

## DARBA DEVĒJU MOTIVĀCIJA ĪSTENOT VESELĪBAS VEICINĀŠANAS PASĀKUMUS DARBAVIETĀ: LITERATŪRAS PĀRSKATA KOPSAVILKUMS

### Ievads

Veselības veicināšana darbavietā (VVD) ir kopīgi darba devēju, darbinieku un sabiedrības centieni uzlabot cilvēku veselību un labklājību darbavietā. To var panākt šādi: uzlabojot darba organizāciju un vidi; popularizējot visu iesaistīto pušu aktīvu iesaistīšanos procesā; veicinot personības izaugsmi. Ir svarīgi atzīmēt, ka VVD mērķis ir papildus atbalstīt darba aizsardzības sistēmas darbību, bet nevis to aizstāt. Efektīva darba aizsardzības sistēmas darbība ir būtisks pamats veiksmīgai VVD programmai. Veselīgas darba vides un darbaspēka veidošana un uzturēšana dod ne tikai skaidri redzamu labumu uzņēmumiem un darba ņēmējiem, bet ar to var arī uzlabot sociālo un ekonomisko izaugsmi vietējā, reģionālajā, valsts un Eiropas līmenī. Šajā faktu lapā ietvertajā ziņojuma kopsavilkumā ir sniegti literatūras pārskata konstatējumi ar mērķi noteikt galvenos iemeslus, argumentus un motivāciju, lai darba devēji īstenotu iniciatīvas veselības veicināšanai darbavietā, kā arī apskatītas dažas ar to saistītās problēmas un šķēršļi. Šīs zināšanas var izmantot, lai mudinātu un motivētu darba devējus uzsākt VVD.

### Darba devēju motivācija īstenot VVD

Motivācija ir klasificēta kā iekšējie faktori (tie, kas pastāv pašā organizācijā) un ārējie faktori (tie, kas ir ārpus organizācijas). Galvenie literatūras pārskata secinājumi ir izklāstīti turpmāk.

#### Iekšējie motivējošie faktori

- Ir pierādījumi, kas norāda uz to, ka VVD programmas un pasākumi var būtiski ietekmēt paaugstināta ražīguma tempu un ražošanu.
- VVD programmas ir būtiski samazinājušas darba kavējumus, kas radušies darbinieku slimības dēļ, klīdz ar to arī darba devēju izmaksas saistībā ar šiem kavējumiem.
- VVD programmas ir pozitīvi ietekmējušas darbā ierašanos.
- Darbinieku veselības un labklājības uzlabošana ar VVD veicināšanas programmām gala rezultātā var uzlabot apmierinātību ar darbu un attiecības darbinieku vidū.
- Viens no labumiem, ko dod ieguldījumi labi strukturētās veselības veicināšanas programmās, ir mazāka darbinieku mainība un labāka jauna personāla atlase. Var arī būt vērojams uzlabojums personāla morālē, kas var arī netieši ietekmēt darbinieku mainības līmeni.
- Ir arī vairāk pierādījumu, slikta darbinieku veselība un labklājība ir saistīta ar paaugstinātu nelaiemes gadījumu un traumu varbūtību. Tādējādi darbavietu iniciatīvas darbinieku veselības veicināšanai var būt ar netiešu labvēlīgu ietekmi, samazinot uzņēmumu izmaksas saistībā ar nelaiemes gadījumiem un traumām darbā.
- Tāpat ir arī lielāks pierādījumu skaits, kas norāda, ka daudzas veselības veicināšanas iniciatīvas un stratēģijas, kas īstenotas darbavietā, var radīt patiesu un ievērojamu izmaksu ietaupījumu organizācijām.

#### Ārējie motivējošie faktori

- Pētījumi norāda, ka VVD un ar tās palīdzību uzlabota darbinieku labklājība var netieši labvēlīgi uzlabot klientu apkalpošanas līmeni, kas, savukārt, vairo klientu lojalitāti.
- Uz uzņēmumiem, kuri saviem darbiniekiem nodrošina VVD, raugās kā uz pievilcīgiem un atbildīgiem darba devējiem. Uzlabota uzņēmuma reputācija paaugstina tā atpazīstamību potenciālajiem nākotnes darbiniekiem.

- Atbalsts caur vietējām un valdības iniciatīvām var būt īpaši svarīgs maziem un vidējiem uzņēmumiem, kuriem ir ierobežoti resursi un pašu zināšanas, lai izplānotu un īstenotu šādas programmas.
- Ir novērots, ka apdrošināšanas uzņēmumu atbalsta programmas un/vai cita veida ārējās iniciatīvas ir noderīga stratēģija, lai mudinātu darba devējus īstenot veselības veicināšanu darbavietā un, vēl jo vairāk, iegultīt tajā.

## Šķēršļi un problēmas

Literatūras pārskatā ir noteikti vairāki faktori, kas var ietekmēt darba devēju iesaistīšanos VVD. Tie ir izklāstīti turpmāk.

### Šķēršļi

- Darba aizsardzības sistēmas un infrastruktūras trūkums
- Darba drošības prasību un labumu negatīva uztvere
- Attiecīgo iemaņu un kvalifikācijas trūkums
- Nepietiekama sadarbība starp galvenajām procesā ieinteresētajām pusēm
- Birokrātijas prasības
- Priekšstats, ka programmā vajadzīgi lieli finanšu ieguldījumi
- Nepareizais darba devēju un organizāciju priekšstats, ka VVD uzņēmumam sniedz tikai ierobežotus labumus vai vispār tos nesniedz, patērē pārāk daudz laika, kā arī nav viņu atbildība

### VVD un organizāciju lielums

Uzņēmuma lielums var ietekmēt to, kā tas īsteno VVD; mazāki uzņēmumi šādas rīcības, visticamāk, īsteno mazāk. Kopumā mazas darbavietas, jo īpaši mikrouzņēmumus, plaši atzīst par īpaši problemātiskiem veselības veicināšanā, jo šie uzņēmumi sastopas ar dažādām grūtībām, piemēram, resursu un zināšanu trūkumu. Tomēr mazāki uzņēmumi arī nodrošina ļoti izdevīgu kontekstu darbinieku veselības veicināšanai, ņemot vērā to unikālo sociālo, organizatorisko un vides raksturu (piemēram, vieglāk pieejama galvenā vadība un vieglāka saziņa ar darbiniekiem), uz ko var balstīties, lai īstenotu veiksmīgas VVD programmas.



Pretstatā tam lielām organizācijām var nākties izstrādāt vairākas dažādas programmas, lai ievērotu visas to lielā un daudzveidīgā darbaspēka vajadzības. Šīs(šo) programmas(-u) plānotājam izaicinājums ir precīzi noteikt būtiskās prioritātes lielam un daudzveidīgam darbaspēkam, ko bieži var ietekmēt organizācijai pieejamo cilvēkresursu, finanšu, telpu un laika resursu ierobežojumi. Turklāt liels darbinieku skaits lielākā organizācijā arī apgrūtina spēcīga atbalsta iegūšanu visu darbinieku līmeņos, kas ir ārkārtīgi svarīgi, lai VVD programmas būtu veiksmīgas.

### VVD valsts sektorā pretstatā privātajam sektoram

Arvien vairāk veiktajās izpētēs ir izceltas dažādu darba sektoru dažādās vajadzības un prioritātes, kā arī dažādās pieejas VVD, ko izmanto privātajā sektorā un valsts sektorā. Ir nepieciešams veikt rūpīgu katra individuālā sektora (un katras tajā esošās organizācijas) vajadzību un īpašību analīzi un individuāli izstrādāt veselības veicināšanas politiku, praksi un iniciatīvas atbilstoši noteiktajām vajadzībām un prioritātēm.

## Ieteikumi

Turpmāk sniegti politikas veidotājiem paredzēti ieteikumi par to, kā mudināt un motivēt darba devējus ieguldīt VVD programmās un īstenot tās.

- Nepieciešams vairot informētību darba devēju vidū par to, ka VVD ir vērtīgs papildinājums darba drošībai un veselības aizsardzībai.
- Nepieciešams turpināt popularizēt darbavietas veselības iniciatīvu ekonomisko pamatojumu uzņēmēju aprindās, jo veselības veicināšana ir brīvprātīga rīcība no abām pusēm.
- Vajadzētu nodrošināt bezmaksas un viegli pieejamus rīkus un rīku komplektus, lai palīdzētu uzņēmumiem īstenot VVD programmas. Tas var būt jo īpaši svarīgi mazu un vidēju uzņēmumu pamudinājumam īstenot šādas programmas, jo tiem var būt ierobežoti resursi un attiecīgās pašu zināšanas.
- Nepieciešams sākt veidot pamatiemaņu, kvalifikācijas un zināšanu bāzi uzņēmēju vidū saistībā ar veselības veicināšanu darbavietā.
- Pašvaldību un valsts valdību atbalsta programmas var būt noderīgas, lai pamudinātu mazākus uzņēmumus īstenot VVD.
- Apdrošināšanas uzņēmumu sniegtie stimuli var būt noderīgi, lai pamudinātu organizācijas ieguldīt VVD programmās un rīcībās.

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

**Literatūras pārskats par darba devēju motivāciju īstenot veselības veicināšanu darbavietā ir pieejams šeit:**

[http://osha.europa.eu/en/publications/literature\\_reviews/motivation-for-employers-to-carry-out-workplace-health-promotion/view](http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/motivation-for-employers-to-carry-out-workplace-health-promotion/view)