

Spodbujanje zdravja v sektorju cestnega prometa

1. Uvod

K spodbujanju zdravja na delovnem mestu je treba pristopiti celovito. V vseh pobudah je treba upoštevati delavčevo zasebno in delovno življenje ter njuno medsebojno povezanost. Znano je, da delovni pogoji vplivajo na splošno zdravje delavcev: na primer, sedeče delo lahko prispeva k debelosti. Podobno lahko na delavčevo zdravje in dobro počutje vplivajo njegove navade, vedenje in življenjski slog, ki lahko vplivajo tudi na njegovo delovno uspešnost.

Spodbujanje zdravja na delovnem mestu je mogoče opredeliti kot „skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja ljudi pri njihovem delu. To je mogoče doseči z:

- izboljšanjem organizacije dela in delovnega okolja;
- spodbujanjem dejavnega sodelovanja delavcev v dejavnostih za zdravje in
- spodbujanjem osebnega razvoja.“[1]

Spodbujanje zdravja na delovnem mestu vključuje uvedbo ukrepov, ki podpirajo zdravju koristna vedenje in odnos, spodbujanje duševnega zdravja in dobrega počutja ter ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem in obravnavanje vprašanj v zvezi s stresom, povezanim z delom, staranjem in razvojem oseba.

V transportnem sektorju prevladujejo moški (83 % delavcev v sektorju je moških). Delavci v tem sektorju so izpostavljeni daljšemu sedenju, utrujajočim ali bolečim položajem, dolgemu delovniku (povprečno več kot 48 ur na teden) in neobičajnemu delovniku (nočno in večerno delo, delo ob koncih tedna in več kot 10 ur dela na dan). Zato ni presenetljivo, da je ta sektor razmeroma nizko na lestvici ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem.[2], [3]

Najpogostejše zdravstvene težave, o katerih poročajo vozniki, so bolečine v križu, prevelika teža,[4] bolezni srca in ožilja ter dihal[5], [6] in z delom povezan stres. Ugotovljeno je bilo, da so te težave povezane z dejavniki, ki se nanašajo na delovno okolje (kot je slaba organizacija dela) in delovne pogoje (statično delo), ter z dejavniki tveganja vsakega posameznika (kot so premalo gibanja, nezdrava prehrana, čezmerno uživanje alkohola, kajenje, starost in predhodne bolezni).[7], [8] Pri oblikovanju programov za spodbujanje zdravja na delovnem mestu je nadvse pomembno upoštevanje vloge in vpliva, ki ga imajo organizacijski dejavniki in dejavniki na ravni posameznika na zdravje in dobro počutje voznikov, ter obravnavanje teh dejavnikov.

Pri pregledu študij primerov spodbujanja zdravja na delovnem mestu, temelječih na dokazih[9], je bilo ugotovljeno, da je bilo za njihov uspeh ključnih več dejavnikov:

- organizacijska zaveza za izboljšanje zdravja delovne sile;
- ustrezne informacije in celovite komunikacijske strategije za zaposlene;
- vključenost zaposlenih v celotnem procesu;
- organizacija delovnih nalog in postopkov, ki prispeva k zdravju, namesto da ga uničuje;
- izvajanje praks, s katerimi se zdrave odločitve spodbujajo kot najlažje odločitve.

Vendar pa program spodbujanja zdravja na delovnem mestu ne sme nadomestiti obvladovanja tveganj za zdravje in varnost pri delu. Namesto tega mora dopolnjevati ustrezno obvladovanje tveganj.

2. Zdravstveni vidiki, povezani s poklicem voznika

V transportnem sektorju je mogoče poklicne dejavnike tveganja razdeliti v tri skupine: tiste, ki se nanašajo na (a) delo, (b) delovno okolje in (c) posameznika.

Glavne skupine dejavnikov tveganja za zdravje in varnost voznikov

V zvezi z delom	Vibriranje celotnega telesa, hrup, daljše sedenje, utrujajoči in boleči položaji telesa, strogo določeni urniki, delo v izmenah in nočna vožnja, nezadostni odmori in spanje, ponavljajoče se naloge in monotona rutina, neorganizirana prehrana, prometne nesreče, prevoz vnetljivih, eksplozivnih in strupenih snovi, klima, neergonomsko gibanje pri vstopu v kabino in izstopu iz nje itd.
V zvezi z delovnim okoljem	Ogljikov monoksid (CO), žveplov dioksid (SO ₂), dušikov monoksid (NO) _x , azbest, policiklični aromatski ogljikovodik (PAH), benzen, trdni delci, podnebne razmere, cvetni prah, fizično nasilje itd.
V zvezi s posameznikom	Spol, starost, etnična pripadnost, izobrazba, osebnost, odnos, dojemanje tveganja, izkušnje in predhodne nesreče z motornimi vozili, dogodki v zasebnem življenju, utrujenost, predhodne bolezni (alergija, astma, sladkorna bolezen, miokardni infarkt itd.), jemanje zdravil (antihistaminiki, pomirjevala), življenjski slog (telesna nedejavnost in nezdrava prehrana) ter nevarno vedenje (kajenje tobaka, čezmerno uživanje alkohola, uporaba trdih ali mehkih drog) itd.

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

Glede na to, da lahko dejavniki tveganja v zvezi s posameznikom, kot so navedeni zgoraj, vplivajo na vedenje in odnos voznikov v zvezi z dojetjem tveganja in njihovim zdravjem, je treba te dejavnike skupaj z organizacijskimi dejavniki tveganja upoštevati pri oblikovanju ukrepov za spodbujanje zdravja na delovnem mestu.

3. Ukrepi za spodbujanje zdravja na delovnem mestu

Za izboljšanje zdravja in dobrega počutja voznikov je mogoče uvesti več praktičnih ukrepov za spodbujanje zdravja na delovnem mestu. Če je mogoče, morajo biti načrtovanje in ukrepi spodbujanja zdravja na delovnem mestu povezani z dejavnostmi za preprečevanje tveganj.

3.1. Zdravstveni pregledi in izobraževanje

Organizacije bi morale izvajati redne preglede ogroženosti zdravja in izobraževanje za voznike kot osrednji del katere koli pobude za spodbujanje zdravja na delovnem mestu. Pregled ogroženosti zdravja je postopek, ki temelji na dokazih in pomaga ugotoviti ključne dejavnike tveganja za zdravje in težave zaradi življenjskega sloga: na primer, spalna apneja, sladkorna bolezen, visok krvni pritisk in težave zaradi uživanja tobaka. Poleg tega bi morali usposobljeni strokovnjaki voznikom svetovati, kako se neposredno lotiti teh težav. Posebno pozornost bi bilo treba nameniti prehrani, telesni dejavnosti, nadzoru telesne teže, spalnim navadam in osebni odgovornosti za zdravo vedenje. Usposabljanje, osredotočeno na posamezno temo, bi moralo biti del zdravstvene vzgoje. Na splošno bi morala biti vzgoja močno osredotočena na ustvarjanje znanja in zaupanja, da se spodbudi in ohrani zdravo vedenje voznikov.

Dokazano je bilo, da dejavno sodelovanje zaposlenih v celotnem postopku zdravstvenih pregledov in vzgoje prispeva k bolj zdravemu vedenju voznikov. V mnogih uspešnih programih sta bila uporabljena tudi usmerjanje in svetovanje, s katerima naj bi zaposlene spodbudili k bolj zdravemu vedenju in

odnosu. Pri vzgoji ali programih usmerjanja in svetovanja bi bilo treba poudariti dejavno vključenost, osebno odgovornost in ustvarjanje zaupanja voznikov, s tem pa bi se podpiral razvoj priporočenih sprememb življenjskega sloga.

3.2. Ciljno usmerjena podpora v zvezi z življenjskim slogom

Voznikom bi morala biti na voljo izobraževanja, osredotočena na posamezne teme, katerih poudarek bi bil na ustvarjanju znanja in zaupanja, da se spodbudi in ohrani zdravo vedenje. Poleg tega bi moral delodajalec delo in delovno okolje organizirati tako, da bi podpirala in spodbujala zdrave odločitve. Na primer, z uvedbo rednih odmorov, dovolj dolgih, da lahko vozniki pojejo ustrezen obrok in se malo razgibajo.

3.3. Osebno zdravstveno usmerjanje in svetovanje

Delodajalci bi morali ponujati programe usmerjanja in svetovanja, ki bi pomagali voznikom izboljšati njihovo zdravje s spremembami v vedenju. Pri teh programih bi bilo treba poudariti dejavno vključenost, osebno odgovornost in ustvarjanje zaupanja voznikov ter jih tako spodbuditi, da v svoj življenjski slog uvedejo priporočene spremembe.

4. Izvajanje ukrepov za spodbujanje zdravja na delovnem mestu

Pri izvajanju ukrepov za spodbujanje zdravja na delovnem mestu je treba upoštevati več ključnih načel:

- spodbujanje zdravja mora biti **nenehen in tekoč proces**. Okrepitev sporočil v zvezi z zdravjem ter ohranitev sprememb v vedenju in odnosu voznikov do zdravja je treba podpreti s sporočili v zvezi z zdravjem in usklajenimi kampanjami za ozaveščanje o zdravju. Poudariti je treba tudi podporo na delovnem mestu in v okolju za voznike, da bi izbrali in uporabili zdrave možnosti;
- **dejavno in vidno podporo vodij** za spodbujanje zdravja na delovnem mestu. Dokazano je bilo, da ta povečuje dolgoročni uspeh in trajnost ukrepov;
- **sodelovanje delavcev** v celotnem procesu ukrepov (razvoj, izvajanje in ocena) je zelo pomembno. Bolj ko bo program spodbujanja zdravja na delovnem mestu ustrezal potrebam voznikov, bolj bodo ti zainteresirani za sodelovanje v njem. Spodbude, prilagojene podjetju, so lahko koristne za spodbujanje zdrave kulture v podjetju;[10]
- pri **prilagajanju ukrepov** neposrednim potrebam delavcem je pomembno razumevanje demografije delovne sile, koristi za zaposlene in ciljev upravljanja zdravja. Tako bodo ukrepi in program za spodbujanje zdravja učinkovitejši;[1]
- pomembno je **oceniti izdelani program za spodbujanje zdravja na delovnem mestu**. To pomeni, da se prouči splošna učinkovitost ukrepov ter njihov vpliv na obravnavanje dejavnikov delovnega okolja in organizacije dela ter na spremembe vedenja voznikov in njihovega odnosa do zdravja. Ocena mora biti načrtovana in sistematična v pristopu ter mora veljati za ključni del vseh ukrepov. Ocena mora biti povezana tudi z nameni in cilji ukrepov ter z opredeljenimi težavami, v njej pa je treba uporabiti raznovrstna merila izida (npr. evidence o odsotnosti z dela, poročila o odsotnostih zaradi bolezni in subjektivne povratne informacije voznikov). Informacije iz ocene ukrepov je treba uporabiti za podporo nadaljnjemu razvoju ukrepov in njihovi nenehni izboljšavi.[11]

5. Dobre prakse: študije primerov

Konkurenčna narava transportnega sektorja lahko vodi v navzkrižje interesov med spodbujanjem zdravja na delovnem mestu in komercialnimi pritiski, s katerimi se srečujejo podjetja. Vendar pa nekatera transportna podjetja priznavajo, da se z učinkovitim spodbujanjem zdravja na delovnem

mestu ne preprečujejo samo zdravstvene težave, ampak se lahko tudi veliko privarčuje z na primer zmanjšanjem odsotnosti z dela. V tem razdelku so predstavljene tri študije primerov podjetij v transportnem sektorju, ki so izvedla program spodbujanja zdravja.

5.1. „Moj hrbet je strašansko pomemben“, Belgija

Van Dievel je transportno podjetje, ki dostavlja blago v obsegu 500 km okoli Bruslja, na Nizozemsko, v Luksemburg, Nemčijo in Francijo ter iz teh držav. Podjetje zaposluje približno 90 voznikov, ima pa približno 60 tovornjakov in 120 specializiranih priklopnikov.

Direktor podjetja je leta 2001 začel ta projekt, saj so se delavci pogosto pritoževali zaradi težav s hrbtom. V podjetju Van Dievel sta zdravje in varnost pri delu že dolgo med prednostnimi področji, v njem pa je zaposlen tudi zdravnik medicine dela, ki vsako leto opravi zdravniški pregled delavcev. Zdravnik zelo dobro pozna podjetje in voznike, zato mu delavci zaupajo. Prosili so ga, naj delavce in vodstvo pouči o mišično-kostnih težavah in boleznih. To je bilo izhodišče projekta za spodbujanje zdravja. Podjetje je skupaj z zunanjo službo za zdravje pri delu (ergonomiki) analiziralo delovne pogoje voznikov in nato poiskalo načine za njihovo izboljšanje. Zdravnik medicine dela je v tesnem sodelovanju z zunanjim ergonomikom in osmimi vozniki podjetja izdelal poseben program usposabljanja in knjižico za voznike, da bi jim pokazal, kako delati zdravo in preprečiti mišično-kostna obolenja.

Ta knjižica vsebuje tudi splošne nasvete o uravnoteženi prehrani, pravilnem sedenju in ležanju ter vajah za preprečevanje mišično-kostnih poškodb in posebne nasvete za voznike, kot so pravilen položaj sedenja za volanom, pravilen način vstopanja v vozilo in izstopanja iz njega ter kako dvigovati težak tovor in ravnati z njim. Knjižico, ki zaradi preprostejše uporabe vsebuje veliko ilustracij, dobijo vsi novi vozniki, ko začnejo delati za podjetje.

Podjetje je po enem letu ocenilo projekt in ugotovilo, da je bilo od uvedbe knjižice in usposabljanja ugotovljenih in zabeleženih manj težav. Leta 2002 je podjetje za svoje ukrepe prejelo nagrado „Health and Enterprise“, ki jo podeljuje European Health Club. Dolgoročno zdravje in varnostna kultura v podjetju sta bila temelja projekta. Vodstvo je podpiralo in spodbujalo projekt, vozniki pa so bili tesno vključeni vanj.[12]

5.2. „Vozniki tovornjakov v formi“, Finska

Namen projekta „Vozniki tovornjakov v formi“ je bil obravnavati vrsto dejavnikov tveganja in zdravstvenih težav med vozniki, vključno s spodbujanjem zdravja, s pomočjo delodajalčevega večstrokovnega izvajalca na področju medicine dela. Podjetje je najprej zagotovilo zdravniške preglede za voznike. Te zdravniške preglede je opravil interni zdravnik medicine dela, ki je poskušal ugotoviti ključne težave voznikov, povezane s telesnim zdravjem in debelostjo, na primer, spalno apnejo. Ko so bile težave opredeljene, je zdravnik z voznikom opravil predhodno posvetovanje in ga napotil k specialistu za nadaljnje preiskave in zdravljenje. Podjetje je za nadaljnje reševanje debelosti in spodbujanje splošnega zdravja med vozniki uvedlo škatlo z malico za vsakega voznika, v kateri so izbrana zdrava živila, podjetje pa zagotavlja tudi informacije in priporočila o načelih zdravega prehranjevanja. Tretji sestavni del tega programa za spodbujanje zdravja na delovnem mestu je sodelovanje psihologa dela pri načrtovanju izmen in poti, glavni cilj tega pa je izboljšanje časovnega razporeda, da se voznikom omogoči dovolj časa za počitek. Ocena tega ukrepa je pokazala obširno zadovoljstvo v vodstvu in med vozniki. S tem projektom so se izboljšali tudi vzdušje na delovnem mestu, odnos do dela in varnostna kultura med vozniki.[12]

5.3. Zdravje na delovnem mestu: celovit pristop, Italija

Podjetje ATM izvaja storitve javnega prevoza v Milanu in 72 drugih bližnjih mestih. Zaposluje več kot 8 700 delavcev na 28 lokacijah, javni prevoz pa izvaja na območju s skupno 2,6 milijona prebivalcev.

Podjetje priznava, da vsi zaposleni, naj bodo to vozniki ali pisarniški delavci in naj imajo običajen delovnik ali delajo v izmenah, potrebujejo dobro ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. To pomeni, da se je treba osredotočiti na dejavnike, kot so zdrav življenjski slog, uravnotežena

prehrana in splošna zdravstvena kultura.

Zato je podjetje ATM v oddelku za kadrovske zadeve ustanovilo posebno enoto (DRU-S), ki jo sestavljajo vodja in dva strokovnjaka: psiholog in strokovnjak za prehrano, ki vodita svetovanja, na katerih ponujata praktične nasvete in smernice o zdravi prehrani, telesni vadbi in obvladovanju z delom povezanega stresa.

Od leta 2005 ta enota spodbuja zdravje in dobro počutje delavcev z vrsto celostnih pobud komuniciranja, ki jih je oblikovala v povezavi z ustanovami za javno varnost. Primer je interni časopis, ki ga vsi zaposleni prejmejo na dom ter vsebuje jasne in zanimive informacije o prehrani in zdravem življenjskem slogu.

Tako imenovani „socialni sistem“ podjetja ATM temelji predvsem na raziskavah potreb delavcev podjetja in kvalitativni/kvantitativni analizi nevarnih dogodkov, ki se zgodijo na delovnem mestu. Ti dogodki so zabeleženi v internem mesečnem poročilu, v katerem so opisani tudi ukrepi, uvedeni za odpravo težav, in predstavljeni trendi na področju zdravja in varnosti.

Socialni sistem podjetja ATM jasno kaže, da so potrebe delavcev gonilna sila za ukrepanje na področju zdravja in varnosti.

Na „operativnem“ področju so izhodišče zgodbe vsakega posameznika, posredovane operativni enoti za upravljanje človeških virov podjetja ATM.

Podjetje ATM s celovitim pristopom k človeškim virom uvaja ukrepe, namenjene krepitvi moči delavcev in ustvarjanju vzajemne odgovornosti med podjetjem in posameznimi zaposlenimi. Podjetje upošteva in povezuje individualne, socialne in poklicne razsežnosti svojih zaposlenih ter rešuje izražene potrebe z obveščanjem, svetovanjem in sodelovanjem z lokalnimi institucijami.

Tak primer so usposabljanja, ki jih organizira podjetje in so namenjena novo zaposlenim voznikom ter drugim delavcem in voznikom. Usposabljanja obsegajo teme, kot so zdrava prehrana, kronične bolezni in preprečevanje dejavnikov tveganja ter zdrav življenjski slog s posebnim poudarkom na ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem. Za zaposlene, katerih dejavnost lahko pomeni tveganje za tretje osebe, so organizirana tudi posebna usposabljanja na temo preprečevanja zlorabe drog in alkohola.

Na „strateškem“ področju veljajo inovativne socialne politike, ki jih sponzorira in podpira vodstvo podjetja.

Te politike so odgovor na položaj podjetja, tako da se že vnaprej oblikujejo strategije in ukrepi za preprečevanje težav in spodbujanje zdravja, ki so namenjeni izboljšanju osebnih in delovnih pogojev zaposlenih. Glavni cilji teh politik so: spodbujanje zdravja, organizacija delovnega časa, enake možnosti, socialna stanovanja (zlasti za ranljive skupine delavcev, kot so delavci migranti ali zakonsko ločene osebe), vključenost zaposlenih, socialno upravljanje primerov bolezni, preprečevanje poškodb, inovativni ukrepi prekvalifikacije za delavce, ki ne morejo opravljati svojih nalog, obvladovanje razlik na podlagi spola, starosti in etnične pripadnosti ter ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.

6. Bibliografija, viri

- [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
- [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
- [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. Dodatne informacije

- Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu <http://osha.europa.eu/sl/topics/whp>.
- Evropska mreža za spodbujanje zdravja na delovnem mestu <http://www.enwhp.org/>.