

Saugi darbo vieta visoms amžiaus grupėms

www.healthy-workplaces.eu



**2016–2017 m. Saugių darbo vietų gerosios
praktikos apdovanojimai**

Tvaraus profesinio gyvenimo skatinimas





Europe Direct – tai paslauga, padėsianti Jums rasti atsakymus į klausimus apie Europos Sąjungą

Informacija teikiama nemokamai telefonu (*): 00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Informacija teikiama nemokamai, daugelis skambučių taip pat nemokami (nors kai kurie ryšio paslaugų teikėjai gali imti mokestį, taip pat gali reikėti mokėti, jeigu skambinsite taksofonu arba viešbučio telefonu).

Daug papildomos informacijos apie Europos Sąjungą yra internete.
Ji prieinama per portalą *Europa* (<http://europa.eu>).

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2017

Print	ISBN 978-92-9496-329-1	doi:10.2802/51702	TE-AL-17-001-LT-C
PDF	ISBN 978-92-9496-332-1	doi:10.2802/066742	TE-AL-17-001-LT-N

Iliustracijas pateikė laimėję ir geriausiai įvertinti pretendentai.

© Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, 2017

Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.

Turinys

Įžanga

3

Apdovanojimus laimėję gerosios praktikos pavyzdžiai

Belgija „VitaS“	5
Dalyvavimu pagrįstos priemonės, kuriomis siekiama mažinti fizinę ir psichosocialinę riziką socialinės rūpybos sektoriuje	
Vokietija „Continental AG“	7
Didžiausio automobilių gamintojo visoje bendrovėje įgyvendinama ergonomikos ir demografinė programa	
Vokietija „Heidelberger Druckmaschinen AG“	9
Sveikatos, praktinių žinių ir lankstumo skatinimas pasitelkiant dalyvavimu pagrįstus veiksmus	
Ispanija „PSA Group“	11
Automobilių pramonės darbuotojų darbo pritaikymas prie jų poreikių siekiant padidinti visų darbingumą	
Vengrija „MAVIR ZRt“	13
Energetikos sektoriuje dirbančių vyresnio amžiaus darbuotojų gebėjimo dirbti stiprinimas	
Austrija „Zumtobel Group AG“	15
Gebėjimo dirbti išlaikymas ir stiprinimas ir darbuotojų išsaugojimas gamybos sektoriuje	
Serbija „Rudnik“	17
Vadovų ir kalnakasių bendradarbiavimas siekiant sumažinti ankstyvo išėjimo į pensiją lygį	
Suomija „Lujatalo Oy“	19
Pagalba užtikrinant, kad statybų sektoriaus darbuotojai išeitų į pensiją būdami geros sveikatos	
(vietos pavyzdys „SAP Netherlands“) „SAP SE“	21
„Pasirūpink savo sveikata“ (angl. <i>Run Your Health</i>) – galimybių visų amžiaus grupių darbuotojams rūpintis savo sveikata sudarymas	

Gerai įvertinti gerosios praktikos pavyzdžiai 23

Čekija Vidaus reikalų ministerijos paslaugų tarnyba Projektas „Optima“ – viešojo saugumo srities darbuotojų mokymas apie sveikatą, gerą fizinę būklę ir psichologinį atsparumą	23
Danija Vidurio Jutlandijos regionas (<i>Region Midtjylland</i>) Pagalbinių prietaisų naudojimo sveikatos priežiūros sektoriuje skatinimas	25
Italija „Tarkett S.p.A.“ Vyresniems nei 50 metų darbuotojams darbo vietoje kylančios rizikos mažinimas	27
Kipras „Vassiliko Cement Works PLC“ Integuota valdymo sistema, skirta sunkiosios pramonės sektoriuje dirbantiems vyresnio amžiaus darbuotojams	29
Nyderlandai „Loders Croklaan“ Pamaininio darbo keliamos rizikos mažinimas siekiant užtikrinti tvaresnį profesinį gyvenimą	31
Slovėnija Murska Sobotos policijos direktoratas Fizinės ir psichikos sveikatos gerinimas policijos pareigūnų darbo vietoje	33
Slovakija „Duslo, a.s.“ Siekis užtikrinti geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą cheminių medžiagų gamybos sektoriuje	35
Suomija Suomijos technologijų pramonės sektorių federacija Gerovė darbe – tai ilgesnė karjera	37
Belgija „Toyota Material Handling“ Fizioterapijos programa, kuria siekiama užkirsti kelią dėl apkrovos darbe patiriamiems sužalojimams ir pasiekti išmatuojamų pokyčių įmonėse partnerėse	39



Įžanga

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros (EU-OSHA) rengiami saugų darbo vietų gerosios praktikos apdovanojimai yra svarbus Europos saugų darbo vietų kampanijų renginys. 2016–2017 m. kampanijos tema – „Saugi darbo vieta visoms amžiaus grupėms“. Vykstant kampaniją skatinamas tvarus darbas ir sveikas senėjimas nuo pat profesinio gyvenimo pradžios. Jos metu pateikiama informacija apie gerą darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) valdymą ir pabrėžiama rizikos prevencijos per visą profesinį gyvenimą ir darbo vietos pritaikymo prie individualių poreikių svarba.

Apdovanojimų paskirtis – įvertinti įmones ir organizacijas, kurios atsižvelgdamos į darbo jėgos senėjimą taiko išskirtinius ir naujoviškus tvaraus darbo skatinimo metodus, laikosi visapusiško požiūrio į DSS valdymą ir užtikrina rizikos prevenciją visos profesinės karjeros metu, kad būtų užtikrintas sveikas senėjimas darbe. Apdovanojimų konkursas taip pat yra puiki proga pasidalyti gerą patirtimi.

EU-OSHA gavo 42 paraiškas iš 23 šalių. Penkias paraiškas iš minėto skaičiaus pateikė oficialūs kampanijos partneriai. Paraiškas teikė įvairios skirtingo dydžio organizacijos iš daugybės sektorių. Laimėtojus atrinko Europos vertinimo komisija, kurią, be kita ko, sudarė EU-OSHA, Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinio direktorato, Europos profesinių sąjungų instituto (ETUI), Vokietijos darbdavių asociacijų ir Maltos darbuotojų saugos ir sveikatos institucijos atstovai. Vertinimo komisijai pirmininkavo prof. Stephenas Bevanas iš Užimtumo tyrimų instituto (IES). Iš visų nacionalinių paraiškų apdovanojimai buvo įteikti aštuonioms paraiškas pateikusioms organizacijoms, taip pat aštuonios paraiškos buvo gerai įvertintos, o iš oficialių kampanijos partnerių pateiktų paraiškų viena laimėjo apdovanojimą ir viena buvo gerai įvertinta.

Kodėl turime skatinti tvarų profesinį gyvenimą?

Europos darbo jėga senėja. Numatoma, kad iki 2030 m. 55–64 metų darbuotojai daugumoje šalių sudarys 30 proc. ar daugiau visos darbo jėgos¹. Dėl visoje Europoje vėlinamo pensinio amžiaus ilgėja profesinis gyvenimas, todėl darbuotojams pavojai ir rizika gresia ilgesnį laikotarpį.

Demografiniai pokyčiai organizacijoms kelia problemų, bet kartu suteikia galimybių: senėjantys žmonės kaupia patirtį, įgūdžius ir žinias, tačiau taip pat didėja jų pažeidžiamumas atsižvelgiant į darbe kylančius pavojus ir sveikatos problemų paplitimą. Atsižvelgiant į tai, kad vis mažiau jaunų darbuotojų papildo darbo jėgą, ir vis didėjančią 50–64 metų darbuotojų dalį, būtina, kad įmonės pritrauktų jaunesnius darbuotojus ir tuo pat metu išlaikytų savo

vyresnius, labiau patyrusius darbuotojus didindamos jų įsidarbinimo galimybes ir išlaikydamos jų gebėjimą dirbti.

Sveikatos problemos, iš kurių pagrindinėmis įvardijamos raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai ir psichikos sveikatos ligos, yra labiausiai paplitusi ankstyvo išėjimo į pensiją priežastis². Dėl ilgalaikių nedarbingumo laikotarpių padidėja tikimybė, kad darbuotojas niekada nebegrįš į darbą. Vis dėlto grįžimas į darbą gali padėti darbuotojams atsigausti po ilgalaikės ligos, tačiau tik tokiu atveju, jeigu darbas tinkamai valdomas ir jeigu darbo sąlygos pritaikomos prie darbuotojų poreikių.

Esant tinkamoms darbo sąlygoms, darbas gali turėti teigiamą poveikį visų darbuotojų fizinei ir psichikos sveikatai ir gerovei³. Tačiau iš Europos darbo sąlygų tyrimo matyti, kad 22 proc. 50 metų ir vyresnių darbuotojų mano, kad sulaukę 60 metų jie nepajėgs dirbti dabartinio darbo, o 26 proc. visų darbuotojų mano, kad darbas kenkia jų sveikatai⁴.

Patvirtindamos praktiką, kuria skatinamas tvarus profesinis gyvenimas, pvz., taikydamos viso gyvenimo ciklo principą darbuotojų saugos ir sveikatos valdymo srityje, vykdydamos rizikos prevenciją, integruodamos DSS ir stiprindamos sveikatą darbe, pritaikydamos darbą prie darbuotojo poreikių, nustatydamos grįžimo į darbą priemones ir sukurdamos mokymosi visą gyvenimą struktūras, įmonės gali išspręsti dėl darbo jėgos senėjimo kylančias problemas ir išlaikyti savo darbuotojus.

Šioje brošiūroje pateiktų pavyzdžių santraukose pristatomi rezultatai ir nauda, kuriuos gali pasiekti organizacija, jeigu ji laikosi ne tik pagrindinių su DSS susijusių teisinių reikalavimų, bet ir supranta darbuotojų, kurių sveikata užtikrinama per visą profesinį gyvenimą, potencialą.

Gerosios praktikos pripažinimas. Kokius aspektus nagrinėjo vertinimo komisija?

Paraiškose reikėjo aprašyti gerą DSS valdymo praktiką atsižvelgiant į darbo jėgos senėjimą, nurodyti, kaip atsižvelgiama į skirtingą amžių, su įvairiu amžiumi susijusios rizikos vertinimą, po kurio atliekamas darbo vietos pritaikymas, taip pat buvo galima pristatyti taikomas grįžimo į darbą priemones ir konkrečias į vyresnio amžiaus

(¹) Ilmarinen, J., *Promoting active ageing in the workplace*, 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*, EBPO, Paryžius, 2010 m. (http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf).

(³) „Saugi darbo vieta visoms amžiaus grupėms. Tvaraus profesinio gyvenimo skatinimas“ – kampanijos vadovas (<https://healthy-workplaces.eu/lt/campaign-materials>).

(⁴) *Europos darbo sąlygų tyrimas 2015*, Eurofound, Dublinas (<https://www.eurofound.europa.eu/lt/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>).

darbuotojus nukreiptas priemonės. Atrinkdama paraiškas, kurioms turi būti skirti apdovanojimai, ir paraiškas, kurios turi gauti gerą įvertinimą, vertinimo komisija rėmėsi šiais kriterijais:

- Naujos intervencinės priemonės, kurios yra tiesiogiai susijusios su rizikos darbo vietoje mažinimu atsižvelgiant į darbo jėgos senėjimą;
- visapusiškas požiūris į darbuotojų saugą ir sveikatą atsižvelgiant į darbo jėgos senėjimą, apimantis rizikos prevenciją ir sveikatos stiprinimą darbe;
- viso gyvenimo ciklo principo taikymas prevencijos srityje;
- pirmenybė kolektyvinėms priemonėms, o ne intervenciniams veiksams, kuriais susitelkiama į pavienius asmenis;
- tvirtas vadovų įsipareigojimas;
- įrodymai, kad vadovai ir darbuotojai bei jų atstovai tarpusavyje konsultavosi;
- veiksmingas darbuotojų ir jų atstovų dalyvavimas;
- sėkmingas praktinis intervencinių priemonių įgyvendinimas;
- intervencinių priemonių ilgalaikis tvarumas;
- pavyzdžiai, iš kurių matyti realus pagerėjimas;
- galimybė pritaikyti gerosios praktikos pavyzdį kitose darbo vietose.

Konkursą laimėjusios ir gerai įvertintos paraiškos

Šioje brošiūroje trumpai pristatomi intervencinių priemonių ir iniciatyvų, kurioms buvo įteiktas apdovanojimas arba kurios buvo gerai įvertintos, atvejų tyrimai. Kiekviename atvejo tyrime trumpai aptariami klausimai, kuriuos sprendė organizacija, ir veiksmai, kurių buvo imtasi sprendžiant šiuos klausimus, taip pat aprašomi pasiekti rezultatai.

Su darbuotojų sauga ir sveikata susijusias sprendimo priemones reikia kurti atidžiai, kad jose būtų atsižvelgiama į kiekvienai darbo vietai būdingas problemas ir aplinkybes. Šiame dokumente pateiktuose gerosios praktikos pavyzdžiuose galima rasti idėjų, kurias galima pritaikyti visų rūšių organizacijose, nepaisant sektoriaus, dydžio ar valstybės narės, kurioje jos veikia.

Daugiau informacijos

EU-OSHA svetainėje rasite nemažai informacijos apie darbuotojų saugą ir sveikatą; ši informacija prieinama daugiau nei 20 Europos kalbų.

Išsamią informaciją apie kampaniją „Saugi darbo vieta visoms amžiaus grupėms“, taip pat išteklius ir informaciją, kaip dalyvauti kampanijoje, galima rasti svetainėje healthy-workplaces.eu/lt.

EU-OSHA interaktyvi duomenų vizualizacijos priemonė gali būti naudojama siekiant nagrinėti informaciją apie darbuotojų saugos ir sveikatos problemas, kurios Europoje kyla dėl demografinių pokyčių, taip pat informaciją apie jau galiojančią politiką ir strategiją, kuria sprendžiamos šios problemos.

Padėkos

EU-OSHA nori padėkoti savo ryšių punktams (t. y. už darbuotojų saugą ir sveikatą atsakingoms nacionalinėms institucijoms arba jų paskirtoms reguliavimo įstaigoms) visoje Europoje už jų vertingą paramą ir visų pirma už paraiškų Saugių darbo vietų gerosios praktikos apdovanojimo konkursui atranką ir vertinimą.

EU-OSHA taip pat nuoširdžiai dėkoja vertinimo komisijos nariams už jų dalyvavimą – pirmininkui Stephenui Bevanui (IES) ir vertinimo komisijos nariams: Eckhardui Metze (Darbdavių asociacijų konfederacija, Vokietija), Viktorui Kempai (ETUI), Melhino Merciecai (Darbuotojų saugos ir sveikatos institucija, Malta), Zintai Podniecei (Europos Komisijos Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas) ir Katalin Sas (projektų vadovė, EU-OSHA).

Galiausiai norėtume padėkoti visoms organizacijoms, kurios dalyvavo 2016–2017 m. Saugių darbo vietų gerosios praktikos apdovanojimų konkurse, ypač toliau nurodytuose atvejo tyrimuose paminėtoms organizacijoms.

Dalyvavimu pagrįstos priemonės, kuriomis siekiama mažinti fizinę ir psichosocialinę riziką socialinės rūpybos sektoriuje



„VitaS“

Belgija

www.vitas.be

Problema

Vyresnio amžiaus žmonių priežiūros paslaugas teikiančios įmonės „VitaS“ atliktas darbo jėgos demografijos tyrimas atskleidė, kad trijose iš keturių darbo vietų daugiau nei 50 proc. darbuotojų buvo vyresni nei 45 metų, be to, tikėtina, kad šis skaičius gerokai padidės per artimiausius 5 metus. Atsižvelgiant į „VitaS“ darbuotojų atliekamą darbą, kuris yra susijęs su pamaininiu darbu, besikeičiančiais reikalavimais ir profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyra, senėjanti darbo jėga gali sukelti rimtų su darbo planavimu ir darbo srautu susijusių problemų. Buvo labai svarbu, kad įmonė imtųsi naujų veiksmų, siekdama pasirūpinti savo darbuotojų fizine ir psichikos sveikata.

Veiksmai, kurių buvo imtasi

Suformulavus šūkį „Jauni ir seni – kartu esame stiprūs ir tvirti“, buvo sudarytos trys darbo grupės, kurios sprendė konkrečius klausimus, susijusius su prižiūrimų asmenų kėlimu ir perkėlimu, rizikos prevencija ir sveikatos politika apskritai; taip buvo siekiama sukurti tvarią sveikatos politiką, kurioje daugiausia dėmesio būtų skiriama fizinei

ir psichosocialinei rizikai, kuri atitiktų visų darbuotojų interesus ir būtų remiama visoje organizacijoje.

Galiausiai buvo parengta ir įgyvendinta įmonės prižiūrimų asmenų kėlimo ir perkėlimo politika. Be daugybės kitų priemonių, buvo atlikta apklausa dėl perkėlimą palengvinančių priemonių naudojimo slaugos padaliniuose; šios apklausos duomenys buvo panaudoti, pvz., vertinant mokymo poreikius. Įmonė taip pat įdarbino atestuotus instruktorius, kad jie apmokytų prižiūrimų asmenų perkėlimo koordinatorius ir mokytojus, kad jie vėliau perduotų įgytas žinias savo bendradarbiams. Be to, „VitaS“ pasamdė darbuotojų saugos ir sveikatos srities išorės ekspertą, kad jis atliktų ergonomikos vertinimus įvairiose vietose ir nustatytų sritis, kuriose būtų galima sumažinti fizinę krūvį, ypač vyresniems darbuotojams. Siekdama užtikrinti, kad patobulinimai būtų ilgalaikiai, įmonė įsipareigojo rengti išorės eksperto vizitus kasmet.

Siekiant gerinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, sukurta internetinė savarankiško darbo grafiko sudarymo priemonė, kuri padeda darbuotojams lanksčiau planuoti savo darbo laiką. Darbuotojai taip pat gali prašyti suteikti laiko kreditus ir priežiūros atostogas. Darbuotojai,



kurie organizacijoje dirba ilgą laiką, gali sutrumpinti savo darbo laiką.

Geresnė skirtingų kartų komunikacija ir tarpusavio supratimas buvo skatinami taikant įvairias priemones, įskaitant mentorystę ir mokymą. Įmonėje skatinamas įvairaus amžiaus grupių sudarymas, o bandomuosius projektus išbando jaunesni ir vyresnio amžiaus darbuotojai, pvz., naujos priežiūros programėlės išbandymas mobiliuosiuose prietaisuose.

Tuo metu gera fizinė būklė ir sveikata buvo aktyviai skatinama du kartus per mėnesį leidžiant naujienlaiškį, kuriame pateikiami receptai, patarimai, kaip palaikyti gerą fizinę būklę, ir informacija apie būsimą veiklą, veiklumą skatinančias iniciatyvas, pvz., sporto užsiėmimų popietės, ir rengiant sveikatingumo savaitę, per kurią, siekiant gauti žinių apie aktualius žmonių sveikatos politikos aspektus, atliekama nuomonės apklausa. Taip pat rengiamos reguliarios mokymo programos, kuriose aptariami psichikos sveikatos klausimai, be to, organizacija dalyvauja tyrime „StressBalancer“, kurio metu darbuotojams pateikiami tikslingi patarimai ir konsultacijos, kaip valdyti stresą.

Pasiekti rezultatai

- Darbo jėgos senėjimo klausimą įmonė „VitaS“ sprendė pasitelkdama visapusišką požiūrį ir užtikrino, kad būtų atsižvelgiama į visus darbuotojus.
- Darbuotojai pranešė, kad jie jautėsi visaverčiais dalyviais ir buvo išklausyti.
- Ergonominiai įrangos pakeitimai ir mokymas padėjo pagerinti fizinę darbuotojų sveikatą.
- Darbuotojai palankiai įvertino sveikatos skatinimo priemones, įskaitant sveikatos naujienlaiškį ir mokymą apie streso valdymą.



Darbo jėgos senėjimo klausimą „VitaS“ sprendė pasitelkdama visapusišką požiūrį ir užtikrino, kad būtų atsižvelgiama į visus darbuotojus.



Didžiausio automobilių gamintojo visoje bendrovėje įgyvendinama ergonomikos ir demografinė programa

„Continental AG“

Vokietija

www.continental-corporation.com

Problema

„Continental“ yra pirmaujanti Vokietijos automobilių gamybos pramonės bendrovė. Dėl darbo pobūdžio profesinės (fizinės ir psichosocialinės) rizikos veiksnių poveikis darbuotojams buvo aukšto lygio, ir šią problemą bendrovė stengėsi išspręsti. Bendrovėje „Continental“ darbo jėga senėja – numatoma, kad vyresnių nei 50 metų darbuotojų skaičius nuo 10 proc. 2005 m. padidės iki 50 proc. 2020 m.; dėl šio demografinio pokyčio atsiras kvalifikuotų darbuotojų trūkumas. „Continental“ pertvarko savo darbo vietas, kuriose kyla didelė rizika, kad visiems pagerintų darbo sąlygas ir išsaugotų visų darbuotojų sveikatą, nepaisant jų amžiaus ar lyties. Bendrovė taip pat rengia mokymo kursus savo darbuotojams ir didina jų sąmoningumą.

Veiksmai, kurių buvo imtasi

„Continental“ visose gamyklose sudarė grupes ergonomikos klausimams spręsti, kad jos nustatytų ir įvertintų darbuotojams kylančią fizinę ir psichosocialinę riziką. Grupės yra atsakingos už darbo vietose daromo

poveikio vertinimą ir analizę ir už darbo vietų pakeitimus, kad, užtikrinant geresnę ergonomiką, būtų sumažintas fizinio darbo krūvis ir poveikis. Taip užtikrinamas darbo vietų tinkamumas bet kokio amžiaus vyriškos ir moteriškos lyties darbuotojams, kai tai įmanoma, ir visiems sukuriama geresnė darbo sąlygos. Grupės ergonomikos klausimams spręsti daugiausia dėmesio skiria raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijai ir bendro fizinės rizikos poveikio ir fizinio krūvio mažinimui. Grupės parengė naujausius dabartinio poveikio lygio kiekvienoje gamykloje vertinimus.

Siekiant surinkti demografinius duomenis iš visų gamyklų ir visos bendrovės lygmeniu sukurti poveikio duomenų bazes bei apibendrinti gerąją praktiką, buvo naudojama dokumentavimo sistemos programinė įranga. Poveikio duomenų bazė, pvz., gali būti naudojama pirminės prevencijos tikslais, nustatant su įvairiomis pareigybėmis susijusius rizikos balus. Duomenys taip pat gali būti naudojami, kaip pagalbinė priemonė, paskiriant darbuotojams tinkamesnius darbus, jeigu jų veiklos rezultatai tampa prastesni dėl sveikatos būklės. Tai gali būti ypač naudinga darbuotojams, kurie šiuo metu grįžta į darbą po reabilitacijos.





„Continental“ ergonomikos klausimus aptaria kiekvieno etapo veiklos plane, todėl dabar su visomis naujomis darbo vietomis susijusiuose projektavimo ir pirkimo procesuose reikia atlikti perspektyvinį vertinimą. Tai yra veiksmingesnis ir ekonomiškai efektyvesnis rizikos valdymo būdas, palyginti su bandymu įgyvendinti pokyčius, kai darbo vieta yra naudojama.

Pasiekti rezultatai

- 2010–2016 m. žinomų pernelyg didelio fizinio krūvio atvejų atitinkamai sumažėjo nuo 46 proc. iki 25 proc.
- „Continental“ nurodė, kad amžiaus stabilumo lygis padidėjo nuo 25 proc. 2010 m. iki 44 proc. 2016 m.
- Ergonomikos vertinimas dabar yra integruotas į visas įmonės „Continental“ gamyklose taikomas pirkimo procedūras.
- Poveikio duomenų analizė integruota į žmoniškųjų išteklių praktiką, susijusią su darbuotojų persikirstymu atsižvelgiant į jų pasikeitusius gebėjimus.
- Darbuotojai palankiai įvertino šią iniciatyvą.

„Continental“ ergonomikos klausimus įtraukia į verslo plano kiekvieną etapą.

Sveikatos, praktinių žinių ir lankstumo skatinimas pasitelkiant dalyvavimu pagrįstus veiksmus



„Heidelberger Druckmaschinen AG“

Vokietija

www.heidelberg.com

Problema

„Heidelberger Druckmaschinen“ yra Vokietijos lakštinės ofsetinės spaudos mašinų gamybos bendrovė, kurioje dirba 7 000 darbuotojų. Daugiau negu pusė darbuotojų yra vyresni nei 50 metų. Bendrovė prognozuoja, kad, net jeigu ji per artimiausius 15 metų samdytų daugiausia jaunus darbuotojus, šis demografinis rodiklis iš esmės nepasikeistų.

Veiksmai, kurių buvo imtasi

Požiūris, kurio „Heidelberger Druckmaschinen“ laikėsi spręsdama demografinius klausimus, yra visapusiškas, ir juo siekiama ne tik pagerinti bendrovės darbuotojų saugą ir sveikatą, bet ir atsižvelgti į pavienių darbuotojų poreikius ir asmeninį bei profesinį tobulėjimą. Intervencinėmis priemonėmis siekiama didinti sąmoningumą ir paskatinti darbuotojus imtis iniciatyvos nustatant galimus darbo vietos pakeitimus, kurie būtų naudingi jų fizinei ir psichikos sveikatai.

Veiksmų buvo imtasi trimis etapais: pirmojo etapo metu buvo glaudžiai bendradarbiaujama su vadovybės grupėmis,

siekiant paskatinti diskusijas darbo jėgos senėjimo klausimu ir išnagrinėti tokio senėjimo poveikį bendrovės ateičiai. Per šį etapą gautais pasiūlymais vadovybės grupės rėmėsi planuodamos ir įgyvendindamos sprendimus. Vadovybės ir grupės vadovų įsipareigojimas buvo labai svarbus siekiant pradėti pokyčių procesą.

Per antrąjį etapą buvo imamasi į visus darbuotojus nukreiptų intervencinių priemonių. Buvo sukurtas interaktyvus demografinių pokyčių forumas, o vadovai kartu su savo grupėmis užbaigė kursą, kuriame nagrinėtos tokios temos, kaip darbo vietos projektavimas, lyderystė, švietimas sveikatos klausimais ir komandinis darbas atsižvelgiant į darbo jėgos senėjimą. Interaktyviuose kursuose dalyvavę darbuotojai buvo skatinami kurti ir įgyvendinti darbuotojų grupėms skirtas priemones, kad būtų padidintas gebėjimas dirbti, pvz., keitimosi žiniomis projektų įgyvendinimas arba bėgimo klubų kūrimas. Per antrąjį etapą taip pat buvo įgyvendinamos įvairios organizacinės priemonės, kuriomis siekta pagerinti darbuotojų saugą ir sveikatą, įskaitant sisteminius darbo vietų patikrinimus, darbo rotaciją, ergonomikos patikras ir specialių valdymo darbo grupių sudarymą konkrečioms klausimams spręsti.





Galiausiai per trečiąjį etapą buvo apibendrinti ir įvertinti įgyvendinti pokyčiai; taip buvo siekiama užtikrinti kuo didesnę jų naudą bendrovei ir jos darbuotojams. Pokyčiai apėmė daugelio darbo vietų išdėstymo atnaujinimą, surinkimo ir techninės priežiūros procesų struktūros keitimą, daug vienkartinių veiksmų, aktyvių pietavimo erdvių kūrimą, mokymų sveikatos klausimais, vadovų padėjėjų kvalifikacijos kėlimo programas, bendradarbių paramą mokant darbo vietoje, viešinimo kampaniją ir sveikatos bei geros fizinės būklės centro atidarymą.

Pasiekti rezultatai

- Interaktyvus demografinių pokyčių forumas suteikė visiems bendrovės darbuotojams galimybę dalyvauti kuriant ir įgyvendinant bendrovės darbuotojų saugos ir sveikatos politikos ir praktikos pokyčius. Demografinių pokyčių forumu pasinaudojo iš viso 3 500 darbuotojų.
- Iš visų forumo dalyvavusių darbuotojų 80 proc. pateikė teigiamus arba labai teigiamus atsiliepimus, o 70 proc. darbuotojų nurodė, kad jie forumo pasisėmė idėjų ir patarimų.
- Planuojama, kad pradėjus taikyti intervencines priemones neatėjimo į darbą dėl ligos atvejų sumažės 1 proc. Šis rodiklis yra tolygus 7 mln. EUR metinėms santaupoms.
- Forumu pasinaudojo iš viso 250 išorės bendrovių ir institucijų atstovų, todėl ši veikla sulaukė vietos spaudos susidomėjimo ir buvo apdovanota už kompetenciją žmogiškųjų išteklių srityje valdant demografinius pokyčius, o tai padidino bendrovės žinomumą.

Interaktyvus demografinių pokyčių forumas suteikė visiems bendrovės darbuotojams galimybę dalyvauti kuriant ir įgyvendinant bendrovės darbuotojų saugos ir sveikatos politikos ir praktikos pokyčius.

Automobilių pramonės darbuotojų darbo pritaikymas prie jų poreikių siekiant padidinti visų darbingumą



„PSA Group“

Ispanija

www.groupe-psa.com

Problema

Bendrovė „PSA Group“ yra Europos automobilių gamintoja. Senėjanti darbo jėga Europoje „PSA Group“ kelia daug iššūkių: tikėtina, kad daugiau darbuotojų dėl fizinės arba psichosocialinės būklės galės prisiimti mažiau įsipareigojimų, o ilgesnis profesinis gyvenimas gali reikšti ilgesnį rizikos poveikį. Be to, darbuotojų, dirbančių gamybos linijoje amžiaus vidurkis yra didesnis nei likusioje bendrovės dalyje, ir jiems tenkantis fizinio darbo krūvis yra ypač didelis. Dėl darbo jėgos senėjimo organizacijai gali kilti iššūkių, nes darbo vietas reikės pritaikyti prie individualių darbuotojų poreikių.

Veiksmai, kurių buvo imtasi

Planuodama spręsti šį klausimą, „PSA Group“ laikėsi bendradarbiavimo grindžiamo požiūrio, konsultavosi su projektavimo, medicinos tarnybomis ir žmoniškųjų išteklių departamentais, ergonomikos grupėmis ir gamybos vadovais. Bendrovė nustatė, kad darbą reikia pritaikyti prie individualių darbuotojų poreikių ir kad reikia įvertinti kiekvienam asmeniui kylančią riziką, ir tai darant atsižvelgti į kiekvieno darbuotojo fizinius gebėjimus.

Atliekant su amžiumi susijusios rizikos vertinimą, kurio metu nagrinėjami bet kokie darbuotojų fiziniai ar psichosocialiniai apribojimai, pareigų pobūdis ir ergonominiai pokyčiai, kuriuos galima atlikti siekiant pagerinti darbo aplinką, bendrovėje skatinama įvairovė, ir visi darbuotojai gali prisiimti jiems tinkamas įvairesnes pareigas.

Buvo nustatyta darbo rotacijos sistema, kuria siekta kuo labiau sumažinti kiekvienoje darbo vietoje patiriamą fizinį ir psichinį stresą, pagerinti fizinių apribojimų turinčių darbuotojų darbingumą ir palaikyti darbuotojų gebėjimą prisitaikyti prie pokyčių, ir jį gerinti – tai ypač svarbu daugumai vyresnio amžiaus darbuotojų.

Bendrovė dirbo siekdama pagerinti ir plėsti savo dabartinę rizikos prevencijos kultūrą ir ėmėsi veiksmų, kad skatintų savo darbuotojų fizinę ir psichiką gerovę. Buvo nustatytos naujos prevencinės priemonės – nelaimingų atsitikimų analizė siekiant nustatyti priežastis, kurias būtų galima sumažinti, sveikatos patikrinimo paslaugos ir streso vertinimo bei stebėsenos sistema, kurios sulaukė didelės sėkmės. Kartu šios priemonės leidžia nustatyti sritis, kuriose reikia imtis prioritetinių veiksmų.



Darbo struktūra buvo keičiama taikant pagrindinį principą, kuriuo siekta užtikrinti, kad kiekvieną užduotį galėtų įvykdyti kaip įmanoma daugiau darbuotojų, nepaisant jų fizinių apribojimų. Darbas siekiant šio tikslo taip pat padės darbuotojams tapti universalesniais, o tai yra labai svarbu išsaugant įgūdžius ir didinant darbingumą, – tą patį galima pasakyti ir apie įgyvendintą darbo rotacijos strategiją.



Pasiekti rezultatai

- Formuojant „PSA Group“ požiūrį daugiausia dėmesio buvo skiriama darbuotojams.
- Vadovai buvo prisiėmę tvirtus įsipareigojimus, o darbuotojų atstovų dalyvavimas buvo užtikrintas nuo pat pradžių.
- Ribotus gebėjimus turintiems asmenims buvo pasiūlyti prie individualių poreikių pritaikyti sprendimo būdai, kuriuos nustatant buvo atsižvelgiama į jų fizines ir psichosocialines savybes.
- Atliktas darbuotojų gebėjimų ir konkreitiems darbams keliamų fizinių reikalavimų vertinimas. Ši planavimo veikla leido darbuotojams susipažinti su visais

- bendrovėje atliekamais darbais ir rasti tinkamas pareigas darbuotojams, kurių gebėjimas dirbti buvo apribotas dėl fizinio ar psichosocialinio veiksnio.
- Nuolat tobulinamas ergonominis dizainas ir darbuotojų saugos ir sveikatos praktika.

Atliekant su amžiumi susijusios rizikos vertinimą skatinama įvairovė ir sudaromos galimybės priimti įvairesnes pareigas.

Energetikos sektoriuje dirbančių vyresnio amžiaus darbuotojų gebėjimo dirbti stiprinimas



„MAVIR ZRt“

Vengrija

www.mavir.hu

Problema

„MAVIR ZRt“ yra Vengrijos valstybinis elektros energijos tiekėjas, kuris atsako už saugų ir ilgalaikį elektros energijos tiekimą visoje šalyje. Iš viso 60 proc. „MAVIR“ darbuotojų, dirbančių elektros pastotėse, ir 39 proc. darbuotojų, dirbančių prie elektros perdavimo linijų, yra vyresni nei 50 metų. Dėl darbo pobūdžio darbuotojai reguliariai susiduria su didele profesine rizika, įskaitant aukštos įtampos įrangos, karščio, įkaitusių paviršių ir triukšmo keliamą riziką. Darbuotojai taip pat patiria psichinį stresą, traumas ir raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus. Šios rizikos valdymas atsižvelgiant į darbo jėgos senėjimą gali būti sudėtingas.

Veiksmai, kurių buvo imtasi

Užuot laikiusi vyresniosios kartos darbuotojus problema, bendrovė siekia pripažinti jų kompetenciją ir naudą, kurią teikia jų patirtis. 2006 m. „MAVIR“ nustatė bendrovės lygiu priemones, kad pagerintų visų darbuotojų ilgalaikę sveikatą ir gerovę. Priemonių paskirtis – išlaikyti vyresnio amžiaus „MAVIR“ darbuotojų darbingumą, kartu užtikrinant jaunesnių darbuotojų sveikatą.



Bendrovė nuolat gerina darbo sąlygas, įskaitant investicijas į mobilius prožektorius arba darbuotojų tarpusavio komunikacijos priemonių tobulinimą įmontuojant šalmuose mikrofonus, kurie veikia naudojant pažastyje tvirtinamus ypač lengvus radijo dažnio aparatus. Visose transporto priemonėse, kurios naudojamos aptarnaujant elektros energijos perdavimo linijas, buvo įmontuoti automatiniai defibriliatoriai, o visi darbuotojai apmokyti, kaip tinkamai jais naudotis. Taip pat įdiegtos GPS pagrindu veikiančios asmeninės reagavimo į nelaimės sistemos; šiuose prietaisuose yra pavojaus signalo mygtukas, juose įtaisytas greitėjimo jutiklis gali nustatyti kritimo faktą, be to, šie prietaisai nusiunčia pranešimą dispečerinei, jeigu ji turintis darbuotojas nejuda tam tikrą laiko tarpą.

Bendrovė su medicinos centru sudarė sutartį, pagal kurią darbuotojams leidžiama nemokamai naudotis įvairiomis gydymo paslaugomis visą parą. „MAVIR“ darbuotojams suteikiama galimybė savanoriškai atlikti tyrimus, be to, jie privalo reguliariai tikrintis sveikatą. „MAVIR“ taip pat moka mėnesines subsidijas, skirtas savanoriško pensijų kaupimo sistemai, kredito unijai ir savanoriško sveikatos draudimo programai; visos šios subsidijos duoda tiesioginę naudą darbuotojams. Bendrovė taip pat suteikia galimybę perkelti sveikatos problemų turinčius elektros pastotčių darbuotojus į kitas darbo vietas.

Be to, „MAVIR“ skatina sveiką gyvenimo būdą ir darbuotojų rekreaciją. Išmokėdama atostogų išmokas, bendrovė skatina savo darbuotojus reguliariai atostogauti; ji taip pat rengia Sveikatos dieną, per kurią skatinama užsiimti sporto veikla ir pasitikrinti sveikatą.

„MAVIR“ taip pat sukūrė „Krizių akademiją“, t. y. vadovybei, grupių vadovams, pamainų vadovams ir operacijų vadovams skirtą mokymo programą. Pagal šią programą aptariamos tokios temos, kaip streso valdymas, konfliktai ir krizės, informuotumo apie darbuotojų saugą ir sveikatą didinimas, taip pat kasdienė ir su krizėmis susijusi komunikacija.

Taikydama šias priemones, kuriomis siekiama mažinti darbuotojų patiriamą stresą, bendrovė patvirtina, kad ji daug dėmesio skiria darbuotojų saugai, kuri yra svarbiausias bendrovės prioritetas.

Pasiekti rezultatai

Toliau pateikti rezultatai yra apytiksliai skaičiai, gauti ekstrapoliacijos būdu iš pateiktame pavyzdyje nurodytų duomenų.

- Laikinojo nedarbingumo dienų skaičius nuo apytiksliai 2 000 dienų 2006 m. sumažėjo iki maždaug 500 dienų 2015 m.
- Laikinojo nedarbingumo dienų dėl nelaimingų atsitikimų darbe 2015 m. buvo beveik nulis.
- Darbuotojai dažniau dalyvauja sveikatos patikrinimo programose: per 2016 m. bendrovės surengtą Sveikatos dieną maždaug 225 darbuotojai pasinaudojo bendrovės suteikta galimybe nemokamai pasitikrinti sveikatą; 2010 m. šia galimybe pasinaudojo apytiksliai tik 100 darbuotojų.
- Per pastarąjį dešimtmetį darbuotojų panaudotų mokamų atostogų dienų skaičius beveik padvigubėjo, nuo 600 dienų 2006 m. iki apytiksliai 1 200 dienų 2016 m.

Užuot laikiusi vyresniosios kartos darbuotojus rizikos šaltiniu, bendrovė siekia pripažinti jų kompetenciją ir naudą, kurią teikia jų patirtis.



Gebėjimo dirbti išlaikymas ir stiprinimas ir darbuotojų išsaugojimas gamybos sektoriuje



„Zumtobel Group AG“

Austrija

www.zumtobelgroup.com

Problema

„Zumtobel Group“ yra apšvietimo įrenginių ir apšvietimo valdymo sistemų gamintoja. Kaip ir dauguma bendrovių, „Zumtobel“ pripažįsta, kad jai reikia spręsti su jos darbo jėgos senėjimu susijusius klausimus. Atlikęs savo darbo jėgos amžiaus struktūros analizę, Sveikatos ir su amžiumi susijusių reikalų departamentas parengė visapusišką sveikatos valdymo koncepciją, orientuotą į jaunesnių ir vyresnio amžiaus darbuotojų grupių išsaugojimą ir gebėjimo dirbti išlaikymą.

Veiksmai, kurių buvo imtasi

„Zumtobel“ įsteigė naują Sveikatos ir su amžiumi susijusių reikalų departamentą, kurio užduotis – tirti ir spręsti uždavinius, susijusius su bendrovės darbo jėgos senėjimu, atliekant išsamias analizes ir nustatant sprendimo būdus, siekiant pagerinti bendrovės politiką ir praktiką.

Atlikus pradinį vertinimą nustatyta, kad bendrovėje daugiausia dirba 40–49 metų amžiaus darbuotojai. Gebėjimo dirbti vertinimas parodė, kad 25 proc. darbuotojų gebėjimas dirbti buvo kritinis arba labai menkas. Be to, „Zumtobel“ dirbo labai nedaug vyresnių nei 62 metų darbuotojų.



Naujas departamentas siekė rasti atsakymus į toliau nurodytus klausimus:

- Kaip būtų galima išlaikyti ir pagerinti didžiausios darbuotojų grupės (40–49 metų) gebėjimą dirbti?
- Kaip bendrovė galėtų išlaikyti jaunos darbuotojus?
- Kaip bendrovė galėtų ilgiau išlaikyti vyresnio amžiaus (50–59 metų) darbuotojus?

Siekdamas atsakyti į šiuos klausimus, departamentas planavo ir įgyvendino savo politikos ir praktikos pakeitimus, kuriais siekė užtikrinti, kad darbuotojai galėtų fiziškai toliau dirbti ir norėtų ilgiau išlikti darbingi. Tam reikėjo vadovų įsipareigojimo, o pagrindinis tikslas buvo išlaikyti gebėjimą dirbti, pagerinti kiekvieno gerovę organizuojant darbą taip, kad jame būtų užtikrinta vyresnių žmonių sveikata ir aktyvumas, įskaitant įgūdžių valdymą, mokymą ir instruktavimą. Departamentas nustatė toliau išvardytas sritis, kuriose reikia imtis veiksmų:

- teisės aktais reglamentuojama darbo vietos sauga – darbo stotyse atlikti ergonominiai pakeitimai, kad būtų užtikrintas darbo erdvės derėjimas su darbuotojo amžiumi;
- atvykimo į darbą valdymas – nustatytos pagalbinės prevencinės ir taisomosios priemonės;
- sveikatos stiprinimas darbe – darbuotojai buvo skatinami daryti pratimus, o siekiant šio tikslo buvo įsigyti ir darbuotojams nuomojami elektriniai dviračiai, rengiami jogos užsiėmimai ir rengiama daugybė diskusijų, per kurias aptariami geros fizinės būklės darbe klausimai;
- pavyzdinis gyvenimo būdas ir elgesys – grupių vadovams surengti mokymo kursai, kuriuose pabrėžta darbuotojų gerovės, įvertinimo ir pripažinimo svarba;
- profesinės pakartotinės integracijos valdymas – nustatyta darbuotojų grįžimo į darbą po ilgo nedarbingumo laikotarpio procedūra, kurią taikant darbuotojams teikiama parama pereinamuoju grįžimo į darbą laikotarpiu, ir
- kartų valdymas – buvo imtasi priemonių siekiant bendrovėje panaikinti bet kokią sąvokos „senėjimas“ stigmatizavimą ir išryškinti jaunų ir senų darbuotojų bendradarbiavimo svarbą.



Pasiekti rezultatai

- Visi bendrovėje atlikti praktikos pakeitimai buvo pagrįsti išsamia Sveikatos ir su amžiumi susijusių reikalų departamento atlikta analize, kuria užtikrinamas tokių pakeitimų veiksmingumas ir atitiktis realiems bendrovės poreikiams.
- Nuo 2015 m. po ilgų nedarbingumo laikotarpių, kuriuos lėmė psichikos ligų arba vėžio gydymas, bendrovėje sėkmingai pakartotinai integravosi aštuoni darbuotojai.
- Su po ligos į darbą grįžusiais darbuotojais buvo surengti susitikimai, kuriuose buvo stengiamasi nustatyti priemones, kurių bendrovė galėtų imtis, kad ateityje užkirstų kelią būsimiems nebuvimo darbe dėl ligos atvejams.
- Optimalios bendrovės demografinės plėtros tikslai buvo apibrėžti 2016–2017 veiklos metais ir šiuo metu jie yra įgyvendinami.

Priemonėmis buvo siekiama užtikrinti darbuotojų fizinį pajėgumą dirbti ir norą ilgiau išlikti darbingiems.

Vadovų ir kalnakasių bendradarbiavimas siekiant sumažinti ankstyvo išėjimo į pensiją lygį



„Rudnik“

Serbija

www.contangorudnik.co.rs

Problema

„Rudnik“ yra privati kasybos bendrovė, kuri specializuojasi švino, cinko ir vario rūdos gamybos ir perdirbimo srityje. 2004 m. po privatizacijos bendrovė pripažino, kad jos darbuotojų saugos ir sveikatos valdymo sistemos buvo netinkamos, kad trūko su darbuotojų sauga ir sveikata susijusių procedūrų, sauga ir sveikata nebuvo valdoma, įranga buvo pasenusi, o darbuotojai nebuvo tinkamai apmokyti ir jiems trūko motyvacijos – visa tai lėmė ligas, sužalojimus ir ankstyvą išėjimą į pensiją. Dėl ankstyvo aukštos kvalifikacijos 45–50 metų darbuotojų išėjimo į pensiją toliau mažėjo įgudusių ir patyrusių darbuotojų skaičius. Nerimą taip pat kėlė kai kurių vyresnio amžiaus darbuotojų gebėjimas dirbti einant dabartines pareigas. Bendrovė pripažino poreikį išsaugoti darbuotojus.

Veiksmai, kurių buvo imtasi

„Rudnik“ iš esmės peržiūrėjo kasybos sektoriuje galiojančią darbuotojų saugos ir sveikatos praktiką. Siekdama spręsti įgūdžių praradimo problemą, kurią sukelia ankstyvas išėjimas į pensiją, „Rudnik“ įdarbino 30 patyrusių profesionalių kalnakasių iš kaimyninės kasyklos, kad apmokytų naujus darbuotojus ir perduotų jų žinias ir patirtį, susijusią su gerąja darbuotojų saugos ir sveikatos praktika kasybos sektoriuje. Be to, bendrovė sudarė neoficialų susitarimą dėl dalijimosi žiniomis su kita regione veikiančia kasybos bendrove, taip dar labiau išplėsdama patirtį, kuria galėtų pasinaudoti jos darbuotojai.

Buvo nustatyta šiuolaikinė darbuotojų saugos ir sveikatos sistema, kuri atitiko nacionalines rekomendacijas, įskaitant pasirūpinimą tinkamomis asmeninės apsaugos priemonėmis. Nustatytos visiems taikomos darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės, įskaitant procedūras ir nuolatinį jų tobulinimą, taip pat nuolatinį mokymą ir reguliarių rizikos vertinimą. Bendrovė užmezgė tvirtus ryšius su kompetentingomis valdžios institucijomis ir taip užtikrino, kad „Rudnik“ gautų nuolatinius pasiūlymus, kaip pagerinti savo darbuotojų saugos ir sveikatos praktiką.

Siekiant užtikrinti, kad būtų išklausytos darbuotojų nuomonės jų saugos ir sveikatos klausimais, taip pat buvo sukurta profesinė sąjunga ir įsteigtas darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas.

„Rudnik“ ne tik suderino kasybos sektoriuje galiojančias sąlygas su gerosios praktikos rekomendacijomis, bet ir norėjo investuoti į savo darbuotojus, kad užtikrintų jų nuolatinę saugą ir sveikatą ir, kur įmanoma, sumažintų ankstyvo išėjimo į pensiją atvejų skaičių. „Rudnik“ įgyvendino savanoriško draudimo politiką, kad apdraustų darbuotojus nuo profesinių sužalojimų ir ligų. Bendrovė sukūrė sveikatos stebėsenos programą ir reguliariai tikrina visų darbuotojų sveikatą. Be to, siekdama sumažinti profesinių traumų ir ligų skaičių, „Rudnik“ sudarė susitarimą su konkrečiu medicinos paslaugų teikėju.

Galiausiai „Rudnik“ taip pat mini Serbijos kalnakasių dieną ir, kartu su dalyvaujančiomis vietos institucijomis ir žiniasklaida, išnaudoja ją tam, kad didintų informuotumą apie darbuotojų saugos ir sveikatos svarbą kasybos sektoriuje.





Pasiekti rezultatai

- Buvo parengta kalnakasiams skirta mokymo sistema.
- Profesinių sužalojimų skaičius gerokai sumažėjo, o nuo privatizacijos nepranešta nė apie vieną profesinės ligos atvejį.
- Nuo intervencinių priemonių įgyvendinimo pradžios pailgėjo išėjimo į pensiją amžius.
- Dėl įgyvendintos darbuotojų saugos ir sveikatos praktikos padidėjo bendrovės, kaip darbovietės, patrauklumas, be to, dėl šios priežasties sumažėjo darbuotojų kaita.

Bendrovė užmezgė tvirtus ryšius su kompetentingomis valdžios institucijomis ir taip užtikrino, kad „Rudnik“ gautų nuolatinį pasiūlymą, kaip pagerinti savo darbuotojų saugos ir sveikatos praktiką.

Pagalba užtikrinant, kad statybų sektoriaus darbuotojai išeitų į pensiją būdami geros sveikatos



„Lujatalo Oy“

Suomija

www.lujatalo.fi

Problema

„Lujatalo“ – tai šeimai priklausanti statybos bendrovė, kurios specializacija – renovacija ir aukštos energetinės klasės pastatų statyba. Apytiksliai pusė „Lujatalo“ darbuotojų yra vyresni nei 45 metų. Kadangi statybos darbai pagal savo pobūdį yra fiziškai sunkūs, darbas šioje srityje iki oficialaus pensinio amžiaus gali būti rimtas iššūkis. Statybininkai paprastai kenčia nuo raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų, o darbų vadovų darbas taip pat yra siejamas su padidintu protinio darbo krūviu ir aukštesniu streso lygiu.

Veiksmai, kurių buvo imtasi

Bendrovė nusprendė, kad reikia imtis priemonių, siekiant pagerinti visų darbuotojų profesinio gyvenimo tvarumą. Buvo patvirtintas ankstyvų intervencinių priemonių modelis, pagal kurį imamasi tolesnių veiksmų dėl darbuotojų, kurių gebėjimas dirbti yra sumažėjęs. Intervenciniai veiksmai vykdomi bendradarbiaujant su statybos darbų vadovais, profesinės sveikatos tarnybomis ir draudimo bendrovėmis, o šiems veiksmams vadovauja bendrovės už sveikatą ir gerovę atsakingas vadovas.

„Lujatalo“ rūpinasi profesine rehabilitacija, įskaitant bandomuosius darbus ir perkvalifikavimą, pvz., didelę patirtį turinčių dailidžių perkvalifikavimas, kad jie taptų statybos darbų vadovais. Dėl kintančių užduočių ar darbo turinio darbuotojai gali tęsti savo karjerą tol, kol gaus senatvės pensiją. Numatoma, kad iš darbuotojų, kurie dėl didelių fizinių pastangų reikalaujančių pareigų vykdymo gali anksti išeiti į pensiją, beveik du trečdalius būtų galima išlaikyti darbo vietoje, jei jie pasinaudotų profesine rehabilitacija.

Pasiūlymai, kaip gali būti sumažinama statybų sektoriaus darbuotojų našta ir gerinama sauga, kaupiami „Lujavire“ duomenų banke. Prieiga prie šio elektroninio ergonomikos duomenų banko visiems darbuotojams bus suteikta per išmaniojo telefono programėlę.

Pranešimai apie pastebėtas saugos problemas kaupiami naudojant saugos programėlę, kuri suteikia galimybę įkelti su pastabomis susijusias nuotraukas, iš kurių matyti bet kokie trūkumai, be to, ji ypač naudinga užsienio darbuotojams, kurie gali nemokėti suomių kalbos. Bendrovė



taip pat skatina teikti pranešimus, o pranešusiems kas mėnesį dovanojami bilietai į kiną.

„Lujatalo“ taip pat skatina saugą darbuotojams keliaujant į darbą ir iš jo – darbuotojams, kurie į darbą keliauja dviračiu, įmonė atlygina išlaidas už dygliuotas dviračio padangas, kartu šia iniciatyva skatinamas fizinis aktyvumas.

Darbuotojai, kurie savo darbe patiria protinę įtampą, yra remiami ir stebimi, pvz., naudojant „Firstbeat Lifestyle Assessment“ matavimo priemones, kurios padeda darbuotojams atpažinti stresą ir nustatyti sritis, kurioms reikia skirti daugiau dėmesio (fizinis aktyvumas, mityba, miegas).



Pasiekti rezultatai

- 2005–2015 m. sužalojimų, dėl kurių buvo prarastas darbo laikas, skaičius sumažėjo nuo 116 iki 13,9 (1 mln. darbo valandų).
- Sunkių nelaimingų atsitikimų, dėl kurių darbe nebūnama daugiau nei 30 dienų, skaičius sumažėjo iki vieno ar dviejų atvejų per metus ir bendrovė siekia, kad iki 2020 m. nebebūtų nė vieno tokio atvejo.
- Profesinė rehabilitacija, kuri paprastai vykdoma taikant perkvalifikavimą, padėjo iš esmės sumažinti su ankstyvu išėjimu į pensiją susijusias išlaidas.
- Bendrovėje išplėtotą prevencijos kultūrą; vienas tokios kultūros pavyzdžių – su sauga susijusių pastabų skaičius nuo 18 pastabų 2010 m. padidėjo iki 1 425 pastabų 2015 m., o tai iš dalies lėmė saugos programėlės sukūrimas.

Profesinė rehabilitacija gali padėti didelį darbo krūvį patiriantiems darbuotojams išvengti ankstyvo išėjimo į pensiją.

„Pasirūpink savo sveikata“ (angl. *Run Your Health*) – galimybių visų amžiaus grupių darbuotojams rūpintis savo sveikata sudarymas



„SAP SE“

(vietos pavyzdys „SAP Netherlands“)

www.sap.com



Problema

„SAP SE“ yra vienas iš pirmaujančių pasaulinių nepriklausomų programinės įrangos gamintojų. Kaip ir visame programinės įrangos sektoriuje, „SAP“ darbuotojai susiduria su įvairia rizika tvariam profesiniam gyvenimui, pvz., stresu, kurį lemia spartūs pokyčiai technologijų pramonėje, ir fizinės sveikatos problemomis, kurias sukelia sėdimas darbas prie stalo. Šie rizikos veiksniai ne tik mažina pasitenkinimą darbu ir galimybes užtikrinti tinkamą profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, bet ir gali sukelti raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus ir kitas sveikatos problemas.

Veiksmai, kurių buvo imtasi

Spręsdama šias problemas, „SAP“ laikosi visapusiško ir iniciatyvaus požiūrio. Gerą pavyzdį rodo „SAP Netherlands“: buvo įgyvendinta vienu metų trukmės programa „Pasirūpink savo sveikata“, siekiant didinti informuotumą apie profesinio neveiklumo riziką, skatinti elgesio pokyčius, kurie padėtų gerinti ilgalaikę sveikatą, ir puoselėti saugios darbo vietos kultūrą pasitelkiant tvirtą vadovavimą.

Pradėjus įgyvendinti programą biuruose buvo įdiegtos priemonės ir įranga, padedančios skatinti darbuotojus daugiau judėti dienos metu, be to, dalyviams buvo išdalyti biologinės informacijos sekimo įrenginiai. Siekiant sumažinti raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų riziką, taip pat buvo patobulinta ergonominė darbo vietų erdvė, pvz., įrengti reguliuojamo aukščio stalai, aukšti stalai, kurie naudojami rengiant „stovimus“ posėdžius, ir kita fizinių pratimų įranga.

Kabinant plakatus, darbuotojams buvo primenama reguliariai judėti ir atlikti fizinius pratimus darbo metu; taip siekta kovoti su neveiklumu ir skatinti paprastus elgesio pokyčius, pvz., užuot važiavus liftu, lipti laiptais. Siekiant išaiškinti poveikį bendrai sveikatos būklei, buvo surengti praktiniai seminarai įvairiomis temomis, įskaitant mitybą, stresą ir miegą. Siekiant užtikrinti darbuotojų dalyvavimą kampanijoje, ištisus metus buvo rengiamos smagios sveikatingumo varžybos, dalyviams teikiami nedideli paskatinimai.



Siekdama papildyti vietos lygmeniu įgyvendinamą programą „Pasirūpink savo sveikata“, „SAP“ taip pat laikėsi individualaus požiūrio ir teikė darbuotojams asmenines konsultacijas sveikatos klausimais, kad padėtų jiems imtis pokyčių, susijusių su sveikesniu gyvenimo būdu. Bendrovė taip pat pagerino savo grįžimo į darbą programą, kad joje konkrečiai aptartų sėdimo darbo įpročių riziką ilgalaikiai sveikatai.



Pasiekti rezultatai

- Programoje dalyvavo daugiau nei 250 darbuotojų, o tai yra 50 proc. darbo jėgos.
- Visi dalyviai nurodė teigiamus elgesio ir požiūrio pokyčius.
- Visi dalyviai nurodė, kad jų supratimas apie sėdimo gyvenimo būdo keliamą riziką ilgalaikiai sveikatai pagerėjo.
- Visi dalyviai nurodė, kad jų supratimas apie geros sveikatos ir tvaraus profesinio gyvenimo ryšį pagerėjo.
- Dalyviai nurodė, kad:
 - 100 proc. padidėjo reguliarių fizinių pratimų atlikimas;
 - 30 proc. padidėjo per mėnesį nueitų žingsnių skaičius;
 - 56 proc. sumažėjo sėdėjimo laikas.
- 2017 m. planuojama įgyvendinti tolesnę programą „Pasirūpink savo asmeninio ir profesinio gyvenimo pusiausvyrą“ (angl. *Run Your Balance*), kurioje daugiausia dėmesio bus skiriama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai ir laimei.

Siekiant, kad darbuotojai mažiau sėdėtų, biuruose buvo įdiegtos priemonės ir įranga, pvz., biologinės informacijos sekimo įrenginiai.

Projektas „Optima“ – viešojo saugumo srities darbuotojų mokymas apie sveikatą, gerą fizinę būklę ir psichologinį atsparumą

GERAI
ĮVERTINTI
PAVYZDŽIAI

Vidaus reikalų ministerijos paslaugų tarnyba

Čekija

www.zsmv.cz/optima

Problema

Policijos pareigūnų, gaisrininkų ir kitų už visuomenės saugumą atsakingų organizacijų darbuotojų darbas reikalauja daug fizinių ir protinių pastangų. Čekijos Vidaus reikalų ministerijos paslaugų tarnybos įgyvendinamo projekto „Optima“ metu didinamas informuotumas apie rūpinimosi savo sveikata svarbą. Šio projekto metu mokoma apie streso valdymo būdus ir kitas priemones, padedančias didinti fizinį ir psichologinį atsparumą. Projekto tikslinė auditorija – 70 000 visų amžiaus grupių Čekijos visuomenės saugumo organizacijų narių ir darbuotojų.



Veiksmai, kurių buvo imtasi

Projektas „Optima“ pradėtas įgyvendinti prieš 3 metus. Jo metodika įgyvendinama ir dabar, taikant praktinio mokymo programas, 2 savaičių trukmės reabilitacijos gyvenamojoje vietoje kursus ir remiant mokymąsi visą gyvenimą.

Švietimo veikla siekiama ne tik didinti narių susidomėjimą savo sveikatos, fizinės būklės ir psichikos stabilumo gerinimu, bet ir daugiau dėmesio skirti veiksmingoms mokymo procedūroms toliau nurodytose srityse:

- teisingo judėjimo įpročiai, siekiant sumažinti sužalojimų ir streso riziką ir pagerinti veiklos rezultatus;
- poilsis;
- išsamus mokymas apie fizinės būklės stiprinimą;
- streso valdymas;
- fiziniai pratimai, padedantys išvengti nugaros, pečių, kaklo, kelių ir klubų skausmo;
- sužalojimų prevencija ir imuninės sistemos stiprinimas;
- pareigų vykdymas ir atsparumas gyvenimiškose situacijose;
- geresnė miego kokybė;
- pagerėjęs gebėjimas susikaupti;
- mityba ir
- streso valdymas ekstremaliose situacijose.

Bendradarbiaujant su Vidaus reikalų ministerijos sveikatos draudimo bendrove ir Karolio universiteto fizinio lavinimo ir sporto fakultetu, buvo įrašytas skaitmeninis vaizdo diskas (DVD) pavadinimu *Viešojo saugumo organizacijų narių atstatomieji fizinio lavinimo pratimai*. Šiuo metu rengiama kita vaizdo ir metodinė medžiaga.

Pagrindinė priemonė yra tyrimas „Optima“, kurio metu, taikant naujausias technologijas, matuojamas širdies ritmo kintamumas ir smegenų elektros impulsai ir įvertinama fizinė būklė, streso lygiai ir motoriniai įgūdžiai. Taip sukurama mokymo proceso, kuriame naudojama biologinė informacija, pridėtinė vertė.

Sėkmingai įgyvendinus projektą, priimtas sprendimas įtraukti metodiką į bazinį visų Vidaus reikalų ministerijos saugumo pajėgų mokymą.



Pasiekti rezultatai

- Pakeista Vidaus reikalų ministerijos departamento strategija atsižvelgiant į sveikatos, fizinės būklės ir psichinio atsparumo aspektą.
- Įgyvendinta daugiau nei 100 švietimo programų, kuriose apmokyta daugiau nei 1 500 dalyvių; nariai pateikė ypač teigiamus atsiliepimus.
- Akivaizdus didesnis narių susidomėjimas rūpinantis savo pačių sveikata, fizine būkle ir psichologiniu atsparumu.
- Atlikus preliminarų tyrimą „Optima“ gauti labai teigiami išankstiniai rezultatai.
- Išdalytas mokomasis DVD *Viešojo saugumo organizacijų narių atstatomieji fizinio lavinimo pratimai*.

Projektas grindžiamas visapusišku požiūriu į žmogų, pabrėžiant ryšį tarp jo fizinės ir psichikos būklės.

Pagalbinių prietaisų naudojimo sveikatos priežiūros sektoriuje skatinimas

GERAI
ĮVERTINTI
PAVYZDŽIAI

Vidurio Jutlandijos regionas (*Region Midtjylland*)

Danija

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

Problema

Vidurio Jutlandijos regionas yra Danijos administracinis vienetas, visų pirma atsakingas už sveikatos priežiūrą, įskaitant atsakomybę už ligoninių teikiamas paslaugas. Ligoninių perkėlimo ir priežiūros užduotys, kurias atlieka slaugytojai ir jų padėjėjai, yra traumų rizikos šaltinis, kuris dažnai gali lemti ankstyvą pasitraukimą iš darbo rinkos. Pagalbinių prietaisų naudojimas gali sumažinti riziką iki 40 proc.; tačiau iš Danijos nacionalinio darbo aplinkos tyrimų centro atliktos apklausos rezultatų matyti, kad tik 30 proc. apklaustų slaugytojų naudojo pagalbinius prietaisus ligoniniams perkelti. Iš šių skaičių aiškiai matyti, kad reikia skatinti naudoti perkėlimo pagalbines priemones, kad būtų užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata.

Veiksmai, kurių buvo imtasi

Įgyvendindamas iniciatyvą ligoninių perkėlimo srityje, Vidurio Jutlandijos regionas sukūrė internetinę svetainę, pavadinimu „Transfer portal“, kuri yra nuolat atnaujinama. Svetainėje pateikiama daugiau nei 30 šviečiamojo pobūdžio vaizdo klipų, kuriuose pavaizduotos dažniausiai pasitaikančios skirtingus fizinius gebėjimus turinčių ligoninių perkėlimo rūšys. Vaizdo klipuose daugiausia dėmesio skiriama pagalbinėms perkėlimo priemonėms, kurios, darbuotojų manymu, yra pačios vertingiausios. Taip pat parengtas e. mokymosi kursas, kurį išbandė darbuotojai. Labai svarbu, kad kursas būtų pritaikytas prie kiekvieno departamento ir asmens konkrečių poreikių. Šis tikslas pasiektas daugiausia dėmesio skiriant toms ligoninių perkėlimo rūšims, su kuriomis dažniausiai susiduria darbuotojai.

Regiono institucijos pripažino, kad iš anksto prieinamos pagalbinės ligoninių perkėlimo priemonės yra labai svarbios, kad jas būtų galima sėkmingai naudoti kasdienėje praktikoje. Atitinkamai buvo padidintas pagalbinėms prietaisams skirtas regiono biudžetas, o pagalbinių prietaisų technologijos buvo pertvarkytos, siekiant optimizuoti viešuosius pirkimus, logistikos aspektus ir operacijas. Regioniniu lygmeniu įgyvendinamuose projektuose buvo sprendžiami konkretūs ligoninių perkėlimo poreikiai įvairiose ligoninėse, įskaitant ligoninių perkėlimo priežiūros pareigūnų ir darbuotojų, rengiančių ir įgyvendinančių konkrečių departamentų veiksmų planus, poreikius. Be to, dabar regione reguliariai skelbiamos projektavimo gairės, kuriose



nurodomi konkretūs, statybos ir pertvarkymo projektuose taikomi statinių reikalavimai, pvz., susiję su vonios kambarių, rentgeno kabinetų, miegamųjų ir operacinių įrengimų, siekiant užtikrinti, kad juose būtų pakankamai erdvės pagalbinėms prietaisams laikyti ir ligoniniams perkelti.

Buvo laikomasi visapusiško požiūrio: veiksmai buvo koordinuojami viso regiono lygmeniu, be to, buvo sukurtas regioninis ligoninių žinių perdavimo tinklas. Regiono vadovų bendradarbiavimas ir reguliarius tinklo susitikimai sudaro sąlygas kurti strategines ir praktines intervencines priemones ir padeda užtikrinti nuolatinį tobulėjimą.



Photographer: Helle Brandstrup Larsen

Pasiekti rezultatai

- Nelaimingų atsitikimų skaičius 2011–2015 m. sumažėjo 31 proc.
- Išlaidos, susijusios su nelaimingais atsitikimais, kurie įvyksta perkeltant ligonius, per tą patį laikotarpį sumažėjo 52 proc. – nuo 4,8 mln. DKK (Danijos kronų) iki 2,3 mln. DKK.
- Nebuvimo darbe dėl ligos atvejų, susijusių su nelaimingu atsitikimu perkeltant ligonį, skaičius 2013–2015 m. sumažėjo 56 proc.
- Per tą patį laikotarpį nebuvimo darbe dėl nelaimingo atsitikimo perkeltant ligonį atvejų skaičius, palyginti su bendru nebuvimo darbe dėl ligos rodikliu, sumažėjo nuo 20 proc. iki 10 proc.

Vidurio Jutlandijos regione įgyvendinti tikslingi veiksmai siekiant skatinti ligonių perkėlimą palengvinančių prietaisų naudojimą.

Vyresniems nei 50 metų darbuotojams darbo vietoje kylančios rizikos mažinimas

GERAI
ĮVERTINTI
PAVYZDŽIAI

„Tarkett S.p.A.“

Italija

www.tarkett.com

Problema

„Tarkett“ yra Italijos natūralios linoleumo grindų dangos gamintojas. „Tarkett“ nurodo, kad 34 proc. bendrovės darbuotojų, dirbančių su įrenginiais ir einančių įrenginių operatorių pareigas, yra vyresni nei 50 metų. Dažniausiai serga būtent šios amžiaus grupės darbuotojai. Bendrovei nerimą kelia darbuotojų širdies ir kraujagyslių sistemos sveikatos problemos, kurias lemia per didelė įtampa, temperatūros svyravimai, raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai, nusilpimas, suprastėjęs regėjimas ir regėjimo aštrumas, taip pat pargriuvimai.

Veiksmai, kurių buvo imtasi

Veiksmai, kurių ėmėsi „Tarkett“, buvo visapusiški ir pagrįsti dalyvavimu, ir pirmiausia buvo atliktas rizikos vertinimas, siekiant sumažinti darbo vietoje kylančią riziką. Planuojant ir įgyvendinant naujas saugumo priemones dalyvavo vadovų grupė, bendrovės gydytojas ir darbuotojų saugos atstovas. Atlikdama bendrą rizikos vertinimą, „Tarkett“ pastebėjo, kad dėl vyresnių nei 50 metų darbuotojų reikėjo imtis papildomų prevencinių priemonių.

Kas 4 metus Prevencijos ir apsaugos departamentas visiems darbuotojams rengia informavimo apie konkrečius rizikos veiksnius sesijas. Buvo nuspręsta dėl vyresnių nei 50 metų darbuotojų šias sesijas rengti kas 2 metus.

Be to, „Tarkett“ nustatė griežtesnes veiklos saugumo patikras. Bendrovė pradėjo dažniau atlikti patikrinimus darbo vietoje – kas savaitę tikrinamos vyresnio amžiaus darbuotojų darbo vietos, o jaunesnių darbuotojų darbo vietos tikrinamos du kartus per savaitę. Po šių patikrinimų padaryti pakeitimai apima fizinio darbo krūvio sumažinimą, šiuo tikslu įsigyjant kilnojamą elektroninį keltuvą ir ergonomiškesnę įrangą, pvz., įprastos įrankių dėžės pakeistos įrankių vežimėliais, be to, buvo įmontuota hidraulinė medžiagų kėlimo platforma, kuri padėjo sumažinti apkrovą visiems darbuotojams.

Kitos priemonės, kuriomis siekiama sumažinti krūvį ir padidinti komfortą, apima asmeninės apsaugos priemonių atnaujinimą, nes naudojantis patogesnėmis asmeninės apsaugos priemonėmis gali būti sumažinama darbuotojui tenkanti apkrova. Asmeninės apsaugos priemonės buvo atnaujintos, o sena įranga pakeista kita įranga, kuri užtikrina tokią pat arba didesnę apsaugą ir kuri, darbuotojų manymu, yra patogesnė.



Kalbant apie sveikatos protokolą, pažymėtina, kad bendrovės gydytojas atlieka reguliarius įprastus visų darbuotojų sveikatos patikrinimus. Siekdamas patenkinti specifinius vyresnio amžiaus darbuotojų poreikius, bendrovės gydytojas, dirbdamas kartu su Prevencijos ir apsaugos departamentu, atlieka papildomus vyresnių nei 50 metų darbuotojų sveikatos patikrinimus. Atliekant šiuos papildomus patikrinimus, be įprastų kraujo tyrimų, kasmet vertinami motoriniai įgūdžiai, raumenų elastingumas ir prostatos antigeno, biologinio žymens, kuris dažnai sukelia prostatos vėžį, rodikliai. Du kartus per metus atliekamas kardiologinis sveikatos būklės vertinimas, akių tyrimai ir psichometriniai testai.



Bendrovė pripažino, kad vyresnio amžiaus darbuotojams reikia daugiau poilsio nei jaunesniems darbuotojams. Darbuotojai taip pat gali prašyti laikinai arba neribotam laikui pakeisti darbo vietą, kad galėtų fiziškai ir psichologiškai atsigauti.

Planuojant ir įgyvendinant naujas saugos priemones dalyvavo vadovų grupė, bendrovės gydytojas ir darbuotojų saugos atstovas.

Pasiekti rezultatai

- Su vyresnių nei 50 metų darbuotojų atliekamomis užduotimis susijęs rizikos indeksas sumažėjo 80 proc.
- Nuo 2010 m. nė vienas vyresnis nei 50 metų darbuotojas nepatyrė nelaimingo atsitikimo.
- 2016 m. nustatyta 80 darbo vietos gerinimo priemonių.
- 2016 m. visiems vyresniems nei 50 metų darbuotojams taikytos naujos išsamesnės medicininės apžiūros.

Integruota valdymo sistema, skirta sunkiosios pramonės sektoriuje dirbantiems vyresnio amžiaus darbuotojams

GERAI
ĮVERTINTI
PAVYZDŽIAI

„Vassiliko Cement Works PLC“

Kipras

vassiliko.com

Problema

„Vassiliko Cement Works“ gamina klinkerius ir cementą, taip pat eksploatuoja keletą karjerų. Kaip įprasta, didelių fizinių pastangų reikalaujančiose pramonės šakose, senėjanti darbo jėga „Vassiliko“ yra rimta problema. 50–64 metų darbuotojai sudaro 34 proc. „Vassiliko“ darbo jėgos. Sunkiosios pramonės sektoriuje dirbantiems vyresnio amžiaus darbuotojams kyla ankstyvo išėjimo į pensiją ir negalios rizika, jeigu darbo aplinka ir darbo paklausa nepritaikoma prie darbuotojų kintančių gebėjimų.

Veiksmai, kurių buvo imtasi

Bendrovė atliko rizikos vertinimo procedūrą, kurios metu buvo nagrinėjama vyresnio amžiaus darbuotojams kylanti konkreti rizika. „Vassiliko“ pripažino, kad vyresnio amžiaus darbuotojai yra ypač pažeidžiami atsižvelgiant į riziką, kurią jiems kelia pamaininis darbas ir dideli darbo krūviai. Siekdama sumažinti šią riziką, bendrovė padidino pamainų skaičių nuo keturių iki penkių, įdarbindama 15 naujų darbuotojų ir taip suteikdama darbuotojams ilgesnes poilsio pertraukas tarp pamainų. Patobulinti darbo aplinkos ergonominiai aspektai, įskaitant dviejų naujų liftų įrengimą siekiant sumažinti fizinį krūvį ir raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų riziką. Bendrovė taip pat visiškai renovavo savo biurus ir tai darydama taikė ergonomikos principus, kad pagerintų darbo aplinką.

„Vassiliko“ teikia savo personalui sveikatos patikrinimo paslaugas. Bendradarbiaudama su profesinės sveikatos priežiūros įstaigomis, bendrovė sukūrė visų darbuotojų elektroninius medicinos įrašus. Taip sudarytos sąlygos sukurti kiekvieno darbuotojo darbo tvarumo pažymėjimus, todėl organizacija gali nustatyti užduotis, kurias gali atlikti darbuotojas, ir priemones, kurios dar labiau padėtų pagerinti darbo sąlygas. Tais atvejais, kai darbuotojas negali atlikti to paties darbo dėl sveikatos problemų, bendrovė

remia perkėlimą į kitą darbo vietą. Dėl sprendimo perkelti darbuotoją į kitą darbą susitaria darbuotojas, profesinių ligų gydytojas ir vadovybė. Bendrovė taip pat įkūrė pirmosios pagalbos darbo vietoje punktą ir įdarbino slaugytoją, į kurį darbuotojai gali kreiptis pagrindinėmis darbo valandomis. Buvo įsigyti defibriliatoriai ir 42 darbuotojai apmokyti, kaip jais naudotis ir kaip suteikti pirmąją gaivinimo pagalbą.

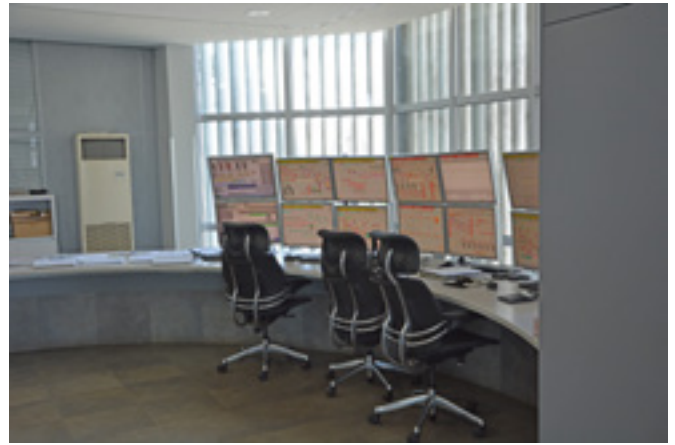
Be to, „Vassiliko“ įgyvendino kultūros keitimo programą – sudarė įvairaus amžiaus, išsilavinimo ir skirtingo lygmens pareigas bendrovėje einančių darbuotojų grupes; taip siekta skatinti komandinę dviasių ir integraciją, taip pat vyresnio amžiaus ir jaunesnių darbuotojų bendradarbiavimą. Bendrovė taip pat pradėjo įgyvendinti į vyresnio amžiaus darbuotojus orientuotas mokymo programas, kuriose aptariami nelaimingų atsitikimų prevencijos, streso valdymo ir su naujomis technologijomis susiję klausimai. Siekiant apsaugoti darbuotojų psichinę sveikatą, surengtos sesijos streso ir jo valdymo tema, kuriose dalyvavo psichiatras.



Pasiekti rezultatai

- Pagerėjo visų amžiaus grupių darbuotojų darbo rezultatai.
- Darbo aplinkos gerinimo priemonės padėjo užtikrinti didesnę darbuotojų pasitenkinimą savo darbu.
- Sukūrus penktą pamainą, sudarytos geresnės galimybės užtikrinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą.
- Daugiau nei 90 darbuotojų dalyvavo sesijose su psichiatru ir konsultavosi streso valdymo klausimais.

„Vassiliko“ atliko rizikos vertinimo procedūrą, kurios metu buvo nagrinėjama vyresnio amžiaus darbuotojams kylanti konkreti rizika.



Pamaininio darbo keliamos rizikos mažinimas siekiant užtikrinti tvaresnį profesinį gyvenimą

GERAI
ĮVERTINTI
PAVYZDŽIAI

„Loders Croklaan“

Nyderlandai

ioiloders.com

Problema

„Loders Croklaan“ yra valgomųjų aliejų tiekimo bendrovė, kurioje dirba 450 darbuotojų ir kuri susiduria su darbo jėgos senėjimu. Darbas reikalauja didelių fizinių pastangų. Bendrovės gamybos linijos veikia visą parą, todėl dirbama pamainomis. Šie veiksniai, kartu su darbo jėgos senėjimu, kelia bendrovei problemų, susijusių su tvaraus profesinio gyvenimo užtikrinimu.

Veiksmai, kurių buvo imtasi

„Loders Croklaan“ manė, kad svarbiausias pokytis, kurio reikėjo imtis, buvo susijęs su didesniu darbuotojų dalyvavimu vykdant darbuotojų saugos ir sveikatos valdymą. Šiuo atveju laikytasi požiūrio „iš apačios į viršų“: buvo sudaryta iniciatyvinė grupė, kurioje dalyvavo visų organizacijos skyrių darbuotojai, vadovybės atstovai, darbuotojų ir darbo tarybos bei profesinės sąjungos atstovai; ši grupė turėjo parengti projekto, kurį remtų ir kuriame dalyvautų visi organizacijos darbuotojai, planą.

Iš surengtų praktinių seminarų ir darbuotojų užpildytų klausimynų paaiškėjo, kad trys pagrindinės sritys, kuriose reikėjo imtis veiksmų buvo: pamaininis darbas, sveikas gyvenimo būdas ir tvarus užimtumas. Kiekvienam iš šių klausimų nagrinėti buvo sudarytos trys darbo grupės.

Atsižvelgiant į darbo grupės pamaininio darbo tobulinimo klausimams spręsti rekomendacijas, nustatytas darbo ne visą darbo dieną poreikis ir parengta darbo pasidalijimo tvarka. Tai leidžia darbuotojams dirbti ne visą darbo dieną, ir jie turi ilgesnes pertraukas tarp pamainų, per kurias gali atgauti jėgas. Buvo didinamas darbuotojų informuotumas apie darbo ne visą darbo dieną išėjus į pensiją galimybes ir teikiama su tuo susijusi informacija.

Buvo surengta vidaus stažuotė ir sukurta trumpų filmų serija, kurioje parodomos kiekvieno departamento atliekamos užduotys. Darbuotojai gali teikti prašymą dėl vidaus stažuotės, kad įgytų žinių kitose srityse ir įgūdžių, kurių reikia norint pakeisti darbo vietą įmonės viduje.

Siekiant paskatinti darbuotojus teigiama linkme pakeisti savo gyvenimo būdą, buvo parengtas renginių kalendorius, kuriame numatyta veikla, susijusi su mityba, poilsiu ir fiziniais pratimais. Bendrovė dabar suteikia prieigą prie įvairios veiklos, įskaitant žygius dviračiais, bėgimo pamokas, plaukimo ir Tai Či užsiėmimus. Siekiant didinti informuotumą apie sveikos mitybos svarbą, buvo surengtas praktinis seminaras mitybos klausimais, darbuotojai galėjo nemokamai vaišintis vaisiais, buvo išdalyti informaciniai lankstinukai.





Pasiekti rezultatai

- Projekto pradžioje sudarytos patobulinimų darbo grupės toliau dirba nepriklausomai ir pasibaigus bandomajam laikotarpiui.
- Darbuotojai teigiamai įvertino darbo pasidalijimo sistemą, kuria sumažinama su pamaininiu darbu susijusi rizika.
- Buvo užtikrintos galimybės dalyvauti vidaus mokymo veikloje siekiant įgyti su kitomis sritimis susijusio darbo žinių ir pereiti dirbti į kitus departamentus.
- Proceso dalyvavo nemažai darbuotojų ir apie jį buvo plačiai informuojama, be to, darbuotojai prisiėmė atsakomybę už šio proceso vykdymą, o bendrovės paskirtis – juos skatinti ir (arba) sudaryti palankesnes sąlygas.
- Buvo naudojami įvairūs komunikacijos kanalai: praktiniai seminarai, susitikimai, lankstinukai.
- Tvarus darbas tapo sudedamąja kasdienės „Loders Crocklaan“ praktikos dalimi, ir šis klausimas įtraukiamas į vadovų posėdžių darbotvarkes.

Darbuotojų dalyvavimas: darbuotojai turi svarbios įtakos požiūrio formavimui ir bendrovė suteikia jiems galimybę praktiškai įgyvendinti savo idėjas, susijusias su tvarių darbingumu.

Fizinės ir psichikos sveikatos gerinimas policijos pareigūnų darbo vietoje

**GERAI
ĮVERTINTI
PAVYZDŽIAI**

Murska Sobotos policijos direktoratas

Slovėnija

www.policija.si

Problema

Murska Sobotos policijos direktoratas yra vienas iš aštuonių regioninių Slovėnijos policijos direktoratų. Policijos pareigūnai dirba daug fizinių ir emocinių pastangų reikalaujantį darbą; todėl svarbu užtikrinti, kad būtų palaikoma darbuotojų fizinė ir psichinė gerovė, o profesinis pareigūnų gyvenimas taptų tvaresnis. Policijos direktorato atlikta amžiaus struktūros analizė atskleidė, kad 60 proc. darbuotojų buvo vyresni nei 40 metų, o 2015 m. darbuotojų amžiaus vidurkis buvo 44 metai.

Veiksmai, kurių buvo imtasi

Direktoratas iš įvairias pareigas organizacijoje einančių pareigūnų sudarė darbo grupę, kuri daugiausia dėmesio skyrė priemonių, kuriomis būtų skatinama ir gerinama psichikos sveikata ir fizinė būklė darbo vietoje, kūrimui. Į darbo grupę taip pat buvo įtrauktas Nacionalinio visuomenės sveikatos instituto narys ir darbuotojų saugos ir sveikatos atstovas, be to, darbo grupė nuolat informavo dvi profesines sąjungas apie projekto įgyvendinimo pažangą.

Projektu buvo siekiama pakeičių organizacijos politikos ir darbo vietos lygmenimis, kad būtų sukurta palanki aplinka ir užtikrintos tinkamos darbo sąlygos, taip pat vykdant projektą buvo įgyvendintos įvairios sveikatos stiprinimo darbe priemonės. Projekto metu visų amžiaus grupių darbuotojai buvo skatinami dalyvauti įgyvendinamose iniciatyvose. Darbo grupė daugiausia dėmesio skyrė rizikos vertinimui, pavojų įvardijimui ir priemonių, kurių būtų galima imtis siekiant sumažinti riziką, nustatymui. Atliekant šią analizę, pasitelktas prevencinis medicininis patikrinimas, sveikatos būklės vertinimas ir pateiktas klausimynas apie stresą. Darbo grupė siekė užtikrinti, kad specialiųjų poreikių turintys darbuotojai, pvz., nėščios moterys, vyresnio amžiaus



pareigūnai, chroniškėmis ligomis sergantys darbuotojai ir neįgalūs darbuotojai, galėtų dirbti tinkamą darbą.

Įgyvendinant projektus buvo rengiami praktiniai seminarai įvairiomis temomis, įskaitant skatinimą pasirinkti sveiką gyvenimo būdą, santykių darbo vietoje stiprinimą, fizinio aktyvumo lygio didinimą, informavimą apie piktnaudžiavimo alkoholiu ir tabaku žalą, patyčių darbo vietoje pripažinimą ir profesinę riziką užsikrėsti infekcinėmis ligomis.

Pasiekti rezultatai

- Darbuotojai liko patenkinti aktyviu ir visapusišku direktorato požiūriu.
- Pradėjus taikyti intervencines priemones sumažėjo nebuvimo darbe dėl ligos atvejų skaičius.
- Darbo vietoje buvo įrengti informuotumo apie sveiką mitybą stendai, o organizacijos intranete buvo pateikta medžiaga apie sveiko gyvenimo būdo modelius.
- Praktiniai seminarai sulaukė teigiamo darbuotojų vertinimo.
- Intervencinės priemonės, kuriomis skatinamas fizinis aktyvumas, įskaitant fizinės būklės stiprinimą, poilsinius žygius, pasaulinės sveikatos dienos minėjimą, buvo sėkmingos.

Projektu buvo siekiama politinio lygmens pokyčių ir skatinti visų amžiaus grupių darbuotojų dalyvavimą.



Siekis užtikrinti geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą cheminių medžiagų gamybos sektoriuje

GERAI
ĮVERTINTI
PAVYZDŽIAI

„Duslo, a.s.“

Slovakija

www.duslo.sk

Problema

„Duslo“ yra chemijos pramonės bendrovė, kuri gamina organinius ir neorganinius cheminius junginius. Darbo aplinkoje, kurioje dažnai naudojamos pavojingos cheminės medžiagos ir dirbama esant aukštai temperatūrai, žmogaus klaida gali sukelti rimtų pasekmių, todėl darbuotojų sauga ir sveikata yra pagrindinis bendrovės rūpestis. „Duslo“ darbuotojų amžiaus vidurkis yra 45 metai. Bendrovė pripažįsta gausią šių vyresnio amžiaus darbuotojų patirtį, tačiau taip pat supranta, kad vyresnio amžiaus darbuotojams būdinga didesnė rizika, įskaitant dažnesnius raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus ir didesnę polinkį patirtį profesinį sužalojimą.

Veiksmai, kurių buvo imtasi

„Duslo“ atliko išsamų mokslinį tyrimą, kad nustatytų didžiausią nerimą darbuotojams keliančias sritis, ir panaudojo surinktą informaciją, kad parengtų darbuotojų priežiūros programą ir įgyvendintų tinkamas profesinės rizikos mažinimo ir darbo rezultatų gerinimo priemones. Informuotumas apie

programą buvo didinamas per susitikimus, bendrovės intranete, skelbimų lentoje ir bendrovės leidžiamame žurnale.

Siekiant užkirsti kelią raumenų ir kaulų sistemos sutrikimams, buvo atlikti metiniai ergonomikos vertinimai ir darbuotojams suteikta ergonominė įranga. Buvo surengti seminarai apie stuburą, kuriuose daugiausia dėmesio skirta teisingai sėdėsenai, o darbuotojams buvo pasiūlyti individualūs ir grupiniai fiziniai užsiėmimai, kuriuos vedė terapeutas, įskaitant reabilitacijos sesijas baseine, pirtyje ir sūkurinėje vonioje.

Buvo surengtos profesionalios paskaitos sveikos mitybos tema ir darbuotojams išdalyti nemokami maisto papildai. Rengiant dalijimosi žiniomis iniciatyvas buvo skatinamas skirtingų kartų darbuotojų bendravimas. Vyresnio amžiaus darbuotojai su jaunesniais darbuotojais pasidalijo savo patirtimi, susijusia su gamybos technologija ir konkrečiomis problemomis bei sprendimo būdais; tuomet jaunesni darbuotojai su vyresniais darbuotojais pasidalijo savo patirtimi, susijusia su naujesnėmis technologijomis, pvz., IT programomis, todėl šie susitikimai tapo naudingi abiem pusėms.





Siekdama paskatinti visų amžiaus grupių darbuotojų įtrauktį ir gerinti fizinę ir psichikos sveikatą, „Duslo“ taip pat ragino darbuotojus užsiimti sporto veikla. Buvo surengta keletas sporto užsiėmimų, įskaitant futbolo turnyrą, kėglių varžybas ir bėgimo būrelio įkūrimą. Be to, kasmet minimos teminės darbuotojams ir jų šeimoms skirtos darbuotojo ir sporto dienos, per kurias siekiama sukurti geresnę atmosferą ir padėti darbuotojams užmegzti geresnius santykius su bendradarbiais iš visos bendrovės ir gerinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą.

Taip pat nustatyta keletas psichosocialinės rizikos mažinimo priemonių. Buvo surengti seminarai apie stresą ir kaip jį valdyti, be to, visiems darbuotojams pasiūlytos nemokamos konfidencialios konsultacijos su psichologu. Ypač naujoviškas veiksmas, kurio ėmėsi „Duslo“, – darbuotojų vyresnio amžiaus artimųjų priežiūros centro įsteigimas. Priežiūros pareigų turintys darbuotojai gali atvesti giminaičius į centrą, kuriame jie prižiūrimi darbo metu, ir neabejoti, kad jų giminaičiais bus profesionaliai pasirūpinta, įskaitant medicininės priežiūros suteikimą.

Pasiekti rezultatai

- Pranešta apie mažesnę laikinojo nedarbingumo, kurį lėmė stresas, depresija ir kitos psichikos sveikatos problemos, atvejų skaičių.
- Nuo projekto pradžios padidėjo darbo našumas ir klientų pasitenkinimo lygis.
- Veikla, kuria skatinama kurti tarpusavio santykius darbo vietoje, padėjo gerinti darbo aplinką ir padidinti socialinių renginių skaičių.
- Nuo projekto pradžios darbuotojai rodė didesnę susidomėjimą fizine veikla ir sveikesnio gyvenimo būdo modeliais.

Ypač naujoviškas veiksmas, kurio ėmėsi „Duslo“, – darbuotojų vyresnio amžiaus artimųjų priežiūros centro įsteigimas.

Gerovė darbe – tai ilgesnė karjera

Suomijos technologijų pramonės sektorių federacija

Suomija

teknologiateollisuus.fi

GERAI
ĮVERTINTI
PAVYZDŽIAI

Problema

Suomijos technologijų pramonės sektorių federacija yra ekspertų organizacija, kurią sudaro 100 žmonių, atstovaujančių Suomijos technologijų bendrovių interesams. Organizacija susiduria su darbo jėgos senėjimo problema, o jos darbuotojų amžiaus vidurkis yra 49 metai. Būtina išlaikyti dabartinę darbo jėgą, kai įmanoma, kuo labiau sumažinant ankstyvą išėjimą į pensiją, ir skatinti žinių perdavimą tarp vyresnio ir jaunesnio amžiaus darbuotojų. Organizacijos darbuotojų saugos ir sveikatos plane įvardyti įvairūs veiksniai, dėl kurių didėja psichinė įtampa, pvz., sudėtingos užduotys, didelis darbo krūvis ir nepakankama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra.



Veiksmai, kurių buvo imtasi

Buvo sudaryta gerovės darbo grupė, kuriai pavesta spręsti pagrindinius klausimus, susijusius su psichiniu ar fiziniu stresu. Grupė, kurią sudaro įvairių darbuotojų grupių nariai ir vadovų grupė, vadovauja organizacijos vystymo procesui. Darbo gerovės indeksas (matuojamas nuo 0 iki 10), kuris nustatomas atliekant asmeninę orientacinę apklausą, yra naudojamas nustatant sritis, kurias reikia tobulinti. Apklausoje pateikiami klausimai yra susiję su sveikata ir funkciniais gebėjimais, kompetencija, motyvacija, darbo sąlygomis ir vadovais, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir gebėjimu dirbti.

Visi apklausos rezultatai išplatinami organizacijoje, o idėjų paieškos procese, kuriuo siekiama pagerinti darbo aplinką, dalyvauja visi darbuotojai. Pagrindinės gerovės gerinimo priemonės įrašomos į veiksmų planą, kurio įgyvendinimo pažangą stebi vadovybės grupė, kuri direktorių valdybai kas mėnesį teikia plano įgyvendinimo ataskaitas.

Apklausoje nurodyta, kad daugiau dėmesio reikia skirti 35–44 metų darbuotojų darbo laiko nustatymui. Remiantis šios grupės apklausos rezultatais, paaiškėjo, kad darbo laiko nustatymas buvo pagrindinis veiksnys, darantis įtaką gebėjimui dirbti. Reaguodama į tai, organizacija įgyvendino lanksčią darbo sistemą, kurią taikant darbuotojams leidžiama tam tikrais atvejais dirbti iš namų. Apskritai darbuotojų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros ir gerovės darbe indeksas padidėjo po to, kai buvo nustatytas lankstus darbo laikas.

Nustatyta, kad nenuoseklus vadovavimas galėtų daryti poveikį gerovei darbe, todėl buvo parengta sisteminio vadovų kvalifikacijos kėlimo programa. Buvo sukurtas priežiūros forumas, kurio dalyviai susitinka šešis kartus per metus ir užsiima kvalifikacijos kėlimo veikla. Procesas yra pagrįstas vadovavimo tobulinimo ciklu: gero vadovavimo apibrėžtis, grįžtamoji informacija ir tolesni su tobulinimu susiję veiksmai. Visapusiška grįžtamoji informacija, kuri teikiama du kartus per metus, naudojama siekiant nustatyti stipriąsias puses ir tobulėjimo sritis.



Pasiekti rezultatai

- Visi organizacijos aspektai, įskaitant darbuotojų saugos ir sveikatos politikos ir veiklos pakeitimus, buvo pakeisti siekiant pagerinti darbuotojų gerovę, personalo kvalifikacijos kėlimo procedūras ir vadovavimą organizacijai.
- Darbo gerovės indeksas padidėjo nuo 7,74 balo 2013 m. iki 8,51 balo 2016 m.
- Apklausoje nurodyti balai, atspindintys darbuotojų gebėjimą dirbti iki pensinio amžiaus, taip pat padidėjo nuo 8,01 balo 2013 m. iki 9,04 balo 2016 m.
- 35–44 metų darbuotojai savo pasitenkinimą gebėjimu užtikrinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą 2013 m. įvertino 5,83 balo; šis rodiklis, po to, kai buvo nustatyta platesniu mastu taikoma lankstaus darbo

nustatymo tvarka, leidžianti visiems darbuotojams dirbti iš namų, iš esmės pagerėjo – 2016 m. jis siekė 8,35 balo.

- Bendras pasitenkinimas vadovais padidėjo nuo 7,81 balo 2015 m. iki 8,25 balo 2016 m., t. y. praėjus tik 6 mėnesiams.

Darbuotojai nurodė, kad jų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą pagerėjo po to, kai buvo nustatyta lankstaus darbo laiko sistema.

Fizioterapijos programa, kuria siekiama užkirsti kelią dėl apkrovos darbe patiriamams sužalojimams ir pasiekti išmatuojamų pokyčių įmonėse partnerėse

„Toyota Material Handling“

Belgija

www.toyota-forklifts.eu

GERAI
ĮVERTINTI
PAVYZDŽIAI



Problema

Visoje Europoje dirba daugiau nei 4 500 bendrovių „Toyota Material Handling“ mobilių technikų, t. y. apytiksliai 50 proc. visos darbo jėgos, kurie aptarnauja bendrovės klientų medžiagų tvarkymo įrangą. Dalyvaudama Saugių darbo vietų visoms amžiaus grupėms kampanijoje ir konsultuodamasi su suinteresuotaisiais subjektais, bendrovė nustatė, kad senėjanti darbo jėga yra pagrindinis klausimas, kurį sprendžiant suinteresuotieji subjektai tikisi skaidrumo.

Neseniai atlikusi apklausą, „Toyota Material Handling“ pripažino, kad 15 proc. jos darbuotojų Europoje yra vyresni nei 50 metų. Bendrovės gamyklose sunkūs krovimo darbai buvo automatizuoti. Tačiau mobilūs technikai, kurie dirba sunkvežimiuose klientų gamybos vietose, negali tokia pačia apimtimi automatizuoti rankinių tvarkymo operacijų. „Toyota Material Handling“ pripažino, kad pernelyg didelė apkrova yra pagrindinė aptarnaujančių technikų sužalojimų priežastis.

Veiksmai, kurių buvo imtasi

Atsižvelgdama į ilgėjantį pensinį amžių, bendrovė suprato, kad jai reikia imtis griežtesnių priemonių, kuriomis visiems darbuotojams būtų padedama laikytis saugios darbo praktikos, siekiant išlaikyti bendrovėje aukštos kvalifikacijos ir patyrusius darbuotojus. „Toyota Material Handling“ ėmėsi veiksmų, kad užkirstų kelią dėl apkrovos patiriamams sužalojimams darbe: atlikus išsamią duomenų apie nelaimingus atsitikimus darbe analizę, taip pat pasikonsultavus su aptarnaujančiais technikai, nustatyta, kad pagrindinė sužalojimų priežastis yra netinkama rankinio medžiagų tvarkymo praktika; todėl bendrovė parengė fizioterapijos programą.

Pirmajame etape daugiausia dėmesio buvo skiriama aptarnaujantiems technikams, kurie dėl pernelyg didelės apkrovos patyrė sužalojimus. Išorės fizioterapeutas surengė įvadinę mokymo sesiją, kurioje buvo aptarta teorija ir atlikti fiziniai pratimai. Šios sesijos medžiaga buvo įrašyta ir perkelta į e. mokymosi priemonę, prie kurios prieiga suteikiama visiems bendrovės darbuotojams. Atsižvelgiant į tai, kad programa davė teigiamų rezultatų sužalojimus





patyrusiems darbuotojams, ji pradėta taikyti visiems darbuotojams, o praėjus 3 metams nuo pradinio mokymo dalyviams surengti žinių atnaujinimo kursai.

Kiti „Toyota“ padaliniai (Čekijoje, Prancūzijoje, Italijoje ir Švedijoje), remdamiesi šiuo praktiniu pavyzdžiu, nuo to laiko atnaujino arba inicijavo panašias fizioterapijos programas. Informacija apie šį praktinį pavyzdį per EU-OSHA geros praktikos mainų renginius, kuriuos visoje Europoje surengė „Toyota Material Handling“ ir oficialūs kampanijos partneriai „Seat“, „Siemens“ ir „Lego“, pateikta ir išorės subjektams.

Pasiekti rezultatai

- Per pastaruosius 2 metus dėl pernelyg didelės apkrovos patiriamų nelaimingų atsitikimų skaičius sumažėjo daugiau nei per pusę.
- Darbuotojų, kurie nebuvo darbe dėl nelaimingo atsitikimo, dalis sumažėjo nuo 20 proc. 2006 m. iki 5 proc. 2014 m.
- Nė vienas dėl pernelyg didelės apkrovos sužalojimus patyręs darbuotojas, kurį gydė fizioterapeutas, po gydymo kurso nepatyrė panašaus sužalojimo.
- Nedarbingumo išlaidų, kurių pavyko išvengti, dydis yra lygus investicijoms, kurių reikia 337 fizioterapijos sesijoms surengti. Dėl šios priežasties taip pat sumažėjo bendrovės išmokamų draudimo išmokų dydis.
- Sutaupytos lėšos reinvestuojamos į Ispanijos darbuotojų saugą ir sveikatą užtikrinančias priemones. Nustatyta, kad susidūrimas su objektu yra antra dažniausiai pasitaikanti nelaimingų atsitikimų priežastis; bendrovė dabar analizuoja ir gerina priemones ir įrangą, su kuria dirba jos mobilūs aptarnaujantys technikai.

Konsultacijos su bendrovės aptarnaujančiais technikai padėjo nustatyti, kad netinkama krovinių tvarkymo rankomis praktika yra pagrindinė sužalojimų priežastis.

KAIP ĮSIGYTI EUROPOS SĄJUNGOS LEIDINIŲ

Nemokamų leidinių galite įsigyti:

- vieną egzempliorių:
svetainėje *EU Bookshop* (<http://bookshop.europa.eu>);
- daugiau negu vieną egzempliorių / plakatą / žemėlapi:
Europos Sąjungos atstovybėse (http://ec.europa.eu/represent_lt.htm),
ES nepriklausančių šalių delegacijose (http://eeas.europa.eu/delegations/index_lt.htm),
susisiekę su tarnyba *Europe Direct* (http://europa.eu/europedirect/index_lt.htm)
arba paskambinę numeriu 00 800 6 7 8 9 10 11 (nemokamai visoje ES (*)).

(*) Informacija teikiama nemokamai, daugelis skambučių taip pat nemokami (nors kai kurie ryšio paslaugų teikėjai gali imti mokestį, taip pat gali reikėti mokėti, jeigu skambinsite taksofonu arba viešbučio telefonu).

Parduodamų leidinių galite įsigyti:

- svetainėje *EU Bookshop* (<http://bookshop.europa.eu>).

Be to, EU-OSHA įgyvendina dvejų metų trukmės saugių darbo vietų kampanijas, kurių įgyvendinimą remia ES institucijos ir Europos socialiniai partneriai ir kurias nacionaliniu lygmeniu koordinuoja agentūros ryšių punktų tinklas. 2016–2017 m. kampanijos „Saugi darbo vieta visoms amžiaus grupėms“ tikslas – padėti darbdaviams įveikti su darbo jėgos senėjimu susijusius iššūkius ir didinti informuotumą apie tai, kaip svarbu užtikrinti tvarų darbą visą darbuotojų profesinį gyvenimą.

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA) padeda užtikrinti, kad Europa taptų saugesne, sveikesne ir našesne vieta dirbti. 1994 m. Europos Sąjungos įsteigta agentūra įsikūrusi Bilbao mieste (Ispanija); ji nagrinėja, rengia ir platina patikimą, apibendrintą ir objektyvią informaciją apie saugą ir sveikatą, darbo sąlygų gerinimo tikslais bendradarbiaudama su organizacijomis visoje Europoje.

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra

C/Santiago de Compostela 12
E48003 Bilbao, Ispanija
E. paštas: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Leidinių biuras