



DARBUOTOJŲ MOTYVAVIMAS DALYVAUTI SVEIKATINGUMO DARBE SKATINIME. LITERATŪROS APŽVALGOS SANTRAUKA

Įvadas

Remiantis Liuksemburgo deklaracija, sveikatingumo skatinimas darbe (SSD) yra apibrėžiamas kaip bendros darbdavių, darbuotojų ir visuomenės pastangos gerinti darbuotojų sveikatą ir gerovę. Tai galima pasiekti gerinant darbo organizavimą bei darbo aplinką ir skatinant aktyvų visų suinteresuotųjų šalių dalyvavimą procese ir asmeninį tobulėjimą. Svarbu pabrėžti, kad SSD tikslas – ne pakeisti, bet papildyti rizikos valdymą darbe. Tinkamas rizikos valdymas yra sėkmingos SSD programos pagrindas. Literatūroje dalyvavimo SSD veikloje klausimu teigiama, kad po to, kai SSD projektas yra įgyvendinamas, dalyvių skaičius dažnai ima mažėti. Todėl svarbu išnagrinėti, kaip organizacijos galėtų paskatinti darbuotojus ir greitai įsijungti į SSD veiklą, ir vėliau dalyvauti joje kuo ilgiau. Kartu reiktų turėti omeny, kad darbuotojų dalyvavimas sveikatingumo skatinimo veikloje yra visiškai savanoriškas.

Ataskaitos, kurios santrauka pateikiama šiame informaciniame biuletenyje, tikslas buvo esamos literatūros apžvalga, siekiant nustatyti, kas skatina darbuotojus dalyvauti SSD. Tokios žinios gali būti panaudotos siekiant gerinti SSD programas ir atitinkamai didinti dalyvių skaičių. Ataskaitos išvadų skirsnis padalytas į dvi pagrindines dalis. Pirmojoje pristatomos ir apibūdinamos kai kurios svarbiausios išvados apie tai, kas darbuotojus skatina dalyvauti SSD, o antrojoje nagrinėjama, kiek darbuotojų dalyvavimą ir įsitraukimą lemia tai, kad veikloje – daug įvairovės.

Kas skatina darbuotojus dalyvauti SSD?

Pagrindinės literatūros apžvalgos išvados yra tokios:

- Nustatyta, kad aiškus darbdavių ir vadovybės įsipareigojimas skatinti ir saugoti darbuotojų sveikatą bei gerovę lemia didesnę darbuotojų pasirengimą imtis SSD iniciatyvų ir jose dalyvauti.
- Aktyvus darbuotojų įsitraukimas ir dalyvavimas yra būtinas SSD programų planavimo, įgyvendinimo ir vertinimo procese. Tikimybė, kad darbuotojai dalyvaus SSD programose, yra didesnė, jei jie dirba organizacijoms (organizacijose), kuriose darbuotojų atstovai ar kolegos remia tokias programas ir jose dalyvauja.
- Nustatyta, kad SSD priemonių ir veiksmų pritaikymas individualiems poreikiams skatina darbuotojus dalyvauti SSD programų ir priemonių įgyvendinime. Rengiant darbuotojams pritaikytą programą esami duomenys preliminariai galėtų būti naudojami prioritetinėms sritims ar temoms nustatyti.
- Darbuotojų dalyvavimas gali išaugti, jei rengimo procese bus atkreiptas dėmesys į tai, kad dalyvavimas SSD veikloje neturi kelti nepatogumų. Tuo tikslu būtina atsižvelgti į darbuotojų dalyvavimui būtiną laiką (tiek veiklos trukmę, tiek dienos metą), į tai, ar tokių renginių vieta yra patogi, ir į susijusias atskiro darbuotojo sąnaudas.
- SSD veiklai svarbu taikyti holistinį požiūrį, kuris apimtų organizacinius pokyčius, taip pat atskiriems asmenims skirtas priemones. Nustatyta, kad jei organizacijoje yra sveikatingumo skatinimo struktūrų, tai skatina darbuotojus rimčiau vertinti individualias priemones ir tikėti tuo, kad teikiam informacija yra patikima ir prasminga.



- Sveikatos patikrinimai yra vertinami kaip vienas iš svarbiausių sveikatingumo skatinimo programų elementų. Tokiais vertinimais pagrįstos individualios rizikos ataskaitos darbuotojams suteikia grįžtamosios informacijos apie jiems kylančią santykinę įvairių psichinės ir fizinės sveikatos sutrikimų riziką; tokia informacija atitinkamai gali paskatinti darbuotojus dalyvauti įgyvendinant SSD priemones bei veiksmus. Apskritai sveikatos rizikos vertinimai ir individualios konsultacijos apie rezultatus padeda darbuotojams suprasti savo individualų profilį ir padidina jų motyvaciją tapti aktyviais. Per visą procesą turėtų būti užtikrinamas konfidencialumas ir asmens duomenų apsauga.
- Nustatyta, kad teigiamų pranešimų siuntimas konkreitiems asmenims yra sėkminga strategija siekiant darbuotojus įtraukti į SSD programų įgyvendinimą. Formalių ir neformalių bendravimo kanalų naudojimas gali padėti skatinti darbuotojų dalyvavimą įgyvendinant SSD priemones ir veiksmus. Tačiau svarbu, kad tikslinė sveikatingumo informacija ir bendravimo kanalai neribotų darbuotojų savarankiškumo ir privatumo.
- Nustatyta, kad paskatos (materialinės arba socialinės) padeda skatinti darbuotojų dalyvavimą. Tačiau paskatos turi būti taikomos atsargiai dėl kelių priežasčių. Vidinės motyvacijos stiprinimas taikant ne tik materialines, bet ir socialines paskatas, yra saugesnis būdas užtikrinti ilgalaikius elgsenos pokyčius.

Įvairovės svarba skatinant darbuotojus dalyvauti SSD

Atlikus literatūros apžvalgą nustatyta, kad:

- Grupės, kurias įtraukti į SSD veiklą yra daugiausiai galimybių, nebūtinai yra tos grupės, kurių nuolatinis dalyvavimas šioje SSD veikloje labiausiai tikėtinas.
- Daugiau tikimybės, kad į SSD veiklą bus įtraukti darbuotojai vyrai, išsilavinę darbuotojai, vadovaujančias pareigas einantys darbuotojai ir susituokę darbuotojai, o nuolatinis dalyvavimas SSD veikloje bus labiau būdingas darbuotojams, mažai išsilavinusiems darbuotojams, nevadovaujančias pareigas einantiems darbuotojams ir nesusituokusiems darbuotojams.
- Vyresnis amžius ir moteriška lytis labai padidina tikimybę, kad darbuotojas bus nuolatinis tokios veiklos dalyvis.
- Rengiant SSD programas svarbu atsižvelgti į tai, kokia svarbi yra įvairovė, ir į tai, kaip įvairovės gausa gali paskatinti darbuotojų įtraukimą ir dalyvavimą.

Svarbiausios rekomendacijos

Remiantis literatūros apžvalgos rezultatais buvo pateikta keletas pagrindinių rekomendacijų, kaip į SSD veiklą įtraukti daugiau darbuotojų ir užtikrinti jų dalyvavimą tokioje veikloje:

- užtikrinti aktyvų nepertraukiamą darbuotojų dalyvavimą SSD veiklos rengime ir įgyvendinime;
- SSD priemones pritaikyti individualiems darbuotojų poreikiams;
- naudoti formalius ir neformalius bendravimo kanalus, siekiant skatinti SSD priemones ir didinti darbuotojų informuotumą apie sveikatingumą;
- darbuotojams suteikti tinkamą juos asmeniškai motyvuojančią informaciją apie SSD veiklą;
- svarbu, kad SSD veikla patenkintų individualius ir socialinius poreikius darbe;
- SSD veikla ir priemonės turėtų būti lengvai prieinamos;
- įgyvendinant SSD programas labai svarbus aiškus vadovavimas ir nuolatinė darbdavių bei vadovybės parama;
- apsvaistyti veiklos įvairovės svarbą planuojant SSD priemones ir veiksmus.

Be to, atlikus literatūros apžvalgą nustatytos tam tikros sritys, kuriose reikalingi papildomi tyrimai. Konkrečiai, reikia daugiau informacijos apie tai, kaip darbuotojų motyvacija veikia mažosiose ir vidutinėse įmonėse, nes dauguma įvertintų priemonių, kurių aprašymai pateikiami, buvo įgyvendintos didžiosiose įmonėse; kaip motyvuoti

darbuotojus, kuriuos sunku pasiekti, kaip antai kaip ne visą darbo laiką arba pamainomis dirbančius darbuotojus; ir kaip darbuotojų motyvaciją veikia kultūriniai skirtumai, ypač ES kontekste.

Daugiau informacijos apie **sveikatingumo skatinimą darbe** galima rasti adresu <http://osha.europa.eu/lt/topics/whp>

Literatūros apie darbuotojų motyvaciją dalyvauti skatinant sveikatingumą darbe apžvalgą rasite adresu: https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/motivation-employees-whp/view