

Egészséges munkahelyet minden életkorban!

www.healthy-workplaces.eu



Egészséges munkahelyek – Helyes Gyakorlat Díjak 2016–2017

A munkával töltött élet fenntarthatóságának népszerűsítése



Európai Munkahelyi
Biztonsági és Egészségvédelmi
Ügynökség



Egészséges munkahelyek



A **Europe Direct** szolgáltatás az Európai Unióval kapcsolatos kérdéseire segít Önnek választ találni.

Ingyenesen hívható telefonszám (*): 00 800 6 7 8 9 10 11

(*) A legtöbb hívás és a megadott információk ingyenesek (noha egyes mobiltelefon-szolgáltatókon keresztül, telefonfülkékből és hotelekből a számot csak díjfizetés ellenében lehet hívni).

Bővebb tájékoztatást az **Európai Unióról** az interneten talál (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2017

Print	ISBN 978-92-9496-370-3	doi:10.2802/8391	TE-AL-17-001-HU-C
PDF	ISBN 978-92-9496-334-5	doi:10.2802/039618	TE-AL-17-001-HU-N

Az illusztrációkat a nyertes és az elismerésben részesült díjazottak bocsátották rendelkezésre.

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2017

A sokszorosítás a forrás megjelölésével megengedett.

Tartalomjegyzék

Bevezetés

3

Díjazott példák

Belgium VitaS	5
Résztvételen alapuló intézkedések a szociális ellátási ágazatban felmerülő fizikai és pszichoszociális kockázatok minimálisra csökkentése érdekében	
Németország Continental AG	7
Egy jelentős autógyártó vállalat egészére kiterjedő ergonómiai és demográfiai program	
Németország Heidelberger Druckmaschinen AG	9
Az egészség, a know-how és a rugalmasság előmozdítása résztvételen alapuló intézkedésekkel	
Spanyolország	
Autógyártásban foglalkoztatott alkalmazottak munkahelyének személyre szabása minden alkalmazott foglalkoztathatóságának javítása érdekében	
Magyarország MAVIR ZRt	13
Energiaszektorban foglalkoztatott idősebb munkavállalók munkaképességének javítása	
Ausztria Zumtobel Group AG	15
A munkaképesség megőrzése és javítása, valamint a munkavállalók megtartása a gyártási ágazatban	
Szerbia Rudnik	17
Cégvezetők és bányászok együttműködése az előrehozott nyugdíjba vonulás visszaszorítása érdekében	
Finnország Lujatalo Oy	19
Annak elősegítése, hogy biztosítható legyen az építőipari munkavállalók jó egészségben történő nyugdíjba vonulása	
Hivatalos kampánypartner SAP SE	21
Futtassa az egészségét – minden korcsoporthoz tartozó alkalmazottak ösztönzése arra, hogy tegyenek az egészségükért	

Elismerésben részesült példák

Cseh Köztársaság Belügyminisztériumi kiszolgáló létesítmény	23
Optima projekt – közbiztonsági dolgozók egészségre, állóképességre és mentális ellenálló képességre irányuló képzése	
Dánia Region Midtjylland (Közép-Dánia régió)	25
A segédeszközök használatának ösztönzése az egészségügyben	
Olaszország Tarkett S.p.A.	27
50 év feletti alkalmazottak munkahelyi kockázatainak csökkentése	
Ciprus Vassiliko Cement Works PLC	29
Integrált irányítási rendszer az idősödő nehézipari munkaerő számára	
Hollandia Loders Croklaan	31
A váltott műszakban történő munkavégzés jelentette kockázatok csökkentése a munkával töltött élet fenntarthatóságának javítása érdekében	
Szlovénia Murszombati Rendőrségi Igazgatóság	33
Munkahelyi testi és lelki egészségfejlesztés egy rendőri szervnél	
Szlovákia Duslo, a.s.	35
A munka és a magánélet jobb egyensúlyának megteremtése a vegyipari gyártási ágazatban	
Finnország Finn Technológiai Iparágak Szövetsége	37
Pályafutás-hosszabbítás munkahelyi jóllét révén	
Hivatalos kampánypartner Toyota Material Handling	39
A megerőltetésből fakadó munkahelyi sérülések megelőzését, valamint mérhető változás előidézését célzó fizioterápiai program a partnercégeknél	



Bevezetés

Az „Egészséges munkahelyek – Helyes Gyakorlat Díjak” pályázatot az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) rendezi meg az „Egészséges munkahelyek” tárgyú, egész Európára kiterjedő kampány részeként. A 2016–2017. évi kampány témája: Egészséges munkahelyet minden életkorban! A kampány már a munkavállalók munkával töltött életének kezdetétől népszerűsíti a fenntartható munkavégzést és az egészséges időskort. A kampány a munkahelyi egészségvédelem és biztonság helyes kezelésére, valamint a munkával töltött élet alatti kockázatmegelőzésnek és a munka egyéni szükségletekhez igazításának a fontosságára hívja fel a figyelmet.

A díjak célja azon vállalatok és szervezetek elismerése, amelyek bizonyítottan kiemelkedő és innovatív módszerekkel rendelkeznek a fenntartható munkavégzés népszerűsítésére az idősödő munkaerő összefüggésében, holisztikus megközelítést alkalmaznak a munkahelyi egészségvédelem és biztonság kezelésére, valamint a munkahelyi egészséges időskor biztosítása érdekében az egész életpályát figyelembe vevő szemléletet alkalmaznak. A díjért folyó verseny lehetőséget nyújt a bevált gyakorlatok megosztására is.

Az EU-OSHA-hoz 42 pályázat érkezett 23 országból. Ezek közül öt pályázat hivatalos kampánypartnerektől érkezett. A pályázatokat nagyon változatos, különböző méretű és sokféle ágazatbeli szervezet nyújtotta be. A díjakat többek között az EU-OSHA, a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága, az Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI), a Német Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége, valamint a Máltai Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonsági Hatóság képviselőiből álló európai zsűri ítélte oda. A zsűri elnöke Stephen Bevan, az Institute for Employment Studies (IES) tanára volt. A nemzeti pályázatok közül nyolcat díjjal jutalmaztak és nyolcat elismerésben részesítettek, míg a hivatalos kampánypartnerek egyik pályázatát díjjal jutalmazták, egy másikat pedig elismerésben részesítettek.

Miért kell népszerűsíteni a munkával töltött élet fenntarthatóságát?

Az európai munkaerő egyre idősebb. Előrejelzések szerint 2030-ra számos országban az 55–64 éves munkavállalók a munkaerőnek legalább 30%-át fogják kitenni ⁽¹⁾. Mivel a hivatalos nyugdíjkorhatár Európa-szerte emelkedik, a munkával töltött élet egyre hosszabbá válik, ezért a munkavállalók hosszabb ideig vannak veszélyeknek kitéve.

A demográfiai változások kihívásokat és lehetőségeket is jelentenek a szervezetek számára: az emberek idősödésével a tapasztalataik, a készségeik és az ismereteik gyarapodnak, ugyanakkor bizonyos, a munkavégzéshez kapcsolódó veszélyekkel szembeni sebezhetőségük és az egészségügyi problémák előfordulási gyakorisága is növekszik. Mivel kevesebb fiatal lép be a munkaerőpiacra és nő az 50–64 éves munkavállalók aránya, a vállalatok számára elkerülhetetlenné válik, hogy fiatalabb munkavállalókat vonzzanak, ugyanakkor pedig megtartsák az idősebb, tapasztaltabb munkavállalókat azáltal, hogy növelik a foglalkoztathatóságukat és fenntartják a munkaképességüket.

Az egészségügyi problémák az előrehozott nyugdíjba vonulás leggyakoribb indokai, a legfőbb okokat pedig a váz- és izomrendszeri megbetegedések, valamint a mentális betegségek jelentik ⁽²⁾. A hosszú ideig tartó betegszabadság növeli annak esélyét, hogy a munkavállaló soha nem áll újra munkába. A munkába visszaállás azonban segíthet az embereknek hosszú ideig tartó betegségből való felépülésben, ha azt megfelelően kezelik, és ha a munkakörülmények igazodnak a munkavállalók szükségleteihez.

A munkavégzés pozitívan befolyásolhatja valamennyi munkavállaló testi és mentális egészségét és jóllétét, ha a munkakörülmények megfelelőek ⁽³⁾. Az európai munkakörülményekről szóló felmérés szerint azonban az 50 éves és idősebb munkavállalók 22%-a úgy véli, hogy 60 évesen nem lenne képes jelenlegi munkájának elvégzésére, továbbá az összes munkavállaló 26%-a vélekedik úgy, hogy a munkavégzés negatív hatást fejt ki az egészségére ⁽⁴⁾.

A vállalatok oly módon kezelhetik az idősödő munkaerő jelentette kihívásokat és tarthatják meg alkalmazottaikat, ha a munkával töltött élet fenntarthatóságát népszerűsítő gyakorlatokat fogadnak el, ilyen például a munkahelyi biztonság és egészségvédelem menedzselésének az egész életpályát figyelembe vevő megközelítése, a kockázatmegelőzés, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem és a munkahelyi egészségfejlesztés integrálása, a munkának az egyénhez igazítása, a munkába visszaállást célzó intézkedések bevezetése, valamint az egész életen át tartó tanulást szolgáló struktúrák biztosítása.

⁽¹⁾ Ilmarinen, J., *Promoting active ageing in the workplace* (Az egészséges időskor népszerűsítése a munkahelyen), 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* (Betegség, munkaképtelenség és munka: a korlátok áttörése – az OECD-országokban végzett kutatás eredményeinek szintézise) OECD, Párizs, 2010 (http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf).

⁽³⁾ *Egészséges munkahelyet minden életkorban: a munkával töltött élet fenntarthatóságának népszerűsítése – kampányútmutató* (<https://healthy-workplaces.eu/hu/campaign-materials>).

⁽⁴⁾ *Az európai munkakörülményekről szóló 2015. évi felmérés*, Eurofound, Dublin (<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>).

Az e brosúrában bemutatott példák összefoglalása azokat az eredményeket és előnyöket szemlélteti, amelyeket a szervezetek elérhetnek, ha túllépik a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó alapvető jogi követelményeket, és ha elismerik, hogy lehetőségek rejlenek abban, ha megőrzik alkalmazottaik egészségét egész pályafutásuk során.

A helyes gyakorlat elismerése – a zsűri elbírálási szempontjai

A pályázatoknak az idősödő munkaerő összefüggésében kellett a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kezelése terén alkalmazott helyes gyakorlatokat szemléltetniük, figyelembe véve a korszerkezet diverzitását, a diverzitásra tekintettel lévő kockázateértékelést, azt követően a munkahelyek kiigazítását, valamint lehetőség szerint a munkába visszaállást célzó intézkedéseket és az idősebb munkavállalókra irányuló egyedi intézkedéseket is. A pályázatok díjazás és elismerésben részesítés céljából történő kiválasztásakor a zsűri az alábbi kritériumokat alkalmazta:

- olyan közelmúltbeli beavatkozás, amely az idősödő munkaerő összefüggésében közvetlenül releváns a munkahelyi kockázatok csökkentése szempontjából;
- a munkahelyi biztonság és egészségvédelem holisztikus megközelítése az idősödő munkaerő összefüggésében, a kockázatmegelőzésnek és a munkahelyi egészségvédelem népszerűsítésének ötvözésével;
- a kockázatmegelőzés egész életpályát figyelembe vevő megközelítése;
- az egyénre összpontosító beavatkozásokat célzó kollektív intézkedések előnyben részesítése;
- a vezetőség határozott elkötelezettsége;
- a vezetőség és a munkavállalók, illetve a képviselők közötti konzultáció bizonyítása;
- a munkavállalók, illetve a képviselők hatékony részvétele;
- a beavatkozás sikeres megvalósítása a gyakorlatban;
- a beavatkozás időbeli fenntarthatósága;
- a tényleges javulást szemléltető példák;
- a példa más munkahelyekre való átvihetősége.

Díjazott és elismerésben részesített pályázatok

Ez a broszúra rövid esettanulmányokat mutat be a díjazott és elismerésben részesített beavatkozásokról és kezdeményezésekről. Mindegyik esettanulmány felvázolja a szervezet felmerült problémáit és az azok kezelésére tett intézkedéseket, és ismerteti az elért eredményeket.

A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi megoldásokat körültekintően kell megtervezni az egyes munkahelyek konkrét problémáinak és körülményeinek figyelembevételére érdekében. A helyes gyakorlatra vonatkozóan itt bemutatott példák olyan ötleteket tartalmaznak, amelyek ágazattól,

mérettől vagy tagállamtól függően mindenféle szervezet általi felhasználás céljából a szervezetekre szabhatók.

Bővebb információ

Az EU-OSHA honlapján rengeteg információ érhető el a munkahelyi biztonság és egészségvédelem témakörében több mint 20 európai nyelven.

Az „Egészséges munkahelyet minden életkorban!” kampány részletei, valamint a részvétel módjával kapcsolatos források és információk megtalálhatók a healthy-workplaces.eu honlapon.

Az EU-OSHA interaktív adatmegjelenítésre szolgáló eszköze felhasználható a demográfiai változás miatt Európa előtt álló munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kihívásokkal, valamint a kezelésükhöz már érvényben lévő szakpolitikákkal és stratégiákkal kapcsolatos információk felkutatásához.

Köszönetnyilvánítás

Az EU-OSHA köszönetet kíván nyilvánítani az európai fókuszpontjainak a felbecsülhetetlen értékű támogatásukért, és különösen az „Egészséges munkahelyek – Helyes Gyakorlat Díjak” kampányra beküldött pályázatok jelöléséért és elbírálásáért.

Az EU-OSHA hálaival tartozik a zsűri tagjainak is a részvételükért: az elnöknek, Stephen Bevannek (IES), valamint a testület következő tagjainak: Eckhard Metze (Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége, Németország), Viktor Kempa (ETUI), Melhino Mercieca (Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonsági Hatóság, Málta), Zinta Podniece (Európai Bizottság, A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága) és Sas Katalin (projektvezető, EU-OSHA).

Végezetül szeretnénk köszönetet mondani az „Egészséges munkahelyek – Helyes Gyakorlat Díjak 2016–2017” kampányhoz csatlakozott valamennyi szervezetnek, és különösen az alábbi esettanulmányokban szereplő szervezeteknek.

Résztvételen alapuló intézkedések a szociális ellátási ágazatban felmerülő fizikai és pszichoszociális kockázatok minimálisra csökkentése érdekében



VitaS

Belgium

www.vitas.be

A probléma leírása

Az idősgondozással foglalkozó VitaS társaságnál a munkaerő demográfiai összetételével kapcsolatban végzett vizsgálat feltárta, hogy négy munkahelyből háromban a munkaerőnek több mint 50%-a 45 év feletti, és ez a szám várhatóan jelentősen emelkedni fog a következő 5 évben. A VitaS alkalmazottai által végzett munka jellegére – többek között a váltott műszakban történő munkavégzésre, a munka és a magánélet közötti egyensúllyal kapcsolatos változó követelményekre és problémákra – tekintettel az idősödő munkaerő komoly kihívásokat jelenthet a jövőbeli tervezés és munkafolyamat szempontjából. A társaság számára fontos volt, hogy megújított intézkedéseket tegyen az alkalmazottai testi és mentális egészségéről való gondoskodás érdekében.

Bevezetett intézkedések

A „Fiatalok és idősek, együtt erősek és aranyat érnek” szlogennel három munkacsoport jött létre, amelyek külön hangsúlyt fektettek a felállításra és az emelésre, a kockázatmegelőzésre, valamint az egészségpolitika egészére; a cél a testi és pszichoszociális kockázatokra összpontosító, fenntartható egészségpolitika kidolgozása

volt, amely a szervezet valamennyi alkalmazottjának érdekét képviselné és a szervezet egészét támogatná.

Ennek következtében végrehajtásra került a társaság felállítással és emeléssel kapcsolatos politikája. Sok más intézkedés között felmérés készült az emelési segédeszközök ápolási osztályokon történő használatáról, és az adatokat például a képzési szükségletek felméréséhez használják fel. A társaság továbbá képesített oktatókat alkalmazott az emeléssel foglalkozó koordinátorok és tanácsadók képzéséhez, hogy ők nyújtsanak képzést a munkatársaknak. A VitaS ezenfelül külső munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakértőt vett igénybe ahhoz, hogy a különböző telephelyein ergonómiai értékelést végezzen azoknak a területeknek a feltárásához, amelyeken csökkenthető a fizikai terhelés, különösen az idősebb alkalmazottak számára. Az ennek következtében létrejött javulás fenntarthatóságának biztosítása érdekében a társaság kötelezettséget vállalt a külső szakértő évenkénti látogatásának megszervezésére.

A munka és a magánélet közötti egyensúly javítása érdekében saját munkatervezést támogató internetes rendszert vezettek be, ezzel nagyobb rugalmasságot biztosítottak a munkavállalóknak. Az alkalmazottak időkreditet és ápolási szabadságot is kérhetnek. Azoknak



az alkalmazottaknak, akik régóta dolgoznak a szervezetnél, lehetőségük van a munkaidejük csökkentésére.

A generációk közötti jobb kommunikációt és megértést számos intézkedéssel, többek között mentorálással és életvezetési tanácsadással ösztönözték. A vegyes korcsoportokból álló munkacsoportokat támogatják a társaságnál, és a kísérleti projekteket fiatalabb és idősebb alkalmazottak tesztelik, például új ápolási alkalmazások mobil eszközökön végzett tesztelésével.

Eközben a munkahelyi állóképességet és egészséget egy recepteket, állóképességi tippeket és a soron következő tevékenységekre vonatkozó információkat tartalmazó kéthavi hírlevéllel, az aktivitást támogató kezdeményezésekkel, például sportdelutánokkal, továbbá az Egészség Hetével aktívan támogatták; ez utóbbi során közvélemény-kutatást tartanak az emberek egészségpolitikával kapcsolatos aggodalmainak megértése érdekében. Ezenfelül a rendszeres képzési programok kiterjednek a mentális egészségre, és a szervezet részt vesz a StressBalancer felmérésben, amelynek keretében az alkalmazottak célirányos stresszkezelési tippekhez és tanácsokhoz jutnak.

Elért eredmények

- A VitaS átfogó megközelítést alkalmazott az idősödő munkaereje jelentette probléma kezelésére, melynek során biztosította, hogy minden alkalmazottját figyelembe vegye.
- A munkavállalók arról számoltak be, hogy úgy érezték, bevonták és meghallgatták őket.
- A berendezések ergonómiai változtatásai és a képzések javították az alkalmazottak testi egészségét.
- Az egészségfejlesztési intézkedések – többek között az egészségügyi hírlevél és a stresszkezelési képzés – pozitív fogadtatásra találtak az alkalmazottak körében.



A VitaS átfogó megközelítést alkalmazott az idősödő munkaereje jelentette probléma kezelésére, melynek során biztosította, hogy minden alkalmazottját figyelembe vegye.

Egy jelentős autógyártó vállalat egészére kiterjedő ergonómiai és demográfiai program



Continental AG

Németország

www.continental-corporation.com

A probléma leírása

A Continental az egyik piacvezető német gépjárműgyártó vállalat. A munka jellege miatt az alkalmazottak jelentős mértékben ki vannak téve (testi és pszichoszociális) munkahelyi kockázatoknak, amelyeket a vállalat kezelni kívánt. A Continental munkaköreje idősödik, az 50 év feletti munkavállalók aránya az előrejelzések szerint a 2005. évi 10%-ról 2020-ban 50%-ra fog emelkedni; ez a demográfiai változás szakmunkáshiányt fog előidézni. A Continental valamennyi munkavállaló munkakörülményeinek javítása és egészségének megőrzése érdekében – életkortól, illetve nemtől függetlenül – átalakítja a magas kockázatú munkahelyeit. Emellett az alkalmazottait képzésben részesíti és figyelemfelkeltést végez számukra.

Bevezetett intézkedések

A Continental a testi és pszichoszociális vonatkozású munkahelyi kockázatok feltárása és felmérése érdekében valamennyi telephelyén ergonómiával foglalkozó munkacsoportokat hozott létre. A munkacsoportok felelnek az expozíció értékeléséért és elemzéséért, valamint a munkahelyeknek a fizikai terhelés és az expozíció

csökkentése érdekében, az ergonómia javításával történő átalakításáért. Ez biztosítja, hogy minden lehetséges esetben minden korosztálybeli férfi vagy női munkavállaló számára megfelelőek legyenek, ilyen módon javítva minden munkavállaló munkakörülményeit. Az ergonómiai munkacsoportok különösen a váz- és izomrendszeri megbetegedések megelőzésére, valamint a fizikai kockázatoknak és a fizikai túlterhelésnek való általános kitettség csökkentésére összpontosítanak. A munkacsoportok minden egyes munkavégzési telephelyen naprakész értékelést végeztek a kitettség aktuális mértékéről.

Szoftveres dokumentációs rendszert használtak ahhoz, hogy valamennyi telephelyre vonatkozóan demográfiai adatokat gyűjtsenek, továbbá a társaság egészére kiterjedő expozíciós adatbázisokat és helyes gyakorlatokat hozzanak létre. Az expozíciós adatbázis például – a különböző feladatkörökhöz kapcsolódó kockázati pontszámok létrehozása révén – az elsődleges megelőzéshez használható fel. Az adatok támogatási céllal is felhasználhatók az emberek megfelelőbb álláshelyekhez rendelése érdekében, ha a teljesítményük az egészségi állapotuk miatt korlátozott. Ez különösen hasznos lehet azon alkalmazottak számára, akik egy rehabilitációs időszak után állnak vissza munkába.





A Continental minden szakaszban beépíti az ergonómiát az üzleti tervezésbe – az előrettekintő ergonómiai értékelés jelenleg minden új munkahely tervezési és beszerzési folyamata során követelmény. Ez hatékonyabb és költséghatékonyabb kockázatkezelési módszer, mint a változtatások végrehajtása, ha a munkahely operatív jellegű.

Elért eredmények

- A bejelentett fizikai túlterhelési ráta a 2010. évi 46%-ról 2016-ra 25%-ra csökkenése megvalósult.
- A Continental arról számolt be, hogy a korstabilitási ráta a 2010. évi 25%-ról 2016-ban 44%-ra csökkent.
- Az ergonómiai értékelés mára a Continental valamennyi telephelyének közbeszerzési eljárásába beépült.
- Az expozíciós adatok elemzése beépült az emberek megváltozott képességen alapuló áthelyezésével kapcsolatos humán erőforrás-gyakorlatba.
- A kezdeményezés pozitív fogadtatásra talált az alkalmazottak körében.

A Continental minden szakaszban beépíti az ergonómiát az üzleti szempontokba.

Az egészség, a know-how és a rugalmasság előmozdítása részvételen alapuló intézkedésekkel



Heidelberger Druckmaschinen AG

Németország

www.heidelberg.com

A probléma leírása

A Heidelberger Druckmaschinen egy 7000 alkalmazottat foglalkoztató, lapdagoló ofsetnyomdagépeket gyártó németországi társaság. Az alkalmazottaknak több mint fele 50 év feletti. A társaság előrejelzése szerint ez a demográfiai szerkezet még akkor sem fog jelentősen megváltozni, ha a következő 15 évben főként fiatal munkavállalókat szerződtet.

Bevezetett intézkedések

A Heidelberger Druckmaschinen által a demográfiai problémák kezelése érdekében alkalmazott megközelítés holisztikus, melynek célja, hogy javítsa a társaságnál a biztonságot és az egészségvédelmet, azonban az egyéneket is szem előtt tartja, és figyelembe veszi a személyes és a szakmai fejlődést. A beavatkozások célja figyelemfelkeltés, valamint az alkalmazottak arra történő ösztönzése, hogy a testi és mentális egészségük szempontjából előnyös, lehetséges munkahelyi kiigazítások meghatározásával vegyék a kezükbe a kezdeményezést.

Az intézkedésekre három szakaszban került sor: az első szakaszban a vezető munkacsoportokkal folyt szoros együttműködés, az idősödő munkaerő problémájáról szóló viták ösztönzése, valamint az idősödő munkaerőnek a társaság jövőjére kifejtett hatása elemzése céljával. Az ebben a szakaszban összegyűjtött ötleteket a megoldások vezető munkacsoportok általi tervezése és végrehajtása során követték nyomon. A vezetőség és a munkacsoport-vezetők elkötelezettsége elengedhetetlen volt a változási folyamat elindításához.

A beavatkozás második szakasza az összes alkalmazottra irányult. Létrehozták a Demográfiai Változás Arénát, a vezető beosztásúak pedig a munkacsoportjukkal együtt olyan témakörökre vonatkozó képzést végeztek el, mint a munkatervezés, a vezetés, az egészségnevelés és a csapatmunka az idősödő munkaerő összefüggésében. Az interaktív kurzus elvégzését követően az alkalmazottakat arra ösztönözték, hogy csapatban hozzanak létre és hajtsanak végre a munkaképesség javítására irányuló intézkedéseket, például szervezzenek ismeretek cseréjére irányuló projekteket vagy hozzanak létre futóklubokat. A második szakaszban a munkahelyi biztonság és egészségvédelem javítását célzó szervezeti





intézkedéssorozat végrehajtására is sor került, melynek keretében rendszeres munkahelyi ellenőrzésekre, munkahelyi rotációra, ergonómiai ellenőrzésekre és konkrét témakörökért felelős vezetői munkacsoportok létrehozására is sor került.

Végezetül a harmadik szakaszban a végrehajtott változtatásokat állandósították és értékelték annak biztosítása érdekében, hogy a lehető legtöbb előnyt biztosítsák a társaság és az alkalmazottai számára. A változtatások többek között a következőkre terjedtek ki: számos munkahely átalakítása, az összeszerelési és a karbantartási folyamat során bekövetkezett tervezési változások, számos egyszeri intézkedés, aktív ebédfogyasztási területek, egészségügyi képzés, a támogató vezetésre irányuló fejlesztési programok, munkatársi támogatás a munkahelyi képzéshez, plakátkampányok és egy egészség- és fitneszközpont megnyitása.

Elért eredmények

- Az interaktív Demográfiai Változás Aréna a társaság valamennyi alkalmazottja számára lehetőséget biztosított a társaság biztonsági és egészségvédelmi politikájának és gyakorlatainak megtervezésében és végrehajtásában való részvételre. Összesen 3500 alkalmazott vette igénybe a Demográfiai Változás Arénát.
- Az Arénában részt vett alkalmazottak 80%-a adott pozitív vagy nagyon pozitív visszacsatolást, és 70%-uk állította azt, hogy ötletekkel és javaslatokkal hagyta ott az Arénát.
- Becslések szerint a beavatkozásokat követően 1%-kal csökkent a betegségek aránya. Ez évi 7 millió EUR megtakarítást jelent.
- Az Arénát külső társaságok és intézmények összesen 250 képviselője vette igénybe, így bekerült a helyi sajtóba és a demográfiai változás kezeléséért járó humánerőforrás-kiválóság díjban részesült, növelve a társaság ismertségét.

Az interaktív Demográfiai Változás Aréna a társaság valamennyi alkalmazottja számára lehetőséget biztosított a társaság biztonsági és egészségvédelmi politikájának és gyakorlatainak megtervezésében és végrehajtásában való részvételre.



Autógyártásban foglalkoztatott alkalmazottak munkahelyének személyre szabása minden alkalmazott foglalkoztathatóságának javítása érdekében

PSA csoport

Spanyolország

www.groupe-psa.com

A probléma leírása

A PSA csoport egy európai autógyártó csoport. Az európai munkaerő idősödése számos kihívást jelent a PSA csoport számára: valószínű, hogy még több alkalmazott szembesül az általa elvállalható feladatkörök korlátozásaival fizikai vagy pszichoszociális állapota miatt; emellett a munkával töltött élet meghosszabbodása a kockázatoknak való hosszabb kitettséget jelentheti. Ráadásul a munkavállalók átlagéletkora magasabb, mint a társaság többi részében a gyártósor azon munkahelyeinél, amelyeken a fizikai munkaterhelés különösen magas. A munkaerő idősödése szervezeti kihívásokat idézhet elő, mivel a munkahelyeket az egyéni szükségleteknek megfelelően a munkavállalókhoz kell igazítani.

Bevezetett intézkedések

E probléma kezelésének megtervezése során a PSA csoport együttműködésen alapuló megközelítést alkalmazott, melynek keretében egyeztetett a formatervezési osztállyal, az orvosi szolgálattal és a humán erőforrás-osztállyal, az ergonómiával foglalkozó munkacsoportokkal és a gyártásvezetőkkel. A társaság úgy döntött, hogy a munkát az egyénekhez kell igazítani és a kockázatokat személyenként kell értékelni, minden egyes munkavállaló fizikai képességeinek figyelembevételével.

Az életkorra tekintettel lévő kockázatértékelés (amely figyelembe veszi az alkalmazott testi vagy pszichoszociális korlátozásait, valamint életkorát, az álláshely jellegét és a munkakörnyezet javítása érdekében végrehajtható ergonómiai változtatásokat) előmozdítja a társaságon belüli diverzitást, és több feladatkört tesz minden munkavállaló számára elérhetővé.

A társaság munkahelyi rotációs rendszert vezetett be azzal a céllal, hogy minimálisra csökkentse az egyes munkahelyekhez kapcsolódó testi és mentális stresszt, javítsa a testi korlátozásokkal rendelkező személyek foglalkoztathatóságát, valamint fenntartsa és javítsa a munkavállalók változásokhoz való alkalmazkodási képességét, amely különösen releváns sok idős munkavállaló esetében.



A társaság a meglévő kockázatmegelőzési kultúrájának javítására és kiterjesztésére törekedett, és intézkedéseket tett az alkalmazottai testi és mentális jóllétének előmozdítása érdekében. A társaság nagy sikerrel vezetett be új, megelőző intézkedéseket, például az esetlegesen enyhíthető okok meghatározása érdekében balesetelemzést, egészségügyi felülvizsgálati szolgáltatásokat, valamint stresszértékelési és -nyomonkövetési rendszert. Mindezek az intézkedések



lehetővé teszik a mielőbbi fellépést igénylő területek meghatározását.

A munkavégzési struktúra megváltoztatásának alapelve annak biztosítása volt, hogy az egyes feladatokat a testi korlátozásoktól függetlenül a lehető legtöbb munkavállaló elvégezhesse. Az e cél elérésére irányuló munka, valamint a végrehajtott munkahelyi rotációs stratégia a sokoldalúbbá válásban is segíteni fog az alkalmazottaknak, ami elengedhetetlen a készségek megőrzéséhez és a foglalkoztathatóság javításához.

Elért eredmények

- A PSA csoport a munkavállalók iránti tiszteletet helyezte megközelítése középpontjába.
- A vezetés teljes mértékben elköteleződött emellett, és a munkavállalók képviselőit a kezdetektől fogva bevonták.

- A korlátozott képességű egyéneknek olyan személyre szabott megoldásokat biztosítottak, amelyek figyelembe vették a testi és pszichoszociális tulajdonságaikat.
- Értékelés készült a munkavállalók képességeiről és az adott munkahelyek fizikai követelményeiről. Ez a feltérképezés lehetővé tette a humánerőforrás-osztály számára, hogy megvizsgálja a társaságon belüli összes munkahelyet annak érdekében, hogy megfelelő álláshelyeket találjon a testi vagy pszichoszociális tényező miatt korlátozott munkaképességű munkavállalók számára.
- A társaság folyamatosan tökéletesíti az ergonómiai tervezést és a biztonsági és egészségvédelmi gyakorlatokat.

Az életkorra tekintettel lévő kockázatértékelés előmozdítja a diverzitást, és többféle feladatkört tesz elérhetővé.

Energiaszektorban foglalkoztatott idősebb munkavállalók munkaképességének javítása



MAVIR ZRt

Magyarország

www.mavir.hu

A probléma leírása

A MAVIR ZRt. a magyarországi energiaszektor meghatározó szereplője. A Társaság felel többek között a biztonságos és fenntartható villamosenergia-ellátásért. A MAVIR alállomásokon dolgozó alkalmazottainak összesen 60%-a, az átviteli vezetékeken dolgozóknak pedig 39%-a 50 év feletti. A munkafolyamatok jellegéből adódóan az alkalmazottak rendszerint magas kockázattal járó tevékenységet végeznek. A munkavégzés során a munkatársak ki vannak téve a nagyfeszültségű villamos berendezések üzemeltetéséből adódó veszélyeknek és ártalmaknak, valamint az egyéb munkafolyamatok ellátásából adódó veszélyeknek és ártalmaknak (magasban végzett munka, hőhatás, zajhatás, forró felületek, pszichoszociális kockázatok, váz- és izomrendszeri megbetegedések stb.). E kockázatok kezelése az idősödő munkaerő összefüggésében kihívást jelenthet.

Bevezetett intézkedések

A társaság nem kockázatforrásnak tekinti a munkavállalók idősebb generációit, inkább az a célja, hogy elismerje a szakértelmüket és felhasználja a tapasztalataikat. 2006-ban a MAVIR a társaság egészére kiterjedő intézkedéseket vezetett be valamennyi alkalmazott hosszabb távú egészségének és jóllétének javítása érdekében. Az intézkedések a MAVIR idősebb munkavállalói foglalkoztathatóságának fenntartását, ugyanakkor a fiatalabb munkavállalók egészségének védelmét célozzák.



A társaság folyamatosan javítja a munkakörülményeket, többek között mobil ballonlámpákba investál, illetve javítja az alkalmazottak közötti kommunikációt a sisakokba beépített mikrofonok használatával. Az átviteli vezetékek kiszolgálása során használt járművek mindegyikét automata defibrillátorral is felszerelték, és minden alkalmazottat teljes körű képzésben részesítettek ezek használatával kapcsolatban. GPS-alapú személyvédelmi rendszert is bevezettek; ezeken a készülékeken található pánikjelző gomb, gyorsulásérzékelő szenzor segítségével észlelik az eséseket, továbbá kimutatják és riasztják a diszpécsereket, ha a készüléket viselő személy bizonyos ideig mozdulatlan marad.

A társaságnak szerződése van egy egészségügyi központtal, lehetővé téve, hogy az alkalmazottai a nap 24 órájában ingyenesen férjenek hozzá sokféle orvosi kezeléshez. A MAVIR alkalmazottai részt vehetnek önkéntes vizsgálatokon, emellett rendszeres orvosi vizsgálatoknak is alá kell vetniük magukat. A MAVIR önkéntes nyugdíjpénztári, önszegélyező pénztári és önkéntes egészségpénztári hozzájárulást nyújt, amelyek mind az alkalmazottak javát szolgálják.

A MAVIR továbbá támogatja az egészséges életmódot és népszerűsíti az alkalmazottak szabadidős elfoglaltságait. A társaság az üdülési támogatással arra ösztönzi alkalmazottait, hogy rendszeresen vegyenek ki szabadságot; a sporttevékenységekben és az egészségügyi szűrővizsgálatokon való részvételt népszerűsítő egészségnapot rendez.

A MAVIR létrehozta továbbá a vezetőségnek, a csoportvezetőknek, a műszakvezetőknek és az operatív vezetőknek szánt, Krízisakadémia elnevezésű képzési programot. A tárgyalt témakörök többek között a következők: stresszkezelés, konfliktusok és válságok, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem fontosságára irányuló figyelemfelkeltés, valamint mindennapi kommunikáció és válságkommunikáció.

Ezek az intézkedések azt tükrözik, hogy a társaság hangsúlyt fektet a munkavállalók biztonságára, céljuk pedig az alkalmazottakat érő stressz csökkentése, akik meggyőződhetnek arról, hogy a biztonságuk kiemelt prioritás a társaság számára.

Elért eredmények

Az alábbi példák a benyújtott példából extrapolált közelítő számítások.

- A betegszabadságok száma a 2006. évi kb. 2000 napról 2015-ben kb. 500 napra csökkent.
- A balesetek okozta betegszabadságon töltött napok száma csaknem nulla volt 2015-ben.
- Az egészségügyi szűrővizsgálatok alkalmazottak általi igénybevétele nőtt: a társaság 2016. évi Egészségnapján mintegy 225 alkalmazott vette igénybe a társaság által biztosított ingyenes egészségügyi szűrővizsgálatot, míg 2010-ben csak kb. 100 fő élt ezzel a lehetőséggel.
- Az alkalmazottak által üdülési támogatás igénybevételel töltött napok száma csaknem a kétszeresére emelkedett az elmúlt évtizedben, a 2006. évi kb. 600-ról 2016-ban kb. 1200-ra.

A társaság nem kockázatforrásnak tekinti a munkavállalók idősebb generációit, inkább az a célja, hogy elismerje a szakértelmüket és felhasználja a tapasztalataikat.



A munkaképesség megőrzése és javítása, valamint a munkavállalók megtartása a gyártási ágazatban



Zumtobel Group AG

Ausztria

www.zumtobelgroup.com

A probléma leírása

A Zumtobel csoport világítási és világítástechnikai rendszerek gyártója. Számos társasághoz hasonlóan a Zumtobel elismeri, hogy figyelembe kell vennie a munkaereje idősödéséből fakadó problémákat. A munkaerő korszerkezetének elemzését követően az egészséggel és az életkorral foglalkozó osztály kidolgozta az egészséggondozás átfogó fogalmát, amelyet a fiatalabb és idősebb korcsoportok munkaképességére és megtartására összpontosított.

Bevezetett intézkedések

A Zumtobel kifejezetten azért hozta létre az egészséggel és életkorral foglalkozó új osztályt, hogy a társaság politikáinak és gyakorlatának javítását célzó átfogó elemzésekkel és megoldásokkal vizsgálja meg és kezelje a munkaereje idősödésével összefüggő kihívásokat.

Az első értékelés megállapította, hogy a társaságon belül a legnagyobb alkalmazotti csoport a 40–49 éves korosztályhoz tartozik. A munkaképesség értékelése megállapította, hogy az alkalmazottak 25%-ának munkaképessége kritikus vagy csak mérsékelt. Ezenfelül a Zumtobel társaságnak nagyon kevés a 62 év feletti alkalmazottja.



Az új osztály az alábbi problémákra keresett megoldásokat:

- Hogyan tartható fenn és hogyan javítható a legnagyobb alkalmazotti csoport (a 40–49 éves korosztály) munkaképessége?
- Hogyan tarthatja meg a társaság a fiatal munkavállalókat?
- Hogyan tarthatja meg a társaság az idősebb alkalmazottakat (az 50–59 éves korosztályt) hosszabb ideig?

E problémák kezeléséhez az osztály több változást tervezett és hajtott végre annak biztosítását célzó politikáiban és gyakorlataiban, hogy az alkalmazottak fizikailag képesek legyenek folytatni a munkát, és hajlandóak is legyenek hosszabb ideig aktívak maradni. Ehhez a vezetésnek elkötelezettségére volt szükség, elsődleges célként valamennyi munkavállaló munkaképességének megőrzését, jóllétének javítását tűzték ki olyan munkaszervezéssel, amely lehetővé teszi az egészséges és aktív idősödést, többek között készségmenedzsmenttel, képzéssel és életvezetési tanácsadással. Az osztály azt állapította meg, hogy a következő hat területen van szükség intézkedésre:

- jogszabályban előírt munkahelyi biztonság – a munkaállomásokon ergonómiai változtatásokat hajtottak végre annak biztosítása érdekében, hogy a munkateretek az életkornak megfelelőek legyenek;
- jelenlétmenedzsment – megelőző és korrekciós támogatást vezettek be;
- munkahelyi egészségfejlesztés – az alkalmazottakat testmozgásra ösztönözték, és ezt oly módon támogatták, hogy az alkalmazottaknak történő bérbeadásra szánt elektromos kerékpárokba fektettek be, jógaórákat, valamint a munkaalkalmasságra vonatkozó beszélgetéssorozatot tartottak;
- vezetési stílus és magatartás – csapatvezetőknek szánt képzést vezettek be, amely az alkalmazottak jóllétére, értékelésére és elismerésére helyezte a hangsúlyt;
- a foglalkoztatásba történő visszailleszkedés kezelése – az alkalmazottak számára hosszabb ideig tartó távollét után a munkába történő visszaállásukat támogató eljárást hoztak létre, a munkába történő visszatérés támogatásával;
- generációmenedzsment – intézkedéseket hoztak a társaságon belül az „idősödés” kifejezésből fakadó megbélyegzés felszámolására, továbbá a fiatalok és az idősek közötti együttműködés előnyeit hangsúlyozták.



Elért eredmények

- A társasági gyakorlat valamennyi változása az egészséggel és életkorral foglalkozó osztály átfogó elemzésén alapult, biztosítva, hogy hatékonyak legyenek és a társaság tényleges szükségletein alapuljanak.
- 2015 óta nyolc alkalmazott sikeresen visszailleszkedett a társaságba hosszú ideig tartó távollét után, az esetek többségében mentális betegség vagy rák miatti kezelést követően.
- A társaság által a további távollétek megelőzése érdekében megtehető intézkedések meghatározása céljából a betegség utáni munkába történő visszaállással foglalkozó értekezleteket vezettek be.
- A 2016/17-es üzleti évre meghatározták a társaságon belüli demográfia optimális alakulására vonatkozó célokat, amelyek végrehajtása jelenleg tart.

Az intézkedések annak biztosítására irányultak, hogy az alkalmazottak fizikailag képesek legyenek folytatni a munkát, és hajlandóak is legyenek hosszabb ideig aktívak maradni.

Cégvezetők és bányászok együttműködése az előrehozott nyugdíjba vonulás visszaszorítása érdekében



Rudnik

Szerbia

www.contangorudnik.co.rs

A probléma leírása

A Rudnik ólom-, cink- és rézérc termelésére és feldolgozására szakosodott, magántulajdonban lévő bányászársaság. A társaság a 2004-es privatizációjakor elismerte, hogy biztonsági és egészségvédelmi irányítási rendszere nem megfelelő, nincsenek munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi eljárásai, nincs biztonsági és egészségvédelmi irányítása, a berendezések elavultak, továbbá az alkalmazottak nem kellően képzettek és nem rendelkeznek motivációval, ami betegségekhez, sérülésekhez és előrehozott nyugdíjba vonuláshoz vezet. A 45–50 év közötti, magasan képzett munkavállalók előrehozott nyugdíjba vonulása következtében tovább csökkent a munkaerő készségeinek és tapasztalatainak szintje. Aggodalmak merültek fel egyes idősebb munkavállalók jelenlegi feladatkörében tanúsított munkaképességével kapcsolatban is. A társaság elismerte, hogy meg kell tartania a munkavállalókat.

Bevezetett intézkedések

A Rudnik teljes mértékben kivizsgálta a bányászat területén alkalmazott munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi gyakorlatokat. Az előrehozott nyugdíjba vonulásból fakadó készséghiány kezelése érdekében a Rudnik egy szomszédos bánya 30 tapasztalt és hivatásos bányászát foglalkoztatta annak érdekében, hogy képzésben részesítsék az új alkalmazottakat és átadják nekik a bányászati biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó helyes gyakorlatokkal kapcsolatos ismereteiket és tapasztalataikat. A társaság ezenfelül informális ismeretmegosztási megállapodást kötött egy, a régióban működő másik bányával, ezáltal bővítette az alkalmazottai által felhasználható tapasztalatok körét.

Bevezetésre került egy korszerű, a nemzeti iránymutatásoknak megfelelő munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi rendszer, valamint megfelelő egyéni védőeszközöket biztosítottak. Valamennyi alkalmazott számára munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedéseket, valamint eljárásokat és állandó fejlesztést – többek között továbbképzést és rendszeres kockázateértékelést – vezettek be. Szoros kapcsolat jött létre a társaság és az illetékes állami hatóságok között, amely biztosította, hogy a Rudnik folyamatosan javaslatokat kapjon a biztonsági és egészségvédelmi

gyakorlatai tökéletesítésére. Az alkalmazottak biztonsági és egészségvédelmi kérdésekkel kapcsolatos véleményének meghallgatása érdekében egy szakszervezet és egy munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi bizottság is létrejött.

Amellett, hogy a Rudnik a bányán belüli körülményeket összhangba hozta a helyes gyakorlatra vonatkozó iránymutatással, az alkalmazottaira irányuló befektetést is végre kívánta hajtani a folyamatos biztonságuk és egészségvédelmük biztosítása, valamint lehetőség szerint az előrehozott nyugdíjba vonulás visszaszorítása érdekében. A Rudnik önkéntes biztosítási politikát hajt végre a foglalkozási sérülések és megbetegedések fedezése érdekében. A társaság egészségügyi ellenőrzési rendszert hozott létre, és valamennyi munkavállaló számára egészségügyi szűrővizsgálatot intéz. Ezenfelül a Rudniknak megállapodása van egy kijelölt egészségügyi szolgáltatóval a foglalkozási sérülések és megbetegedések kezelésére.

Végezetül a Rudnik nevéhez fűződik a helyi hatóságok és a média részvételével megrendezett Szerb Bányászok Napja is, amelyet a munkahelyi biztonság és egészségvédelem bányászati ágazaton belüli fontosságára irányuló figyelemfelkeltéshez használ.





Elért eredmények

- Bányászoknak szánt képzési rendszer kidolgozására került sor.
- A foglalkozási sérülések jelentős mértékben csökkentek, és foglalkozási megbetegedésről nem számoltak be a privatizáció óta.
- A beavatkozások végrehajtása óta a nyugdíjba vonulási életkor emelkedett.
- A biztonsági és egészségvédelmi gyakorlatok végrehajtása fokozta a társaság mint munkahely vonzerejét, és ennek következtében csökkent az alkalmazottak fluktuációja.

Szoros kapcsolat jött létre a társaság és az illetékes állami hatóságok között, amely biztosította, hogy a Rudnik folyamatosan javaslatokat kapjon a biztonsági és egészségvédelmi gyakorlatai tökéletesítésére.

Annak elősegítése, hogy biztosítható legyen az építőipari munkavállalók jó egészségben történő nyugdíjba vonulása



Lujatalo Oy

Finnország

www.lujatalo.fi

A probléma leírása

A Lujatalo felújítási munkákra és energiahatékony építkezésre szakosodott, családi tulajdonban lévő építőipari társaság. A Lujatalo munkavállalóinak mintegy fele 45 év feletti. Az építőipari munka fizikailag megerőltető jellege miatt a pályafutás hivatalos nyugdíjkorhatárig történő folytatása gyakran kihívást jelent. Az építőipari dolgozók jellemzően váz- és izomrendszeri problémákkal küzdenek, ugyanakkor a felügyeleti munkához fokozott mentális munkaterhelés és több stressz is társul.

Bevezetett intézkedések

A társaság úgy döntött, hogy olyan intézkedésekre van szükség, amelyekkel javítható minden munkavállaló munkával töltött életének fenntarthatósága. A társaság korai beavatkozási modellt fogadott el, a csökkent munkaképességűek számára nyomonkövetési intézkedésekkel. A beavatkozások végrehajtása a művezetőkkel, a munkahelyi egészségvédelmi szolgálatokkal és a biztosítókkal együttműködésben, a társaság egészségért és jóllétéért felelős vezetőjének irányításával történik.

A Lujatalo szakmai rehabilitációt, többek között munkakísérleteket és átképzést végez, például a nagy tapasztalattal rendelkező ácsokat művezetők képzésként át. A feladatok vagy a munka tartalmának megváltoztatása lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy öregségi nyugdíjba vonulásukig folytassák pályafutásukat. Becslések szerint a fizikailag megerőltető feladatkörből előrehozott nyugdíjba vonulásra kényszerülő munkavállalóknak akár kétharmada is a munkahelyen tartható szakmai rehabilitációval.

Az építőipari munka terheinek mérséklésével és a biztonság javításával kapcsolatos ötleteket a társaság a Lujavire adatbázisban gyűjti. Ez az elektronikus ergonómiai adatbázis egy okostelefonos alkalmazás segítségével valamennyi munkavállaló számára hozzáférhető lesz.

A biztonsági észrevételek gyűjtése a Safety-App segítségével történik, amely az esetleges hiányosságok illusztrálásához lehetővé teszi az észrevételek lefényképezését, és amely különösen hasznos a finnül nem feltétlenül beszélő külföldi munkavállalók számára. A társaság ezenfelül ösztönzi



a beszámolást, a beszámolóval jelentkező munkavállalókat mozijegy formájában havonta jutalmazza.

A Lujatalo a munkába járás biztonságát is előmozdítja azáltal, hogy a munkába kerékpárral járó alkalmazottaknak támogatást nyújt a kilyukadt kerékpárgumik költségéhez, amely kezdeményezéssel a testmozgást is ösztönzi.

A társaság támogatja és figyelemmel kíséri azokat a munkavállalókat, akiket a munkahelye mentális terhelésnek tesz ki, például a Firstbeat Lifestyle Assessment szerinti mérésekkel, amelyek segítenek az alkalmazottaknak a stressz felismerésében és a fejlesztésre szoruló területek (testmozgás, táplálkozás, alvás) azonosításában.



Elért eredmények

- 2005 és 2015 között a sérülések miatt kiesett munkaórák száma (egymillió munkaóra vetítve) 116-ról 13,9-ra csökkent.
- A 30 napnál hosszabb távollétet előidéző súlyos balesetek száma évi egyre vagy kettőre csökkent, és a társaság célja, hogy ezt 2020-ra nullára csökkentse.
- A jellemzően átképzéssel biztosított szakmai rehabilitáció jelentős mértékben csökkentette az előrehozott nyugdíjba vonuláshoz kapcsolódó költségeket.
- A megelőzési kultúra fejlődött, melynek egyik jele, hogy a biztonsággal kapcsolatos észrevételek a 2010. évi 18-ról 2015-ben 1425-re emelkedtek, részben a Safety-App kifejlesztésének köszönhetően.

A szakmai rehabilitáció elősegítheti a megterhelő munkakörökben foglalkoztatott alkalmazottak előrehozott nyugdíjba vonulásának elkerülését.

Futtassa az egészségét – minden korcsoporthoz tartozó alkalmazottak ösztönzése arra, hogy tegyenek az egészségükért

SAP SE

(helyi példa – az SAP hollandiai leányvállalata)

www.sap.com



A probléma leírása

Az SAP SE az egyik piacvezető, globális, független szoftvergyártó. Mint általában a szoftverágazatban, az SAP alkalmazottai a munkával töltött élet fenntarthatósága szempontjából számos kockázatnak – például stressznek – vannak kitéve a technológiai iparon belül tapasztalható gyors ütemű változások, valamint az íróasztalnál végzett ülőmunkából fakadó testi egészségi problémák miatt. Ezek váz- és izomrendszeri megbetegedésekhez és más egészségügyi problémákhoz vezethetnek a munkahelyi elégedettség csökkenése, illetve a munka és a magánélet közötti rossz egyensúly mellett.

Bevezetett intézkedések

Az SAP holisztikus és proaktív megközelítést alkalmaz a problémák kezelése során. Egy jó példa az SAP hollandiai leányvállalatától származik: a munkahelyi testmozgás hiányának kockázataira irányuló figyelemfelkeltés érdekében, illetve a hosszú távú egészség javítását, valamint az egészséges munkahelyi kultúra elősegítését célzó viselkedésbeli változások határozott vezetés mellett ösztönzése érdekében bevezették a „Futtassa az egészségét” elnevezésű egyéves programot.

A program elindításakor eszközöket és berendezéseket helyeztek el az irodákban, annak érdekében, hogy a nap során gyakori mozgásra ösztönözzék az alkalmazottakat, és a résztvevőknek biofeedback-készüléket biztosítottak. Ezenfelül a váz- és izomrendszeri megbetegedések kockázatának csökkentése céljából ergonómiai javításokat végeztek a munkatereken, például állítható magasságú íróasztalokat, „álló értekezletekhez” szánt magas asztalokat és egyéb, testmozgást ösztönző berendezéseket helyeztek el.

Plakátkampány segítségével emlékeztették az alkalmazottakat arra, hogy a testmozgás hiányának leküzdése és az egyszerű viselkedésbeli változások érdekében a munkanap során rendszeresen mozogjanak és végezzenek testmozgást, például a lift helyett használják a lépcsőt. Az általános egészségre gyakorolt hatás kifejtése érdekében különféle témákkal – például a táplálkozással, a stresszel és az alvással – kapcsolatban



tartottak műhelytalálkozókat. Annak érdekében, hogy az alkalmazottak egész évben részt vegyenek a kampányban, egészséggel kapcsolatos játékos feladatokat bonyolítottak, amelyekhez kisebb ösztönzőket biztosítottak.

A helyi egészségre kiterjedő „Futtassa az egészségét” program kiegészítése érdekében az SAP egyéni megközelítést is alkalmazott, melynek keretében személyes egészség-tanácsadási szolgáltatást nyújtott az alkalmazottaknak, hogy támogassa őket az egészségesebb életmódot célzó változtatások megvalósításában. A társaság továbbá javította a munkába való visszatérési programot annak érdekében, hogy konkrétan foglalkozzon az ülőmunkához kapcsolódó szokások hosszú távú egészségre kiható kockázataival.



Elért eredmények

- Több mint 250 alkalmazott, a munkaerő 50%-a önként vett részt a programban.
- Valamennyi résztvevő pozitív viselkedés- és lelkiállapotbeli változásról számolt be.
- Valamennyi résztvevő arról számolt be, hogy jobban megérti az ülő életmódhoz kapcsolódó hosszú távú egészségi kockázatokat.
- Valamennyi résztvevő arról számolt be, hogy jobban megérti a jó egészség és a munkával töltött élet fenntarthatósága közötti kapcsolatot.
- A résztvevők a következőkről számoltak be:
 - a rendszeres testmozgás 100%-os növekedése;
 - a havonta rögzített lépések számának 30%-os növekedése;
 - az üléssel töltött idő 50%-os csökkenése.
- Tervben van a következő, 2017-re vonatkozó, „Futtassa az egyensúlyát” elnevezésű program, amely a munka és a magánélet közötti egyensúlyra és a boldogságra fog összpontosítani.

A munkavállalók ülő életmódja mérséklésének ösztönzése érdekében olyan eszközök és berendezések kerültek az irodákba, mint a biofeedback-készülékek.

Optima projekt – közbiztonsági dolgozók egészségre, állóképességre és mentális ellenálló képességre irányuló képzése

ELISMERÉSBEN
RÉSZESÜLT

Belügyminisztériumi kiszolgáló létesítmény

Cseh Köztársaság

www.zsmv.cz/optima

A probléma leírása

A rendőrök, tűzoltók és más közbiztonsági szervezeti tagok munkája fizikailag és mentálisan megerőltető. A Cseh Köztársaság belügyminisztériumi kiszolgáló létesítménye által végrehajtott Optima projekt az egészség gondozás jelentőségére hívja fel a figyelmet. A projekt stresszkezelési technikákkal, valamint a fizikai és mentális ellenálló képesség növelésének egyéb eszközeivel kapcsolatos képzést biztosít. A projekt a Cseh Köztársaság közbiztonsági szervezeteinek 70 000 tagját és alkalmazottját célozza meg minden korosztályból.



Bevezetett intézkedések

Az Optima projekt nagyjából 3 évvel ezelőtt vette kezdetét. Módszertani végrehajtása folyamatban van – gyakorlati képzések, 2 hetes lakossági rehabilitációs tanfolyamok és az egész életen át tartó tanulás támogatása formájában.

Az oktatási tevékenységek – amellett, hogy érdekeltébbé teszik a tagokat az egészségük, az állóképességük és a mentális stabilitásuk javításában – az eredményes képzési eljárásokra összpontosítanak az alábbi területeken:

- helyes mozgási szokások a sérülés és a stressz kockázatának csökkentése és a teljesítmény javítása érdekében;
- relaxáció;
- állóképességre irányuló átfogó képzés;
- stresszkezelés;
- testmozgás a hát-, váll-, nyak-, térd- és csípőfájdalmak megelőzése érdekében;
- a sérülések megelőzése és az immunrendszer támogatása;
- funkcionális teljesítmény és ellenálló képesség valós élethelyzetekben;
- jobb minőségű alvás;
- jobb koncentrációs képesség;
- táplálkozás; és
- stresszkezelés szélsőséges helyzetekben.

A Belügyminisztérium egészségbiztosító társaságával és a Károly Egyetem Testnevelés és Sport Tanszékével együttműködésben „*Felépülési és kompenzációs gyakorlatok közbiztonsági szervezetek tagjai számára*” című oktatási DVD készült. Jelenleg más videók és módszertani anyagok készülnek.

Kulcsfontosságú eszköz az Optima teszt, amely a fizikai állapotot, a stressz-szintet és a motorikus készségeket a szívritmusváltozás és az agyi elektromos aktivitás legújabb technológia segítségével történő mérésével értékeli. Ez a biofeedback felhasználása révén többletértéket ad a képzési folyamathoz.

A projekt sikere nyomán döntés született arról, hogy a módszertan bekerül a Belügyminisztérium valamennyi biztonsági erejének alapképzésébe.



Elért eredmények

- Stratégiaváltozás az egészség, az állóképesség és a mentális alkalmazkodó képesség problémája tekintetében a Belügyminisztérium egyik főosztályán.
- Több mint 100 oktatási program végrehajtása több mint 1500 képzett résztvevővel; kiváló visszajelzések érkeztek a tagoktól.
- A tagok bizonyítottan érdekeltébbé váltak a saját egészségükről, állóképességükről és mentális ellenálló képességükről való gondoskodásban.
- A kísérleti Optima teszt igen pozitív előzetes eredményeket hozott.
- „Felépülési és kompenzációs gyakorlatok közbiztonsági szervezetek tagjai számára” című oktatási DVD készült.

A projekt az egyént holisztikus szemlélettel kezeli, a test és a lélek közötti kapcsolat kihangsúlyozásával.

A segédeszközök használatának ösztönzése az egészségügyben

ELISMERÉSBEN
RÉSZESÜLT

Region Midtjylland (Közép-Dánia régió)

Dánia

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

A probléma leírása

Közép-Dánia régió Dánia azon közigazgatási egysége, amely elsősorban az egészségügyi ellátásért, azon belül a kórházi szolgáltatásokért felel. Az ápolók és az ápolóasszisztensek által végzett szállítási és ápolási feladatok sérüléskockázat forrását jelentik, és gyakran a munkaerőpiac korai elhagyását eredményezhetik. A segédeszközök használata akár 40%-kal csökkentheti a sérülés kockázatát; a Munkakörnyezettel Foglalkozó Dán Nemzeti Kutatóközpont felmérése azonban megállapította, hogy a felmérésbe bevont ápolóknak csak 30%-a használ szállítási segédeszközöket. E számadatok egyértelművé tették, hogy a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében ösztönözni kell a szállítási segédeszközök használatát.

Bevezetett intézkedések

A betegszállítás területén alkalmazott kezdeményezés keretében Közép-Dánia régió kifejlesztette a betegszállítási portál elnevezésű honlapot, amelyet folyamatosan frissít. A honlap több mint 30 oktatási videót tartalmaz a leggyakoribb betegszállítás-típusokról különböző mértékben önellátó betegek számára. A videók a munkavállalók által leghasznosabbnak tartott szállítási segédeszközökre összpontosítanak. Az alkalmazottak egy e-tanulási tanfolyamot is létrehoztak és teszteltek. Fontos volt, hogy a tanfolyamot az egyes osztályok és egyének sajátos szükségleteihez igazítsák. Ezt úgy érték el, hogy az alkalmazottak által leggyakrabban végzett szállítástípusokra összpontosítottak.

A régió elismerte, hogy a szállítási segédeszközök gyors rendelkezésre állása kritikus jelentőségű azok sikeres használatához a mindennapi gyakorlatban. A segédeszközökre szánt regionális költségvetést ennek megfelelően növelték, és a segédeszközök technológiáját a beszerzés, a logisztika és a műveletek optimálissá tétele érdekében átalakították. A regionális projektek különféle kórházak konkrét szállítási szükségleteivel foglalkoznak, a betegszállítást felügyelő személyeket és alkalmazottakat bevonva az egyes osztályok cselekvési tervének kidolgozásába és végrehajtásába. Ezenfelül a régióban immár rendszeresen közzétesznek formatervezési útmutatókat, amelyek – például mosdók, vizsgálati helyiségek, hálózobák és műtők tekintetében – meghatározzák az építési és átalakítási projektek építkezési követelményeit, hogy legyen hely segédeszközök tárolására és a betegszállítás elvégzésére.



Holisztikus megközelítést alkalmaztak: a régió egészében összehangolták az erőfeszítéseket, emellett kórházak közötti regionális tudástranszfer-hálózatot hoztak létre. A regionális vezetők és a rendszeres hálózati értekezletek közötti együttműködés lehetővé teszi stratégiai és gyakorlati beavatkozások kialakítását, valamint biztosítja a folyamatos tökéletesítést.



Fényképész: Helle Brandstrup Larsen

Elért eredmények

- A balesetek száma 31%-kal csökkent 2011 és 2015 között.
- A szállítással összefüggő balesetek költsége 52%-kal, 4,8 millió DKK-ról 2,3 millió DKK-ra csökkent ugyanezen időszakban.
- A szállítással összefüggő balesetek következtében a betegség miatti távollét aránya 56%-kal csökkent 2013 és 2015 között.
- A szállítással összefüggő balesetek miatti távollét a betegség miatti összes távollét arányára vetítve 20%-ról 10%-ra csökkent ugyanezen időszakban.

Közép-Dánia régió célzott erőfeszítéseket hajtott végre annak érdekében, hogy előmozdítsa a segédeszközök használatát a betegszállításhoz.

50 év feletti alkalmazottak munkahelyi kockázatainak csökkentése

ELISMERÉSBEN
RÉSZESÜLT

Tarkett S.p.A.

Olaszország

www.tarkett.com

A probléma leírása

A Tarkett természetes linóleum padlóburkolatot gyártó olasz társaság. A Tarkett beszámolója szerint a társaság gépüzemeltetési feladatkörökben és irodákban dolgozó alkalmazottainak 34%-a 50 év feletti. A betegségek többsége ezt a korcsoportot éri. A társaságot aggodalommal töltik el az alkalmazottak túlterhelés, hőmérséklet-ingadozások, váz- és izomrendszeri megbetegedések, erőtlenség, csökkent látás és éleslátás, valamint esések miatti szív- és érrendszeri problémái.

Bevezetett intézkedések

A Tarkett által bevezetett intézkedések mindenre kiterjedőek és inkluzív jellegűek voltak, és a munkahelyi kockázatok csökkentését célzó kockázatértékeléssel kezdődtek. A vezetőség, az üzemorvos és az alkalmazottak biztonsági képviselői mind részt vettek az új biztonsági intézkedések megtervezésében és végrehajtásában. A Tarkett az általános kockázatértékelés elvégzésekor megjegyezte, hogy az 50 év feletti alkalmazottak esetében további megelőző intézkedésekre van szükség.

A konkrét kockázati tényezőkre vonatkozóan a Megelőzési és Védelmi Osztály négyévente tájékoztató értekezletet tart valamennyi alkalmazott számára. Úgy döntöttek, hogy ezeket az értekezleteket gyakrabban, két évente rendezik meg az 50 év feletti alkalmazottak számára.

A Tarkett ezenfelül szigorúbb üzembiztonsági ellenőrzéseket vezetett be. A társaság a helyszíni ellenőrzések gyakoriságát az idősebb alkalmazottak munkaállomásai esetében hetenkénti, a fiatalabb alkalmazottak munkaállomásai esetében pedig kéthetenkénti rendszerességgé tette. Az ezen ellenőrzések miatti változások többek között a következők: a fizikai terhelés csökkentése hordozható elektromos emelőgép beszerzésével, valamint ergonomikusabb berendezések beszerzése, például a szabványos szerszámosládákat szerszámos kiskocsikkal váltották fel, továbbá az anyagemelésre szolgáló hidraulikus platformot állítottak be, így minden alkalmazott terhelését csökkentették.

A terhelés csökkentését és a kényelem fokozását célzó egyéb intézkedések között szerepel az egyéni védőeszközök elemeinek korszerűsítése, mivel a kényelmesebb egyéni védőeszközök kevésbé fárasztóvá tehetik a munkát. Az egyéni védőeszközöket korszerűsítették, a régi



felszereléseket pedig olyan eszközökkel váltották fel, amelyek ugyanolyan vagy még nagyobb mértékű védelmet biztosítanak, de amelyeket az alkalmazottak kényelmesebbnek tartanak.

Ami az egészségügyi protokollt illeti, az üzemorvos rendszeresen elvégzi minden alkalmazott szokásos állapotfelmérését. Az idősebb munkavállalók sajátos szükségleteinek figyelembevétele érdekében az üzemorvos a Megelőzési és Védelmi Osztállyal együttműködésben további tétellel egészítette ki az 50 év feletti alkalmazottak állapotfelmérését. E további ellenőrzések a szokásos vérvizsgálatokon felül a motorikus készségeknek, az izmok



rugalmasságának és a prosztataspecifikus antigénnek (a prosztatatarák esetén gyakran magas biomarkernek) az éves értékelésére is kiterjednek. A kardiológiai felmérések, a szemvizsgálatok és a pszichometriai tesztek elvégzésére két évente kerül sor.

A társaság elismeri, hogy az idősebb alkalmazottaknak több pihenésre van szükségük, mint a fiatalabb alkalmazottaknak; az 50 év feletti alkalmazottak számára engedélyezett, hogy szükség esetén hosszabb ideig és gyakrabban tartsanak pihenőszünetet. Az alkalmazottak – testi vagy lelki felépülés lehetővé tétele érdekében – ideiglenes jelleggel vagy határozatlan időre a munkaállomás megváltoztatását is kérhetik.

Elért eredmények

- 80%-kal csökkent az 50 év feletti munkavállalók által végzett feladatokhoz kapcsolódó kockázati mutató.
- 2010 óta egyetlen olyan baleset sem történt, amely 50 év feletti alkalmazottat érintett volna.
- 2016-ban 80, a munkahely tökéletesítésére irányuló intézkedés meghatározására került sor.
- Minden 50 év feletti alkalmazottat új, részletesebb orvosi vizsgálatnak vetettek alá 2016-ban.

A vezetőség, az üzemorvos és az alkalmazottak biztonsági képviselői mind részt vettek az új biztonsági intézkedések megtervezésében és végrehajtásában.

Integrált irányítási rendszer az idősödő nehézipari munkaerő számára

ELISMERÉSBEN
RÉSZESÜLT

Vassiliko Cement Works PLC

Ciprus

vassiliko.com

A probléma leírása

A Vassiliko Cement Works klinkert és cementet gyárt, és több kőbányát üzemeltet. Ahogyan a fizikailag megterhelő iparágakban általános, a Vassiliko társaság számára jelentős kihívás a munkaerő idősödése. 50–64 év közötti alkalmazottak teszik ki a Vassiliko munkaerőjének 34%-át. A nehéziparban az idősebb munkavállalók ki vannak téve az előrehozott nyugdíjba vonulás kockázatának és a fogyatékoságnak, ha a munkakörnyezet és a munkaelvárások nem igazodnak a változó képességeikhez.

Bevezetett intézkedések

A társaság kockázattértékelési eljárást bonyolított le, melynek során kifejezetten figyelembe vette az idősebb alkalmazottakat érő kockázatokat. A Vassiliko elismerte, hogy az idősebb munkavállalók különösen ki vannak szolgáltatva a váltott műszakban történő munkavégzés és a jelentős munkaterhelés jelentette kockázatoknak. A kockázatok csökkentése érdekében a társaság a műszakok számát négyről ötre emelte 15 új munkavállaló felvételével, ezzel lehetővé tette az alkalmazottak számára, hogy hosszabb pihenőidőszakokat tartsanak a műszakok között. Ergonómiai javításokat végeztek a munkakörnyezeten, többek között két új liftet állítottak be a fizikai terhelés csökkentése és a váz- és izomrendszeri megbetegedések kockázatainak csökkentése érdekében. A társaság továbbá teljeskörűen felújította az irodáit, és ergonómiai alapelveket alkalmazott a munkakörnyezet javítására.

A Vassiliko orvosi vizsgálatot biztosít az alkalmazottai számára. A társaság a foglalkozás-egészségügyi szolgálattal együttműködésben elektronikus egészségügyi nyilvántartást hozott létre valamennyi alkalmazott számára. Így a munkavégzés fenntarthatóságára vonatkozó igazolást lehetett kiállítani minden egyes alkalmazott vonatkozásában, lehetővé téve a szervezet számára, hogy meghatározza azokat a feladatokat, amelyeket az egyes munkavállalók képesek elvégezni, valamint azokat az intézkedéseket, amelyek tovább javítanák a munkakörülményeket. Amennyiben a munkavállaló egészségügyi problémák miatt nem képes elvégezni ugyanazt a munkát, a társaság támogatja az átcsoportosítást. A munkavállaló más álláshelyre

történő áthelyezésére vonatkozó döntést egyeztetik a munkavállalóval, az üzemorvossal és a vezetéssel. A társaság továbbá helyszíni elsősegélynyújtó létesítményt is telepített, és személyzettel való ellátása érdekében egy ápolót foglalkoztatott teljes munkaidőben. A társaság két defibrillátort vásárolt, és 42 alkalmazottat részesített a használatukkal és a kardiopulmonáris reszuszcitáció (újraélesztés) elvégzésével kapcsolatos képzésben.

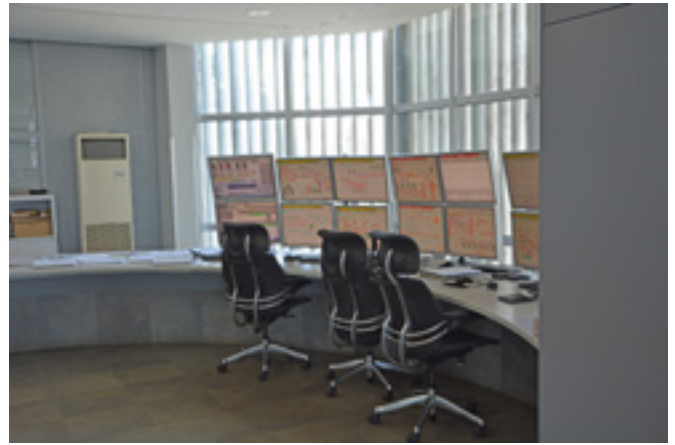
A Vassiliko továbbá egy kultúraváltoztatási programot hajtott végre, melynek során különböző életkorú és háttérű és a társaság különböző szintjein dolgozó alkalmazottakból álló csapatokat hozott létre; a cél a csapatszellem és az integráció, valamint az idősebb és a fiatalabb alkalmazottak közötti együttműködés előmozdítása volt. A társaság az idősebb alkalmazottaknak szánt, balesetmegelőzésre és stresszkezelésre, valamint új technológiákra kiterjedő képzési programokat is indított. Az alkalmazottak mentális egészségének védelme érdekében a stressz és a stresszkezelés módja témakörében pszichiáter közreműködésével tartottak üléseket.



Elért eredmények

- Valamennyi korcsoport munkateljesítménye javult.
- A munkakörnyezet javítását célzó intézkedések az alkalmazottak munkahelyi elégedettségének fokozódását eredményezték.
- Egy ötödik műszak létrehozása révén jobb egyensúly alakult ki a munka és a magánélet között.
- Több mint 90 alkalmazott vett részt a pszichiáterrel tartott üléseken, és kapott stresszkezeléssel kapcsolatos tanácsot.

A Vassiliko kockázatértékelési eljárást bonyolított le, melynek során kifejezetten figyelembe vette az idősebb alkalmazottakat érő kockázatokat.



A váltott műszakban történő munkavégzés jelentette kockázatok csökkentése a munkával töltött élet fenntarthatóságának javítása érdekében

ELISMERÉSBEN
RÉSZESÜLT

Loders Croklaan

Hollandia

ioiloders.com

A probléma leírása

A 450 alkalmazottat foglalkoztató, ételajszállítással foglalkozó Loders Croklaan idősödő munkaerővel rendelkező társaság. A munka jellege fizikailag megerőltető. A társaság napi 24 órában működik, így váltott műszakban történő munkavégzésre van szükség. Ezek a tényezők az idősödő munkaerővel együtt kihívást jelentenek a társaság számára a munkával töltött élet fenntarthatóságának biztosítása szempontjából.

Bevezetett intézkedések

A Loders Croklaan úgy vélte, hogy a legfontosabb elvégzendő változtatás az alkalmazottak elköteleződésének fokozása a biztonság- és egészségvédelem iránt. Alulról építkező megközelítést alkalmaztak: a szervezet valamennyi részlegéből származó alkalmazottakból, a vezetőség képviselőiből, a humánerőforrás-osztály, valamint az üzemi tanács és a szakszervezet képviselőiből álló irányítócsoporthoz hoztak létre egy olyan projekt összeállítását érdekében, amelyet a szervezetben mindenki támogatni fog, és amelyben mindenki részt fog venni.

Az alkalmazottak által tartott műhelytalálkozók és az általuk kitöltött kérdőívek rávilágítottak arra, hogy a javításra szoruló három legfontosabb terület a váltott műszakban történő munkavégzés, az egészséges életmód és a fenntartható foglalkoztathatóság. Az egyes témakörökkel kapcsolatos munkához három munkacsoport jött létre.

A javításokkal foglalkozó munkacsoport ajánlásai következtében igényként határozták meg a részmunkaidős foglalkoztatást, és bevezették a munkahelymegosztást. Ez lehetővé teszi az alkalmazottak számára, hogy részmunkaidőben dolgozzanak, és hosszabb pihenőidőszakokat tesz lehetővé a műszakok között. Felhívták az alkalmazottak figyelmét a részmunkaidős foglalkoztatás melletti nyugdíjazás lehetőségeire, és azokról tájékoztatták őket.

Bevezették a belső szakmai gyakorlatot, és az egyes részlegekről kisfilmsorozatot készítettek az ott végzett feladatok típusainak szemléltetésére. Az alkalmazottak jelentkezhetnek belső szakmai gyakorlatra annak érdekében, hogy ismereteket szerezzenek más területeken és megszerezzék a társaságon belüli munkahelyváltáshoz szükséges készségeket.

Az alkalmazottak pozitív életmód-változtatásának ösztönzése érdekében a táplálkozással, a pihenéssel és a testmozgással kapcsolatos tevékenységeket tartalmazó eseménynaptárt dolgoztak ki. A társaság jelenleg sokféle tevékenységhez – többek között kerékpáros túrákhoz, futóedzésekhez, úszáshoz és tai chihoz – biztosít hozzáférést. A táplálkozással kapcsolatos műhelytalálkozót tartottak, ingyenes gyümölcsöt biztosítottak, és az egészséges étrend fontosságára irányuló figyelemfelkeltést célzó szórólapokat osztottak ki.





Elért eredmények

- A projekt kezdetén létrehozott, javításokkal foglalkozó munkacsoportok a kísérleti időszak vége után önállóan folytatták munkájukat.
- A váltott műszakban történő munkavégzésben rejlő kockázatok csökkentését célzó munkahelymegosztási rendszer bevezetése kedvező fogadtatásra talált az alkalmazottak körében.
- Más munkaterületekre vonatkozó ismeretek megszerzéséhez és más osztályokhoz való áthelyezéshez belső képzési lehetőségeket biztosítottak.
- Az alkalmazottak nagy számban vettek részt a folyamatban, illetve jelentős részük tudott a folyamatról, és az alkalmazottak felelősséget vállalnak, míg a társaság ösztönző/elősegítő szerepet tölt be.
- Különböző kommunikációs csatornákat vettek igénybe: műhelytalálkozókat, értekezleteket, szórólapokat.
- A fenntartható foglalkoztatás beépült a mindennapi gyakorlatba a Loders Croklaan társaságnál, és szerepel a vezetőségi értekezletek napirendjében.

Az alkalmazottak részvétele: a megközelítés ihletforrását az alkalmazottak jelentik, és a társaság lehetőséget biztosít arra, hogy a fenntartható foglalkoztathatósággal kapcsolatos ötleteiket átültessék a gyakorlatba.

Munkahelyi testi és lelki egészségfejlesztés egy rendőri szervnél

ELISMERÉSBEN
RÉSZESÜLT

Muraszombati Rendőrségi Igazgatóság

Szlovénia

www.policija.si

A probléma leírása

A Muraszombati Rendőrségi Igazgatóság Szlovénia egyik autonóm regionális rendőrségi igazgatósága. A rendőrök által végzett munka jellege fizikailag és emocionálisan megerőltető; ezért fontos biztosítani az alkalmazottak fizikai és mentális jóllétének megőrzését, így módon javítva a rendőrök munkával töltött életének fenntarthatóságát. A Rendőrségi Igazgatóság korszerkezetére irányuló elemzés feltárta, hogy az alkalmazottak 60%-a 40 év feletti, 2015-ben az átlagéletkor 44 év volt.

Bevezetett intézkedések

Az igazgatóság a szervezeten belül különféle pozíciókban lévő képviselőkől álló munkacsoportot hozott létre, amely a munkahelyi mentális és fizikai egészség javításának népszerűsítését célzó intézkedések kidolgozására összpontosított. A munkacsoport az Országos Közegészségügyi Intézet egyik tagját és a munkavállalók munkahelyi biztonságért és egészségvédelméért felelős képviselőjét is magában foglalta, emellett a két legjelentősebb rendőrségi szakszervezetet folyamatosan tájékoztatta a projekt előrehaladásáról.

A projekt egy támogató környezet létrehozása és megfelelő munkakörülmények biztosítása érdekében a szervezet szakpolitikai szintjén és munkahelyi szinten is változtatásokat kívánt végrehajtani, és számos munkahelyi egészségfejlesztési intézkedést vezetett be. A projekt minden korcsoporthoz tartozó alkalmazott kezdeményezésekben való részvételét ösztönözte. A munkacsoport a kockázatértékelésre, a veszélyek meghatározására, valamint a kockázatok csökkentése érdekében meghozható intézkedések kialakítására összpontosított. Ezen elemzés során megelőző célú egészségügyi szűrővizsgálatokat, állapotfelmérést és stresszre vonatkozó kérdőívet alkalmaztak. A munkacsoportnak annak biztosítása volt a célja, hogy megfelelő munkahelyeket lehessen a sajátos



igényű alkalmazottak, például a várandós nők, az idősebb rendőrök, a krónikus betegséggel küzdő munkavállalók és a fogyatékkal élő alkalmazottak számára elérhetővé tenni.

A projektek keretében számos témáról, többek között az egészséges életmóddal kapcsolatos döntések népszerűsítéséről, a stresszkezelésről, a munkahelyi kapcsolatok erősítéséről, a testmozgás fokozásáról, a túlzott alkohol- és dohányfogyasztásra irányuló figyelemfelkeltésről, a munkahelyi bántalmazás elismeréséről, valamint a fertőző betegségeknek való munkahelyi kitettségéről tartottak műhelytalálkozókat.

Elért eredmények

- Az igazgatóság által alkalmazott aktív és holisztikus megközelítés elégedettséget váltott ki az alkalmazottak körében.
- A betegség miatti távollét a beavatkozást követően csökkent.
- Az egészséges táplálkozásra és a testmozgásra irányuló figyelemfelkeltéssel foglalkozó információk pontokat hoztak létre a munkahelyen, és a szervezet intranetes oldala kiegészült az életmóddal kapcsolatos döntéseket ismertető anyagokkal.
- A műhelytalálkozók pozitív fogadtatásra találtak az alkalmazottak körében.
- A fizikai állóképesség előmozdítását célzó beavatkozások többek között a stresszel kapcsolatos képzés, a szabadidős túrázás, az Egészség Világnapjának megünneplése és a főzőversenyek sikeresnek bizonyultak.

A projekt célja szakpolitikai szintű változtatások előidézése és valamennyi korosztályhoz tartozó alkalmazott részvételének ösztönzése volt.



A munka és a magánélet jobb egyensúlyának megteremtése a vegyipari gyártási ágazatban

ELISMERÉSBEN
RÉSZESÜLT

Duslo, a.s.

Szlovákia

www.duslo.sk

A probléma leírása

A Duslo szerves és szervetlen vegyületeket gyártó vegyipari vállalat. Egy olyan munkakörnyezetben, ahol általános a veszélyes vegyi anyagok és a magas hőmérséklet előfordulása, az emberi tévedés súlyos következményekkel járhat, így a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kiemelt kérdés. A Duslo alkalmazottainak átlagéletkora meghaladja a 45 évet. A vállalat elismeri, hogy ezek az idősebb alkalmazottak bőséges tapasztalattal rendelkeznek, ugyanakkor elismeri az idősebb munkavállalókhöz kapcsolódó több kockázatot is, ideértve a váz- és izomrendszeri megbetegedések gyakoribb előfordulását és a foglalkozással összefüggő sérülésekre való nagyobb hajlamot is.

Bevezetett intézkedések

A Duslo széles körű kutatást végzett az alkalmazottakból aggodalmat kiváltó területek meghatározására, és az összegyűjtött információkat az alkalmazottakról való gondoskodást célzó program kidolgozásához, valamint a munkahelyi kockázatok csökkentését és a munkateljesítmény javítását célzó, megfelelő intézkedések végrehajtásához használta fel. A programra

értekezletek, a vállalati intranet, hirdetőtáblák és a vállalati magazin segítségével hívták fel a figyelmet.

A váz- és izomrendszeri megbetegedések megelőzése érdekében éves ergonómiai értékeléseket végeztek, és ergonómikus felszereléseket biztosítanak az alkalmazottaknak. A helyes ülő testtartásra összpontosító gerinctorna-szemináriumokat szerveztek, továbbá egy terapeuta vezetésével tartott egyéni és csoportos gyakorlatokat – többek között uszodában, szaunában és pezsgőfürdőben tartott rehabilitációs alkalmakat – biztosítottak az alkalmazottaknak.

Szakmai előadásokat szerveztek az egészséges táplálkozásról, és ingyenes étrend-kiegészítőket adtak az alkalmazottaknak. A generációk közötti kapcsolatfelvételt ismeretmegosztási kezdeményezésekkel népszerűsítették. Az idősebb alkalmazottak megosztották a fiatalabb alkalmazottakkal a gyártástechnológiával kapcsolatos tapasztalataikat, valamint a konkrét problémákat és megoldásokat; a fiatalabb alkalmazottak ezt követően megosztották az idősebb alkalmazottakkal az újabb technológiával, például a számítástechnikai programokkal kapcsolatos szaktudásukat, ezáltal kölcsönösen előnyös eszmecserékké tették ezeket az értekezleteket.





A különböző korosztálybeli alkalmazottak közötti társas kapcsolatok ösztönzése, valamint a fizikai és a lelki egészség előmozdítása érdekében a Duslo sporttevékenységekben való részvételre ösztönözte az alkalmazottakat. Számos tevékenységet szerveztek, többek között futballverseny-sorozatot, tekeligát és futóklubot. Ezenfelül létrehozták az alkalmazottak napját és létrehoztak egy sportnapot a munkavállalóknak és a családjuknak szánt éves eseményként, azzal a céllal, hogy a társaságnál dolgozó munkatársakkal való kapcsolatépítés lehetővé tétele révén jobb légkört teremtsenek, továbbá javítsák a munka és a magánélet közötti egyensúlyt.

Számos, a pszichoszociális kockázatok csökkentését célzó intézkedést is bevezettek. A stresszel és a kezelési módjával kapcsolatos szemináriumokat tartottak, és ingyenes, diszkrét pszichológusi konzultációt biztosítottak valamennyi alkalmazott számára. A Duslo részéről különösen innovatív intézkedés volt a munkavállalók idős hozzátartozóinak szánt ápolási-gondozási központ létrehozása. Azon alkalmazottak, akikre ápolási-gondozási kötelezettségek hárulnak, a központba vihetik a hozzátartozóikat arra az időre, amíg a munkahelyükön tartózkodtak, annak biztos tudatában, hogy a hozzátartozóik orvosi felügyelet mellett biztosított szakmai ápolásban-gondozásban részesülnek.

Elért eredmények

- A stressz, depresszió és más mentális egészségügyi problémák miatti betegszabadságok csökkenéséről számoltak be.
- A projekt kezdete óta a termelékenység és az ügyfél-elégedettség szintje egyaránt javult.
- A munkahelyi interperszonális kapcsolatok javítják a munkakörnyezetet és növelik a társasági események gyakoriságát.
- A projekt kezdete óta az alkalmazottak nagyobb érdeklődést tanúsítanak a testmozgás és az egészségesebb életmóddal kapcsolatos döntések iránt.

A Duslo részéről különösen innovatív intézkedés volt a munkavállalók idős hozzátartozóinak szánt ápolási-gondozási központ létrehozása.

Pályafutás-hosszabbítás munkahelyi jóllét révén

Verband der finnischen Technologie-Branchen

Finnország

teknologiateollisuus.fi

ELISMERÉSBEN
RÉSZESÜLT

A probléma leírása

A Finn Technológiai Iparágak Szövetsége 100 fővel működő szakértői szervezet, amely a finn technológiai vállalatok érdekeit képviseli. A szervezet az idősödő munkaerő kihívásával szembesül, az alkalmazottak átlagéletkora 49 év. A jelenlegi munkaerőt meg kell tartani, lehetőség szerint minimálisra kell csökkenteni az előrehozott nyugdíjba vonulást, és elő kell mozdítani a tudástranszfert az idősebb és a fiatalabb alkalmazottak között. A szervezet munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi terve számos, a mentális terheléshez hozzájáruló tényezőt azonosított, például a megerőltető feladatokat, a magas munkaterhelést, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly hiányát.

Bevezetett intézkedések

A mentális vagy fizikai stresszhez vezetőként meghatározott problémák kezelése érdekében létrehozták a munkahelyi jólléttel foglalkozó csoportot. A különböző személyzeti csoportok tagjaiból álló csoport és a cégvezető csoport irányítja a szervezetfejlesztési folyamatot. A munkahelyi jóllét személyes RaDAr felméréssel mért (0-tól 10-ig terjedő) indexe a fejlesztésre szoruló területek meghatározására használatos. A felmérés az egészségre és a funkcionális képességre, a kompetenciára, a motivációra, a munkakörülményekre és a vezetésre, a munka és a magánélet közötti egyensúlyra, valamint a munkaképességre terjed ki.

A felmérés minden eredményét nyilvánosságra hozzák a szervezeten belül, és a munkakörnyezet javítását célzó ötletbörze-folyamat minden alkalmazottra kiterjed. A jóllét javítását célzó kulcsfontosságú intézkedéseket cselekvési tervben rögzítik, és az előrehaladásukat a vezető csoport követi nyomon, amely havonta jelentést tesz róla az igazgatótanácsnak.

A felmérés által intézkedést igénylő területként meghatározott terület a 35–44 év közötti alkalmazottak munkaidő-szabályozása volt. A felmérés e csoportra vonatkozó eredményei alapján a munkaidő-szabályozás a munkaképességet befolyásoló kulcsfontosságú tényező volt. Erre reagálva a szervezet rugalmas munkavégzési rendszert vezetett be, amely lehetővé teszi az alkalmazottak számára, hogy bizonyos helyzetekben otthonról dolgozzanak. A rugalmas munkaszabályozás bevezetését követően az alkalmazottak munka és magánélet közötti egyensúlyára és munkahelyi jóllétére vonatkozó pontszámok összességében emelkedtek.

A következtetlen vezetést olyan problémaként határozták meg, amely negatívan befolyásolhatja a munkahelyi jóllétet, és ennek következtében a vezetők rendszeres fejlesztését célzó programot vezettek be. Létrehoztak egy felügyeleti fórumot, amely évente hatszor ül össze azzal a céllal, hogy fejlesztési tevékenységekkel foglalkozzon. A folyamat a vezetés fejlesztési ciklusán – a helyes vezetés meghatározásán, a visszacsatoláson és a fejlesztés nyomon követésén – alapul. Az évente kétszer ismétlődő 360 fokos visszacsatolás az erősségek és a fejlesztésre szoruló területek meghatározásához használatos.





Elért eredmények

- A szervezet valamennyi szempontját megváltoztatták az alkalmazottak jóllétének javítása érdekében, többek között megváltoztatták a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi politikákat és tevékenységeket, a személyzetfejlesztési folyamatokat és a szervezeti vezetést.
- A munkahelyi jóllét pontszáma a 2013. évi 7,74-ről 2016-ban 8,51-ra emelkedett.
- Az alkalmazottak nyugdíjba vonulásig tartó munkaképességére vonatkozó felmérési pontszám szintén emelkedett, a 2013. évi 8,01-ről 2016-ban 9,04-ra.
- A 35–44 év közötti alkalmazottak 2013-ban 5,83 pontot adtak a munkával töltött életük és az otthoni életük közötti egyensúly megteremtésére való képességükkel kapcsolatos elégedettségükre; ez az alkalmazottak

otthonról történő munkavégzését lehetővé tevő rugalmas munkaszabályozás bevezetését és terjedését követően 2016-ban jelentősen, 8,35-ra emelkedett.

- A vezetéssel való általános elégedettség pontszáma a 2015. évi 7,81-ről mindössze 6 hónappal később, 2016 folyamán 8,25-ra emelkedett.

Az alkalmazottak arról számoltak be, hogy a rugalmas munkaszabályozás bevezetése óta jobb egyensúlyt teremtenek a munka és a magánélet között.

A megerőltetésből fakadó munkahelyi sérülések megelőzését, valamint mérhető változás előidézését célzó fizioterápiai program a partnercégeknél

Toyota Material Handling

Belgium

www.toyota-forklifts.eu

ELISMERÉSBEN
RÉSZESÜLT



A probléma leírása

A Toyota Material Handling Európa-szerte több mint 4500 mozgó technikust, a munkaerőnek mintegy 50%-át foglalkoztatja az ügyfelei anyagmozgató berendezéseinek szervizelésére. A társaság az „Egészséges munkahelyet minden életkorban!” kampányban való részvétel és az érdekeltekkel folytatott konzultáció során az idősödő munkaerőt olyan lényeges problémaként határozta meg, amellyel kapcsolatban az érdekeltek átláthatóságot várnak el. Egy közelmúltbeli felmérést követően a Toyota Material Handling elismerte, hogy európai munkaerejének 15%-a 50 év feletti. A társaság gyáraiban az automatizálás megszüntette a nehéz emeléseket. Az ügyfelek telephelyein targoncákon dolgozó mozgó technikusok esetében a kézi anyagmozgatási műveletek azonban

nem automatizálhatók ugyanolyan mértékben. A Toyota Material Handling elismerte, hogy a szerviztechnikusok körében a sérülések bekövetkezésének a túlerőltetés a legfőbb oka.

Bevezetett intézkedések

A nyugdíjkorhatár emelkedésével a társaság megértette, hogy a magasan képzett és tapasztalt munkaerejének megtartása érdekében szigorítania kell az összes alkalmazottja egészséges munkavégzési gyakorlatainak elősegítését célzó intézkedéseket. A Toyota Material Handling intézkedéseket hozott a munkahelyi terhelés miatti sérülések megelőzésére: a balesetekre vonatkozó adatok mélyreható elemzését, valamint a szerviztechnikusokkal





folytatott konzultációkat követően a rosszul végzett kézi anyagmozgatási gyakorlatokat határozta meg a sérülések elsődleges okaként; ezért a társaság fizioterápiai programot fejlesztett ki.

A program első szakasza csak azokra a szerviztechnikusokra összpontosított, akik túlterhelés következtében szenvedtek sérülést. A külső fizioterapeuta elméletet és gyakorlatot ötvöző bevezető képzést tartott. Ezt a belső e-tanulási eszközön rögzítették és osztották meg, amely a társaság minden alkalmazottja számára elérhető volt. A sérülést szenvedett munkavállalók körében tapasztalt sikert követően a programot minden alkalmazottra kiterjesztették, a résztvevők számára az alapképzésük után 3 évvel továbbképzést tartottak.

E szakmai eset támogatásával azóta a Toyota más gyártó egységei (a Cseh Köztársaságban, Franciaországban, Olaszországban és Svédországban) hasonló fizioterápiai programokat újítottak meg, illetve indítottak el. Ezt a szakmai esetet külsősökkel is megosztották az EU-OSHA helyes gyakorlat cseréjére szolgáló, a Toyota Material Handling és a hivatalos kampánypartnerek – a Seat, a Siemens és a Lego – által Európa-szerte megrendezett eseményein.

Elért eredmények

- Az elmúlt 2 évben a túlterhelés miatti balesetek száma több mint felére csökkent.
- A baleset következtében szabadságot kivett alkalmazottak aránya a 2006. évi 20%-ról 2014-ben 5%-ra csökkent.
- A túlterhelés miatt sérülést szenvedett alkalmazottak közül a fizioterapeutával tartott kezelés óta senki sem szenvedett hasonló sérülést.
- Az elkerült hiányzási költségek 337 fizioterápiai ülés befektetési költségének négyszeresével egyenlőek. Ez a társaság biztosítási díjainak csökkenését is eredményezte.
- A megtakarításokat a társaság Spanyolországban fekteti be újra egészségvédelmi és biztonsági intézkedésekbe. A tárgyak okozta ütést határozták meg a balesetek második legjelentősebb okaként; a társaság jelenleg elemzi és tökéletesíti a mozgó szerviztechnikusai által kezelt szerszámokat és berendezéseket.

A társaság szerviztechnikusai által folytatott konzultáció hozzájárult ahhoz, hogy a nem megfelelően végzett kézi anyagmozgatási gyakorlatokat nevezze meg a sérülések elsődleges okaként.

HOGYAN JUTHAT HOZZÁ AZ EURÓPAI UNIÓ KIADVÁNYAIHOZ?

Ingyenes kiadványok:

- egy példány:
az EU Bookshopból (<http://bookshop.europa.eu>);
- több példány, valamint plakátok, térképek rendelése:
az Európai Unió képviseltei keresztül (http://ec.europa.eu/represent_hu.htm);
nem uniós országokban a küldöttségektől (http://eeas.europa.eu/delegations/index_hu.htm);
a Europe Direct szolgáltatáson keresztül (http://europa.eu/europedirect/index_hu.htm)
vagy a 00 800 6 7 8 9 10 11 telefonszám tárcsázásával (ingyenesen hívható az EU egész területéről) (*).

(*) A legtöbb hívás és a megadott információk ingyenesek (noha egyes mobiltelefon-szolgáltatókon keresztül, telefonfülkékből és hotelekből a számot csak díjfizetés ellenében lehet hívni).

Megvásárolható kiadványok:

- az EU Bookshopból (<http://bookshop.europa.eu>).

Az EU-OSHA bonyolítja emellett a kétéves „Egészséges munkahelyek” kampányokat is, amelyeket az uniós intézmények és az európai szociális partnerek támogatnak, nemzeti szinten pedig az Ügynökség fókuszponthálózata kezel. A 2016–2017-es, „Egészséges munkahelyeket minden korosztálynak!” elnevezésű kampány célja, hogy segítsen megoldást találni az idősödő munkaerővel kapcsolatos kihívásokra, valamint felhívja a figyelmet a fenntartható munkavégzés fontosságára a munkavállalók munkával töltött évei során.

Az **Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA)** működésének célja, hogy Európát olyan hellyé alakítsa, ahol biztonságosabban, egészségesebb körülmények között és eredményesebben lehet dolgozni. Az Európai Unió által 1994-ben alapított, spanyolországi bilbaói székhelyű Ügynökség megbízható, kiegyensúlyozott és pártatlan biztonsági és egészségvédelmi információkat kutat, fejleszt és terjeszt, miközben Európa-szerte különféle szervezetekkel folytat együttműködést, hogy elősegítse a munkakörülmények javulását.

Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség

C/Santiago de Compostela 12
E48003 Bilbao, SPANYOLORSZÁG
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

