

Hälsofrämjande insatser i transportsektorn

1. Inledning

För att skapa hälsosamma arbetsplatser måste man ha en helhetssyn. Alla initiativ måste ta hänsyn till arbetstagarnas privatliv och arbetsliv samt till hur dessa samverkar. Det är känt att arbetsförhållandena påverkar människors allmänna hälsotillstånd: till exempel kan stillasittande arbete bidra till övervikt. Arbetstagarnas personliga vanor, attityder och val av livsstil påverkar också deras hälsa och välbefinnande, och kan inverka på deras arbetsprestationer.

Arbetet med att främja hälsa i arbetslivet omfattar allt som arbetsgivare, anställda och samhället gör för att förbättra hälsa och välbefinnande för människor på arbetsplatserna genom att

- förbättra arbetsorganisationen och arbetsmiljön,
- främja aktivt deltagande i hälsofrämjande aktiviteter från de anställdas sida,
- främja personlig utveckling. [1]

Hälsofrämjande åtgärder på arbetsplatserna kan vara åtgärder till stöd för beteenden och attityder som leder till bättre hälsa, insatser för bättre psykisk hälsa och ökat välbefinnande samt balans mellan arbete och privatliv eller åtgärder mot problem som har att göra med arbetsrelaterad stress, åldrande och personalutveckling.

Transportsektorn är mansdominerad (83 procent av de anställda är män). De som arbetar i sektorn tvingas ofta sitta länge, ibland i tröttande eller smärtsamma ställningar, de kan ha långa arbetsveckor (i genomsnitt mer än 48 timmar) och obekväma arbetstider (natt- och kvällsarbete, helgarbete och längre arbetsdagar än 10 timmar). Det är inte förvånande att balansen mellan arbete och privatliv inte är så god i den här sektorn. [2] [3] Dessutom har förarna begränsade möjligheter att äta hälsosamma måltider och ta gymnastikpauser när de är ute och kör.

De vanligaste hälsoproblemen hos förarna är smärta i korsryggen, övervikt [4], hjärt- och kärlsjukdomar och andningssjukdomar [5] [6] samt arbetsrelaterad stress. Man har konstaterat att dessa problem hänger samman med faktorer som har med arbetsmiljön (såsom dålig arbetsorganisation) och arbetsförhållandena (statiskt arbete) att göra, samt med individuella riskfaktorer (såsom brist på träning, ohälsosam kost, alkoholmissbruk, rökning, ålder och redan befintliga sjukdomar). [7] [8] När man utformar program för att främja hälsa i arbetslivet är det oerhört viktigt att ta hänsyn till **både** organisatoriska och individuella faktorer – vilken roll de spelar och hur de påverkar förarnas hälsa och välbefinnande – och sedan sätta in åtgärder.

En granskning av evidensbaserade fallstudier [9] av hälsofrämjande insatser på arbetsplatser visar att det är många faktorer som måste samverka för att de ska vara framgångsrika:

- Det måste finnas ett engagemang för att förbättra de anställdas hälsa i organisationen.
- Det måste finnas en ändamålsenlig och heltäckande strategi för information till och kommunikation med de anställda.
- De anställda måste vara delaktiga i hela processen.
- Arbetet ska organiseras så att det främjar hälsa, inte tvärtom.
- Rutiner som innebär att hälsosamma alternativ ligger närmast till hands måste införas.

Man kan dock inte genomföra hälsofrämjande program i stället för att ta itu med hälso- och säkerhetsriskerna på arbetsplatserna. De ska ses som ett komplement till en ändamålsenlig riskhantering.

2. Hälsoaspekter som har med förarnas yrke att göra

Man kan dela in de yrkesrelaterade riskfaktorerna i transportsektorn i tre grupper: faktorer som har att göra med a) arbetet, b) arbetsmiljön och c) individen.

Huvudsakliga riskfaktorer för förare

Arbetsrelaterade	Vibrationer i hela kroppen, buller, långvarigt sittande, trötthet och smärtsamma ställningar, strikta tidtabeller, skiftarbete och nattkörningar, för korta raster och sömnbrist, repetitiva uppgifter och monotona rutiner, oorganiserade måltider, trafikolyckor, transport av eldfarliga, explosiva och giftiga ämnen, luftkonditionering, oergonomiska rörelser för att ta sig in i och ut ur förarhytten etc.
Arbetsmiljörelaterade	Kolmonoxid (CO), svaveldioxid (SO ₂), kväveoxid (NO _x), asbest, polycykliska aromatiska kolväten (PAH), bensen, partiklar, klimatförhållanden, pollen, fysiskt våld etc.
Individrelaterade	Kön, ålder, etnisk tillhörighet, utbildning, personlighet, attityder, riskuppfattning, erfarenhet av och tidigare olyckor med motorfordon, händelser i privatlivet, trötthet, redan befintliga sjukdomar (allergier, astma, diabetes, hjärtinfarkt etc.), läkemedelskonsumtion (antihistaminer, lugnande medel), livsstil (fysisk överksamhet och ohälsosam kost) och skadliga beteenden (tobaksrökning, alkoholmissbruk, missbruk av tunga eller lätta droger) etc.

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

Eftersom de ovan nämnda individuella riskfaktorerna kan påverka förarnas beteenden och attityder till risk och till sin hälsa måste man ta hänsyn till dem, liksom till de organisatoriska riskfaktorerna, när man utformar hälsofrämjande insatser på arbetsplatserna.

3. Hälsofrämjande insatser på arbetsplatserna

Man kan vidta ett antal praktiska åtgärder för att främja förarnas hälsa och välbefinnande. När så är möjligt bör planeringen och genomförandet av dessa åtgärder ha samband med insatser för att förebygga risker.

3.1 Hälsokontroller och utbildning

Arbetsgivarna bör genomföra regelbundna hälsoriskkontroller och utbildningstillfällen för förare som ett viktigt inslag i arbetet för hälsosammare arbetsplatser. Hälsoriskkontroller är evidensbaserade processer som används för att identifiera viktiga hälsoriskfaktorer och livsstilsproblem som sömnsvårigheter, diabetes, högt blodtryck och tobaksanvändning. Dessutom bör utbildad personal ge förarna råd om hur de kan komma till rätta med dessa problem. Man bör särskilt uppmärksamma kosten, den fysiska aktiviteten, vikthanteringen, sömnvanorna och det personliga ansvaret för hälsan. Hälsoutbildningen bör inkludera utbildning om olika specialområden. Generellt sett bör utbildningen ha en stark inriktning på att öka kunskaper och självförtroende för att motivera förarna att anamma och bibehålla sunda vanor.

Det har visats att sannolikheten att förarna anammar ett hälsosamt beteende är större om de deltar aktivt i hela processen med hälsokontroller och hälsoutbildning. I många framgångsrika program har man också använt sig av handledare för att uppmuntra de anställda till mer hälsosamma beteenden och attityder. Under utbildningssessioner eller handledningsprogram bör man betona vikten av aktivt engagemang, personligt ansvarstagande och att bygga upp förarnas självförtroende för att därigenom hjälpa dem att ta till sig de rekommenderade livsstilsförändringarna.

3.2 Riktat stöd för en sund livsstil

Förarna bör erbjudas ämnesspecifika utbildningssessioner med inriktning på att bygga upp kunskaper och självförtroende för att uppmuntra till hälsosamma beteenden. Dessutom bör arbetsgivarna organisera arbetet och arbetsmiljön på ett sådant sätt att hälsosamma val stöds och främjas. Till exempel bör man införa regelbundna raster som är tillräckligt långa för att förarna ska hinna äta ordentligt och få lite motion.

3.3 Personlig hälsohandledning

Arbetsgivarna bör erbjuda handledningsprogram som hjälper förarna att förbättra sin hälsa genom att förändra sitt beteende. Inom ramen för dessa program bör man betona vikten av aktivt engagemang, personligt ansvarstagande och att bygga upp förarnas självförtroende för att uppmuntra dem att ta till sig de rekommenderade livsstilsförändringarna.

4. Genomförande av hälsofrämjande insatser

Det finns en rad viktiga principer att ta hänsyn till när man genomför hälsofrämjande åtgärder:

- Främjandet av god hälsa bör vara en **kontinuerlig och ständigt pågående process**. Hälsomeddelanden och samordnade kampanjer för att öka kunskapen om hälsofrågor bör användas för att förstärka hälsobudskap och stödja förarnas förändrade beteenden och attityder. Man bör också framhålla faktorer på arbetsplatserna och i miljön som hjälper förarna att välja och använda sig av hälsosamma alternativ.
- **Aktivt och synligt stöd från cheferna** för hälsofrämjande insatser på arbetsplatserna. Det har visats att detta ökar sannolikheten för att åtgärderna blir framgångsrika och hållbara på lång sikt.

- **Arbetstagarmedverkan** under hela processen (framtagning av åtgärder, genomförande och utvärdering) är avgörande. Ju mer programmet stämmer överens med förarnas behov, desto mer intresserade kommer de att vara av att delta i det. Skräddarsydda incitament inom företaget kan vara ett bra sätt att främja en hälsosam företagskultur. [10]
- Det är viktigt att ha en förståelse för personalstyrkans sammansättning, personalens förmåner och målen för friskvårdsarbetet när man **anpassar insatserna** till arbetstagarernas direkta behov. Då blir insatserna och friskvårdsprogrammen mer ändamålsenliga. [1]
- Det är viktigt att **utvärdera de fastställda programmen för hälsofrämjande insatser**. Det innebär att man granskar hur verkningsfulla insatserna har varit, hur de har påverkat arbetsmiljön och arbetsorganisationen och hur de har förändrat förarnas beteenden och inställning till hälsa. Utvärderingen bör vara planerad och genomföras på ett systematiskt sätt, som en viktig del av det övergripande förändringsarbetet. Utvärderingen bör också kopplas till målen för insatserna och de problem som har identifierats. Man bör använda sig av många olika resultatmått (till exempel frånvarostatistik, rapporter om sjukfrånvaro och subjektiv återkoppling från förarna). Den information som framkommer i samband med utvärderingen bör läggas till grund för fortsatta insatser, så att arbetet hela tiden förbättras. [11]

5. Fallstudier som illustrerar god praxis

Den hårda konkurrensen i transportsektorn skapar en potentiell intressekonflikt mellan främjandet av hälsosamma arbetsplatser och det kommersiella trycket på företagen. En del transportföretag inser dock att verkningsfulla åtgärder för att främja god hälsa på arbetsplatserna inte bara motverkar hälsoproblem utan också leder till betydande besparingar, till exempel genom att frånvaron minskar. I det här avsnittet framhåller vi tre fallstudier om företag i transportsektorn som har genomfört program med hälsofrämjande insatser.

5.1 "Min rygg är djävulskt viktig" – Belgien

Van Dievel transporterar partigods inom en radie på 50 mil från Bryssel: till och från Nederländerna, Luxemburg, Tyskland och Frankrike. Företaget har ett 90-tal anställda förare och äger cirka 60 lastbilar och 120 släpfordon av olika slag.

Företagets vd tog initiativ till detta projekt 2001, eftersom de anställda ofta klagade på ryggproblem. Van Dievel har prioriterat arbetsmiljöfrågorna under lång tid och har en företagsläkare som genomför årliga hälsokontroller av de anställda. Eftersom läkaren känner till företaget och förarna mycket väl har de anställda förtroende för honom. Han blev ombedd att utbilda personalen och ledningen om belastningsbesvär och belastningssjukdomar. Detta blev inledningen på friskvårdsprojektet. Tillsammans med en extern företagshälsovårdsinrättning (med ergonomer) analyserade företaget förarnas arbetsförhållanden och sökte sätt att förbättra dem. Företagsläkaren utarbetade ett särskilt utbildningsprogram och en broschyr i nära samarbete med en extern ergonom och åtta av förarna, för att visa förarna hur man kan arbeta på ett hälsosamt sätt och motverka belastningsbesvär.

Broschyren innehåller också generella råd om balanserad kost, korrekta sitt- och liggställningar, övningar som motverkar belastningsskador och särskilda råd till fordonsförare om till exempel korrekt sittställning bakom ratten, hur man tar sig in i och ut ur fordonet på rätt sätt och hur man lyfter och hanterar tungt gods. Broschyren är rikligt illustrerad så att den är lätt att använda och överlämnas till nya förare i samband med att de anställs.

Efter ett år utvärderade företaget projektet och fann att färre problem hade rapporterats sedan broschyren och utbildningen infördes. 2002 fick företaget European Health Clubs utmärkelse "Health and Enterprise" för sina insatser. Det var företagets långsiktiga hälso- och säkerhetstänkande som låg till grund för projektet. Ledningen stödde och främjade projektet och förarna var mycket involverade. [12]

5.2 "Trim Truckers" – Finland

Syftet med projektet "Trim Truckers" var att komma till rätta med ett antal riskfaktorer och hälsoproblem och främja god hälsa bland förarna med hjälp av den mångsidiga företagshälsovårdsinrättning som arbetsgivaren anlidade. För det första såg företaget till att förarna fick genomgå hälsokontroller. Dessa genomfördes av företagsläkaren, i syfte att urskilja problem som har samband med fysisk hälsa och övervikt, till exempel sömnsvårigheter. När ett problem upptäcktes fick föraren i fråga en första hälsorådsgivning av läkaren och remitterades sedan till en specialist för vidare diagnostiska undersökningar och behandling. För att vidta ytterligare åtgärder mot övervikt och främja förarnas allmänhälsa började företaget också att dela ut lunchlådor med hälsosam kost till förarna. Företaget tillhandahåller också information och rekommendationer om sunda matvanor. Den tredje komponenten i detta program för ett hälsosammare arbetsliv är att en företagspsykolog deltar i planeringen av skift och rutter. Huvudsyftet är att förbättra schemalagningen så att förarna får tillräckligt med vilotid. En utvärdering av åtgärderna visade att både ledningen och förarna var nöjda med resultaten. Projektet har också lett till en bättre stämning på arbetsplatsen, en mer positiv inställning till arbetet och ett mer utbrett säkerhetstänkande bland förarna. [12]

5.3 Hälsosamma arbetsplatser: ett helhetsgrepp – Italien

ATM bedriver kollektivtrafik i Milano och 72 andra orter i omgivningarna. Företaget har över 8 700 anställda vid 28 olika anläggningar och betjänar ett område där det totalt bor 2,6 miljoner människor.

Företaget är medvetet om att alla anställda, både förare och kontorspersonal, behöver ha en god balans mellan arbete och privatliv, oavsett om de arbetar vanliga tider eller i skift. Detta innebär att man inriktar sig på faktorer som en hälsosam livsstil, balanserad kost och allmän hälsomedvetenhet.

Av det skälet skapade ATM en särskild enhet (DRU-S) inom personalavdelningen, bestående av en chef och två sakkunniga: en psykolog och en dietist som ger praktiska råd och vägledning om sunda kostvanor, träning och hantering av arbetsrelaterad stress.

Sedan 2005 har denna enhet verkat för bättre hälsa och välbefinnande bland personalen genom en rad integrerade kommunikationsinitiativ utvecklade tillsammans med offentliga arbetsmiljöinstitutioner. Ett exempel är en företagstidning som skickas hem till alla anställda och som innehåller lättillgänglig och intressant information om kost och sund livsstil.

ATM:s "sociala system" bygger huvudsakligen på undersökningar av vilka behov företagets anställda har samt på kvalitativa och kvantitativa analyser av farliga händelser som inträffar på arbetsplatserna. Dessa händelser dokumenteras i en månatlig intern rapport som också innehåller åtgärder som har vidtagits för att komma till rätta med problemen och rapporter om nya arbetsmiljötrender.

ATM:s sociala system visar tydligt att det är de anställdas behov som är drivkraften i arbetet för bättre arbetsmiljö.

På det operativa området är det enskilda arbetstagares upplevelser som är utgångspunkten. Dessa förmedlas till den operativa enheten vid ATM:s personalavdelning.

ATM har en helhetssyn på mänskliga resurser och vidtar åtgärder som syftar till att göra de anställda delaktiga och skapa ett ömsesidigt ansvarstagande mellan företaget och de enskilda medarbetarna. Företaget tar hänsyn till olika individuella, sociala och yrkesmässiga aspekter och bemöter de behov som kommer till uttryck med information, rådgivning och samarbete med lokala institutioner.



Ett exempel är de kurser som företaget anordnar och som riktar sig både till nyanställda förare och till övrig personal. Under kurserna tar man upp ämnen som hälsosam kost, kroniska sjukdomar och riskfaktorer samt sunda livsstilar med särskild inriktning på balans mellan arbete och privatliv. Särskilda kurser om alkohol- och drogmissbruk anordnas för anställda vilkas beteende i arbetet kan utgöra en risk för utomstående.

Strategidelen av systemet innehåller innovativa sociala åtgärder som sponsras och stöds av företagsledningen.

Dessa åtgärder är anpassade till situationen i företaget: man utarbetar strategier i förebyggande syfte och utformar förebyggande och hälsofrämjande åtgärder som syftar till att förbättra de anställdas personliga förhållanden och arbetsvillkor. Huvudsyftena med dessa åtgärder är att främja god hälsa, förbättra schemalagningen, skapa lika möjligheter, erbjuda subventionerade bostäder (främst för sårbara grupper som invandrare och nyskilda), göra personalen delaktig, ge socialt stöd i samband med sjukdomar, förebygga skador, vidta innovativa åtgärder för omskolning av anställda som inte längre kan utföra sina arbetsuppgifter, hantera skillnader i kön, ålder och etnisk tillhörighet samt skapa balans mellan arbete och privatliv.

6. Referenser och resurser

- [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
- [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'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, 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. Mer information

- Europeiska arbetsmiljöbyrån <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>
- Europeiska nätverket för hälsofrämjande arbetsplatser <http://www.enwhp.org/>