

Gode arbeidsplasser hele livet

www.healthy-workplaces.eu



Gode arbeidsplasser, prisen for god praksis **2016–2017**

Å fremme et bærekraftig arbeidsliv





Europe Direct er en tjeneste hvor du kan få svar på dine spørsmål om Den europeiske union.

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

(*) Informasjonen du får når du ringer er gratis, og det koster ingenting å ringe (selv om noen operatører kan ta betalt for tellerskritt).

Mer informasjon om Den europeiske union er tilgjengelig på internett (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Publikasjonskontoret for Den europeiske union, 2017

Print	ISBN 978-92-9496-381-9	doi:10.2802/434968	TE-AL-17-001-NO-C
PDF	ISBN 978-92-9496-378-9	doi: 10.2802/460536	TE-AL-17-001-NO-N

Illustrasjoner er levert av bedrifter som har vunnet pris eller fått utmerkelse i konkurransen om prisen for god praksis.

© Det europeiske arbeidsmiljøorganet, 2017

Gjengivelse er godkjent forutsatt at det henvises til kilden.

Innholdsfortegnelse

Innledning	3
------------	---

Prisbelønnede eksempler

Belgia VitaS Deltakende tiltak for å minimere fysiske og psykososiale risikoer i sosialomsorgssektoren	5
Tyskland Continental AG Et heldekkende ergonomi- og demografiprogram hos en stor bilprodusent	7
Tyskland Heidelberger Druckmaschinen AG Fremme helse, kunnskap og fleksibilitet gjennom deltakende handling	9
Spania PSA-gruppen Skreddersydd arbeidsplasser for ansatte innen bilproduksjon for å øke allmenn ansettelsesverdi	11
Ungarn MAVIR ZRt Forbedre arbeidsevnen til eldre arbeidstakere i energisektoren	13
Østerrike Zumbel Group AG Opprettholde og forbedre arbeidsevnen og beholde arbeidstakere innen produksjon	15
Serbia Rudnik Ledelse og gruvearbeidere jobber sammen for å redusere antall førtidspensjonerte	17
Finland Lujatalo Oy Gjøre sitt for at bygningsarbeidere når pensjonsalder med god helse	19
Offisiell kampanjepartner SAP SE Run Your Health – gi ansatte i alle aldre mulighet til å jobbe for egen helse	21

Eksempler på utmerkelser

Tsjekkia Servicefasilitet for innenriksdepartementet Optima-prosjektet – opplæring innen helse, fysisk form og mental styrke for ansatte innen offentlig sikkerhet	23
Danmark Region Midtjylland Oppmuntre til bruk av hjelpemidler i helsevesenet	25
Italia Tarkett S.p.A. Redusert risiko på arbeidsplassen for ansatte over 50 år	27
Kypros Vassiliko Cement Works PLC Et integrert styringssystem for en aldrende arbeidsstyrke innen tungindustri	29
Nederland Loders Croklaan Redusere risikoen ved skiftarbeid for mer bærekraftige arbeidsliv	31
Slovenia Politidirektoratet Murska Sobota Fremme psykisk og fysisk helse på arbeidsplassen i en politistyrke	33
Slovakia Duslo, a.s. Mot en bedre balanse mellom arbeid og fritid i den kjemiske industrisektoren	35
Finland Forbundet for finsk teknologiindustri Forlengelse av karrierer gjennom trivsel på arbeidsplassen	37
Offisiell kampanjepartner Toyota Material Handling Fysioterapiprogram for å forebygge belastningsskader på jobb og levere målbare endringer på tvers av partnerselskaper	39



Innledning

Prisen for god praksis på gode arbeidsplasser er organisert av Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA) som en del av deres europeiske kampanje for gode arbeidsplasser. For 2016–17 er temaet for kampanjen gode arbeidsplasser for alle aldre. Kampanjen fremmer bærekraftig arbeid og sunn aldring helt fra starten av arbeidslivet. Den øker bevisstheten rundt god styring av sikkerhet og helse på arbeidsplassen (HMS), og viktigheten av risikoforebygging gjennom hele arbeidslivet og av å tilpasse arbeidet til individuelle behov.

Utdelingen tar sikte på å anerkjenne bedrifter og organisasjoner som har utvist fremragende og innovative metoder for å fremme bærekraftig arbeid i sammenheng med en aldrende arbeidsstyrke, en helhetlig tilnærming til HMS-ledelse, og et langsiktig perspektiv på risikoforebygging for å sikre sunn aldring på jobben. Konkurransen er også en mulighet til å dele god praksis.

EU-OSHA mottok 42 bidrag fra 23 land. Fem av disse kom fra offisielle kampanjepartnere. Bidragene ble innsendt av en rekke forskjellige organisasjoner, av ulik størrelse og fra mange sektorer. Bidragene ble bedømt av en europeisk jury, inkludert representanter fra EU-OSHA, Generaldirektoratet for sysselsetting, sosiale saker og inkludering, ETUI (European Trade Union Institute), Forbundet for tyske arbeidsgiverforeninger og Den maltesiske myndighet for helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Juryen ble ledet av professor Stephen Bevan fra *Institute for Employment Studies* (IES). De nasjonale bidragene fikk åtte priser og åtte utmerkelser, mens de offisielle kampanjepartnerne fikk én pris og én utmerkelse.

Hvorfor må vi fremme et bærekraftig arbeidsliv?

Den europeiske arbeidsstyrken blir eldre. Det anslås at ansatte i alderen 55–64 år vil utgjøre 30 % eller mer av arbeidsstyrken i mange land innen 2030 ⁽¹⁾. Etter hvert som den offisielle pensjonsalderen stiger over hele Europa, får vi et lengre arbeidsliv, og arbeidstakere utsettes derfor for farer og risikoer over lengre tid.

De demografiske endringene innebærer både utfordringer og muligheter for organisasjoner: Med alder øker erfaringer, ferdigheter og kunnskap, men også enkelte arbeidsrelaterte farer og mulige helseproblemer. Med færre unge som trer inn i arbeidsstyrken og en større andel arbeidstakere i alderen 50–64 år, har det blitt viktig for bedrifter å både tiltrekke yngre arbeidstakere og beholde eldre og mer erfarne ansatte gjennom å øke ansettelsesverdien deres og opprettholde arbeidsevnen.

⁽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>).

Helseproblemer er den vanligste årsaken til førtidspensjonering, og muskel- og skjelettsykdommer (MSD) og dårlig psykisk helse er hovedårsakene ⁽²⁾. Langvarig sykefravær øker sjansen for aldri å komme tilbake i arbeid. Å komme i arbeid igjen kan imidlertid bidra til bedring etter langvarig sykdom, ved riktig håndtering og arbeidsforhold som er tilpasset de ansattes behov.

Arbeid kan ha en positiv innvirkning på fysisk og psykisk helse og trivsel for alle arbeidstakere hvis arbeidsforholdene legger til rette for det ⁽³⁾. I henhold til den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen, mener likevel 22 % av arbeidstakere fra 50 år at de ikke vil være i stand til å gjøre sin nåværende jobb når de er 60 år, og 26 % av alle arbeidstakere mener at jobben har en negativ innvirkning på helsen deres ⁽⁴⁾.

Bedrifter kan møte utfordringene knyttet til en aldrende arbeidsstyrke, og beholde ansatte, ved å innføre rutiner for å fremme bærekraftig arbeidsliv, som for eksempel å ha en livsløpstilnærming til håndtering av sikkerhet og helse på arbeidsplassen, forebygge risiko, integrere HMS og fremme helse på arbeidsplassen, tilpasse arbeidet til individet, innføre tiltak for å komme tilbake i arbeid, og gi et rammeverk for livslang læring.

Oppsummeringene av eksemplene som presenteres i dette heftet viser de resultatene og fordelene som organisasjonen kan oppnå når den går utover de grunnleggende juridiske kravene til HMS, og ser mulighetene som ligger i å satse på god helse for de ansatte gjennom hele arbeidslivet.

Gjenkjenne god praksis – det juryen så etter

Bidragene måtte demonstrere god praksis i håndtering av HMS for en aldrende arbeidsstyrke med hensyn til aldersmangfold, risikovurdering som tar hensyn til mangfold og som følges opp av tilpasning på arbeidsplassen, eventuelle tiltak for å komme tilbake i arbeid og konkrete tiltak rettet mot eldre arbeidstakere.

⁽²⁾ *Sickness, disability and work: breaking the barriers — a synthesis of findings across OECD countries*, OECD, Paris, 2010 (http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf).

⁽³⁾ *Gode arbeidsplasser for alle aldre: fremme et bærekraftig arbeidsliv — kampanjeveiledning* (<https://healthy-workplaces.eu/en/campaign-materials>).

⁽⁴⁾ *European Working Conditions Survey 2015*, Eurofound, Dublin (<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>).

For å velge hvilke bidrag som skulle motta priser og utmerkelser, hadde juryen følgende kriterier:

- et nylig gjennomført tiltak som har direkte relevans i forhold til å redusere risikoene på arbeidsplassen i sammenheng med en aldrende arbeidsstyrke
- en helhetlig tilnærming til sikkerhet og helse på arbeidsplassen i sammenheng med en aldrende arbeidsstyrke, både gjennom å forebygge risiko og fremme helse på arbeidsplassen
- en livsløpstilnærming til risikoforebygging
- prioritere kollektive tiltak for individfokusede inngrep
- et sterkt engasjement fra ledelsen
- bevis for samråd mellom ledelsen og de ansatte og deres representanter
- effektiv medvirkning fra de ansatte og deres representanter
- vellykket praktisk gjennomføring av tiltaket
- bærekraftighet for tiltaket over tid
- eksempler som viser en faktisk forbedring
- eksempler som er overførbare til andre arbeidsplasser.

Bidrag som har vunnet priser og utmerkelser

Dette heftet presenterer korte case-studier av initiativ og tiltak som har vunnet priser og utmerkelser. Hver case-studie oppsummerer organisasjonens problemer, tiltakene som er gjort for å takle dem, og resultatene som ble oppnådd.

Løsninger for sikkerhet og helse på arbeidsplassen må være nøye utformet for å ta hensyn til problemer og forhold som er spesifikke for hver enkelt arbeidsplass. Eksempelene på god praksis som presenteres her, inneholder ideer som kan skreddersys for alle typer organisasjoner, uavhengig av sektor, størrelse eller medlemsstat.

Mer informasjon

På EU-OSHAs nettsted vil du finne et vell av informasjon om sikkerhet og helse på arbeidsplassen. Den er tilgjengelig på mer enn 20 europeiske språk.

Detaljer om kampanjen Gode arbeidsplasser hele livet – samt ressurser og informasjon om hvordan du kan bli involvert – finnes på healthy-workplaces.eu.

EU-OSHAs interaktive datavisualiseringsverktøy kan brukes for å få mer informasjon om de helse- og sikkerhetsmessige utfordringene på arbeidsplassen som Europa står overfor som et resultat av demografiske endringer – samt de retningslinjer og strategier som allerede er på plass for å takle dem.

Anerkjennelser

EU-OSHA vil gjerne takke sine kontaktpunkter (de nasjonale myndighetene som er ansvarlige for sikkerhet og helse på arbeidsplassen, eller de regulerende organene som er nominert av dem) i hele Europa for deres uvurderlige støtte, og spesielt for å vurdere og nominere bidrag til Prisen for god praksis.

EU-OSHA vil også takke jurymedlemmene for deres deltakelse: formannen, Stephen Bevan (IES), og medlemmer av panelet, Eckhard Metze (Landsorganisasjonen for tyske arbeidsgiverorganisasjoner), Viktor Kempa (ETUI), Melhino Mercieca (Myndighet for helse og sikkerhet på arbeidsplassen, Malta), Zinta Podniece (Europakommisjonens generaldirektorat for sysselsetting, sosiale saker og inkludering) og Katalin Sas (prosjektleder, EU-OSHA).

Til slutt vil vi takke alle organisasjonene som deltok i Prisen for god praksis 2016–17, og spesielt de som deltar i de følgende case-studiene.

Deltakende tiltak for å minimere fysiske og psykososiale risikoer i sosialomsorgssektoren



VitaS

Belgia

www.vitas.be

Utfordringen

En undersøkelse av arbeidsstyrkedemografien utført av eldreomsorgsbedriften VitaS, viste at på tre av fire arbeidsplasser var mer enn 50 % av arbeidsstyrken over 45 år, og dette tallet vil øke betraktelig i løpet av de neste fem årene. Med tanke på typen arbeid som VitaS-ansatte utfører – med skiftarbeid og endrede krav og problemer knyttet til balansen mellom arbeid og fritid – kan en aldrende arbeidsstyrke medføre store utfordringer for fremtidig planlegging og arbeidsflyt. Det var viktig for bedriften å iverksette nye tiltak for å ta vare på sine ansattes fysiske og psykiske helse.

Gjennomførte tiltak

Under slagordet «Young and old, together they are strong and gold» («Unge og gamle, sammen er de sterke og gull verd»), ble tre arbeidsgrupper opprettet, med spesielt fokus på heising og løfting, risikoforebygging og generelle helseretningslinjer. Målet var å utvikle en bærekraftig helsepolitikk med fokus på fysiske og psykososiale risikoer som ville være representativ for de ansattes interesser, med støtte i hele organisasjonen.

Som et resultat, ble det utviklet og implementert en heise- og løftepolitikk for bedriften. Et av mange tiltak

var en undersøkelse om bruk av løftehjelpemidler i sykepleieavdelinger, og informasjonen som ble hentet inn brukes for eksempel til å vurdere opplæringsbehov. Bedriften benyttet også sertifiserte instruktører til å lære opp løftekoordinatorer og instruktører som skal gi opplæring til medarbeidere. I tillegg benyttet VitaS en ekstern ekspert på sikkerhet og helse på arbeidsplassen til å utføre ergonomiske vurderinger ved ulike fasiliteter for å identifisere områder hvor fysisk anstrengelse kunne reduseres, spesielt for eldre ansatte. For å sikre at de resulterende forbedringene vedvarte, forpliktet bedriften seg til å organisere årlige besøk fra den eksterne eksperten.

For å forbedre balansen mellom arbeid og fritid, ble det innført en online ordning for egenplanlegging, noe som gir de ansatte mer fleksibilitet. Ansatte kan også be om avspasering og omsorgspermisjon. Medarbeidere som har jobbet i bedriften lenge, har mulighet til å redusere arbeidstiden.

Bedre kommunikasjon og forståelse mellom generasjonene ble oppmuntret gjennom en rekke tiltak, inkludert mentorvirksomhet og opplæring. Sammensatte team fra flere aldersgrupper fremmes i bedriften, og pilotprosjekter testes av yngre og eldre ansatte, for eksempel en ny omsorgsapp på mobilenheter.



Samtidig ble sunnhet og helse på arbeidsplassen aktivt fremmet gjennom et nyhetsbrev annenhver måned, som inneholder oppskrifter, sunnhetstips og informasjon om kommende aktiviteter, tiltak for å støtte aktivitetene, for eksempel idrettsdager, og en helseuke med en meningsmåling som skal gi forståelse for de ansattes helsepolitiske bekymringer. I tillegg dekker vanlige opplæringsprogrammer psykisk helse, og bedriften deltar i StressBalancer-studien, hvor ansatte får tilgang til målrettede tips og råd om stresshåndtering.

Oppnådde resultater

- VitaS tok en helhetlig tilnærming til håndtering av problemer rundt en aldrende arbeidsstyrke, og sørget for at alle ansatte ble tatt i betraktning.
- Ansatte har rapportert at de følte seg involvert, og at de ble lyttet til.
- Ergonomiske endringer på utstyr, og opplæring, har forbedret de ansattes fysiske helse.
- Helsefremmende tiltak, inkludert nyhetsbrevet om helse og opplæringen i stresshåndtering, ble godt mottatt av de ansatte.



VitaS tok en helhetlig tilnærming til håndtering av problemer rundt en aldrende arbeidsstyrke, og sørget for at alle ansatte ble tatt i betraktning.



Et heldekkende ergonomi- og demografiprogram hos en stor bilprodusent

Continental AG

Tyskland

www.continental-corporation.com

Utfordringen

Continental er en ledende tysk bilproduksjonsbedrift. Typen arbeid gjør at de ansatte har høy eksponering for yrkesrelaterte sykdommer (fysiske og psykososiale), noe som selskapet ville gjøre noe med. Arbeidsstyrken hos Continental er aldrende, med en andel arbeidstakere over 50 år som antas å øke fra 10 % i 2005 til 50 % i 2020. Denne demografiske endringen vil føre til en mangel på faglærte arbeidere. Continental utformer sine høyrisiko-arbeidsplasser på nytt for å forbedre arbeidsforholdene og bevare helsen til alle ansatte, uavhengig av alder eller kjønn. Bedriften gir også opplæring til og driver opplysningskampanjer overfor sine ansatte.

Gjennomførte tiltak

Continental opprettet egne ergonomiteam på alle produksjonssteder for å identifisere og vurdere fysiske og psykososiale yrkesrelaterte risikoer. Teamene er ansvarlige for å vurdere og analysere eksponering, og å utforme arbeidsplassene på nytt for å redusere fysisk arbeidsbelastning og eksponering gjennom bedre ergonomi. Dette sikrer at de er egnet for både mannlige

og kvinnelige ansatte i alle aldre der det er mulig, noe som forbedrer arbeidsforholdene for alle. Ergonomiteamene har spesielt fokus på å forebygge muskel- og skjelettsykdommer, og på å redusere total eksponering for fysiske risikoer og overbelastninger. Teamene har laget oppdaterte evalueringer av gjeldende eksponeringsnivåer ved hvert arbeidssted.

En programvare for et dokumentasjonssystem ble brukt til å samle inn demografiske data for alle produksjonssteder, og til å opprette eksponeringsdatabaser og god praksis for hele selskapet. Eksponeringsdatabasen kan for eksempel brukes til primær forebygging ved å etablere en risikoskår for de ulike rollene. Dataene kan også brukes som støtte for en omplassering av ansatte til mer egnede jobber hvis ytelsen er begrenset av helsemessige årsaker. Dette kan være spesielt nyttig for ansatte som har gjennomgått en rehabiliteringsperiode og vender tilbake til arbeid.

Continental integrerer ergonomi på alle stadier av planleggingen – en ergonomisk vurdering kreves nå under utformings- og innkjøpsprosessene for alle nye arbeidsplasser. Dette er en mer effektiv og kostnadsbesparende måte å håndtere risiko på enn å implementere endringer når arbeidsplassen er i drift.





Oppnådde resultater

- En reduksjon i hyppigheten av rapportert fysisk overbelastning, fra 46 % i 2010 til 25 % i 2016 ble oppnådd.
- Continental rapporterte en økning i aldersstabilitet, fra 25 % i 2010 til 44 % i 2016.
- En ergonomisk vurdering har nå blitt integrert i innkjøpsprosessen for alle produksjonsstedene til Continental.
- Analyser av eksponeringsdata har blitt integrert i HR-praksis for omplassering av ansatte basert på endrede evner.
- Initiativet har blitt godt mottatt av de ansatte.

Continental integrerer ergonomi på alle stadier av planleggingen.

Fremme helse, kunnskap og fleksibilitet gjennom deltakende handling



Heidelberger Druckmaschinen AG

Tyskland

www.heidelberg.com

Utfordringen

Heidelberger Druckmaschinen er en produsent av arkmatete offset-trykkemaskiner med 7000 ansatte i Tyskland. Over halvparten av de ansatte er over 50 år. Selv om de ansetter hovedsakelig unge medarbeidere i de neste 15 årene, anslår bedriften at denne demografien ikke vil endres vesentlig.

Gjennomførte tiltak

Tilnærmingen som Heidelberger Druckmaschinen har valgt for å takle demografiske problemstillinger er helhetlig, og målet er å forbedre sikkerhet og helse i bedriften, men også å se på individet og ta hensyn til personlig og faglig utvikling. Tiltakene tar sikte på å øke bevisstheten og oppfordre ansatte til å ta initiativ ved å identifisere mulige tilpasninger på arbeidsplassen som har fordeler for deres fysiske og psykiske helse.

Tiltaket ble gjennomført i tre faser: Den første innebar et nært samarbeid med lederteamene, med sikte på

å oppmuntre til diskusjon om problemstillinger rundt en aldrende arbeidsstyrke og analysere innvirkningen på bedriftens fremtid. Idéer som ble samlet inn i denne fasen ble fulgt opp av lederteamene under planlegging og implementering av løsninger. Ledelsens og teamledernes engasjement var viktig for å starte endringsprosessen.

Den andre fasen var rettet mot alle ansatte. En interaktiv demografisk endringsarena ble etablert, og veiledere gjennomførte et kurs for sine team om temaer som arbeidsutforming, lederskap, helseopplæring og samarbeid i sammenheng med en aldrende arbeidsstyrke. Etter å ha gjennomført det interaktive kurset, ble de ansatte oppfordret til å skape og innføre teamtiltak for å øke arbeidsevnen, som å organisere prosjekter for kunnskapsutveksling eller å starte løpeklubber. Den andre fasen inkluderte også innføring av en rekke organisatoriske tiltak for å forbedre sikkerhet og helse på arbeidsplassen, inkludert systematiske inspeksjoner av arbeidsplassen, jobbrotasjon, ergonomikontroller og arbeidsgrupper for ledere om utvalgte temaer.





I tredje og siste fase ble endringene som ble innført sammenfattet og evaluert for å sikre at de ga maksimale fordeler for bedriften og de ansatte. Endringene inkluderte en omforming av mange arbeidsplasser, endringer i utforming av monterings- og vedlikeholdsprosesser, flere engangshandlinger, aktive lunsjområder, helseopplæring, utviklingsprogrammer for støttende lederskap, støttemedarbeider under opplæring, posterkampanjer og åpning av et helse- og treningssenter.

Oppnådde resultater

- Den interaktive demografiske endringsarenaen ga alle ansatte i bedriften mulighet til å delta i utformingen og implementeringen av endringer i bedriftens sikkerhets- og helsepolitikk og -praksis. Totalt brukte 3500 ansatte den demografiske endringsarenaen.
- Av de ansatte som benyttet arenaen, ga 80 % positive eller svært positive tilbakemeldinger, og 70 % sa at arenaen ga dem ideer og forslag.
- Det anslås at sykdom ble redusert med 1 % etter tiltakene. Det betyr syv millioner euro i årlig innsparing.
- Totalt 250 representanter fra eksterne firmaer og institusjoner brukte arenaen, noe som resulterte i dekning i lokal presse, en HR-pris for utmerket demografisk ledelse og økt synlighet for selskapet.

Den interaktive demografiske endringsarenaen ga alle ansatte i bedriften mulighet til å delta i utformingen og implementeringen av endringer i bedriftens sikkerhets- og helsepolitikk og -praksis.

Skreddersydde arbeidsplasser for ansatte innen bilproduksjon for å øke allmenn ansettelsesverdi



PSA-gruppen

Spania

www.groupe-psa.com

Utfordringen

PSA-gruppen er en europeisk bilprodusent. Aldringen av den europeiske arbeidsstyrken innebærer en rekke utfordringer for PSA-gruppen: Det er sannsynlig at et større antall ansatte opplever begrensninger i hvilke roller de kan fylle som følge av fysiske eller psykososiale forhold, og et lengre arbeidsliv kan bety lengre eksponering for risiko. I tillegg er gjennomsnittsalderen høyere enn i resten av bedriften for ansatte i produksjon, der den fysiske arbeidsbelastningen er spesielt høy. Aldringen av arbeidsstyrken kan skape organisatoriske utfordringer ettersom jobber må tilpasses medarbeidere etter individuelle behov.

Gjennomførte tiltak

I planleggingen for å løse dette problemet, valgte PSA-gruppen en samarbeidstilnærming, og rådførte seg med avdelingene for design, helsetjenester og HR, ergonomiteam og produksjonsledere. Selskapet fastslo at det var et behov for å skreddersy arbeidet til individet og vurdere risiko for den enkelte, slik at hver enkelt medarbeiders fysiske evner ble tatt i betraktning.

Alderssensitiv risikovurdering – som vurderer eventuelle fysiske eller psykososiale begrensninger som den ansatte har, samt alder, stillingens art og ergonomiske endringer som kan gjennomføres for å forbedre arbeidsmiljøet – fremmer mangfold i selskapet og gjør flere typer jobber mer tilgjengelig for alle.

Et jobbrotasjonssystem ble introdusert med sikte på å minimere stress, både fysisk og psykisk, knyttet til hver stilling, for å forbedre ansettelsesverdien til medarbeidere med fysiske begrensninger, og opprettholde og forbedre medarbeidernes evne til å tilpasse seg endring – noe som er spesielt relevant for mange eldre arbeidstakere.

Selskapet jobbet for å forbedre og utvikle sin eksisterende kultur for risikoforebygging, og for å innføre tiltak for å fremme fysisk og psykisk trivsel for de ansatte. Nye forebyggende tiltak –som analyser for å fastslå årsaker til og redusere antall ulykker, helseovervåkingstjenester og et stressevaluerings- og overvåkingssystem – ble introdusert med stort hell. Sammen muliggjør disse tiltakene identifisering av områder som bør prioriteres.



Det grunnleggende prinsippet bak endringene som ble gjort i arbeidsstrukturen, var å sikre at hver oppgave kunne utføres av så mange ansatte som mulig, uavhengig av fysiske begrensninger. Å jobbe mot dette målet vil også bidra til at ansatte blir mer allsidige – noe som er viktig for å opprettholde kompetanse og øke ansettelsesverdien. Det vil også jobbrotasjonsstrategien som er innført bidra til.



Oppnådde resultater

- For PSA-gruppen, er respekt for de ansatte kjernen i denne tilnærmingen.
- Ledelsen engasjerte seg fullt ut, og representanter for de ansatte var involvert fra begynnelsen.
- Personer med begrensninger fikk tilbud om personlige løsninger som tok hensyn til deres fysiske og psykososiale egenskaper.
- En evaluering av de ansattes evner og fysiske krav til hver stilling ble utført. Denne kartleggingen gjorde

at HR kunne gjennomgå alle stillingene i selskapet for å finne passende jobber til ansatte som av fysiske eller psykososiale årsaker har nedsatt arbeidsevne.

- Ergonomisk utforming og praksis for sikkerhet og helse forbedres kontinuerlig.

Alderssensitiv risikovurdering fremmer mangfold og gjør flere typer jobber tilgjengelig.

Forbedre arbeidsevnen til eldre arbeidstakere i energisektoren



MAVIR ZRt

Ungarn

www.mavir.hu

Utfordringen

MAVIR ZRt er Ungarns statseide strømlleverandør, med ansvar for sikker og bærekraftig strømforsyning over hele landet. Totalt er 60 % av MAVIRs ansatte som jobber på transformatorstasjoner, og 39 % av ansatte på transmisjonslinjer, over 50 år gamle. På grunn av arbeidets art, opplever ansatte regelmessig eksponering for høy risiko på arbeidsplassen, blant annet for høyspenningsutstyr, varme, varme overflater og støy. Ansatte er også utsatt for psykisk stress, skader og muskel- og skjelettsykdommer. Å håndtere disse risikoene i lys av en aldrende arbeidsstyrke, kan være utfordrende.

Gjennomførte tiltak

I stedet for å se på den eldre generasjonen ansatte som en risikokilde, ønsker selskapet å anerkjenne deres kompetanse og dra nytte av erfaringene de har. I 2006 introduserte MAVIR tiltak for hele selskapet for å forbedre de ansattes langsiktige helse og trivsel. Tiltakene har som mål å opprettholde ansettelsesverdien til MAVIRs eldre medarbeidere samtidig som de skal beskytte helsen til yngre medarbeidere.



Selskapet forbedrer arbeidsforholdene kontinuerlig, blant annet gjennom investering i mobile ballonglamper og forbedring av kommunikasjonen mellom ansatte ved bruk av mikrofoner innebygget i hjelmer, og med ultrahøyfrekvensradioer plassert i armhulen. Automatiske defibrillatorer er montert i alle kjøretøy som brukes ved service på transmisjonslinjer, og alle ansatte er fullt opplært i bruken av disse. Personlige, GPS-baserte beredskapssystemer har også blitt innført. Disse enhetene har en panikknapp, de oppdager fall gjennom en akselerasjonssensor, og de vil oppdage og varsle dersom brukeren ikke beveger seg over en viss tidsperiode.

Selskapet har en kontrakt med et legesenter som gir de ansatte gratis tilgang til et bredt behandlingsspekter hele døgnet. MAVIR-ansatte kan velge å ta ulike tester, og de må gjennomgå rutinemessige legeundersøkelser. MAVIR bidrar også til en frivillig pensjonsordning, en felles sparebank og et frivillig helseforsikringsprogram som gir konkrete fordeler for de ansatte. Selskapet gir også mulighet for omplassering til transformatorstasjoner for ansatte med helseproblemer.

Videre oppmuntrer MAVIR til en sunn livsstil og avkobling for sine ansatte. De gir ferietilskudd og oppfordrer sine ansatte til å ta ferier regelmessig. Selskapet har også en helsedag som oppmuntrer til deltakelse i idrett, og helsesjekk.

MAVIR har også etablert kriseakademiet – et opplæringsprogram for ledelsen, gruppeledere, skiftledere og driftsledere. Temaene som dekkes inkluderer stresshåndtering, konflikt og kriser, økt bevissthet om viktigheten av sikkerhet og helse på arbeidsplassen, samt daglig kommunikasjon og krisekommunikasjon.

Disse tiltakene reflekterer vekten selskapet legger på de ansattes sikkerhet, og er ment å redusere stress for de ansatte, som kan være trygge på at deres sikkerhet er høyt prioritert av selskapet.

Oppnådde resultater

Resultatene nedenfor er tilnærmet, utledet av det innsendte eksempelet.

- Sykefraværet har blitt redusert fra rundt 2000 dager i 2006 til rundt 500 i 2015.
- Antall dager med sykefravær grunnet ulykker var nesten null i 2015.
- Ansatte benytter helsesjekk i større grad: På selskapets helsedag i 2016, benyttet rundt 225 ansatte seg av gratis helsesjekk, sammenlignet med bare rundt 100 ansatte i 2010.
- Antall dager med ferietilskudd som benyttes av ansatte har nesten blitt doblet i løpet av det siste tiåret, fra rundt 600 i 2006 til rundt 1200 i 2016.

I stedet for å se på den eldre generasjonen ansatte som en risikokilde, ønsker selskapet å anerkjenne deres kompetanse og dra nytte av erfaringene de har.



Opprettholde og forbedre arbeidsevnen og beholde arbeidstakere innen produksjon



Zumtobel Group AG

Østerrike

www.zumtobelgroup.com

Utfordringen

Zumtobel-gruppen er en produsent av belynings- og belyningsstyringssystemer. Som mange andre selskaper, innser Zumtobel at de må se på problemstillinger rundt en aldrende arbeidsstyrke. Etter en analyse av de ansattes aldersstruktur, utviklet «Helse- og aldersavdelingen» et omfattende konsept for helsestyring rettet mot arbeidsevne og å beholde yngre og eldre aldersgrupper.

Gjennomførte tiltak

Zumtobel etablerte en ny Helse- og aldersavdeling spesielt for å undersøke og håndtere utfordringer knyttet til aldring av arbeidsstyrken gjennom omfattende analyser og løsninger for å forbedre selskapets retningslinjer og praksis.

En innledende vurdering viste at det var flest ansatte i aldersgruppen 40–49 år. En arbeidsevnevurdering viste at arbeidsevnen til 25 % av de ansatte var kritisk eller liten. I tillegg hadde Zumtobel svært få ansatte over 62 år.



Den nye avdelingen søkte løsninger på følgende problemer:

- Hvordan kan arbeidsevnen til den største gruppen av ansatte (40–49 år) opprettholdes og forbedres?
- Hvordan kan selskapet holde på unge ansatte?
- Hvordan kan selskapet beholde eldre ansatte (50–59 år) lenger?

For å løse disse problemene, planla og implementerte avdelingen endringer i retningslinjer og praksis for å sikre at ansatte både kunne fortsette å jobbe rent fysisk og være villige til å bli i jobben lenger. Dette krevde engasjement fra ledelsen, som hadde som hovedmål å opprettholde arbeidsevnen og bedre trivselen for alle gjennom en arbeidsorganisering som legger opp til sunn og aktiv aldring, inkludert ferdighetsstyring, opplæring og coaching. De seks tiltaksområdene som ble identifisert av avdelingen var:

- Lovfestet sikkerhet på arbeidsplassen – ergonomiske endringer ble gjort på arbeidsstasjoner for å sikre at arbeidsområdene var alderstilpasset.
- Styring av tilstedeværelse – forebyggende og korrigerende støtte ble introdusert.
- Fremming av helse på arbeidsplassen – ansatte ble oppfordret til å trene, og dette ble støttet gjennom å investere i elektriske sykler som leies ut til ansatte, yogatimer og en rekke foredrag om fysisk form på jobben.
- Lederstil og adferd – opplæring ble innført for gruppeledere med vekt på de ansattes trivsel, verdsettelse og anerkjennelse.
- Styring av gjenintegrering på arbeidsplassen – det ble etablert en prosedyre for ansatte som skal tilbake i jobb etter langvarig fravær, som støtter arbeidstakeren i denne overgangen.
- Generasjonsstyring – tiltak ble implementert for å fjerne stigma fra begrepet «aldring» innen selskapet, og det ble lagt vekt på fordelene ved samarbeid mellom unge og eldre.



Oppnådde resultater

- Alle endringer i bedriftens praksis var basert på en omfattende analyse utført av Helse- og aldersavdelingen, for å sikre at de var effektive og basert på virkelige behov.
- Åtte ansatte har blitt gjenintegrert i selskapet siden 2015 etter langvarig fravær, i de fleste tilfeller etter behandling av psykisk lidelse eller kreft.
- »Tilbake til arbeid-møter» ble introdusert etter sykdomsperioder for å identifisere tiltak som kunne hindre ytterligere fravær.
- Mål for optimal demografisk utvikling i hele selskapet ble definert for forretningsåret 2016/17, og blir for tiden implementert.

Tiltakene hadde til hensikt å sikre at ansatte både kunne fortsette å arbeide rent fysisk og være villige til å bli i jobben lenger.

Ledelse og gruvearbeidere jobber sammen for å redusere antall førtidspensjonerte



Rudnik

Serbia

www.contangorudnik.co.rs

Utfordringen

Rudnik er et privat gruveselskap som spesialiserte seg på produksjon og bearbeiding av bly, sink og kobbermalm. Ved privatiseringen i 2004, erkjente selskapet at styringssystemene for sikkerhet og helse var utilstrekkelige, at det var mangel på prosedyrer for sikkerhet og helse på arbeidsplassen, mangel på styring av sikkerhet og helse, utstyr var utdatert og ansatte manglet opplæring og motivasjon, noe som resulterte i sykdom, skader og førtidspensjonering. Førtidspensjoneringen av høyt kvalifiserte arbeidstakere i alderen 45–50 år resulterte i en ytterligere reduksjon i nivået på ferdigheter og erfaring hos arbeidsstyrken. Det var også bekymringer rundt arbeidskapasiteten til noen eldre ansatte i deres daværende roller. Selskapet så behovet for å beholde ansatte.

Gjennomførte tiltak

Rudnik har utført en full overhaling av praksis for sikkerhet og helse i gruen. For å takle tapet av ferdigheter grunnet førtidspensjonering, ansatte Rudnik 30 erfarne profesjonelle gruvearbeidere fra en nærliggende gruve til å lære opp nye ansatte og videreføre sin kunnskap og erfaring med praksis for god sikkerhet og helse i gruer. I tillegg inngikk selskapet en uformell avtale om kunnskapsdeling med en annen gruve i samme region, noe som utvidet erfaringsbredden som de ansatte kunne ha nytte av.

Et moderne system for sikkerhet og helse på arbeidsplassen som fulgte nasjonale retningslinjer ble introdusert, og hensiktsmessig personlig verneutstyr ble utdelt. Tiltak for sikkerhet og helse på arbeidsplassen ble innført for alle, med prosedyrer og permanente forbedringer, inkludert kontinuerlig opplæring og regelmessig risikovurdering. Et sterkt bånd mellom selskapet og relevante statlige myndigheter ble dannet, noe som sikrer at Rudnik mottar

løpende forslag til forbedring av praksis for sikkerhet og helse. Det ble også opprettet en fagforening og en komité for sikkerhet og helse på arbeidsplassen for å sikre at de ansattes meninger om sikkerhet og helse ble hørt.

I tillegg til å bringe forholdene i gruen på høyde med retningslinjer for god praksis, ønsket Rudnik å investere i sine ansatte og sikre deres fortsatte sikkerhet og helse, og hvis mulig redusere førtidspensjonering. Rudnik har innført en frivillig forsikringsordning som dekker arbeidsskader og -sykdommer. Selskapet opprettet et helseovervåkingsprogram og tilbyr regelmessige helseundersøkelser til alle ansatte. I tillegg har Rudnik en avtale med en egen helseleverandør for å ta hånd om arbeidsskader og -sykdommer.

Rudnik markerer også serbiske gruvearbeideres dag, og sammen med lokale myndigheter og media bruker de den til å øke bevisstheten rundt sikkerhet og helse på arbeidsplassen innen gruvesektoren.





Oppnådde resultater

- Et opplæringssystem for gruvearbeidere ble utviklet.
- Arbeidsskader har blitt redusert betraktelig, og det har ikke vært rapportert om arbeidsrelatert sykdom siden privatiseringen.
- Siden implementeringen av tiltakene, har pensjonsalderen økt.
- Implementering av praksis for sikkerhet og helse har gjort selskapet mer attraktivt som arbeidsplass, med en reduksjon i gjennomtrekk som følge av dette.

Et sterkt bånd mellom selskapet og relevante statlige myndigheter ble dannet, noe som sikrer at Rudnik mottar løpende forslag til forbedring av praksis for sikkerhet og helse.



Gjøre sitt for at bygningsarbeidere når pensjonsalder med god helse

Lujatalo Oy

Finland

www.lujatalo.fi

Utfordringen

Lujatalo er et familieeid byggefirma som spesialiserer seg på oppussingsarbeid og energieffektive byggemetoder. Omtrent halvparten av Lujatalos ansatte er eldre enn 45 år. Fordi bygningsarbeid er fysisk krevende, er det ofte utfordrende å fortsette karrieren til offisiell pensjonsalder. Bygningsarbeidere har ofte muskel- og skjelettproblemer, men tilsynsarbeid er også forbundet med økt psykisk arbeidsbelastning og høyere stressnivå.

Gjennomførte tiltak

Selskapet besluttet at det var nødvendig med tiltak for et mer bærekraftig arbeidsliv for alle arbeidstakere. En modell for tidlige tiltak med oppfølging for ansatte med nedsatt arbeidsevne ble vedtatt. Tiltakene utføres i samarbeid med formenn, helsetjenester på arbeidsplassen og forsikringsselskap, under ledelse av selskapets leder for helse og trivsel.

Lujatalo tilbyr yrkesrettet rehabilitering, inkludert utprøving av jobben og omskolering, f.eks. omskolering av snekkere med lang erfaring til formenn. Endring av oppgaver eller arbeidsinnhold gjør at ansatte kan fortsette karrieren til de går av med pensjon. Av de arbeidstakerne som står overfor førtidspensjonering fra en fysisk krevende rolle, anslås det at inntil to tredjedeler kunne beholdt jobben hvis de hadde fått yrkesrettet rehabilitering.

Ideer for å lette byrdene ved bygningsarbeid og for bedre sikkerhet, samles i Lujavire-databanken. Denne elektroniske ergonomidatabanken vil bli gjort tilgjengelig for alle ansatte via en smarttelefon-app.

Sikkerhetsobservasjoner samles via sikkerhetsappen, hvor bilder av observasjoner kan illustrere eventuelle mangler, og den er også spesielt nyttig for utenlandske ansatte som kanskje ikke snakker finsk. I tillegg oppmuntrer selskapet slik rapportering, med månedlige belønninger til bidragsytere i form av kinobilletter.



Lujatalo fremmer også sikkerheten for pendlere gjennom å subsidiere kostnaden for sykkeldekk med pigger for ansatte som sykler til jobb, et initiativ som samtidig oppmuntrer til fysisk aktivitet.

Ansatte som har en psykisk belastende jobb støttes og følges opp, f.eks. gjennom Firstbeat Lifestyle Assessment-mål, som hjelper ansatte å gjenkjenne stress og identifisere områder der det er mulighet for forbedring (fysisk aktivitet, ernæring, søvn).



Oppnådde resultater

- Skader forbundet med liten tid falt fra 116 til 13,9 (pr. million arbeidstimer) mellom 2005 og 2015.
- Antall alvorlige ulykker som resulterer i mer enn 30 dagers fravær har falt til en eller to pr. år, og selskapet har som mål å redusere dette til null innen 2020.
- Yrkesrettet rehabilitering, vanligvis gjennom omskolering, har redusert kostnadene knyttet til førtidspensjonering kraftig.
- En forebyggende kultur har utviklet seg. Et tegn på dette er at antallet sikkerhetsobservasjoner økte fra 18 i 2010 til 1425 i 2015, delvis takket være utviklingen av sikkerhetsappen.

Yrkesrettet rehabilitering kan hjelpe ansatte i en krevende jobb til å unngå førtidspensjonering.

Run Your Health – gi ansatte i alle aldre mulighet til å jobbe for egen helse



SAP SE

(lokalt eksempel SAP Nederland)

www.sap.com



Utfordringen

SAP SE er en ledende global, uavhengig programvareprodusent. Som i programvaresektoren generelt, utsettes SAP-ansatte for en rekke risikoer i forhold til et bærekraftig arbeidsliv, som stress grunnet de raske endringene i teknologibransjen og fysiske helseproblemer forbundet med en stillesittende jobb. Dette kan resultere i muskel- og skjelettsykdommer (MSD) og andre helseproblemer, i tillegg til redusert jobbtilfredshet og dårlig balanse mellom arbeid og fritid.

Gjennomførte tiltak

SAP bruker en helhetlig og proaktiv tilnærming når det gjelder å løse disse problemene. Et godt eksempel kommer fra SAP Nederland: Et ettårig program ved navn Run Your Health ble introdusert for å øke bevisstheten rundt risikoer ved inaktivitet på arbeidsplassen, oppmuntre til atferdsendringer som kan gi en varig, bedre helse og fremme en sunn arbeidskultur gjennom sterk ledelse.

Ved oppstart av programmet, ble verktøy og utstyr delt ut på kontorer for å oppmuntre ansatte til å bevege seg oftere gjennom dagen, og deltakerne fikk også biofeedbacksporere. Med sikte på å redusere risikoen for MSD, ble det også gjort ergonomiske forbedringer på arbeidsområdene, f.eks. høydejusterbare skrivebord, høye skrivebord for «stående møter» og treningsutstyr.

Posterkampanjer minnet ansatte på å bevege seg regelmessig og trene gjennom arbeidsdagen for å bekjempe inaktivitet og fremme enkle atferdsendringer, som å ta trappen i stedet for heisen. Seminarer om en rekke temaer – inkludert ernæring, stress og søvn – ble gitt for å forklare innvirkningen på den generelle helsen. Morsomme helseutfordringer, med små belønninger, ble gjennomført hele året for å holde de ansattes engasjement oppe i kampanjeperioden.

Som et tillegg til Run Your Health-programmet, valgte SAP også en individuell tilnærming, og tilbyr ansatte personlig



helserådgivning for å hjelpe dem til å gjennomføre endringer som gir en sunnere livsstil. Selskapet forbedret også sitt program for å komme tilbake i arbeid, slik at det har fokus på helse risikoer ved stillesittende arbeid over tid.



Oppnådde resultater

- Over 250 ansatte deltok frivillig i programmet, noe som utgjorde 50 % av arbeidsstyrken.
- Alle deltakerne rapporterte en positiv endring i atferd og tankesett.
- Alle deltakerne rapporterte bedre forståelse av de langsiktige helserisikoene forbundet med en stillesittende livsstil.
- Alle deltakerne rapporterte bedre forståelse av sammenhengen mellom god helse og et bærekraftig arbeidsliv.
- Deltakerne rapporterte:
 - en 100 % økning i regelmessig trening
 - en 30 % økning i antall trinn registrert pr. måned
 - en 56 % reduksjon i stillesittende tid.
- Det er planlagt et oppfølgingsprogram for 2017, Run Your Balance, som vil fokusere på balanse mellom arbeid og fritid, og lykke.

Verktøy og utstyr, slik som biofeedbacksporere, ble delt ut på kontorer for å oppmuntre de ansatte til å bli mindre stillesittende.

Optima-prosjektet – opplæring innen helse, fysisk form og mental styrke for ansatte innen offentlig sikkerhet

UTMERKELSE

Servicefasilitet for innenriksdepartementet

Tsjekkia

www.zsmv.cz/optima

Utfordringen

Arbeidet til ansatte i politi, brannvesen og andre medlemmer av offentlige sikkerhetsetater er fysisk og psykisk krevende. Optima-prosjektet, som ble implementert av servicefasiliteten til Tsjekkias innenriksdepartement, skaper bevissthet rundt viktigheten av å ta vare på helsen. Det tilbyr opplæring i stresshåndteringsteknikker og andre metoder som øker fysisk og psykisk styrke. Prosjektet retter seg mot 70.000 medlemmer og ansatte i alle aldre i Tsjekkias offentlige sikkerhetsetater.



Gjennomførte tiltak

Optima-prosjektet ble startet opp for ca. tre år siden. Den metodiske implementeringen av prosjektet er pågående, i form av praktiske opplæringsprogrammer, to ukers rehabiliteringskurs inkludert opphold, og støtte til livslang læring.

I tillegg til å øke medlemmenes interesse for å få bedre helse, fysisk form og psykisk stabilitet, fokuserer pedagogiske aktiviteter på effektiv opplæring innen:

- korrekte bevegelsesvaner for å redusere risikoen for skade og stress, og øke ytelsen
- avslapping
- omfattende fitnessstrening
- stresshåndtering
- fysisk trening for å forhindre smerter i rygg, skuldre, nakke, knær og hofter
- forebygging av skader og forbedring av immunforsvaret
- funksjonell ytelse og styrke i virkelige situasjoner
- bedre søvnkvalitet
- forbedret konsentrasjonsevne
- ernæring
- stresshåndtering i ekstreme situasjoner

I samarbeid med innenriksdepartementets forsikringsselskap og Fakultetet for fysisk trening og sport ved Charles University, ble det produsert en pedagogisk DVD med tittelen *Recovery and Compensatory Exercises for Members of Public Safety Organisations*. Det jobbes for tiden med andre videoer og metodologisk materiale.

Et viktig verktøy er Optima-testen, som vurderer fysisk tilstand, stressnivå og motoriske ferdigheter ved å måle endringer i hjerterefreksens og elektrisk aktivitet i hjernen ved hjelp av ny teknologi. Dette styrker biofeedbacktreningen.

Resultatene fra dette prosjektet har ført til en beslutning om å inkludere denne metodikken i grunnopplæringen av alle sikkerhetsstyrker i innenriksdepartementet.



Oppnådde resultater

- Strategiendring med hensyn til helse, fysisk form og psykisk styrke i en avdeling i innenriksdepartementet.
- Implementering av mer enn 100 opplæringsprogrammer med mer enn 1500 deltakere, og med utmerkede tilbakemeldinger fra medlemmene
- En påviselig økning i medlemmenes interesse for å ta vare på egen helse, fysiske form og psykiske styrke
- Piloten for Optima-testen har vist svært positive foreløpige resultater.
- En instruksjons-DVD, med tittelen *Recovery and Compensatory Exercises for Members of Public Safety Organisations* har blitt distribuert.

Prosjektet behandler individet helhetlig og legger vekt på tilknytningen mellom kropp og sinn.

Oppmuntre til bruk av hjelpemidler i helsevesenet

UTMERKELSE

Region Midtjylland

Danmark

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

Utfordringen

Region Midtjylland er en administrativ enhet i Danmark med ansvar for helsetjenester, herunder sykehustjenester. Overførings- og pleieoppgaver utført av sykepleiere og pleieassistenter gir økt risiko for skade, og kan ofte føre til tidlig utgang fra arbeidsmarkedet. Bruk av hjelpemidler kan redusere risikoen for skade med inntil 40 %. En undersøkelse utført av det danske nasjonale forskningscenteret for arbeidsmiljø fant imidlertid at kun 30 % av omsorgsgiverne som deltok i undersøkelsen brukte overføringshjelpemidler. Disse tallene tydeliggjorde behovet for å oppmuntre til bruk av overføringshjelpemidler for å beskytte de ansattes sikkerhet og helse.

Gjennomførte tiltak

Som et ledd i pasientoverføringstiltaket, utviklet Region Midtjylland et nettsted som heter Transfer Portal, som oppdateres kontinuerlig. Nettstedet inneholder mer enn 30 opplæringsvideoer om de vanligste typene pasientoverføring for pasienter med varierende grad av selvstendighet. Videoene fokuserer på de overføringshjelpemidlene som de ansatte har vurdert som mest nyttige. Et e-læringskurs ble også opprettet og testet av ansatte. Det har vært viktig å tilpasse kurset til hver avdelings og hver enkelt persons spesifikke behov. Dette ble oppnådd ved å fokusere på de typer overføringer som oftest utføres av de ansatte.

Regionen innså at lett tilgjengelige overføringshjelpemidler er avgjørende for vellykket bruk i daglig praksis. Det regionale budsjettet for hjelpemidler har økt tilsvarende, og hjelpemiddelteknologi er omorganisert for å optimalisere innkjøp, logistikk og drift. Regionale prosjekter har tatt opp de spesifikke overføringsbehovene til en rekke ulike sykehus, og har involvert ledere og ansatte innen pasientoverføring i utviklingen og implementeringen av avdelingsspesifikke handlingsplaner. I tillegg utgis utformingsveiledninger regelmessig i regionen, som spesifiserer byggekrav for bygge- og ombyggingsprosjekter, som bad, røntgenrom, soverom og operasjonsstuer, slik at det er plass til å lagre hjelpemidler og utføre pasientoverføringer.



En helhetlig tilnærming ble brukt: Innsatsen ble koordinert i hele regionen, og et regionalt kunnskapsoverføringsnettverk ble etablert mellom sykehusene. Samarbeid mellom regionale ledere og regelmessige nettverksmøter gir mulighet for utvikling av strategiske og praktiske tiltak, og sikrer kontinuerlig forbedring.



Photographer: Helle Brandstrup Larsen

Oppnådde resultater

- Antall ulykker gikk ned med 31 % mellom 2011 og 2015.
- Kostnader knyttet til overføringsrelaterte ulykker ble redusert med 52 %, fra 4,8 til 2,3 millioner danske kroner, i samme periode.
- Sykefravær som følge av overføringsrelaterte ulykker gikk ned med 56 % mellom 2013 og 2015.
- Fravær som følge av overføringsrelaterte ulykker, i andel av totalt sykefravær, gikk ned fra 20 % til 10 % i samme periode.

Region Midtjylland har gjort en målrettet innsats for å fremme bruken av hjelpemidler for pasientoverføring.

Redusert risiko på arbeidsplassen for ansatte over 50 år

UTMERKELSE

Tarkett S.p.A.

Italia

www.tarkett.com

Utfordringen

Tarkett er en italiensk produsent av naturlig linoleumsgulv. Tarkett rapporterer at 34 % av selskapets ansatte som jobber med maskiner og på kontorer er over 50 år. Denne aldersgruppen blir oftest rammet av sykdom. Selskapet bekymrer seg for kardiovaskulære helseproblemer blant de ansatte på grunn av overbelastning, temperatursvingninger, muskel- og skjelettsykdommer, tap av styrke, nedsatt syn og fall.

Gjennomførte tiltak

Handlingene Tarkett gjennomførte var omfattende og inkluderende, og startet med en risikovurdering med sikte på å redusere risikoer på arbeidsplassen. Ledelsesteamet, bedriftslegen og representanter for sikkerhetsansatte tok alle del i planleggingen og implementeringen av nye sikkerhetstiltak. Etter en generell risikovurdering, fastslo Tarkett at det var nødvendig med ytterligere forebyggende tiltak for ansatte over 50 år.

Avdelingen for forebygging og beskyttelse organiserer informasjonsmøter om spesifikke risikofaktorer som holdes hvert fjerde år for alle ansatte. Det ble besluttet at disse møtene skulle holdes annethvert år for ansatte over 50 år.

Videre innførte Tarkett bedre kontroller for driftssikkerhet. Selskapet økte hyppigheten av stedlige kontroller til ukentlig for arbeidsstasjoner med eldre ansatte og annenhver uke for arbeidsstasjoner med yngre ansatte. Endringer som er gjort som følge av disse kontrollene inkluderer reduksjon av fysisk arbeidsbelastning gjennom innkjøp av en bærbar elektrisk heis og mer ergonomisk utstyr. Standard verktøykasser har blitt erstattet med verktøyvogn, og en hydraulisk plattform for løfting av materialer har blitt installert. Dermed har belastningen for alle ansatte blitt redusert.

Andre tiltak for å redusere belastning og forbedre komfort inkluderer oppgradering av personlig verneutstyr (PVU), siden mer komfortabelt verneutstyr kan gjøre arbeidet mindre anstrengende. Verneutstyret ble oppgradert og det gamle utstyret skiftet ut med nytt utstyr som gir tilsvarende eller bedre beskyttelse, men som oppleves som mer komfortabelt av de ansatte.



Når det gjelder helsetiltak, går alle ansatte regelmessig til bedriftslegen for vanlig helsekontroll. For å ta hensyn til eldre ansattes spesielle behov, har bedriftslegen, i samarbeid med avdelingen for forebygging og beskyttelse, utvidet helsekontrollen for ansatte over 50 år. Disse tilleggskontrollene inkluderer en årlig vurdering av motoriske ferdigheter, muskelelastisitet og prostata-spesifikt antigen – en biomarkør som ofte er forhøyet ved prostatakreft – i tillegg til rutinemessige blodprøver. Kardiologiske vurderinger, øyeundersøkelser og psykometriske tester utføres annethvert år.



Eldre ansatte kan ha behov for mer hvile enn yngre ansatte, og dette vet selskapet. Ansatte over 50 år kan ta lengre og hyppigere hvilepauser når det er nødvendig. Ansatte kan også be om en endring av arbeidsstasjonen, midlertidig eller på ubestemt tid, hvis det gir fysiske eller psykiske forbedringer

Ledelsesteamet, bedriftslegen og representanter for sikkerhetsansatte tok alle del i planleggingen og implementeringen av nye sikkerhetstiltak.

Oppnådde resultater

- Det har vært en reduksjon på 80 % i risikoindeksen knyttet til oppgaver utført av arbeidstakere over 50 år.
- Det har ikke vært en eneste ulykke som har involvert en ansatt over 50 år siden 2010.
- I 2016 ble det identifisert 80 tiltak for å forbedre arbeidsplassen.
- Alle ansatte over 50 år fikk den nye og mer omfattende legeundersøkelsen i 2016.

Et integrert styringssystem for en aldrende arbeidsstyrke innen tungindustri

UTMERKELSE

Vassiliko Cement Works PLC

Kypros

vassiliko.com

Utfordringen

Vassiliko Cement Works produserer klinker og sement, og driver flere steinbrudd. Som vanlig i fysisk krevende industrier, utgjør aldringen av arbeidsstyrken en betydelig utfordring for selskapet. 34 % av Vassilikos arbeidsstyrke består av ansatte i alderen 50–64 år. Eldre arbeidstakere i tung industri risikerer førtidspensjonering og nedsatt funksjonsevne dersom arbeidsmiljøet og arbeidskravene ikke tilpasses deres endrede evner.

Gjennomførte tiltak

Selskapet utførte en risikovurdering som gikk spesielt på risikoene som eldre ansatte utsettes for. Vassiliko innså at eldre ansatte er spesielt utsatt for risiko tilknyttet skiftarbeid og stor arbeidsbelastning. For å redusere risikoene, økte selskapet antall skift fra fire til fem ved å ansette 15 nye medarbeidere, slik at de ansatte får lengre hvileperioder mellom hvert skift. Ergonomiske forbedringer av arbeidsmiljøet ble utført, inkludert installasjon av to nye heiser for å redusere fysisk belastning og risiko for muskel- og skjelettsykdommer. Selskapet har også renoveret kontorene sine fullstendig, i henhold til ergonomiske prinsipper, for å forbedre arbeidsmiljøet.

Vassiliko tilbyr sine ansatte legeundersøkelser. I samarbeid med bedriftshelsetjenesten, ble det opprettet elektroniske helsejournaler for alle ansatte. Dette gjorde det mulig å opprette sertifikater for arbeidsdyktighet for hver ansatt, slik at organisasjonen kunne fastsette hvilke oppgaver en arbeidstaker kan utføre og hvilke tiltak som vil kunne forbedre arbeidsforholdene ytterligere. I tilfeller der en arbeidstaker ikke er i stand til å utføre samme jobb på grunn av helseproblemer, støtter selskapet en omplussing. Beslutningen om å flytte en arbeidstaker til en annen jobb tas av den ansatte, bedriftslegen og ledelsen. Selskapet har

også installert en førstehjelpsfasilitet på stedet og ansatt en sykepleier til å bemanne den i hovedarbeidstiden. To defibrillatorer ble kjøpt inn, og 42 ansatte ble opplært til å bruke dem og til å administrere kardiopulmonal gjenopplivning.

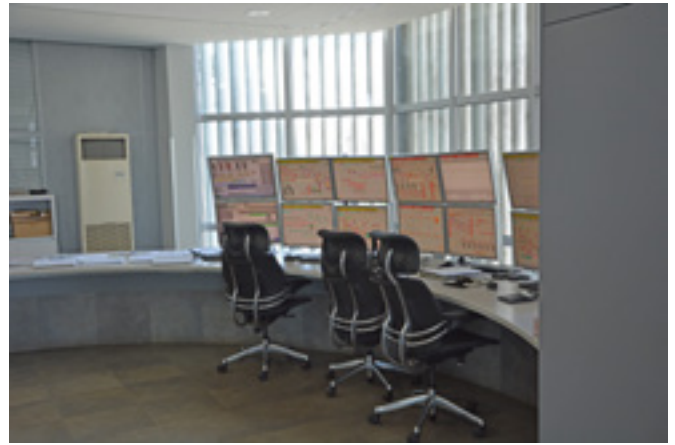
Vassiliko innførte også et kulturendringsprogram, og satte sammen team bestående av ansatte i ulike aldre, fra forskjellige bakgrunner og på ulike nivåer i selskapet. Målet var å fremme lagånd og integrasjon, så vel som samarbeid mellom eldre og yngre ansatte. Selskapet startet også opplæringsprogram rettet mot eldre ansatte, som dekker forebygging av ulykker og stresshåndtering, samt ny teknologi. For å beskytte ansattes psykiske helse, ble det avholdt informasjonsmøter med en psykiater om temaet stress og hvordan man håndterer det.



Oppnådde resultater

- Arbeidsprestasjonene økte i alle aldersgrupper.
- Tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet ga bedre trivsel på arbeidsplassen for de ansatte.
- En bedre balanse mellom arbeid og fritid ble oppnådd ved å skape et femte skift.
- Over 90 ansatte deltok på informasjonsmøtene med psykiateren og fikk råd om stresshåndtering.

Vassiliko utførte en risikovurdering som gikk spesielt på risikoene som eldre ansatte utsettes for.



Redusere risikoen ved skiftarbeid for mer bærekraftige arbeidsliv

UTMERKELSE

Loders Croklaan

Nederland

ioiloders.com

Utfordringen

Loders Croklaan, en leverandør av matoljer, har 450 ansatte og en aldrende arbeidsstyrke. Arbeidets natur er fysisk krevende. De er i drift 24 timer i døgnet, så det er nødvendig med skiftarbeid. Disse faktorene, sammen med en aldrende arbeidsstyrke, byr på utfordringer for bedriften med hensyn til bærekraftige arbeidsliv.

Gjennomførte tiltak

Loders Croklaan mente at den viktigste endringen som måtte gjøres, var å øke de ansattes engasjement i å styre sikkerhet og helse. Ledelsen valgte det kulturelle perspektiv (bottom-up): En styringsgruppe ble nedsatt bestående av ansatte fra alle deler av organisasjonen og representanter fra ledelsen, HR, arbeidsråd og fagforeninger, for å sette sammen en prosjektplass som alle i organisasjonen ville støtte og delta i.

Seminarer som ble holdt og spørreskjema som ble fylt ut av ansatte pekte ut tre hovedområder for forbedring: skiftarbeid, sunn livsstil og bærekraftig sysselsettingsverdi. Tre team ble satt sammen for å jobbe med hvert område.

Som et resultat av anbefalinger fra forbedringsteamet for skiftarbeid, ble deltidarbeid identifisert som et behov, og jobbdeling ble introdusert. Dette gjør at ansatte kan jobbe deltid, noe som gir dem økt hviletid mellom hvert skift. De ansatte fikk økt bevissthet og mer informasjon om mulighetene for deltidspensjonering.

Interne praksisplasser ble introdusert, og det ble laget en rekke kortfilmer om hver avdeling for å vise hvilke oppgaver

som ble utført der. Ansatte kan søke om intern praksisplass for å få kunnskap på andre områder og nødvendige ferdigheter til å bytte jobb innenfor bedriften.

For å oppmuntre ansatte til å gjøre positive livsstilsendringer, laget bedriften en kalender med hendelser relatert til ernæring, avslapping og mosjon. De ansatte har nå tilgang til et mangfold av aktiviteter, inkludert sykkelture, løpetrening, svømming og t'ai chi. Det ble holdt et seminar om ernæring, gratis frukt ble innført og informasjonsbrosjyrer ble delt ut for å øke bevisstheten om viktigheten av et sunt kosthold.





Oppnådde resultater

- Forbedringsteamene som ble opprettet i begynnelsen av prosjektet jobbet selvstendig videre etter at prøveperioden var over.
- Implementeringen av et jobbdelingssystem for å redusere risiko ved skiftarbeid ble positivt mottatt av de ansatte.
- Det ble gitt muligheter for intern opplæring for å få kunnskap om andre arbeidsområder og for å flytte til andre avdelinger.
- Det var stort engasjement og bevissthet blant de ansatte rundt prosessen, og de ansatte har tatt eierskap, mens bedriften har en oppmuntrende/tilretteleggende rolle.
- Ulike kommunikasjonskanaler ble brukt: seminarer, møter, brosjyrer.
- Bærekraftig sysselsettingsverdi er integrert i daglig praksis hos Loders Croklaan, og står på dagsordenen på ledermøter.

Ansattes engasjement: De ansatte er inspirasjonskilden til tilnærmingen, og bedriften gir dem muligheten til å sette sine ideer om bærekraftig sysselsettingsverdi ut i livet.

Fremme psykisk og fysisk helse på arbeidsplassen i en politistyrke

UTMERKELSE

Politidirektoratet Murska Sobota

Slovenia

www.policija.si

Utfordringen

Politidirektoratet Murska Sobota er ett av åtte autonome regionale politidirektorater i Slovenia. Arbeidet til politiet er fysisk og følelsesmessig krevende. Det er derfor viktig å sørge for at den fysiske og psykiske trivselen til de ansatte opprettholdes, slik at arbeidslivene deres blir mer bærekraftige. En aldersstrukturanalyse av politidirektoratet viste at 60 % av de ansatte var eldre enn 40 år, mens gjennomsnittsalderen i 2015 var 44 år.

Gjennomførte tiltak

Direktoratet opprettet en arbeidsgruppe bestående av representanter med ulike stillinger i organisasjonen, med fokus på utvikling av tiltak for å fremme og forbedre psykisk og fysisk helse på arbeidsplassen. Arbeidsgruppen inkluderte også et medlem fra Folkehelseinstituttet og de ansattes representant for sikkerhet og helse på arbeidsplassen. Den holdt de to store politifagforeningene oppdatert om prosjektets fremgang.

Prosjektet tok sikte på å gjøre endringer i organisasjonens retningslinjer og på arbeidsplassen for å skape et støttende miljø og sikre gode arbeidsforhold, og en rekke tiltak ble innført for å fremme helse på arbeidsplassen. Prosjektet oppmuntret til deltakelse fra ansatte i alle aldre. Arbeidsgruppen fokuserte på risikovurdering, identifisering av farer og etablering av tiltak for å redusere risikoene. Forebyggende helseundersøkelse, helsevurdering og et spørreskjema om stress ble brukt i denne analysen. Arbeidsgruppen hadde som mål å sikre at egnede jobber var tilgjengelige for ansatte med særskilte behov, f.eks. gravide kvinner, eldre ansatte, ansatte med kroniske sykdommer og ansatte med nedsatt funksjonsevne.



Som en del av prosjektet, ble det holdt seminarer om en rekke temaer, blant annet sunne livsstilsvalg, stresshåndtering, styrkede relasjoner på arbeidsplassen, økt fysisk aktivitet, økt bevissthet om alkohol- og tobakkmisbruk, mobbing på arbeidsplassen og eksponering for smittsomme sykdommer på arbeidsplassen.

Oppnådde resultater

- Den aktive og helhetlige tilnærmingen direktoratet har tatt, har skapt tilfredshet blant de ansatte.
- Sykefraværet ble redusert etter tiltakene.
- Informasjonspunkter med fokus på sunt kosthold og mosjon ble opprettet på arbeidsplassen, og informasjon om livsstilsvalg ble lagt ut på organisasjonens intranettside.
- Seminarene ble godt mottatt av de ansatte.
- Tiltakene for å fremme fysisk form, inkludert styrketrening, turgåing, feiring av verdens helsedag og matlagingskonkurranser, har vært vellykkede.

Prosjektet hadde som mål å gjøre endringer i retningslinjene og oppmuntre til deltakelse fra ansatte i alle aldre.



Mot en bedre balanse mellom arbeid og fritid i den kjemiske industrisektoren

UTMERKELSE

Duslo, a.s.

Slovakia

www.duslo.sk

Utfordringen

Duslo er en kjemisk bedrift som produserer organiske og uorganiske kjemiske produkter. I et arbeidsmiljø der farlige kjemikalier og høye temperaturer er vanlige, kan menneskelige feil få alvorlige konsekvenser, så sikkerhet og helse på arbeidsplassen opptar bedriften i stor grad. Den gjennomsnittlige Duslo-ansatte er eldre enn 45 år. Bedriften anerkjenner den verdifulle erfaringen de eldre ansatte har, men ser også de økte risikoene forbundet med eldre ansatte, inkludert høyere forekomst av muskel- og skjelettsykdommer (MSD) og at de er mer utsatt for yrkesskader.

Gjennomførte tiltak

Duslo gjennomførte omfattende undersøkelser for å identifisere de områdene som de ansatte var opptatt av, og brukte informasjonen som ble samlet inn til å utvikle et omsorgsprogram for de ansatte og iverksette

hensiktsmessige tiltak for å redusere yrkesrisiko og forbedre arbeidsytelse. Det ble laget bleset om programmet på møter, intranett, oppslagstavler og i bedriftsbladet.

For å forhindre MSD, utføres ergonomiske evalueringer årlig, og ergonomisk utstyr er gjort tilgjengelig for de ansatte. «Ryggradseminarer» ble organisert med fokus på riktig sittestilling, og de ansatte fikk tilbud om trening med terapeut, individuelt eller i grupper, inkludert rehabiliteringsøker i svømmebasseng, badstue og boblebad.

Profesjonelle forelesninger om sunt kosthold har blitt organisert, og de ansatte har fått gratis kosttilskudd. Kontakt mellom generasjonene ble fremmet gjennom tiltak for kunnskapsdeling. Eldre ansatte delte sine erfaringer med produksjonsteknologi og spesifikke problemer og løsninger med yngre ansatte. Yngre ansatte delte sin kompetanse i ny teknologi, som IT-programmer, med eldre ansatte, noe som gjør disse møtene gjensidig fordelaktige.





For å oppmuntre til kontakt mellom ansatte i alle aldre, og å fremme fysisk og psykisk helse, oppmuntret Duslo de ansatte til å delta i idrettsaktiviteter. Flere aktiviteter ble organisert, inkludert en fotballturnering, en bowlingliga og en løpeklubb. I tillegg ble en ansattedag og en idrettsdag innført fast hvert år for ansatte med familie, for å bygge relasjoner mellom kolleger i hele bedriften og slik skape en bedre atmosfære, og for å forbedre balansen mellom arbeid og fritid.

Flere tiltak ble innført for å redusere psykososiale risikoer. Seminarer om stress og hvordan det håndteres ble holdt, og alle ansatte fikk tilbud om gratis, diskret rådgivning hos psykolog. Et spesielt innovativt tiltak hos Duslo, var opprettelsen av et omsorgssenter for de ansattes eldre slektninger. Ansatte med omsorgsansvar kunne ta med slektningene sine til senteret mens de var på jobb, og være trygge på at de fikk profesjonell omsorg og medisinsk tilsyn.

Oppnådde resultater

- En reduksjon i sykefravær som følge av stress, depresjon og andre psykiske problemer har blitt rapportert.
- Siden prosjektet ble startet, har nivåene for både produktivitet og kundetilfredshet økt.
- Aktiviteter for å bygge mellommenneskelige forhold på arbeidsplassen har forbedret arbeidsmiljøet og økt hyppigheten av sosiale arrangementer.
- Siden prosjektet ble startet, har ansatte vist økt interesse for fysisk aktivitet og en sunnere livsstil.

Et spesielt innovativt tiltak hos Duslo var opprettelsen av et omsorgssenter for de ansattes eldre slektninger.

Forlengelse av karrierer gjennom trivsel på arbeidsplassen

UTMERKELSE

Forbundet for finsk teknologiindustri

Finland

teknologiateollisuus.fi

Utfordringen

Forbundet for finsk teknologiindustri er en ekspertorganisasjon på 100 personer som representerer finske teknologibedrifters interesser. Organisasjonen står overfor utfordringene med en aldrende arbeidsstyrke, med en gjennomsnittsalder for de ansatte på 49 år. Det er behov for å opprettholde den nåværende arbeidsstyrken, unngå førtidspensjonering når det er mulig, og fremme kunnskapsoverføring mellom eldre og yngre ansatte. Organisasjonens program for sikkerhet og helse på arbeidsplassen identifiserte en rekke faktorer som bidrar til psykisk belastning, som krevende oppgaver, stor arbeidsbelastning og mangel på balanse mellom arbeid og fritid.



Gjennomførte tiltak

Det ble opprettet en egen gruppe for trivsel på arbeidsplassen for å takle forholdene som viste seg å føre til psykisk eller fysisk stress. Gruppen, som består av medlemmer fra ulike ansattegrupper og ledelsen, leder den organisatoriske utviklingsprosessen. Trivselsindeksen (skalert fra 0 til 10) måles med en personlig radarundersøkelse og brukes til å identifisere områder som bør forbedres. Undersøkelsen omfatter helse og funksjonsevne, kompetanse, motivasjon, arbeidsforhold og ledelse, balanse mellom arbeid og fritid og arbeidsevne.

Resultatene deles i hele organisasjonen, og idédugnaden for å forbedre arbeidsmiljøet inkluderer alle ansatte. Viktige tiltak for å bedre trivsel blir registrert i en handlingsplan, og fremdriften overvåkes av ledergruppen som rapporterer månedlig videre til styret.

Et av områdene som undersøkelsen viste at krever tiltak, er arbeidstidsordningene for ansatte i alderen 35–44 år. Resultatene av undersøkelsen tilsier at arbeidstidsordningen for denne gruppen er avgjørende for arbeidsevnen. Som et tiltak, innførte organisasjonen et fleksibelt arbeidssystem hvor ansatte kan jobbe hjemmefra i visse situasjoner. Samlet sett økte de ansattes skår for balanse mellom arbeid og fritid og trivsel på jobben etter at den fleksible arbeidstidsordningen ble innført.

Inkonsekvent lederskap ble identifisert som et problem som kunne påvirke trivsel på jobben, og derfor ble det innført et program for systematisk lederutvikling. Et tilsynsforum, som møtes seks ganger i året for å se på utviklingsaktiviteter, ble opprettet. Prosessen er basert på utviklingssyklusen innen ledelse: definisjon av god ledelse, tilbakemelding og oppfølging av utvikling. 360-graders tilbakemelding gis to ganger i året og brukes til å identifisere styrker og utviklingsområder.



Oppnådde resultater

- Alle sider ved organisasjonen har blitt endret for å øke de ansattes trivsel, blant annet endringer i aktiviteter og retningslinjer for sikkerhet og helse på arbeidsplassen, personalutviklingsprosesser og organisatorisk lederskap.
- Trivselsindeksen på arbeidsplassen økte fra 7,74 i 2013 til 8,51 i 2016.
- Undersøkelsesskår for de ansattes evne til å arbeide frem til pensjonsalder har også økt, fra 8,01 i 2013 til 9,04 i 2016.
- I 2013 ga ansatte i alderen 35–44 år balansen mellom arbeid og fritid en skår på 5,83. Denne økte vesentlig til 8,35 i 2016, etter innføring og utvidelse av fleksible arbeidsordninger som tillater ansatte å jobbe hjemmefra.
- Samlet tilfredshet med ledelsen økte fra 7,81 i 2015 til 8,25 i 2016, bare seks måneder senere.

Ansatte har rapportert at de har en bedre balanse mellom arbeid og fritid siden innføringen av fleksible arbeidsordninger.

Fysioterapiprogram for å forebygge belastningsskader på jobb og levere målbare endringer på tvers av partnerselskaper

UTMERKELSE

Toyota Material Handling

Belgia

www.toyota-forklifts.eu

Utfordringen

Toyota Material Handling sysselsetter over 4500 mobile teknikere i hele Europa – ca. 50 % av arbeidsstyrken – som utfører service på kundenes materialhåndteringsutstyr. Etter å ha deltatt i Healthy Workplaces for All Ages-kampanjen, og rådført seg med interessenter, erkjente selskapet at den aldrende arbeidsstyrken var et betydelig problem som interessentene forventer åpenhet om. En nyere undersøkelse fastslo at 15 % av arbeidsstyrken til Toyota Material Handling i Europa er over 50 år. I fabrikkene har automatisering fjernet tunge løft. For mobile teknikere som jobber på kundenes anlegg, er det imidlertid ikke mulig å automatisere manuelle oppgaver i samme grad. Toyota Material Handling innså at overbelastning er den viktigste årsaken til skader blant serviceteknikere.

Gjennomførte tiltak

Med en stadig høyere pensjonsalder, forsto selskapet at tiltak måtte til for å hjelpe alle ansatte til å oppnå en sunn arbeidspraksis, for å beholde den dyktige og erfarne

arbeidsstyrken. Toyota Material Handling gjennomførte tiltak for å forhindre belastningsskader på arbeidsplassen. Etter en grundig analyse av data om ulykker, og etter å ha rådført seg med serviceteknikere, ble dårlig manuell håndteringspraksis identifisert som en hovedårsak til skader. Selskapet utviklet derfor et fysioterapiprogram.

Den første fasen fokuserte kun på serviceteknikere som hadde fått en overbelastningsskade. Den eksterne fysioterapeuten gjennomførte et innledende treningsprogram som kombinerte teori og praktiske øvelser. Dette ble filmet og delt på det interne e-læringsverktøyet, der det var tilgjengelig for alle i selskapet. Programmet ble godt mottatt av denne gruppen ansatte, og ble derfor tilgjengelig for alle ansatte, med et oppfriskningskurs tre år etter den innledende opplæringen.

Som en følge av dette tiltaket, har andre Toyota-enheter i Tsjekkia, Frankrike, Italia og Sverige fornyet eller iverksatt lignende fysioterapiprogrammer. Tiltaket ble også delt eksternt gjennom EU-OSHAs utvekslingsprogram for god praksis, organisert av Toyota Material Handling og andre offisielle kampanjepartnere, Seat, Siemens og Lego, over hele EU.





- Siden de fikk behandling av fysioterapeut, har ingen av de ansatte med overbelastningsskade hatt en lignende skade.
- Reduksjonen i fraværskostnader utgjør fire ganger investeringskostnaden for 337 fysioterapitimer. Dette har også medført en reduksjon i selskapets forsikringskostnader.
- Besparingen reinvesteres i tiltak for helse og sikkerhet for ansatte i Spania. Å bli truffet av en gjenstand ble identifisert som den nest største årsaken til ulykker. Selskapet analyserer og forbedrer nå verktøy og utstyr som håndteres av mobile serviceteknikere.

Oppnådde resultater

- I de siste to årene har ulykker grunnet overbelastning blitt mer enn halvert.
- Andelen ansatte som tok permisjon på grunn av en ulykke gikk ned fra 20 % i 2006 til 5 % i 2014.

Å rådføre seg med selskapets serviceteknikere bidro til å identifisere dårlig praksis for manuell håndtering som en hovedårsak til skader.

HVORDAN BESTILLE EU-PUBLIKASJONER

Gratis publikasjoner:

- ett eksemplar:
via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- mer enn ett eksemplar eller plakater/kart:
fra Den europeiske unions kontorer (http://ec.europa.eu/represent_en.htm);
fra delegasjoner i land utenfor EU (http://eeas.europa.eu/delegations/index_en.htm);
ved å kontakte tjenesten Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_en.htm) eller ringe 00 800 6 7 8 9 10 11
(gratis telefonnummer fra hvor som helst i EU (*)).

(*) Informasjonen du får når du ringer er gratis, og det koster ingenting å ringe (selv om noen operatører kan ta betalt for tellerskritt).

Publikasjoner som må betales:

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

EU-OSHA driver også de toårige Et sikkert og godt arbeidsmiljø-kampanjene, med støtte fra EUs institusjoner og partene i arbeidslivet i Europa. Kampanjene samordnes på nasjonalt plan av arbeidsmiljøorganets nettverk av nasjonale kontaktpunkter. Kampanjen for 2016–2017, Gode arbeidsplasser hele livet, skal hjelpe arbeidsgivere med å takle utfordringene forbundet med en aldrende arbeidsstyrke, og sette fokus på viktigheten av bærekraftig arbeid gjennom hele arbeidstakernes yrkesaktive liv.

Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA) bidrar til å gjøre Europa til et tryggere, sunnere og mer produktivt sted å arbeide. EU opprettet Det europeiske arbeidsmiljøorganet i 1994. På hovedkontoret i Bilbao i Spania gjennomfører EU-OSHA undersøkelser, utvikler og distribuerer pålitelig, balansert og objektiv HMS-informasjon, og samarbeider med organisasjoner på tvers av Europa for å bedre arbeidsvilkårene.

Det europeiske arbeidsmiljøorganet

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

<http://osha.europa.eu>

Oversettelse levert av Oversettelsessenteret for Den europeiske unions organer (CdT, Luxembourg), basert på engelsk original.



Publikasjonskontoret