

Πρότυπο παρουσίασης

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΚΑΛΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	
ΘΕΜΑ	Γηράσκοντες εργαζόμενοι – μια σύγχρονη πρόκληση στον εργασιακό χώρο
ΤΙΤΛΟΣ ΤΗΣ ΛΥΣΗΣ	Ανάπτυξη ολοκληρωμένου συστήματος διαχείρισης γηράσκοντων εργαζομένων μέσα από την λήψη οργανωτικών, εκπαιδευτικών και τεχνικών μέτρων.
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΤΣΙΜΕΝΤΟΠΟΙΙΑ ΒΑΣΙΛΙΚΟΥ ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΛΤΔ
ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	222
Χώρα	ΚΥΠΡΟΣ
Διεύθυνση	ΛΕΩΦ. ΚΥΡΙΑΚΟΥ ΜΑΤΣΗ 1 ^Α , Τ.Θ. 22281,1519 ΛΕΥΚΩΣΙΑ
Τηλ.:	24 845 555
Φαξ:	24 332 651
Ηλ. Ταχ.:	Info@vassiliko.com
Αρμόδιος επικοινωνίας	Μαρία Ευδοκίμου
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΤΙΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	ΤΣΙΜΕΝΤΟΠΟΙΙΑ ΒΑΣΙΛΙΚΟΥ ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΛΤΔ
Χώρα	ΚΥΠΡΟΣ
Διεύθυνση	ΛΕΩΦ. ΚΥΡΙΑΚΟΥ ΜΑΤΣΗ 1 ^Α , Τ.Θ. 22281,1519 ΛΕΥΚΩΣΙΑ
Τηλ.:	24 845 555
Φαξ:	24 332 651
Ηλ. Ταχ.:	Info@vassiliko.com
Αρμόδιος επικοινωνίας	Μαρία Ευδοκίμου
ΤΟΜΕΑΣ	Ασφάλεια & Υγεία
ΚΑΘΗΚΟΝ	Όλες οι εργασίες που γίνονται στην εταιρεία από γηράσκοντες εργαζομένους.

ΠΡΟΒΛΗΜΑ (κίνδυνος/επικινδυνότητα/συνέπεια)

Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είναι ένα αυξανόμενο κομμάτι του εργατικού δυναμικού. Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό Ασφάλειας & Υγείας ο στόχος απασχόλησης της στρατηγικής στην Ευρώπη μέχρι το 2020 είναι η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών στο 75% - κάτι που σημαίνει ότι οι άνθρωποι στην Ευρώπη θα εργάζονται για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Στην Τσιμεντοποιία Βασιλικού το 34.23% των εργαζομένων έχει ηλικία μεταξύ 50-64 ετών. Η ανάγκη για δημιουργία των κατάλληλων μέτρων για την προστασία της υγείας και ασφάλειας στην εργασία με στόχο την προώθηση της ένταξης του γηράσκοντος προσωπικού στο περιβάλλον εργασίας είναι επιτακτική. Με αυτό τον τρόπο θα μπορεί να αποφευχθεί τόσο ο κίνδυνος πρόωρης συνταξιοδότησης όσο και ανικανότητας προς την εργασία. Επομένως η αποτελεσματική διαχείριση του γηράσκοντος προσωπικού αποτελεί καταλυτικό κομμάτι για την ευημερία και άνετη διαβίωσή του στον εργασιακό χώρο. Καθώς οι άνθρωποι εργάζονται για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, η διαχείριση της Ασφάλειας & Υγείας του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού έχει καταστεί προτεραιότητα.

Είναι αδιαμφισβήτητο το γεγονός ότι οι λειτουργίες του ανθρώπινου σώματος επηρεάζονται από την πάροδο του χρόνου. Η αύξηση ηλικίας των εργαζομένων είναι αντιστρόφως ανάλογη με την καλή φυσική κατάσταση και το επίπεδο ενέργειας του ατόμου. Η ικανότητα προσαρμογής και η ανθεκτικότητα μειώνονται ενώ ταυτόχρονα η οξύτητα της ακοής και της όρασης επηρεάζονται αρνητικά. Επιπρόσθετα το γεγονός ότι τα χρόνια προβλήματα υγείας αυξάνονται με την πάροδο της ηλικίας σε συνδυασμό με το είδος εργασιών που απαιτούνται σε μια βαριά βιομηχανία όπως η Τσιμεντοποιία Βασιλικού εντείνουν ολοένα και περισσότερο την προσαρμογή των συνθηκών εργασίας στα προβλήματα υγείας του προσωπικού. Οι αλλαγές που σχετίζονται με την ηλικία δεν είναι ομοιόμορφες επειδή επηρεάζονται από διάφορους παράγοντες, όπως την έκθεση του ατόμου σε κινδύνους στον περιβάλλοντα χώρο, την γενετική προδιάθεση για κάποια ασθένεια, τον τρόπο ζωής (διατροφή, σωματική άσκηση, καπνό, αλκοόλ), το γένος κλπ. Αυτό σημαίνει ότι μπορεί να υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις λειτουργικές ικανότητες μεταξύ ατόμων με την ίδια χρονολογική ηλικία.

Σύμφωνα με τον Ιατρό εργασίας της Τσιμεντοποιίας Βασιλικού, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας μπορεί να είναι λιγότερο ικανοί να ρυθμίσουν τις συνήθειες ύπνου τους. Επομένως προσωπικό που εργάζεται βάρδιες ή την νύχτα μπορεί να έχει ανάγκη μεγαλύτερου χρόνου ξεκούρασης ανάμεσα στις βάρδιες. Επιπρόσθετα τα καρδιαγγειακά νοσήματα, και ο σακχαρώδης διαβήτης είναι επίσης αρκετά αυξημένα στις μεγαλύτερες ηλικίες και αποτελούν περιοριστικούς παράγοντες. Η καρδιοαναπνευστική ικανότητα και η μυϊκή δύναμη μειώνονται κατά περίπου 1-2% ετησίως μετά την ηλικία των 30 ετών. Οι πτώσεις είναι η σημαντικότερη αιτία ατυχημάτων και οφείλονται στην κακή ισορροπία, στο βραδύτερο χρόνο αντίδρασης, και τα προβλήματα όρασης. Παράλληλα μπορεί να συνυπάρχουν καταρράκτης και παθήσεις του αμφιβληστροειδούς, προβλήματα ακοής, καθώς δεν είναι σε θέση να ακούν υψηλότερες συχνότητες, πράγμα που μπορεί να οδηγήσει σε αδυναμία αντίληψης κάποιου κινδύνου που πλησιάζει ή ενός συναγερμού. Τέλος, μπορεί να είναι λιγότερο ικανοί να προσαρμοστούν στις θερμοκρασιακές μεταβολές οι οποίες μπορεί να είναι σημαντικές ιδιαίτερα σε άτομα που κάνουν έντονη χειρωνακτική εργασία.

Πέραν των πιο πάνω, αξίζει να αναφερθεί ότι η αποτελεσματική και αποδοτική διαχείριση των γηράσκοντων εργαζομένων, μπορεί να επιφέρει θετικά αποτελέσματα στην επιχείρηση. Κάποια κύρια χαρακτηριστικά των γηράσκοντων εργαζομένων όπως η σοφία, η στρατηγική σκέψη, η οξυδέρκεια και η ικανότητα για συζήτηση, μπορεί να αναπτυχθούν κατά την πάροδο του χρόνου. Επίσης η επαγγελματική εμπειρία και η τεχνογνωσία, τα οποία αποτελούν βασικά στοιχεία για την ομαλή διεκπεραίωση των εργασιών, αντισταθμίζουν την μείωση ορισμένων βασικών γνωστικών διαδικασιών όπως είναι οι λειτουργίες της μνήμης και οι ψυχοκινητικές ικανότητες. Επομένως με την σωστή διαχείριση η εταιρεία μπορεί να αποκομίσει ευεργετικά στοιχεία από το προσωπικό μεγαλύτερης ηλικίας.

ΛΥΣΗ (πρόληψη κινδύνου)

Η Τσιμεντοποιία Βασιλικού αντιλαμβάνεται την σημαντικότητα λήψης άμεσων μέτρων προκειμένου να προλάβει τυχόν συνέπειες τόσο στην ασφάλεια όσο και στην υγεία του γηράσκοντος προσωπικού. Για την δημιουργία ενός αποτελεσματικού συστήματος Υγείας για τους γηράσκοντες εργαζομένους, η Τσιμεντοποιία Βασιλικού σε συνεργασία με τον Ιατρό Εργασίας προέβηκε σε αρκετές ενέργειες ως προς την Οργάνωση, Εκπαίδευση και λήψη των απαραίτητων Τεχνικών μέτρων για διασφάλιση της Υγείας του προσωπικού μας. Η πρόληψη έγινε βασιζόμενη στον εντοπισμό, την καταγραφή και μελέτη όλων των βλαπτικών παραγόντων που βρίσκονται στον εργασιακό χώρο και λήψη προτεινόμενων μέτρων για την ελαχιστοποίηση μέχρι και την εκμηδένισή τους. Αφού εντοπίστηκαν οι βλαπτικοί παράγοντες, η εταιρεία μερίμνησε για τον κατάλληλο ιατρικό έλεγχο του προσωπικού έτσι ώστε να καθοριστεί το είδος της εργασίας για το οποίο είναι σε θέση να εκτελέσει ο εργαζόμενος.

ΟΡΓΑΝΩΣΗ:

Σε συνεργασία με τον Ιατρό Εργασίας δημιουργήθηκαν Ηλεκτρονικοί Ιατρικοί Φακέλοι για όλο το προσωπικό της εταιρείας με σκοπό την παράδοση «Βεβαίωσης Καταλληλότητας εργασίας» για τον κάθε εργαζόμενο. Μέσα από τους Ηλεκτρονικούς Ιατρικούς Φακέλους καταγράφονται τα επίπεδα υγείας του κάθε εργαζόμενου κάτι που βοηθά τον οργανισμό στην λήψη ανάλογων μέτρων για περαιτέρω βελτίωση των συνθηκών υγείας. Επιπρόσθετα η Τσιμεντοποιία Βασιλικού μεριμνά για την λήψη των απαραίτητων Ιατρικών Εξετάσεων για το προσωπικό της όπως: *σπειρομετρήσεις, ακουσολογικές εξετάσεις, καρδιογραφήματα, σχέδιο εμβολιασμού, ακτινογραφίες*. Για το έτος 2016 το προσωπικό μπήκε σε πρόγραμμα εμβολιασμού, μετά από εισήγηση του Ιατρού Εργασίας. Προτεραιότητα για τον εμβολιασμό δόθηκε στους γηράσκοντες εργαζόμενους.

Πέραν τούτων η Τσιμεντοποιία Βασιλικού προέβηκε σε εγκατάσταση χώρου Πρώτων Βοηθειών εντός της εγκατάστασης και ταυτόχρονα προσέλαβε Νοσηλεύτη ο οποίος εργάζεται καθημερινώς 07:00-15:00 (όπου απασχολείται και το μεγαλύτερο ποσοστό προσωπικού, εργολάβων, πελατών και επισκεπτών) έτσι ώστε να καλύπτει τυχόν συμβάντα που μπορεί να προκύψουν στον χώρο εργασίας.

Ταυτόχρονα η εταιρεία προέβηκε στην υλοποίηση κατάλληλων εκτιμήσεων κινδύνου για τους γηράσκοντες εργαζομένους. Η αξιολόγηση κινδύνου είναι ο ακρογωνιαίος λίθος της αποτελεσματικής διαχείρισης της υγείας και της ασφάλειας. Η ηλικία είναι μια πτυχή της διαφορετικότητας και ειδικοί παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με την ηλικία συμπεριλήφθηκαν στις αξιολογήσεις κινδύνου. Στην περίπτωση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, οι κίνδυνοι που επεξηγήθηκαν προηγουμένως λήφθηκαν υπόψη.

Για την ομαλή λειτουργία του εργοστασίου, το προσωπικό της παραγωγής εργάζεται σε σύστημα βάρδιας. Το γεγονός ότι αρκετοί εργαζόμενοι που εργάζονται σε σύστημα βάρδιας βρίσκονται μεταξύ 50-64 ετών, η πιθανότητα της μη-ρύθμισης των συνηθειών του ύπνου ήταν μεγάλη. Για πρόληψη του συγκεκριμένου κινδύνου, η εταιρεία προέβηκε στην δημιουργία 5^{ης} ομάδας βάρδιας (παλαιότερα υπήρχαν τέσσερις ομάδες) προσλαμβάνοντας δεκαπέντε (15) άνεργους εργαζομένους. Με την δημιουργία της 5^{ης} ομάδας το προσωπικό απέκτησε ισορροπία όσον αφορά το ωράριο εργασίας (38 ώρες εβδομαδιαίως) ώστε να έχουν όλοι τον ίδιο συνολικό αριθμό ωρών εργασίας. Επίσης δόθηκε η δυνατότητα εκπαίδευσης σε εργαζομένους οι οποίοι λόγω του ωραρίου τους δεν μπορούσαν να παρευρεθούν σε εκπαιδεύσεις ενώ ταυτόχρονα βοήθησε στην μείωση της ανεργίας καθώς προσλήφθηκαν δεκαπέντε (15) άνεργοι Κύπριοι πτυχιούχοι και μη.

Η Τσιμεντοποιία Βασιλικού μεριμνά, μέσα από το πρόγραμμα «Αλλαγής Κουλτούρας» το οποίο διήρκησε για 1.5 χρόνο, για την ομαλή συνύπαρξη των γηράσκοντων εργαζομένων με τους ηλικιακά νεότερους. Για να πετύχουμε αλλαγή κουλτούρας, προσωπικότητας και χαρακτήρα, αλλά και για να νοιώθουμε όλοι ότι συνεισφέρουμε για το καλό της εταιρείας, οργανωθήκαμε σε τέσσερις ομάδες, των οποίων ο ρόλος είναι να δώσουν νέα πνοή στα δρόμενα εντός και εκτός της εταιρείας. Τέσσερις ομάδες με ονόματα όπως ΓΕΡΑΚΙΑ, ΛΕΟΝΤΕΣ, ΠΗΓΑΣΟΙ, ΑΕΤΟΙ τις οποίες συνθέτουν εργαζόμενοι από διάφορα τμήματα της εταιρείας, καθώς και από την ανώτατη διεύθυνση. Απώτερος σκοπός της δημιουργίας των ομάδων είναι η καλύτερη γνωριμία μεταξύ συναδέλφων, η σύσφιξη σχέσεων μεταξύ τους, η συνεργασία και η ομαδικότητα. Οι ομάδες ήδη δραστηριοποιούνται δυναμικά μέσω διαφόρων δράσεων όπως φιλανθρωπική, περιβαλλοντική και άλλες, ούτως ώστε να αναδείξουν τη σημασία των πιο πάνω συναισθημάτων.

Επιπρόσθετα μέσα από τις ομαδικές συναντήσεις για θέματα Α&Υ που γίνονται μεταξύ Διευθυντών & εργαζομένων όλων των ηλικιών δίδεται η ευκαιρία στο προσωπικό να συζητήσουν για θέματα που τους απασχολούν και να αναπτύξουν την μεταξύ τους επικοινωνία.

Πέραν τούτων η Τσιμεντοποιία Βασιλικού, στα πλαίσια ευελιξίας και προώθησης Α&Υ, στηρίζει έντονα την Αλλαγή θέσης εργασίας σε γηράσκοντες εργαζομένους οι οποίοι για λόγους υγείας δεν μπορούν πλέον να βρίσκονται σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Η απόφαση για αλλαγή θέσης εργασίας γίνεται σε συνεργασία με τον Ιατρό Εργασίας, τον Εξετάζοντα Ιατρό, τον εργαζόμενο και την Διεύθυνση.

Επίσης εφαρμόζεται το Σύστημα Πρόωρης Αφυπηρέτησης για προσωπικό το οποίο για προσωπικούς του λόγους επιθυμεί να αφυπηρητήσει πρόωρα. Με αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται μια καλύτερη επικοινωνία μεταξύ του προσωπικού, ενώ ταυτόχρονα το προσωπικό νιώθει ελεύθερο να εκφράσει τυχόν ανησυχίες ή προβληματισμούς.

Η επιβράβευση και αναγνώριση αποτελούν βασικά στοιχεία για την ηθική ικανοποίηση του προσωπικού μας. Η εταιρεία, θέλοντας να δηλώσει την ευχαρίστηση και ικανοποίησή της προς τους εργαζομένους οι οποίοι συμπληρώνουν τριανταπέντε (35) χρόνια υπηρεσίας μεριμνά για την επιβράβευσή τους μέσα από τιμητική πλακέτα η οποία παραδίδεται από τον Γενικό Διευθυντή της εταιρείας.

Τέλος δίδεται η ευκαιρία στους γηράσκοντες εργαζομένους να μιλήσουν για τις εμπειρίες τους και για τα όσα έζησαν στην Τσιμεντοποιία Βασιλικού μέσα από το περιοδικό ΔΟΜΗΣΗ το οποίο εκδίδει η εταιρεία μας κάθε Τρίμηνο.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ:

Η Εκπαίδευση αποτελεί σημαντικό κομμάτι για την ανάπτυξη των απαραίτητων γνώσεων και δυνατοτήτων του προσωπικού μας έτσι ώστε να το καταρτίσουμε ικανό να αντεπεξέρχεται σε πιθανόν έκτακτες ή δύσκολες καταστάσεις. Συγκεκριμένα η Τσιμεντοποιία Βασιλικού οργάνωσε Διάλεξη με θέμα: "Πρόληψη Ατυχημάτων-Οι μεγάλοι ηλικίας εργαζόμενοι". Η συγκεκριμένη διάλεξη διήρκησε 1 ώρα, έγινε στις εγκαταστάσεις της Τσιμεντοποιίας Βασιλικού από τον Ιατρό Εργασίας με συμμετοχή 39 εργαζομένων. Επιπρόσθετα λόγω του μεγάλου ποσοστού γηράσκοντων εργαζομένων εκτιμήθηκε η αναγκαιότητα ύπαρξης Αυτόματου Εξωτερικού Απινιδωτή (ΑΕΑ) σε 2 σημεία στο εργοστάσιο μας (βλέπε επισυναπτόμενες φωτογραφίες). Σε συνέχεια αυτής της κίνησης εργαζόμενοι εκπαιδεύτηκαν στην Βασική Καρδιοαναπνευστική Αναζωογόνηση & Χρήση Αυτόματου Εξωτερικού Απινιδωτή (ΚΑΡΠΑ) διάρκειας 6 ωρών. Η εκπαίδευση έλαβε χώρα στις εγκαταστάσεις της εταιρείας από πιστοποιημένο εκπαιδευτή με συμμετοχή 42 εργαζομένων.

Σε συνεργασία με εξωτερικό ιατρό πραγματοποιήθηκε εκπαίδευση με θέμα «Έλεγχος του εργασιακού στρες με τη βιοανάδραση». Στην συνάντηση συμμετείχαν 44 εργαζόμενοι και διήρκησε 1 ώρα.

Αδιαμφισβήτητα, η χρήση εξοπλισμού με καινούργια τεχνολογία αποτελεί δυσκολία για τους γηράσκοντες εργαζομένους. Με σκοπό την πλήρη εκπαίδευση και κάλυψη οποιονδήποτε προβλημάτων που μπορεί να προκύψουν η εταιρεία μερίμνησε για την εκπαίδευση γηράσκοντων εργαζομένων σε νέο ηλεκτρολογικό εξοπλισμό.

ΤΕΧΝΙΚΑ ΜΕΤΡΑ:

Η μεγάλη έκταση της Τσιμεντοποιίας Βασιλικού (περίπου 250 000 m²) σε συνδυασμό με τα υψηλά κτήρια (το ψηλότερο κτήριο της εταιρείας φτάνει ύψος περίπου 140 m) δυσχεραίνει την διακίνηση του προσωπικού στους χώρους εργασίας και εντείνει την πιθανότητα πρόκλησης μυοσκελετικών προβλημάτων στο προσωπικό και κυρίως στις ευάλωτες ομάδες όπως οι γηράσκοντες εργαζόμενοι. Για πρόληψη από τον κίνδυνο πρόκλησης μυοσκελετικών προβλημάτων η Τσιμεντοποιία Βασιλικού μεριμνά στην εγκατάσταση ασανσέρ σε υψηλά κτήρια που βρίσκονται στον χώρο εργασίας. Για το έτος 2016 εγκαταστάθηκαν 2 ασανσέρ στους χώρους του εργοστασίου ενώ ήδη ξεκίνησε το έργο για εγκατάσταση ασανσέρ και στον Πύργο Πρώτων Υλών. Για όλα τα σημεία όπου έγινε εγκατάσταση ασανσέρ σας παραθέτουμε φωτογραφικό υλικό.

Η πλήρης ανακαίνιση των κεντρικών γραφείων καθώς και των γραφείων στο Κεντρικό Δωμάτιο Ελέγχου της Τσιμεντοποιίας Βασιλικού βοήθησε στην δημιουργία ενός πιο φιλικού περιβάλλοντος εργασίας με την λήψη όλων των μέτρων εργονομίας χώρου (παρατίθεται φωτογραφικό υλικό).

ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Η προληπτική διαχείριση των γηράσκοντων εργαζομένων έχει τεράστια σημασία τόσο για τους ίδιους τους εργαζόμενους όσο και για την εταιρεία μας για τους πιο κάτω λόγους:

1. Το προσωπικό μας εργάζεται σε ένα πιο ευχάριστο περιβάλλον με καλύτερη ψυχολογία και σωματική άνεση.
2. Το περιβάλλον εργασίας είναι πιο Ασφαλές και Υγιές.
3. Μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία.
4. Καλύτερη ισορροπία εργασίας-ζωής
5. Αυξημένη απόδοση όλων των ηλικιακών ομάδων
6. Το προσωπικό νιώθει εμπιστοσύνη προς την Διεύθυνση καθώς λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες τους.
7. Να επωφεληθεί πλήρως η εταιρεία από τα πλεονεκτήματα και τα ταλέντα γηράσκοντων εργαζομένων, μεταξύ των οποίων την τεχνογνωσία και την εμπειρία των ώριμων εργαζομένων.
8. Μέσα από τις ιατρικές εξετάσεις γίνεται πρόληψη σοβαρότερων ασθενειών.

ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ/ΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

Η συμβολή του Διευθυντή Α&Υ και η μεταξύ συνεργασία του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού με το Τμήμα Α&Υ.

ΚΟΣΤΟΣ/ΟΦΕΛΟΣ

(συμπεριλαμβανομένου του κοινωνικού και οικονομικού κόστους και οφέλους, καθώς και του κόστους και οφέλους για το ανθρώπινο δυναμικό)

Το οποιοδήποτε κόστος που είχε προκύψει υπολογίστηκε ως επένδυση για την εταιρεία και το προσωπικό της. Το όφελος που είχε η εγκατάσταση των ασανσέρ στο ανθρώπινο δυναμικό είναι τεράστιο καθώς πλέον το προσωπικό δεν καταπονείται σωματικά αφού δεν χρειάζεται να ανεβοκατεβαίνει συνεχώς σκαλιά εκθέτοντας τον εαυτό του σε κίνδυνο πρόκλησης μυοσκελετικών προβλημάτων καθώς και σε άλλους κινδύνους που μπορεί να υπάρχουν στον περιβάλλοντα χώρο.

Η πρόσληψη Νοσηλεύτη καθώς και των δεκαπέντε (15) εργαζομένων έτσι ώστε να δημιουργηθεί η 5^η βάρδια οδήγησε στην αύξηση της παραγωγικότητας της εταιρείας μας ενώ ταυτόχρονα βοήθησε στην μείωση της ανεργίας.

Γενικότερα η Ανάπτυξη του Συστήματος Διαχείρισης Γηράσκοντων Εργαζομένων επέφερε τεράστια οφέλη στον οργανισμό καθώς συνέβαλε στην βελτίωση της κουλτούρας ασφάλειας καθώς επίσης και στη συνεχή εκπαίδευση και ανάπτυξη όλων των εργαζομένων. Αποτέλεσμα των πιο πάνω είναι η δημιουργία μιας πιο παραγωγικής και ευέλικτης εταιρείας, αξιοποιώντας ισότιμα όλο το προσωπικό μας.

✓ **ΕΑΝ ΕΙΝΑΙ ΕΦΙΚΤΟ, ΠΑΡΑΚΑΛΕΙΣΘΕ ΝΑ ΕΠΙΣΥΝΑΨΕΤΕ ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΕΣ και/ή ΑΛΛΕΣ ΕΙΚΟΝΕΣ του ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΚΑΛΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ, (π.χ. φωτογραφία ενός ανασχεδιασμένου εργασιακού περιβάλλοντος, εικονογραφημένο υλικό από τις εφαρμοζόμενες μεθόδους ή από το υλικό της κατάρτισης).**

ΠΑΡΑΚΑΛΕΙΣΘΕ ΝΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΕΤΕ ΠΟΙΟΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΑΡΕΙ ΤΟ ΒΡΑΒΕΙΟ

- ✓ η επιχείρηση
- ο παροχέας των πληροφοριών
 - και οι δύο από κοινού
 - άλλο

Επεξηγήσεις σχετικά με τις επικεφαλίδες

- ΘΕΜΑ – Μία ή δύο βασικές λέξεις για την περιγραφή του παραδείγματος, π.χ. χειρωνακτική διακίνηση φορτίων, υπερβολαβία, αναδιοργάνωση της εργασίας, ασφαλής χρήση εργαλείων, κ.λπ.
- ΤΙΤΛΟΣ ΤΗΣ ΛΥΣΗΣ: Μία γραμμή π.χ. πρόγραμμα κατάρτισης μαθητευομένων, ασφαλέστερη χρήση χημικών ουσιών από καθαριστές κ.λπ.

- **ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ / ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΤΙΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ:** Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο οργανισμός που υποβάλλει την υποψηφία περίπτωση είναι άλλος από την επιχείρηση όπου εφαρμόστηκε η καλή πρακτική. Σε τέτοιες περιπτώσεις, παρακαλείσθε να παρέχετε λεπτομερή στοιχεία και για τους δύο φορείς, καθώς και τα στοιχεία των αρμόδιων επικοινωνίας και στους δύο φορείς. Εάν, για παράδειγμα, παράδειγμα καλής πρακτικής αποτελεί, μια διαδικασία ή ένα εργαλείο εκτίμησης κινδύνου που μπορεί να χρησιμοποιηθεί από άλλες επιχειρήσεις, το μέγεθος της επιχείρησης που ανέπτυξε το υποβληθέν παράδειγμα πρέπει να χρησιμοποιηθεί για την κατάταξη του υποψηφίου (κατηγορία επιχείρησης που απασχολεί λιγότερους ή περισσότερους από 100 εργαζόμενους).
- **ΤΟΜΕΑΣ:** Εάν είναι δυνατόν, ο τομέας πρέπει να αναφέρεται με τη χρησιμοποίηση της στατιστικής ταξινόμησης της οικονομικής δραστηριότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Γενική Ονοματολογία των οικονομικών δραστηριοτήτων στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες (NACE) Αναθ.2, 2008.
- **ΚΑΘΗΚΟΝ:** Περιγραφή του καθήκοντος και του χώρου εργασίας/της δραστηριότητας/της κατάστασης που προκαλεί τον κίνδυνο/της επικινδυνότητας/των συνεπειών.*
- **ΠΡΟΒΛΗΜΑ:** Περιγράψτε πώς, πότε και με ποια μορφή προκύπτουν οι κίνδυνοι/οι επικίνδυνες καταστάσεις, καθώς και τις συνέπειες και τα αποτελέσματα (ενδεχόμενες βλάβες στην υγεία, ασθένειες, ατυχήματα, επιπτώσεις στην παραγωγή και στην εργασία κ.λπ.). Η περιγραφή πρέπει να είναι σαφής έτσι ώστε όσοι έχουν πρόσβαση στις πληροφορίες μέσω του Διαδικτύου να μπορούν να κατανοούν τα μέτρα που έχουν ληφθεί και τους λόγους για τους οποίους ελήφθησαν.*
- **ΛΥΣΗ:** Σαφής περιγραφή των μέτρων που έχουν ληφθεί, π.χ. διαδικασία επιλογής, συμμετοχή του εργατικού δυναμικού, εφαρμογή, κ.λπ. Η εφαρμοζόμενη λύση πρέπει να είναι κατανοητή ούτως ώστε ο αναγνώστης να έχει μια σαφή εικόνα της.*
- **ΚΟΣΤΟΣ / ΟΦΕΛΟΣ:** Αναφορά του συνόλου των δαπανών που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της εφαρμογής της νέας λύσης και της μείωσης του κόστους που προέκυψε ως άμεση ή έμμεση συνέπεια της καινοτομίας (εφόσον διατίθενται σχετικά στοιχεία).
- **ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ/ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ:** Αναφορά των μετρήσιμων αποτελεσμάτων καθώς επίσης και οποιωνδήποτε «μη μετρήσιμων» ωφελειών, π.χ. μείωση της συχνότητας εμφάνισης συμπτωμάτων αδιαθεσίας, βελτίωση του εργασιακού κλίματος, βελτιωμένος από εργονομική και/ή οικονομική άποψη τρόπος εργασίας κ.λπ. Εδώ μπορεί να περιληφθεί το κοινωνικό και οικονομικό κόστος και όφελος, καθώς και το κόστος/όφελος για το ανθρώπινο δυναμικό, όπως επίσης και οι θετικές συνέπειες.
- **ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ/ΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ:** Στοιχεία τα οποία είναι απαραίτητα για την επίτευξη του προσδοκώμενου αποτελέσματος, π.χ. η συμμετοχή των εργαζομένων στην ανάπτυξη του σχεδίου ή στην εκτίμηση κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων στοιχείων όπως η εύκολη πρόσβαση στα τμήματα που απαιτούν συντήρηση, στις αρχές σχεδιασμού εξοπλισμού, συμπεριλαμβανομένων των υπεργολάβων κατά τον προγραμματισμό της συντήρησης ή τον εφοδιασμό τους με επαρκείς πληροφορίες σχετικά με το χώρο εργασίας στον οποίο θα εργαστούν προκειμένου να μπορέσουν να εκτελέσουν το έργο τους με ασφάλεια.

* [Ως συμπληρωματικές πληροφορίες πρέπει να παρέχονται φωτογραφίες και λοιπό εικονογραφημένο υλικό και, εφόσον είναι δυνατόν, γραφικές παραστάσεις, πίνακες και διαγράμματα.](#)