

**Добра практика
за промоцията на здравето
на работното място
в Европа**

**МОДЕЛИ
НА ДОБРА ПРАКТИКА
В ГОЛЕМИ ЧАСТНИ
ПРЕДПРИЯТИЯ**

„Здрави работници в здравословни организации“ Добра практика за промоцията на здравето на работното място в Европа

МОДЕЛИ НА ДОБРА ПРАКТИКА

Прегovor

Предоставените модели на добра практика показват как е възможно да се въгради промоцията на здравето на работното място в ежедневния живот на една организация. Без да бъдат скъпи и нереалистични, показаните тук примери за добра практика доказват, че Промоцията на здравето на работното място (ПЗРМ) е финансово осъществима.

Прилагането на мерки за осигуряване здраве и благополучие на работната сила има за резултат съществени финансови икономии, поради значителното намаляване на отсъствията от работа и производствени злополуки, по-малко текучество на персонала и увеличена производителност. Фирмите отчитат също и подобрение на цялостния си имидж и по-пълно задоволяване на потребителите.

Създаването на среда, резултатът от която е щастлив, удовлетворен персонал не е само идеалистическа концепция, а концепция, която има добри резултати за бизнеса и е ключовият фактор за изграждането на успешна организация.

Различният тип фирми, представени тук, от малки фирми с персонал около 40 работници до големи концерни с хиляден персонал показва, че това е осъществимо във всяка една организация, от висшите ръководни органи до работните места в цеха.

Материалната изгода от ПЗРМ трябва да бъде стимул за другите фирми да действат по подобен начин. Трябва да се надяваме, че бизнес-обществото като цяло ще прегърне ПЗРМ като нещо позитивно. Заболяванията и злополуките, дължащи се на лоша работна практика тогава ще останат в миналото.

Ние в ВКК се надяваме, че с удоволствие ще прочетете материалите в тази брошура и ще се вдъхновите от тях.

Ние също бихме желали да благодарим на всички, които допринесоха за тази публикация. Тя е резултат от успешно и приятно партньорство в работата.

Есен, Май 1999

Източник: European Information Centre, Models of good practice, Essen, 1999, 74 p., издадена от Federal Association of Company Health Insurance Funds (ВКК Bundesverband), Essen, Германия, с финансовата подкрепа на Европейската комисия чрез European Network for Workplace Health Promotion.

Публикувана в бюлетин „Професионално здраве. Промоция на здравето на работното място.“, ISSN 1311-2031, том 2, бр.2, 1999

Превод: Румяна Петрова

Редакция: ст.н.с. д-р Запрян Запрянков

Графичен дизайн: н.с. инж. Цветанка Моллова

Съдържание

Австрия

Landesverlag Linz	6
Lusenac Naintsch	7
OMV Erdöl- und Erdgasbetrieb	8
SAB TOURS	9
Sommerhuber	10
Voest-Alpine Stahl Linz GmbH	11

Белгия

Duracell Batterien N.V.	12
NIKE Customer Service Centre	13
PICANOL N.V.	14

Дания

COD - Co-op Denmark	15
COMET - The Copenhagen Metro Construction Group	16
Refinery Statoil A/S	17
Scandinavian Airlines System - SAS	18

Финландия

Nokia Telecommunications - NTC	19
Oy Metsä-Botnia Ab, Äänekoski Mill	20
Ruoka-Saarioinen Oy, Sahalahti Works	21
Valmet Corporation, Paper Finishing Systems, Järvenpää Units	22

Франция

Elf Aquitaine	23
Groupe Elis	24

Германия

EVM Aktiengesellschaft	25
Mannesmannröhren-Werke AG	26
REWE Handelsgruppe	27
Volkswagen AG	28

Гърция

EIAÏS S.A.	29
Hellenic Aerospace Industry (HAI)	30
NAOUSSA SPINNING MILLS S.A.	31
TITAN S.A. of Greece	32

Великобритания

Bridgent County Borough Council, Wales	33
The Driver and Vehicle Licensing Agency	34

Исландия

Eimskip	35
Landsvirkjun	36
Sjóvá-Almennar tryggingar hf	37

Ирландия

Aer Rianta	38
Glasnevin Cemeteries Group	39
Nortel	40

Италия

Acroplastica s.r.l.	41
Angelantoni Industries spa	42
Etnoteam Industry SpA	43

Лихтенщайн

Hilti AG	44
Ivoclar - Vivadent	45

Люксембург

AVERY DENNISON LUXEMBOURG	46
Garage Demuth	47
General Technic Otis	48
Soludec S.A.	49

Холандия

Dienst Waterbeheer en Riolerling (DWR)	50
Du Pont de Nemours BV	51
Siemens Groep Nederland	52
Uniqema	53

Норвегия

Aker maritime, Aker Stord a.s.	54
HÅG a.s.a.	55
Hydro Seafood Norway, Movic Division	56
Statoil	57

Португалия

Bayer Portugal S.A., PH/DS Division, TO-Technical Operations	58
Caixa Geral de Depósitos (CGD)	59
Companhia Portuguesa de Produção de Electricidade SA, Sines Power Station	60
Resibras - Companhia Portuguesa de Resinas para Abrasivos, S.A.	61

Испания

AGIO TT S.A.	62
FASA RENAULT	63
Fomento de Construcciones y Contratas (FCC)	64
OPEL ESPAÑA DE AUTOMÓVILES S.A.	65

Швеция

Astra AB	66
Civil Aviation Administration, Stockholm Division, Arlanda and Bromma Airports	67
Malmö Fire Brigade	68
Länsförsäkringar WASA (LWAB)	69

Швейцария

ABB Hochspannungstechnik AG	70
Druckzentrum Bern	71

От много време Landesverlag Linz провежда политика за здраве на работното място, която излиза извън рамките на традициите за здраве и безопасност при работа. Например, компанията е заменила химикалите за почистване на печатните вала с естествени вещества. Заедно с Горноавстрийския фонд „Заболявания“ (OÖGK) е проведен пилотен проект по промоция на здравето на работното място. Определен е отделен бюджет за дейности, свързани със здравето.

Активна почивка

В Landesverlag Linz планирането на проекта за ПЗРМ е извършено чрез анализиране на данните за отсъствията, оценките за производствени злополуки, дължностни характеристики, посещаемост и проучване на персонала. Освен това са направени измервания на замърсяването на работната среда и са анализирани всички вредни вещества, използвани във фирмата. Тези данни са обобщени в здравен отчет на фирмата. Промоцията на здравето в Landesverlag Linz се координира от екуп, включващ техника по безопасността, лекаря на предприятието, председателят на съвета, отговорника по безопасността и ръководителите на отдели и сектори. До този момент са организирани три групи за здраве, на които работниците са обсъждали стресовите условия на труд. Участниците са идентифицирали като рискови фактори механичното напрежение на двигателната система, болката в гърба и замърсяването, дължащо се на разтворители. Тъй като опитът от работата на групите е положителен, те ще бъдат организирани

редовно в бъдеще. Освен това, във фирмата се въвежда програма, включваща активни почивки за физически упражнения и релаксация, водена от спортен

специалист. Някои от работниците са преминали през обучение за „обучители“ по такива програми, така че да провеждат упражненията с колегите си на различни работни места през работно време.

По-добра работна атмосфера и по-малко прах

По време на обсъжданията в групите за здраве са получени многобройни предложения за подобряване на условията на труд от здравна гледна точка. физическите натоварвания и атмосферните рискове на работното място са намалени чрез подобряване на въздуха в помещенията. Сега има по-малко замърсяване от книжен прах и разтворители, както и нова маса за размножаване с възможности за промяна на височината и наклона ѝ. В резултат на тези мерки, трудозагубите в Landesverlag Linz са намалени. В бъдещ годишен здравен отчет ще бъдат представени и други проекти, свързани със здравето.



Отрасъл:

Печатарство

Брой работници:

80

Продукти/услуги:

Печатни материали

Местонахождение:

Линц

Друга информация:

9.3% жени

50% работа на смени с нощни смени

24% работа на смени без нощни смени



Здравето, безопасността и защитата на околната среда са част от цялостната философия в Lusenas Naintsch и са неделим елемент от целевите договорености на изпълнителните органи. Ръководството на компанията отдава голямо значение на промоцията на здравето на работното място за подобряването на мотивацията за работа, качеството и имиджа. Дейностите, свързани със здравето имат отделен бюджет.

Постоянни здравни сбирки

Групите за здраве в Lusenas Naintsch работят в две фази: първо работещите анализират даден проблем; след това с ръководството и експерти се обсъждат стъпките за внедряване на конкретни мерки. Сбирките се провеждат редовно и сега са постоянна дейност. Всички дейности по ПЗРМ се планират от здравния комитет (комитета по условия на труд - б.р.) на компанията, който включва и директора и мениджъра на предприятието. Помощникът по околна среда/здраве/безопасност координира дейностите на компанията, насочени към здравето и безопасността.

Анализът на данните за отсъствия от работа поради заболяване на Осигурителната компания на Горна Австрия за минната промишленост дава основата за планиране. Под внимание се вземат също и данните от проучвания на персонала по отношение на здравен риск и медицински прегледи.

Работещите в Lusenas Naintsch и техните семейства имат възможност да посещават едноседмични семинари по начин на живот, които се занимават с физически

упражнения, хранене и почивка. Те се провеждат в здравна база, принадлежаща на осигурителната компания. Компанията също осигурява двудневен отпуск на работещите и финансира гледането на децата им за тези семинари. Lusenas Naintsch също насърчава работниците си да участват в спортни дейности и улеснява връщането на работа на жените чрез различни работни графици с намалено работно време.

Значителни успехи

В Lusenas Naintsch вече са внедрени 145 от 158-те решения, предложени на групите за здраве. Например, подобрен е микроклиматът и е намалена експозицията на прах, шум, газове и пари. Намалени са физическите и психосоциални натоварвания на работното място. Въпреки че ситуацията и преди започването на проекта беше много добра, отсъствията от работа поради заболявания продължават да намаляват. Случаите на заболяване са намалели с 11.9%, а загубите на човекодни поради заболяване - с 14.6%.



Отрасъл:
Минна индустрия

Брой работници:
230

Продукти/услуги:
Добив на талк за използване и преработка в различни производства

Местонахождение:
6 места в Австрия

Друга информация:
48% жени, 52% работници със сменен режим на работа



OMV провежда в момента проект „PRO-FIT“ по промоция на здравето на работното място в сътрудничество с Горноавстрийската осигурителна компания в минната индустрия. Целта е по-доброто интегриране на здравните проблеми в процесите на вземане на решения в компанията и активното участие на работещите.

Анализ на здравни проблеми

24 групи за здраве са анализирали работните стресове във всички сектори на компанията. Те са определили 176 стресови фактори, като повече от 100 са свързани с умствен и психосоциален риск. Групите за здраве са оформили многобройни предложения за намаляване на стреса. Ръководителите на работните сектори отговарят за внедряването им. Здравният комитет (комитета по условия на труд - б.р.), включващ ръководството на предприятието и ръководителите на отделните сектори, отговаря за общите решения и проекти като „PRO-FIT“.

Програмите за промоция на здравето в OMV включват „училище за гърба“ на работното място, упражнения за присъщите на работата повдигане и носене, както и гимнастически и релаксационни упражнения за тези, които работят на компютри. Компанията осигурява помещения за спортна дейност. Специалист по хранене дава съвети по здравословни храни и изготвя подходящи менюта за стола в предприятието.

Работещите могат да участват в „седмици по начин на живот“ в здравните заведения, принадлежащи на осигурителната компания, за да придобият познания за храненето, физическите упражнения и почивката.

Компанията осигурява за тази цел двудневен отпуск на работниците. За подобряване на синхрона между работата и семейния живот, компанията осигурява със собствени автобуси транспорт от дома до работното място. Създадени са и широки възможности за гъвкаво работно време и намален работен ден.

Погробрна документация

Броят на трудовете злополуки намалял в резултат на зазълбочената работа на групите за здраве. В OMV резултатите от анализите и предложенията за подобряване са обобщени в здравен отчет. Всички мерки ще бъдат оценени в края на проекта. Проучване на мнението на работещите показва, че семинарите по начин на живот са изключително популярни.

Отрасъл:
Енергетика

Брой работници:
1124

Продукти/услуги:
Внос и пренос на природен газ;
разработване и производство на
петрол и газ

Друга информация:
Най-голям работодател в региона;
приблизително 20% жени; 20% от
работещите работят на смени



SAB TOURS иска да интегрира проблема „здраве“ като постоянен елемент в културата на компанията. Затова ръководството на компанията е отделило внимание на проект за промоция на здравето, целящ намаляване на физическия и умствен стрес при работа, подобряване на служебната атмосфера и засилване на чувството за отговорност на всеки служител.

По-малко стрес за шофьорите на автобуси

Проектът за промоция на здравето „Active Together - га действаме заедно“ в SAB TOURS се координира от ръководещ комитет, включващ ръководството, лекарите, експерта и специалистите по безопасността, представител на работническия комитет и двама служители. Горноавстрийският фонд „Заболявания“ (OÖGK) предлага помощ и консултации, като негов представител участва в ръководещия комитет. Основа за дейностите са резултатите от проучване сред персонала.

Например, открито е, че шофьорите на автобуси са изложени на особено високи нива на стрес. Работейки заедно в групи за здраве, те изясниха идеите си за подобряване на работните условия. Друга група за здраве, включваща персонала на пътническата агенция, е в период на сформирание.

За намаляване на работните стресове на шофьорите на автобуси, компанията привлече външна помощ. Експерти от института за осигуровки за злополуки заедно с психолог и операторски екип засне видеофилм, който показва

специалните стресове на работещите по градски автобусни линии. Този филм трябва да служи за основа за дискусии с местните власти и полицията за улесняване на намирането на решение на проблемите на пътното движение. Освен това филмът ще бъде показан на ученици, за да им се покаже до каква степен с поведението си те допринасят за стреса на шофьорите. Изработен е двуетапен план, който трябва да бъде изпълнен до края на 2001 година, според който билетите за автобуса ще се продават предварително в специални каси, а не в самия автобус.

SAB TOURS редовно организира програми за здраве и благополучие за служителите си, понякога и в работно време и им осигурява средства за участие в занимания в спортна зала. Особено внимание се обръща на желанията на работниците да работят на мален работен ден, с цел подобряване на съвместимостта между семейството и работата.

Внедрени групови идеи

SAB TOURS е разработил фирмен здравен отчет и повечето предложения от групите за здраве вече са внедрени в практиката. Проектът се подкрепя с широка разяснителна работа в компанията.



Отрасъл:

Туризъм и обществен транспорт

Брой работници:

159

Продукти/услуги:

Пътническа агенция, обществен транспорт, пътувания с автобус

Местонахождение:

11 пътнически агенции в Горна Австрия

Друга информация:

40% от работещите са в търговския сектор

52% работят като шофьори на автобуси

60 жени, 99 мъже



Отрасъл:
Керамично производство

Брой работници:
250

Продукти/услуги:
Огнеупорни плочки, керамика,
стенно отопление, облицовани
камини

Друга информация:
50% жени; не се работи на смени;
най-голямата компания от този тип в
Австрия

В Sommerhuber има сериозна нагласа за създаване на здравословни работни условия за работниците, поради което е стартиран проект за промоция на здравето на работното място.

От нас - за нас

Във фирмата е сформиран специален екип, който отговаря за организацията на проекта за промоция на здравето „От нас - за нас“. Проектът е възложен от ръководителя на предприятието и работническия съвет и ще бъде оглавен от експертите по безопасността. Ръководният комитет на проекта ще се състои от ръководителя, работническия съвет, експертите по безопасността, фирмения лекар и двама служители от производствения отдел. Включени са външни представители от Горноавстрийския фонд „Заболявания“ (OÖGK), института за осигуровки за злополуки и инспекционния съвет в промишлеността.

За подпомагане на планирането бяха взети под внимание и други данни, такива като проучвания за работното натоварване, анализ на заболяемостта и данни за рискове от средата на работното място: суша, горещина, студ и лошо осветление. Стана ясно, че работещите в Sommerhuber са най-често засегнати от напрежение на мускулоскелетната система и са особено податливи на простуди.

В леярното, моделното и проектантското звено групите за здраве разработиха няколко мерки, целящи минимизиране на тежкия физически труд. Предложенията включваха използване на по-добри инструменти или осигуряване на възможност за седене. Работници, връщащи се на работа след продължително или тежко заболяване получиха по-лека работа или им бяха разрешени по-чести почивки.

Компанията се стреми да подобри възможностите на работещите за съчетаване на живота на работа и в семейството. Създадени са големи възможности за гъвкаво работно време; водени са преговори с органите на градския транспорт за адаптиране на маршрутите и разписанията към нуждите на работниците.

Мотивирани служители

Sommerhuber публикува здравния отчет на компанията. Повечето от предложенията на групите за здраве са внедрени. Мотивацията за работа и удовлетворението от труда са засилени в звената, където са се провели сбирки на групите за здраве. Един страничен ефект е намаляването на отпадъците в цеха за производство на плочки. Честотата на заболяване е намаляла до 5.7%.



Ръководителите на секции в Voest-Alpine Stahl Linz GmbH отговарят за здравето и безопасността на работните места. Определяното от производството заплащане на ръководителите е свързано и със спазването на разпоредбите за здравето и безопасността на работниците. Промоцията на здравето на работното място има отделен бюджет.

Широко обединение за здраве

В стоманодобивната компания, ПЗРМ се планира и координира от ръководен комитет. Той се състои от един член на съвета на компанията, директорите и работническите съвети на подразделенията, ръководителите на службите по трудова медицина и по безопасност на труда, външен координатор на проекта, отговорникът в Австрийския контактмен офис за ПЗРМ, както и служител от Горноавстрийския фонд „Заболявания“ (OÖGK).

За получаване на по-точни подробности за необходимите мерки за ПЗРМ е проведено проучване сред персонала. Впоследствие са организирани групи за здраве в главния механичен цех и в заводския стол. Тези групи дадоха много предложения за подобрения.

В обособени групи служителите участват в продължителен процес на подобрения. Тъй като 6% от работещите (569 души) са с инвалидност или имат сериозни здравни проблеми, компанията придава особено значение на рехабилитацията на работещи, които са били тежко или продължително болни.

Компанията е създала собствени детски ясли за подобряване на съвместимостта между работата и живота в семейството и предлага различни възможности за намалено работно време. Работещите се хранят в стол, осигурени са им стаи за почивка и отгих. Voest-Alpine Stahl Linz GmbH осигурява различни програми за физически упражнения и отгих. Службата по трудова медицина и съветът на предприятието предлагат социално подпомагане.

Почти всички идеи са внедрени

94% от предложенията, дадени от групите за здраве са внедрени и така Voest-Alpine Stahl Linz GmbH доказва огромното значение, което здравето има за компанията. Условията на труд са значително подобрени и отрицателното влияние върху здравето на работниците е значително намалено. Повишено е удовлетворението на персонала.

Отсъствията поради болест са намалели от 7.9% до 7.2%, а трудовете злополуки - от 0.9% до 0.8% през последните две години.

Отрасъл:

Стоманодобив

Брой работници:

8168

Продукти/услуги:

Висококачествена стомана и листа

Местонахождение:

Линц

Друга информация:

7.6% жени; 52% работа на смени;
най-голям работодател в региона

Duracell Batteries поставя силно ударение на промоцията на благополучието на работниците чрез разширяване на превантивните мерки и намаляване до 0 на злополуките. Темите за безопасността са винаги част от дневния ред на заседанията на ръководството на компанията поради високия си приоритет за нея.

Три стъпки към благополучието

В Duracell Batteries дейностите, свързани със здравето и безопасността се концентрират върху рисковете в работната среда, такива като работа с машини, опасно поведение, шум, химични вредности и повдигане. Решенията за процедурите се вземат на базата на консултации с ангажираните работници. Ръководителят по инженерно-техническата част е отговорен за координирането на мерките, които подпомагат благополучието във фирмата. Освен това е организиран и екип по здраве и безопасност, чиито членове разработват програми, комуникират и отчитат непрекъснато работата по дейностите.

За да може да се открият рисковете в ранен етап, новото оборудване и материали се пускат само след задълбочени консултации по отношение на безопасността им.

„План в три стъпки“ осигурява интегрирането на мерки, подпомагащи благополучието в работния процес:

1. Работещите могат да влияят върху дейностите за промоция на благополучието чрез подаване на предложения го

представителите на персонала или „Комитета по безопасността“ (Комитета по условия на труд - б.п.).

2. Инцидентите и злополуките, включващи здравен риск се обследват внимателно, така че да могат да се извадят заключения за начина на оптимизиране на предотвратяване на инцидентите.

3. Индивидуалното рисково поведение се анализира със засегнатите работещи, за да се разработят превантивни мерки.

Стимули за пример

В Duracell Batteries има внедрени разнообразни мерки за промоция на благополучието на работещите. Например, около 200 работници вече са участвали в поведенчески-ориентирана здравна програма. Като стимул за участие, те са получили възможност да придобият „здравни акции“ в компанията. Работниците, които успешно са завършили програмите за отказване от тютюнопушене и намаляване на теглото, са получили право да осребрят акциите си.



Отрасъл:
Металообработване

Брой работници:
1100

Продукти/услуги:
Алкални батерии

Местонахождение:
ААршот, Белгия

Друга информация:
Част от групата Жилет; шест други
завода в САЩ, Китай и Индия



NIKE има корпоративни принципи за промоция на здравето на работното място. Ръководителите на отделите отговарят за непрекъснатото подобряване на условията на труд, подкрепяни от ръководството.

Активност за здраве

Компанията определя необходимостта от здравноориентирани дейности на базата на редовни анализи на отсъствията и производствените злополуки. Наскоро NIKE сформира екип за управление на риска, който осигурява непрекъснати различни здравноориентирани дейности и програми и отчита ежеседмично резултатите пред ръководството. Екипът ежеседмично подготвя подробен обзор, съдържащ препоръки за бъдещи дейности. В началото на работата си екипът запозна подробно всички работници с промоцията на здравето на работното място и набеляза насоките за техния личен принос.

NIKE внедрява модел, който включва редовни проучвания на условията на труд. Резултатите се включват в програми, насочени към здравословни условия на труд и подходящо поведение от страна на работниците.

Работещите в NIKE получават възможността за здравен преглед в здравния център, като биват информирани за общия им здравен статус. Освен това те могат да участват в

индивидуална 10-седмична кардио-фитнес програма, след като преминат през физически тест. Програмите се наблюдават от специалисти във фитнес залата и в спортните зали (скуош, баскетбол, бадминтон, волейбол). Всички работещи биват обучавани по здраве на гърба чрез практическо обучение по техника на повдигане и теория. Този непрекъснат процес се разглежда в компанията като много ефективна мярка за предотвратяване на злополуки, пренатоварвания и заболявания.

Оценими успехи

Програмите за ПЗРМ в NIKE са обект на постоянни проверки за качество. Проучванията в компанията показват, че броят на работниците, които се чувстват добре и здрави, се увеличава. Над 20% от тях сега участват в дейности по промоция на здравето си. Многобройни предложения за подобряване на условията на труд са внедрени в практиката през последната година.

В NIKE отсъствията, дните, загубени поради заболявания и трудовете злополуки са намалели драстично.

Отрасъл:
Разпространение

Брой работници:
1500

Продукти/услуги:
Спортни стоки и материали

Местонахождение:
Лаакдал

В PICANOL има корпоративни принципи, свързани с условията на труд. Всеки работник бива насърчаван да поеме отговорността да развива уменията си, които биха били полезни за преодоляване на трудни ситуации. Ръководството е убедено, че инвестирането в здравето и безопасността на работниците е съществен принос за успеха на компанията. Ръководителите на производствените звена отговарят за мерките за безопасност. Тяхната задача е да обсъждат необходимите действия в собственото си звено и да осигурят спазването на разпоредбите за безопасност.

Безопасността е всичко

Фирма PICANOL е обучила определени индивиди от цеховете за така наречени „цехови стюарди“, които информират работниците за мерките за безопасност, организират курсове за обучение по безопасност и консултират персонала по тези въпроси. Освен това цеховите стюарди имат задача, чрез наблюдение на работния процес, да идентифицират бързо злополуките и здравния риск. „Вътрешни наблюдатели“ подпомагат цеховите стюарди и обучават работниците.

В PICANOL всички производствени злополуки се документират незабавно. Засегнатото производствено звено и работниците анализират задълбочено възникващите рискови ситуации, с цел бъдещото елиминиране на тези рискове. всички инциденти се обсъждат отново в звеното веднъж месечно, с цел разработване на допълнителни подходящи мерки за безопасност.

От 1990 г. всяка финансова година на предприятието получава определено мото на тема здраве или безопасност. През 1998 г. мотото беше „Здрави и жизнени на работното място“. Тази

кампания включваше програми за управление на стреса и за отказване от тютюнопушенето. Освен това беше организирано състезание по безопасно управление на използваните транспортни средства. За намаляване на броя на оплакванията от проблеми с гърба, в PICANOL беше внедрена нова техника за повдигане.

Решимостта се възнаграждава

Всички дейности, свързани със здравето и безопасността, се оценяват постоянно и се развиват непрекъснато. Служителите считат, че високият приоритет на проблемите на здравето и безопасността в компанията, е положителен факт и че в резултат на това са се подобрили техните условия на труд, организацията на работата и методите за обучение. Сътрудничеството с изпълнителния екип и служебната атмосфера също са се подобрили.

През последната година работниците са подали общо 140 предложения за подобрения. Всички предложения са били внедрени.



Отрасъл:
Електромеханичен инженеринг

Брой работници:
1309 в Лепер

Продукти/услуги:
Тъкани станове за индустрията;
производство, изследване,
развитие и обслужване

Местонахождение:
Лепер

Друга информация:
PROFERO е основател на PICANOL, 12
наемаща още 443 работници



Корпоративната политика на COD има за цел да предложи на служителите оптимални условия на труд; тази задача е отразена в документите, определящи политиката и насоките на компанията. Промоцията на здравето е елемент от дневния ред на всички важни съвещания и за нейното реализиране се работи според принципите на управление на качеството. Не се започва изпълнение на проекти, без да са изследвани потенциалните рискове за здравето.

Постоянно обучение

Цел на компанията е след 2000 година в нея да няма повече случаи на алергии към брашнен прах. Прилагат се всички най-нови технологии за обработка на брашно в затворени пространства, като по този начин се предотвратява запрашаването.

Група по проекта „почистване“ успя да намали броя на почистващите агенти от 200 до 12, като само 2 от тях са токсични. За намаляване на физическото напрежение при повдигане и носене работниците се обучават да обработват товарите без травмиране на гърбовете си. Използват се и механични средства, например регулируеми повдигачи. Допустимото тегло на пакетна единица е намалено до 15 кг. Складовите и търговските помещения са проектирани според изискванията на ергономията. Тъй като търговските дейности се считат за по-натоварващи ума, търговският персонал има възможност да участва в семинари по управление на стреса.

COD поставя особено ударение върху по-нататъшното обучение: всяка година се организират сбирки с всички работещи, като

всеки член на персонала получава по пет дни годишно за обучение.

Отсъствията по болест са намалели

Най-значимият успех е намаляването на отсъствията по болест от 9% на 4%. Програмата за предотвратяване на алергиите към брашно позволява на пекарите да останат по дълго в професията си. Мерките на ръководството срещу тютюнопушенето в компанията са довели до намаляване на процента на пушачите. Храната в стола отговаря на много високи критерии. Столът в главната квартира на компанията е награден с 5 престижни отличия за качество, хигиена и стойност на храната.

Отрасъл:
Търговия на дребно

Брой работници:
27000

Продукти/услуги:
Храни

Местонахождение:
Храни

За COMET безопасността на работното място е от особена важност. Поради това отгелът по здраве и безопасност при работа работи в тясно сътрудничество с гържавните и местни власти. В самата компания отгелите по промоция на здравето, здраве и безопасност при работа и развитие на персонала имат собствени бюджети.

Безопасност на Всеки обект

В COMET техническите ръководители преминават постоянно обучение по безопасност и всяко съвещание на даден обект се занимава с въпросите на безопасността. Освен това, работниците участват в работни групи по безопасност.

Във връзка със защита на околната среда и опазване на здравето при работа, при започването на работата по тунелите беше стартирана подробна програма за следене и намаляване на концентрацията на прах. Всеки следващ строителен етап не може да започне преди концентрацията на прах да е спаднала до предварително определено ниво. Освен това компанията е оборудвала вентилационната система с филтри за намаляване на праховите емисии.

Преди всеки нов строителен етап се провежда пълна инспекция за безопасност, а всяка дейност се проверява постоянно за пропуски в осигуряване на безопасността. Работниците получават периодически важна

информация за безопасност при работа чрез организирани кампании и циркулярни бюлетени.

Арматуристите в COMET участват в специална програма за трениране на гърба, която също бива оценявана. Всички подземни работници преминават през периодични медицински прегледи. Компанията организира и курсове за първа помощ и обучение за безопасна работа със състени газове.

Безопасността печели

В резултат на ангажирането с проблемите на безопасността, COMET съумя да намали риска от злополуки и да създаде на работниците си условия на труд с по-ниска степен на риск. Това оказва положително влияние и върху атмосферата на работа. Производствените процеси сега протичат без прекъсване, което спомага за намаляване на стреса. Около 100 работници вече са преминали през програмата за трениране на гърба. Честотата на злополуките е спаднала след засилването на превантивните мерки.



Отрасъл:
Подземно строителство

Брой работници:
1200

Продукти/услуги:
Строителство на подземни железопътни съоръжения

Местонахождение:
Копенхаген

Друга информация:
Тази международна компания съществува само за периода на построяване на метрото в Копенхаген (около 5 години). В това строителство рискът от злополуки и травми е много висок. Затова мерките за промоция на здравето са особено важни.



Със здравните проблеми в STATOIL се занимават отделите по трудова медицина, безопасност при работа и работна сила. Здравните проблеми са включени и в системата за отчитане и в процедурите за гарантиране на качеството. STATOIL се стреми да сведе броя на производствените злополуки и професионално-обусловените заболявания до нула.

Значителен простор за инициативата на персонала

В STATOIL работят 15 групи за „решаване на проблеми“, които се занимават с предложенията за постоянно подобряване на условията на труд. Инициативата за такива дейности произлиза от самите работници, които са достатъчно независими при планирането и внедряването на подобренията. Ръководството се намесва само при особено скъпи проекти. Работниците получават премии за предложения, които спестяват разходи.

От началото на тази година всички работници са облагодетелствани от нова изследователска програма: тя включва проучване на персонала за здравни проблеми и стресови условия на труд, както и медицински прегледи. Така получената информация се съхранява в база данни, като всеки работник има достъп до личните си записи.

В STATOIL изискванията към всяка длъжност се актуализират непрекъснато, за да се определи доколко те все още отговарят на квалификацията и нивото на обучение на работниците.

В близко бъдеще компанията възнамерява да направи преглед на мебелировката и оборудването от гледна точка на ергономията. Друг проект, разработван в момента, включва повишаване на производителността на базата на индивидуално разработени длъжностни характеристики.

Стресът е значително намален

Всички предложения за подобряване, разработени от персонала се оценяват и около 75% от тях се внедряват. Това доведе до значително намаление на стресовите условия на труд. Поведенческите мерки за подпомагане на пушачите за отказ от пушене също имаха ефект и делът на пушачите намаля.

Работното време, загубено поради заболяване варира между 1.9% и 2.3% в химическата индустрия; средният процент на злополуки е 2.1%. През 1997 г. STATOIL не е регистрирал нито една трудова злополука.



Отрасъл:
Нефтохимическа промишленост

Брой работници:
315

Продукти/услуги:
Нефтопродукти

Местонахождение:
Калундборг

Друга информация:
Главната квартира на компанията е в Швеция



Промоцията на здравето на работното място е част от корпоративната стратегия на SAS. Безопасните и здравословни условия на труд са специално упоменати като корпоративна цел. Ръководството отговаря за всички въпроси, свързани с работното място и длъжностната характеристика. От 1995 г. промоцията на здравето на работното място в SAS е включена в програмата за внедряване на управление на качеството. Дейностите по промоция на здравето се контролират чрез целеви споразумения, като напредъкът по тях се отчита ежегодно. Проектите по ПЗРМ имат собствени бюджети. Общите подобрения на условията на труд се включват в производствения бюджет.

Доброто планиране е равно на успех

Всеки отдел е задължен да формулира здравни цели и да разработи планове за действие. Данните, имащи отношение към здравето се изучават в SAS веднъж на три години и тази информация служи за основа при планирането на ПЗРМ. Провеждат се проучвания сред персонала и се анализират по длъжности. Провеждат се и разговори по промоция на персонала и квалификация.

SAS поставя специално ударение върху създаването на подобрени условия на труд на товарните рампи и в товарния отсек на самолета. Например, товаренето и разтоварването на багажите е автоматизирано. Физическият труд се намалява чрез използване на конвейерни ленти, нова система за сортиране на багажите с приспособления за повдигане и специална техника за повдигане на особено тежки товари.

Един нов проект предвижда разработване на полуавтоматични товаро-разтоварни системи. Шумът в този сектор е намален с 5

dB(A) и нивото на вибрациите на повечето транспортни средства също е занижено. SAS председателства работната група SC1/WG3 по шум и вибрации по CEN TC274.

Компанията е организираща помещения за почивка и възстановяване на персонала. Освен това, тя предлага и многобройни спортни и културни програми.

По-добро здраве = качество!

Ръководството на SAS е хармонизирало ефективно трудовия процес чрез внедряване на управление на качеството и интегриране на ПЗРМ.

Персоналът сега е експониран на по-малко шум и химични вещества, благодарение на предприетите мерки. Кабините на самолетите са проектирани по-ергономично и въздухът в тях по време на полетите е с по-добро качество. Повдигането на тежки товари и нездравословните работни пози при транспортиране на багажи са намалени.

Процентът на отсъствия поради заболявания е спаднал от 5.7% до 4.9% за периода 1994 -1997. Дялът на злополуките през същия период е намалял от 33.8 до 27.4.

Отрасъл:
Въздушен транспорт

Брой работници:
7900

Продукти/услуги:
Превоз по въздуха на пътници и товари

Местонахождение:
Копенхаген

Задоволяване на потребителите, уважение към всеки индивид, постижения и непрекъснато обучение - това са основните ценности в NOKIA. Компанията започна програма „Добре за всички“ за работниците си с цел създаване на ефективно и здравословно работно място със здрави работници. Отделите за човешки ресурси и трудова медицина отговарят за промоцията на здравето на работното място и профилактичните програми.

Отговорност за човека като цяло

Работещите в NOKIA са насърчавани да се грижат за семейните си отношения и да подобряват физическото, социалното и умственото си състояние. За това компанията провежда многобройни културни и социални дейности за работниците, например организира литературни четения, театрални постановки и тържества. Програмата има за цел да създаде подобряващи здравето условия на труд и обхваща всички други области на живота. Програмата беше разработена в сътрудничество с финландския институт по трудова медицина и безопасност.

Компанията използва собствената си статистика за изгубени поради болест работни дни, производствени злополуки и професионални заболявания, както и данни за удовлетвореността на персонала и здравето на работниците като база за планиране на проекти за промоция на здравето. Отделът по трудова медицина организира редовно системни медицински прегледи и преценява нуждата от рехабилитация.

Като част от проучването на физическата годност се извършва оценяване на работниците по петобална скала по отношение на свързани със здравето аспекти, като работа, физическо състояние, способност за справяне със стреса, семеен живот, социални контакти и хобита. Ако в някой раздел се получи най-ниската оценка, това подсказва, че е необходима интервенция за подобряване на ситуацията.

Стресът при работа, здравето и квалификацията са включени в дневния ред на годишната дискусия по развитието. Съществено внимание се обръща на придобиването на нови професионални квалификации. NOKIA е организираща своя мрежа от центрове за обучение.

Добрият пример има положително влияние

NOKIA редовно оценява участието в програмата и другите дейности по промоция на здравето на работното място. Ако резултатите са положителни, успешните дейности се разпростират и към останалите части от компанията.

Отрасъл:
Електроинженерство

Брой работници:
21000

Продукти/услуги:
Телекомуникации, напр. мрежи

Местонахождение:
Главна квартира във Финландия,
работа по целия свят

Metsä-Botnia гледа на хората като най-важен елемент за ефективно производство. Планирането на проекти за промоция на здравето е задължение на „работната група по промоция на здравето“, която се състои от представители на отделите за работна сила, здраве и безопасност при работа и трудова медицина, както и представители на работниците. За дейностите по промоция на здравето на работното място се предвижда отделен годишен бюджет.

По-малка йерархия, повече квалификация

Metsä-Botnia възнамерява да създаде по-поточна организация и да замени принципа на йерархично управление със система за сътрудничество, основана на преговори.

Това вече се проявява в създаване на екипи, приемащи самоконтрол, заменяйки изпълнителните ръководители в някои работни групи.

Компанията определя необходимостта от здравноориентирани дейности на базата на статистически данни за производствени злополуки, работно време, загубено поради заболяване и др. През 1995 г. беше проведено проучване на здравето състояние и физическата годност на работниците. Те бяха прегледани и бяха помолени да направят оценка на условията на труд, за да се удостовери дали отговарят на изискванията за поста, който заемат. Започната бе рехабилитация, където беше необходимо.

През същата година беше проучена и служебната атмосфера. От тогава насам интервюта за оценка се провеждат всяка година с всички работещи. Целият

персонал има индивидуални планове за развитие като част от тази оценка. Изпълнителният екип е специално обучен за професионално провеждане на тези интервюта.

Компанията разполага със стол за работниците и подпомага спортната дейност на персонала.

По-добро ръководство - по-добра атмосфера

В Metsä-Botnia мерките за промоция на здравето, ориентираният към персонала стил на ръководство и новите форми на сътрудничество допринесоха за изключително подобряване на служебната атмосфера. Членовете на ръководството и изпълнителният екип преминаха еднократна програма, в която се прецениха качествата им на ръководители. Уменията им да ръководят бяха подобрени чрез курсове за обучение. Публикувано е помагало, съдържащо предложения за ежедневната работа.

Отрасъл:

Производство на хартиен пулп

Брой работници:

300

Продукти/услуги:

Производство на безхлорен пулп за хартиената индустрия

Местонахождение:

Централна Финландия

Друга информация:

Компанията е сертифицирана за ISO 18 9000, ISO 14000 и BS 8800.



Всички дейности, свързани със здравето в Ruoka-Saarioinen са насочени към промоция на отговорността, инициативата и уменията на работещите. Те също трябва да подпомогнат качеството на работата на колектива. „Група по планиране“ отговаря за промоцията на здравето на работното място. В нея участва директорът, ръководителят на отдел „работна сила“, представители на отдела по трудова медицина и на работниците.

Етапна реорганизация

Причината за постепенното подобряване на условията на труд във фирмата бяха, освен други фактори, високото текучество, преждевременното пенсиониране и високото ниво на отсъствия от работа. Повечето от заболяванията бяха свързани с проблеми с гърба и двигателната система. Компанията първо разработи мерки за обучение на работниците, които трябваше да им помогнат да се справят по-добре с изискванията на работата и да подобрят физическото им състояние.

Вторият етап се състоеше от програма за обучение, която трябваше да подготви персонала за новите производствени процеси. Третият етап включваше развитието на автономни работни групи. Предполагаше се, че по-плоската йерархична структура не само ще подобри производителността, но и ще повиши удовлетвореността на персонала, поради това че му се разрешава да работи повече на своя отговорност. Целият процес на реструктуриране беше подготвен и внедрен от екипи, в които участваха представители на ръководството,

синдикатите, работниците и подкрепяща група научни работници.

Всички дейности, свързани със здравето се планират на основата на данни за отсъствията по болест, производствена злополука и травматизъм. Университетът в Тампере и други местни учебни заведения оказаха помощ на компанията.

Последвалите програми за обучение, столът и спортните съоръжения на компанията допринасят за благополучието на работещите.

Инициатива, удовлетворение, здраве

Ruoka-Saarioinen премина през процес на фундаментални промени, резултат от който е възможността работниците да упражняват повече контрол и да влияят на работата си.

Удовлетворението и мотивацията за работа се повишиха, степената на собствена инициатива нарасна забележимо. Това също оказа положително влияние върху колективната работа. Процентът на заболяванията спадна с 8-16% през двегодишния период поради проекта „TOPTEAM“ (върховен екип).



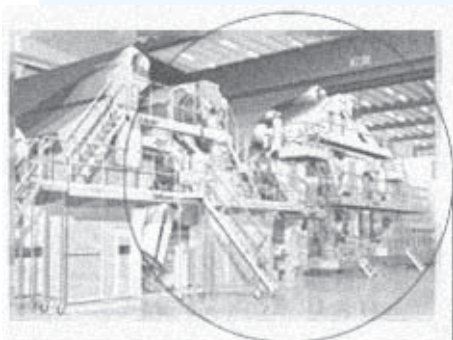
Отрасъл:
Хранителна промишленост

Брой работници:
80

Продукти/услуги:
Готови ястия

Местонахождение:
Саалаhti

Valmet Corporation, Paper Finishing Systems, Järvenpää Units Финландия



Отрасъл:

Металообработване

Брой работници:

1300

Продукти/услуги:

Машини за обработка на хартия

Местонахождение:

Йарвенпаа, Холола, Раисио, Делмон
(Швейцария), Епълтън (САЩ)

Друга информация:

Носител на наградата за качество
на Финландия през 1997;

сертифициран по ISO 9001,

Система за управление на околната
среда според ISO 14000

VALMET интегрира промоцията на здравето на работниците и развитието на професионалната им квалификация в системата си за осигуряване на качеството. Планирането на мерките за промоция на здравето на работното място са задължение на ръководството, отдела по безопасност, отдела по трудова медицина и отдел „Работна сила“. Проектите, свързани със здравето се финансират от бюджета на компанията.

Качество чрез обучение

VALMET обръща особено внимание на работници над 45-годишна възраст, чрез специални медицински прегледи и следи тяхното работно натоварване. Провеждат се редовни проучвания за потенциални недостатъци в здравето и безопасността. Така здравните проблеми се откриват рано и се избягват необратимите промени.

Дейностите се координират от работна група по промоция на здравето. Групата се състои от ръководителя на „Работна сила“, лекарят на завода, инженера по безопасността и двама представители на работещите. Дейностите се планират на база събраните данни за отсъствия по болест и производствени злополуки.

Компанията обръща специално внимание на постоянното обучение на работниците. Всяка година със всеки работник се провеждат разговори по отношение на личното му развитие. На всеки два месеца се провежда „Съвещание за развитието“, на което се обсъждат проблеми на качеството и обучението. Предлаганите програми са добре посетени, като всеки

работник прекарва средно 6.24 дни годишно на обучение.

Във VALMET лидерските качества на ръководния екип се оценяват редовно. Развитието на уменията на този екип се осигурява от специални програми. Столът осигурява на работещите здравословна храна. Компанията подпомага спортната дейност на работниците. В компанията има физиотерапевт, който провежда рехабилитационно лечение и дава консултации по ергономичния дизайн на работните места.

Физически годни и в напреднала възраст

Във VALMET различните мерки, свързани със здравето са оказали положително влияние върху служебната атмосфера и работата на колектива. Поради специалните грижи към по-възрастните работници, много по-малко от тях, в сравнение с подобни фирми, се оттеглят на пенсия преждевременно. Оперативните резултати също са положително повлияни от новите разработки.

Elf Aquitaine работи по промоция на здравето на работното място от много години. Инициативата за всички дейности произлиза от отдела по трудова медицина. Той разработва кампании и програми за работещите в главната квартира и за тези, които пътуват в чужбина.

Профилактични действия за сърдечно-съдовата система

В Elf Aquitaine всички дейности, свързани със здравето се разработват за възможно най-широка целева група и включват определени отдели за всеки конкретен случай. Например, беше стартирана профилактична програма за предотвратяване на сърдечно-съдови заболявания сред работещите. За тази цел в спортния център бяха направени тестове и скрининговете изследвания, а помещението на стола се използваше за разполагане на информационни табла и за проектиране на филми за сърдечно-съдовия риск. Отдел „Работна сила“ също участваше в тези програми.

Такива целенасочени проекти в Elf Aquitaine обикновено продължават една година. Вестникът на компанията постоянно отчита хода на различните програми. Наскоро беше стартирана програма, наречена „Здраве и пътуване“, насочена към работниците, които пътуват много. Тя осигурява по-добра информация за риска от тропически заболявания, по-специално малария, и предлага съвети за предпазване от такива болести. Във връзка с това работещите

получиха възможност да се изследват за антитела на хепатит А. Оказа се, че само 50% от тези, които пътуват много по света, се нуждаят от подходяща ваксинация. По този начин ваксинациите бяха значително намалени.

Друга кампания в Elf Aquitaine беше насочена към промоция на непушачеството, а тази година беше започната и кампания срещу злоупотребата с алкохол. Компанията има спортен център, който подпомага работещите да се поддържат в добра форма.

Здравно съзнание

Работещите в Elf Aquitaine печелят в много отношения от различните програми за промоция на здравето, насочени към повишено здравно съзнание у работната сила. Така работещите са в по-добра позиция за предпазване от рисковете за здравето.



Отрасъл:

Нефтохимическа промишленост

Брой работници:

3000 в главната квартира в Париж

Продукти/услуги:

Производство и търговия с петрол и горива

Местонахождение:

По целия свят

Elis създаде собствен отдел за промоция на здравето през 1989 г.; той работи по принципи, разработени от филиала му в САЩ. Отделът работи с материално-техническата база на компанията за здраве и безопасност при работа. Главната му цел е повишаване на познанията на работещите по здравните проблеми.

Информационните кампании се провеждат през работно време

В Elis бе стартирана интензивна кампания за профилактика и ранно откриване на рак на гърдата. Беше изработен филм, който беше показан на всички работещи жени в компанията. Информационната сесия, която продължи 90 минути, включваше и време за въпроси и отговори. В края на информационната програма работещите попълниха анкетна карта, с която затвърдиха познанията си по този материал. Тази дейност беше извършена през работно време.

Разработени и организирани са и други информационни кампании. Например: тъй като много служители в Elis са заети с почистване на болнично постелно бельо и кърпи, те се интересуват от възможността за заразяване със СПИН. За целта беше изработен филм, който беше предоставен и на филиалите в други френско-говорящи страни и беше проектиран и на техния персонал. Приходите от продажбите се даряват на болница Laennec в Париж. Компанията подготвя и други информационни кампании, например по профилактика на проблеми с гърба и как да се действа в аварийни ситуации.

Планират се имунизационни програми. Четири пъти годишно се издава и разпространява между работещите бюлетин „Здраве“.

Високо удовлетворение

Elis изучава реакцията на персонала към дейностите, насочени към здравето. Според този анализ над 90% от работещите са доволни от филмовите кампании и бюлетина и имат лична полза от тях. В момента се разработва средство за анализиране на точните информационни ползи сред работещите.



Отрасъл:
Текстилна промишленост

Брой работници:
12000 в САЩ и Европа, от които
8000 във Франция

Продукти/услуги:
Производство и търговия с постелно
бельо, кърпи и санитарни
принадлежности за болници и
фабрики

Местонахождение:
80 центъра и фабрики във Франция



Преструктурирането на компанията, започнало през 1990 г. създаде нови задачи и нужди. Революционните промени обезбедиха много работници, преди всичко тези с призната инвалидност и рискът от пристрастявания нарасна значително. Затова лекарят на комбината пое през 1991 г. инициативата да обучава ръководния екип на EVM за справяне с настоящите и потенциални алкохолици. Това прерасна в инфраструктура на компанията за профилактика на пристрастяванията и подпомагане на пристрастените, както и в целенасочена програма за промоция на здравето на работното място. Работна група от компанията контролира дейностите по промоция на здравето. Компанията обръща особено внимание на добрата служебна атмосфера и е изработила ръководни насоки срещу малтретирането.

Стресът е намален с умни действия

EVM оценява данните за заболявания и производствени злополуки, както и резултатите от медицинските прегледи на работното място. По този начин се идентифицират целеви групи и важни стратегии за програми за промоция на здравето. Като част от спонсиран от областта Саксония-Анхалт проект за промоция на здравето на работното място, беше проведено проучване на персонала и здравен скрининг.

Основен фокус на дейностите беше проектирането на компютърните работни места и инструкциите към работещите по отношение на правилна работна поза на гърба. В резултат на проведеня в рамките на спонсорирания проект анализ бяха проведени специални семинари за местните техници, за да бъдат подготвени за новите си задачи. Освен това те получиха възможност да влияят върху окомплектовката на оборудването в колите си, да подбират облеклото си и им бяха предоставени широки възможности за организиране на работата

им. Беше създадена възможност персоналът в контролните разпределителни зали да получава топла храна по време на вечерните и нощни смени. В различните подразделения бяха организирани групи по здравето, което подобри работния процес и намали стреса.

В допълнение към образователните кампании и длъжностно-ориентирани курсове по проблеми като пристрастяване, пушене, хранене и физически упражнения, беше подобро и разнообразието на храната, предлагана в стола на комбината.

Работни места без тютюнопушене

Здравният скрининг през 1998 г. показва съществено подобрене (спрямо 1996 г.) по отношение на рискови фактори като наднормено тегло, високо кръвно налягане и холестерол. Заболемостта (4%) е на едно от най-ниските си нива от много години насам. Откритите действия по отношение на пристрастяванията създадоха оценима промяна във вниманието на работещи и работодатели. В новите работни места на осем сектора пушенето е забранено.



Отрасъл:
Енергетика

Брой работници:
717

Продукти/услуги:
Енергоснабдяване
(разпространение) в Северна
Саксония (Анхалт)

Местонахождение:
Магдебург, Гарделеген, Ошерлебен

Друга информация:
EVM Aktiengesellschaft беше
държавна фирма за
енергоснабдяване в бивша Източна
Германия, а днес принадлежи на
конгломерата VEVA/Preussen Elektra

Промоцията на здравето на работното място е отгавна във фокуса на вниманието Mannesmannröhren-Werke и от 20 години се залага в договореностите на предприятието. От началото на 90-те години работниците се включват в организацията на работните си условия чрез групи за здраве. Комбинатската медицинска служба има за задача да анализира здравната ситуация и да внедрява конкретни мерки.

Групи за здраве на здравословни работни места

Годишните здравни отчети от комбинатската медицинска служба съставляват основата на мерките за промоция на здравето. Тези отчети включват резултатите от медицинските прегледи и оценката на данните за отсъствията по болест от здравноосигурителния фонд на компанията. От няколко години при медицинските прегледи на работниците се задават въпроси за удовлетвореността им от работата, работните места и служебната атмосфера. В резултат на това се изясни, че работниците, които са недоволни от тези фактори, боледуват по-често от гадени заболявания.

Организирането на групите за здраве започна през 1991 г. Предложенията, които те дават за решаване на гадени проблеми, като например стресови условия на труд, доведоха до множество ергономични подобрения и промени в организацията на труда. Бяха създадени така наречените многосекторни длъжности, които дават възможност на работещите да печелят по-високи надници като едновременно се радват на по-разнообразни трудови

дейности.

Обсъжданията на рехабилитацията след продължително заболяване са насочени към изясняване на възможните връзки между условията на труд и заболяването.

Организираните семинари за ръководители им помагат да работят с подчинените си по позитивен и конструктивен начин.

Mannesmannröhren-Werke полага всички усилия за да гарантира, че персоналът има необходимите данни за заеманата длъжност. За тази цел длъжностните характеристики се сравняват с данните на работника, извлечени от медицинските прегледи. За това помагат и консултациите с лекаря на комбината. Тези мерки се провеждат заедно с курсове за обучение на работещите по проблеми като добрата поза и повдигане/носене.

По добро здраве чрез удовлетворени работници

По-големите възможности на работниците да влияят на организацията на условията си на труд имаха положителен ефект върху здравето и удовлетвореността от работата. Още повече, компанията регистрира повишена производителност в резултат на задълбочените мерки по промоция на здравето.

Отрасъл:

Стоманодобив, услуги

Брой работници:

12192

Продукти/услуги:

Производство и обработка на безшевни заварени стоманени тръби

Местонахождение:

Главна квартира в Мюлхайм/Рур

Друга информация:

Компанията е част от Манесман Груп, която има 120000 работници по целия свят. Носител е на наградата на ВКК за 1993 г. за промоция на здравето на работното място.

REWE разглежда опазването на здравето на своите работници като социално задължение и икономическа необходимост. Проблемите на здравето и безопасността при работа се разглеждат като задачи на ръководството и се обсъждат редовно на семинари и курсове за обучение

Широко сътрудничество и задълбочено планиране

В REWE всички мерки, свързани със здравето се контролират от национална работна група. Тази група се състои от 25-30 членове от фирмите, клоновете и главната квартира на REWE. В нея участват ръководителят на отдел „Социален“ на основната фирма, ръководителят на отдел по трудова медицина и безопасност, членове на работническите съвети, завеждащите отдели „Работна сила“ в клоновете, представители на асоциацията на работодателите и здравноосигурителния фонд на компанията (ВКК), както и външни консултанти от изследователски институти и от федералната асоциация на здравноосигурителните фондове.

От 1993 г. всяка година се подготвят здравни отчети, които помагат да се открият нередностите в здравния профил на компанията. Те, заедно със статистическите данни за производствени злополуки и данните от анализа на стреса, служат за основа за планирането на промоцията на здравето.

REWE е участвала в няколко изследователски проекти. В един от проектите за превенция на професионални болести са изучени здравните рискове в склада, в търговските зали, на касите и в транспортния сектор, като организацията на работата се е подобрила значително.

REWE разглежда опазването на здравето на своите работници като социално задължение и икономическа

необходимост. Проблемите на здравето и безопасността при работа се разглеждат като задачи на ръководството и се обсъждат редовно на семинари и курсове за обучение

Друг проект е бил насочен към обединяване на всички дейности, свързани със здравето и безопасността при работа и промоция на здравето на работното място, и интегрирането им в работата на компанията.

За да стане работата на касите по-ергономична, бяха разработени нови столове и маси. Освен това, в работните зони, в които има възможности за значителен стрес, се организираха групи за здраве. Чрез проведени мерки за подобряване на дизайна на работното място и организацията на работата стресът беше намален.

Работниците, които често транспортират тежки товари, се обучават за добра работна поза, а изпълнителният екип участва в семинари по ръководство на персонала, осигуряващо промоция на здравето.

Успех за всеки

Благодарение на разнообразните дейности, свързани със здравето, в REWE се създадоха възможности за значително намаляване на работния стрес. В резултат се подобриха служебната атмосфера и удовлетвореността на персонала, което от своя страна беше възнаградено с по-голямо удовлетворение на потребителите.

За последния 4-годишен период отсъствията по болест спаднаха с 0.8% до 5.7%, а броят на трудовите злополуки през последното десетилетие намаля почти наполовина.



Отрасъл:
Търговия

Брой работници:
210000 в Европа, 170000 в
Германия

Продукти/услуги:
Храни, нехранителни стоки, услуги

Местонахождение:
12000 клона в Европа, 9500 в
Германия

Друга информация:
76% жени, 60% работещи на
непълно работно време



Във Volkswagen AG, Бордът на компанията и централният съвет определиха насоки за здраве и безопасност при работа и промоция на здравето, които очертават минимални стандарти за всички клонове. Освен това, насоките за здравния мениджмънт се прилагат във всички местни фабрики. За здравето и безопасността при работа и за промоция на здравето на всеки работник се инвестират по около 260 DM годишно.

Добро здраве на всички нива

Здравният мениджмънт във VW се контролира и координира от здравния отдел, от комитетите по здраве и безопасност на работното място и - ако има такива - „здравните работни групи“. В тези работни групи са представени здравният отдел, комбинатският съвет и здравноосигурителния фонд на компанията. Освен това, всяка година се провеждат дискусии по здраве и безопасност при работа.

За основа на планирането се използва системата за здравен отчет на компанията. Използват се резултатите от анализ на риска, трудовомедицинските прегледи, проучвания сред персонала, както и анализите на отсъствията по болест и нетрудоспособността.

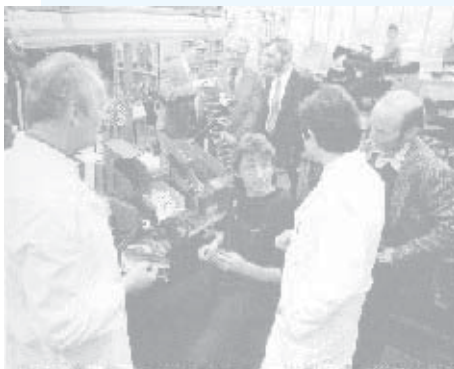
Във VW работниците участват в множество дейности, свързани със здравето, такива като здравни групи, мениджмънт на идеите, специални семинари, проучвания и метода на изпробването.

Компанията е създавала многообразни програми за промоция на здравноосъзнато поведение сред работниците, такива като курсове за работна поза

и за гърба, курсове по повдигане и носене, курсове по релаксация, комбинатската договореност за „подпомагащо поведение на работното място“ ясно показва, че в компанията се води борба срещу малтретирането, сексуалния тормоз и расизма.

Опазването на здравето плаща дивиденди

Тези широки мерки имат ефект и плащат дивиденди: физическият стрес на работното място е значително намален, например чрез премахване на работни движения над главата. Между 1991 и 1998 здравният рейтинг се е качил от 91.6% до 96%, броят на трудовете злополуки при надничарите е намалял от 13.7% до 10.7% на един милион изработени часове. Целенасочените мерки за здраве и безопасност при работа направиха някои медицински прегледи излишни и може да се пресметне финансовата полза: в комбината във Волфсбург, например, годишно се спестяват 240000 DM. В друга фабрика броят на дните, загубени поради контактен дерматит беше намален с около 1000, благодарение на профилактичната програма „кожа“. В резултат на проведени терапевтични мерки за 25 работници-алкохолици броят на отсъствията по болест за тази група падна в течение на една година от 1420 до 351 дни годишно.



Отрасъл:
Автомобилна промишленост

Брой работници:
104000

Продукти/услуги:
Коли

Местонахождение:
6 завода в Германия, главна
квартира във Волфсбург

EIAIS S.A. заявява в корпоративните си насоки, че една от нейните цели е да подобрява благополучието на своите работници и семействата им. Отделът по трудова медицина отговаря за промоцията на здравето на работното място. Той се отчита на мениджъра по работната сила в компанията. В EIAIS S.A. промоцията на здравето е вградена в културата на цялостното управление на качеството. Отделът има собствен бюджет.

Здравни групи за всеки

Ръководен комитет, състоящ се от членове от изпълнителния екип на компанията оценява резултатите от мерките за промоция на здравето и разработва предложения за подобрения и последващи дейности. Работата му се подпомага от многобройните групи за здраве и качество, в които участват всички работещи в EIAIS S.A..

Като база за планиране се използват дните на отсъствия по болест или трудова злополука, годишния медицински преглед на всички работещи, както и резултатите от годишното изследване на удовлетвореността на работниците. Провеждат се и редовни проучвания по изискванията на работата и условията на труд.

Отдел „Работна сила“ постоянно проверява съответствието на квалификацията и уменията на работещите с изискванията на заеманата длъжност. Така идентифицираните необходими от обучение се удовлетворяват в два вътрешни центъра за квалификация.

EIAIS S.A. също подпомага

съвместимостта между семейния живот и работата. За майките има гъвкаво работно време. Всяка година за работещите и техните семейства се организират празненства и няколкодневни екскурзии („Ден на жената“, празници за деца и др.). Компанията има спортна зала и четири професионални треньори. Столът и ресторантът осигуряват висококачествена здравословна храна. Медицинските (стоматологични) прегледи на работещите и техните семейства се заплащат от компанията. В медицински консултативен център може да се получи лечение.

По-удовлетворени, по-здравни работници

В резултат на здравноориентираните дейности, удовлетвореността на персонала в EIAIS S.A. се повишава постоянно, условията на труд станали по-здравословни и безопасни. През последните три години изгубените човекодни поради заболяване намаляха с 10%, а злополуките със 77.5%.



Отрасъл:

Храни

Брой работници:

400

Продукти/услуги:

Маргарин, растителни масла, чайове и други хранителни продукти

Местонахождение:

Атина

Друга информация:

EIAIS S.A. е част от многонационалната корпорация Unilever.

Дял на жените: 18%, на ръководни длъжности 24%.



Корпоративните принципи на HAI потвърждават, че работещите са най-важния елемент в производството и изтъкват опазването на здравето като основна цел. Принципите на общото управление на качеството се прилагат към промоцията на здравето на работното място, като този сектор има собствен бюджет.

Повече безопасност чрез смяна на работните места

Работниците в HAI са квалифицирани от самото начало за няколко длъжности. Честата смяна на работата предотвратява грешките в концентрацията и намалява риска от злополуки. Възможността за извършване на възможно повече дейности и познанията за резултатния стрес и здравен риск също имат положителен ефект върху безопасността на труда.

Работна група за здраве и безопасност оценява работните места по отношение на здравния риск, събира оплакванията и исканията на работниците за промени и подкрепя ръководството при ПЗРМ. Тази група се състои от седем избрани представители на колектива.

HAI планира здравноориентираните дейности на база на данните за отсъствия и производствени злополуки. Под внимание се вземат и данните от скрининги, изследвания на рискови групи и нуждите, изразени от работната сила.

Проучванията сред персонала се провеждат редовно и в компанията има „предложения за схема за подобрения“; работещите имат

възможност да участват в „тематични работни групи“, които разработват предложения по по-специфични аспекти на здравето на работното място.

Компанията предлага на персонала си медицински прегледи, здравословна храна в стола, зали за почивка, спортни съоръжения и различни курсове на здравна тема. Експонираните на вредни вещества работници преминават на медицински преглед всяка година.

Активни работници

Служебната атмосфера в HAI е добра, а текучеството сред персонала е малко. Дялът на внедрените предложения за подобрения е висок. По-добри системи за вентилация, пониски нива на шума, замяна на вредния материал трихлоретилен и много други подобрения бяха извършени по инициатива на работниците. Около 90% от персонала се възползва от медицинските прегледи. Отсъствията по болест са 3.62%, а трудовете злополуки - 0.9%.



Отрасъл:
Самолетна промишленост/въздушен транспорт

Брой работници:
2944

Продукти/услуги:
поддръжка на въздухоплавателни средства, части за въздухоплавателни средства и телекомуникационни продукти, обучение по въздушен транспорт.

Местонахождение:
Виотия

Друга информация:
Най-голямата компания във Виотия, една от водещите в бранша в Европа.

Здравето и безопасността на работното място, както и промоцията на здравето са част от корпоративната философия в Naoussa Spinning Mills от 1986 г. Това обхваща както социални, така и икономически цели. В петте клона, системата за здравен мениджмънт гарантира, че здравните аспекти се вземат предвид при дизайна на работното място, организацията на работата, технологията и др. Прилагат се принципите на общото управление на качеството.

Няма монотонна работа

Фирменият комитет за здраве и безопасност регулира здравето и безопасността при работа по отношение на различните глъжноти. Мениджърите, заводският съвет и представителите на отдел „Здраве и безопасност“ участват в този орган.

В Naoussa Spinning Mills дейностите по ПЗРМ се планират въз основа на анализ на отсъствията и трудовете злополуки, допълнен с оценка на риска, резултати от медицинските прегледи и възстановяване, както и проучвания сред персонала.

В сътрудничество с Университета в Тесалоники беше разработена нова система за работа на смени с цел подобряване на съвместимостта между живота в предприятието и семейния живот. Например, когато двамата съпрузи работят в компанията, техните работни смени са синхронизирани според изискванията на техния семеен живот и/или предпочитания. Оценяват се и модели на сменна работа, целящи пълно елиминиране на нощните смени.

Квалификацията и уменията на работниците периодично се сверяват с изискванията

на глъжностните характеристики. Naoussa Spinning Mills възнамерява да създаде много разнообразни трудови дейности, за да се елиминира монотонната работа.

Тъй като повдигащите средства намаляват необходимостта от обработка на тежки товари, за работещите е важно да придобият основни познания по ергономия и да се научат правилно да вдигат и носят.

Компанията има своя медицинска база и социален консултант. След продължително боледуване работникът се възстановява постепенно под медицински контрол.

Във всеки клон на фирмата има стол и зали за почивка.

Пълното отглеждане се отплаща

От 5% през 1988, отсъствията спаднаха до 3% през 1998 г. Над 55% от предложенията на работниците за подобрения бяха внедрени, например смяна на въздуха на всеки час, намаляване на замърсеността с прах и шума. Работниците действително имат по-здравноориентирано поведение. В Naoussa Spinning Mills анализът разходи/ползи показва, че предприетите мерки са се „изплатили“.



Отрасъл:
Текстилна промишленост

Брой работници:
699

Продукти/услуги:
Памучни и смесени прежди

Местонахождение:
пет различни завода в Гърция

Друга информация:
Най-големият частен работодател в Северна Гърция, най-големият производител на памучни и смесени прежди в страната.

За TITAN добрите условия на труд и промоцията на здравето на работещите са основни елементи на корпоративната политика. Съответните принципи са заложи и писмено. Отделът по трудова медицина отговаря за здравните дейности и има собствен бюджет.

Състезание за дял на злополуките

TITAN организира състезания по превенция на риска, за да внуши по-твърдо аспектите на безопасността на труда и промоцията на здравето на работното място на работниците си. Могат да бъдат спечелени и привлекателни награди.

Дейностите по промоция на здравето на работното място в TITAN се оценяват в годишни отчети. За целите на планирането, рисковете, свързани с длъжността и поведението се идентифицират като се анализират отсъствията по болест, трудови злополуки, резултатите от медицинските прегледи и проучване на нуждите и изискванията на работниците.

Програмата за развитие на персонала в TITAN гарантира, че квалификацията и уменията на работниците отговарят на изискванията на длъжностите им. Лекарите по трудова медицина и здравни експерти участват от самото начало на разработването на нови работни места и производства.

TITAN има зали за почивка за персонала. Има спортна база и стол със здравословна храна. Работниците

преминават през редовни медицински прегледи и могат да се възползват от разнообразни програми за информация, например по проблеми на храненето, СПИН, наркотици и др.

По-малко прах - по-добра атмосфера

Запрашаването беше значително намалено чрез инсталиране на електростатични утаители. Работниците са експонирани на по-ниски нива на шум и замърсяване с вредни вещества в следствие на различни предприети мерки.

В TITAN всички здравноориентирани дейности повишиха благополучието на работниците и значително подобриха служебната атмосфера. Това оказва положително влияние и върху производителността и имиджа на компанията.

Отсъствията по болест бяха намалени от 10.5% до 8.8%, злополуките от 6.2 до 3.78 (честотен индекс) за периода 1990 -1997 г.

Отрасъл:

Строителни материали

Брой работници:

1314 в 4 обекта и главната квартира на компанията

Продукти/услуги:

Цимент

Местонахождение:

4 фабрики: 2 в област Атика, 1 в област Патрас и 1 в област Тесалоники.

Администрацията е в Атина.

Друга информация:

Компанията произвежда материали за вътрешния пазар и износ

Принципите на промоцията на здравето на работното място (ПЗРМ) бяха разработени съвместно от ръководството, отдел „Работна сила“, представители на персонала и експертите по здраве и безопасност на базата на съвета на област Бриджент Боро. За здравно-ориентираните дейности отговаря ръководна група, обхващаща всички отдели и разполагаща със собствен бюджет.

В търсене на професионалните рискове

Заболяванията, свързани с гърба, както и стресът са главните причини за отсъствие по болест сред персонала. Връзките между определен полета на дейност и свързаните с работата заболявания могат да бъдат анализирани с помощта на нова „система за персонална информация“. Представителите на персонала винаги се включват в планирането и внедряването на програми по ПЗРМ. Работещите биват обхванати чрез проучвания на персонала или въпросници за оценка на внедрените проекти. Работещите участват в планирането на нови работни зони и работни процеси. Експертите проверяват материалите, новите технологии или работни процеси за потенциален здравен риск. За отделните работни зони се изработват профили на риска и за работните места се изработват анализи от ергономична гледна точка. Повече от 1500 работници, които трябва често да повдигат и носят тежки товари вече са участвали в програма за обучение по обработка на товари без предизвикване на увреждания на гърба. Гъвкавото работно време, съобразено с

училищата и детските заведения, позволява по-добро комбиниране на времето, заето в службата и в дома.

Работниците имат време за отпочиване и ползват спортни съоръжения по намалени цени. В стола на компанията има винаги здравословна храна.

Общината заедно с Брадфорд в Англия беше избрана за разработване на проект по стреса и неговото управление заедно с Университета в Хартфордшир.

Ръководителят на екипа по промоция на здравето към съвета участваше в обмяна на политики по ПЗРМ в Русия, организирани от Холандската школа по обществено здравеопазване.

Успехът идва скоро

Много скоро се почувства положителното влияние на програмите по промоция на здравето. След 1996/1997 г. отсъствието по болест спаднаха от 11.0% до 4.1%. Разходите, свързани с отсъствията по болест през последните две години намаляха с 60%. Намалена тежест на институцията се подобри значително, благодарение на решимостта ѝ да работи за ПЗРМ.



Отрасъл:

Местни власти

Брой работници:

8139

Продукти/услуги:

Жилищно настаняване и поддръжка на сградния фонд, пътища, опазване на околната среда, социални служби, обучение, отпочиване и култура

Местонахождение:

Бриджент, Уелс

Друга информация:

На територията на съвета живеят 140000 жители

The Driver and Vehicle Licensing Agency (DVLA), Wales

Великобритания



Изпълнителният борд на DVLA е решен да провежда най-добра ръководна практика, което включва грижи за работниците. Агенцията поставя особено ударение на промоцията на здравето на работното място. Осигуряването на услуги и база за ПЗРМ е неделима част от корпоративната стратегия от средата на 1980 г.

Минимизиране на рисковете

Рутинно Агенцията извършва оценки на риска на ниво, по-високо от минималните изисквания на закона. Специално внимание се обръща на работниците, които са експонирани на особен здравен риск на работа, например тези, които повдигат и носят тежки товари, работят с видеодисплеи, в шумна среда или с вредни вещества. Агенцията е въвела множество мерки за минимизиране на риска и за опазване на здравето на работниците си. Персоналът и ръководството имат възможности за получаване на консултации и обучение по проблеми на здравето и безопасността.

Подкрепа за работниците

За да подпомогне персонала си при намиране на баланс между служебния и личен живот, DVLA предлага възможности за намалено работно време, разделение на службите, гъвкаво работно време, ведомствено детско заведение и схема за прекарване на почивните дни. Персоналът има допълнителни отпуски (платени и неплатени) за уреждане на домашни проблеми. За бременните служителки се полагат особени грижи. Те получават

индивидуални консултации от отдел „Личен състав“ по правата си и биват канени на сесиите за оценка на персонала заедно с отдела по трудова медицина. Агенцията поддържа групи за самопопомогане, например за тези, които се грижат за възрастни или болни родственици.

Ефект от успехите

Успехът със спечелването на награди за посвещаване на здравето и благополучието на работещите донесе на DVLA признанието за един от най-добрите работодатели в Уелс. Удовлетворението от работата в Агенцията е високо, благодарение на отличните условия на труд и добрата служебна атмосфера. От 1984 г., когато DVLA за първи път приложи мерки за промоция на здравето, отсъствието по болест спаднаха от 7.9% до настоящото ниво от 3.5%.



Отрасъл:

Правителствена агенция към департамента по околна среда, транспорт и региони

Брой работници:

Около 4900

Продукти/услуги:

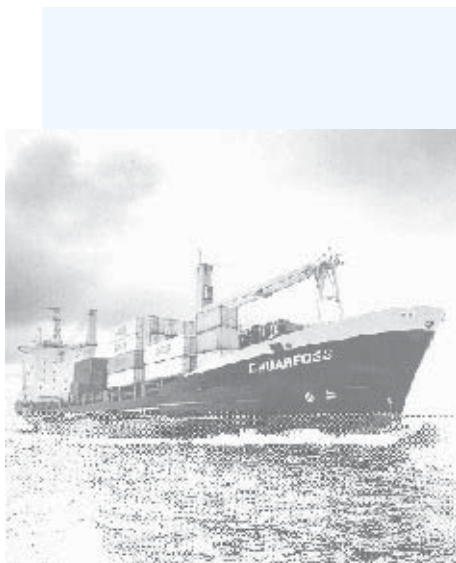
Отговаря за поддръжката на регистрите на шофьорите и превозните средства във Великобритания

Местонахождение:

Главна квартира в Суонси, Южен Уелс и 40 офиса, разположени в регионалните центрове във Великобритания

Друга информация:

Носител на няколко награди за образцова промоция на здравето на работното място; носител на награда за отлично обслужване на потребителите.



Eimskip е убедена, че корпоративният успех зависи от здравето и благополучието на работещите. Затова условията на труд се подобряват непрекъснато. Внимание се обръща на обучението, добрата атмосфера на работното място, образцовия стил на ръководство и на безопасността.

Работниците искат отговорност

Целта на компанията е системно да се регистрират всички факти, свързани със здравето и безопасността, за да се използва тази информация като основа за здравно-ориентирани подобрения вътре в компанията. В този процес се включват и работниците. Системата за безопасност на плавателните съдове се основава на стандартите на ISM (Международно управление на безопасността).

След 1993 г. в компанията се провеждат проучвания сред персонала по удовлетвореност, условия на труд, социални връзки и ръководно поведение. Резултатите от тези проучвания водят до незабавни подобрения.

Всяка година се провеждат разговори между всеки работник и началника му, на които се обсъждат условията на труд, плановете за кариерата и желанията за допълнително обучение. Средно всеки работник от компанията участва в две или три фирмени програми за обучение годишно. Темите включват комуникации и сътрудничество, обработка

на опасни товари, чужди езици и подготовка за пенсиониране.

Преди разкриване на нови работни места или нови технологии, първо се изследват свързаните с тях проблеми на здравето и безопасността. Работниците участват в сесии на групи по качеството, които за тях са и форум за започване на инициативи по техен избор. Персоналът също дава предложения за подобряване на организацията на труда, така че тя да бъде по-здравословна.

Компанията организира спортни и социални програми за работната ръка, такива като риболовни излети, годишен семеен фестивал и коледно тържество с танци.

Промяната е здравословна

Проучването сред персонала от 1998 г. показва, че работещите са доволни от условията си на труд. Силата на компанията е в ясно формулираните цели и области на отговорност, високото ниво на независимост на работещите и разнообразната работа. Така че, не е чудно, че средно отсъствията са 1.6% годишно.

Отрасъл:
Транспорт

Брой работници:
790

Продукти/услуги:
Транспорт с кораби и камиони

Местонахождение:
Рейкявик

Друга информация:
Компанията използва стандартни морски пътища до 27 пристанища в 14 страни



Отрасъл:
Енергетика

Брой работници:
282

Продукти/услуги:
Произвежда, пренася и продава на едро електроенергия

Местонахождение:
Рейкявик и 12 централи в Исландия

Друга информация:
Произвежда 93% от потребяваната в Исландия електроенергия. Задачата на компанията е производство на електроенергия и промоция на битови енергийни източници. Компанията извършва развойна дейност и строи водно-, топло- и геотермални електроцентрали.

Корпоративните принципи гарантират на работниците приятна работна атмосфера и добри условия на труд. Фирмата вярва, че просперитетът и успехът ѝ зависят от квалифицираните работници, които са подготвени да поемат отговорност и инициатива. Подобрването на условията на труд е неделима част от годишните планове. Всеки ръководител оценява финансовите ресурси, от които се нуждае отделът му за тези цели. След разглеждане тези средства се включват в годишния бюджет.

Условията на труд и безопасността са в центъра на вниманието

В Landsvirkjun целите, свързани с безопасността, здравето и опазването на околната среда се обмислят от „съвет по качеството“, който обхваща директорите на дирекциите на фирмата, мениджърите по качество, околна среда и безопасност. За получаване на информация по свързани с работата здравни проблеми, този съвет използва данните на отдел “Работна сила“ и медицинските регистри на фирмения лекар.

Ръководителите и отговорниците по безопасността редовно проверяват условията на труд в зоните, за които отговарят. Това им позволява да откриват навреме здравния риск и където е необходимо, да организират подобрения. Мениджърът по безопасността организира годишно общо събрание за идентифициране на слабостите и елиминирането им.

Всеки нов работник се запознава подробно с работата. Всички работещи са преминали през курс по подобряване на способностите им за

комуникация и сътрудничество. Основна цел на компанията са позитивните връзки и отношения в нея.

Освен различни спортни програми, компанията организира и множество социални дейности за работниците си, включително екскурзии, които подобряват колективния дух.

Етикетите показват висок стандарт на компанията

През 1997 г. Landsvirkjun беше първата компания в Исландия, сертифицирана според Международната система за безопасност (ISRS). Етикетът показва, че компанията е постигнала висок стандарт на безопасност, защита на здравето на работещите и опазване на околната среда. Удовлетвореността на работещите от условията на труд и трудовата безопасност нарасна благодарение на разнообразните мерки за промоция на здравето. Работниците все повече осъзнават рисковете за здравето, свързани с работата.

Sjóvá-Almennar разглежда работната среда, поддържаща здравето, взаимоотношенията на персонала, основани на солидарност и удовлетворението от труда като фактор с основно влияние върху корпоративния успех. Досега са инвестирани големи суми в ергономичния дизайн и организацията на условията на труд и в програми за промоция на здравето.

Създадена е банка данни „Идеи“

От работещите се изисква да дават предложенията си за подобрения към банка „Идеи“. Тези предложения след това се оценяват от комитета по осигуряване на качеството. Съвет от работещите се търси при организирани на нови длъжности или работни процеси. Всяка година се провеждат срещи с персонала, на които се обсъжда всичко, свързано с работата и работното място.

Служителите са разработили насоки за работа помежду си, основани на честност, уважение, почтеност и желание за помощ. Така че, стилът на ръководство се характеризира с факта, че служителите сами организират работата си и могат да вземат решения. Проведеното през 1998 г. проучване сред персонала по отношение на стила на ръководство, благополучието на работното място, стресовите на работа и зацита на околната среда доведе до преки подобрения на условията на труд.

Ръководителите трябва да дават пример по отношение на здравето. Те участват в курсове и активно

подпомагат кампанията за изкачване пеша на стълбите. Освен множеството други програми за обучение, компанията предлага многобройни здравни и спортни дейности, включително масажи и физиотерапия. За тази цел на приземния етаж е построен гимнастически салон. Компанията дава също свободно време на служителите за да участват в програмите по избор.

Компанията предлага гъвкаво работно време, за да се постигне съвместимост между живота в семейството и в службата; 50 служители имат инсталиран в къщи компютър, който им позволява да работят в къщи, когато някой от семейството им е болен.

Служителите одобряват мерките

След като Sjóvá-Almennar се ангажира с промоция на здравето на работното място, служителите станаха по-удовлетворени от атмосферата на работното място, ръководството, условията на труд и безопасността в компанията. Това се потвърждава от резултатите на синдикално проучване. Освен това, текучеството намаля, а служебният морал се подобри. Отсъствията по болест са 3.1%.



Отрасъл:

Застраховане

Брой работници:

130

Продукти/услуги:

Застраховки

Местонахождение:

Рейкявик

Друга информация:

Текущото е 5 - 7% годишно

Всички мерки по промоция на здравето на работното място (ПЗРМ) в Aer Rianta могат да бъдат използвани от всички работещи според принципа за равнопоставеност в компанията. Това включва и персонала на намален работен ден и заетите по временни трудови договори. За ПЗРМ отговаря отдела за работна сила, като за това има отделен бюджет.

Сътрудничество

Aer Rianta въведе „конструктивното съвместно определяне“ като част от качествено управление. Всеки екип - от групите за сигурност до персонала в халетата - дава предложения за подобрения, отнасящи се до дизайна на работните места, въпросите на безопасността на труда, социалните връзки и други здравноориентирани аспекти. За да се дадат на работещите допълнителни умения (например за разрешаване на проблеми и конфликти) за този вид групова работа, бяха създадени специални програми за обучение. Предложенията на екипите след това се оценяват на ниво отдел от специално създаден орган, включващ представители на ръководството, служителите и синдикатите. В резултат на тази система, служителите и синдикатите могат да помогнат при справяне с проблеми на здравето и безопасността на работа на всички нива.

Програмите за подпомагане на служителите от 20 години се занимават с проблемите на работещите. Освен това компанията

идентифицира необходимостта от здравноориентирани програми на базата на проучвания сред персонала и изискванията за по-нататъшно обучение се определят всяка година. Това даде резултат в мерки за превенция на стреса, постоянен здравен скрининг, курсове за отказване от тютюнопушенето и уроци по готварство за здравословно хранене. Други предлагани програми са фокусирани върху справяне с работата на смени, как правилно да се повдигат и носят тежки товари.

Гъвкавото работно време, разделението на работата, собственото детско заведение на компанията и пилотен проект за използване на телекомуникации при работата улесняват хармонията между живота в къщи и на работа. Персоналът разполага и със спортните съоръжения.

По-информирани работници

Служителите на Aer Rianta печелят по много начини от принципите на участие и равнопоставеност на компанията, ползват се от образцови грижи за работната ръка и имат ясно здравно съзнание, дължащо се на програмите за ПЗРМ.

Отрасъл:

Летище

Брой работници:

1600

Продукти/услуги:

Летищни дейности

Местонахождение:

Дъблин, Корк, Шенън

Друга информация:

В летищата, Aer Rianta е получила ISO 9002 и ISO 14001



Въпреки че Glasnevin Cemeteries Group няма писмени насоки за промоция на здравето на работното място, здравословната организация на работата е здраво залегнала в ежедневните работни процеси. Атмосферата се отличава с открити и честни комуникации и всеки работник бива канен да дава предложения за подобрения. Като правило се внедряват всички предложения. Компанията инвестира много в здравето, благополучието и обучението на служителите си и има добри резултати от тази стратегия.

Търсят се идеи

Когато преди 10 години дойде настоящото ръководство, отсъствията по болест бяха много. От друга страна производителността и доходите бяха много ниски. Новото ръководство започна многобройни мероприятия, включително значително увеличение на заплащането, съществени инвестиции в инструменти и оборудване, екстензивни курсове за подобряване на безопасността и интензивно подпомагане на персонала, страдащ от пристрастявания. Атмосферата се отличава с искрен интерес на ръководството към нуждите и проблемите на служителите. Това насърчава персонала да сътрудничи активно за подобряване на условията на труд и споделяне на идеите си.

Здравето и безопасността са винаги обект на работните съвещания. Голямо ударение се поставя върху обучението по тези теми. Всеки месец се провеждат срещи с работниците за оценка.

Всички служители се обучават за даване на първа помощ, а персоналът е наблюдаван от общопрактикуващ лекар.

Всичко, свързано със здравето, може да бъде провеждано през работно време. Работниците, които имат проблеми с алкохол или наркотици, получават време за лечение. Компанията заплаща за лечението, а работниците запазват работата си в нея.

Вигум успех

Като цяло, различните здравноориентирани дейности след смяната на ръководството значително подобриха връзките на служителите с ръководителите и служебната атмосфера. Това също оказва положително влияние върху продуктивността и отсъствията по болест, които сега са 1 %, а понякога и по-малко.

Отрасъл:

Градинарство, озеленяване, предприемачество

Брой работници:

42

Продукти/услуги:

Гробища, крематориум, изработка на паметници, общински инициативи и обучение

Местонахождение:

Дъблин

Стандартите за здраве и безопасност са заложили от главната квартира на компанията в Канада. Те са задължителни за всички клонове и съдържат насоки за промоция на здравето на работното място. Компанията интегрира програмите в системата за управление на качеството и те всяка година се подлагат на външни и вътрешни ревизии. Ръководителят на отдел „Персонал“ отговаря за промоцията на здравето на работното място, което осигури разнообразие от дейности.

Специални програми за целевите групи

За служителите, изложени на особен здравен риск, има специални програми за информация и обучение. Например, тези, които често пътуват служебно, биват информирани как по-добре да се справят със стреса и усилията на пътуването. Работниците, които трябва да повдигат и носят тежки товари научават как да извършват тази работа, без да увреждат гърбовете си. След като голяма част от служителите се оплакаха от болки в раменете и ръцете си, беше създадена работна група за елиминиране на ергономичните недостатъци на работните места. За жените след менопауза в компанията има специална програма за консултации, като жените могат, например, да се изследват за рак на гърдата на всеки две години.

Системата за годишна оценка на работата е предназначена за проверка доколко служителите отговарят на изискванията на длъжността си. Тези оценки също се вземат предвид при планирането на здравноориентираните дейности, например статистиката на производствените злополуки,

данни от здравноосигурителните компании и др. Ако в компанията се открият особени рискове за злополука или за безопасността, персоналът бива незабавно уведомен.

В допълнение, компанията предлага много курсове по промоция на здравето, например по отказване от тютюнопушенето, по по-добро справяне със стреса и поддържа инициативите на персонала за спортуване и отгих. Миналата година беше организирана седмица на осъзнаването на здравето и безопасността, по време на която беше проведена викторина, а в стола имаше информационно табло.

Високо участие на персонала

Работещите откликват положително на различните програми по промоция на здравето. Това се вижда от високата степен на участие в различните кампании по промоция на здравето.

Отрасъл:

Телекомуникации

Брой работници:

1261 (в Северна Ирландия)

Продукти/услуги:

Технологии за транслиране и превключване

Местонахождение:

Белфаст

Друга информация:

Nortel е един от водещите производители в този бранш на света

Написаните насоки за промоция на здравето на работното място (ПЗРМ) предлагат на всички работещи безопасност и защита на работното място, промоция на здравословен начин на живот и предотвратяване на потенциални опасности за околната среда. Те са разработени съвместно от ръководството, отдел „Работна сила“, отдела по безопасност и службата по трудова медицина. Менеджърът на завода отговаря за внедряването на действия, свързани със здравето и безопасността. Компанията инвестира в здравето на служителите си чрез отделен бюджет за ПЗРМ.

Силно ударение върху обучението

Изпълнителният екип контролира дейностите, насочени към здравето и безопасността на служителите, а представителите на персонала осигуряват откриването на рисковете и предприемането на превантивни действия. В компанията два пъти годишно се правят проучвания сред персонала. Те се фокусират върху изискванията на работата и нуждите на персонала. Освен статистическите данни за отсъствия по болест и поради трудови злополуки, и отчетите на службата по трудова медицина, тези проучвания представляват важна основа за планиране на дейности по ПЗРМ. Благодарение на вътрешните програми за промоция на здравето и курсовете за обучение на персонала, служителите получават знания и възможности за усъвършенстване на уменията си по подобряване на здравето. Средно, всеки работник прекарва 204 часа годишно в обучение в курсове, които се занимават с управление на качеството и проблеми на здравето и

безопасността.

Необходимостта от понататъшно обучение се определя редовно. Служителите биват включвани при планирането на нови длъжности и работни процеси. Тези мерки се подпомагат от работни групи, които се занимават с проблеми на качеството, здравето и безопасността. Компанията осигурява също зали за отдих и почивка, организира програми за подпомагане на отказването от наркотици, мероприятия за спорт и почивка.

По-добрите условия на труд влияят на служебната атмосфера

Acroplastica е добър пример за това как малки компании могат да подобряват здравето на служителите си. След като компанията възприе тази стратегия, работниците са по-удовлетворени от условията си на труд, от ръководния екип и служебната атмосфера. Намалеха трудовете злополуки и се повиши производителността. Повишеното удовлетворение на потребителите повлия положително върху имиджа на компанията.



Отрасъл:

Топлинна обработка на пластмаси

Брой работници:

69

Продукти/услуги:

Монтаж и спояване на части за битови електроуреди

Местонахождение:

Казерта

Ръководните насоки на Angelantoni за здравето на работещите бяха формулирани съвместно от ръководството, отдел „Работна сила“, представители на персонала, службата по трудова медицина, лекарите по трудова медицина и външни консултанти. Отговорността за промоция на здравето на работното място лежи върху ръководството, служителите по здраве и безопасност на работното място и лекаря на комбината. Ръководството осигурява отделен бюджет за дейностите по ПЗРМ.

Силно участие на работещите

Работещите в компанията на всеки шест месеца дават своите становища за изискванията и необходимостите на своите длъжности. Информацията от тези проучвания, както и данните за отсъствия поради болест и производствени злополуки служат, заедно с анализите на длъжностите и вътрешната ревизия, за планиране на здравноориентираните дейности.

Ръководството прави редовен и системен преглед на различните проекти по промоция на здравето с цел подобряването им. Служителите се ангажират в планирането и организирането на нови работни места чрез „схемата за предложения за подобрения“ в компанията. Ангажираността на персонала включва също и здравни групи и участието на представители на персонала в ръководещи комитети.

„Схемата за развитие на персонала“ има за цел да помогне на служителите да усъвършенстват здравните си умения. За тази цел са организирани подходящи курсове.

Служителите биват редовно информирани за нови

концепции и стратегии по ПЗРМ на събрания на персонала и в дискусии с изпълнителния екип. Писменото документиране на дейностите по промоция на здравето и „политиката на отворени врати“ на отговорниците за тези дейности позволяват на персонала да разбира ясно развитието на мероприятията.

Добра атмосфера и положителен имидж

В компанията се извършва редовен преглед на необходимостта от промоция на здравето. Оценяват се и проведените дейности. По-добрите условия на труд и промените в стила на ръководство имаха положително въздействие върху удовлетвореността на персонала, служебната атмосфера и имиджа на компанията.

Повишена производителност

Дейностите по опазване и промоция на здравето в Angelantoni значително подобриха служебната атмосфера.

Работещите сега са много по-доволни от условията на труд и безопасност, както и от стила на ръководство. В резултат намалена е текучеството. Друга награда за Angelantoni е подобреният имидж и увеличената производителност.



Отрасъл:
Медицински технологии

Брой работници:
178

Продукти/услуги:
Оборудване за биомедицински технологии и изследвания

Местонахождение:
Масса Мартана

Etnoteam Industry SpA формулира свои собствени ръководни насоки за промоция на здравето на работното място. Те са разработени от директора, отдел „Работна сила“, представители на персонала, и отделите по здраве и безопасност на работното място и по трудова медицина. Ръководството осигурява отделен бюджет за здравноориентираните дейности. Отговорността за промоция на здравето е поета от ръководството, отдел „Работна сила“, отделът по здраве и безопасност на работното място и комитет, ръководещ проекта.

Проучванията определят нуждите

В Etnoteam Industry SpA мерките по промоция на здравето се формулират на базата на проучвания сред персонала по изискванията на работата и нуждите на работещите. Планирането на проекти за промоция на здравето включва информация по безопасност на труда и здравето на работната ръка, познание, получавано от други източници на информация в компанията. Внедрените проекти се анализират за получаване на отправни точки за по-нататъшно подобряване на здравето и безопасността при работа, и промоцията на здравето на работещите. Освен това компанията е организирала множество курсове и семинари по проблеми, свързани със здравето и безопасността. Провеждат се и курсове по първа помощ, а има и специални програми за служители с призната инвалидност.

Повишена производителност

Дейностите по опазване и промоция на здравето в Etnoteam Industry SpA значително подобриха служебната атмосфера. Работещите сега са много по-доволни от условията на труд и безопасност, както и от стила на ръководство. В резултат намаляха и текучеството. Друга награда за Etnoteam Industry SpA е подобряването и увеличаването на производителността.



Отрасъл:
Компютри, проектиране на
електронни устройства

Брой работници:
348

Продукти/услуги:
Софтуер

Местонахождение:
Милано



Промоцията на здравето и развитието на персонала са неделима част от корпоративната философия. Специалната култура на компанията HILTI се поддържа вече повече от 50 години, в която ценности като толерантност и инициатива са високо ценени и работещите биват насърчавани да изучават и изследват нови направления. Промоцията на здравето на работното място получава всяка година отделен бюджет.

Групи за качество срещу риска за здравето

Участието на персонала в живота на компанията играе главна роля в HILTI AG. Работещите имат представители и в работните групи, и в „непрекъснатия процес на подобрения“, както и в кръжоци за качество, организирани в работни зони с особено висок здравен риск. Освен това, редовно се провеждат разговори и проучвания на персонала по отношение на удовлетвореността му.

Представителят на персонала отговаря за здравните проблеми. В зависимост от текущия проблем се използва помощта на външни институции, например здравни заведения в дадената страна.

Компанията определя нуждите от мерки по ПЗРМ на базата на редовни проучвания на персонала, статистиката на компанията и анализите на условията на труд и стреса. Работната ръка се информира писмено или на специално провеждани събрания за планираните схеми на промоция на здравето и резултатите от тях.

HILTI AG има стол с добре балансирано меню за работещите, както и зали за отгих. За работниците и

личностите с вредни пристрастявания ползват консултации и помощ при рехабилитация. Работещите също ползват програми, свързани с поведенчески-ориентирана промоция на здравето в сектора за спорт и отгих.

По-голямо удовлетворение от работата

HILTI AG подобри условията на труд чрез различни здравноориентирани мерки. Резултатите от редовните проучвания на персонала показват, че удовлетворението от работата се е повишило значително, с тенденция за по-нататъшно повишение.



Отрасъл:
Металообработване

Брой работници:
1600 в Шаан, 12000 по целия свят

Продукти/услуги:
Голяма номенклатура от продукти за затягане и разбиване (напр. пробивни машини).

Местонахождение:
Ръководството и главната квартира са в Шаан, Лихтенщайн
Многонационална корпорация, представена в над 100 страни.

Друга информация:
HILTI имат присъден ISO 9002 и ISO 14001. 2/3 от 12000 служители по света работят в търговията, консултациите и обслужването.

Ivoclar-Vivadent отбелязва специално промоцията на здравето на работното място и развитието на персонала в своите корпоративни насоки. Ресорните отдели контролират и внедряват здравноориентираните мероприятия, специфични за отделните работни места. Проектите, които обхващат цялата компания се стартират, поддържат и внедряват от отдел „Работна сила“. За тези дейности се предвижда самостоятелен бюджет.

Фокусиране върху развитието на персонала

Всички работещи в Ivoclar-Vivadent имат достъп до програми за обучение. Развитието на персонала винаги стои в дневния ред на годишните отчетни събрания и в договорите. Непрекъснато се проучва необходимостта от по-нататъшно обучение и се оценяват резултатите от взетите мерки. Изпълнителният екип редовно посещава курсове по стил и метод на ръководство и по провеждане на интервюта. Всички работещи имат възможности в да се усъвършенстват в групи за квалификация. Там се разглеждат и здравни теми.

Концепциите за промоция на здравето на работното място са разработени на базата на отчетните събрания на персонала, статистически данни, а напоследък и на здравните отчети на компанията. Всички резултати се обобщават от специално звено.

Всички работещи могат да участват в различни програми за спорт и отдих и да посещават здравни курсове и лекции. На тях се разглеждат, например, оплаквания от гърба и врата, укрепване на сърцето и кръвообръщението,

провеждат се семинари по управление на стреса. Предлага се и консултация по трудова медицина, пристрастявания и социални проблеми. Хората с пристрастявания се подпомагат в рехабилитационните им програми. Майките с малки деца имат възможност да работят в къщи.

Работещите са по-говорливи

Преобладаващото мнозинство от работещите заявява в анкетните проучвания, че е доволно от възможностите за развитие в компанията и от работата си. Отсъствията по болест са спаднали от 4.61% до 3.63% за периода 1996 -1998, а честотата на трудовите злополуки е само 0.12%. Най-новите дейности в здравния сектор бяха посрещнати с положителна реакция и нарастващ интерес. В следващото проучване сред персонала ще бъдат включени системни въпроси по тези проблеми.



Отрасъл:
Стоматология

Брой работници:
650 в Шаан, 2100 по света

Продукти/услуги:
Разработки за стоматологията

Местонахождение:
Многонационална компания, главна квартира са в Шаан, Лихтенщайн

Друга информация:
Разполага с най-големите изследователски и развойни отдели в областта на стоматологията.

При планирането на новия клон на EVERY DENNISON GROUP специално внимание беше обърнато на безопасността и защитата на здравето. Ръководството на компанията изготвя насоки и активно подпомага клоновете при внедряването им. За 2000-та година е формулирана амбициозната цел да се намалят до нула трудовите злополуки. Внедряването на програмата „Безопасност на труда чрез превантивно наблюдение“ беше ръководено от външна организация - DuPont de Nemours.



Здраве на всички езици

В EVERY DENNISON LUXEMBOURG предприятията с контролирани процеси намалиха физическото напрежение до минимум. По цялата производствена верига няма разтворители и се използват само безопасни за здравето заместители.

Работещите в EVERY DENNISON LUXEMBOURG идват от 11 различни страни. Имайки предвид специалните нужди на многонационалната работна ръка, компанията е твърдо решена да премахне езиковите бариери. Това се отнася най-вече към здравето и безопасността. Вече е постигнато много чрез прозрачност и ефективни комуникации сред работниците. Информация и данни по определени теми могат също да бъдат намерени в информационните източници на компанията.

Базата данни на компанията и актуализирането ѝ се основават на системата за управление на качеството (СУК) ISO 9002 от 1995. EVERY DENNISON има собствен експерт по трудова медицина, който също наблюдава и СУК.

Компанията отчита отсъствията и честотата на злополуките редовно и ги

анализира статистически. Злополуките и инцидентите, свързани с безопасността се обследват детайлно, за да се открият причините за тях.

Бързо намаление на отсъствията

EVERY DENNISON LUXEMBOURG не само провежда образцова работа в областта на професионалното здраве. Тя също положи големи усилия за засилване на колективния дух сред работниците. От това спечелиха и работодателят, и работниците - забележимо се подобри служебната атмосфера, повишиха се мотивацията и удовлетворението от работата. Времето, изгубено поради злополуки намалено от 11.74% до 2% през периода 1993 -1998 г. Средната честота на отсъствия по болест е 2.6%.

Отрасъл:

Производство на етикети

Брой работници:

155

Продукти/услуги:

Самозалепващи ленти

Местонахождение:

EVERY DENNISON LUXEMBOURG принадлежи на многонационалната EVERY DENNISON GROUP с главно седалище в САЩ

Друга информация:

5.8% жени; 94.2% квалифицирани работници; сертифицирана по ISO 9002 от 1995



Ръководството на Garage Demuth се ръководи от философията си, че удовлетворението на персонала и потребителите е главна цел. Дейностите по здраве и безопасност при работа се разглеждат като важна част от стратегията на компанията и не се разглеждат вече като досаден фактор, изискващ разходи. Компанията провежда открита и гъвкава политика за нуждите на работниците си, а няколко работници с призната инвалидност са устроени на подходящи длъжности в цеха.

Безопасността има право на път

Ежедневните срещи на ръководството и персонала осигуряват добър обмен на информация и създават много възможности за съвместна работа за подобряване на условията на труд и качеството на обслужването. Дейностите, свързани с безопасността на работещите и потребителите до този момент включваха предупредителни знаци на всички опасни места, знаци за вредни вещества, мерки за премахване на риска от подхлъзване и падане, инсталиране на мощна смукателна система за борба с праха и изгорелите газове. Машинният парк е „произведение на изкуството“ - купуват се повече машини и оборудване, за да се улесни работата.

Компанията ползва консултациите на службата по безопасност на труда по всички проблеми, свързани с безопасността и здравето при работа. За да се гарантира, че работниците се чувстват като у дома си в цеховете, голямо внимание се обръща на чистотата в цеха, залата за почивка и санитарните помещения. Удобството и безопасността на потребителите също се вземат под внимание в много

аспекти. Например, бяха създадени ясно маркирани, непрекъснато охранявани места за паркиране пред търговската зала. Като допълнителна мярка беше въведено ограничение на скоростта.

Малка, но прекрасна

Проведените дейности дадоха резултат в намаляване на риска от прах и изгорели газове и напрежение на гърба. В резултат, времето, загубено поради болест намаля до 3 дни годишно на работник. Друг успех на Garage Demuth е подобрена служебна атмосфера и повишено удовлетворение на потребителите и работниците.

Отрасъл:

Моторни превозни средства

Брой работници:

40

Продукти/услуги:

Продажба на коли, сервизно обслужване

Местонахождение:

Юнглинстер

Друга информация:

7.5% жени, 92.6% квалифицирани работници; компанията има знак „Еко AUDIT“ и прави опит да бъде сертифицирана по ISO 9002,

включително дейностите ѝ по здраве и безопасност на работното място.

GENERAL TECHNIC OTIS провежда политика, която декларира, че всеки работник следва да бъде включен в опазването на здравето и безопасността. Във връзка с това е издадено помагало по безопасност. Компанията е инсталирала и система за дистанционен контрол на асансьорите, с цел повишена безопасност за потребителите.

Лесно разбираеми процедури

Насоките за опазване на здравето и безопасността се обясняват на всеки работник. Има и точни инструкции за поведение в аварийни ситуации.

Насоките са разработени така, че да могат да се адаптират към ежедневния опит и проблеми на работниците. Компанията осигурява и работни формуляри за администрацията и представителите на персонала. Специални документи на работните площадки третираат аспектите на здравето и безопасността. Всички представители на обекти получават джобни картички, напомнящи проблемите за защита на околната среда. Компанията обръща особено внимание на ясното разделение на задачите и точно спазване на инструкциите, тъй като така се намаляват конфликтните и стресови ситуации.

Строителните обекти се инспектират редовно, за да се провери дали се спазват стандартите за безопасност и наредбите за здраве и безопасност на работното място. Тези инспекции служат и за промоция на образцово поведение сред персонала.

Работещите, които се излагат на риск, биват помолени да подобряват поведението си. Това се отнася за цялата компания, включително ръководството на най-високо ниво.

По-ниско текучество

Благодарение на различните дейности по здраве и безопасност, времето, загубено поради заболяване намаля и сега е само 2.8%. Работата по ПЗРМ също имаше положително влияние върху служебната атмосфера, мотивацията и удовлетворението на персонала от работата. Това спомогна за намаляване на текучеството и увеличаване на производителността.



Отрасъл:
Строителство

Брой работници:
115

Продукти/услуги:
Проектиране, производство,
инсталиране и поддръжка на
асансьори

Местонахождение:
Ховалд

Друга информация:
Принадлежи на OTIS Elevator Com-
pany от Ню Джърси
7.8% жени, 92.2% квалифицирани
работници



SOLUDEC S.A. се е посветила отгавна на здравето и безопасността на работниците си и компанията в своята страна е пионер в тази област. Дори преди да бъдат приети нормативни документи в този сектор, фирмата включи здравето и безопасността на работното място като неделим елемент в своята корпоративна политика.

Концентриране върху безопасността на работещите

Още през 60-те години, много преди това да бъде регламентирано с нормативен документ. SOLUDEC S.A. беше поускала от официално регистриран изпитвателен орган да инспектира строителните обекти. Проверките бяха последвани от осигуряване на каски и специални обувки за работниците. От 1985 г. в компанията има отдел по безопасност на труда. Той организира ежеседмични посещения на строителните обекти, изготвя писмени отчети и извършва статистическа обработка на получените данни. Като спомагателно средство се поддържа и регистър по безопасност. През 1991 г. беше организирана служба по безопасността, която, под ръководството на специалист по безопасността, организира семинари и дългосрочни курсове за обучение по проблеми на безопасността. Новопостъпващите работници също преминават през въвеждащи курсове. Освен това, инструкциите за безопасност се актуализират редовно и работниците биват уведомявани за това. Между

лекарите по трудова медицина, лицата, отговарящи за безопасността и координаторите по здраве и безопасност при работа се поддържа близко сътрудничество.

Строителната компания разрешава на работниците със загуба на трудоспособността поради заболяване или злополука да преминат на по-лека работа. SOLUDEC S.A. е твърдо решена да се бори с пристрастяванията и е издала заповед, забраняваща употребата на алкохол на работните площадки.

По-добра конкурентоспособност

С организирането на службата по безопасност през 1991 и последвалите дейности, времето, загубено поради заболявания през същата година намаля с 20%, а през следващата - с 26%. Поради засилените мерки за защита на работниците, удовлетворението от работата и служебната атмосфера се подобриха значително. Това оказва положително влияние и върху конкурентоспособността на компанията.



Отрасъл:

Строителство

Брой работници:

466

Продукти/услуги:

Надземно и подземно строителство

Местонахождение:

Люксембург

Друга информация:

Фирмата работи в страната и в чужбина; 5.4% жени, 94.6% квалифицирани работници сертифицирана по ISO 9002 от 1997 г.

DWR следва холистична (цялостна - б.р.) корпоративна политика, насочена към обвързването на оптимални здравословни работни условия с опазване на околната среда и висококачествени продукти. На всички събрания се разглеждат проблемите на качеството, условията на труд и опазването на околната среда. За наблюдение на отделните проекти по промоция на здравето на работното място е създаден ръководен комитет. Във всеки сектор на компанията има и „работна група по здравето“.

Обсъждат се всички рискове

Отговорността и квалификацията на работниците по отношение на качеството, условията на труд и опазването на околната среда са заложени в дължностните характеристики. Потенциалните опасности за здравето, свързани с дадената дейност също са обхванати. Изследва се здравословността на всички материали, използвани в трудовия процес. Освен с експертите по здравето, с работниците, засегнати от промени в работните структури, се провеждат консултации при планирането и разкриването на нови работни области.

Анализите на отсъствията от работа и резултатите от проучванията сред персонала са основа за планиране на здравноориентирани дейности. Отправната точка за всички мерки е стресът и способността за справяне с него. На всеки две години се оценява удовлетворението на персонала от внедрените проекти.

Компанията има за цел да насърчи работниците си да преминават по-нататъшно обучение. Необходимостта от това се проучва редовно

и се оценяват внедрените програми. Ръководството също преминава през обучение.

Здравноориентираните дейности на компанията включват медицински прегледи, консултация по проблемите на наркоманиите, стол със здравословна храна, курсове и информация по здравни проблеми, както и ежегоден ден на здравето, в който главната роля принадлежи на физическото състояние и храненето. Семействата на работниците също биват поканени да участват в мероприятията на този ден.

Оценката доказва успех

Всички дейности по ПЗРМ в DWR се оценяват. Резултатите показват, че задоволството от работата и служебната атмосфера, както и стилът на ръководство, имат значително подобрение след въвеждането на мерките по промоция на здравето. Промените имат положително влияние върху имиджа на компанията и жизнеността на организацията. Отсъствията поради заболявания са намалели рязко от почти 15% до 7.8%.



Отрасъл:
Водоснабдяване

Брой работници:
900

Продукти/услуги:
Снабдяване с повърхностни води и преработка на отпадъчни води

Местонахождение:
Амстердам



DuPont има амбициозни цели за здраве и безопасност при работа: те искат да оставят в миналото трудовите злополуки и професионалните заболявания и да осигурят добро физическо и умствено състояние на работниците. С убеждението, че една компания не може да живее днес без промоция на здравето на работното място, отговорността за здравния сектор беше възложена на ръководството.

Проверката на „добруването“ -мест за благополучие

DuPont разработи процеса, наречен „проверка на добруването“, за да може да анализира здравето и благополучието на работниците си. Така работниците могат да оценят здравния риск на работните си места и от начина им на живот и, на базата на това, да разработят стратегии за промяна. В допълнение на това, има създадена и комисия „Безопасност извън работното място“ - работна група с представители от всички отдели, която се грижи за благополучието на персонала дори и извън работното време.

Всички материали и процеси, използвани в компанията, се изследват предварително, така че да се гарантира безопасността им. При планиране на нови работни места и производствени процеси участват и здравните експерти. Работниците участват и във фирмените предложения за схема на подобрения. Всички работещи трябва да преминат през най-малко 6-дневно обучение всяка година, така че да бъдат в крак с бъдещите изисквания.

Медицинските прегледи, помощта при проблеми с

наркотици и алкохол, здравословната храна в стола, програмите за отказване от тютюнопушенето, програмите по управление на стреса, възможностите за спорт и почивка и много други са ежедневие в DuPont. За групи с особен риск, например работещи на смени и работници, повдигащи или носещи тежки товари, има допълнителни схеми.

Списъкът на успехите е дълъг

DuPont оценява и информира за всички дейности по ПЗРМ. Списъкът на постиженията до тук е много дълъг: удовлетворението от работата и служебната атмосфера са подобрени в резултат на по-добрите условия на труд и промените в стила на ръководство. Високата степен на внедряване на предложенията за подобрения, подадени от работниците (през 1997 г. 292 от общо 451) допринесе за подобрение в здравето и удовлетворението. От гледна точка на печалбата, компанията е спестила около 1 милион евро, повишила е производителността си, спечелила си е по-привлекателен имидж и е намалила текучеството сред персонала.

Отсъствията са намалели с 0.5% от 1994 г., а честотата на злополуките е само 1 /10 от средната за химическата промишленост.



Отрасъл:
Химическа промишленост

Брой работници:
1500

Продукти/услуги:
Влакна и полимери

Местонахождение:
Дордрехт

Корпоративната политика в Siemens е насочена към промоция на здравето и благополучието на работещите и предотвратяване на увреждане на околната среда. Отделът по трудова медицина и работната група по социална медицина отговарят за разработване на програми за промоция на здравето на работното място. Финансирането на тези дейности се осигурява от отделен бюджет.

Удовлетворението се отплаща

Компанията проучва много данни за здравето и условията на труд, за да определи необходимостта от мерки за промоция на здравето.

Удовлетворението на персонала се изследва задълбочено на всеки две години. Беше установено, например, че работното натоварване е прекалено голямо за много работници. Понастоящем се разработва програма за справяне с това положение.

Siemens прави профили на риска на работното място и проверява използвани материали и процеси за съвместимост със здравето. Експерти по безопасност подпомагат планирането на работните места и производствените процеси. Здравноориентираните дейности се оценяват редовно от специална работна група.

10% от работниците могат да повишат квалификацията си чрез смяна на работата и да се научат да разглеждат компанията по по-хोलистичен начин.

През 1998 г. като нов управленски инструмент беше въведен инструктажът. Целта беше

да се създаде връзка между ръководството и работниците, основана на доверие и делегиране на отговорност. Целта на тази схема е да се създадат повече удовлетворени работници.

Siemens подпомага спортните дейности и управлението на стреса в собствените си програми и чрез „личен здравен картон“. По този начин работниците в цялата страна могат да се възползват от намалени цени за ползване на съоръжения за спорт и фитнес. Освен това, работници, които живеят далече, имат възможност да спортуват близо до жилището си.

Ниско ниво на отсъствия

Промоцията на здравето повиши морала и удовлетворението от работата. Това се отрази и на удовлетворението на потребителите. Процентът на отсъствията спадна през периода 1993 -1997 г. от 4.3% до 2.95%, броят на злополуките намалю от 55 (1994 г.) до 40 (1997 г.).



Отрасъл:
Електротехника и електроника

Брой работници:
3000

Местонахождение:
Хага

Друга информация:
Siemens Groep Nederland е част от Siemens AG с главна квартира в Германия

Деятелностите на компанията не трябва да вредят на никого - нито на работниците, на доставчиците, на съседите, нито на потребителите. Това е целта на Uniqema и фирмата е напълно убедена, че успешният изход може да бъде постигнат само с участие на работниците. Корпоративните принципи, на които почиват насоките за промоция на здравето на работното място са описани в стандартите на фирмата.

Без алергии или загуба на слуха поради шум

В края на 2000 година вече няма да има нови случаи на алергии или загуба на слуха, свързани с професията сред работещите. Честотата на травматизма трябва да се сведе до минимум. Всички материали, процеси и нови технологии се изследват предварително за здравен риск. При планирането на нови работни зони и процеси се включват здравни експерти.

Периодичните медицински прегледи са част от голямо множество от програми по трудова медицина. Провежда се професионално активно обучение по ред проблеми, свързани със здравето на работното място - ергономични прегради, инструкции за повдигане, седене, безопасност при пътуване и др.

Здравноориентираните мерки са разработени на базата на фирмени данни, такива като анализ на условията на труд и резултатите от медицинските прегледи. За предотвратяване на здравния риск се изготвят рискови профили на работните места и съответствието между изискванията към работниците и квалификацията им.

Мерките по промоция на здравето се оценяват с участието на ръководството като част от отчетната система. Работна група по безопасността също веднъж месечно обсъжда здравни теми. Работниците участват в промоцията на здравето на работното място и се включват в предложенията на компанията за подобрения.

Uniqema подпомага хармонията между служебния и семеен живот, като на този етап предлага на работниците си намален работен ден и детски заведения.

За по-възрастните работници Uniqema организира така нареченото „гъвкаво“ пенсиониране, при което двама работници могат да споделят една длъжност до пенсионирането си на 62 години.



Отрасъл:
Химическа промишленост

Брой работници:
550

Продукти/услуги:
Олеохимикали, направени от естествени масла

Местонахождение:
Гоуда

Друга информация:
Uniqema е част от ICI Group



Промоцията на здравето в Aker Stord е част от корпоративната стратегия: качество, здраве, околна среда и безопасност са равнопоставени с икономическата ефективност и производителността. Целта е всички работници да участват активно в създаване на здравословни условия на труд.

Aker Stord е член на мрежата „Здраве, безопасност и околна среда като глобална обучителна задача“, която има за цел разработване на стратегии и модели за промоция на здравето на работното място.

Мненията на работниците се ценят

Промоцията на здравето се планира от работни групи, състоящи се от ръководители и работници. Те получават съвет и помощ от отдела по здраве, околна среда и безопасност и от отдел „Работна сила“. Данните за професионални заболявания, злополуки, удовлетвореност на персонала, болнични, служат за основа при вземане на решения. Всеки екип, начело с ръководителя си, обсъжда проблеми на здраве и безопасността веднъж месечно и изработва решения. Провеждат се курсове по здраве и безопасност с цел квалифиране на работниците и ръководството.

Идеите на работниците се приветстват; компанията е поставила „кутии за предложения“. Разглеждат се всички идеи за подобрения и се поддържа обратната връзка с авторите им. Особено добрите идеи се награждават.

За профилактика и възстановяване на мускулоскелетни увреждания, Aker Stord е създала тренировъчен център, в който физиотерапевти извършват профилактика и

рехабилитация. Работниците могат да използват за рехабилитация и работилниците за сгъворезба, керамика и металообработка. В центъра има и цех за производство на велосипеди.

Решимост и успех

Aker Stord е направила много, за да бъдат условията на труд по-здравословни. Работниците са напълно отгадени на разработването на предложения за подобрения. Много от тези предложения вече са внедрени и са спомогнали за намаляване на риска от злополуки. Работните дни, загубени поради заболяване са намалели от 8% до 6%.



Отрасъл:
Нефтопромишленост/производство,
монтаж и монтажнен док

Брой работници:
1800

Продукти/услуги:
Монтаж и сглобяване на офшорни
инсталации за производство на
нефт и газ

Местонахождение:
Сторд, Норвегия

Друга информация:
Клон на Aker Maritime Group

Фирмата се стреми да промени работната култура, чрез поставяне на ударението върху нуждите на работниците. Ние вярваме, че успехът на фирмата зависи от културата в нея. Ние също знаем, че не е достатъчно да имаш най-добрите продукти, трябва да имаш и най-добрите работници.

Ангажираност чрез участие е концепцията във фирмата и тя е неделима част от промоцията на здравето на работното място. Компанията поставя особено ударение върху творчеството и отговорността на всеки работник. Тя има за цел да създаде холистично отношение, което да обхваща и опазването на околната среда.



Общ подход към външната и вътрешна околна среда

Фирмата изразходва много енергия за разширяване на творчеството и способността на компанията да мисли новаторски и смело. Тя разглежда организацията като цяло, когато се решава политиката и вярва, че би трябвало да има достатъчно място и за хумор.

Работниците са включени в планирането на нови длъжности и процеси. Мерките за промоция на здравето се обсъждат съвместно от ръководния екип и работниците, фирмата е разработила „анализ на служебната атмосфера“ като инструмент за управлението на здравето, който включва физически условия, ръководство, проблеми на околната среда и безопасността.

Резултатът от тези анализи ще бъде основа за изготвяне на бъдещи планове от изпълнителния екип и за разглеждане от работниците, за да могат да се правят по-нататъшни подобрения.

Създаденият комитет по рехабилитацията адаптира условията на труд за да

служат на нуждите на болните и инвалидизирани работници, фирмата има собствена академия, която предлага курсове за всички работници (плюс ръководния екип). Персоналът има възможност и за упражняване на различни спортове.

Получен сертификат за опазване на околната среда

В допълнение към подхода на компанията към качеството, операциите и дизайна, през последните 10 години беше отделено голямо внимание на проблемите на околната среда. През 1996 г. фирмата беше първата в скандинавския мебелен бранш, която получи сертификата за опазване на околната среда.

Отрасъл:
Мебелна индустрия

Брой работници:
500

Продукти/услуги:
Канцеларски столове

Местонахождение:
Главна квартира в Осло;
производство в Рърос, Норвегия и
Северна Каролина, САЩ

Друга информация:
Един от водещите скандинавски
производители на офис мебели



Hydro Seafood започна програма „Стратегия 2000“, основен елемент от която е промоцията на здравето на работното място. Едно от основните положения в нея е: „Компанията поема отговорност за хората, съомгата и околната среда чрез осигуряване на здравословни условия на труд на работниците и възможности за тяхното индивидуално развитие“.

Hydro Seafood инвестира значителни ресурси за подобряване на условията на труд.

Промяната е от полза за всеки

Фокусът на „Стратегия 2000“ е борба с монотонността. Компанията започна този проект, загрижена за многото отсъствия по болест.

Всеки работник участва в работна група, която разглежда условията на труд и производствените процеси. Работата става по-разнообразна поради смяната на длъжности на ротационен принцип, намалява се повтарящия се физически труд и монотонност, предотвратяват се увреждания на мускулоскелетната система. Всички работници участват при планирането, така че самите те могат да внедрят подобренията. Филиалът в Мовик възнамерява да подсили положителния ефект на ротацията на работниците по длъжности чрез прилагане на специални схеми за обучение.

Данните за загубени по болест работни дни и проучванията на различните длъжности по отношение на отрицателните ефекти върху здравето формират основата за планиране на дейностите. Създадената

работна група, състояща се от представителите на ръководството и работниците оценява резултатите и разработва решения за преодоляване на откритите негостатъци.

Освен това Hydro Seafood предлага на персонала си широка програма от спортни и социални дейности, например курсове по танци, риболовни и туристически излети.

Колективът помага при планирането

В Hydro Seafood всички работници участват в планирането и внедряването на здравословни условия на труд и носят част от отговорността за това. Благодарение на системата на смяна на длъжности на ротационен принцип, те могат да оценят работата във всички сектори на фирмата. Социалните връзки, развили се между работниците, им помагат да работят по-добре в екип.



Отрасъл:
Риболов

Брой работници:
Общо 1400, 64 от които в Мовик

Продукти/услуги:
Атлантическа съомга

Местонахождение:
Мовик, Берген, други 60 пункта по норвежкия бряг, в Шотландия, Шетланд и Ирландия

Друга информация:
HS е най-големият производител на атлантическа съомга в света



Целите на Statoil са да няма злополуки, травматизъм сред персонала и заболявания, свързани с професията. Всеки работник носи отговорност и е ангажиран в процеса на достигане на тези амбициозни цели.

Здравето е на първо място

Statoil осъзнава напълно важната връзка между добрата работна среда и доброто здраве. Поради това Statoil има компетентно, добре окомплектовано звено, състоящо се от лекари, индустриални хигиенисти и физиотерапевти, специализиращи се в ергономията.

Работниците постоянно оценяват работната си среда и на групови събрания предлагат мерки за подобряването ѝ.

Целият наличен персонал преминава през специално обучение по проблеми на безопасността, здравето, работната среда и защита на околната среда. Това е неделима част от процеса на осигуряване на качество.

Statoil има холистично отношение към персонала като работници, така и като хора с личен живот, с широки лични интереси и нужди. Компанията разработи концепцията „24 часа човек“ за гъвкаво работно време и предлага курсове за работниците и техните близки по управление на стреса, добър семеен живот и начин на живот.

Високо ниво на здраве и безопасност

В цялата организация е достигната висока степен на осъзнаване на здравето и безопасността на работа и в къщи. Общата заболяемост е около 3% през последните 5 години. В областта на защитата на околната среда около работното място са достигнати значителни успехи чрез намаляване на замърсяването на земята водите и въздуха.

Statoil има добри взаимоотношения с местните общности в зоните около обектите си. Компанията е дарила значителни суми за развитието на местната инфраструктура. Регулно се провеждат информационни сбирки с околните жители.



Отрасъл:
Нефтопромишленост

Брой работници:
17000

Продукти/услуги:
Проучване, производство, транспорт, рафиниране и търговия с нефт и нефтопродукти

Местонахождение:
Главна квартира в Ставангер, Норвегия

Друга информация:
Statoil е държавна фирма и е водеща в експлоатацията на норвежките петролни запаси. Тя е една от най-големите фирми в света в нефтения и газовия сектор. Компанията работи в общо 28 страни.

Всички проекти по промоция на здравето на работното място се поддържат от ръководството и изпълнителния екип. Програмите са предназначени за всички работници в компанията. Философията на ръководството поставя особено ударение върху участието на работниците. За непрекъснатото обучение на персонала се отделят значителни средства. Тези ресурси са около 15% от всички разходи за персонала.

Промоция на здравето и опазване на околната среда

В Bayer мерките за безопасност на труда и промоция на здравето на работниците са тясно свързани с мерки за опазване на околната среда. Системата за осигуряване на качеството пази и контролира напредъка в тази област. Всички здравноориентирани схеми се съобщават на работниците.

Работниците редовно преминават през медицински прегледи в службата по трудова медицина и имат възможност да участват в многобройни курсове и практикуми, занимаващи се с проблеми на безопасността и промоция на здравно поведение.

Като част от опазването на здравето, компанията предлага на работниците си здравна осигуровка и диагностични прегледи, както и защитно облекло. Компанията осигурява и програми за физическа кондиция, както и скрининг за онкологични заболявания за своя персонал. Тя организира и информационни кампании, например за СПИН. Работниците, които трябва в хода на работата си да повдигат и носят тежки

товари, преминават през специално обучение за правилната им обработка. Организираните курсове за първа помощ целят привличането на вниманието върху проблеми на здравето и безопасността и получаването на някои практически умения, например реанимация.

Наградата са удовлетворените работници

В Bayer здравноориентираните мерки имат положително влияние върху условията на труд, стила на ръководство и служебната атмосфера, което се отразява и на удовлетворението на персонала. Загубените поради болест дни са намалели от 2.5% до 2.2% през периода 1996 -1998 г. Текуществото на персонала във фирмата е много ниско, като повечето работници работят в компанията повече от 15 години.



Отрасъл:
Химическа промишленост

Брой работници:
51

Продукти/услуги:
Фармацевтични продукти (хапчета, мехлеми, включително аспирин)

Местонахождение:
С. Мартиньо до Бишпо

Друга информация:
Голям процент на заети жени, всички ръководни постове се заемат от жени

CGD разглежда промоцията на здравето на работното място като важно допълнение към традиционното здраве и безопасност при работа. Службата по трудова медицина заедно със службите по хигиена и охрана отговарят за проектите за промоция на здравето. В здравния сектор компанията има собствено клинично отделение, включващо 23 медицински области. Мерките по ПЗРМ се финансират от отдел „Работна сила“.

Угарение върху ергономията

Планирането на здравноориентираните дейности се основава на резултати от индивидуални и групови проучвания сред служителите, на медицински данни и резултати, събрани от техническата и здравна служба при анализ на длъжностите. Два пъти годишно външни консултанти извършват оценка на работните места. Те изследват, освен всичко друго, въздушната циркулация и температура, нива на шум, осветление, електромагнитни лъчения и концентрация на тютюнев дим. Ергономичните критерии играят важна роля в дизайна на работното място. CGD възнамерява да подобри психосоциалните условия в компанията.

CGD има за цел да повиши осъзнаването от страна на служителите на проблемите на здравето на работното място и да им даде уменията, необходими те самите да поемат отговорността за здравето си. За тази цел се използват информационни програми (филми, писмени материали и курсове). Съдържанието варира от ергономия на работното място до практически курсове по спасяване на живот. Например, предлаганите

програми за профилактика на раковите заболявания позволяват на жените сами да проверяват гърдите си.

Освен това, компанията подпомага служителите си в случай на икономически затруднения и кризи в семейството.

Банката насърчава служителите си да се включват в спортни и културни дейности.

По-високо осъзнаване на здравните проблеми

CGD се е посветила на промоцията на здравето чрез разнообразни програми, а персоналът показва силно желание да приеме тези предложения. Много от служителите осъзнават по-добре вече здравните проблеми и чувстват, че и те са отговорни за здравословните условия на труд.



Отрасъл:

Финансово обслужване/банка.
Освен рутинните банкови дейности, се извършват и застраховки, лизинг и управление на капитали.

Брой работници:

10532 в Португалия, включително Мадейра и Азорските острови (аспирин)

Местонахождение:

Главна квартира в Лисабон

Друга информация:

Банката има 552 филиала в Португалия и други 400 в чужбина. CGD е най-голямата финансова група в Португалия; тя действа на Европейско ниво поради признатата си стабилност. CGD е банка за клиринг на еко.

Companhia Portuguesa de Produção de Electricidade SA, Sines Power Station Португалия



Стандартите и насоките за социално и здравно благополучие са заложи в колективния трудов договор. Договорът съдържа и насоки за предотвратяване на злополуки, за медицинско обслужване и рехабилитация след злополука или заболяване.

Социалният отдел на компанията, медицинската служба и отдела по безопасност отговарят за промоцията на здравето на работното място. Службата по трудова медицина, отделът по безопасност и социалният отдел имат общо финансиране.

Лекарите по трудова медицина и експертите по безопасността контролират дейностите

Всички дейности по промоция на здравето се планират на основата на информация от службата по трудова медицина и отдел „Работна сила“. Под внимание се вземат и резултатите от анализите на трудови злополуки и условията на труд. В електроцентрала службата по трудова медицина се специализира в профилактика, поддържане и промоция на здравето на работното място и отговаря за предотвратяване на професионален здравен риск и злополуки.

Компанията организира конференции по безопасност, в които участват експерти по безопасност, представители на социалния отдел и работниците. На тези конференции се обсъждат условията на труд и се очертават действията, които да се предприемат за намаляване на здравния риск.

Социалният отдел провежда информационни кампании, насочени към подобряване на общото качество на живота, сред работниците и техните семейства.

Много популярни са мероприятията на открито

Компанията чрез клуба за персонала насърчава работниците и семействата им да се занимават със спортни, културни и други дейности за почивка. Екскурзиите в страната помагат за подобряване на социалния климат и работата в екип, и помагат на работниците да се справят по-добре със стреса. Много работници се радват особено на тези извънслужебни дейности.

Поради многобройните проекти, организирани за подобряване на условията на труд, броят на трудовите злополуки и отсъствията по болест е намалял.



Отрасъл:
Енергетика

Брой работници:
1907 (общо), от тях 242 в Синес

Продукти/услуги:
Електроенергия

Местонахождение:
Синес

Друга информация:
Компанията управлява общо 32
електроцентрали



Португалия

Здравословните условия на труд и доставянето на здравословни продукти на потребителите са ключовите цели на компанията. Промоцията на здравето на работното място (ПЗРМ) се разглежда като индивидуална и обща задача, която изисква високо ниво на участие и отдаване. ПЗРМ се разглежда като важен проект за социална отговорност и проект с икономическа ефективност.

Бюджетът за ПЗРМ е 22000 евро и е част от общите инвестиции за здраве и безопасност.

Здравният отчет като основа за планиране

Резултатите от оценките за професионалния риск и медицинските прегледи на работниците, както и статистиката за отпуските по болест, се обобщават в здравния отчет на компанията. На базата на този отчет се идентифицират специфичните здравни проблеми на работниците и се разработват мерки за ПЗРМ. Най-сериозните здравни проблеми в компанията са свързани със заболявания на дихателните пътища и кожата. Здравноориентираните дейности се координират от отделите по организация на труда, и здраве и безопасност, както и от комитет за здраве и безопасност, в който са представени и работниците. Техните основни усилия са съсредоточени върху рисковете, причинени от стрес, шум и работа с разтворители и други вредни вещества. Работниците посещават курсове за обучение по повдигане и носене на товари, научават как да се справят със

стреса, техники за релаксиране и правилна работна поза. Компанията има схема за подобрения, която позволява на работниците да допринасят за здравето си и икономическия успех на компанията чрез системата на „кутия за предложения“.

Елиминирането на вредните вещества намалява заболяванията на дихателните пътища. След като компанията замени опасни вещества като фенол или диоктилфталат с безвредни за околната среда и здравето продукти, разходите за лечение на професионални заболявания, по-специално тези на дихателните пътища, намаляха значително. Дните, загубени поради заболяване през периода 1994 -1998 г. намаляха от 4.3% на 1.2%. Честотата на злополуките в същия период намаля от 8.6 (на един милион работни часове) до 5.7.

Отрасъл:

Химическа промишленост

Брой работници:

25

Продукти/услуги:

Синтетични и полусинтетични смоли

Местонахождение:

Палмеда

Друга информация:

Resibras е част от многонационална корпорация с главна квартира в Бразилия, която преработва кашу и плодове. Resibras произвежда продукти от регенерирани суровини; тези продукти могат да заменят химични продукти с висок здравен риск (азбест, лепила, съдържащи разтворители и др.)

Като агенция за временна работа трябва да отчетем факта, че честотата на трудови злоупотреби е по-висока сред временно наетите, отколкото сред постоянния персонал и че работниците са склонни да приемат да извършат работата, за която са наети, в по-кратки срокове.

Според испанския закон (Закон 31/1995, испанска транспозиция на Директива на Съвета на Европа 89/391/ЕЕС), временно наетите трябва да се ползват от същото ниво на защита, както постоянния персонал в компанията, в която работят. Агенциите за временна работа трябва да осигуряват медицинско обслужване и обучение за работниците си. Обучението трябва да бъде пригодно за всяко отделно работно място. Всяка компания трябва да информира агенцията за рисковете за работниците.

„Постоянното обучение...

Трудността за агенцията да изпълни нормативните изисквания по отношение на временно наетите работници произлиза от необходимостта от гъвкавост и бързо отговаряне на заявки за работници. AGIO се опитва да изпълни задълженията си чрез активно насърчаване на работниците за участие в програми за обучение.

Работниците разполагат с много наръчници, показващи различните рискове от химикали или от физически труд. Те са написани ясно и разбираемо. AGIO поддържа и безплатна телефонна линия, така че работниците да могат да се обаждат за допълнителна информация.

...като част от цялостната и интегрирана политика“

Политиката за здраве и безопасност при работа идентифицира

две главни цели, които трябва да се постигнат: първо, качеството на услугата и

второ, добавената стойност не само за клиента, но и за работника. Във всички свои центрове агенцията поставя високи стандарти за защита на работниците си. Когато търговският отдел получи заявка за работници, AGIO изисква подробно описание на потенциалните рискове на работното място и наличността на защитни средства. След като даден работник е бил избран за определена работа, той/тя получава наръчник по здраве и безопасност. Работникът трябва да попълни и върне тест за оценка, който след това се разглежда в отдела за превенция на професионалния риск. За работниците и компаниите-потребители отделът поддържа спомагателна телефонна линия.

Отрасъл:
Агенция за временна работа

Брой работници:
1800

Продукти/услуги:
Временна работа

Местонахождение:
Различни агенции в Испания

За FASA RENAULT работниците са ценен производствен фактор. Тяхната безопасност и здравето им се разглеждат като ключови условия за успеха на компанията. RENAULT полага всякакви усилия за създаване на здравословни условия на труд. Ръководството поставя цели за промоция на здравето на работното място всяка година и отговаря, заедно с работната група по здраве и безопасност и отдел „Работна сила“ за всички здравноориентирани дейности.

„Brigadas“ осигуряват бързи решения

„Brigadas“ се събират веднъж месечно във всички отдели, като тяхната задача е да намерят бързи решения за гребните недостатъци, които биха могли да прераснат в здравен риск за работниците. Работните групи включват в себе си ръководител, членове на групите по инженерни методи, експлоатация и поддръжка на сградния фонд, представител на работниците и експерт от групата по превенция; при необходимост се канят и други хора.

Във FASA RENAULT колите се изработват съгласно холистична производствена програма. Още в етапа на проектиране на новата кола, ударението се поставя върху превенцията и се гарантира, че по време на производството няма да възникнат рискове за здравето на работниците. Експерти по промоция на здравето редовно проверяват условията на труд. Доставчиците и подизпълнителите се оценяват от RENAULT с оглед на стандартите им за здраве и безопасност.

Използвайки „проучване на служебната атмосфера“ компанията проверява периодически

удовлетворението на работниците от дейностите по промоция на здравето. Издаваната веднъж месечно, брошура „Профилактика“ информира работниците подробно за всички проекти.

Медицинското звено във FASA RENAULT организира здравната просвета на работниците, давайки съвети, например, по пристрастяванията към наркотици и хазартни игри. Това е независимо от техните отговорности по закон.

Анализ „цена-полза“: положителни резултати

FASA RENAULT оценява резултатите от мероприятията си по промоция на здравето. Основните елементи на успеха включват данни за отсъствията от работа, трудови злополуки, удовлетвореност на персонала и предложения за подобрения.

Днес FASA RENAULT е завод за коли, който има най-малко трудови злополуки в Испания. През последната година 88681 предложения за подобрения са подадени от работниците, от които са внедрени 75408. В същата година „Brigadas“ имаха 396 сбирки и вече са елиминирали 88% от недостатъците с 1297 „бързи решения“.

Отрасъл:

Автомобилостроене

Брой работници:

12400

Продукти/услуги:

Коли

Местонахождение:

Валядолид - Валенсия - Севиля

Друга информация:

FASA RENAULT е част от многонационална корпорация със седалище в Мадрид, три завода в Испания и главна квартира във Франция

Промоцията на здравето на работното място и предотвратяването на злополуки са интегрирани в системата за управление на качеството в FCC. Заложено е, че предотвратяването на здравния риск трябва да се обсъжда още във фазата на планиране на проектите и да се съгласува с особеностите на всеки обект.

Ръководството на компанията подкрепя и финансира всички дейности, които могат да намалят здравния риск за работниците.

Безопасност на всички обекти

Още преди разработването на строителните обекти FCC планира подходящи мерки за безопасност и здраве на работа. Те включват технически защитни средства, предпазно оборудване и др., както и инструктиране на работниците по отношение на съзнателно безопасно поведение. Всеки строител винаги носи със себе си брошура с най-важните нормативни документи по отношение на безопасността, като при всяка нова фаза на строителство се провежда специално обучение по безопасност за работниците. Началниците и техническите ръководители на обекта контролират условията на труд. Служителите по безопасност и здраве при работа правят допълнителни проверки, като така се осигуряват бързи действия в рискови ситуации. Те също предприемат действия, когато работниците започват да показват поведение, включващо здравен риск. Новите машини влизат в действие само след проверка и одобрение от отговорния за това служител. FCC е подкрепяна от осигурителната компания FREMAP в своите начинания

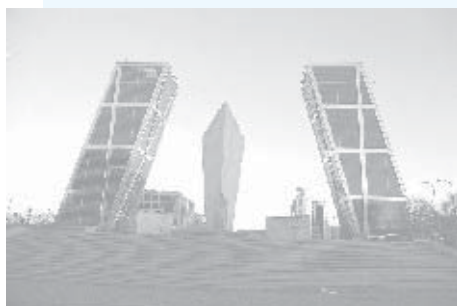
по промоция на здравето. FREMAP осигурява експерти по трудова медицина и безопасност на труда, които проучват трудовете злополуки и заболявания, определят необходимостта от обучение, планират и внедряват интервенционни схеми. Подизпълнителите също трябва да удовлетворяват стандартите за качество, безопасност и околна среда на FCC.

Компанията е създала собствен кабинет по пристрастявания за нуждите на своите работници.

Значително намалена честота на злополуките

В FCC се оценяват всички аспекти, свързани с безопасността - това включва лични предпазни средства, технически условия, защитата на трети страни и работата на тези, които отговарят за безопасността и здравето на работа.

Предвид голямото разнообразие на програми, свързани с безопасността и здравето в компанията, загубеното поради заболяване време, както и рискът от злополуки намаляха бързо. Освен това, през последните 10 години консумацията на алкохол от работниците намаля значително.



Отрасъл:
Строителство

Брой работници:
6000

Продукти/услуги:
Проектиране и гражданско
строителство

Друга информация:
FCC е една от най-големите
строителни компании в Испания;
работи и в други сектори

Службата по трудова медицина на OPEL (CTM) е решена да развие осъзнаването на профилактиката сред постоянния персонал (от ръководителите до отделния работник) и външните доставчици. OPEL е твърд привърженик на мерките по промоция на здравето на работното място (ПЗРМ).

Мерките по ПЗРМ се отнасят не само до областта на профилактиката (безопасност, хигиена, ергономия, трудова медицина), но и до промоцията на здравето и качеството на живота. Това включва социално и здравно обслужване, имунизационни планове, проучване на хроничните заболявания...

Според испанския закон (Закон 31/1995, испанска транспозиция на Директива на Съвета на Европа 89/391/ЕЕС), безопасността и здравето на работа трябва да бъдат интегрирани във фирмената дейност и работниците трябва да участват активно в провеждането им. По отношение на това OPEL инкорпорира „Зеления кръст“, като средство за подобряване на културата на профилактиката и подобряване на участието на работниците.

Зеленият кръст

Екипи, състоящи се от 8 - 12 работници всяка година очертават целите, които трябва да се постигнат.

Създаден е календар във формата на зелен кръст, в който дните без злополуки се оцветяват в зелено, здравните проблеми и травми, които не изискват отпуск - в жълто, а трудовите злополуки - в червено. Всяка злополука се обсъжда на групови съвещания и се дават предложения за предотвратяване на такива събития в бъдеще. През 1998 г. бяха направени 8053 предложения, като 62% от тях бяха внедрени.

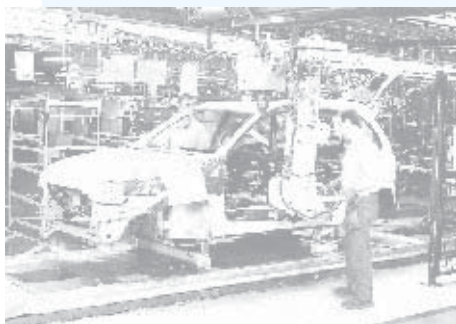
Инструмент за повишаване на културата на здраве и безопасност и подобряване на участието на работниците

Зеленият кръст помага да се оценят резултатите от мерките за ПЗРМ и да се подчертае важността на профилактичните здравни мерки за организацията. Той

погпомага активното участие на работниците не само при контролиране на условията на труд, но и в даване на предложения и в повишено осъзнаване на тези проблеми.

Успешно сътрудничество

Зеленият кръст е добър пример за успешно сътрудничество между компанията, осигурителната компания (FREMAP) и националната и автономна администрация. Главната цел на проекта е да се повиши осъзнаването на инструментите на ПЗРМ от страна на доставчиците (главно малки и средни предприятия) чрез програми за обучение по здраве и безопасност на работа.



Отрасъл:

Производство на моторни превозни средства

Брой работници:
8998

Продукти/услуги:
Коли

Местонахождение:
Фигерюелас (Сарагоса)

Друга информация:
85% от работниците работят на смени
13.4% от работниците имат инвалидност

Лозунгът в ASTRA AB е: „Всичко добро може да стане по-добро!“. Така че компанията си е поставила високи стандарти за здраве на работното място. ASTRA AB има специални насоки за промоция на здравето на работното място, безопасност и здраве на работа, тютюнопушене, алкохол, наркотици и бременност.

Здравето започва на закуска

Ръководството, отговорниците по безопасност и здраве на работа, работна сила и опазване на околната среда, както и заводският съвет, са включени в планирането и внедряването на мерки за промоция на здравето на работното място. Работниците участват в проектирането на работното си място чрез групи по проекти и групи по качеството.

Като част от системата за гарантиране на качеството, отсъствията, трудовете злополуки и резултатите от проучванията сред персонала постоянно се анализират и документират. Компанията използва резултатите като база за планиране на непрекъснато подобряване на условията на труд.

ASTRA AB инвестира значително в развитието на уменията на работниците - по-специално здравните умения. За тази цел за всеки работник е разработен „план за развиване на умения“. За обучението на изпълнителния екип е регламентирано „събиране на закуска“. Това събиране включва здравословна закуска и дава възможност

за други дейности, като водна аеробика и семинари по здравни проблеми.

Освен това компанията се грижи за работниците си чрез специален проект, физически упражнения на работното място, социални, спортни и културни програми, както и курсове по здравни проблеми.

За подобряване на хармонията между служебния и семейния живот се провеждат многобройни мероприятия. Между тях са гъвкавото работно време и възможността за работа с използване на телекомуникации.

Здрави работници, доволни потребители

Оценката на мерките за ПЗРМ показва, че около 60% от работниците се възползват от предлаганите програми. Работните часове, загубени поради заболявания, трудови злополуки и текучество са намалели, а се е повишило удовлетворението и на персонала, и на потребителите. Работниците пушат по-малко, правят повече физически упражнения и могат да се справят по-лесно със стреса. Отсъствията по болест сега средно са 2.5%.

Отрасъл:
Фармацевтична промишленост

Брой работници:
5760 в Съодертале

Продукти/услуги:
Изследвания, производство,
търговия и администрация

Местонахождение:
Главна квартира в Съодертале

Друга информация:
Голям процент жени (56%)

Швеция



В Администрацията на гражданската авиация (CAA) условията на труд се разглеждат от холистична перспектива, която обхваща физически, умствени, социални и организационни аспекти. Компанията има насоки за опазване и промоция на здравето, като съблюдаването им се проверява чрез годишни одити. Ръководството на компанията и работниците отговарят за промоцията на здравето на работното място. Някои дейности по ПЗРМ се финансират от отделен бюджет.

Насърчаване за здраве

Четиридесет работници от CAA са обучени за „вдъхновители за здраве“. Тяхната задача е да подобряват осъзнаването у колегите им, насочено към здравословни условия на труд и дейности по промоция на здравето, както и да разработват подходящи програми. В компанията има отговорници по промоция на здравето, които разработват „лични здравни програми“. Чрез това средство се получават познания както за индивидуалното работно положение (например изисквания, умения за вземане на решение, удовлетворение), така и за хранителни навици, поведение в свободното време, стрес, здравен статус и благополучие на всеки отделен работник. Тази информация се използва за разработване на специални мерки за всеки моментен работен екип. Тези мерки могат да се планират в сътрудничество с отдела по трудова медицина, инженерите по безопасност и представителите на персонала. Работниците могат да участват в тези програми през работно време.

Проучванията сред персонала се провеждат редовно и резултатите им са основа за

планиране на ПЗРМ.

Проучванията се отнасят до удовлетвореността на персонала от ръководителите и вече внедрените здравноориентирани мерки.

CAA предлага на работниците си разнообразни програми, включващи спортни дейности, мероприятия за свободното време и здравословен начин на живот. Съществуват и програми за алкохолици и наркомани. Персоналът се храни с намаление в ресторантите на летището.

За подобряване на хармонията между служебния и семеен живот, работниците от някои професии имат възможност за работа в къщи през някои дни от седмицата.

Успех с промоцията на здравето

Всички мерки по ПЗРМ се оценяват веднъж годишно. Според тези оценки здравноориентираните дейности са пожелали значителни успехи - подобрена служебна атмосфера, по-малко текучество сред персонала, подобрен имидж на компанията и увеличена производителност.

Отрасъл:
Гражданска авиация

Брой работници:
790

Продукти/услуги:
Обслужване на летища

Местонахождение:
Стокхолм



Пожарната команда на Малмьо е убедена, че хората харесват добрата работа. Компанията иска да създаде климат, в който работниците да се радват на работата си. Техните идеи за организация на работата се възприемат, тъй като се счита, че те самите могат най-добре да разрешат възникващите проблеми. Доверието и подкрепата играят главна роля в стила на ръководство.

„Хората искат да постигнат нещо...“

Разработването на принципите на ПЗРМ в пожарната команда на Малмьо, включително непрекъснатото планиране, ръководене, контрол и оценка на внедрените мерки е отговорност на специално създадени комитети. Освен това, съветът на командата се събира веднъж в месеца, за да обсъжда проблеми, свързани със здравето и безопасността и за да планира подходящи кампании. Представителите на персонала работят в ръководни комитети по проектирането, внедряването и оценката на мерки за ПЗРМ. Извън тези комитети работниците активно обсъждат възможни подобрения на условията на труд - подпомагани от добро информационно обслужване и открита атмосфера. Развитието на персонала играе важна роля в компанията. Поне веднъж годишно ръководството обсъжда персонално и професионално развитие с всеки работник. Колегите с проблеми с алкохол или наркотици получават квалифицирани съвети, с цел да бъдат лекувани и да се върнат по работните си места. Друга група се занимава с профилактиката

и лечението на травматичния стрес, предизвикан от много трудни повиквания.

...Хората могат да го направят“

Твърдата решимост на работниците допринесе за стабилното навлизане на промоцията на здравето в компанията. Служебната атмосфера и имиджът се подобриха, текучеството и отсъствията са много ниски (средно 9 дни). Участието във фитнес програми е много активно. Програмите за отказване от пристрастявания също реализираха икономии. Честотата на злополуките намаля от 70 през 1981 до 22 през 1997 г.

Отрасъл:
Обществени услуги

Брой работници:
349

Продукти/услуги:
Огнеборство, спасителни услуги

Местонахождение:
Малмьо

Друга информация:
67% от работниците работят на смени (включително нощни)



LWAB има корпоративни ръководни насоки за промоция на здравето на работното място (ПЗРМ). Ръководителите на отдели поемат главната отговорност за ПЗРМ, като за тази цел има определен самостоятелен бюджет. Дейностите се провеждат от отдела за промоция на здравето заедно с външни лекари и сестри, физиотерапевти, специалисти по комуникации и консултанти по управление. Тясното сътрудничество между тези четири групи се регулира с договори.

Удовлетворението плаца дивиденти

LWAB използва система за „вътрешен контрол“ за методично анализиране и документиране на условията на труд в компанията. Оценяват се броят на загубените работни дни и трудовете злополуки. Всяка година се провежда одит на цялата компания. Резултатите формират основата за изработване на стратегии за промоция на здравето и планиране на здравноориентирани дейности.

За определяне на здравния риск на работното място и за получаване на повече информация за нуждите и нивото на удовлетвореност на работниците се изработват „здравни и дължностни профили“. С този метод работят много ръководители на отдели. LWAB има за цел работа в сътрудничество и консенсус, а не в атмосфера на конфликти.

Всеки работник има ергономично проектирано работно място и може да премине през медицински преглед по всяко време. Освен многобройните предлагани курсове, такива като упражнения на гърба или управление на стреса, има програма за борба със

злоупотреба с алкохол или наркотици. Участието в мероприятията за промоция на здравето обикновено е безплатно.

LWAB има собствен център за обучение. Столът предлага здравословна/храна. На разположение са басейн и спортни съоръжения, а работниците биват насърчавани да се занимават с физкултура.

По-добра служебна атмосфера, по-висока производителност

Комплектът от мерки за промоция на здравето оказва положително влияние върху имиджа на компанията и се подобриха служебната атмосфера и производителността. Рисковете от злополуки намаляха значително в стола, печатарския цех и пощенското отделение. След обучението по проблеми на безопасността, работниците осъзнават по-ясно рисковете.

Използването на програмите за промоция на здравето е много високо: около 85% от работниците участват в тях.

Честотата на отсъствията по болест в компанията е около 3%.



Отрасъл:

Застраховане

Брой работници:

1700

Продукти/услуги:

Здравноориентирани услуги

Местонахождение:

Стокхолм

Опазването и промоцията на здравето на работниците е най-важната корпоративна цел на ABB Hochspannungstechnik AG и по икономически причини, и като част от социалната ѝ отговорност. ABB е създала система за управление на здравето в швейцарските си клонове, за която отговарят съответните отдели за работна сила и здравните отдели.

Много разнообразие и системност

Промоцията на здравето на работното място се планира и координира от орган, включващ външен лекар, който отговаря за комбината, ръководителят на отдел „Работна сила“, изпълнителното ръководство, съветът на комбината, отделът „Социално подпомагане“ и външни експерти по безопасност на труда. Те, в тясно сътрудничество, анализират рисковите фактори на работното място и съветват различните отдели по ергономичната организация на работата.

Друга особеност е „дискусията по етика“, започната от компанията: работниците събират теми, например претоварване с работа или влияние на напредналата възраст, които обсъждат заедно. Направените тук предложения се разглеждат впоследствие. Участието на персонала също включва групи по качество на дизайна на работното място и „система за управление на идеите“. Резултатите от редовно провежданите проучвания сред персонала на тема удовлетвореност от работата системно водят до внедряване на така идентифицираните необходими подобрения. Събранията на персонала за отчитане на изпълнението

на договореностите са така организирани, че да помогнат за съответствието на изискванията на (бъдещи) длъжности и квалификацията.

В ABB бъдещите изпълнителни ръководители участват в програма за обучение, която подобрява социалните им умения и в която те се научават да разпознават физическия, умствен и социален стрес. В центъра на здравните програми и кампании стои също профилактиката и подпомагането при пристрастванията, помощ при работа в пренаселена обстановка, стрес, отказване от тютюнопушенето, здравословна храна, ранно откриване на сърдечносъдови рискове. Мерките за подобряване на хармонията между служебния и семеен живот, фитнес-центърът в комбината и културните програми оформят комплекта от мероприятия за работниците.

Пълен успех

Системата за управление на здравето в ABB може да отчете подобренията в служебната атмосфера, мотивацията за работа и удовлетворението от работата като успехи. Освен това, времето, загубено поради заболяване през последните 5 години намаля с 40% (понастоящем е 2.3%), а честотата на злополуките е 0.4%.



Отрасъл:
Електропромишленост

Брой работници:
1033

Продукти/услуги:
Високоволтови превключватели

Местонахождение:
Цюрих

Друга информация:
Сертифицирана по ISO 9001 и ISO 14001; 10% жени, 36% специалисти с висше образование

Druckzentrum Bern започна проект „Работа ПЛЮС здраве“ през 1993 г. подбуждена от град Берн. Проектът се поддържа от ПЛЮС офиса за промоция на здравето и профилактика на пристрастяванията. Целта на проекта е да поддържа и подобрява здравето на работниците в Druckzentrum Bern. Корпоративните насоки и договор за сътрудничество с ПЛЮС офиса регулират мерките по ПЗРМ.

Външни специалисти осигуряват помощ

Разработването и координирането на промоцията на здравето на работното място е отговорност на ръководен комитет по проекта. Той получава консултации и помощ при внедряването от ПЛЮС офиса. Компанията определя специално нуждите чрез анализ на проучвания сред персонала, отсъствията, статистиката за трудови злополуки и интервюта с работниците.

Междувременно условията на труд се подобриха в различни аспекти. Например, началото на смяната беше изместено с един час. Бяха предприети мерки за подобряване на вентилацията и контрола на температурата. Проведоха се кампании, целящи да информират работниците по отношение на здравния риск от шум и да повишат желанието им да носят предпазни средства.

Кампании като „Да се отнасяме помежду си с повече уважение“ оказаха положително влияние на служебната атмосфера.

Druckzentrum Bern подкрепя работниците си за по-здравословен начин на живот

чрез предлагане на програми за правилно хранене, за отказване от тютюнопушене и здравословна храна в стола. Компанията предлага на работниците си квалифицирана помощ по социални проблеми и при пристрастявания, както и помощ при рехабилитация след детоксикация.

Работниците боледуват рядко

В Druckzentrum Bern всички здравноориентирани дейности, проведени през периода 1993 -1995 г. бяха оценени. Компанията се интересува и дали работниците приемат взетите мерки. Оцениха се и данните за удовлетвореност от работата и други документи на компанията. Тази информация показва, че разнообразните мерки за промоция на здравето са подобрили и служебната атмосфера, и мотивацията за работа, и удовлетвореността на персонала.

Отсъствията по болест са намалени до 1.97%, времето, загубено поради злополуки е 0.11 %.



Отрасъл:
Печатарство

Брой работници:
112

Продукти/услуги:
Вестници

Местонахождение:
Берн

Друга информация:
Druckzentrum Bern е филиал на Berner Tagblatt Medium AG, 95% сменна работа, 25% непълн работен ден

Austria

Mag.DDr. Dakar
Meggeneder
Oberösterreichische
Gebietskrankenkasse
Gruberstr. 77
A-4021 Linz
phone: +43 732 7807-2710
fax: (-2707)
oskar.meggeneder@ooggkk.at

Belgium

Konstantin von Vietinghoff-Scheel
Institute for Applied Psychology
Avenue de Stalingrad, 23
6-1000 Bruxelles
phone: +322 511-2131
fax: (-2411)
KvonVietinghoff@compuserve.com

Denmark

Kjeld B. Poulsen
Arbejdsmiljøinstituttet
Lersø Parkalle 105
DK-2100 København p
phone: +45 39 16 5-450
fax: (-201)
kbp@ami.dk or ami@ami.dk

Finland

Dr. Juha Liira
Work Ability Centre
Finnish Institute of Occupational Health
Topeliuksenkatu 41 a A
FIN-00250 Helsinki
phone: +358 9 47 47-643
fax: (-651)
juha.liira@occuphealth.fi

France

Xavier Mazenod
Association Ma Santé
31, rue Voltaire F-92800 Puteaux
phone: +331-4-125 45 59
fax: (-45 06 27 50)
mazenod@ma-sante.org
mazenod@sokari.com

Germany

Dr. Gregor Breucker
or Karin Kunkel
BKK Bundesverband
Europäisches
Informationszentrum
Kronprinzenstr. 6
D-45128 Essen
phone: +49 201 179-1208/1289
fax: (-1032)
eiz@bkk-bundesverband.de

Greece

Dr. Elisabeth Galanopoulou
Ministry of Labour and Social Security
Centre of Occupational Safety and
Health
Pireos 40
OR-10182 Athens
phone: +301 321-4147, 321-4092
fax: (-4197)
healthpr@compulink.gr

Great Britain

Brenda Stephens
Health Promotion Wales, Ffynnon-
las
Ty Glas Avenue
UK-Llanishen Caerdydd/Cardiff
CF4 SDZ, Wales
Phone: +441222-681225
fax: (-755813)
Brenda.Stephens@
hpw.wales.nhs.uk

Iceland

Dagrun Thordardottir
Occupational Safety and
Health
Bildhöfda 16
ICE-Reykjavik
phone: +354-672 500 (-5674086)
dagrun@ver.is

Ireland

Shay McGovern Department
of Health Health Promotion
Unit Haw/kins House IRL-
Dublin 4
phone: +353 1671 4711
fax: (-1947)

Italy

Prof. Larnberto Briziarelli Università
degli studi di Perugia Dipartimento di
Igiene Via del Giochetto I-06100
Perugia phone: +39 75 5853-305
fax: (-317)
dipigmed@ege.unipg.it
CSESI@unipg.it

Luxembourg

Paul Weber
Directeur
Inspection du Travail et des Mines
26, rue Ste Zithe
B.P. 27
L - 2010 Luxembourg
phone: +352-478 61 50
fax: (-49 14 47)
paul.weber@itm.smpt.etat.lu

Netherlands

Paul C. Baart
Centrum Gezondheidsbevordering op de
Werkplek
Dutch Centre WHP
Johan van Oldenbarneveltlaan 9
NL - 2528 Den Haag
phone: +31 70355-2502
fax: (-8399)
centrum@gbw.nl

Norway

Odd Bjørnstad
Statens Arbeidsmiljøinstitutt
Gydaskveien 8
pb. 8149 Dep.
N-0033 Oslo
phone: +47 23195-395
fax: (-200)
odd-bjornstad@stami.no

Portugal

Dr. Emilia Natario Ministério
da Saúde Direcção-Geral da
Saúde P-1056 Lisboa Codex
phone: +351 18430500
fax: (-6639 or 6455)
dgs.des@mail.telepac.pt

Portugal

Alvaro Durao Ministerio da
Saude Direcção-Geral da Saude
P-1056 Lisboa Codex
phone: +351 1 8430500
fax: (-6639 or 6455??)
dgs.des@mail.telepac.pt

Spain

Dr. Maria Dolores Sole
INSHT-CNCT
C/Dulcet 2-10
E - 08034 Barcelona
phone: +349 3 280-01 02
fax: (-36 42)
cnct@insht.es

Sweden

Dr. Ewa Mencke!
National Institute of Working Life
S-17184 Solna
Phone: +468-6170322
fax: (-6S3 17SO)
Ewa.Menckel@niwl.se

Liechtenstein/Switzerland

Volker Grässle
SUVA Gesundheitsförderung
Schweizer Unfallversicherungsanstalt
Seilerstr. 3
CH-3001 Bern
phone: +41 31387-3387
fax: (-3434)
suva.gf@bluewin.ch