

BỘ VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH  
TỔNG CỤC THỂ DỤC THỂ THAO  
TRUNG TÂM THÔNG TIN THỂ DỤC THỂ THAO

*Thông tin*

# TỔNG HỢP

(BẢN TIN NỘI BỘ PHỤC VỤ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC NGÀNH TDTT)

Số: 50

**Thể thao nơi công sở tại một số quốc gia trên thế giới**

HÀ NỘI, 6- 2015

**Số 50 – Tháng 6/2015**

*Chuyên đề số 50: Thể thao nơi công sở tại một số quốc gia trên thế giới*

## **LỜI NÓI ĐẦU**

*Theo một tài liệu thống kê và báo cáo vào năm 2000 của Tổ chức Y tế thế giới (WHO), một người trung bình dành 1/3 khoảng thời gian của cuộc đời, tương đương với 40 tiếng/tuần tại nơi làm việc. Chính vì điều này mà các nhà khoa học và các nhà quản lý thể thao cho rằng công sở cũng là một trong những nơi cần đẩy mạnh hoạt động thể dục thể thao, nâng cao sức khỏe của mọi người.*

*Ở một số quốc gia, nhận thức được tầm quan trọng của việc chăm sóc sức khỏe người lao động, những nhà sử dụng lao động nói riêng, và Chính phủ của quốc gia đó nói chung đã cho thực hiện rất nhiều các chương trình, chiến lược phát triển thể thao công sở vô cùng mạnh mẽ. Đó có thể là những chương trình chăm sóc sức khỏe y tế, những hoạt động thể dục thể thao ngoài trời, những ưu đãi cả về vật chất và tinh thần đối với người lao động thường xuyên có thói quen rèn luyện thể thao...*

*Trong chuyên đề này, Ban biên tập bản Điểm tin xin giới thiệu các vấn đề có liên quan đến “Hoạt động thể dục thể thao công sở của một số quốc gia” để phân nào cung cấp những thông tin cơ bản về tình hình triển khai và phát triển các hoạt động thể thao trong các doanh nghiệp, cơ quan, công ty, nơi làm việc... Bên cạnh đó, chuyên đề này cũng giới thiệu một số bài viết thực tế về một số công ty đa quốc gia và cách thức họ khuyến khích người lao động tham gia nhiều hơn vào các hoạt động thể thao.*

**Ban biên tập**

## MỤC LỤC

Lời nói đầu	3
<b>I. Khái niệm</b>	6
<b>Phần I. Mô hình triển khai của một số quốc gia trên thế giới</b>	9
<b>Khu vực Châu Á</b>	10
Singapore – Chương trình tăng cường sức khỏe nơi làm việc	10
Thái lan – Tăng cường sức khỏe người lao động tại nơi làm việc	14
Brunei - Những sáng kiến cải thiện sức khỏe tại nơi làm việc ở Brunei Darussalam	.30
Mông Cổ và Chương trình tăng cường cao sức khỏe người lao động tại nơi làm việc	43
Thượng Hải – Trung Quốc: Đánh giá nhu cầu nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc	52
Malaysia - Thúc đẩy các chương trình chăm sóc sức khỏe tại nơi làm việc	59
<b>Khu vực Châu Âu</b>	62
Tổ chức các môn thể thao tại nơi làm việc: Một số kinh nghiệm từ của các quốc gia khu vực Bắc Âu	62
Hoạt động thể chất tại nơi làm việc ở Ireland	74

<b>Phần II. Một số quốc gia khác</b>	91
Cách thức phát triển hoạt động thể dục thể thao tại nơi làm việc của Chính phủ Canada	92
Hoạt động thể dục thể thao tại nơi làm việc của Chính phủ Úc	101
<b>Phần III. Tình huống thực tế tại các công ty</b>	110
Hallmark và Chương trình sức khỏe người lao động	110
Tập đoàn John Lewis tổ chức các hoạt động xã hội và thể thao cho người lao động	112
McDonald kích lệ các nhân viên hoạt động thể thao thông qua các Giải World Cup	114

## **I. KHÁI NIỆM**

### ***Nơi làm việc năng động là gì?***

*Một nơi làm việc khuyến khích người lao động hoạt động tích cực, hiệu quả, đặc biệt là trong các hoạt động thể dục thể thao, vận động cơ thể trong suốt khoảng thời gian làm việc được xem là một nơi làm việc có phong trào hoạt động thể dục thể thao phát triển mạnh. Nơi làm việc này sẽ có những chương trình, chiến dịch khuyến khích người lao động tăng cường sử dụng các phương tiện di chuyển công cộng hoặc có tính vận động cao, như xe bus, tàu điện ngầm hoặc xe đạp. Hay những công ty, cơ quan làm việc này lại xây dựng các chương trình liên kết với nhiều phòng tập thể dục, để sau giờ làm việc người lao động có thể tham gia các khóa học thể thao với chi phí ưu đãi.*

*Ở một số nơi làm việc, người lao động được khuyến khích tăng cường vận động nhiều nhất có thể. Đó có thể là việc đi bộ đến nơi họp, leo thang bộ thay vì sử dụng thang máy, tổ chức các lớp học thể chất ngoài giờ cho mọi người ở nơi làm việc, hay có khi là các chương trình sự kiện thi đấu thể thao...*

*Một số người lao động có công việc phải thường xuyên di chuyển, hoặc hoạt động liên tục như đưa thư, chuyển giấy tờ đến các bộ phận, hay công nhân dây chuyền lắp ráp. Trong khi đó, lại có một số người đặc thù công việc khác hoàn toàn, công việc của họ không đòi hỏi phải di chuyển nhiều, mà thay vào đó là họ chỉ ngồi một chỗ, công việc cũng đã được xử lý, ví dụ như những người làm việc ở khối văn phòng.*

### ***Những lợi ích của việc thường xuyên vận động***

*Hoạt động thể chất, hay vận động thường xuyên với cường độ đều đặn ở mọi lúc mang lại rất nhiều lợi ích. Mỗi một tuần, chỉ cần dành 30 phút cho các mọi hoạt động vận động có thể giúp giảm*

thiếu 30% nguy cơ bị mắc các bệnh có liên quan đến đột quỵ, tim mạch, tiêu hóa, và tiểu đường...

### ***Những lợi ích của việc thường xuyên vận động tại nơi làm việc***

Bên cạnh những lợi ích về mặt sức khỏe cá nhân, những người thường xuyên vận động, đi lại hoặc tham gia hoạt động thể chất tại nơi làm việc thường có tính cách cởi mở, chan hòa, dễ làm quen, giải tỏa được áp lực, nâng cao hiệu quả và chất lượng công việc thường cao hơn những người không có thói quen vận động...

### ***Tại sao cần phải xây dựng chính sách phát triển hoạt động thể chất tại nơi làm việc?***

Sự liên kết giữa người lao động và môi trường làm việc là vô cùng chặt chẽ. Một nơi làm việc được coi là lý tưởng khi sự an toàn của người lao động được đảm bảo mà ngay cả đời sống tinh thần, sức khỏe cũng được lưu tâm. Người lao động làm việc ở những nơi này có cơ hội được kiểm tra sức khỏe định kỳ, cũng như tham gia vào các hoạt động TDDT một cách thường xuyên. Những chương trình chăm sóc sức khỏe, hỗ trợ đời sống người lao động, chính sách phát triển hoạt động thể chất... tác động tích cực đến bản thân người lao động, người sử dụng lao động, gia đình của họ và cộng đồng nói chung.

Các chương trình và chính sách liên quan đến việc chăm sóc sức khỏe cho người lao động giúp cho cuộc sống của mỗi cá nhân trở nên dễ dàng hơn, cả về vật chất lẫn tinh thần. Còn đối với một doanh nghiệp, cơ quan, một nơi làm việc, việc triển khai các chương trình, chính sách phát triển về hoạt động thể chất sẽ mang lại rất nhiều lợi ích trong mọi mặt, cả về hiệu quả công việc cho đến tài chính.

Bảng minh họa dưới đây sẽ liệt kê chi tiết hơn những lợi ích mà doanh nghiệp, một nơi làm việc có được khi triển khai các chính sách hỗ trợ phát triển hoạt động thể chất:

<p><b><i>Hiệu quả chi phí</i></b></p>	<p>Những chi phí phát sinh do việc thiếu vận động của người lao động có thể dẫn đến một số các vấn đề như nghỉ ốm, chấn thương, mất khả năng lao động... Điều này sẽ phần nào tác động chất lượng công việc nói riêng, và sự phát triển của doanh nghiệp, của nơi làm việc nói chung.</p> <p>Xây dựng một nơi làm việc có các chính sách, chương trình hỗ trợ phát triển hoạt động thể chất có thể giúp giảm thiểu những chi phí đáng tiếc trên.</p>
<p><b><i>Trách nhiệm</i></b></p>	<p>Bộ luật về chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp và an toàn lao động của một quốc gia yêu cầu người sử dụng lao động phải có trách nhiệm bảo vệ sức khỏe và an toàn cho người lao động khi họ đang công tác, làm việc tại cơ quan, doanh nghiệp. Tuy nhiên, những điều khoản quy định về việc bắt buộc tổ chức các chương trình, chính sách hỗ trợ phát triển thể chất dành cho người lao động không hề có.</p> <p>Vậy nên, với những cơ quan, công ty, doanh nghiệp, nơi làm việc có các chương trình, chính sách hỗ trợ phát triển thể chất dành cho người lao động, hay khuyến khích, động viên, cổ vũ người lao động tăng cường vận động, họ sẽ xây dựng được một hình ảnh đẹp trong cộng đồng, cũng như thể hiện rằng họ có trách nhiệm với người lao động.</p>



**PHẦN I**

**MÔ HÌNH TRIỂN KHAI CỦA MỘT SỐ**  
**QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI**

## KHU VỰC CHÂU Á

### **SINGAPORE – CHƯƠNG TRÌNH TĂNG CƯỜNG SỨC KHỎE NƠI LÀM VIỆC**

#### *Chương trình tăng cường sức khỏe nơi làm việc*

Ra mắt vào năm 2010 tại các đơn vị khác nhau trên khắp Singapore, "Chương trình tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc" nhằm mục đích tạo môi trường lành mạnh, đảm bảo các chính sách về mặt tổ chức đem lại lợi ích tốt nhất về sức khỏe và cung cấp các chương trình và dịch vụ đặc biệt tại nơi làm việc để tạo tác động tích cực đến sức khỏe của người lao động.

Thông qua chương trình này, người lao động ở độ tuổi từ 18 - 69 sẽ được hưởng lợi từ những bước cải thiện tích cực về tình trạng sức khỏe của họ. Cùng với sự hỗ trợ và tài trợ của chính phủ, hoạt động nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc là một đòn bẩy lớn cho việc cải thiện đời sống của người lao động.

Nhân viên có thái độ, hành vi tích cực và có sức khỏe tốt sẽ dẫn đến hiệu quả công việc cao hơn, nhiệt tình hơn và ít đi làm muộn.

#### *Cơ sở chung*

Nơi làm việc là môi trường quan trọng và lý tưởng cho việc thúc đẩy sức khỏe của những người đã trưởng thành:

- Người lao động dành nhiều thời gian tại nơi làm việc;
- Có cơ chế giao tiếp và hành vi gây ảnh hưởng tại nơi làm việc ;
- Khoảng 65% dân số Singapore trên 15 tuổi đang là lực lượng lao động.

Sodexo tung ra chương trình phát triển lực lượng lao động khỏe mạnh này để góp cải thiện sức khỏe của người lao động Singapore, giúp tăng năng suất và sự thịnh vượng của công ty vì chất lượng cuộc sống tốt hơn.

### ***Các hoạt động chủ đạo***

Chương trình nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc có phương pháp toàn diện nhằm mục đích tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc bằng cách khởi xướng các hoạt động liên quan đến sức khỏe thể chất, tinh thần và xã hội.

Các chương trình khác nhau được tổ chức cho người lao động là:

- **Mất để rời được:** chương trình giảm cân, có sự giúp đỡ của các chuyên gia y tế và dinh dưỡng để hướng dẫn những người tham gia trong suốt quá trình tập luyện giảm cân của họ.

- **Các hội thảo về sức khỏe tâm thần** bao gồm nhiều chủ đề như kiểm soát stress, kìm hãm sự tức giận, xây dựng tổ đội, hạnh phúc trong công việc, vv.

- **Chương trình kiểm soát thuốc lá:** Phân phát các biển hút thuốc, nói chuyện sức khỏe, thông tin đường dây trợ giúp, vận động người hút thuốc từ bỏ thuốc lá và các dịch vụ tư vấn.

- **Chương trình kiểm soát Cholesterol:** các cuộc nói chuyện về sức khỏe, kiểm tra cholesterol máu miễn phí, phát tập tài liệu thông tin về chủ đề này.

- **Hoạt động thể chất** như Yoga, Khiêu vũ, Leo tường, vv.

Sodexo tin rằng các thể loại hoạt động này sẽ phát triển tinh thần đồng đội giữa các đơn vị khác nhau và gắn kết nhân viên với đội ngũ lãnh đạo.

- **Tọa đàm, thông tin về các chủ đề sức khỏe** khác nhau như ung thư, điều trị toàn diện, giữ gìn sức khỏe, chăm sóc sức khỏe xương, vv.

Tất cả các nhân viên Sodexo Singapore đều được chào đón để tham dự. Có một số hạn chế về số lượng người tham dự mỗi buổi để mỗi cá nhân đều được thụ hưởng các hoạt động. Đối với 8 hoạt động chào bán trung bình mỗi năm, tối đa là 40 người có thể tham dự mỗi chủ đề nêu trên khi tổ chức hàng năm..

### ***Các đối tác của Công ty***

- **Chính phủ Singapore:** Tháng 9 năm 2000, chính phủ đã thông qua chương trình tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc (WHP), để cung cấp hỗ trợ tài chính, giúp các tổ chức bắt đầu tiến hành và duy trì các chương trình sức khỏe tại nơi làm việc của mình.

- **Hội đồng bảo vệ và tăng cường sức khỏe:** Được thành lập vào năm 2001, mục tiêu của nó là để tăng chất lượng cuộc sống, kéo dài tuổi thọ khỏe mạnh và ngăn ngừa bệnh tật, khuyết tật và tử vong sớm.

### ***Những thành quả đã được ghi nhận***

Ngày 26 tháng 11 năm 2010, Sodexo giành được giải thưởng Singapore "HEALTH" và giải thưởng Singapore "NUTRITION".

Singapore HEALTH là một danh hiệu quốc gia cao quý dành cho những tổ chức có các chương trình nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc đạt hiệu quả đáng khen ngợi. Giải thưởng thể hiện sự đánh giá cao của quốc gia đối với hoạt động chăm sóc sức khỏe và ghi nhận những nỗ lực vì sức khỏe người lao động của tổ chức.

Sodexo là một trong ba công ty duy nhất của Singapore giành được giải thưởng Singapore "NUTRITION" vào năm 2010. Giải thưởng Singapore "NUTRITION" là sự công nhận những nỗ lực của một tổ chức chuyên cung cấp các chế độ ăn uống và những lợi ích về dinh dưỡng cho nhân viên của họ.

Trong những năm tới, Sodexo sẽ quyết tâm phấn đấu để đạt được sự công nhận với tiêu chuẩn cao hơn dưới hình thức giải thưởng HEALTH từ chính phủ Singapore về chất lượng thực hiện các sáng kiến chăm sóc và tăng cường sức khỏe.

***Thanh Hương (biên dịch theo [www.hpb.gov.sg](http://www.hpb.gov.sg))***

## **THÁI LAN**

### **TĂNG CƯỜNG SỨC KHỎE NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI NƠI LÀM VIỆC**

Bài viết này chủ yếu đề cập vấn đề chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp và việc nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc ở Thái Lan. Trong quá trình hướng tới công nghiệp hóa, lực lượng lao động Thái Lan đang đối mặt với nhiều vấn đề sức khỏe liên quan đến công việc gây ra bởi những hiểm họa do hoạt động nghề nghiệp hoặc không do hoạt động nghề nghiệp. Nhiều sự cố về sức khỏe có thể được giải quyết bằng cách tăng cường thể lực và các biện pháp bảo vệ. Các dịch vụ y tế lao động ở Thái Lan hiện nay cung cấp các dịch vụ chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp và an toàn để tăng cường sức khỏe và chất lượng cuộc sống của người lao động, do đó, có tác động đến lợi ích của công ty.

Trong nhiều thập kỷ, các dịch vụ y tế thường được các điều dưỡng viên tại nơi làm việc thực hiện, tập trung chủ yếu vào việc điều trị hơn là phòng bệnh và nâng cao sức khỏe. Sau khi cải cách việc chăm sóc sức khỏe, các dịch vụ chăm sóc sức khỏe không chỉ được thực hiện bởi các thành phần chính phủ, mà còn bởi các công ty tư nhân và phi chính phủ, trong đó điều dưỡng viên về sức khỏe nghề nghiệp đóng một vai trò quan trọng trong đội bảo vệ môi trường, đảm bảo an toàn, và chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp.

Vai trò và chuyên môn của các điều dưỡng viên sức khỏe được thay đổi để đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp và các ngành công nghiệp. Chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp ở Thái Lan hiện đang trải qua sự phát triển chuyên sâu về đào tạo, tác nghiệp, nghiên cứu, và về luật pháp, tập trung nhiều hơn vào việc nâng cao

sức khỏe so với hai thập kỷ qua. Việc đào tạo và tác nghiệp của các điều dưỡng viên sức khỏe nghề nghiệp được phát triển trong thập kỷ qua đảm bảo cho các điều dưỡng viên sức khỏe nghề nghiệp ngày nay có những kỹ năng cần thiết để làm việc như một bác sỹ đa khoa tự chủ hoặc trong nhóm đa lĩnh vực. Điều dưỡng viên sức khỏe nghề nghiệp ở Thái Lan làm việc trong các môi trường khác nhau. Ở khu vực tư nhân, hầu hết trong số họ được thuê vào làm trong các công ty với hình thức bán thời gian, chỉ có một vài điều dưỡng viên là nhân viên chính thức. Ở khu vực nhà nước, các điều dưỡng viên làm việc tại các đơn vị trực thuộc Bộ Y tế; trong các Bệnh viện đa khoa tỉnh, bệnh viện huyện, và các cơ sở chăm sóc sức khỏe. Họ có thể làm việc trong một nhóm đa ngành, hoặc trong một cơ sở dịch vụ chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp do điều dưỡng viên lãnh đạo theo văn bản hướng dẫn về tiêu chuẩn chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp của Thái Lan và sự hỗ trợ của Hiệp hội chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp Thái Lan và Hội đồng sản khoa Thái Lan.

### ***Số dân ở độ tuổi lao động và những vấn đề về sức khỏe***

Sự tăng trưởng kinh tế rất nhanh chóng ở Thái Lan trong hơn ba thập kỷ qua đã làm biến đổi nền kinh tế của đất nước và đã tạo ra các cơ hội việc làm cho một số lượng lớn lao động. Xu hướng trong thành phần lực lượng lao động đã chuyển từ nông nghiệp sang phi nông nghiệp. Năm 1960, 82% trong tổng số lực lượng lao động làm nghề nông. Năm 1980, ngay trước khi tốc độ chuyển đổi nền kinh tế của Thái Lan tăng lên, đã có hơn 70% người lao động vẫn gắn bó với nông nghiệp, đến năm 2012 con số này đã giảm xuống còn khoảng 35%. Do số lượng người lao động nông nghiệp giảm, việc làm trong ngành công nghiệp Thái Lan từ 1980 - 2008 đã tăng từ 11% đến 24%. Trong suốt 28 năm đó, tỷ lệ lực lượng lao động của khu vực dịch vụ đã tăng từ 19% đến 41%.

Theo Văn phòng Thống kê Quốc gia, dân số của Thái Lan vào cuối năm 2011 là khoảng 67.4 triệu và lực lượng lao động đạt đến

con số 38,9 triệu người, làm việc trong tất cả các lĩnh vực hoạt động kinh tế khác nhau với những điều kiện làm việc như nhau. Ngành nông nghiệp chiếm 17 triệu, lĩnh vực phi nông nghiệp chiếm 22,2 triệu người. Các con số thuộc ngành công nghiệp được chia ra như sau: bán buôn và bán lẻ có 5,9 triệu người, sản xuất 5,1 triệu, khách sạn và nhà hàng 2,7 triệu người, viên chức chính phủ 1,4 triệu, giáo dục 1,7 triệu, bất động sản và dịch vụ tài chính 1 triệu người, và các ngành nghề khác là 4,9 triệu người. Số lượng người lao động tại nơi làm việc ngày càng tăng lên đang phải đối mặt với các bệnh nghề nghiệp và các bệnh khác. Bệnh nghề nghiệp và các bệnh lí khác tiếp tục là một gánh nặng lớn về sức khỏe. Khi việc nâng cao sức khỏe và phòng ngừa bệnh được thực hiện một cách chậm chạp thì việc tổ chức sản xuất, khối lượng công việc, việc tự chủ và tình trạng mất an ninh đã không được giải quyết. Sức khỏe của người lao động cũng bị ảnh hưởng bởi những yếu tố phi sản xuất có liên quan, chẳng hạn như tai nạn du lịch, bệnh do thực phẩm gây, AIDS, béo phì, cao huyết áp, bệnh tim, mạch vành và các hậu quả của việc hút thuốc cũng như các vấn đề sức khỏe tâm thần. Điều này được minh chứng bằng sự gia tăng tỷ lệ những người công nhân bị đau ốm đang đòi hỏi phải chi trả các chi phí chăm sóc. Tuy nhiên, tại những nơi làm việc của cả tổ chức tư nhân và công cộng có các chương trình nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc thì tình trạng sức khỏe và chất lượng cuộc sống của người lao động là tương đối tốt.

Việc triển khai hoạt động nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc đã mang lại cho nhiều công nhân có sức khỏe. Cục Bảo vệ Lao động và Phúc lợi, Bộ Lao động đã thiết lập quy hoạch tổng thể về an toàn và chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp lần thứ ba (2012-2016) và chương trình quốc gia về "Cải thiện sức khỏe và an toàn cho người lao động" với mục tiêu phát triển công tác an toàn và chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp tại Thái Lan. Một trong những vấn đề chiến lược là thúc đẩy và khuyến khích các cơ sở thực hiện hệ thống quản lý



an toàn và chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp bền vững. Kết quả là, Bộ Lao động Thái Lan đã nhấn mạnh đặc biệt về an toàn và bảo vệ sức khỏe của người lao động, và đã tăng cường các hệ thống quốc gia về an toàn và chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp để cung cấp các dịch vụ an toàn và chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp có chất lượng cho tất cả những người lao động. Những thành tựu và những thách thức gần đây về an toàn và chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp bao gồm một loạt các hoạt động ở cả cấp độ chính sách và môi trường làm việc, như dự án "xây dựng nơi làm việc lành mạnh" trong năm 2000. Việc thành lập Cục phòng chống bệnh do môi trường và nghề nghiệp tại Bộ Y tế, trước đây là Phòng Y tế lao động, các dự án "xây dựng nơi làm việc lành mạnh" là nhằm tăng cường sự an toàn và sức khỏe của người lao động ở tất cả các cơ sở trong cả nước.

Các dự án "xây dựng nơi làm việc lành mạnh" đều dựa trên các khuyến cáo của WHO. Các mục tiêu của dự án là: 1) nâng cao nhận thức của người lao động về việc tăng cường sức khỏe trong tất cả dạng lao động nghề nghiệp, 2) phát triển quan hệ đối tác và không ngừng cải thiện việc chăm sóc sức khỏe tại nơi làm việc, và 3) xây dựng môi trường làm việc an toàn và lành mạnh. Việc thực hiện các dự án này đòi hỏi sự hợp tác của tất cả các cơ quan có liên quan và kết nối thành mạng lưới cả trong và ngoài Bộ Y tế. Mục tiêu cuối cùng của dự án này là xây dựng một môi trường làm việc sạch sẽ, an toàn, không độc hại, và sống động. Bộ Y tế và các người đứng đầu chính quyền của mỗi tỉnh sẽ trao giấy chứng nhận vàng, bạc, và đồng cho các doanh nghiệp đạt được các chỉ tiêu tương ứng. Ngay sau giai đoạn khởi động ban đầu, các tổ chức khác như Quỹ Nâng cao sức khỏe Thái, và Cơ quan An ninh y tế quốc gia đã bắt đầu khởi động các chương trình cải thiện tình trạng sức khỏe tại nơi làm việc hướng đến các nhà máy, xí nghiệp.

Văn phòng An ninh Y tế Quốc gia là cơ quan nhà nước độc lập được thành lập theo Đạo luật Chăm sóc và bảo vệ sức khỏe năm 2000, có nhiệm vụ cùng với các đối tác đa ngành thúc đẩy cuộc

sống hạnh phúc trong tất cả 4 phương diện: thể chất, trí tuệ, tinh thần và xã hội. Hội đồng công nghiệp của Thái Lan là tổ chức hỗ trợ cho các hoạt động nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc. "Sống và làm việc có chất lượng" là chương trình do Hội đồng Công nghiệp Thái Lan tiến hành trong giai đoạn 2004 đến nay, nhằm mục đích phát triển hệ thống quản lý chất lượng cuộc sống và làm việc, đã đề ra các tiêu chuẩn tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc, và đã thiết lập một tập hợp các chỉ số cải thiện tình trạng sức khỏe. Một chương trình khác là dự án "Môi trường làm việc hạnh phúc do Cục bảo vệ sức khỏe, Bộ Y tế, và Quỹ chăm sóc sức khỏe Thái Lan khởi xướng, nhằm mục đích làm cho mọi người có được cuộc sống hạnh phúc tại nơi làm việc. Người ta tin rằng "con người" là tài sản quan trọng nhất của các tổ chức. Nếu mọi người đều vui vẻ làm việc, họ sẽ làm việc hiệu quả và tổ chức của họ sẽ có thể phát triển một cách bền vững. Môi trường làm việc lí tưởng bao gồm 8 thành phần: cơ thể sáng khoái, trái tim sáng khoái, nghỉ ngơi sáng khoái, đầu óc sáng khoái, tâm hồn vui vẻ, tài chính thoải mái, gia đình hạnh phúc, và xã hội hạnh phúc. Chương trình cũng yêu cầu mọi nơi làm việc phải xây dựng các chính sách và hướng dẫn nghiệp vụ cho việc thực hành như hướng dẫn chăm sóc và nâng cao sức khỏe cho y tá nhà máy. Các tác động của Chương trình Môi trường làm việc hạnh phúc có thể thấy được từ thực tế là các điều dưỡng viên và nhân viên an toàn trong khu vực công và trong các nhà máy chịu trách nhiệm đối với những sáng kiến nâng cao sức khỏe cho lực lượng lao động hướng tới cách tiếp cận toàn diện hơn mà đã được thừa nhận có sự ảnh hưởng phối hợp của các yếu tố cá nhân, môi trường, tổ chức, cộng đồng và xã hội đối với hạnh phúc của người lao động.

Nâng cao sức khỏe nơi làm việc cho cá nhân và nhóm người lao động được thực hiện thông qua các chương trình tập luyện, kiểm soát huyết áp, cholesterol, dinh dưỡng ở nơi làm việc, kiểm soát cân nặng và cai thuốc lá. Kết quả là, các hành vi giữ gìn sức khỏe của người lao động đã thay đổi nhiều và họ bắt đầu ngừng hút

thuốc và thường xuyên tập thể dục. Điều này bảo vệ họ khỏi bị huyết áp cao và các bệnh tim, bệnh mạch vành. Nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc ở Thái Lan đã được một số công ty liên quốc gia khởi xướng trước khi Cục phòng chống các bệnh do môi trường và nghề nghiệp thực hiện vào năm 2000. Sau đó, Hội đồng Công nghiệp Thái Lan đã thiết lập hệ thống quản lý chất lượng cuộc sống và việc làm, và Cục quản lý sức khỏe đưa ra Chương trình môi trường làm việc hạnh phúc. Ngày nay, rất nhiều tổ chức đã hợp tác với nhau để quảng bá chương trình này, và nhiều doanh nghiệp đã áp dụng thành công. Hiện nay, hơn một trăm nhà máy đã tham gia.

***Luật Bảo vệ an toàn lao động, sức khỏe và môi trường và những quy định dưới sự quản lý của Chi cục Bảo vệ Lao động và Phúc lợi, Bộ Lao động Thái Lan***

Luật Bảo vệ an toàn lao động, sức khỏe và môi trường của Thái Lan (OSH) được ban hành năm 2011. Đạo luật này đòi hỏi tất cả các loại hình doanh nghiệp và các cơ quan phải thực hiện các biện pháp toàn diện để bảo vệ lực lượng lao động. Sẽ có một Quỹ Bảo vệ an toàn lao động, sức khỏe và môi trường để hỗ trợ nguồn kinh phí cho các hoạt động bảo vệ an toàn lao động, sức khỏe và môi trường và các hoạt động như các chiến dịch quảng bá, nghiên cứu và phát triển công tác an toàn lao động, sức khỏe và môi trường, và các khoản cho vay để cải thiện an toàn lao động, sức khỏe và môi trường trong các cơ sở doanh nghiệp. Học viện quốc gia xúc tiến các giải pháp An toàn Lao động, Y tế và Môi trường được thành lập tháng Bảy năm 2012. Đây là một tổ chức độc lập dưới sự giám sát của Bộ trưởng Bộ Lao động, có trách nhiệm thúc đẩy và hỗ trợ các vấn đề liên quan đến an toàn lao động, sức khỏe và môi trường ở Thái Lan. Những quy định liên quan đến các bác sĩ, y tá, và các cơ sở phúc lợi xã hội được quy định trong Thông tư của Bộ Lao động về phúc lợi liên quan đến sức khỏe và vệ sinh lao động. Luật yêu cầu các cơ sở thuê 200 - 999 người lao động phải có ít nhất một y tá kỹ thuật trong giờ làm việc và một bác sĩ trực ít nhất là 6

tiếng trong giờ làm việc chính thức và một phòng điều trị với một giường bệnh. Đối với cơ sở có hơn 1000 người lao động, luật pháp đòi hỏi phải có ít nhất hai y tá và kỹ thuật, một bác sỹ trực thường xuyên, ít nhất là 12 giờ trong giờ làm việc chính thức và một phòng điều trị với hai giường bệnh. Thông tư này đặt trọng tâm vào việc sơ cấp cứu và điều trị bước đầu cho những công nhân bị thương hoặc bị đau ốm tại nơi làm việc mà cụ thể hóa nhiệm vụ của y tá làm việc trong môi trường sức khỏe nghề nghiệp. Luật này đòi hỏi phải có các trang, thiết bị y tế thiết yếu để điều trị, và chuyển người bệnh đến các bệnh viện.

### ***Đào tạo cán bộ chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp***

Đối với chương trình đào tạo Cử nhân, không có chuyên ngành đào tạo điều dưỡng sức khỏe nghề nghiệp. Năm 2002- 2003 bắt đầu có chương trình đào tạo thạc sĩ ở hai khoa điều dưỡng, tiếp theo là tại một trường Đại học vào năm 2007, hiện đã đào tạo được hơn 100 thạc Khoa học Điều dưỡng Sức khỏe Nghề nghiệp. Ở bậc tiến sĩ không có chương trình đào tạo riêng, nhưng các nghiên cứu sinh về điều dưỡng hoặc y tế công cộng có thể tham dự các khóa học về an toàn, sức khỏe nghề nghiệp, y học nghề nghiệp tại các trường Đại học có giảng dạy các môn học này và hoàn thành luận án của họ về điều dưỡng sức khỏe nghề nghiệp.

Đối với các khoá đào tạo, từ 1991-1994, Cục Điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe cộng đồng, Khoa Y tế công cộng, Đại học Mahidol đã mở khóa đào tạo một năm cấp bằng tốt nghiệp đại học y tế công cộng về chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp cho các điều dưỡng viên ngành công nghiệp. Trong những năm 1999 - 2003, Cục Điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe cộng đồng, Khoa Điều dưỡng, Đại học Chiang Mai và Cục Điều dưỡng cộng đồng, Đại học Burapha mở một khóa học đào tạo ngắn hạn 3 tháng. Từ năm 2004, tất cả ba trường Đại học và các Sở Lao động và Y học môi trường, Bệnh viện Nopparat Rajathanee, Cục Lao động và bệnh Môi trường, Bộ

Y tế đã tổ chức một khóa đào tạo ngắn hạn 60 giờ về điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp để phục vụ cho nhu cầu của các điều dưỡng viên làm việc chính thức trong các xí nghiệp theo thông tư của Cục An toàn Lao động và Phúc lợi, Bộ Lao động. Đến nay, hơn 3.000 điều dưỡng viên đã được tham dự khóa đào tạo này. Từ năm 2010, đã có hai trường Đại học mở khóa đào tạo cấp chứng chỉ Bác sĩ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp (khóa học đào tạo 4 tháng). Trong gần 2 thập kỷ qua, công tác đào tạo điều dưỡng sức khỏe nghề nghiệp ở Thái Lan đã phát triển, đào tạo được các chuyên gia điều dưỡng sức khỏe nghề nghiệp là những người có kỹ năng để làm việc trong các đội đảm bảo an toàn, sức khỏe và môi trường làm việc nghề nghiệp để đáp ứng các yêu cầu về lực lượng lao động Thái Lan.

### ***Nêu cao vai trò và nhiệm vụ của các điều dưỡng viên sức khỏe nghề nghiệp***

Quy định về vai trò và chức năng của các điều dưỡng viên sức khỏe nghề nghiệp làm việc trong các phòng khám y học lao động của các bệnh viện khu vực, bệnh viện đa khoa được ban hành năm 2005 là kết quả của thỏa thuận được ký kết trong biên bản ghi nhớ giữa Bộ Y tế và Bộ Lao động. Mục đích của sự hợp tác này là để ngăn ngừa và kiểm soát bệnh nghề nghiệp, xây dựng các phác đồ chẩn đoán và chăm sóc điều trị các bệnh nghề nghiệp và phát triển mạng lưới y tế, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp ở cấp địa phương. Sự hợp tác này đã cung cấp được dịch vụ chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp tại nhà từ 1-2 ngày/tuần. Các phòng khám này cung cấp các dịch vụ chẩn đoán và điều trị bệnh nghề nghiệp, khám sức khỏe, phòng chống bệnh nghề nghiệp, giáo dục sức khỏe nghề nghiệp và hợp tác với các đơn vị khác trong mạng lưới. Trong năm 2010, có tổng cộng 1.343 trường hợp bệnh nghề nghiệp đã được xác định. Trong số này, 51,5% là loạn dưỡng cơ xương, 16,1% là các bệnh do tác nhân vật lý, và 16,0% là các bệnh da liễu do nghề nghiệp.

Ngoài các dịch vụ tại nhà, 91,9% các bệnh viện cung cấp các dịch vụ chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp tại nơi làm việc bao gồm kiểm tra sức khỏe định kỳ, giáo dục sức khỏe nghề nghiệp và khảo sát môi trường làm việc. Tuy nhiên, chỉ có 32,4% các cơ sở y tế này triển khai được dự án giám sát để kiểm soát bệnh nghề nghiệp dựa theo bối cảnh của các doanh nghiệp trong khu vực của họ. Để đẩy mạnh việc chăm sóc sức khỏe, Sở Y tế đã có văn bản hướng dẫn cho các điều dưỡng viên sức khỏe nghề nghiệp làm việc trong các nhà máy, doanh nghiệp. Hiện có rất nhiều chương trình và các hoạt động nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc đang được triển khai. Đây là một xu hướng mới ở Thái Lan.

### ***Tổ chức nghề nghiệp***

Hội điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp Thái Lan được thành lập vào năm 1986 với mục đích cải thiện các dịch vụ y tế và phát triển một mạng lưới hoạt động nghề nghiệp cho các thành viên của mình. Năm 2010, Hội đổi tên thành Hiệp hội điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp Thái. Hiện nay, Hiệp hội đã có hơn 2.000 thành viên trong đó có Hiệp hội điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp khu vực phía bắc của Thái Lan.

### ***Xu hướng phát triển nghề điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp ở Thái Lan***

Chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp ở Thái Lan đã được phát triển mạnh mẽ trong 15 năm qua. Bộ Lao động đã có những đóng góp quan trọng trong quá trình thông qua đạo luật quy định cụ thể về trình độ chuyên môn và chức năng của các điều dưỡng viên làm việc trong môi trường sức khỏe nghề nghiệp. Luật này sẽ đảm bảo cho tất cả các điều dưỡng viên thực hiện các dịch vụ chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp được đào tạo ít nhất 4 tháng về chuyên ngành này. Một số trường Đại học, Cao đẳng về điều dưỡng, và các bệnh viện đang mở các khóa đào tạo từ 60 giờ đến 4 tháng về điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp và một số trường Đại học

tư nhân đang trong quá trình phát triển một chương trình đào tạo cấp bằng Tiến sĩ. Các điều dưỡng viên sức khỏe nghề nghiệp sẽ tổ chức các hoạt động nâng cao sức khỏe, giới thiệu lối sống lành mạnh và hỗ trợ việc duy trì lối sống như vậy cùng với những thông tin cần thiết. Biện pháp tư vấn và giáo dục cũng được thực hiện như một phần của chương trình chăm sóc sức khỏe và an toàn lao động.

Thực tế công tác chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp ở Thái Lan trong hơn sáu thập kỷ qua đạt được những thành tựu đáng kể trong sự phát triển ngành y học lao động ở Thái Lan. Đội ngũ cán bộ, chuyên gia về lĩnh vực này đã đóng góp đáng kể vào việc cải thiện sức khỏe của người dân Thái đang ở tuổi lao động. Nơi làm việc đã được thừa nhận có ảnh hưởng quan trọng đến sức khỏe của cộng đồng.

Quỹ vì sức khỏe người lao động Thái Lan được thành lập hơn một thập kỷ trước đây và nhận được ngân sách của mình thông qua thuế phân bổ 2% vào rượu và thuốc lá. Quỹ này cấp kinh phí cho các dự án nâng cao sức khỏe và các hoạt động thông qua một số cách tiếp cận: báo chí, các môi trường thực hiện, các khu vực và các nhóm cụ thể. Các môi trường tiến hành nâng cao sức khỏe là những nơi làm việc, trường học, các trường Đại học, bệnh viện, các cộng đồng, vv.

Chúng tôi chia nơi làm việc thành 3 nhóm - cơ quan chính phủ, doanh nghiệp nhà nước và tư nhân. Ở Thái Lan, có 3 cấp độ của tổ chức chính phủ: trung ương, khu vực và địa phương (bao gồm cả chính quyền đô thị thành phố Bangkok và Pattaya).

Trong số các tổ chức tư nhân, đã có dự án, hoạt động nâng cao sức khỏe khác nhau trong các doanh nghiệp lớn. Trong số này có "MS-QWL" và "Happy 8". MS-QWL là viết tắt của "hệ thống quản lý chất lượng cuộc sống nơi làm việc", do một nhóm chuyên gia ở các lĩnh vực khác nhau khởi xướng (quản lý, chất lượng, và y

học lao động, bảo vệ và nâng cao sức khỏe) với sự hỗ trợ Viện nghiên cứu phát triển năng lực con người (HCBI) (2). HCBI là một tổ chức thuộc Liên đoàn Công nghiệp Thái Lan (FTI). Happy 8 do một bác sĩ y học lao động, người sau này đã tham gia và làm việc cho Quỹ đề xuất. Happy 8 bao gồm: cơ thể sáng khoái, trái tim sáng khoái, nghỉ ngơi sáng khoái, đầu óc sáng khoái, tâm hồn vui vẻ, tiền nong thoải mái, gia đình hạnh phúc, và xã hội hạnh phúc. Happy 8 đề xuất thay đổi cụm từ "tăng cường sức khỏe người lao động ở nơi làm việc" thành "hạnh phúc nơi làm việc", dễ hiểu hơn cho mọi người.

Sau cuộc khủng hoảng tài chính năm 1997-1998, hầu hết các doanh nghiệp nhà nước đã được thay đổi hoặc chuyển đổi thành công ty đại chúng và cư xử ngày càng giống như các công ty tư nhân và ít giống như các tổ chức chính phủ. Hầu hết trong số họ đã khởi xướng một số dự án, hoạt động nâng cao sức khỏe.

Trong số các tổ chức chính phủ, quân đội Hoàng gia Thái Lan và các lực lượng vũ trang Hoàng gia Thái Lan đã tiến hành các chương trình và hoạt động tăng cường sức khỏe ở các cấp độ khác nhau trong đơn vị mình. Chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu các chỉ số môi trường làm việc lành mạnh ở Thái Lan và là lần đầu tiên khởi xướng nghiên cứu và vận động nâng cao sức khỏe trong các tổ chức dân sự của chính phủ.

### ***Các nguyên tắc giá trị tiềm ẩn***

Công chức và những người làm công của chính phủ thường được xem là một trong những nhóm khó vận động tham gia việc tăng cường sức khỏe hơn cả. Ngược lại, họ tiêu tốn chi phí chăm sóc sức khỏe cao nhất so với khu vực dân số nói chung (thuộc Chương trình Bảo toàn bộ) và những người lao động khác (thuộc chương trình bảo hiểm xã hội). Nếu chúng ta thuyết phục được họ luyện tập nâng cao sức khỏe và hiểu các yếu tố thành công quan trọng, thì sự tham gia của họ trong việc tăng cường sức khỏe sẽ khả thi hơn.



Những nhiệm vụ phải thực hiện nhằm tăng cường sức khỏe ở nơi làm việc

## **A. Nghiên cứu**

### **1. Nội dung nghiên cứu:**

Nghiên cứu định tính và định lượng.

**2. Phương pháp:** Nghiên cứu này bao gồm 2 phần - định lượng và định tính. Nghiên cứu định lượng được thực hiện và báo cáo trước. Dữ liệu phân tích cho thấy một số tổ chức có số điểm tự đánh giá cao về nâng cao sức khỏe. Nghiên cứu định tính được thực hiện bằng cách yêu cầu Thủ trưởng các ngành triển khai và trách nhiệm cá nhân đối với việc nâng cao sức khỏe trong các tổ chức này phải là người cung cấp thông tin quan trọng trong các cuộc phỏng vấn theo chiều sâu và thảo luận nhóm có tiêu điểm. Tài liệu và biên bản họp bàn về việc nâng cao sức khỏe cũng được xem xét lại để hiểu rõ hơn các yếu tố xác định hoặc liên quan đến điểm số cao về tăng cường sức khỏe.

**3. Đối tượng dân số nghiên cứu:** Nghiên cứu định tính được thực hiện ở 4 tổ chức cấp trung ương, 4 tổ chức khu vực, 7 tổ chức địa phương, và 3 quận thuộc khu vực đô thị Bangkok.

**4. Kết quả:** Hầu hết các tổ chức chính phủ không có các chính sách và chương trình nâng cao sức khỏe, nhưng họ đã có một số dự án và các hoạt động nâng cao sức khỏe. Các vấn đề vướng mắc là: không đủ không gian cho các hoạt động nâng cao sức khỏe đặc biệt là cho việc luyện tập thể dục, không đủ kiến thức, không có đủ trách nhiệm cá nhân đối với vấn đề sức khỏe, khối lượng công việc quá lớn, không đến được với sự hỗ trợ của chính sách, vv. Hầu hết các tổ chức đều có đủ ngân sách cho các hoạt động nâng cao sức khỏe. Đáng tiếc, các tổ chức hành chính địa phương phân bổ hầu hết ngân sách của mình cho việc xây dựng cơ sở hạ tầng và đường bộ, không đầu tư cho công tác y tế và tăng cường sức khỏe. Một

trong những nhận xét của chúng tôi là hầu như tất cả các tổ chức đều không có đánh giá về những dự án và các hoạt động của họ.

**5. Kết luận:** Sau khi phân tích dữ liệu nghiên cứu định tính, bao gồm cả các kết quả từ giai đoạn định lượng đầu tiên, chúng tôi đề xuất các giải pháp phù hợp để tăng cường nâng cao sức khỏe.

## **B. Các chiến dịch vận động**

Chúng tôi đã tiếp cận các tổ chức chính phủ của tất cả các cấp: các tổ chức trung ương, vùng, và địa phương bao gồm cả khu vực đô thị Bangkok và thành phố Pattaya. Trong mỗi tổ chức, chúng tôi chọn ra "một vài người tích cực" để làm cộng tác viên. Chúng tôi đã chú trọng bồi dưỡng năng lực và tri thức quản lý liên quan đến việc tăng cường sức khỏe cho họ, và hy vọng rằng chúng tôi sẽ thu được những "yếu tố thành công quan trọng". Chúng tôi cũng hy vọng họ có thể tiếp tục đẩy mạnh các hoạt động tăng cường sức khỏe trong các tổ chức của họ và tạo cho họ môi trường lành mạnh và bền vững. Kết quả: 16 tổ chức đã tham gia theo kế hoạch đã đề ra. 16 tổ chức đó là:

### ***Trung ương***

1. Văn phòng công chức
2. Văn phòng Ủy ban nhân quyền
3. Bộ Văn hóa
4. Bộ Phát triển xã hội và An ninh con người

### ***Khu vực***

5. Tỉnh Angthong
6. Tỉnh Chonburi
7. Tỉnh Saraburi

### ***Địa phương***

8. Quận Dusit , Bangkok

9. Quận Klongtoey, Bangkok
10. Quận Talingshun, Bangkok
11. Văn phòng tỉnh Chacherngsao
12. Văn phòng tỉnh Samutsakorn
13. Angthong Municipality, Angthong
14. Kangkoy Municipality, Saraburi
15. Thị xã Nongprue, Chonburi
16. Thành phố Pattaya, Chonburi

Các bước tiến hành ("từ ngoài vào trong ", từ trong ra ngoài")

1. Tiếp cận người đứng đầu các tổ chức để thuyết phục họ tham gia (từ ngoài vào trong).
2. Xác định "một vài người tích cực" trong tổ chức, làm quen với họ.
3. Chẩn đoán về mặt tổ chức - các vấn đề sức khỏe hiện thời của họ và những nhu cầu của họ.
4. Chọn một số vấn đề cần giải quyết bằng các hoạt động thích hợp.
5. Cung cấp kiến thức quản lý và chia sẻ kinh nghiệm của họ với một số người tích cực của các tổ chức khác, và một số kinh nghiệm trước đây của các tổ chức doanh nghiệp nhà nước, quân đội, tư nhân.
6. Vào cuối chương trình, đánh giá và khuyến khích những người tích cực này tiếp tục xúc tiến việc tăng cường sức khỏe trong các tổ chức của họ, và hy vọng họ sẽ giúp các tổ chức khác (từ trong ra ngoài).
7. Trong và ở cuối của chương trình, chúng tôi cố gắng củng cố các chính sách của chính phủ và các luật lệ, quy định về nâng cao sức khỏe.

## ***Hoạt động của các nhóm khác trong công tác nâng cao sức khỏe ở nơi làm việc***

Tương tự như nhóm của chúng tôi, hầu hết các dự án và các hoạt động nâng cao sức khỏe nơi làm việc, đặc biệt là những người được tài trợ bởi Quỹ vì sức khỏe người lao động Thái Lan, xem xét sức khỏe theo nghĩa rộng bao gồm sự sung túc về vật chất, tâm lý, xã hội và tinh thần.

Các hoạt động nâng cao sức khỏe bao gồm một loạt các chủ đề, kể cả việc tập luyện thể dục, các hoạt động thể chất tăng cường, dinh dưỡng hợp lý, giảm cân, sức khỏe phụ nữ, sức khỏe bà mẹ và trẻ em, dịch vụ chăm sóc ban ngày ở các trung tâm, phòng cho con bú sữa và gửi giữ sữa đến cuối ngày làm việc, giảm thiểu tai nạn, chế ngự căng thẳng, xung đột, các hoạt động tôn giáo, tâm tư tình cảm, quản lý chi tiêu trong gia đình và giảm nợ, đào tạo nghề khác để tăng thu nhập, hoạt động hiến máu, vv.

Các giải pháp chiến lược được sử dụng, theo đề xuất của Hội nghị quốc tế lần thứ nhất về tăng cường sức khỏe tổ chức tại Ottawa, là chính sách chăm sóc sức khỏe cộng đồng, hỗ trợ và làm lành mạnh môi trường, sự tham gia của cộng đồng, phát triển kỹ năng cá nhân và tổ chức lại các dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Ngoài ra, chúng tôi bổ sung thêm 2 giải pháp chiến lược dựa trên cách tiếp cận Thái giáo và Phật giáo. Đầu tiên là ý tưởng "cho" hay "chia sẻ" hoặc "là người cho đi". Cho đi thường có nghĩa là chúng ta sẽ có ít hơn sau khi đã cho đi, song chúng ta có thể cho đi một số thứ mà không làm giảm những gì chúng ta có. Ví dụ, một nụ cười, tình yêu, hạnh phúc, tri thức... Thứ để cho có một phạm vi rộng: Tiền bạc, đồ đạc, kiến thức, sự hiếu khách, sự giúp đỡ, nụ cười, tình yêu, hạnh phúc và ủng hộ. Thứ hai là ý tưởng về "sức khỏe tổng thể" - bao gồm tất cả 4 khía cạnh của hạnh phúc cá nhân cũng như các nhóm người trong tổ chức của họ.

Năm 2008, OCSC (Văn phòng của Ủy ban dịch vụ dân sự) đưa ra đạo luật dịch vụ dân sự mới, BE 2551 (2008). Phần 34 của Đạo luật này quy định rằng "Tổ chức của các quan chức dân sự phải hoạt động trên quan điểm hiệu suất dựa vào kết quả, hiệu quả và giá trị công việc trong quá trình thực thi các chức năng quản lý nhà nước, và làm cho các quan chức hoàn thành các nhiệm vụ của mình một cách công tâm và có chất lượng, đồng thời họ cũng có chất lượng cuộc sống tốt. "Chúng tôi xem những khía cạnh - chất lượng cuộc sống, sự tăng cường sức khỏe và hạnh phúc - phải hướng theo cùng một dòng suy nghĩ, và hy vọng sẽ tăng cường hơn nữa công tác nâng cao sức khỏe ở Thái Lan.

***Hồng Anh, Hồng Hạnh và Thu Hà tổng hợp  
(theo Thai Health Promotion Foundation –  
[www.en.thaihealth.or.th](http://www.en.thaihealth.or.th), Asian-Pacific Newsletter)***

## **BRUNEI**

### **NHỮNG SÁNG KIẾN CẢI THIỆN SỨC KHỎE TẠI NƠI LÀM VIỆC Ở BRUNEI DARUSSALAM**

Brunei Darussalam là một quốc gia nhỏ trên đảo Borneo ở khu vực Tây Thái Bình Dương với dân số khoảng 400.000 người. Những bệnh không lây nhiễm (NCDs) như ung thư, bệnh tim, mạch vành, bệnh mạch máu não và bệnh đái tháo đường là những nguyên nhân chính gây tử vong và bệnh tật ở Brunei Darussalam trong vài thập kỷ gần đây. Để giải quyết vấn đề này, Bộ Y tế (MoH) đã tiến hành một số hoạt động như xây dựng các chính sách và các cơ chế quản lý; thực thi các biện pháp tài chính; tiến hành các biện pháp phòng ngừa, đặc biệt là can thiệp bằng các biện pháp giáo dục và truyền thông; đảm bảo can thiệp lâm sàng phù hợp với khuyến cáo của WHO.

*Trung tâm Y tế (HPC)* của Bộ Y tế là cơ quan chỉ đạo, chịu trách nhiệm về các hành động phòng ngừa các bệnh không lây nhiễm và thúc đẩy một lối sống lành mạnh. Được thành lập vào năm 2008, nhiệm vụ của trung tâm này là trao quyền cho người dân hướng tới lối sống lành mạnh, phù hợp với Chiến lược sức khỏe của Bộ Y tế "Tầm nhìn đến 2035 - Cùng nhau hướng tới một quốc gia khỏe mạnh". Trung tâm tuyển dụng 46 người, gồm có 4 bác sĩ, 12 điều dưỡng viên, 10 chuyên gia y tế, bao gồm các bác sĩ dinh dưỡng và các nhân viên hỗ trợ khác. Trung tâm có trách nhiệm điều phối và giám sát một số mục tiêu và sáng kiến đề ra trong Chương trình nâng cao sức khỏe 2011-2015, cũng như nhiều hoạt động nâng cao sức khỏe khác nhau trong cả nước. Trung tâm cũng cung cấp thiết bị, dịch vụ chuyên môn và được xem là một

trung tâm nguồn lực tạo điều kiện cho công chúng có được các thông tin và các công cụ để cải thiện sức khỏe của họ.

### ***Nơi làm việc phải là một môi trường lành mạnh ở Brunei Darussalam***

Phương pháp tạo dựng môi trường để nâng cao sức khỏe đã được sự ủng hộ của WHO và tích hợp hành động đan xen với các yếu tố nguy cơ một cách toàn diện và đa ngành. Một trong những mục tiêu đã được xác định trong Chương trình là tạo lập các môi trường có lợi cho sức khỏe - điều này bao gồm việc phát triển chương trình nơi làm việc lành mạnh trong cả hai khu vực chính quyền và tư nhân. Một nơi làm việc lành mạnh được định nghĩa là "nơi mà tất cả mọi người làm việc cùng nhau để đạt được một tầm nhìn thống nhất vì sức khỏe và phúc lợi của người lao động và cộng đồng xung quanh". Hơn nữa, nó tạo cho tất cả các thành viên những điều kiện về thể chất, tâm lý, xã hội, tổ chức, bảo vệ và tăng cường sức khỏe, sự an toàn, mang lại nhiều lợi ích cho cả các nhân viên và tổ chức.

Hiện nay, ở Brunei Darussalam, những nơi làm việc lành mạnh theo định nghĩa ở trên, đang nảy nở ngày càng nhiều. Hầu hết các hoạt động vì sức khỏe liên quan đến người lao động hoặc nơi làm việc hiện nay là các hoạt động bảo vệ sức khỏe, tức là các sáng kiến về an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp do Hội đồng bảo vệ sức khỏe nghề nghiệp, Ban quản lý các dịch vụ sức khỏe điều phối hoặc do một số tổ chức khác tiến hành, chủ yếu là ở khu vực tư nhân. Chương trình nâng cao nhận thức về các yếu tố nguy cơ của những căn bệnh không lây nhiễm và các biện pháp phòng ngừa cho các đối tượng người lao động là một chương trình lớn, nhưng các tổ chức và người lao động, ở cả khu vực chính phủ và tư nhân dần dần đã nhận thấy tầm quan trọng của việc tăng cường không chỉ các biện pháp đảm bảo an toàn, mà còn phải xây dựng lối sống lành mạnh trong môi trường làm việc. Các hoạt động xây

dựng lối sống lành mạnh hiện nay đang phát triển theo nhu cầu; hoạt động này do Trung tâm Y tế (HPC) điều phối và được các điều dưỡng viên của trung tâm phối hợp với các chuyên gia về lĩnh vực sức khỏe khác nhau thực hiện.

***Chương trình kiểm tra Y tế tổng thể và tăng cường sức khỏe cho các nhân viên công vụ 2007-2011.***

Lực lượng lao động ở Brunei năm 2010 ước tính khoảng 198.800 người. Trong số này, khoảng 25% làm việc trong khu vực sự nghiệp hoặc các cơ quan chính phủ (không kể những người làm trong ngành an ninh và quân đội). Ngày 05 /9/ 2007, Bộ Y tế đã mở màn chương trình hành động lớn nhằm đánh giá tình trạng sức khỏe của cán bộ công chức ở Brunei Darussalam, tức là *Chương trình kiểm tra Y tế tổng thể và tăng cường sức khỏe cho các nhân viên công vụ (IHSHP)*. Mục tiêu chính của chương trình này là để xác định những yếu tố, nguy cơ mắc các bệnh không lây nhiễm ở ngay từ giai đoạn đầu cho những người tham gia và tư vấn cho họ về các hoạt động cần thiết. Chương trình đã được chính thức phát động bởi Hoàng thân, Thái tử và Bộ trưởng cao cấp tại Văn phòng Thủ tướng Chính phủ. Chương trình được phối hợp và điều hành bởi một đội ngũ điều dưỡng viên và nhân viên y tế lành nghề, mà sau đó đã thuộc quyền quản lý của Trung tâm y tế vào tháng 7/2009. Chương trình được hoàn thành vào ngày 30 /7 /2011 với tổng số 21.547 (khoảng 46%), công chức từ tất cả 12 bộ của chính phủ đã được khám sàng lọc.

Kết quả sơ bộ của Chương trình kiểm tra Y tế tổng thể và tăng cường sức khỏe cho các nhân viên công vụ năm 2010 cho thấy một con số đáng kinh ngạc: 38% số nhân viên đã có ít nhất một yếu tố nguy cơ về sức khỏe đang trong tình trạng nguy cơ tăng cao và phát triển thành bệnh mãn tính liên quan đến lối sống, hơn 60 % trong số họ là bị thừa cân hoặc béo phì. Phần lớn các yếu tố nguy cơ ở họ chính là do lối sống bao gồm cả những thói quen không



lành mạnh, chế độ ăn uống, hoạt động thể lực, hút thuốc lá và kiểm soát stress kém. Phân tích đầy đủ và báo cáo của các chương trình hiện vẫn đang trong quá trình tổng kết.

Hội nghị chuyên đề về nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc đã được tổ chức cho tất cả các Bộ thuộc Chính phủ vào ngày 3/5/2010, chủ tọa hội nghị này cũng là Hoàng Thái tử. Những người tham gia, các cấp đã ghi nhận những dữ liệu về sức khỏe của Chương trình IHSHP và dựa trên bằng chứng thực nghiệm về hiệu quả nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc, những hành động cụ thể nhằm nâng cao sức khỏe cho các cán bộ công chức đã được giới thiệu, kể cả những sáng kiến phát triển môi trường làm việc lành mạnh trong những bộ, ngành khác nhau, ở tất cả các cấp.

Những vấn đề này sẽ được đúc kết để xây dựng chính sách về đảm bảo việc tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc, đảm bảo môi trường thuận lợi về mặt tổ chức và hỗ trợ cho các hoạt động thể chất và xây dựng lối sống lành mạnh. Khi xem các đối tượng công chức, viên chức là một nhóm dân cư cụ thể thì giải pháp môi trường làm việc lành mạnh là thích hợp để giải quyết những vấn đề này một cách toàn diện. Giống như các môi trường tăng cường sức khỏe khác, như trường học, thành phố, bệnh viện, chợ, nơi làm việc là một môi trường chiến lược, có thể có một tác động rất tích cực đối với sức khỏe và phúc lợi của người lao động, gia đình, cộng đồng xung quanh và xã hội.

### ***Những hành động tiếp theo về các sáng kiến môi trường làm việc lành mạnh***

Sau khi đưa chương trình IHSHP vào thực hiện, những sáng kiến về xây dựng môi trường làm việc khỏe mạnh được tổ chức một cách chính thức vẫn chưa được triển khai đầy đủ trong các cơ quan, ban ngành khác nhau. Tuy nhiên, các Trung tâm chăm sóc sức khỏe của các tổ chức khác nhau trong cả khu vực công và tư nhân đã đưa ra ngày càng nhiều loại hình hoạt động tăng cường sức khỏe

để quảng bá cho việc xây dựng lối sống lành mạnh. Những sáng kiến này bao gồm một loạt các hoạt động như:

- Tham vấn và tư vấn các sáng kiến về môi trường làm việc lành mạnh diễn hình từ góc độ quản lý của một tổ chức;
- Nói chuyện về chuyên đề sức khỏe cụ thể, về chế độ ăn uống lành mạnh, hoạt động thể chất, giảm cân, cai nghiện thuốc lá và giải tỏa căng thẳng;
- Kiểm tra y tế sàng lọc cơ bản, bao gồm tiền sử bệnh tật của cá nhân và gia đình, tình trạng hút thuốc, cân nặng, chỉ số trọng lượng cơ thể (BMI), huyết áp và đường huyết, mỡ máu;
- Triển lãm giới thiệu về các vấn đề sức khỏe cụ thể và lối sống lành mạnh cùng với tờ rơi có liên quan để tăng cường hiệu quả tuyên truyền.

### ***Định hướng tương lai***

Cũng như nhiều quốc gia khác trên toàn thế giới, Brunei Darussalam, đang đối mặt với những thách thức trước gánh nặng ngày càng tăng của các căn bệnh không lây nhiễm. Đối với một quần thể dân số nhỏ, giải pháp chiến lược để giải quyết vấn đề này sẽ cần phải toàn diện, đồng bộ và tổng thể để quần chúng nhân dân có thể áp dụng được. Chương trình tăng cường sức khỏe ở nơi làm việc cũng đã được WHO đánh giá là một trong những giải pháp lựa chọn tốt nhất để phòng tránh và kiểm soát các bệnh không lây nhiễm. Sau Chương trình IHSHP, nhận thức về tình trạng sức khỏe của người lao động và lợi ích của các chương trình nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc cùng với sự lôi cuốn dần các đối tượng người lao động gắn kết vấn đề sức khỏe và hạnh phúc với nơi làm việc của mình đã làm tăng thêm nhu cầu phải có những sáng kiến tạo dựng môi trường làm việc lành mạnh cả ở khu vực công và tư nhân.

Tuy nhiên, Bộ Y tế và các tổ chức khác nhau cần phải nỗ lực nhiều hơn nữa và đầu tư thêm các nguồn lực, đặc biệt là đội ngũ

chuyên gia để đảm bảo cho các sáng kiến được đưa vào kế hoạch có thể áp dụng, được hỗ trợ và duy trì trong tương lai. Ngoài ra cũng cần phải có sự lãnh đạo chương trình, sự quản lý và ủng hộ mạnh mẽ, cũng như sự thay đổi trong tư duy, văn hóa, chính sách, môi trường và tổ chức để có thể thực thi các sáng kiến một cách thành công. Hy vọng rằng, bằng cách đầu tư vào các sáng kiến như vậy sẽ không chỉ giúp giải quyết gánh nặng đối với các bệnh không lây nhiễm ngày càng tăng tại Brunei Darussalam, mà còn giúp đạt được tầm nhìn của đất nước để có một quốc gia có năng xuất lao động cao và phát triển kinh tế bền vững trong dài hạn.

### ***Điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp tại Brunei Darussalam***

Điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp là một chuyên khoa điều dưỡng y tế công cộng và bao gồm một loạt các mục tiêu làm việc hướng tới việc duy trì sức khỏe của người lao động. Tại Hoa Kỳ, điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp được mô tả là việc áp dụng các nguyên tắc điều dưỡng để bảo tồn sức khỏe của người lao động bằng cách ngăn ngừa, nhận biết và điều trị bệnh hay chấn thương trong bất kỳ ngành nghề nào. Học viện điều dưỡng Hoàng gia, Hội Điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp Vương quốc Anh, mục đích chính của điều dưỡng sức khỏe nghề nghiệp là bảo vệ người lao động khỏi các mối nguy hại đến sức khỏe tại nơi làm việc, và góp phần duy trì sự sáng khoái về thể chất và tinh thần của người lao động.

Như vậy, một cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp cần phải thực hiện nhiều nhiệm vụ - tức là chữa bệnh, phòng ngừa, tăng cường sức khỏe và phục hồi chức năng. Cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp là một thành viên của đội công tác liên ngành và ở tuyến đầu trong việc bảo vệ và tăng cường sức khỏe của người dân lao động. Cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp tạo ra mối liên hệ giữa người sử dụng lao

động, người lao động và các nhóm chuyên môn khác, chẳng hạn như bác sĩ y học lao động, cán bộ y tế và an toàn lao động, các chuyên gia về hình thái-công năng, các chuyên gia vệ sinh công nghiệp... để giảm thiểu các bệnh, chấn thương liên quan đến công việc, vắng mặt do ốm đau và làm cho nơi làm việc được an toàn và lành mạnh hơn. Cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp là những điều dưỡng viên được đào tạo, đã đăng ký đào tạo thêm về sức khỏe nghề nghiệp. Một số làm việc trong môi trường công nghiệp và những người khác trong các cơ quan chính phủ. Tuy nhiên, đặc điểm nhiệm vụ của họ phụ thuộc vào nơi họ hành nghề do có sự khác biệt lớn về các chức năng nghề nghiệp của họ từ nơi này đến nơi khác và ở các quốc gia khác nhau.

Dân số lao động của Brunei Darussalam trong cả hai khu vực nhà nước và khu tư nhân là 198.800 và việc chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp cho phần lớn lực lượng lao động được đáp ứng thông qua Cục sức khỏe nghề nghiệp của Bộ Y tế. Ngoài ra, một số ngành công nghiệp, đặc biệt là ngành công nghiệp dầu khí đã tuyển dụng cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp riêng của họ để cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp cho người lao động trong ngành mình.

### ***Quá trình hình thành***

Cục sức khỏe nghề nghiệp được thành lập năm 1993 thuộc Sở Y tế, Bộ Y tế Brunei Darussalam với một cán bộ y tế có chuyên ngành y học lao động nhằm phát triển các chương trình và các hoạt động liên quan đến sức khỏe nghề nghiệp. Sau đó vào 2000 và 2001 có thêm 2 điều dưỡng viên y tế cộng đồng làm việc tại Cục này. Hiện nay có 5 cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp (một được đào tạo ở nước ngoài) làm việc tại cơ quan này và 4 trong số họ đã trải qua đào tạo điều dưỡng sức khỏe nghề nghiệp. Ngoài ra, một người trong số họ đã hoàn thành một khóa học ngắn hạn về vệ sinh công nghiệp ở nước ngoài.

## ***Vai trò của cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp***

Mục đích chính của điều dưỡng sức khỏe nghề nghiệp là tăng cường và bảo vệ sức khỏe của người lao động tại nơi làm việc. Cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp thực hiện các hoạt động đa dạng so với các đối tác của họ ở các bệnh viện và phòng khám. Những hoạt động này bao gồm đánh giá tình trạng sức khỏe, giám sát, điều tra y tế, quản lý các dịch vụ chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp, quản lý các ca bệnh và nâng cao sức khỏe. Một số cán bộ này còn tham gia giảng dạy, khám lâm sàng, giám sát, tư vấn, kiểm toán, nghiên cứu, khảo sát và điều tra.

Cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp làm việc tại Cục sức khỏe nghề nghiệp của Bộ Y tế thực hiện một loạt các nhiệm vụ dưới đây:

### ***1. Đánh giá sức trạng thái sức khỏe liên quan tới công việc***

Giám sát sức khỏe của người lao động là một phần quan trọng trong bất kỳ dịch vụ chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp nào. Người lao động cần được đánh giá sức khỏe trong một số tình huống, tức là trước khi vào làm việc, định kỳ, trở lại làm việc, sau khi thời gian nghỉ ốm kéo dài, giải quyết chế độ bồi thường lao động, giám định y khoa, vv.

Việc kiểm tra y tế, đánh giá sức khỏe trước khi vào làm việc là để: (1) đảm bảo đối tượng có sức khỏe phù hợp để làm việc ở tất cả các loại công việc theo yêu cầu về thể chất, tâm lý xã hội và môi trường nghề nghiệp; (2) đánh giá hiện trạng sức khỏe liên quan đến tính chất nặng nhọc tiềm tàng của hoạt động nghề nghiệp và cung cấp dữ liệu cơ bản để tham khảo trong tương lai; và (3) thu thập và lập hồ sơ tình trạng sức khỏe ban đầu làm cơ sở so sánh sau này, đặc biệt là trong trường hợp khuyết tật, đau ốm hoặc chấn thương.

Mục đích của tiến hành kiểm tra y tế đánh giá sức khỏe định kỳ là (1) để đảm bảo rằng những người lao động này đủ sức khỏe để

tiếp tục làm công việc hiện tại; (2) để đảm bảo sức khỏe của người lao động không bị ảnh hưởng bởi các điều kiện làm việc của họ, và (3) để phát hiện bất kỳ vấn đề sức khỏe trước đó không được xác nhận hoặc những ảnh hưởng về mặt sức khỏe do không được chẩn đoán để quản lý, tư vấn hoặc giám sát.

Tuyên đầu của quá trình đánh giá sức khỏe này là các cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp. Họ phỏng vấn từng đối tượng tham dự các đợt thăm khám, tức là khám tuyển dụng, đánh giá sức khỏe định kỳ, người sử dụng lao động, hội đồng giám định y khoa, bồi thường lao động gửi đến, tai nạn lao động, đặc biệt là những thương tích do bị đâm. Các điều dưỡng viên dành một khoảng thời gian thu thập thông tin liên quan với nghề nghiệp của bệnh nhân, điều kiện y tế, lịch sử xã hội, lịch sử gia đình, sự nguy hiểm, độc hại tại nơi làm việc, sử dụng thiết bị bảo hộ cá nhân..., bằng cách sử dụng các biểu mẫu kiểm tra y học tiêu chuẩn. Khi cần thiết có thể sử dụng phiếu phỏng vấn bổ sung, ví dụ, về trạng thái căng thẳng và đánh giá. Sau những công việc này, cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp cũng tiến hành một số cuộc điều tra bổ sung, chẳng hạn như khả năng nghe (đo thính lực), chức năng phổi (đo phế dung), điện tâm đồ (ECG), thị lực và kiểm tra cholinesterase trong máu.

## ***2. Các hoạt động liên quan đến việc cải thiện môi trường làm việc***

Điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp là một chuyên khoa dự phòng ngừa, cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp được yêu cầu tham gia vào việc cải thiện môi trường làm việc để ngăn chặn và kiểm soát các mối nguy hiểm sức khỏe và an toàn nơi làm việc. Họ là một phần của đội ngũ thanh tra an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) và có một vai trò tích cực trong việc giám sát sức khỏe nghề nghiệp và an toàn nơi làm việc, kiểm tra, đánh giá rủi ro, vv. Trung bình trong một tuần, đội thanh tra của Cục phải kiểm tra

tại hiện trường những nơi làm việc tối thiểu là 3 lần; với các cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp cũng phải luân phiên tham gia hoạt động kiểm tra tại hiện trường này.

Khi tiến hành kiểm tra tại hiện trường những nơi làm việc điều dưỡng viên sức khỏe nghề nghiệp thực hiện những nhiệm vụ dưới đây và thu thập thông tin liên quan đến sức khỏe và sự an toàn nơi làm việc;

- Tham gia vào các cuộc thảo luận với nhà quản lý về ATVSLĐ tại nơi làm việc;
- Thu thập thông tin về cơ sở công tác ATVSLĐ tại nơi làm việc;
- Điều tra tổng thể và tham gia vào việc xác định các mối nguy hiểm, độc hại, đánh giá rủi ro và tư vấn về các biện pháp kiểm soát;
- Đánh giá và tư vấn về trang bị, phương tiện sơ cấp cứu của nơi làm việc;
- Hỗ trợ giám sát môi trường, ví dụ tiếng ồn, bụi, ánh sáng, khí độc, độ ẩm, nhiệt độ;
- Chuẩn bị kiểm tra, báo cáo kiểm định và trình cho nhân sự có liên quan để có những hành động cần thiết.

### ***3. Điều tra những trường hợp tử vong, thương tích, các bệnh tật liên quan đến công việc và những khiếu nại***

Cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp của Cục tham gia vào tất cả các hoạt động điều tra đối với những trường hợp tử vong, thương tích, các bệnh tật liên quan đến công việc và bất cứ khiếu nại nào về nơi làm việc do Cục tiến hành Họ đóng vai trò quan trọng trong quá trình điều tra này.

### ***4. Hoạt động giáo dục và tăng cường sức khỏe***

Cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp phải đưa những nội dung giáo dục và tăng cường sức khỏe vào các cuộc

phòng vấn sơ bộ được thực hiện trước khi kiểm tra sức khỏe. Cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp dành chút thời gian tư vấn và giáo dục khách hàng về các vấn đề sức khỏe nói chung, chẳng hạn như tiêm chủng, giảm cân, chế độ ăn uống cân bằng, ngừng hút thuốc, quản lý căng thẳng, và cả vấn đề liên quan đến sức khỏe và an toàn lao động tại nơi làm việc, tức là ngăn ngừa các mối nguy hiểm tại nơi làm việc, sử dụng đúng thiết bị bảo hộ cá nhân, vv. Ngoài ra, họ cũng phải tiến hành các buổi nói chuyện có tính chất giáo dục về sức khỏe nghề nghiệp và an toàn tại nơi làm việc, khi được yêu cầu của những người sử dụng lao động.

### **5. Công tác đào tạo**

Khóa đào tạo điều dưỡng viên thực tập (cơ bản, sau cơ bản, phụ tá điều dưỡng) của Trường Cao đẳng Điều dưỡng (hiện tại là Viện Khoa học Y tế, Đại học Tổng hợp Brunei Darussalam) và Bộ Y tế kết hợp với Cục sức khỏe nghề nghiệp trong 1-2 tuần, là yêu cầu của chương trình đào tạo của họ. Khóa học này tạo cơ hội cho người học có được một số kinh nghiệm trong điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp. Các thực tập sinh được các cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp của Cục sức khỏe nghề nghiệp giám sát và đánh giá.

### **Bảng 1. Tóm tắt các hoạt động của Cục sức khỏe nghề nghiệp (2009 - 2011)**

(Nguồn- Báo cáo hàng năm của Cục sức khỏe nghề nghiệp, Bộ Y tế )

<b>Hoạt động</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>
Đánh giá sức khỏe liên quan đến công việc	4308	4385	4578
Các cuộc kiểm tra hiện trường nơi làm việc	233	125	122
Số buổi học về sức khỏe nghề nghiệp và an toàn lao động	39	28	57
Triển lãm, trưng bày về sức khỏe nghề nghiệp và vệ sinh an toàn lao động	01	01	



Ngoài ra, các điều dưỡng viên sức khỏe nghề nghiệp còn tiến hành một chương trình đào tạo các phương pháp kiểm tra chức năng hô hấp cho cán bộ chăm sóc sức khỏe của Bộ Y tế và tham gia các cuộc hội thảo do Cục tổ chức. Hơn nữa, họ còn biên soạn các bài giảng về sức khỏe nghề nghiệp cho các đồng nghiệp của mình ở các lĩnh vực khác của Bộ, trong chương trình đào tạo điều dưỡng tiếp theo.

### ***6. Thu thập và công bố dữ liệu***

Cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp phải tham gia thu thập dữ liệu, đặc biệt là dữ liệu liên quan đến các chứng bệnh nghề nghiệp, test phản ứng mantoux (bệnh lao âm i), điều trị tại phòng khám và các hoạt động điều dưỡng và chuẩn bị báo cáo thống kê hàng tháng và hàng năm.

### ***7. Tài liệu hướng dẫn điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp***

Quy trình tác nghiệp chuẩn cho hoạt động điều dưỡng trên được mô tả từng bước trong "Tài liệu hướng dẫn điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp" đã được soạn thảo năm 2005.

Bảng 1 tóm tắt các hoạt động trong giai đoạn 2009 - 2011, trong đó các cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp đóng vai trò của họ trong việc thực hiện các dịch vụ vì công chúng.

### ***Chặng đường phía trước***

Các cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp của Bộ Y tế đã được đề cử để bổ nhiệm chức danh " Thanh tra An toàn và sức khỏe nghề nghiệp " được ủy quyền theo Sắc lệnh về "Đảm bảo an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc - năm 2009".

### ***Kết luận***

Các dịch vụ chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp cũng không kém phần quan trọng so với bất kỳ lĩnh vực dịch vụ nào khác trong hệ

thống chăm sóc sức khỏe. Cán bộ điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp của Cục sức khỏe nghề nghiệp thuộc Bộ Y tế thực hiện chức năng đa dạng so với các đồng nghiệp của họ ở các bệnh viện và phòng khám. Đối với dịch vụ y tế, đóng góp của họ là vô giá - tạo ra môi trường làm việc an toàn và lành mạnh. Cục sức khỏe nghề nghiệp dự định sẽ mở rộng các dịch vụ của mình trong đó có dịch vụ chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp để đạt được độ bao phủ rộng lớn hơn của thể loại dịch vụ này trong tương lai.

***Hồng Anh, Hồng Hạnh và Thu Hà tổng hợp***  
***(theo [www.moh.gov.bn](http://www.moh.gov.bn))***

# MÔNG CỔ

## **CHƯƠNG TRÌNH TĂNG CƯỜNG CAO SỨC KHỎE NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI NƠI LÀM VIỆC**

Dự án chăm sóc sức khỏe của Mông Cổ- "Phòng chống và Kiểm soát các bệnh không lây nhiễm và các thương tích thuộc “Mục tiêu Thiên niên kỷ” là một dự án 5 năm do Millennium Challenge Corporation tài trợ. Mục tiêu ngắn hạn của dự án là tăng cường tiếp cận thông tin và dịch vụ về các bệnh không lây nhiễm và các thương tích. Mục tiêu lâu dài của dự án là tăng cường việc áp dụng các hành vi nhằm mục đích giảm các bệnh không lây nhiễm và các thương tích trong các nhóm đối tượng, nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân Mông Cổ. Xác định ưu tiên cho dự án là các bệnh cao huyết áp, tiểu đường loại II, ung thư vú và ung thư cổ tử cung, giảm hút thuốc lá và uống rượu trong giới trẻ, nhồi máu cơ tim (MI), đột quỵ và thương tích liên quan đến tai nạn giao thông đường bộ.

Theo cách tiếp cận của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) - thừa nhận nơi làm việc là môi trường quan trọng cho việc tăng cường sức khỏe, và nhận thức rằng dân số ở độ tuổi lao động dành phần lớn thời gian của họ tại nơi làm việc, nhiều sáng kiến đã được thực hiện để giới thiệu các khái niệm về nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc, góp phần làm cho nơi làm việc lành mạnh và giảm thiểu các bệnh không lây nhiễm và các thương tích. Bốn yếu tố nguy cơ chính cần phải tập trung giải quyết là hoạt động thể chất, dinh dưỡng không lành mạnh, tiêu thụ muối và hút thuốc lá, lạm dụng rượu. Các yếu tố tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc của dự án tập trung vào việc hướng dẫn người sử dụng lao động và đại diện người lao động tạo ra môi trường làm việc lành mạnh thông qua hỗ

trợ kỹ thuật, các nguồn lực và hỗ trợ tài chính thông qua chương trình tài trợ nhỏ. 29 công ty, tổ chức ở Mông Cổ được hưởng lợi từ các chương trình tài trợ với tổng số tiền là 387.320 USD phân bổ cho việc áp dụng các biện pháp nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc.

### ***Nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc - một khái niệm mới tại Mông Cổ***

Nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc là một khái niệm mới tại Mông Cổ và cho đến nay chỉ có một số ít các công ty đã chủ động đầu tư vào sức khỏe người lao động của họ. Nhiều doanh nghiệp đang nỗ lực để áp dụng các hệ thống đảm bảo an toàn và sức khỏe nghề nghiệp mà đặc biệt quan trọng là đối với một đất nước có nhiều nơi làm việc là khai thác mỏ và các ngành công nghiệp liên quan. Quy định của Bộ Y tế về "Tiêu chí chọn lựa và qui trình nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc" được ban hành vào năm 1996 để kích thích sự phát triển các tổ chức xúc tiến việc tăng cường thể lực và tinh thần trong khi làm việc. Quy định này đã được sửa đổi và phê chuẩn lại vào năm 2002 và 2009 theo các tiêu chí nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc, bắt đầu được thực hiện ở cấp quốc gia và địa phương. Ngày nay, danh hiệu *Nơi làm việc nâng cao sức khỏe* đã được cấp cho 25 tổ chức ở cấp quốc gia và 450 tổ chức ở cấp địa phương, đây là một chỉ số thấp về số lượng. Khi các dự án Thiên niên kỷ của Mông Cổ đã chủ yếu được tập trung vào các nguồn lực cá nhân của những người lao động liên quan đến việc cải thiện các yếu tố nguy cơ nói trên thì đồng thời nhận được một cách tiếp cận toàn diện hơn về môi trường làm việc lành mạnh theo các tiêu chí của Tổ chức Y tế thế giới.

Ban đầu, dự án Thiên niên kỷ về chăm sóc sức khỏe của Mông Cổ tổ chức hàng loạt cuộc đối thoại và thảo luận giữa các công ty khác nhau của địa phương, chính phủ và các tổ chức phi chính phủ về việc tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh. Đánh giá về tình hình thực hiện dự án trong số 36 công ty, các tổ chức và kết

quả được giới thiệu tới các nhóm đối tượng rộng hơn bao gồm những người tham gia và các bên liên quan khác. Sau đó một bộ công cụ toàn diện để tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc đã được tạo lập dựa trên những công cụ tác nghiệp tốt nhất và hướng dẫn chung trong khuôn khổ của WHO. Các công ty và các tổ chức được hỗ trợ trên cơ sở liên tục áp dụng những công cụ này. Ngoài ra, một số hoạt động đào tạo (đào tạo các huấn luyện viên, đào tạo cho khu vực, hội thảo) đã được tổ chức để nâng cao kiến thức và kỹ năng soạn thảo chương trình nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc.

### ***Xây dựng cơ sở hạ tầng bền vững: Mạng lưới chăm sóc, tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc của Mông Cổ***

Một trong những điểm nổi bật của cấu trúc môi trường làm việc Dự án thiên niên kỷ về chăm sóc sức khỏe là việc xây dựng mạng lưới quốc gia của Mông Cổ nhằm tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc vào năm 2011. Cuối năm 2011, một hội thảo về kế hoạch chiến lược tập trung vào tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu của mạng lưới cũng như việc xác định các giải pháp chiến lược. Các đại biểu tham dự hội thảo đã bầu ra Ban chỉ đạo, ban sẽ họp hàng tháng để thảo luận và tổ chức các hoạt động của mạng.

Ban chỉ đạo có ba nhóm công tác: 1) Phát triển năng lực; 2) Phổ biến thông tin, và 3) Huy động nguồn lực. Khởi đầu là chiến lược mạng, kế hoạch hành động và kế hoạch làm việc chi tiết cho từng nhóm của Ban chỉ đạo đã được xây dựng thảo luận và phê chuẩn trong các cuộc họp. Ban chỉ đạo này cũng lập ra một Nhóm Giám sát và Đánh giá (ủy ban kiểm tra).

Các bên tham gia ký kết tăng cường hơn nữa vai trò và ảnh hưởng của mạng là Phòng Thương mại và Công nghiệp quốc gia Mông Cổ, Liên đoàn quản lý nguồn nhân lực Mông Cổ, Hiệp hội các nghiệp đoàn và Liên đoàn giới chủ Mông Cổ. Dự án Thiên niên kỷ về chăm sóc sức khỏe Mông Cổ đang cung cấp viện trợ thông qua một nhóm cố vấn với sự tham gia của đơn vị thực hiện Dự án

thiên niên kỷ về chăm sóc sức khỏe Mông Cổ, WHO, Cơ quan thực thi cấp Chính phủ, Sở Y tế, Bộ Y tế, và các nhà thầu tổ chức quản lý mạng thông tin điện tử về y tế (EPOS). Các thành viên của mạng lưới được đào tạo sâu hơn về nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc thông qua một chương trình huấn luyện. Hỗ trợ liên tục được cung cấp liên quan đến việc huy động vốn cho mạng để duy trì nó sau khi kết thúc dự án.

Đến nay, các tiểu ban của mạng đã được thành lập hoàn chỉnh tại bốn tỉnh (Khentii, Dornod, Sukhbaatar và Bayankhongor aimags). Các tiểu ban này cũng cộng tác với các môi trường chăm sóc sức khỏe khác, như nhà trẻ, trường học và bệnh viện. Tất cả các tiểu ban đều khuyến khích các đơn vị thành viên của mình trở thành nơi làm việc tăng cường sức khỏe. Đến cuối năm 2012, có tổng cộng 374 thành viên đã đăng ký tham gia Mạng lưới tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc Mông Cổ: 211 thành viên từ các phân khu hành chính khác nhau và 163 thành viên đến từ Ulaanbaatar.

Như vậy, đến nay ba bản tin đã được phát hành, các Ban chỉ đạo mạng và cán bộ quản lý y tế EPOS đã gửi đến tất cả các thành viên của mạng lưới Dự án chăm sóc sức khỏe quốc gia bằng e-mail. Các bản tin cũng đã được đăng tải trên website của dự án, trong đó có một tiểu mục đặc biệt cho các thành viên trong mạng lưới. Tháng 9 năm 2012, một tour du lịch đến nước Mỹ nghiên cứu về nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc đã được Dự án tổ chức cho 15 người tham gia. Tháng 12 năm 2012, diễn đàn quốc gia đầu tiên về tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc được Phòng Thương Mại và Công Nghiệp quốc gia Mông Cổ tổ chức tại Ulaanbaatar. Các bên tham gia ký kết và các bên liên quan đã thảo luận làm thế nào để tiếp tục quảng bá các biện pháp nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc ở Mông Cổ và nhất trí về một loạt các đề xuất ở tầm quốc gia và tổ chức.

### ***Một số cách làm hay***

Chương trình "Cán bộ đường sắt khỏe" đã được cơ quan đường sắt xây dựng và phê duyệt trong năm 2011 và đã dành kinh phí

riêng đến năm 2014. Các Depot tại đầu mối Ulaanbaatar đã được lựa chọn để phát triển một chương trình nâng cao sức khỏe và trở thành một ví dụ cho các ga đầu mối và các đơn vị khác làm theo. Chương trình "Cán bộ đường sắt khỏe" chú trọng vào việc sàng lọc các yếu tố nguy cơ và các cuộc hội thảo giáo dục sức khỏe. Sau khi đánh giá các yếu tố nguy cơ đối với các bệnh không lây nhiễm do các bác sĩ đa khoa tiến hành, một lịch trình khám sức khỏe cho công nhân của 34 khu vực đường sắt tại khu vực trung tâm đã được thiết lập và phê duyệt vào năm 2011. Cho đến nay, thợ máy của kho đầu máy và nhân viên làm việc tại các đơn vị đường sắt II, ga đường sắt, và các đơn vị cung cấp điện cho tuyến đường sắt đã được sàng lọc và kiểm tra để xác định trình độ thể lực.

Khoảng 90%, hoặc 1.097 trong tổng số 1.222 nhân viên, đã tham gia khám sàng lọc. Các kết quả khám sàng lọc đã được tổng kết và công bố đến từng doanh nghiệp. Theo đó, đợt tập huấn về các yếu tố nguy cơ đối với các bệnh không lây nhiễm được tiến hành với sự hỗ trợ của Phòng Đào tạo tại Trung tâm y tế cộng đồng quốc gia. Khoảng 535 cán bộ, nhân viên của 4 công ty đã tham dự đợt tập huấn năm 2011 này.

Ngoài ra, một chương trình đào tạo các huấn luyện viên đã được tổ chức cho các giám đốc và cán bộ đào tạo của 34 nhà ga đường sắt cũng như cho các bác sĩ làm việc tại bốn trung tâm chăm sóc sức khỏe dọc theo tuyến đường sắt. Các Bệnh viện đường sắt đã triển khai chương trình "Nâng cao kiến thức, thái độ và hành động thực tế của nhân viên đường sắt đối với các bệnh không lây nhiễm", thu hút khoảng 100 lao động đến các buổi tập huấn.

Chương trình cũng đã tổ chức thêm các cuộc Hội thảo về:

- Yếu tố nguy cơ đối với các bệnh không lây nhiễm (rượu, thuốc lá, thiếu tập thể dục, dinh dưỡng và stress) cho 130 cán bộ, nhân viên tại Züünkharaa;

- 110 cán bộ, nhân viên mắc bệnh tiểu đường tại viện điều dưỡng của khu đầu máy đã được tập huấn về chăm sóc bàn chân, dinh dưỡng và thực hành lối sống lành mạnh;

- Các chiến dịch vì môi trường không khói thuốc và không uống rượu cho các chuyên gia chăm sóc sức khỏe của Bagakhangai và Baganuur Locomotive. Kết quả là có 10 công nhân đã bỏ hút thuốc lá.

Newtel Co Ltd là một công ty cung cấp dịch vụ cho Tổng công ty Mobicom, tổng đài điện thoại di động hàng đầu ở Mông Cổ đã triển khai thành công các hoạt động được tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc kể từ khi công ty bắt đầu kinh doanh vào năm 2000. Công ty này là một trong những nhà tuyển dụng lớn nhất ở Mông Cổ và được điều phối bởi 10 thành viên trong đội ngũ quản lý của 9 doanh nghiệp, cung cấp 170 loại hình dịch vụ cho khách hàng trên toàn quốc thông qua 10.000 nhà bán lẻ và 50 chi nhánh địa phương cùng với các trung tâm ở thành phố Ulaanbaatar với sự hỗ trợ của 200 nhân viên bán thời gian và 560 lao động thường xuyên. Có 87,6% số cán bộ, nhân viên của công ty là trẻ hơn 35 tuổi. Tháng 8 năm 2009, Công ty chính thức tuyển một bác sĩ chăm sóc sức khỏe ban đầu và tư vấn cho người lao động, cũng như tiến hành kiểm tra sức khỏe cho tất cả các nhân viên với sự hợp tác của các trung tâm y tế tư nhân. Những nhân viên đã được xác định có các vấn đề sức khỏe cụ thể thông qua khám sàng lọc sẽ được các bác sĩ giám sát thông qua kiểm tra sức khỏe thường xuyên và nhận được các dịch vụ phục hồi chức năng cũng như chăm sóc y tế. Năm trước đó, công ty đã tiến hành kiểm tra sức khỏe cho tất cả nhân viên với sự hợp tác của một trung tâm y tế tư nhân. Công ty tổ chức hoạt động thúc đẩy việc nâng cao sức khỏe hàng năm vào tháng 5 và phân bổ 35.000 Tugrik cho mỗi nhân viên. Một bản hợp đồng đã được thiết lập với một tổ chức cung cấp các hoạt động như bơi, trò chơi thể thao dưới nước, khiêu vũ, yoga, thiền và tập luyện thể



hình theo đề xuất của các cán bộ, nhân viên Newtel. Tập đoàn đã mở trung tâm thể hình "Hearty", và các cán bộ, nhân viên cùng các thành viên trong gia đình của họ có thể đến luyện tập với mức lệ phí được giảm đến 35%. Chương trình bao gồm một số hoạt động khác nhau:

- Hội thảo về sức khỏe hàng quý được tổ chức thông qua giảng dạy trực tuyến và tại các lớp học với các chủ đề khác nhau như phòng ngừa các bệnh không lây nhiễm, những hành vi nguy hại, chế độ ăn uống lành mạnh và hoạt động thể chất, được các bác sĩ và các chuyên gia y học có bằng cấp giảng dạy, tư vấn. Ví dụ, lớp tập huấn về "sơ cấp cứu" với sự hợp tác của Hội Chữ thập đỏ Mông Cổ đã có 150 cán bộ, người lao động tham dự.

- Người lao động tham gia vào các câu lạc bộ thể thao, ví dụ Tennis, Bóng rổ, Bóng đá, Cầu lông, hoặc câu lạc bộ dinh dưỡng vì sức khỏe. Thi đấu thể thao thường xuyên được tổ chức giữa các nhân viên và công ty luôn động viên tất cả cán bộ, người lao động tham gia tích cực vào các cuộc thi đấu này.

- Hầu hết người lao động trong công ty làm những công việc ít vận động và do đó một số nhân viên trẻ của công ty đã cài đặt phần mềm để luyện tập thể lực tại nơi làm việc do Trung tâm quốc gia về Phát triển thể lực xây dựng nhằm ngăn chặn những rối loạn do thiếu hoạt động thể lực và duy trì, hỗ trợ cho sức khỏe của họ. Phần mềm này được cài đặt cho tất cả các máy tính của các nhân viên trong văn phòng. Nhân viên tập thể dục tại bàn làm việc của họ mỗi ngày lúc 11:00 và 16:00.

### ***Nghiên cứu về sức khỏe và năng suất lao động***

Công trình nghiên cứu dành được nhiều sự quan tâm về "những ảnh hưởng bất lợi của tình trạng ốm vặt đến năng suất và hiệu quả công việc" được Bolormaa Byambajav (thành viên Ban Chỉ đạo) thuộc cơ quan Bảo hiểm xã hội của Bulgan Aimag tiến hành mới đây. Kết quả nghiên cứu cho thấy sự tăng trưởng ổn định về số

lượng người nhận trợ cấp ốm đau nhất thời trong số các nhân viên làm việc tại các công ty và các tổ chức của Bulgan Aimag trong những năm 2009 -2011. Thời gian đau ốm nhất thời trung bình là 12,6 ngày đối với người được bảo hiểm khiến cho người sử dụng lao động phải chi trả tổng cộng 20 triệu MNT và quỹ bảo hiểm xã hội phải chi 37,4 triệu MNT trong năm 2011 với tổng giá trị là 57.400.000 MNT. Nghiên cứu kết luận rằng có một cơ hội đáng kể trong việc giảm chi tiêu tài chính và chi phí dịch vụ mà người sử dụng lao động phải gánh do những trường hợp ốm vặt thông qua chương trình nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc. Tác giả cũng đề nghị tiếp tục nghiên cứu thêm để xác định mức chi phí giữa ốm đau và khỏe mạnh, nếu có thể, trên quy mô quốc gia.

### ***Những thành tựu và kiến thức thu được***

Dự án 5 năm Chăm sóc sức khỏe vì Mục tiêu Thiên niên kỷ của Mông Cổ đã có tiến bộ đáng kể đối với việc nâng cao nhận thức về giá trị doanh nghiệp khi đầu tư vào sức khỏe của người lao động cùng các chiến lược tồn tại và các công cụ để nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc. Đặc biệt, việc thành lập mạng lưới quốc gia cũng như sự tham gia của Phòng thương mại và công nghiệp quốc gia Mông Cổ có thể được coi là một thành công do hai tổ chức này đóng một vai trò quan trọng trong việc duy trì những bước tiến đã đạt được của Dự án 5 năm Chăm sóc sức khỏe vì Mục tiêu Thiên niên kỷ này.

Vẫn còn nhiều việc vẫn cần phải làm để tạo ra môi trường làm việc thực sự lành mạnh và nâng cao sức khỏe của người lao động Mông Cổ sau khi hoàn thành Dự án 5 năm Chăm sóc sức khỏe vì Mục tiêu Thiên niên kỷ này vào tháng 9 năm nay. Và tất cả mọi người đều cần phải ghi nhớ những nguyên tắc sau đây:

- Cần phải thực hiện theo một phương pháp tiếp cận liên ngành và lôi cuốn tất cả các bên liên quan, đặc biệt là phải xây dựng được các cầu nối giữa khu vực tư nhân với các doanh nghiệp nhà nước.

- Mạng quốc gia tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc của Mông Cổ cần phải được phát triển hơn nữa để trở thành một diễn đàn chia sẻ và thảo luận về những thách thức và những cách làm hay; để khai thác được mối quan hệ giữa các tổ chức đã được thành lập.
- Các chương trình nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc cần phải tuân thủ cách tiếp cận thích hợp và toàn diện, phù hợp với các tiêu chí về tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc trong khuôn khổ của WHO (trong đó bao gồm 4 thành phần chính: môi trường lao động thể lực, môi trường lao động tâm lý xã hội, nguồn lực sức khỏe của mỗi cá nhân và sự tham gia của cộng đồng - doanh nghiệp)

***Hồng Anh, Hồng Hạnh và Thu Hà tổng hợp  
(theo Advancing health in the workplace in Mongolia)***

# THƯỢNG HẢI – TRUNG QUỐC

## **ĐÁNH GIÁ NHU CẦU NÂNG CAO SỨC KHỎE TẠI NƠI LÀM VIỆC**

Dự án tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc của ở Trung Quốc nổi lên vào năm 1993 sau khi được sự ủng hộ của các cơ quan y tế của chính phủ. Một số dự án được triển khai tại một số doanh nghiệp lớn của nhà nước ở Thượng Hải vào cuối thế kỷ XX. Những dự án này đã được rút kinh nghiệm trong các báo cáo công nghệ của WHO vào năm 2001. Kể từ đó, và cho đến năm 2012, đã có tổng cộng 147 bài báo đăng trên các tạp chí của Trung Quốc và chỉ có một vài báo cáo đánh giá nhu cầu của người lao động và đánh giá hiệu quả của việc tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc. Đồng thời, các diễn đàn thường niên do Hiệp hội phát triển doanh nghiệp Trung Quốc tổ chức cũng đã được sự hỗ trợ của Viện quốc gia về sức khỏe nghề nghiệp Trung Quốc. Một loạt các hội nghị về nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc đã được tổ chức, tạo ra một diễn đàn cho các chuyên gia đến từ các doanh nghiệp và các tổ chức nghiên cứu chia sẻ kinh nghiệm và hợp tác hành động.

Một số doanh nghiệp và các tổ chức thành công trong việc tăng cường sức khỏe đã được Ủy ban phát triển thành phố khỏe mạnh của Chính quyền thành phố đặt tên là "đơn vị khỏe mạnh" và chính quyền địa phương hy vọng sẽ mở rộng phạm vi hoạt động nâng cao sức khỏe trong các môi trường làm việc. Việc tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc ở Thượng Hải đã hoạt động trong khoảng 20 năm qua và đây là khu vực đầu tiên xây dựng và thực hiện các dự án nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc. Nhiều tổ chức và doanh nghiệp đã đóng góp cho dự án, đặc biệt là kể từ khi dự án thành phố khỏe mạnh bắt đầu vào năm 2001. Một số tổ chức đã được công nhận là tổ chức khỏe mạnh.

Chỉ có một vài dự án nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc được thực hiện dựa trên phương pháp tiếp cận khoa học và kết hợp hệ thống đánh giá với việc thu thập và phân tích dữ liệu, mặc dù thực tế đã có nhiều dự án đã được phát triển trong suốt 20 năm qua. Do đó, với tư cách là bên thứ ba, chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu từng phần tiêu biểu nhằm xây dựng hệ thống đánh giá đối với các đơn vị khỏe mạnh tại huyện Putou theo khuôn khổ những tiêu chí về nơi làm việc lành mạnh và mô hình của WHO với bốn thành tố: môi trường hoạt động thể chất, môi trường tâm lý xã hội, nâng cao sức khỏe, và sự hợp tác giữa các doanh nghiệp và cộng đồng. Dưới đây là kết quả đánh giá môi trường tâm lý xã hội và nhu cầu nâng cao sức khỏe của người lao động.

### ***Đối tượng và phương pháp nghiên cứu***

Tất cả những người tham gia khảo sát được lựa chọn bằng cách lấy mẫu dân số từ tám "đơn vị khỏe mạnh" của huyện Putou ở Thượng Hải mà đã được Ủy ban phát triển thành phố khỏe mạnh của Thượng Hải đặt tên. Tất cả những người tham gia đã làm việc tại các công ty của họ trong hơn một năm. Việc thu thập dữ liệu được hoàn thành vào tháng 5 và tháng 6 năm 2010. Những người tham gia được triệu tập tại nơi làm việc của họ và được phát cho một phiếu hỏi để tự điền vào. Trong quá trình triệu tập, người lao động nhận được một tờ thông tin và thông báo đã được sự đồng ý bằng văn bản của họ. Khoảng 4.000 công nhân đã đồng ý tham gia cuộc điều tra và đã nhận phiếu hỏi. Các phiếu hỏi tự đánh giá đã được trả lời nặc danh và được 3.567 công nhân (89,2%) nộp lại. Trong số những người được hỏi có 3.412 người trả lời câu hỏi về giới tính, 948 người là phụ nữ (27,8%), 116 nhân viên quên trả lời và độ tuổi trung bình là 37,94 tuổi.

### ***Đặc điểm của môi trường làm việc về tâm lý xã hội***

Đặc điểm môi trường làm việc tâm lý xã hội được đánh giá bằng cách sử dụng mô hình điều chỉnh theo yêu cầu nghề nghiệp (JDC)

với phiên bản phiếu hỏi 15 mục về nội dung công việc của Trung Quốc (JCQ) được sửa đổi từ mẫu Nordic JCQ. Thang đánh giá JCQ bao gồm: yêu cầu về tâm lý (5 mục), điều chỉnh (phạm vi quyết định, 6 mục), và hỗ trợ xã hội (hỗ trợ từ các đồng nghiệp và cấp trên, 4 mục). Trả lời tất cả các mục đã được ghi trên 5 điểm từ 1 (tuyệt đối không đồng ý) đến 5 (tuyệt đối đồng ý). Hệ số Cronbach alpha (độ tin cậy của thang đánh giá) của tất cả các mục trong cuộc khảo sát tính được là 0,80. Hệ số Cronbach alpha của nhu cầu, điều chỉnh tâm lý và hỗ trợ xã hội của các đối tượng là 0.71, 0.63, và 0.82. Những người tham gia có tỷ lệ nhu cầu là 1.0 hoặc cao hơn được xác định nghĩa là phải chịu sức ép cao do công việc căng thẳng.

Tình trạng kiệt sức nghề nghiệp được đánh giá thông qua cuộc khảo sát tổng thể về Dấu hiệu Kiệt sức nghề nghiệp ( Maslach Burnout Inventory -MBI- GS), sử dụng 16 mục trong phiên bản của Trung Quốc. Trả lời tất cả các mục đã được ghi trên thang độ 7 điểm từ 0 điểm (không bao giờ) đến 6 (hàng ngày). Hệ số Cronbach alpha ở tất cả các mục trong cuộc khảo sát này có MBI-GS là 0,85. Hệ số Cronbach alpha của trạng thái mất hết cảm xúc, hoài nghi-cáu gắt, hiệu quả chuyên môn của các đối tượng là 0.90, 0.79, và 0,93. Các điểm số của Tình trạng kiệt sức nghề nghiệp được tính thang đánh giá phản ứng dị thường (0,4 kiệt sức + 0,3 hoài nghi- cau gắt + 0.3 không có hiệu quả chuyên môn). Giá trị âm của dấu hiệu kiệt sức nghề nghiệp được xác định bằng số điểm trên 1,5.

Trạng thái sáng khoái được đánh giá bằng Chỉ số trạng thái khỏe mạnh của Tổ chức Y tế thế giới (WHO-5) với năm mục trong phiên bản của Trung Quốc. Hệ số Cronbach alpha của WHO-5 trong cuộc khảo sát của chúng tôi là 0,924. Các điểm xác định trạng thái sáng khoái tăng thêm là 13.0.

***Đặc điểm nhân khẩu học và tình trạng sức khỏe, nhu cầu nâng cao sức khỏe***

Thông tin về giới tính, tuổi tác, số năm đi học, nghề nghiệp, bệnh tự khai (bất kỳ hoặc không có hồ sơ về bệnh cao huyết áp, bệnh tim mạch vành, bệnh mạch máu não, bệnh về đường hô hấp, hoặc bệnh mãn tính khác) và thực hành y tế cũng đã được thu thập. Các câu hỏi về nhu cầu cá nhân đối với các hoạt động tăng cường sức khỏe mà trong đó có hoạt động sẽ được ưa thích trong năm tới và những lý do cho sở thích này. Các câu hỏi về hành vi của cá nhân xử sự với việc hút thuốc lá hiện tại, tần suất uống rượu, tham gia tập thể dục thường xuyên, và những lợi ích cá nhân. Tình trạng hút thuốc hiện nay được phân thành người đang hút thuốc và người không hút thuốc. Uống rượu hơn 3 ngày mỗi tuần trong tháng trước được xác định là thường xuyên uống rượu, bất kể số lượng và cách uống mỗi ngày. Những người tập thể dục hơn nửa tiếng mỗi ngày và ít nhất một lần mỗi tuần trong tháng trước đó thì được xác định là người tham gia tập luyện thường xuyên.

### ***Phân tích thống kê học***

Sau khi hoàn thành khảo sát hiện trường và thu thập dữ liệu, các dữ liệu được nhập vào máy tính để phân tích thống kê. Cơ sở dữ liệu cho việc khảo sát này đã được phát triển với *epi.data 3.1* tại Trung Quốc. Phân tích kết quả của Chi-square test hoặc F-test để kiểm tra sự khác biệt đáng kể ( $P < 0,05$ ) trong các đặc tính và các yếu tố môi trường tâm lý xã hội khác nhau giữa các nhóm giới tính. Tất cả các dữ liệu đều được phân tích bằng phần mềm *Statistical Package for the Social Sciences 16.0*, và ngưỡng xác suất  $p < 0,05$ .

### ***Kết quả***

Có một sự khác biệt đáng kể giữa hai giới về lứa tuổi, giáo dục, thu nhập gia đình, hôn nhân, hút thuốc, uống rượu và luyện tập thường xuyên. Lao động nữ có xu hướng có trình độ học vấn và thu nhập cao hơn, và ít có khả năng hút thuốc và uống rượu.

Kết quả khảo sát về môi trường tâm lý xã hội theo giới tính không có sự khác biệt đáng kể về nhu cầu – Điều chỉnh giữa các

thành viên nam và nữ, nhưng điểm số trung bình của nhu cầu cao hơn nhiều so với điều chỉnh. Căng thẳng công việc ở nam giới biểu hiện ít hơn so với phụ nữ. Có sự khác biệt đáng kể giữa nam giới và phụ nữ ở dấu hiệu kiệt sức nghề nghiệp.

### ***Bàn luận***

Tất cả những người tham gia được lựa chọn từ các đơn vị khỏe mạnh mà đã thực hiện một loạt các hoạt động nâng cao sức khỏe trong suốt ba năm qua. Kết quả này cho thấy rằng một số tác dụng có thể là kết quả của các hoạt động nâng cao sức khỏe bằng các hành vi lành mạnh của họ, chẳng hạn như là một tỷ lệ người hút thuốc lá trong các nhân viên nam thấp hơn. Đó là khoảng 40% số nam giới tham gia cuộc điều tra này và điều này thực sự là thấp so với Dữ liệu của cuộc khảo sát các công nhân Trung Quốc là 50%, hoặc 60% hoặc cao hơn. Như vậy, cuộc khảo sát của chúng tôi đã cho thấy một số tác dụng đối với việc tăng cường sức khỏe.

Các kết quả đánh giá về môi trường tâm lý xã hội cho thấy kết quả tích cực của việc nâng cao sức khỏe tại nơi làm việc. Tỷ lệ căng thẳng trong công việc cao ở khoảng 66%, tương đương với các báo cáo khác (khoảng 60% hoặc 70% số công nhân ở Thượng Hải). Tuy nhiên, tỷ lệ của trạng thái kiệt sức nghề nghiệp cũng chỉ khoảng 40% và ở các báo cáo khác có thể lên tới 60 hoặc 70% với cùng một thanh đánh giá, đối với người lao động ở Thượng Hải. Mức độ căng thẳng trong công việc tương đương nhau và mức độ kiệt sức nghề nghiệp ít hơn có thể đóng góp cho các hoạt động nâng cao sức khỏe tại các doanh nghiệp.

Các kết quả thu được đối với tình trạng sức khỏe tự khai báo về các bệnh không lây nhiễm ít hơn so rõ rệt so với mức trung bình trong dân số. Tỷ lệ tăng huyết áp ở người lớn trên mười tám thông thường là trên 20%, nhưng chỉ có 10% trong số người tham gia cuộc khảo sát này. Điều này có thể là do "hiệu ứng người công nhân khỏe mạnh", có nghĩa là người lao động có sức khỏe tốt hơn



so với dân số trung bình. Đau cổ đã trở thành số một đơn khiếu nại trong cuộc khảo sát này, do đó chúng ta cần chú ý hơn đến phòng chống hội chứng rối loạn sinh tủy trong tương lai. Bệnh gan nhiễm mỡ cũng là một vấn đề sức khỏe hay gặp phải, bệnh có mắc phải do ăn quá nhiều và tập thể dục giảm vì vậy vẫn cần phải mở rộng phạm vi các hoạt động nâng cao sức khỏe.

Các kết quả của việc đánh giá nhu cầu hoạt động nâng cao sức khỏe là cơ sở quan trọng để sắp xếp các hoạt động. Tập huấn về dinh dưỡng và luyện tập thể lực là hai chủ đề ưu tiên hàng đầu góp phần ngăn ngừa đau cổ và bệnh gan nhiễm mỡ. Vì vậy, các hoạt động theo nhóm với sự tham gia của người lao động cần phát triển hơn nữa trong tương lai bởi vì những loại hoạt động có thể huy động được nhiều người lao động hơn tham dự các hoạt động nâng cao sức khỏe, giúp ích cho việc mở rộng và phát huy tác dụng tăng cường sức khỏe.

Việc đánh giá những đòi hỏi về mặt khoa học đối với việc nâng cao sức khỏe là bước đi đầu tiên để xây dựng một dự án thành công hơn nhằm hiểu được người lao động thích tham gia những dạng hoạt động nào hơn. Điều đó có lợi cho việc khuyến khích sự tham gia của người lao động do nó có thể cung cấp định hướng chính xác hơn cho các hoạt động nâng cao sức khỏe.

Nó không phải là chính xác trong một cuộc điều tra để đánh giá hiệu quả của các hoạt động sức khỏe người lao động thích. Nó có lợi để khuyến khích sự tham gia của người lao động vì điều này có thể cung cấp một hướng chính xác hơn cho các hoạt động nâng cao sức khỏe.

### ***Hạn chế của cuộc khảo sát***

Đây không hoàn toàn là một nghiên cứu từng phần điển hình để đánh giá hiệu quả của việc nâng cao sức khỏe bởi do còn thiếu cơ sở dữ liệu chuyên môn mặc dù các dữ liệu về dân số có thể được sử dụng như để kiểm tra. Hơn nữa, tác dụng tăng cường sức khỏe cần

phải được dựa trên các hoạt động tại nơi làm việc. Việc đánh giá quá trình là cơ sở cho việc đánh giá tác động, song dự án này thiếu dữ liệu này. Trong tương lai, có thể được sử dụng thực nghiệm một cách khoa học với các bài tập mẫu cụ thể để đánh giá.

### ***Kết luận***

Cần phải nghiên cứu sâu hơn về môi trường tâm lý xã hội và sức khỏe tâm thần, và các hoạt động nâng cao sức khỏe phải căn cứ vào nhu cầu của người lao động.

***Hồng Anh, Hồng Hạnh và Thu Hà tổng hợp  
(theo Health promotion at worksite in Shanghai region)***

# MALAYSIA

## THÚC ĐẨY CÁC CHƯƠNG TRÌNH CHĂM SÓC SỨC KHỎE TẠI NƠI LÀM VIỆC

Malaysia là một trong những quốc gia có nền công nghiệp phát triển ngày càng tăng nhanh ở Đông Nam Á. Đây là một đất nước đa sắc tộc, ở đây cộng đồng đa dạng như người Mã Lai, người Trung Quốc và người Ấn Độ từ lâu đã và đang đóng góp cho nền kinh tế của đất nước. Về mặt địa lý, quốc gia được chia thành hai phần; Bán đảo và phần Đông Malaysia. Hầu hết các ngành công nghiệp và các cơ sở giáo dục nằm ở phía tây của Malaysia (bán đảo). Nền kinh tế của đất nước cũng dựa vào hàng triệu lao động nhập cư, máy móc nhập khẩu và công nghệ mới. Phần lớn những vấn đề này có liên quan đến một trong hai yếu tố là đặc điểm hình thái công năng hoặc các yếu tố con người theo cách này hay cách khác.

Các yếu tố con người và hình thái học công năng là một lĩnh vực nghiên cứu khoa học hấp dẫn do nó liên quan đến sự hiểu biết về những yêu cầu, khả năng và những hạn chế của con người để cải thiện sự tương tác của con người với các môi trường do con người tạo ra. Với các dòng đầu tư nước ngoài và những thay đổi trong quá trình làm việc ở những ngành công nghiệp khác nhau, ở Malaysia, vào đầu những năm 1990 phong trào nghiên cứu về yếu tố con người và hình thái học công năng đã bắt đầu xuất hiện.

Tầm quan trọng của việc ứng dụng hình thái học công năng đã thu hút sự chú ý của công chúng kể từ khi những người công nhân công nghiệp ban đầu phải điều chỉnh lại các khả năng sinh lý và tâm lý của họ để phù hợp với các hệ thống sản xuất công nghiệp

mới nhất. Các xí nghiệp công nghiệp đã trở nên quan tâm đến các vấn đề công năng từ khi việc thực thi Luật bảo đảm an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OSH) đã trở thành một phần trong những quy định của Viện quốc gia về bảo đảm an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (NIOSH).

Trong những năm 1990, yếu tố con người (HFs) đã từng là quen thuộc và được thay thế bằng cái tên “hình thái công năng “ hoặc “sức khỏe nghề nghiệp và an toàn” hay chỉ đơn giản là “an toàn lao động hoặc công nghiệp” thì lại bị lãng quên ở nhiều nước đang phát triển.

Hiện nay, nghiên cứu về yếu tố con người và hình thái học công năng (HFS/E) lại đang nổi lên nhằm cải thiện hiệu suất và năng suất lao động của con người mà điều đó chắc chắn có thể đóng góp cho nền kinh tế quốc gia. Tại thời điểm này, ở trong nước không có nhiều chuyên gia chuyên về HFS/E. Những nhà chuyên môn có tay nghề được đào tạo sâu về yếu tố con người và những nhà nghiên cứu hình thái học công năng đang ngày càng cần thiết cho các ngành sản xuất công nghiệp, các doanh nghiệp của chính phủ và cho khu vực tư nhân khác nhau ở Malaysia. Đáng tiếc là, chỉ có một vài trường đại học đào tạo về HFS/E. Chương trình duy nhất được thiết kế cho công nghiệp bao gồm cả về giáo dục và đào tạo HFS/E là Chương trình thạc sỹ do Trường Đại học Putra (UPM) đóng tại Selangor và chương trình Sức khỏe và an toàn công nghiệp của Trường Đại học Pahang Malaysia (UMP).

Do hạn chế về giáo dục, đào tạo và nghiên cứu HFS/E, hầu hết các kỹ sư Malaysia và các nhà quản lý cấp cao nhất đã không nhận thức được đầy đủ về môn học này. Vì vậy, việc xây dựng một chương trình HFS/E trong một cơ sở giáo dục cấp cao hơn như Đại học tổng hợp Malaysia Sarawak (UNIMAS) là rất cần thiết và hữu ích, giúp cho các ngành công nghiệp và các công ty tăng cường năng lực sản xuất công nghiệp.

Chương trình dự kiến sẽ hợp tác về học thuật với các nhà khoa và các viện nghiên cứu khác. Dự kiến sẽ đem lại sự thành công cho những tiến bộ về kinh tế - xã hội thông qua sự liên kết học thuật giữa các ngành công nghiệp và các bên liên quan khác trong cả nước.

***Hồng Anh, Hồng Hạnh và Thu Hà tổng hợp  
(theo Promoting human factors and ergonomics programme in  
Malaysia)***

## KHU VỰC CHÂU ÂU

### **TỔ CHỨC CÁC MÔN THỂ THAO TẠI NƠI LÀM VIỆC: MỘT SỐ KINH NGHIỆM TỪ CỦA CÁC QUỐC GIA KHU VỰC BẮC ÂU**

Có nhiều cách khác nhau để đưa thể thao vào đời sống xã hội và một trong số đó là nơi làm việc. Các nước Bắc Âu được quốc tế biết đến với sự phát triển đặc biệt của họ về thể thao ở các công ty (thể thao công ty). Điều này liên quan đến sự năng động của Xã hội phúc lợi Bắc Âu và các mối quan tâm chính trị đối với "sức khỏe cộng đồng".

Thực tiễn về thể thao công ty hiện nay đã được khảo sát qua một công trình nghiên cứu của Đan Mạch gần đây. Có sự thay đổi về mặt xã hội bên trong thể thao công ty, yêu cầu sự phát triển mới hơn và rộng hơn của hoạt động thể thao tại nơi làm việc. Sát cánh với thể thao trong các câu lạc bộ chuyên nghiệp, thể dục thể thao trong các hiệp hội văn hóa quần chúng ở địa phương, thể thao trong các hội sở thương mại, do đó thể dục thể thao tại nơi làm việc có một tương lai phát triển tươi sáng. Điều này đang thách thức sự tách biệt truyền thống của cuộc sống hàng ngày trong điều kiện chủ nghĩa tư bản: làm việc tập thể ở một nơi, giải trí tư nhân ở một nơi khác. Sức khỏe nhân dân là một quyền con người trong điều kiện chủ nghĩa tư bản phát triển thay đổi chương trình nghị sự, đối với thể thao cũng vậy.

Tuy nhiên, cũng ở các nước Bắc Âu, thể dục thể thao tại nơi làm việc không phải là cách phổ biến nhất để hoạt động, so với thể thao trong các câu lạc bộ thể dục thể thao ở các hội sở thương mại. Nhưng sự kết nối giữa thể thao và cộng đồng lao động - với các tập đoàn hay công ty - có logic riêng của nó. Và theo nghiên cứu mới

đây của Đan Mạch, thể dục thể thao công ty dường như đang có chiều hướng phát triển tích cực.

### **Ba môi trường của thể thao ở Đan Mạch**

Tại Đan Mạch, người ta nhận thấy có ba môi trường truyền thống khác nhau của thể thao với nét tiêu biểu riêng của mình trong ba dạng tổ chức khác nhau - dạng thứ nhất liên quan đến các hoạt động, dạng thứ hai gắn với văn hóa địa phương và dạng thứ ba gắn với nơi làm việc. Sự đa dạng của các tổ chức, do đó, không hoàn toàn là ngẫu nhiên, nhưng có liên quan đến mô thức xã hội khác nhau trong thể thao. Sự thực là, các tổ chức không phản ánh trực tiếp các quan hệ xã hội khác nhau trong thực hành thể thao, họ thậm chí có xu hướng làm cho điều đó mờ nhạt đi do sự cạnh tranh ngày càng gay gắt trên cùng một thị trường của các phương tiện truyền thông và hỗ trợ cộng đồng. Nhưng tuy nhiên, mỗi tổ chức đều có sự pha trộn nhất định, do có một số khác biệt về văn hóa - thể chất sâu sắc hơn.

Một mặt, thể dục thể thao có thể được tập luyện theo cách để đạt được sự hoàn hảo về kỹ thuật trong những hoạt động chuyên môn hoặc các môn thể thao nhất định và điều này được thể hiện thông qua thi đấu. Mặt thi đấu này của thể thao được tổ chức tại câu lạc bộ của những loại hình hoạt động chuyên môn thể thao, hình thành nên các liên đoàn quốc gia các môn thể thao chuyên sâu. Các tổ chức bảo trợ của loại hình thể thao này là Liên đoàn thể thao Đan Mạch (DIF), trong đó có cả Ủy ban Olympic Quốc gia.

Mặt khác, thể dục thể thao là một yếu tố của văn hóa địa phương, được phô diễn tại các buổi hành lễ và các lễ hội. Ở đây, các hoạt động khác nhau được kết nối với nhau nhiều hơn; môn thể thao thể mạnh truyền thống ở Đan Mạch là thể dục. Mặt văn hóa - địa phương này của thể thao được tổ chức tại câu lạc bộ đa năng. Ở cấp độ khu vực và quốc gia, khía cạnh văn hóa - địa phương của thể thao, theo truyền thống, do các Hiệp hội thể thao và Thể dục

Đan Mạch (DGI) quản lý; nguồn gốc lịch sử của liên đoàn là phong trào thể dục thể thao của nông dân “dân chủ” ở thế kỷ XIX, các trường học tư thục của nhân dân. Tuy nhiên, sự hay đổi về mặt xã hội gần đây đã mang lại cho môi trường này một số bước ngoặt và sự xáo trộn. Các câu lạc bộ đa năng bị đình trệ và gặp khó khăn trong việc tuyển dụng các nhà lãnh đạo trong điều kiện những yêu cầu có tính chất quan liêu ngày càng tăng. Văn hóa địa phương biến mất, và người ta thay thế nó bằng những cam kết giao lưu văn hóa có tính chuyên biệt hơn chúng. Các tổ chức bảo trợ DGI hiện đang tìm kiếm những định hướng mới, tiến tới thể thao cải thiện cuộc sống và sức khỏe cộng đồng. Ở dạng thức thứ ba, thể dục thể thao là một hoạt động chung liên quan đến nơi làm việc của người dân. Hoạt động này, theo truyền thống, được các câu lạc bộ và các doanh nghiệp là thành viên của Liên đoàn Thể thao Công ty của Đan Mạch (DFIF) tổ chức. Liên đoàn có 340.000 thành viên, nhỏ hơn so với DIF và DGI với 1,5 triệu thành viên mỗi liên đoàn, nhưng vẫn rất đáng lưu ý.

### **Những con đường tiến tới thể thao cải thiện cuộc sống ở các nước Bắc Âu**

Số liệu so sánh giữa Phần Lan và Đức cho thấy tầm quan trọng của thể dục thể thao gắn với nơi làm việc ở Phương Bắc đã được ghi nhận. Các cuộc khảo sát cấp khu vực cho thấy, người dân đã tích cực hơn với các môn thể thao tại nơi làm việc: ở Phần Lan (14%) so với ở nước Đức (khoảng 5%). Ở khu vực Pirkanmaa của Phần Lan, thể dục thể thao tại nơi làm việc có quy mô tương tự như trong các câu lạc bộ thể dục thể thao (15%) và trong các hội sở của các nhà cung cấp dịch vụ thương mại (17%). Tuy nhiên, tất cả đều không bằng tầm cỡ của các môn thể thao trong "các tổ chức cộng đồng" đô thị (26%), ví dụ: chương trình giáo dục dành cho người lớn có một vị trí vững chắc trong lĩnh vực thể thao có tổ chức của Phần Lan. Vị trí rõ rệt của thể thao tại nơi làm việc dường như



được kết nối với các mô hình cụ thể của xã hội phúc lợi Scandinavian. Xã hội phúc lợi không chỉ là một hình thức tổ chức chính trị được tổ chức trong nhà nước phúc lợi, mà nó còn ảnh hưởng đến xã hội dân sự (với quy luật tự nguyện) và các doanh nghiệp (theo quy luật thị trường thương mại).

Tuy nhiên, sự phát triển của thể thao công ty ở các nước Bắc Âu thường không thống nhất. Đó là những con đường khác nhau trong suốt quá trình lịch sử, dẫn đến vị trí tương đối mạnh của thể thao công ty và thể thao tại nơi làm việc hiện nay của các nước Bắc Âu.

Tại Đan Mạch, thể thao công ty được định hướng mạnh mẽ theo hướng độ sức và liên kết với nhau về mặt xã hội. Thể thao công ty đã phát triển sát cánh với thể thao “dân già” (DGI) mà bắt nguồn lịch sử từ các môn thể dục của những người nông dân, và nó đã bị ảnh hưởng bởi hoạt động phổ biến của công ty và việc hội họp.

Tại Na Uy, ngược lại, lịch sử ban đầu của thể thao công ty đã được đánh dấu bằng cuộc đấu tranh giai cấp gay gắt đã phân chia thể thao Na Uy nói chung thành thể thao “đỏ” và thể thao “trắng”. Một mặt, những người công nhân xã hội chủ nghĩa đã tổ chức nên thể thao công ty (bedriftsidrett), xem đó là sự tiến bộ quan trọng của tổ chức tự phong là chủ nghĩa xã hội của họ. Ở phía bên kia, thể thao hiệp hội, (korporationsidrett) được thành lập để thúc đẩy hòa bình và kỷ cương xã hội trực thuộc các tổ chức trung ương của thể thao tư sản, do các doanh nhân và sĩ quan quân đội quản lý. Bức tranh này đã thay đổi trong những năm 1940, gắn liền với sự thay đổi xã hội. Ngoài ra những xáo trộn của Thế chiến II đã đóng góp cho sự thống nhất của thể thao Na Uy trong một tổ chức trung ương (NIF). Thể thao Công ty cũng đã được thống nhất. Những truyền thống của thể thao công nhân vẫn sống trong thể thao công ty Na Uy; Tuy nhiên, chúng đã bị mất đi đặc tính “lựa chọn” của mình và thay đổi dần dần hướng tới một chương trình tổng thể về sức khỏe công cộng.

Không giống những nước khác ở Bắc Âu, thể dục thể thao ở Thụy Điển được đánh dấu bởi một tổ chức nhất thể (RF). Thể thao Thụy Điển không có phong trào thể thao công nhân mạnh mẽ như ở Na Uy, cũng không có phong trào thể dục nông dân dân già như ở Đan Mạch. Vì thế, thể thao Công ty đã luôn luôn là một phần của “một nền thể thao”, theo những mô hình tổ chức riêng của nó. Trong khái niệm nhất thể của thể thao, thể thao công ty đã sớm thay đổi và mạnh mẽ hướng tới mục tiêu sức khỏe cộng đồng. Sự coi trọng của thể thao và sức khỏe cộng đồng ở Thụy Điển dường như đã nói lên ảnh hưởng nhất định của việc tập luyện thể thao, mà trong khoảng thời gian giữa hai cuộc chiến tranh thế giới, người Thụy Điển đã từng kết nối thể thao với một cuộc cải cách rộng rãi hơn về cuộc sống – tập luyện thể hình, cuộc sống ngoài trời, dinh dưỡng, chủ nghĩa phóng khoáng và sự khỏe mạnh. Trong khi thể thao vì sức khỏe là một hiện tượng gần với văn hóa hơn - giống như khái niệm xã hội chủ nghĩa đương đại về sức khỏe của nhân dân thì sức khỏe cộng đồng mới có xu hướng trở thành chủ đạo.

Tuy nhiên, kết quả của những cách thức khác nhau này là một mô thức chung: xã hội phúc lợi Scandinavian đã mang lại cho thể thao công ty một vị trí đáng kể.

### **Những yêu cầu và thách thức hiện nay**

Điều tra gần đây về thể thao công ty ở Đan Mạch đã chỉ ra rằng, người tham gia thể thao công ty chỉ đạt đến một trình độ rất hạn chế. Song nhiều người trong số họ vẫn có mong muốn tích cực đối với thể thao tại nơi làm việc, và họ muốn tập luyện loại hình thể thao này nhiều hơn thực tế hiện có.

Cuộc điều tra qua phiếu phỏng vấn tại nơi làm việc ở Kolding và Roskilde cho thấy 83% số người được hỏi là tích cực hoạt động thể thao. 12% là hoạt động thể dục thể thao trong công ty nhưng không ít hơn 43% mong muốn tập luyện thể thao của công ty hoặc thể thao tại nơi làm việc. Thể thao công ty chủ yếu là các trò chơi với

bóng (7%). Ở phạm vi nhỏ hơn, người ta chơi Bowling (2%), tập Thể hình và Đạp xe theo nhạc (2%), và vận động ngoài trời (1-2%). Trong số các hoạt động mong muốn, các môn bóng đang ở vị trí đứng đầu (21%). Sau đó là Thể hình và Đạp xe theo nhạc (20%), thể dục, thể dục nhịp điệu và thư giãn (14%), vận động ngoài trời (11%), tiếp nữa là bơi và các môn thể thao dưới nước khác (6%) cuối cùng là khiêu vũ (4%) . Trong khi người tham gia hoạt động thể thao công ty tích cực tiêu biểu là nam giới được đào tạo chính quy ngắn hạn, thì phụ nữ, những người trẻ tuổi và những người được đào tạo chính quy dài hạn hơn lại mong ngắn đạt đến trình độ cao hơn.

Những mong muốn đã gặp được thiện chí chính trị từ các cấp quản lý cao hơn. Trong thời đại mà mối quan tâm về bệnh béo phì, các tật bệnh do lối sống và nguy cơ sức khỏe khác của cuộc sống hiện đại ngày càng tăng lên, thì vấn đề sức khỏe cộng đồng cũng có được vị thế cao hơn và càng được gắn kết với mong muốn phát triển thể thao công ty. Năm 1989, Chính phủ Đan Mạch đã xây dựng một "Chương trình dự phòng ", trong đó nhấn mạnh sự cần thiết của hoạt động thể chất và vận động ở nơi làm việc. Năm 1990, Ban chỉ đạo về chăm sóc sức khỏe của Đan Mạch đã tiếp tục thúc đẩy chương trình này bằng cách phát hành một tờ báo về vận động như một đóng góp làm cho "môi trường làm việc lành mạnh hơn". Và năm 2002, Bộ nội vụ và Y tế Đan Mạch kêu gọi "Toàn thể xã hội Đan Mạch cùng chung tay với các tổ chức chăm sóc chăm sóc trẻ em cộng đồng, các trường học và nơi làm việc để cùng nhau thực hiện nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe ".

Các sáng kiến của chính phủ phù hợp với chiến lược của Tổ chức Y tế thế giới, được hình thành sớm nhất là vào năm 1978 trong Tuyên ngôn Alma Ata "Sức khỏe cho mọi người vào năm 2000". Những đòi hỏi nhiều thách thức hơn trong tuyên bố này là “sức khỏe là quyền con người”, tuy nhiên, sau đó tất cả điều này đã

bị nhiều chính phủ lãng quên. Từ năm 2000, sự thờ ơ này đã đối lập với Phong trào sức khỏe nhân dân làm thức tỉnh lại sự chú ý trên toàn thế giới. Tuy nhiên, lĩnh vực thể thao tại nơi làm việc đã liên tục đóng một vai trò đối với WHO ở châu Âu.

Các doanh nghiệp cũng đã quan tâm đến thể thao công ty và hỗ trợ nó. Nền tảng của sự hỗ trợ này là - bên cạnh sự quan tâm đến sức khỏe và duy trì hiệu suất hoạt động thể lực có cả mối quan tâm nhất định đến sự phát triển của sự gắn kết về mặt xã hội và đời sống xã hội bên trong công ty (văn hóa công ty). Một cuộc điều tra vào năm 1997-1998 trên khoảng 2500 nơi làm việc cho thấy, tất cả các công ty hàng năm với hơn 100 nhân viên đều có chính sách nhân sự bao gồm cả hoạt động thể chất tại nơi làm việc.

Cuộc điều tra gần đây của Đan Mạch tại Kolding và Roskilde từ năm 2005 đã chỉ ra một số chi tiết mới. 40% số người được hỏi nói rằng công ty của họ đã hỗ trợ cho việc tham gia các hoạt động thể thao, và 33% có trang thiết bị, dụng cụ chuyên để tập luyện. Một số chi tiết cụ thể hơn sẽ được xem xét thận trọng hơn do chúng có thể phản ánh một số trường hợp xảy ra ở địa phương một cách ngẫu nhiên hơn. Hầu hết các cơ sở tập luyện tại hai thị trấn đều được đặt ở các vị trí thuận tiện cho người dân bên cạnh các cơ sở công cộng (các cơ sở giáo dục, bệnh viện, thư viện, cảnh sát - 59%) và các dịch vụ tin (CNTT, truyền thông, các tổ chức công đoàn - 13%). Nhưng chỉ có một số ít công ty được cho là có “chính sách vận động” rõ ràng (nhất là về các dịch vụ tư nhân, 14%). Sự hỗ trợ thể thao và vận động đã được chứng kiến là mạnh nhất trong các dịch vụ tư nhân (64%), công nghiệp y tế (55%), ngân hàng (49%), ngành hàng thủ công và công nghiệp (47%), ít hơn trong các tổ chức công cộng (30%) và thương mại (26%).

Sự không ăn khớp trong những số liệu này là khía cạnh cần được điều tra sâu hơn và rộng rãi hơn trong tương lai. Dù sao, sự quan tâm nhất định của các công ty là có thể nhận thấy, khiến họ

trở thành một đối tác thú vị của thể thao trong xã hội dân sự. Nhưng cũng có sự thay đổi về mặt xã hội bên trong thể thao công ty, và cũng đặt ra yêu cầu về các tầng lớp xã hội mới hơn và rộng hơn của thể thao tại nơi làm việc.

### **Thể thao công ty và thể thao tại nơi làm việc có phải là hai mô hình khác nhau?**

Các cuộc điều tra cũng cho thấy rằng cần phải chú ý đến một số khác biệt giữa thể thao công ty và thể thao tại nơi làm việc. Hai loại hình thể thao này không phải là hoàn toàn giống nhau.

Sự khác biệt là, xét trên bình diện phân bố không gian và địa điểm, đây là vấn đề khoảng cách vật lý và sự thuận tiện về giao thông. Vấn đề này tạo nên sự khác biệt cho dù người dân sau khi làm việc trước tiên là đi về nhà, rồi sau đó gặp nhau trong đội thể thao liên quan đến công việc của họ. Hoặc cho dù họ tập luyện thể thao tại chính nơi làm việc của mình. Khoảng cách và nhu cầu thay đổi cách đi lại với động thái ở nhà và đi đường, tức là với hệ sinh thái văn hóa của môi trường công nghiệp tư bản chủ nghĩa hiện đại.

Sự khác biệt này cũng có cả sự mất cân bằng về mặt xã hội: Diện mạo của thể thao công ty truyền thống thường là hoặc đã là thích hợp với nam giới hơn, tầng lớp lao động, và bóng đá, trong khi nhu cầu tập luyện thể thao tại nơi làm việc lại thích hợp hơn với phụ nữ, những người được đào tạo cao hơn và quan tâm đến các hoạt động đa dạng hơn.

Điều này tương ứng với những khác biệt về động cơ chủ quan. Những người tham gia thể thao công ty truyền thống thường vì lợi ích của tình đồng chí, tình thân hữu. Ngược lại, trào lưu mới về vận động tại nơi làm việc được thúc đẩy bởi động cơ sức khỏe và chăm sóc sức khỏe. Tuy nhiên, vẫn còn một câu hỏi để ngỏ, đến mức nào thì những động lực mới về sức khỏe của cá nhân là vấn đề được đưa ra thảo luận, nói cách khác là một chương trình nghị sự sâu sắc hơn. Cuộc đấu tranh mới hướng tới "hạnh phúc cá nhân", " thể

dục" và" chăm sóc sức khỏe "có thể diễn tả bằng những lời lẽ sáng suốt của thị trường và các chính sách chủ đạo, đó là một phản ứng chống lại sự tha hóa của cuộc sống hiện đại với nền sản xuất có hệ thống, sự cô đơn và căng thẳng của nó.

Cuối cùng nhưng không kém quan trọng đó là, hai mô thức này có thể thuộc về những khuynh hướng lịch sử khác nhau: Trong khi thể thao công ty truyền thống ở Đan Mạch trong những năm qua dường như bị trì trệ hoặc giảm sút dần thì sự quan tâm đến thể thao tại nơi làm việc lại đang tăng lên.

Một cuộc điều tra khác được tiến hành trên đảo Funen gần đây đã xác nhận diện mạo riêng và sự thành công có thể có của thể thao tại nơi làm việc. Tuy nhiên nghiên cứu cũng cho thấy còn có một số đặc điểm mà có thể đưa ra lý do giải thích cho một số phản ứng chỉ trích. Phụ nữ thường thích hơn với việc tập luyện tại nơi làm việc, bao gồm các bài tập trong giờ giải lao, trong khi nhiều người đàn ông lại có vẻ thích thú hơn với các hình thức thi đấu và mang tính thể thao nhiều hơn. Và thực sự là mọi người đã có sự quan tâm lớn đến thể thao tại nơi làm việc, nhưng tỷ lệ những người không quan tâm, rõ ràng là cao hơn ở cuối của chương trình. Và số lượng những người "rất quan tâm" là thấp hơn ở cuối chương trình. Như vậy, sự thành công của thể thao tại nơi làm việc phụ thuộc vào mức độ đề cao được đưa ra về văn hóa cụ thể như thế nào. Các câu hỏi và thách thức ở đây là liệu và làm thế nào một nền *văn hóa vận động mới* có thể phát triển được, chứ không phải các hình thức tập luyện thể dục thể thao được tổ chức tốt đang được lan rộng đến giới lao động. Thể thao tại nơi làm việc mở ra hướng tới một trải nghiệm mới.

### **Sức khỏe nhân dân trong bối cảnh chủ nghĩa tư bản phát triển**

Các nghiên cứu gần đây của Đan Mạch cho thấy rõ hơn rằng, có một số giới hạn của sự gắn kết truyền thống từ phía các công ty

đáng phải nhận những phản ứng chỉ trích. Thể thao trong thời gian làm việc vẫn còn có vị trí nhỏ bé trong bối cảnh chung, và các công ty không mấy quan tâm đến việc phát triển nó, so với thể thao công ty trong thời gian giải trí. Một vấn đề khác là sự kết nối giữa các dự án tích cực trong lĩnh vực thể dục thể thao tại nơi làm việc - và sự tiếp tục hay ngừng của các dự án này.

Điều này đã được thấy qua trường hợp ở West Zealand, nơi mà một hãng sản xuất rèm, thậm chí với 30 nhân viên đã rất vui mừng vì có dự án thể thao công ty. 18 nhân viên, cả chủ sở hữu của các doanh nghiệp, gặp nhau một lần một tuần trong một nhà tập thể thao gần đó, chỉ cách vài bước chân tính từ nơi làm việc của họ, để tập luyện các động tác khác nhau, bơi lội, thể dục, trò chơi và thi đấu giải. Báo chí khu vực theo sát quá trình này với sự chú ý lớn. Dự án này được đi kèm với nghiên cứu, tạo ánh sáng theo hiệu ứng vật lý và tâm lý, so sánh với nhóm kiểm tra gồm những người "không hoạt động" tại cùng một nơi làm việc. Nghiên cứu đã ghi nhận được những tác động tích cực của đặc tính vật lý, nhưng những người tham gia đã đánh giá các tác động tâm lý và xã hội là quan trọng nhất. Gặp gỡ được đồng nghiệp ở tất cả các phòng ban, phân xưởng khác nhau được coi là một trải nghiệm tuyệt vời.

Tuy nhiên, dự án cũng cho thấy một số giới hạn đặc trưng của "văn hóa dự án" và việc thực hiện nó. Sau giai đoạn dự án, tất cả những người tham gia đều mong muốn có sự tiếp nối. Nhưng nó vẫn bị bỏ ngỏ, ai sẽ đưa ra sáng kiến tiếp sau đó, và làm thế nào sáng kiến đó được tiếp tục sau giai đoạn khởi đầu đầy sáng tạo nhờ có hoạt động thường xuyên. Sau một vài tháng, bất chấp mọi lời chúc tụng tốt đẹp thì cuộc chơi cũng đã phải kết thúc. Những hạn chế tương tự như thế này cũng đã xảy ra trong một dự án tại sức khỏe tại nơi làm việc ở Odense.

Nếu thể thao tại nơi làm việc như một hoạt động chăm sóc sức khỏe sẽ có thể tự duy trì một cách bền vững thì việc tiếp tục đầu tư,

đầu tư là cần thiết. Đặc biệt việc đầu tư cho con người - văn hóa và đặc tính xã hội - tâm lý là cần thiết. Chỉ có thiện chí không thôi thì chưa đủ.

Khía cạnh về cấu trúc cũng rất đáng chú ý. Đối với tương lai của thể thao tại nơi làm việc, việc tích hợp các trang thiết bị, phương tiện cho việc sản xuất và cho tập luyện vẫn còn là một điều ước muốn. Sự kết hợp về mặt không gian làm việc tự nhiên với không gian để tập luyện, hoạt động thể thao là một thách thức đối với kiến trúc sáng tạo. Điều này cũng tiêu tốn tiền bạc của các công ty.

Những xu hướng hiện tại của thể thao công ty và thể dục thể thao tại nơi làm việc cũng có thể được diễn giả với tính chất bình luận phê phán trong những cuộc tranh luận về đường lối, chính sách tổ chức của thể dục thể thao. Khuynh hướng thống nhất thể thao thành một tổ chức trung ương đã thành công về mặt chính trị ở một số nước Bắc Âu, nhưng chúng có thể phải đối mặt với những giá trị của sự khác biệt và cạnh tranh về mặt tổ chức. Trong trường hợp thử nghiệm theo cách của những người ở nơi làm việc, trong chủ nghĩa tư bản công nghiệp muộn và xã hội phúc lợi, cách tiếp cận đa dạng về mặt tổ chức có thể thuận lợi hơn cho sự đổi mới. Thể thao là sinh hoạt văn hóa và hội hè có tính chất địa phương, thể thao chuyên sâu như là thi đấu thể thao tại nơi làm việc ... là tổ chức tự thân và đa dạng trong môi trường xã hội dân sự có lợi thế đáng kể và góp phần vào chính thể dân chủ. Các nước khác nhìn về phương Bắc để lấy cảm hứng từ phong trào thể thao công ty Scandinavian. Sát cánh với thể thao trong các câu lạc bộ chuyên ngành, thể dục thể thao ở địa phương, các hiệp hội văn hóa "dân già", thể thao trong các tổ chức đô thị, thể thao trong các hội sở thương mại, thực sự, thể thao tại nơi làm việc có tương lai phát triển. Tuy nhiên, thể dục thể thao tại nơi làm việc cũng cho thấy rằng chủ nghĩa tư bản đương quyền vẫn chưa hoàn thành trách nhiệm về văn hóa của mình.



Sức khỏe là một quyền con người, và điều này đặc biệt đúng trong điều kiện chủ nghĩa tư bản hậu công nghiệp phát triển. Sức khỏe là quyền của con người chính là nền tảng của Phong trào sức khỏe nhân dân đang huy động cả thế giới. Hiểu biết về mặt xã hội này của sức khỏe cùng với nhu cầu của người dân đối với thể thao tại nơi làm việc đang thách thức sự chia rẽ truyền thống của đời sống hàng ngày dưới những điều kiện tư bản chủ nghĩa: làm việc tập thể ở đây, vui chơi giải trí cá nhân ở một nơi khác - và dân chủ còn ở một nơi khác nữa. Sức khỏe nhân dân là một quyền con người chỉ khi các điều kiện của chủ nghĩa tư bản phát triển thay đổi về chính sách, kể cả đối với thể thao.

*Thu Hà tổng hợp  
(theo Organizing sports around workplace)*

## IRELAND

### **HOẠT ĐỘNG THỂ CHẤT TẠI NƠI LÀM VIỆC**

Trong xã hội ngày nay sự gia tăng của lối sống tĩnh tại đang đã trở thành mối quan tâm lớn của toàn xã hội, do đó, điều quan trọng là mọi người phải xác định được một mục tiêu thích hợp. Với gần một nửa dân số ở Ireland đang trong độ tuổi lao động thì mục tiêu thích hợp hơn cả là khuyến khích một lối sống tích cực hơn tại nơi làm việc. Điều này cũng đã được Trung tâm nghiên cứu các biện pháp tăng cường sức khỏe xác nhận và khuyến cáo là một môi trường thuận lợi cho việc thúc đẩy việc tập luyện "do đã có các kênh truyền thông được thiết lập, mạng lưới hỗ trợ hiện có và những cơ hội để phát triển các tiêu chuẩn về hành vi của công ty" (Trung tâm nghiên cứu các biện pháp tăng cường sức khỏe 2001). Khuyến cáo nêu rõ rằng hiệu quả tích lũy của ít nhất 30 phút hoạt động thể chất với cường độ vừa phải hầu hết các ngày trong tuần là cần thiết và rất có lợi cho sức khỏe.

Do hạn chế về thời gian, nên càng khó khăn hơn cho mọi người trong việc để bố trí các phần việc trong ngày của họ để dành thời gian cho hoạt động thể chất. Nơi làm việc có thể là một môi trường hữu ích để kết hợp hoạt động thể chất vì nó có thể giúp những người thường không thể tìm ra thời gian ngoài giờ làm việc của họ, ví dụ, 20 phút đi bộ vào giờ ăn trưa hoặc đi bộ đến nơi làm việc. Kế hoạch chiến lược phát triển thể dục thể thao 2003-2006 của Waterford Sports Partnership (WSP) nhằm mục đích phát triển và hỗ trợ các chương trình đã được xây dựng để tăng cường sự tham gia tập luyện thể thao và hoạt động thể chất. Nội dung bài viết này nhằm hướng dẫn và cung cấp một nguồn lực cho những người sử

dụng lao động và người lao động trong việc thúc đẩy các hoạt động thể chất tại nơi làm việc.

### ***Mục đích***

Cung cấp cho các tổ chức nguồn lực để thúc đẩy hoạt động thể chất tại nơi làm việc.

### ***Mục tiêu chính***

Những chỉ dẫn dưới đây chủ yếu nhằm làm tăng thêm những lợi ích của lực lượng lao động tích cực hoạt động thể chất và xây dựng các cơ chế dễ dàng hơn nhằm khuyến khích lực lượng lao động tích cực, chủ động hơn thông qua:

- Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của hoạt động thể chất.
- Quảng bá về những lợi ích của một lối sống tích cực đối với thể chất, tâm lý và phúc lợi xã hội.
- Tổ chức và điều hành các giải thi đấu và các hoạt động thể thao trong công ty.
- Cần nhớ rằng: "lực lượng lao động tích cực là một lực lượng lao động khỏe mạnh và hạnh phúc"!

### ***Vì sao lại là hoạt động thể chất tại nơi làm việc ?***

Hai vấn đề chính có thể được đặt ra ở đây là "vì sao lại là hoạt động thể chất"? và quan trọng hơn là "vì sao lại là tại nơi làm việc"?

Trước tiên và trên hết, người ta đã chứng minh được rằng hoạt động thể chất có nhiều lợi ích cho sức khỏe. Báo cáo khảo sát thực trạng về lối sống và Sức khỏe quốc gia (2003) đã chỉ ra rằng 21% số người được hỏi không hề tham gia tập luyện thể dục thể thao trong năm 1998, con số này tăng lên 28% trong năm 2002. Bằng chứng là trong số những người ít vận động thể lực này số người có nguy cơ chết sớm, bệnh kinh niên và tàn tật cũng đã tăng lên.

Rõ ràng rằng xã hội đã trở nên cạnh tranh hơn và điều này được phản ánh ở nơi làm việc. Bệnh liên quan đến stress xuất hiện thường xuyên hơn do sự gia tăng mức độ căng thẳng trong cuộc sống hàng ngày. Khoa học chứng minh rằng hoạt động thể chất sẽ làm giảm căng thẳng, do đó, tạo điều kiện cho những sáng kiến hoạt động thể chất sẽ tạo nên một sự khác biệt đối với sức khỏe của lực lượng lao động trong một tổ chức.

<p><b><i>Lợi ích về mặt tâm - sinh lý của hoạt động thể chất</i></b></p> <p>Làm cho xương, cơ bắp và các khớp trở nên khỏe mạnh</p> <p>Gia tăng nguồn năng lượng dự trữ và cảm giác sảng khoái</p> <p>Giảm mỡ trong cơ thể và cơ bắp săn chắc hơn</p> <p>Giảm căng thẳng (stress)</p> <p>Giảm nguy cơ đột quỵ, ung thư đại tràng, bệnh tiểu đường, cao huyết áp và bệnh béo phì</p> <p>Cải thiện khả năng phối hợp vận động và thăng bằng</p> <p>Giảm nguy cơ bệnh tim mạch</p>	<p><b><i>Lợi ích của lực lượng lao động tích cực tập luyện thể lực</i></b></p> <p>Cải thiện hình thể và sức khỏe</p> <p>Cải thiện năng suất lao động và tư tưởng đạo đức</p> <p>Cải thiện tinh thần đồng đội và sự hài lòng trong công việc</p> <p>Giảm căng thẳng</p> <p>Sở thích, thú vui mới có ý nghĩa, mục đích</p> <p>Một phương tiện để hiểu được người khác tại nơi làm việc</p> <p>Cải thiện năng lực tập trung và sắc thái tinh thần</p> <p>Giúp thư giãn cơ thể</p> <p><b><i>Lợi ích đối với tổ chức-công ty:</i></b></p> <p>Giảm vắng mặt và xoay vòng các nhân viên</p> <p>Giảm căng thẳng tại nơi làm việc;</p> <p>Cải thiện năng suất</p> <p>Cải thiện động lực và tinh thần giữa các</p>
---	--

Cải thiện sự phối hợp giữa tim, phổi và các cơ quan khác	nhân viên
Giúp thư giãn cơ thể	Cải thiện hình ảnh của công ty Tăng thêm sức hấp dẫn cho việc tuyển dụng Cải thiện mối quan hệ giữa ban quản lý và các nhân viên

### ***Cách thức tiến hành***

Dưới đây là những gợi ý để có thể được tổ chức các sự kiện nhằm thúc đẩy hoạt động thể chất tại nơi làm việc. Phần trên đây đã khái quát về cơ sở lý luận và tầm quan trọng của việc có một lực lượng lao động tích cực và sẽ vô cùng hữu ích nếu họ đưa ra các ý tưởng cho ban quản lý hoặc các đồng nghiệp.

Phần này sẽ phác thảo một số bước để hỗ trợ cho việc xúc tiến thành công các hoạt động thể chất tại nơi làm việc. Phác thảo này bao gồm một loạt các bước mà tổ chức, công ty của bạn có thể tiến hành. Điều quan trọng là phải nhận thức được rằng những bước này sẽ khác nhau tùy theo mỗi tổ chức, nhưng trong đa số các trường hợp, tất cả các bước này sẽ được thực hiện đầy đủ một cách chính thức hoặc không chính thức. Các bước này bao gồm:

- 1) Hỗ trợ của Nhà quản lý
- 2) Thành lập Ban tổ chức
- 3) Lập kế hoạch
- 4) Tuyên truyền và vận động

#### **1. Hỗ trợ của Nhà quản lý**

Đối với bất kỳ chương trình hoạt động thể chất hoặc bất kỳ sáng kiến nào về chăm sóc sức khỏe, để thành công thì điều quan trọng là chương trình phải được hỗ trợ của Nhà quản lý. Mỗi nhân viên ở mọi cấp độ bao gồm cả người quản lý phải có trách nhiệm tạo ra một môi trường làm việc khỏe mạnh và thúc đẩy một lối sống lành mạnh.

Làm thế nào để được sự hỗ trợ của quản lý

**A. Sắp xếp một cuộc họp với Nhà quản lý**

**B.** Vạch ra những lợi ích của một lực lượng lao động tích cực hoạt động thể chất đối với người lao động và cả với tổ chức (nêu ở phần trước). Quan tâm và chăm sóc cho sức khỏe của nhân viên là điều cần thiết để đạt được thành công trong sản xuất, kinh doanh và nhắc nhở Nhà quản lý rằng các nhân viên khỏe mạnh sẽ nâng cao vị thế cạnh tranh của tổ chức.

**C.** Phác thảo những lĩnh vực có thể xin được sự hỗ trợ của Nhà quản lý.

- Sử dụng các cơ sở công ty
- Hỗ trợ tài chính
- Linh động cho thời gian
- Phân bổ các nguồn lực, ví dụ, bảng tin để quảng cáo sự kiện, hoặc nhắn tin nhắc nhở về cách ở lại để tập luyện

## **2. Lập ra một ban tổ chức**

Quy mô của tổ chức sẽ quyết định ai và bao nhiêu người đang tham gia vào ban tổ chức. Để thiết lập một ban tổ chức nên cần nhắc một đại diện của Nhà quản lý, các nhân sự về sức khỏe và an toàn, tài chính và một số nhân viên năng động nhiệt tình. Hỗ trợ là cần thiết cho sự thành công của bất kỳ một chương trình nào vì nó là thứ cần thiết để ban này có thể chia sẻ khối lượng công việc. Ban này sẽ chịu trách nhiệm cho việc quyết định sáng kiến nào sẽ được thực hiện và khối lượng công việc sẽ giao cho ai để có thể đảm bảo thành công.

## **3. Lên kế hoạch**

Sau khi đã thành lập được ban tổ chức phải giải quyết một số vấn đề sau: tư vấn, nghiên cứu, lựa chọn, điều hành các sự kiện và đánh giá.

## **Tư vấn**

Xác định mức độ quan tâm đến hoạt động thể chất. Điều này sẽ trả lời câu hỏi "các nhân viên muốn gì?" Điều quan trọng là đội ngũ nhân viên nhận thức được những ý tưởng và đề xuất của họ. Để có được những ý tưởng này ban tổ chức phải quyết định cần bao nhiêu thời gian để họ có thể đánh giá. Ví dụ, sẽ tiếp cận, trò chuyện thân mật hoặc sẽ gửi phiếu phỏng vấn qua thư điện tử cho tất cả các nhân viên (có thể tốn thời gian hơn nhưng phù hợp với các tổ chức lớn hơn).

## **Nghiên cứu**

Một khi mức độ quan tâm được xác định bạn phải quyết định những hoạt động nào thực tế có thể được gắn vào môi trường làm việc. Điều này sẽ trả lời câu hỏi "những gì có thể?" được đưa ra như chi phí và nguồn lực sẽ cần phải được giải quyết. Ví dụ như:

- Có các thiết bị, dụng cụ tập luyện trong nhà mà có thể được sử dụng được không?
- Nếu không thể để có được các thiết bị, dụng cụ tập luyện trong nhà nhất định thì có thể sử dụng các tiện nghi giải trí địa phương, hội trường hoặc câu lạc bộ được không?
- Kiểm tra bảo hiểm - nhân viên có thể được bảo hiểm theo bảo hiểm của công ty
- Sự đảm bảo người tham gia - Điều quan trọng là phải xem xét, yêu cầu tất cả những người tham gia phải điền đầy đủ vào phiếu hỏi để đảm bảo rằng họ là người phù hợp để tham gia hoạt động thể chất.

## **Lựa chọn**

Khi tham gia các chương trình hoạt động, điều quan trọng là họ được vui vẻ, hòa đồng và khuyến khích sự tham gia tối đa. Thể thao là một cách dễ dàng để đảm bảo sự tương tác xã hội và “sự vui

vẽ”. Có thể chọn các môn thể thao đồng đội như Bóng đá, Bóng chuyền hay Bóng bầu dục hay các môn thể thao cá nhân như Bơi lội và đi bộ. Tất cả những môn này đều có thể được tổ chức thành giải đấu để mọi người lao động, những người muốn tham gia đều được tham gia.

Tuy nhiên, môn thể thao được tổ chức không nhất thiết phải phù hợp với tất cả, do đó việc cung cấp các lớp học thể dục nhịp điệu, yoga, các bài thể dục với bóng... là một thay thế có thể khuyến khích người lao động tích cực hơn. Một lựa chọn khác là có thể tổ chức các nhóm đi bộ và các tuyến đường đi bộ trong vùng lân cận của tổ chức để mọi người có thể tham gia vào giờ nghỉ trưa vv.

Các hoạt động có thể được ưu tiên theo thứ tự phù hợp với môi trường làm việc, lợi ích của nhân viên và mức độ tham gia giữa các nhân viên. Điều quan trọng là phải đảm bảo rằng các chương trình được thực hiện đáp ứng được những yêu cầu và nhu cầu của người lao động về sức khỏe thể chất của họ và ý nghĩa tổng thể về phúc lợi. Chương trình phải được linh hoạt và cho phép nhân viên chọn cách tốt nhất để kết hợp sống động vào cuộc sống hàng ngày của họ.

### **Tiến hành các sự kiện**

Quá trình lập kế hoạch cho một sự kiện sẽ trả lời hai câu hỏi cụ thể:

*Chúng ta đang cố gắng để đạt được cái gì?*

- Xác định nhu cầu và ưu tiên
- Đặt mục tiêu và mục tiêu rõ ràng cho các sự kiện cụ thể

*Chúng ta sẽ phải làm gì?*

- Bố trí không gian, thời gian và nguồn lực

Tổ chức không gian phù hợp, cân nhắc địa điểm an toàn - Tổ chức thời gian, thời điểm thích hợp để thực hiện hoạt động là gì? (Ăn trưa, trước khi làm việc, sau giờ làm việc, buổi tối, cuối tuần)

Liệu có đủ thời gian để thực hiện hoạt động trong giờ ăn trưa hay không, vv



- Tổ chức các nguồn lực

*Thiết bị gì là cần thiết?*

Những chi phí khác có liên quan và làm thế nào thì sẽ được đáp ứng? Ai là cần thiết, cái gì là có sẵn để điều hành các sự kiện ?

### **Đánh giá**

Điều quan trọng là ban tổ chức đưa đánh giá vào kế hoạch tổng thể. Đánh giá là quá trình nhìn nhận những gì đã đạt được và làm thế nào mà đạt được nó. Có nghĩa nhìn nhận một cách gay gắt vào chương trình hoạt động tức là những gì đã làm tốt và những gì có thể được cải thiện. Đánh giá có thể được thực hiện ở các cấp độ khác nhau. Cách đánh giá đơn giản về một chương trình là tính toán tỷ lệ tham gia và mức độ tuân thủ (nếu một chương trình dài hạn). Đánh giá chi tiết hơn sẽ liên quan đến việc yêu cầu mọi người cho ý kiến phản hồi chính thức hoặc không chính thức như điền vào phiếu hỏi hay một cuộc trò chuyện bên tách cà phê.

Ví dụ về các lĩnh vực có thể được xem xét là:

- Tỷ lệ người tham gia các chương trình hoạt động
- Sự hài lòng của người tham gia
- Giá trị đã thấy được
- Sự cam kết của nhà quản lý

Các tổ chức có thể cũng muốn xem xét xem liệu các chương trình hoạt động đã đẩy mạnh được những thay đổi về hoạt động thể chất ở mức độ nào hoặc đang có tác động đến các lĩnh vực khác như năng suất, tinh thần vv.

## **4. Tuyên truyền và vận động**

### **Tuyên truyền**

Công tác tuyên truyền là rất quan trọng để đảm bảo cho sự thành công của bất kỳ sáng kiến, hoạt động nào. Ban tổ chức không chỉ phải phối hợp công việc với nhau mà còn phải tuyên truyền một

cách hiệu quả với các bên quan tâm khác ví dụ như các nhà cung cấp (phòng, thiết bị, ăn uống), giảng viên có trình độ (ví dụ như: Yoga, Thể dục nhịp điệu vv) và những người tham gia tập luyện.

Tuyên truyền phải thu được kết quả. Có ba thành tố chính xác định loại hình giao tiếp được sử dụng:

- Tâm cỡ của tổ chức
- Công nghệ có sẵn
- Các nguồn lực sẵn có

Các nhà tổ chức có thể tuyên truyền những thông tin về sự kiện bằng văn bản hoặc bằng lời nói. Văn bản có thể ở dưới dạng thư từ, phiếu ghi nhớ, bản báo cáo hoặc các tờ tranh áp phích. Các phương tiện này có thể được đăng trên bảng thông báo, hoặc qua mạng e-mail toàn cầu. Giao tiếp bằng lời có thể thích hợp hơn cho các tổ chức nhỏ hơn.

### **Vận động**

Tổ chức có một vai trò trong việc giáo dục và tạo cơ hội cho nhân viên của mình lựa chọn một lối sống tích cực hơn. Tuy nhiên vận động thường xuyên là rất quan trọng. Tổ chức có thể thực hiện nhiều hoạt động giúp các nhân viên của mình có những lựa chọn tích cực và dễ dàng, ví dụ như ra thông báo có tính chất vận động, các hình thức hoạt động khác nhau, nêu bật các giải thưởng cho những sự kiện nhất định, vv. Tuyên truyền, giáo dục, động viên, gắn kết với triết lý doanh nghiệp và hành vi là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến kết quả vận động và sự tham gia bền vững.

Khi các đội được thành lập, việc quản lý là quá trình hỗ trợ và trình lập kế hoạch đã được hoàn thành, tiếp đến là phần các ý tưởng và các chương trình.

### **Các ý tưởng về hoạt động thể chất tại nơi làm việc**

Điều quan trọng là phải đề ra được các hình thức hoạt động phục vụ cho một số lượng tối đa về người tham gia. Dưới đây là phác

thảo các loại hình hoạt động khác nhau sẽ được thảo luận trong phần này.

**Ý tưởng:**

*Tạo một môi trường*

*Hoạt động lắp đặt, trưng bày vào ngày làm việc*

*Theo chủ đề ngày, tuần*

*Đi bộ*

*Thi đấu giải thể thao*

*Thi đấu các môn thể thao theo mùa*

*Các lớp thể dục*

*Những yếu tố khác về lối sống lành mạnh*

**Tạo môi trường**

Các doanh nghiệp có thể áp dụng những biện pháp khác nhau để khuyến khích người lao động thường xuyên tham gia các hoạt động thể chất.

Các biện pháp có thể bao gồm:

- Xây dựng chính sách hoạt động thể chất của công ty có thể huy động được một lực lượng lao động tích cực. Điều này không phải là phức tạp hay dài dòng nhưng nó đảm bảo các bước đi đầu tiên trong cam kết xây dựng một lực lượng lao động lành mạnh.
- Thực hiện các chiến dịch nâng cao nhận thức và giáo dục nhấn mạnh lợi ích của hoạt động thể chất và cung cấp thông tin về các cơ hội tham gia vào hoạt động thể chất trong các cộng đồng địa phương
- Cung cấp kệ giữ xe đạp trong một môi trường an toàn ngoài trời
- Cung cấp đủ thiết bị vòi sen và các khu vực thay đổi. Những tiện nghi này có thể được dùng chung giữa một số công ty.

- Khuyến khích đặt các bảng hiệu tuyên truyền vận động tại các điểm có đông người qua lại và dễ quan sát thấy.
- Hỗ trợ cho các sự kiện vui chơi giải trí và các đội thể thao thường xuyên.
- Giờ làm việc linh hoạt khi có thể; cho phép nhân viên tham gia vào các hoạt động thể chất trong ngày làm việc (ví dụ như thời gian nghỉ trưa dài hơn).
- Hỗ trợ cho việc cung cấp một bảng thông báo tin tức. Không gian này có thể được sử dụng để quảng cáo sự kiện sắp tới. Bảng này cũng có thể quảng cáo cho các cơ sở tập luyện tại các khu vực ở địa phương (ví dụ như câu lạc bộ tennis, đường chạy điền kinh, công viên, các câu lạc bộ thể thao vv).

### **Hoạt động lắp đặt, trưng bày vào ngày làm việc**

Áp phích tuyên truyền khác nhau hoặc e-mail "ý tưởng cho ngày" là công cụ hữu ích để khuyến khích sự tham gia và nâng cao nhận thức về cách gắn kết hoạt động trong ngày làm việc. Việc đặt các biển quảng cáo, tuyên truyền vừa tầm có thể khuyến khích nhân viên đi bộ, đạp xe đi làm. Các bảng đặt cách xa nhau có thể áp dụng ở nhiều nơi đặc biệt là trong các khu công nghiệp; Cũng có thể đặt tại các điểm dừng xe buýt cách các tổ chức, doanh nghiệp khoảng 10 phút đi bộ vv Tính chất nghề nghiệp của các nhân viên văn phòng là ít vận động (tức là ngồi tại bàn làm việc). Vì vậy, cần tuyên truyền cho các nhân viên này về giá trị của các biện pháp vận động càng nhiều càng tốt. Ví dụ, thay vì dùng thang máy thì hãy sử dụng cầu thang bộ.

### **Theo chủ đề ngày, tuần**

Có rất nhiều chủ đề ngày, tuần được tổ chức trong suốt cả năm, ví dụ, "Ngày cả nước Không khói thuốc" do Hội phòng chống bệnh ung thư Ireland phát động, "Tuần lễ Trái tim Ireland" của Quỹ phòng chống bệnh tim mạch Ireland, hoặc "Ngày châu Âu không

dùng xe hơi” do Cục Môi trường, di sản và chính quyền địa phương và các Sở giao thông vận tải phát động. Những sáng kiến hoạt động theo chủ đề ngày, tuần có thể hữu ích trong việc thúc đẩy hoạt động thể chất bởi vì sẽ có mạng lưới hỗ trợ có sẵn từ các cơ quan quốc gia. Trong khi những sự kiện này là một công cụ hữu ích để hỗ trợ quá trình thúc đẩy hoạt động thể chất thì nó cũng đáng được xem xét việc tổ chức một tuần theo chủ đề tại nhà như “Tuần tìm hiểu về hoạt động thể chất”. Điều này có thể đơn giản chỉ liên quan đến một chiến dịch quảng bá và một e-mail “ý tưởng trong ngày” cùng với một số hoạt động vui chơi.

## **Đi bộ**

Đi bộ là cách đơn giản nhất, an toàn nhất và là một trong những hình thức hiệu quả nhất của việc luyện tập thể dục. Đi bộ thường xuyên không chỉ có lợi cho tim và phổi, mà còn giữ cho xương, cơ bắp và các khớp xương trong tình trạng tốt và làm tăng cảm giác sảng khoái. Cảm giác sảng khoái này giúp giải tỏa những áp lực và căng thẳng của cuộc sống hiện đại ngày nay. Một khía cạnh tích cực của việc đi bộ là nó không đòi hỏi thiết bị hoặc trang bị đắt tiền. Vì thế, đi bộ là một trong những sáng kiến đơn giản nhất có thể được đề xuất đưa vào nơi làm việc. Đi bộ vào giờ ăn trưa rất dễ tổ chức và chỉ đòi hỏi ít thời gian, địa điểm tập hợp và sự tham gia nhiệt tình của lãnh đạo.

Đối với những người mới bắt đầu tập, hướng dẫn chung về thời gian và khoảng cách sẽ là bước đi 1 dặm trong 20 phút. Người khỏe hơn là 1 dặm trong 15 phút. Quỹ phòng chống bệnh tim mạch nhấn mạnh một số khuyến cáo rất hữu ích liên quan đến đi bộ.

Một loạt các môn thể thao có thể được đưa vào một tổ chức thông qua các giải đấu hoặc trận đấu giao hữu. Đối với tất cả các môn thể thao, điều quan trọng là có một sự hiểu biết chung về các quy tắc.

## **Thi đấu giải thể thao**

### ***Lập danh sách nhân sự điều hành thi đấu giải***

Những sự kiện này thường diễn ra trong một số ngày, tuần và có thể ủng hộ một tổ chức từ thiện. Cùng với việc lập kế hoạch đã thảo luận ở trên, còn có một vài gợi ý cụ thể đáng chú ý cho các hoạt động này.

- Chỉ định một người giám sát sự kiện.
- Chỉ định đội trưởng cho mỗi đội. Những người này có trách nhiệm trình báo về các thành viên trong nhóm và thu tiền của đội mình.
- Lấy số điện thoại, e-mail của các đội trưởng.
- Nếu đó là một vòng đấu, thì tiến hành rút thăm trước để đảm bảo tất cả các đội biết mấy giờ họ phải có mặt vv. Điều này là để đảm bảo số trận thích hợp sẽ được thi đấu trong giải.
- Chuẩn bị các giải thưởng cần thiết.
- Chuẩn bị sẵn và kiểm tra các dụng cụ, thiết bị thi đấu (ví dụ lưới, bóng, vv)
- Đảm bảo rằng bảng đấu được đặt ở một vị trí mà tất cả các nhân viên có thể kiểm tra thời gian thi đấu.
- Nếu cần thiết, phải chỉ định một trọng tài cho giải đấu này và được trang bị đủ còi và đồng hồ bấm giờ.
- Các loại số đeo cần dùng cho các đội theo màu sắc khác nhau.
- Động viên càng nhiều người tham gia càng tốt và thúc đẩy không khí vui tươi trong giải đấu.

### **Thi đấu các môn thể thao theo mùa**

Thông thường sự quan tâm đến một môn thể thao cụ thể sẽ tăng cao khi đang diễn ra một sự kiện thể thao trên toàn quốc hoặc trên toàn thế giới, ví dụ: Giải Vô địch Bóng chày, Bóng đá thế giới,

Wimbledon và giải Golf Ireland mở rộng vv. Những dịp này là thời cơ thuận lợi để các nhà tổ chức nắm bắt các đội được quan tâm nhiều hơn cả.

### **Các lớp thể dục**

Các lớp thể dục có thể được đưa vào các chương trình hoạt động tại nơi làm việc. Các lớp này có thể rất hiệu quả tuy nhiên có một số yếu tố cần được xem xét trước khi bắt đầu. Dưới đây là một vài lời khuyên:

- Đảm bảo các lớp học đáp ứng nhu cầu của người lao động.
  - Đảm bảo thời gian các lớp học phù hợp, tạo điều kiện cho các nhân viên tham gia được nhiều nhất.
  - Hợp đồng với giảng viên có trình độ và kinh nghiệm trong các môn thể thao cá nhân.
  - Đảm bảo việc tham gia bảo hiểm trách nhiệm công cộng của địa điểm tổ chức. Các hướng dẫn viên nên có bảo hiểm nghề nghiệp của riêng mình và nên được yêu cầu xuất trình một bản sao.
  - Quy định về thiết bị (Theo yêu cầu của giáo viên, hướng dẫn viên).
- Quy định về phòng ốc thích hợp (kích thước, thông gió, tầng phù hợp để hoạt động).
- Quy trình sàng lọc thích hợp của hướng dẫn viên. Hướng dẫn viên được đào tạo đầy đủ về các quy trình sàng lọc và những lời khuyên của họ nên được tôn trọng.
  - Điềm danh tại các lớp học bằng cách sử dụng thẻ.
  - Câu lạc bộ thể thao và xã hội có thể trợ cấp chi phí cho các nhân viên.

### **Các lớp thể dục phổ biến có thể tổ chức**

#### ***Thế dục nhịp điệu***

Sử dụng các nhóm cơ lớn, nhịp nhàng, trong khoảng thời gian từ 15 đến 20 phút hoặc lâu hơn trong khi duy trì 60-80% nhịp tim tối đa của bạn.

Trong một lớp học thể dục nhịp điệu, các động tác vận động thường có cường độ thấp hoặc cao. Có ba loại lớp học aerobic khác nhau:

- 1) Aerobics cường độ thấp
- 2) Aerobics cường độ cao
- 3) Aerobics với bục nhảy

### ***Tập luyện vòng tròn***

Phương pháp tập luyện vòng tròn là việc thực hiện một số bài tập lựa chọn trong một trình tự và thời gian xác định (ví dụ như có thể có 12 trạm bài tập, thời gian thực hiện tại mỗi trạm có thể từ 35 - 60 giây).

Có ba dạng bài tập vòng tròn :

- 1 Ưu khí
- 2 Yếm khí
- 3 Sức bền cơ cục bộ

Nói chung các bài tập này thường được kết hợp với nhau tạo nên phương pháp tập luyện vòng tròn hỗn hợp.

### **Yoga**

Là hệ thống bài tập để kiểm soát cơ thể hoặc kiểm soát tinh thần và trạng thái thư giãn. Các dạng thức khác nhau của bài tập yoga bao gồm các tư thế để củng cố sức mạnh và tính linh hoạt, độ dẻo, tập thở để làm sạch và / hoặc thiền để thư giãn và giảm căng thẳng.

### **Pilates**

Có thể được mô tả như là một dạng giao thoa giữa Yoga và nâng tạ. Các thành phần cử động chính là khắc phục trọng lượng riêng của bạn, kiểm soát hơi thở, chỉnh đốn cột sống và khống chế các cơ bụng.



## **Callanetics**

Là hệ thống các bài tập thể lực bao gồm các động tác nhỏ lặp đi lặp lại liên tục nhằm làm cho cơ thể săn chắc hơn và hình thể hấp dẫn hơn.

### **Những yếu tố khác về lối sống lành mạnh**

Ngoài các các hình thức hoạt động chủ yếu nhằm tăng cường hoạt động động thể chất, cũng cần xem xét đến những yếu tố quan trọng khác để đưa vào chương trình chăm sóc sức khỏe tại nơi làm việc. Đó là ăn uống hợp vệ sinh, hạn chế bia, rượu, giải tỏa stress và tạo tinh thần thoải mái và bỏ hút thuốc.

### **Ăn uống hợp vệ sinh**

Dinh dưỡng đóng một vai trò quan trọng trong sự phát triển, sửa chữa và bảo dưỡng của cơ thể khỏe mạnh. Nơi làm việc là một môi trường lý tưởng để khuyến khích và nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của một chế độ ăn uống cân bằng hợp vệ sinh.

### **Rượu**

Rượu là một vấn đề nghiêm trọng ảnh hưởng đến sức khỏe trong xã hội ngày nay. Tại nơi làm việc, hiệu suất làm việc của người lao động, sự an toàn và sự vắng mặt của họ có thể là kết quả bị ảnh hưởng sau khi uống rượu.

### **Stress và sự sáng khoái về tinh thần**

Các tác động của stress đối với cuộc sống của chúng ta ngày càng thấy rõ và được thừa nhận. Stress có thể được định nghĩa là sự không phù hợp giữa nhu cầu đặt lên một người và khả năng tiếp nhận, đáp ứng những yêu cầu này dẫn đến sự tác động tiêu cực đối với hoạt động tinh thần của người đó.

### **Thuốc lá**

Nghiên cứu đã chứng minh rằng hút thuốc lá là một yếu tố nguy cơ chính trong sự phát triển của nhiều vấn đề sức khỏe nghiêm

trọng. Cần phải thực hiện Luật bảo vệ sức khỏe cộng đồng 2004 - nghiêm cấm hút thuốc lá tại nơi làm việc. Tuy nhiên các công ty vẫn có thể xúc tiến các chương trình cai thuốc lá cho lực lượng lao động của mình để tiếp tục hỗ trợ cho các nhân viên.

Tuy những yếu tố nêu trên nằm ngoài phạm vi của hướng dẫn này, song việc thường xuyên cung cấp đầy đủ thông tin về chúng chính là phương pháp tiếp cận toàn diện, hỗ trợ đắc lực cho người sử dụng lao động trong việc thực hiện các chương trình tăng cường sức khỏe và lối sống lành mạnh tại nơi làm việc. Hãy liên hệ với Phòng Y tế địa phương để có thêm thông tin và sự chỉ dẫn.

***Đức Anh tổng hợp***  
***(theo Physical activity in the Workplace)***

**PHẦN II**  
**MỘT SỐ QUỐC GIA KHÁC**

# CÁCH THỨC PHÁT TRIỂN HOẠT ĐỘNG THỂ DỤC THỂ THAO TẠI NƠI LÀM VIỆC CỦA CHÍNH PHỦ CANADA

## 1. Giới thiệu

Trong Bản hướng dẫn về phát triển thể chất quốc gia, Chính phủ Canada cho hay, một người trưởng thành, ở độ tuổi từ 18 đến 64, cần tham gia các hoạt động thể chất hoặc vận động ít nhất 150 phút/tuần, với cường độ trung bình cho đến mạnh. Mỗi lượt vận động nên kéo dài ít nhất 10 phút để có thể đạt được những tác động tích cực đến sức khỏe cá nhân. Ngoài ra, Bản hướng dẫn cũng đề cập đến việc người trưởng thành nên có những bài tập hoặc hoạt động phối hợp giữa hệ cơ và xương, tối thiểu 2 lần/ tuần. Tuy nhiên, không phải bất cứ một người trưởng thành nào cũng phải tuân thủ nghiêm ngặt những thông số tập luyện được nêu lên, mà đây chỉ là những số liệu tham khảo. Tùy thuộc vào thể trạng, khả năng cũng như tính chất công việc thường xuyên làm, mà từng cá nhân nên tìm ra phương thức tập luyện hiệu quả nhất cho bản thân, cũng như tăng cường sức khỏe.

Dưới đây là bảng tổng hợp về tần suất hoạt động và mức độ sử dụng năng lượng cơ thể của từng loại hình nghề nghiệp:

<b>Tần suất hoạt động</b>	<b>Các hoạt động thường xuyên trong ngày</b>	<b>Nghề nghiệp</b>
<i>Nhiều</i>	Chạy Cử tạ/ Bê vác vật nặng Bơi...	Lính cứu hỏa Lái xe tải Vận chuyển hàng hóa Thợ làm đường...

<b><i>Khá nhiều</i></b>	Chạy Dọn dẹp Chăm sóc cây cối Di chuyển thiết bị nội thất...	Thu dọn rác Công nhân vệ sinh Thợ xây Thợ làm vườn...
<b><i>Trung bình</i></b>	Đi lại Rửa bát Chăm sóc trẻ em Chơi nhạc cụ Đi bộ Mua sắm...	Đầu bếp Lái xe taxi Cảnh sát điều tiết giao thông (trực tiếp xử lý các tình huống giao thông, thường xuyên phải đi bộ). Thủ kho, Bảo vệ, Thợ hàn...
<b><i>Ít</i></b>	Làm việc văn phòng Xem tivi Đọc sách báo...	Cảnh sát tuần tra (hầu như sử dụng xe ô-tô trong quá trình di chuyển) Nhân viên văn phòng Nhập liệu văn bản...

## **2. Các bước xây dựng và phát triển hoạt động thể dục thể thao tại nơi làm việc của Chính phủ Canada**

Xây dựng và phát triển các chương trình hoạt động thể dục thể thao tại nơi làm việc là một hoạt động mà Chính phủ Canada luôn khuyến khích các công ty, doanh nghiệp... triển khai rộng rãi. Vì đây là một hoạt động không những giúp củng cố tinh thần đoàn kết của công ty, doanh nghiệp, nơi làm việc... mà còn tăng cường sức khỏe và thể chất cho người lao động.

Triển khai các chương trình, kế hoạch phát triển hoạt động thể dục thể thao cho người lao động còn giúp cho các doanh nghiệp

tăng thêm lợi thế khi bắt đầu bước vào “mùa tuyển dụng”. Những người tài, người lao động có trình độ cao sẽ cảm thấy hứng thú hơn khi ứng tuyển vào các cơ quan, công ty có chế độ chăm sóc người lao động. Chính phủ Canada cũng khuyến khích các chương trình, chính sách phát triển hoạt động thể dục thể thao tại các công ty nên là hoạt động tự nguyện, tránh việc gây áp lực “thành tích” tới người lao động.

Đề cập đến các chương trình, chính sách hỗ trợ hoạt động phát triển thể dục thể thao tại các công ty, cơ quan, doanh nghiệp, Chính phủ Canada xây dựng kế hoạch triển khai gồm 6 bước cơ bản, gồm: (1) Đánh giá nhu cầu của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; (2) Xây dựng sơ lược nội dung chính sách phát triển hoạt động thể dục thể thao tại doanh nghiệp; (3) Xây dựng sơ lược nội dung chính sách hỗ trợ và quy trình triển khai; (4) Đánh giá chương trình, chính sách triển khai; (5) Thống nhất nội dung chính sách; và (6) Triển khai thực hiện chính sách.

### ***a. Đánh giá nhu cầu của doanh nghiệp***

Bước quan trọng nhất trong việc xây dựng một môi trường làm việc năng động, khuyến khích người lao động thường xuyên tham gia vào các hoạt động thể dục thể thao và chăm sóc sức khỏe đầy chính là hiểu được bản chất doanh nghiệp, cũng như nhận định được thực trạng kiến thức và nhận thức của người lao động về việc “không thường xuyên hoạt động thể thao”. Cách thức đơn giản nhất để có được lượng thông tin cơ bản này chính là thu thập dữ liệu thực tế của cơ quan, doanh nghiệp, nơi làm việc.

Vậy thế nào là “thu thập dữ liệu thông tin”? Đây được hiểu là hệ thống các câu hỏi khảo sát tìm hiểu và đánh giá thông tin bên ngoài và bên trong cơ quan, doanh nghiệp, nơi làm việc... để có một cái nhìn rõ ràng và chi tiết hơn về xu hướng cũng như những yếu tố có thể tác động đến môi trường làm việc.

Vậy thế nào là cách thức triển khai việc “thu thập dữ liệu thông tin” hiệu quả nhất? Có rất nhiều cách để triển khai việc thu thập dữ liệu thông tin, tuy nhiên qua quá trình làm việc, Chính phủ Canada đã rút kinh nghiệm và đưa ra một số các bước cơ bản sau:

- Thành lập một nhóm người lao động có lượng kiến thức tốt về tính chất của môi trường làm việc, cũng như doanh nghiệp. Đồng thời đây cũng là những nhân tố tích cực trong việc triển khai hoạt động thể dục thể thao nơi làm việc.

- Xây dựng chuỗi các câu hỏi có đề cập đến một số vấn đề về triển khai hoạt động thể dục thể thao tại doanh nghiệp, cơ quan, nơi làm việc. Trong đây cần chú ý khai thác đến việc liệu có xảy ra trường hợp người lao động khi làm khảo sát rất hứng thú với các hoạt động thể dục thể thao, tuy nhiên, khi thực tế triển khai thì chính những người lao động đây lại không đăng ký tham gia hoạt động. Hay người lao động quá hứng thú với việc tập luyện thể thao mà không quan tâm đến chất lượng và hiệu quả công việc nữa...

- Tổ chức các buổi thảo luận “mở”, thu thập các ý kiến đa chiều của các cá nhân, phân tích lượng thông tin... để thuận tiện hơn trong việc phát triển và xây dựng chính sách hỗ trợ phát triển thể dục thể thao tại nơi làm việc...

- Xác định rõ khả năng thực hiện chính sách phát triển thể dục thể thao của từng doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, nơi làm việc... dựa trên điều kiện, môi trường, tính chất. Các doanh nghiệp, cơ quan, nơi làm việc... cần phải hiểu rằng khi đã thống nhất triển khai chính sách thì việc thực hiện cần mang tính đồng bộ, đồng nhất, tránh trường hợp chỉ có một vài cá nhân tích cực tham gia.

- Các chương trình, chính sách, kế hoạch triển khai cần phải gắn liền với giá trị cốt lõi của doanh nghiệp, cơ quan, nơi làm việc.

### ***b. Phát triển sơ lược nội dung chính sách***

Trước khi một doanh nghiệp, công ty, cơ quan hoặc nơi làm việc quyết định đưa các chính sách hỗ trợ cho các hoạt động thể dục thể

thao vào thực tế, điều quan trọng nhất mà các doanh nghiệp, công ty, cơ quan phải hiểu rõ đây là không phải tất cả các chương trình, chính sách đưa ra sẽ phù hợp hoàn toàn với định hướng phát triển của doanh nghiệp, công ty, cơ quan đấy.

Rất nhiều các yếu tố có liên quan đến sự phát triển của doanh nghiệp cần phải đưa ra suy tính xuyên suốt quá trình xây dựng và triển khai các chương trình, chính sách phát triển hoạt động thể dục thể thao, trong đấy phải kể đến một số những yếu tố cơ bản gồm:

- Chính sách phát triển thể dục thể thao có tác động tích cực như thế nào đến sự phát triển của doanh nghiệp, công ty, nơi làm việc?
- Chính sách phát triển thể dục thể thao có ảnh hưởng gì đến người lao động và người sử dụng lao động?
- Quy mô của doanh nghiệp, tính chất hoạt động của doanh nghiệp hay địa điểm hoạt động của doanh nghiệp có phần nào ảnh hưởng đến việc triển khai thành công chính sách phát triển thể dục thể thao hay không?
- Những yếu tố cơ bản về nhân khẩu học của người lao động như độ tuổi, giới tính, trình độ, khả năng chuyên môn, khả năng tài chính, tình trạng kết hôn có ảnh hưởng đến mức độ luyện tập thường xuyên các hoạt động thể dục thể thao hay không?

Chính phủ Canada cũng cho thành lập mỗi tiểu bang một tổ chức với tên gọi “Trung tâm chăm sóc sức khỏe nơi làm việc”, chịu trách nhiệm hỗ trợ và tư vấn các doanh nghiệp, tổ chức, cơ quan, công ty trong việc xây dựng các chương trình, chính sách phát triển thể dục thể thao.

### ***c. Dự thảo chính sách và quy trình triển khai***

Chính sách hỗ trợ và phát triển hoạt động thể dục thể thao nơi làm việc của mỗi doanh nghiệp, công ty, cơ quan khác nhau, do đặc thù công việc và nhu cầu tập luyện thể thao của người lao động



của từng nơi vô cùng đa dạng. Thông thường, một chính sách hỗ trợ và phát triển hoạt động thể dục thể thao nơi làm việc bên cạnh những điều khoản, hạng mục thực hiện nhất định, vẫn cần phải tuân theo những nguyên tắc cơ bản của doanh nghiệp, công ty, hoặc cơ quan.

Dưới đây là danh sách những điều khoản, hạng mục quan trọng mà bất kỳ một chính sách hỗ trợ và phát triển hoạt động thể dục thể thao cần phải có:

- Mục tiêu: Những mục tiêu lớn, mục tiêu tổng quát mà chính sách hướng tới là gì?
- Phạm vi, tầm ảnh hưởng: Những đối tượng nào sẽ chịu ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp? Có hay chẳng mỗi đối tượng lại có những chương trình hoạt động khác nhau do đặc thù công việc, tính chất chuyên môn, hay địa điểm làm việc?
- Tiêu chí: Những tiêu chuẩn hay quy định mà chính sách dự định sẽ triển khai, hoặc tuyên truyền đến với người lao động
- Trách nhiệm: Trách nhiệm của người lao động và người sử dụng lao động là gì khi chính sách được triển khai? Những người có trách nhiệm trong việc phát triển, gìn giữ, điều phối, phân công nhiệm vụ và triển khai thực hiện chính sách là ai?
- Một số các khái niệm cơ bản: Những vấn đề, các khái niệm có liên quan đến chính sách phát triển hoạt động thể dục thể thao là gì? Những ảnh hưởng tích cực của chính sách tới sự phát triển của doanh nghiệp, cơ quan, công ty là gì?
- Ngày chính sách chính thức có hiệu lực
- Mốc thời gian đánh giá

Có rất nhiều cách thức để các hoạt động thể dục thể thao có thể phát triển trong suốt thời gian chính sách được triển khai. Đây có thể là việc tặng thẻ thành viên của một CLB thể dục thẩm mỹ cho

các nhân viên, hay đôi khi còn là việc sắp xếp thời gian biểu làm việc hợp lý để người lao động vừa có thời gian cống hiến cho doanh nghiệp, vừa có đủ thời gian tham gia các bài tập thể thao nhẹ giữa giờ, trước giờ làm việc, hoặc cuối buổi làm việc. Đôi khi đây là các đợt nghỉ ngắn giữa các buổi họp thường kỳ, để mọi người có thời gian đứng dậy đi lại, trao đổi thông tin. Một số công ty, cơ quan, doanh nghiệp lại áp dụng hình thức liên kết với các doanh nghiệp giao thông công cộng để người lao động có thể mua được vé di chuyển với mức giá khuyến mại. Hay khuyến khích người lao động tham gia vào các hoạt động ngoài trời vào dịp cuối tuần...

#### ***d. Đánh giá chính sách***

Có thể nói việc đánh giá chính sách triển khai trong thực tế là một việc làm hết sức quan trọng, cần sự tham gia của các bên liên quan, bao gồm cả người lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức chính quyền. Một số yếu tố cần phải xem xét trong quá trình đánh giá chính sách gồm:

- Đội ngũ quản lý và người lao động cần phải kiểm tra xem thực tế các điều khoản được đề cập đến trong chính sách có được triển khai không?
- Một số những vấn đề có thể phát sinh trong quá trình triển khai chính sách, vậy: Cách thức giải quyết vấn đề là gì? Mức độ ảnh hưởng của các vấn đề này đến sự phát triển của chính sách?
- Đào tạo căn bản cho người lao động và đội ngũ quản lý?

#### ***e. Thống nhất các hoạt động của chính sách***

Sau khi các điều khoản và các hoạt động của chính sách được các bên liên quan (người lao động, người sử dụng lao động, đội ngũ quản lý, cơ quan Chính phủ) đồng ý, thì chính sách lúc đây bắt đầu được triển khai thực hiện dựa trên mốc thời gian có hiệu lực đã nêu chi tiết trong nội dung.

### ***f. Triển khai thực hiện chính sách***

Điều quan trọng đối với người lao động, người sử dụng lao động và các bên liên quan là phải có nhận thức đúng, triển khai đúng theo các điều khoản đã được nêu trong chính sách, trong phạm vi bổn phận và trách nhiệm của từng cá nhân.

Sử dụng bảng tin thông báo, thư điện tử, hệ thống mạng thông tin nội bộ, tài liệu quy trình nội bộ... và những phương tiện truyền tin hiệu quả khác để người lao động hiểu rõ ràng hơn về những khái niệm cơ bản của chính sách phát triển hoạt động thể dục thể thao nơi làm việc. Người lao động và người sử dụng lao động cần phải có cái nhìn chung về những mặt tích cực mà hoạt động thể dục thể thao mang lại, cho mỗi cá nhân và cho cả tập thể.

Theo báo cáo của Chính phủ Canada, có rất nhiều cách thức để khuyến khích người lao động tham gia vào các hoạt động thể dục thể thao, đồng thời quảng bá được thương hiệu, hình ảnh của doanh nghiệp mà các công ty đã và đang triển khai một cách hiệu quả, gồm:

- Tổ chức các chương trình, sự kiện thể thao ngoài trời thu hút sự tham gia của người lao động của một số các doanh nghiệp hoạt động trong một lĩnh vực trong một vùng, hoặc một tiểu bang...
- Các doanh nghiệp đặt in lô-gô hoặc biểu trưng lên các vật phẩm, hoặc nước uống, hoặc tài trợ cho các sự kiện, các chương trình...
- Đính kèm thông tin về các chương trình hoạt động thể dục thể thao ngay trong tài liệu lưu hành nội bộ, hoặc các bản tin nội bộ của doanh nghiệp...

### ***g. Đánh giá quy trình triển khai***

Giống như các chính sách khác, trong một quá trình triển khai xác định, các chính sách hỗ trợ và phát triển hoạt động thể dục thể thao trong doanh nghiệp, cơ quan, công ty hoặc nơi làm việc cũng

cần phải được đánh giá. Dựa trên những đánh giá này, một số những điều khoản sẽ được sửa chữa, thay đổi, bổ sung hoặc làm mới để phù hợp hơn với nhu cầu và thực tế. Mốc thời gian đánh giá của từng chính sách phát triển thể dục thể thao của từng công ty sẽ khác nhau, có công ty đánh giá sau 3 tháng triển khai, nhưng có công ty sau 1 năm hoặc 2 năm mới thực hiện đánh giá.

Có một số các câu hỏi cần phải được trả lời khi thực hiện đánh giá quy trình triển khai:

- Chính sách có được triển khai hiệu quả?
- Người lao động và người sử dụng lao động có nhận xét gì về cách thức triển khai của chính sách?
- Người lao động có cảm thấy tư tưởng thoải mái, sức khỏe tăng cường sau khi chính sách phát triển hoạt động thể dục thể thao được chính thức đi vào hoạt động?

#### ***h. Chính sửa, thay đổi chính sách phù hợp với thực tế***

Nếu trong trường hợp cần phải có những sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện thực tế thì những thay đổi này cần được thông báo tới cho người lao động và các bên có liên quan để thuận tiện hơn cho công tác triển khai. Thông thường, những chỉnh sửa, thay đổi các điều khoản hoặc các hoạt động của chính sách thường dựa trên những phản hồi của người lao động trong suốt quá trình thực hiện trước đây. Những thay đổi này thường mang tính tích cực và phù hợp hơn với thực tế của từng doanh nghiệp, cơ quan, công ty cũng như với nhu cầu của cá nhân.

***Phương Ngọc biên dịch và tổng hợp  
(theo Canadian Physical Activity Guidelines Plan to Get Active  
Everyday)***

# HOẠT ĐỘNG THỂ DỤC THỂ THAO TẠI NƠI LÀM VIỆC CỦA CHÍNH PHỦ ÚC

## 1. Giới thiệu

Úc là một quốc gia luôn có sự đầu tư lớn dành cho việc phát triển thể chất nói chung và sức khỏe của người dân nói riêng. Đề cập đến những chương trình, chiến lược phát triển thể dục thể thao của Úc, đã có rất nhiều các chương trình, chiến lược được thực hiện thành công, mang lại nhiều dấu ấn đặc biệt.

“Bản cam kết vì một quốc gia khỏe mạnh” của Chính phủ Úc là một chiến lược phát triển sức khỏe được triển khai dài hạn, hướng tới mục đích nâng cao sức khỏe của người dân Úc. Bản cam kết thu hút sự tham gia của các doanh nghiệp, công ty, tổ chức lợi nhuận và phi lợi nhuận đang làm việc trong ngành công nghiệp thực phẩm và nông nghiệp của Úc, với mục tiêu giúp người dân Úc hiểu hơn về tầm quan trọng của cân bằng dinh dưỡng, và xây dựng một gia đình kiểu mẫu đảm bảo sức khỏe.

Hay Chương trình hành động quốc gia “Luyện tập thể thao là liều thuốc hiệu quả” (Exercise is medicine) là một chương trình hoạt động kêu gọi người dân tăng cường tham gia luyện tập thể thao, đẩy lùi bệnh tật, giảm thiểu khủng hoảng tâm lý trong cuộc sống hàng ngày. Chương trình đã thu hút được rất nhiều người dân tham gia, đặc biệt là người già và trẻ em.

“Chương trình thúc đẩy hoạt động thể dục thể thao tại nơi làm việc” của Chính phủ Úc được đưa vào hoạt động từ những năm đầu tiên của thế kỷ 21, sau khi Chính phủ cũng như người dân nhận thức được những hậu quả lớn của việc ít vận động tại nơi làm việc. Theo các điều tra, báo cáo của Chính phủ Úc, ngồi lâu một chỗ, ít vận động hầu như là tình trạng chung của người lao động

ngày nay. Nhiều người do áp lực công việc nên phải ngồi ở bàn làm việc cả ngày, với thời gian kéo dài từ 8-10 tiếng/ngày. Tuy nhiên, không phải ai cũng biết thói quen này lại là nguyên nhân khiến sức khỏe, trí tuệ giảm sút với rất nhiều chứng bệnh khác nhau. Chính vì vậy, Chương trình được triển khai với mục đích hỗ trợ các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức trong việc thúc đẩy các hoạt động thể dục thể thao nơi công sở, đồng thời khuyến khích người lao động tăng cường hoạt động tích cực, nâng cao sức khỏe...

Đối tượng mà Chương trình hướng tới bao gồm cả người lao động và người sử dụng lao động, làm việc ở mọi môi trường doanh nghiệp, từ các công ty có quy mô nhỏ, cho đến những công ty quy mô trung bình, quy mô lớn, từ các doanh nghiệp mang tính chất hộ gia đình, cho đến những công ty đa quốc gia có trụ sở đặt tại Úc.

## ***2. Một số các khái niệm liên quan***

Hoạt động thể chất có thể được định nghĩa dưới 2 góc độ - hoạt động ngẫu nhiên và hoạt động có chủ định.

Hoạt động thể chất ngẫu nhiên, hay còn được hiểu đơn giản là các hoạt động thể thao hàng ngày, là chuỗi các hoạt động diễn ra đều đặn hàng ngày theo một thói quen. Đây có thể là hành động đi lên đi xuống bậc cầu thang ở bến xe bus, làm việc nhà, đi lại xử lý các công việc tại cơ quan... Mặc dù những hoạt động này thường chỉ phải thực hiện trong khoảng thời gian rất ngắn, chỉ tầm 10 phút. Tuy nhiên nếu tính tổng lượng thời gian phải làm các việc này trong ngày thì những việc này chiếm khoảng thời gian không hề ít.

Hoạt động thể chất có chủ định là những hoạt động thể thao có mục đích rèn luyện rõ ràng. Thông thường khoảng thời gian thực hiện các hoạt động rèn luyện thể thao này kéo dài từ 20 phút đến 1 tiếng/ngày. Còn đối với những người luyện tập thể thao với mục đích chuyên nghiệp, thì khoảng thời gian này có thể kéo dài hơn. Một số các hoạt động thể chất có chủ định bao gồm: đi bộ, bơi, đi xe đạp...

Tất cả các hoạt động thể chất ngẫu nhiên hay hoạt động thể chất có chủ định đều là những hoạt động đốt cháy năng lượng của con người, trong đây một hoạt động thì hướng tới mục đích là nâng cao sức khỏe, một hoạt động khác thì mang tính chất thói quen hàng ngày.

### ***3. Tại sao nên có thói quen luyện tập thể dục thể thao ở nơi làm việc?***

Theo một số báo cáo của Chính phủ Úc, thói quen ít hoạt động ở nơi làm việc được xem như là một trong các nguyên nhân dẫn đến một số những tác động xấu đến sức khỏe, gây ra nhiều bệnh tật đứng thứ 2 sau thói quen hút thuốc lá. Thói quen ít hoạt động và ì chệ, không trực tiếp thì cũng gián tiếp, gây ra một số các bệnh như tim mạch, tiểu đường, béo phì, trầm cảm, không cân bằng được áp lực công việc và cuộc sống...

Không thể khẳng định hoàn toàn rằng việc luyện tập thể thao giúp con người ta giảm cân, nhưng việc luyện tập thể thao giúp con người không chế được cân nặng là điều hoàn toàn chính xác. Đặc biệt là thói quen luyện tập thể thao có chủ định lại thường mang đến nhiều mặt tích cực như tinh thần khỏe khoắn, tâm lý tốt, ngăn ngừa và phòng chống một số các căn bệnh hiện đại.

Theo thống kê, có khoảng 65% người dân Úc từ 15 tuổi trở lên làm việc tại các văn phòng, công ty, doanh nghiệp, cơ quan... trong đó 68,5% có thói quen ít hoạt động tại nơi làm việc. Vậy nên việc phát triển các hoạt động thể dục thể thao tại nơi làm việc được Chính phủ Úc đánh giá rất cao. Đối với một số các công ty, cơ quan, doanh nghiệp đã triển khai thành công chính sách hỗ trợ phát triển hoạt động thể dục thể thao, những con số thống kê thu thập được rất khả quan. Trong đó, trung bình 23,5% người lao động không phải nghỉ làm vì những lý do sức khỏe (cảm cúm, ốm, dị ứng...), 40,7% người lao động không phải nghỉ làm vì lý do tai nạn trong quá trình làm việc... và các doanh nghiệp tiết kiệm được

khoản chi lên tới 5,81 tỷ đô-la Úc trong việc chi trả cho các vấn đề liên quan đến bảo hiểm và sức khỏe người lao động.

#### **4. Thang tư duy thay đổi thói quen luyện tập thể thao**

Khi nghiên cứu về vấn đề luyện tập thể thao tại nơi làm việc của người lao động, các nhà khoa học và tâm lý thể thao của Úc đã đưa ra kết luận rằng có tất cả 5 bậc thang tư duy thay đổi thói quen luyện tập thể thao. 5 bậc thang tư duy gồm: Trước ý định → Ý định → Chuẩn bị → Hành động → Duy trì.

- *Trước ý định*

Một người, ít có thói quen hoạt động ở nơi làm việc, khi ở trong giai đoạn này thường không có ý định thay đổi thói quen sinh hoạt hàng ngày. Họ cũng không cảm thấy lo ngại trước những ảnh hưởng xấu của việc ít hoạt động tại nơi làm việc đến sức khỏe cá nhân. Bên cạnh đấy, một số người lại gặp các vấn đề về tâm lý trong việc tham gia các hoạt động thể dục thể thao như xấu hổ, ngại ngùng, cảm giác bản thân không đủ sức khỏe... nên họ không hứng thú khi tham gia các hoạt động này.

Điều quan trọng để giải quyết vấn đề này chính là sự khuyến khích động viên để các cá nhân hứng thú và tích cực tham gia hoạt động thể thao hơn, giúp họ vượt qua được giai đoạn “bản lề” này.

- *Ý định*

Một cá nhân cảm thấy cần phải luyện tập thể thao khi người đây bắt đầu nhận thức được tầm quan trọng của việc nâng cao sức khỏe, cũng như mong muốn thay đổi được thói quen sinh hoạt ít hoạt động hàng ngày. Ở trong giai đoạn này, cá nhân sẽ đánh giá những điểm tích cực và điểm tiêu cực trong thói quen của họ, để từ đấy tìm ra được cách thức cân bằng trong mọi hoạt động hàng ngày.

Những động lực ảnh hưởng lớn đến quyết định tham gia luyện tập thể thao, ngay cả ở nơi làm việc đấy là: đồng nghiệp động viên, thời gian hợp lý, địa điểm luyện tập đẹp, giảm thiểu áp lực công



việc, các chương trình tập luyện phù hợp với trình độ và khả năng, được công ty hỗ trợ tiền học các lớp thể thao...

- *Chuẩn bị*

Khoảng thời gian để mỗi cá nhân chuẩn bị cho việc sắp xếp luyện tập thể thao tối đa là 30 ngày. Trong giai đoạn này, mọi người sẽ có thói quen tìm hiểu trước về những hoạt động thể dục thể thao mà mình có dự định tham gia, hoặc là chuẩn bị trang phục, hoặc là thu xếp công việc cho hợp lý.

- *Chính thức tập luyện*

Giai đoạn chính thức bước vào tập luyện có thể diễn ra 2 trường hợp. Trường hợp đầu tiên là cá nhân bắt nhịp tốt với cường độ và phương pháp tập luyện, đồng thời cảm thấy tinh thần, sức khỏe lên cao. Lúc này, họ sẽ có thêm động lực để tiếp tục kiên trì luyện tập. Còn ở trường hợp thứ hai là do không bắt kịp được với các bài tập, cá nhân cảm thấy lạc lõng, mất tự tin, đôi khi là chấn thương, đôi khi là bỏ tiết tập khoảng 1,2 lần, và dần dần bỏ thói quen tập thể dục thể thao.

- *Duy trì*

Các cá nhân được xem là luyện tập thể thao thành công khi họ duy trì được thói quen này đều đặn ít nhất là 6 tháng sau buổi tập đầu tiên.

### ***5. Khuyến khích việc thay đổi thói quen di chuyển đến nơi làm việc***

Để khuyến khích người lao động tăng cường tham gia các hoạt động thể chất trong khoảng thời gian làm việc, các doanh nghiệp, tổ chức, cơ quan của Úc đã cho triển khai rất nhiều các chương trình, kế hoạch, chính sách... trong đây phải kể đến một số các chương trình, chính sách nổi bật như:

- *Khuyến khích người lao động đi bộ đến nơi làm việc*

Đây là những chương trình được triển khai để khuyến khích những người có nhà ở gần nơi làm việc, hoặc những người sử dụng các phương tiện di chuyển công cộng, hoặc khuyến khích những người sử dụng phương tiện cá nhân nên gửi xe ở cách nơi làm việc khoảng 10 phút đi bộ, thực hiện.

Có rất nhiều những hoạt động đã được các công ty triển khai với mục đích khuyến khích người lao động đi bộ đến nơi làm việc, gồm:

- Cung cấp gói thông tin cần thiết: Gói thông tin cần thiết sẽ cho người lao động đi bộ đi làm biết được hành trình di chuyển của mình, thời gian di chuyển tối đa, chuỗi các cửa hàng nằm trên trục đường đi, hệ thống các trạm dừng xe bus, một vài lời chia sẻ của những đồng nghiệp khác, kinh nghiệm lựa chọn trang phục...

- Tổ chức các sự kiện “Đi bộ đến nơi làm việc” ngay ở trong công ty: đây là một hoạt động khuyến khích người lao động làm quen với việc đi bộ bằng việc sử dụng máy đo nhịp đi bộ của chân ngay tại cơ quan.

- Lập các diễn đàn dành riêng cho đối tượng là những người lao động đi bộ đi làm để họ thuận tiện hơn trong việc chia sẻ thông tin, kinh nghiệm, tuyến đường di chuyển...

- Trang bị phòng tắm, phòng thay đồ, khu vực tủ để đồ cá nhân cho từng người;

- Đơn giản hóa trang phục làm việc;

- Phát ô (dù) miễn phí, có lô-gô của doanh nghiệp, cho người lao động;

- Thời gian biểu làm việc linh động...

- *Khuyến khích người lao động đi xe đạp đến nơi làm việc*

Các công ty, doanh nghiệp của Úc luôn khuyến khích người lao động sử dụng xe đạp là phương tiện di chuyển thường xuyên từ nhà

đến nơi làm việc. Đã có rất nhiều các chương trình, hoạt động được triển khai hiệu quả giúp lượng người sử dụng xe đạp để di chuyển của Úc tăng lên nhanh chóng. Một số các chương trình, hoạt động có thể kể đến như:

- Cung cấp thông tin cần thiết: một cuốn sổ tay có đầy đủ thông tin về hành trình đến nơi làm việc, tư vấn về khí hậu, trang phục, hệ thống các cửa hàng tiện ích hay trạm sửa chữa xe trên đường, kinh nghiệm xử lý các tình huống bất ngờ... đều sẽ được ghi lại. Thông tin này sẽ rất hữu ích cho những người sử dụng xe đạp làm phương tiện di chuyển đến cơ quan.

- Sử dụng xe đạp điện

- Bãi đỗ xe an toàn

- “Bạn hành trình”: Đã có một số công ty khuyến khích những người lao động sử dụng xe đạp làm phương tiện di chuyển thành lập một nhóm, gọi là “bạn hành trình”. Nhóm người này thường bao gồm những người có chung một hành trình từ nhà đến nơi làm việc, có chung sở thích đi xe đạp, để quãng đường đi làm sẽ trở nên thoải mái, vui vẻ đồng thời mọi người sẽ có những xử trí kịp thời đối với các tình huống phát sinh.

- Xây dựng quỹ tài chính, ứng lương hỗ trợ người lao động mua xe đạp, để rồi sau đấy người lao động sẽ chi trả bằng hình thức trả góp.

## ***6. Ảnh hưởng của cơ sở hạ tầng nơi làm việc đến thói quen luyện tập thể dục thể thao***

Cơ sở hạ tầng của nơi làm việc cũng gây ra những ảnh hưởng tới thói quen luyện tập thể dục thể thao của người lao động. Dưới đây là tiêu chí cơ bản về cơ sở vật chất của một nơi làm việc khuyến khích người lao động tăng cường tham gia các hoạt động thể chất:

- Có phòng tắm và phòng thay quần áo cho người lao động;

- Được trang bị hệ thống cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ cho các hoạt động thể chất;
- Có khu vực sân bãi thuận lợi cho các hoạt động thể thao ngoài trời;
- Khu vực bãi để xe (đặc biệt là xe đạp) thuận tiện, an toàn;
- Cầu thang bộ thoáng mát, rộng rãi, nằm ở vị trí thuận lợi trong các tòa nhà để khuyến khích người lao động sử dụng thang bộ thay vì sử dụng thang máy;
- Khuyến khích người lao động di chuyển bằng cách đi bộ hoặc xe đạp...

### ***7. Cách thức thu hút người lao động tham gia vào các hoạt động thể dục thể thao***

Có rất nhiều cách thức để thu hút người lao động tham gia vào các hoạt động thể dục thể thao tại nơi làm việc, trong đây phải kể đến một số các biện pháp đã được triển khai thành công như:

- Mỗi doanh nghiệp, công ty nên xác định rõ ràng trước các chương trình thể thao có thể tổ chức, hoặc đồng tổ chức, hoặc tham gia để người lao động chủ động hơn trong việc luyện tập, thi đấu hoặc cổ vũ;
- Xác định trước tính chất của các sự kiện thể thao, cũng như mức độ khó của các hoạt động, để người lao động tự đánh giá khả năng để chủ động trong việc đăng ký tham dự thi đấu;
- Tổ chức các sự kiện thể thao vào dịp cuối tuần, tránh gây ảnh hưởng đến khoảng thời gian làm việc trong tuần, đồng thời thu hút được sự tham gia đông đảo của người thi đấu và người cổ vũ;
- Đối với các sự kiện thể thao tổ chức vào thời gian làm việc, tạo điều kiện thuận lợi nhất để những người lao động tham gia thi đấu vẫn có thể hoàn thành nhiệm vụ, mà không bị bỏ lỡ dịp tham gia sự kiện;

- Thu xếp mặt bằng hợp lý để tổ chức một phòng thể chất ngay trong tại doanh nghiệp, với hệ thống trang thiết bị, máy móc phục vụ việc rèn luyện sức khỏe cơ bản nhất;
- Thuê người hướng dẫn của các môn yoga, thể dục thẩm mỹ... về đào tạo cho người lao động vào các buổi tập do doanh nghiệp, công ty hoặc cơ quan tổ chức;
- Khuyến khích đội ngũ lãnh đạo, đặc biệt là đội ngũ lãnh đạo cấp cao tham gia tích cực vào các sự kiện thể thao, các hoạt động thể thao, và luyện tập thể thao, để người lao động có thêm động lực và hứng thú khi tham gia;

***Phương Ngọc biên dịch và tổng hợp  
(theo Physical activity in the workplace)***

## **PHẦN III. TÌNH HUỐNG THỰC TẾ TẠI CÁC CÔNG TY**

### **HALLMARK VÀ CHƯƠNG TRÌNH SỨC KHỎE NGƯỜI LAO ĐỘNG**

Chương trình tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc của Hallmark đã cho thấy có sự cải thiện đáng kể về sức khỏe của lực lượng lao động trong ba năm qua, kể từ khi bắt tay vào thực hiện chương trình của mình nhằm thu hút và đào tạo nhân viên để đạt được kết quả lành mạnh.

Tổ chức đã vạch ra một kế hoạch khuyến khích về tài chính dành cho sức khỏe người lao động trong năm 2011.

Kể từ khi giới thiệu các ưu đãi tài chính, các nhà sản xuất Mỹ đã nhìn thấy những lợi ích trong việc tham gia các chương trình chăm sóc sức khỏe của mình. Trong năm 2013, 83% nhân viên tham gia các chương trình khuyến khích tài chính.

Thông qua chương trình, nhân viên có thể được thưởng lên đến \$300 (khoảng £ 175) để tham gia vào sức khỏe và an sinh. Lên đến \$200 có thể được thu được bằng cách tham gia vào các hoạt động phòng ngừa như sinh trắc học và xét nghiệm máu, kiểm tra bác sĩ, đánh giá sức khỏe, và các hoạt động giáo dục như tham dự các bữa ăn trưa và học và hoàn thành các hội thảo trên cổng thông tin trực tuyến của mình.

Nhân viên có thể kiếm được thêm \$100 bằng cách đạt được hoặc tiến bộ đáng kể về kết quả rèn luyện, thể hiện qua 2 chỉ số: chỉ số khối cơ thể (BMI) dưới 25 và huyết áp thấp hơn 120/80.

Sally Luck, giám đốc nhân sự, dịch vụ của công ty và chăm sóc sức khỏe tại Hallmark Cards, cho biết: "Tất cả chúng tôi chăm sóc y tế được thực hiện thông qua một cổng thông tin trực tuyến, nơi nhân viên có thể hoàn thành đánh giá sức khỏe. Chúng tôi cải tiến qua các năm nhằm thúc đẩy sự tham gia của nhân viên để thấy được quá trình chăm sóc sức khỏe của họ".

Việc sử dụng các biện pháp khuyến khích cũng đã giúp các tổ chức giảm chi phí tăng cao của công ty cung cấp chăm sóc sức khỏe.

Luck cho biết thêm: "Chúng tôi đã có một vài năm tốt, nơi chi phí chăm sóc sức khỏe đã được giảm nhẹ vì điều này. Nhân viên có sức khỏe như vậy nhưng nó phải mất một thời gian để họ thấy được lợi ích".

"Tôi nghĩ rằng bây giờ nhân viên thấy rằng Hallmark đem lại nhiều phúc lợi, mà chúng tôi quan tâm đến họ và rằng chúng tôi muốn họ được khỏe mạnh".

*Thanh Hương biên dịch  
(theo [www.employeebenefits.co.uk](http://www.employeebenefits.co.uk))*

## **TẬP ĐOÀN JOHN LEWIS TỔ CHỨC CÁC HOẠT ĐỘNG XÃ HỘI VÀ THỂ THAO CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG**

John Lewis đã điều hành một số hoạt động thể thao và các câu lạc bộ xã hội trong nhiều năm; thực tế là, ngay từ những người sáng lập công ty trước đây đã có mong muốn mang đến cho các nhân viên, hoặc các công ty thành viên của mình cơ hội mà họ sẽ không có được ở những nơi khác.

Và do đó, một câu lạc bộ Thuyền buồm đã được thành lập cho các nhân viên bậc trung có thể chơi môn thể thao này.

Hiện nay, Các câu lạc bộ chèo thuyền vẫn hoạt động và là câu lạc bộ nổi tiếng nhất được tập đoàn kinh doanh bán lẻ là John Lewis thành lập. Các hội thành viên sở hữu du thuyền riêng của mình và trả tiền cho việc bảo trì, đóng góp một phần đầu tư vào tổng thể các giải thưởng dự kiến.

Rachael Abbott, người phụ trách khen thưởng và phúc lợi, nói: "Đây chỉ là một phần trong tổng số giải thưởng dự kiến của chúng tôi; lý do mọi người muốn làm việc cho tập đoàn, và khi họ đã tham gia thì họ thường có xu hướng ở lại trong một thời gian dài, là bởi vì gói phần thưởng tổng thể của họ. "

Tập đoàn John Lewis hiện đang điều hành 23 câu lạc bộ, bao gồm cả âm nhạc, bắn đĩa bay, phim truyền hình, lướt sóng, chạy đua, golf, làm vườn và câu lạc bộ du lịch mạo hiểm, tổ chức các hoạt động như đi xe đạp trong dãy núi Pyrenees, đi bè vượt thác nước và bơi lội ngoài trời.

Các câu lạc bộ đều do các tình nguyện viên điều hành, nhưng đều được tổ chức trợ cấp, cùng với người lao động đóng góp, tùy



thuộc vào các chi phí liên quan. Để lập ra một câu lạc bộ, ít nhất phải có nhân viên tham gia: Chủ tịch, thủ quỹ và một thư ký.

Có trên 5.000 nhân viên của John Lewis đã tham gia thành lập các câu lạc bộ ba người. Sau câu lạc bộ chèo thuyền, câu lạc bộ rượu vang là nhóm đông đảo nhất kế tiếp, rồi đến câu lạc bộ du lịch mạo hiểm.

Mặc dù các câu lạc bộ này đều do các nhân viên điều hành, song tổ chức sẽ đưa ra các tiêu chí và quy tắc rõ ràng về cách mà họ sẽ tiến hành. Ví dụ, trước khi câu lạc bộ mô tô đến thăm Tây Ban Nha để tham gia Giải thi đấu mô tô địa hình kéo dài hai ngày, tổ chức đã tiến hành đánh giá rủi ro để đảm bảo người lao động có bảo hiểm thích hợp, và đó là sử dụng các đại lý du lịch đã được ABTA bảo hiểm.

"Câu lạc bộ và các hội là một phần trong tổng số phần thưởng dự kiến của chúng tôi, nhưng họ là một phần quan trọng trong đó", Abbott nói. "Họ sẽ làm những gì mà họ yêu thích và muốn thưởng thức."

*Thanh Hương biên dịch  
(theo [www.employeebenefits.co.uk](http://www.employeebenefits.co.uk))*

## **MCDONALD KHÍCH LỆ CÁC NHÂN VIÊN HOẠT ĐỘNG THỂ THAO THÔNG QUA CÁC GIẢI WORLD CUP**

Các nhà hàng McDonald đang đề cao sự tham gia của người lao động vào việc tăng cường sức khỏe tại nơi làm việc và kích thích động lực của nhân viên bằng các sự kiện xung quanh World Cup 2014 của FIFA.

Các chuỗi nhà hàng đã tổ chức hai giải đấu Bóng đá cho nhân viên, khai mạc trong ngày 12 tháng 7, giúp đưa sự kiện vào cuộc sống tại các nhà hàng của mình. Điều đó cũng mang đến cho các nhân viên và cả những người quản lý cơ hội giành được chuyến du lịch tới Brazil để xem giải đấu.

Tham gia giải đấu tranh Cúp vô địch của McDonald có hơn 700 đội (bóng đá 5 người), được thành lập từ các nhân viên, tạo tạo điều kiện cho họ luyện tập ở trại huấn luyện England's St George's Park và cũng đại diện cho Vương quốc Anh tại một giải đấu ở Brazil.

Một đội toàn là nữ nhân viên từ các nhà hàng ở Lowestoft, Pakefield, Beccles và Great Yarmouth đã giành danh hiệu Anh và sẽ chơi trong vòng chung kết Cup McDonald toàn cầu ở Brazil trong mùa World Cup.

Một cuộc thi khác mang tên Con đường đến Rio, đã trao cho 11 nhà quản lý toàn bộ chi phí chuyến đi đến xem World Cup. Những nhà quản lý này đã rút được thăm có tên của họ sau khi giành chiến thắng trong xếp hạng cao nhất về tỷ lệ sự hài lòng của khách hàng trong tháng Hai, tháng Ba và tháng Tư.

11 nhà quản lý sẽ lưu lại ba đêm ở Rio và nhận được vé xem các trận đấu: Tây Ban Nha đấu với Chile và Anh đấu với Uruguay.

Họ cũng giành được 1.000 Bảng Anh cho các Nhà hàng McDonald của mình để tổ chức sự kiện cho nhân viên và được nghỉ làm buổi đêm.

Neal Blackshire, phụ trách thi đua khen thưởng tại McDonald cho biết: "Chúng tôi đang liên tục tìm kiếm những cách thức công nhận thành tích xuất sắc của cá nhân và cả của các đội trong hàng.

"Hai chương trình đã được các đồng nghiệp của chúng tôi tổ chức này là một ví dụ tuyệt vời về điều này trong thực tế".

"Có được một lực lượng lao động nhiệt tình và khỏe mạnh là cốt lõi của sự thành công của tổ chức chúng tôi. Chúng tôi rất vui mừng vì có thể mang đến cho các nhân viên của mình cơ hội để chia sẻ sự phấn khích của World Cup 2014, và cho những người đã giành được giải thưởng của chúng tôi có được một trải nghiệm chỉ có một lần đời".

"Chúng tôi biết rằng nếu các nhân viên của mình được tham gia và khích lệ thì điều đó sẽ tác động tích cực đến lượng khách hàng sẽ đến với chúng tôi."

*Thanh Hương biên dịch  
(theo [www.employeenefits.co.uk](http://www.employeenefits.co.uk))*

# THÔNG TIN TỔNG HỢP

## TRUNG TÂM THÔNG TIN THỂ DỤC THỂ THAO

36 Trần Phú – Ba Đình – Hà Nội

ĐT: 04.3747.2958 – 04.3747.5254; Fax: 04.37471981

Email: [banbientap@tdtt.gov.vn](mailto:banbientap@tdtt.gov.vn)

Website: [www.tdtt.gov.vn](http://www.tdtt.gov.vn)

*Chịu trách nhiệm xuất bản và nội dung:*

**Giám đốc Trung tâm Thông tin TĐTT**

**Tổng biên tập Trang tin Điện tử thể thao Việt Nam**

**TS. ĐÀM QUỐC CHÍNH**

*Biên tập:*

Ths. Lý Đức Thùy (Trưởng ban)

Ths. Ngô Thịnh Hường

*Biên dịch:*

Phương Ngọc, Trần Bình, Thu Hà, Hồng Anh

Hồng Hạnh, Hải Yến, Đức Anh

*Trình bày:*

Xuân Nhi