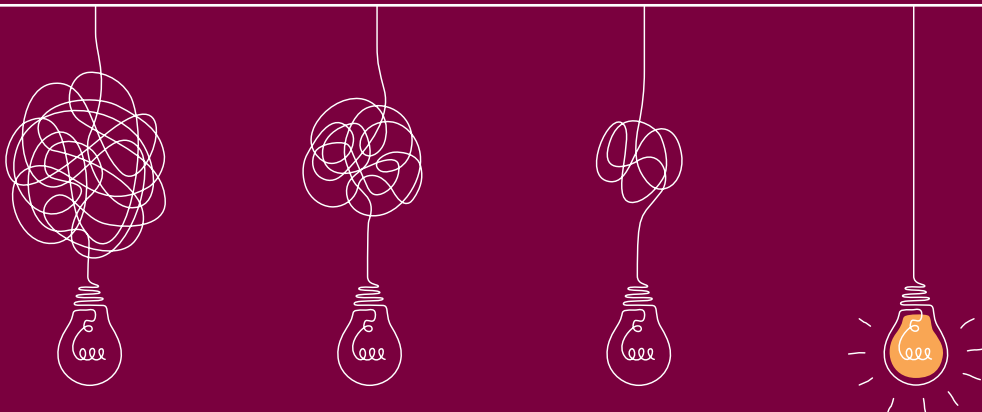


SVEIKATOS STIPRINIMAS SĖDIMO DARBO ORGANIZACIJOSE REMIANTIS HOLISTINE PERSPEKTYVA



Gerovė darbe

Sveikatos stiprinimas darbe

Fizinio aktyvumo skatinimo būdai

Psichikos sveikatos stiprinimo būdai

„Sveikatos stiprinimo programa sėdimą darbą dirbantiems asmenims“

Sėdimos darbo organizacijų galimybės stiprinti darbuotojų sveikatą darbe

MOKSLU GRĮSTOS PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS

Vilnius
2022

Leidinį parengė: Jurgita Garšvinskaitė

**Didelė padėka už pagalbą rengiant leidinį
Projekto komandai:**

Eglė Draugelytė

Doc. Dr. Ramunė Žilinskienė

Prof. Dr. Rūta Dadelienė

Lolita Pilipavičienė

Jūratė Tamašauskaitė

Arūnė Eismontė

Evelina Daujotienė

Dr. Jūratė Grubliauskienė

Leidinį maketavo: Eglė Valaitytė

Leidinytas parengtas įgyvendinant mokslinių tyrimų projektą
„Fizinio aktyvumo skatinimo darbovietėse efektyvių modelių sukūrimas ir įdiegimas“.

Projektą finansavo Valstybinis visuomenės sveikatos stiprinimo fondas, kurį administruoja
Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerija.



Projekto vykdytojas

Vilniaus
universitetas



Projekto partneris nr. 1

KLAIPĖDOS MIESTO
VISUOMENĖS
SVEIKATOS BIURAS

Projekto partneris nr. 2



TURINYS

| | |
|--|-----------|
| Įvadinis žodis kaip naudotis leidiniu | 4 |
| 1 dalis. Sveikatos stiprinimas darbe remiantis holistine perspektyva | 6 |
| 2 dalis. Fizinis aktyvumas ir sėdimas darbas | 17 |
| 3 dalis. Fizinio aktyvumo skatinimo būdai | 28 |
| 4 dalis. Psichikos sveikata ir sėdimas darbas | 35 |
| 5 dalis. Psichikos sveikatos stiprinimo būdai | 45 |
| 6 dalis. Papildomi būdai stiprinti darbuotojų gerovę | 52 |
| 7 dalis. „Sveikatos stiprinimo programa sėdimą darbą dirbantiems asmenims“ | 56 |
| 8 dalis. Programos ir kitų intervencijų būdų pritaikymo galimybės sėdimo darbo organizacijose | 79 |
| 9 dalis. Kitos naudingos nuorodos | 82 |
| Literatūra | 86 |

Ivadinis žodis kaip naudotis leidiniu

Mieli skaitytojai,

Ko gero, esate pastebėję, kaip švyti akys kolegos, kuris grįžta pasivaikščiojęs per pietų pertrauką? Arba, kaip skiriasi bendra laikysena ir nuotaika dviejų kolegų – to, kuris sėdi prie kompiuterio kelias valandas neatsitiesdamas, nes reikia skubiai atiduoti darbą, ir to, kuris randa laiko pasiražyti, pasimankštinti arba prasibėgti laiptais iki gretimo skyriaus?

Kaip kurti naujus fizinio aktyvumo ir psichikos sveikatos stiprinimo įpročius darbo vietoje?

Kaip formuoti organizacijos kultūrą, ją papildant nuolatiniais mažais sveikatinimo būdais, normalizuoti kasdienį judesį darbo vietoje?

Kaip padėti kolegoms nepatirti perdegimo, emocijų sutrikimų arba aptikti ankstyvuosius jų požymius ir imtis būtinų prevencinių žingsnių?

Šiuo leidiniu siekiame teoriniu pagrindimu, efektyvumo tyrimais grįstomis praktinėmis priemonėmis ir gerosios praktikos pavyzdžiais padėti Jums rasti Jūsų organizacijai tinkamiausias idėjas stiprinti darbuotojų gerovę – ar tai būtų mūsų sukurta programa, ar tik keletas siūlomų sveikatos stiprinimo elementų, nuo kurių būtų nesunku pradėti ir sėkmės atveju plėtoti iki bendros gerbūvio skatinimo programos.



Galimi šio leidinio panaudojimo organizacijos darbuotojų gerovei skatinti variantai:

I variantas

Igyvendinti tik 6 savaičių „Sveikatos stiprinimo programą sėdimą darbą dirbantiems asmenims“, kurią lengva savarankiškai pritaikyti organizacijai darbe remiantis parengtu planu: programos priemonių išdėstymu laike, parengtais laišku šablonais ir į juos įterptomis nuorodomis, kuriomis nuotoliniu būdu pasiekiamos programos priemonės.

II variantas

Igyvendinti kitus pasirinktus fizinio aktyvumo skatinimo ir psichikos sveikatos stiprinimo būdus pagal darbuotojų poreikius ir organizacijos galimybes.

IV variantas

Įvertinus darbuotojų sveikatos stiprinimo poreikius, sukurti sistemingą planą ir remiantis pateiktais įvairiais sveikatos stiprinimo būdais ir „Sveikatos stiprinimo programa sėdimą darbą dirbantiems asmenims“ sistemingai gerinti darbuotojų sveikatą organizacijoje. Įvertinti to efektyvumą reguliariais tyrimais. Vis modifikuoti sistemingą sveikatos stiprinimo planą pagal tyrimo efektyvumo rezultatus apie taikytų būdų poveikį sveikatai ir fizinio aktyvumo įpročiams darbe bei naujai išsakytus darbuotojų poreikius.

III variantas

Įvairius fizinio aktyvumo skatinimo ir psichikos sveikatos stiprinimo būdus įgyvendinti prieš ar po „Sveikatos stiprinimo programos sėdimą darbą dirbantiems asmenims“. Taip pat juos galima kombinuoti su šia programa (pvz., dalį programos priemonių galima pakeisti gyvai organizacijoje vykdomomis mankštomis vietoj nuotoliniu būdu prieinamų treniruočių).

V variantas

Geriau suprasti apie sveikatos stiprinimą darbe tiek darbdaviui, tiek darbuotojui, tiek sveikatos stiprinimo specialistui ar kitam besidominčiam šia tema.

VI variantas

Vieta improvizacijai ir kūrybiškumui.

1 dalis

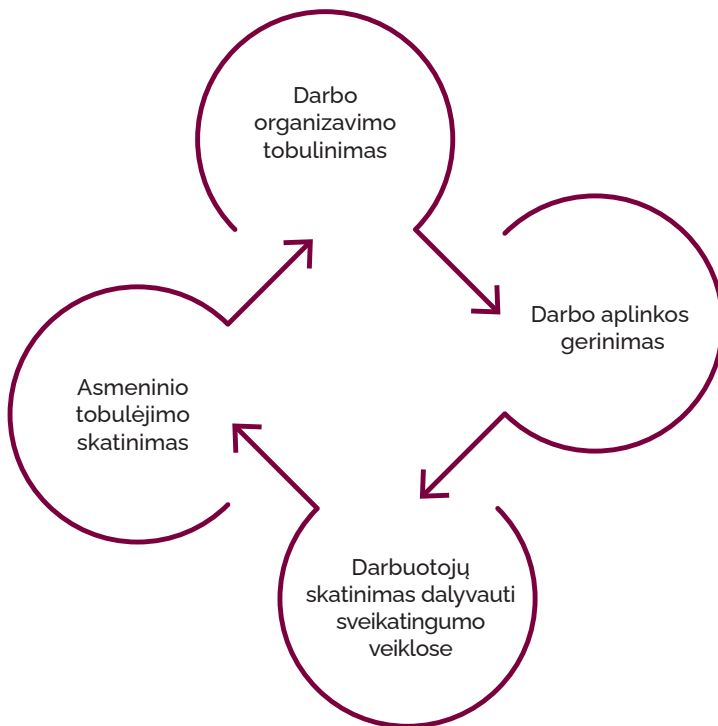


Sveikatos stiprinimas darbe
remiantis holistine perspektyva



Kas yra sveikatos stiprinimas darbe?

Sveikatos stiprinimas darbe – tai suderintos darbdavių, darbuotojų ir visuomenės pastangos dirbančiųjų sveikatai ir gerovei gerinti.



Darbas + Poilsis + Miegas = 8 val. + 8 val. + 8 val.

Darbo vieta yra palanki vieta darbingo amžiaus žmonėms skleisti informaciją ir vykdyti įvairias sveikatos stiprinimo programas.

Svarbu!

Kadangi darbingo amžiaus žmonės dažniausiai darbe praleidžia daugiau nei pusę aktyvaus dienos laiko, į šį laiką vertinga įtraukti palankių sveikatai fizinio aktyvumo ir psichikos sveikatos stiprinimo įpročių formavimą.

Dažnai organizacijose yra sukurti informacijos sklaidos kanalai, rengiami reguliarius susitikimai, su darbuotoju lengviau susitikti asmeniškai.



Kokia nauda stiprinti darbuotojų sveikatą ir gerovę?

Stiprinti darbuotojų gerovę, sveikatą ir bendradarbiavimą darbe yra naudinga tiek darbuotojams, tiek organizacijai, tiek visuomenei.

Darbuotojų gerovė (*angl. well-being at work*) nurodo, kad dirbantys žmonės savo darbą suvokia kaip prasmingą ir teikiantį pasitenkinimą dirbant saugioje, sveikoje, kompetentingų darbuotojų ir jų komandų gerai valdomoje darbo aplinkoje.

Darbuotojui – gerovė ir sveikata:

- Darbingumo padidėjimas;
- Emocinio pasitenkinimo augimas.

Organizacijai:

- Nedarbingumo dienų ir pravaikštų sumažėjimas;
- Profesinių sveikatos priežiūros išlaidų sumažėjimas;
- Produktyvumo padidėjimas;
- Mažesnė personalo kaita;
- Gero ir rūpestingo darbdavio įvaizdžio kūrimas.

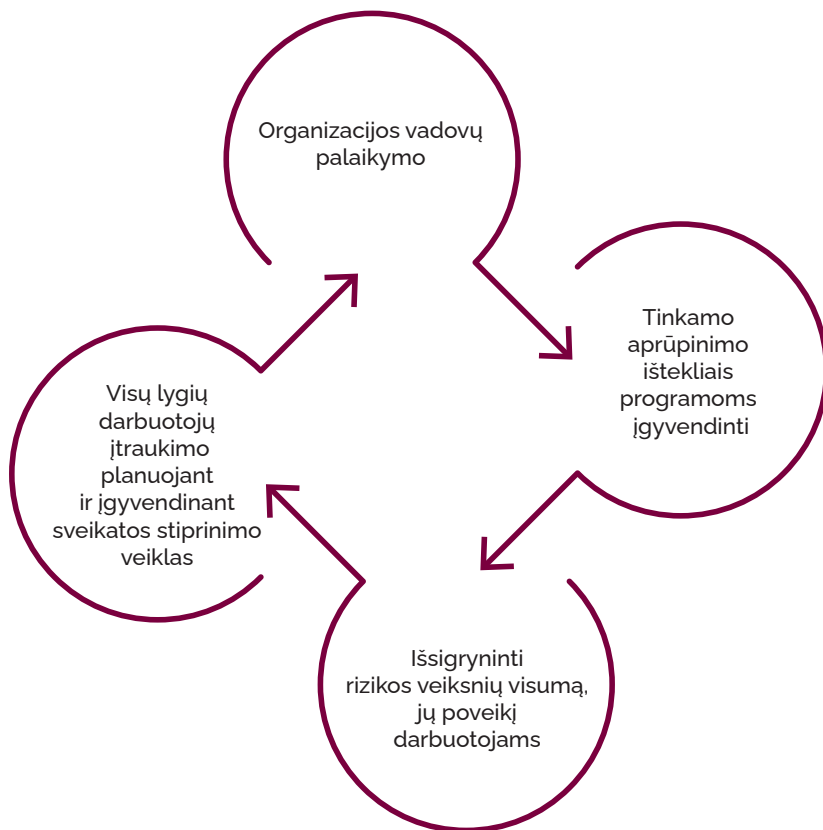
Visuomenei:

- Tvarumo ir teisingumo didėjimas;
- Visuomenės sveikatos gerėjimas;
- Sveikatos priežiūros resursų naudojimo mažėjimas.



Kokie yra esminiai sveikatos stiprinimo darbe organizavimo principai?

Vykdamas sveikatos stiprinimo darbe programas reikėtų nepamiršti šių pagrindinių komponentų:



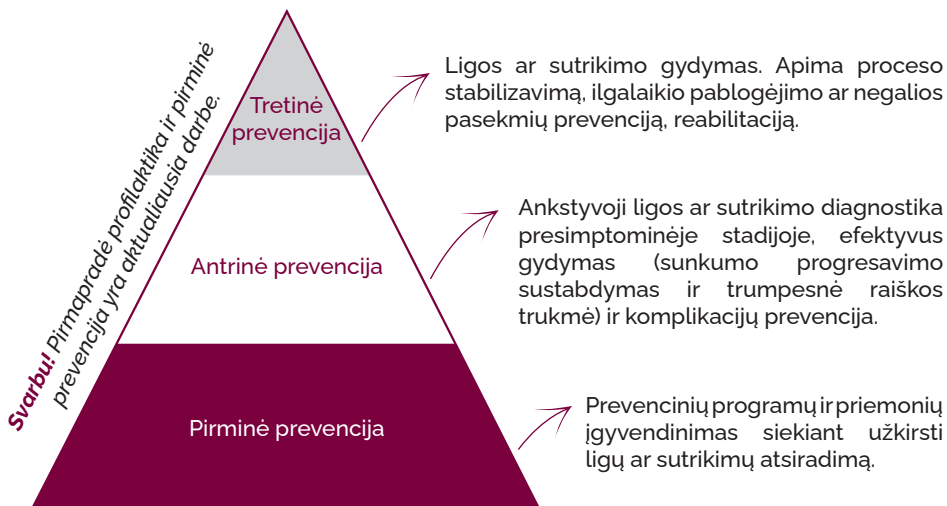
Organizuojant sveikatos stiprinimą darbe svarbu užtikrinti, kad sveikatos stiprinimo veiklos būtų tikslingos ir spręstų ne tik individualias, bet ir organizacines problemas.

Svarbu!

Taip pat į šį procesą svarbu įtraukti darbuotojus ir atsižvelgti į jų poreikius bei nuomonę apie tai, kaip organizuoti darbą, darbo vietą ir sveikatos stiprinimo darbo vietoje veiklą.

Sveikatos stiprinimas apima 3 prevencijos lygius.

Sveikatos stiprinimą darbe apima:



Pirmąsą pradė profilaktika – mažinami ar šalinami galimi rizikos veiksniai dar neprasidėjus jų poveikiui sveikatai. Tai pirminis veikimo etapas, po kurio atliekama pirminė, antrinė ir tretinė prevencija.

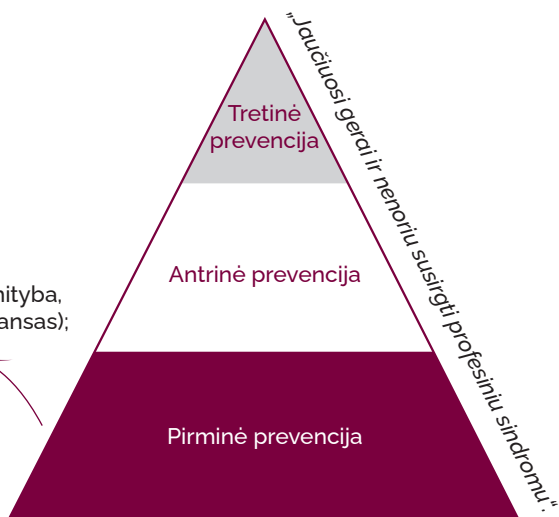
Praktinis pavyzdys. Perdegimo sindromo prevencijos lygiai.

Pirminė prevencija

Šiame etape pakanka pažvelgti į:

- gyvenimo būdą;
- kaip rūpinamasi savimi;
- sveikatos įpročius (pvz. miegas, mityba, fizinis aktyvumas, darbo-poilsio balansas);
- streso valdymo įgūdžius.

Šiuo atveju pakanka sąmoningumo ir siekio pasikeisti.



Antrinė prevencija

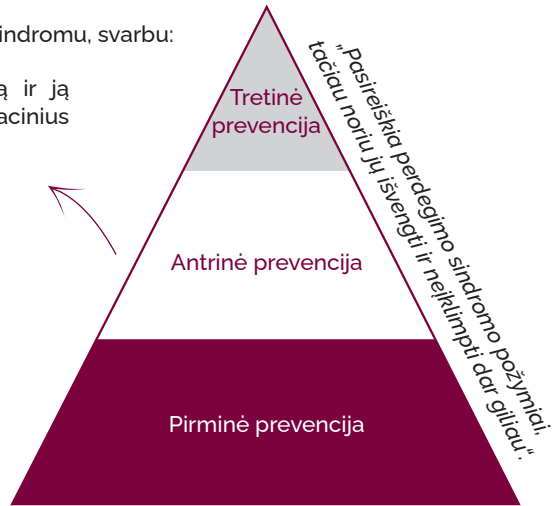
Šiuo atveju metodai, skirti pirminei prevencijai, nepakankami.

Supratus, kad sergama perdegimo sindromu, svarbu:

- apmąstyti susiklosčiusią situaciją ir ją lemiančius asmeninius ir organizacinius veiksnius;
- pasiimti atostogas ir visiškai atsitraukti nuo darbo.

Dažnai šiuo atveju reikalinga psichologinė pagalba, leidžianti tinkamai įvertinti somatinę sveikatą, rasti tinkamus sau pagalbos būdus.

Šioje stadijoje veiksmingi ir nemedikamentiniai gydymo būdai, pavyzdžiui, tikslingas fizinis aktyvumas.

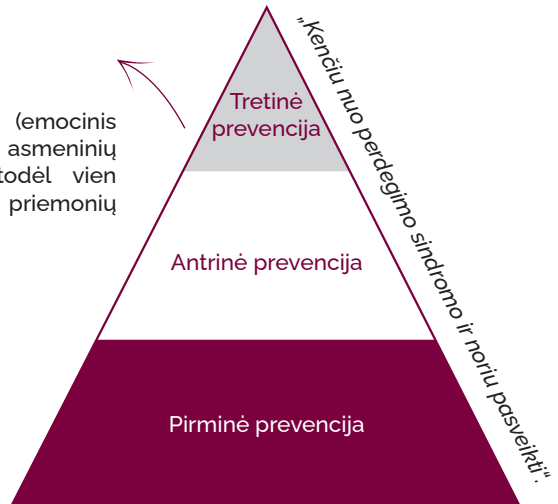


Tretinė prevencija arba gydymas:

Profesinio sindromo simptomai (emocinis išsekimas, depersonalizacija, asmeninių pasiekimų sumažėjimas) gilėja, todėl vien tik savianalizės ir prevencinių priemonių nebus pakanka.

Dažnu atveju reikalinga psichologo, psichoterapeuto ar psichiatro pagalba.

Gydoma medikamentinėmis priemonėmis, skirtomis slopinti somatinius negalavimus (pvz., vaistai nuo nerimo, baimės) kombinuotomis su nemedikamentiniu gydymu.



Svarbu atkreipti dėmesį!

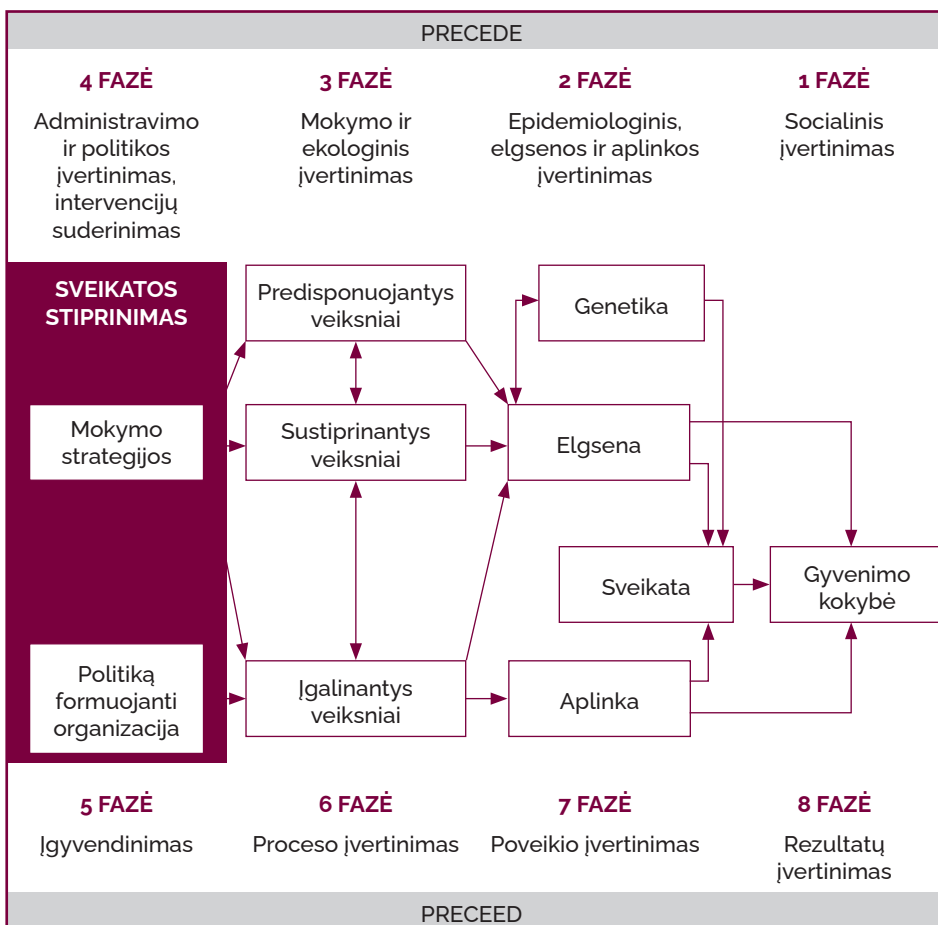
Dažnai organizacijose yra vykdoma per mažai sveikatos stiprinimo veiklų arba išvis nevykdoma. Net ir maža sveikatos stiprinimo intervencija yra geriau nei nieko.

PRECEDE–PROCEED modelio naudojimas planuojant ir vertinant intervencijas

PRECEDE–PROCEED loginis priežasčių įvertinimo, intervencijų planavimo ir vertinimo modelis (žr. 1 pav.).

Modelis jau keturis dešimtmečius yra sveikatos stiprinimo praktikos kertinis akmuo ir kelrodis, kaip diegti sveikatos elgsenos teorijas į sveikatos stiprinimo programas, sprendžiant šiuolaikines visuomenės sveikatos problemas.

Šį modelį galima būtų palyginti su kelių žemėlapiu, o sveikatos elgsenos teorijas – su kryptimis reikiamai vietai pasiekti. Tai ekologinis požiūris į sveikatos stiprinimą, bandymas suprasti platesnius sveikatos ir sveikatos elgseną lemiančius determinantus (žr. 1 pav.).



1 pav. PRECEDE–PROCEED modelio schema.



Kokius esminius procesus svarbu suprasti apie žmonių su sveikata susijusį elgesį siekiant stiprinti sveikatą darbe?

Sveikatos stiprinimo veiklų praktinė nauda priklauso nuo jos efektyvumo, t. y. žmonių sveikatos elgsenos pokyčių, nes vienas iš pagrindinių sveikatos stiprinimo tikslų yra formuoti sveikesnę elgseną, dėl kurios gerėja emocinė savijauta, pasitenkinimas gyvenimu ir jo sritimis.



Kad keistų elgseną, žmogus turi:

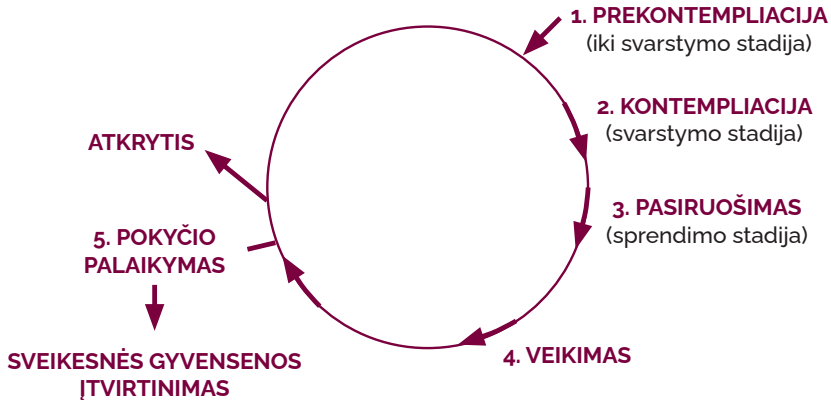
- norėti pasikeisti;
- jausti dabartinio elgsenio žalingą poveikį sveikatai;
- tikėti, kad pokyčiai jam bus naudingi, nepaisant kai kurių neigiamų aplinkybių;
- jaustis kompetentingu pokyčiams įgyvendinti.

ELGESIO POKYČIŲ MODELIS

Žmonės paprastai savo elgsenos nekeičia staiga, visiškai ir visam laikui.

Elgesio pokyčių modelis (*angl. The Stages of Change Model*) parodo, kad vykstantys elgsenio pokyčiai nėra vienkartinis veiksmas, o yra ilgas procesas, galintis trukti mėnesius ir metus.

Bandantieji keisti elgesį pereina 5 skirtingas proceso stadijas (žr. 2 pav.).



2 pav. Elgesio pokyčių modelis.

1. Prekontempliacijos stadija – šioje stadijoje asmens elgsenio pokyčiai nedomina ir apie elgsenio keitimą jis negalvoja.

2. Kontempliacijos stadija – įgytos žinios ar asmeninė patirtis keičia požiūrį, asmuo pradeda galvoti apie elgsenio pokyčius, tačiau jis dar nepasiruošęs veikti ir šioje stadijoje gali likti kelerius metus.

3. Pasiruošimo stadija – šioje stadijoje asmuo brandina motyvus ir pradeda planuoti elgsenio pokyčius, remdamasis elgsenio keitimo patirtimi praeityje.

4. Veikimo stadija – asmuo pakankamai motyvuotas, bando pakeisti elgesį, bet ne visada sėkmingai, gali būti reikalinga specialistų parama.

5. Palaikymo stadija – įtvirtinami elgsenio pokyčiai, kurie išlieka ilgą laiką.

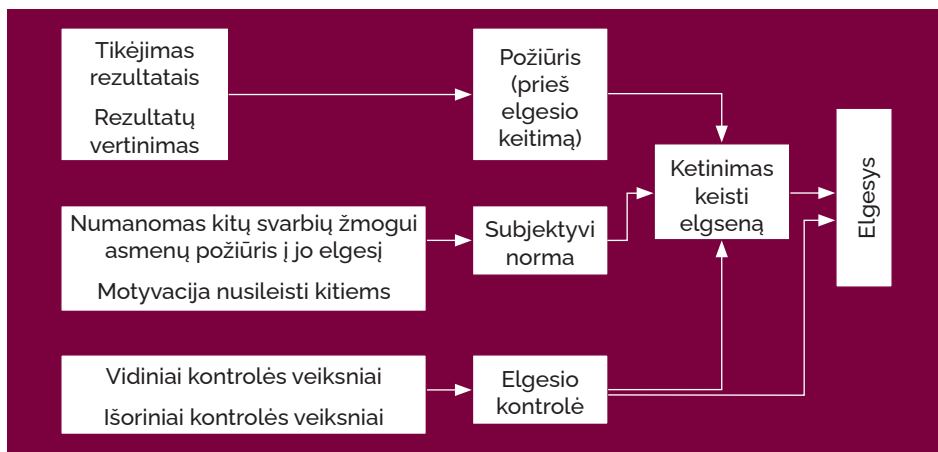
Svarbu!

Siekiant stiprinti sveikatą individualiai ar organizaciniu lygmeniu svarbu identifikuoti proceso stadiją ir pagal tai planuoti savo veiksmus (intervencijas).

Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas ar didžioji jų grupė yra prekontempliacijos stadijoje, dėmesį geriau nukreipti į kitas problemas (pavyzdžiui, minimizuoti rizikingą elgseną ar mažinti žalojančių sveikatą aplinkos veiksnių įtaką).

PLANUOTO ELGESIO TEORIJA

Planuoto elgesio teorija (*angl. Theory of Planned Behaviour*) padeda suprasti, kaip mes galime keisti žmonių elgesį (žr. 3 pav.).



3 pav. Planuoto elgesio teorijos modelis.

Žmonių elgseną (ketinimus vienaip ar kitaip elgtis) reguliuoja:

- ketinimai;
- asmeninis požiūris;
- socialinės normos.

Kiekvienas asmeninis požiūris remiasi įsitikinimais. Žmogus gali turėti tarpusavyje konfliktuojančių požiūrių į tam tikrą elgseną.

Socialinės normos paveikia individo suvokimą apie tai, ką kiti galvos apie jo elgseną tam tikromis aplinkybėmis.

Planuoto elgesio teorija akcentuoja dar ir įgyto elgesio kontrolę. Kuo daugiau pats asmuo patiki galimybe kontroliuoti savo abejotiną elgseną, tuo didesnis pasiryžimas ją keisti.

Šios trys didžiausios įtakos jungiasi į ketinimą ir tai prognozuoja būsimą elgseną.

Suvokta elgesio kontrolė gali daryti ir tiesioginę įtaką elgsenai dėl dviejų priežasčių:

Pirma – asmenys su aukštesniu suvoktos elgesio kontrolės lygiu sunkiau keičia elgseną ir ilgiau ją išlaiko nei asmenys su žemesniu kontrolės lygiu.

Antra – žmonės gali numatyti realias kliūtis sėkmingam elgsenos pakeitimui.

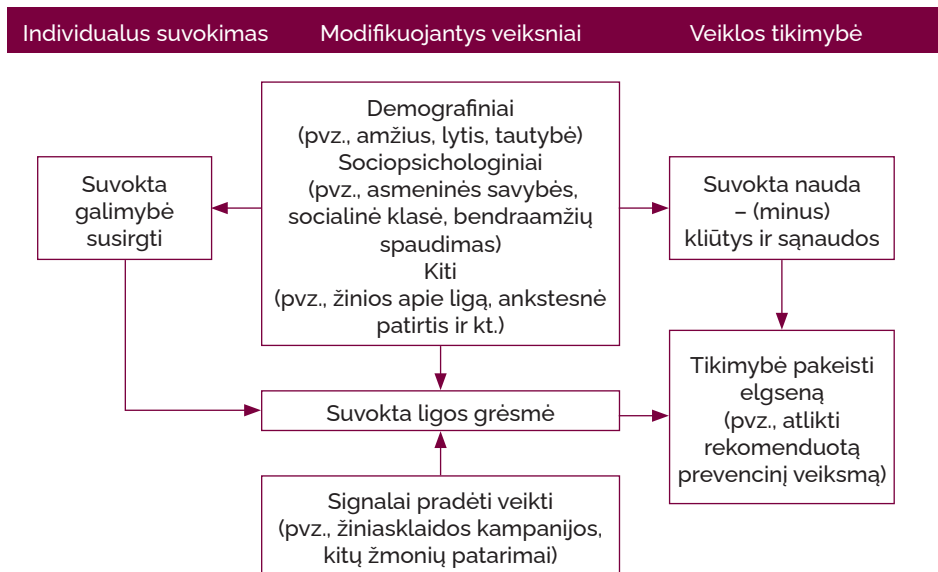
Taigi įsitikinimai ir normatyvinių galimybių suvokimas yra ryšio tarp požiūrio ir elgsenos tarpininkas ir paaiškina, kodėl žmonės ne visuomet elgiasi pagal savo deklaruotą požiūrį.

SVEIKATĄ FORMUOJANČIŲ ĮSITIKINIMŲ MODELIS

Sveikatą formuojančių įsitikinimų modelis (*angl. Health Belief Model*) akcentuoja įsitikinimų reikšmę sveikatos elgsenai. Įsitikinimai paremia nuostatas, kad išorinės jėgos (akstinas, „signalas veikti“) gali paveikti ir sustiprinti motyvaciją ar elgesio pokyčius.

Pavyzdžiui, įsitikinimas, kad bus diagnozuota liga, dar neįsivertinę simptomų skatina profilaktiškai patikrinti sveikatą.

Rizikos suvokimas ir įvertinimas yra šio modelio esminė dalis (žr. 4 pav.).



4 pav. Sveikatą formuojančių įsitikinimų modelio schema.

Modelis paremtas įsitikinimu, kad kuomet žmonės svarsto elgesio keitimo galimybes, jie atlieka sąnaudų ir laukiamos naudos analizę:

- ligos ar traumos tikimybę (jiems asmeniškai);
- ligos ar traumos sunkumą;
- galimą elgsenos pakeitimo veiksmingumą (efektyvumą);
- asmeninę naudą.

Pavyzdžiui, žmogus labiau bus linkęs mesti rūkyti, jeigu žinos žalingas rūkymo pasekmes sveikatai ir manys, kad yra realus pavojus jam susirgti, sakykim, plaučių vėžiu. Tuomet jis matys realią metimo rūkyti naudą sveikatai.

Jei nematys realios grėsmės, gali būti, kad matys kitų didesnių rūkymo naudų sukeliama jo sveikatai nei sukeliama neigiamų padarinių ir dėl to savo elgesio nekeis.

2 dalis



Fizinis aktyvumas ir sėdimas darbas

Fiziškai aktyvi gyvensena populiacijoje pirmiausia priklauso nuo:

asmeninės motyvacijos;

kokybiškų žinių apie fizinį aktyvumą;

individualių gebėjimų ir ankstesnių patirčių.

Tačiau, nors žmogus ir turi tvirtas asmenines fizinio aktyvumo nuostatas, ne mažiau reikšmingos yra realios galimybės fiziniu aktyvumu užsiimti darbe, namų aplinkoje ir pan.

Patikimais įrodymais pagrįsta, kad yra efektyvu skatinti fizinį aktyvumą darbo vietose taikant daugelio komponentų poveikio metodus, kurie turėtų apimti šiuos elementus:

- specialius darbuotojų kursus ir ilgalaikės pratybų programas;
- darbo ir gamybinius procesus (pavyzdžiui, pratybų ar poilsio pertraukos);
- specializuotą infrastruktūrą, kuri skatintų fizinį aktyvumą darbe (pavyzdžiui, aktyvaus poilsio kambariai su įrengtais treniruokliais ar kitais įrenginiais, dviračių stovai prie pastato).



Kodėl svarbu skatinti darbuotojų fizinį aktyvumą darbo vietoje, ypač dirbančių sėdimą darbą?

Darbas yra svarbi gyvenimo dalis, ten praleidžiame daug laiko. Sėdimą darbą dirbantis asmuo dažnai praleidžia ilgą dienos dalį sėdėdamas. Tačiau sėdėjimas nėra natūrali žmogaus kūno padėtis.

Sėdimas darbas yra siejamas su įvairiomis problemomis ir ligomis. Pavyzdžiui, suprastėjusi laikysena, nuovargis ar įtampa kūne. Daug ir ilgą laiką sėdint krūtinės raumenys praranda savo elastingumą. Sėdint klubo sąnarys yra nuolatose fleksinėje padėtyje - atsiranda įtampa klubą lenkiančiuose raumenyse. Dėl to sumažėja judesio amplitudės.

Visi veiksmai, kurie trumpina sėdėjimo trukmę, yra vertingi. Teigiamas poveikis sveikatai yra gaunamas pertraukiant sėdėjimo laiką trumpai pastovint, pasivaikštant ar atliekant lengvus, smulkius fizinio aktyvumo, ypač tempimo ir jėgos pratimus.



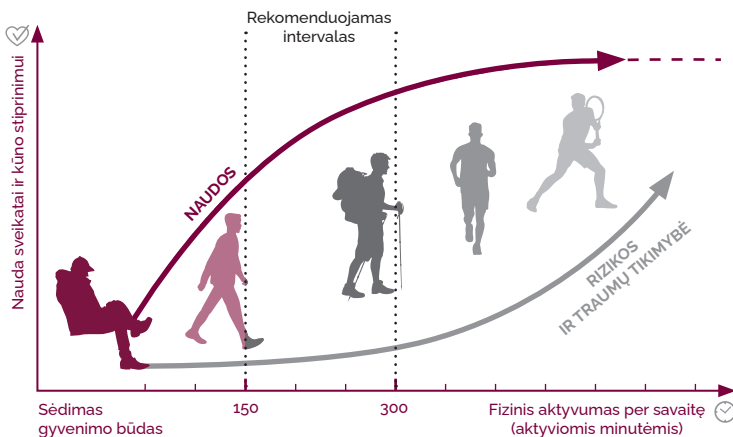
Kokios yra bendrosios fizinio aktyvumo rekomendacijos suaugusiems asmenims (nuo 18 iki 65 metų)?

Fizinis aktyvumas – tai kūno judesiai, dėl kurių energijos sunaudojama daugiau nei ramybės būsenoje.

Šios amžiaus grupės suaugusiems žmonėms siūlomas sveikatą stiprinantis fizinis aktyvumas ar įvairūs pratimai laisvalaikio metu, fiziškai aktyvus poilsis lauke (pavyzdžiui, važiavimas dviračiu ar vaikščiojimas pėsčiomis), profesinė veikla (t. y. darbas), namų ruošos ir ūkio darbai, žaidimai, sporto ar kita organizuota fizinio aktyvumo veikla, kuri įgyvendinama kasdieninių užsiėmimų pagalba su šeima, draugais ir bendruomene.

Kad pagerėtų širdies ir kvėpavimo sistemų būklė bei raumenų jėga ir ištvermė, kaulų tvirtumas ir bendra organizmo funkcinė sveikata, sumažėtų nerimas, depresija šiai amžiaus grupei yra rekomenduojama:

1. Vidutinio intensyvumo aerobinio fizinio aktyvumo trukmę padidinti iki 300 minučių per savaitę (žr. 5 pav.) arba didelio intensyvumo aerobinio aktyvumo trukmę – iki 150 minučių per savaitę. Taip pat galima taikyti šių abiejų veiklų kombinaciją, kad gauti reikiamą krūvį.
2. Bet kokią aerobinę veiklą vykdyti ne trumpesniais kaip 10 minučių intervalais, nes priešingu atveju gaunamas nepakankamas teigiamas poveikis organizmui.
3. Taip pat bent 2 kartus per savaitę ar dažniau svarbu stiprinti pagrindinių (stambiųjų) raumenų grupių jėgą.



5 pav. Fizinio aktyvumo kiekio ir naudos sąsajos.



Kokios yra darbingo amžiaus asmenų fizinio aktyvumo tendencijos?

Lietuvoje atlikto 2019 m. tyrimo rezultatais nustatyta, kad darbingo amžiaus asmenys nepakankamai fiziškai aktyvūs.

36 proc. vyrų ir 42 proc. moterų darbas yra sėdimas arba stovimas, t. y. susijęs su nedidelėmis fizinėmis pastangomis. 54 proc. vyrų ir 55 proc. moterų nurodė, kad dirbo vidutinių fizinių pastangų reikalaujantį darbą, 9 proc. vyrų ir 2 proc. moterų – atliko sunkų fizinį darbą.

48 proc. gyventojų (2014 m. – 41 proc.) įprastai per dieną užtrunka eidami pėsčiomis 30 min. ir ilgiau.

Tik 10 proc. gyventojų (2014 m. – 9 proc.) vidutiniškai 30 min. ir ilgiau per dieną sportuoja ar aktyviai leidžia laisvalaikį. Remiantis 2015 m. atliktu tyrimu galima geriau suprasti specifiskai dirbančių sėdimą darbą žmonių fizinio aktyvumo tendencijas: 24 proc. asmenų bent 30 minučių per dieną sportuoja, 22 proc. – 2–3 kartus per savaitę, o likę – daug rečiau.

Fiziškai aktyvių vyrų dalis 2019 m., palyginti su 2014 m., nepasikeitė (tokių buvo 13 proc.), o moterų – padidėjo 2 procentiniais punktais (nuo 6 iki 8 proc.).

45–54 ir 55–64 metų amžiaus grupės moterys buvo aktyvesnės už bendraamžius vyrus, kitose amžiaus grupėse aktyvesni buvo vyrai. Daugėja aktyvių moterų visose amžiaus grupėse, ypač jaunų – 25–34 m. amžiaus. 2019 m. sportuojančių moterų šioje amžiaus grupėje buvo 14,5 proc., o 2014 m. – 6,3 proc.

Tik 22 proc. gyventojų (26 proc. vyrų ir 19 proc. moterų) atlieka specialius ištvėmės ar jėgos pratimus, skirtus stiprinti pagrindines kūno raumenų grupes. Pratimai, skirti raumenims stiprinti, populiareni tarp jaunesnio amžiaus gyventojų. 15–44 metų amžiaus grupėje 40 proc. (2014 m. – 27 proc.) vyrų ir 26 proc. (2014 m. – 14 proc.) moterų atlieka raumenis stiprinančius pratimus.

Daugelyje mokslinių tyrimų įrodyta fizinio aktyvumo nauda sveikatai, gerovei ir darbingumui:

- Mažina riziką susirgti širdies ir kraujagyslių, kai kurių rūšių onkologinėmis ir psichikos ligomis, cukriniu diabetu, taip pat kaulų ir raumenų sistemos bei infekcinėmis ligomis.
- Darbo aplinka ir darbovietės politika gali skatinti žmonių fizinį aktyvumą ir padėti darbuotojams pasiekti savo asmeninių nusistatytų savaitės tikslų. Darbe vykdant sveikatinimo veiklas galima sumažinti širdies ir kraujagyslių ligų rizikos veiksnius, pavyzdžiui, antsvorį / nutukimą, mažą fizinį aktyvumą, rūkymą.





Ar būnant fiziškai aktyviais stipriname tik savo kūną?

Emocinė sveikata yra fizinės sveikatos priežastis ir pasekmė.

Sveikata suprantama kaip visuma, susidedanti iš viena nuo kitos priklausančių sričių, ir jei kas nors atsitinka vienai sričiai, neišvengiamai paveikiama ir kita. Fizinis aktyvumas ne tik turi teigiamos įtakos fizinei asmens sveikatai, tačiau skatina ir emocinės sveikatos stabilumą ir gerėjimą. Fizinė veikla padeda atsipalaiduoti ir gerina emocinę būklę.

Psichinės sveikatos gera būklė padeda asmeniui susidoroti su įprastu gyvenimo stresu, gali padėti efektyviai ir produktyviai dirbti. Fiziškai aktyvūs žmonės sugeba geriau reaguoti stresinėse situacijose, patiria mažesnę socialinę atskirtį.

Geriausias sėdėjimo būdas yra „dinaminis sėdėjimas“, kai sėdėjimo padėtis yra nuolat keičiama.

Rekomenduojama:

- nesėdėti kasdien darbe ilgiau nei po 5 valandas;
- daryti trumpas pertraukas bent kas 20–30 minučių, dirbti aktyviai ir darbo metu sėdėti, stovėti ir vaikščioti;
- nustatyti maksimalų sėdėjimo laiką, taip pat laiką tempimo pratimams ir pajudėjimui, pasimankštinimui.

Svarbu!

Palankiai emocinę sveikatą veikia net ir nedidelio aktyvumo fiziniai pratimai (tokie kaip joga ar mažo intensyvumo treniruotė). Jei yra galimybė fizine veikla rekomenduojama užsiimti gamtoje, derinant darbą ir treniruotę, tai suteikia dar didesnę motyvaciją ir išsiskiria hormonai, palankiai veikiantys žmogaus savijautą.



Kokia yra fizinio aktyvumo skatinimo nauda darbuotojui ir organizacijai?

Fizinio aktyvumo skatinimas darbo vietoje minimas daugelyje Europos ir Lietuvos programų ir strategijų. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra pabrėžia, jog vienas iš sveikų darbo vietų kūrimo aspektų – darbuotojų fizinio aktyvumo skatinimas, sudarant jiems galimybę lankyti sporto užsiėmimus, užsiimti aktyvia fizine veikla, kurti aktyvią ir sveiką darbo aplinką.

Tyrimų rezultatai atskleidžia, jog gerinant darbuotojų savijautą ir stiprinant jų sveikatą:

- mažėja darbuotojų kaita;
- mažėja darbuotojų nedarbingumas dėl ligos;
- mažėja nebuvimo darbe dienų dėl įvairių priežasčių;
- mažėja nelaimingų atsitikimų darbe skaičius;
- mažėja vyresnio amžiaus darbuotojų priešlaikinio išėjimo į pensiją rizika;
- lengviau rasti naujų darbuotojų;



- didėja darbuotojų motyvacija ir pasitenkinimas;
- didėja darbuotojų produktyvumas;
- gerėja aptarnavimo kokybė ir auga klientų lojalumas;
- gerėja reputacija tarp investuotojų;
- sukuriama teigiama rūpestingos organizacijos ir darbdavio įvaizdis klientų ir bendruomenių socialinės atsakomybės požiūriu.



Kas yra sėkmingos organizacijos pagrindas?

Sėkmingos organizacijos pagrindas – sveiki darbuotojai, dirbantys palankioje darbo aplinkoje.

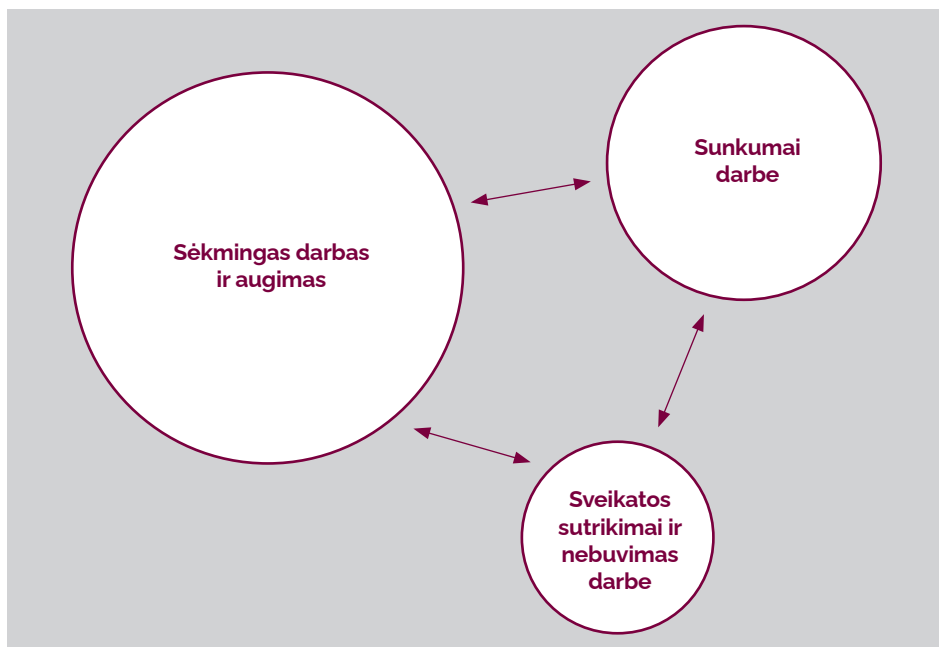
Įdomus faktas!

Tyrimais apskaičiuota, kad, sumažėjus nuostoliams dėl nebuvimo darbe, kiekvieno į sveikatos stiprinimą darbe investuoto euro grąža siekia net 2,5–4,8 euro.

Darbdaviai, kurie rūpinasi savo darbuotojų gerove, ne tik gerina savo organizacijos įvaizdį, bet ir patiria mažesnes personalo sveikatos priežiūros išlaidas, didina savo įmonės konkurencingumą, išsaugo savo darbuotojus darbo vietose, mažina neatvykimo į darbą dėl ligos atvejų skaičių.

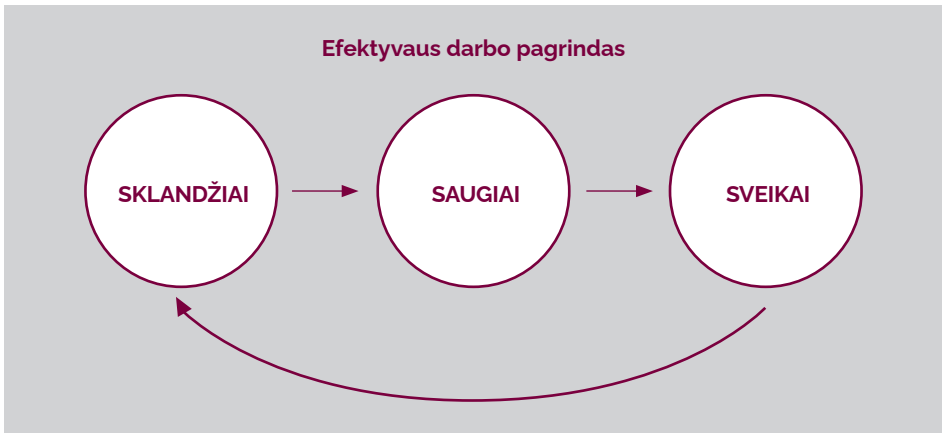
Psichikos gerovę patiriantys darbuotojai yra labiau įsipareigoję savo organizacijai, labiau patenkinti darbu, pasižymi didesniu produktyvumu ir geriau atlieka darbą.

Darbuotojų sveikata organizacijoje



Fizinis aktyvumas darbo aplinkoje, bendra gera fizinė savijauta (įskaitant laikysenos problemų nebuvimą) tiesiogiai siejasi su fiziniam aktyvumui palankios, sveikos darbo aplinkos reikšmingumo suvokimu ir jos kūrimu.

Čia į pagalbą ateina **ergonomika** – mokslu pagrįsta sfera, skirta ištirti ir suplanuoti darbo vietas, projektuoti ar išdėstyti darbo priemones ir sukurti sąlygas taip, kad jos tautotų žmones, kurie tuo naudojami. Ergonomika skatina holistinį požiūrį į darbo vietas ir veiklos planavimą.



Ergonomika apima tris sritis:

- fizinę (darbo laikyseną ir judėjimo-atramos sistemos problemas);
- pažintinę (procesų pritaikymą, siekiant sumažinti krūvį ir stresą);
- organizacinę ergonomiką (bendravimas, komandinis darbas, planavimas).

Darbuotojui dirbant ergonomiškai įrengtoje darbo vietoje:

- padidėja darbingumas;
- padidėja suinteresuotumas darbu;
- lėčiau pavargstama;
- ilgalaikėje perspektyvoje – išsaugoma sveikata.

Svarbu!

Darbdaviai yra teisiškai įpareigoti nustatyti rizikos veiksnius darbo vietoje ir užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą.



Kokie yra ergonominiai rizikos veiksniai?

Ergonominiai veiksniai:

- **Darbo poza;**

Pavyzdžiui, netaisyklinga kaklo, rankų, nugaros, klubų ir kojų padėtis darbo metu.

- **Darbo zona;**

Pavyzdžiui, dėl pagrindinių ir pagalbinių darbo priemonių ribota erdvė, kurioje darbuotojas dirba tam tikra darbo poza ir atlieka darbinius judesius.

- **Darbo įtampa;**

Pavyzdžiui, įtemptas dėmesio koncentravimas ir (ar) regos analizatoriaus įtampa atliekant darbą.

- **Darbo vietos nepritaikymas darbuotojo galimybės;**

Pavyzdžiui, darbo įrenginiai, priemonės, kėdės įrengtos ir išdėstytos neatsižvelgiant į darbuotojo antropometrinius duomenis ir darbo zonas.

- **Pasikartojantys darbo judesiai;**

Pavyzdžiui, vienodi, nuolat kartojami rankų judesiai, dalyvaujant plaštakos ir pirštų ar rankų ir pečių juostos raumenims.



Netaisyklinga darbo poza



Taisyklinga darbo poza

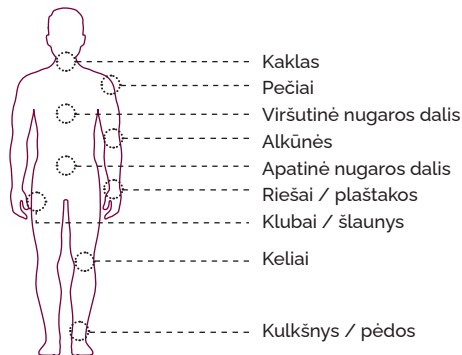


Kodėl ergonominiai rizikos veiksniai yra svarbūs?

Kompiuterizuotoje darbo vietoje profesinė rizika gali atsirasti tada, kai nepaisoma ergonomikos principų.

Ergonominiai rizikos veiksniai susiję su kaulų ir raumenų sistemos sutrikimais. Šių veiksmų poveikis darbuotojų sveikatai – šiuo metu viena svarbiausių Europos Sąjungos darbuotojų saugos ir sveikatos problemų.

Kaulų ir raumenų sistemos sutrikimų požymiai ir simptomai: skausmas, diskomfortas, dilgčiojimas, sustingimas, silpnumas, spazmai, traškėjimas, nuovargis, patinimas, pasunkėję judesiai, sustingimas (sumažėjusi judesių amplitudė) ir raumenų kontrolės praradimas. Skausmas – vienas pagrindinių šio pobūdžio sutrikimų simptomų (žr. 6 pav.).



6 pav. **Kūno schema**
(pažymėtos kūno dalys, kuriose atsiranda kaulų ir raumenų sistemos sutrikimų).

Dažniausios darbuotojų sveikatos problemos, apie kurias pranešama, yra nusiskundimai nugaros (43 proc.), viršutinių galūnių (42 proc.), klubų ir apatinių galūnių (29 proc.) skausmu ar diskomfortu bei galvos ir (arba) akių (35 proc.) skausmu.

Medikai kompiuterio poveikį sveikatai pirmiausia sieja su regėjimo sutrikimais. Nacionalinio visuomenės sveikatos centro prie Sveikatos apsaugos ministerijos duomenimis, 40–85 proc. darbuotojų skundžiasi akių nuovargiu, sausumu, kurį sukelia įtampa žiūrint į smulkius objektus.

Darbas kompiuteriu taip pat siejamas su psichosocialinėmis problemomis, stresu, veido ir kaklo odos pažeidimais bei įtaka reprodukcinei sistemai.

Ne mažiau svarbi ergonomikai yra ir psichosocialinė dalis.

Komanda turi būti skatinama dirbti kartu, komunikuoti, vykti kartu į įgūdžių apmokymus. Svarbus veiksnys – ugdyti darbuotojų pozityvų požiūrį į darbą, taip nustatant asmenines stipriąsias puses, gerus darbo aspektus, darbe pasiektas sėkmes.

Fizinę ir psichikos darbuotojų sveikatą teigiamai veikia aiški darbovietės schema, į kurios planavimą yra įtraukiamas kiekvienas:

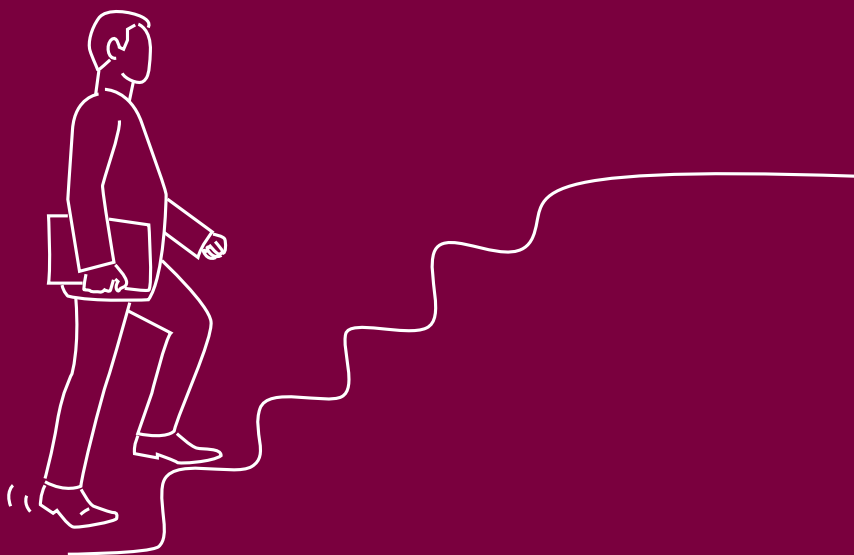
- gera informacijos darbo aplinkoje sklaida;
- aiškūs asmeniniai, komandiniai ir organizaciniai tikslai;
- planas kas ir už ką yra atsakingas įstaigoje;
- lyderystės tobulinimas;
- galimybė planuoti asmeniškai pritaikytą darbo grafiką (lanksčios darbo valandos, nuotolinis darbas, darbo krūvio pritaikymas atsižvelgiant į fizinius ir psichinius gebėjimus).

Svarbu!

Darbuotojų įtraukimas į darbo aplinkos (skaitmeninės, socialinės ar fizinės) kūrimą yra neatsiejama gero ir produktyvaus darbo dalis.



3 dalis



Fizinio aktyvumo skatinimo būdai

Fizinio aktyvumo intervencijomis siekiama didinti fizinį aktyvumą ir skatinti darbuotojus judėti atliekant fizinius pratimus, kuriuos veda sveikatos stiprinimo specialistai arba apmokyti kolegos. Fiziniai pratimai gali būti atliekami tiek darbo, tiek ne darbo metu.

Tai gali būti pasivaikščiojimai, fizinio aktyvumo 5 min pertraukos darbo vietoje kas valandą, fiziniai pratimai su muzika ir kito pobūdžio mankštos.

Yra įvairių šio pobūdžio intervencijų taikymo būdų, nėra vieno tinkamiausio varianto. Svarbu atsižvelgti į darbo vietas ir darbuotojų specifiką ir pagal tai pasirinkti jiems tinkamiausias fizinio aktyvumo intervencijas ir jų išdėstymą laike.



A
būdas

Vaikščioti skatinančiomis intervencijomis siekiama didinti fizinį aktyvumą, gausinant per dieną nueinamų žingsnių skaičių.

Siūloma nusistatyti asmeninį vidutinį per dieną nueinamų žingsnių skaičių ir išsikelti tikslus padidinti šį skaičių etapais, tuo pačiu laipsniškai didinant ir ėjimo greitį.

1 variantas. Taikant vaikščioti skatinančias intervencijas rekomenduojama savikontrolei naudoti įvairias priemones: žingsniamačius, asmeninius dienoraščius, programėles, vaikščiojimo iššūkius.

Dienoraščiuose darbuotojai gali įrašyti fizinio aktyvumo pokyčius.

Pavyzdžiui:

- nueitus per dieną žingsnius;
- įgyvendintus arba neįgyvendintus išsikeltus padaromų žingsnių tikslus;
- papildomą fizinį aktyvumą;
- emocinę dienos savijautą.

2 variantas. Siūloma edukuoti darbuotojus siunčiant jiems elektroninius laiškus (savaitinius, mėnesinius), skirtus motyvacijai judėti sustiprinti, taip pat primenančius apie fizinio aktyvumo naudą sveikatai ir išsikeltus žingsnių skaičiaus didinimo tikslus.

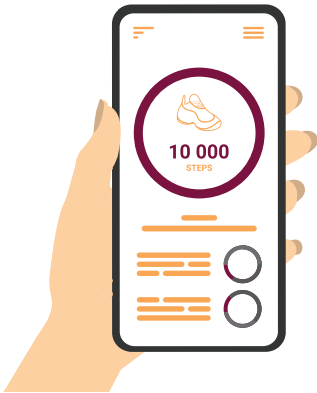
Elektroniniuose laiškuose galima pateikti pasiūlymų, kaip darbo dienos metu daugiau vaikščioti.

Pavyzdžiui:

- I etape skatinamas neintensyvus, atsitiktinis vaikščiojimas, pajudėjimas darbe kol kalbama mobiliuoju telefonu;
- II etape siūlomi trumpi (iki 10 minučių trukmės) pasivaikščiojimai kavos pertraukėlių metu;
- III etape rekomenduojami ilgesni nei 10 minučių pasivaikščiojimai pietų pertraukos metu. Taip pat verta skatinti didinti ėjimo tempą ir rasti galimybių vaikščioti lapitais ar kalneliais.

3 variantas. Darbuotojams galima įteikti žemėlapius su vaikščiojimo maršrutais, nurodant galimą ėjimo trukmę remiantis vidutiniu greičiu ir nueinamų žingsnių skaičiumi.

Galima dalintis sukurtais maršrutais Jūsų mieste arba sudaryti žemėlapius, leidžiančius geriau pažinti darbo vietos pastatą (-us) ar apylinkes.



Tuo pačiu galima kelti fizinio aktyvumo tikslus nueinamam atstumui ir tuo pačiu pasirenkamam žemėlapiui.

Pavyzdžiui:

- aktyvesni darbuotojai – išlaikyti arba padidinti nueinamų žingsnių skaičių, jei iki intervencijos nueidavo 10 000 žingsnių kiekvieną darbo dieną.
- pasyvesni – kas savaitę padidinti po 1 000 žingsnių per dieną, kad būtų pasiekta 10 000 žingsnių, nueinamų per dieną.

B būdas

Fizinio aktyvumo žinių ir jgdžių gerinimas – sudaryti galimybes darbuotojui išsimatuoti sveikatos parametrus.

Pavyzdžiui:

- Kūno kompozicijos analizė;
Kūno sudėties analizatoriaus aparatas įvertina įvairius kūno sudėties parametrus, pvz, raumenų ir riebalų masę bei jų pasiskirstymą kūne, visceralinių riebalų, vandens kiekį, rekomenduojamą paros kalorijų normą ir kitus parametrus.
- Arterinis kraujo spaudimas (AKS);
Vidutinis optimalus AKS: 120 mm Hg ir 80 mmHg. T.y. optimalus sistolinis kraujospūdis: 120 mmHg, o diastolinis: 80 mmHg.
- Gliukozė;
Norminės ribos kapiliariniame kraujyje: 3,33-5,55 mmol/L; norminės ribos veniniame kraujyje: 4,2-6,1 mmol/L.
- Cholesterolis.
Bendrasis cholesterolis neturėtų viršyti: 5,2 mmol/L.

Skatinti naudotis mobiliomis programėlėmis, kurios padėtų stebėti kūno fizinių rodiklių pokyčius.

C būdas

Aktyvių pertraukų metodika – skatinti darbuotojus daryti trumpas fizinio aktyvumo pertraukėles.

Aktyvias pertraukas galima skatinti įvairiais būdais.

Pavyzdžiui:

- pateikti vaizdinius trumpų mankštų pavyzdžius plakatuose iškabintuose organizacijoje;
- siųsti motyvuojančias žinutes, elektroninius laiškus pabrėžiančius, kokios yra ilgalaikio sėdėjimo pasekmės ir trumpų mankštų nauda;
- įdiegti automatinius priminimus apie aktyvios pertraukos kūnui poreikį.

Skatinti naudojantis laiptais, o ne liftu – šiomis intervencijomis siekiama paskatinti darbuotojus lipti laiptais. Tai fizinio aktyvumo būdas, kurį galima lengvai paversti kasdieniu įpročiu.

Pavyzdžiui:

- pakabinti informacinius ir motyvacinius standus ir plakatus bendrose erdvėse, prie laiptų, laiptų aikštelėse, liftuose ar prie liftų kiekviename aukšte.
- stenduose ir plakatuose galima pateikti informaciją apie lipimo laiptais naudą sveikatai, apie kalorijų deginimą, apie tai, jog naudojimasis laiptais prilygsta fiziniams pratimams.
- laiptų aikštelėse galima siūlyti obuolių ir kitų vaisių bei organizuoti įvairias loterijas.
- naudoti krypties ženklus, kurie atkreiptų dėmesį į laiptus ir paskatintų nelipti į liftą.
- laiptus pateikti patraukliau – didinti jų matomumą, naudoti muziką, apšvietimą.



E būdas

Sukurti palankią darbo aplinką – ergonomiškai planuoti, projektuoti ir išdėstyti darbo vietas ir priemones, kuriomis naudojasi žmonės. Skatinti holistinį požiūrį į darbo vietas ir užduočių planavimą.

Pavyzdžiui:

- pristatyti alternatyvius sėdėjimo būdus, tokius kaip terapiniai didieji kamuoliai, balno kėdės, pusiausvyros pagalvės, reguliuojamo dydžio stalai prie kurių galima dirbti atsistojus.

F būdas

Integruoti aktyvius susitikimus – susitikimų erdvėse atlaisvinti vietas žmonėms intensyviai judėti.

Pavyzdžiui:

- nuotoline susitikime dalyvauti pasivaikščiojimo metu;
- organizuoti susitikimus pasivaikštant gamtoje;
- sudaryti darbuotojams galimybes turėti „Sveikatos kampelį“, kuriame yra fizinį aktyvumą lavinančios priemonės – sporto kilimėliai, pasipriešinimo juostos, svareliai, gimnastikos lazdos, pusiausvyros lentos, balansiniai kamuoliai, šiaurietiško vaikščiojimo lazdos.



Skatinti fiziškai aktyvias priemones atvykimui į darbą – šiomis intervencijomis siekiama skatinti darbuotojus į darbą keliauti ne nuosavu automobiliu, o pėsčiomis, dviračiu ar viešoju transportu (einant pėsčiomis nuo namų iki stotelės ir nuo stotelės iki darbo vietos).

Pavyzdžiai:

- darbuotojams siūloma išsikelti tikslą aktyviai keliauti į darbą ir pildyti aktyvios kelionės į darbą dienoraštį;
- skatinant darbuotojus, galima juos apdovanoti prizais, leisti naudotis pasi-skolintais dviračiais ar riedučiais, suteikti galimybę laimėti naujus dviračius ar riedučius;
- taip pat sudaryti sąlygas darbuotojams laikyti dviračius, riedučius ar kitas priemones;
- įrengti darbuotojams dušą ir persirengimo kambarį.

Yra įvairių šio pobūdžio intervencijų taikymo būdų, nėra vieno tinkamiausio varianto. Svarbu atsižvelgti į darbo vietas ir darbuotojų specifiką ir pagal tai pasirinkti jiems tinkamiausias fizinio aktyvumo intervencijas ir jų išdėstymą laike.



4 dalis



Psichikos sveikata ir sēdīmas darbas

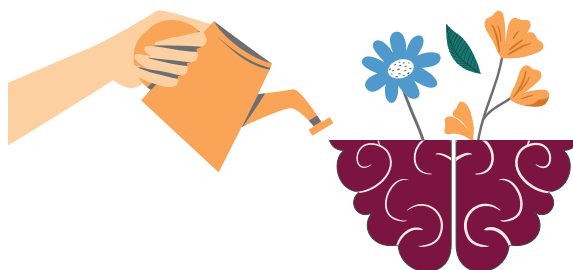


Kas yra gera psichikos sveikata ir kodėl svarbu ja rūpintis?

Pagal Pasaulio sveikatos organizaciją **psichikos sveikata** – emocinis ir dvasinis atsparumas (*angl. resilience*), kuris leidžia patirti džiaugsmą ir išverti skausmą, nusivylimą, liūdesį.

Psichikos sveikata – tai:

- gebėjimas būti savimi tarp kitų;
- emocinė ir dvasinė būsena, kuri leidžia žmogui džiaugtis gyvenimo pilnatve ir išgyventi skausmą bei liūdesį;
- gebėjimas išreikšti save tokiais būdais, kurie teikia malonumą pačiam individui ir aplinkiniams;
- gebėjimas pačiam daryti sprendimus ir už juos atsakyti.



Gera psichikos sveikata – tai ne vien psichikos sveikatos sutrikimų nebuvimas.

Siekiant tinkamų darbo rezultatų, iškeliant pagrįstus reikalavimus, suteikiant sprendimų laisvę ir jaučiant kolegų bei vadovų socialinę paramą, darbuotojų psichikos sveikata yra nuolatos stiprinama. Priešingai, stresinės darbo sąlygos, diskriminacija ar socialinė atskirtis gali pakenkti asmens psichikos sveikatai.

Gera psichikos sveikata besidžiaugiantys žmonės dažniausiai yra darbingesni, turi tvirtesnius ryšius su juos supančia bendruomene, geriau susidoroja su neišvengiamai kylančiais sunkumais bei visavertiškai prisideda prie visuomeninės gerovės kūrimo.

Svarbu!

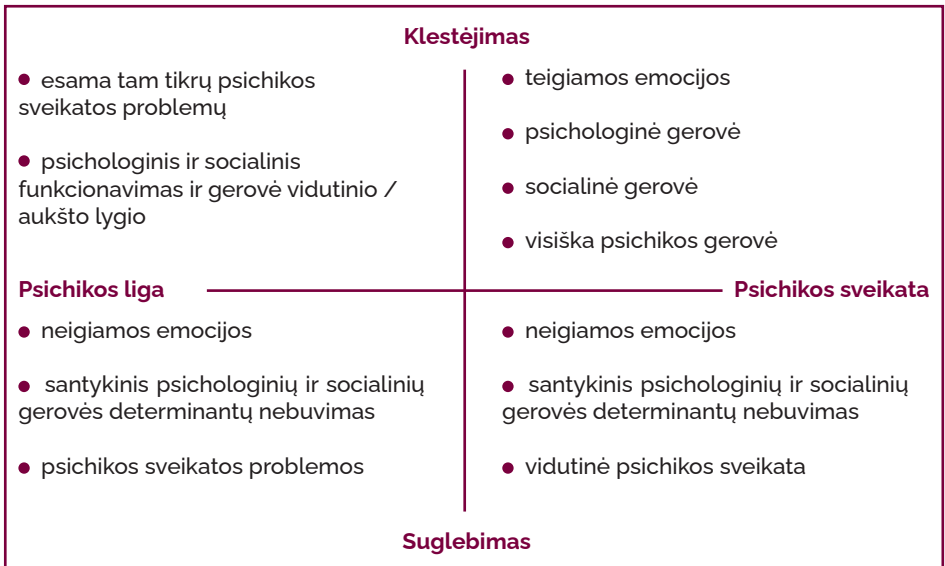
„Psichikos sveikatos politikos ir programų darbo vietoje vystymas bei diegimas yra naudingas darbuotojų sveikatai, didina organizacijos produktyvumą ir prisideda prie visuomenės gerovės.“

Pasaulio sveikatos organizacija

Psichikos sveikata ir psichikos sveikatos sutrikimai dažnai laikomos tam tikrais kontinuumo taškais.

Remiantis moksliniais tyrimais, reikėtų atsižvelgti į tai, kad esama dviejų kontinuumų, o tai, kad nesergama psichikos liga, ne visada gali reikšti, kad psichikos sveikata tikrai gera (žr. 7 pav.).

Nustatant klestėjimo ir suglebimo kontinuumą laikomasi pozityvaus požiūrio į psichikos sveikatą ir teigiama, kad net kai asmens psichinė gerovė nėra puiki, asmuo vis tiek gali klestėti.



7 pav. **Psichikos sveikatos kontinuumas**



Šis požiūris vertingas stiprinant psichikos sveikatą, nes psichikos sveikatos stiprinimas – tai procesas, kuriam vykstant palaikoma arba gerinama psichikos sveikata ir gerovė.



Kokios yra darbingo amžiaus asmenų psichikos sveikatos tendencijos?

Pasaulio sveikatos organizacija teigia, kad vienas iš keturių žmonių bent kartą per savo gyvenimą patiria psichikos sveikatos sutrikimų, kurie nebūtinai diagnozuojami.

2015 m. atliktu šeštu Europos darbo sąlygų tyrimų nustatyta, kad Lietuvoje itin aukšti emocinio nerimo darbo vietoje rodikliai, beveik pusė Lietuvos darbuotojų darbe patiria emocinį nerimą – nuo 25 iki 75 proc. laiko darbe, 6 proc. darbuotojų teigia, kad emocinį nerimą patiria beveik visą laiką. Tai didžiausi rodikliai lyginant su kitomis Europos Sąjungos šalimis.



Emocinis krūvis, kaip jausmų slėpimas ar tramdymas bei įvairaus smurto patyrimas, gali turėti įtakos rimtiems psichikos sveikatos sunkumams. Remiantis tuo pačiu tyrimu, trečdalis darbuotojų Lietuvoje nurodo slepiantys savo jausmus darbe didžiąją laiko dalį arba visą laiką. Tyrime siekta užfiksuoti įvairaus priešiško socialinio elgesio apraiškas. Išsiaiškinta, kad kas šeštas darbuotoja (-s) Lietuvoje nurodo susiduriantys su priešiško socialinio elgesio rizika darbo vietoje: užgauliojamais, nepageidaujamu seksualiniu dėmesiu, grasinimais ar žeminimu. Vienas iš keturių darbuotojų Lietuvoje mano, kad su jais ne visada elgiamasi sąžiningai.

Šio tyrimo rezultatai rodo, kad Europoje nyksta ribos tarp asmeninio gyvenimo ir darbo: 14 proc. darbuotojų nurodo, kad net ir laisvalaikiu jie visada arba didžiąją laiko dalį nerimauja dėl darbo; 21 proc. sako, kad jie visada arba didžiąją laiko dalį jaučiasi pernelyg pavargę, kad galėtų imtis tam tikrų namų ruošos darbų, o 11 proc. nurodo, kad jų darbas visada arba didžiąją laiko dalį trukdo jiems skirti laiko šeimai. Tyrimo išvadose pabrėžiama, kad nemažos dalies darbuotojų darbo krūvis yra didžiulis: trumpi terminai, darbas didele sparta, dažnai pasitaiko didelių darbo trikdžių arba paprasčiausiai darbo yra per daug.

Kito 2018 m. Europos tyrimo duomenimis remiantis matoma, kad beveik trečdalis darbuotojų patiria stresą savo darbo vietoje, o daugiau nei penktadalis darbuotojų jau yra patyrę perdegimo sindromą. Pažymima, kad nuo perdegimo sindromo kenčia vis didesnė visuomenės dalis, tai yra aktuali šiandieninės visuomenės problema.

Taip pat Lietuvoje kiti visuomenės psichikos sveikatos rodikliai jau keletą dešimtmečių kelia susirūpinimą: savižudybių paplitimas yra didžiausias Europos Sąjungoje ir bene tris kartus didesnis už vidurkį, alkoholio suvartojimas – vienas didžiausių pasaulyje, o smurto, nelaimingų atsitikimų, patyčių rodikliai – vieni didžiausių Europoje.

Visa tai atspindi gana prastą bendrą darbuotojų psichikos sveikatą, todėl svarbu ją stiprinti.

Svarbu!

Organizacijos stiprios tada, kai stiprūs jų darbuotojai – gerai besijaučiantys ir galintys produktyviai dirbti!

Darbe kylančios psichikos sveikatos problemos svarbios patiems asmenims, organizacijoms ir visai visuomenei. Jos gali turėti poveikį darbuotojų sveikatai, gerovei, elgsenai, organizacijos veiklos rezultatams ir socialinei gerovei.



Kokie yra psichosocialiniai rizikos veiksniai darbe?

Psichosocialiniai rizikos veiksniai darbe nėra lygiaverčiai stresui darbe – neužkirtus jiems kelio, jie kelia stresą ir su stresu siejamus padarinius (prastą psichikos ar fizinę sveikatą).

Remiantis Europos psichosocialinės rizikos programa, yra išskiriama 10 pagrindinių darbe kylančių psichosocialinių rizikos veiksnių rūšių.

Psichosocialinių rizikos veiksnių darbe rūšys:

1. Darbo turinys

Per menka įvairovė arba trumpi darbo ciklai, suskaidytas arba beprasmis darbas, nereikia visų turimų įgūdžių, didelis neužtikrintumas, dirbant reikia nuolat bendrauti su žmonėmis.

2. Darbo krūvis ir tempas

Per didelis arba per mažas darbo krūvis, nuo mechanizmų priklausantis darbo tempas, labai mažai laiko, reikia nuolat laikytis terminų.

3. Darbo tvarkaraštis

Pamaininis darbas, naktinės pamainos, nelankstus darbo grafikas, nespėjamos darbo valandos, ilgos darbo valandos arba socialiniam gyvenimui nepalankios darbo valandos.

4. Kontrolė

Menka galimybė dalyvauti priimančiam sprendimus, nėra galimybių kontroliuoti darbo krūvį, tempą, pamaininį darbą.

5. Aplinka ir įranga

Netinkama įranga, galimybė naudotis įranga, jos tinkamumas ar techninė priežiūra, prastos aplinkos sąlygos (pvz., nepakankama erdvė, per menkas apšvietimas, per didelis triukšmas).



6. Organizacijos kultūra ir veikimas

Prasta komunikacija, per mažai paramos sprendžiant problemas ar siekiant asmenybės tobulėjimo, neapibrėžti organizacijos tikslai arba dėl jų nesutariama.

7. Tarpusavio santykiai darbe

Socialinė ar fizinė atskirtis arba izoliacija, prasti santykiai su viršesniais darbuotojais, tarpasmeniniai konfliktai, nėra socialinės paramos, priekabiavimas, bauginimas.

8. Vaidmuo organizacijoje

Neaiškus vaidmuo, kertasi funkcijos, atsakomybė už žmones.

9. Karjeros plėtra

Karjeros sąstingis ir netikrumas dėl karjeros, pernelyg spartus arba pernelyg lėtas paaukštinimas, menkas atlygis, darbo nesaugumas, menka socialinė darbo vertė.

10. Kertasi asmeninis gyvenimas ir darbas

Darbe ir namuose reikalaujama nesuderinamų dalykų, per menkas palaikymas namuose, problemų kyla dėl to, kad abu partneriai siekia karjeros.



Kas yra perdegimo sindromas ir kokie jį lemiantys veiksniai?

Profesinis perdegimas yra laikomas ilgalaikio, nevaldomo streso pasekme, kuri keičia darbuotojų požiūrį ir elgesį į atliekamą darbą, kas neigiamai atsiliepia organizacijai.

Asmens sveikata glaudžiai susijusi su profesiniu perdegimu.

Svarbu!

Sveikas gyvenimo būdas, ypač pakankamas ir įvairus fizinis aktyvumas, geri streso įveikos įgūdžiai ir didesnis sąmoningumas yra susijęs su retesne perdegimo raiška.

Bloga asmens sveikata prisideda prie dažnesnio perdegimo, o perdegimas – prie blogesnės asmens sveikatos, gerovės, emocinės savijautos.

Profesinį sindromą lemiantys veiksniai gali būti suskirstyti į dvi pagrindines kategorijas pagal skirtingą kilmę į organizacinius ir individualius veiksnius. Yra įvairių abiejų rūšių veiksnių.

Kuo mažiau rizikos veiksnių pasižymi darbo vieta ir mes patys, tuo mažesnė tikimybė perdegimo sindromo išsivystymui.

Organizaciniai ir individualūs veiksniai gali tarpusavyje sąveikauti, dažniausiai tokiu atveju yra sukuriamas papildomas spaudimas tiek iš išorės, tiek iš vidaus, patiriama daugiau įtampos ir perdegimo sindromas vystosi greičiau, intensyviau, pasveikimui reikalinga kompleksinė ir ilgesnė pagalba.

Svarbu!

Perdegimo sindromo rizika yra aukščiausia tuomet, kai darbo reikalavimai yra aukšti, o darbo ištekliai maži.



Emocinis perdegimas apima 3 dimensijas

Emocinis išsekimas laikomas esminiu perdegimo sindromo komponentu, ir šio proceso šerdimi.

Pasireiškia:

- nuovargiu;
- išsekimo jausmu;
- dirglumo jausmu;
- energijos stoka;
- asmeninių išteklių stoka;
- frustracijos būseną, o tai gali sukelti pykčio protrūkius bei kitokį neigiamą elgesį.

Depersonalizacija arba dehumanizacija apibūdinama kaip emocinis atsitraukimas.

Pasireiškia:

- cinizmu;
- abejingumo jausmu;
- distancijos nuo kitų sukūrimu;
- santykiai su žmonėmis tampa formalūs, beasmeniai;
- klientų traktavimu veikia kaip objektų, o ne kaip žmonių;
- atsainiu požiūriu į atliekamą darbą, pareigas;

Depersonalizacijos poveikis sutrikdo žmogaus veiklą, jis tampa mažiau veiklus.

Asmeninių laimėjimų sumažėjimas aiškinamas kaip žmogaus kompetentingumo jausmo sumažėjimas.

Pasireiškia:

- atsiradusiu neefektyvumo jausmu;
- nepasitenkinimu atliktu darbu;
- neigiamu darbo vertinimu;
- nepasitikėjimo jausmų sustiprėjimu.

Pasiekus šią perdegimo stadiją, gali atrodyti, kad gyvenimas neatitinka žmogaus tikslų ir lūkesčių, o jėgos eikvojamos veltui.

Remiantis klinikiniais tyrimais, išskiriamos 5 pagrindinės perdegimo apraiškos.

Somatinės apraiškos

Pasireiškia stresui būdingi požymiai:

- prakaitavimas;
- bendras imuniteto nusilpimas.

➔ **Vėliau atsiranda funkciniai sutrikimai:**

- raumenų ir kaulų skausmai;
- pilvo skausmai;
- gali atsirasti dirgliosios žarnos sindromas, opos.

➔ **Sunkiais atvejais:**

- kraujyje padidėja cholesterolio, trigliceridų, šlapimo rūgšties kiekis;
- neretai susergama cukriniu diabetu, širdies ir kraujagyslių ligomis (tachikardija, hipertenzija ir kt.);
- prasideda miego sutrikimai.

Emocinės apraiškos

Pagrindiniai požymiai:

- nuolatinis išsekimas;
- nuolatinis nuovargis.

➔ **Dėl chroninės įtampos pasireiškia:**

- nerimas;
- neviltis;
- vienišumas;
- irzlumas ar agresyvumas ne tik darbe, bet ir namie.

Kognityvinės apraiškos

Asmuo palaipsniui:

- vis blogiau sutelkia dėmesį;
- kyla pašalinės mintys;
- daromi neteisingi sprendimai.
- mąstymas apie darbą didina nevirtį, bejėgystę;
- įsipareigojimai žmonėms bei darbui kelia abejingumą, šaltumą, formalumą ar dirglumą.

Elgesio apraiškos

Perdegimu sergantys asmenys dažnai:

- nėra fiziškai aktyvūs;
- turi sveikatai nepalankius gyvenimo įpročius;
- linksta į įvairias priklausomybes.

Sergančiojo elgesio nesklaidumai stipriai paveikia ir šeimą, aplinkinius. Palaipsniui perdegimas gali paskatinti nenašų darbą, išėjimą iš darbo ar net savižudybę.

Motyvacinės apraiškos

Žmogus, anksčiau tryškęs entuziazmu, palaipsniui palūžta:

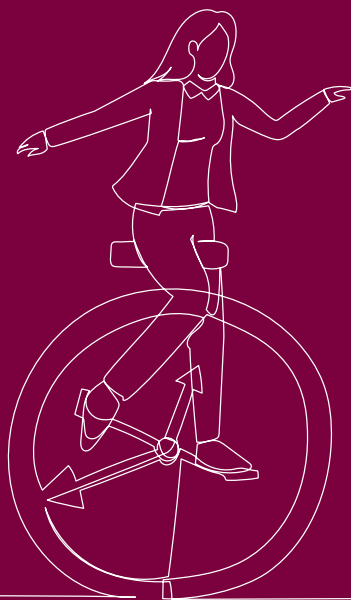
- dingsta jo suinteresuotumas darbu;
- įvyksta rezignacija arba pasidavimas.

Tai lemia rimtas psichikos ir fiziologines sveikatos problemas.

Svarbu!

Dėl didelio emocinio išsekimo, depersonalizacijos patyrimo ir asmeninių laimėjimų sumažėjimo kyla daugiau nei 130 somatinių, emocinių, kognityvinių, elgesio bei motyvacijos požymių, būdingų perdegimui.

5 dalis



Psichikos sveikatos stiprinimo būdai

Pasaulio sveikatos organizacija siūlo diegti psichikos sveikatos stiprinimo ir prevencijos strategijas.

Šiose rekomendacijose yra orientuojamasi į nuotaikos sutrikimų ir perdegimo sindromo, psichosomatinio pobūdžio nusiskundimų prevenciją ir gydymą. Jose nėra apimama smurto, priekabiavimo ir mobingo darbe aspektai ir kaip sistemingai tai spręsti.

Toliau aprašomi moksliniais tyrimais grįsti būdai, kurie stiprina darbuotojų psichikos sveikatą.

Yra įvairių šio pobūdžio intervencijų, nėra vieno tinkamiausio varianto. Svarbu atsižvelgti į darbo vietas ir darbuotojų specifiką ir pagal tai pasirinkti jiems tinkamiausias psichikos sveikatos stiprinimo intervencijas ir jų išdėstymą laike.

A
būdas

Fizinio aktyvumo skatinimo intervencijos.

Nauda ir efektyvumas.

Tyrimų sisteminė apžvalga rodo, kad fizinis aktyvumas yra puiki priemonė pagerinti psichikos sveikatą, yra tinkama nuotaikos sutrikimų, perdegimo sindromo, psichosomatinio pobūdžio nusiskundimų prevencijai ir gydymui.

Prieš tai šiose rekomendacijose yra pateikiama nemažai pavyzdžių, kaip galima skatinti darbuotojų fizinį aktyvumą darbe. Visos fizinio aktyvumo veiklos yra naudingos, bet kai kurios iš jų efektyvesnės psichikos sveikatos stiprinimui.

Pavyzdžiai:

- organizuoti įvairių tempimo pratimų (derinamų su kvėpavimu) treniruotes darbe emocinei įtampai sumažinti;
- organizuoti mankštas paremtas kūno-proto lavinimo metodika (pvz., joga, tai chi);
- organizuoti aerobinės ištvermės treniruotes ar šokius siekiant paskatinti didesnę endorfinų išsiskyrimą.

Taip pat fizinį aktyvumą galima derinti su kitomis metodikomis.

Pavyzdžiui:

- kompleksinis ar relaksacinis masažas;
- žygiai su kolektyvu;
- fiziškai aktyvūs žaidimai su kolegomis (pvz., boulingas);
- iššūkių ar varžybos tarp organizacijos darbuotojų (pvz., krepšinis, šachmatai, orientavimosi sportas).

B
būdas

Edukacija apie streso valdymą, įvairaus pobūdžio relaksacijų ir dėmesingo įsisąmoninimo (*angl. mindfulness*) metodikų taikymas.

Nauda ir efektyvumas.

Reguliariai ugdomi streso valdymo įgūdžiai, dėmesingo įsisąmoninimo ir atsipalaidavimo technikų praktikavimas padeda darbuotojui stiprėti emociškai, ugdo psichologinio atsparumo, psichinio pajėgumo ir streso valdymo gebėjimus, kas ilgalaikėje perspektyvoje gerina gerovę ir psichikos sveikatą.

Praktikos gali pagerinti darbuotojų kognityvines funkcijas, užduočių atlikimą, produktyvumą ir paskatinti atsipalaidavimo jausmą dirbant, bendraujant. Pastebima tokių intervencijų stipri nauda perdegimo sindromo prevencijai ir gydymui.



Pavyzdžiui:

- Organizuoti užsiėmimų ciklą, kuriame reguliariai praktikuojamos atsipalaidavimo ir dėmesingo įsisąmoninimo lavinimo technikos, **tokios kaip:**

- ✓ sąmoningo kvėpavimo pratimai (pvz., dėmesingas, kontroliuojamas, pilvo, priverstinis, sučiauptomis lūpomis, atvirkštinis, vokalinis kvėpavimas);
- ✓ progresyvi raumenų relaksacija;
- ✓ kūno skenavimo meditacija;
- ✓ autogeninė treniruotė;
- ✓ meditacinės technikos;
- ✓ menų terapijos užsiėmimai;
- ✓ valdomosios vaizduotės pratimai;
- ✓ biologiniu grįžtamuoju ryšiu grįstos metodikos;
- ✓ smegenų ir kognityvinių funkcijų lavinimo pratimai.



- Organizuoti teorinius ir praktinius mokymus apie streso valdymą;
- Sudaryti galimybę darbuotojams gauti konsultavimo ar psichoterapijos paslaugas;
- Organizuoti savitarpio pagalbos grupes darbuotojams patiriantiems didelį su darbu susijusį stresą. Grupė pati išsirenka vedantįjį iš jos narių arba veikia be vedančiojo;
- Pajvairinti darbinius susirinkimus darbe;
- ✓ Pavyzdžiui, kiekvieno susirinkimo pradžioje vis kitas kolektyvo narys paveda trumpą atsipalaidavimo, fizinio aktyvumo pratimą kolegoms.
- Parengti lankstinukų su atsipalaidavimo pratimų pavyzdžiais ir tam tikrą laikotarpį nuosekliai dalintis jais su darbuotojais;
- Darbuotojams pasiūlyti nemokamų programėlių sąrašą susijusių su atsipalaidavimu ir dėmesingo įsisąmoninimo lavinimo technikų mokymuisi, **tokios kaip:**

- ✓ Pavyzdžiui, programėlės Ramu, Pauzė, Pagalba sau. Arba išpirkti specifinės programėlės prenumeratą ją norintiems naudoti, pavyzdžiui, Headspace, Waking Up. Taip pat galima daryti su programėlėmis orientuotomis į sveiką gyvenseną, mitybą, fizinį aktyvumą ir pan.

Intervencijos orientuotos į darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą (angl. *work-life balance*).

Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą – laiko ir dėmesio paskirstymas tarp darbo ir šeimos arba laisvalaikio.

Nauda ir efektyvumas.

Kokybiškas poilsis po darbo, kai yra išlaikoma tinkama darbo ir poilsio pusiausvyrą, yra laimingo ir produktyvaus gyvenimo pagrindas. Ši formulė reiškia, jog žmogui reikalingas fizinį, pažintinių ir emocinių išteklių papildymas kokybišku poilsiu po darbo.

Pakankamas ir efektyvus poilsis padeda pasiruošti naujiems darbo iššūkiams, padidina motyvaciją ir darbo rezultatus, pagerina psichinę ir fizinę savijautą, apsaugo nuo įtampos, streso ir nuovargio susikaupimo.

Tinkamas atsiribojimas nuo darbo tiek fiziškai, tiek protišcai yra būtina priemonė. Net trumpos pertraukos darbo vietoje veikia teigiamai.

Reikalingas sistemiskas požiūris organizacijose stiprinant darbuotojų gerovę ir kuriant darbui bei asmeniniam gyvenimui derinti palankią darbo aplinką.

Pokyčiai turi apimti įvairius lygmenis:

1. Organizacijos kultūrą;
2. Konkrečias darbo sąlygas;
3. Darbo kolektyvo žinių bei įgūdžių tobulinimą.

Todėl rekomenduojamos trys pagrindinės veiklos kryptys:

1. Kurti darbui ir asmeniniam gyvenimui derinti palankią organizacijos kultūrą;
2. Diegti darbui ir asmeniniam gyvenimui derinti palankias darbo sąlygas;
3. Organizuoti darbdavių / vadovų, profesinės sveikatos / žmogiškųjų išteklių valdymo srityse dirbančių specialistų ir darbuotojų mokymus.

1 veiklos kryptis. Asmeniniam gyvenimui derinti palankios organizacijos kultūros kūrimas

Gerosios patirties pavyzdys: darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros bei darbuotojų dalyvavimo skatinimas „Oriflame“ (Lenkija) organizacijoje.

Organizacijoje įdiegta darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros bei darbuotojų dalyvavimo skatinimo programa, kuri skirta sveikai darbo kultūrai kurti:

- siekiama gerinti darbo sąlygas;
- mažinti streso riziką;
- lengvinti darbuotojų grįžimą į darbą iš vaiko priežiūros atostogų;
- sudaryti darbuotojams galimybes derinti darbą ir asmeninį gyvenimą;
- skatinti toleranciją;
- grįžusiems iš vaiko priežiūros atostogų arba ilgo nedarbingumo dėl ligos laikotarpio, leidžiama dirbti ne visą darbo laiką;
- kai kuriems darbuotojams suteikti lankstų darbo laiką;
- užtikrinti nuotolinio darbo galimybes (pvz., nešiojamo kompiuterio, mobilaus telefono, prieigos prie interneto galimybių užtikrinimas).

2 veiklos kryptis. Darbui ir asmeniniam gyvenimui palankias darbo sąlygas diegimas.

Gerosios patirties pavyzdys: lankstaus darbo politika „Clock“ (Jungtinė Karalystė) organizacijoje.

Organizacijoje įdiegta lankstaus darbo politika:

- lankščios darbo valandos apima laiką nuo 8 iki 21 val;
- yra nustatytos ir „pagrindinės valandos“ (angl. *core hours*), kai daugelis darbuotojų turi būti biure. Tai laikas tarp 12 ir 14 val;
- kitu darbo metu darbuotojai dirba jiems priimtiniu tvarkaraščiu, taip pat gali dirbti nuotoliniu būdu;
- darbuotojams skiriamos darbo užduotys ir laikas, per kurį jas turi atlikti. Organizacijos klientai su darbuotojais gali susisiekti telefonu;
- kiekvienam darbuotojui įmonė parūpina nešiojamąjį kompiuterį ir telefoną su reikalingomis darbo sistemomis.

3 veiklos kryptis. Darbdavių / vadovų, profesinės sveikatos / žmogiškųjų išteklių valdymo srityse dirbančių specialistų ir darbuotojų mokymų organizavimas.

Mokymų organizavimas yra reikšminga sąlyga siekiant įgyvendinti dvi pirmąsias veiklos kryptis – kurti palankią organizacijos kultūrą ir diegti palankias darbo sąlygas.

Darbuotojams skirti mokymai reikalingi siekiant tobulinti jų žinias ir įgūdžius, kurie padėtų lengviau suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą.

Geriosios patirties pavyzdys: vadovų mokymai kaip dalis įmonės gerovės programos „Procter & Gamble“ (JAV) organizacijoje.

Organizacijoje įgyvendinta gerovės programa, kurios tikslas – pagerinti darbuotojų gerovę ir sveikatą.

Programai kurti suburta darbo grupė, kurią sudarė įvairių padalinių atstovai. Remdamiesi holistiniu požiūriu grupės nariai sukūrė konkrečių veiksmų planą, apimantį įvairius gerovei ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą svarbius aspektus.

Pavyzdžiui:

- darbuotojams pasiūlytos lankstaus darbo laiko galimybės;
- organizuoti atsipalaidavimo ir fizinio aktyvumo užsiėmimai;
- suteikta galimybė psichologinei ir kineziterapinei pagalbai;
- surengti vadovams skirti mokymai, kaip atpažinti darbuotojų patiriamo streso požymius, kaip tokiems darbuotojams padėti ir kaip kovoti su stresu organizacinio lygio priemonėmis.



6 dalis



Kiti būdai stiprinti darbuotojų gerovę

Gerovė apima optimalią fizinę, psichikos ir emocinę darbuotojo būseną.

Psichologinė gerovė – pasitenkinimas gyvenimu ir jo sritimis, pasitenkinimas savimi ir kaip gyvenimo tikslingumo, prasmingumo, laimingumo jausmas.

Šis apibrėžimas plačiai apima tiek hedonistinius (pvz., teigiamų emocijų patyrimą, žemą neigiamų emocijų lygį, laimingumą, pasitenkinimą įvairiomis gyvenimo sritimis), tiek eudaimoninius (pvz., pozityvius santykius su kitais, kontrolę) pasitenkinimo aspektus.

A
būdas

Tam tikrų erdvių darbo vietoje sukūrimas.

Pavyzdžiui:

1 variantas. Fizinio aktyvumo kampelis.

Erdvė skirta fizinio aktyvumo pertraukėlėms atlikti arba jas pajvairinti bendro naudojimo įranga (pvz., sporto kilimėliai, svareliai, balansiniai kamuoliai, tempimo gumos, skersinis, gimnastinė sienelė, gimnastiniai žiedai ir kt.).

2 variantas. Socialinės erdvės sukūrimas ar virtuvės erdvių pritaikymas.

Erdvė su patogiomis kėdėmis ar foteliais, stalo žaidimais, knygomis, lapais ir spalvinimo priemonėmis, su lapeliais užrašams ar asmeninei refleksijai ir pan.

3 variantas. Tyli ar relaksacinė erdvė.

Erdvė, kurioje nesinaudojama el. technika, patogios kėdės ar foteliai. Erdvėje būnama tyliai. Joje gali būti ausinės ir planšetės su meditacijų, relaksacijų, kvėpavimo pratimų įrašais ar relaksacine muzika.

Patalpoje galima laikyti daug augalų, kurie priduoja teigiamo poveikio atsipalaidavimui.

Socialinės paramos stiprinimas.

Socialiniai darbo vietos aspektai taip pat gali padėti kurti psichikos sveikatai ir gerovei palankią aplinką.

Pavyzdžiui, darbe gali būti teikiama (ir darbdavio aktyviai skatinama):

- socialinė parama – vieni bendradarbiai gali padėti kitiems įveikti sunkumus ir išspręsti asmenines problemas;
- įveikti sunkumus padedančių įgūdžių – socialinė sąveika darbe gali tiesiogiai arba netiesiogiai teikti galimybių mokytis veiksmingai įveikti sunkumus;
- materialinė parama – darbas suteikia išteklių, t. y. gaunama piniginių pajamų. Tiesioginę materialinę paramą problemoms spręsti darbe galima gauti ir iš kolegų.

Į socialinę paramą orientuotos streso įveikos strategijos yra vienas efektyviausių streso įveikų šalia į planavimą orientuotų strategijų. Socialinė parama darbe ir už jo ribų yra vienas iš svarbiausių perdegimo sindromo prevencijos ir apsauginių veiksnių.

Pavyzdžiai:

- kolektyvo tradicijų kūrimas;
- erdvių sukūrimas, kur kolektyvas gali pabendrauti;
- kolektyvo išvykos į gamtą;
- susitikimų organizavimas kitokiame erdvėje (pvz., boulingo ir darbų planavimo popietė);
- tinkamas santykis tarp nuotolinių ir gyvų susitikimų.



Individualios ar grupinės konsultacijos.

Galimybė darbo vietoje gauti individualią ar grupinę specialisto konsultaciją padeda susidoroti su asmeniniais ir darbo vietoje kylančiais iššūkiais.

Konsultacijos gali būti įvairių specialistų ir pobūdžio.

Pavyzdžiui:

- **Kineziterapeutų konsultacijos;**

Galimos temos: mokymai pratimų skirtų sėdimo darbo sukeltų neigiamų pasekmių prevencijai bei taisyklingos laikysenos palaikymui. Kineziterapinio ištyrimo ir įvertinimo paslaugos.

- **Psichologų konsultacijos;**

Galimos temos: stresas ir jo valdymas, nuotaikos sutrikimų ir perdegimo prevencija ir gydymas, sveikatos įpročiai, motyvacija, darbingumas, pasitenkinimas darbu ar kitos aktualios temos.

- **Dietologų konsultacijos;**

Galimos temos: mokymai apie sveikatą mitybą, mitybos įpročių gerinimą, individualių mitybos planų sudarymas;

- **Trenerių konsultacijos;**

Galimos temos: taisyklingas pratimų atlikimas, darbas su savo kūno svoriu ir papildoma įranga, treniruotės organizacijoje, konsultacijos fizinio aktyvumo motyvacijos klausimais.

- **Darbo medicinos gydytojų konsultacijos;**

Galimos temos: sveikatos parametrų įvertinimas ir konsultacija.

- **Visuomenės sveikatos specialistų konsultacijos;**

Galimos temos: sveika gyvensena, įpročių keitimas.

- **Kitų su sveikatos priežiūra susijusių specialistų konsultacijos.**

Yra įvairių papildomų būdų, kaip stiprinti darbuotojų sveikatą, nėra vieno tinkamiausio varianto. Svarbu atsižvelgti į darbo vietos ir darbuotojų specifiką ir pagal tai pasirinkti jiems tinkamiausias sveikatos stiprinimo intervencijas ir jų išdėstymą laike.

7 dalis

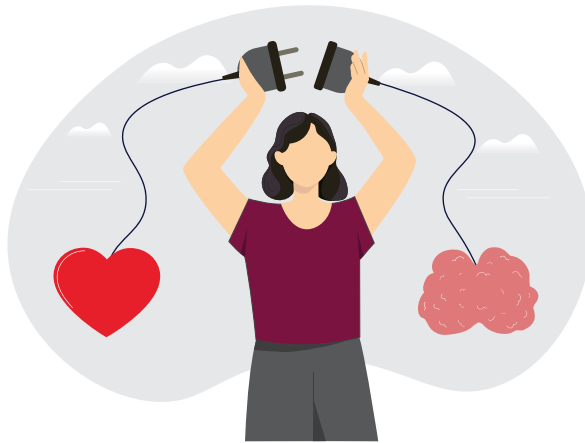


„Sveikatos stiprinimo programos sėdimą darbą
dirbantiems asmenims“ aprašymas

„Sveikatos stiprinimo programos sėdimą darbą dirbantiems asmenims“

priemonėmis ir taikomomis metodikomis **siekiamo**:

- skatinti darbuotojų fizinį aktyvumą;
- skatinti įsiklausyti į kūno pojūčius, pajauti susikaupusią įtampą nuo sėdėjimo ar emocijų kūne ir žinant metodikų įvairovę, pasirinkti tinkamiausią būdą tai sumažinti;
- skatinti suprasti ir didinti vidinę motyvaciją keisti su sveikata susijusį elgesį;
- skatinti kreipti dėmesį į kūno funkcionalumą, o ne išvaizdą, lygintis su savo progresu, o ne kitais asmenimis;



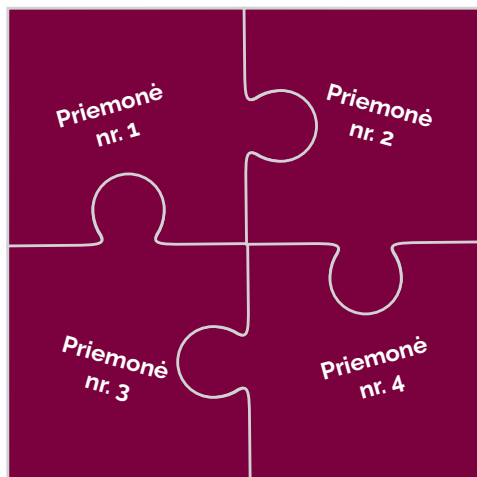
- stiprinti psichikos sveikatą;
- stiprinti kūno-proto ryšį;
- sumažinti nuotaikos sutrikimų ir profesinio perdegimo riziką;
- formuoti fizinio aktyvumo įpročius darbo vietoje;
- lavinti nuosekliai sveikatai svarbias kūno fizines ypatybes dirbant sėdimą darbą.

Programos turinys ir struktūra

Šiems „Sveikatos stiprinimo programą sėdimą darbą dirbantiems asmenims“ (toliau – Programa) siekiniamis įgyvendinti sukurtos **4 tarpusavyje susijusios skirtingo formato priemonės**.

Priemonės yra prieinamos nuotoliniu būdu ir jomis dalinamasi pagal sudarytą tvarkaraštį. Siekiama, kad darbuotojai jomis galėtų pasinaudoti patogiu darbe laiku atsižvelgiant į sėdimo darbo ypatumus. Pasinaudoti programos priemonėmis siūloma pagal asmeninį poreikį ir esamą motyvaciją, siekiama padėti susiformuoti įprotį, kuris išliktų, o ne būtų trumpalaikis pokytis.

Programos trukmė – 6 savaitės.



Programą sudaro šios 4 priemonės:

Priemonė nr. 1

Teorinių ir praktinių mokymų ciklas „Kūnas + Protas = Priešai ar Draugai?“;

Priemonė nr. 2

Psichoedukacinės priemonės skirtos asmeninei refleksijai ir savistabai;

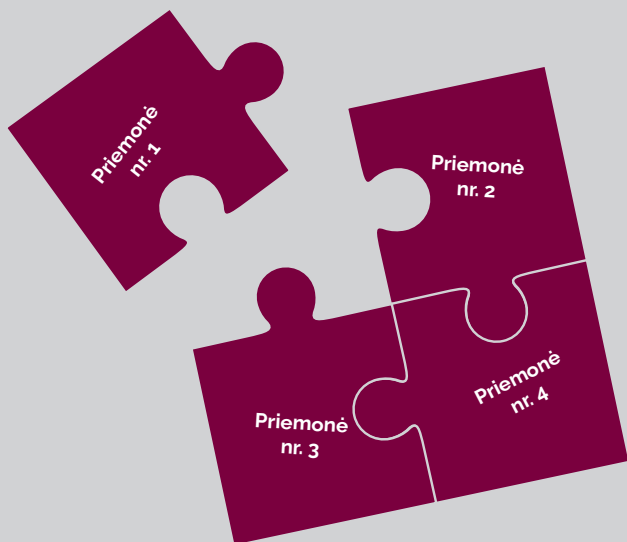
Priemonė nr. 3

Video treniruočių ciklai „Sveikatai svarbių kūno fizinių ypatybių lavinimo programa“;

Priemonė nr. 4

„The must-have rinkinys dirbant sėdimą darbą“.

1 priemonė



Mokymų ciklas „Kūnas + Protas = Priešai ar Draugai?“

Mokymų ciklas „Kūnas + Protas = Priešai ar Draugai?“

Dvylikos teorinių ir praktinių užsiėmimų, trunkančių po 30 min., metu bandoma atsakyti į klausimą, ar kūnas ir protas mums yra priešai ar draugai?

Užsiėmimų metu mėginama susidraugauti su savo kūnu, protu bei stiprinti to tarpusavio ryšį.

Teoriniai užsiėmimai

Teorinių užsiėmimų metu aptariama, kokia bendrai yra judėjimo prasmė bei normos, kaip galima nesportuojant daugiau judėti, pvz., ugdant fizinio aktyvumo įpročius darbo vietoje bei kaip integruoti įvairų fizinį aktyvumą į savo gyvenimą.

Aptariami sveikos gyvensenos pagrindai, motyvacija judėti ar sveikiau gyventi, aptariamos elgesio keitimo stadijos ir kurioje esate asmeniškai bei keliami klausimai, kaip sustiprinti vidinį norą daugiau judėti.

Gilinamasi į pokyčius vykstančius mums pradėjus daugiau judėti, savęs vaizdinį, lyginimosi su savimi, o ne kitais svarbą bei kaip išsikelti fizinio aktyvumo tikslus ir išlikti judria (-iu) pasibaigus programai.

Praktiniai užsiėmimai

Praktinių užsiėmimų metu mokomasi ar užtvirtinami tempimo pratimų pagrindai (jie svarbūs ne tik dirbant sėdimą darbą, bet ir prieš kiekvieną treniruotę).

Mėginama per judesį lavinti sąmoningumą įvairuose lygmenyse (kūno pojūčiai, mintys, emocijos) ir išbandoma kaip tai siejasi su įvairiomis atsipalaidavimo technikomis.

Taip pat atliekamos darbo pertraukos mankštos naudojantis kėde.

Paskutinio užsiėmimo metu judama dėmesingai ir funkcionaliai, pastebint kūno ir kitus pojūčius fizinio aktyvumo metu.

Teoriniai užsiėmimai



Dr. Simona Pajaujienė

Lietuvos sporto universiteto docentė, sveikatingumo ir asmeninio trenerio programų koordinatorė.

Trenerių mokyklos „ActiveTraining“ įkūrėja ir programų direktorė.

Sveikatingumo trenerė, motyvatorė.

Knygų ir straipsnių autorė bei kvietinis presenteris sporto ir sveikatingumo renginiuose, konferencijose ir seminaruose.

Praktiniai užsiėmimai



Sigita Laurin

Grupinių treniruočių instruktorė ir ZUMBA trenerė vedanti įvairaus pobūdžio treniruotes nuo žemo intensyvumo mankštų iki aukšto intensyvumo treniruočių reikalaujančių jėgos bei išvermės.

Instruktorė dirba jau penkioliktus metus.

Sigitos tikslas, kad laikas treniruotėse būtų ne varginanti prievolė, o produktyvus laikas, kai supranti, kad įdėtos pastangos atneša puikią nuotaiką, daugiau energijos kasdieninėje veikloje bei fizinius pokyčius.

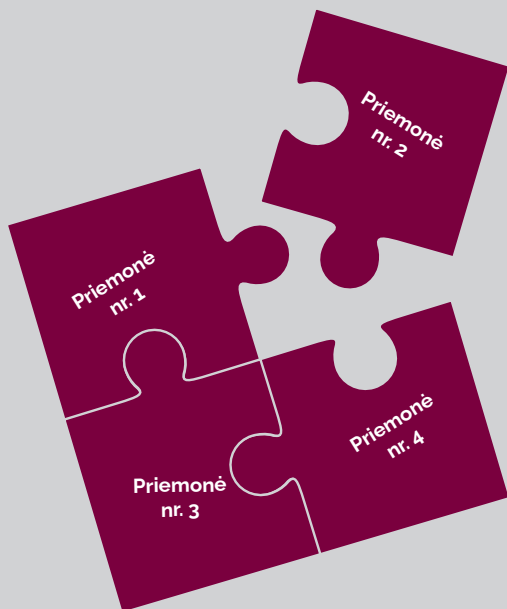
Mokymus „Kūnas + Protas = Priešai ar Draugai?“ ir psichoedukacines priemones parengė **Jurgita Garšvinskaitė** bendradarbiaujant su mokymų vedančiosiomis.

„Kūnas + Protas = Priešai ar Draugai?“ mokymų ciklo aprašymas

| | |
|---|--|
| <p style="text-align: center;">Teorija (1)</p> <p>Bet kiek judesio yra geriau nei jokio judesio! Judėjimo prasmė ir rekomenduojamos normos</p> | <p>Paskaita apie Homo Sapiens evoliuciją ir šiuolaikinio fiziškai pasyvaus žmogaus problematiką dėl komfortiško ir modernaus gyvenimo. Kokios pagrindinės mūsų sveikatos blogybės? Fizinio aktyvumo piramidės užpildymas, savęs įsivertinimas ir Pasaulinės sveikatos organizacijos fizinio aktyvumo normos.</p> |
| <p style="text-align: center;">Praktika (1)</p> <p>Tempimo pratimai – pagrindai prieš kiekvieną treniruotę</p> | <p>Treniruotės metu atliekami tempimo pratimai nuo viršutinės iki apatinės kūno dalių. Supažindindinama su tempimo pratimų pavyzdžiais, jų atlikimo technika bei pritaikymo būdais. Žemo intensyvumo trenituotė, tačiau priverčianti pakilti nuo kėdės.</p> |
| <p style="text-align: center;">Teorija (2)</p> <p>Kaip nesportuojant galima daugiau judėti? Fizinio aktyvumo įpročiai darbo vietoje</p> | <p>“Sėdėjimas žudo”, todėl keliami klausimai, kiek valandų sėdima, kas mūsų laukia ir kodėl būtina gražinti judesį į gyvenimus. Aptarsimos darbo vietos ir galimybės mažinti ilgalaikio sėdėjimo trukmę. Kalbama apie 3 paros dalių taisyklę su fizinio aktyvumo integravimu. Pateikiami pavyzdžiai, kaip to pasiekti.</p> |
| <p style="text-align: center;">Praktika (2)</p> <p>Kūno pojūčių, minčių ir emocijų sąmoningumas</p> | <p>Praktika, kurios metu tikrai pabūnama “čia ir dabar”. Stengiamasi įsiklausyti, pajauti ir suprasti savo kūną, pojūčius. Atliekama pratimų seka, kurios metu visos mintys ir būna šiame momente. Treniruotė “Flow” – Tėkmė.</p> |
| <p style="text-align: center;">Teorija (3)</p> <p>„Negrauzk savęs, kad nesportuoji“. Motyvacija judėti ir sveikiau gyventi - kas asmeniškai (de)motyvuoja?</p> | <p>Mūsų gyvenimo pasirinkimai priklauso nuo motyvacijos. Diskutuojama, kas labiausiai motyvuoja/demotyvuoja žmones judėti? Kuri motyvacija svarbesnė aktyvesnei gyvensenai? Iš kurios galima tikėtis ilgalaikių elgesio pokyčių? Kurioje pokyčių stadijoje esame?</p> |
| <p style="text-align: center;">Praktika (3)</p> <p>Darbo pertraukos (ir ne tik) mankšta su ofiso kėde</p> | <p>Aktyvi treniruotė visoms raumenų grupėms, naudojant savo kūno svorį bei kėdę. Vidutinio intensyvumo treniruotė. Po jos pasijusite žvalūs, energingi ir su polėkiu grįšite prie darbų. Atliekami pratimai nesudėtingi, todėl esant poreikiui, visada galima juos taikyti.</p> |

| | |
|---|--|
| <p style="text-align: center;">Teorija (4)</p> <p>Kas yra sveikos gyvensenos pagrindas? Trys svarbios sritys, norint pagerinti sveikatą ir gyvenimo kokybę</p> | <p>Gyvensena yra stipriausia medicina! Kokie trys pagrindiniai gyvensenos komponentai turi būti asmeniškai peržvelgti, pakoreguoti? Judėjimas kaip vaistas. Maistas kaip vaistas. Smegenys kaip vaistas. Gyvensenos įvertinimo interaktyvus klausimynas, įsivertinimas ir diskusija.</p> |
| <p style="text-align: center;">Praktika (4)</p> <p>Trumpos ir efektyvios atsipalaidavimo technikos</p> | <p>Atliekamos įvairios trumpos ir efektyvios atsipalaidavimo technikos: tempimo pratimai, pilvinis kvėpavimas, jėgos pratimai ir autogeninė treniruotė.</p> |
| <p style="text-align: center;">Teorija (5)</p> <p>Kaip rasti laiko ir integruoti fizinį aktyvumą į savo gyvenimą? Nestruktūruotas ir struktūruotas judėjimas</p> | <p>Ar 1 val. treniruotė gali kompensuoti visos dienos sėdėjimą? Antrosios paskaitos dalinis pasikartojimas ir diskusija, kaip aktyvias minutes galime susirinkti ir be treniruočių ar sporto. Kokie išmanieji įrenginiai tinkami fizinio aktyvumo saugumo užtikrinimui ir motyvacijai?</p> |
| <p style="text-align: center;">Praktika (5)</p> <p>Darbo pertraukos (ir ne tik) mankšta - atsistokime nuo kėdės!</p> | <p>Atliekama treniruotė, kurią galima taikyti kasdien pagal poreikį. Nesudėtingas pratimų kompleksas visam kūnui. Pasidalinama "triukais", kaip lengvai ir be didelių pastangų prisiminti pratimų sekas, stengiamasi įgalinti, kad tai taptų kasdieniu įpročiu.</p> |
| <p style="text-align: center;">Teorija (6)</p> <p>Tikslų nusistatymas ir elgesio išlaikymas</p> | <p>Ar nepasitenkinimas savo kūnu gali padėti sveikesnei gyvensenai? "Dažniausiai pradžioje keisti reikia ne kūną, o požiūrį į savo kūną", todėl įsivertinamas savo kūno vaizdas. Nuo ko pradėti sporto naujokui? Aptariamas fiziškai pasyvaus asmens poveikslas, lūkesčiai ir pirminiai žingsniai. Diskutuojama, koks galėtų būti naujo įgūdžio susiformavimo laikas, nes gyvensena- ne sprintas. SMART tikslų nusistatymo taisyklė.</p> |
| <p style="text-align: center;">Praktika (6)</p> <p>Judėjime dėmesingai ir funkcionaliai! Treniruotė kūno-proto ryšiui stiprinti</p> | <p>Treniruotės metu apjungiami tempimo bei jėgos pratimai, pratimai per judesį, dėmesys skiriamas kvėpavimui. Užakcentuojama jo naudą atliekant pratimus bei norint nusiraminti ar atsipalaiduoti.</p> |

2 priemonė



Psichoedukcinės priemonės skirtos asmeninei
refleksijai ir savistabai

Psichoedukacinės priemonės skirtos asmeninei refleksijai ir savistabai

Programoje yra **6 psichoedukacinės priemonės**, kurios vadinamos **namų darbais asmeninei refleksijai** ir jos integruotos į teorinius užsiėmimus su dr. Simona Pajaujienė „Kūnas + Protas = Priešai ar Draugas?“.

Šiomis psichoedukacinėmis priemonėmis yra dalinamasi po kiekvieno teorinio užsiėmimo ir prašoma savarankiškai stebėti save ir reflektuoti ties tam tikra tema iki kito teorinio užsiėmimo.

Psichoedukacinės priemonės / Namų darbai asmeninei refleksijai:

Pavyzdys, 1 priemonė.

1 priemonė.

Fizinio aktyvumo piramidė, normos ir įsivertinimas.

2 priemonė.

Sedėjimo stiliaus ir praleidžiamo sėdint laiko įsivertinimas, savaitinė savijautos ir fizinio aktyvumo laiko stebėsena.

3 priemonė.

Įsivertinti savo fizinio aktyvumo elgsenos pokyčių stadiją – kokiame etape esate su įvairiomis judėjimo formomis?

4 priemonė.

Interaktyvus gyvensenos įsivertinimas.

5 priemonė.

Atsisiųsti mobiliąją programėlę (arba internetinėje naršyklėje) Cloud #7 ir išbandyti jos funkcijas.

6 priemonė.

Bazinių pratimų programa, tikslų išsikėlimas ir jų užsirašymas sau ranka.

#1 namų darbas asmeninei refleksijai:

Fizinio aktyvumo piramidė, normos ir įsivertinimas

Remiantis naujausiomis Pasaulinės sveikatos organizacijos (PSO) rekomendacijomis, per savaitę yra rekomenduojama užimti iki 300 min vidutinio intensyvumo ar iki 150 didelio intensyvumo fizinę veiklą.

Fizinio aktyvumo piramidė

Prailginama:
F - Frequency (daiktinami)
I - Intensity (intensyvumai)
T - Time (laikiniai)

1 lygmuo: Nauda: lėtai ir mažai intensyviai judėjimas, pavyzdžiui, vaikščioti, lėtai važiuoti dviračiu, lėtai bėgti, lėtai plaukti, lėtai šoki.

2 lygmuo: Nauda: lėtai ir vidutiniškai intensyviai judėjimas, pavyzdžiui, vaikščioti, lėtai važiuoti dviračiu, lėtai bėgti, lėtai plaukti, lėtai šoki.

3 lygmuo: Nauda: vidutiniškai intensyviai judėjimas, pavyzdžiui, vaikščioti, lėtai važiuoti dviračiu, lėtai bėgti, lėtai plaukti, lėtai šoki.

4 lygmuo: Nauda: greitai ir labai intensyviai judėjimas, pavyzdžiui, vaikščioti, lėtai važiuoti dviračiu, lėtai bėgti, lėtai plaukti, lėtai šoki.

Nauda: padidinti būtiną sveikatai užtikrinti.

Nauda: naudingi stiprinimo pratimai, padidinti širdies ritmo ir kraujotakos greičius, padidinti raumens masę ir osteoporozės riziką.

Fizinio aktyvumo normų įsivertinimas

1 lygmuo: 0 1 2 3 4 5 6 7

2 lygmuo: 0 1 2 3 4 5 6 7

3 lygmuo: 0 1 2 3 4 5 6 7

4 lygmuo: 0 1 2 3 4 5 6 7

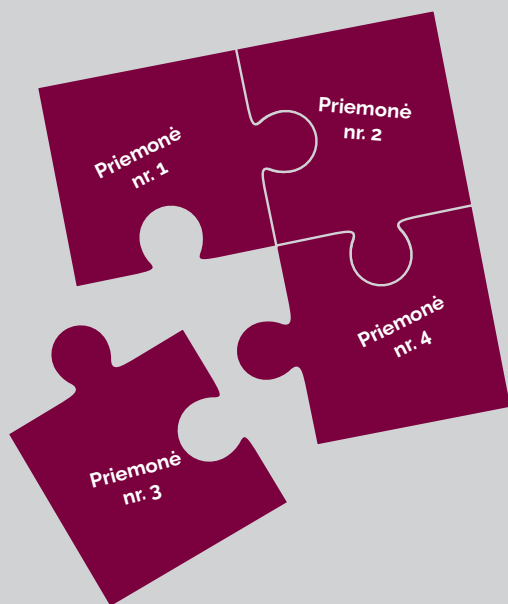
Nauda: padidinti būtiną sveikatai užtikrinti.

Nauda: naudingi stiprinimo pratimai, padidinti širdies ritmo ir kraujotakos greičius, padidinti raumens masę ir osteoporozės riziką.

Projektas vykdytinas VĮ "Kūno Lietuvos" iniciatyva.

Projektą parengė ir finansavo Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija, šios srities politikos plėtojimo ir įgyvendinimo koordinavimo departamentas, šios srities politikos plėtojimo ir įgyvendinimo koordinavimo departamentas, šios srities politikos plėtojimo ir įgyvendinimo koordinavimo departamentas.

3 priemonė



Sveikatai svarbių kūno fizinių ypatybių
lavinimo programa

Sveikatai svarbių kūno fizinių ypatybių lavinimo programa

Ivairios trukmės ir pobūdžio treniruočių ciklų įrašai padės lavinti Jūsų sveikatai būtinas pagrindines kūno fizines ypatybes sėdimą darbą dirbantiems asmenims (žr. 8 pav.).

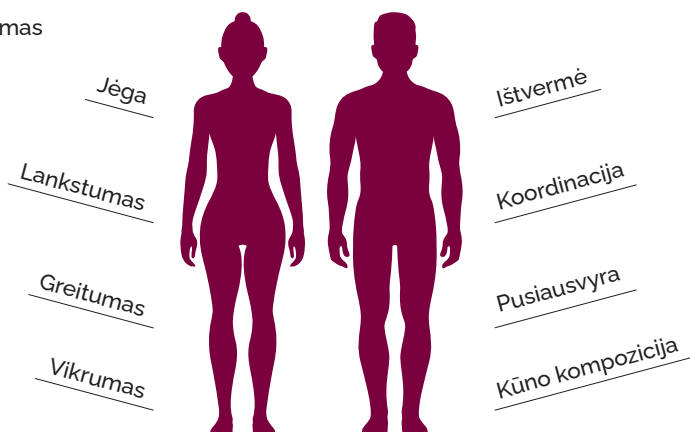
Šią programą sudaro 8 skirtingi treniruočių ciklai po 30 min arba 15 min trukmės 5 užsiėmimus. Treniruotės skirtos ne tik lavinti kūną, bet ir stiprinti psichikos sveikatą.

5 skirtingi treniruočių ciklai po 5 užsiėmimus, truncančius po 30 min

- Miofascijinis lavinimas 1 lygis
- Miofascijinis lavinimas 2 lygis
- Aerobinės ištvermės lavinimas
- Funkcinio mobilumo lavinimas
- Jėgos lavinimas

3 skirtingi treniruočių ciklai po 5 užsiėmimus, truncančius po 15 min.

- „Sveikas stuburas“
- „Koordinuotas judesys“
- „Judėjimas intervalais“



8 pav. Sveikatai svarbios kūno fizinės ypatybės.

Treniruočių ciklais su Programos dalyviais dalinamasi pagal specialistų sudarytą tvarkaraštį remiantis Pasaulinės sveikatos organizacijos rekomendacijomis fiziniam aktyvumui ir mokslinių tyrimų duomenimis, kad nuosekliai būtų lavinamos svarbios sveikatai kūno fizinės savybės bei būtų pasiekta didžiausia nauda kūnui ir psichikai.

Programai pasibaigus visos treniruotės yra lengvai prieinamos tęstiniam darbui su savo kūnu ir rūpinimusi sveikata.

„Sveikatai svarbių kūno fizinių ypatybių lavinimo programą“ parengė **Eglė Draugelytė** bendradarbiaujant su treniruočių instruktoriais-kineziterapeutais.

„Sveikatai svarbių kūno fizinių ypatybių lavinimo programos“ užsiėmimų ciklą aprašymai

Pajudėti kartu kviečia

kineziterapeutė
Aistė Česnavičiūtė

Pagal fascijų treniravimo principus yra
rekomenduojama treniuotis
reguliariai 2 kartus per savaitę



Miofascijinis treniravimas yra nauja treniravimo metodika, paremta T. W. Myerso miofascijinių grandinių sistemos samprata - raumenys veikia ne atskirai, o kaip vientisa grandinių sistema, kuri yra jungiamas fascijos

*Fascija - minkšta jungiamojo audinio dalis, kuri užtikrina kūno struktūrų stabilumą (ji apsupa raumenis, griaučius, vidaus organų komponentus).

Užsiėmimai apima 12 žmogaus kūno miofascijinių grandinių, todėl kūnas treniuojamas visapusiškai.

MIOFASCIJINIS TRENIRAVIMAS I lygis

Kiekvieno užsiėmimo metu bus treniuojama vis kita fascijų savybė. I lygio metu: elastingumas, kinestezija, jėgos perdavimas, slydimas ir plastiškumas. **Plačiau apie tai - treniuotės aprašyme ir jos metu**

Lavinamos sveikatai svarbios kūno fizinės ypatybės: lankstumas, jėga, koordinacija, pusiausvyra bei bendras kūno atsparumas. Skiriamas dėmesys stabilizaciniams raumenims. Papildomai lavinama: ištvėrmė.

Užsiėmimai orientuoti funkcionalumo kasdienybėje užtikrinimui sėdima darba dirbantiems asmenims. **Reguliariai treniuojantis** pagal šią metodiką **atsiranda lengvumo pojūtis atliekant kasdienes judesius, sumažėja raumenų įtampa, diskomfortas kūne bei pagerėja psichoemocinė būklė.**

Judesius dėrėtų atlikti lėtai, sąmoningai ir ramiai, susikonzentruojant į „čia ir dabar“ momentą ir atrandant malonumą judėti.

Ši treniuočių programa parengta bendradarbiaujant su kineziterapeute **Egle Draugelyte**.

Apisirenkite patogiai, turėkite kilimėlį/kilimą ir rankšluostį. Užsiėmimai bus žemo-vidutinio intensyvumo.

Fascija yra svarbus kūno sensorinis (jutiminis) organas, todėl yra svarbi psichoemocinė būsena treniuojantis.

Judesius dėrėtų atlikti lėtai ir sąmoningai vengiant stresorių ar kitų dirgiklių. Stenkitės išlaikyti ramybės būseną ir atrasti malonumą judėti.

MIOFASCIJINIS TRENIRAVIMAS II lygis

MIOFASCIJINIS TRENIRAVIMAS – II LYGIS – kiekvieno užsiėmimo metu bus kombinuotai treniuojamos įvairios fascijų savybės: elastingumas, kinestezija (propriorecepcija ir interorecepcija), jėgos perdavimas, slydimas ir plastiškumas.

Visi penki užsiėmimai yra tęstiniai ir paremti konkrečiomis nenutrūkstamomis pratimų sekomis. Paskutiniai užsiėmimai yra šiek tiek sudėtingesni nei pirmieji, todėl rekomenduotina treniuotes atlikti nuosekliai. **Plačiau apie tai - treniuotės aprašyme ir jos metu.**

Lavinamos sveikatai svarbios kūno fizinės ypatybės: lankstumas, jėga, koordinacija, pusiausvyra bei bendras kūno atsparumas. Skiriamas dėmesys stabilizaciniams raumenims. Papildomai lavinama: ištvėrmė

Ši treniuočių programa parengta bendradarbiaujant su kineziterapeute **Egle Draugelyte**.

Apisirenkite patogiai, turėkite kilimėlį/kilimą ir rankšluostį. Užsiėmimai bus žemo-vidutinio intensyvumo.

Pajudėti kartu kviečia

Pilates mokytojas ir judesio biomechanikos specialistas

Deimantas Vaitkevičius

Pagal Pasaulinės sveikatos organizacijos rekomendacijas siūloma treniuotis **reguliariai 2 kartus per savaitę**



Jėga – organizmo gebėjimas įveikti išorės pasipriešinimą arba priešintis jam vieno raumenų susitraukimo (neriboto ilgumo) metu.

Raumenų sugebėjimas įsitempti ir nugalėti pasipriešinimą yra **raumenų jėga**.

Jėgos rūšys: maksimali raumenų jėga (absoliuti ir santykinė), greitumo (dinaminė), statinė (izometrinė) ir jėgos išvermė.

JĖGOS TRENIRAVIMAS

Jėgos treniravimo užsiėmimų ciklo metu lavinsime žmogaus gebėjimą įveikti išorės pasipriešinimą įvairiais fiziniais pratimais, panaudojant savo kūno pasipriešinimą bei įvairių inventorių (svarmenis, diržą, kėdę, gimnastikos kamuolį).

Raumenų stiprinimo pamokos bus pritaikytos sėdima darba dirbantiems asmenims, atsizvelgiant į dažniausiai pasitaikančius laikysenos sutrikimus.

Lavinamos sveikatai svarbios kūno fizinės ypatybės: jėga. Papildomai lavinama: jėgos išvermė.

Didžiausias dėmesys skiriamas nugaros (stuburo bei klubų tiesėjams), pečių lanko, pilvo, sėdmenų raumenims stiprinti.

Užsiėmimus patogiu daryti tiek sporto klube, tiek ofise, tiek namuose.

Apsirenkite patogiai, turėkite sporto kilimėlį ir vandens buteliuką, dėl tikslios papildomos įrangos rasite kiekvienos treniruotės aprašyme. Užsiėmimai bus vidutinio-didelio intensyvumo.



Pajudėti kartu kviečia

instruktorė- kineziterapeutė

Greta Poškienė

Pagal funkcinio mobilumo treniravimo principus galima treniuotis kasdien arba **reguliariai bent 2 kartus per savaitę**



Sanariai turi būti reguliariai ir nuolatos apkraunami ir judinami, norint išlaikyti normalią judesio amplitudę ir struktūrą.

Neduođant raumenims fizinio krūvio, kuomet jie susitraukia ir išsitempia, sutrinka jų aprūpinimas deguonimi ir maistinėmis medžiagomis, to pasekoje raumenys kietėja ir trumpėja, bei darosi įsitempę ir skausmingi.

Visa tai didina traumų, daugelio lėtinių širdies ir kraujagyslių ligų tikimybę.

FUNKCINIO MOBILUMO LAVINIMAS

Funkcinio mobilumo lavinimo programa yra skirta ir pritaikyta žmonėms, kurie dirba sėdima darba ir daug laiko praleidžia statinėse padėtyse (tokios kaip sėdėjimas ar stovėjimas). Kadangi mūsų kūnas yra sukurtas judėti ir būti apkraunamas, ilgos statinės padėtyės pridaroma nemažai lėtinės žalos mūsų kūnui.

Lavinamos sveikatai svarbios kūno fizinės ypatybės: jėga, išvermė, lankstumas, pusiausvyra, koordinacija, greitumas, vikrumas.

Įvadininė mobilumo treniruotė pritaikyta atlikti darbo vietoje prie stalo, sėdint ant kėdės, puikiai tinkanti daryti darbo metu. Kitų užsiėmimų metu dėmesys skiriamas įvairių sąnarių ir viso kūno mobilumui gerinti.

Užsiėmimų metu pajautus savo silpnesnes ir įsitempusias vietas, Greta joms rekomenduoja skirti daugiau dėmesio.

Apsirenkite patogiai, turėkite sporto kilimėlį, vandens buteliuką. Pirmą užsiėmimą atlikti galite darbo vietoje (prireiks kėdės ir stalo) Užsiėmimai bus vidutinio-didelio intensyvumo.



Pajudėti kartu kviečia
instruktorė-trenerė
Sigita Laurin

Aerobinė išvėrmė rekomenduojama lavinti
reguliariai 2 kartus per savaitę



Aerobinės išvėrmės lavinimas - lavinamas žmogaus kūno gebėjimas ilgai tęsti tam tikro intensyvumo darbą ir toleruoti atsirandantį nuovargį; stiprinama širdies-kraujagyslių sistema bei kvėpavimo sistemų gebėjimas nepertraukiamai aprūpinti organizmą reikiamu deguonies kiekiu fizinio aktyvumo metu.

AEROBINĖS IŠVĖRMĖS TRENIRAVIMAS

Treniruotės skirtos žmonėms, kurie didžiąją dienos dalį sėdi ar darbas apsiriboja minimaliu fiziniu krūviu. Šių treniruočių tikslas - sumažinti neigiamas sėdimo darbo pasekmes aerobinės išvėrmės treniruotėmis.

Tokių treniruočių nauda yra didžiulė. Ne tik didėja deguonies atsargos kūne ir smegenyse, jis efektyviau paskirstomas, bet ir gerėja smegenų vykdomosios funkcijos. Taip pat tokio pobūdžio treniruotės gali apsaugoti nuo širdies-kraujagyslių bei kitų ligų.

Lavinama sveikatai svarbi kūno fizinė ypatybė - išvėrmė.
Papildomai lavinama: koordinacija, pusiausvyra, lankstumas.

Treniruočių metu atliksime dinamiškus tempimo pratimus, pratimus su savo kūno svoriu, papildomais svoriais ar kėde bei šoksime Zumba šokius. Plačiau apie kiekvienos treniruotės specifiką rasite jos aprašyme.

Apsirenkite patogiai, dėl papildomos įrangos, pvz., kėdės ar vandens butelių, rasite treniruočių aprašymuose. Užsiėmimai bus vidutinio-didelio intensyvumo.

Pajudėti kartu kviečia
treneris-kineziterapeutas
Kostas Vilčiauskas

Pagal Pasaulinės sveikatos organizacijos
rekomendacijas siūloma treniruotis
reguliariai bent 2 kartus per savaitę



Šiuolaikiniame pasaulyje didelę laiko dalį praleidžiame sėdėdami ne tik darbe, bet ir laisvalaikio metu, o tai lemia nugaros skausmų paplitimą.

Mokslu grįstais įrodymais nustatyta, kad taisyklingai atliekant tam tikrus fizinius pratimus galima išvengti nugaros skausmo arba sumažinti jau esamą. Šios treniruotės tam specifiskai skirtos!

„Sveikas stuburas“

„Sveikas stuburas“ - treniruočių metu dėmesys yra skiriamas stuburo funkcijų gerinimui.

Užsiėmimų metu atliekami specifiniai pratimai skirti lavinti ir aktyvuoti nervų - raumenų sistemos „miegančius“ gliuosius bei paviršinius raumenis, kurie užtikrina stuburo stabilumą. Taip pat lavinamos kai kurios kūno fizinės ypatybės.

Lavinamos sveikatai svarbios kūno fizinės ypatybės: jėga, lankstumas, gilųjų ir paviršinių raumenų aktyvavimas.
Papildomai lavinama: koordinacija.

Pratimai veiksmingi, bet ir paprasti, todėl juos galima atlikti net darbo vietoje. Plačiau apie užsiėmimus, pratimų specifiką ir jų susietumą - treniruočių aprašymuose.

Apsirenkite patogiai, turėkite kilimėlį/kilimą, 5-0 užsiėmimo metu reikės vandens butelių (svarelių). Užsiėmimai bus žemo-vidutinio intensyvumo.

Pajudėti kartu kviečia
instruktorė- kineziterapeutė
Dovilė Vilčiauskienė

Pagal Pasaulinės sveikatos organizacijos
rekomendacijas siūloma treniuotis
reguliariai bent 2 kartus per savaitę



Koordinacija - gebėjimas greitai išmokyti naujus judesius ir jų derinius, juos atlikti sklandžiai ir tiksliai bei keisti reaguojant į išorinius dirgiklius.

„Koordinuotas judesys“

Didėjantis žmonių nejudrumas sukelia koordinacijos ir pusiausvyros sutrikimus, o tai lemia įvairių minkštųjų audinių traumų atsiradimą.

Reguliariai atliekant koordinacinių pratimų užsiėmimus pagerinamas judesio valdymas.

„**Koordinuoto judesio**“ užsiėmimu metu bus mokoma judesių valdymo pratimų ir lavinamos svarbios kūno ypatybės.

Lavinamos sveikatai svarbios kūno fizinės ypatybės: koordinacija, pusiausvyra, mobilumas

Įvadinėje treniuotėje kūnas „paruošiamas“ atlikti koordinacijos pratimus, atliekami mobilumo-lankstumo ir nesudėtingi koordinacijos pratimai. Kitų treniuočių metu atliekami dinaminiai mobilumo pratimai ir vis sudėtingėjantys koordinaciniai pratimai bei jų atlikimo technikos.



**Apšienkite patogiai, turėkite sporto kilimėlį, vandens buteliuką.
Užsiėmimai bus vidutinio intensyvumo.**

Pajudėti kartu kviečia
instruktorė- trenerė
Alina Bocman

Pagal Pasaulinės sveikatos organizacijos
rekomendacijas siūloma treniuotis
ne daugiau nei 2 kartus per savaitę



Intervalinės treniuotės - tai treniuočių tipas, kuomet tam tikro intensyvumo fizinis krūvis derinamas su poilsio intervalais.

Intervalinės treniuotės suteikia galimybę baigti veiksminga treniuotė per trumpesni laiką lyginant su standartinė kardio treniuote. Pavyzdžiui, tokiu atveju treniuotė galima baigti per 15 arba 20 min., vietoje 40 min. trukmės treniuotės.

„Judėjimas intervalais“

Trenierė Alina parengė **hibridinių intervalinių treniuočių ciklą**, kurios tinka pradėdantiems, vyresniems ir jauniems žmonėms.

Lavinamos sveikatai svarbios kūno fizinės ypatybės: aerobinė ištvermė, greitumo ištvermė

Intervalinės treniuotės gali būti labai naudingos – jos gali ne tik pajvairinti jūsų sportinę veiklą ir padaryti ją įdomesne, bet ir turi kitų privalumų:

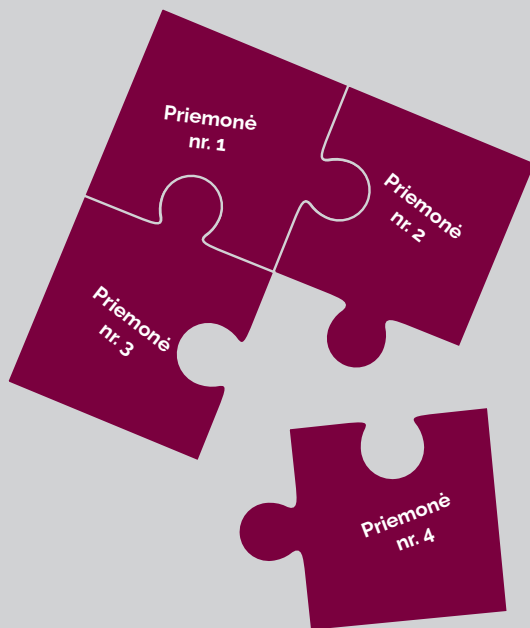
- sudeginama daugiau kalorijų;
- sutaupysite daugiau laiko;
- padidinsite savo ištvermę;
- išvengsite rutinos;
- jums nereikia jokios įrangos.

Tokio pobūdžio fizinis aktyvumas yra puikus būdas sportuojant sudeginti daugiau kalorijų, o visa tai ypač aktualu norintiems sulieknėti.



**Apšienkite patogiai, turėkite sporto kilimėlį, vandens buteliuką ir tinkamą nusitelkimą.
Užsiėmimai bus didelio intensyvumo.**

4 priemonė



„The must-have rinkinys dirbant sėdimą darbą“

„The must-have rinkinys dirbant sėdimą darbą“

Remiantis Pasaulinės sveikatos organizacijos rekomendacijomis dirbant sėdimą darbą yra svarbu darbo metu kas valandą daryti bent 5 minučių pertraukas ir per jas prasimankštinti, užsiimti fiziniu aktyvumu arba kitomis sveikatai naudingomis veiklomis. Dirbant ilgai su kompiuteriu naudinga pailsinti akis, nuraminti įsitempusį protą.

„The must-have rinkinį dirbant sėdimą darbą“, sudaro 4 priemonės:

- „Akių ir veido atpalaidavimo pratimų“ ciklas (5 užsiėmimai po 5 min);
- „Kvėpavimo pratimų“ ciklas“ (5 užsiėmimai po 5 min);
- Pratimų programa tvirtai ir sveikai nugarai;
- Pratimų programa klubo sąnariui.

Karolina Mikšienė

Sertifikuota RYT500 Šri Šri jogos ir kvėpavimo bei meditacijos instruktore, turinti daugiau nei 10 metų patirtį

Kvėpavimo pratimai

Visi pratimai skirti plėsti plaučių tūrį, suteikti daugiau energijos, taip pat pagerinti koncentraciją, suteikti proto nusiramimą.

Dėmesys savo kvėpavimui gali palaikyti optimalią tiek mūsų fizinę, tiek ir psichinę savijautą, gražinti mūsų protą į dabarties momentą ir paleisti rūpesčius.

Akių ir veido atpalaidavimo pratimai

Pratimų cikle yra mokoma pratimų, kurie skirti pailsinti akis po darbo su kompiuteriu, atpalaiduoti veido raumenis po įtempto žiūrėjimo į skaitmeninį ekraną ir patiriamos emocinės įtampos.

Taikomos veido jogos technikos.



Pasaulinė sveikatos organizacija (PSO) rekomenduoja kiekvieną dieną skirti bent trumpai laiko kvėpavimo pratimams atlikti.



„The must-have rinkinį dirbant sėdimą darbą“ parengė doc. dr. **Ramunė Žilinskienė** bendradarbiaujant su specialistėmis.

Pajudėkime! Pratimų programa tvirtai ir sveikai nugarai

Tai lengvai atliekami, bet efektyvus judesiai, kurie sutvirtina mūsų kūną.

Mankštą sudaro 15 pratimų. Rekomenduojama:

- Pratimus atlikti lėtu tempu;
- Pratimų metu kvėpuoti ramiai: įkvėpti per nosį, iškvėpti per burną;
- Pratimus atlikti reguliariai, bent po 10 – 15 pratimų kasdien, nuolat kartoti ir tęsti ne trumpiau nei 6 mėn.

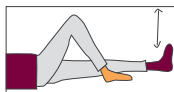
Atsigulkite ant nugaros



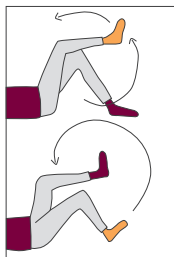
1. Pr.p.: sulenkite abi kojas, rankos atitrauktos į šalis. **Iškvėpiant** guldykite kojas į vieną pusę, o galvą pasukite į priešingą pusę. **Įkvėpiant** grįžkite į pradinę padėtį! Pečiai ir rankos nepakyla nuo grindinio. Pratimą atlikite į kitą pusę. Kartojame 8 kartus.



2. Pr.p.: sulenkite abi kojas, kojos plačiau. **Iškvėpiant** vieną koją guldykite į vidų. **Įkvėpiant** grįžkite. Tą patį atlikite su kita koja. Kartojame 8 kartus.

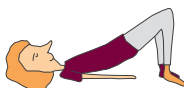


3. Pr.p.: sulenkite vieną koją, kitą ištieskite. Ištiesią koją **iškvėpiant** kelkite aukščiau ir **įkvėpiant** nuleiskite žemyn. ! Nugaros apačia neišriesta. Kartojame 8 kartus. Pratimą pakartokite su kita koja.



4. Pr.p.: vieną koją sulenkite ir atremkite į grindinį. Kita koja minkite dviratį **pirmyn**. ! Nugaros apačia neišriesta. Kvėpuokite laisvai. Kartojame 10 kartų. Pakartokite minant dviratį **atgal**. Pratimą pakartokite su kita koja.

Abi kojas pakelkite ir minkite dviratį **pirmyn**. ! Nugaros apačia neišriesta. Kvėpuokite laisvai. Kartojame 10 kartų. Pakartokite minant dviratį atgal.



5. Pr.p.: sulenkite abi kojas, kojos pečių plotyje, pėdos remiasi į grindinį, rankos tiesios (šalia), delnais į grindis. **Įkvėpiant** pakelkite dubenį, nugarą (slankstelis po slankstelio) ir mentis į viršų (kūnas tiesioje linijoje). Tada lėtai **iškvėpiant** nuleiskite. ! Kaklas išlieka tiesus judesio metu. Kartojame 10 kartų.



6. Pr.p.: plaštakos virš ausų už galvos, sulenkite kojas, pėdos remiasi į grindinį. **Iškvėpiant** pakelkite galvą, pečius, krūtinę, ir **įkvėpiant** nuleiskite. ! Galva ilsisi ant rankų judesio metu, žvilgsnis nukreiptas link lubų. Kartojame 10 kartų.

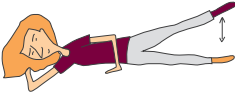


7. Rankomis apsikabinkite kelius ir pritraukite prie krūtinės. Kvėpuokite laisvai. Užlaikykite 15 sek (1 kartą).

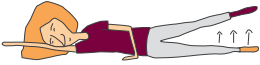


8. Sulenkite abi kojas, kelius atveskite į šalis, abi pėdas suglauskite padais ir pritraukite prie dubens. ! Nugara tiesi ir prigludusi prie grindinio/kilimėlio, rankos guli delnais į viršų, pečiai ir kaklas atpalaiduoti. Kvėpuokite laisvai. Užlaikykite 15 sek (1 kartą).

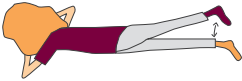
Ištieskite kojas ir atsugulkite ant šono



9. Prp.: ištieskite abi kojas, vieną ranką padėkite po galva, kitą ranką atremkite prieš save. **Iškvėpiant** kelkite viršutinę koją aukštyn ir lėtai **įkvėpiant** nuleiskite. ! Kūnas tiesioje linijoje, pilvo presas šiek tiek įtrauktas, pirštai į save. Kartojame 10 kartų. Pratimą pakartokite atsugulus ant kito šono su kita koja.

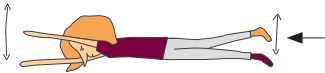


10. Prp.: ištieskite abi kojas, vieną ranką ištieskite į priekį, kitą ranką atremkite prieš save. **Iškvėpiant** kelkite viršutinę koją aukštyn, po to apatinę koją kelkite aukštyn, ir **įkvėpiant** abi kojas lėtai nuleiskite. Kūnas išlieka tiesioje linijoje, pilvo presas šiek tiek įtrauktas. Kartojame 10 kartų. Pratimą pakartokite atsugulus ant kito šono su kita koja.



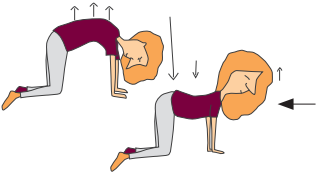
11. Prp.: galvą padėkite ant rankų (atpalaiduokite kaklą). **Iškvėpiant** kelkite vieną tiesią koją aukštyn ir **įkvėpiant** nuleiskite. Kartojame 10 kartų. Pratimą pakartokite su kita koja.

Atsugulkite ant pilvo

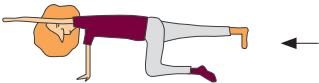


12. Prp.: rankos ištiestos priekyje, kojos tiesios. **Iškvėpiant** kelkite vieną ranką ir priešingą koją. **Įkvėpiant** grįžkite į pradinę padėtį. ! Kaklas tiesus (neužverčiame galvos atgal). Kartojame 10 kartų. Pratimą pakartokite su kita ranka ir koja.

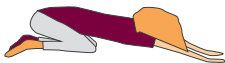
Keturpėscia. Prp.: delnai atremti į grindinį pečių plotyje, kojos klubų plotyje, kelio sąnarys tiesiai po klubo sąnariu, nugara ir kaklas tiesioje horizontalioje linijoje



13. **Iškvėpiant** nuleiskite galvą žemyn ir išgaubkite nugarą į viršų (mentės atitolinamos viena nuo kitos – nugara išsiriečia kaip "katės"), rankos aktyviai spaudžia grindis. **Įkvėpiant** galvą pakelkite į viršų, nuleiskite nugarą žemyn, atsiranda liemens linkis. Grįžkite į pradinę padėtį. Kartojame 10 kartų.



14. **Iškvėpiant** tieskite į priekį ranką ir priešingą koją. **Įkvėpiant** grįžkite į pradinę padėtį. ! Nugara išlieka tiesi, pilvo presas lengvai įtrauktas judesio metu. Kartojame 10 kartų. Pratimą pakartokite su kita ranka ir koja.



15. Atsisėskite ant kulnų. Rankas ištieskite ir atremkite delnais į grindinį priešais save, tempkitės į priekį. Užlaikykite 15 sek (1 kartą).

Pratimų programą parengė VU Sveikatos ir sporto centro instruktorė-kineziterapeutė Eglė Draugelytė



Vilniaus universitetas

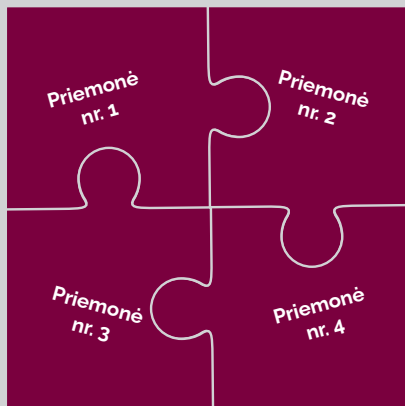


Projekto vykdytojas: Vilniaus universitetas

Projekto partneriai: Higienos institutas ir Klaipėdos miesto visuomenės sveikatos biuras

Projektas bendrai finansuojamas Valstybinio visuomenės sveikatos stiprinimo fondo lėšomis, kurį administruoja Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerija.

4 priemonės = 6 savaitės



Programos priemonių išdėstymas laike

Programos priemonių išdėstymas laike

Programos trukmė – 6 savaitės

| Organizacijos darbuotojų registracija į programą (bent 2 savaitės prieš) | |
|--|--|
| Antradienis (pvz., 12.00 ar 16.00 val) | Ketvirtadienis (pvz., 12.00 ar 16.00 val) |
| Teorija (1) „Kūnas + Protas = Priešai ar Draugai?“ + 1 psichoedukacinė priemonė | Praktika (1) „Kūnas + Protas = Priešai ar Draugai?“ |
| Teorija (2) „Kūnas + Protas = Priešai ar Draugai?“ + 2 psichoedukacinė priemonė | Praktika (2) „Kūnas + Protas = Priešai ar Draugai?“ + „Sveikatai svarbių kūno fizinių ypatybių lavinimo programa“ |
| Teorija (3) „Kūnas + Protas = Priešai ar Draugai?“ + 3 psichoedukacinė priemonė | Praktika (3) „Kūnas + Protas = Priešai ar Draugai?“ |
| Teorija (4) „Kūnas + Protas = Priešai ar Draugai?“ + 4 psichoedukacinė priemonė | Praktika (4) „Kūnas + Protas = Priešai ar Draugai?“ + „Sveikatai svarbių kūno fizinių ypatybių lavinimo programa“ |
| Teorija (5) „Kūnas + Protas = Priešai ar Draugai?“ + 5 psichoedukacinė priemonė | Praktika (5) „Kūnas + Protas = Priešai ar Draugai?“ |
| Teorija (6) „Kūnas + Protas = Priešai ar Draugai?“ + 6 psichoedukacinė priemonė | Praktika (6) „Kūnas + Protas = Priešai ar Draugai?“ + „Sveikatai svarbių kūno fizinių ypatybių lavinimo programa“ |
| Padėka už dalyvavimą Programoje ir paskatinimas ir toliau stiprinti savo sveikatą pasidalinant „The must to have rinkiniu dirbant sėdimą darbą“ | |

Rekomendacija. Pagal organizacijos galimybes rekomenduotina prieš Programą ar jos metu siūlyti norintiems darbuotojams dalyvauti kineziterapeuto konsultacijose, o Programos viduryje siūlyti sveikatos psichologines konsultacijas motyvacijos klausimais. Taip pat vietoj praktinių užsiėmimų, galima organizuoti treniruotes gyvai organizacijoje. Visa tai lemų efektyvesnį viso Programos paketo panaudojimą.

Keletas atsiliepiimų apie programą iš jos dalyvių

„ Ačiū labai už šiuos mokymus, man jie labai patiko, jaučiau įsipareigojimą atlikti viską, laukiau vis sekantių užduočių. Na ir žinoma užmotyvavote sportuoti!

„ Patiko, kad buvo įrašai ir buvo galima daryti patogiu laiku. Taip pat tai padėjo aiškiai suprasti pratimų atlikimo techniką.

„ Patiko atpalaidavimo pratimai, ištvermės pratimai, gera nuotaika, mankštos trukmė.

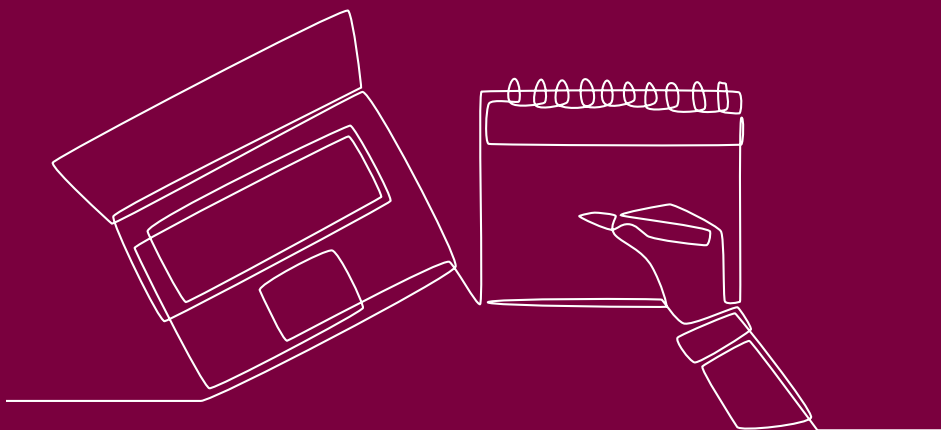
„ Labai naudingi tempimo pratimai stovint ir sėdint - darau nuolat darbe pertraukėles, jaučiu, kad padeda labiau atsibusti atliekant nuobodžias užduotis. Pratimus gulint ne visada galėjau atlikti.

„ Labai patiko tos treniruotės, kuriose buvo išsamiai paaiškinami pratimų atlikimai, nurodomos galimos variacijos pasunkinant ar palengvinant pratimus. Pastebėjau, kad mankštas atliekant ryte, energijos lieka visai dienai.

„ Patiko viskas, tik žinoma, kai kuriuos pratimus atlikti buvo sunku, nes visiškai iki šių mankštų nesportavau. Tai tik reikia trupučio užsispyrimo ir viską galima padaryti.

„ Patiko, kad lengvi pratimai, bet tuo pačiu jaučiasi poveikis ir lengvas pavargimas baigus kiekvieną mankštą.

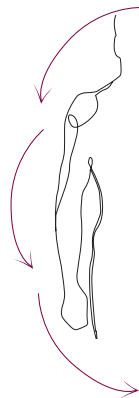
8 dalis



Programos ir kitų intervencijų būdų pritaikymo
galimybės sėdimo darbo organizacijose

„Sveikatos stiprinimo programą sėdimą darbą dirbantiems asmenims“ galima pritaikyti savarankiškai organizacijoje pagal jau sukurtas nuotoliniu būdu prieinamas priemones, sudarytą jų išdėstymą laike ir parengtus laiško šablonus.

Norėdami gauti pilną programos įgyvendinimo savarankiškai paketą (registracijos anketos šabloną, nuosekliai parengtus laiško šablonus apie priemones, nuorodas į mokymų, el. treniruočių ciklą įrašus Youtube platformoje bei kitą papildomą medžiagą), prašome susisiekti el.paštu sveikata.sportas@ssc.vu.lt arba garsvinskaite.jurgita@gmail.com.



Savarankiško Programos pritaikymo organizacijoje žingsniai:

1. Įdėmiai perskaitykite rekomendacijas;
 2. Norėdami gauti pilną programos įgyvendinimo paketą, susisiekite el. paštu sveikata.sportas@ssc.vu.lt arba garsvinskaite.jurgita@gmail.com;
 3. Pagal pateiktą pavyzdį parenkite registracijos į Programą anketą;
 4. Pagal pateiktus laiško šablonų pavyzdžius ir gautą papildomą medžiagą pasidalinkite su organizacijos darbuotojais Programos priemonėmis remiantis gautu tikslesniu Programos priemonių išdėstymo laike tvarkaraščiu;
 5. Prisiminkite kitus šio leidinio panaudojimo būdus.
-

Galimi šio leidinio panaudojimo organizacijos darbuotojų gerovei skatinti variantai:

I variantas

Igyvendinti tik 6 savaičių „Sveikatos stiprinimo programą sėdimą darbą dirbantiems asmenims“, kurią lengva savarankiškai pritaikyti organizacijai darbe remiantis parengtu planu: programos priemonių išdėstymu laike, parengtais laišku šablonais ir į juos įterptomis nuorodomis, kuriomis nuotoliniu būdu pasiekiamos programos priemonės.

II variantas

Igyvendinti kitus pasirinktus fizinio aktyvumo skatinimo ir psichikos sveikatos stiprinimo būdus pagal darbuotojų poreikius ir organizacijos galimybes.

IV variantas

Įvertinus darbuotojų sveikatos stiprinimo poreikius, sukurti sistemingą planą ir remiantis pateiktais įvairiais sveikatos stiprinimo būdais ir „Sveikatos stiprinimo programa sėdimą darbą dirbantiems asmenims“ sistemingai gerinti darbuotojų sveikatą organizacijoje. Įvertinti to efektyvumą reguliariais tyrimais. Vis modifikuoti sistemingą sveikatos stiprinimo planą pagal tyrimo efektyvumo rezultatus apie taikytų būdų poveikį sveikatai ir fizinio aktyvumo įpročiams darbe bei naujai išsakytus darbuotojų poreikius.

III variantas

Įvairius fizinio aktyvumo skatinimo ir psichikos sveikatos stiprinimo būdus įgyvendinti prieš ar po „Sveikatos stiprinimo programos sėdimą darbą dirbantiems asmenims“. Taip pat juos galima kombinuoti su šia programa (pvz., dalį programos priemonių galima pakeisti gyvai organizacijoje vykdomomis mankštomis vietoj nuotoliniu būdu prieinamų treniruočių).

V variantas

Geriau suprasti apie sveikatos stiprinimą darbe tiek darbdaviui, tiek darbuotojui, tiek sveikatos stiprinimo specialistui ar kitam besidominčiam šia tema.

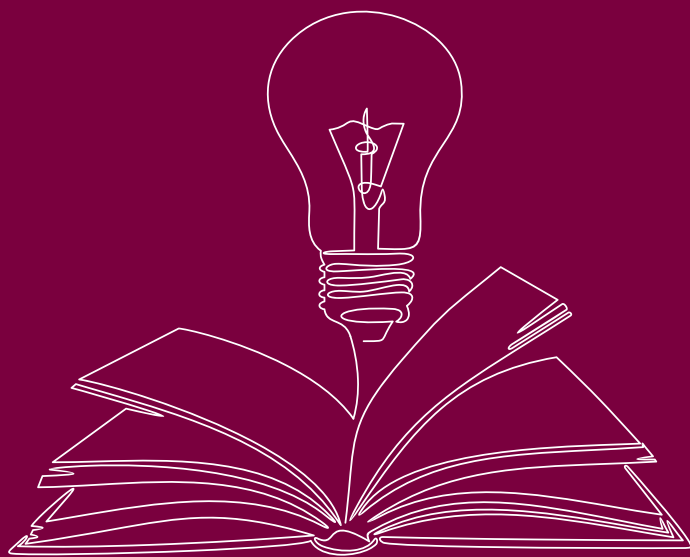
VI variantas

Vieta improvizacijai ir kūrybiškumui.

Svarbu!

Kviečiame įgyvendinant sveikatos stiprinimą organizacijoje pasinaudoti Visuomenės sveikatos biurų teikiamomis paslaugomis Jūsų mieste.

9 dalis



Kitos naudingos nuorodos

KITOS NAUDINGOS NUORODOS

Abromavičiūtė, A. (2021). *Psichikos sveikatos kompetencijų didinimas įmonių darbuotojams 2019–2020 m. Informacinis leidinys*. Vilnius: Higienos institutas.

Prieiga internetu:

https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Informaciniai/2021/Darbuotoju_psichikos_sveikatos_kompetenciju_%20didinimas_2019%E2%80%932020_m.pdf

Andrijauskaitė, D. (2015). *Žingsniai geros savijautos link. Kas svarbu vyresniems žmonėms pradėdant ėjimo, šiaurietiško ėjimo, bėgimo pratybas*. Vilnius: Sveikatos mokymo ir ligų prevencijos centro Sveikatos mokykla.

Prieiga internetu:

[http://www.smlpc.lt/media/file/Lankstinukai/Ejimo%20metodiniai%20patarimai.%202015%20\(2\).pdf](http://www.smlpc.lt/media/file/Lankstinukai/Ejimo%20metodiniai%20patarimai.%202015%20(2).pdf)

Blyksti! Diskusijų modelis darbingumui ir gerovei darbe kurti. (2017). Vilnius: Higienos institutas.

Prieiga internetu:

<https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Informaciniai/Blykst.pdf>

Darbuotojų psichikos sveikata – kliūtis ar iššūkis? Psichikos sveikatos darbe išsaugojimas ir stiprinimas. (2017). Vilnius: Valstybinis psichikos sveikatos centras.

Prieiga internetu:

https://vpsc.lrv.lt/uploads/vpsc/documents/files/Informacija%20psichikos%20sveikatos%20klausimais/Informacija%20visuomen%C4%97s%20psichikos%20sveikatos%20stiprinimo%20klausimais/leidinys_psichikos_sveikata_darbe_2.pdf

Gedminienė, R. (2014). *Psichoaktyviųjų medžiagų vartojimo prevencijos darbo vietose rekomendacijos*. Vilnius: Narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės departamentas.

Prieiga internetu:

<https://ntakd.lrv.lt/uploads/ntakd/documents/files/rekomendacijos.pdf>

Gedminienė, R. (2015). *Rūkymo prevencija darbo vietose. Informacija specialistams*. Vilnius: Narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės departamentas.

Prieiga internetu:

https://ntakd.lrv.lt/uploads/ntakd/documents/files/Rukymo_prevencija_darbo_vietose.pdf

Ivleva, V. (2019). *Lankscių darbo sąlygų sudarymas Lietuvoje veikiančiose įmonėse ir organizacijose. Metodinės rekomendacijos*. Vilnius: Higienos institutas.

Prieiga internetu:

https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/Metodines_rekomendacijos_lankscios%20darbo%20salygos.pdf

Kolesnik, J. ir Juškelienė, V. (2021). *Vyresnio amžiaus žmonių ilgesnio dalyvavimo darbo rinkoje prielaidos. Metodinės rekomendacijos*. Vilnius: Higienos institutas.

Prieiga internetu:

https://hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/2021/Rekomendacijos_Vyresnio_amziaus_darbuotojai_A4_WEB.pdf

Kriauciūnienė, J. (2020). *Perdegimo sindromas: požymių atpažinimas, poveikis sveikatai, prevencija. Informacinis metodinis leidinys*. Vilnius: Sveikatos mokymo ir ligų prevencijos centro Sveikatos mokykla.

Prieiga internetu:

http://www.smlpc.lt/media/image/Naujienoms/2017%20metai/Lankstukai/Perdegimo_sindromas.%202020.pdf

Levickaitė, K. (2020). *Psichikos sveikata darbe*. Vilnius: Psichikos sveikatos perspektyvos.

Prieiga internetu:

https://www.lygybesplanai.lt/file/repository/Psichikos_sveikata_darbe.pdf

Negatyvių nuostatų apie psichikos sveikatą mažinimas darbo vietoje. Metodinės rekomendacijos (2019). Vilnius: Valstybinis psichikos sveikatos centras.

Prieiga internetu:

https://vpsc.lrv.lt/uploads/vpsc/documents/files/Informacija%20psichikos%20sveikatos%20klausimais/stigma_darbe.pdf

Pajarskienė, B., Jankauskas, R. ir Kaliatkaitė, J. (2012). *Konfliktų prevencija. Rekomendacijos mažoms įmonėms*. Vilnius: Higienos institutas.

Prieiga internetu:

<http://www.hi.lt/lt/profesines-sveikatos-rekomendacijos.html>

Pajarskienė, B., Vėbraitė, I. ir Jasiukevičiūtė, T. (2010). *Rekomendacijos kaip valdyti psichologinį smurtą darbo vietose*. Vilnius: Higienos institutas.

Prieiga internetu:

<http://www.hi.lt/lt/profesines-sveikatos-rekomendacijos.html>

Pilipavičienė, L. ir Vainauskas, S. (2018). *Darbuotojų atsvorį / nutukimą mažinančių individualaus konsultavimo intervencijų taikymas. Metodinės rekomendacijos*. Vilnius: Higienos institutas.

Prieiga internetu:

https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/Darbuotoju_antsvoris.pdf

Pilipavičienė, L. ir Vainauskas, S. (2019). *Mitybos ir fizinio aktyvumo žinių klausimyno taikymas siekiant darbe stiprinti sveikatą. Metodinės rekomendacijos*. Vilnius: Higienos institutas.

Prieiga internetu:

https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/Svetainei_HI_rekomendacijos_mitybos%20ir%20fizinio%20aktyvumo%20zinu%20klausimynas.pdf

Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso darbe vertinimo rekomendacijos. (2012). Vilnius: Valstybinė darbo inspekcija.

Prieiga internetu:

<https://www.vdi.lt/AtmUploads/PsichosocialiniaiRizikosVeiksniaiStresoDarbeVertinimoRekomendacijos.pdf>

Šorytė, D. ir Pajarskienė, B. (2016). *Darbuotojų gerovės stiprinimas kuriant darbui ir asmeniniam gyvenimui derinti palankią darbo aplinką. Metodinės rekomendacijos*. Vilnius: Higienos institutas.

Prieiga internetu:

https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/Rekomendacijos_Darbuotoju%20geroves%20stiprinimas.pdf

Tamašauskaitė, J. (2021). *Rizikos vertinimo ir valdymo priemonės, susijusios su kaulų ir raumenų sistemos sutrikimų prevencija. Metodinės rekomendacijos*. Vilnius: Higienos institutas.

Prieiga internetu:

https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/2021/HI_%20rekomendacijos_Rizikos_vertinimas_%20A4.pdf

Tamašauskaitė, J. ir Vainauskas, S. (2019). *Kompiuterizuotos darbo vietos rizikos veiksnių identifikavimas. Metodinės rekomendacijos*. Vilnius: Higienos institutas.

Prieiga internetu:

https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/Kompiuterizuotos_darbo_vietos_rekomendacijos_.pdf

Vičaitė, S. (2016). *Darbingumas vyresniame amžiuje: galimybė dirbti ilgiau. Informacinis leidinys*. Vilnius: Higienos institutas.

Prieiga internetu:

<https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Informaciniai/Vyresnio%20amziaus%20darbuotoju%20darbingumas.pdf>

Vičaitė, S. (2017). *Kiekvieno darbo dalis yra reguliariai pasimankštinti. Informacinis leidinys apie fizinio aktyvumo skatinimo darbo vietose idėjas ir patirtį*. Vilnius: Higienos institutas.

Prieiga internetu:

https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Informaciniai/FA_geros_praktikos_leidinyjs.pdf

Zumeras, R. (2019). *Kaip efektyviai plėtoti įvairių amžiaus grupių žmonių fizinį aktyvumą ir stiprinti jų sveikatą – geroji užsienio šalių patirtis. Metodinės rekomendacijos*. Vilnius: Sveikatos mokymo ir ligų prevencijos centras.

Prieiga internetu:

http://www.smlpc.lt/media/image/Naujienuoms/2017%20metai/Lankstukai/Geroji_uzsienio_saliu_patirtis_F.pdf

LITERATŪRA

- Aqţam, I., & Darawad, M. W. (2018). Health promotion model: an integrative literature review. *Open Journal of Nursing, 8*(7), 488-503. DOI:10.4236/ojn.2018.87037
- Bagdonas, A., Kairys, A., Liniauskaitė, A. ir Pakalniškienė, V. (2013a). *Lietuvos gyventojų psichologinė gerovė ir jos veiksniai: monografija*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
- Bektas, C., & Peresadko, G. (2013). Frame of workplace guidance how to overcome burnout syndrome: a model suggestion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 84*(9), 879-884. DOI:https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.666
- Brough, P., Holt, J., Bauld, R., Biggs, A., & Ryan, C. (2008). The ability of work-life balance policies to influence key social/organisational issues. *Asia Pasific Journal of Human Resources, 46*(3), 261-274. DOI:https://doi.org/10.1177/1038411108095758
- Brought, P., & O'Driscoll, M. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: an overview. *Work and Stress, 24* (3), 280-297. DOI:10.1080/02678373.2010.506808
- Cantonnet, M. L., Aldasoro, J. C., & Oyarbide, I. R. (2022). Well-Being through workplace health promotion interventions by European enterprises. *Safety Science, 151*(105736), 1-9. DOI:https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105736
- Carr, L. J., Leonhard, C., Tucker, S., Fethke, N., Benzo, R., & Gerr, F. (2016). Total worker health intervention increases activity of sedentary workers. *American Journal of Preventive Medicine, 50*(1), 9-17. DOI:10.1016/j.amepre.2015.06.022
- Castillo-Retamal, M., & Hinckson, E. A. (2011). Measuring physical activity and sedentary behaviour at work: a review. *Work, 40*(4), 345-357. DOI:10.3233/WOR-2011-1246
- Costa, T., Suardi, A. C., Diano, M., Cauda, F., Duca, S., Rusconi, M. L., & Sotgiu, I. (2019). The neural correlates of hedonic and eudaimonic happiness: an fMRI study. *Neuroscience Letters, 712*(1), 1-5. DOI:https://doi.org/10.1016/j.neulet.2019.134491
- Creswell, J. D., Lindsay, E. K., Villalba, D. K., & Chin, B. (2019). Mindfulness training and physical health: mechanisms and outcomes. *Psychosomatic Medicine, 81*(3), 224-232. DOI:https://doi.org/10.1097/PSY.0000000000000675
- Falk, G. E., Mailey, E. L., Okut, H., Rosenkranz, S. K., Rosenkranz, R. R., Montney, J. L., & Ablah, E. (2022). Effects of sedentary behavior interventions on mental well-being and work performance while working from home during the COVID-19 pandemic: a pilot randomized controlled trial. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(11). DOI:0.3390/ijerph19116401
- Garland, E. L., Farb, N. A., Goldin, P., & Fredrickson, B. L. (2015). Mindfulness broadens awareness and builds eudaimonic meaning: A process model of mindful positive emotion regulation. *Psychological Inquiry, 26*(4), 293-314. DOI:https://doi.org/10.1080/1047840X.2015.1064294
- Glanz, K., Rimer, B. K. B., & Viswanath, K. (2008). *Health behavior and health education: theory, research, and practice. 4th ed.* San Francisco: Jossey-Bass, A Wiley Imprint.

- Guendelman, S., Medeiros, S., & Rampes, H. (2017). Mindfulness and emotion regulation: insights from neurobiological, psychological, and clinical Studies. *Frontiers in Psychology*, *8*(220), 1-23. DOI:10.3389/fpsyg.2017.00220
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *The Journal of Applied Psychology*, *98*(2), 310-325. DOI:https://doi.org/10.1037/a0031313
- Javtokas, Z., Karlienė, V., Kriauciūnaitė, A., Andriūnaitė, M., Zabelienė, I. ir Poliakovienė, R. (2014). *Visuomenės sveikatos stiprinimo vadovas savivaldybėms*. Vilnius: Sveikatos mokymo ir ligų prevencijos centras.
- Joyce, S., Modini, M., Cristensen, H., Mykletun, A., Bryant, R., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2016). Workplace interventions for common mental disorders: A systematic meta-review. *Psychological Medicine*, *46*(4), 683-697. DOI: 10.1017/S0033291715002408
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: from languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behaviour*, *43*(2), 207-222. DOI:10.2307/3090197
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: from languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behaviour*, *43*(2), 207-222. DOI:10.2307/3090197
- Kolbe-Alexander, T. L., Proper, K. I., Lambert, E. V., Wier, M. F., Pillay, J. D., Nossel, & Mechelen, W. V. (2012). Working on wellness (WOW): a worksite health promotion intervention programme. *BMC Public Health*, *12*(372), 1-12. DOI:https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-372
- Landais, L. L., Jelsma, J. G. M., Dotinga, I. R., Timmermans, D. R. M., Verhagen, E. A. L. M., & Damman, O. C. (2022). Office workers' perspectives on physical activity and sedentary behaviour: a qualitative study. *BMC Public Health* *22*(621), 1-10. DOI:https://doi.org/10.1186/s12889-022-13024-z
- Lindsay, E. K., Chin, B., Greco, C. M., Young, S., Brown, K. W., Wright, A. G. C., ... Creswell, J. D. (2018). How mindfulness training promotes positive emotions: dismantling acceptance skills training in two randomized controlled trials. *Journal of Personality and Social Psychology*, *115*(6), 944-973. DOI:https://doi.org/10.1037/pspa0000134
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *Official Journal of The World Psychiatric Association*, *15*(2), 103-111. DOI:10.1002/wps.20311
- Maslach, C., Leiter, M., & Jackson, S., E. (1996). *Maslach Burnout Inventory, Third edition*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Meng, L., Wolff, M. B., Mattick, K. A., DeJoy, D. M., Wilson, M. G., & Smith, M. L. (2017). Strategies for worksite health interventions to employees with elevated risk of chronic diseases. *Safety and Health at Work*, *8*(2), 117-129. DOI:10.1016/j.shaw.2016.11.004
- Naczenski, L. M., Vries, J. D., Hooff, M., & Kompier, M. (2017). Systematic review of the association between physical activity and burnout. *Journal of Occupational Health*, *59*(6), 477-494. DOI:https://doi.org/10.1539/joh.17-0050-RA

- Nijp, H. H., Beckers, D. G. J., Geurts, S. A. E., Tucker, P., & Kompier, M. A. J. (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Journal of Work, Environment & Health, 38*(4), 299–313. DOI:<https://doi.org/10.5271/sjweh.3307>
- Ojo, S. O., Bailey, D. P., Chater, A. M., & Hewson, D. J. (2022). Workplace intervention for reducing sitting time in sedentary workers: protocol for a pilot study using the behavior change wheel. *Frontiers in Public Health, 10*(832374). DOI:10.3389/fpubh.2022.832374
- Olsen, H. M., Brown, W. J., Kolbe-Alexander, T., & Burton, N. W. (2018). Physical activity and sedentary behaviour in a flexible office-based workplace: employee perceptions and priorities for change. *Health Promotion Journal of Australia, 29*(3), 344–352. DOI:<https://doi.org/10.1002/hpja.164>
- Otto, M. C. B., Ruysseveldt, J. V., Hoefsmit, N. & Dam., K. V. (2021). Examining the mediating role of resources in the temporal relationship between proactive burnout prevention and burnout. *BMC Public Health, 21*(599), 1–15. DOI:10.1186/s12889-021-10670-7
- Pacevičius, J. (2006). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. *Ekonomika ir vadyba, aktualijos ir perspektyvos, 2*(7), 125–129.
- Paterson, C., Leduc, C., Maxwell, M., Aust, B., Amann, B. L., Cerga-Pashoja, A., ... Greiner, B. A. (2021). Evidence for implementation of interventions to promote mental health in the workplace: a systematic scoping review protocol. *Systematic Reviews, 10*(41). DOI:<https://doi.org/10.1186/s13643-020-01570-9>
- Pilipavičienė, L. ir Vainauskas, S. (2016). Sveikatos stiprinimas darbe: vykdymo apimtis ir darbuotojų dalyvavimui įtakos turintys veiksniai. *Visuomenės sveikata, 2*(73), 18–25.
- Pilipavičienė, L. ir Vainauskas, S. (2018). Fizinį aktyvumą ir sveiką mitybą skatinančių konsultavimo intervencijų pritaikomumas Lietuvos įmonėse (įstaigose). *Visuomenės sveikata, 1*(80), 48–56.
- Pilipavičienė, L., Markevičė, R., Grigošaitienė, A., Strička, M., Jakubynaitė, V. ir Pajarskienė, B. (2015). Fizinio aktyvumo skatinimo darbe intervencijos: sisteminė literatūros apžvalga. *Visuomenės sveikata, 4*(71), 27–40.
- Rebar, A. L., Dimmock, J. A., Jackson, B., Rhodes, R. E., Kates, A., Starling, J., & Vandelanotte, C. (2016). A systematic review of the effects of non-conscious regulatory processes in physical activity. *Health Psychology Review, 10*(4), 395–407. DOI:<https://doi.org/10.1080/17437199.2016.1183505>
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F.L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: a systematic review of prospective studies. *PLoS ONE, 12*(10), 1–29. DOI:10.1371/journal.pone.0185781
- Shrestha, N., Kukkonen-Harjula, K. T., Verbeek, J. H., Ijaz, S., Hermans, V., & Pedisic, Z. (2018). Workplace interventions for reducing sitting at work. *Cochrane Database Systematic Review, 12*(CD010912) DOI:10.1002/14651858.CD010912.pub5

- Stevenson, D., & Farmer, P. (2017). *Thriving at work: the independent review of mental health and employers*. Prieiga internetu: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/658145/thriving-at-work-stevenson-farmer-review.pdf
- Šotytė, D. ir Pajarskienė, B. (2016). *Darbuotojų gerovės stiprinimas kuriant darbui ir asmeniniam gyvenimui derinti palankią darbo aplinką. Metodinės rekomendacijos*. Vilnius: Higienos institutas.
- Tamašauskaitė, J. (2021). *Rizikos vertinimo ir valdymo priemonės, susijusios su kaulų ir raumenų sistemos sutrikimų prevencija. Metodinės rekomendacijos*. Vilnius: Higienos institutas.
- Tamašauskaitė, J. ir Vainauskas, S. (2017). *Muzikantų kaulų ir raumenų sistemos sutrikimų prevencija. Metodinės rekomendacijos*. Vilnius: Higienos institutas.
- Tamašauskaitė, J., Pilipavičienė, L., Markevičė, R., Šotytė, D., Kuodytė, V., Grigošaitienė, A. ir Pajarskienė, B. (2015). Darbuotojų psichikos sveikatą ir gerovę stiprinančios intervencijos. *Visuomenės sveikata*, 4(71), 53-61.
- Teychenne, M., Costigan, S.A., & Parker, K. (2015). The association between sedentary behaviour and risk of anxiety: a systematic review. *BMC Public Health*, 15(513). DOI:10.1186/s12889-015-1843-x
- Tomlinson, E. R., Yousaf, O., Vitterso, A. D., & Jones, L. (2018). Dispositional mindfulness and psychological health: a systematic review. *Mindfulness*, 9(1), 23-43. DOI:10.1007/s12671-017-0762-6
- Van As, S., Beckers, D. G. J., Veling, H., Hoofman, W., Kompier, M. A. J., & Geurts, S. A. E. (2022). Sedentary work and participation in leisure-time physical activity. *International Archives Occupational and Environmental Health*, 95, 509-525. DOI:<https://doi.org/10.1007/s00420-021-01750-7>
- Van Berkel, J., Meershoek, A., Janssens, R. M., Boot, C. R. L., Proper, K. I., & Beek, A. J. (2014). Ethical considerations of worksite health promotion: an exploration of stakeholders' views. *BMC Public Health*, 14(458), 1-10. DOI:<https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-458>
- WHO guidelines on physical activity and sedentary behaviour*. (2020). World Health Organization. Prieiga internetu: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240015128>
- Wierenga, D., Engbers, L. H., Van Empelen, P., Duijs, S., Hildebrandt, V. H., & Mechelen, W. V. (2013). What is actually measured in process evaluations for worksite health promotion programs: a systematic review. *BMC Public Health*, 13(1190), 1-16. DOI:<https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-1190>
- Wood, W. (2017). Habit in personality and social psychology. *Personality and Social Psychology Review*, 21(4), 389-403. DOI:<https://doi.org/10.1177/1088868317720362>
- Zhai, L., Zhang, Y., & Zhang D. (2015). Sedentary behaviour and the risk of depression: A meta-analysis. *British Journal of Sports Medicine*, 49(11), 705-709. DOI:10.1136/bjsports-2014-093613

People help the poeple

Together we are stronger

Taking care of each other we become stronger