



Darbdavių galimybės stiprinti darbuotojų sveikatą

Kas yra sveikatos stiprinimas darbe?

Sveikatos stiprinimas darbe (SSD) – tai bendros darbdavių, darbuotojų ir visuomenės pastangos stiprinti darbuotojų sveikatą ir gerinti jų savijautą⁽¹⁾. Tai pasiekama taikant ir derinant šias priemones:

- gerinant darbo organizavimą ir darbo aplinką,
- skatinant darbuotojus užsiimti sveikatą stiprinančia veikla,
- sudarant galimybes rinktis tai, kas naudinga sveikatai,
- skatinant asmeninį tobulėjimą.

SSD priemonių pavyzdžiai:

Organizacinės priemonės:

- lankstaus darbo laiko ir darbo vietų pasiūla,
- galimybės darbuotojams dalyvauti gerinant jų darbo organizavimą ir darbo aplinką,
- darbuotojų galimybės mokytis visą gyvenimą.

Aplinkos gerinimo priemonės:

- poilsiu ir visuomeniniams renginiams skirtos patalpos,
- draudimas rūkyti darbe,
- palankios psichosocialinės aplinkos darbe kūrimas.

Individualios priemonės:

- sporto kursų ir renginių organizavimas ir finansavimas,
- sveikos mitybos skatinimas,
- mesti rūkyti padedančios programos,
- rūpinimasis gera darbuotojų psichine savijauta, suteikiant, pavyzdžiui, galimybes pasinaudoti išorinėmis anoniminėmis psichosocialinėmis ir psichologinėmis konsultacijomis bei mokymo kursais, kaip įveikti stresą.

Kodėl reikėtų investuoti į SSD?

Sėkmingos organizacijos pagrindas – sveiki darbuotojai, dirbantys palankioje aplinkoje⁽¹⁾. SSD padeda gerinti darbuotojų savijautą ir stiprinti jų sveikatą, todėl⁽²⁾:

- mažėja nebuvimo darbe dienų skaičius,
- didėja darbuotojų motyvacija,
- didėja produktyvumas,
- lengviau rasti naujų darbuotojų,
- mažėja darbuotojų kaita,
- sukuriama teigiamas rūpestingo darbdavio įvaizdis.

Tyrimai rodo, kad, sumažėjus nuostoliams dėl nebuvimo darbe, kiekvieno į SSD investuoto euro rentabilumas siekia 2,5–4,8 euro⁽³⁾.

⁽¹⁾ <http://www.enwhp.org>.

⁽²⁾ http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/index1.html.

⁽³⁾ http://www.iga-info.de/fileadmin/texte/iga_report_3e.pdf.



Kaip įgyvendinti SSD?

Keturi sveikos organizacijos kūrimo etapai

Sėkmingam SSD įgyvendinimui svarbiausia – nuolatinis visų šalių atsidavimas šiam tikslui. Vadovybės įsipareigojimai ypač svarbūs, nes padeda išvengti prieštaravimų tarp SSD programos ir vadovybės praktinių veiksmų. Taip pat labai svarbu visur, kur tik įmanoma, įtraukti darbuotojus ir skatinti juos kuo aktyviau dalyvauti visuose SSD įgyvendinimo etapuose.

Reikėtų pridurti, kad organizacijos ir darbuotojų poreikiai derinami daugumoje gerai suplanuotų SSD programų. Todėl nėra vieno standartinio SSD modelio. Priešingai, kiekvienai organizacijai pagrindinius SSD principus reikia priderinti prie savo aplinkybių kiekviename SSD įgyvendinimo etape. Tai:

1. Parengiamasis etapas

- **Sudarykite specialią grupę**, kuri būtų atsakinga už SSD planavimą ir įgyvendinimą. Optimalu būtų, jei į ją įeity: — aukščiausios vadovybės atstovai, — darbuotojų komiteto atstovai, — personalo skyriaus ir — darbuotojų sveikatos ir saugos tarnybos bei komiteto atstovai.
- **Informuokite visus** apie SSD programą įvairiais komunikacijos kanalais, tokiais kaip afišos, skelbimų lentos, vidaus kompiuterių tinklas ir susirinkimai.
- **Užtikrinkite, kad būtų laikomasi darbuotojų sveikatos ir saugos teisės aktų reikalavimų**. SSD bus sėkmingas tik tuo atveju, jei sėkmingai bus kontroliuojami rizikos veiksniai darbe.

2. Planavimas

- **Įvertinkite poreikius**. Didžiausio SSD programos veiksmingumo galima pasiekti tik įvertinus darbuotojų poreikius ir lūkesčius. Tai galima padaryti:

- apklausiant tikslines grupes,
 - atliekant tyrimą pagal užpildytus klausimynus internetu,
 - susiejant šį vertinimą su kitais panašiais veiksmais (pvz., įrašant klausimus apie sveikatą ir savijautą į rizikos vertinimo klausimyną),
 - įvertinant turimus duomenis. Įmonės statistikos duomenys, pavyzdžiui, apie darbuotojų demografinį pasiskirstymą, nebuvimą darbe, jų kaitą, ir kiti duomenys apie sveikatą, gauti atlikus privalomus ar savanoriškus darbuotojų sveikatos patikrinimus, galėtų atskleisti sritis, kuriose reikia imtis veiksmų.
- **Apsispręskite dėl prioritetų.** Nustatykite konkrečius SSD programos tikslus ir atitinkamus prioritetus. Tikslai galėtų būti tokie:
 - gerinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą,
 - mažinti kaulų ir raumenų sistemos susirgimus,
 - skatinti apskritai sveiką gyvenseną.
 - **Šią veiklą susiekite su rizikos prevencijos veiksmais.** Kur įmanoma, SSD planavimas ir intervencijos turėtų būti siejamos su rizikos prevencijos veikla.
 - **Vykdomas sėkmingas sveikatingumo programos,** pavyzdžiui, bėgimo grupes, **integruokite** į SSD programą.
 - **Stenkitės įgyvendinti gerai koordinuotą** programą, o ne keletą tarpusavyje nesusijusių intervencijų.
 - Jei reikia, **įtraukite į šią veiklą tarpininkų organizacijas** ir pasinaudokite visais jų pasiūlymais, medžiaga ar iniciatyvomis. Tai galėtų būti:
 - privalomojo draudimo nuo nelaimingų atsitikimų įmonės, mažinančios, pavyzdžiui, įmokas organizacijoms, kurios įgyvendina SSD programas,
 - sveikatos draudimo planai, pagal kuriuos nariams gražinama tam tikra suma, jei jie lanko sporto klubą ar kursus,
 - draudimo privalumų panaudojimas, siekiant padėti darbuotojams atsikratyti priklausomybės nuo tabako.
 - **Suteikite galimybes visiems darbuotojams.** Su visais elkitės vienodai, nekurkite nelygybės atsižvelgdami, pavyzdžiui, į ne visų darbuotojų darbo laiką. Galbūt taip pat verta pamąstyti, kaip bendrauti su tais, kurie neturi elektroninio pašto dėžutės.
 - Prieš pradėdami, **nepamirškite apie veiklos vertinimo kriterijus.** Sėkmės arba nesėkmės požymių stebėseną padės įvertinti programą ir, jei reikia, ją patobulinti.
3. Įgyvendinimas
- **Užsitikrinkite aktyvią ir apčiuopiamą aukščiausių, vidurinių ir žemiausių vadovybės grandžių paramą.**

Tai vienas svarbiausių veiksnių, padedančių sukurti sveikos darbo vietos kultūrą.

- Kuo labiau **įtraukite darbuotojus.** Kuo geriau suderinsite SSD programą su darbuotojų poreikiais, tuo mažiau reikės jums ją reklamuoti. Konkrečiai jūsų organizacijai pritaikytos iniciatyvos gali būti naudingos, kuriant joje sveikatos kultūrą. Tarp tokių iniciatyvų gali būti:
 - finansinės paskatos ir dotacijos, skiriamos tam tikroms išorės socialinės ar sporto veiklos išlaidoms apmokėti,
 - laisvas laikas dalyvavimui,
 - konkursai ir prizai už dalyvavimą SSD programose.
 - **Pritaikykite medžiagą tikslinei auditorijai.** Medžiaga turi tikti jūsų auditorijai pagal sudėtingumą, detalumą ir pateikimą. Prašykite atsiliepimų.
4. Vertinimas ir nenutrūkstamas įgyvendinimas
- **Analizuokite SSD programos poveikį:**
 - darbuotojų pasitenkinimui ir nustatykite jį atlikdami, pavyzdžiui, apklausą,
 - tam tikriems ekonominiams veiksniams, tokiems kaip darbuotojų kaita, produktyvumas ir nebuvimas darbe.
 - **Įvertinkite SSD programos finansinę naudą.**
 - **Paskelbkite vertinimo rezultatus:** informuokite žmones apie programos sėkmę ir pokyčius, kuriuos numatote ateityje.
 - **Nesustokite planavę ir tobulinę:** gerai atliekamas SSD – tai nuolatinis procesas.
 - Kurdami ateities planus, turėkite omenyje vertinimo rezultatus.

Atminkite:

- Nėra prasmės įgyvendinti SSD programą, jei nekuriate saugios ir sveikos darbo aplinkos. SSD pagrindas – rūpinimasis sveikata, tinkamai valdant riziką.
- Darbuotojų sveikatos stiprinimas – tai daugiau nei vien įstatymų reikalavimų vykdymas. Jis remiasi savanoriškais abiejų šalių veiksmais.
- SSD gali būti sėkmingas tik tuo atveju, jei jis taps nuolatine visų organizacinių procesų sudedamąja dalimi.

Daugiau informacijos apie SSD galima rasti adresu:

<http://osha.europa.eu/en/topics/whp>.

Daugiau informacijos lietuvių kalba apie sveikatingumo skatinimą darbe:

<http://vasc.sam.lt>,

<http://www.vdi.lt>,

<http://www.hi.lt>.

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ESPAÑA

Tel. +34 944794360, faks. +34 944794383

El. paštas: information@osha.europa.eu

