



DARBINIEKU MOTIVĀCIJA PIEDALĪTIES VESELĪBAS VEICINĀŠANAS POPULARIZĒŠANĀ DARBAVIETĀS: LITERATŪRAS PĀRSKATA KOPSAVILKUMS

Ievads

Saskaņā ar Luksemburgas deklarāciju veselības veicināšana darbavietās (VVD) ir darba devēju, darbinieku un sabiedrības kopējās pūles uzlabot cilvēku veselību un labsajūtu darbā. To var sasniegt, uzlabojot darba organizāciju un darba vidi; veicinot visu ieinteresēto personu aktīvu dalību procesā; kā arī sekmējot personības attīstību. Svarīgi ir norādīt, ka VVD papildus atbalsta, nevis aizstāj darba aizsardzības sistēmu. Efektīva darba aizsardzības sistēma ir būtisks pamats veiksmīgai VVD programmai. Attiecībā uz piedalīšanos VVD aktivitātēs literatūra liecina, ka pēc VVD projekta reālas ieviešanas tā dalībnieku skaits bieži vien ir samērā zems. Tāpēc būtu noderīgi izpētīt, kā organizācijas īstermiņā un ilgtermiņā spēj motivēt savus darbiniekus piedalīties VVD aktivitātēs. Tāpat jāpatur prātā, ka darbinieku piedalīšanās veselības veicināšanas aktivitātēs ir pilnībā brīvprātīga.

Ziņojuma, kura kopsavilkums ir šī faktu lapa, mērķis bija veikt pieejamās literatūras analīzi, lai identificētu motivējošos faktorus darbinieku dalībai VVD. Šīs zināšanas var izmantot, lai uzlabotu VVD programmas un tādējādi arī dalības rādītājus. Ziņojuma secinājumu sadaļa ir sadalīta divās galvenajās daļās. Pirmajā norādīti un raksturoti daži no galvenajiem literatūras konstatējumiem par darbinieku motivāciju piedalīties VVD, bet otrajā pētīta dažādības nozīme darbinieku dalībai un ieinteresētībai.

Kas darbiniekus motivē piedalīties VVD?

Literatūras pārskata galvenie konstatējumi ir izklāstīti turpmāk.

- Tika atklāts, ka darba devēju un vecāko vadītāju redzamais ieguldījums darbinieku veselības un labsajūtas veicināšanā un aizsardzībā ir saistīts ar darbinieku pastiprinātu ieguldījumu un dalību VVD iniciatīvās.
- Darbinieku aktīvs ieguldījums un dalība ir nozīmīga VVD programmu plānošanā, ieviešanā un novērtēšanā. Pastāv lielāka iespēja, ka darbinieki piedalīsies VVD programmās, ja viņi strādā organizācijās, kurās darbinieku pārstāvji vai kolēģi piedalās šajās programmās un tās atbalsta.
- Novērots, ka VVD pasākumu un darbību pielāgošana individuālajām vajadzībām veiksmīgi motivē darbiniekus piedalīties VVD programmās un pasākumos. Sākotnējā darbība, lai izstrādātu darbiniekiem pielāgotu programmu, var būt esošo datu izmantošana, lai palīdzētu identificēt prioritārās jomas vai tematus.



- Darbinieku dalību var palielināt, ja VVD aktivitāšu izstrādes laikā tiek apsvērta pieejamība šīm aktivitātēm. Tādējādi nepieciešams apsvērt laiku (gan aktivitātes ilguma, gan dienas daļas ziņā), kas nepieciešams darbinieku dalībai, pasākuma rīkošanas vietas pieejamību un saistītās izmaksas individuālam darbiniekam.
- Ir svarīgi VVD izmantot vienotu pieeju, kurā jāietver organizatoriskas izmaiņas, kā arī uz indivīdu vērsti pasākumi. Tika atklāts, ka izveidotas veselību veicinošas organizatoriskas struktūras mudina darbiniekus individuālus pasākumus uztvert nopietnāk un būt pārliecinātiem, ka informācija ir ticama un nozīmīga.
- Par veselības veicināšanas programmu pamatelementu tiek uzskatītas veselības pārbaudes. Individuālie riska ziņojumi, kuri balstīti uz šādiem novērtējumiem, darbiniekiem sniedz atgriezenisko saiti par relatīvo risku attiecībā uz dažādiem garīgās un fiziskās veselības traucējumiem, bet šāda informācija, savukārt, var mudināt darbiniekus piedalīties VVD pasākumos un darbībās. Kopumā veselības risku novērtējumi un individuālas konsultācijas par rezultātiem palīdz darbiniekiem izprast savu individuālo profilu un palielina viņu motivāciju kļūt aktīviem. Visa procesa laikā jāievēro konfidencialitāte un personas datu aizsardzība.
- Tika atklāts, ka veiksmīga stratēģija darbinieku ieinteresēšanai iesaistīties VVD programmās ir uz indivīdiem vērsti pozitīvi vēstījumi. Oficiālu un neoficiālu saziņas kanālu izmantošana var palīdzēt sekmēt darbinieku piedalīšanos VVD pasākumos un darbībās. Tomēr ir svarīgi, lai informēšanas un saziņas kanāli par veselības veicināšanu neiejauktos darbinieku autonomijā un privātumā.
- Tika novērots, ka darbinieku dalību palīdz veicināt stimuli (materiāli vai sociāli). Tomēr vairāku iemeslu dēļ pret stimuliem jāattiecas uzmanīgi. Patiesas motivācijas pastiprināšana ar sociāliem stimuliem, nevis tikai ar materiāliem, ir drošāks veids, kā sasniegt ilgtermiņa izmaiņas uzvedībā.

Dažādības nozīme darbinieku dalībai VVD

Literatūras pārskats atklāja turpmāk minēto.

- Grupas, kuras visdrīzāk izrādīs interesi par VVD aktivitātēm, ne vienmēr ir tās pašas grupas, kuras, visticamāk, pastāvīgi piedalīsies šajās VVD aktivitātēs.
- Visdrīzāk interesi par VVD izrādīs darbinieki vīrieši, darbinieki ar augstu izglītības līmeni, darbinieki vadošos amatos un precējušies darbinieki, savukārt pastāvīga dalība VVD aktivitātēs vairāk raksturīga darbiniecēm sievietēm, darbiniekiem ar zemu izglītības līmeni, darbiniekiem, kuri nav vadošos amatos, un darbiniekiem, kuri nav precējušies.
- Pastāvīga dalība ir ievērojami raksturīgāka gados vecākiem cilvēkiem un sievietēm.
- Izstrādājot VVD programmas, ir svarīgi ņemt vērā dažādības nozīmi un to, kā var tikt ietekmēti darbinieku ieinteresēšanas un dalības rādītāji.

Galvenie ieteikumi

Pamatojoties uz literatūras pārskata rezultātiem, tika izdalīti vairāki galvenie ieteikumi, lai labāk palīdzētu sekmēt darbinieku ieinteresēšanu un dalību VVD aktivitātēs un pasākumos:

- aktīvi un nepārtraukti iesaistīt darbiniekus VVD aktivitāšu izstrādē un ieviešanā;
- pielāgot un paredzēt VVD pasākumus darbinieku individuālajām vajadzībām;
- izmantot oficiālas un neoficiālas saziņas stratēģijas VVD pasākumu izziņošanai un darbinieku informētības vairošanai par veselības jautājumiem;
- sniegt darbiniekiem atbilstošu, personīgu un motivējošu informāciju par VVD aktivitātēm;
- svarīgi, lai VVD aktivitātes apmierinātu individuālās un sociālās vajadzības darbavietā;
- VVD aktivitātēm un pasākumiem jābūt viegli pieejamiem;
- VVD programmām izšķiroša ir skaidra vadība, kā arī darba devēju un vecāko vadītāju nepārtraukts atbalsts;
- plānojot VVD pasākumus un darbības, nepieciešams apsvērt dažādības nozīmi.

Literatūras pārskats arī atklāja dažas jomas, kurās nepieciešama papildu izpēte. Jo īpaši nepieciešams iegūt plašāku informāciju par to, kā darbojas darbinieku motivācija MVU, jo vairums izvērtēto darbību attiecās uz lieliem

uzņēmumiem; kā motivēt grūti sasniedzamus darbiniekus, piemēram, nepilna laika un maiņu darbiniekus; kāda ir kultūru atšķirību ietekme uz darbinieku motivāciju, jo īpaši ES kontekstā.

Plašāka informācija par **veselības veicināšanu darbavietās** ir pieejama: <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>

Literatūras pārskats par darbinieku motivāciju piedalīties veselības veicināšanā darbavietās ir pieejams: https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/motivation-employees-whp/view