

## Heilsuefling í vegasamgöngugeiranum

### 1. Kynning

Heilsuefling á vinnustaðnum krefst alhliða nálgunar. Allar ráðstafanir ættu að taka tillit til einkalífs starfsmannsins, vinnunnar og sambandsins þar á milli. Vitað er að vinnuaðstæður hafa áhrif á almenna heilsu starfsmanna, til dæmis getur mikil kyrrseta í vinnunni haft áhrif á offitu. Á sama hátt hafa persónulegir ávanar, viðhorf og lífstílsákvæðanir áhrif á heilbrigði og velferð einstaklingsins og geta einnig haft áhrif á frammistöðuna í vinnunni.

Heilsueflingu á vinnustað má skilgreina sem sameinaða viðleitni atvinnurekanda, starfsmanns og samfélagsins til að bæta heilbrigði og vellíðan fólks í vinnunni. Þessu má ná fram með því að:

- bæta skipulag vinnunnar og vinnuumhverfið;
- efla virka þátttöku starfsmanna í heilbrigðismálum; og
- hvetja til persónulegs þroska. [1]

Heilsuefling á vinnustað tekur meðal annars til ráðstafana til að styðja við heilsueflandi hegðun og viðhorf; eflingu á geðheilbrigði og vellíðan, og jafnvægi milli einkalífs og vinnu; og að takast á við atriði er varða vinnutengda streitu, öldrun og þroska starfsfólksins.

Samgöngur er geiri þar sem karlmenn eru í miklum meirihluta (83% starfsmanna í geiranum eru karlmenn). Störf í þessum geira einkennast af mikilli kyrrsetu, þreytandi eða sársaukafullri líkamsstöðu, löngum vinnustundum (meðaltalið er meira en 48 stundir á viku) og óeðlilegs vinnutíma (nætur- og kvöldvinna, helgarvinnu og meira en 10 stunda vinnudegi). Það þarf því ekki að koma á óvart að þessi geiri skorar frekar illa þegar kemur að jafnvæginu milli einkalífs og vinnu.[2] [3] Að auki búa bílstjórar við skert tækifæri til að matast á heilsusamlegan hátt eða stunda líkamsæfingar á vegum úti.

Algengustu heilsufarsvandamálin, sem bílstjórar greina frá, eru eymsli í neðra baki, yfirþyngd, [4] hjarta- og æðasjúkdómar og öndunarsjúkdómar, [5] [6] og vinnutengd streita. Komið hefur í ljós að þessi vandamál tengjast þáttum í vinnuumhverfinu (svo sem lélegu vinnuskipulagi) og vinnuaðstæðum (kyrrstæð vinna), og einstaklingsbundnum áhættuþáttum (svo sem skorti á líkamsæfingu, óheilbrigðu mataræði, áfengismisnotkun, reykingum, aldri og sjúkdómum sem þegar eru til staðar). [7] [8] Við gerð áætlana um heilsueflingu á vinnustöðum er mjög mikilvægt að taka til greina hlutverk og áhrif þátta **bæði** á vettvangi fyrirtækisins og hjá einstaklingnum sjálfum á heilbrigði og vellíðan bílstjórans og takast á við þá.

Skoðun á raundæmum um íhlutanir til heilsueflingar á vinnustöðum, sem byggð voru á sönnunargögnum, [9] leiddi í ljós fjölmarga þætti sem voru lykillinn að árangri.

- skuldbinding fyrirtækisins við að bæta heilbrigði vinnuaflsins;
- viðeigandi upplýsingar og alhliða áætlanir um starfsmannasamskipti;
- þátttaka starfsmanna í öllu ferlinu;
- skipulag á verkefnum í vinnunni og vinnuferlum til að bæta heilbrigði fremur en að skaða það;
- innleiðing á venjum sem gera heilbrigða kostinn að auðveldasta kostinum.

Áætlun um heilsueflingu á vinnustaðnum kemur ef til ekki í staðinn fyrir stjórnun á heilbrigðis- og öryggishættum á vinnustaðnum. Í staðinn er hún réttari hættustjórnun til fyllingar.

## 2. Heilsufarsatriði sem tengjast starfi bílstjóra

Í samgöngugeiranum má skipta áhættuþáttum í starfi í þrennt: þá sem vísa til (a) vinnunnar; (b) vinnuumhverfisins; og (c) einstaklingsbundna þætti.

### Megináhættuþættir fyrir heilbrigði og öryggi bílstjóra

<b>Tengdir vinnu</b>	Titringur í öllum líkamanum, hávaði, langavarandi kyrrseta, þreytandi og sársaukafullar líkamsstöður, strangar tímaáætlanir, vaktavinna og akstur að nóttu, ónógar pásur og svefn, endurtekin verkefni og einhæf rúfina, óskipulagðar máltíðir, slys á vegum, flutningur á eldfimum, sprengifimum og eitruðum efnum, loftkæling, óvinnuvistfræðilegar hreyfingar við að fara inn í og út úr stýrishúsi, o.s.frv.
<b>Tengdir vinnuumhverfi</b>	Kolmónoxíð (CO), brennisteinsdíoxíð (SO <sub>2</sub> ), köfnunarefni (NO), asbest, fjölkringt arómatískt kolvatnsefni (PAH), bensen, svifryk, loftslagsaðstæður, frjókorn, líkamlegt ofbeldi, o.s.frv.
<b>Tengt einstaklingnum</b>	Kyn, aldur, þjóðerni, menntun, persónuleiki, viðhorf, skynjun hættu, reynsla, fyrri slys af völdum vélknúinna ökutækja, atburðir í einkalífi, þreyta, fyrirliggjandi sjúkdómar (ofnæmi, astma, sykursýki, hjartadrep, o.s.frv.), neysla lyfja (andhistamínnum, róandi lyfja) lífstíll (hreyfingarleysi og óhollt mataræði) og hættuleg hegðun (tóbaksreykingar, áfengismisnotkun, notkun harðra eða mjúkra efna), o.s.frv.

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

Af því að þeir einstaklingsbundnu áhættuþættir, sem taldir eru upp að ofan, geta haft áhrif á hegðun bílstjórans og viðhorf gagnvart hættum og heilbrigði, þarf að taka þá til skoðunar ásamt vinnutengdum áhættuþáttum við þróun ráðstafana í heilsueflingu á vinnustaðnum.

## 3. Íhlutanir til heilsueflingar á vinnustaðnum

Grípa má til fjölda hagnýtra íhlutana til heilsueflingar á vinnustöðum svo bæta megi heilbrigði og vellíðan bílstjóra. Þar sem því verður við komið ætti að tengja áætlanagerð og íhlutanir vegna heilsueflingar á vinnustöðum við hættuforvarnir.

### 3.1. Heilsueftirlit og fræðsla

Fyrirtæki ættu að framkvæma reglulega heilsueftirlit og fræðslu fyrir bílstjóra og ætti þetta að vera miðlægur þáttur í allri heilsueflingu á vinnustöðum. Eftirlit með heilbrigðishættum er ferli sem byggir á gögnum, sem aðstoða við að greina megináhættuþætti er varðar heilbrigði og lífstílsvandamál: til dæmis kæfisvefn, sykursýki, hár blóðþrýstingur og tóbaksvandamál. Að auki ættu þjálfadír sérfræðingar að veita bílstjórnunum ráðgjöf um hvernig eigi að takast á við þessi vandamál með beinum hætti. Gefa ætti sérstakan gaum að mataræði, líkamspjálfun, þyngdarstjórnun, svefnvenjum og persónulegri ábyrgð á heilbrigði. Þjálfun, sem beinist að viðfangsefninu, ætti að nota sem hluta af fræðslunni um heilbrigði. Almenn ætti fræðslan að beinast að uppbyggingu á færni og sjálfsöryggi til að efla og viðhalda heilbrigðri hegðun bílstjóra.

Virk þátttaka starfsmanna við heilsueftirlit og fræðslu hefur sýnt sig að auka heilbrigða hegðun meðal bílstjóra. Margar árangursríkar áætlanir hafa einnig beitt þjálfun til hvetja starfsmenn til að tileinka sér heilbriggt framferði og viðhorf. Fræðslufundir eða þjálfunaráætlanir ættu að leggja áherslu á virka þátttöku, persónulega ábyrgð og að auka sjálfstraust bílstjóra og styðja þannig við þær lífstílsbreytingar sem mælt er með.

### 3.2. Útmiðaður lífsstílsstuðningur

Bílstjórum ætti að bjóðast viðfangsmiðuð fræðsla, þar sem áhersla er lögð á uppbyggingu á færni og sjálföryggi til að hvetja til og viðhalda heilbrigðu lífni. Að auki ætti atvinnurekandinn að skipuleggja vinnuna og vinnuumhverfið með þeim hætti að það styðji og hvetji til heilbrigðra ákvarðana. Til að mynda með því að kynna regluleg hlé til sögunnar, sem eru nægilega löng til að bílstjórar fái eðlilegar máltíðir og geti stundað líkamsæfingar.

### 3.3. Persónuleg heilsupjálfun

Atvinnurekendur ættu að bjóða upp á þjálfunaráætlanir sem hjálpa bílstjórum við að bæta eigið heilbrigði með breyttum lífsstíl. Þessi námskeið ættu að leggja áherslu á virka þátttöku, persónulega ábyrgð og uppbyggingu sjálföryggis bílstjóra til að hvetja þá til að gera þær lífsstílsbreytingar, sem mælt er með.

## 4. Innleiðing íhlutana við heilsueflingu á vinnustað

Fjöldmörg meginlögmál ætti að hafa í huga þegar kemur að heilsueflingu á vinnustöðum:

- Heilsuefling ætti að vera **viðvarandi og óslitið ferli**. Nota ætti herferðir með skilaboðum um heilbrigði og til að samræma heilsuvitund manna til að efla þau skilaboð sem send eru um heilbrigði og til að viðhalda þeim breytingum, sem hafa orðið, á lífsstíl og viðhorfi bílstjóra. Einnig ætti að leggja áherslu á stuðning á vinnustaðnum og í umhverfinu fyrir bílstjóra svo þeir velji sér og nýti heilbrigða valkosti.
- **Virkur og sýnilegur stuðningur stjórnanda** við heilsueflingu á vinnustaðnum. Slíkt hefur sýnt sig að leiða til langtímaárangurs og sjálfbærni þegar kemur að íhlutunum.
- **Þátttaka starfsmanna** í íhlutunarferlinu (þróun, innleiðingu og mati) er mjög mikilvæg. Því betur sem heilsueflingaráætlunin passar við þarfir bílstjóranna, þeim mun áhugasamari eru þeir um að taka þátt í henni. Hvatar, sem eru sérsaumaðir fyrir fyrirtækið, geta komið að notum við eflingu heilbrigðrar menningar innan fyrirtækisins. [10]
- Skilningur á lýðfræðilegri samsetningu vinnuafslins, markmiðum starfsmanna um ávinning og heilsustjórnun er mikilvægur þegar **íhlutanir eru sérsniðnar** að beinum þörfum starfsmannanna. Þetta gerir íhlutanirnar og heilsuáætlunina árangursríkari. [1]
- Mikilvægt er að **leggja mat á heilsuáætlunina sem þróuð hefur verið fyrir vinnustaðinn**. Þetta þýðir að kanna almennan árangur íhlutana, áhrif þeirra á þætti í vinnuumhverfinu og vinnuskipulaginu, á breytingu á hegðun bílstjóranna og viðhorfi þeirra gagnvart heilsu. Matið ætti að vera ráðgert og kerfisbundið í nálgun og ætti það að vera lykilatriði í öllu íhlutunarferlinu. Matið ætti einnig að taka til markmiða og takmarka íhlutunarinnar og þeirra vandamála sem komið hefur verið auga á; og ætti að notast við fjölbreytt gögn við mælingarnar (t.d. skýrslur um fjarvistir, veikindaleyfi og huglægt viðhorf bílstjóra). Upplýsingarnar úr matinu á íhlutuninni ætti að nota við frekari þróun á íhlutuninni til þess að styðja við sífelldar endurbætur. [11]

## 5. Góðar starfsvenjur: raundæmi

Samkeppniseðli samgöngugeirans leiðir til hugsanlegra hagsmunaárekstra milli heilsueflingar á vinnustaðnum og þeirra viðskiptalegu hagsmuna sem blasa við fyrirtækjum. Sum samgöngufyrirtæki átta sig hins vegar á því að skilvirk heilsuefling á vinnustaðnum kemur hugsanlega ekki einu sinni veg fyrir heilbrigðisvandamál heldur leiðir einnig til talsverðs sparnaðar, með því til dæmis að draga úr fjarvistum. Þessi hluti dregur fram þrjú raundæmi frá fyrirtækjum í samgöngugeiranum sem innleiddu heilsueflingaráætlanir.

### **5.1. Bakið á mér er djöfullega mikilvægt, Belgía**

Van Dievel er flutningsfyrirtæki sem flytur vörur innan 500 km radíuss við Brussel, til og frá Hollandi, Lúxemborg og Frakklandi. Fyrirtækið er með um 90 bílstjóra í vinnu og á um 60 flutningabíla og 120 sérhæfða tengivagna.

Árið 2001 kynnti framkvæmdastjóri fyrirtækisins þetta verkefni til sögunnar af því að starfsmennirnir kvörtuðu oft yfir bakvandamálum. Van Dievel hefur lagt áherslu á heilbrigði og öryggi á vinnustaðnum í langan tíma og er með lækni á launaskrá sem tekur starfsmenn í árlega læknisskoðun. Þar sem læknirinn þekkir fyrirtækið og bílstjórana mjög vel, á hann trúnað starfsmannanna. Hann var beðinn um að fræða starfsmenn og stjórnendur um stoðkerfisvandamál og sjúkdóma. Þetta var upphafið að heilsueflingaráætluninni. Ásamt utanaðkomandi heilbrigðisþjónustu, sem sérhæfir sig í vinnuverndarmálum, (vinnuvistfræðingar) greindi fyrirtækið vinnuaðstæður bílstjórana og skoðaði svo leiðir til að bæta þær. Læknirinn, í nánú samstarfi við utanaðkomandi vinnuvistfræðing og átta bílstjóra hjá fyrirtækinu, bjó til þjálfunaráætlun og bækling fyrir bílstjórana til að sýna þeim hvernig þeir geti stundað vinnu sína á heilbrigðan hátt og hvernig megi koma í veg fyrir stoðkerfisvandamál.

Þessi bæklingur veitir einnig almenn ráð um góða næringu, hvernig eigi að sitja og liggja á réttan hátt, æfingar til að koma í veg fyrir stoðkerfissjúkdóma og sérstök ráð til bílstjóra, svo sem viðeigandi líkamsstöðu við stýrið, rétta háttinn við að fara inn og út úr ökutækinu og hvernig eigi að lyfta og meðhöndla þungar vörur. Bæklinginn, sem er mjög myndskreyttur til að gera hann handhægan í notkun, fá nýir bílstjórar þegar þeir hefja störf hjá fyrirtækinu.

Eftir árið lagði fyrirtækið mat á verkefnið og komst að þeirri niðurstöðu að færri vandamál hefðu komið upp eftir að bæklingurinn og þjálfunin kom til sögunnar. Árið 2002 vann fyrirtækið *Heilsu og framtakssemi* verðlaunin frá Evrópska heilsuklúbbnum (e. European Health Club) fyrir aðgerðir sínar. Hin langvarandi heilsu- og öryggismenning innan fyrirtækisins var grunnurinn að verkefninu. Stjórnendur studdu við og auglýstu verkefnið og bílstjórar voru mjög hafðir með í ráðum. [12]

### **5.2. Trim Truckers, Finnlandi**

*Trim Truckers* verkefnið miðaði við að takast á við fjölda áhættuþátta og heilbrigðisvandamála, þar á meðal heilsueflingu, hjá bílstjórum, með aðstoð frá fjölfaglegri heilbrigðisþjónustu, sem sérhæfir sig í vinnuvernd. Í fyrsta lagi stóð fyrirtækið fyrir heilbrigðiseftirliti fyrir bílstjóra. Þetta heilbrigðiseftirlit var framkvæmt af lækni fyrirtækisins og var leitast við að greina meginvandamál hjá bílstjórum, sem tengjast líkamlegu heilbrigði og offitu, til dæmis kæfisvefn. Þegar borin höfðu verið kennsl á vandamálin veitti læknirinn bílstjóranum heilbrigðisráðgjöf til bráðabirgða og vísaði honum svo til sérfræðings til frekari greiningar og meðhöndlunar. Til þess að takast enn frekar á við offitu og efla almennt heilbrigði hjá bílstjórum hóf fyrirtækið einnig hádegisverðarþjónustu fyrir hvern bílstjóra. Þjónustan býður meðal annars upp á val á heilbrigðri fæðu, fyrirtækið býður einnig upp á upplýsingar og ráðleggingar varðandi heilbriggt mataræði. Þriðji þátturinn í heilsueflingaráætluninni er þátttaka vinnusálfræðings í undirbúningi vakta og akleiða með það meginmarkmið að gera úrbætur á áætlunum svo bílstjórar fái nógan hvíldartíma. Mat á þessari íhlutun sýndi víðfeðma ánægju meðal bæði yfirstjórnar og bílstjóra. Þetta verkefni hefur einnig leitt til betra andrúmslofts á vinnustaðnum, jákvæðari viðhorfa til vinnunnar og aukinnar öryggismenningar hjá bílstjórunum. [12]

### **5.3. Heilbrigði á vinnustaðnum: heildræn nálgun, Ítalíu**

ATM rekur almenningssamgöngurnar í Mílanó og 72 öðrum nærliggjandi bæjarfélögum. Fyrirtækið er með meira en 8,700 starfsmenn í vinnu á 28 mismunandi stöðum og þjónustar svæði með 2,6 milljónir íbúa.

Fyrirtækið áttar sig á því að allir starfsmenn, hvort sem það eru bílstjórar eða skrifstofufólk, og hvort sem viðkomandi hefur reglulegan vinnutíma eða vinnur vaktavinnu, þurfi að búa við gott jafnvægi á milli einkalífs og atvinnu. Þetta þýðir að veita þarf þáttum eins og heilbrigðum lífsstíl, góðu mataræði og almennri heilsufarsmenningu athygli.

Af þessari ástæðu skipaði ATM sérstaka einingu (DRU-S) innan mannauðsdeildar fyrirtækisins, sem samanstóð af stjórnanda og tveimur sérfræðingum: sálfræðingi og næringarfræðingi sem veita ráðgjöf um hagnýt ráð og leiðbeiningar varðandi heilbriggt mataræði, líkamsþjálfun og vinnutengda streitustjórnun.

Frá 2005 hefur þessi eining staðið fyrir heilsueflingu meðal starfsmanna með fjölda samþættra samskiptaverkefna, sem þróuð voru í samvinnu við stofnanir fyrir almannaöryggi. Dæmi um þetta er innanhúsrít, sem sent er á öll heimili starfsmanna, og inniheldur skýrar og áhugaverðar upplýsingar um mataræði og heilbrigðan lífsstíl.

Hið svokallaða *félagskerfi* ATM byggir í meginatriðum á rannsóknum á þörfum starfsmanna fyrirtækisins og eigindlegri/megindlegri greiningu á hættulegum atburðum sem eiga sér stað á vinnustaðnum. Þessir atburðir eru skráðir í mánaðarlega skýrslu hjá fyrirtækinu, sem einnig lýsir þeim ráðstöfunum, sem gripið var til, til að takast á við þau vandamál sem höfðu komið upp, auk skýrslna um verðandi stefnur í heilbrigðis- og öryggismálum.

Félagskerfi ATM sýnir með skýrum hætti að þarfir starfsmannanna eru hafðar í fyrirrúmi í aðgerðum á sviði heilbrigðis- og öryggismála.

Á *framkvæmdarsvæðinu* felst upphafið í sögum af sérhverjum starfsmanni sem svo eru áframsendar til stjórnunareiningar mannauðsdeildar ATM.

Með heildrænni nálgun í mannauðsmálum hefur ATM gripið til ráðstafana sem miða að því að auka vald starfsmanna og skapa gagnkvæma ábyrgð milli fyrirtækisins og einstakra starfsmanna. Fyrirtækið álitur og tengir saman einstaklingsbundnar-, félagslegar- og atvinnuhliðar starfsmanna sinna með því að takast á við þær þarfir sem uppi eru með upplýsingum, ráðgjöf og samstarfi við staðbundnar stofnanir.

Eitt dæmi er þjálfunarnámskeið á vegum fyrirtækisins, sem beinist að nýráðnum bílstjórnnum og almennum starfsmönnum svo og bílstjórum. Námskeiðið tekur fyrir efni eins og heilbriggt mataræði, langvinna sjúkdóma og forvarnir gegn áhættuþáttum; og heilbriggt lífni með sérstaka áherslu á jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Sérstök þjálfunarnámskeið um forvarnir gegn misnotkun lyfja og áfengis eru haldin fyrir starfsmenn ef vinna þeirra getur hugsanlega valdið hættu fyrir þriðja aðila .

Á *stefnumótunarsvæðinu* má finna frumlegar félagsstefnur, sem eru fjármagnaðar og studdar af yfirstjórn fyrirtækisins.

Þessar stefnur svara til stöðu fyrirtækisins með því að þróa fyrirsjáanlegar stefnur og hanna íhlutanir fyrir forvarnir og heilsueflingu, sem beinast að því að bæta persónulegar aðstæður og vinnuaðstæður starfsmanna. Meginmarkmið þessara stefna eru: heilsuefling, skipulag tímaskráa, jöfn tækifæri, félagslegar íbúðir (sérstaklega fyrir viðkvæma hópa starfsmanna, svo sem farandverkamanna eða fólks sem hefur verið aðskilið að lögum), þátttaka starfsfólks, félagsráðgjöf í tilviki sjúkdóma, sjúkdómaforvarnir, nýbreytni í ráðstöfunum fyrir sérhæfða endurþjálfun starfsmanna í slæmu líkamlegu ástandi, stjórnun á kynja-, aldurs- og þjóðernismismuni og jafnvægi á milli vinnu og einkalífs.

## 6. Heimildir, úrræði

- [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., 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. 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. Frekari upplýsingar

- Vinnuverndarstofnun Evrópu <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>
- Evrópusamtök fyrir heilsueflingu á vinnustöðum <http://www.enwhp.org/>