



Veselības veicināšana darbavietā darba devējiem

Kas ir veselības veicināšana darbavietā?

Veselības veicināšana darbavietā (VVD) ir kopīgi darba devēju, darbinieku un sabiedrības centieni uzlabot cilvēku veselību un labklājību darbavietā⁽¹⁾. To cenšas panākt šādi:

- uzlabojot darba organizāciju un vidi;
- popularizējot darbinieku piedalīšanos veselības veicināšanas pasākumos;
- nodrošinot veselīgas izvēles iespējas;
- veicinot personības izaugsmi.

VVD pasākumu piemēri

Organizatoriski pasākumi:

- piedāvāt elastīgas darba stundas un darbavietas;
- iedrošināt darbiniekus piedalīties darba organizācijas un vides uzlabošanā;
- nodrošināt darbiniekiem mūžizglītības iespējas.

Vides pasākumi:

- nodrošināt sabiedriskās aktivitātes;
- pilnīgi aizliegt smēķēšanu;
- nodrošināt atbalstošu psihosociālo darba vidi.

Individuāli pasākumi:

- piedāvāt un finansēt sporta nodarbības un pasākumus;
- popularizēt veselīgu uzturu;
- piedāvāt smēķēšanas atmešanas programmas;
- atbalstīt garīgo labklājību, piemēram, piedāvājot ārējas anonīmas psihosociālās konsultācijas, padomus un mācības par spriedzes novēršanu.

Kādēļ ieguldīt līdzekļus VVD?

Sekmīgas organizācijas pamatā ir veseli darbinieki, kas strādā vidē, kurā viņiem ir nodrošināts atbalsts⁽¹⁾. Panākot, ka darbinieki jūtas labāk un ir veselīgāki, VVD nodrošina⁽²⁾:

- mazāku skaitu darba kavējumu;
- labāku motivāciju, augstāku ražīgumu;
- vieglāku personāla atlasī;
- mazāku darbinieku mainību;
- pozitīvu tēlu un reputāciju.

Pētījumi liecina, ka katrs VVD ieguldītais eiro nodrošina ieguldījumu atdevi 2,5–4,8 eiro apmērā, jo samazinās darba kavējumu radītās izmaksas⁽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



Kā īstenot VVD?

Četri posmi veselīgas organizācijas izveidei

Viens no svarīgākajiem elementiem sekmīgai VVD īstenošanai ir stingra visu iesaistīto pušu apņemšanās to veikt. Tādēļ būtiska ir vadības apņemšanās, lai nepieļautu pretrunas starp VVD programmu un vadības darba praksi. Tikpat svarīgi ir arī, cik vien iespējams, iesaistīt darbiniekus, veicinot maksimālu līdzdalību visos VVD īstenošanas posmos.

Turklāt vislabāk izplānotajās VVD programmās organizācijas vajadzības tiek saskaņotas ar darbinieku vajadzībām. Tādēļ nav standartizēta VVD modeļa. Tieši pretēji — katrai organizācijai ir jāpielāgo VVD pamatprincipi, lai tie atbilstu konkrētajiem apstākļiem. Tie ietver šādus posmus:

1. Priekšdarbi

- **Izveidot** par VVD plānošanu un ieviešanu atbildīgo darba grupu. Tajā vajadzētu iekļaut pārstāvjus no:
 - augstākās vadības;
 - darbinieku komitejas;
 - personāla vadības nodaļas;
 - darba drošības un veselības aizsardzības dienesta un komitejas.
- **Informēt visus** darbiniekus par VVD programmu, izmantojot dažādus saziņas līdzekļus, piemēram, plakātus, paziņojumu dēļus, iekštīklu un sapulces.
- **Pārliecināties, vai darbavietā ievēro darba drošības un veselības aizsardzības juridiskās prasības.** VVD ir efektīva tikai tad, ja tiek sekmīgi pārvaldīti arrodriiski.

2. Plānošana

- **Vajadzību novērtēšana.** VVD programmas efektivitāti var palielināt, novērtējot, kas darbiniekiem vajadzīgs un ko viņi sagaida. To var veikt šādā veidā:

- izmantojot mērķa grupas;
 - veicot tiešsaistes aptaujas;
 - iekļaujot novērtēšanu jau notiekošos līdzīgos pasākumos (piemēram, iekļaujot jautājumus par veselību un labklājību riska novērtēšanas apsekojumā);
 - analizējot jau iegūtus datus: uzņēmuma statistiku par darbaspēka demogrāfiju, darba kavējumiem, personāla mainības rādītājiem un citus datus par veselību, kas iegūti arodveselības uzraudzības laikā vai brīvprātīgajās veselības aptaujās, — tas var ļaut noteikt jomas, kurās vajadzīga rīcība.
- **Lēmuma par prioritātēm pieņemšana.** Noteikt konkrētus VVD programmas mērķus un izvirzīt attiecīgas prioritātes. Šie mērķi var būt:
 - darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšana;
 - sūdzību skaita samazināšana par balsta–kustību sistēmas traucējumu pazīmēm;
 - veselīga dzīvesveida popularizēšana kopumā.
 - **Saistīšana ar riska novēršanas pasākumiem.** VVD plānošana un īstenošana ir jāsaista ar riska novēršanas pasākumiem, kad vien iespējams.
 - **VVD programmā vajadzētu iekļaut esošās sekmīgas veselības veicināšanas norises,** kā, piemēram, skrējēju grupas.
 - **Jāīsteno koordinēta programma,** nevis vairāki savstarpēji nesaistīti pasākumi.
 - Nepieciešamības gadījumā **jāiesaista citas organizācijas** un lietderīgi jāizmanto jebkādi piedāvājumi, materiāli vai iniciatīvas. Piemēram:
 - nelaimes gadījumu apdrošinātāji, iespējams, var piedāvāt mazākas apdrošināšanas maksas organizācijām, kas īsteno VVD programmas;
 - veselības apdrošināšanas fondi var piedāvāt atmaksāt dalībniekiem iemaksas, ja viņi iesaistās sporta klubos vai nodarbībās;
 - izmantot apdrošināšanu, kas ietver darbinieku ārstēšanu no tabakas atkarības.
 - **Iespēju nodrošināšana visiem darbiniekiem.** Nevienlīdzības nepieļaušana, ko, piemēram, var izraisīt visu darbinieku darba grafiku neņemšana vērā. Būtu lietderīgi apsvērt, kā par šādām iniciatīvām paziņot darbiniekiem, kuriem nav e-pasta.
 - **Pirms procesa uzsākšanas ir lietderīgi padomāt par rezultātu novērtēšanu.** Panākumu vai neveiksmes pazīmju novērošana palīdzēs novērtēt un nepieciešamības gadījumā uzlabot programmu.
3. Īstenošana
- **Iegūstiet aktīvu un pamanāmu augstāko, vidējo un jaunāko vadītāju atbalstu.** Tas ir viens no svarīgākajiem faktoriem, kas veido veselīgu kultūru darbavietā.

- **Iesaistiet pēc iespējas vairāk darbinieku.** Jo vairāk VVD programma atbildīs darbinieku vajadzībām, jo mazāk vajadzēs to popularizēt. Konkrētai organizācijai pielāgotas iniciatīvas var veicināt veselīgas vides veidošanos jūsu organizācijā. Tie var būt:
 - finansiāli pamudinājumi un pabalsti ārēju sabiedrisko un sporta pasākumu apmaksai;
 - brīvdienas, lai piedalītos šādos pasākumos;
 - konkursi par godu VVD programmām un balvas līdzdalības atalgošanai.
- **Izstrādājot materiālus, ir jāievēro mērķa auditorijas īpatnības.** Informācijas sarežģītības, apjoma un uztveršanas viegluma pakāpei ir jāatbilst auditorijas īpatnībām. Lūdziet novērtēt pasākumus.

4. Novērtēšana un īstenošana

- **Analizējiet VVD programmas ietekmi:**
 - attiecībā uz darbinieku apmierinātību, piemēram, veicot apsekojumu;
 - uz attiecīgajiem ekonomiskajiem faktoriem, piemēram, darbinieku mainība, ražīgums un prombūtnes no darba rādītāji.
- **Izvērtējiet VVD programmas sniegtos finansiālos ieguvumus.**
- **Paziņojiet sava novērtējuma rezultātus** — informējiet cilvēkus par panākumiem un izmaiņām, kuras jūsu plāns nodrošinās nākotnē.
- **Turpiniet plānošanu un uzlabošanu** — laba VVD programma ir pastāvīgs process.
- Pilnībā **izprotiet** novērtēšanas rezultātus, lai ņemtu tos vērā turpmākajā plānošanā.

Atcerieties!

- VVD programmas ieviešanai nav nozīmes, ja netiek piedāvāta arī droša un veselīga darba vide. VVD pamatā ir veselīguma kultūra, kurai vispirms ir nepieciešama pienācīga riska vadība.
- Veselības veicināšana darbavietā ir svarīgāka par juridiskajām prasībām. Tās pamatā ir abu pušu brīvprātīga rīcība.
- VVD var gūt panākumus tikai tādā gadījumā, ja tā ir nepārtraukta visu organizatorisko procesu daļa.

Vairāk informācijas par VVD var atrast:

<http://www.osha.lv>

Vairāk informācijas par veselības veicināšanu darbavietā Latvijā var atrast:

<http://www.vm.gov.lv>

<http://www.lm.gov.lv>

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra

Gran Via, 33, 48009 Bilbao, SPĀNIJA

Tālr. +34 944794360, fakss +34 944794383

e-pasts: information@osha.europa.eu

© Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra. Pavairošana ir atļauta, norādot avotu. *Printed in Belgium*, 2010.

