



101
LT

FACTS

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra

Jaunų darbuotojų sveikatos stiprinimas Geros praktikos pavyzdžių santrauka

Statistika rodo, kad 18–24 metų amžiaus darbuotojams tenkantis nemirtinų nelaimingų atsitikimų skaičius yra daugiau nei 40 proc. didesnis negu visiems darbuotojams. Taip pat manoma, kad jauni darbuotojai gali dažniau sirgti profesinėmis ligomis.

Tačiau darbo vietose sveikata ne tik nukenčia, bet darbovietės gali būti svarbus veiksnys, skatinantis ją stiprinti, suteikdamas darbuotojams galimybių rūpintis savijauta. Tai naudinga pačioms įmonėms, nes taip sumažinamos su darbuotojų sergamumu susijusios išlaidos ir didėja darbo našumas.

Ką galima padaryti darbo vietoje?

Šiame informaciniame biuletenyje apibendrinama 12 sveikatos stiprinimo darbe atvejų iš Austrijos, Belgijos, Danijos, Vokietijos, Italijos, Nyderlandų, Rumunijos ir Švedijos⁽¹⁾, kuriuose taikomos įvairios iniciatyvos ir intervencinės priemonės jaunų darbuotojų sveikatai stiprinti. Kas yra jaunas darbuotojas, įmonės apibrėžia įvairiai: nors dauguma įmonių jauną darbuotoją apibrėžia pagal amžių, kai kurios įmonės prie „jaunų“ darbuotojų priskiria ir darbuotojus, kurie neseniai priimti į darbą. Tirtos programos buvo įgyvendinamos ir privačiose, ir valstybinėse įmonėse. Daugumoje programų dalyvavo sunkų fizinį darbą atliekantys darbuotojai privačiame sektoriuje.

Pagrindinės išvados

- Daugumoje programų pagrindinis dėmesys skiriamas individualiems veiksniams, ypač gyvenimo būdai

Daugumoje atvejų pagrindinis dėmesys skiriamas individualiems veiksniams. Taikant tokias iniciatyvas ir programas, daugiausia sprendžiamos gyvenimo būdo problemos, susijusios su alkoholio vartojimu, rūkymu, mityba ir fiziniu aktyvumu. Tai svarbu, nes sveikesni darbuotojai atneša daugiau naudos įmonei. Taip pat sprendžiami tokie klausimai kaip įgūdžių ir asmenybės ugdyimas, komandos formavimas, optimalios darbo aplinkos kūrimas ir psichosocialiniai klausimai. Svarbu pažymėti, kad kai kuriais atvejais programos buvo vykdomos keliomis kryptimis. Iš visų programų tik keturiose buvo numatyti trumpalaikiai veiksmai, visose kitose buvo vykdomi tęstiniai projektai. Tai svarbu, nes tęstiniai projektai parodo didesnį perspektyvinį veiksmingumą.

(1) EU-OSHA, praktinių sprendimų duomenų bazė, jaunų darbuotojų sveikatos stiprinimo konkrečių atvejų tyrimai, <http://osha.europa.eu/whypyw>



- Pasirengimo, vykdymo ir tolesnės plėtros stadijose buvo taikomi labai įvairūs metodai ir priemonės

Visose tirtose programose pasirengimo, vykdymo ir tolesnės plėtros stadijose buvo taikomi skirtingi metodai. Pirmiausia devynių iš 11 programų parengiamojoje stadijoje dalyvavo skirtingi suinteresuotieji asmenys (darbdaviai, instruktoriai ir vadovai). Organizuotuose pokalbiuose, susirinkimuose ir apklausose jiems buvo suteikta galimybė daryti įtaką sveikatos gerinimo programų turiniui ir jų vykdymo strategijai. Vykdamas sveikatos stiprinimo programas išskiriamos penkios jų sudedamosios dalys: 1) mokymas ir konsultavimas, 2) įvairi veikla, 3) jauniems darbuotojams skirtos iniciatyvos, 4) informavimas ir 5) politika. Sveikatos stiprinimo programos sėkmei svarbi kiekviena iš minėtų sudedamųjų dalių. Daugumoje programų buvo numatyti seminarai, mokymas ir praktiniai kursai. Šešiose sveikatos stiprinimo programose didžiąją programos dalį sudarė tinklinių grupių, pavyzdžiui, keitimosi patirtimi, projektų vykdymo ar paramos grupių kūrimas. Tolesnėje veikloje buvo taikomi pokalbių, apklausų ir dalyvių atsiliepiamų rinkimų metodai.

- Stiprinant jaunų darbuotojų sveikatą svarbu dirbti kartu

Programų dalyviai pagal funkcijas buvo skirstomi į iniciatorių, rengėjų ir vykdytojų. Įmonės arba institucijos, kurios inicijavo sveikatos stiprinimo veiklą darbo vietose, buvo laikomos iniciatorėmis, o programų rengimą ir įgyvendinimą rėmusios – rengėjomis ir vykdytojomis. Dalyvavusiose šalyse sveikatos stiprinimo programų iniciatorės buvo ir įmonės, ir vyriausybės. Kai iniciatorė buvo vyriausybė, dažniausiai projektą vykdydavo vietos valdžia. Visais tirtais atvejais vykdytojai ir rengėjai dirbo daugiau ar mažiau kartu.

- Sveikatos stiprinimo darbo vietoje programos ne tik pagerino jaunų darbuotojų sveikatą, bet ir atnešė naudos įmonei

Sveikatos stiprinimo darbo vietoje programos atnešė naudos ne tik darbuotojams, bet ir jų įmonėms. Pirmą, įmonėms sveikatos stiprinimo programos buvo naudingos tuo, kad pagerėjo darbuotojų psichinė ir fizinė sveikata. Antra, be naudos sveikatai ir darbo kokybei, sveikatos stiprinimo darbo vietoje programa pagerino įmonės įvaizdį ir patrauklumą naujiems darbuotojams.

- Įvertinus programas, daugelis dalykų buvo patobulinta, bet atsiliepimai galbūt net per daug teigiami

Daugeliu atvejų programų vertinimui buvo naudojami kokybiniai duomenys, gauti pokalbių ir praktinių seminarų metu, ir kiekybiniai duomenys, kurie buvo renkami apklausomis ir klausimynais. Programas įvertinti buvo svarbu, norint nustatyti jų veiksmingumą ir tobulintinus aspektus, jas įgyvendinant ateityje. Sveikatos stiprinimo programos padėjo pagerinti individualius darbuotojų įgūdžius, padidino jų supratimą apie savo sveikatos būklę ir sumažino įtampą. Gauti vien tik teigiami atsiliepimai. Tačiau galima pagrįstai abejoti, ar tikrai sveikatos stiprinimo darbo vietoje programų rezultatai buvo vien tik teigiami. Tam tikro šališkumo pateiktoje informacijoje galėjo atsirasti dėl ataskaitų rengimo ir teikimo metodikos.

- Pagrindiniai jaunų darbuotojų sveikatos stiprinimo programų sėkmės veiksniai – plati programos apimtis ir darbuotojų dalyvavimas

Kai kuriais atvejais svarbus sėkmės veiksnys buvo aktyvus dalyvavimas. Tokiais atvejais programa ne tik buvo orientuota į darbuotojų poreikius, bet ir skatino juos aktyviai dalyvauti. Be to, platus programos klausimų ratas teikė darbuotojams galimybę pasirinkti temą, kuri geriausiai atitiko jų problemas darbe. Kiti sėkmės veiksniai – atviras bendravimas, įmonės vadovybės dalyvavimas ir parama darbe.

Bendrosios išvados

Jaunų darbuotojų sveikatos stiprinimo darbo vietoje programose daugiausia dėmesio buvo skiriama individualiems veiksniams, pavyzdžiui, gyvenimo būdui. Daugiau kaip pusė atvejų inicijavo pačios įmonės, ir tai vertintina teigiamai. Antras teigiamas sveikatos stiprinimo programų bruožas buvo tai, kad daugiau kaip pusė jų buvo pagrįstos tęstiniais projektais, o tokių projektų rezultatai, kaip žinia, formuoja tvarius jaunų darbuotojų elgesio pokyčius. Tai svarbu, nes tikėtina, kad anksti įgyti sveiko gyvenimo būdo įpročiai išliks visą gyvenimą ir užtikrins geresnę sveikatą vyresniame amžiuje.



© EU-OSHA/Salus & Co cartoon

Rekomendacijos

- Svarbu užtikrinti, kad intervencinės priemonės būtų išsamios ir spręstų ne tik individualias, bet ir visos organizacijos problemas.
- Į šį procesą svarbu įtraukti darbuotojus ir atsižvelgti į jų poreikius bei nuomonę apie tai, kaip organizuoti darbą, darbo vietą ir sveikatos stiprinimo darbo vietoje veiklą.
- Vykdamas konkrečių atvejų tyrimus ateityje, taip pat reikėtų skirti dėmesio kliūtims ir per tokias programas įgytą patirčiai.

Daugiau informacijos apie **sveikatos stiprinimą darbo vietoje** galima rasti adresu: <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>, o apie **jaunus darbuotojus** adresu: http://osha.europa.eu/en/priority_groups/young_people

Šį informacinį biuletenį 24 kalbomis galima rasti adresu: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets>

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ESPAÑA
Tel. +34 944794360 • Faks. +34 944794383
El. paštas: information@osha.europa.eu

© Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. Leidžiama atgaminti nurodžius Saltinį. Printed in Belgium, 2012

