



DARBUOTOJŲ SVEIKOS GYVENSENOS MOKYMŲ IR SVEIKATOS STIPRINIMO REKOMENDACIJOS



**Higienos institutas
Vilnius, 2013**

Darbuotojų sveikos gyvensenos mokymų ir sveikatos stiprinimo rekomendacijos parengtos vykdant Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2011 m. gegužės 23 d. įsakymu Nr. V-516 patvirtinto Higienos instituto 2011 metų veiklos plano priemonę Nr. 2.5.7 „Parengti profesinės sveikatos priežiūros paslaugų teikimo tvarkos aprašus, apibrėžiant profesinės sveikatos specialistų funkcijas pagal įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinius nuostatus, atliekant darbuotojų sveikatos būklės stebėseną, organizuojant sveikos gyvensenos mokymus, rengiant darbuotojų sveikatos stiprinimo programas ir organizuojant jų įgyvendinimą“. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos 2012 m. rugpjūčio 10 d. raštu Nr. (11.4-192)10-6708, šios rekomendacijos talpinamos Higienos instituto interneto svetainėje.

Rengėjai:

*Raimonda Eičinitė-Lingienė
Toma Matevičiūtė*

Recenzantai:

*Dr. Zenonas Javtokas, Sveikatos mokymo ir ligų prevencijos centro Sveikatos mokyklos direktorius
Dr. Rita Raškevičienė, Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Visuomenės sveikatos fakulteto Aplinkos ir darbo medicinos katedra*

Apsvarstyta Higienos instituto Profesinės sveikatos centro posėdyje 2013-02-01, protokolo Nr. PSC2013-1.

TURINYS

ĮVADAS	4
DARBUOTOJŲ SVEIKOS GYVENSENOS MOKYMŲ IR SVEIKATOS STIPRINIMO PROGRAMŲ RENGIMO IR JŲ ĮGYVENDINIMO ORGANIZAVIMAS	6
DARBUOTOJŲ SVEIKATOS STIPRINIMO PROGRAMOS ĮGYVENDINIMO ETAPAI	7
1. Parengiamasis etapas	7
2. Programos planavimas	7
3. Programos įdiegimas	9
4. Vertinimas ir nenutrūkstamas įgyvendinimas	9
TERMINŲ ŽODYNAS IR PAAIŠKINIMAI	10
LITERATŪRA	12
NAUDINGOS NUORODOS	12

IVADAS

Sveikatos stiprinimo sąvoką galima aptikti dar XIX amžiuje, kai didesniuose miestuose buvo pradėta sanitarijos reforma ir gyventojus imta mokyti higienos įgūdžių. Sveikatos stiprinimo programos bei idėjos šalyse pradėtos sparčiau įgyvendinti, patvirtinus Alma Atos pirminės sveikatos priežiūros deklaraciją (1977) ir PSO strategiją „Sveikata visiems“ (1984). Sveikatos stiprinimo apibrėžimas ir pagrindiniai principai buvo suformuluoti Otavos chartijoje („Kvietimas veikti“, 1986), toliau plėtoti konferencijose Adelaidėje („Dėl sveikos visuomenės“, 1988), Sundsvalyje („Apie sveikatą palaikančios aplinkos kūrimą“, 1991), Džakartoje (1997), Bankoke (2005).

Pagrindinis sveikatos stiprinimo dokumentas iki šiol yra Otavos chartija, kuriame sveikatos stiprinimas apibrėžiamas kaip procesas, suteikiantis daugiau galimybių rūpintis savo sveikata ir ją gerinti. (Otavos Chartija, PSO, 1986).

Šiame dokumente yra išskirtos 5 esminės kryptys, kurios turi būti nuolat plėtojamos:

- Visuomenės sveikatos politikos formavimas;
- Sveikatą palaikančios aplinkos kūrimas;
- Bendruomenės veiksmų valdymas;
- Asmeninių įgūdžių ugdymas;
- Sveikatos tarnybų potencialo panaudojimas.

Sveikatos stiprinimui darbe yra būdingas holistinis požiūris, kai tiesiogiai įtakojant profesinį sergamumą ir nelaimingus atsitikimus einama prie visuminio sveikatos stiprinimo ir gerovės darbe užtikrinimo. Sveikatos stiprinimas apjungia tris tarpusavyje susijusias įgyvendinimo priemonių formas:

- Sveikatos mokymą/ugdymą (paveikti žmonių elgesį, padėti pasiekti pasitikėjimo savimi, suformuoti sveikatą palaikančius ir stiprinančius gyvensenos įgūdžius);
- Ligų prevenciją arba profilaktiką (orientuota į traumų, nelaimingų atsitikimų ir įvairių ligų priežasčių šalinimą. Prevencija gali būti pirminė, antrinė ir tretinė. Pavyzdys būtų išeminė širdies liga: pirminė prevencija – rūkymo nutraukimas, antrinė prevencija – cholesterolio mažinimas, tretinė – sergančių širdies-kraujagyslių ligomis (ŠKS) reabilitacija);
- Sveikatos saugą, kuri apima įstatyminę ir finansinę sveikatos stiprinimo srities kontrolę (pastovus informavimas apie susijusius teisės aktus, padedančius sukurti ir išlaikyti saugią sveikatai socialinę ir darbo aplinką, mitybos principus ir pan.).

Svarbiausias **sveikatos ugdymo tikslas** – paveikti sveikų žmonių požiūrį į sveikatą, paskatinti juos nuolat rūpintis savo sveikata ir laikytis sveikos gyvensenos. Pagrindinis sveikatos ugdymo būdas yra sveikatos mokymas (švietimas).

Sveikatos mokymo tikslas – ugdyti elgesį, požiūrį į vertybes, formuojančias individo fizinę, psichinę sveikatą, ir visos visuomenės sveikos gyvensenos pamatus.

Sveikatos mokymo uždaviniai:

- Mokyti žmogų saugoti savo sveikatą.
- Padėti suprasti kenksmingų įpročių ir kitų sveikatai neigiamą įtaką darančių veiksnių žalą.
- Mokyti priimti teisingus sprendimus, kaip saugoti sveikatą.

Svarbus vaidmuo, įgyvendinant šiuos uždavinius tenka profesinės sveikatos specialistui. Profesinės sveikatos specialisto kompetencija turi būti pakankama, kad jis gebėtų perteikti žinias ir suformuoti įgūdžius, kad darbuotojai būtų ugdomi sąmoningai stiprinti savo sveikatą.

Žemiau pateikiamos pagrindinės sveikatos ugdymo tematikos darbo vietose:

- žalingų priklausomybių (rūkymo, alkoholio, piktnaudžiavimo narkotinėmis medžiagomis) prevencija;
- saugios aplinkos formavimas ir rizikos veiksnių darbo aplinkoje valdymas;
- fizinis aktyvumas ir grūdinimas;
- psichikos sveikatos stiprinimas, psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas, streso kontrolė;
- neinfekcinių susirgimų ir (ar) su darbu susijusių ligų prevencija (kaulų-raumenų sistemos ligos, širdies-kraujagyslių ligų, depresijos, vėžinių susirgimų, cukrinio diabeto ir kt.);
- profesinių ligų, traumų ir nelaimingų atsitikimų prevencija;

- sveikos mitybos skatinimas ir nutukimo prevencija;
- asmens higienos įgūdžių ugdymas;
- darbo organizavimas, saugaus darbo ir poilsio režimo užtikrinimas;
- pagyvenusių žmonių sveikatos stiprinimas ir darbingumo išlaikymas.

Sveikatos stiprinimas yra komandinis darbas. Sėkmingam sveikatos stiprinimo darbe įgyvendinimui svarbiausia yra nuolatinis visų suinteresuotų šalių bendradarbiavimas. Ypač svarbus yra vadovybės palaikymas ir jos pozityvus požiūris, nes tai padeda išvengti prieštaravimų tarp sveikatos stiprinimo programų įmonėje ir vadovybės praktinių veiksmų. Esminė sveikatos stiprinimo kokybės išraiška yra asmenų skatinimas tiesiogiai dalyvauti sveikatos stiprinimo veiklose, palaikant ar gerinant savo sveikatą. Labai svarbu kuo plačiau įtraukti darbuotojus ir motyvuoti juos aktyviau dalyvauti visuose sveikatos stiprinimo įmonėje įgyvendinimo etapuose.

Darbuotojų sveikos gyvensenos mokymas ir sveikatos stiprinimas įmonėje vykdomas vadovaujantis Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdiniais nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 2 d. įsakymu Nr. A1-266/V-575 (Žin., 2011, Nr. 69-3307), ir vadovaujantis šiomis rekomendacijomis.

Darbuotojų sveikos gyvensenos mokymai įmonėje organizuojami, sveikatos stiprinimo programos rengiamos ir įgyvendinamos siekiant stiprinti darbuotojų fizinę, psichinę sveikatą ir jai palankius socialinius įgūdžius bei vykdyti neigiamų fizinių, psichinių ir socialinių veiksnių poveikio sveikatai ir ligų prevenciją.

Šios rekomendacijos skirtos vadovautis įmonėse dirbantiems profesinės sveikatos specialistams ir kitiems specialistams, kurie organizuoja darbuotojų sveikos gyvensenos mokymus, rengia sveikatos stiprinimo programas bei organizuoja jų įgyvendinimą.

Darbuotojų sveikos gyvensenos mokymų ir sveikatos stiprinimo tikslas – suteikti darbuotojams žinių ir suformuoti įgūdžius, reikalingus ligų prevencijai, geresnei gyvenimo kokybei užtikrinti bei sveikatai ir darbingumui išsaugoti.

Darbuotojų sveikos gyvensenos mokymų ir sveikatos stiprinimo uždaviniai:

1. formuoti teisingą dirbančiųjų požiūrį į savo sveikatą ir ugdyti sveikos gyvensenos ir sveikatos stiprinimo įgūdžius;
2. prailginti darbingą amžių, sumažinti darbuotojų sergamumą, padidinti darbingumą, darbo našumą, taip sumažinant ekonominę naštą darbdaviams.

Rekomendacijose vartojamų svarbiausių sąvokų apibrėžimus ir paaiškinimus rasite skyriuje „Terminų žodynas ir paaiškinimai“.

DARBUOTOJŲ SVEIKOS GYVENSENOS MOKYMŲ IR SVEIKATOS STIPRINIMO PROGRAMŲ RENGIMO IR JŲ ĮGYVENDINIMO ORGANIZAVIMAS

Darbuotojų sveikos gyvensenos mokymai ir (ar) sveikatos stiprinimas darbe organizuojami vadovaujantis įmonės Darbuotojų sveikatos stiprinimo programa, kurią tvirtina įmonės vadovas arba, jo pavedimu, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos vadovas, suderinęs su įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetu. Su patvirtinta programa supažindinami įmonės darbuotojai (įdarbinimo metu; visuotiniame įmonės darbuotojų susirinkime).

Programoje turi būti nurodytas darbuotojų sveikos gyvensenos mokymų ir (ar) sveikatos stiprinimo darbe programos tikslas, uždaviniai, priemonės, uždavinių įgyvendinimo vertinimo kriterijai, atsakingi vykdytojai, viešinimo formos bei numatytas įgyvendinimo laikotarpis, lėšų poreikio sąmata, finansavimo šaltiniai ir tvarka.

Įgyvendinus programą, parengiama programos ataskaita. Programos ataskaitą rengia profesinės sveikatos specialistas. Programos ataskaitą tvirtina įmonės vadovas arba, jo pavedimu, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos vadovas. Su programos ataskaita supažindinamas įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas, įmonės darbuotojai.

Duomenys, susiję su darbuotojų sveikos gyvensenos mokymų ir (ar) sveikatos stiprinimo darbe programų įgyvendinimu, saugomi įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyboje, užtikrinant asmens duomenų konfidencialumą. Asmens duomenų tvarkymą ir jų apsaugą nustato Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas (Žin., 1996, Nr. 63-1479; 2008, Nr. 22-804).

DARBUOTOJŲ SVEIKATOS STIPRINIMO PROGRAMOS ĮGYVENDINIMO ETAPAI

1. Parengiamasis etapas

Profesinės sveikatos specialistas, rengdamas sveikatos stiprinimo programą, turi atlikti įmonės situacijos analizę. Didžiausio sveikatos stiprinimo darbe programos veiksmingumo galima pasiekti tik įvertinus darbuotojų poreikius ir lūkesčius bei pasinaudojant sveikatos stebėsenos duomenimis. Įmonės situacijos analizė atliekama, analizuojant žemiau nurodytą informaciją:

- įvertinant darbo sąlygas įmonėje (kokie yra profesinės rizikos veiksniai ir jų dydžiai darbo vietose bei darbo organizavimą (darbo ir poilsio laikas, darbo grafikai);
- apklausiant tikslines darbuotojus grupes apie sveikatą ir savijautą, naudojantis sudarytu įmonėje klausimynu;
- įvertinant kitus turimus duomenis (pavyzdžiui, įmonės statistikos duomenys apie darbuotojų demografinį pasiskirstymą, nebuvimą darbe (trukmę, dažnumą), jų kaitą, duomenys apie sveikatą, gauti atlikus profilaktinius darbuotojų sveikatos patikrinimus, sergamumą, darbingumo praradimo lygį, žalingus įpročius ir kt.), šie duomenys padėtų išskirti prioritėtines sritis, kuriose reikia imtis veiksmų;
- įvertinant kaip organizuotas darbuotojų maitinimas (ar darbovietėje yra galimybė pavalgyti, ar įrengtos tam skirtos patalpos, esama įranga, darbuotojų mitybos įpročiai, ar darbuotojai gauna sveiką maistą, ar turi pakankamai laiko pavalgyti, kokia yra geriamo vandens kokybė);
- įvertinant buities ir poilsio patalpas įmonėje (atstumas iki darbo vietos, būklė. Pvz., ar yra numatytos rūkymo, rūbų džiovinimo, apšilimo, persirengimo patalpos ir pan.);
- įvertinant ar įmonės darbuotojams yra sudarytos sąlygos sportuoti, esamos (nuomojamos) patalpos, turima įranga ir pan.;
- įvertinti ar užtikrinama saugi psichosocialinė aplinka darbe (darbo reikalavimai, darbo organizavimas ir darbo turinys, tarpasmeniniai santykiai ir vadovavimas, psichologinis smurtas darbe);
- įvertinti socialinius veiksnius asmeniniame gyvenime (santykiai šeimoje, buities sąlygos, šeimos biudžetas ir pan.).

Išanalizavęs ir įvertinęs šią informaciją, profesinės sveikatos specialistas parengia programą, kurią suderina su įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetu, toliau teikia tvirtinimui įmonės vadovui arba, jo pavedimu, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos vadovui.

Apie vykdomą sveikatos stiprinimo programą turi būti informuoti visi įmonės darbuotojai įvairiomis viešinimo priemonėmis (afišos, plakatai, lankstinukai, padalomoji medžiaga, vidaus kompiuterių tinklas, radijas, įmonės laikraštis, susirinkimai).

2. Programos planavimas

Profesinės sveikatos specialistas įvertinęs įmonės situaciją ir atsižvelgdamas į darbuotojų poreikius, nustato pagrindinę problemą įmonėje. Kiekvienai įmonei sveikatos stiprinimo programą reikia rengti, atsižvelgiant į įmonės darbuotojų sveikatą ir darbo specifiką. Rengdamas programą profesinės sveikatos specialistas turi laikytis programos struktūros, kurią sudaro:

Programos tikslas – nustatomas pagrindinei (svarbiausiai) problemai, kuri buvo suformuluota atlikus situacijos analizę, išspręsti. Tai galutinė, trokštama būklė, nesuvaržyta laiko ir išteklių, apibrėžianti galutinį programos rezultatą. Situacijos analizei ir problemų identifikacijai gali būti naudojami įvairūs metodai, pvz.: *Stiprybių, silpnybių, galimybių, grėsmių (SWOT) analizė*. Programa gali turėti keletą tikslų (tolimesnį ar galutinį ir artimesnius). Tikslą formuluotė turi būti trumpa, paprasta ir aiški (pvz.: padėti įmonėje dirbantiems darbuotojams saugoti ir stiprinti sveikatą; arba galima nustatyti kiekybinį rodiklį, pvz.: sumažinti sergamumą kaulų-raumenų sistemos ligomis 10 proc.). Kiekvienos programos tikslas turi turėti bent vieną uždavinį.

Programos uždaviniai. Tai tarpinis, tiksliai apibrėžtas laiku, konkretus ir pasiekiamas rezultatas. Uždavinys turi būti specifinis (konkretus), išmatuojamas, paskiriamas, realus, terminuotas. Uždavinys turi

atsakyti į klausimus *ka?* (nusako būtiną pasiekti rezultatą), *kiek?* (jį turi būti galima išmatuoti ir patikrinti), *kam?* (numato potencialius teikiamų paslaugų gavėjus, poveikio grupę), *kada?* (įvykdomas per tam tikrą, tiksliai apibrėžtą laiką). Tikslas skaidomas į uždavinius, uždaviniai skaidomi į priemones (užduotis, darbus). Uždaviniai galėtų būti siejami su šiomis priemonėmis:

- darbo organizavimo tobulinimas (rinktis lanksčias darbo valandas, sukurti nuotolines darbo vietas, suteiki galimybę mokytis visą gyvenimą, atliekant įvairų darbą rotacijos principu ir išplečiant darbo funkcijas);
- darbo aplinkos gerinimas (užtikrinti, kad būtų laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų, įtraukti darbuotojus į darbo aplinkos gerinimo procesą, rūpintis sveiku maistu darbuotojų valgykloje, skatinti etiškus darbinius santykius be smurto apraiškų);
- darbuotojų skatinimas dalyvauti sveikatingumo veikloje (sporto grupių ar renginių organizavimas; (aprūpinimas dviračiais); specialių mankštų organizavimas darbuotojams, atliekantiems kėlimo darbus ar dirbantiems prie konvejerio);
- asmeninio tobulėjimo skatinimas (kursų socialinių gebėjimų srityje, tokių kaip gebėjimas įveikti įtampą, organizavimas; pagalba darbuotojams norintiems mesti rūkyti, teikti pirmąją medicinos pagalbą pavojingų būklių, nelaimingų atsitikimų atvejais ir pan.).

Uždavinių įgyvendinimo vertinimo kriterijai. Jie turi būti realūs, tikslūs ir teisingi, susieti su programų tikslais, uždaviniais ir priemonėmis. Vertinimo kriterijai skirstomi į kiekybinius (nurodo paslaugų apimtį), kokybinius (nurodo vartotojų pasitenkinimą, atitiktį paslaugų standartams), išlaidų efektyvumo (apibūdina darbo rezultatų ir sunaudotų išteklių santykį).

Programos priemonės. Uždaviniams įgyvendinti rengiami konkrečių priemonių planai. Priemonės numatomos pagal kiekvieną programos uždavinį. Labai svarbu gebėti išskirti esmines priemones, numatyti pakankamą laiką jų įgyvendinimui ir parinkti kompetentingus vykdytojus. Priemonių sąrašas neturi būti labai ilgas, kad nesukurti papildomų procedūrų jų valdymui bei kontrolei, tuo pabranginant pačią programą. Priemonė turi atitikti šiuos kriterijus: nusakyti vieną būdą uždaviniui pasiekti, būti apskaičiuojama, turi būti įgyvendinta per apibrėžtą laikotarpį.

Įmonėje vykdomas sėkmingas sveikatingumo programas (pavyzdžiui, bėgimo grupės, turizmo renginiai, krepšinio klubas) integruoti į jungtinę sveikatos stiprinimo darbe programą.

Stengtis įgyvendinti gerai koordinuotą programą, o ne pavienes tarpusavyje nesusijusias intervencijas.

Bendrauti ir bendradarbiauti su kitomis organizacijomis ir pasinaudoti visais jų pasiūlymais, medžiaga ar iniciatyvomis. Tai galėtų būti:

- draudimo įmonės, užsiimančios privalomuoju draudimu nuo nelaimingų atsitikimų darbe (pavyzdžiui, mažinančios įmokas organizacijoms, kurios įgyvendina sveikatos stiprinimo darbe programas);
- sveikatos draudimo fondai darbuotojams, kurie lanko sporto klubą ar sveikos gyvensenos mokymų kursus, gražinant jiems tam tikrą sumą;
- draudimo privalumų panaudojimas, siekiant padėti darbuotojams atsikratyti priklausomybės nuo tabako, alkoholio ir kt.;
- įsteigti papildomą finansavimą – dotacijas („grant“ – angl.) įmonėje, tuo skatinant darbuotojus ar jų grupes patiems įgyvendinti sveikatos stiprinimo priemones.

Rengiant programą, būtina išlaikyti vienodas galimybes visiems darbuotojams, siūlant lanksčius darbo grafikus, sporto sales ir pan.

Prieš pradėdant sveikatos stiprinimą įmonėje, reikalinga nusistatyti veiklos vertinimo kriterijus (sėkmės arba nesėkmės požymių stebėseną padės įvertinti programą ir, jei reikia, ją patobulinti).

Programos aprūpinimas ištekliais (programos įgyvendinimui). Sąnaudos – tai materialieji ir žmogiškieji ištekliai, reikalingi programos rezultatams pasiekti. Ištekliai – būtina sąlyga pradėti planuotą veiklą.

- Sąnaudos tiesiogiai susijusios su specifine veikla (pvz. numatyti, kad vykdant priemonę bus reikalinga padalomoji medžiaga – mokomoji medžiaga, CD, atmintinės ir paslaugos – mokymo programos, mokymo klasės, sporto salės, sporto inventorius, tiksliai numatant jų poreikį ir sąnaudas, tenkančias vienam dirbančiajam);

- Sąnaudas būtina numatyti detaliai, ties kiekviena suplanuota priemone;
- Sąnaudos turi būti aiškiai apibrėžiamos; vertinant sąnaudas, galime įvertinti programos kokybę, kiekybę, kaštus, apskaičiuoti ekonominį efektą.

3. Programos įdiegimas

Užtikrinti aktyvią ir apčiuopiamą aukščiausių, vidurinių ir žemiausių vadovybės grandžių paramą. Tai vienas svarbiausių veiksnių, padedančių sukurti sveikos darbo vietos kultūrą. Rekomenduojama, kad į darbo grupes, atsakingas už programos rengimo, jos įgyvendinimo ir programos efektyvumo įvertinimo etapus būtų įtraukiami bent dalis skirtingų specialistų, esant poreikiui, galima kviešti specialistus – konsultantus iš išorinių organizacijų specifinių priemonių atlikimui.

Kuo plačiau įtraukti darbuotojus, suderinant sveikatos stiprinimo darbe programą su darbuotojų poreikiais. Konkrečiai organizacijai pritaikytos iniciatyvos gali būti naudingos, kuriant įmonės sveikatos kultūrą. Tokioms iniciatyvoms priskiriama:

- finansinės paskatos ir dotacijos, skiriamos išorės socialinės ar sporto veiklos išlaidoms (pvz., sporto ar poilsio klubų nario mokestis) apmokėti;
- sporto renginių ir šeimos sporto švenčių organizavimo finansavimas ir rėmimas;
- konkursai ir prizai už dalyvavimą sveikatos stiprinimo darbe programose. Pritaikyti priemones tikslinei auditorijai (pavyzdžiui, specialūs mokymai jauniems ir mažai įgūdžių turintiems darbuotojams, mokymai vyresnio amžiaus darbuotojų grupėms, mokymai darbuotojams, turintiems nusiskundimų dėl kaulų – raumenų susirgimų, psichologinės konsultacijos bei mokymai, kaip įveikti stresą). Priemonės turi tikti tikslinei auditorijai pagal sudėtingumą, detalumą ir pateikimą.

4. Vertinimas ir nenutrūkstamas įgyvendinimas

Uždavinių įgyvendinimo vertinimo kriterijai yra pagrindiniai programų elementai, pagal juos yra vertinami visos programos įgyvendinimo rezultatai. Programos vertinimas ne tik padeda atskirti naudingas programos priemones nuo neveiksmingų ir teikia daugiau žinių apie sveikatos stiprinimo metodų efektyvumą, bet yra pagrindas politikams ir finansistams priimti sprendimus dėl programų ir projektų veiksmingumo, tęstinumo, rėmimo ir pan.

Vertinimo tikslas yra išanalizuoti sveikatos stiprinimo darbe programos efektyvumą. Siūlomi vertinti aspektai:

- darbuotojų požiūris į programą (naudojant klausimyną, vedant „focus“ grupes atskirais programos įgyvendinimo klausimais), jų nusiskundimai (registracijos sistema);
- sveikatą atspindinčių rodiklių pokyčiai; sergamumas profesinėmis ligomis, bendras sergamumas ir/ar sergamumas tam tikrų grupių ligomis, sergamumas infekcinėmis ligomis, kai buvo taikyta imunizacija ir kt.;
- įtaka tam tikriems ekonominiams veiksniams (įvertinti darbuotojų kaitą, produktyvumą, nebuvimą darbe);
- sveikatos stiprinimo darbe programos finansinė nauda.

Vertinimo proceso įgyvendinimo būtinos dalys:

- Skelbti ir viešinti vertinimo rezultatus, informuojant darbuotojus apie programos sėkmę ir pokyčius, kurie numatomi ateityje.
- Planuoti ir tobulinti kuriamas sveikatos stiprinimo programas, atsižvelgiant į vertinimo rezultatus (gerai atliekamas sveikatos stiprinimas darbe yra nuolatinis procesas).
- Raginti darbuotojus nuolat teikti pasiūlymus dėl sveikatos stiprinimo darbe programų organizavimo ateityje.

TERMINŲ ŽODYNAS IR PAAIŠKINIMAI

Profesinės sveikatos specialistas – sveikatos priežiūros specialistas, turintis aukštąjį medicinos, visuomenės sveikatos ar slaugos išsilavinimą ir atitinkantis nustatytus reikalavimus.

Reikalavimus profesinės sveikatos specialisto profesinei kvalifikacijai ir kompetencijai nustato Profesinės sveikatos specialistų, galinčių dirbti įmonėse, kvalifikacinių reikalavimų aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2008 m. balandžio 8 d. įsakymu Nr. V-271 (Žin., 2008, Nr. 43-1610; 2011, Nr. 140-6575).

Darbuotojų sveikatos stebėseną – tikslingai organizuotas ir sistemingai atliekamas darbuotojų sveikatos būklės, ją veikiančių veiksnių duomenų rinkimas, kaupimas, apdorojimas, saugojimas, analizė ir vertinimas.

Vadovaujantis Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdiniais nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 2 d. įsakymu Nr. A1-266/V-575 (Žin., 2011, Nr. 69-3307), darbuotojų sveikatos stebėseną įmonėje atlieka profesinės sveikatos specialistas.

Profesinė liga – ūmus ar lėtinis darbuotojo sveikatos sutrikimas, kurį sukėlė vienas ar daugiau kenksmingų ir (ar) pavojingų darbo aplinkos veiksnių, nustatyta tvarka pripažintas profesine liga. Profesinių ligų sąrašas patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 30 d. nutarimu Nr. 1198 „Dėl Profesinių ligų sąrašo ir Lietuvos Respublikos profesinių ligų valstybės registro bei jo nuostatų“ (Žin., 1994, Nr. 94-1845; 2006, Nr. 16-553; 2009, Nr. 56-2202). Profesinių ligų nustatymo tvarką reglamentuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 28 d. nutarimu Nr. 487 patvirtinti Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatai (Žin., 2004, Nr. 69-2398; 2009, Nr. 144-6377; 2010, Nr. 145-7453).

Su darbu susijusios ligos (sveikatos problemos) – ligos (sveikatos problemos), kurioms atsirasti turi įtakos darbo sąlygos, įskaitant atvejus, kai darbas yra tik viena iš daugelio priežasčių. Galimos įvairios ligų sąsajos su darbu: kenksmingos darbo sąlygos gali būti ligos priežastimi; darbo sąlygos gali sustiprinti kitų ligos priežasčių poveikį ir pagreitinti ligos eigą, apsunkinti ligą ar jos pasekmes.

Vadovaujantis Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (EB) Nr. 1338/2008 dėl Bendrijos statistikos apie visuomenės sveikatą ir sveikatą bei saugą darbe, su darbu susijusi liga (sveikatos problema) nebūtinai yra pripažinta institucijos (oficialiai nustatyta). Šių ligų statistika renkama gyventojų nuomonės tyrimų, pavyzdžiui, Europos gyventojų sveikatos tyrimo (European Health Interview Survey), gyventojų užimtumo tyrimo (Labour Force Survey) metu.

Lėtinės neinfekcinės ligos – širdies ir kraujagyslių ligos (ŠKL), arterinė hipertenzija, insultas, onkologiniai susirgimai, nutukimas, lėtinės kvėpavimo sistemos ligos, 2 tipo cukrinis diabetas ir kt.

Sveikatos stiprinimas – valstybinių valdžios ir valdymo organų, savivaldybių ir visuomenės įsipareigojimų, priemonių ir veiksnių visuma, padedanti gausinti bei racionaliau panaudoti sveikatos priežiūros išteklius ir labiau kontroliuoti žmonių sveikatą (LST 1452:1997).

Visuomenės sveikatos stiprinimas – apima sveikatos mokymą, informacijos apie sveiką gyvenseną sklaidimą, sveikos gyvensenos propagavimą, formavimą ir nuo elgsenos priklausomų visuomenės sveikatos rizikos veiksnių mažinimą (Lietuvos Respublikos visuomenės sveikatos priežiūros įstatymo 33 straipsnis).

Sveika gyvensena – gyvensenos forma, išsauganti ir stiprinanti sveikatą. Svarbiausi sveikos gyvensenos elementai yra fizinis aktyvumas, racionali mityba, žalingų įpročių atsisakymas bei palanki darbuotojui psichosocialinė ir fizinė aplinka.

Sveikatos mokymas – sąmoninga žinių perdavimo veikla, įskaitant kai kurias bendravimo formas, kurių tikslas – padidinti supratimą apie sveikatą, plėtoti gyvenimo įgūdžius, siejamus su asmens ir bendruomenės sveikata.

Sveikatos ugdymas - tai sąmoningai sudarytos sąlygos, kurių tikslas ne tik suteikti žinių, bet ir padėti formuoti teigiamoms sveikatos atžvilgiu elgesio nuostatomis bei sveikos gyvenimo įgūdžiams, padėti atsisakyti žalingų įpročių bei keisti požiūrį į sveikatą (PSO, 1994).

Sveikatos stiprinimas darbe – suderintos darbdavių, darbuotojų ir visuomenės pastangos dirbančiųjų sveikatai ir gerovei gerinti, apimančios darbuotojų sveikatos mokymą, informacijos apie sveiką gyvenimą sklaidimą, sveikos gyvenimo propagavimą, formavimą ir nuo elgesio priklausomų sveikatos rizikos veiksnių mažinimą darbo aplinkoje, sveikos darbo aplinkos kūrimą, sveikos gyvenimo motyvacijos efektyvumo didinimą.

Sveikatos programa – tai dokumentas, kuriame nustatyti tikslai, uždaviniai, priemonės, vertinimo kriterijai ir poveikis visuomenei.

LITERATŪRA

1. European Agency for Safety and Health at Work. Facts 37 – Improving occupational safety and health in SMEs: examples of effective assistance.
2. European Agency for Safety and Health at Work. Facts 93 – Workplace Health Promotion for Employers.
3. European Agency for Safety and Health at Work. Facts 94 – Workplace Health Promotion for Employees.
4. Javtokas Z. Sveikatos stiprinimo konspektas, Vilnius, 2009.
5. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas Nr. A1-266/V-575 „Dėl Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų patvirtinimo“. Žin., 2011, Nr. 69-3307.
6. Lėtinių neinfekcinių ligų profilaktika: fizinis aktyvumas ir sveikatos stiprinimas. - Bibliogr.: 15 pavad. Lietuvos bendrosios praktikos gydytojas. - Kaunas, T. 13, Nr. 1 (2009), p. 45-49.
7. Profesinė sveikata. doc. A.Urbelis ir kt. Vilnius, „Vaistų žinios“, 2008, p. 259-261.
8. Rootman I., Goodstadt M., Hyndman B., McQueen D. V., Potvin L., Springett J., Ziglio E. Evaluation in Health Promotion Principles and perspectives. WHO Regional Publication, European Series, No. 92, 2001.
9. Sveikos gyvensenos mokymo svarba šiuolaikinėje visuomenėje. - Santr. angl. - Bibliogr.: 26 pavad. // Visuomenės sveikata. - Vilnius, 2002, Nr. 2, p. 73-78.
10. Sveikatą stiprinančios aplinkos programos ir projektai. - Iliustr. - Bibliogr.: 6 pavad. // Slauga. Mokslas ir praktika. - Vilnius, 2007, Nr. 12, p. 12-16.
11. Sveikatos stiprinimo programų ir projektų vertinimas. - Bibliogr.: 4 pavad. // Slauga. Mokslas ir praktika. - Vilnius, 2008, Nr. 4, p. 14-16.
12. Sveikatos stiprinimo samprata. - Iliustr. - Bibliogr.: 8 pavad. // Slauga. Mokslas ir praktika. - Vilnius, 2007, Nr. 9, p. 15-17.
13. Sveikatos stiprinimo strategijos ir pagrindinės veiklos kryptys // Slauga. Mokslas ir praktika. - Vilnius, 2007, Nr. 10, p. 14-16.

NAUDINGOS NUORODOS

- <http://www.enwhp.org> – Europos sveikatos stiprinimo darbe tinklas (The European Network for Workplace Health Promotion) (ENWHP);
- <http://www.enterprise-for-health.org> – Sveikos įmonės sveikoje Europoje (Healthy Enterprises in a Healthy Europe);
- <http://osha.europa.eu/lt> – Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA);
- <http://www.cdc.gov/niosh/> – Nacionalinis darbuotojų saugos ir sveikatos institutas (The National Institute for Occupational Safety and Health) (NIOSH);
- http://www.who.int/occupational_health/en/ – Pasaulio sveikatos organizacija/ Sveikatos stiprinimas darbe. (WHO/Workplace health promotion);
- <http://worksitehealthpromotion.org/> – Sveikatos stiprinimas darbo vietoje (Worksite Health Promotion);
- <http://www.imp.lodz.pl/> – Lodžės darbo medicinos institutas (Nofer Institute of Occupational Medicine in Łódź);
- <http://www.bkk.de> – Federalinės sveikatos draudimo bendrovės fondų asociacija (Federal Association of Company Health Insurance Funds);
- http://samples.jbpub.com/9780763793579/J10846_Kirsten_FM.pdf - Global Perspectives in Workplace Health Promotion.