



101
LV

FACTS

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra

ISSN 1725-7050

Veselības veicināšana gados jauniem darba ņēmējiem Labas prakses piemēru apkopojums

Saskaņā ar datiem to darbā notikušo nelaimes gadījumu, kuru rezultātā nav iestājies cietušā nāve, skaits darbinieku vidū, kas ir vecuma grupā no 18 līdz 24 gadiem, ir vairāk nekā par 40 % augstāks nekā visiem nodarbinātajiem kopā. Jauni cilvēki ir arī vairāk pakļauti arodslimību riskam.

Tomēr darbavietās, īstenojot veselības veicināšanas programmas, iespējams būtiski uzlabot darba ņēmēju vispārējo veselību, no kā labumu gūst arī pats uzņēmums, jo samazinās ar slimību saistītās izmaksas un palielinās darba ražīgums.

Ko var darīt darbavietā?

Šajā faktu lapā apkopoti 12 piemēri par veselības veicināšanu darbavietā (WVDV) Beļģijā, Dānijā, Itālijā, Nīderlandē, Austrijā, Rumānijā, Vācijā un Zviedrijā⁽¹⁾. Gadījumu izpēte parāda dažādas iniciatīvas un pasākumus ar mērķi veicināt jaunu darba ņēmēju veselību. Iesaistītie uzņēmumi ir atšķirīgi definējuši terminu — “jauns darba ņēmējs”. Kaut arī lielākā daļa jaunos darba ņēmējus definēja, balstoties uz viņu vecumu, dažos gadījumos pie “jauniem” darba ņēmējiem pieskaitīja arī tos cilvēkus, kuri nesen bija stājušies amatā. Pieminētās programmas tika īstenotas dažādos uzņēmumos — gan privātos, gan arī valsts vai pašvaldību uzņēmumos. Lielākā daļa programmu attiecās uz darba ņēmējiem, kuri strādā fiziski smagu darbu privātos uzņēmumos.

Galvenie aspekti

- *Lielākā daļa veselības veicināšanas programmu bija vērstas uz individuālo līmeni, īpaši uz dzīvesveida faktoriem.*

Lielākajā daļā gadījumu uzmanība tika pievērsta individuāliem faktoriem. Šajās iniciatīvās un programmās galvenokārt tika akcentēti tādi dzīvesveida aspekti kā pārmērīga alkohola lietošana, smēķēšana, diēta/uzturs un fiziski vingrinājumi. Tas ir svarīgi, jo no veselīgākiem darbiniekiem ieguvējs ir arī uzņēmums. Citi faktori, kam tika pievērsta uzmanība, bija prasmju/personības veidošana, sadarbības attīstīšana, darba vides optimizācija un psihosociālie jautājumi. Svarīgi norādīt, ka vairākos gadījumos bija ietverts vairāk nekā viens jautājums. Četri no visiem gadījumiem bija pagaidu pasākumi, turpretim pārējie saistīti ar pastāvīgiem projektiem. Tas ir būtiski, jo pastāvīgi projekti nodrošina lielāku ilgspēju.

(1) EU-OSHA, praktisko risinājumu datu bāze, gadījumu izpēte par gados jaunu darba ņēmēju veselības veicināšanu, <http://osha.europa.eu/whypyw>



- *Sagatavošanas un īstenošanas posmā, kā arī turpmākajā darbībā tika izmantoti ļoti dažādi paņēmieni.*

Visu aplūkoto programmu sagatavošanas un īstenošanas posmā, kā arī turpmākajā darbībā tika izmantoti dažādi paņēmieni. Pirmkārt, deviņos no 11 gadījumiem sagatavošanā piedalījās dažādas ieinteresētās personas (piemēram, darbinieki, konsultanti un uzraudzītāji). Ar interviju, sapulču un aptauju palīdzību viņiem bija dota iespēja ietekmēt veselības veicināšanas programmu saturu, kā arī papildināt praktisko stratēģiju. Veselības veicināšanas programmu īstenošanā tika izšķirti pieci dažādi komponenti: 1) apmācība un darbuzzināšana; 2) aktivitātes; 3) stimuli jauniem darba ņēmējiem; 4) informācija un 5) stratēģija. Katrs no šiem komponentiem bija būtisks, lai nodrošinātu veselības veicināšanas programmas panākumus. Lielākajā daļā gadījumu bija ietverts komponents “semināri, apmācība un kursi”. Bez tam sešos gadījumos kā nozīmīga veselības veicināšanas programmas daļa bija ietverta sadarbības tīklu veidošana. Šādu sadarbības tīklu piemēri ir pieredzes apmaiņas grupas, projektu komandas un atbalsta grupas. Attiecībā uz turpmāko darbību fāzi tika izmantotas intervijas, aptaujas un atgriezeniskās saites.

- *Jaunu darba ņēmēju veselības veicināšanā būtiska nozīme bija kopīgam darbam.*

Šajos gadījumos jānošķir iniciatori, no vienas puses, un dalībnieki un virzītāji, no otras puses. Iniciatori ir tie uzņēmumi vai iestādes, kas ierosina veselības veicināšanu darbavietā, savukārt dalībnieki un virzītāji atbalsta programmu sagatavošanu un īstenošanu. Veselības veicināšanas programmu iniciatori iesaistījās valstīs bija gan uzņēmumi, gan valdība. Gadījumos, kad projekta iniciators bija valsts,

šo programmu galvenokārt ierosināja vietējā pašvaldība. Visos aplūkotojos gadījumos dalībnieki un virzītāji lielākā vai mazākā mērā sadarbojās.

- *VDDV ne tikai uzlaboja jaunu darba ņēmēju veselību, bet arī nāca par labu uzņēmumam.*

Programmas veselības veicināšanai darbavietā nāca par labu ne tikai darbiniekiem, bet arī pašiem uzņēmumiem. Pirmkārt, uzņēmumi guva labumu no veselības veicināšanas programmas tādā ziņā, ka darbinieki uzlaboja savu garīgo un fizisko veselību. Otrkārt, uzņēmumi uzlaboja savu tēlu un pievilcību jaunu darba ņēmēju acīs.

- *Izvērtēšanas rezultātā tika veikti daudzi uzlabojumi, bet atsauksmes, iespējams, ir pārāk pozitīvas.*

Daudzos gadījumos izvērtēšanai tika izmantoti intervijās un semināros iegūti kvalitatīvie dati, kā arī kvantitatīvie dati, piemēram, aptaujas un anketas. Izvērtējums ir svarīgs, lai gūtu norādes par programmu efektivitāti un uzlabotu programmas to turpmākai īstenošanai. Veselības veicināšanas programmas uzlaboja darbinieku personīgās iemaņas, palielināja izpratni par savu veselības stāvokli un samazināja stresa līmeni. Atsauksmes bija pilnībā pozitīvas. Tomēr pastāv pamatotas šaubas par nemainīgi pozitīvajiem rezultātiem attiecībā uz programmām veselības veicināšanai darbavietā. Atskaišu sniegšanas metode var radīt informācijas tendenciozitāti.

- *Galvenie panākumu faktori jaunu darba ņēmēju veselības veicināšanas programmām bija daudzveidīga programma un darba ņēmēju piedalīšanās.*

Daudzos gadījumos nozīmīgs panākumu faktors bija dalībnieku iesaistīšanās. Šajos gadījumos programma bija mērķēta ne tikai uz darbinieku vajadzībām, bet arī veicināja to līdzdalību. Turklāt plaša piedāvājumu programma deva dalībniekiem iespēju izvēlēties tematu, kas precīzi atbilst viņu konkrētajām problēmām darbā. Citi būtiski panākumu faktori bija atklāta komunikācija, vadības iesaistīšanās un atbalsts darbavietā.

Vispārīgi secinājumi

Programmas jaunu darba ņēmēju veselības veicināšanai darbavietā galvenokārt bija vērstas uz atsevišķiem faktoriem, piemēram, dzīvesveida aspektiem. Vairāk nekā pusē gadījumu programmas ierosināja paši uzņēmumi, un to var uzskatīt par pozitīvu parādību. Otrs pluss veselības veicināšanas programmām bija tas, ka vairāk nekā puse no tām bija pastāvīgi projekti, un ir skaidrs, ka šādi projekti drīzāk izraisīs noturīgas pārmaiņas jaunu darba ņēmēju vidū. Tas ir svarīgi, jo, ja veselīgus paradumus apgūst jaunībā, tie drīzāk saglabāsies



© EU-OSHA/Salus & Co cartoon

visā darba ņēmēja dzīves laikā un nodrošinās labāku veselību lielākā vecumā.

Ieteikumi

- Ir svarīgi nodrošināt, lai pasākumi būtu visaptveroši un attiektos ne tikai uz individuāliem, bet arī uz organizācijas līmeņa faktoriem.
- Šajā procesā ir būtiski iesaistīt darbiniekus un ņemt vērā viņu vajadzības un viedokļus par to, kā organizēt darbu, darbavietu un VDDV pasākumus.
- Turpmākajā gadījumā izpētē jāpievēršas arī šķēršļiem, kavēkļiem un gūtajai pieredzei.

Vairāk informācijas par veselības veicināšanu darbavietā:
<http://osha.europa.eu/lv/topics/whp> un attiecībā uz **jauniem darbiniekiem:** http://osha.europa.eu/lv/priority_groups/young_people

Šī fakta lapa pieejama 24 valodās tīmekļa vietnē
<http://osha.europa.eu/lv/publications/factsheets>

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPĀNIJA
 Tālr. +34 944794360 • Fakss +34 944794383
 E-pasts: information@osha.europa.eu

© Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra. Pārpublicēt atļauts, ja tiek norādīts avots. Printed in Belgium, 2012.

