

DARBDAVIŲ MOTYVACIJA SKATINTI SVEIKATINGUMĄ DARBE. LITERATŪROS APŽVALGOS SANTRAUKA

Įvadas

Sveikatingumo skatinimas darbe (SSD) yra bendros darbdavių, darbuotojų ir visuomenės pastangos gerinti darbuotojų sveikatą ir gerovę. Tai galima pasiekti gerinant darbo organizavimą ir darbo aplinką, skatinant aktyvų visų suinteresuotųjų šalių dalyvavimą procese ir asmens tobulėjimą. Svarbu pabrėžti, kad SSD paskirtis – papildyti rizikos darbe valdymą, o ne jį pakeisti. Tinkamas rizikos valdymas yra sėkmingos SSD programos pagrindas. Sveikos darbo aplinkos ir darbo jėgos formavimas ir užtikrinimas ne tik teikia akivaizdžios naudos bendrovėms ir darbuotojams, bet ir gali padėti pagerinti socialinę ir ekonominę raidą vietos, regionų, šalių ir Europos lygmenimis. Ataskaitoje, kurios apibendrinimas pateikiamas šioje faktų suvestinėje, pristatomi literatūros apžvalgos, – kuria siekiama nustatyti pagrindines priežastis, argumentus ir motyvus, kodėl darbdaviai turėtų vykdyti sveikatingumo skatinimo darbe iniciatyvas, – rezultatai ir aptariami susiję iššūkiai bei kliūtys. Šios žinios gali būti panaudotos siekiant paskatinti ir motyvuoti darbdavius imtis SSD.

Darbdavių motyvacija užsiimti SSD

Motyvuojantys veiksniai buvo suskirstyti į vidinius (esančius pačioje organizacijoje) ir išorinius (esančius už organizacijos ribų). Pagrindinės literatūros apžvalgos išvados yra tokios:

Išoriniai motyvuojantys veiksniai

- Esama duomenų, kad SSD programos ir priemonės gali turėti akivaizdų apčiuopiamą poveikį produktyvumo gerinimui ir gamybos didinimui.
- Manoma, kad SSD programų įgyvendinimas padeda mažinti neatvykimo į darbą atvejų skaičių ir išlaidas, susijusias su ligomis ir negalia.
- Nustatyta, kad SSD programos padeda mažinti prezenteizmo (kai darbuotojai sirgdami eina į darbą) atvejų skaičių.
- Darbuotojų sveikatos ir gerovės stiprinimas įgyvendinant SSD skatinimo programas gali padėti užtikrinti didesnį darbuotojų pasitenkinimą darbu ir įsipareigojimus organizacijai.
- Vienas investavimo į gerai parengtas sveikatingumo skatinimo programas privalumas yra mažesnė darbuotojų kaita ir sėkmingesnis naujų darbuotojų samdymas. Be to, gali pagerėti darbuotojų nusiteikimas, o tai gali netiesiogiai paveikti darbuotojų kaitos mastą.
- Gaunama vis daugiau duomenų ir vis tvirčiau įsitikinama, kad prasta darbuotojų sveikata ir gerovė lemia didesnę nelaimingų atsitikimų ir sužalojimų darbe tikimybę. Todėl darbuotojų iniciatyvos skatinti darbuotojų sveikatingumą gali turėti netiesioginės naudos, nes sumažėtų bendrovių išlaidos, patiriamos dėl nelaimingų atsitikimų ir sužalojimų darbe.
- Gaunama vis daugiau duomenų, kad daugelis darbe įgyvendinamų sveikatingumo skatinimo iniciatyvų ir strategijų gali padėti organizacijoms nemažai sutaupyti.

Išoriniai motyvuojantys veiksniai

- Tyrimų duomenimis, SSD ir su tuo susijusi didesnė darbuotojų gerovė gali netiesiogiai pagerinti klientų aptarnavimą ir atitinkamai padidinti klientų lojalumą.
- Bendrovės, kurios savo darbuotojams užtikrina SSD, yra vertinamos kaip patrauklūs ir atsakingi darbdaviai. Papildoma geresnio įmonės įvaizdžio nauda – didesnis matomumas tarp galimų būsimų darbuotojų.

- Parama per vietos ir valdžios iniciatyvas gali būti ypač svarbi mažosioms ir vidutinėms įmonėms, kurių ištekliai ir praktinės žinios, reikalingi tokioms programoms kurti ir įgyvendinti, yra riboti.
- Nustatyta, kad draudimo bendrovių paramos programos ir (arba) kitos išorinės paskatos yra naudinga strategija siekiant paskatinti darbdavius didinti sveikatingumą darbe ir investuoti į šią sritį.

Kliūtyms ir iššūkiams

Literatūros apžvalgoje nustatyta keletas veiksnių, kurie gali turėti įtakos darbdavių dalyvavimui SSD.

Kliūtyms

- Darbuotojų saugos ir sveikatos infrastruktūros trūkumas.
- Neigiama nuomonė apie darbuotojų sveikatos reikalavimus ir galimą naudą.
- Atitinkamų įgūdžių ir kvalifikacijos trūkumas.
- Nepakankamas pagrindinių proceso dalyvių bendradarbiavimas.
- Biurokratiniai reikalavimai.
- Nuomonė, kad programai įgyvendinti reikia didelių finansinių investicijų.
- Klaidingas darbdavių ir organizacijų įsitikinimas, kad SSD bendrovei nėra naudinga arba kad jos nauda ribota, kad tam reikia daug laiko ir kad tai ne jų reikalas.

SSD ir organizacijų dydis

Įmonės dydis gali turėti įtakos tam, kaip ji įgyvendina SSD – labiau tikėtina, kad mažesnės įmonės nesiims tokių veiksmų. Apskritai, plačiai pripažįstama, kad sveikatingumo skatinimo srityje kyla tam tikras iššūkis, susijęs su mažomis darbovietėmis, ypač labai mažomis įmonėmis, atsižvelgiant į tokioms įmonėms kylančius sunkumus, tokius kaip išteklių ir kompetencijos trūkumas. Tačiau mažesnės įmonės taip pat sukuria labai palankią aplinką darbuotojų sveikatingumui skatinti, atsižvelgiant į jų išskirtines socialines, organizacines ir aplinkos ypatybes (tokias kaip vadovybės prieinamumas ir didesnės galimybės bendrauti su darbuotojais), kuriomis galima pasinaudoti siekiant sėkmingai įgyvendinti SSD programas.



Antra vertus, didelėms organizacijoms, kurioms reikia patenkinti didelės ir įvairialypės darbo jėgos poreikius, gali tekti rengti keletą skirtingų programų. Programos (-ų) rengėjams kyla iššūkis, kai didelei ir įvairialypei darbo jėgai reikia tiksliai nustatyti santykinius prioritetus; tokioms pastangoms įtakos dažnai gali turėti tai, kad bendrovei prieinami žmogiškieji, finansiniai, erdvės ir laiko ištekliai yra riboti. Be to, dėl didelio darbuotojų skaičiaus didesnėse organizacijose taip pat sunkiau užsitikrinti aiškią visų lygių darbuotojų paramą, kuri būtina norint sėkmingai įgyvendinti SSD programas.

SSD viešajame ir privačiajame sektoriuose

Vis dažniau tyrimuose atskleidžiami skirtingi įvairių profesinių sektorių poreikiai bei prioritetai ir atitinkamai skirtingi privačiojo ir viešojo sektorių požiūriai į SSD. Labai svarbu išsamiai išnagrinėti kiekvieno atskiro profesinio sektoriaus (ir kiekvienos jo organizacijos) poreikius bei ypatybes ir sveikatingumo skatinimo politiką, praktiką ir iniciatyvas pritaikyti pagal nustatytus poreikius ir prioritetus.

Rekomendacijos

Toliau išdėstytos rekomendacijos politikos rengėjams, kaip skatinti ir motyvuoti darbdavius investuoti į SSD programas ir jas įgyvendinti:

- didinti darbdavių informuotumą apie tai, kad SSD vertingai papildo darbuotojų saugos ir sveikatos priemones;
- toliau kreipti verslo bendruomenės dėmesį į sveikatingumo darbe iniciatyvų reikalingumą, nes sveikatingumo skatinimas yra pagrįstas savanoriškais abipusiais veiksmais;
- teikti nemokamas ir lengvai prieinamas priemones ir priemonių rinkinius, siekiant padėti įmonėms įgyvendinti SSD programas. Tai gali būti ypač svarbu norint paskatinti mažesniąsias ir vidutines įmones vykdyti tokias programas, nes jų ištekliai ir praktinės žinios gali būti riboti;
- pradėti kurti pagrindinius su sveikatingumo skatinimu darbe susijusius verslo pirmūnų įgūdžius, kvalifikaciją ir žinių bazę;
- vietos ir nacionalinių valdžios institucijų paramos programos gali būti naudingos siekiant skatinti mažesnes bendroves įgyvendinti SSD;
- draudimo bendrovių teikiamos paskatos gali būti naudingos skatinant organizacijas investuoti į SSD programas ir veiksmus.

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

Literatūros apie darbdavių motyvaciją didinti sveikatingumą darbe apžvalgą galima rasti adresu:

http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/motivation-for-employers-to-carry-out-workplace-health-promotion/view