

# Risk A/T<sup>SM</sup> Work

*"An ounce of prevention is worth a pound of cure."* Benjamin Franklin 1736



We are pleased to introduce the next edition of **Risk A/T<sup>SM</sup> Work**, a forum dedicated to sharing safety and loss control tips with our brokers and insureds. **Risk A/T<sup>SM</sup>** is our proprietary risk management approach which promotes informed risk analysis based on two behavioral factors — **Aptitude and Tolerance**.

## ABOUT US

Sompo International Insurance works through a global distribution network of retail and wholesale brokers and MGUs to provide high-quality and responsive services to a broad range of clients from large multinationals to small businesses. We offer diverse specialty capabilities across a broad range of products and industry verticals.

If you would like to subscribe to **Risk A/T<sup>SM</sup> Work**, please contact Victor Sordillo at [vsordillo@sompo-intl.com](mailto:vsordillo@sompo-intl.com)

*Disclaimer: The recommendations and contents of this material are provided for information purposes only. It is offered only as a resource that may be used together with your professional insurance advisor in maintaining a loss control program. Sompo International assumes no liability by reason of the information within this material.*

To learn more, visit us at:  
[www.sompo-intl.com](http://www.sompo-intl.com)

## Addressing An Aging Workforce

By Christine Sullivan CSP, ARM, Senior Vice President Loss Control Director, Sompo Global Risk Solutions, [csullivan@sompo-intl.com](mailto:csullivan@sompo-intl.com)

Whether due to financial necessity, a longer life expectancy, talent shortages or a sense of purpose, people are working longer than ever before. In fact, a recent Willis Towers Watson study reports that 37% of today's workforce expects to work past age 70.

Older workers tend to bring a great work ethic, can-do attitude, and a reservoir of knowledge that enables them to serve as effective mentors to younger colleagues. While older workers bring a number of benefits to the workplace, their growing presence presents a new set of challenges that management across industries must be prepared to address.

### Trends Among an Aging Workforce

The U.S. Census estimates that by 2050 one in four U.S. workers will be age 55 or older. Given their increasing presence in the workplace, management should take note of the following trends affecting aging workers to minimize the potential for injury:

- **Low Frequency, High Severity.** Surprisingly, the frequency of occupational injuries declines as workers age, but the severity of the injuries and the potential for a fatality dramatically increases starting around age 60.
- **Risk of Falls.** Due to a decline in vision or balance, aging workers may experience more slip, trips and falls. According to the Centers for Disease Control and Prevention, falls are a leading cause of death for people 65 and older. Other factors include increased fatigue, muscle weakness, decreased range of motion and flexibility, and side effects from medications (e.g., dizziness).
- **Injury Type.** Older workers also experience a higher incidence of rotator cuff, knee injuries, and lower back nerve pain. These types of injuries contribute to an increased severity of injury, resulting in prolonged absences and increased medical and workers' compensation costs.
- **Higher Fatalities.** The fatality rate for workers age 65 and older is especially high—three times that of the overall workforce, according to the Associated Press-NORC Center for Public Affairs Research. When injuries occur, recovery is often more difficult due to existing and chronic conditions (diabetes, cardiac issues, etc.), decreased overall physical strength and other contributing factors.

### Workplace Safety Strategies

Many strategies to prevent older workers from injury and fatalities on the job are the same for employees of any age, including safety measures designed to prevent slips, trips, and falls. However, given the high severity of injuries among older workers, the National Institute for Occupational Safety and Health suggests the following:

- **Match tasks to abilities.** If older workers have physical limitations, assign them to tasks that do not require them to strain beyond their ability, such as limited heavy lifting.
- **Manage hazards.** When assessing workplace hazards, consider the conditions – what's safe for younger employees could pose a problem for older workers. For example, a noisy environment could be troublesome to an older employee, resulting in the inability to hear or communicate effectively.
- **Consider ergonomics.** Design work environments that address potential limitations. Examples include better illumination where needed, computer screens and surfaces that produce a minimum of glare, ergonomic workstations and tools, and adjustable seating.
- **Proactively manage reasonable accommodations and the return-to-work process.** In the event of an injury or illness-related absence consider a modified work schedule or assignment that would allow the employee to return in a limited capacity enabling them to recover and minimizing the risk of reinjury.

Another strategy to consider is a **Job Hazard Analysis**, which assesses all the roles in a business operation to determine the strength, repetition and body positioning required for each task performed. This analysis enables the implementation of engineering controls to minimize excessive body movements, such as self-leveling carts or vacuum lifting equipment. Insights can also lead to development and implementation of job rotation, job sharing, automation and worker reassignment programs that better align an aging worker's physical capabilities with more appropriate job functions.

Finally, consider integrating a **Wellness Program** into your organization's safety program that explores total worker health and encourages employees to make healthier lifestyle choices. Wellness programs can include "stretch and flex" initiatives that help ensure employees are warmed up and thinking about the physical tasks ahead as they begin their workday. Management can also encourage annual vision exams and promote safety training and re-training among employees of any age in the workforce.

By creating an inclusive work environment, organizations will be able to attract and retain the best worker. Managers and supervisors need to understand the issues associated with an aging workforce and the best ways to address them in a respectful and productive manner.

# Risk A/T<sup>SM</sup> Work

(Riesgo en el trabajo)

“Una onza de prevención vale una libra de curación.” Benjamín Franklin 1736



Nos complace presentar la siguiente edición de **Risk A/T<sup>SM</sup> Work**, un foro dedicado a compartir consejos de control de pérdidas y seguridad con nuestros corredores de seguro y asegurados. **Risk A/T<sup>SM</sup>** es nuestro enfoque patentado de gestión de riesgos que promueve el análisis informado de riesgos con base en dos factores conductuales: la **aptitud** y **tolerancia**.

## ACERCA DE NOSOTROS

Sompo International Insurance trabaja a través de una red de distribución mundial de corredores de seguro minoristas y mayoristas y agentes gestores de seguros (MGUs) para proporcionar servicios efectivos y de alta calidad a una amplia gama de clientes, desde grandes multinacionales hasta pequeñas empresas. Ofrecemos diversas capacidades especializadas en una amplia gama de productos y sectores verticales industriales.

Si desea suscribirse a **Risk A/T<sup>SM</sup> Work**, comuníquese con Víctor Sordillo al correo [vsordillo@sompo-intl.com](mailto:vsordillo@sompo-intl.com)

*Descargo de responsabilidad: Las recomendaciones y el contenido de este material se proporcionan sólo con fines informativos. Se ofrecen únicamente como un recurso a ser usado junto con su asesor de seguro profesional en el mantenimiento de un programa de control de pérdidas. Sompo International no asume ninguna responsabilidad a causa de la información que contiene este documento.*

Para obtener más información, visítenos en: [www.sompo-intl.com](http://www.sompo-intl.com)

## Cómo abordar la fuerza laboral de mayor edad

By Christine Sullivan CSP, ARM, Vicepresidenta Senior, Directora de Control de Pérdidas, Sompo Global Risk Solutions, [csullivan@sompo-intl.com](mailto:csullivan@sompo-intl.com)

Ya sea debido a la necesidad económica, al hecho de que la esperanza de vida es más larga, a la escasez de talento o a un sentido de propósito, las personas permanecen trabajando más tiempo que nunca. De hecho, un estudio reciente de Willis Towers Watson informó que el 37% de la fuerza laboral actual espera trabajar hasta más allá de los 70 años de edad.

Los trabajadores de mayor edad tienden a aportar una fabulosa ética de trabajo, una actitud de que querer es poder y un reservorio de conocimientos que les permite servir como mentores eficaces a colegas más jóvenes. Mientras que los trabajadores de mayor edad aportan una serie de beneficios al entorno laboral, su presencia cada vez mayor presenta un nuevo conjunto de retos que los directivos en todas las industrias deben estar preparados a enfrentar.

### Tendencias de la fuerza laboral de mayor edad

El Censo de Estados Unidos calcula que, para el 2050, uno de cuatro trabajadores en Estados Unidos tendrá 55 años de edad o más. Dada su presencia cada vez mayor en el entorno laboral, los directivos debieran prestar atención a las siguientes tendencias que afectan a los trabajadores de mayor edad para minimizar el potencial de lesiones:

- **Baja frecuencia, alta severidad.** Sorprendentemente, la frecuencia de las lesiones ocupacionales se va reduciendo a medida que los trabajadores avanzan en edad, pero la severidad de dichas lesiones y el potencial de fatalidades aumentan dramáticamente a partir de los 60 años aproximadamente.
- **Riesgo de caídas.** Debido a la disminución de la vista o el balance, los trabajadores de mayor edad pudieran resbalarse, tropezarse o caerse más. Según los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, las caídas son la causa principal de muertes de personas de 65 años de edad y mayores. Otros factores incluyen mayor fatiga, debilidad muscular, menor rango de movimiento y flexibilidad y los efectos secundarios de medicamentos (por ejemplo, mareos).
- **Tipo de lesión.** Los trabajadores de mayor edad también tienen una mayor incidencia de lesiones del manguito de los rotadores y de rodillas, así como dolor de nervios de la espalda baja. Estos tipos de lesiones contribuyen a una mayor severidad de lesiones, lo cual genera ausencias prolongadas y mayores costos médicos y de compensación de trabajadores.
- **Más fatalidades.** El índice de fatalidades de los trabajadores de 65 y mayores es especialmente alto: tres veces el de la fuerza laboral general, según la Associated Press y el Centro NORC para la Investigación de Asuntos Públicos (NORC Center for Public Affairs Research). Cuando ocurren lesiones, a menudo este tipo de empleados tiene más dificultad para recuperarse debido a padecimientos existentes y crónicos (diabetes, problemas cardíacos, etc.), menor fuerza física en general y otros factores contribuyentes.

### Estrategias de seguridad en el ambiente laboral

Muchas de las estrategias para prevenir que los trabajadores de mayor edad sufran lesiones y fatalidades en el trabajo son las mismas que para los empleados de cualquier edad, incluidas las medidas de seguridad diseñadas para prevenir resbalones, tropezones y caídas. Sin embargo, dada la alta severidad de las lesiones entre los trabajadores de mayor edad, el Instituto Nacional para la Salud y Seguridad Ocupacionales sugiere lo siguiente:

- **Equipare las tareas con las habilidades.** Si los trabajadores de mayor edad tienen limitaciones físicas, asígneles a tareas que no les requieran forzarse más allá de su habilidad, como limitar el levantar cosas pesadas.
- **Gestione los peligros.** Al evaluar los peligros del ambiente laboral, considere las condiciones: lo que es seguro para empleados más jóvenes pudiera representar un problema para los de mayor edad. Por ejemplo, un entorno ruidoso pudiera ser problemático para un empleado de mayor edad, pues le impediría escuchar o comunicarse eficazmente.
- **Considere la ergonomía.** Diseñe entornos laborales que hagan frente a las posibles limitaciones. Algunos ejemplos incluyen una mejor iluminación en donde sea necesario, pantallas de computadora y superficies que produzcan el mínimo de reflejo, herramientas y estaciones de trabajo ergonómicas y asientos ajustables.
- **Gestione proactivamente las adaptaciones razonables y el proceso de regresar al trabajo.** Cuando un empleado o empleada se ausente debido a razones relacionadas con una lesión o enfermedad, considere permitirle tener un horario laboral modificado o asignarle en forma tal que pueda regresar en capacidad limitada para posibilitar su recuperación y minimizar el riesgo de que vuelva a lesionarse.

Otra estrategia que podría considerar es realizar un **Análisis de Peligros en el Trabajo**. En éste, se evalúan todos los papeles de una operación comercial para determinar la fuerza, repetición y posición corporal requeridas para cada tarea realizada. Este análisis permite implementar controles de ingeniería para minimizar movimientos corporales excesivos, como carritos autonivelantes o equipo elevador por vacío. Las ideas obtenidas del análisis también pueden generar el desarrollo y la implementación de programas de rotación de trabajos, de trabajos compartidos, de automatización y reasignación de empleados que alineen mejor las capacidades físicas de un trabajador de mayor edad con funciones laborales más apropiadas.

Finalmente, considere integrar, en el programa de seguridad de su organización, un **Programa de Bienestar** que explore la salud total de los trabajadores y anime a los empleados a tomar decisiones de estilo de vida más saludables. Los programas de bienestar pueden incluir iniciativas de “estiramiento y flexión” que ayuden a asegurar que, al empezar su jornada laboral, los empleados hayan entrado en calor y que estén pensando sobre las tareas físicas que les esperan. La gerencia también puede fomentar que se sometan a exámenes anuales de la vista y promover la capacitación y la re-capacitación en seguridad entre los empleados de cualquier edad en la fuerza laboral.

Al crear un entorno laboral inclusivo, las organizaciones podrán atraer y retener a los mejores trabajadores. Los gerentes y supervisores necesitan entender los asuntos asociados con una fuerza laboral de mayor edad y las formas óptimas de hacer frente a esto en una forma respetuosa y productiva.