



Sveikatos stiprinimo poreikių įmonėje vertinimas

Rekomendacijos

Vilnius, 2013

Rekomendacijos parengtos vykdant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2013 m. 4.6 prioritetą (Žin., 2013, Nr. 40-1949) ir Sveikatos apsaugos ministerijos 2013-2015 m. strateginio veiklos plano I veiklos prioritetą „Skatinti Lietuvos gyventojų sveiką gyvenseną“.

Parengė:

Sigita Vičaitė

Higienos instituto Profesinės sveikatos centro Inovacijų skyrius

Recenzavo:

dr. Laima Bulotaitė

VU Bendrosios psichologijos katedra

dr. Saulius Vainauskas

VU Medicinos fakulteto Visuomenės sveikatos institutas

Higienos institutas

Didžioji g. 22, LT-01128 Vilnius

Tel. +370 5 262 4583

Faks. +370 5 262 4663

El.p. institutas@hi.lt

www.hi.lt

TURINYS

SVEIKATOS STIPRINIMO POREIKIŲ ĮMONĖJE VERTINIMAS.....	1
1. ĮVADAS	4
2. SVEIKATOS STIPRINIMO POREIKIŲ VERTINIMAS	5
2.1. Sveikatos stiprinimo poreikio vertinimo metodų pasirinkimas	5
2.2. Sveikatos stiprinimo poreikio vertinimo aspektai	6
2.3. Sveikatos stiprinimo poreikio vertinimo metodai.....	8
2.4. Sveikatos stiprinimo poreikių vertinimo kokybės užtikrinimas	10
Literatūros sąrašas.....	11
PRIEDAS NR. 1.....	12
PRIEDAS NR. 2.....	16

1. ĮVADAS

Sėkmingam sveikatos stiprinimo programų, kurios atitiktų kiekvienos įmonės ar įstaigos esamą situaciją, poreikius, lūkesčius bei galimybes, rengimui ir įgyvendinimui yra svarbu tinkamai surinkti informaciją apie darbuotojų, darbo aplinkos ar darbdavių poreikius bei galimybes. **Poreikių įvertinimas** – tai tyrimas, kuris gali padėti tinkamai iškelti aktualiausias temas, pasirinkti veiklos priemones bei vertinti pokyčius.

Higienos instituto Profesinės sveikatos centro specialistų parengtose Darbuotojų sveikos gyvensenos mokymų ir sveikatos stiprinimo rekomendacijose [4] **sveikatos stiprinimas darbe** įvardijamas kaip suderintos darbdavių, darbuotojų ir visuomenės pastangos dirbančiųjų sveikatai ir gerovei gerinti, apimančios darbuotojų sveikatos mokymą, informacijos apie sveiką gyvenseną sklaidimą, sveikos gyvensenos propagavimą, formavimą ir nuo elgsenos priklausomų sveikatos rizikos veiksnių mažinimą darbo aplinkoje, sveikos darbo aplinkos kūrimą, sveikos gyvensenos motyvacijos efektyvumo didinimą. Rekomendacijose nurodoma, jog sveikatos stiprinimas įmonėje organizuojamas vadovaujantis darbuotojų sveikatos stiprinimo programa.

Toronto universiteto sveikatos specialistai išskyrė tris kryptis, kuriomis gali būti nukreiptos sveikatos stiprinimo įmonėse veiklos ir pastangos stiprinti darbuotojų sveikatą bei kuriamos sveikatos stiprinimo programos [7]:

- *Darbuotojų sveikatos apsauga*. Ji apima su darbu susijusių sveikatos sutrikimų ir ligų (dėl darbo aplinkos priežasčių: ergonominių, cheminių medžiagų poveikio, triukšmo ar kt.), nelaimingų atsitikimų prevenciją;
- *Organizacijos kultūra/politika* bendrai apima darbo aplinkos veiksnius – vadovavimo stilių, darbo organizavimą, darbo reikalavimus, darbo turinį ar darbuotojų santykius;
- *Sveikatos elgsena* (taip pat vadinama savanoriška sveikatinimosi praktika) – informavimu, mokymais, palankios aplinkos bei įmonės politika formuojama ir palaikoma darbuotojų asmeninė sveika gyvensena. Sveika gyvensena apima tabako bei alkoholio vartojimo mažinimą, sveiką mitybą, fizinį aktyvumą, atsparumo stresui ar imuniteto stiprinimą.



1 pav. Sveikatos stiprinimo įmonėse veiklų kryptys [7]

Visos šios trys kryptys yra labai svarbios darbuotojų sveikatai [9]. Kiekvienos jų intensyvumo poreikis gali skirtis priklausomai nuo įmonės veiklos specifikos, jos dydžio ar esamos patirties. Vertinant sveikatos stiprinimo poreikį įmonėse, svarbu išsamiai išnagrinėti kiekvieną iš šių krypčių bei iškelti svarbiausias, prioritetingas sveikatos stiprinimo veiklos kryptis.

Darbuotojų sveikos gyvensenos mokymų ir sveikatos stiprinimo rekomendacijose nurodoma, jog sveikatos stiprinimo programos turi būti įgyvendinamos per kelis etapus:

1. parengiamasis etapas, kurio metu įvertinama darbo aplinka, darbuotojų sveikata, jų poreikiai bei galimybės įgyvendinti sveikatos stiprinimo programas;
2. programos planavimas;
3. programos įdiegimas;
4. vertinimas ir nenutrūkstamas įgyvendinimas.

Šių – Sveikatos stiprinimo poreikių įmonėje vertinimo rekomendacijų tikslas – išsamiai aprašyti pirmąjį etapą: kaip įvertinti sveikatos stiprinimo poreikius įmonėse, kokius vertinimo metodus pasirinkti bei kaip organizuoti duomenų surinkimą. Rekomendacijos skirtos profesinės, visuomenės sveikatos specialistams ir kitiems specialistams, kurie atlieka darbuotojų sveikatos priežiūros funkcijas įmonėse.

2. SVEIKATOS STIPRINIMO POREIKIŲ VERTINIMAS

Sveikatos stiprinimo poreikių vertinimas yra svarbus žingsnis planuojant ir įgyvendinant sveikatos stiprinimo programas. Tai sisteminis vertinimas, kurio tikslas – įvardyti visus poveikį sveikatai turinčius faktorius, su kuriais susiduria tiriamoji grupė (darbuotojai).

Sveikatos stiprinimo poreikių vertinimas turėtų būti suprantamas kaip išplėstinis procesas, kuris leidžia ne tik įvertinti esamas problemas ar trūkumus, bet ir apsvarstyti turimus resursus, socialinę aplinką ar kitus sveikatą palaikančius veiksnius.

Poreikių vertinimas dažnai naudojamas išmatuoti skirtumą tarp to, kas „yra“ ir to, kas „galėtų būti“. Be to, surinkta informacija gali būti kaip atspirties taškas, nuo kurio galima matuoti vykstančius pokyčius. Poreikių vertinimas sudaro sąlygas įtraukti darbuotojus bei formuoti požiūrį, jog sveikata darbo vietoje yra visų atsakomybė, ir darbuotojų, ir profesinės sveikatos specialistų, ir darbdavių. Sveikatos stiprinimo poreikio vertinimas įmonėje turi įtakos visos sveikatos stiprinimo programos sėkmei keliais aspektais:

- kviečiant darbuotojus dalyvauti vertinant poreikius, pildant klausimynus, taip pat platinant informaciją apie poreikių vertinimo rezultatus, jau vyksta švietimo, ugdymo procesas;
- darbuotojams užduodant klausimą, kokios sveikatos stiprinimo veiklos jiems būtų įdomios ir naudingos, gali būti padidinama atsakomybė bei motyvacija dalyvauti programoje;
- vykdant pakartotinius vertinimus po įgyvendintų programų: įvertinami pokyčiai bei pažanga.

2.1. Sveikatos stiprinimo poreikio vertinimo metodų pasirinkimas

Kiekviena įmonė, priklausomai nuo jos dydžio, veiklos srities ar darbo specifikos, gali turėti skirtingus poreikių vertinimo tikslus, rinkti skirtingą informaciją bei naudoti skirtingas priemones. Tačiau svarbu, jog suplanuotas poreikių vertinimas kuo išsamiau atsakytų į iškeltus klausimus ir pateiktų kuo tikslesnę informaciją. Sveikatos stiprinimo poreikio vertinimas bus informatyvus bei naudingas tinkamai pasirinkus vertinimo metodus. Juos pasirinkti gali padėti keturi pagalbiniai klausimai.

1. Kokį įmonė kelia sveikatos stiprinimo poreikių vertinimo tikslą?

Sveikatos stiprinimo poreikio vertinimo tikslo suformulavimas gali padėti tinkamai pasirinkti vertinimo metodus. Dažniausiai poreikių vertinimas atliekamas vienu ar keliais žemiau išvardintais tikslais:

- pradedant kurti sveikatos stiprinimo politiką įmonėje;
- norint įgyvendinti konkrečią sveikatos stiprinimo programą įmonėje (fizinio aktyvumo, sveikos mitybos, psichikos sveikatos stiprinimo ir pan.);

- siekiant įtraukti darbuotojus kuo aktyviau išreikšti savo nuomonę planuojant sveikatos stiprinimo programas, skirtas būtent jiems;
- norint surinkti pirminę informaciją apie esamą situaciją, kuri būtų kaip atskaitos taškas pokyčių vertinimui.

2. Kokia informacija apie tiriamuosius yra reikalinga?

Poreikių vertinimas suteikia galimybę gauti įvairią informaciją apie darbuotojus, jų sveikatą, darbo pobūdį bei aplinką. Prieš pasirenkant konkrečias vertinimo priemones, svarbu nutarti kokia informacija yra svarbi. Pavyzdžiui, gali būti svarbu gauti šiuos duomenis:

- demografinius duomenis;
- informaciją apie sveikatos elgseną (mitybos, miego įpročius, fizinį aktyvumą, alkoholio vartojimo, rūkymo įpročius ir pan.);
- psichografinę informaciją (apie vertybes, įsitikinimus, požiūrį).

Sveikatos elgsena – tai asmens iniciatyva bei veiksmai, kuriais jis siekia palaikyti esamą sveikatą, ją gerinti ar atgauti po susirgimų bei apsisaugoti nuo galimų susirgimų. Sveikatos elgsena atspindi asmens įsitikinimus apie sveikatą.

Be individualios informacijos apie darbuotojus svarbu suprasti ir aplinką, kurioje tiriamieji dirba. Darbo aplinkos vertinimas (plačiau aprašytas 2.2 skyrelyje) galėtų papildyti reikiama informacija.

3. Kas gali suteikti poreikių vertinimui reikalingą informaciją?

Dažniausiai sveikatos stiprinimo programų poreikio vertinime dalyvauja dvi grupės:

- *visi darbuotojai (įskaitant ir administraciją)* įtraukiami į poreikių įvertinimą siekiant kuo išsamiau išsiaiškinti bendrą poreikių ir lūkesčių vaizdą;
- *darbdavys ar vadovų grupė*, kurie gali suteikti informacijos įmonės darbo organizavimo, įmonės kultūros, politikos bei turimų resursų klausimais.

Kad poreikiai būtų įvertinti kokybiškai, rekomenduojama visuomet įtraukti abi tiriamųjų grupes.

4. Kokie ištekliai reikalingi/prieinami?

Svarbu įvertinti, kokius turite ar galite turėti išteklius, kurių reiks tam, kad įvertintumėte sveikatos stiprinimo poreikus. Pasirenkant vertinimo metodus, svarbu apsvarstyti kelis tam tikrų išteklių reikalaujančius veiksnus:

- Ar reikės finansinių lėšų duomenų rinkimui, rezultatų analizavimui bei pristatymui?
- Ar duomenys gali būti renkami elektroniniu būdu, internetu ar popieriuje?
- Kiek užtruks vertinimas?
- Atsakymai į šiuos klausimus bei turimų išteklių įvertinimas gali padėti apsispręsti, kas galėtų vertinti sveikatos stiprinimo poreikį. Ar gali vertinimą atlikti turimi specialistai, ar bus kviečiami išorės specialistai.

2.2. Sveikatos stiprinimo poreikio vertinimo aspektai

- 1. Sveikatos ir sveikatos elgsenos vertinimas.** Renkami individualūs darbuotojų atsakymai apie tai, kaip jie šiuo metu jaučiasi bei kokia yra jų dabartinė sveikatos elgsena (pvz., kiek valandų miegama per parą, esamas fizinis aktyvumas, kaip maitinasi, ar rūko ir pan.). Priede Nr. 1 yra pateiktas sveikatos ir sveikos gyvensenos vertinimo klausimyno pavyzdys, kuriame pateikti klausimai gali būti naudojami ir dalimis, jeigu reikia.

- 2. Darbuotojų sveikatos stebėseną.** Renkami darbuotojų sveikatos, susijusios su darbu, būklės duomenys (pateikiami darbuotojų sergamumo ir laikinojo nedarbingumo, darbuotojų profilaktinių sveikatos tikrinimų rodikliai) bei darbuotojų sveikatą veikiančių su darbu susijusių veiksnių duomenys (pateikiami profesinės rizikos veiksnių, darbuotojų elgsenos ir asmeninės rizikos veiksnių rodikliai, darbuotojų sveikatos priežiūros ir dalyvavimo profesinės rizikos prevencijos ir darbuotojų sveikatos stiprinimo programose rodikliai). Darbuotojų sveikatos stebėseną išsamiai aprašyta Higienos instituto Profesinės sveikatos centro parengtose Darbuotojų sveikatos stebėsenos įmonėje rekomendacijose [3], kuriose pateikta pavyzdinė įmonės darbuotojų sveikatos stebėsenos programos ir ataskaitos struktūra, pagrindiniai ir rekomenduojami stebėti rodikliai, duomenų šaltiniai, stebimų rodiklių interpretavimo gairės. Rekomendacijų prieduose pateiktos pavyzdinės anketos darbuotojų apklausų vykdymui.
- 3. Interesų / poreikių vertinimas.** Surenkama individuali darbuotojų nuomonė apie jiems aktualias, norimas bei laukiamas sveikatos stiprinimo darbo vietose programas ir paslaugas. Iš jų užpildytų duomenų sudaromas bendras įmonės darbuotojų interesų grupių vaizdas. Priede Nr. 2 yra pateiktas interesų /poreikio vertinimo klausimyno pavyzdys, kuriame pateikti klausimai gali būti naudojami ir dalimis. Taip pat, darbuotojų pageidavimai gali būti renkami „Pageidavimų dėžutės“ principu, kai darbuotojai būtų kviečiami parašyti ant lapelio savo pageidavimus ir įmesti į „Pageidavimų dėžutę“. Galima užduoti klausimą: pvz. „Kokia sveikatos tema jums šiuo metu yra aktualiausia?“, „Kokių fizinio aktyvumo veiklų pageidautumėte?“ arba pateikus kelis pasirinkimus, paprašyti išsirinkti vieną, tinkamiausią: „Kuriais savaitės dienomis jums būtų patogiausia dalyvauti fizinio aktyvumo veiklose?“, šalia pateikiant savaitės dienas pasirinkimui.
- 4. Organizacijos kultūros/ politikos vertinimo** metu išsiaiškinama darbdavių ir darbuotojų nuomonė, surenkama informacija apie vadovavimo stilių, valdymo priemones, darbo organizavimą, darbuotojų kontrolės ar socialinės paramos klausimus. Darbuotojų sveikatos stebėsenos įmonėje rekomendacijose [3] yra pateiktas psichosocialinių veiksnių vertinimo klausimynas. Svarbu į organizacijos kultūros/politikos vertinimą įtraukti ir darbuotojus, ir vadovus. Šitaip galima išsiaiškinti ar aiškiai suprantamos ir deklaruojamos įmonės vertybės, taisyklės, normos, kaip vertinamas darbuotojų ir vadovybės abipusis bendravimas, ar aiškiai pateikiama informacija ir pan.
- 5. Vizualus darbo aplinkos vertinimas.** Vizualiai įvertinama darbo aplinka bei darbo organizavimas. Šia priemone galima įvertinti, kaip įmonė ar įstaiga organizuoja poilsio zoną, darbo vietą, kokios yra papildomos patalpos, jei būtų planuojamos tam tikros sveikatos stiprinimo programos (pvz., fizinio aktyvumo). Vizualaus darbo aplinkos vertinimo aspektai pasirenkami pagal tai, kokie yra vertinimo tikslai. Pavyzdžiui, jei renkama bendra informacija apie darbo aplinką, tai vertinimas vyksta kuo plačiau – ar darbo vieta įrengta pagal ergonomikos reikalavimus, ar darbuotojas gali patogiai judėti savo darbo vietoje, kokias darbuotojai turi poilsio (atsitraukimo nuo darbo) galimybes pertraukų metu, ar yra įrengta patalpa, kurioje galėtų valgyti pietus (pasišildyti maistą), kokiose patalpose galėtų vykti mokymai, susitikimai, bendros mankštos ir pan. Jei vizualus darbo aplinkos vertinimas atliekamas siekiant išsiaiškinti poreikius ir galimybes konkrečios programos įgyvendinimui (pvz. fizinio aktyvumo skatinimas), tai vertinimui pasirenkamas siauresnis klausimų ratas, pvz.: ar yra įmonėje patalpa, kurioje galėtų vykti bendros mankštos? Kiek žmonių joje tilptų? Kur darbuotojai galėtų persirengti bei nusiprausti? Kur galima būtų kabinti informacinius skelbimus apie planuojamas veiklas? Ar yra laisva patalpa ar erdvė, kurioje galima būtų įrengti „Fizinio aktyvumo kampelį“, kviečiantį darbuotojus atlikti tam tikrus tempimo pratimus? ir pan.

2.3. Sveikatos stiprinimo poreikio vertinimo metodai

Visi sveikatos stiprinimo poreikio vertinimo aspektai, išskyrus vizualų darbo aplinkos vertinimą, gali būti įvertinti trimis būdais – anonimiškai pildant anketas (internetu ar popieriuje), individualaus pokalbio metu bei diskusijų grupėse. Dažnai vienu būdu, pvz., prašant užpildyti anketos klausimus, gauti duomenys yra nepakankami, todėl gali būti tikslinami diskusijų grupės susitikime ar individualių interviu metu, arba individualių interviu metu gauti duomenys gali būti palyginami su atsitiktinės grupės darbuotojų atsakymais į anketų klausimus. Naudojant kelis metodus drauge, užtikrinamas duomenų patikimumas bei sveikatos stiprinimo programų pagrįstumas. Prieduose bei Darbuotojų sveikatos stebėsenos įmonėje rekomendacijose pateikti klausimai gali būti naudojami ir renkant duomenis anonimines anketines apklausos būdu, ir per individualius interviu ar diskusijas grupėse.

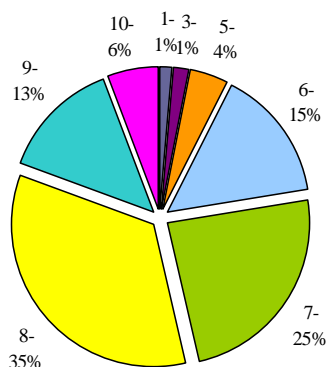
Diskusijų grupė (focus grupė) – tai pokalbis, diskusija konkrečia tema su 8–10 žmonių grupe neformalioje aplinkoje. Focus grupė tinka, kai norima suprasti požiūrių, nuomonių skirtumus, išgirsti įvairių nuomonių, idėjų, padėti suprasti jau turimus kiekybinius duomenis, išgirsti pasiūlymus, komentarus. Focus grupės diskusijai svarbu pasiruošti konkrečius klausimus, į kuriuos norima sužinoti atsakymus.

1 lentelėje apibendrinti anketinės apklausos, diskusijų grupės susitikimų bei individualių interviu privalumai bei trūkumai, kurie parodo, kuo šie metodai skiriasi vienas nuo kito. Sveikatos stiprinimo poreikio vertinimui pagrindiniu metodu dažniausiai rekomenduojama rinktis anonimiškai pildomas anketines apklausas, pildomas internetu ar popieriuje. Lentelėje nėra aptariami objektyviai renkami darbuotojų sveikatos matavimai. Jie yra organizuojami atskirai.

1 lentelė. Skirtingų sveikatos stiprinimo poreikio vertinimo metodų palyginimas

PRIVALUMAI		
Anoniminė anketinė apklausa	Individualus interviu	Diskusijų grupė (Focus grupė)
<ul style="list-style-type: none"> • Greitai gaunama informacija; • Galimybė pasiekti didelę tiriamųjų grupę; • Išvengiama apklausėjo šališkumo; • Lengva pakartoti; • Sąlyginai pigus; • Didesnė tikimybė gauti nuoširdžius atsakymus apie sveikatai žalingą elgseną (rūkymą, alkoholio vartojimą). 	<ul style="list-style-type: none"> • Atsakymų dažnis gali būti aukštesnis nei individualiai pildomų klausymynų; • Galima patikslinti atsakymus. • Kai kuriais klausimais galima gauti kokybiškai geresnės informacijos (ypač jei klausimai yra ilgi ir/ar sudėtiniai). 	<ul style="list-style-type: none"> • Kai kuriais klausimais galima gauti išsamesnės informacijos, patikslinti kai kuriuos atsakymus (ypač jei klausimai yra ilgi ir/ar sudėtiniai); • Gali parodyti darbuotojų išitraukimą bei susidomėjimą. • Gali iškilti temos, kurių mes nenumatėme ir neįtraukėme į anketas.
TRŪKUMAI		
Anoniminė anketinė apklausa	Individualus interviu	Diskusijų grupė (Focus grupė)
<ul style="list-style-type: none"> • Klausimai turi būti paprasti; • Kai kurios grupės (pvz. mažiau išsilavinę) gali nepatekti į tyrimą. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brangus (laiko atžvilgiu); • Pokalbį vedantis asmuo turi turėti gerus klausymosi bei klausimų formavimo įgūdžius; • Gali turėti įtakos apklausėjo įtaka bei šališkumas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reikia daugiau laiko sąnaudų; • Reikalauja patyrusio pokalbio / diskusijos vadovo; • Siekiant užtikrinti dalyvaujančiųjų atvirumą bei konfidencialumą, gali reikėti kviestis moderatorių iš išorės.

Anoniminėmis anketinėmis apklausomis surinkta informacija dažniausiai paverčiama procentais. Procentinė išraiška leidžia geriausiai matyti įmonės bendrą vaizdą ir numatyti galimus sprendimus. Pavyzdžiui, nagrinėjant klausimą „Kaip jūs vertinate savo sveikatą?“, apibendrintus atsakymus galima pavaizduoti grafiškai (2 pav.). Panašiai galima nagrinėti ir kitus pateiktus klausimus. Taip pat svarbu yra analizuoti sąsajas tarp klausimų.



2 pav. Grafiškai pavaizduotas atsakymų apibendrinimas

Sveikatos stiprinimo poreikio vertinimo metodų pasirinkimas apibendrintas 2 lentelėje.

2 lentelė. Sveikatos stiprinimo poreikio vertinimo metodų pasirinkimas

Vertinimo aspektai	Sveikatos ir sveikatos elgsenos vertinimas	Darbuotojų sveikatos stebėseną	Interesų / poreikių vertinimas	Organizacijos kultūros / politikos vertinimas	Vizualus darbo aplinkos vertinimas
Sveikatinimo kryptys					
Sveika elgsena (savarankiška sveikatinimosi praktika)	☆	☆	☆		
Darbuotojų sveikatos apsauga		☆			☆
Organizacijos kultūra		☆	☆	☆	☆
Kas dalyvauja vertinant					
Darbuotojai (įskaitant ir administraciją)	☆	☆	☆	☆	
Darbdavys ar vadovų grupė			☆	☆	☆
Duomenų rinkimo būdai					
Anoniminė anketinė apklausa	☆		☆	☆	
Individualus interviu	☆	☆	☆	☆	
Diskusijų grupė			☆	☆	
Objektyvūs sveikatos matavimų rinkimai	☆	☆			
Vizualus darbo aplinkos vertinimas					☆

2.4. Sveikatos stiprinimo poreikių vertinimo kokybės užtikrinimas

Atliekant sveikatos stiprinimo poreikių vertinimą įmonėje, svarbu atsižvelgti į kelis aspektus:

- Vadovų pritarimas ir aktyvus dalyvavimas sveikatos stiprinimo poreikio vertinime yra labai svarbus ir reikalingas.
- Prieš pradėdant tyrimą, svarbu parengti paaiškinimą, kodėl toks tyrimas atliekamas, kaip bus naudojami gauti rezultatai, bei kaip teisingai pildyti klausimynus. Taip pat, labai svarbu užtikrinti duomenų konfidencialumą. Labai vertinga, kai toks paaiškinimas siunčiamas vadovų vardu.
- Prieš platinant tyrimui parengtas anketas, labai vertinga, kai ją peržiūri keli darbuotojų atstovai. Taip galima užtikrinti, jog užduodami klausimai bus suprasti teisingai, jog yra aišku, kaip pildyti anketą.
- Kuo daugiau naudoti „uždarų“ klausimų, ypač jei anketą pildys daug dalyvių. Uždari klausimai pateikiant pasirinkimus palengvina rezultatų skaičiavimą bei analizę.
- Anketos turi būti kuo trumpesnės. Geriausia, kai anketos pildymas neužtrunka ilgiau kaip 10 minučių.
- Tačiau svarbu suteikti galimybę išreikšti savo nuomonę. Tai galima padaryti palikus atsakymo pasirinktį „kita“, su galimybe įrašyti savo nuomonę. Taip pat galima užduoti „atvirus“ klausimus, kai tiesiog paliekama vietos laisvai parašyti savo mintis.
- Naudinga įtraukti demografinius dalyvių duomenis klausimynų pradžioje ar pabaigoje (amžius, lytis, skyrius, kuriame dirbama, pamaina ir pan.). Pagal tokius duomenis vėliau galima analizuoti gautą informaciją.
- Vertinga nagrinėti ir darbuotojų, ir vadovų nuomonę. Todėl patariama turėti dvi anketas – darbuotojams bei vadovams, ar organizuoti dvi diskusijų grupes bei individualius pokalbius su darbuotojų bei vadovybės atstovais.
- Tyrimo procesas gali būti ugdymo dalis. Ir anketose, ir interviu ar diskusijų grupės susitikimų metu galima pateikti informacinę medžiagą apie sveikatos elgseną bei sveikatos stiprinimą darbo vietose.
- Tyrimo rezultatus svarbu pristatyti ir įmonės vadovams, ir darbuotojams.
- Kuo daugiau dalyvių dalyvauja tyrime, tuo gauti duomenys yra patikimesni. Mažiausiai turėtų atsakyti 40–50 procentų respondentų.

Informacijos apie darbuotojus konfidencialumas

Norint įgyti darbuotojų pasitikėjimą ir kuo daugiau darbuotojų įtraukti į sveikatos stiprinimo poreikių vertinimą ir programos įgyvendinimą, svarbu užtikrinti asmeninės informacijos ir nuomonės saugumą ir konfidencialumą. Darbuotojai neturėtų jausti spaudimo dalyvauti sveikatos stiprinimo poreikių vertinimo tyrime. Poreikių vertinimo metu turi būti užtikrintas ir gerbiamas dalyvių privatumas. Viešai gali būti skelbiama tik apibendrinta, nuasmeninta informacija.

Literatūros sąrašas

1. Baker J.L., Coleman B.L., Sormin Sh. M., Workplace health promotion: assessing employees' health related needs, Elgin-St. Thomas Health Unit, 2002.
2. Comprehensive Workplace Health Promotion: Recommended and Promising Practices for Situational Assessment Tools, June, 2010. University of Toronto.
3. Darbuotojų sveikatos stebėsenos įmonėje rekomendacijos, Higienos institutas, 2013.
<http://www.hi.lt/images/Darbuotoju%20sveikatos%20stebesenos%20rekomendacijos.pdf>
4. Darbuotojų sveikos gyvensenos mokymų ir sveikatos stiprinimo rekomendacijos, Higienos institutas, 2013.
http://www.hi.lt/images/Darbuotoj%C5%B3_sveikatos_stiprinimo_rekomendacijos.pdf
5. Health, Work and Well-being: Employee Health Needs Assessment Methods and Tools, East Midlans Public Health Observatory, 2011.
6. Healthy Workplace Guide, National Heart Foundation of Australia, 2011.
7. Introduction to Comprehensive Workplace Health Promotion Info-pack, July 9, 2004. University of Toronto.
8. McMurray, A. (1999). Community Health and Wellness: A Socioecological Approach. Artarmon, NSW: Mosby.
9. Shainand M., Suurvali H., Investing in Comprehensive Workplace Health Promotion. Centre for Addiction and Mental Health, 2001, p. 8.

SVEIKATOS IR SVEIKOS GYVENSENOS VERTINIMO KLAUSIMYNAS

1. Kaip Jūs vertinate savo sveikatą? (apibraukite, kai 1 – labai prasta, 10 – puiki)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Kokius sveikatos sutrikimus Jūs jautėte / jaučiate pastarąjį mėnesį? (pažymėkite kryželiu visus Jums tinkamus)

Skauda nugarą, kaklą	
Pasikartojantys galvos skausmai	
Šnarių skausmai	
Padidėjęs skrandžio rūgštingumas, rėmuo	
Sutrikęs virškinimas	
Padidėjęs kraujospūdis	
Akių skausmai	
Sutrikęs miegas	
Lėtinis nuovargis	
Hemorojus	
Kita (įvardinkite)	

3. Kaip dažnai jūs sergate?

Kartą per mėnesį ir dažniau	
Kartą per kelis mėnesius	
Vieną, du kartus per metus	
Rečiau kaip kartą per metus	
Visai nesergu	
Nežinau	

GYVENIMO BŪDAS

4. Ar jūs rūkote?

Taip

Ne (toliau skaitykite 6 klausimą)

5. Jei taip, kiek surūkote cigarečių per dieną?

_____vnt.

6. Ar vartojate alkoholinius gėrimus?

Taip

Ne (toliau skaitykite 8 klausimą)

7. Jei taip, kiek standartinių alkoholio vienetų suvartojate per savaitę?

1 – 2 vnt. 3 – 4 vnt. 5 – 6 vnt. 7 – 8 vnt. 9 – 10 vnt. Daugiau kaip 10 vnt.

Standartinis alkoholio vienetas:

– 40 ml stipriųjų gėrimų;

– 120–150 ml vyno;

– 330 ml alaus.

8. Kiek valandų jūs paprastai miegate naktį?

_____ val.

9. Kiek valandų vidutiniškai dirbate per savaitę?

_____ val.

10. Ar keitėte savo gyvenimo įpročius dėl kokių nors sveikatos sutrikimų?

Taip

Ne (toliau skaitykite 12 klausimą)

11. Jei keitėte savo gyvenimo įpročius, trumpai parašykite ką keitėte ir kodėl?

MITYBA

12. Kaip apibūdintumėte savo mitybą? Pažymėkite kryželiu Jums tinkantį variantą

Sveika ir subalansuota	<input type="checkbox"/>
Normali, bet galėtų būti sveikesnė	<input type="checkbox"/>
Nesveika ir nesubalansuota	<input type="checkbox"/>
Nežinau	<input type="checkbox"/>

13. Kiek kartų per dieną jūs dažniausiai valgote (įskaitant ir užkandžius)?

_____ kartus

	Pažymėkite Jums tinkamą langelį:	Taip, kasdien	Taip, gana dažnai	Taip, kartais	Niekada
14.	Ar dažnai jūs praleidžiate vieną iš dienos valgių (pusryčius, pietus ar vakarienę)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Ar valgote pusryčius?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Ar valgote vėlai vakare?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Ar jaučiate silpnumą, darbingumo sumažėjimą, susijusį su nepakankama mityba dienos metu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Ar dažnai persivalgote?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Kai valgote, ar užsiimate dar kokia kita veikla (žiūrite televizorių, dirbate kompiuteriu, skaitote)?

Taip

Ne

20. Ar žinote kiek kalorijų per dieną gaunate su maistu?

Taip

Ne (toliau skaitykite 22 klausimą)

21. Jei taip, parašykite kiek?

_____ kcal

22. Ką labiausiai norėtumėte keisti savo mityboje?

FIZINIS AKTYVUMAS

23. Pažymėkite kokie veiksmai yra dažniausi Jūsų darbe (pažymėkite visus Jums tinkamus)

Sėdėti ilgą laiką	
Dažnai lankstytis	
Kilnoti svorį	
Vairuoti	
Stovėti ilgą laiką	
Daryti daug pasikartojančių judesių	
Kita (įrašykite)	

24. Įvertinkie savo fizinį aktyvumą skalėje, kai 1 – visai neaktyvus, 5 – labai aktyvus:

1

2

3

4

5

25. Kurias iš žemiau išvardytų veiklų Jūs atlikote nesustodami mažiausiai 10 min. per paskutines 7 dienas? (pažymėkite visas Jums tinkamas)

Greitaiėjau (5 km per val. greičiu)	
Lipau laiptais	
Dalyvavau mažo intensyvumo aerobikos treniruotėje	
Važinėjau dviračiu	
Žaidžiau boulingą	
Žaidžiau krepšinį / futbolą	
Žaidžiau tenisą (lauko / stalo)	
Dalyvavau Tai či, jogos, kalanetikos, pilates treniruotėse (pabraukite)	
Dirbau staliaus darbus	
Žvejojau	
Atlikau namų ruošos darbus	
Pjoviau žolę	
Žaidžiau su vaikais (vaikščiojau, ropinėjau, kilnojau)	

Ploviau ar remontavau automobilį	
Dirbau sode	
Kita (įrašykite)	
.....	

STRESAS / EMOCINĖ SVEIKATA

26. Įvertinkite, kiek streso patiriate darbe? (pažymėkite vieną atsakymą)

Visai nepatiriu	
Šiek tiek	
Gana daug	
Labai daug	

27. Kas darbe Jums kelia daugiausiai įtampos? (pažymėkite visus Jums tinkamus atsakymus)

Ilgos darbo valandos	
Didelis darbo krūvis	
Per mažas darbo krūvis	
Santykiai su vadovu (-ais)	
Nedraugiški darbuotojų tarpusavio santykiai	
Nuobodus darbas	
Darbas su klientais	
Nepagrįsti reikalavimai/ nerealūs darbų atlikimo terminai	
Laiko valdymas	
Asmeninio gyvenimo derinimas su įsipareigojimais darbe	
Laiku neatlikti darbai	
Nepakankamas palaikymas / įvertinimas	
Nepakankamas užduočių išaiškinimas	
Patyčios / priekabiavimas / žeminantis elgesys	
Patiriamas fizinis agresyvus elgesys iš aplinkinių	
Kita (įvardinkite)	
.....	

28. Įvertinkite, kiek patiriate streso asmeniniame gyvenime? (pažymėkite vieną atsakymą)

Visai nepatiriu	
Šiek tiek	
Gana daug	
Labai daug	

INTERESŲ / POREIKIŲ VERTINIMO KLAUSIMYNAS

1. Ar norėtumėte, jog Jūsų darbo vietoje būtų vykdoma sveikatos stiprinimo programa?

Taip

Ne

2. Jei taip, kokiose žemiau išvardytose sveikatos stiprinimo programose Jūs norėtumėte dalyvauti? (pažymėkite kryželiu visas, jus dominančias)

Apie sveiką ir subalansuotą mitybą	
Sporto treniruotėse / lankstumo, išvermės, jėgos treniravimas	
Psichinės sveikatos gerinimo (gebėjimas atgauti fizines ir dvasines jėgas, streso valdymas, nerimo mažinimas, emocinis stabilumas, atsipalaidavimas)	
Alkoholio vartojimo prevencijoje	
Nugaros ir skeleto skausmo valdymo mankštose	
Seksualinės sveikatos gerinimo	
Sveikatos stiprinimo / palaikymo grupėse: svorio reguliavimo, metimo rūkyti, kraujo spaudimo reguliavimo (pabraukite ar įrašykite jus dominančią grupės temą)	

3. Pateikite kitas sveikatos temas, kurios Jums būtų aktualios.

.....

4. Ar dalyvautumėte sveikatos stiprinimo programose, jei jos vyktų ne darbo metu?

Taip

Ne

5. Kuriomis dienomis jums būtų patogiausia dalyvauti sveikatos stiprinimo programose?

Pirmadienis

Antradienis

Trečiadienis

Ketvirtadienis

Penktadienis

6. Koks dienos laikas jums būtų patogiausias dalyvauti sveikatos stiprinimo programose?

Prieš darbą

Prieš pietus

Pietų pertraukos metu

Po pietų

Po darbo

7. Kur norėtumėte, kad vyktų sveikatos stiprinimo veiklos?

Darbovietėje

Kitoje, ne darbo aplinkoje

8. Kas galėtų trukdyti dalyvauti sveikatos stiprinimo veikloje darbo vietoje?

.....
