

VESELĪBAS VEICINĀŠANA DARBA VIETĀS



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. Respektīvi, veselības veicināšana ir jebkura aktivitāte, kas vērsta uz to, lai cilvēki dzīvotu veselīgu un produktīvu dzīvi.

KAS IR VESELĪBAS VEICINĀŠANA DARBA VIETĀ?

Jau vairākus gadus pasaulē tiek uzskatīts, ka līdztekus izglītības iestādēm, veselības aprūpes iestādēm un pašvaldībām, visefektīvāk veselības veicināšanas pasākumus ir veikt darba vietās. Darba vietās tieši pasākumu mērķauditorija ir nodarbinātie, kuri tur pavada 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 tieši var ietekmēt nodarbināto fizisko, garīgo vai sociālo labklājību un netieši – nodarbināto ģimenes locekļus, un tieši tāpēc 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 īslaicīgu darbnespēju, piemēram, ar vīrusu infekcijām.

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

PVO noteiktā definīcija veselības veicināšanai darba vietās tika pieņemta 1997. gadā Luksemburgā – Eiropas Veselības veicināšanas darba vietās sadarbības tīkla (*European Network for Workplace Health Promotion*) sanāksmē.

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, pie tējas likt medu, nevis cukuru);
- veicinot personības izaugsmi, sniedzot informāciju par veselību ietekmējošiem riska faktoriem un to iedarbības sekām (piemēram, izvietojot plakātus un iekļaujot rakstus uzņēmuma avīzē).

Darba vidē pēdējo gadu laikā notiek arvien straujākas izmaiņas. Ja iepriekš tika uzsvērts, ka vecie tradicionālie riska faktori kļūst mazsvarīgāki un priekšplānā izvirzās ergonomiskie un psihosociālie riska faktori, tad šobrīd arvien vairāk uzmanības tiek pievērsts arī jaunajām darba organizācijas formām – piemēram, elastīgam darba laikam un attālinātam darbam. Tas viss 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: vai mazkustīgs dzīvesveids, nepareizi ēšanas paradumi, paaugstināts asinsspiediens, liekais 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 nodrošināšanā darba vietās.

Tomēr tas nenozīmē, ka ar veselības veicināšanas pasākumiem var nodarboties tikai tie uzņēmumi, kas jau ir sakārtojuši darba vidi. Dažādas veselības veicināšanas pasākumus var īstenot jebkurš uzņēmums – gan tāds, kas darbojas jau daudzus gadus, gan arī nesen dibināts, gan ražojošs, gan arī biroja darbinieku uzņēmums. Ar veselības veicināšanas pasākumiem var nodarboties ne tikai privāti uzņēmumi, to var darīt arī valsts un pašvaldību iestādes, kā arī sabiedriskās organizācijas.

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

KĀDI IR IEGUVUMI, ĪSTENOJOT VESELĪBAS VEICINĀŠANAS PASĀKUMUS?

No uzņēmumā īstenotajiem veselības veicināšanas pasākumiem ieguvums ir gan pašam uzņēmumam, gan nodarbinātajiem (apkopojums par potenciālajiem ieguvumiem ir apkopots tabulā). Turklāt jāuzsver, ka pasākumi, kas ierosināti un īstenoti vienā uzņēmumā, var ietekmēt arī citu uzņēmumu nodarbinātos vai nodarbināto ģimenes locekļus. Piemēram, ja lielā biroju ēkā, kur telpas nomā vairāki uzņēmumi, viena uzņēmuma nodarbinātie ierosina izveidot drošu velonovietni un telpu iznomātājs ierīko šādu vietu, ļaujot to izmantot visiem ēkā strādājošajiem cilvēkiem, kā arī tās apmeklētājiem, tiek veicināta vairāku uzņēmumu iesaistīšanās šādā aktivitātē. Līdz ar to no viena uzņēmuma idejas iegūst plašāka sabiedrība, turklāt veselāki cilvēki nozīmē mazākas izmaksas valsts veselības aprūpes sistēmai.

IEGUVUMI NO VESELĪBAS VEICINĀŠANAS PASĀKUMIEM UZŅĒMUMIEM UN NODARBINĀTAJEM

UZŅĒMUMU / ORGANIZĀCIJU IEGUVUMI	NODARBINĀTO IEGUVUMI
• 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. tml. • Mazāka nodarbināto mainība. • Viegļāka personāla atlase (iespējas pretendentiem piedāvāt vairāk <i>bonusu</i>). • Labāka nodarbināto motivācija un iesaiste (vairāk un labāki priekšlikumi uzņēmuma darbības uzlabošanai). • Efektīvāka darba aizsardzības sistēma. • Mazāki obligāto veselības pārbažu izdevumi (veselākiem nodarbinātajiem nav jāveic papildu 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. tml.).	• 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 ārstu apmeklējumiem. • 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. tml.

Pieaugot gan nodarbināto vidējam vecumam, gan pensionēšanās vecumam, ar veselības veicināšanu darba vietās saistītie jautājumi kļūst arvien aktuālāki arī Latvijas uzņēmumiem. Bieži pašu nodarbināto dzīvesveids un vispārēja rakstura slimības ietekmē spējas veikt darbu, piemēram, nodarbinātajiem ar lieko svaru ir grūtāk pietuptyties, lai paceltu smagus priekšmetus, tāpēc viņi noliecas, tādējādi radot slodzi mugurai, kas pastiprina muguras sāpes. Līdz ar to 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 papildu slods uzņēmumam. Minēto iemeslu dēļ 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 biežāk izmantotie pasākumi, kas pieskaitāmi veselības veicināšanai, ir:

- **darba apstākļu 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 vietā, liekā svara kontroles programmu veicināšana;
- **fizisko aktivitāšu un veselīga dzīvesveida veicināšana** – piemēram, speciālu vingrojumu kompleksu izstrādāšana;
- **sociālo kontaktu veicināšana** – piemēram, kopīgu pasākumu organizēšana, t. sk. ārpus darba laika un vietas, ģimeņu iesaistīšana;
- **atkarību profilakse un mazināšana** – piemēram, informācijas kampaņu organizēšana par alkoholisko un narkotisko vielu, kā arī medikamentu radītajām problēmām, atkarības ārstēšanas programmu ieviešana.

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 īstenotie pasākumi var būt ļoti dažādi, turklāt to saturs ir būtiski atkarīgs no uzņēmuma vai nozares specifikas vai konkrētām uzņēmuma problēmām (piemēram, no smēķētāju īpatsvara, jo nav jēgas organizēt informatīvos pasākumus smēķēšanas atmešanai, ja uzņēmumā smēķē tikai 1–2 nodarbinātie; arī no uzņēmuma atrašanās vietas – piemēram, ja piebraukšanas ceļi uzņēmuma teritorijai nav droši, tad velokustības attīstība uzņēmumā var neattaisnoties, jo velosipēdisti var ciest ceļu satiksmes negadījumos, gūt smagas traumas, kam seko darba nespēja, kas tieši ietekmē uzņēmuma darbību, u. tml.).

KĀDAS IR LIELĀKĀS GRŪTĪBAS, PLĀNOJOT UN IEVIEŠOT VESELĪBAS VEICINĀŠANAS PASĀKUMUS?

Veselības veicināšanas pamatā ir cilvēku paradumu maiņa, kas ir ilgs process un prasa pacietību.

***Nodarbinātie vienmēr atradīs kādu argumentu,
kāpēc nemainīt savus paradumus.
Nepadodieties, turpiniet rīkoties!***

KĀ VESELĪBAS VEICINĀŠANAI KĻŪT PAR UZŅĒMUMA NEATŅĒMAMU BIZNEŠA 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 un struktūrvienību vadītāji rāda pozitīvu piemēru – paši brauc uz darbu ar velosipēdu, starp dažādās adresēs esošām struktūrvienībām vai sadarbības iestādēm pārvietojas ar kājām, nesmēķē, neizmanto liftu, sanāksmju starplaikos kopā ar to dalībniekiem vingro u. tml.



*Cilvēki parasti izvēlas vienkāršāko risinājumu,
kas prasa vismazāko piepūli.
Veselības veicināšanas uzdevums ir panākt, lai
cilvēku dabiska izvēle būtu fiziskās aktivitātes,
konkrētajā gadījumā – kāpšana pa kāpnēm.*

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

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

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 veselības problēmas, piemēram, sirds-asinsvadu sistēmas un elpceļu slimības, un negatīvi ietekmēt reproduktīvās funkcijas. Tabakas dūmu iedarbība rada arī ievērojamus izdevumus ekonomikā, 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 darba nespējas A lapām. Šīs izmaksas ir mēģināts aprēķināt vairākos pētījumos Eiropā. Piemēram, pētījuma rezultāti liecina, ka smēķētājiem slimības dēļ vidēji ir 6,16 darba nespējas 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 vienam mēnesim gadā jeb, vienkāršoti sakot, darba devējs gada laikā smēķētājiem “apmaksā” vēl vienu atvaļinājumu.

Efektīvi var būt dažādi praktiski smēķēšanas samazināšanas pasākumi:

- smēķējošo nodarbināto informēšana par iespējamām sekām veselībai un izmaksām, kas rodas gan pašam smēķētājam, gan uzņēmumam:
 - informatīvu stendu izvietošana uzņēmuma teritorijā, it īpaši smēķētavās (ar attēliem, kas līdzīgi uz cigarešu paciņām izvietotajiem);
 - uzņēmuma teritorijā izvietoti uzraksti ar aicinājumu smēķēšanu aizvietot ar kādu citu nodarbi;
 - raksti uzņēmuma avīzē, intranetā;
 - daži attēli 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 smēķētāju vēlmi uzturēties šādās telpās; tādējādi samazināsies laiks, ko smēķētāji pēc cigaretes izsmēķēšanas pavada telpās, gaidot, kamēr kolēģis pabeigs smēķēt savu cigareti, – tā savukārt samazināsies pasīvās smēķēšanas ietekme;
 - smēķētavas izvietošana tieši ražošanas telpas centrā, sienas veidojot no caurspīdīga materiāla, lai visi var redzēt, kurš kolēģis, cik bieži un cik ilgi smēķē (t. i., nestrādā);
 - stratēģisks plāns katru gadu samazināt uzņēmuma smēķētavu skaitu un savlaicīgi informēt nodarbinātos, kā mainīsies smēķētavu skaits konkrētajā laika periodā;

- atbalsts nodarbinātajiem, kas vēlas atmest smēķēšanu:
 - informācijas nodrošināšana par atbalsta grupu esamību;
 - smēķēšanas atmešanas bezmaksas izziņu serviss – darbiniekiem, kuri plāno atmest vai atmet smēķēšanu, uz mobilo telefonu tiek nosūtītas izziņas ar:
 - ♦ padomiem (piemēram, iespējām izmantot pretsmēķēšanas plāksterus, aizvietot smēķēšanu, piemēram, 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.

Darba aizsardzības speciālistu pieredze un piemēri:

“Mums darba vietā nav smēķētavu, tādā veidā uzņēmums neatbalsta smēķēšanu”

“Pagājušā gadā organizējām informatīvu kampaņu par smēķēšanas kaitīgumu”

“Lielākā problēma mūsu uzņēmumā ir smēķēšana, regulāri mēģināju par to runāt un to ierobežot, pagaidām centieni beigušies neveiksmīgi - ar kurnēšanu, bet turpināšu vēl un vēlreiz”

“Lasu lekcijas par veselīgu dzīves veidu, panācu, ka smēķētava, kura agrāk bija biroja telpās, tagad ir likvidēta”

“Veicot instruktāžas darba vietās, vienmēr darbiniekiem pastāstu, cik kaitīga veselībai ir smēķēšana”

Fizisko aktivitāšu atbalstīšana

Vēsturiski darba paveikšanai vairāk bija nepieciešama nodarbinātā fiziskā piepūle, nevis psihoemocionālo spēju izmantošana, tomēr šobrīd šī attiecība ir būtiski mainījusies. Pēc mehanizācijas un automatizācijas procesu ieviešanas iekārtas veic fizisko darbu, kuru agrāk darīja cilvēki, tāpēc ir mainījies līdzsvars starp uzņemto un patērēto enerģijas daudzumu. Tas veicina lielā svara un aptaukošanās veidošanos, kā arī rada emocionālu nogurumu.

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

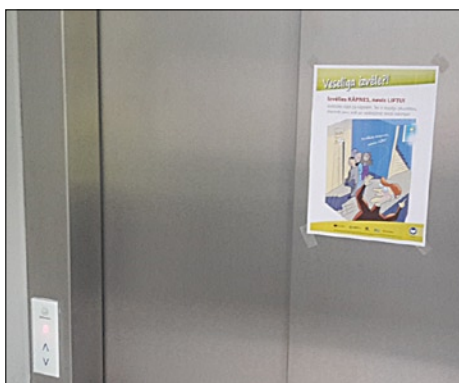
Darba devējs nodarbināto fiziskās aktivitātes var veicināt ļoti dažādos veidos, un tie ir, piemēram:

- darba vietu iekārtošana tā, lai palielinātos nepieciešamo kustību daudzums:
 - kopīgo printeri novietot tā, lai būtu nepieciešams piecelties un izkustēties, paņemot izdrukātās lapas;
 - veidot tiešās 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 tālāk no ēkas ieejas, 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. tml.);
 - 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 informēšana par muskuļu atslodzes vingrinājumiem, īpašu uzmanību pievēršot nodarbinātajiem, kuru darbs saistīts ar piespiedu pozām, intensīvām kustībām, smagumu pārvietošanu, darbu pie datora (par vingrojumiem, kas izpildāmi darba vietā):
 - fizioterapeitam ierādot pareizus vingrošanas principus (klātienē vai pieslēdzoties birojam ar moderno tehnoloģiju palīdzību, piemēram, *Skype*);
 - datorgrafikā veidojot vingrojumus, kas pieejami uzņēmuma intranetā;
 - demonstrējot videofilmu, kurā vingrošanas eksperti parāda vingrinājumus;
 - organizējot kopīgas vingrošanas vai deju dienas;
 - veicinot kopīgas regulāras vingrošanas pauzes (vienu vai divas reizes dienā);
 - organizējot 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);



SEB bankas veselības veicināšanas pasākuma piemērs – plakāts, kas izvietots uz lifta durvīm “Braukt ar liftu ir kā apēst kūciņu”.



Viena no iespējām ir izvietot kādu no pieejamajiem informatīvajiem materiāliem ar aicinājumu izmantot kāpnēs uz lifta durvīm

- informācijas sniegšana par nepieciešamību vairāk pārvietoties kājām (piemēram, izkāpjot vienu pieturu agrāk, ja tiek izmantots sabiedriskais transports), kā informācijas kanālus izmantojot īsus iknedēļas e-pastus, kas tiek izsūtīti visiem nodarbinātajiem, u. tml.

Darba aizsardzības speciālistu pieredze un piemēri:

"Reizi nedēļā apmeklējam fizioterapeita nodarbības un divas reizes – spēlējam kopā volejbolu tuvējās skolas sporta zālē"

"Mums ir diena bez lifta – par to kompensācijā tiek nodrošināti augļi"

"Darba devējs atbalsta uzņēmuma komandas skriešanas, velobraukšanas, skritu/slidošanas un distanču slēpošanas pasākumos"

"Ir tradīcija piedalīties distanču slēpošanas un biatlona sacensībās"

"Jau trešo gadu rīkojam zivju nārsta ligzdu izgatavošanas pasākumu"

"Organizējam stārķu monitoringu – katram ir iespēja izvēlēties sev pieņemamu teritoriju, to apsekot un sniegt informāciju pētniekiem"

"Apmaksājām ikgadējo dalību Rīgas maratonā, Vienības velobraucienā un slēpojumā "Apkārt Alaukstam" gan darbiniekiem, gan ģimenēm, ar cerību, ka tad būs motivācija gatavoties šiem pasākumiem ikdienā"

"Pie liftiem izlikām plakātus, kas aicina pārvietoties pa kāpnēm, nevis ar liftu"

"Organizējam jogas nodarbības darba vietā, kā arī futbola turnīru uzņēmuma ietvaros"

"Šogad mums bija kopīga nūjošana pusmaratona aktivitāšu ietvaros, apmaksājām dalību un tēpus"

"Nopirku paraugam piepūšamo sēžamo bumbu un gaisa spilvenu, tos palaidu "apkārt", lai katrs var pamēģināt vai patīk, visi ar aizrautību izmēģināja, izņemot dažus skeptiskus-vīriešus, daži jau ir paši iegādājušies"

"Mums ir dinamiskās pauzītes darba vietās, ir izstrādāts 6-8 minūšu vingrojumu komplekss, tas notiek katru dienu. Divas reizes nedēļā ir pusdienas vingrošana 45 minūšu garumā"

"Mums ir nūjošanas pasākums "Nūjo vesels" un vienu reizi nedēļā pēc darba laika kopā nūjojam, apmēram vienas stundas garumā ar iesildīšanos"

"Mums birojs ir zaļā rajonā, izaudzēju pagājušā gadā kabaču stādus, kurus katrs iestādīja mazā dārziņā pie biroja un bija katru dienu spiests piecelties no datora un apraudzīt savu "lolojumu". Šogad uzmanām gurķu stādus."

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 veloceliņu un aktīvo velosipēdistu skaitu, gandrīz neviens uzņēmums vairs nevar ignorēt nepieciešamību veidot velonovietnes, jo pretējā gadījumā nodarbinātie savus velosipēdus novietos brīvajās vietās (traucējot piekļuvei ugunsdzēsības līdzekļiem, elektrosadales skapjiem, ar velosipēdiem aizkraujot evakuācijas ejas un durvis, tādējādi radot problēmas no drošības viedokļa).

Lai sekmētu drošu pārvietošanos uz darbu ar velosipēdu, darba devēja veicamie pasākumi:

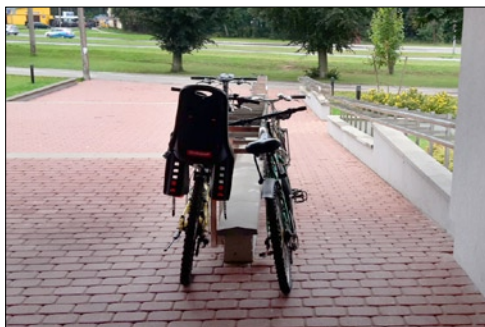
- tehniski organizatoriski pasākumi:
 - atbalsts velosipēda izvēlē un tā tehniskā stāvokļa nodrošināšanā (t. sk. atbalsts regulāru apkopju veikšanai, vietas ierīkošana, kur iespējams nomazgāt velosipēdu);
 - atbalsts maršruta plānošanai, drošu braukšanas nosacījumu izstrādāšana un ieviešana uzņēmuma teritorijā (piemēram, veloceļa izveide, kustības virziena noteikšana);
 - drošu (slēdzamu, zem jumta, nodrošinot tehniskas iespējas velosipēdu saslēgšanai) velonovietņu izveide pie visām struktūrvienībām, kas atrodas dažādās adresēs, lai veicinātu pārvietošanos ar velosipēdiem darba laikā (piemēram, pie bankas filiālēm, pie dažādiem cehiem vienas ražotnes teritorijā);
 - piemērotu sadzīves un atpūtas telpu ierīkošana tuvu ieejai uzņēmumā, kur ir pieejams pietiekams skaits dušu, pietiekami lieli skapīši, kur atstāt velokiveri un maiņas drēbes, iespējas izžāvēt dvieļi;
- nodarbināto apmācība par drošu pārvietošanos ar velosipēdu, lai viņi neciestu satiksmes negadījumos (piemēram, par individuālo aizsardzības līdzekļu – velokiveres, signālvestes, brīdinājuma signālu, velocimdu – lietošanu, brīdinot par braukšanu ar velosipēdu un vienlaicīgu ēšanu, dzeršanu un runāšanu pa telefonu, mūzikas



Speciāli ierīkotas vietas velosipēdu novietošanai veicina velokustības attīstību

klausīšanos austiņās, par drošu priekšmetu pārvietošanu un to, kā rīkoties lietus apstākļos);

- atbalsta pasākumi nodarbinātajiem:
 - pēc noteikta nobraukto kilometru skaita – atlaižu karte vai dāvanu karte (piemēram, veloveikalā vai veikalā, kur iespējams iegādāties veselīgu pārtiku – riekstus, žāvētus vai svaigus augļus);
 - sacensības “Ar riteni uz darbu”, kuru ietvaros tiek uzskaitīti ar velosipēdu nobrauktie kilometri un apbalvoti labākie nodarbinātie (izmantojot dažādas mobilās aplikācijas, kurās nodarbinātie var salīdzināt savus rezultātus ar citiem un gūt iedvesmu papildus braucienam);
 - pēc noteikta uzņēmumā nostrādāto gadu skaita – dāvanā velosipēds;
 - bezmaksas velonomas izveide (uzņēmums iegādājas velosipēdu, kas piemērots braukšanai pa pilsētu, un veic regulāras tā apkopes, savukārt nodarbinātie paši vienojas, kad kurš brauc);
 - atbalsts drošības līdzekļu iegādei (piemēram, piedāvājot signālvestes ar uzņēmuma logo vai mugursomas ar uzņēmuma logo, kurās droši pārvadāt priekšmetus, braucot ar velosipēdu);
 - par katru braucienu, ko nodarbinātais veic, – noteikta piemaksa (piemēram, 1 eiro).



Slikas prakses piemēri – velosipēdu novietošana nepiemērotās vietās (piemēram, traucējot piekļuvi ugunsdrošības līdzekļiem, drošu kāpšanu pa kāpnēm, vai piekļuves ceļu cilvēkiem ar kustību traucējumiem).

Veselīgs uzturs un darba vide

Veselīga pārtika, ko nodarbinātais lieto 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 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, t. i., pilnīgi atšķirīgām 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.



Cukurotu cepumu aizstāšana ar sezonai raksturīgiem augļiem vai dārzeņiem un kafijas aizstāšana ar ūdeni vai augļu sulām sapulču vai mācību laikā ir viens no vieglāk realizējamiem veselības veicināšanas pasākumiem darba vietā

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 (piemēram, ja darbs tiek veikts tādos karstos cehos kā maizes ceptuves) ieteicams nodrošināt dažādus vēsus atspirdzinošos dzērienus.

Visbiežāk sastopamās kļūdas darba vidē:

- ēšana un dzeršana darba vietā, ja netiek nodrošinātas sadzīves un atpūtas telpas, t. sk. vieta ēšanai, ir saistāma ar vairākiem riskiem:
 - nodarbinātie nepieejas 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 putekļi un ķīmiskās vielas, kas iepriekš bijušas uz rokām. Šādā situācijā gremošanas ceļos nokļūst kaitīgās vielas (tipisks piemērs – autoremonta darbnīcās, kurinātāju darba vietās);
 - putekļi 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 nomazgāti, gremošanas ceļos nokļūst kaitīgās vielas (tipisks piemērs – kokapstrādes darbnīcās);
 - kaitējums uzņēmumam (piemēram, papildu finanšu izdevumi, ja portatīvajā datorā ieliet kafija vai tēja);
- ēdienreižu neievērošana (piemēram, laika trūkuma, steigas vai darba ritma dēļ netiek ievērots pusdienas pārtraukums);
- nepietiekams ēdienreižu ilgums (ēšanai netiek atvēlētas 35–45 minūtes);
- nepiemērota uztura kvalitāte (piemēram, ja darba vietas ēdnīcā ēdiens ir pārbagāts ar taukiem un ogļhidrātiem, bez salātiem un augļiem, ja nodarbinātie ēd no mājām līdzīgu 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 cehos (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 urindzenošs līdzeklis veicinās gļotādu izžūšanu 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, mežizstrādes, elektromontāžas u. c. darbos).

Daži praktiski ieteikumi, ko darba devēji var realizēt veselīga uztura sekmēšanai:

- veicināt nodarbināto ēšanu ārpus biroja, bet it īpaši, pieceļoties no parastās darba vietas, piemēram, pusdienojot visiem kopā (ja konkrētās telpas apmeklē klienti, ēšana birojā rada papildus problēmu – smaržas / smakas, kas izplatās pa visām telpām);

- iegādāties un virtuvē novietot ledusskapi un krāsniņu, lai nodarbinātie var uzsildīt līdzpaņemto pusdienu ēdienu;
- konkrētā nedēļas dienā uzņēmuma ēdnīcā organizēt veselīgu ēdienu dienu (piemēram, ceturtdienu pasludināt par zivju dienu);
- sanāksmju laikā cepumu un konfekšu vietā uz galdiem izvietot vai pie kafijas pasniegt svaigus augļus un dārzeņus (piemēram, vīnogas, ābolus un burkānus);
- bērzu sulu laikā novietot virtuvē lielu trauku ar bērzu sulām un uzrakstu ar aicinājumu dzert sulas uz veselību;
- ābolu sezonas laikā katram nodarbinātajam katru dienu nodrošināt pa vienam ābolam;
- birojā (piemēram, katru piektdienu vai jebkuru citu nedēļas dienu) izvietot augļu grozus, no kuriem nodarbinātie pēc izvēles var ņemt to augli, ko vēlas;
- ziemā vīrusu infekciju periodā virtuvē piedāvāt dabisko vitamīnu avotus, piemēram, dzērvenes, citronu, ingveru, medu u. tml.;
- veidot vienkāršus iknedēļas padomus par veselīgu ēšanu, kas tiek izsūtīti visiem nodarbinātajiem elektroniski (uz e-pastu, 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. tml.);
- izvietot burkānu automātu vietā, kur nodarbinātie pulcējas vai kur notiek aktīva viņu kustība (ja uzņēmumā ir saldo šokolādes batoniņu automāti, ieteicams tos aizvietot ar burkānu automātu);
- nodarbinātie, kuriem darba pienākumu dēļ ilgstoši jābūt automašīnās, ieteicams līdzī dot graudaugu batoniņus vai augļus, lai nodarbinātie neēstu čipsus vai kādus citus neveselīgus pārtikas produktus.

Darba aizsardzības speciālistu pieredze un piemēri:

“Katrs darbinieks savā darba vietā tur ūdens krūzi (1,5 l) un dienas laikā to izdzer”

“Biroja virtuvē iegādājāmie iekārtu sulu un kokteiļu (t.s. smūtiju) gatavošanai”

“Panācām, ka ziemā uzņēmums centralizēti iepērk citronus, ingveru un medu”

“Vienojāmie ar kolēģiem jubilejas smalkmaizītes (vai tortes) aizstāt ar augļiem”

“Mēģinām sezonas laikā kolēģiem par brīvu pieejamos augļus vai dārzeņus izvietot atpūtas telpā (ābolus, burkānus, kāļus u. c.)”

“Sarunājām, ka cepumu un maiziņu vietā sapulcēs uz galda liksim svaigus ābolus un burkānus”

“Darba devējs atbalstīja to, ka ziemā darbiniekus nodrošinām ar medu, ingveru un citroniem”

“Mums ir veselīga uztura piekritēju komanda, kura regulāri no līdzī atnestajiem augļiem un dārzeņiem gatavo kokteiļus”

“Kopējā virtuvē bez iespējas dzert bezmaksas kafiju, tagad ir arī ūdens un augļu tējas”

Alkohola lietošanas ierobežošana

Alkohola lietošanas ietekme uz uzņēmumu ir būtiski plašāka nekā tikai paaugstināts risks ciest nelaimes gadījumā darbā. Alkohols samazina nodarbinātā produktivitāti un paveiktā darba kvalitāti, jo to lietojušie no rītiem kavē darbu vai neierodas darbā vispār (nereti uz īsu laiku saņemot darba nespējas lapu par dažādām slimībām). 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.

Alkohola lietošana īpaši ietekmē uzņēmumus, kuros nodarbinātajiem ir paaugstināts risks ciest nelaimes gadījumā, piemēram, kur notiek:

- transporta līdzekļu (automašīnu, autobusu, autoiekrāvēju, traktoru) vadīšana, t. sk. gadījumos, kad tikai jāiebrauc garāžā vai transporta līdzeklis jānovieto stāvvietā;
- darbs ar iekārtām, elektroinstrumentiem, uz pārvietojamām kāpnēm vai sastatnēm u. tml.

Pastiprinātu alkohola 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 darba devējs var izmantot šādas metodes:

- darba nespējas lapu analīzi; biežas un īsas saslimšanas dažiem nodarbinātajiem var likt pievērst īpašu uzmanību;
- regulāru darba kavējumu (no rītiem vai maiņu sākumu) analīzi;
- alkohola kontroli 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 alkohola lietošanas kontrolei darba vietā:

- ieviest stingrus noteikumus saistībā ar alkohola lietošanu, kas attiecas uz visiem nodarbinātajiem (t. sk. pirms darba laika un augstākā un vidējā līmeņa vadītājiem), un kontrolēt to ievērošanu. Svarīgi, 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 – kontrolējot visus nodarbinātos katru dienu vai organizējot dažas neregulāras pārbaudes 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 nogaļas darbinieki var doties mājās jau agrās piektdienas pēcpusdienās).

Jāatceras, ka ne tikai alkohola lietošana darba vidē var radīt problēmas. Līdzīgas problēmas var izraisīt arī citas apreibinošas vielas un atsevišķi medikamenti. Šajos gadījumos darba devēju veiktie pasākumi var būt līdzīgi (piemēram, apmācība par dažādām iespējamām atkarībām).

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 papildu veselības pārbaudes veikt un regulāri atgādināt par šādu iespēju. Īpašu uzmanību ieteicams pievērst tādām pārbaudēm kā mammogrāfija un cukura un holesterīna līmeņa noteikšana asinīs.

Dažkārt uzņēmumi īpaši aicina obligāto veselības pārbaudi laikā parunāties ar ārstu, lai šī pārbaude nenotiktu formāli, bet izmaksas un laika patēriņš būtu lietderīgs. Obligāto veselības pārbaudi laikā ieteicams ārstam atklāt arī sūdzības par dažādām vispārējām veselības problēmām. Uzņēmums papildus var vienoties 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.

Tāpat uzņēmumu darba aizsardzības un personāla speciālisti, organizējot obligātās veselības pārbaudes, var apkopot pieejamo informāciju par valsts apmaksātajām skrīninga veselības pārbaudēm (piemēram, mammogrāfiju, dažādiem citiem testiem) un aicināt nodarbinātos obligātās veselības pārbaudes laikā izmantot arī šāda veida iespējas.

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

Darba devēji pie sevis uzņēmumā var organizēt arī 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!***



RĪGAS STRADIŅA
UNIVERSITĀTE



DARBA DROŠĪBAS un
VIDES VESELĪBAS INSTITŪTS
RSU aģentūra

NR. 158-2013

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 ielā 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 LAPĀS

www.osha.lv
www.stradavesels.lv



LATVIJAS REPUBLIKAS
LABKLĀJĪBAS MINISTRIJA



VALSTS SOCIĀLĀS APDROŠINĀŠANAS AĢENTŪRA



VALSTS DARBA INSPEKCIJA

Šis materiāls ir izdots ar Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūras atbalstu kā daļa no Darba aizsardzības preventīvo pasākumu plāna.

Materiālu sagatavoja: Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts, 2014.
Bezmaksas izdevums.