

## Egészségfejlesztés a közúti fuvarozási ágazatban

### 1. Bevezetés

A munkahelyi egészségfejlesztés holisztikus megközelítési módot igényel. Minden kezdeményezésnek figyelembe kell vennie a dolgozó magánéletét, a munkában eltöltött idejét és a kettő közötti kölcsönhatást. A munkafeltételek köztudottan hatást gyakorolnak a dolgozók általános egészségi állapotára, például az ülő munka hozzájárulhat az elhízáshoz. Hasonló módon a dolgozók személyes szokásai, viselkedésmódjai és az életmóddal kapcsolatos döntései befolyásolják egészségi állapotukat és jólétüket, és munkateljesítményükre is befolyással vannak.

A munkahelyi egészségfejlesztés (WHP) „a munkáltatók, a munkavállalók és társadalom közös erőfeszítéseként határozható meg, amelynek célja az emberek egészségének és jólétének javítása a munkahelyen. Ez a következőkkel valósítható meg:

- a munkaszervezés és a munkakörnyezet javítása;
- a munkavállalók egészséges tevékenységekben való aktív részvételének támogatása; és
- a személyes fejlődés ösztönzése.” [1]

A WHP kiterjed egészségfejlesztő magatartásokat és viselkedésmódokat támogató intézkedések bevezetésére; a mentális egészség és jólét, valamint a munka és az élet egyensúlyának előmozdítására; továbbá a munkahelyi stresszel, az öregedéssel és a szakmai előmenetellel kapcsolatos kérdések megoldására.

A közlekedés férfiak által dominált ágazat (az ágazat munkavállalóinak 83%-a férfi). Az ágazat dolgozói ki vannak téve a sok ülés következményeinek, fáradtságnak vagy fájdalmat okozó testhelyzeteknek, hosszú munkaidőnek (átlagosan több mint 48 órát dolgoznak hetente) és a szokásostól eltérő munkaidőben kell dolgozniuk (éjszakai és esti munka, hétfégi munka és több mint 10 órás napi munkaidő). Nem meglepő, hogy ez az ágazat viszonylag kedvezőtlen a munka és a magánélet egyensúlya szempontjából.[2] [3] Ezenkívül a gépjárművezetők lehetőségei korlátozottak az egészséges ételek fogyasztása és a testmozgás céljából tartott szünetek szempontjából, amikor úton vannak.

A leggyakoribb egészségügyi problémák, amelyekről a gépkocsivezetők beszámolnak, az alsó háttáji fájdalom, a túlsúly, [4] a szív-ér rendszeri és légzőszervi megbetegedések, [5] [6] valamint a munkahelyi stressz. Ezekről a problémákról megállapították, hogy a munkakörnyezettel (ilyen például a munka rossz megszervezése) és a munkafeltételekkel (monoton munka) kapcsolatos tényezőkkel, valamint egyéni kockázati tényezőkkel (például a testmozgás hiánya, az egészségtelen étrend, a túlzott alkoholfogyasztás, a dohányzás, az életkor és a korábbi betegségek) függenek össze. [7] [8] WHP-programok kidolgozása során feltétlenül mérlegelni kell **mind** a szervezeti, **mind** pedig az egyéni szintű tényezőknek a gépkocsivezetők egészségére és jólétére gyakorolt hatását és azok szerepét, és kezelni kell ezeket a tényezőket.

A WHP-intervenciókról készített, tényeken alapuló esettanulmányok áttekintése [9] alapján megállapították, hogy több tényező is kulcsszerepet játszott ezek sikerében:

- a munkaerő egészségének fejlesztése melletti szervezeti elkötelezettség;
- az alkalmazottak megfelelő tájékoztatása és átfogó kommunikációs stratégiák;
- az alkalmazottak részvétele a teljes folyamatban;
- a munkahelyi feladatok és folyamatok olyan módon történő megszervezése, hogy az hasznos, ne pedig káros hatást gyakoroljon az egészségre;
- olyan gyakorlatok megvalósítása, amelyek a lehető legnagyobb mértékben megkönnyítik az egészségtudatos döntéseket.

A WHP-programok azonban nem helyettesíthetik a munkahelyi egészségügyi és biztonsági kockázatok kezelését. Sokkal inkább kiegészítik a megfelelő kockázatkezelést.

## 2. A gépkocsivezetői hivatás egészségügyi aspektusai

A közlekedési ágazatban a foglalkozási kockázati tényezők három csoportba sorolhatók: (a) a munkával, (b) a munkakörnyezettel és (c) az egyéni tényezőkkel kapcsolatos kockázati tényezők.

### A gépkocsivezetőket érintő egészségügyi és biztonsági kockázati tényezők főbb csoportjai

<p><b>A munkával kapcsolatos tényezők</b></p>	<p>Az egész test rezgése, zaj, tartós ülés, fárasztó és fájdalmas testhelyzetek, szigorú időrend, több műszakban végzett munka és éjszakai vezetés, nem elegendő pihenési idők és alvás, ismétlődő feladatok és monoton rutinjellegű feladatok, rendszertelen étkezés, közúti balesetek, gyúlékony, robbanásveszélyes és mérgező anyagok szállítása, légkondicionálás, nem ergonomikus mozgás a fülkébe történő beszállás, illetve a kiszállás során, stb.</p>
<p><b>A munkakörnyezettel kapcsolatos tényezők</b></p>	<p>Szén-monoxid (CO), kén-dioxid (SO<sub>2</sub>), nitrogén-monoxid (NO)<sub>x</sub>, azbeszt, policiklikus aromás szénhidrogének (PAH), benzol, por, klimatikus viszonyok, pollen, testi erőszak stb.</p>
<p><b>Az egyénnel kapcsolatos tényezők</b></p>	<p>Nem, életkor, etnikum, képzettség, személyiség, viselkedésmódok, veszélyérzet, gyakorlat és korábbi gépjárműbalesetek, a magánélet eseményei, kimerültség, korábbi betegségek (allergiák, asztma, cukorbetegség, szívinfarktus stb.), gyógyszeresedés (antihisztaminok, nyugtatók), életmód (fizikai inaktivitás és egészségtelen táplálkozás) és veszélyes magatartások (dohányzás, túlzott alkoholfogyasztás, kemény és lágy drogok használata), stb.</p>

Forrás: Lentisco, F., Baccolo, T.P., Gagliardi, D.: *Risk factors for the health and safety of drivers* (A gépkocsivezetőket érintő egészségügyi és biztonsági kockázati tényezők), 2009.

Mivel a fentiekben felsorolt egyéni kockázati tényezők befolyásolhatják a gépkocsivezetők magatartását, veszélyérzettel szembeni viselkedését és egészségét, ezeket a tényezőket, valamint a szervezeti kockázati tényezőket figyelembe kell venni a munkahelyi WHP-intézkedések kidolgozása során.

## 3. Munkahelyi egészségfejlesztési intézkedések

A munkahelyeken számos gyakorlati egészségfejlesztési intézkedés megvalósítható a gépkocsivezetők egészségi állapotának és jólétének javítása érdekében. A munkahelyi egészségfejlesztési tervezést és intézkedéseket lehetőség szerint össze kell kötni a kockázatmegelőzést szolgáló tevékenységekkel.

### 3.1. Egészségügyi szűrővizsgálatok és oktatás

A szervezeteknek bármilyen munkahelyi egészségfejlesztési kezdeményezés központi elemeként rendszeres egészségügyi kockázati szűréseket és oktatást kell biztosítaniuk a gépkocsivezetők körében. Az egészségügyi kockázatok szűrése tényeken alapuló eljárás, amely elősegíti a kulcsfontosságú egészségügyi kockázati tényezők és az életmóddal kapcsolatos vonatkozások azonosítását: például alvás közbeni légzéskimaradás, cukorbetegség, magas vérnyomás és a dohányzással kapcsolatos problémák. Ezenkívül képzett szakembereknek tanácsokat kell adniuk a gépkocsivezetőknek arról, hogyan tudják közvetlenül kezelni ezeket a problémákat. Kiemelt figyelmet

kell fordítani az étrendre, a testmozgásra, a testtömeg-szabályozásra, az alvási szokásokra, valamint az egészséget befolyásoló magatartásokra. Konkrét témára összpontosító képzést kell alkalmazni az egészségügyi tanfolyamok részeként. Általánosságban véve a tanfolyamoknak a készségek és a magabiztosság fejlesztésére kell erőteljesen összpontosítaniuk, hogy ezzel motiválják és fenntartsák az egészséges viselkedést a gépkocsivezetőkben.

Bebizonyosodott, hogy ha az alkalmazottak tevékenyen részt vesznek az egészségügyi szűrések és az egészségügyi képzés folyamatában, akkor a gépkocsivezetők fokozottan magukévá teszik az egészséges magatartásformákat. Sok sikeres programban az egyéni felkészítés módszerét is igénybe vették, hogy ezzel is bátorítsák az alkalmazottakat egészségesebb viselkedésmódok és magatartásformák elsajátítására. A tanfolyamoknak vagy az egyéni felkészítő programoknak ki kell hangsúlyozniuk a gépkocsivezetők tevékeny részvételét, személyes felelősségét és önbizalmának fejlesztését, hogy ezáltal is támogassák a javasolt életmódbeli változások kidolgozását.

### 3.2. Célzott életmód-támogatás

Konkrét témára összpontosító tanfolyamokat kell felkínálni a gépkocsivezetőknek, amelyek a készségek és a magabiztosság fejlesztésére összpontosítanak, hogy ezzel bátorítsák és fenntartsák az egészséges viselkedést a gépkocsivezetőkben. Emellett a munkaadónak úgy kell megszerveznie a munkát és a munkakörnyezetet, hogy az támogassa és bátorítsa az egészséges lehetőségek választását. Például rendszeres pihenőidők bevezetésével, amelyek kellően hosszúak ahhoz, hogy a gépkocsivezetők megfelelően étkezzenek és végezzenek némi testmozgást.

### 3.3. Személyes egészségügyi felkészítés

A munkaadóknak fel kell kínálniuk személyes felkészítő programokat, amelyek segítenek a gépkocsivezetőknek egészségi állapotuk javításában azáltal, hogy megváltoztatják magatartásukat. Ezeknek a tanfolyamoknak ki kell hangsúlyozniuk a gépkocsivezetők tevékeny részvételét, személyes felelősségét és önbizalmának fejlesztését, hogy ezáltal is ösztönözzék a javasolt életmódbeli változások végrehajtását.

## 4. A WHP-intézkedések megvalósítása

Több kulcsfontosságú alapelvet is mérlegelni kell a munkahelyi egészségfejlesztési tevékenységek megvalósítása során:

- Az egészségfejlesztésnek **folyamatos, megszakítás nélküli folyamatnak kell lennie**. Az egészségügyi üzenetek megerősítése, valamint a gépkocsivezetők egészséges magatartásában és viselkedésében bekövetkezett változások fenntartása érdekében élni kell az egészségügyi üzenetközvetítés és a koordinált egészségügyi figyelemfelhívó kampányok eszközeivel. Ki kell hangsúlyozni a gépkocsivezetők számára nyújtandó munkahelyi és környezeti támogatás jelentőségét az egészséges lehetőségek kiválasztásában és alkalmazásában.
- A munkahelyi vezetők **tevékeny és látható támogatása** a munkahelyi egészségfejlesztésben. Bebizonyosodott, hogy ez fokozza az intézkedések hosszú távú sikerét és fenntarthatóságát.
- Nélkülözhetetlen a **dolgozók részvétele** az intézkedés egész folyamatában (kidolgozás, megvalósítás és kiértékelés). Minél jobban illeszkedik a WHP-program a gépkocsivezetők szükségleteihez, annál nagyobb érdeklődéssel vesznek részt azokban. A társasághoz igazított ösztönzők segíthetnek abban, hogy a társaságon belül egészséges kultúra alakuljon ki. [10]
- A munkaerő demográfiai összetételének megértése, az alkalmazotti juttatások és az egészségvédelmi irányítással kapcsolatos célkitűzések nagyon fontosak **az intézkedésnek** a dolgozók közvetlen szükségleteire történő **testre szabásában**. Ettől hatékonyabbá válik az intézkedés és az egészségvédelmi program. [1]
- Fontos a **kidolgozott munkahelyi egészségvédelmi program kiértékelése**. Idetartozik az intézkedés általános hatékonyságának, a munkakörnyezetre és a munkaszervezési tényezők kezelésére gyakorolt hatásának, illetve a gépkocsivezetők magatartásában és egészséggel

kapcsolatos hozzáállásában történő változásokra gyakorolt hatásának vizsgálata. A kiértékelés megközelítési módjának tervezettnek és szisztematikusnak kell lennie, és az átfogó intézkedési folyamat kulcsfontosságú részének kell tekinteni. Ezenkívül a kiértékelést össze kell kapcsolni az intézkedés szándékaival és célkitűzéseivel, valamint az azonosított problémákkal; és többféle módszert kell használni az eredmények mérésére (pl. a hiányzásokról készített nyilvántartások, a betegszabadságokról készített jelentések, valamint a gépkocsivezetők szubjektív visszajelzései). Az intézkedés kiértékelése alapján kapott információkat fel kell használni az intézkedés további fejlesztésére, a folyamatos javulás támogatása érdekében. [11]

## 5. Helyes gyakorlat: esettanulmányok

A közlekedési ágazatban uralkodó jelentős mértékű verseny potenciális érdekütközésekhez vezet a munkahelyi egészségfejlesztés és a társaságokra nehezedő kereskedelmi nyomás között. Néhány közlekedési társaság azonban ráeszmélt arra, hogy a hatékony munkahelyi egészségfejlesztés nemcsak elejét veszi az egészségügyi problémáknak, hanem jelentős megtakarításokat is eredményez, például a hiányzások csökkentésén keresztül. Ez a szakasz három esettanulmányt mutat be a közlekedési ágazat olyan vállalatairól, amelyekben megvalósítottak valamilyen egészségfejlesztési programot.

### 5.1. „A hátam átkozottul fontos”, Belgium

A Van Dievel egy szállítmányozással foglalkozó társaság, amely Brüsszel 500 kilométeres körzetében szállít árukat Hollandia, Luxemburg, Németország és Franciaország érintésével. A társaság mintegy 90 gépkocsivezetőt alkalmaz, és körülbelül 60 tehergépkocsi és 120 különleges pótkocsi tulajdonosa.

A vállalat igazgatója indította el a projektet 2001-ben, mert a dolgozók gyakran panaszkodtak hátfájásra. A Van Dievel már hosszú ideje fontosnak tekinti a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet, és külön foglalkozás-egészségügyi orvost alkalmaz, aki évente megvizsgálja a dolgozókat. Mivel az orvos jól ismeri a társaságot és a gépkocsivezetőket, a dolgozók megbíznak benne. Felkérték őt arra, hogy tartson oktatást a dolgozóknak és a vezetőségnek a váz- és izomrendszeri problémákról és betegségekről. Ez volt az egészségfejlesztési projekt kiindulási pontja. A társaság egy külső foglalkozás-egészségügyi szolgálattal (ergonómusokkal) együttműködve elemezte a gépkocsivezetők munkakörülményeit, majd törekedett azok javítására. A foglalkozás-egészségügyi orvos egy külső ergonómussal és a társaság nyolc gépkocsivezetőjével folytatott szoros együttműködésben kidolgozott egy különleges képzési programot és egy ismertetőfüzetet a gépkocsivezetők számára, amelyeken keresztül megmutatták, hogyan tudnak egészségesen dolgozni és hogyan előzhetik meg a váz- és izomrendszeri megbetegedéseket.

Ez az ismertetőfüzet emellett általános tanácsokat ad a kiegyensúlyozott táplálkozásról, a megfelelő ülésről és fekvésről, a váz- és izomrendszeri sérülések megelőzését szolgáló gyakorlatokról, és kifejezetten gépkocsivezetőknek szóló tanácsokat is tartalmaz, például a kormánykerék mögötti helyes testhelyzetről, a be- és a kiszállás megfelelő módjáról, valamint a súlyos áruk felemeléséről és kezeléséről. A használat megkönnyítése érdekében a gazdagon illusztrált ismertetőfüzetet átadják az új gépkocsivezetőknek, amikor munkába állnak a társaságnál.

Egy év eltelté után a társaság kiértékelte a projektet és megállapította, hogy az ismertetőfüzet és a képzés bevezetése óta kevesebb problémát jegyeztek fel. Tevékenységeiért 2002-ben a társaság elnyerte az Európai Egészségklub „Egészség és vállalkozás” elnevezésű díját. A társaság hosszú távú egészségügyi és biztonsági kultúrája volt a projekt alapja. A vezetőség támogatta és elősegítette a projektet, és szorosan bevonta abba a gépkocsivezetőket. [12]

## 5.2. „Rönkszállító”, Finnország

A „rönkszállító” projekt számos kockázati tényező és egészségügyi kérdés – beleértve az egészségfejlesztést is – megoldására törekedett a gépkocsivezetők körében, a munkaadó több szakmára kiterjedő foglalkozás-egészségügyi szolgáltatójának segítségével. A vállalat először is egészségügyi szűrővizsgálatokról gondoskodott a gépkocsivezetők számára. Ezt az egészségügyi szűrést a cég foglalkozás-egészségügyi orvosa bonyolította le, és a vizsgálat a gépkocsivezetők körében előforduló, a testi egészséggel és az elhízással kapcsolatos kulcsfontosságú problémák, például az alvási közbeni légzéskimaradás azonosítására irányult. Ha az orvos talált valami problémát, a gépkocsivezetőt előzetes egészségügyi tanácsokkal látta el, és szakorvoshoz küldte őt további vizsgálatok és kezelés céljából. A gépkocsivezetők elhízásának további kezelése és egészségi állapotuk általános javítása érdekében a vállalat ebédcsomag-szolgáltatást is bevezetett minden egyes gépkocsivezető számára. Az ebédcsomagok egészséges ételeket tartalmaznak. A társaság emellett tájékoztatást és ajánlásokat is nyújt az egészséges étkezés alapelveiről. Ennek a WHP-programnak a harmadik eleme egy foglalkozás-egészségügyi orvos bevonása a műszakok és az útvonalak megtervezésébe, a munkabeosztás javításának elsődleges céljából, hogy a gépkocsivezetőknek legyen elegendő idejük a pihenésre. Ennek az intézkedésnek a kiértékelése széles körű elégedettséget mutatott mind a vezetőség, mind a gépkocsivezetők körében. A projekt a munkahelyi légkört is javította, jobb lett a dolgozók munkához való hozzáállása, és a biztonsági kultúra is javult a gépkocsivezetők körében. [12]

## 5.3. Munkahelyi egészség: holisztikus megközelítési mód, Olaszország

Az ATM közösségi közlekedési szolgáltatásokról gondoskodik Milánóban és 72 közeli településen. A szervezet több mint 8700 dolgozót foglalkoztat 28 különféle helyszínen, és egy több mint 2,6 millió lakosú térséget szolgál ki.

A társaság tisztában van azzal, hogy minden alkalmazottnak szüksége van a munka és a magánélet egyensúlyára, függetlenül attól, hogy gépkocsivezetők vagy irodai dolgozók, és hogy normál munkaidőben vagy több műszakban dolgoznak. Ez azt jelenti, hogy olyan tényezőkre kell összpontosítani, mint az egészséges életmód, kiegyensúlyozott étrend és az általános egészségi kultúra.

Ezért az ATM létrehozott egy külön egységet (DRU-S) a humánerőforrás-osztályon belül, amelyben egy menedzser és két szakértő kapott helyet: egy pszichológus és egy táplálkozási szakértő, akik tanácsadó tanfolyamokat tartanak és gyakorlati tanácsokat és útmutatásokat nyújtanak az egészséges étrendről, a testmozgásról és a munkával kapcsolatos stressz kezeléséről.

Ez az egység 2005 óta számos integrált kommunikációs kezdeményezésen keresztül tevékenyen részt vesz a dolgozók egészségének és jólétének javításában. Ezeket a kezdeményezéseket biztonsággal foglalkozó közintézményekkel összefogva dolgozták ki. Ennek egyik példája egy céges újság, amelyet minden dolgozó otthonába eljuttatnak, és amely egyértelmű és érdekes információkat tartalmaz az étrendről és az egészséges életmódról.

Az ATM úgynevezett „szociális rendszere” alapvetően a társaság dolgozóinak szükségleteivel foglalkozó kutatásokra, valamint a munkahelyen előforduló veszélyes események mennyiségi és minőségi elemzésére épül. Ezeket az eseményeket dokumentálják egyrészt egy havi belső jelentésben, amely a problémák kiigazítására irányuló intézkedéseket is leírja, másrészt a felmerülő egészségügyi és biztonsági trendekről szóló jelentésekben.

Az ATM szociális rendszere egyértelműen szemlélteti, hogy a dolgozók szükségletei alkotják az egészséggel és a biztonsággal kapcsolatos intézkedések hajtóerejét.

Az „operatív” területen a kiindulási pontot az egyes dolgozók történetei adják, amelyeket továbbítanak az ATM humánerőforrás-menedzsmentjének operatív egységéhez.

Az ATM a humán erőforrás holisztikus megközelítésén keresztül életbe léptet különféle tevékenységeket abból a célból, hogy jogokkal ruházzák fel a dolgozókat és kölcsönös felelősséget hozzanak létre a társaság és az egyes alkalmazottak között. A társaság mérlegeli és összekapcsolja alkalmazottai életének egyéni, szociális és foglalkozási dimenzióit, és igyekszik betölteni a megfogalmazott szükségleteket tájékoztatás, tanácsadás és a helyi intézményekkel való együttműködés útján.

Ennek egyik példáját a társaság által megszervezett tanfolyamok jelentik, amelyeknek célja az újonnan toborzott gépkocsivezetők és általános dolgozók, valamint a gépkocsivezetők képzése. A tanfolyamokon olyan témákkal foglalkoznak, mint az egészséges étrend, a krónikus betegségek és a kockázati tényezők megelőzése, valamint az egészséges életmód, a munka és a magánélet egyensúlyára helyezett kiemelt hangsúllyal. Külön tanfolyamokat szerveznek a kábítószerrel való visszaélés és a túlzott alkoholfogyasztás megelőzése érdekében azoknak az alkalmazottaknak, akiknek munkatevékenysége kockázatos lehet harmadik felek számára.

A „stratégia” területén innovatív szociálpolitikákat vezetnek be, ezeket a társaság legfelső vezetése szponzorálja és támogatja.

Ezek a politikák megelőző jellegű stratégiák kifejlesztésével, valamint prevenció és egészségfejlesztési intézkedések megtervezésével reagálnak a társaság helyzetére, az alkalmazottak személyes és munkafeltételeinek javítása céljából. A politikák legfontosabb célkitűzései a következők: egészségfejlesztés, az időrend megszervezése, esélyegyenlőség, szociális lakásokról való gondoskodás (különösen a dolgozók sebezhető csoportjai, például a bevándorlók vagy a jogilag külön élő emberek számára), a munkavállalók bevonása, a helyzetek szociális kezelése betegség esetén, sérülések megelőzése, az alkalmatlanná vált dolgozók szakmai átképzésével kapcsolatos innovatív intézkedések, a nemi, életkori és etnikai különbségek kezelése, valamint a munka és a magánélet egyensúlya.

## 6. Referenciák, források

- [1] European Network for Workplace Health Promotion, *The Luxembourg declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*, ENWHP, 1997 (updated 2005). Available at: <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, from: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/149/en/1/EF08149en.pdf>
- [3] Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., Vermeulen, 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. Available at: <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. Available at: <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, pp. 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, pp. 14-18. Available at: [http://www.ispesl.it/whp/documenti/whp\\_news7a.pdf](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. Available at: <http://www.ambientelavoro.it/UserFiles/File/AL09/G.Ghedini-SALUTE-E-SICUREZZA-nell'autotrasporto-le-condizioni-psicofisiche.pdf>
- [9] Italian National Institute for Occupational Safety and Prevention (ISPESL). Workplace health promotion: good practice examples. Retrieved 13 December 2009, from: <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, p. 2. Available at: <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. Available at: [http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/quality\\_criteria.pdf](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. További információk

- Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség: <http://osha.europa.eu/hu/topics/whp>
- A munkahelyi egészségfejlesztés európai hálózata: <http://www.enwhp.org/>