



# Veselības veicināšana darbā – jauna pieeja uzņēmuma produktivitātes veicināšanai

Raksta mērķis ir sniegt ieskatu par to, kas ir „veselības veicināšana darbā vietās” – jauna pieeja uzņēmuma darbinieku darba spēju un uzņēmuma efektivitātes nodrošināšanā vai darbaspēka trūkuma un konkurences radīta nepieciešamība uzņēmuma produktivitātes un efektivitātes veicināšanai? Rakstā apskatīta šīs pieejas vēsturiskā attīstība un rašanās iemesli, veselības veicināšanas ekonomiskais izdevīgums un tipiskākie „veselības veicināšanas darbā vietās” piemēri.

## Kāpēc radās jēdziens „veselības veicināšana darbā vietās”?

Vēsturiski „veselības veicināšana darbā vietās” (VVDV) kā koncepcija Eiropā sāka attīstīties pagājušā gadsimta 80.gados, kad izpratne par to, kas ir veselība darbā vietā, pārauga no tīras arodslimību un no darba atkarīgo slimību novēršanas līdz kopējai izpratnei par to, ka veselība ir cilvēka veselības stāvoklis, kurš nozīmē ne tikai slimību trūkumu, bet arī pilnīgu fizisku, garīgu un sociālu labklājību. Parādījās pētījumi par to, ka darbinieku fiziskā un garīgā labsajūta ir cieši saistīta ar viņu motivāciju un darba spējām un, protams, arī produktivitāti un efektivitāti. Attieksmi „galvenais – novērst arodslimības un nelaimes gadījumus vai kompensēt darba vides radītos veselības bojājumus” sāka nomainīt izpratne par to, ka ar šāda attieksme ir nepietiekama un tikai pilnībā vesels (šī jēdziena plašākajā izpratnē) darbinieks ir spējīgs pilnvērtīgi un produktīvi strādāt. Jāatzīmē arī tas, ka pēdējo 20-30 gadu laikā Eiropas Savienības (ES) sasniegti ievērojami uzlabojumi labāku darba apstākļu nodrošināšanā, ieviešot pietiekami stingras pamatprasības attiecībā uz drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kas kalpo kā pamats veselības nodrošināšanai darbā vidē, balstoties uz kuru uzņēmumi var meklēt tālāku ceļu darbinieku veselības un labklājības uzlabošanai, veicinot motivācijas un produktivitātes palielināšanos. Kopš tā laika parādījušies daudzi papildus faktori, kuri vēl vairāk attālina ES darbaspēku no tradicionālajām darba apstākļu radītajām problēmām (nelaimes gadījumi, troksnis, vibrācija, putekļi u.c.) un arvien lielāku nozīmi piešķir jaunajiem riska faktoriem, kuri visvairāk ietekmē vispārējo veselības stāvokli un nodarbināto labsajūtu (piemēram, muskuļu skeleta sistēmu un darbinieku psihoemocionālo stāvokli) un bez jau zināmajiem, tradicionālajiem, darba aizsardzības pasākumiem, prasa jaunus un kompleksus risinājumus tālāki situācijas uzlabošanai. Šeit kā svarīgākās būtu minamas tādas izmaiņas, kā:

- globalizācija un labāka informācijas aprīte (tradicionālo ražotņu pārceļšana uz citām valstīm, nodarbinātības pieaugums pakalpojumu sektorā u.c.),
- jaunu darba formu parādīšanās (teledarbs, darbs mājās, darba laika izmaiņas u.c.),

- fizisku aktivitāšu trūkums un mazkustīgums (darbs pie datora, garākas darba stundas, darba laika saplūšana ar atpūtas laiku u.c.),
- sabiedrības novecošana (gados vecākiem darbiniekiem nepieciešams nodrošināt īpašus darba apstākļus, trūkst jaunu kvalificētu darbinieku u.c.).

## Vai veselība darbā vietās var būt izdevīga?

Kā norāda nozares eksperti, ES valstu un uzņēmumu problēma ir tā, ka par spīti simtiem un tūkstošiem labu VVDV piemēru visā Eiropā, uzņēmēji joprojām ir nepietiekami informēti par to, ka labs bizness ir iespējams tikai tad, ja ir laba veselība. Ne velti, piemēram, Lielbritānijā, svarīgākā darba aizsardzības devīze ir „Laba veselība – Labs bizness”. Gandrīz jebkurš nopietns uzņēmējs teiks, ka vēlas sava kapitāla ilgtspējīgu izmantošanu, tomēr ne visi atcerēsies to, ka svarīgākais uzņēmuma kapitāls ir tā darbinieki un, lai nodrošinātu tā darba spējas un produktivitāti, arī tajā ir nepieciešams investēt līdzekļus. Piemēram, ASV, veselībai un produktivitātei tiek pievērsta ievērojami lielāka uzmanība un darbaspēka veselība ir viens no nozīmīgākajiem konkurences ieročiem uzņēmumu starpā. Šāda pieeja ASV tiek plaši popularizēta – pieminēsim kaut vai tikai slavenos lielo kompāniju vadītāju ik rīta skrējienus, ar kuru palīdzību šie vadītāji rāda piemēru saviem darbiniekiem, un, ne mazāk svarīgi, rūpējas arī par savu veselību un darba spējām.

Protams, pētnieki ir mēģinājuši noskaidrot cik tad īsti Eiropas valstīm izmaksā veselības trūkums darbā vietās. Eiropas Arodveselības un darba drošības aģentūras pētījums (2002) liecina, ka ES valstīs ar darbu saistītie veselības traucējumi rada zaudējumus 2,6% - 3,8% apmērā no ES iekšzemes kopprodukta, kā arī ir atbildīgi par 600 miljoniem zaudētu darba dienu katru gadu, radot vismaz 20 miljardu eiro zaudējumus gadā. Protams, šie skaitļi ir ļoti iespaidīgi, tomēr vairumam uzņēmēju tie šķitīs abstrakti un nesaitīti ar konkrētiem uzņēmumiem. Taču katrs uzņēmējs pats var ļoti vienkārši izrēķināt kādas izmaksas uzņēmumam rada viena kavēta darba diena (slimības lapas izmaksas, laika patēriņš darbinieka aizvietošanai un šī darbinieka alga, neiegūtie ieņēmumi, zaudētie

klienti u.c.), kā arī atcerēties to, ka rēķinot izmaksas valsts mērogā (tiek segtas no mūsu maksātajiem nodokļiem), tās parasti sastāda apmēram 4 reizes lielāku summu (ārstēšanas un rehabilitācijas izmaksas, slimības lapu izmaksas, invaliditātes radītās izmaksas u.c.). Šie skaitļi apliecina to, ka VVDV var būt ekonomiski ļoti izdevīga, jeb citiem vārdiem sakot – mēs nevaram atļauties par to nedomāt, ja vēlamies saglabāt savu konkurētspēju – gan valsts, gan uzņēmumu līmenī.

Kā būtiskākie uzņēmēju ieguvumi no VVDV būtu jāmin:

- Kavēto darba dienu skaita (slimības lapu) samazinājums;
- Mazāka personāla mainība;
- Paaugstināta darbinieku motivācija;
- Paaugstinātas darbinieku darba spējas;
- Uzņēmuma prestiža pieaugums.

### Kas tad īsti ir veselības veicināšana darba vietās?

Analizējot terminoloģiju, vislacioniskākā un visaptverošākā šīs pieejas definīcija tika radīta 1997.gadā Eiropas veselības veicināšanas darba vietās sadarbības tīkla (*European Network for workplace health promotion – ENWHP*) Luksemburgas sanāksmē, kur tika pieņemts šāds formulējums „veselības veicināšana darba vietā ir kopēja darba devēju, nodarbināto un sabiedrības rīcība veselības un labklājības nodrošināšanai darba vietās”. Citiem vārdiem runājot, tā ir moderna pieeja uzņēmuma darbības organizēšanā, kura ir vērsta uz veselībai nelabvēlīgu ietekmju samazināšanu vai novēršanu, nodarbināto veselības potenciāla pilnveidošanu un labklājības nodrošināšanu darba vietās. Šāda pieeja ir viegli integrējama uzņēmumu vadības sistēmās, kā neatņemama daļa no kvalitātes, personāla vadības, arodveselības un darba drošības sistēmām.

Varētu šķīst, ka „veselības veicināšana darba vietās” ir tā pati darba aizsardzība, un, tiešām jāatzīst, ka robeža starp darba aizsardzību – jeb „drošības un veselības nodrošināšanu darbā” un „veselības veicināšanu darba vietās” ir diezgan izplūdusi. Kā viens no kritērijiem, kā nošķirt šīs divas lietas ir tas, ka darba aizsardzībai ES dalībvalstīs ir noteiktas stingras pamatprasības, kuras pamatā ir vērstas uz darba apstākļu uzlabošanu līdz noteiktam minimālajam līmenim, savukārt VVDV kā koncepcija aptver ievērojami plašāku jautājumu un problēmu loku, papildus darba apstākļu nodrošināšanai vērstoties arī uz veselīga dzīves stila un ēšanas paradumu veicināšanu, kaitīgo ieradumu un atkarību samazināšanu, fizisku aktivitāšu un sociālu kontaktu veicināšanu, kā arī vēl daudz ko citu. Varētu teikt, ka darba aizsardzības prasību nodrošināšana ir pirmais solis veselības nodrošināšanai darba vietās, kurš, atkarībā no konkrētās valsts, bieži vien jau ietver atsevišķus veselības veicināšanas pasākumus (piemēram, Latvijā – obligātās veselības pārbaudes un vakcinācijas, kas arī ir definējamas kā VVDV aktivitātes). Tomēr tas nenozīmē, ka VVDV ir domāta tikai lieliem uzņēmumiem ar labiem darba apstākļiem, kā nākamais solis labklājības uzlabošanai darba vietās. Pētījumi un pieejamie labās prakses piemēri (citu uzņēmumu pieredze) apliecina to, ka uz VVDV balstīta uzņēmuma attīstības stratēģija ir svarīga jebkuram uzņēmējam neatkarīgi no darbības nozares un uzņēmuma lieluma.

Kādas aktivitātes tad varētu saukt par „veselību veicinošām” un saistītām ar darba vietu? Prakse rāda, ka šādu aktivitāšu var būt ārkārtīgi daudz atkarībā no uzņēmuma vai nozares specifikas vai konkrētām uzņēmumu problēmām.

### Tipiskākie VVDV piemēri:

#### Darba apstākļu tālāka uzlabošana (nodrošinot labākus apstākļus salīdzinājumā ar minimālo prasību izpildi):

- Mikroklimata uzlabošana, darba vietu iekārtojuma pilnveidošana u.c.,
- darba organizācijas, darba laika u.c. faktoru uzlabošana u.c.,

#### Vispārējā veselības stāvokļa uzlabošana:

- sirds un asinsvadu slimību profilakse – holesterīna un asinsspiediena kontrole, informācijas kampaņas par sirds-asinsvadu slimību riska faktoriem u.c.,

- vakcinācijas (piemēram, gripa u.c.),
- papildus veselības pārbaudes,
- vecāko darbinieku veselības stāvokļa nostiprināšana un ,
- Veselīgu ēšanas paradumu veicināšana – piemērotu higiēnisko apstākļu nodrošināšana, veselīgu maltīšu nodrošināšana darba vietās, speciālas programmas ēšanas paradumu maiņai, liekā svara kontroles programmu veicināšana, palīdzība individuālu diētu izstrādāšanai u.c.,

#### Fizisko aktivitāšu un veselīga dzīvesveida veicināšana:

- Speciālu vingrojumu kompleksu attīstība, apmācība (piemēram, smagumu pārvietošanai),
- Sporta nodarbību apmeklējumu veicināšana (daļēja apmaksāta, uzņēmumu sporta zāļu veidošana u.c.),
- Darbinieku līdzdalības veicināšana sporta pasākumos (uzņēmumu komandas u.c.),
- Darba vietu piemērošana sportiskam dzīvesveidam (velosipēdu novietņu izvietošana uzņēmumos u.c.),

#### Sociālo kontaktu veicināšana:

- kopīgu pasākumu organizēšana,
- Sociālo kontaktu veicināšana ārpus darba laika un vietas, ģimeņu iesaistīšana u.c.,

#### Atkarību profilakse un mazināšana:

- Pretsmēķēšanas kampaņas, vispārējās nesmēķēšanas kultūras ieviešana u.c.,
- informācijas kampaņas par alkoholisma un narkotisko vielu radītajām problēmām, atkarības ārstēšanas programmu ieviešana.

Kā redzams, vairums šo pasākumu nav nekāds jaunums un arī Latvijā ir atsevišķi uzņēmumi, kuri jau tagad ir apzinājušies šādas pieejas nozīmīgumu un sekmīgi realizē atsevišķus no šiem pasākumiem. Protams, ja vēlamies uzlabot Latvijas uzņēmumu darba apstākļus un nodarbināto veselību darba vietās (tādējādi veicinot Latvijas uzņēmumu produktivitāti un efektivitāti), šāda pieeja būtu jāpieņem vairumam darba devēju.

### Secinājumi

- Mainoties darba apstākļiem un prasībām, nodarbināto veselība un labklājība darba vietās kļūst aizvien būtiskāka,
- Līdzšinējie pētījumi un pieredze rāda, ka veselības veicināšana darba vietās ir ekonomiski pamatota un izdevīga gan valsts līmenī, gan uzņēmumu līmenī, neatkarīgi no to izmēra un nozares,
- Veselības veicināšanai darba vietās būtu jābūt integrētai jebkura uzņēmuma attīstības un vadības stratēģijā un jāklūst par to neatņemamu sastāvdaļu un uzņēmēju domāšanas veidu.

Kādā citā rakstā apskatīsim VVDV ieviešanas iespējas un pieredzi Latvijas uzņēmumos, analizējot gan iespējamo aktivitāšu praktisko realizāciju, gan arī mēģinot novērtēt to ekonomisko izdevīgumu.

### Informācija par veselības veicināšanu darba vietās

#### Internetā:

Eiropas veselības veicināšanas darba vietās sadarbības tīkla mājas lapa: [www.enwhp.org](http://www.enwhp.org).

#### Literatūra:

1. Demmer Hildegard: “Workplace Health Promotion: How to go about it, in: European Health Promotion Series Nr. 4, WHO/Europe, BKK BV(edd.), Copenhagen, Essen, 1995, ISBN 3–924379–40–8
2. Michaela Mißler, Thomas Theuringer: Brave New Working World? Europe needs investment in Workplace Health Promotion – more than ever before, Federal Association of Company Health Insurance Funds (BKK), Germany, Die BKK, 6/2003
- Kirsten, Wolf: Global Perspectives in Workplace Health Promotion, in: O'Donnell, Michael P. et al.: Health Promotion in the Workplace, Stamford 2002