

## **PROFESINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS PASLAUGŲ TEIKIMO ALGORITMO NR. 4 „ASPI DARBUOTOJŲ SVEIKATOS STIPRINIMO PROGRAMOS PARENGIMAS IR ĮGYVENDINIMAS“ APRAŠAS**

### **1. Algoritmo bendrosios nuostatos. Tikslas, pagrindimas**

1. Vykdamas 2022–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos sveikatos išsaugojimo ir stiprinimo plėtros programos pažangos priemonės „11-001-02-10-01 Gerinti grėsmių bei rizikos sveikatai veiksnių valdymą“ projekto įgyvendinimo planą „Sisteminio profesinės sveikatos priežiūros paslaugų teikimo modelio kūrimas, užtikrinant profesinės sveikatos priežiūros paslaugų prieinamumą“, atlikta profesinės sveikatos priežiūros paslaugų teikimo reguliavimo ir teikimo režimo reglamentavimo praktikos Lietuvoje ir užsienio šalyse analizė (Vilnius, 2024). Analizė atskleidė, jog viena iš penkių prioritetinių profesinės sveikatos priežiūros paslaugų – ASPI darbuotojų sveikatos stiprinimo programos parengimas ir įgyvendinimas. Vadovaujantis šia analizės išvada, parengtas profesinės sveikatos priežiūros paslaugų teikimo algoritmas Nr. 5 „ASPI darbuotojų sveikatos stiprinimo programos parengimas ir įgyvendinimas“ (toliau – Algoritmas Nr. 5). Profesinės sveikatos specialistas organizuoja sveikos gyvensenos mokymus, rengia darbuotojų sveikatos stiprinimo programas ir organizuoja jų įgyvendinimą. Sveikatos stiprinimas darbo vietose tai daugiau nei vien įstatymų reikalavimų sveikatos ir saugos srityje vykdymas; Sveikatos stiprinimas darbo vietose – tai taip pat darbdavių aktyvi pagalba darbuotojams stiprinant jų sveikatą ir gerinant savijautą. Į šį procesą ypač svarbu įtraukti darbuotojus ir atsižvelgti į jų poreikius bei nuomonę, kaip turėtų būti organizuotas darbas ir darbo vieta. Profesinės sveikatos specialistas turi gebėti savarankiškai ir pasitelkdamis įmonės specialistus bei kitų institucijų specialistus, suinteresuotus asmenis rengti sveikatinimo veiklos programas (projektus). Visa tai apima įvairias sritis, kaip: sveikos darbo aplinkos kūrimas, sveikatai palankių įstaigos struktūrinių pokyčių plėtra, darbo vietos optimizavimas, streso valdymas ar rūpinimasis darbuotojų fizine ir psichikos sveikata, darbuotojų sveikos gyvensenos įgūdžių formavimas (fizinis aktyvumas, skatinimas sveikai maitintis, rūkymo, alkoholio, narkotikų vartojimo prevencija ir pan.). Skiriant daug dėmesio darbuotojų sveikatai stiprinti darbe, gerėja ne tik jų sveikata, bet ir darbingumas, motyvacija, pasitenkinimas darbu. Darbdavys, investuojantis į darbuotojų sveikatos tausojimo bei stiprinimo priemones, laimi didesnę darbuotojų pasitikėjimą ir lojalumą, bei mažesnę darbuotojų kaitą; efektyvesnę darbo procesą; suvaldo darbuotojų profesinės sveikatos rizikos veiksnius (tame tarpe susijusius su vyresnio darbingo amžiaus darbuotojais); stipresnę sveikatą turintys bei mažiau sergantys darbuotojai sąlygoja stabilesnę darbo procesą (be pavadavimų, papildomų apmokymų).

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 įgyvendinimo etapuose.

Sveikatos priežiūros įstaigose dirbantys darbuotojai patiria daug fizinių ir emocinių iššūkių kasdienėje veikloje. Siekiant užtikrinti gerą jų savijautą ir produktyvumą, būtina įgyvendinti kompleksinę sveikatos stiprinimo programą, apimančią įvairias sveikos gyvensenos iniciatyvas.

Sveikatos stiprinimo programa turi padėti sveikatos priežiūros darbuotojams rūpintis savo gerove ir išvengti profesinio perdegimo.

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.

Pažymėtina, jog sveikatos stiprinimo programos darbo vietose gali suteikti daugybę privalumų tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Įgyvendindamas tokią programą, darbdavys gali ženkliai pagerinti darbuotojų sveikatą ir gerovę. Sveikatos švietimo ir mokymų organizavimas skatina darbuotojus geriau suvokti savo sveikatą ir imtis prevencinių veiksmų, taip sumažinant ligų riziką. Fizinis aktyvumas darbe skatina darbuotojus būti fiziškai aktyvesnius, kas gali padėti sumažinti stresą, gerinti nuotaiką ir didinti produktyvumą.

Sveika mityba darbo vietoje užtikrina, kad darbuotojai turėtų prieigą prie maistingų ir sveikų pasirinkimų, kas gali pagerinti jų bendrą sveikatą ir energijos lygį. Streso valdymo priemonės, tokios kaip psichologinė pagalba ir streso valdymo mokymai, padeda darbuotojams geriau susidoroti su darbo krūviu ir išvengti profesinio perdegimo. Ergonomiškos darbo vietos mažina kaulų ir raumenų sistemos pažeidimų riziką.

Reguliarūs sveikatos patikrinimai ir prevencinės priemonės leidžia laiku nustatyti ir spręsti sveikatos problemas, taip pagerinant ilgalaikę darbuotojų sveikatą. Socialinė parama ir bendruomenės kūrimas stiprina kolektyvinę dvasią ir gerina tarpusavio santykius, skatinant darbuotojų pasitenkinimą darbu ir lojalumą įmonei. Lankstus darbo grafikas ir darbo sąlygų pritaikymas pagal individualius poreikius padeda darbuotojams suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą, kas dar labiau skatina jų motyvaciją ir produktyvumą.

Apibendrinant, sveikatos stiprinimo programos ne tik gerina darbuotojų fizinę ir psichikos sveikatą, bet ir didina jų produktyvumą, mažina ligos dienų skaičių, skatina darbuotojų lojalumą ir mažina darbuotojų kaitą. Tai naudinga ir darbuotojams, kurie gauna palaikymą ir priemones savo sveikatai gerinti, ir darbdaviams, kurie gali tikėtis produktyvesnių ir labiau patenkintų darbuotojų, kas ilgainiui prisideda prie geresnių veiklos rezultatų.

2. Algoritmo Nr. 4 tikslas – organizuoti sveikos gyvensenos mokymus, rengti darbuotojų sveikatos stiprinimo programas ir organizuoti jų įgyvendinimą ASPI, siekiant suteikti darbuotojams žinių ir suformuoti įgūdžius, reikalingus ligų prevencijai, geresnei gyvenimo kokybei užtikrinti bei sveikatai ir darbingumui išsaugoti.

3. Algoritmas Nr. 4 pateikia profesinės sveikatos priežiūros paslaugos „ASPI darbuotojų sveikatos stiprinimo programos parengimas ir įgyvendinimas“, vykdymo veiksmus bei šių veiksmų aprašus, taip pat pateikiami rekomenduojami rodikliai, kurie padės įvertinti Algoritmo Nr. 4 taikymo veiksmingumą.

4. Vartojamos sąvokos:

4.1. Algoritmas – dokumentas, kuriame schematiškai ir nuosekliai vaizduojami svarbiausi atitinkamos profesinės sveikatos priežiūros paslaugos veiksmai ir jų eiliškumas.

4.2. Aprašas – atitinkamos profesinės sveikatos priežiūros paslaugos veiksmų eiliškumo atvaizdavimas žodžiais.

4.3. Profesinės sveikatos specialistas – asmuo, atitinkantis profesinės sveikatos specialisto kvalifikacinius reikalavimus, kuriuos reglamentuoja Profesinės sveikatos specialistų, galinčių dirbti įmonėse, kvalifikacinių reikalavimų aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2008 m. balandžio 8 d. įsakymu Nr. V-271 (suvestinė redakcija nuo 2019-11-01).

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

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

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

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

5. Algoritmo Nr. 4 nuostatos taikomos ASPI dirbančiam profesinės sveikatos specialistui.

## **2. Algoritmo teisinis reglamentavimas. Pagrindiniai teisės aktai, metodiniai dokumentai, rekomendacijos ir standartai.**

Išanalizuoti Europos Sąjungos strateginiai dokumentai bei Lietuvos Respublikos teisės aktai, reglamentuojantys profesinės sveikatos priežiūros paslaugų teikimą. Įgyvendinant algoritmą Nr.4 rekomenduojama vadovautis Europos Parlamento ir Tarybos 2016 m. balandžio 27 d. reglamentas (ES) 2016/679 „Dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB“ (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas (toliau - BDAR)).

Profesinės sveikatos specialisto funkcijas, kvalifikacinius reikalavimus bei algoritmo Nr. 4 „ASPI darbuotojų sveikatos stiprinimo programos parengimas ir įgyvendinimas“ prievolę vykdyti reglamentuoja šie teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2008 m. balandžio 8 d. įsakymas Nr. V-271 (Suvestinė redakcija nuo 2019-11-01) „Dėl Profesinės sveikatos specialistų, galinčių dirbti įmonėse, kvalifikacinių reikalavimų aprašo patvirtinimo“.
2. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 2 d. įsakymas Nr. A1-266/V-575 (Suvestinė redakcija nuo 2016-06-17) „Dėl Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų patvirtinimo“.

Rekomendacijos ir metodiniai dokumentai, padedantys vykdyti Algoritmą Nr. 4:

1. Sveikatos stiprinimo poreikių įmonėje vertinimas. Higienos institutas, Vilnius, 2013, 16 p. [https://www.hi.lt/uploads/Products/product\\_157/Sveikatos\\_stiprinimo\\_poreikiu\\_imoneje\\_vertinimas.pdf](https://www.hi.lt/uploads/Products/product_157/Sveikatos_stiprinimo_poreikiu_imoneje_vertinimas.pdf)

2. Darbuotojų sveikos gyvensenos mokymų ir sveikatos stiprinimo rekomendacijos. Higienos institutas, 2013, 12 p. [https://www.hi.lt/uploads/Products/product\\_154/Darbuotoju\\_sveikatos\\_stiprinimo\\_rekomendacijos\\_2013.pdf](https://www.hi.lt/uploads/Products/product_154/Darbuotoju_sveikatos_stiprinimo_rekomendacijos_2013.pdf)
3. Sveikatos stiprinimas sėdimo darbo organizacijose remiantis holistine perspektyva. Mokslu grįstos praktinės rekomendacijos. Vilnius, 2022. [https://www.hi.lt/uploads/Institutas/leidiniai/Rekomendacijos/2022/Sveikatos\\_stiprinimas\\_sedimas\\_darbas\\_holistine\\_perspektyva\\_2022.pdf](https://www.hi.lt/uploads/Institutas/leidiniai/Rekomendacijos/2022/Sveikatos_stiprinimas_sedimas_darbas_holistine_perspektyva_2022.pdf)
4. „Darbuotojų antsvorį / nutukimą mažinančių individualaus konsultavimo intervencijų taikymas“, L. Pilipavičienė, S. Vainauskas, 2018, 19 p. [https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/Darbuotoju\\_antsvoris.pdf](https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/Darbuotoju_antsvoris.pdf)
5. Darbuotojų antsvorį/nutukimą mažinti padedančių individualaus konsultavimo interviu taikymas. Metodinės rekomendacijos. Higienos institutas, 2018.
6. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. Darbuotojų sveikatos stiprinimas. Prieiga per internetą: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/fs94\\_whp\\_employees\\_lt.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/fs94_whp_employees_lt.pdf).
7. Mitybos ir fizinio aktyvumo žinių klausimyno taikymas siekiant darbe stiprinti sveikatą. Metodinės rekomendacijos. Higienos institutas, 2019.
8. Psichosocialinė rizika ir stresas. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. Prieiga per internetą: <https://osha.europa.eu/lt/topics/stress>.
- Profesinės sveikatos specialistų veiklos aprašas. Higienos institutas, Vilnius, 2017, 23 p. [https://www.hi.lt/uploads/Products/product\\_146/PSS\\_veiklos\\_aprasas.pdf](https://www.hi.lt/uploads/Products/product_146/PSS_veiklos_aprasas.pdf)
9. Eriksson M. Unravelling the mystery of salutogenesis. Research report 2007:1. Folkhalsan Research Centre, Turku, 2007; 69.
10. Darbuotojų sveikos gyvensenos mokymų ir sveikatos stiprinimo rekomendacijos. [https://www.hi.lt/uploads/Institutas/Profesines\\_sveikatos\\_centras/Metodines/Darbuotoju\\_sveikatos\\_stiprinimo\\_rekomendacijos\\_2013.pdf](https://www.hi.lt/uploads/Institutas/Profesines_sveikatos_centras/Metodines/Darbuotoju_sveikatos_stiprinimo_rekomendacijos_2013.pdf)
11. Lietuvos standartas LST EN ISO 45001. Darbuotojų sveikatos ir saugos vadybos sistemos. Reikalavimai ir taikymo nurodymai (ISO 45001:2018) / Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use (ISO 45001:2018). Europos standartas EN ISO 45001:2023 turi Lietuvos standarto statusą. Išleistas 2023-10-31.

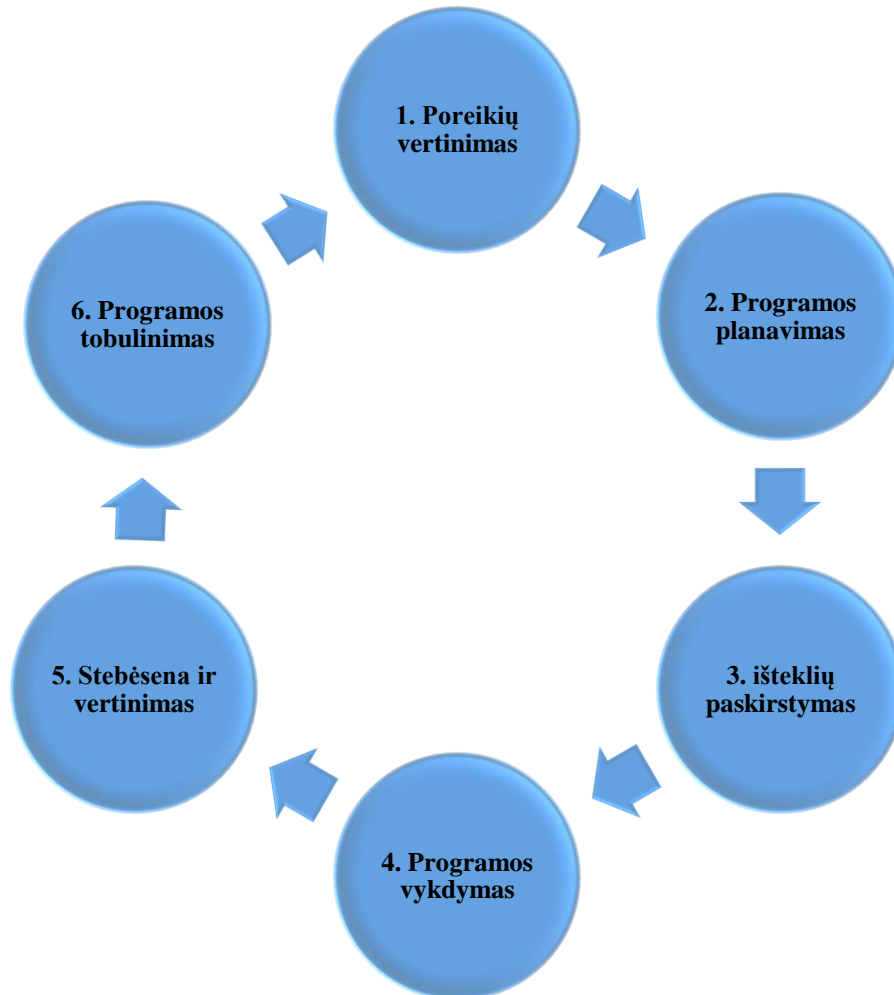
### **3. Profesinės sveikatos priežiūros algoritmo teikimo pavyzdinis modelis ASPI. Ryšiai su kitais padaliniais, profesinėmis sąjungomis ir kt. įstaigos visuomeninėmis organizacijomis.**

Algoritmo Nr. 4 nuostatos taikomos profesinės sveikatos specialistui, išskyrus tuos atvejus, kai dėl darbo procesų pritaikymo darbuotojų galimybėms ir asmens apsaugos priemonių panaudojimo klausimus reglamentuoja atitinkami teisės aktai ir reikalinga kitų kompetentingų specialistų pagalba. taip pat algoritmo Nr., 5 vykdymui esant poreikiui ir galimybei, gali būti kviečiami specifinės srities specialistai. Rekomenduojama bendrauti ir bendradarbiauti su sveikatos priežiūros bei kitų įstaigų, įmonių ar organizacijų atstovais darbuotojų saugos ir sveikatos srityse. Algoritmo Nr. 4 įgyvendinamas yra komandinis darbas, kuris taip pat įtraukia į profesinės sveikatos priežiūros paslaugų teikimo procesą kitus ASPI padalinius (ASPI administraciją, personalo skyrių, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų darbuotojus, profesines sąjungas).

Nuoseklus Algoritmo Nr. 4 įgyvendinimas gali būti aprašytas tokiais veiksmais pateiktais 1 lentelėje.

**4. Profesinės sveikatos priežiūros algoritmo Nr. 4 teikimo funkcinė schema. PSP paslaugos planavimas, vykdymas, tinkamumo vertinimas, problemų nustatymas, kokybės gerinimas.**

Algoritmas Nr. 4 suteikia struktūruotą ir išsamų požiūrį į sveikatos stiprinimo programų įgyvendinimą, užtikrinant, kad programos būtų efektyvios ir atitiktų BDAR reikalavimus. Profesinės sveikatos priežiūros Algoritmo Nr. 4 teikimo funkcinė schema pateikiama žemiau.



**1 pav.** Profesinės sveikatos priežiūros Algoritmo Nr. 4 „ASPI darbuotojų sveikatos stiprinimo programos parengimas ir įgyvendinimas“ teikimo funkcinė schema

Sveikatos stiprinimo programos kokybės gerinimas apima gerai apgalvotą planavimą, nuolatinį stebėjimą, darbuotojų įsitraukimą ir grįžtamąjį ryšį, taip pat reguliarias tobulinimo priemones. Būtinai bendradarbiaujama su sveikatos priežiūros specialistais (pvz., gydytojais, psichologais, dietologais) siekiant teikti aukštos kokybės paslaugas. Specialistų konsultacijos ir įtraukimas į sveikatos programų kūrimą ir vykdymą yra būtinos.

Nuoseklūs algoritmo Nr. veikslai ir jų aprašas, kurie vykdomi teikiant konkrečią profesinės sveikatos priežiūros paslaugą, surašyti 1 lentelėje.

1 lentelė. Profesinės sveikatos priežiūros Algoritmo Nr. 4 „ASPI darbuotojų sveikatos stiprinimo programos parengimas ir įgyvendinimas“ teikimo veiksmai ir jų aprašas

Veiksmas	Veiksmų aprašas
<p>1. Poreikių vertinimas</p>	<p>Vykdoma anoniminė poreikių analizė:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rengiant sveikatos stiprinimo programą atlikti įmonės situacijos analizę, surinkti informaciją apie darbuotojų sveikatos būklę (algoritmas Nr. 2), gyvenimo būdą, darbo sąlygas ir darbuotojų poreikius ir lūkesčius bei pasinaudojant sveikatos stebėsenos duomenimis, tai padės nustatyti bendrus sveikatos stiprinimo poreikius ir prioritetus;</li> <li>• remiantis poreikių vertinimo rezultatais, nustatyti konkrečius, išmatuojamus, pasiekiamus, realistiškus ir laiku apibrėžtus tikslus;</li> <li>• nustatyti sveikatos stiprinimo prioritetus, atsižvelgiant į svarbiausius darbuotojų poreikius ir organizacijos galimybes bei išteklius;</li> <li>• išanalizavęs ir įvertinęs šią informaciją, profesinės sveikatos specialistas parengia programą.</li> </ul> <p>Įmonės situacijos analizė gali atliekama, analizuojant žemiau nurodytą informaciją (pavyzdžiui):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• įvertinant darbo sąlygas įmonėje (kokie yra profesinės rizikos veiksniai ir jų dydžiai darbo vietose bei darbo organizavimą (darbo ir poilsio laikas, darbo grafikai);</li> <li>• darbuotojų poreikių išsiaiškinimas;</li> <li>• apklausiant tikslines darbuotojus grupes apie sveikatą ir savijautą, naudojantis sudarytu įmonėje klausimynu;</li> <li>• 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 prioritetines sritis, kuriose reikia imtis veiksmų;</li> <li>• 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);</li> <li>• įvertinant ar įmonės darbuotojams yra sudarytos sąlygos sportuoti, esamos (nuomojamos) patalpos, turima įranga ir pan.;</li> <li>• įvertinti ar užtikrinama saugi psichosocialinė aplinka darbe (darbo reikalavimai, darbo organizavimas ir darbo turinys, tarpasmeniniai santykiai ir vadovavimas, psichologinis smurtas darbe);</li> </ul>

<p>2. Programos planavimas</p>	<p>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, uždaviniai, priemonės bei aprūpinimas ištekliais (programos įgyvendinimui).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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). Tikslu 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.</li> <li>• Uždavinys turi būti specifinis (konkretus), išmatuojamas, paskiriamas, realus, terminuotas. Uždavinys turi atsakyti į klausimus ką? (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).</li> <li>• 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).</li> <li>• 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.</li> <li>• sėkmės arba nesėkmės požymių stebėseną padės įvertinti programą ir, jei reikia, ją patobulinti).</li> <li>• Sąnaudos – tai materialieji ir žmogiškieji ištekliai, reikalingi programos rezultatams pasiekti. Ištekliai – būtina sąlyga pradėti planuotą veiklą.</li> </ul>
<p>3. Išteklių paskirstymas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suformuojama darbo grupė ir nustatomi programos tikslai.</li> <li>• Sudaromas biudžetas, reikalingas programos įgyvendinimui, įskaitant lėšas veiklų organizavimui,</li> </ul>

	<p>priemonių įsigijimui, specialistų paslaugoms ir kitoms reikmėms.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paskirstomos atsakomybės tarp organizacijos narių ir specialistų, užtikrinant efektyvų programos vykdymą.</li> </ul>
4. Programos vykdymas	<p>Programos įgyvendinimo pradžia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficialiai pradėti sveikatos stiprinimo programą, informuojant darbuotojus apie jos tikslus, veiklas ir dalyvavimo galimybes.</li> <li>• Vykdyti suplanuotas sveikatos stiprinimo veiklas, užtikrinant darbuotojų įsitraukimą ir aktyvų dalyvavimą. Pavyzdžiui, Organizuoti darbuotojų skiepijimą ASPI lėšomis.</li> <li>• Įgyvendinant sveikatos stiprinimo programą įdiegti individualias įsivertinimo priemones;</li> <li>• Turi būti užtikrinama organizacinė paramą ir sveikatą skatinanti aplinka.</li> </ul>
5. Stebėseną ir vertinimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vykdyti sveikatos stiprinimo programos stebėseną.</li> <li>• Vykdyti sveikatos stiprinimo programos vertinimą. Palyginti pradinių ir galutinių sveikatos rodiklių pokyčius su iškeltais tikslais.</li> <li>• Nustatyti programos tobulinimo kryptis.</li> <li>• Nuolat stebėti programos įgyvendinimą, rinkti anoniminius duomenis apie dalyvavimą ir darbuotojų grįžtamąjį ryšį (pavyzdžiui);</li> <li>• Vykdyti periodines (pvz., kas ketvirtį ar pusmetį) anoniminės apklausos, siekiant gauti darbuotojų grįžtamąjį ryšį apie programą ir jų sveikatos būklę;</li> <li>• Sukurti anonimines skundų ir pasiūlymų dėžutes (pvz., per specialią platformą ar el. pašta);</li> <li>• Užtikrinti BDAR reikalavimus.</li> <li>• Analizuoti surinktus duomenis ir vertinti programos efektyvumą, pasiektus tikslus ir galimą poveikį darbuotojų sveikatai (pavyzdžiui):</li> <li>• Naudoti statistinius metodus, kad palyginti sveikatos rodiklius prieš ir po programos (pvz., kraujospūdis, cholesterolio lygis, kūno masės indeksas).</li> <li>• Analizuoti darbuotojų ligų ir nedarbingumo dienų skaičiaus pokyčius.</li> <li>• Vertinti darbuotojų atsiliepimus ir rekomendacijas dėl programos tobulinimo.</li> </ul>
6. Programos tobulinimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vykdoma grįžtamojo ryšio analizė;</li> <li>• Vykdomas programos koregavimas.</li> <li>• Analizuoti darbuotojų grįžtamąjį ryšį, nustatyti stipriąsias ir silpnąsias programos puses (SWOT analizė).</li> <li>• Remiantis vertinimo rezultatais ir grįžtamuoju ryšiu, atlikti reikalingus programos pakeitimus ir tobulinimus, siekiant pagerinti jos efektyvumą ir atitikimą darbuotojų poreikiams.</li> </ul>

Pažymėtina, jog 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;

Teikiant informaciją, konsultuojant ir mokant darbuotojus sveikatos stiprinimo klausimais, būtina vadovautis oficialia, patikima informacija: Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos (ES) teisės aktais, nacionaliniais, ES ir Pasaulio sveikatos organizacijos (PSO), Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) dokumentais, rekomendacijomis.

### **5. Profesinės sveikatos priežiūros algoritmo stebėsenos kriterijai, rekomenduojami algoritmą matuojantys rodikliai, įrankiai, formos rodiklių surinkimui ir sisteminei analizei**

Sveikatos stiprinimo programos darbo vietoje sėkmę galima vertinti naudojant įvairius rodiklius, kurie padeda nustatyti programos efektyvumą ir veiklos teigiamą rezultatą ir poveikį darbuotojų sveikatai. Štai keletas pavyzdinių rodiklių ir metodų, kaip juos apskaičiuoti.

**1. Dalyvavimo rodiklis.** Procentas darbuotojų, dalyvaujančių sveikatos stiprinimo programos veiklose.

*Apskaičiavimas:*

$$\text{Dalyvavimo rodiklis} = (\text{Visų darbuotojų skaičius} / \text{Dalyvaujančių darbuotojų skaičius}) \times 100 \text{ proc.}$$

*Dalyvavimo rodiklio analizė:*

Vertinimas: Aukštas dalyvavimo rodiklis rodo, kad darbuotojai aktyviai dalyvauja programoje, kas gali reikšti, jog programa yra patraukli ir naudinga.

Tobulinimas: Jei dalyvavimo rodiklis žemas, gali būti naudinga išsiaiškinti priežastis ir įtraukti daugiau skatinimo priemonių arba koreguoti programos veiklas.

**2. Pasitenkinimo rodiklis.** Procentas darbuotojų, kurie yra patenkinti sveikatos stiprinimo programomis, nustatytas naudojant anoniminius klausimynus.

*Apskaičiavimas:*

$$\text{Pasitenkinimo rodiklis} = (\text{Patenkintų darbuotojų skaičius} / \text{Atsakymų skaičius}) \times 100 \text{ proc.}$$

**3. Pasitenkinimo rodiklio analizė.**

Vertinimas: Aukštas pasitenkinimo rodiklis rodo, kad darbuotojai teigiamai vertina programą.

Tobulinimas: Jei pasitenkinimo rodiklis žemas, galima atlikti detalesnę analizę, kad suprastumėte, kuriomis programos dalimis darbuotojai yra ne patenkinti ir ką galima būtų tobulinti.

Profesinės sveikatos priežiūros Algoritmo Nr. 4 stebėsenos kriterijai, rekomenduojami algoritmą matuojantys rodikliai, įrankiai, formos rodiklių surinkimui ir sisteminei analizei priklauso nuo

vykdomos sveikatos stiprinimo programos ir gali būti įvairūs, pavyzdžiui, Mitybos pagerėjimo rodiklis, Svorio pokyčio rodiklis, Bendro kūno masės indekso (KMI) pokytis, Streso lygio rodiklis ir pan. Rekomenduojamas rodiklių skaičiavimo periodiškumas – įgyvendinus sveikatos stiprinimo programą.

## 6. Pavyzdinės rekomendacijos darbdaviui

Sveikatos stiprinimo programos darbo vietose turi apimti:

Holistinį požiūrį – ASPI darbuotojų sveikatos stiprinimo programa turi apimti tiek fizinės, tiek emocinės gerovės aspektus, siekiant užtikrinti visapusišką darbuotojų sveikatą.

Organizacinę atsakomybę – darbdavių atsakomybė yra sudaryti sąlygas ir palaikyti darbuotojų sveikatos gerinimo iniciatyvas, užtikrinant efektyvų šios programos įgyvendinimą.

Tęstinumą ir tobulinimą – sveikatos stiprinimo programa turi būti nuolat stebima ir tobulinama, atsižvelgiant į darbuotojų grįžtamąjį ryšį ir besikeičiančius poreikius, siekiant užtikrinti nuolatinę programos veiksmingumą.

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.

Darbdaviui rekomenduojama skatinti ASPI dirbantį profesinės sveikatos specialistą organizuoti ASPI darbuotojų sveikatos stiprinimo veiklas, jam taip pat rekomenduojama reguliariai domėtis šių veiklų rezultatais.

## 7. Profesinės sveikatos priežiūros paslaugos algoritmo žmogiškieji ištekliai, kvalifikaciniai reikalavimai, mokymai.

Algoritmas Nr. 4 yra vienas iš penkių parengtų profesinės sveikatos priežiūros paslaugų teikimo algoritmų. Jame išvardintas veiklas vykdo profesinės sveikatos specialistui, dirbantis ASPI pilno etato krūviu. Asmuo, vykdamas šiuos algoritmus, atsižvelgiant į jo išsilavinimą ir profesinę patirtį, turi baigti nustatytos trukmės profesinės sveikatos specialistų kvalifikacijos tobulinimo mokymus, kurių apimtį reglamentuoja Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2008 m. balandžio 8 d. įsakymu Nr. V-271 “Dėl profesinės sveikatos specialistų, galinčių dirbti įmonėse, kvalifikacinių reikalavimų aprašo patvirtinimo” (suvestinė redakcija nuo 2019-11-01).

Profesinės sveikatos specialistų kvalifikaciją įgyti ar tobulinti galima dalyvaujant mokymuose pagal Higienos instituto Profesinės sveikatos centro specialistų parengtas ir SAM patvirtintas tobulinimo programas:

- 120 val. tobulinimo programa „Profesinės sveikatos specialisto veikla įmonėje: organizavimas, vykdymas, vertinimas“. Tikslinė dalyvių grupė – bendrosios praktikos slaugytojas (visos specializacijos).
- 80 val. tobulinimo programa „Profesinės sveikatos specialisto veikla įmonėje: organizavimas, vykdymas, vertinimas“. Tikslinė dalyvių grupė – visuomenės sveikatos specialistai, gydytojai

(visos profesinės kvalifikacijos: 1. sveikatos priežiūros specialistai įgiję sveikatos mokslų bakalauro laipsnį ir turintys trumpesnę kaip 1 metų darbo patirtį profesinės sveikatos srityje (pagal pareigybės aprašyme išdėstytas funkcijas) per paskutinius 5 metus iki priėmimo į profesinės sveikatos specialisto pareigas; 2. sveikatos priežiūros specialistai įgiję medicinos gydytojo profesinę kvalifikaciją ir turintys trumpesnę kaip 1 metų darbo patirtį profesinės sveikatos srityje (pagal pareigybės aprašyme išdėstytas funkcijas) per paskutinius 5 metus iki priėmimo į profesinės sveikatos specialisto pareigas.

- 40 val. tobulinimo programa „Profesinės sveikatos specialisto kvalifikacijos tobulinimas“. Tikslinė klausytojų grupė – profesinės sveikatos specialistai, galintys dirbti įmonėje.
- 16 val. tobulinimo programa „Psichosocialinės profesinės rizikos veiksnių prevencijos planavimo bei vykdymo asmens sveikatos priežiūros įstaigose kompetencijų didinimas“. Tikslinė klausytojų grupė – asmens sveikatos priežiūros specialistai, taip pat asmens sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojai, dirbantys administracinį darbą.