

Parempaa työterveyttä kuljetusalalla

1. Johdanto

Työkykyä ylläpitävä toiminta vaatii kokonaisvaltaista lähestymistapaa. Kaikissa siihen liittyvissä aloitteissa olisi otettava huomioon työntekijän yksityiselämä, työelämä ja näiden kahden vuorovaikutus. Työolojen tiedetään vaikuttavan työntekijöiden yleiseen terveydentilaan; esimerkiksi istumatyö voi myötävaikuttaa ylipainon kehittymiseen. Myös työntekijän omat tottumukset, asenteet ja elintavat vaikuttavat terveyteen ja hyvinvointiin ja voivat osaltaan heijastua työn suorittamiseen.

Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa (TYKY) yhdistyvät työnantajien, työntekijöiden ja yhteiskunnan pyrkimykset ihmisten terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseksi työssä. Tähän pyritään

- parantamalla työn organisointia ja työympäristöä;
- edistämällä työntekijöiden aktiivista osallistumista terveyden edistämiseen;
- kannustamalla itsensä kehittämiseen.[1]

Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa - joka tukee terveyttä edistävää käyttäytymistä ja asennoitumista - edistetään mielenterveyttä ja hyvinvointia, parannetaan työn ja yksityiselämän tasapainoa ja helpotetaan työperäistä stressiä sekä käsitellään henkilöstön kehittämiseen ja ikääntymiseen liittyviä kysymyksiä.

Kuljetusala on hyvin miesvaltainen: noin 83 prosenttia työntekijöistä on miehiä. Alan työntekijöitä kuormittavat pitkäaikainen istuminen, väsyttävät tai kivuliaat työasennot, pitkät työajat (keskimäärin yli 48 tuntia viikossa) ja epäsäännölliset työajat (yö- ja iltatyö, viikonlopputyö ja yli 10 tunnin työpäivät). Siksi ei ole yllättävää, että työn ja yksityiselämän tasapaino koetaan kuljetusalalla melko heikoksi.[2] [3] Lisäksi kuljettajien mahdollisuudet syödä terveellisesti ja harrastaa taukoliikuntaa ajomatkan aikana ovat rajalliset.

Yleisimpiä kuljettajien mainitsemia terveysongelmia ovat alaselkäkipu, ylipaino,[4] sydän- ja verisuonisairaudet [5] [6] sekä työperäinen stressi. Ongelmien on todettu olevan selkeästi yhteydessä työympäristöön (huono työn organisointi) ja työoloihin (staattinen työ) liittyviin tekijöihin sekä yksilöllisiin riskitekijöihin (liikunnan puute, epäterveellinen ruokavalio, alkoholin väärinkäyttö, tupakointi, ikä ja sairaudet).[7] [8] Työkykyä ylläpitävää toimintaa suunniteltaessa onkin tärkeää tarkastella **sekä** organisaatio- **että** yksilötason riskitekijöiden vaikutusta kuljettajien terveyteen ja hyvinvointiin ja käsitellä kaikkia näitä tekijöitä.

Näyttöön perustuvien tapaustutkimusten[9] tarkastelussa havaittiin, että työkykyä ylläpitävän toiminnan onnistumiseen vaikuttavat useat tekijät:

- organisaation sitoutuminen työntekijöiden terveyden parantamiseen;
- asianmukainen tiedottaminen työntekijöille ja kattavat viestintästrategiat;
- työntekijöiden osallistuminen prosessiin;
- työtehtävien ja -prosessien organisointi niin, että ne edistävät terveyttä eivätkä heikennä sitä;
- sellaisten käytäntöjen noudattaminen, jotka helpottavat terveellisten valintojen tekemistä.

Työkykyä ylläpitävä toiminta ei korvaa kunnollista työterveys- ja työturvallisuusriskien hallintaa työpaikalla. Sen tarkoituksena on täydentää riskinhallintatoimia.

2. Kuljettajan ammattiin liittyvät terveystekijät

Kuljetusalan ammatilliset riskitekijät voidaan jakaa (a) työhön liittyviin, (b) työympäristöön liittyviin ja (c) yksilöllisiin tekijöihin.

Kuljettajien työterveyteen ja -turvallisuuteen vaikuttavat keskeiset riskitekijät

Työn riskitekijät	Kehon värinä, melu, pitkäaikainen istuminen, väsyttävät ja kivuliaat työasennot, tiukka aikataulu, vuorotyö ja yöajo, ajotaukojen ja unen riittämättömyys, toistuvat ja yksitoikkoiset työtehtävät, epäsäännöllinen ruokailu, tietapaturmat, herkästi syttyvien, räjähtävien ja myrkyllisten aineiden kuljettaminen, ilmastointi, epäergonomiset asennot ajohyttiin noustaessa ja sieltä poistuttaessa jne.
Työympäristön riskitekijät	Hiilidioksidi (CO), rikkioksidi (SO ₂), typpimonoksidi (NO) _x , asbesti, polysyklinen aromaattinen hiilivety (PAH), bentseeni, pöly, sääolot, siitepöly, fyysinen väkivalta jne.
Yksilölliset riskitekijät	Sukupuoli, ikä, etninen tausta, koulutus, luonne, asenteet, riskien havaitseminen, ajokokemus ja aiemmat liikennetapaturmat, yksityiselämän tapahtumat, väsymys, perussairaudet (esim. allergia, astma, diabetes, sydäninfarkti), lääkitys (antihistamiinit, rauhoittavat lääkkeet), elintavat (vähäinen liikunta ja epäterveellinen ravinto) ja haitalliset tottumukset (tupakointi, alkoholin väärinkäyttö, kovien tai pehmeiden huumeiden käyttö) jne.

Lähde: Lentisco, F., Baccolo, T.P., Gagliardi, D., *Risk factors for the health and safety of drivers*, 2009.

Koska edellä luetellut yksilölliset riskitekijät voivat osaltaan vaikuttaa kuljettajien käyttäytymiseen ja asenteisiin riskien havaitsemista ja omaa terveyttään kohtaan, organisaatiotason riskitekijöiden lisäksi myös ne olisi otettava huomioon työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelussa.

3. Työkykyä ylläpitävä toiminta käytännössä

Kuljettajien terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseksi voidaan toteuttaa monenlaisia käytännön toimia. TYKY-ohjelmien suunnitteluun ja toimenpiteisiin olisi mahdollisuuksien mukaan sisällytettävä riskien ennaltaehkäisyä.

3.1. Terveysriskien kartoitus ja kouluttaminen

Organisaatioiden olisi kartoitettava säännöllisesti kuljettajien työterveysriskejä ja järjestettävä koulutusta, mikä on kaikkien työkykyä ylläpitävien aloitteiden perusedellytys. Terveysriskien kartoitus on näyttöön perustuva menetelmä, joka auttaa tunnistamaan keskeisiä terveydellisiä riskitekijöitä ja elintapoihin liittyviä ongelmia (esim. uniapnea, diabetes, kohonnut verenpaine ja tupakointi). Lisäksi kuljettajien olisi saatava koulutetuilta ammattilaisilta henkilökohtaista neuvontaa siitä, kuinka he voivat suoraan puuttua näihin ongelmiin. Erityistä huomiota olisi kiinnitettävä ruokavalioon, liikuntaan, painonhallintaan ja unitottumuksiin ja osallistujien henkilökohtaiseen vastuuseen omasta terveyskäyttäytymisestään. Terveyskasvatukseen olisi sisällytettävä aihekohtaisia luentoja. Yleensäkin koulutuksessa olisi painotettava taitojen ja itseluottamuksen kehittämistä, jotta kuljettajia motivoitaisiin omaksumaan ja ylläpitämään terveellisiä käyttäytymisen malleja.

Kokemusten mukaan työntekijöiden aktiivinen osallistuminen terveystekijöiden kartoitukseen ja koulutusprosessiin edistää terveyden elintapojen omaksumista. Monissa onnistuneissa ohjelmissa on ollut myös elintapavalmennusta, mikä on tukenut terveellisempää käyttäytymistä ja asennoitumista.

Terveysvalistusluennoilla ja valmennusohjelmissa olisi painotettava kuljettajien aktiivista sitoutumista muutokseen, henkilökohtaista vastuuta ja tiedon vahvistamista ja sitä kautta tuettava suositeltujen elintapamuutosten tekemistä.

3.2. *Kohdennettu elintapavalmennus*

Kuljettajille olisi tarjottava aihekohtaista koulutusta, jossa keskitytään taitojen ja tiedon kohentamiseen, jotta kannustetaan kuljettajia omaksumaan ja ylläpitämään terveellisiä käyttäytymismalleja. Työnantajien olisi myös pyrittävä organisoimaan työt ja työympäristö niin, että ne tukevat terveellisiä valintoja ja kannustavat niihin. Esimerkiksi säännöllisten ajotaukojen on oltava riittävän pitkiä, jotta kuljettaja ehtii syödä kunnollisen aterian ja harrastaa taukoliikuntaa.

3.3. *Henkilökohtainen terveysneuvonta*

Työnantajien olisi tarjottava henkilökohtaisia valmennusohjelmia, jotka auttavat kuljettajia parantamaan terveyttään omia käyttäytymismalleja muuttamalla. Painotuksen olisi oltava kuljettajien aktiivisessa sitoutumisessa muutokseen, henkilökohtaisessa vastuussa ja uskonvahvistuksessa. Siten heitä voidaan kannustaa toteuttamaan suositeltuja elintapamuutoksia.

4. TYKY-toimien toteuttaminen

Työkykyä ylläpitävää toimintaa toteutettaessa olisi otettava huomioon seuraavat keskeiset periaatteet:

- Työkyvyn ylläpitämisen on oltava **jatkuva prosessi**. Terveyskasvatuksen tehostamisessa ja kuljettajien käyttäytymis- ja asennemuutosten tukemisessa olisi käytettävä apuna terveystietoa ja koordinoituja valistuskampanjoita. Lisäksi on tärkeää, että työpaikka ja työympäristö tukevat kuljettajia terveellisten vaihtoehtojen valitsemisessa ja noudattamisessa.
- Työkyvyn ylläpitäminen edellyttää **johdon aktiivista ja näkyvää tukea**, minkä on osoitettu parantavan toimenpiteiden vaikuttavuutta ja kestävyyttä pitkällä aikavälillä.
- **Työntekijöiden osallistuminen** prosessiin (sen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin) on ratkaisevan tärkeää. Mitä paremmin TYKY-ohjelma vastaa kuljettajien tarpeita, sitä innostuneempia he ovat osallistumaan siihen. Yrityksen tarpeisiin räätälöidyistä kannustimista voi olla hyötyä terveellisen työkuultuurin edistämiseksi.[10]
- Työntekijöiden demografisten tekijöiden, henkilökuntaetujen ja terveysjohtamisen tavoitteiden ymmärtäminen on tärkeää **räätälöitäessä toimenpiteitä** vastaamaan työntekijöiden välittömiä tarpeita. Näin parannetaan toimenpiteiden ja työterveysohjelman tuloksekkuutta.[1]
- On tärkeää, että **työpaikkaterveyden edistämishjelmasta** tehdään arvio. Siinä olisi tarkasteltava yleisesti toimenpiteiden onnistumista sekä niiden vaikutuksia työympäristöön ja työn organisointiin sekä kuljettajien käyttäytymisen ja asennoitumiseen. Arvioinnissa on noudatettava suunnitelmallista ja järjestelmällistä lähestymistapaa, ja sen on oltava keskeinen osa työpaikkaterveyden edistämisprosessia. Arvioinnin olisi myös kytketty ohjelman tavoitteisiin ja painopisteisiin sekä kohteena oleviin työterveysongelmiin. Tietoa tulisi kerätä eri muuttujan suhteen (esim. poissaolojen määrä, sairauslomat ja kuljettajilta saatu subjektiivinen palaute). Arvioinnista saatua tietoa olisi hyödynnettävä toimenpiteiden kehittämiseksi jatkuvasti.[11]

5. Hyvät käytännöt: tapaustutkimukset

Kilpailu kuljetusalalla voi johtaa ristiriitoihin työkyvyn ylläpitämisen ja yrityksiin kohdistuvien taloudellisten paineiden välillä. Joissakin kuljetusyrityksissä on kuitenkin huomattu, että tehokas työkyvyn ylläpito paitsi ehkäisee terveysongelmia myös saa aikaan merkittäviä säästöjä esimerkiksi vähentämällä poissaoloja. Seuraavassa tarkastellaan kolmea tapaustutkimusta kuljetusalan yrityksistä, joissa on toteutettu työkyvyn ylläpitoa edistävä ohjelma.

5.1. Selän terveys etusijalla (Belgia)

Van Dievel on täyskonttien kuljetusliike, joka harjoittaa tavarankuljetusta noin 500 kilometrin säteellä Brysselistä. Kuljetukset suuntautuvat Alankomaihin, Luxemburgiin, Saksaan ja Ranskaan. Yrityksessä työskentelee noin 90 kuljettajaa, ja se omistaa noin 60 rekka-autoa ja 120 erikoisperävaunua.

Yrityksen johtaja käynnisti hankkeen vuonna 2001 työntekijöiden valitettua toistuvasti selkäkivuista. Työsuojelun edistäminen on ollut pitkään yksi Van Dievelin ensisijaisista tavoitteista, ja yrityksellä on oma työterveyslääkäri, joka tekee vuosittain terveystarkastuksen kaikille työntekijöille. Lääkäri tuntee yrityksen ja kuljettajat erittäin hyvin ja nauttii työntekijöiden luottamusta. Häntä pyydettiin luennoimaan työntekijöille ja johdolle tuki- ja liikuntaelinongelmista ja -sairauksista. Tästä käynnistyi Van Dievelin työterveyden edistämishanke. Yritys selvitti yhdessä ulkopuolisen työterveyspalvelujen tarjoajan (ergonomian asiantuntijoiden) kanssa kuljettajien työoloja ja etsi keinoja parantaa niitä. Työterveyslääkäri laati läheisessä yhteistyössä ergonomia-asiantuntijan ja yrityksen kahdeksan kuljettajan kanssa erityisen koulutusohjelman sekä ohjekirjasen, jossa neuvotaan kuljettajille, miten terveellisiä työskentelytapoja noudatetaan ja miten tuki- ja liikuntaelinvaivoja ehkäistään.

Lisäksi ohjekirjasessa annetaan yleisiä ohjeita tasapainoisesta ruokavaliosta, oikeista istuma- ja makuuasennoista sekä tuki- ja liikuntaelinvammoja ehkäisevistä harjoituksista. Siihen sisältyy myös asianmukaista ajo-asentoa, ajohyttiin nousua ja sieltä poistumista sekä raskaiden tavaroiden nostamista ja käsittelyä koskevia erityisohjeita kuljettajille. Helppolukuinen, runsaasti kuvitettu kirjanen jaetaan kaikille uusille kuljettajille heidän aloittaessaan työnsä yrityksessä.

Vuoden kuluttua hankkeen käynnistämisestä yritys teki arvioinnin, jossa todettiin terveysongelmien määrän vähentyneen selvästi ohjekirjasen jakamisen ja koulutuksen jälkeen. Yritys sai hankkeesta European Health Clubin työterveyspalkinnon vuonna 2002. Hanke perustui yrityksen pitkäaikaiseen työterveys- ja työturvallisuuskulttuuriin. Johto oli mukana tukemassa ja edistämässä hanketta, ja kuljettajat osallistuivat tiiviisti sen suunnitteluun. [12]

5.2. Virkeänä ratissa (Suomi)

Suomessa toteutetun hankkeen tavoitteena oli puuttua kuljettajiin kohdistuviin riskitekijöihin ja terveysongelmiin ja edistää työterveyttä yhdessä työnantajan käyttämän moniammatillisen työterveyspalvelujen tarjoajan kanssa. Ohjelman aluksi kaikille kuljettajille tehtiin terveystarkastus. Oman työterveyslääkärin tekemässä tarkastuksessa pyrittiin löytämään kuljettajien fyysiseen terveyteen ja liikalihavuuteen vaikuttavia keskeisiä tekijöitä (esim. uniapnea). Ongelmankartoituksen jälkeen kuljettajat saivat työterveyslääkäriltä alustavaa terveysneuvontaa ja lähetteen erikoislääkärille tarkempaa diagnosointia, testausta ja hoitoa varten. Kuljettajien painon vähentämiseksi ja yleiskunnon parantamiseksi yritys käynnisti vielä eväsrasiapalvelun. Kaikille kuljettajille jaettiin eväsasiat, joihin oli pakattu terveellistä syötävää. Lisäksi kuljettajat saivat terveelliseen ruokavalioon liittyvää tietoa ja suosituksia. Ohjelman kolmannessa osassa työterveyspsykologi osallistui työvuorojen ja reittien suunnitteluun työaikojen parantamiseksi niin, että kuljettajat saivat riittävästi lepoaika. Hankkeesta laaditussa arvioinnissa sekä johto että kuljettajat ilmoittivat olevansa yleisesti ottaen hyvin tyytyväisiä ohjelmaan. Se on myös kohentanut työilmapiiriä, parantanut asennetta työhön ja edistänyt kuljettajien turvallisuuskulttuuria. [12]

5.3. Työterveyttä kokonaisvaltaisesti (Italia)

ATM vastaa julkisista liikennepalveluista Milanossa ja sen 72 lähikaupungissa. Organisaatiossa työskentelee yli 8 700 henkilöä 28 toimipisteessä, ja sen liikenneimillä alueella on yhteensä 2,6 miljoonaa asukasta.

Yrityksessä tiedetään, että työntekijöiden työ- ja yksityiselämän on oltava hyvässä tasapainossa

katsomatta siihen, tehdäänkö työtä päivisin, vuorotyönä, kuljettamossa vai konttorissa. Siksi on kiinnitettävä erityistä huomiota terveisiin elämäntapoihin, tasapainoiseen ruokavalioon ja yleiseen terveyskulttuuriin.

ATM perusti henkilöstöosastolleen erityisyksikön (DRU-S), joka koostuu esimiehestä ja kahdesta asiantuntijasta: psykologista ja ravitsemusterapeutista. He järjestävä työntekijöille neuvontatilaisuuksia, joissa annetaan terveelliseen ruokavalioon, liikuntaan ja työperäisen stressin hallintaan liittyviä käytännön ohjeita ja opastusta.

DRU-S-yksikkö on vuodesta 2005 lähtien pyrkinyt edistämään työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia erilaisilla integroiduilla viestintäaloitteilla, joita on kehitetty yhteistyössä julkisten työturvallisuuslaitosten kanssa. Esimerkiksi jokaiselle työntekijälle postitetaan henkilöstölehti, joka sisältää selkeää ja ajankohtaista tietoa ruokavaliosta ja terveellisistä elintavoista.

ATM:n ns. sosiaalinen järjestelmä perustuu pääasiallisesti työntekijöiden tarvekartoitukseen sekä työpaikan vaaratilanteiden laadulliseen/määrälliseen analyysiin. Vaaratilanteet dokumentoidaan kuukausittain julkaistavaan sisäiseen raporttiin, jossa myös kuvaillaan ongelmien korjaamiseksi toteutetut toimenpiteet sekä kerrotaan nousevista työterveys- ja työturvallisuussuuntauksista.

ATM:n sosiaalinen järjestelmä osoittaa selvästi, että työterveys- ja työturvallisuustoimien on perustuttava työntekijöiden tarpeisiin.

Toiminnallisten toimenpiteiden lähtökohtana käytetään kunkin työntekijän taustatietoja, jotka välitetään ATM:n henkilöstöhallinnon operatiiviselle yksikölle.

ATM soveltaa henkilöresursseihin kokonaisvaltaista lähestymistapaa käynnistämällä aloitteita, joiden tavoitteena on voimauttaa työntekijöitä ja luoda molemminpuolista vastuuntuntoa yrityksen ja yksittäisten työntekijöiden välille. Yritys huomioi ja yhdistää työntekijöidensä yksilölliset, sosiaaliset ja ammatilliset erityispiirteet ja vastaa heidän ilmaisemiinsa tarpeisiin tarjoamalla tiedotusta ja neuvontaa sekä tekemällä yhteistyötä paikallisten laitosten kanssa.

Esimerkkinä voidaan mainita yrityksen uusille kuljettajille ja yleistyöntekijöille sekä muille kuljettajille järjestämät valmennuskurssit. Kurseilla käsitellään esimerkiksi terveellisen ruokavalion, kroonisten sairauksien ja riskitekijöiden ennaltaehkäisyn ja terveiden elintapojen aiheita, ja niiden erityisenä painopisteenä on työn ja yksityiselämän tasapaino. Lisäksi järjestetään huumeiden ja alkoholin väärinkäytön ehkäisemiseen liittyviä erityiskursseja työntekijöille, joiden työskentelystä voi aiheutua riskejä ulkopuolisille.

Ohjelman ”strategisen” alueen toimenpiteisiin kuuluvat innovatiiviset sosiaaliset toimintamallit, joita yhtiön ylin johto sponsoroi ja tukee.

Näillä toimintamalleilla vastataan joustavasti yrityksen tilanteeseen kehittämällä ennakoivia strategioita ja suunnitteleamalla ennalta ehkäiseviä ja työterveyttä edistäviä toimenpiteitä, joiden tavoitteena on parantaa työntekijöiden henkilökohtaista tilannetta ja työoloja. Toimintamallien painopisteet ovat työterveyden edistäminen, työajan järjestäminen, yhtäläiset mahdollisuudet, sosiaalinen asuntotuotanto (erityisesti heikossa asemassa oleville työntekijäryhmille, kuten siirtotyöläisille tai asumuserossa eläville), henkilöstön osallistuminen, sosiaaliavun hallinnointi sairaustapauksissa, työtaturmien ennaltaehkäisy, työhönsä soveltumattomien työntekijöiden ammatillista uudelleen koulutusta koskevat innovatiiviset toimenpiteet, sukupuoli-, ikä- ja etnisten erojen hallinta sekä työn ja yksityiselämän tasapaino.

6. Viitteet ja lähteet

- [1] European Network for Workplace Health Promotion, *The Luxembourg declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*, ENWHP, 1997 (updated 2005).
Osoitteessa <http://www.enwhp.org/publications.html>
- [2] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008). Fact sheet: land transport. Retrieved 13 December 2009, osoitteessa <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/149/en/1/EF08149en.pdf>
- [3] Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., Vermeylen, G., European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Fourth European Working Conditions*

- Survey, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007. Osoitteessa <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>
- [4] Technische Universität Dresden, '13 The situation in Europe. Germany, Policies and Best practices', in Technische Universität Dresden, *GPO Guidelines for the prevention of obesity at the workplace. Review of the theoretical framework. Report on the theories and methodologies for the prevention of obesity at the workplace*, Dresden, Technische Universität, 2008, p. 91. Osoitteessa <http://gpow.eu/media/File/Theories%20and%20methodologies%20for%20the%20prevention%20of%20obesity%20at%20the%20workplace.pdf>
- [5] Stoohs, R. A., Guilleminaut, C., Itoi, A., Dement, W. C., 'Traffic accidents in commercial long-haul truckdrivers: the influence of sleep-disordered breathing and obesity', *Sleep*, Vol. 17, No 7, 1994, s. 619-23
- [6] Poulsen, Kjeld B., 'Healthybus - health promotion for bus drivers. From research to action' , in *WHP-Net-News* No 7, March 2000, Federal Institute for Occupational Safety and Health , Dortmund, 2000, s. 14-18. Osoitteessa http://www.ispesl.it/whp/documenti/whp_news7a.pdf
- [7] Fattorini, E., Stella, M., Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro, *L'autobus come ambiente di lavoro. Valutazione degli effetti sulla salute dei conducenti di mezzi pubblici di trasporto urbano, conseguenti a problematiche ergonomiche e all'esposizione ad inquinanti derivanti dal traffico*, Roma, ISPESL, 2006
- [8] Ghedini, G., 'Salute e sicurezza nell'autotrasporto: le condizioni psicofisiche', in Conference "La sicurezza stradale nell'autotrasporto: le responsabilità, le cause e i possibili rimedi. Bologna, 12 giugno 2009, Bologna, Gruppo Federtrasporti, 2009. Osoitteessa <http://www.ambientelavoro.it/UserFiles/File/AL09/G.Ghedini-SALUTE-E-SICUREZZA-nell'Eautotrasporto-le-condizioni-psicofisiche.pdf>
- [9] Italian National Institute for Occupational Safety and Prevention (ISPESL). Workplace health promotion: good practice examples. Retrieved 13 December 2009, osoitteessa <http://www.ispesl.it/whp/Modelli/ricerca.asp>
- [10] European Network for Workplace Health Promotion, *Lisbon Statement on Workplace Health in Small and Medium-Sized Enterprises. Small, Healthy and Competitive New Strategies for Improved Health in Small and Medium-Sized Enterprises*, Essen, ENWHP, 2001, s. 2. Osoitteessa <http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Lisbon%20statement%20%20final.pdf>
- [11] European Network for Workplace Health Promotion, *Healthy Employees in Healthy Organisations. Good Practice in Workplace Health Promotion (WHP) in Europe. Quality criteria of workplace health promotion*, Essen, BKK European Information Centre, 1999. Osoitteessa http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/quality_criteria.pdf
- [12] European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA, *Programmes, initiatives and opportunities to reach drivers and SMEs in the Road Transport sector*, Bilbao, OSHA, in publication

7. Lisätietoja

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>
- Euroopan työterveyshuoltoverkosto <http://www.enwhp.org/>