

Veselības veicināšana darbavietās

Kas ir veselības veicināšana?

Pasaules Veselības organizācija (PVO) definē veselības veicināšanu kā dzīves resursu, kas dod iespēju cilvēkam dzīvot individuāli, sociāli un ekonomiski produktīvu dzīvi, uzsverot nepieciešamību ieguldīt sociālos un personiskos resursus (piemēram, aktīvu rīcību savu paradumu maiņā, tādējādi ietekmējot arī savus līdzcilvēkus). Veselības veicināšana ir jebkura aktivitāte, kura vērsta uz to, lai cilvēki dzīvotu veselīgu un produktīvu dzīvi.

Kas ir veselības veicināšana darba vietā?

Darba vietas kopā ar izglītības iestādēm, veselības aprūpes iestādēm un pašvaldībām jau vairākus gadus pasaulē tiek uzskatītas par vietām, kur veselības veicināšanas pasākumu veikšana ir visefektīvākā. Darba vietās tiešā pasākumu mērķauditorija ir nodarbinātie, kuri tur pavadā lielu savas dzīves daļu. Tomēr netieši pasākumu organizēšanā var tikt iesaistīti arī klienti vai apakšuzņēmēji, piemēram, ja uzņēmuma teritorijā tiek izvietotas velonovietnes, kuras var izmantot jebkurš cilvēks, kurš atbrauc uz uzņēmumu vai valsts iestādi. Turklāt jāuzsver, ka darba vidē esošie riska faktori var tieši ietekmēt nodarbināto fizisko, garīgo vai sociālo labklājību un netieši – nodarbināto ģimenes locekļus, tāpēc tieši darba vietās veiktie veselības veicināšanas pasākumi ir visefektīvākie.

Darba vides riska faktoru novēršana darba vietās un efektīvas darba aizsardzības sistēmas ieviešana arī preventīvi pozitīvā veidā ietekmē veselību. Situācijā, kad uzņēmumā jau ir nodrošināta svarīgāko darba aizsardzības prasību izpilde, darba devējiem ir samērā vienkārši papildināt veicamo pasākumu plānu ar nedaudz savādākiem, papildus pasākumiem, kuru rezultātā nodarbinātie kļūst veselāki, kvalificētāki un motivētāki, tāpēc viņi spēj strādāt produktīvāk un kvalitatīvāk. Šādi nodarbinātie arī retāk slimo ar slimībām, kuras izraisa īsu darbnespēju, piemēram, ar vīrusu infekcijām.

Veselības veicināšana darbavietā ir kopīgi darba devēju, nodarbināto un sabiedrības centieni uzlabot cilvēku veselību un labklājību darbavietā.

PVO noteiktā veselības veicināšanas darba vietās definīcija tika pieņemta 1997. gadā Eiropas veselības veicināšanas darba vietās sadarbības tīkla

(*European Network for Workplace Health Promotion*) sanāksmē Luksemburgā.

Veselības veicināšanai darba vietās var būt vairāki virzieni, tomēr viens no būtiskākajiem un efektīvākajiem ir saistīts ar nodarbināto paradumu maiņu attiecībā uz savu veselību, ko var mēģināt panākt:

- uzlabojot darba organizāciju (piemēram, ieviešot elastīgu darba laiku) un darba apstākļus (piemēram, labiekārtojot sadzīves un atpūtas telpas);
- atbalstot nodarbināto piedalīšanos veselības veicināšanas pasākumos (piemēram, nodrošinot iespējas braukt uz darbu ar velosipēdu);
- nodrošinot veselīgas izvēles iespējas (piemēram, likt medu pie tējas nevis cukuru);
- veicinot personības izaugsmi, sniedzot informāciju par veselību ietekmējošiem riska faktoriem un to iedarbības sekām (piemēram, izvietojot plakātus un iekļaujot rakstus uzņēmuma iekšējā avīzē).

Darba vide pēdējo gadu laikā mainās arvien straujāk. Ja iepriekš galvenokārt tika runāts, ka vecie tradicionālie riska faktori kļūst arvien mazāk svarīgi, bet priekšplānā izvirzās ergonomiskie un psihosociālie riska faktori, tad šobrīd arvien vairāk uzmanības tiek pievērsts arī jaunajām darba organizācijas formām – piemēram, elastīgajam darba laikam un attālinātam darbam. Tas kopumā arvien vairāk mūs attālina no klasiskās izpratnes par darba aizsardzību. Arī robežu starp slimībām, ko izraisījusi darba vide (arodslimībām), un vispārēja rakstura slimībām kļūst arvien grūtāk novilkt, piemēram, bieži vien nav iespējams pateikt, kas ir miokarda infarkta cēlonis: tas varētu būt mazkustīgs dzīvesveids, nepareizi ēšanas paradumi, paaugstināts asinsspiediens, liekas svars, cukura diabēts, iedzimtība, smēķēšana, fiziska un psihoemocionāla pārslodze darbā vai vēl kāds cits faktors vai vairāku riska faktoru kombinācija.

Līdz ar to arī robeža starp darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām un veselības veicināšanu ir diezgan izplūdusi. Tomēr viens no kritērijiem, kā nošķirt šīs divas lietas, ir tas, ka darba aizsardzībai Latvijā ir noteiktas stingras pamatprasības, kuras galvenokārt ir vērstas uz darba apstākļu uzlabošanu līdz noteiktam minimālajam līmenim. Savukārt veselības veicināšana aptver ievērojami plašāku jautājumu un problēmu loku, papildus vēršot uzmanību arī uz veselīgu dzīvesveidu un ēšanas paradumu veicināšanu, kaitīgo ieradumu un atkarību samazināšanu, fizisku aktivitāšu un sociālu kontaktu veicināšanu u.tml. Jebkurā gadījumā - darba aizsardzības prasību nodrošināšana ir pirmais solis veselības nodrošināšanai darba vietās. Tomēr tas nenozīmē, ka ar

veselības veicināšanas pasākumiem var nodarboties tikai tie uzņēmumi, kas jau ir sakārtojuši darba vidi. Dažādu veselības veicināšanas pasākumus var īstenot jebkurš uzņēmums – tāds, kas darbojas daudzus gadus vai arī ir nesen nodibināts, tāds, kas ir ražošs uzņēmums vai arī visi darbinieki strādā birojā. Tāpat tas nenozīmē, ka ar veselības veicināšanas pasākumiem var nodarboties tikai privāti uzņēmumi, to var darīt arī valsts un pašvaldību iestādes, kā arī sabiedriskās organizācijas.

Lai sāktu īstenot veselību veicinošus pasākumus, sākumā ir nepieciešama vēlēšanās tos īstenot un ideja.

Kādi ir ieguvumi, īstenojot veselības veicināšanas pasākumus?

No uzņēmumā īstenotajiem veselības veicināšanas pasākumiem ieguvumi ir gan pašam uzņēmumam, gan nodarbinātajiem (apkopojums par potenciālajiem ieguvumiem ir apkopots tabulā). Tomēr jāuzsver arī tas, ka pasākumi, kas ierosināti un īstenoti vienā uzņēmumā, var ietekmēt arī citu uzņēmumu nodarbinātos vai nodarbināto ģimenes locekļus. Piemēram, lielā biroju ēkā, kur telpas nomā vairāki uzņēmumi, nodarbinātie no viena uzņēmuma ierosina izveidot drošu velonovietni. Telpu iznomātājs ierīko šādu vietu un ļauj to izmantot visiem ēkā strādājošajiem cilvēkiem, kā arī tās apmeklētājiem – tādējādi veicinot vairāku uzņēmumu iesaistīšanos šādā aktivitātē.

Līdz ar to ieguvēji no viena uzņēmuma idejas ir plašāka sabiedrība, turklāt veselāki cilvēki nozīmē mazākas izmaksas valsts veselības aprūpes sistēmai.

Ieguvumi no veselības veicināšanas pasākumiem uzņēmumiem un nodarbinātajiem

| Uzņēmumiem/organizācijām | Nodarbinātajiem |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ mazāks skaits darba kavējumu (gan īslaicīgo – piemēram, smēķēšanas pauzes, gan ilglaicīgo, piemēram, ārstēšanās un rehabilitācija pēc infarkta vai insulta); ▪ samazinātas tiešās un netiešās izmaksas, kas saistītas ar darba nespējas lapu apmaksu, nodarbināto aizvietošanu u.c.; | <ul style="list-style-type: none"> ▪ veselīgāka un drošāka darba vide; ▪ ilgāk saglabātas labas darba spējas; ▪ labāka veselība, tāpēc labāka konkurētspēja darba tirgū salīdzinājumā ar citiem tāda paša vecuma cilvēkiem; ▪ labāka veselība, tāpēc mazāki izdevumi par medikamentiem un |

| Uzņēmumiem/organizācijām | Nodarbinātajiem |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ mazāka nodarbināto mainība; ▪ vieglāka personāla atlase (vairāk „<i>bonusu</i>”, kas tiek piedāvāti nodarbinātajiem); ▪ labāka nodarbināto motivācija un iesaiste (vairāk un labāki priekšlikumi uzņēmuma darbības uzlabošanai); ▪ efektīvāka darba aizsardzības sistēma; ▪ mazāki obligāto veselības pārbauzu izdevumi (veselākiem nodarbinātajiem nav jāveic papildus izmeklējumi, lai arodslimību ārsts sniegtu atbildi par veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam); ▪ augstākas uzņēmuma ētiskās vērtības; ▪ augstāka produktivitāte; ▪ pozitīvs uzņēmuma tēls un reputācija (tāda darba devēja tēls, kurš rūpējas par saviem nodarbinātajiem); ▪ labāka uzņēmuma atpazīstamība (piemēram, nodarbinātie popularizē uzņēmumu, piedaloties sporta pasākumos apģērbā ar darba devēja vai konkrēta produkta logo) u.c. | <p>ārstu apmeklējumiem;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ iespējas ietaupīt finanšu līdzekļus (piemēram, samazināsies izdevumi, kas saistīti ar smēķēšanu); ▪ zemāks stresa līmenis, labākas attiecības ar līdzcilvēkiem, tāpēc augstāka dzīves kvalitāte; ▪ labākas zināšanas un prasmes, kā rūpēties par savu un savas ģimenes locekļu veselību; ▪ labāka pašsajūta, tāpēc arī lielāka vēlme aktīvi iesaistīties citos pasākumos, kas vēl vairāk veicina veselības un pašsajūtas uzlabošanu u.c. |

Pieaugot nodarbināto vidējam vecumam, kā arī pensionēšanās vecumam, ar veselības veicināšanu darba vietās saistītie jautājumi kļūst arvien aktuālāki arī Latvijas uzņēmumiem. Tas saistīts arī ar faktu, ka bieži pašu nodarbināto dzīvesveids un vispārēja rakstura slimības ietekmē arī spējas veikt darbu, piemēram, nodarbinātajiem ar lieko svaru ir grūtāk pietupesties, lai paceltu smagus priekšmetus, tāpēc viņi noliecas, tā pastiprinot slodzi mugurai un

attiecīgi arī muguras sāpes. Tādējādi nodarbinātie strādā lēnāk un padara mazāk nekā citi kolēģi, radot iekšējus konfliktus uzņēmumā. Līdzīgs piemērs ir situācija, kad obligāto veselības pārbaūžu laikā kvalificētam nodarbinātajam, kurš jau ilgstoši strādā uzņēmumā, arodslimību ārsts vairs neatļauj veikt darbu augstumā, jo viņam regulāri ir paaugstināts asinsspiediens. Tas savukārt nozīmē, ka nodarbinātais vairs nevar turpināt strādāt tāpat kā iepriekš, un darba devējam nepieciešams pārorganizēt darbu tā, lai nodarbinātajam nevajadzētu strādāt augstumā, kas ir papildus slogs uzņēmumam. Minēto iemeslu arvien vairāk darba devēju uzmanību pievērš ne tikai jautājumiem, kas saistīti ar darba aizsardzības normatīvo aktu prasību izpildi, bet arī nodarbināto vispārējā veselības stāvokļa uzlabošanai.

Darba devējam ir jāatceras, ka izdevīgāk ir ieguldīt līdzekļus nodarbināto veselības veicināšanā, nevis iegūto seku likvidēšanā, piemēram, slimību ārstēšanā.

Kādus veselības veicināšanas pasākumus var veikt uzņēmumā?

Veselības veicināšanas pasākumi var būt ļoti daudzveidīgi, tomēr starp biežāk izmantotajiem pasākumiem, kas pieskaitāmi pie veselības veicināšanas, minami tādi pasākumi kā:

- **darba apstākļu tālāka uzlabošana virs minimālo prasību apjoma** – piemēram, elastīga darba laika organizēšana, ļaujot darbiniekiem darba laika sākumu un beigas izvēlēties pašam;
- **vispārējā veselības stāvokļa uzlabošana** – piemēram, vakcinācija pret gripu;
- **veselīgu ēšanas paradumu veicināšana** – veselīgu maltīšu nodrošināšana darba vietās, liekā svara kontroles programmu veicināšana;
- **fizisko aktivitāšu un veselīga dzīvesveida veicināšana** – piemēram, speciālu vingrojumu kompleksu veidošana;
- **sociālo kontaktu veicināšana** – piemēram, kopīgu pasākumu organizēšana, t.sk. ārpus darba laika un vietas, ģimeņu iesaistīšana;
- **atkarību profilakse un mazināšana** – piemēram, informācijas kampaņas par alkoholisko un narkotisko vielu, kā arī medikamentu radītajām problēmām, atkarības ārstēšanas programmu ieviešana.

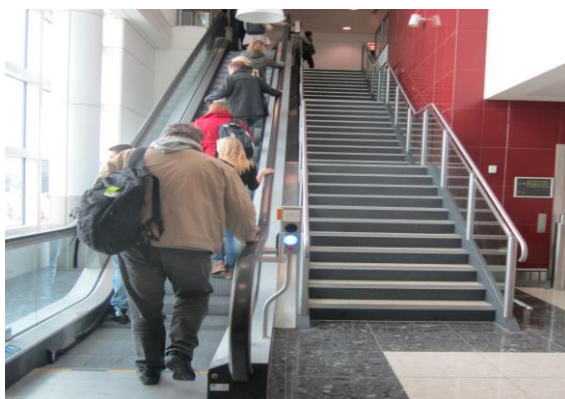
Kā redzams, vairums šo pasākumu nav nekāds jaunums, un arī Latvijā ir uzņēmumi, kuri jau tagad īsteno šādus labās prakses piemērus. Ja mūsu mērķis ir uzlabot Latvijas uzņēmumu darba apstākļus un nodarbināto veselību darba

vietās (tādējādi veicinot arī Latvijas uzņēmumu produktivitāti un efektivitāti), tad šāda pieeja būtu jāpieņem vairumam darba devēju. Prakse rāda, ka īstenoti pasākumi var būt ļoti dažādi, turklāt to saturs ir būtiski atkarīgs no uzņēmuma vai nozares specifikas vai konkrētām uzņēmuma problēmām (piemēram, no smēķētāju īpatsvara – nav jēgas organizēt informatīvos pasākumus smēķēšanas atmešanai, ja uzņēmumā smēķē tikai 1 vai 2 nodarbinātie; no uzņēmuma atrašanās vietas – ja piebraukšanas ceļi uzņēmuma teritorijai nav droši, tad velokustības attīstība uzņēmumā beigsies ar pieaugošu cietušo velosipēdistu skaitu, smagām traumām, kas iegūtas ceļu satiksmes negadījumos un darba nespēju, kas tieši ietekmē uzņēmuma darbību u.tml.).

Kādas ir lielākās grūtības, plānojot un ieviešot veselības veicināšanas pasākumus?

Veselības veicināšanas pamatā ir cilvēku paradumu maiņa, ka ir ilgs un pacietību prasošs pasākums.

Vienmēr nodarbinātie atradīs kādu argumentu, kāpēc nemainīt savus paradumus. Nepadodieties, turpiniet rīkoties!



Piemērs.

Cilvēku dabiska izvēle ir izvēlēties vienkāršāko un vismazāk piepūli prasošo risinājumu.

Veselības veicināšanas uzdevums ir panākt, ka dabiska cilvēku izvēle būtu fiziskās aktivitātes – konkrētajā gadījumā kāpšana pa kāpnēm.

Kā veselības veicināšanai kļūst par uzņēmuma neatņemamu biznesa sastāvdaļu?

Veselības veicināšanas pasākumi var būt vienreizēji, bet tie var kļūt arī par neatņemamu biznesa daļu vai vismaz veicināt biznesa attīstību. Piemēram, uzņēmumi var piešķirt atlaides klientiem, kas atbrauc ar velosipēdu vai no

iespējamiem pakalpojumu sniedzējiem izvēlēties uzņēmumus, kas arī īsteno veselību veicinošus pasākumus (piemēram, kurjera pakalpojumus sniedz velokurjeri). Papildus tam būtisks ir uzņēmuma augstākās vadības atbalsts, jo bieži pasākumos ir nepieciešams ieguldīt resursus (vai nu finanšu, vai laika, vai personāla). Pasaules uzņēmumu pieredze liecina, ka pasākumos iesaistās lielāks uzņēmumā nodarbināto īpatsvars, ja uzņēmuma vadītāji un struktūrvienību vadītāji rāda pozitīvu piemēru – paši brauc uz darbu ar velosipēdu, pārvietojas starp dažādās adresēs esošām struktūrvienībām vai sadarbības iestādēm ar kājām, nesmēķē, neizmanto liftu, sanāksmju starplaikos kopā ar to dalībniekiem vingro u.c.

Lai novērtētu pasākumu efektivitāti, uzņēmumam ieteicams izvirzīt konkrētus un visiem zināmus mērķus, piemēram,:

- attīstīt velokustību tā, lai 2 gadu laikā vismaz 50% nodarbināto brauktu uz darbu ar velosipēdu vismaz 3 reizes nedēļā;
- īstenot veselības veicināšanas pasākumus tā, lai slimības dēļ kavēto darba dienu darba dienu skaits nākamā gada laikā samazinās par 2% u.tml dz.

Kādi veselības veicināšanas pasākumi visbiežāk tiek veikti Latvijas uzņēmumos?

Smēķēšanas ierobežošana

Tabakas dūmu iedarbība ir kaitīga gan smēķētāju, gan nesmēķētāju veselībai. Tā var izraisīt nopietnas problēmas, piemēram, sirds–asinsvadu sistēmas slimības un elpceļu slimības, un negatīvi ietekmēt reproduktīvās funkcijas. Tabakas dūmu iedarbība rada arī ievērojamus izdevumus ekonomikai, tostarp tiešās izmaksas, kas rodas paaugstinātu veselības aprūpes izdevumu dēļ, un netiešās izmaksas. Arī uzņēmumam, kurā nodarbinātais strādā, rodas zaudējumi, kas saistīti gan ar produktivitātes zudumu, gan tiešajām izmaksām par darbnespējas A lapām. Šīs izmaksas ir mēģināts aprēķināt vairākos pētījumos Eiropā. Piemēram, pētījuma rezultāti liecina, ka smēķētājiem slimības dēļ vidēji ir 6,16 darbnespējas dienas gadā, bet nesmēķētājiem – tikai 3,86. Savukārt, ja rēķina vidēji izsmēķēto cigarešu skaitu, smēķēšanai nepieciešamo minūšu skaitu, tad starpība darba laikā starp smēķējošu un nesmēķējošu nodarbināto ir līdz pat 1 mēnesim gadā vai, vienkāršoti sakot, darba devējs gada laikā “apmaksā” vēl vienu atvaļinājumu smēķētājiem.

Kā praktiski smēķēšanas samazināšanas piemēri minami:

- smēķējošo nodarbināto informēšana par iespējamām sekām veselībai un izmaksām, kas rodas gan pašam smēķētājam, gan uzņēmumam:

- informatīvo stendu izvietošana uzņēmuma teritorijā, bet it īpaši smēķētavās (ar līdzīgiem attēliem, kādi izvietoti uz cigarešu paciņām);
- uzņēmuma teritorijā izvietoti uzraksti – aicinājumi smēķēšanu aizvietot ar kādu citu nodarbi;
- raksti uzņēmuma iekšējā avīzē, intranetā;
- daži slaidi un īss skaidrojums ikgadējās darba aizsardzības instruktāžas laikā;
- smēķētavas izvietošana neērtā vietā un vai nepievilcīgā telpā:
 - ārpus uzņēmuma telpām, kas mazina nodarbināto vēlmi aukstā laikā doties ārā, vai smēķētavu izvietošana tālu no ikdienas pārvietošanās ceļiem, lai samazinātu to nodarbināto skaitu, kas iegriežas uzsmēķēt „pa ceļam”;
 - vizuāli nepievilcīgu smēķētavu izveide, lai samazinātu smēķētājam vēlmi uzturēties šādās telpās – t.sk. skaitā samazināsies laiks, ko smēķētāji pēc cigaretes izsmēķēšanas pavadīs telpās, gaidot, kamēr kolēģis pabeigs smēķēt savu cigareti – tā samazināsies pasīvās smēķēšanas ietekme;
 - smēķētavas izvietošana tieši ražošanas telpas centrā, sienas veidojot no caurspīdīga materiāla, lai kolēģi var redzēt, cik bieži, ilgi un kurš kolēģis smēķē (t. i. - nestrādā);
 - stratēģisks plāns katru gadu uzņēmuma smēķētavu skaitu samazināt par vienu un savlaicīgi informēt nodarbinātos, kā mainīsies smēķētavu skaits konkrētajā laika periodā;
- atbalsts nodarbinātajiem, kas vēlas atstāt smēķēšanu:
 - informācijas nodrošināšana par atbalsta grupu esamību;
 - bezmaksas smēķēšanas atmešanas īsziņu serviss – darbiniekiem, kas plāno atstāt smēķēšanu vai atstāt smēķēšanu, uz mobilo telefonu tiek nosūtītas īsziņas ar:
 - padomiem (piemēram, iespējām izmantot pretsmēķēšanas plāksterus, aizvietot smēķēšanu ar burkānu graušanu);
 - informāciju par smēķēšanas ietekmi uz veselību (piemēram, ja Tu šobrīd nesmēķē, tad Tavās asinīs samazinās oglekļa monoksīda koncentrācija);
 - motivējošu informāciju (piemēram, mēs zinām, ka rīt būs vieglāk);
- atbalsts nesmēķējošiem nodarbinātajiem:
 - dāvanu kartes nodarbinātajiem, kas nesmēķē arī neformālajos darba kolektīva pasākumos;
 - dāvanu kartes veselīgas pārtikas veikalos;

- ikmēneša piemaksa nodarbinātajiem, kas nesmēķē.

Fizisko aktivitāšu atbalstīšana

Vēsturiski darba paveikšanai bija nepieciešama lielāka nodarbinātā fiziskā piepūle nevis psihoemocionālo spēju izmantošana, tomēr šobrīd šī attiecība ir būtiski mainījies. Pēc mehanizācijas un automatizācijas procesu realizācijas iekārtas sākušas veikt to fizisko darbu, kuru agrāk darījuši cilvēki, tāpēc ir mainījies balanss starp uzņemto un patērēto enerģijas apjomu. Tas veicina liekā svara un aptaukošanās veidošanos, kā arī veido emocionālu nogurumu.

Tiek uzskatīts, ka noguruma pamatā ir nepietiekama asins piegāde (piemēram, muskulim vai smadzenēm), tāpēc aktivitātes, kas veicina asins cirkulāciju, uzlabo gan pašsajūtu, gan samazina organisma nogurumu. Tāpēc tās ir nozīmīgas gan fiziska, gan garīga darba veicējiem.

Darba devējs dažādas nodarbināto fiziskās aktivitātes var veicināt ļoti dažādos veidos, piemēram:

- darba vietu iekārtošana tā, lai palielinātos nepieciešamo kustību daudzums:
 - kopīgā printera novietošana tā, lai būtu nepieciešams piecelties un izkustēties, paņemot izdrukātās lapas;
 - veidot tiešas komunikācijas kultūru uzņēmumā (piecelties un aiziet līdz kolēģim, lai pārrunātu aktualitātes, nevis zvanīt vai rakstīt e-pastu);
 - liftu kustību veidot tā, lai tie neapstātos zemākajos stāvos, tādējādi motivējot nodarbinātos kāpt ar kājām uz otro vai trešo stāvu;
 - autostāvvietas izvēlēties vistālāk no ēkas ieejas tā, lai būtu nepieciešams doties kādu gabalu ar kājām;
- atbalsts nodarbinātajiem sportiskajās aktivitātēs:
 - nodrošināt nodarbinātos ar sporta inventāru vai ierīkot sporta laukumu (galda tenisa galda uzstādīšana, vasaras periodā futbola un volejbola laukumu iekārtošana, sporta zāles īre basketbolam vai futbolam, peldbaseina celiņa īre u.c.);
 - sporta spēļu un sacensību (piemēram, strītbola) organizēšana uzņēmumā, kur savā starpā sacenšas dažādu struktūrvienību komandas;
 - atbalsts uzņēmuma komandas vai nodarbināto individuālai dalībai sporta pasākumos, apmaksājot dalības maksu, transportu, ēdināšanas izdevumus un nodrošinot formas tērpus komandai;

- atbalsts citām fiziskajām aktivitātēm, piemēram, deju kolektīvam;
- nodarbināto apmācība par muskuļu atslodzes vingrinājumiem, īpašu uzmanību pievēršot nodarbinātajiem, kuru darbs saistīts ar piespiedu pozām, intensīvām kustībām, smagumu pārvietošanu, darbu pie datora (vingrojumi, kas izpildāmi darba vietā):
 - fizioterapeits ierāda pareizus vingrošanas principus (klātienē vai pieslēdzoties birojam ar moderno tehnoloģiju palīdzību, piemēram, *Skype*);
 - datorgrafikā veidoti vingrojumi, kas pieejami uzņēmuma intranetā;
 - videofilma, kurā vingrošanas eksperti demonstrē vingrinājumus;
 - kopīgas vingrošanas vai deju dienas;
 - kopīgas regulāras vingrošanas pauzes (vienu vai divas reizes dienā);
 - kopīgas vingrošanas garu sanāksmju vai konferenču laikā;
- izglītošana par veselīgiem un fiziski aktīviem paradumiem ikdienā:
 - plakātu izvietošana, kas mudina kāpt ar kājām pa kāpnēm nevis braukt ar liftu (plakāta izvietošana uz lifta durvīm vai liftā, ko lasīt braukšanas laikā),
 - informācijas sniegšana par nepieciešamību vairāk pārvietoties kājām (piemēram, izkāpjot vienu pieturu ātrāk, ja tiek izmantots sabiedriskais transports), kā informācijas kanālus izmantojot īsus iknedēļas e-pastus, kas tiek izsūtīti visiem nodarbinātajiem u.c.



Piemērs.

Veselības veicināšanas pasākuma piemērs - plakāts, kas izvietots uz lifta durvīm „Braukt ar liftu ir kā apēst kūciņu”.

SEB bankas piemērs.

Velokustības veicināšana

Atbalsts nodarbinātajiem, kas vēlas uz darbu un mājup doties ar velosipēdu, ir biežākais veselības veicināšanas pasākums, kas šobrīd tiek īstenots Latvijas

uzņēmumos. Ņemot vērā pieaugošo veloceļu un aktīvo velosipēdistu skaitu, faktiski neviens uzņēmums vairs nevar ignorēt nepieciešamību veidot velonovietnes, jo pretējā gadījumā nodarbinātie savus velosipēdus novietos brīvajās vietās (t.sk. radot problēmas no drošības viedokļa, jo ar velosipēdiem tiks aizkrauti ugunsdzēsības līdzekļi, elektrosadales skapji, evakuācijas ejas un durvis).



Piemērs.

Attēlā pa kreisi attēlota speciālu vietu ierādīšana un aprīkošana velosipēdu novietošanai. Attēlā pa labi redzams sliktas prakses piemērs, kurā redzami ugunsdzēsības līdzekļi, kas aizkrauti ar velosipēdiem.

Lai veicinātu drošu pārvietošanos uz darbu ar velosipēdu, darba devējs var veikt šādas aktivitātes:

- tehniski organizatoriski pasākumi:
 - atbalsts velosipēda izvēlē un tā tehniskā stāvokļa nodrošināšanā (t.sk. atbalsts regulāru apkopju veikšanai, vietas ierīkošana, kur iespējams nomazgāt velosipēdu);
 - atbalsts maršruta plānošanai, drošu braukšanas nosacījumu noteikšana un ieviešana uzņēmuma teritorijā (piemēram, veloceļu izveide, kustības virziena noteikšana);
 - drošu velonovietņu izveide (piemēram, slēdzamas velonovietnes zem jumta, tehniskas iespējas velosipēdu saslēgšanai), t.sk. pie visām struktūrvienībām, kas atrodas dažādās adresēs, lai veicinātu pārvietošanos ar velosipēdiem darba laikā (piemēram, bankas filiālēm, dažādiem ceļiem vienas ražotnes teritorijā);
 - piemērotu sadzīves un atpūtas telpu ierīkošana tuvu ieejai uzņēmumā, kur ir pieejams pietiekams skaits dušu, pietiekami lieli

skapīši, kur atstāt veloķiveri un maiņas drēbes, iespējas izžāvēt dvieli;

- nodarbinātie apmācība par drošu pārvietošanos ar velosipēdu, lai viņi neciestu satiksmes negadījumos (piemēram, prasības individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanā – veloķivere, signālveste, brīdinājuma signāli, velocimdi, braukšana ar velosipēdu un vienlaicīga ēšana, dzeršana un runāšana pa telefonu, mūzikas klausīšanās austiņās, droša priekšmetu pārvietošana, kā rīkoties, ja līst);
- atbalsta pasākumi nodarbinātajiem:
 - pēc noteikta nobraukto kilometru skaita darba devējs dāvina nodarbinātajam atlaižu karti vai dāvanu karti (piemēram, veloveikalā vai veikalā, kur iespējams iegādāties veselīgu pārtiku (riekstus, žāvētus vai svaigus augļus));
 - sacensības „Ar riteni uz darbu”, kuru ietvaros tiek uzskaitīti nodarbināto ar velosipēdu nobrauktie kilometri un apbalvoti labākie (iespējams izmantot dažādas mobilās aplikācijas, kurās nodarbinātie var salīdzināt savus rezultātus ar citiem un gūt iedvesmu papildus braucienam);
 - pēc noteikta uzņēmumā nostrādāto gadu skaita nodarbinātajam tiek dāvināts velosipēds;
 - bezmaksas velonomas izveide (uzņēmums iegādājas velosipēdu, kas piemērots tam, lai pārvietotos pa pilsētu, un veic tā regulāras apkopes, nodarbinātie paši vienojas, kad kurš brauc);
 - atbalsts drošības līdzekļu iegādei (piemēram, signālvestes ar uzņēmuma logo vai mugursomas ar uzņēmuma logo, kurā droši pārvietot priekšmetus, braucot ar velosipēdu);
 - par katru braucieni, ko nodarbinātais veic, viņam ir piemaksa (piemēram, 1 Euro).

Veselīgs uzturs un darba vide

Veselīga pārtika, ko nodarbinātais uzņem gan mājās, gan darba vietā, ir viens no produktivitātes pamatelementiem, jo neveselīgs uzturs var veicināt liekā svara veidošanos un tādējādi arī dažādu hronisku slimību attīstību, bet nepietiekams uzturs – mazināt darba spējas. Darba vidē ir svarīgs arī pietiekami ilgs laiks, lai varētu paēst un iedzert kādu siltu dzērienu, un piemērotas telpas, kur pagatavot ēdienu vai uzsildīt līdzpaņemto ēdienu. Ja uzņēmums ir spējīgs piedāvāt ēdināšanas pakalpojumus saviem nodarbinātajiem, tas uzlabo viņu dzīves kvalitāti (pat ja ēdināšana ir tikai daļēji apmaksāta no uzņēmuma līdzekļiem). Jāņem vērā, ka ēšanai, darba pārtraukumos arī jāveicina atpūtas process, tāpēc telpām jābūt attiecīgi un

patīkami iekārtotām, pilnīgi atšķīroties no darba telpām. Turklāt darba devējam ir jānodrošina nodarbinātie piecelties no darba vietas (piemēram, pie datora), lai paralēli ēšanai viņi neturpinātu lasīt e-pastus vai veikt citus darba pienākumus.

Minimālais nepieciešamais iekārtojums ir atkarīgs no tā, vai tiek piedāvātas gatavas maltītes vai tā ir vienkārši vieta, kurā nodarbinātie var paēst. Pēdējā gadījumā ir jābūt iespējai nodarbinātajiem uzsildīt savas maltītes, kā arī pagatavot siltus dzērienus (kafiju, tēju). Atsevišķās situācijās ieteicams nodrošināt dažādus vēsus atspirdzinošos dzērienus (piemēram, ja darbs tiek veikts tādos karstos cehos kā maizes ceptuvēs).

Visbiežāk sastopamās kļūdas darba vidē ir šādas:

- ēšana un dzeršana darba vietā, ja netiek nodrošinātas sadzīves un atpūtas telpas, t.sk. vieta ēšanai, ir saistāma ar vairākiem riskiem:
 - nodarbinātie nepieceļas un neizkustas, tādējādi neatpūšas un paaugstinās balsta un kustību sistēmas slimību risks, kas ļoti tieši ietekmē nodarbinātā spējas paveikt darbu gan apjoma, gan kvalitātes ziņā (tipisks piemērs – darbs birojā),
 - nodarbinātie nenomazgā rokas, tādēļ uz ēdiena (piemēram, sviestmaizēm) nokļūst putekli un ķīmiskās vielas, kas iepriekš bijušas uz rokām. Šādā situācijā gremošanas ceļos nokļūst kaitīgās vielas (tipisks piemērs – autoremontdarbnīcas, kurinātāju darba vietas);
 - putekli un ķīmiskās vielas, kas ir darba vides gaisā, nokļūst uz traukiem, kas tiek uzglabāti turpat darba vietā. Ja trauki (piemēram, glāzes un krūzes) pirms lietošanas netiek izmazgāti, gremošanas ceļos nokļūst kaitīgās vielas (tipisks piemērs – kokapstrādes darbnīcas);
 - kaitējums uzņēmumam (piemēram, papildu finanšu izdevumi, ja portatīvajā datorā ielīst kafija vai tēja);
- ēdienreižu neievērošana (piemēram, laika trūkuma, steigas vai darba ritma dēļ netiek ievērots pusdienas pārtraukums);
- nepietiekams ēdienreižu ilgums (ēšanai netiek atvēlētas 35 līdz 45 minūtēm);
- nepiemērota uztura kvalitāte (piemēram, darbavietas ēdnīcā ēdiens mēdz būt ar taukiem un oglehidrātiem pārbagāts, bez salātiem, augļiem u.c., bieži nodarbinātie ēd no mājām līdzīgi paņemtas sviestmaizes vai kādu citu ēdienu, kas nav silts);
- nepietiekams vai nepiemērots dzērienu nodrošinājums:
 - dzeramā ūdens nodrošināšana nav obligāta prasība visās darba

vietās, tomēr tā ir būtiska gadījumos, ja nodarbinātie strādā karstos ceļos (piemēram, maizes ceptuvēs, metālu liešanā) vai vasarā ārā (piemēram, ceļu būvē, būvobjektos, lauksaimniecībā). Īpašs risks nodarbinātajiem pastāv, ja viņi vienlaikus veic arī fiziski smagu darbu;

- ir situācijas, kad kafija un tēja nav piemērota – piemēram, gadījumos, ja cilvēkam nepieciešams daudz un ilgi runāt vai runāt pārveidotā balsī (piemēram, nodarbinātajiem zvanu centros vai pedagogiem), tad kafija un tēja kā urīndzenošs līdzeklis veicinās gļotādu izzūšanu un radīs balss pārslodzi, tāpēc ieteicams dzert ūdeni istabas temperatūrā bez gāzes;
- atsevišķos darbos nodarbinātie ir jānodrošina ar iespēju padzerties siltu šķidrumu, piemēram, ja nodarbinātais ilgstoši atrodas ārā nelabvēlīgos laika apstākļos vai ziemā (piemēram, mežizstrāde, elektromontāža u.c.).

Daži praktiski piemēri, ko darba devēji var organizēt veselīga uztura jautājumos:

- veicināt nodarbināto ēšanu ārpus biroja, bet it īpaši, pieceļoties no parastās darba vietas, piemēram, pusdienojot visiem kopā (ēšana birojā rada arī papildus problēmu – smaržas / smakas, kas izplatās pa visām telpām – tā ir būtiska problēma, ja konkrētās telpas apmeklē klienti);
- iegādāties un virtuvītē novietot ledusskapi un krāsniņu, lai nodarbinātie var uzsildīt līdzpaņemto pusdienu ēdienu;
- organizēt veselīgu ēdienu dienu uzņēmuma ēdnīcā konkrētā nedēļas dienā (līdzīgi kā agrāk ceturtdienas bija zivju dienas);
- sanāksmju laikā cepumu un konfekšu vietā uz galdiem izvietot vai pie kafijas pasniegt svaigus augļus (piemēram, vīnogas, ābolus) un dārzeņus (piemēram, burkānus);
- bērzu sulu laikā izvietot virtuvītē lielu trauku ar pietecinātām bērzu sulām un uzrakstu – aicinājumu dzert sulas uz veselību;
- ābolu ražas laikā katram nodarbinātajam katru dienu nodrošināt pa vienam ābolam;
- birojā izvietot augļu grozus, no kuriem nodarbinātie pēc izvēles var ņemt to augli, ko vēlas (piemēram, katru piektdienu vai jebkuru citu nedēļas dienu);
- ziemā – vīrusu infekciju periodā virtuvītē novietot dabisko vitamīnu avotus, piemēram, dzērvenes, citronu, ingveru, medu u.c.;
- veidot vienkāršus iknedēļas padomus par veselīgu ēšanu, kas tiek izsūtīti visiem nodarbinātajiem elektroniski (uz epastu, mobilo telefonu)

– piemēram, veselīgu ēdienu receptes, aicinājumu apēst kādu konkrētu augli;

- organizēt tematiskās dienas vai nedēļas (piemēram, vitamīnu dienu vai nedēļu, kas ietver izglītojošas lekcijas, kopīgu ēst gatavošanu un maltīti) u.c.;
- izvietot burkānu automātu vietā, kur pulcējas nodarbinātie vai kur notiek aktīva viņu kustība (ja uzņēmumā ir saldo šokolādes batoniņu automāti, ieteicams tos aizvietot, piemēram, ar burkānu automātu);
- nodarbinātie, kuriem darba pienākumu dēļ ilgstoši jābūt automašīnās, ieteicams līdzīgi dot graudaugu batoniņus vai augļus, lai nodarbinātie neēstu čipsus vai kādus citus neveselīgus pārtikas produktus.



Piemērs.

Cukurotu cepumu aizstāšana ar sezonai raksturīgiem augļiem vai dārzeņiem sapulču vai mācību laikā ir viens no vieglāk realizējamiem veselības veicināšanas pasākumiem darba vietās

Alkohola lietošanas ierobežošana

Alkohola lietošanas ietekme uz uzņēmumu ir būtiski plašāka nekā tikai paaugstināts risks ciest nelaimes gadījumā darbā. Alkohols samazina produktivitāti un paveiktā darba kvalitāti, jo nodarbinātie no rītiem kavē darbu vai neierodas darbā vispār (t.sk. saņemot darba nespējas lapu par dažādām slimībām uz īsiem laika periodiem). Ja šādi gadījumi atkārtojas, pasliktinās attiecības kolektīvā, kas ietekmē arī uzņēmuma tēlu un attiecības ar klientiem. Turklāt pat gadījumos, kad alkohola koncentrācija organismā ir tāda, ka nodarbinātais drīkst vadīt automašīnu, alkohols ietekmē koordinācijas spēju, reakcijas ātrumu, garastāvokļa maiņas un spēju argumentēt. Arī šis jautājums spēj raisīt konfliktus kolektīvā, tāpēc arvien vairāk darba devēju īsteno pasākumus, lai novērstu alkohola lietošanas ietekmi uz darbu. Īpaši tas attiecas uz uzņēmumiem, kuros nodarbinātie veic darbus, kuros ir paaugstināts risks ciest nelaimes gadījumā, piemēram:

- transporta līdzekļu vadīšana (t.sk. automašīnas, autobusi, autoiekrāvēji, traktori), attiecinot pasākumus arī uz gadījumiem, kad tikai jāiebrauc garāžā vai jānovieto stāvvietā;
- darbs ar iekārtām, elektroinstrumentiem, uz pārvietojamām kāpnēm vai sastatnēm u.tml.

Alkohola pastiprinātu lietošanu var izraisīt arī darba apstākļi, piemēram, pārāk liela darba slodze, darbs vienatnē, noslēgtā vidē vai darbs netradicionālā laikā (piemēram, naktīs), kura dēļ ir neiespējami plānot atpūtu kopā ar ģimeni vai draugiem. Sākotnēji darba devējam vajadzētu noskaidrot, vai uzņēmumā kādam nodarbinātajam pastāv problēmas ar alkohola lietošanu (alkohola lietošana darba laikā, pārtraukumos, reta vai bieža piedzeršanās brīvajā laikā). Datu analīzei un situācijas kontrolei var izmantot šādas metodes:

- darba nespējas lapu analīzi, it īpaši biežas un īsas slimības var likt īpašu uzmanību pievērst dažiem nodarbinātajiem;
- regulārus darba kavējumus no rītiem vai maiņu sākumus;
- alkohola kontrole izelpā pirms darba uzsākšanas (piemēram, pie ieejas uzņēmuma teritorijā), lai izslēgtu paģirainu cilvēku iekļūšanu uzņēmumā vai objektā, kurā ir augsts risks ciest nelaimes gadījumā.

Iespējamie pasākumi:

- ieviest noteiktus, stingrus noteikumus attiecībā uz alkohola lietošanu, kas attiecināti uz visiem nodarbinātajiem (t.sk. pirms darba laika un augstākā un vidējā līmeņa vadītājiem), kontrolēt to ievērošanu. Būtiski, lai šie noteikumi būtu rakstiski, lai pastāvētu mazākas iespējas interpretācijai, kā arī skaidri noteiktu, kāda būs uzņēmuma rīcība, ja tiks identificēti pārkāpumi;
- apmācīt struktūrvienību vadītājus, kā atpazīt cilvēkus alkohola reibumā un alkoholisma pazīmes;
- kontrolēt alkoholu nodarbināto izelpā (periodiskums un biežums var variēt – no visus nodarbinātos katru dienu līdz dažām neregulārām pārbaudēm nedēļā);
- mainīt darbu grafikus, tā lai nodarbinātajiem būtu iespējams veidot sociālos kontaktus, piemēram, ja darbinieki ilgstoši bijuši komandējumos, tad nodrošināt, ka pēc tam vairākas nedēļas nogales darbinieki par doties mājās jau agrās piektdienas pēcpusdienās)

Jāatceras, ka ne tikai alkohola lietošana darba vidē var radīt problēmas. Līdzīgas problēmas var izraisīt arī citas apreibinošās vielas un atsevišķi medikamenti.

Šajos gadījumos darba devēju veiktie pasākumi var būt līdzīgi (piemēram, apmācība par dažādām iespējamām atkarībām u.c.).

Papildu veselības aprūpe

Daudzi Latvijas uzņēmumi saviem nodarbinātajiem iegādājas veselības apdrošināšanas polises, kuru ietvaros iespējams apmaksāt ne tikai obligātās veselības pārbaudes, bet arī dažādus citus izmeklējumus, t.sk. profilaktiskus pasākumus. Tomēr bez polišu iegādes svarīgi ir arī nodarbinātos informēt par nepieciešamību šādas papildus veselības pārbaudes veikt un regulāri atgādināt par šādu iespēju. Ieteicams īpašu uzmanību pievērst tādām pārbaudēm kā mammogrāfijas pārbaudes nodarbinātajiem, cukura un holesterīna līmeņa noteikšana asinīs u.c.

Dažkārt uzņēmumi īpaši aicina obligāto veselības pārbaudu laikā parunāties ar ārstu, lai šī pārbaude nenotiktu formāli, bet izmaksas un laika patēriņš būtu lietderīgs. Obligāto veselības pārbaudu laikā ieteicams ārstam atklāt arī sūdzības par dažādām vispārējām veselības problēmām. Turklāt, papildus vienojoties ar ārstu, ka visiem uzņēmumā nodarbinātajiem tiks veikta ķermeņa masas indeksa noteikšana, izmērīts asinsspiediens un, ja nepieciešams, nodarbinātie tiks individuāli informēti par vienkārši veicamiem pasākumiem, kas uzlabotu viņu veselību un pašsajūtu.

Veselības apdrošināšanas polises pieļauj veselības pārbaudes veikt biežāk nekā tas ir noteikts normatīvajos aktos. Piemēram, strādājot pie datora, obligātās veselības pārbaudes jāveic vienu reizi 3 gados, tomēr Latvijā ir informāciju tehnoloģiju uzņēmumi, kuri nosūta nodarbinātos uz obligāto veselības pārbaudi katru gadu ar motivāciju – *„šī ir vienīgā reize, kad mūsu darbinieki vispār aiziet pie ārsta, bet mums viņu redze un veselība ir svarīga”*.

Atsevišķi ir būtiski atzīmēt, ka darba devēji var pie sevis uzņēmumā organizēt izbraukuma vakcināciju. Tas nozīmē, ka nodarbinātajam, lai, vakcinētos pret kādu infekcijas slimību, nav jādodas uz ārstniecības iestādi. Šādi visbiežāk vakcināciju veic pret ērcu encefalītu, vīrushepatītu B (neatkarīgi no tā, vai tas nepieciešams saistībā ar darba pienākumu veikšanu, vai tā ir nodarbinātā brīva izvēle) un gripu.

Sāciet ar vienu veselības veicināšanas pasākumu – ar kādu no idejām, kas nemaksā dārgi! Pakāpeniski pievienojiet citas!

4.vāks

Papildu informācija

Labklājības ministrijas Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamentā

Skolas ielā 28, Rīgā, LV-1010

Tālrunis 67021526

www.lm.gov.lv

Valsts darba inspekcijā

K. Valdemāra ielā 38, k-1, Rīgā, LV-1010

Tālrunis 67186522, 67186523

www.vdi.gov.lv

Latvijas Darba devēju konfederācijā

Baznīcas iela 25-3, Rīgā, LV-1010

Tālrunis 67225162

www.lddk.lv

RSU Darba drošības un vides veselības institūtā

Dzirčiema ielā 16, Rīgā, LV-1007

Tālrunis 67409139

www.rsu.lv/ddvvi

Informāciju par darba aizsardzības jautājumiem meklējiet mājas lapā

www.osha.lv