

Premiile pentru bune practici din cadrul campaniei

„Locuri de muncă sigure și sănătoase” 2020-2022

# STUDIU DE CAZ



## Prevenirea afecțiunilor musculo-scheletice într-un spital mare prin implicarea personalului și printr-o abordare care ține seama de vârstă



### ORGANIZAȚIE/COMPANIE

Spitalul Universitar din Viena  
(Universitätsklinikum AKH Wien)

### ȚARĂ

Austria

### SECTOR

Sănătate (servicii de asistență pentru pacienți spitalizați)

### SARCINI

Ridicarea, manipularea și transportul pacienților, servicii de curățenie și alte servicii de asistență pentru pacienți



Sursa: AKH Viena

## Context

Spitalul Universitar din Viena este cel mai mare spital din Austria. Mândrindu-se cu un spațiu de lucru de o mare diversitate, spitalul are aproximativ 7 000 de angajați cu o gamă largă de ocupații -

Personalul Departamentului Operațional îndeplinește sarcini de asistență esențiale, cum ar fi transportul pacienților, furnizarea de servicii spitalicești și

igienizarea spațiilor. Deși joacă un rol esențial în sprijinirea funcțiilor de bază ale spitalului, acești angajați sunt adesea subreprezențați și neglijați.

Departamentul Operațional cuprinde aproximativ 600 de angajați a căror vârstă medie este de 50 de ani. Munca lor este oboseitoare din punct de vedere fizic și implică mișcări de răsucire, împingerea și transportul de greutate, precum și mersul pe jos pe distanțe lungi. Prin urmare, obiectivele-cheie ale intervenției au fost

promovarea echipamentelor care reduc efortul fizic și oportunitatea ca membrii personalului competent și cu vechime să poată împărtăși experiența lor valoroasă cu noii angajați.

## Obiective

Cu ajutorul personalului, această intervenție creează un mediu de lucru conceput pentru a fi compatibil cu o forță de muncă în curs de îmbătrânire, luând în considerare nevoile și abilitățile angajaților în diferite etape ale vieții lor. Scopul este de a păstra și de a promova un mediu de lucru sigur, în care personalul îmbătrânit să își poată menține capacitatea de muncă.

## Ce măsuri s-au luat și în ce mod?

- A fost realizat un sondaj privind „capitalul social” în rândul personalului Departamentului operațional, pentru a-l implica în procesul de luare a deciziilor.
- Au fost create cercuri de sănătate și ateliere privind gestionarea riscurilor pentru a obține feedback din partea personalului cu privire la condițiile de muncă, pentru a identifica factorii de risc ai afecțiunilor musculo-scheletice (AMS) și pentru a propune măsuri preventive. Pe baza feedbackului primit de la cercurile de sănătate, au fost organizate cursuri și seminarii în perioada iunie-decembrie 2021. Printre aspectele abordate s-au numărat exerciții de relaxare și pentru coloana vertebrală, exerciții pentru întărirea spatelui, renunțarea la fumat, alimentația sănătoasă (cu sesiuni practice de gătit), exerciții de întindere și gestionarea stresului.
- Există planuri de implicare a personalului în selectarea noilor echipamente de lucru prin teste practice (funcționare care nu solicită spatele, greutate, manevrare ușoară).
- Departamentul dispune de consilieri special pregătiți în domeniul sănătății pentru a oferi sfaturi de la persoană la persoană. De asemenea, au fost organizate evenimente sportive pentru a încuraja personalul să facă mișcare în timpul liber.
- Au fost achiziționate scaune fabricate special pentru transportul pacienților, cu roți mai mici pentru o mai bună manevrabilitate și o funcționare mai lină. În plus, înălțimea mânerelor a permis o postură mai dreaptă și, prin urmare, mai puțin solicitantă pentru spate.
- Personalul a participat la selectarea încălțămintei de protecție.
- Au fost create echipe de curățenie multigeneraționale, astfel încât personalul mai tânăr și mai în vârstă, precum și personalul nou și cel cu experiență să poată lucra împreună și să se ajute reciproc. Personalul cu experiență a oferit instruire angajaților noi, în timp ce colegii mai tineri i-au ajutat în sarcinile mai dificile. Pentru sarcinile de lucru cele mai solicitante din punct de vedere fizic, personalul masculin suplimentar a oferit asistență, împărțindu-se astfel volumul de muncă și asigurându-se utilizarea optimă a resurselor individuale.

## Care au fost rezultatele?



Sursa: AKH Viena

- Încrederea în sine a angajaților a crescut pe măsură ce intervenția a subliniat importanța personalului de sprijin în funcționarea spitalului. Rolul de mentor al angajaților mai în vârstă a crescut, de asemenea, încrederea în sine a acestora.
- S-au luat măsuri pentru a preveni apariția AMS în rândul lucrătorilor care îndeplinesc sarcini solicitante.
- Cooperarea între generații a dat naștere spiritului de echipă, dând angajaților un sentiment de solidaritate și asigurându-se că aceștia efectuează o muncă adecvată vârstei. S-a asigurat astfel că angajații în vârstă pot continua să lucreze.

## Factori de succes

- Elaborarea de măsuri cu sprijinul conducerii și implicarea personalului.
- Implicarea personalului din diverse domenii a asigurat o comunicare promptă și transparentă a informațiilor.
- Accesul ușor la măsuri, precum și înființarea unui grup de proiect pentru a monitoriza și evalua punerea în aplicare a măsurilor au contribuit, de asemenea, la succesul proiectului.



Sursa: AKH Viena

## Transferabilitate

Întreaga abordare ar putea fi adaptată în mod corespunzător de către spitalele din alte state membre. Anumite măsuri pot fi aplicate și în alte domenii, de exemplu implicarea și participarea activă a lucrătorilor și crearea de echipe de lucru mixte din punct de vedere generațional.

## Costuri și beneficii

Resursele proiectului au prevăzut și timpul dedicat de către lucrători și manageri pentru organizarea și participarea la grupuri de lucru și ateliere. Costurile suportate au implicat achiziționarea de echipamente, cum ar fi scaunele cu roțile și încălțăminte de protecție. Printre beneficiile pe termen lung se numără menținerea capacității de muncă a personalului și reducerea costurilor generate de absențele personalului.

## Caracteristici principale ale exemplului de bune practici

- Printr-o abordare multifactorială, intervenția are în vedere atât factorii de risc fizici, cât și cei psihosociali ai AMS, pentru grupul, adesea subreprezentat, al personalului de sprijin din spitale, ținând cont de diversitatea de vârstă în acest grup.
- Problema vârstei a fost abordată nu numai prin măsuri ergonomice și de promovare a sănătății, ci și prin înființarea unor echipe de lucru mixte din

punctul de vedere al generațiilor, pentru a echilibra volumul de muncă fizică și pentru ca personalul cu experiență să fie mentor pentru angajații noi.

- Participarea a fost importantă, deoarece lucrătorii au fost implicați în evaluarea riscurilor și în identificarea soluțiilor prin intermediul atelierelor de lucru.
- Intervenția a combinat măsurile de prevenire cu promovarea sănătății. Intervenția a oferit acces ușor la consilieri de sănătate calificați și a organizat seminarii privind alimentația sănătoasă și exercițiile fizice.
- S-a prevăzut o mare varietate de măsuri de prevenire, de la introducerea unor scaune cu design ergonomic pentru transportul pacienților, până la furnizarea de încălțăminte ortopedică.

## Informații suplimentare

Mai multe informații sunt disponibile aici:

<https://www.akhwien.at>

***Intervenția are în vedere atât factorii de risc fizici, cât și cei psihosociali ai AMS, pentru grupul, adesea subreprezentat, al personalului de sprijin din spitale, ținând cont de diversitatea de vârstă în acest grup.***