

ABORDATGE DE L'ENVELLIMENT A L'EMPRESA



30/09/2022

Bones pràctiques per abordar l'envelliment de la població treballadora a les organitzacions

En aquesta guia proporcionem entre altres aspectes les pautes per abordar la gestió de l'edat des del punt de vista preventiu a les empreses, els factors de risc que afecten la capacitat del treball de les persones de major edat i com fomentar un envelliment actiu i saludable.

Plà d'Activitats Preventives de la Seguretat Social 2022

Índex

0.	Introducció	2
1.	Promoció de l'envelliment actiu	3
2.	Com podem afrontar la gestió de l'edat a les empreses?	3
3.	Integració de la gestió de l'edat a l'empresa	4
4.	Gestió preventiva de l'abordatge de l'edat a l'empresa	6
	a. Pla de Prevenció	6
	b. Avaluació de Riscos	7
	c. Planificació de l'activitat preventiva	8
	d. Informació i Formació	8
	e. Equips de Protecció Individual	9
	f. Vigilància de la Salut	9
	g. Controls periòdics condicions de treball	10
	h. Participació i consulta	10
	i. Mesures d'emergència	11
	j. Coordinació de activitats empresarials	11
	k. Adquisició d'equips de treball	11
5.	Factors de risc que afecten la capacitat del treball de les persones de major edat	12
6.	Foment de l'envelliment actiu, saludable i feliç	15
7.	Com podem realitzar activitats d'estimulació cognitiva?	18
8.	Beneficis de contractar treballadors de més edat	21
9.	Bibliografia	22

0. Introducció

Les persones vivim cada vegada més temps, i afortunadament en moltes ocasions, gaudint de bona salut. Si a això li afegim que, cada vegada, la natalitat és menor, amb el pas dels anys, ens trobem amb una societat envellida i amb menys recurs actiu.

Hem de veure, i conscienciar a la direcció de les empreses, que les persones treballadores d'avançada edat són una oportunitat i mai un problema. Una oportunitat per a guanyar en experiència, en saviesa i a tenir altres perspectives de veure la vida i el treball.

Per això, hem de respectar l'envelliment actiu i veure'l com un exemple de solidaritat i cooperació entre generacions.

L'Organització Mundial de la Salut (OMS) defineix l'envelliment actiu com el procés d'optimització de les oportunitats de salut, participació i seguretat amb la finalitat de millorar la qualitat de vida a mesura que les persones envelleixen.

Els 4 pilars fonamentals de l'envelliment actiu són:

- Salut física i mental.
- Participació en la societat.
- Seguretat en tot el que es dugui a terme.
- Aprenentatge durant tota la vida.

Tenint en compte que tenim una població cada vegada més envellida, Activa Mútua, ha elaborat aquesta guia amb la intenció d'ajudar a les empreses en la tasca d'abordar la gestió i integració de les persones treballadores amb edat avançada en tots els àmbits de l'empresa. La finalitat és donar a conèixer, a aquest col·lectiu, les característiques específiques i les necessitats que demanden, per a ajudar, tant a l'empresa com a ells mateixos, a prendre les decisions adequades perquè puguin continuar treballant en unes condicions segures i satisfactòries.



1. Promoció de l'envelliment actiu

Amb l'edat, és cert que, a vegades, unes certes habilitats i capacitats funcionals es deterioren, però hem de tenir en compte que moltes altres milloren.

Segons l'Agència Europea de Seguretat i Salut en el Treball, el pensament estratègic, l'agudesa d'enginy, la consideració, la saviesa, la capacitat de deliberar, la capacitat de racionalitzar, el control de la vida, la percepció global i les capacitats lingüístiques milloren amb l'edat.

A més, els treballadors i les treballadores de més edat mostren un major compromís amb l'empresa, són més lleials a les organitzacions i, generalment, mostren taxes d'absentisme més baixes.

L'experiència laboral fa que el rendiment de treball millori compensant, per tant, aquestes pèrdues d'altres capacitats funcionals com el físic o cognitiu.

D'altra banda, també cal considerar que, els treballadors de més edat poden mantenir intacta la capacitat d'aprenentatge. Un dels papers fonamentals de l'empresa és fomentar, entre altres accions, la formació i la informació dels treballadors de més edat per a evitar que es quedin enrere i continuïn tenint les mateixes oportunitats de desenvolupament i promoció.

2. Com podem afrontar la gestió de l'edat a les empreses?

La gestió de l'edat, significa analitzar i tractar tots els factors relacionats amb l'edat, i que per tant afectin (directa o indirectament) en les condicions del treball, amb la finalitat d'aconseguir que tota persona treballadora, independentment de l'edat que tingui, sigui capaç de complir els seus objectius.

Segons l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball, els vuit objectius de la Gestió de l'Edat són:

1. Major sensibilització enfront de l'envelliment.
2. Adopció d'actituds justes davant l'envelliment.
3. Consideració de la gestió de l'Edat com a tasca i obligació fonamental dels directius i superiors.
4. Inclusió de la Gestió de l'Edat en la política preventiva i de RRHH de l'empresa.
5. Promoció de la capacitat de treball i la productivitat, adaptada a cada edat.
6. Aprenentatge permanent.
7. Aplicació de formes de treball sensibles amb les qüestions de l'edat.
8. Transició segura i digna cap a la jubilació.



3. Integració de la gestió de l'edat a l'empresa

« L'envelliment fa referència al conjunt de processos desfavorables, amb causes biològiques que es van originant en el decurs del temps i que acostumen a donar com a resultat una disminució de les capacitats psicosomàtiques que, en els últims anys, limita l'adaptació de l'organisme al mitjà i la seva capacitat de resposta a les diferents exigències d'aquest. L'envelliment dóna lloc a resultats finals diferents i està sotmès a la variabilitat individual, manifestant-se com un procés insidiós, amb diferents parts del cos envellint a diferents velocitats»»

(NTP 366: Envelliment i treball: audició i motricitat. Institut de Seguretat i Salut en el Treball)

Les empreses hauran de conèixer **quines són les característiques i necessitats específiques** d'aquest col·lectiu, **quines mesures** han de ser posades en marxa per a garantir condicions de treball **adaptades** de tal manera que es garanteixi la seva seguretat i salut.

Per a això, ateses les característiques individuals de cada treballador, han de dur-se a terme les següents accions:

- Estudiar les característiques i necessitats dels treballadors de més edat.
- Desenvolupar sistemes de treball que ajudin els treballadors de més edat a exercir el seu treball eficaçment.
- Tenir en compte a aquests treballadors a l'hora de dissenyar i implantar un sistema de gestió de Prevenció de Riscos Laborals en l'empresa (SGPRL).
- Adaptació de les condicions i diferents llocs de treball a les necessitats d'aquest grup de treballadors.
- Desenvolupar criteris específics per a arribar a l'edat de jubilació en les millors condicions.



És necessari tenir en compte els canvis que es produeixen en les capacitats i habilitats dels treballadors a mesura que compleixen anys, per a integrar en la gestió de l'empresa aquests canvis.



A vegades les **condicions existents al treball**, si no són les adequades, minven les capacitats dels treballadors, fins i tot més que les que es poden produir a conseqüència de l'avanç de l'edat.

Ha de fer-se **una adaptació progressiva o un redisseny** (fins i tot canvis a altres llocs quan es demandi individualment) del lloc i de les condicions de treball a mesura que el treballador va complint anys. Amb aquesta mesura aconseguiríem que els treballadors poguessin conservar el seu treball durant més temps, d'una manera segura i satisfactòria. Avui dia, també és important ressaltar l'ajuda dels avanços tecnològics, ja que permet eliminar vells llocs, creant uns nous amb millors condicions de treball, facilitant la integració de les persones treballadores de major edat.

Segons la **NTP 367: Envel·liment i treball: la gestió de l'Edat de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST)**, els passos necessaris per a una correcta **adaptació dels llocs** són:

- Estudi de les aptituds globals de la població.
- Adequació entre les aptituds dels treballadors i les exigències del lloc.
- Estudi de les aptituds que exigiran els llocs de treball en el futur.
- Comparació entre les exigències dels llocs de treball actuals i les exigències previsibles.
- Flexibilitat del personal basada en la formació el reciclatge permanent.

Entre altres accions, tornem a destacar la importància de l'aspecte formatiu. És convenient i necessari que l'empresari (directament o a través del seu Servei de Prevenció) gestioni de manera adequada, la formació dels seus treballadors d'avançada edat i realitzi una correcta formació de reciclatge en el temps.



4. Gestió preventiva de l'abordatge de l'edat a l'empresa

En l'àmbit laboral, s'ha d'abordar l'edat des d'una gestió integral de la prevenció dins del teixit empresarial, perquè les mesures preses siguin totalment efectives.

Per tant, per a poder integrar l'envelliment de les persones treballadores, haurem de definir i implantar estratègies dins del Sistema de Gestió de Prevenció de Riscos Laborals (SGPRL) de l'empresa.

S'ha d'actuar sobre els diferents processos que integren el SGPRL, i sempre atenent en cadascun d'aquests processos a les característiques i necessitats específiques que demanda aquest col·lectiu:

Pla de prevenció de riscos laborals. – Avaluació de riscos laborals. – Planificació de l'activitat preventiva. – Formació i informació. – Equips de protecció individual. – Medicina del Treball. – Controls Periòdics. – Participació i consulta. – Emergències. – Adquisició d'equips o productes. – Coordinació empresarial.

a. Actuacions d'integració de l'envelliment actiu sobre el Pla de Prevenció

El **Pla de Prevenció**, és l'eina a través de la qual s'integra l'activitat preventiva de l'empresa en el seu sistema general de gestió, definint-se una política de Prevenció de Riscos Laborals (PRL). Ha de ser assumit per tota l'empresa i aprovada per la direcció. Per tant, es divulgarà a tota l'organització de manera que tots ho coneguin i s'implanti correctament.

En aquest document ha d'haver-hi un compromís tant per part de la Direcció de l'empresa, com per part de la resta de l'organització. S'han d'incloure mesures adaptades per als treballadors de més edat, donant-los la consideració, si és el cas, de “treballadors especialment sensibles”. Per a això, han d'identificar-se correctament totes les característiques que han de donar-se per a estar englobats en aquesta consideració.

Les accions que es duren a terme són:

- A la **Política de PRL** s'han d'incloure factors relacionats amb l'edat, el sexe, el gènere, i altres aspectes d'especial sensibilitat, de manera que es tinguin en compte tots aquests factors a l'hora de valorar les necessitats d'aquests treballadors i definir estratègies en matèria PRL.
- S'han d'establir polítiques de millora de les condicions de treball a llarg termini, de manera que es tingui en compte les característiques dels treballadors que vagin complint anys dins de l'organització.
- Cal definir objectius i funcions específiques, en matèria de PRL, per als majors de 55 anys. En aquest punt és important destacar com a objectius el redisseny o l'adaptació de llocs de treball d'aquest col·lectiu, realització d'avaluacions específiques higièniques ergonòmiques i/o psicosocials (amb l'aplicació de les corresponents mesures que es derivin dels seus resultats), formació, vigilància de la salut, establiment d'altres mesures organitzacionals (reduint o flexibilitzant horaris de treball, pauses amb major freqüència), etc. Per les funcions assumides, per part d'aquest col·lectiu, destacar el compliment d'aplicació de totes mesures específiques i comunicació d'incidències o necessitats específiques.

- En els diferents procediments que s'integren dins del Pla de Prevenció també es tindran en compte, els factors vinculats a aquests treballadors de més edat.
- La Direcció a més a més haurà de comprovar que s'han inclòs tots aquests punts relacionats amb els treballadors de més edat.
- El Pla de Prevenció, a més a més ha de ser accessible a tots els treballadors de l'empresa. Si es fa telemàticament, han de tenir-se en compte les dificultats que poden trobar els treballadors d'edat més avançada.

b. Actuacions d'integració de l'envelliment actiu sobre l'Avaluació de Riscos

En l'**Avaluació de Riscos (ER)**, cal tenir en compte la necessitat **d'identificar tots aquells llocs que puguin ser ocupats per treballadors d'edat més avançada**, i en aquest cas, detallar totes les mesures necessàries perquè facin el seu treball de manera segura i saludable.

A més, caldrà que valorem aquells llocs que estan ocupats per aquests treballadors, si aquest lloc ha de ser **re-avaluat**.

També cal valorar si és necessari realitzar estudis específics d'aquells riscos que puguin veure's agreujats a conseqüència de l'avançada edat del treballador, com per exemple, riscos de seguretat (caigudes), riscos higiènics (per exposició a productes químics, a diferents factors ambientals com la il·luminació, exposició al soroll, exposició a condicions termohigromètriques), riscos ergonòmics (manipulació de càrregues, postures forçades, moviments repetitius) o psicosocials.

En aquest mateix sentit, és important tenir en compte els resultats dels informes dels Reconeixements Mèdics i aportacions facilitades per Vigilància de la Salut, ja que ens ajudaran a determinar, a nivell individual i col·lectiu, establir mesures identificació dels llocs que poden ocupar aquest col·lectiu, identificació d'aquells casos en els quals sigui necessari re avaluar el lloc i mesures per a adaptació d'aquests.



c. Actuacions d'integració de l'envelliment actiu sobre la Planificació de l'Activitat Preventiva

La planificació de l'activitat preventiva és el document en el qual s'inclouen les diferents accions correctores i/o preventives identificades en l'Avaluació de Riscos a fi de controlar o reduir els riscos, tenint en compte la seva magnitud i el nombre de treballadors que es veuen afectats per aquests riscos.

Ha d'incloure a més, els mitjans materials i humans necessaris per a corregir els riscos, així com els recursos econòmics que faran falta per a eliminar-los.

Aquelles deficiències trobades que puguin afectar els treballadors de més edat, han d'estar clarament identificades i planificades, perquè puguin ser corregits amb els terminis degudament establerts, en funció de la gravetat dels riscos que implica en la seguretat i salut d'aquestes persones.

d. Actuacions d'integració de l'envelliment actiu sobre la Informació i Formació dels treballadors

La **Informació i Formació** dels treballadors de més edat és molt important, ja que en un moment donat i depenent de la informació o formació impartida, poden tenir més dificultats d'aprenentatge, per això cal:

- Procurar l'actualització dels coneixements i reciclar els ja adquirits.
- Incrementar els nivells de formació, general i específica, en matèria de prevenció de riscos laborals i formació professional amb la finalitat de reduir les diferències de capacitació entre els joves i els adults.
- Aplicar mètodes pedagògics adequats als diferents nivells de coneixement dels treballadors.

Mesures específiques de la Informació:

- Elaborar notes informatives perquè els treballadors de major edat coneguin el circuit de detecció de les necessitats formatives.
- Informar els treballadors de més edat sobre els riscos i mesures preventives dels llocs de treball.
- Elaborar notes informatives de procediments, instruccions, protocols d'actuació establerts i una altra documentació de PRL.

Mesures específiques de la Formació:

- S'ha de garantir:
 - Que per a la detecció de necessitats formatives es tingui en compte les aportacions dels propis treballadors de major edat i dels seus comandaments intermedis.

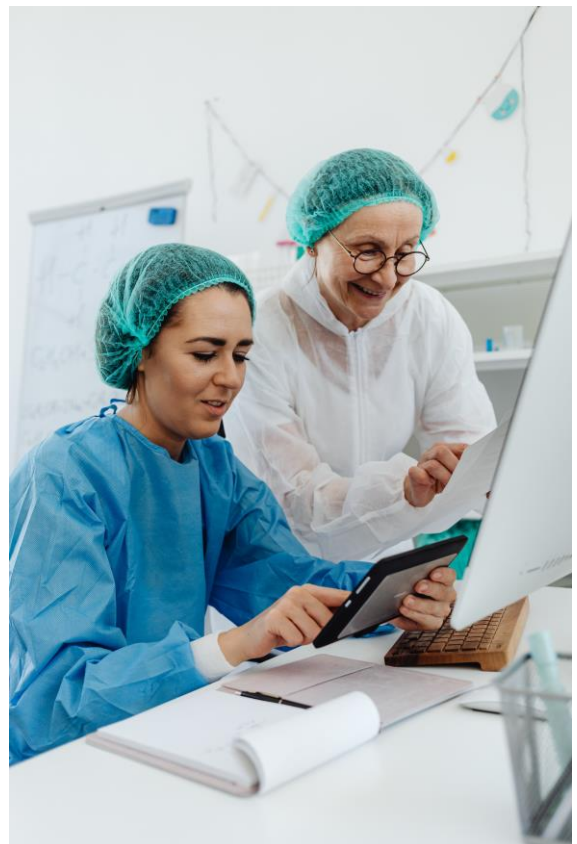
- Que en el programa de formació s'inclouin formacions específiques per a treballadors més grans.
 - Que el contingut de les formacions sigui comprensible per a tots els treballadors, inclosos els de més edat.
 - Que els mitjans utilitzats per a realitzar les sessions de formació siguin adequats per a aquests treballadors.
 - Que el material d'aprenentatge estigui organitzat i ben estructurat per a reduir la complexitat d'aquest.
 - Que les instal·lacions on es realitzen les sessions formatives siguin adequades per a aquests treballadors.
- Aprofitar l'experiència laboral d'aquests treballadors.
- Incorporar en les formacions el coneixement previ dels participants de treballadors amb més edat.
- e. Actuacions d'integració de l'envelliment actiu sobre els Equips de Protecció Individual**

A l'hora de facilitar els **Equips de Protecció Individual**, cal tenir en compte, si els treballadors de més edat, poden tenir necessitats especials, respecte a la necessitat i a la utilització d'aquests equips. Valorar aquestes necessitats conjuntament amb Vigilància de la Salut.

f. Actuacions d'integració de l'envelliment actiu sobre la Vigilància de la Salut

El paper que juga la Vigilància de la Salut és molt important, ja que molts dels problemes de l'envelliment repercuteixen en la salut. Per tant, d'una banda ha d'analitzar quins factors de risc en cada lloc de treball poden ser agreujants del deteriorament de la salut dels treballadors d'avançada edat, determinant així, quins d'ells poden ser exercits pels mateixos i en aquest cas amb quines recomanacions o mesures. Igualment ha d'avaluar periòdicament a tot treballador, en funció del lloc de treball que exerceixi, tenint en compte sempre el factor edat.

A nivell individual, cal vigilar l'estat de salut de tot treballadors d'avançada edat, especialment aquells que ocupen llocs de treball que, tal com es detalla a l'Avaluació de Riscos, estan sotmesos a riscos específics (que comporten un agreujament de l'estat de la salut per l'edat) i que necessitin uns protocols concrets, per exemple, riscos químic, ambiental, ergonòmic i psicosocial, per a evitar problemes futurs.



També ha de realitzar-se una vigilància específica, d'aquells treballadors considerats especialment sensibles.

D'aquesta manera, es podran determinar unes certes patologies laborals i no laborals, en la qual l'edat pot interferir negativament, agreujant les conseqüències sobre la seva salut davant l'exposició d'aquests riscos.

Cal tenir en compte a les reincorporacions d'aquest col·lectiu després d'un període d'incapacitat temporal de llarga durada, establint un pla d'actuació amb mesures específiques que assegurin aquesta incorporació garantint la seguretat i salut del treballador.

A **nivell general**, Vigilància de la Salut ha de promoure la salut en el treball, a través de campanyes de sensibilització o conscienciació en les quals es transmeti als treballadors la importància de cuidar la seva salut i de mantenir les seves capacitats funcionals en el millor estat possible (mantenint una adequada forma física, una dieta equilibrada, hàbits de vida saludables, etc.) per a evitar un envelliment prematur.

g. Actuacions d'integració de l'envelliment actiu sobre Controls de les Condicions de Treball

Una vegada dutes a terme totes les mesures esmentades anteriorment, per a garantir la Seguretat i Salut dels treballadors de més edat, han de realitzar-se Controls Periòdics per a verificar que les mesures preses són les adequades, o en cas contrari, s'han de dur a terme millores o canvis en aquestes.

h. Actuacions d'integració de l'envelliment actiu sobre la Participació i Consulta dels treballadors

La Participació i Consulta dels treballadors, és fonamental, ja que s'ha de valorar i tenir en compte, tot el que puguin aportar, de manera individual tots els treballadors, amb la finalitat de facilitar detecció de necessitats específiques i millorar les mesures que s'han d'implantar en el SGPR per refermar un desenvolupament de les seves tasques en condicions de seguretat i salut.



i. Actuació d'integració de l'envelliment actiu sobre Emergències

En totes les empreses, en funció del nombre de treballadors, grandària de les instal·lacions i activitat que realitza, ha de dissenyar-se i implantar-se un procediment d'actuació en cas d'emergències, analitzant totes les possibles situacions d'emergència que poden presentar-se en l'àmbit de l'empresa. Per a això, ha de designar-se personal especialment format que sàpiga com actuar en cadascuna d'aquestes situacions.

En el cas d'empreses que comptin amb persones treballadores d'edat avançada, el Pla d'Emergències ha de tenir en compte les necessitats especials d'aquests treballadors. Analitzar si algú té necessitats especials enfront d'una possible evacuació.

A més a més s'avisarà, amb antelació, a aquests treballadors quan es realitzin simulacres d'emergència.

S'ha de valorar, juntament amb l'equip de Vigilància de la Salut, si aquestes persones poden formar part de l'equip d'emergència.

j. Actuació d'integració de l'envelliment actiu sobre Coordinació Empresarial

Quan, en un mateix centre de treball, concorrin treballadors de diferents empreses s'han de coordinar les activitats preventives de totes les empreses o activitats que concorrin.

L'empresari titular o principal, d'un centre de treball, haurà de vetllar per la seguretat i salut d'aquells altres empresaris/tr treballadors que desenvolupin activitats en el seu centre de treball. S'assegurarà que rebin la informació en relació amb els riscos existents en el centre de treball i amb les mesures de protecció i prevenció corresponents, així com sobre les mesures d'actuació en cas d'emergències.

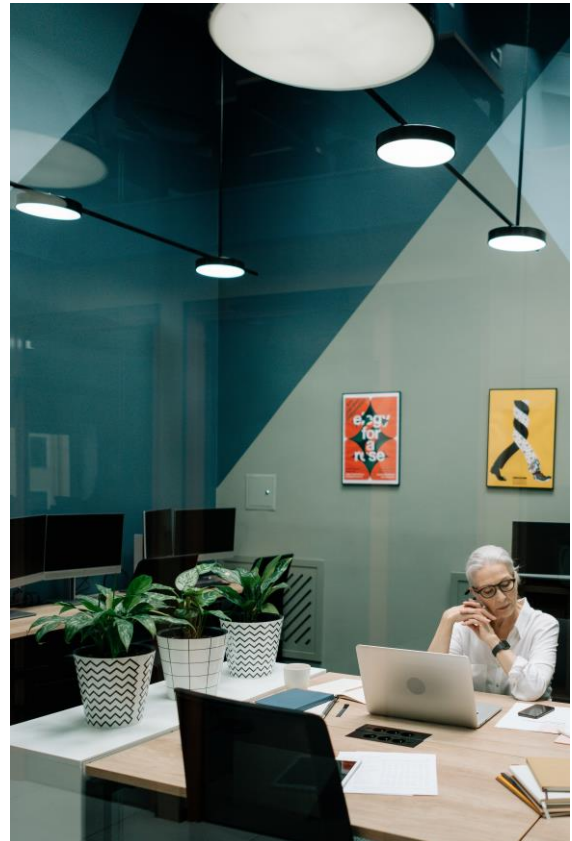
L'empresari que contracti alguna activitat, haurà de vetllar perquè es compleixin totes les obligacions en matèria de Seguretat i Salut. En aquest cas, quan existeixin treballadors d'edat avançada, haurà d'assegurar-se que aquests treballadors:

- Han estat formats adequadament per a l'acompliment de la seva activitat de manera segura,
- Han estat informats dels riscos específics de la seva activitat i de les corresponents mesures preventives,
- Tenen coneixement en mesures d'actuació en cas d'emergència i si hi ha alguna consideració especial per a aquesta mena de treballadors,
- Disposen dels EPI necessaris per al desenvolupament de la seva activitat,
- Estan autoritzats i degudament formats i informats en el maneig dels equips de treball, tenint en compte les mesures especials per als treballadors de major edat,
- Han passat amb èxit el reconeixement mèdic, i si es requereix per part de Vigilància de la Salut, alguna mesura específica.

k. Criteris d'actuació per a la integració de l'envelliment quant a l'Adquisició d'equips

Quan l'empresari vagi a adquirir o adaptar algun equip de treball i tingui en la seva plantilla algun treballador de més edat ha de tenir en compte els següents punts:

- Tractar d'adquirir, en la mesura que sigui possible, equips de treball adaptats a les necessitats d'aquests treballadors.
- Si pot ser, els equips que siguin destinats a aquests treballadors han de ser manejables i menys pesats per a facilitar el treball i evitar la producció de lesions.
- Ha d'assegurar-se, abans d'assignar-ho, que el treballador té un coneixement teòric i pràctic de l'ús de l'equip, i de les mesures específiques que s'han d'aplicar per al seu ús segur.
- Tractar que els manuals o instruccions d'ús d'aquests equips estiguin sempre accessibles i siguin de lectura fàcil.



5. Factors de risc que afecten la capacitat de treball de les persones de major edat

a. Demandes Físiques

Factors de risc:

- Postures forçades.
- Treball muscular estàtic.
- Força muscular elevada.
- Maneig Manual de Càrregues.
- Pics de càrrega sobtats.
- Moviments repetitius.

Mesures proposades:

Realització d'avaluació específica de naturalesa ergonòmica, tenint en compte el factor de l'edat, per a obtenir mesures específiques a cada lloc de treball, prioritització d'ús de mitjans mecànics, disseny ergonòmic dels llocs de treball, evitar tasques que requereixin molt sobreesforç físic (aplicació de força elevada i/o constant, aixecament, transport i/o maneig de càrregues pesades, aixecaments o moviments bruscos, postures prolongades que impliquin flexió-extensió de l'esquena, torsió del tronc, aixecament d'extremitats superiors, flexió-extensió d'extremitats inferiors), rotacions a altres llocs amb menor demanda física, treball a torns, major flexibilitat horària, pauses més prolongades i/o

freqüents que permeti una recuperació, formació i informació en tècniques correctes de manipulació de càrregues.

b. Adecuació del lloc de treball per a un disseny ergonòmic

Una de les mesures que acabem d'enunciar per a evitar la demanda física en treballadors d'edat avançada és el redisseny dels llocs de treball. Si volem adequar el lloc de treball per a un disseny ergonòmic, que permeti que aquest lloc sigui ocupat per treballadors de qualsevol edat hem de dur a terme:

- L'avaluació de riscos específica, de naturalesa ergonòmica, on es té en compte el factor edat.
- L'aplicació de les mesures obtingudes en els diferents llocs de treball (redisseny).
- L'aplicació de millores organitzatives: distribució i selecció de tasques ajustades a les capacitats. Horari de treball flexible.
- L'adaptació, limitació o restricció de les tasques escomeses en els llocs de treball, en funció de les capacitats i necessitats d'acord amb cada edat.

Entorn Ambiental

Factors de risc:

- Entorns bruts i humits.
- Calor ambiental.
- Fred ambiental.
- Canvis continus de temperatura.
- Il·luminació, Soroll, Vibracions.

Mesures proposades:

Realització d'avaluació específica de naturalesa higiènica per a obtenir mesures específiques a cada lloc de treball, tenint en compte el factor de l'edat, en relació a les condicions termohigromètriques o exposició a temperatures extremes, disposar de temps necessari per a iniciar les tasques de manera que el treballador pugui aclimatar-se, ús d'EPI adequats, fer tasques o descansos amb freqüència, rotació a llocs de treball que no demandin aquestes condicions; en relació a l'exposició al soroll, aïllar la font de risc en origen o augmentar la distància entre la font i el treballador, disminució d'exposició mitjançant rotació a altres llocs, ús d'EPI adequats al nivell de soroll; en relació a l'exposició a una mala il·luminació, s'haurà d'adequar els nivells d'il·luminació a les demandes exigides per les tasques a desenvolupar en cada lloc de treball, evitar fatiga visual en llocs de treball que impliqui ús de Pantalles de Visualització de Dades (PVD), evitant enlluernaments en la pantalla, utilitzant font de lletra més gran, en llocs de treball de transportistes, evitar conduir a la nit, igual que no es desenvoluparan tasques o llocs de treball en aquest torn que impliquin alta concentració visual i mental.

c. Organització del Treball

Factors de risc:

- Ambigüitat de Rol.
- Supervisió i interferència.
- Por als errors.
- Falta de llibertat.
- Pressió de temps.
- Falta de desenvolupament professional.
- Falta de reconeixement i respecte.

Mesures proposades:

Realització d'avaluació específica de naturalesa psicosocial per a obtenir mesures específiques a cada lloc de treball, tenint en compte el factor edat, donar major autonomia en la realització de les tasques del lloc de treball, planificació d'objectius a curt termini, evitar sobrecàrregues de treball, adaptant la càrrega i ritme de treball a la capacitat i necessitat de cada treballador, formació en gestió del temps, millorar la comunicació, evitar l'aïllament, etc.

Críteris i recomanacions generals per a la millora de la salut i el benestar en treballadors de major edat
Adaptació dels entorns i llocs de treball
Per a adaptar els llocs de treball als treballadors de més edat han de dur-se a terme una sèrie d'actuacions:
➤ Disposar d'esquemes organitzatius, flexibles i adaptats a l'evolució dels treballadors.
➤ Dissenyar llocs de treball que siguin adequats per a qualsevol edat. Adoptar els llocs de treball a les necessitats particulars, si és necessari.
➤ Formació adaptada i adequada. Ha de donar-se formació durant tot el cicle laboral.
➤ Aprofitar l'experiència i el coneixement dels treballadors de més edat.
➤ Realitzar plantejaments intergeneracionals que combinen joventut i experiència.
➤ Facilitar la transició a la jubilació.

6. Foment de l'envelliment actiu, saludable i feliç

Si ens cuidem i mantenim uns hàbits saludables en l'alimentació, pràctica d'exercici, dormir, etc. la nostra salut es veurà enfortida i arribarem a l'edat adulta, o madura, amb millor salut.

> Adoptar un estil de vida saludable implica:

- Portar una Alimentació Saludable. Una alimentació variada i equilibrada ajuda a prevenir malalties, tant físiques com psíquiques. Cal mantenir un nivell d'hidratació adequat i constant al llarg de tot el dia.
- Realitzar Activitat Física. Practicant exercici de manera habitual, s'estimula i reforça el sistema cardiovascular i múscul esquelètic.
- Mantenir una Actitud Positiva davant la vida. És necessari fomentar bones relacions amb la gent que ens envolta. La negativitat i l'empipament resten minuts de vida i a la llarga passen factura. Viure amb "bon humor", alenteix la vellesa, redueix l'ansietat i la depressió i redueix el risc de patir malalties cardiovasculars.
- Realitzar Activitats d'Estimulació Cognitiva fa que ajudem a reduir malalties neurològiques i evita l'aparició de demències.
- Tenir projectes de vida, fa que sentim major felicitat, que ens sentim realitzats i que augmenten l'autoestima.

“ L'actitud que prenguem davant la vida, fa que la nostra vellesa pugui ser millor. ”



➤ **Gestió de la promoció d'hàbits saludables a l'empresa:**

Des de l'organització, com hem indicat anteriorment, amb l'ajuda de Vigilància de la Salut, han de promocionar-se estils de vida saludable, mitjançant llançament de campanyes de sensibilització i/o facilitant recursos a les seves persones treballadores perquè adoptin aquests hàbits.

Per tant, per a gestionar la promoció d'aquests hàbits correctament es recomana a l'empresa dur a terme les següents mesures:

Mesures organitzativas:

- Si ens cuidem i mantenim uns hàbits saludables en l'alimentació, pràctica d'exercici, dormir, etc. la nostra salut es veurà enfortida i arribarem a l'edat adulta, o madura, amb millor salut.
- Adoptar un estil de vida saludable implica:
- Portar una Alimentació Saludable. Una alimentació variada i equilibrada ajuda a prevenir malalties, tant físiques com psíquiques. Cal mantenir un nivell d'hidratació adequat i constant al llarg de tot el dia.
- Realitzar Activitat Física. Practicant exercici de manera habitual, s'estimula i reforça el sistema cardiovascular i múscul esquelètic.
- Mantenir una Actitud Positiva davant la vida. És necessari fomentar bones relacions amb la gent que ens envolta. La negativitat i l'empipament resten minuts de vida i a la llarga passen factura. Viure amb "bon humor", alenteix la vellesa, redueix l'ansietat i la depressió i redueix el risc de patir malalties cardiovasculars.
- Realitzar Activitats d'Estimulació Cognitiva fa que ajudem a reduir malalties neurològiques i evita l'aparició de demències.

Mesures per a millorar l'ambient de treball

- Oferir als treballadors sales comunes per a millorar les relacions socials.
- Fomentar entre tots els treballadors una vida sense mals fums (abandonament del tabaquisme).
- Garantir el suport psicosocial davant qualsevol necessitat dels treballadors.

Mesures individuals:

- Realització de reconeixements mèdics inicials i/o periòdics per a conèixer l'estat de salut general, en relació als riscos laborals exposats, detectant així, precoçment, danys en la salut i implementar mesures preventives i/o recomanacions d'hàbits saludables.
- Oferiment de beneficis socials a la plantilla (ajuda per a estudis, per a pràctica esportiva, ajudes per a la conciliació, etc.). Els incentius i el reconeixement poden afavorir la participació i implicació de les persones, sempre que no fomentin la idea de "guanyadors" i "perdedors".
- Foment en la pràctica d'hàbits saludables com l'alimentació.

“ Per a aconseguir un entorn laboral saludable ha d'existir una conscienciació, un compromís i una implicació de tota l'estructura organitzativa de l'empresa. ”

➤ **Cultura contra la discriminació per l'edat:**

A més, totes les empreses cal que fomentin una cultura antidiscriminatòria per l'edat, és a dir, que l'edat no suposi un problema, sinó tot el contrari, per tant cal posar en pràctica les següents accions:

- Motivació, respecte, confiança, informació i participació.
- Processos de contractació centrats en les capacitats i l'experiència.
- Desenvolupament professional en el context de tota la carrera professional.
- Plantejaments intergeneracionals. Transparència de coneixements.
- Aspectes formatius. Manteniment de la competència professional. Aprofitar l'experiència.
- Mesures d'acompanyament i transició a la jubilació.



7. Com podem realitzar activitats d'estimulació cognitiva?

A vegades pensem que és suficient fer exercici físic per a mantenir-nos en forma, però mantenir en forma la ment és igual d'important, per això hem d'exercitar-la, per a evitar o retardar, per exemple, l'aparició de problemes de memòria.

Què són les funcions cognitives?

Són aquells processos mentals que ens permeten rebre i processar la informació que rebem de l'entorn que ens envolta.

Les funcions cognitives més importants són:

- **Orientació:** és la capacitat que ens permet ser conscients de nosaltres mateixos i del context en el qual ens trobem en un moment determinat. Es poden distingir tres tipus d'orientació: l'orientació personal, l'orientació temporal i l'orientació espacial.
- **Gnòsies:** és la capacitat de reconèixer informació que prèviament hem après, com per exemple, persones, objectes o llocs. Hi ha gnòsies per a cadascun dels sentits: tàctils, visuals, auditives, olfactivas, gustatives, etc.
- **Llenguatge:** és la funció encarregada de materialitzar signes que simbolitzen objectes, idees, etc. per a la comunicació. Estan implicats processos com: expressió, vocabulari, fluïdesa, comprensió, escriptura, lectura, etc.
- **Habilitats visioespacials:** és la capacitat d'interpretar i manipular mentalment objectes en l'espai. Entre elles destaquem: la relació espacial (2D) i la visualització espacial (3D).
- **Memòria:** és la capacitat de codificar, emmagatzemar i recuperar de manera efectiva informació apresada o un succés viscut. Podem distingir entre la memòria explícita i la memòria implícita.
- **Praxi:** són les habilitats motores adquirides, és a dir, els moviments organitzats que realitzem per a dur a terme un pla o aconseguir un objectiu.
- **Funcions executives:** són activitats mentals necessàries per a planificar, organitzar, guiar, revisar, regularitzar i avaluar el comportament necessari per a adaptar-se eficaçment a l'entorn.
- **Atenció:** és la capacitat de generar, dirigir i mantenir un estat d'activació adequat per al processament correcte de la informació.
- **Cognició social:** fa referència a com pensem sobre nosaltres mateixos, dels altres i el seu comportament i de les relacions socials, i com donem sentit a tota aquesta informació i emetem comportaments sobre la base d'ella.

Com podem exercitar la nostra ment?

Et proposem diversos exercicis que ens permetin desenvolupar i mantenir en bon funcionament les funcions cognitives.

Els jocs mentals possibiliten avaluar i entrenar la nostra ment de manera divertida i senzilla. Actualment, existeixen moltes aplicacions mòbils que ens permeten realitzar aquest tipus de jocs.

Llegir, permet, a més, aprendre nous coneixements. La lectura ens ajuda a millorar la nostra comunicació.

Activitats com pintar, tocar un instrument, fer manualitats, etc., ens ajuda a millorar la concentració, a desenvolupar idees originals, centrar la nostra atenció, etc.

Consumir amb freqüència els anomenats aliments per al cervell o "brainfood" retarden la deterioració de les funcions cerebrals i ajuden a prevenir demències o altres malalties neurològiques.



Quins són aquests aliments saludables per al cervell?

Et proposem diversos exercicis que ens permetin desenvolupar i mantenir en bon funcionament les funcions cognitives.

- **Nabius:** els fruits vermells són una important font de polifenols que ajuden a combatre l'estrès oxidatiu. A més, el seu contingut de vitamina C disminueix els nivells de lípids i optimitza l'activitat neurològica.
- **Fruita seca:** especialment les ametlles i les nous, són riques en omega 3 entre altres coses, element essencial per a la funció neuronal. Ajuden a desenvolupar la memòria i afavorir l'aprenentatge a curt termini. A més, afavoreixen també la producció de serotonina, una substància relacionada amb el benestar, per la qual cosa té un lleuger efecte antidepressiu.
- **Peix:** especialment el peix blau. El salmó, les sardines o la tonyina, tenen un alt contingut en omega 3. També són eficaços per a retardar la progressió de la deterioració de les funcions cognitives i prevenir malalties com l'Alzheimer o el Parkinson.
- **Bròcoli:** aporta sulforafà, un antioxidant amb propietats neuroprotectores que ajuda a preservar la integritat de la barrera hematoencefàlica, o cosa que és el mateix, protegeix el cervell davant d'agressions lliures. També és bo per a prevenir el càncer, protegir el cor, els ossos i fins i tot els ulls.
- **Alvocat:** Aquesta fruita (o verdura) és rica en greixos monoinsaturats saludables i té un alt contingut de vitamina E, disminuint la pressió arterial i la inflamació. Ajuda a prevenir malalties neurodegeneratives.

- > **Xocolata:** sempre negra, o amb més d'un 70% de contingut en cacau, ajuda a augmentar el flux sanguini millorant les funcions cognitives. També allibera endorfines, l'hormona de la felicitat, d'aquí ve que un se senti bé després de menjar-ne. El seu gran nombre de calories obliga a consumir-ne amb moderació.
- > **Tomàquets:** Redueix els riscos d'accident vascular cerebral i disminueix els efectes de l'envelliment sobre les funcions cerebrals. Es pot prendre de totes les maneres possibles (fresc, fregit, en salsa, etc.) ja que les seves propietats no es perden.
- > **Ous:** el rovell d'ou porta un alt contingut de colina, una substància fonamental per a la memòria. També ajuda a prevenir malalties del cor i del fetge, a més d'aportar una gran quantitat de proteïnes.
- > **Oli d'oliva:** exerceix un paper important enfront de l'estrès oxidatiu de les cèl·lules a causa del seu elevat contingut d'antioxidants fenòlics, com la vitamina E.
- > **Civada:** ajuda a controlar els nivells de sucre i colesterol, fonamental per a una bona salut mental. També funciona com ansiolític, pel que ajuda a combatre l'estrès i altres problemes del sistema nerviós.



8. Beneficis de contractar treballadors de més edat

A continuació veurem quins són els beneficis, tant per a l'empresa com per als propis treballadors, que comporta la contractació de treballadors de més edat.

Per a les empreses:

- › Maximitzar la utilitat de la força de treball.
- › Augment de la productivitat laboral i la competitivitat.
- › Reducció de la conflictivitat social.
- › Millora de la imatge de l'empresa.

Per als treballadors:

- › Estabilitat, seguretat, creixement laboral.
- › Manteniment millora de la salut i el benestar.
- › Oportunitat d'aprenentatge i d'aprofitament de les habilitats.
- › Interaccions socials més àmplies.
- › Millor preparació per a la jubilació.



No hem de veure l'edat dels treballadors com un problema, sinó tot el contrari



9. Bibliografia

- > Guia envelliment actiu "*Un marc polític davant la revolució de la longevitat*". Junta d'Andalusia. Escola Andalusia de Salut Pública. Centre Internacional de longevitat del Brasil.
- > Fitxes sobre envelliment actiu i saludable. CROEM (Confederació Regional d'Organitzacions Empresarials de Múrcia).
- > Guia per a la gestió de la salut, de l'benestar i de l'adaptació de el lloc de treball en treballadors de més edat. INSST (Institut de Seguretat i Salut en el treball).
- > **NTP 366:** envelliment i treball: audició i motricitat.
- > **NTP 367:** envelliment i treball: La gestió de l'edat.
- > Guia per a l'abordatge de l'envelliment en la gestió de la prevenció de riscos laborals. Foment de l'Treball Nacional. Amb el finançament de la Fundació per a la prevenció de riscos laborals.