetõttu töötas ettevõtte välja füsioteraapiaprogrammi.

Esimeses etapis keskenduti vaid ülekoormusvigastustega hooldustehnikutele. Ettevõtteväline füsioterapeut viis läbi sissejuhatava sisuga koolituskursuse, mis hõlmas teooriat ja praktilisi harjutusi. Koolituskursus salvestati ja seda jagati ettevõttesisesel e-õppe platvormil, kus see oli kõikidele kättesaadav. Programm osutus vigastatud töötajate seas väga edukaks ning seda laiendati kõikidele töötajatele, kusjuures koolitusel osalenu läbib algest kursusest kolme aasta möödudes täiendkursuse.





Programmi majanduslikku kasu arvesse võttes on nüüdseks ka teised Toyota tegevusüksused (Tšehhi Vabariigis, Prantsusmaal, Itaalias ja Rootsis) uuendanud oma füsioteraapiaprogramme või käivitanud sarnased programmid. Kõnealust edukat mudelit tutvustati ka ettevõtteväliselt EU-OSHA hea tava vahetamise üritustel, mida Toyota Material Handling korraldas koostöös teiste ametlike kampaaniapartnerite Seati, Siemensi ja Legoga kogu ELis.

Tulemused

- Viimasel kahel aastal on ülekoormusest tingitud õnnetuste arv vähenenud rohkem kui poole võrra.
- Nende töötajate osakaal, kes olid sunnitud võtma õnnetuse tõttu puhkust, vähenes 20%-lt (2006) 5%-le (2014).
- Pärast füsioterapeudi raviseanssi ei ole ükski ülekoormusvigastusi saanud töötajatest teatanud selliste vigastuste kordumisest.
- Töölt puudumisega seotud kuludest on õnnestunud kokku hoida neli korda suurem summa kui 337 füsioteraapiaseansi maksumus. Tänu sellele vähenesid ka ettevõtte kindlustusmaksed.
- Säästetud raha investeeritakse töötajate tervist ja ohutust edendavatesse meetmetesse Hispaanias. Esinemissageduselt teine vigastuste põhjus on kukkuvad esemed – praegu tegeleb ettevõtte liikuvate hooldustehnikute kasutatavate töövahendite ja seadmete analüüsimise ja täiustamisega.

Ettevõtte hooldustehnikutega konsulteerimisel selgus, et peamine vigastuste põhjus on kehvad käsitlemisvõtted.

KUST SAAB ELI VÄLJAANDEID?

Tasuta väljaanded:

- üksikeksemplarid:
EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>);
- rohkem eksemplare ning plakatid ja kaardid:
Euroopa Liidu esindustest (http://ec.europa.eu/represent_et.htm),
delegatsioonidest väljaspool ELi (http://eeas.europa.eu/delegations/index_et.htm),
kasutades Europe Direct'i teenistust (http://europa.eu/europedirect/index_et.htm)
või helistades infotelefonile 00 800 6 7 8 9 10 11 (kõikjalt ELis helistades tasuta) (*).

(*) Antav teave on tasuta nagu ka enamik kõnesid (v.a mõne operaatori, hotelli ja telefonikabiini puhul).

Tasulised väljaanded:

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>).

EU-OSHA korraldab ka kaheaastaseid tervislike töökohtade kampaaniaid, mida toetavad Euroopa Liidu institutsioonid ja Euroopa sotsiaalpartnerid ning riikide tasandil koordineerib agentuuri koordinatsioonikeskuste võrgustik. 2016.-2017. aasta kampaania „Tervislikud töökohad sõltumata eest” eesmärk on aidata tööandjatel lahendada töäjõu vananemisega seotud probleeme ning teadvustada, kui tähtis on jätkusuutlik töötamine kogu tööelu jooksul.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA) aitab muuta Euroopat ohutumaks, tervislikumaks ja tootlikumaks töötamise kohaks. 1994. aastal Euroopa Liidu asutatud ja Hispaanias Bilbaos asuv agentuur kogub, loob ja levitab usaldusväärset, tasakaalustatud ning erapooletut teavet tööohutuse ja töötervishoiu kohta, tegutsedes töötingimuste parandamiseks koos organisatsioonidega kogu Euroopas.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur

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

<http://osha.europa.eu>



Väljaannete talitus