

**Profesionālās pilnveides seminārs
„Veselības veicināšana darba vietās”**

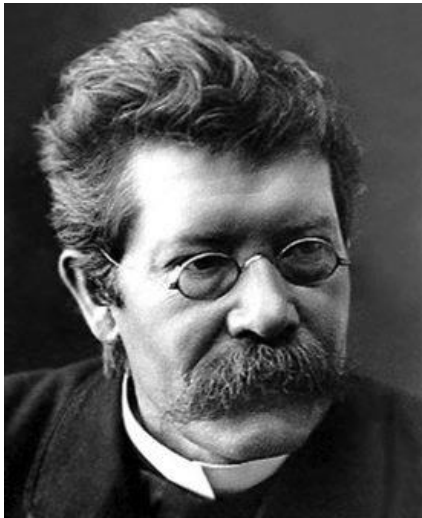
Veselības veicināšana darba vietās – konceptija un pamatojums

Ivars Vanadziņš, Dr.med.,
Darba drošības un vides veselības institūts,
Rīgas Stradiņa universitāte
Kontakti: ivars.vanadzins@rsu.lv
Saldus, 15.04.2014.

Izaicinājumi turpmākajā laika periodā

- Tuvākā un tālāk nākotnē mūs sagaida daudzas problēmas:
 - » Populācijas (un arī darbaspēka) novecošana, izmaiņas darba spējās
 - » Pieaugošs cilvēku skaits ar hroniskām saslimšanām, attiecīgi papildus noslogojums veselības un sociālajai sistēmai
 - » Izmaiņas pašā darba vidē un jauni riski
 - » Veselības veicināšanas un slimību profilakses nozīmes pieaugums
 - » Slikta uztura, atkarību un kaitīgo ieradumu pieaugumus
- Tā būs gan ekonomiska, gan sociāla problēma

Rūdolfā Blaumaņa “Skroderdienās Silmačos” Pindacīša, Bebene un Tomuļmāte bija attiecīgi 42, 46 un 48 gadus jaunas meitenes.



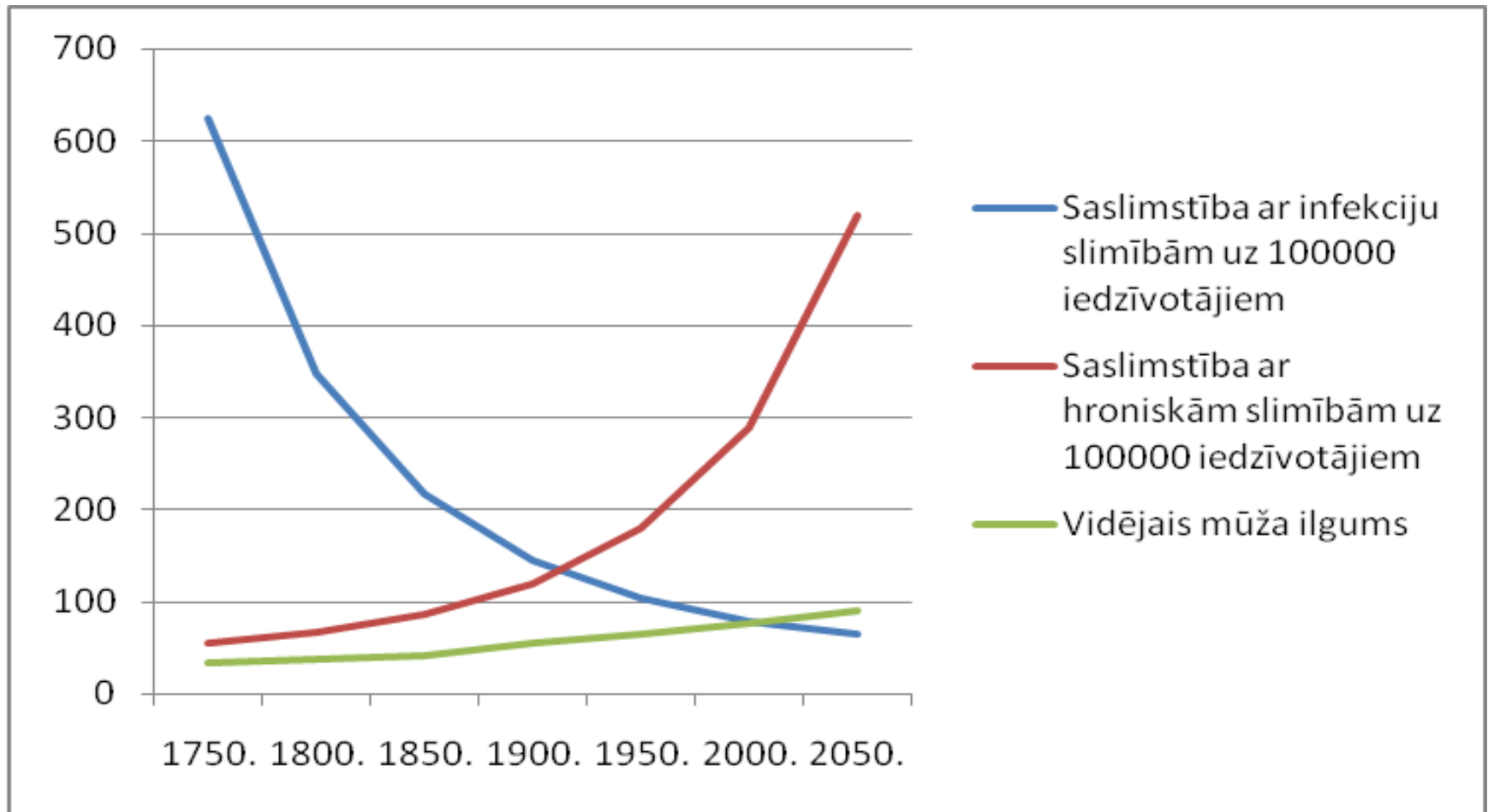
Avots: Dr.P.,Apinis,LĀB

Darba spējas atkarībā no vecuma¹

- Eiropas Savienībā, cilvēku skaits, vecuma grupā no 50 līdz 64 gadiem, nākamajās dekādēs pieaugs un 2025. gadā sasniegs 53% no visa darbaspējīgo cilvēku skaita (Trīs «50» likums)
- Veco darbinieku populācija būs divas reizes lielāka, salīdzinot ar jauniem, 15 līdz 24 gadus veciem cilvēkiem
- Mūsdienās, apmēram tikai 38,5% cilvēku, vecuma grupā no 55 līdz 64 gadiem, strādā

¹J. Ilmarinen, K. Tuomi. Past, present and future of work ability.// Proceedings of the 1st International Symposium on Work Ability 5 – 6 September 2001, University of Tampere, Finland. – Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 2004. – Pp. 1 – 25.

Ļoti nopietnas izmaiņas skārušas saslimstību



Avots: Dr.P.,Apinis,LĀB

Kas ir VESELĪBAS VEICINĀŠANA?

- **Protams, vairākas definīcijas**
- **Veselības veicināšana** ir process, kas **katram** indivīdam ļauj uzņemties lielāku kontroli **pār savu** veselību un uzlabot to
 - » Otavas harta. PVO, Ženēva, 1986.
- Veselības veicināšana ir **komplekss sociāls un politisks process**, tā nav tikai aktivitātes indivīda iemaņu un spēju stiprināšanai, bet arī uz sociālajiem, **vides un ekonomiskajiem** faktoriem vērsti pasākumi, lai izmainītu to ietekmi uz sabiedrības un indivīda veselību.

Kas ir veselības veicināšana darba vietās?

- Vēsturiski „veselības veicināšana darba vietās” (VVDV) kā koncepcija Eiropā sāka attīstīties pagājušā gadsimta 80.gados
- Izpratne no veselību darba vietās mainījās no darba drošības nodrošināšanas līdz izpratnei par to, ka veselība ir cilvēka veselības stāvoklis, kurš nozīmē ne tikai slimību trūkumu, bet arī pilnīgu fizisku, garīgu un sociālu labklājību
- Attieksmi „galvenais – novērst arodslimības un nelaimes gadījumus” sāka nomainīt izpratne par to, ka tikai pilnībā vesels (šī jēdziena plašākajā izpratnē) darbinieks ir spējīgs pilnvērtīgi un produktīvi strādāt

Kas ir veselības veicināšana darba vietās?

- Populārākā definīcija - Eiropas veselības veicināšanas darba vietās sadarbības tīkla (*European Network for workplace health promotion – ENWHP*)

Luksemburgas sanāksmē formulētā (1997)

» „veselības veicināšana darba vietā ir **kopēja** darba devēju, nodarbināto un sabiedrības rīcība veselības un labklājības nodrošināšanai darba vietās”

Kas ir veselības veicināšana darba vietās?

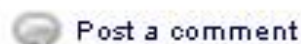
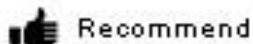
- Moderna pieeja uzņēmuma darbības organizēšanā, kura ir vērsta uz veselībai nelabvēlīgu ietekmju samazināšanu vai novēršanu, nodarbināto veselības potenciāla pilnveidošanu un labklājības nodrošināšanu darba vietās
- Pēdējā laika atziņa, kura saistīta ar dinamiskajām izmaiņām – pati veselība nav «sastindzis» stāvoklis, **tā vairāk ir cilvēka spēja adaptēties**

Kas ir veselības veicināšana darba vietās?

- „Laba veselība – Labs bizness”
- Jebkurš uzņēmējs teiks, ka vēlas sava kapitāla ilgtspējīgu izmantošanu - tomēr ne visi atcerēsies to, ka svarīgākais uzņēmuma kapitāls ir tā darbinieki!
- Lai nodrošinātu tā darba spējas un produktivitāti – tajā nepieciešams investēt līdzekļus!
- Diemžēl tikai retos uzņēmumos – normāla daļa no uzņēmējdarbības

Tikai daži cipari....

- ES – katru gadu vismaz 600 miljoni zaudētu darba dienu
- Slimības lapu izmaksas (% no IKP) no 3-6%:
 - » Beļģija 3,1%; Čehija 3%; Igaunija 5,5%; Nīderlande 2,96%;
 - » Dati: *European foundation for the improvement of living and working conditions: Absence from work 2007*
- Darba aizsardzības «trūkuma» - darba vides radītās sekas iedzīvotāju veselībai rada pamatīgus zaudējumus – vidēji 4-6% no IKP



DAILY NEWS Sep 23, 2013 10:45 AM - 0 comments

Canadian economy lost \$16.6B due to absenteeism: Conference Board

By: *The Canadian Press*

TEXT SIZE

2013-09-23

OTTAWA, ONT. (The Canadian Press)

The Canadian economy lost \$16.6 billion last year due to absenteeism, according to a study by the Conference Board of Canada.

The board's report says that on average, a full-time Canadian worker was absent for 9.3 days in 2011, with the highest absenteeism rates found in the health care and social assistance sectors.

The cost amounted to an average of 2.4 per cent of the gross annual payroll in Canada in 2012.

Related Topics

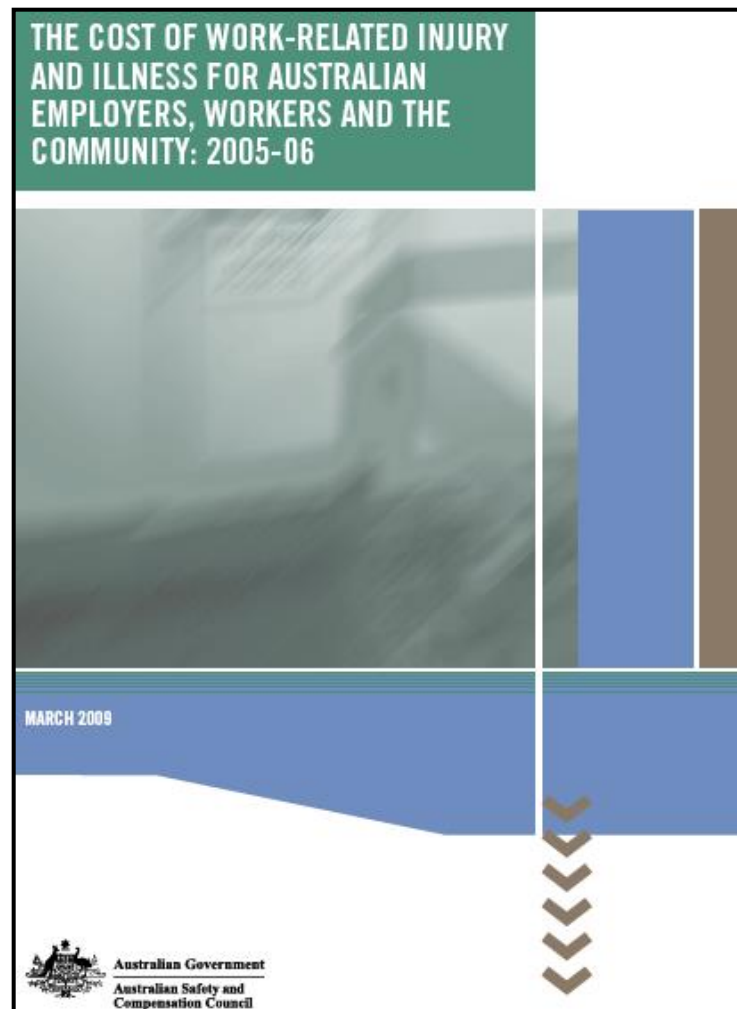
Health care
Injury, Illness Prevention
Mental Health
Stress
Work/Life Balance

5 – 8 Nov. 2013
Düsseldorf
Germany

Cik maksā darba aizsardzība (precīzāk - tās trūkums)?

- Viens no apjomīgākajiem pētījumiem par darba aizsardzības radītajiem zaudējumiem Austrālijas ekonomikai
- **5,9% no iekšzemes kopprodukta!!!**
- **Latvijā tas būtu – 1,37 miljardi Euro**

2013 gada IKP: 23,32 miljardi Euro,
Avots: CSP, 11.03.2014.



Vai tas ir izdevīgi ilgtermiņā?

- Uzņēmumi ar efektīvām darba aizsardzības sistēmām uzrādīja ievērojami labākus rezultātus:
 - » par 16,1% lielāku tirgus vērtību;
 - » par gandrīz 57% lielākus ienākumus akcionāriem;
 - » par 20% augstāku darbinieku produktivitāti
 - » **Līdzīgs pētījums Vācijā: - starp uzņēmumiem, kuri iegulda darba aizsardzībā – mazāk bankrotējušo!**



Vai tas ir izdevīgi ilgtermiņā?



North America

The Health and Productivity Advantage

2009/2010

Staying@Work Report

Originally published by Watson Wyatt Worldwide

Svarīgākais:

- Par 11% augstāki ienākumi uz nodarbināto
- Par 1,2% zemāki medicīnas izdevumi uz nodarbināto
- Par 1,8 dienām mazāk slimības dienu uz nodarbināto
- 28% augstāki ienākumi no dividendēm

Vai VVDV kāds ņem nopietni?

Piemērs: Somija

- » Ļoti intensīvi pēta sava darba spēka problēmas!
- » Viena no svarīgākajām (vairums “parasto” problēmu ir sekmīgi samazinātas) ir priekšlaicīga pensionēšanas darbspēju zuduma dēļ (dažādi iemesli)
- » **1 gadu ilgāka veselīga darba dzīvē – 4% no IKP! (LV tas būtu – 932 miljoni Euro)**
- » Pētīts, ka 2008.gadā vidējās priekšlaicīgas pensionēšanas izmaksas – 20 miljardi EURO
- » Kopā ar slimības lapām un nelaimes gadījumiem: **30 miljardi/gadā**

Labklājība darbā (*well beeing at work*) – Somijas stratēģija

- Valsts stratēģiskais mērķis: **WELL BEEING at WORK**
- Labklājība darbā nozīmē un garantē:
 - » Drošu, veselībai nekaitīgu un produktīvu darbu
 - » Labi vadītos uzņēmumos uzņēmējdarbībai draudzīgā vidē
 - » Kuru veic kompetenti nodarbinātie
 - » Kuri savu darbu uzskata par noderīgu un jēgpilnu
 - » Un tādu, kurš ļauj tiem plānot un dzīvot pilnvērtīgu dzīvi ārpus darba

Piemērs: Somija

■ Valsts politikas mērķis: Darba karjeras pagarināšana par 3 gadiem laikā līdz 2020.gadam:

- » Nelaiemes gadījumu samazināšana
- » Arodslimību novēršana
- » **Slimības lapu skaita samazināšana**
- » Invaliditātes pensiju samazināšana, atgriešana darbā pēc balsta-kustību aparāta slimībām, garīgās veselības problēmām
- » **Motivācijas un apmierinātības ar darbu palielināšana**
- » **Prasmju un iemaņu attīstīšana**

VVDV koncepcijas ekonomiskā puse?

■ Zaudējumu novēršana

- » Slimības lapu skaita samazināšana
- » «*Prezenteisma*» samazināšana
- » Darba spēju pazemināšanās novēršana

■ Peļņas palielināšana

- » Darba spēju pieaugums
 - » Mazāka personāla mainība
 - » Paaugstināta darbinieku motivācija
- u.c.

2 svarīgākie aspekti: Slimības lapas un *Prezenteisms*

- Slimības lapas – biežākais rādītājs, ko izmanto pasaulē
 - » Vidēji ES - ~ 6% gadā
 - » Latvijā – datu ieguve par slimības lapu skaitu ļoti apšaubāma
 - » Katrs darbinieks gadā nestrādā 13 dienas.... (LR tas ir > ~ 650 Euro/gadā)
 - » Uzņēmumā ar 100 darbiniekiem – 1300 dienas gadā
 - » Samazinot par 1% (20% no kavējumiem) – 200 dienas gadā (ap 10 000 Euro/gadā tiešajās izmaksās)

Slimības lapas un *Prezenteisms*

■ *Prezenteisms?*

- *Tas ir tad, kad cilvēks nav paņēmis slimības lapu, bet īsti strādāt nespēj...*

» *Vienkāršoti runājot, tas ir tas laiks, kuru cilvēks atrodas darba vietā, bet sava veselības stāvokļa (piemēram, sāp mugura, cilvēks ir depresīvs utmldz.) daļu no sava darba laika nevis strādā, bet vienkārši nosēž*

- *Lielākā problēma tieši labi apmaksātajos «balto apkaklīšu darbos»*
- *Tiek rēķināts, ka rada 3 reizes lielākas izmaksas par slimības lapām*
- *Katrs var pārbaudīt sevi ar vienkāršu datorprogrammu palīdzību*

Svarīgākie *prezenteisma* iemesli?

■ Var minēt:

- » Alerģiskās slimības (reakcijas) un astmu;
- » Dažādus artrītus (locītavu slimības);
- » Muguras un spranda sāpes;
- » Hronisku obstruktīvu plaušu slimību un citas plaušu slimības;

Svarīgākie *prezenteisma* iemesli?

- » Depresiju;
- » Diabētu;
- » Aptaukošanos;
- » Migrēnu;
- » Sirds un asinsvadu sistēmas slimības;
- » Infekcijas slimības;
- » Smēķēšanu u.c.

Vai var novērst un samazināt?

- **JĀ! VVDV bieži ir vērsta uz šo aspektu!**
- Daudz un dažādu pētījumu, piemēram, tika analizēta dažādu profilaktisku medikamentu lietošana, pierādot, ka vislabāk atmaksājās:
 - » vakcinācijas pret gripu
 - » moderno preparātu lietošana pret migrēnu
 - » dažādu anti-alerģisku medikamentu lietošana
- Analizējot citā pētījumā:
 - » muguras un spranda sāpes – pasākumi šo sūdzību skaita samazināšanai ir finansiāli visefektīvākie

Piemērs: Gripas vakcīna

(20 nodarbināto uzņēmums)

- Izmaksas visu darbinieku vakcinācijai: $20 \times 7,50 = 150,00$ Euro
- 1 darbinieku saslimšanas TIEŠĀS izmaksas darba devējam: **165 Euro (+15 Euro)**
- 2 darbinieku saslimšanas izmaksas: **330 Euro (+180)**
- **+ Netiešās izmaksas?** (virsstundas, aizvietošana, laiks darbu pārplānošanai, negūtā peļņa, zaudēti pasūtījumi u.c.)

Izejas dati: vidējā darba samaksa 503,00 LVL bruto, 21 dd/mēnesī, vidējais slimības ilgums 6 dienas, 1 slimības diena – neapmaksāta, 2-3.diena 75% no algas, 4.,5.,6. – 80%

Būtiskākie ieguvumi no VVDV?

■ Uzņēmējiem:

- » 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.c.;
- » mazāka nodarbināto mainība;
- » vieglāka personāla atlase (vairāk „*bonusu*”, kas tiek piedāvāti nodarbinātajiem);

Būtiskākie ieguvumi no VVDV?

- » labāka nodarbināto motivācija un iesaiste (vairāk un labāki priekšlikumi uzņēmuma darbības uzlabošanai);
- » efektīvāka darba aizsardzības sistēma;
- » mazāki obligāto veselības pārbaužu izdevumi (veselākiem nodarbinātajiem nav jāveic papildus izmeklējumi, lai arodslimību ārsts sniegtu atbildi par veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam);
- » augstākas uzņēmuma ētiskās vērtības;

Būtiskākie ieguvumi no VVDV?

- » 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.c.

Būtiskākie ieguvumi no VVDV?

■ Nodarbinātajiem:

- » veselīgāka un drošāka darba vide;
- » ilgāk saglabātas labas darba spējas;
- » labāka veselība, tāpēc labāka konkurētspēja darba tirgū salīdzinājumā ar citiem tāda paša vecuma cilvēkiem;
- » labāka veselība, tāpēc mazāki izdevumi par medikamentiem un ārstu apmeklējumiem;
- » iespējas ietaupīt finanšu līdzekļus (piemēram, samazināsies izdevumi, kas saistīti ar smēķēšanu);

Būtiskākie ieguvumi no VVDV?

- »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.c.

Tipiskākie VVDV virzieni?

- Tikai galvenās pasākumu grupas – **katram uzņēmumam – savas problēmas un pieeja!**
 - » **darba apstākļu tālāka uzlabošana virs minimālo prasību apjoma** – piemēram, elastīga darba laika organizēšana, ļaujot darbiniekiem darba laika sākumu un beigas izvēlēties pašam;
 - » **vispārējā veselības stāvokļa uzlabošana** – piemēram, vakcinācija pret gripu;
 - » **veselīgu ēšanas paradumu veicināšana** – veselīgu maltīšu nodrošināšana darba vietās, liekā svara kontroles programmu veicināšana;

Tipiskākie VVDV virzieni?

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

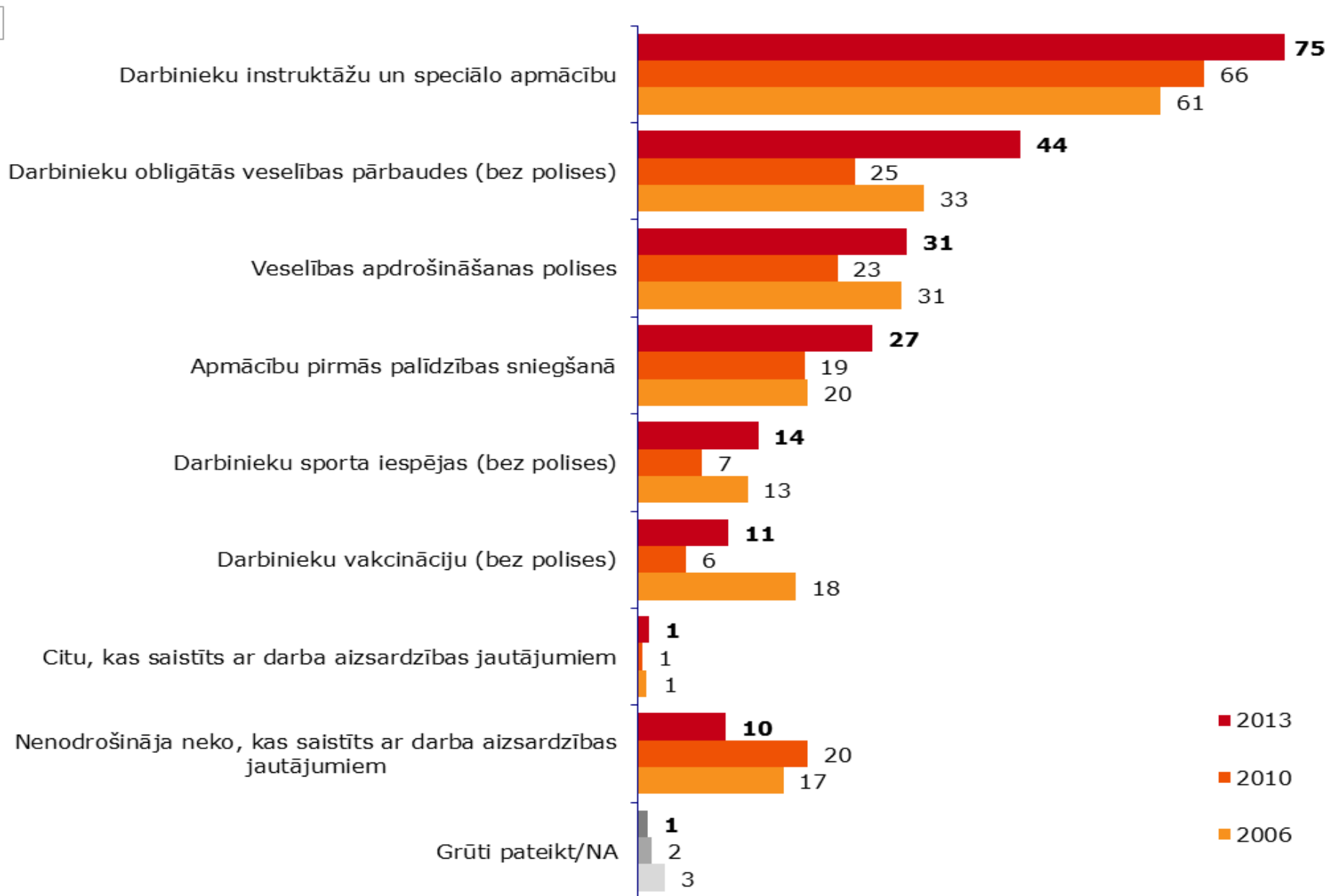
Ko dara uzņēmumi Latvijā?

- Kopējā situācija – maz uzņēmumu par veselības veicināšanu domā sistēmātiski un mērķtiecīgi
- Tomēr – ir arī daudz labu piemēru, par kuriem mēs neuzzinām...
- Viens no veidiem kā uzzināt un veicināt labo piemēru izplatīšanos – **Ilgstpējas indekss**

Kur naudu iegulda darba devēji?



Ko saņēmuši nodarbinātie?



VVDD riski?

- VVDD ir arī riski, piemēram:
 - » Veicinot darbinieku pārvietošanos ar velosipēdiem, pieaug traumu skaits...
 - » Atmetot smēķēšanu – pieaug liekā svara problēmas
- Svarīgi – plānojot VVDD pasākumus, apdomāt visus iespējamus scenārijus un riskus!

Kā novērtēt VVDD kampaņu?

■ Atkarīgs no kampaņas veida un mērķa

■ Pamatā:

» Kavēto darba dienu skaita izmaiņas

» Aizvietošanas dienu / virsstundu skaita izmaiņas

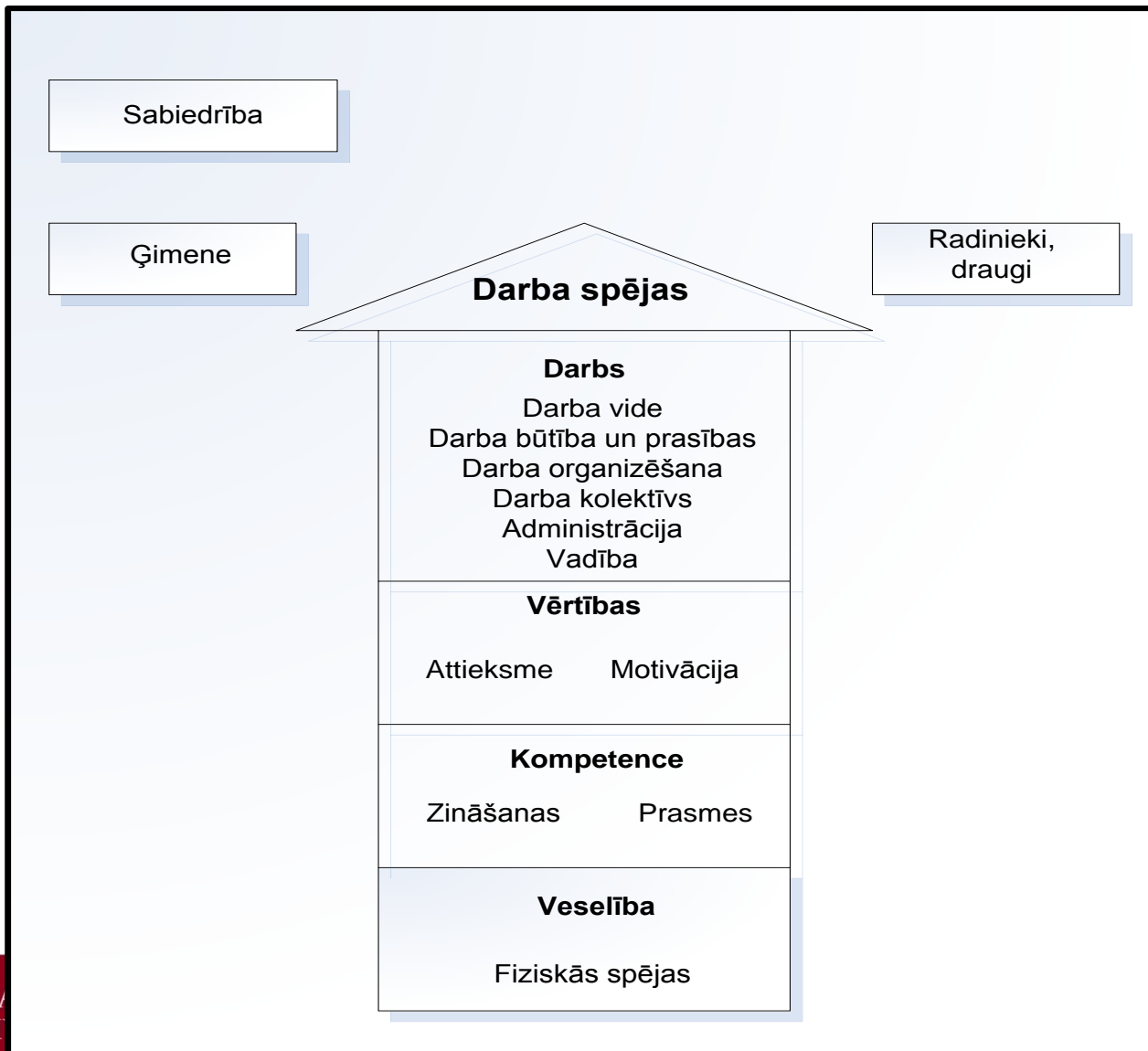
» Produktivitātes rādītāju izmaiņas
(apgrozījums, produkcija u.c.)

» Nelaiemes gadījumu skaita izmaiņas
(saistībā ar uzmanības trūkumu)

Kā novērtēt VVDD kampaņu?

- » Dažādas nodarbināto aptaujas (apmierinātība ar darbu, stresa līmenis, pašsajūta u. c.) un to rādītāji
- » Darba spēju indeksa noteikšana (plaši izmanto Skandināvijā)
- Protams – JĀATCERAS, ka jebkurai VVDD kampaņai ir IZMAKSAS un tām jābūt salīdzināmām ar ieguvumiem....

Darba spēju indekss



Darba spēju indeksa septiņi aspekti

- DSI salīdzinoši objektīvi parādā darba spējas dinamikā, nav saistīts ar vecumu vai darba slodzi
 - » Darba spējas pašreizējā dzīves posmā salīdzinājumā ar vislabākajām darba spējām
 - » Darba spējas atbilstoši darba prasībām
 - » Pašreizējās slimības, kuras ir diagnosticējis ārsts
 - » Darba spēju samazināšanās sakarā ar esošām slimībām
 - » Individīda prognozes savām darba spējām turpmākiem diviem gadiem
 - » Darba nespēja pēdējo 12 mēnešu laikā
 - » Garīgās spējās, mentālie resursi