



VESELĪBAS VEICINĀŠANA DARBAVIETĀS



Labklājības ministrija



Valsts darba
inspekcija



Valsts sociālās
apdrošināšanas
aģentūra

RSU Darba drošības
un vides veselības
institūts

Kas ir veselības veicināšana?

Pasaules Veselības organizācija (PVO) definējusi 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. Veselības veicināšanu kā pieeju sabiedrības apziņas veidošanai var raksturot arī kā centienus padarīt jebkuru veselīgāko izvēli par vieglāko un izdevīgāko, tādējādi sabiedrībai pašai nonākot pie šādu veselībai labvēlīgu lēmumu pieņemšanas.

Kas ir veselības veicināšana darbavietā?

Jau daudzus gadus pasaulē tiek uzskatīts, ka līdztekus izglītības iestādēm, veselības aprūpes iestādēm un pašvaldībām visefektīvāk veselības veicināšanas pasākumus ir veikt darbavietās. Darba vietās tiešā pasākumu mērķauditorija ir nodarbinātie, kuri tur pavadā lielu savas dzīves daļu, tai skaitā kustās, ēd, atpūšas. 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 un veiktie pasākumi tieši var ietekmēt nodarbināto fizisko, garīgo vai sociālo labklājību, bet netieši – nodarbināto ģimenes locekļus, un tieši tāpēc darba vietās veiktie veselības veicināšanas pasākumi ir visefektīvākie.

Darba vides riska faktoru novēršana darbavietās 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 citādiem, 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 darbavietā ir kopīgi darba devēju, nodarbināto un sabiedrības centieni uzlabot cilvēku veselību un labklājību darbavietā.

Aktuālākā definīcija par to, kas ir “*veselības veicināšana darbavietās*” tika pieņemta 1997. gadā Luksemburgā – Eiropas Veselības veicināšanas darbavietās sadarbības tīkla (*European Network for Workplace Health Promotion*) sanāksmē.

Veselības veicināšanai darbavietās var būt vairāki virzieni, tomēr svarīgākais ir panākt ilgstošu 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, to iedarbības sekām, kā arī iespējamiem pasākumiem (piemēram, izvietojot plakātus, izvietojot informāciju uz ekrāniem darba vai atpūtas telpās, iekļaujot informāciju uzņēmuma e-vidē).

Darba vidē pēdējo gadu laikā notiek arvien straujākas izmaiņas. Ja iepriekš tika uzsvērts, ka kopumā darba vidē 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, mentālās veselības jautājumiem. Tas viss arvien vairāk mūs attālina no klasiskās izpratnes par darba aizsardzību – nefokusējoties tikai uz konkrētu riska faktoru samazināšanu, bet uz nodarbināto veselību, uzlūkojot to kā kopumu, kuru ietekmē arī vispārējā veselība un labsajūta darba vietās.

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, nepietiekams miegs 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 (piemēram, konkrētam ekspozīcijas līmenim vai riska faktora parametriem). Savukārt veselības veicināšana aptver ievērojami plašāku jautājumu un problēmu loku, papildus vēršot uzmanību arī uz veselīgu dzīvesveidu un veselīgu 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 darbavietās.

Tomēr tas nenozīmē, ka ar veselības veicināšanas pasākumiem var nodarboties tikai tie uzņēmumi, kas jau ir sakārtojuši darba vidi. Dažādos veselības veicināšanas pasākumus var īstenot jebkurš uzņēmums – gan tāds, kas darbojas jau daudzus gadus, gan arī nesen dibināts, gan ražojošs, gan arī uzņēmums, kurā ir nodarbināti biroja darbinieki. 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 idejas atbalsta gan darba devējs, gan nodarbinātie.

Kādi ir ieguvumi, īstenojot veselības veicināšanas pasākumus?

No uzņēmumā īstenojamiem veselības veicināšanas pasākumiem ieguvums ir gan pašam uzņēmumam, gan nodarbinātajiem (apkopojums par svarīgākajiem potenciālajiem ieguvumiem ir redzams tabulā). Turklāt jāuzsver, ka pasākumi,

kas ierosināti un īstenoti vienā uzņēmumā, var tikt veiksmīgi izmantoti arī citu uzņēmumu nodarbināto vai viņu ģimenes locekļu veselības veicināšanai. 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. Vai arī piemēram, kopējā biroju ēkas gaitenī tiek izvietoti veselīgu uzkodu automāti, kuros ir pieejami augļu salāti, mazgāti un sagriezti dārzeņi, šķiedrvielas saturoši batoniņi, u. tml. 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 nodarbinātajiem

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. - Vieglāka personāla atlase (iespējas pretendentiem piedāvāt vairāk “bonusu”). - Labāka nodarbināto motivācija un iesaiste (vairāk un labāki priekšlikumi uzņēmuma darbības uzlabošanai). - Efektīvāka darba aizsardzības sistēma. - Mazāki obligāto veselības pārbaūžu izdevumi (veselākiem nodarbinātajiem nav jāveic papildu izmeklējumi, lai	- 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, kā arī netiek kavēts darba laiks vai nav jāņem brīvdienas ārstu apmeklējuma dēļ. - Iespējas ietaupīt finanšu līdzekļus (piemēram, samazināsies izdevumi, kas saistīti ar smēķēšanu).

Uzņēmumu / organizāciju ieguvumi	Nodarbināto ieguvumi
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.).	▪ 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 uzlabošanos, 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 sarežģīti ievērot pareizus smagumu pārvietošanas paņēmienus, jo ir grūtāk pietupesties, lai paceltu smagus priekšmetus, tāpēc viņi noliecas, tādējādi radot slodzi mugurai, kas pastiprina muguras sāpes, vai var radīt arī akūtas muguras traumas. Līdz ar to nodarbinātie strādā lēnāk un padara mazāk nekā citi kolēģi, radot pārējo kolēģu neapmierinātību vai pat iekšējus konfliktus uzņēmumā. Līdzīgs piemērs ir situācija, kad obligāto veselības pārbaūžu laikā kvalificētam nodarbinātajam, kurš jau ilgstoši strādā uzņēmumā, arodslimību ārsts vairs neatļauj veikt nakts darbu vai darbu augstumā, jo viņam regulāri ir paaugstināts asinsspiediens (piemēram, pārāk liela liekā svara dēļ). Tas savukārt nozīmē, ka nodarbinātais vairs nevar turpināt strādāt tāpat kā iepriekš, un darba devējam nepieciešams pārorganizēt darbu tā, lai nodarbinātajam

nevajadzētu strādāt nakts maiņās vai augstumā, kas ir papildu slogs uzņēmumam un citiem nodarbinātajiem. 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, apzinoties, ka tas nāk par labu arī uzņēmuma ekonomiskajai darbībai.

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 izmantotās pasākumu grupas ir:

- **darba apstākļu uzlabošana virs minimālo prasību apjoma** – piemēram, elastīga darba laika organizēšana, ļaujot darbiniekiem darba laika sākumu un beigas izvēlēties pašam, kā arī dodot iespēju doties uz treniņiem dienas laikā vai ergonomiski labāku darba vietu iekārtošana (*piemēram, stāvgaldus vai slodzes mazinošu paklāju nodrošināšana*);
- **vispārējā veselības stāvokļa uzlabošana** – piemēram, atgādinājumi un informēšana, t.sk. pieaicinot veselības nozares speciālistus, par vakcināciju pret gripu, cilvēka papilomas vīrusu (CPV) līdz 25 gadu vecumam un noteiktām iedzīvotāju grupām līdz 45 gadu vecumam, revakcināciju pret difteriju vai regulāru asinsspiediena kontroli; par valsts organizētām un apmaksātām vēža profilaktiskajām pārbaudēm jeb skrīningu dzemdes kakla vēža, krūts vēža, prostatas vēža, zarnu vēža agrīnu stadiju atklāšanai. Vēža skrīninga veikšana sniedz iespēju regulāri uzraudzīt veselības stāvokli un laikus atklāt izmaiņas, tādējādi nepieciešamības gadījumā pēc iespējas ātrāk uzsākt ārstēšanu, lai sasniegtu labākus ārstēšanas rezultātus, jo pirmsvēža izmaiņas visbiežāk neizraisa nekādas sūdzības vai simptomus, tāpēc bieži vien tās nevar laikus atklāt;
- **hronisku sāpju vadība un atbalsts darbiniekiem darba spēju saglabāšanai** – piemēram, uzņēmuma politikas definēšana, iekļaujot menstruālo veselību, migrēnu kā darba spēju jautājumu, nevis individuālu problēmu, nosakot konfidencialitātes principus, nosakot iesaistīto personu atbildības jomas (personāla speciālisti, tiešie vadītāji, darba aizsardzības

speciālisti) ar mērķi samazināt ar atkārtotām sāpju epizodēm saistītu darbnespēju un presenteismu, vienlaikus nodrošinot nediskriminējošu un funkcionāli pielāgotu darba vidi;

- **veselīgu ēšanas paradumu veicināšana** – piemēram, izglītošana par veselīgu uzturu, t.sk. pieaicinot arī uztura speciālistus, veselīgu maltīšu gatavošanas meistarklašu rīkošana – arī kā komandas saliedēšanas pasākumi, veselīgu maltīšu nodrošināšana darbavietā, liekā svara kontroles programmu veicināšana;
- **fizisko aktivitāšu un veselīga dzīvesveida veicināšana** – piemēram, speciālu vingrojumu kompleksu izstrādāšana vai darba vietu pielāgošana aktīvam dzīves veidam (piemēram, galda tenisa galda novietošana atpūtas telpā vai skapīšu nodrošināšana sporta apģērba glabāšanai);
- **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, enerģijas dzērienu un saldināto dzērienu kaitīgās ietekmes skaidrošana un pieejamības mazināšana darba vietās;
- **mentālās veselības veicināšana** – piemēram, stresa vadības programmas, piemērotas vietas atpūtai, prāta labsajūtas pasākumi u.c.

Vairums šo pasākumu nav nekāds jaunums, un arī Latvijā ir daudzi uzņēmumi, kuri jau tagad īsteno šādus labās prakses piemērus. Ja mērķis ir uzlabot uzņēmumu darba apstākļus un nodarbināto veselību darbavietās (tādējādi veicinot arī Latvijas uzņēmumu produktivitāti un efektivitāti), tad šāda pieeja būtu jāpieņem vairumam darba devēju. Prakse rāda, ka īstenotie pasākumi ir 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 uzņēmums atrodas apdzīvotā vietā ar slikti attīstītu veloinfrastruktūru, tad velokustības veicināšana uzņēmumā var neattaisnoties, jo velosipēdisti var ciest ceļu satiksmes negadījumus, gūt smagas traumas, kam seko darba nespēja, kas tieši ietekmē uzņēmuma darbību, u. tml.).

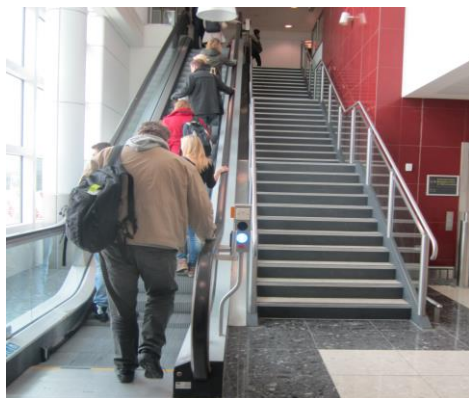
Tāpat uzņēmumos ir būtiski saprast, kādi dati par nodarbināto veselību, pašsajūtu un produktivitāti ir pieejami (piemēram, vai ir zināms cik t. s. “slimības lapu” tiek

reģistrētas, kurās nodaļās biežāk slimo u. tml.), jo arī tie var norādīt uz to veselības veicināšanas pasākumiem, kuri varētu būt efektīvāki.

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

Veselības veicināšanas pamatā ir cilvēku paradumu maiņa, kas ir ilgs process un prasa pacietību, kā arī cilvēcisku vājību pārvarēšanu.

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



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.

Kā veselības veicināšanai kļūt par uzņēmuma darbības neatņemamu sastāvdaļu?

Veselības veicināšanas pasākumi var tikt realizēti kā vienreizējas kampaņas, 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.

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 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 (piemēram, smēķēšanai patērēto darba laiku). 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, kāda 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 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 (piemēram, pastaigu vai novusa spēli);
 - raksti uzņēmuma avīzē, intranetā, iekšējās sociālo tīklu lapās;
 - 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 iespējamība;
 - 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 atmet smēķēšanu:
 - informācijas nodrošināšana par atbalsta grupu esamību;
 - smēķēšanas atmešanas bezmaksas īsziņu serviss – nodarbinātajiem, kuri plāno atmet vai atmet smēķēšanu, uz mobilo telefonu tiek nosūtītas īsziņas 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;
 - koplīgumā paredzētas papildus atvaļinājuma dienas nesmēķētājiem.

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.”

“Izdrukāju A0 formātā tos plakātus, kas uz cigarešu paciņām, izlīmēju smēķētavā – izskatās ļoti biedējoši.”

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

Fizisko aktivitāšu un aktīva dzīvesveida atbalsstīšana

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 var veikt to fizisko darbu, kuru agrāk darīja cilvēki, tāpēc ir mainījies līdzsvars starp uzņemto un patērēto enerģijas daudzumu, tādējādi veicinot liekā svara un aptaukošanās veidošanos, kā arī radot 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, kā arī veicina darba spējas. Tāpēc tās ir nozīmīgas gan fiziska, gan garīga darba veicējiem.

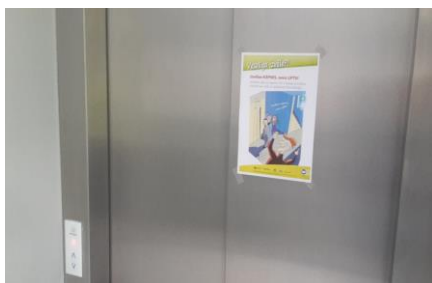
Darba devējs nodarbināto fiziskās aktivitātes var veicināt ļoti dažādos veidos, daži no Latvijas uzņēmumos realizētiem pasākumiem ir:

- darba vietu iekārtošana tā, lai palielinātos nepieciešamo kustību daudzums:
 - kopīgo printeri novietot tā, lai būtu nepieciešams piecelties un izkustēties, paņemt 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 vai novusa 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 vai novusa) 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 vai citiem sporta veidiem (piemēram, apmaksājot nūju iegādi nūjošanai);
- 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 darbavietā):
 - fizioterapeitam ierādot pareizus vingrošanas principus (klātienē vai pieslēdzoties birojam ar moderno tehnoloģiju palīdzību, piemēram, *Microsoft Teams* vai *Zoom*);
 - datorgrafikā veidojot vingrojumus, kas pieejami uzņēmuma intranetā vai sociālajos tīklos, izplatot tos arī iekšējās saziņas grupās, piemēram, *WhatsApp*;
 - demonstrējot videofilmas, 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);
 - 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.
- darbinieku izglītošana par mākslīgā intelekta izmantošanas iespējām, plānojot veselīgus un fiziski aktīvus ikdienas paradumus.



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 kāpnes uz lifta durvīm.



Daži Draugiem Group darbinieki rītu sāk vēl pirms darba dienas sākuma – ar treniņu biroja Gaismas telpā.



Draugiem Group darbinieki atvilkdami elpu, mēdz uzspēlēt galda spēles, bet ziemā – paslidot pašu izveidotajā slidotavā.

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, skrituļslidošanas pasākumos”

“Mums tagad ir jauna fizioterapeite – strādā ZOOMā, piedāvā vairākus laikus katru dienu”

“Ir tradīcija piedalīties Vienības velobraucienā, kolēģi pirms tam gatavojas reizi nedēļā braucot kopā, viena aktīviste organizē caur Feisbuku”

“Jau trešo gadu rīkojam zivju nārsta ligzdu izgatavošanas pasākumu”

“Šogad pasekojam Dabas pārvaldes aicinājumiem par palīdzību dabai – palīdzējam izplaut meža pļaviņu”

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

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

“Mums bija liela kampaņa, katru mēnesi pamēģinājām vienu sporta veidu – reizi nedēļā, kopā ar instruktoru un labu inventāri, sākām ar orientēšanos, nūjošanu, slidojām, peldējām...”

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

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

“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”

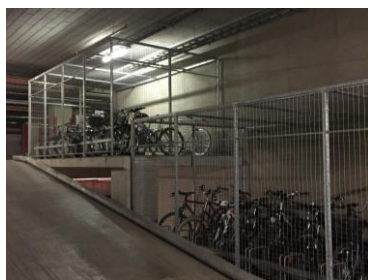
“Mums ir nūjošanas pasākums “Nūjo vesels” un vienu reizi nedēļā pēc darba laika kopā nūjojam, apmēram vienas stundas garumā ar iesildīšanos”

“Nopirkām novusa galdu, sākumā visi spēlēja, bet tagad rīkojam iknedēļas turnīru ar augļiem balvā”

“Mums bija 4 nedēļu izaicinājums – katru nedēļu veikt vienu vingrinājumu, piemēram, pievilkties... daudzi pēc tam turpināja kaut ko darīt”

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, 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 citas problēmas no drošības viedokļa).



Speciāli ierīkotas vietas velosipēdu novietošanai veicina velokustības attīstību

Lai sekmētu drošu pārvietošanos uz darbu ar velosipēdu, daži no Latvijas uzņēmumos realizētiem pasākumiem ir:

- tehniski organizatoriski pasākumi:

- atbalsts velosipēda izvēlē un tā tehniskā stāvokļa nodrošināšanā (t.sk. atbalsts regulāru apkopju veikšanai, vietas ierīkošana, kur iespējams nomazgāt velosipēdu), atlaides veloveikalos un servisos;
 - atbalsts maršruta plānošanai, drošu braukšanas nosacījumu izstrādāšana un ieviešana uzņēmuma teritorijā (piemēram, veloceliņa 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, pārgērbšanās iespējas, pietiekami lieli skapīši, kur atstāt veloķiveri un maiņas drēbes, iespējas izmazgāt un izžāvēt tērpu, ar kuru darbnieks ir braucis ar velosipēdu, izžāvēt dvieļi;
- nodarbināto apmācība par drošu pārvietošanos ar velosipēdu, lai viņi neciestu satiksmes negadījumos (piemēram, par individuālo aizsardzības līdzekļu – veloķiveres, signālvestes, brīdinājuma signālu, velocimdu – lietošanu, brīdinot par braukšanu ar velosipēdu un vienlaicīgu ēšanu, dzeršanu un runāšanu pa tālruni, mūzikas klausīšanos austiņās, par drošu priekšmetu pārvietošanu ar velosipēdu un to, ziemas velobraukšana, kā rīkoties lietūs vai citos ārkārtējos apstākļos – negaiss, krusa);
 - atbalsta pasākumi nodarbinātajiem:
 - pēc noteikta nobraukto kilometru skaita – atlaižu karte vai dāvanu karte (piemēram, veloveikalā vai veselīgas pārtikas iegādei – riekstiem, žāvētiem vai svaigiem augļiem);
 - 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).



Sliktas 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 darbavietā, 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 atbilstošos apstākļos 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 ir jāveicina arī atpūtas process, tāpēc telpām jābūt attiecīgi un patīkami iekārtotām, t. i., pilnīgi atšķirīgām no darba telpām. Turklāt darba devējam ir jāmudina nodarbinātos

piecelties no darba vietas (piemēram, pie datora), lai paralēli ēšanai viņi neturpinātu lasīt e-pastus vai veikt citus darba pienākumus. Lai to veicinātu, var iekļaut uzņēmuma darba kārtības noteikumos, ka atūtas telpas un atpūtas pauzes ir paredzētas tikai atpūtai. Kā arī ir iespēja nepārprotami to norādīt, uz telpas durvīm izvietojot uzrakstus – “Pusdienu miers: darba sarunas – pēc tam!”, “Šeit atpūšamies! Darba jautājumi paliek aiz durvīm!”, “Pauze bez darba runām – paldies!”, “Pusdienu zona – ļausim viens otram atgūt spēkus!”, “Šī telpa satur tikai mieru un ēdienu. Darbu iekšā neielaišt!” u. tml.

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 un dzeramo ūdeni.

Visbiežāk sastopamās kļūdas darba vidē, kas neveicina veselīgus ēšanas paradumus:

- 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 putekļi un ķīmiskās vielas, kas iepriekš bijušas uz rokām. Šādā situācijā gremošanas ceļos nokļūst kaitīgās vielas (tipisks piemērs – autoremonta darbnīcās); nenomazgājot rokas pirms ēšanas var tik pārnestas gan sezonālās vīrusu infekcijas, gan kuņģa–zarnu trakta slimības;
 - 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 ielīst kafija vai tēja);

- ēdienreižu neievērošana (piemēram, laika trūkuma, steigas vai darba ritma dēļ netiek ievērots pusdienas pārtraukums);
- nepietiekams ēdienreižu ilgums (ēšanai netiek atvēlētas 35–45 minūtes);
- nepiemērota uztura kvalitāte (piemēram, ja darbavietas ēdnīcā ēdiens ir pārbagāts ar taukiem un ogļhidrātiem, bez salātiem un augļiem, ja 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 visās darba vietās, bet īpaši tajos gadījumos, ja nodarbinātie strādā karstās telpās (piemēram, maizes ceptuvēs, metālapstrādē) vai vasarā, strādājot ārpus telpām (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 dzērienu, piemēram, ja nodarbinātais ilgstoši atrodas ārā nelabvēlīgos laika apstākļos vai ziemā (piemēram, mežizstrādes, elektromontāžas u. c. darbos);
 - laba prakse ir ierobežot enerģijas dzērienu pieejamību darba vietās, jo lielākā daļa enerģijas dzērienu satur augstu kofeīna devu (bieži 80–200 mg vienā porcijā) un ievērojamu cukura daudzumu. Ilgtermiņā tā lietošana var ietekmēt miega kvalitāti, sirdsdarbības ritmu, asinsspiedienu un trauksmes līmeni. Risks palielinās, ja: tiek kombinēti vairāki kofeīna avoti (kafija + enerģijas dzēriens); darbiniekiem, kuriem jau ir sirds un asinsvadu traucējumi vai trauksme; ja, darbs notiek maiņās ar miega deficītu; ja patēriņš pārsniedz ~ 400 mg kofeīna dienā (pieaugušajiem tas ir vispārpieņemtais drošības augšējais sliekšnis);
 - tāpat ir ierobežojama saldinātu dzērienu pieejamība darba

vietās. Pētījumi konsekventi rāda saistību starp cukuroto dzērienu patēriņu un paaugstinātu aptaukošanās, 2. tipa diabēta un metabolā sindroma risku. No sabiedrības veselības perspektīvas saldināto dzērienu samazināšana ir viens no efektīvākajiem pasākumiem aptaukošanās un 2. tipa diabēta profilaksē.



“Veselīgo ūdens dzērienu stacija” Fazer Latvija SIA darbiniekiem, kur katrs darbinieks dzeramajam ūdenim var pievienot piedevu pēc savas izvēles.

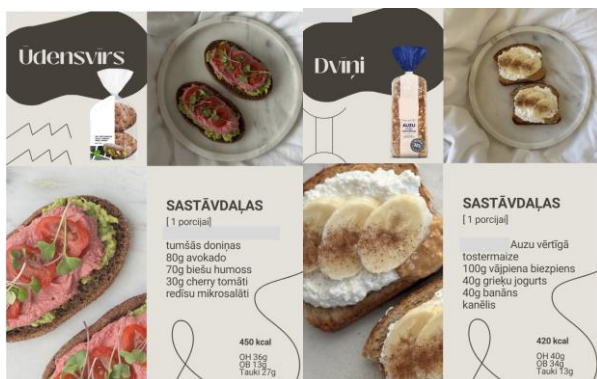
Daži praktiski ieteikumi un piemēri, ko Latvijas darba devēji realizē savos uzņēmumos veselīgu ēšanas paradumu sekmēšanai:

- veicināt nodarbināto ēšanu ārpus biroja vai darba telpām, bet it īpaši, veicinot, to, ka nodarbinātie pamet ierasto parasto darba vietu, piemēram, pusdienojot visiem kopā (ja konkrētās telpas apmeklē klienti, ēšana birojā rada papildus problēmu – smaržas / smakas, kas izplatās pa visām telpām);
- katru rītu birojā tiek piedāvātas kopējas veselīgās “jogurta brokastis” - Grieķu jogurts + granola + ogas, bezcukura skābpiena produkti, auzu pārslu bļodiņas, čia sēklu pudiņš u.c.;
- arvien populārāki kļūst “smūtiju rīti”. Tipiskas izvēles - zaļie kokteiļi (spināti, banāns, ābols), ogu smūtiji, proteīna smūtiji sportiskajiem darbiniekiem;

- iegādāties un virtuvē novietot ledusskapi un krāsniņu, lai nodarbinātie var uzsildīt līdzpaņemto pusdienu ēdienu, nodrošināt tīru dzeramo ūdeni;
- 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) vai žāvētus augļus un riekstus;
- 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;
- “Veselības galdiņš” birojā, uz kura atrodas: dārzeņu plate, humusa varianti, rieksti, ūdens ar piedevām, grauzdēti turku zirņi, veselīgi batoniņi. To bieži izmanto mazāki uzņēmumi, kuri grib darbiniekus motivēt ar nelieliem, bet regulāriem veselīgiem risinājumiem;
- ziemā vīrusu infekciju periodā virtuvē piedāvāt dabisko vitamīnu avotus vai veselīgas uzkodas, piemēram, dzērvenes, citronu, ingveru, medu u. tml.;
- sagatavot 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);
- nodarbinātiem, kuriem darba pienākumu dēļ ilgstoši jābūt automašīnās, ieteicams līdzī dot graudaugu batoniņus vai augļus, lai nodarbinātie neēstu čipsus vai kādus citus neveselīgus pārtikas produktus;
- vienoties ar ēdināšanas uzņēmumu, ka nebūs pieejama baltmaize, bet tikai rupjmaize un sēklumaize.



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 darbavietā.



Darbinieku ieinteresēšana veselīgu uzkodu receptēs, ar spēles elementiem (katrai horoskopa zīmei sava recepte) izmantojot veselīgus produktus un norādot uzturvērtību.

Darba aizsardzības speciālistu pieredze un piemēri:

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

“Aizsākām kampaņu “Padzirdi kolēģi!”, kad izlozējām kolēģi, kuram dienas laikā jāaiznes padzerties ūdeni un jāatgādina padzerties”

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

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

“Vienojāties ar kolēģiem, ka jubileju svinēšanā smalkmaizītes, tortes, pīrādziņus un picas aizstāsim ar augļiem”

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

“Sarunājām, ka cepumu un maizīšu 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 var bez iespējas dzert bezmaksas kafiju, tagad nodrošinām arī ūdens un augļu tējas”

“Ieviesām trešdienas kā “bez cukura” dienas, kad birojā tiek noslēpts cukurs un netiek lietoti saldināti dzērieni”

Alkohola lietošanas ierobežošana

Alkohola lietošanas ietekme uz uzņēmumu ir būtiski plašāka nekā tikai paaugstināts risks ciest nelaimes gadījumā darbā. Alkohols samazina nodarbināto produktivitāti un paveiktā darba kvalitāti, jo pēc tā lietošanas, nodarbinātie 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, rēta 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 darbavietā:

- ieviest stingrus noteikumus saistībā ar alkohola lietošanu, kas attiecas uz visiem nodarbinātajiem (t. sk. pirms darba laika, kā arī attiecībā uz augstākā un vidējā līmeņa vadītājiem, lai tie nerādītu sliktu piemēru citiem nodarbinātajiem), 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 nogales 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 apreibinošās vielas un atsevišķi medikamenti. Šajos gadījumos darba devēju veiktie pasākumi var būt līdzīgi (piemēram, apmācība par dažādām iespējamām atkarībām).

Uzņēmumu vidē ieteicams pievērsties profilakses pasākumiem, kas maina alkohola lietošanas paradumus. Piemēram skaidrai alkohola lietošanas politikai, kurā noteikts, ka alkoholam nav vietas ne darba laikā, ne darba vidē, ne ārpus darba pasākumos. Darbinieku motivēšanai izvēlēties bezalkoholiskus risinājumus. Piemēram, uzņēmuma pasākumos alkoholisko dzērienu vietā tiek piedāvāta veselīga alternatīva - bezalkoholiskie dzērieni, bezalkoholiskie kokteiļi.

Speciālistu (ārstu, psihologu, atkarību terapeitu) vadītas sarunas par tādām tēmām kā alkohola ietekme uz veselību, miegu, darba spēju, reakcijas ātrumu, citu veselības risku pieaugumu. Darbiniekiem var sniegt informāciju par informatīviem testiem un pašnovērtējumiem - anonīmas aptaujas par alkohola paradumiem; “Vai mana dzeršana ir riska robežās?” diagnostikas rīki.

Papildu veselības aprūpes pasākumi

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. Labā prakse ir, ka darba devēji ir atbalstoši brīžos, kad darbinieks lūdz brīvu laiku, lai apmeklētu ārstu, vai veiktu kādu profilaktisku pārbaudi. Jo viens no biežākajiem iemesliem kādēļ cilvēki neveic vēža skrīningu, ir laika trūkums. Īpašu uzmanību ieteicams pievērst tādām pārbaudēm kā mamogrāfija, vēžu skrīninga testi un glikozes (cukura) un

holesterīna līmeņa noteikšana asinīs. Uzņēmumu darba aizsardzības un personāla speciālisti, organizējot obligātās veselības pārbaudes, var apkopot pieejamo informāciju par valsts apmaksātajām skrīninga veselības pārbaudēm (piemēram, mamogrāfiju, dažādiem citiem testiem) un aicināt nodarbinātos obligātās veselības pārbaudes laikā izmantot arī šāda veida iespējas. Tāpat, uzņēmumi izmanto iespēju veidot un piedāvāt mērķtiecīgas, individualizētas rehabilitācijas programmas.

Paplašinātās biometriskās veselības pārbaudes jeb veselības skrīningi – piemēram, padziļinātas asins analīzes (holesterīns, triglicerīdi, glikoze (cukura līmenis), aknu un nieru funkciju rādītāji, D vitamīns, pilnā asins aina, u.c.) palīdz laikus atklāt riska faktorus, vielmaiņas traucējumus, anēmiju, risku cukura diabētam. Padziļinātas sirds un asinsvadu veselības pārbaudes - EKG (sirdsdarbības mērījums), asinsspiediena un pulsa kontrole, slodzes tests ļauj noteikt agrīnus sirds–asinsvadu slimību riskus.

Dažkārt uzņēmumi īpaši aicina obligāto veselības pārbaūžu laikā parunāties ar ārstu, lai šī pārbaude nenotiktu formāli, bet izmaksas un laika patēriņš būtu lietderīgs. Obligāto veselības pārbaūžu laikā ieteicams ārstam atklāt arī sūdzības par dažādām vispārējām veselības problēmām – uz šādu rīcību nodarbinātos vajadzētu mudināt pirms katras šādas pārbaudes veikšanas. 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.

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 vakcinācijas. 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.

Veselības veicināšanas pasākumi darbiniekiem hronisku sāpju un iekaisuma stāvokļu vadībai un atbalsts darba spēju saglabāšanai

Daļai darbinieku darba spējas ietekmē dažādi veselības traucējumi ar hroniskām sāpēm. Piemēram, līdz pat 60–70% sieviešu izjūt dažādas pakāpes sāpes menstruāciju laikā, un apmēram trešdaļai tās ir klīniski nozīmīgas – tās traucē normālu ikdienas dzīvi. Šādu stāvokli sauc par dismenoreju – sāpīgām mēnešreizēm. Kā arī Latvijas Iedzīvotāju veselību ietekmējošo paradumu jaunākā pētījuma dati rāda, ka 45 % respondentu pēdējā mēneša laikā kaut reizi sūdzējušies par galvassāpēm. Biežākā galvassāpju slimība, kas saistīta ar īslaicīgu darbnespēju, ir migrēna. Tā ir neiroloģiska slimība, kuru tās biežās sastopamības dēļ plaši pēta un kuras ārstēšanai mūsdienās ir radītas speciāli medikamenti. Darbiniekiem tas ir darba spēju jautājums, nevis tikai individuāla “komforta” problēma. Praktiski darbiniekus tas “izņem no darba aprites” dažādos veidos: epizodiski slimības atvaļinājumi; regulāri samazināta produktivitāte; ilgtermiņā — karjeras ierobežojumi vai pāreja uz mazāk prasīgu darbu (ierobežotas iespējas uzņemties projektus ar stingri noteiktiem termiņiem, samazināta konkurētspēja amatos ar augstu klātbūtnes prasību u. tml.). Darba vietās ar stingru darba grafiku, maiņu darbu, klientu apkalpošanu vai ražošanas procesu nepārtrauktību bieži nav elastības īslaicīgām pauzēm vai attālinātam darbam. Ja nepieciešami bieži pārtraukumi vai atpūta sāpju dēļ, tas tiek uztverts kā darba režīma pārkāpums, un cilvēks izvēlas slimības lapu.

Lai atbalstītu darbiniekus, uzņēmumi ievieš organizatoriski efektīvākos risinājumus, kas parasti ir elastīgs darba režīms, skaidra veselības atbalsta politika un vadītāju apmācība par sensitīvu veselības jautājumu vadību. Darbiniekiem ir noteikti skaidri mehānismi īslaicīgai elastībai (attālināts darbs, darba grafika maiņa, papildatvaļinājuma dienas, iespēja izmantot slimības dienu bez birokrātijas).



Labās prakses uzņēmumi izvieto bezmaksas higiēnas preces darbiniekiem pieejamās sanitārajās telpās

Mentālās veselības veicināšanas pasākumi

Mentālās veselības problēmas (stress, izdegšana, trauksme, miega traucējumi u.c.) ir viens no galvenajiem iemesliem, kāpēc darbinieki strādā lēnāk, kļūdās vairāk, nespēj koncentrēties, zaudē motivāciju. Kad darbinieki jūtas emocionāli labi, viņi ir radošāki, motivētāki un ieinteresētāki darbā. Mūsdienu darbaspēks — īpaši jaunākās paaudzes — izvēlas darba devējus pēc: labsajūtas kultūras, psiholoģiskās drošības, rūpēm par darbiniekiem. Uzņēmums, kas investē mentālajā veselībā, nosaka skaidru signālu: “Šeit cilvēki ir svarīgi.” Tas palīdz piesaistīt un noturēt profesionāļus.

Uzņēmumi izvērtē un regulāri pārskata psihoemocionālos riskus — pārbauda darba slodzi, komunikāciju, lomu skaidrību, stresu, darba–privātās dzīves līdzsvaru. Ar šo tiecas izvairīties no hroniska stresa un izdegšanas. Tiek veidotas vadlīnijas un labās prakses: skaidras robežas starp darba laiku un privāto laiku, iespēja izmantot elastīgu darbu vai attālināto darbu, lai pielāgotos darbinieku vajadzībām.

Uzņēmumi organizē lekcijas, seminārus, darbnīcas par stresu, emocionālo veselību, izdegšanu, emocionālo inteliģenci, komandas iekšējo komunikāciju. Tā darbinieki iegūst zināšanas un rīkus, kā tikt galā ar ikdienas izaicinājumiem.

Svarīga ir darba kultūras un vadības iesaiste. Vadītāji un personāla speciālisti tiek apmācīti, lai atpazītu psihosociālos riskus, izdegšanas simptomus un būtu spējīgi reaģēt. Tas palīdz agrīni atpazīt problēmas un nodrošināt atbalstu. Tādējādi uzņēmumā tiek veidota atvērtība un empātiska komunikācija — par mentālo veselību runā atklāti, bez stigmatas.

Pieaugot apziņai par miega un atpūtas nozīmi cilvēka veselības un darba spēju uzturēšanai Latvijā arvien vairāk uzņēmumu apsver iespējas ieviest atpūtas, relaksācijas vai snaudas telpas. Darbinieki — īpaši gados vecāki, jaunie vecāki, darbinieki ar intensīvu darba grafiku — novērtē elastību un spēju atjaunot enerģiju darba dienas laikā. Snaudas istaba var būt elements uzņēmuma kopējā labklājības un veselības programmā, kas veicina darbinieku apmierinātību, lojalitāti un zemāku izdegšanas risku.



Informācijas tehnoloģiju uzņēmuma SIA “ZZ Dats” birojā ir iekārtota Snaudas istaba - ērta gulta / guļvieta, gaismas regulācija, akustiskā izolācija, iespēja pilnībā atpūsties 20 – 30 min.

Arī citi uzņēmumi kā daļu no mentālās veselības atbalsta pasākumiem ierīko darbinieku labsajūtas zonas, klusuma jeb meditācijas telpas, emocionālās atslodzes telpas, relaksācijas stūrīšus ar mīkstajām mēbelēm, kā iespēju atrast mieru un privātu, drošu vidi īslaicīgai emocionālai regulācijai darba dienas laikā.

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

Papildus 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

www.vdi.gov.lv

Latvijas Darba devēju konfederācijā

Raiņa bulvāris 4, 2. stāvs, Rīga, LV-1050

Tālrunis 67225162 www.ddd.lv

RSU Darba drošības un vides veselības institūtā

Dzirčiema ielā 16, Rīgā, LV 1007

Tālrunis: 67409139

www.rsu.lv/ddvvi

RSU Darba drošības
un vides veselības
institūts



Valsts darba
inspekcija



Valsts sociālās
apdrošināšanas
aģentūra



Labklājības ministrija

Informāciju par darba aizsardzības jautājumiem meklējiet mājas lapās www.stradavesels.lv

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.gadā, bet aktualizēja 2025.gadā.

Bezmaksas izdevums.

Nr. 158-2025