

LATVIJAS UNIVERSITĀTE

ĶĪMIJAS FAKULTĀTE

**PSIHOEMOCIONĀLAIS RISKS
BŪVSPECIĀLISTIEM UN TO PALĪGIEM**

MAĢISTRA DARBS

Autors: **Linda Zustrene**

Stud. apl.: lz13031

Darba vadītājs: asoc.profesore Anda Prikšāne

RĪGA 2015

ANOTĀCIJA

Psihoemocionālais risks būvspeciālistiem un to palīgiem. Maģistra darbs. Darba autore: Linda Zustrene. Darba zinātniskā vadītāja: asoc.profesore Anda Prikšāne. Darbs izklāstīts uz 61 lappuses, ietver 35 attēlus 11 tabulas, 35 literatūras avotus, 3 pielikumus. Latviešu valodā.

Pētījums sastāv no 3 daļām. Pirmajā daļā ir apkopota un analizēta literatūra par būvspeciālistu darba vidi Latvijā un nozīmīgākajiem stresoriem, psihoemocionālās slodzes jeb stresa ietekmi uz būvspeciālistu un to palīgu veselību un dzīvesveidu. Otrajā daļā ir aprakstītas pētījumā izmantotās metodes. Trešajā daļā ir izvērtēti iegūtie dati un analizēta respondentu dzīvesveida un veselības stāvokļa ietekme uz stresa riska līmeni. Izstrādātas praktiskās rekomendācijas, lai samazinātu psihoemocionālo risku un paaugstinātu adaptācijas spējas pret psihoemocionālo slodzi būvspeciālistiem un to palīgiem. Izmantotās metodes: Somijas 5 baļļu metodes K-4 matrica, aptaujas anketa „Psihoemocionālā riska ietekme būvspeciālistiem”, kura sevī ietver Dr. Jamsa H. Amirkhana SOS metodi, modificētu Cohena-Hobermana Fizisko simptomu uzskaites metodi, modificētu Amerikas preventīvās medicīnas institūta izstrādāto Darba stresoru anketu.

Pētījuma rezultāti norāda, ka būvspeciālisti un to palīgi ikdienā sakaras ar augstu psihoemocionālo risku. Psihoemocionālās slodze atstāj ietekmi uz to veselības stāvokli, ietekmē pašu būvspeciālistu un to palīgu dzīvesveids ikdienā.

Atslēgas vārdi: būvspeciālisti, psihoemocionālais risks, psihoemocionālā slodze, SOS metode, stress, stresori.

ABSTRACT

Psycho-emotional risks for certified construction specialists and their assistants. Master's Thesis. Author of the Paper: Linda Zustrene. Supervisor: associate professor Anda Prikšāne. The Thesis consists of 61 pages. It includes 35 pictures, 11 tables, 35 sources and 3 appendices. Language: Latvian.

The Paper consists of three parts. In the first part of the Paper information about construction specialist working environment, major stressors, psycho-emotional load's effects on the construction workers' and their assistants' health and lifestyle has been gathered and analyzed. In the second part methods used in the research have been described. The third part of the Paper deals with the data assessment. In addition, the impact of respondent's lifestyle and health on their stress levels has been analyzed. Practical recommendations to reduce psycho-emotional risk and increase adaptive capacity for certified construction specialists and their assistants have been developed. Methodology used: Finnish 5-point method K-4 matrix, questionnaire "Evaluation of the Validity of Job Exposure Matrix for Psychosocial Factors at Work", James H. Amirkhan SOS method, a modified Cohen–Hoberman Inventory of Physical Symptoms method, and a modified work stressor questionnaire of the American institute of Preventive Medicine.

The results of the study indicate that certified construction specialists deal with high psycho-emotional risks on a daily basis. The psycho-emotional load affects their health, and the stress influences the adaptability of construction specialist and their assistant lifestyle.

Keywords: construction specialist, psycho-emotional risk, psycho-emotional load, SOS method, stress, stressors.

SATURS

| | |
|---|----|
| APZĪMĒJUMU SARAKSTS..... | 4 |
| Ievads..... | 5 |
| 1. Literatūras apskats un analīze..... | 8 |
| 1.1. Būvniecības nozare Latvijā..... | 8 |
| 1.2. Psiholoģiskais klimats darba vietās..... | 10 |
| 1.3. Nozīmīgākie stresori darba vietās..... | 14 |
| 1.4. Psihoemocionālās slodzes ietekme uz veselību..... | 18 |
| 1.5. Psihoemocionālās slodzes pārvarēšanas metodes un to ietekme uz darbaspējām..... | 24 |
| 2. Izmantotās metodes..... | 31 |
| 2.1. Somijas 5 baļļu metodes matrica K-4..... | 31 |
| 2.2. SOS METODE..... | 33 |
| 2.3. Cohena-Hobermana Fizisko simptomu uzskaitē..... | 35 |
| 2.4. Stresori darba vietā..... | 35 |
| 3. Rezultāti un diskusija..... | 38 |
| 3.1. Darba vides risku izvērtēšana ar Somijas 5 baļļu metodes matricu K-4..... | 38 |
| 3.2. Aptaujas „Psihoemocionālā riska ietekme būvspeciālistiem” rezultāti..... | 41 |
| 3.3. SOS metodes rezultāti..... | 44 |
| 3.4. Darba vides stresoru analīze..... | 47 |
| 3.5. Fizisko simptomu uzskaites rezultāti..... | 48 |
| 3.6. Dzīvesveida ietekme uz respondentu stresa riska līmeni..... | 50 |
| 4. Praktiskās rekomendācijas..... | 54 |
| 5. Secinājumi..... | 57 |
| LITERATŪRA..... | 59 |
| PIELIKUMI..... | 62 |
| 1. pielikums Darba vides risku izvērtējumu apkopojums..... | 63 |
| 2. pielikums Aptaujas anketa „Psihoemocionālā riska ietekme būvspeciālistiem”..... | 66 |
| 3. pielikums Darba vides stresoru apkopojums starp aptaujātajiem būvniecības nozarē dažādās nozarēs strādājošajiem respondentiem..... | 71 |

APZĪMĒJUMU SARAKSTS

AKTH - adrenokortikotropa hormons

CHIPS - Cohena-Hobermana Fizisko simptomu uzskaites metode

ES – Eiropas Savienība

ESENER - Eiropas uzņēmumu aptauja par jaunajiem un nākotnes riskiem

IKP – iekšzemes kopprodukts

LU – Latvijas Universitāte

MK – Ministru kabinets

SOS – Jamsa H. Amirkhana ikdienas sajūtu kontrolēšanas metode

VAS – vispārīgo adaptācijas sindromu

μ_{PD} – SOS metodes Personības ievainojamības punktu vērtība

μ_{EL} – SOS metodes Notikumu slodzes punktu vērtība

IEVADS

Būvniecības nozare tiek klasificēta kā bīstamā nozare, un tai tiek pievērsta pastiprināta uzmanība darba drošības nodrošināšanas un kontroles ziņā. Ir sagatavoti daudzi materiāli, kas palīdz uzraudzīt, kontrolēt un uzlabot darba vidi būvniecībā strādājošajiem. Tomēr šajos materiālos maz tiek apskatīta un iztirzāta darba vide augsti kvalificētajiem darbiniekiem – būvspeciālistiem. Būvspeciālisti ir nozarē augstākā profesionalitātes un atbildības līmeņa darbinieki, kas plāno, organizē un kontrolē pārējo būvniecības nozarē stājošo darbu un darba vidi. Tāpēc maģistra darbā tiek apskatīts maz iztirzātais temats par darba vides riskiem tieši būvspeciālistiem un to palīgiem, īpaši pievēršot uzmanību psihoemocionālajiem riskiem un to ietekmi uz darba un dzīves kvalitāti.

Tā kā būvniecība ir saistīta ar iespējamiem riskiem cilvēka veselībai, Eiropas Savienībā ir izstrādāts speciālistu atbildības novērtēšanas standarts EN ISO/IEC 17024 "Atbildības novērtēšana - vispārīgās prasības personu sertificēšanas institūcijām". Šis standarts ir spēkā vairāk nekā 30 valstīs, tai skaitā Latvijā. Latvijas Būvniecības likumā, (pieņemts 09.07.2013.), norādīts, ka būvspeciālisti ir personas, kas ieguvušas patstāvīgas prakses tiesības arhitektūras, būvniecības vai elektroenerģētikas jomā reglamentētās profesijās. Darbinieki, kuri veic būvspecialistu pienākumus, bet nav ieguvuši patstāvīgās prakses tiesības, ir uzskatāmi par būvspeciālistu palīgiem. Šie darbinieki nav tiesīgi uzņemties atbildību pret valsts institūcijām un likumdošanu, bet pašreizējā situācijā to darba pienākumi bieži vien neatšķiras no sertificētajiem speciālistiem un to ikdienā pastāv atbildību pret darba devēju un tā saistībām. Būvniecības speciālistu sertifikācijas pamatprincipus iezīmē Būvniecības likums un Ministru kabineta noteikumi Nr.610 "Būvspeciālistu kompetences novērtēšanas un patstāvīgās prakses uzraudzības noteikumi" (pieņemts 07.10.2014.). Būvspeciālistu darba specifika ir cieši saistīta ar specialitāti, kurā būvspeciālists ir sertificējies. Sertifikāciju Latvijā būvniecības nozarē veic Latvijas Būvinženieru savienības Būvniecības speciālistu sertificēšanas institūcija, kam būvspeciālistu kompetences novērtēšana un patstāvīgās prakses uzraudzība deleģēta šādās nozarēs:

- inženierizpēte;
- projektēšana: ēku konstrukciju (t.sk. torņu un dūmeņu), ceļu un tiltu projektēšana;
- būvdarbu vadīšana: ēku, restaurācijas, ceļu un tiltu būvdarbu vadīšana;
- būvuzraudzība: ēku būvdarbu, restaurācijas būvdarbu, ceļu būvdarbu un tiltu būvdarbu būvuzraudzība.

Maģistra darbā izvēlēts apskatīt visus būvspeciālistus, nešķirojot pēc izvēlētās nozares, jo visu Latvijas būvspeciālistu darba specifika ietver paaugstinātu atbildību par darba procesa rezultātu – no viņu darba kvalitātes atkarīgs ne tikai sekmīgs projekta noslēgums atbilstoši likumu un drošības normatīviem, pasūtītāja vēlmju īstenošana, kas tam dod iespēju tālāk objektu veiksmīgi realizēt peļņas nolūkos, bet, pirmkārt, cilvēku, kas šo objektu turpmāk lieto, dzīvības un dzīves kvalitāte.

Latvijas Republikas Ministru Kabineta Nr. 660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība, (pieņemts 02.10.2007.), 1. pielikumā kā vieni no darba vides riska faktoriem, kas jānosaka darbavietās, veicot darba vides riska faktoru novērtējumu, ir minēti psiholoģiskie un emocionālie faktori, īpaši atzīmējot risku - paaugstināta atbildība, bieža tādu svarīgu lēmumu pieņemšana, kas var būtiski ietekmēt cilvēka dzīvību vai veselību, arī daudzu cilvēku dzīves kvalitāti, atbildība par lielām materiālām vērtībām. Tāpēc maģistra darbā padziļināti veltīta uzmanību tieši psiholoģiskajiem un emocionālajiem riskiem, ar ko būvspeciālisti sakaras ikdienā un kas ietekmē viņu spēju pieņemt lēmumus.

No psiholoģiskajiem riskiem maģistra darbā padziļināti izvēlēts apskatīt psihoemocionālo risku, kas sevī ietver arī darbinieka darbaspēju ietekmi uz psiholoģiskā riska rašanos. Darbiniekam darbaspējas ietekmē gan darba vide, gan viņa psiholoģiskā sagatavotība, gan dzīves apstākļi un dzīvesveids.

Apskatītajā literatūrā nav konkrēti definēti ar psiholoģiskajiem riskiem saistītie termini, tāpēc maģistra darba ietvaros tiks izmantoti šādi precizēti termini:

- psihosociālais risks - psiholoģisko un sociālo faktoru mijiedarbība darba vietā [5];
- psihoemocionālais risks – psihosociālie riski, kuri rada emocionālas reakcijas uz darbinieku [6];
- stresori – ārējie faktori, kas izraisa psiholoģiskos riskus [6];

Mūsdienu psihologi ir definējuši, ka stress ir emocionāla un fiziska spriedze, kuru izraisa ķermeņa reakcija uz spiedienu, kas radies no ārpusas [7]. Stress nav jāuztver kā slimība, bet tas ir organisma izmaiņu stāvoklis, kuru izsauc psihoemocionālie riski. Analizējot literatūru, konstatēts, ka ļoti plaši definēts termins stress, tāpēc maģistra darba izstrādē pievērta uzmanība, kad definēts stress kā:

- psihoemocionālā slodze;
- vispārējais adaptācijas sindroms, kas izpaužas kā organisma reakcija uz dažādiem nelabvēlīgiem ārējiem vai iekšējiem faktoriem [6].

Darba mērķis: izpētīt psihoemocionālā riska ietekmi uz būvspeciālistiem un to palīgiem un to darbaspējām un izstrādāt preventīvus pasākumus.

Darba uzdevumi:

1. Iepazīties un analizēt pieejamo literatūru par pētījuma tēmu.
2. Iepīties ar Aģentūra Action/Consensus PR Latvia 2015. gadā veiktās Latvijas iedzīvotāju aptaujas „Stresa situāciju pārvarēšanu” rezultātiem.
3. Intervēt 4 dažādu sfēru būvspeciālistus, lai iepazītos ar viņu darba vidi un darba pienākumiem.
4. Veikt darba vides risku izvērtējumu 4 dažādiem būvspeciālistiem viņu darba vietās.
5. Izstrādāt psihoemocionālā riska ietekmes anketu būvspeciālistiem un to palīgiem. Veikt būvspeciālistu un to palīgu aptauju, izmantojot izstrādāto aptaujas anketu.
6. Novērtēt psihoemocionālās slodzes lielumu, psihoemocionālo risku ietekmi uz veselības stāvokli, dzīvesveida ieradumus un nozīmīgākos stresorus aptaujātajiem būvspeciālistiem un to palīgiem.
7. Analizēt un salīdzināt psihoemocionālās slodzes lielumu dažādu specialitāšu būvspeciālistiem un to palīgiem, psihoemocionālās slodzes un dzīvesveida ieradumu ietekmi uz veselības stāvokli.
8. Konstatēt nozīmīgākos stresorus dažādu specialitāšu būvspeciālistiem un to palīgiem
9. Izstrādāt praktiskas rekomendācijas psihoemocionālās darba vides uzlabošanai un darbinieku veiksmīgākai adaptācijai psihoemocionālās slodzes situācijām.

Hipotēze: Psihoemocionālais risks ir nozīmīgākais darba vides risks būvspeciālistiem un to palīgiem un ietekmē to darbības un veselības stāvokli.

Pētījumā izmantotās metodes:

1. Literatūra analīze.
2. Somijas 5 baļļu metodes K-4 matrica darba vide risku novērtēšanai.
3. Aptaujas anketa „Psihoemocionālā riska ietekme būvspeciālistiem”, kura sevī ietver:
 - 3.1. Dr. Jamsa H. Amirkhana SOS metode (īkdienas sajūtu kontrolēšana);
 - 3.2. modificēta Cohena- Hobermana Fizisko simptomu uzskaites metode;
 - 3.3. modificēta Amerikas preventīvās medicīnas institūta izstrādātā Darba stresoru anketa.

1. LITERATŪRAS APSKATS UN ANALĪZE

1.1. Būvniecības nozare Latvijā

Būvniecības nozare ir nozīmīga tautsaimniecības sastāvdaļa un veido nozīmīgu daļu no IKP un ir kopējās tautsaimniecības attīstības vai stagnācijas posma rādītājs. Būvniecības nozare ir cieši saistīta ar citu ekonomikas dalībnieku aktivitātēm, jo, ieguldot investīcijas citās nozarēs, tās nevar attīstīties bez būvuzņēmēju līdzdalības, vai tā būtu infrastruktūras attīstība, jaunu ražotņu būvniecība vai mājokļu un nedzīvojamo ēku būvniecība [8].

Diemžēl pēdējos gados būvniecības nozare ne vienmēr tiek vērtēta pozitīvi. „Zolitūdes traģēdija”, problēmas ar valsts iepirkumiem un lielo objektu kā Nacionālā bibliotēka un Valsts ieņēmuma dienesta ēkas projektu īstenošanu, kvalitāti un izmaksām, kas kopumā ir mazinājusi uzticību nozarē strādājošajiem. Sabiedrībā plaši tiek apspriesti jautājumi par projektu dalībnieku atbildības sadali un pienākumu izpildes kvalitāti.

Kopš 2011. gada būvniecības nozare Latvijā uzrādījusi pozitīvu izaugsmi. Par to liecina gan būvnieku apgrozījuma un peļņas pieaugums, gan pieaugošais darbinieku skaits. Līdztekus būvniecības apjomu pieaugumam pēdējos gados vērojams nozares uzņēmumu apgrozījuma pieaugums. Ja vēl 2011.gadā visi būvniecības uzņēmumi kopumā apgrozījuši 1,356 miljardus EUR, tad jau 2013. gadā kopējais apgrozījums veidojis 1,735 miljardus EUR, kas ir 3,38 % no kopējā Latvijas uzņēmumu apgrozījuma.

Latvijā patlaban reģistrēti nepilni 6 000 uzņēmumu, kuri gada pārskatos kā savu pamatnodarbošanos norādījuši būvniecību, tiesa gan, tajā pašā laikā Būvkomersantu reģistrā reģistrēto uzņēmumu skaits ir par 10,70% mazāks, kas nozīmē, ka šo uzņēmumu darbības apmēri ir ierobežoti un tie nevar, piemēram, veikt projektēšanas, inženierizpētes vai būvuzraudzības darbus. Analizējot būvniecības uzņēmumus, liela daļa strādā ar salīdzinoši nelielu apgrozījumu un nodarbina vien pāris darbinieku, proti, tikai nepilni 9% no visiem būvniecības jomas uzņēmumiem 2013.gadā apgrozījuši vismaz 280 tūkst.EUR un ar darba vietām nodarbinājuši vismaz 10 darbiniekus. Lielākā daļa jeb 70,48% no šiem uzņēmumiem nodarbojas ar dzīvojamo un nedzīvojamo ēku būvniecību, savukārt 29,52% darbību saistījuši ar specializētajiem būvdarbiem, piemēram, ēku nojaukšanu un būvlaukumu sagatavošanu, jumta segumu uzklāšanu u.tml.

2011.gadā būvniecības nozarē bijuši nodarbināti 4,05% no visiem Latvijā strādājošajiem, 2012.gadā šis rādītājs pieaudzis jau līdz 4,42%, bet pērn sasniedzis 4,96%. Sagaidāms, ka pozitīvā tendence, ņemot vērā būvniecības apjomu pieaugumu, saglabāsies arī turpmāk un jau 2013. gadā nozarē nodarbināto personu skaits varētu sasniegt 5% robežu [9].

Latvijas būvinženieru savienība līdz 2015. gadam ir izsnegusi aptuveni 6300 reglamentētās sfēras sertifikātus. Tos saņēmuši ap 3500 būvspeciālistu. Fizisku personu skaits ir mazāks par izniegto sertifikātu skaitu, jo daudzi būvspeciālisti darbojas vairākās jomās - būvdarbu vadībā, būvuzraudzībā un citās [10].

Starptautiskā konferencē «Pasaules pieredze un Latvijas iespējas būvniecības kvalitātes attīstības nodrošināšanai», kas norisinājās 2014. gada 20. novembrī, ar savu pieredzi dalījās nozares eksperti no starptautiskām kompānijām un Latvijas. Konferences gaitā vairāk nekā 150 klātesošie būvniecības nozarē iesaistīti profesionāļi tika aicināti piedalīties aptaujā par trīs būtiskiem būvniecības nozares jautājumiem – kvalitāti, atbildību un būvniecība attīstību ietekmējošajiem faktoriem.

Apkopojot aptaujas rezultātus, tika iegūts profesionāļu viedoklis par Latvijas būvniecības problēmām:

- vairāk nekā 50% aptaujāto konference dalībnieku uzskata, ka visefektīvāk būvniecības kvalitāti iespējams nodrošināt vienkāršojot esošo „jauno regulējumu” (2014. gadā pieņemto Būvniecības likumu un ar to saistošos dokumentus), nosakot galvenās prasības un atbildības izpildījumam, kā arī pārejot uz Eiropas standartiem nacionālo būvnormatīvu vietā, kur iespējams;
- gandrīz 50% aptaujāto konference dalībnieku uzskata, ka atbildība par būvniecības izpildījumu jānosaka komersantam, kam jā rūpējas par savu speciālistu kvalifikāciju un jāuzņemas atbildību par to izpildījumu;
- par galveno problēmu Latvijas būvniecības kvalitātē respondenti saskatīja likumdevēja izstrādātajā būvniecības regulējumā, t.sk. būvnormatīvu kvalitātes līmenī, neskaidrajā atbildības līmenī un korupcijas riskos publisko pasūtījumu gadījumos, kā arī Eiropas fondu naudas apgūšanas principos un zemākās cenas politikā [11].

ES projekta ietvaros 2013. gadā tika izstrādāts Rīcības plāns „Būvniecībā strādājošo kvalifikācijas un prasmju paaugstināšana 2020. gada enerģijas un klimata mērķu sasniegšanai”. Izstrādājot rīcības plāna ziņojumu par esošo situāciju būvniecībā un diskutējot par būvniecībā strādājošo kvalifikācijas jautājumiem, gan reģionālā, gan valsts līmeņa semināros tika identificēti vairāki šķēršļi, kas šobrīd kavē būvniecības attīstību uz projektā izvirzītajiem mērķiem Latvijā. Nozares eksperti un atbildīgo ministriju pārstāvji, projekta ietvaros organizētajās paneldiskusijās, konstatēja problēmjautājumus būvniecībā:

- Būvniecības nozarē nav strādnieku profesiju sertifikācijas (kategoriju), kas veicinātu strādnieku savstarpējo konkurenci. Darba devējiem būvniecība nozarē ir grūti izvirzīt prasības par kvalifikāciju strādniekiem. Nenotiek esošo strādnieku kvalifikāciju un zināšanu monitorings;

- Nestabilā situācija būvniecības tirgū neļauj prognozēt un plānot nepieciešamo strādnieku pieprasījumu un nepieciešamību ilgtermiņā;

- Latvijā mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, kuros nodarbināta lielākā daļa strādnieku, ir ļoti maz iespēju veicināt darbinieku apmācību un investēt uzņēmuma attīstībā. Savukārt lielie būvuzņēmēji lielākoties neveido strādnieku komandu;

- Latvijā nav sabiedriskas organizācijas, kas risinātu būvniecībā nodarbināto strādnieku profesionālo kompetenču pilnveides jautājumus;

- Latvija ir uzņēmusies vairāku starptautisku saistību un ES direktīvu izpildi, bet šobrīd nav skaidru nozares attīstības plānu un prognožu, kas ļautu sekot noteikto mērķu izpildei;

- Profesionālās izglītības iestādēs ir novecojusi materiāli tehniskā bāze;

- Zems profesionālās izglītības prestižs;

- Birokrātiskie un administratīvie šķēršļi. Atbilstoši Pasaules Bankas pētījumā „Doing Business” ietvertajam vērtējumam 2011. gadā būvniecības saskaņošanas procedūru ziņā Latvija bija 79. vietā. Oficiālās būvniecības saskaņošanas procedūras prasa 186 dienas, izpildot 24 dažādas procedūras;

- Korumpētība, nevienlīdzīga konkurence un nepārredzamas publisko iepirkumu procedūras. Liels ēnu ekonomikas īpatsvars būvniecībā neveicina godīgu konkurenci un darbinieku apmācību;

- Nesamērīgi gari tiesvedības procesi būvniecības strīdu jautājumu izskatīšanā [8].

Nozares problēmas tieši ietekmē šajā nozarē strādājošos, īpaši atbildīgās personas. Tāpēc varam uzskatīt, ka būvspeciālistiem papildus tiešajiem darba pienākumiem ir jāsaskaras ar šādiem faktoriem:

- spiedienu no projektu pasūtītājiem;
- nepietiekamu finansējumu;
- novilcinātiem projekta izpildes termiņiem;
- konkurences un publisko iepirkumu sistēmas;
- nesakārtotas likumdošanas un izmaiņu ieviešanas tajā;
- nekvalitatīvi iepriekšējie etapi tiešo darbu izpildīšanai;
- nereti konflikti un nespēja sadarboties ar valsts kontrolējošajām institūcijām (Valsts Ieņēmumu dienests, Valsts Darba inspekcija, Būvvaldes, Būvniecības kontroles birojs).

1.2. Psiholoģiskais klimats darba vietās

Par psihoemocionālo un psihosociālo risku ietekmes uz darbiniekiem aktualitāti un nopietnību liecina pieaugošs ar stresu saistīto slimību skaits Eiropā, kur ar psiholoģiskajiem

faktoriem saistītās slimības ir otra lielākā arodslimību grupa. Latvijā ik gadu tiek diagnosticēti pieci vai seši šādu arodslimību gadījumi, jo diemžēl nodarbinātie nevēršas pie ārsta stresa, pārslodzes un darbā radīto veselības problēmu dēļ, kā arī ar darba devēju nerunā par pārlietu lielu psiholoģisko slodzi darba vietā [12].

Psihosociālajiem riskiem darba vietās, atbilstoši Eiropabarometra pētījumiem, kur tika aptaujāti aptuveni 40 000 nodarbinātie Eiropas Savienībā, 25% respondenti atzīmēja, ka izjūt stresu lielāko dienas daļu, 25% atzīmē, ka darbs negatīvi ietekmē viņu veselību, 53% nodarbināto atzīmē, ka ir pakļauti psihoemocionālajam riska faktoram [8].

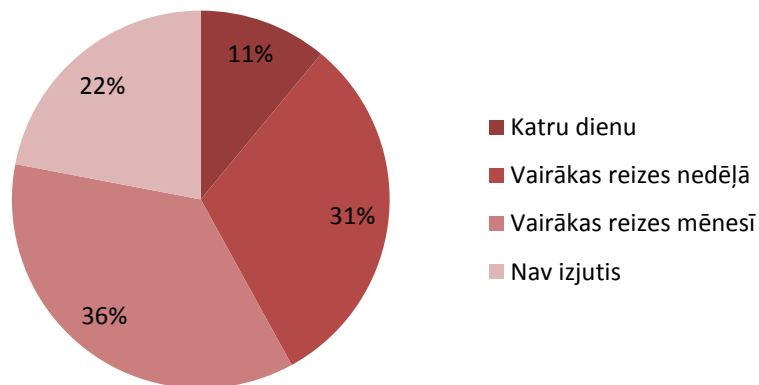
Pamatojoties uz Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras datiem, visbiežāk minētie iemesli ar darbu saistītajiem psihosociālajiem riskiem ir nedrošība par darba vietas saglabāšanu (72%), garas darba stundas vai pārmērīga darba slodze (66%), kā arī iebiedēšana vai uzmākšanās darbā (59%) [6].

2015. gada *Aģentūra Action/Consensus PR Latvia* izveidoja kampaņu „Stresam NĒ”, kuras ietvaros veica Latvijas iedzīvotāju aptauju par „Stresa situāciju pārvarēšanu”. Aptauja norisinājās laika posmā no 2015. gada 2. marta līdz 2015. gada 9. martam. Aptaujā piedalījās 730 respondenti vecuma grupā no 15 līdz 74 gadiem.

Respondenti aptaujā tika lūgti atbildēt uz šādiem jautājumiem:

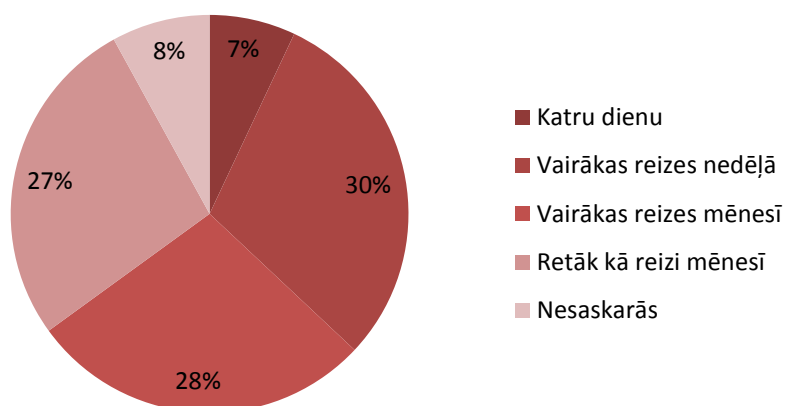
1. Cik bieži pēdējā mēneša laikā esat izjutis/-usi stresu?
2. Cik bieži pēdējā gada laikā Jūs savā darba vietā esat saskāries/usies ar stresa situācijām?
3. Kas ir biežākie stresa cēloņi Jūsu darba vietā?
4. Ko Jūs ikdienā darāt, lai mazinātu stresu?
5. Jūsaprāt, kādu jomu profesiju pārstāvji visbiežāk saskaras ar stresa situācijām darbā?

Analizējot rezultātus tika ņemts vērā respondentu dzimums, vecums, dzīvesvietas tips (Rīga; Cita pilsēta; Lauki), personīgie ienākumi mēnesī, pamatnodarbošanās un tautība. Pēc *Aģentūra Action/Consensus PR Latvia* aptaujas datiem konstatēts, ka stresu ikdienā pēdējā mēneša laikā izjūt 11% respondentu, vairākas reizes nedēļā - 31% respondentu, bet vairākas reizes mēnesī – 36% respondentu. Tikai 22% respondentu stresu pēdējā mēneša laikā nav izjutuši (skat. 1.1. att.). Katru dienu stresu izjūt 14% respondentu sievietes un 9% respondentu vīrieši. Apskatot rezultātus vecuma grupās, redzams, ka ar stresu katru dienu visvairāk saskārās respondenti vecuma grupās 35-44 gadi (15%) un 25-34 gadi (13%). Aptauja uzrāda, ka respondenti ar ienākumiem zemākiem par 300 eiro mēnesī visvairāk saskaras ar stresu katru dienu salīdzinājumā ar citām respondentu grupām, no šīs respondentu grupas 19% respondenti ar stresu saskaras katru dienu.



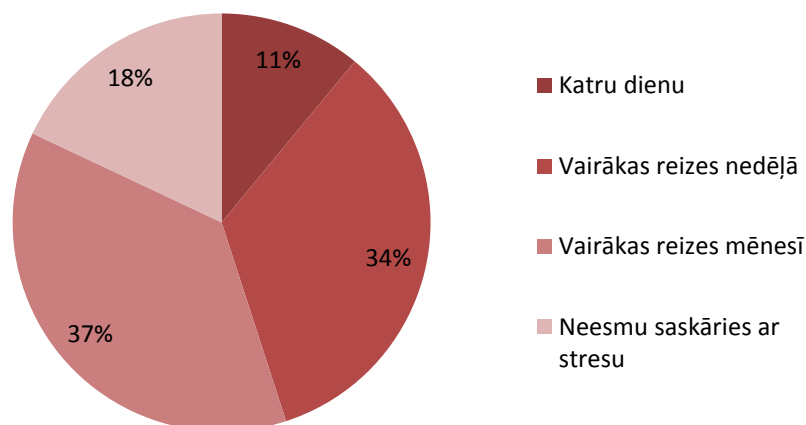
1.1.att. Stresa izjūtu biežums starp aģentūras Action/Consensus PR Latvia aptaujas „Stresa situāciju pārvarēšana” respondentiem 2015. gadā [4]

Savā darba vietā ar stresa situācijām pēdējā gada laikā pēc *Aģentūra Action/Consensus PR Latvia* aptaujas datiem katru dienu ir saskārušies 7% respondentu, vairākas reizes nedēļā saskārušies 30% respondentu. Tikai 8% respondentu darba vietā ar stresu nesaskaras vispār (skat. 1.2. att.).



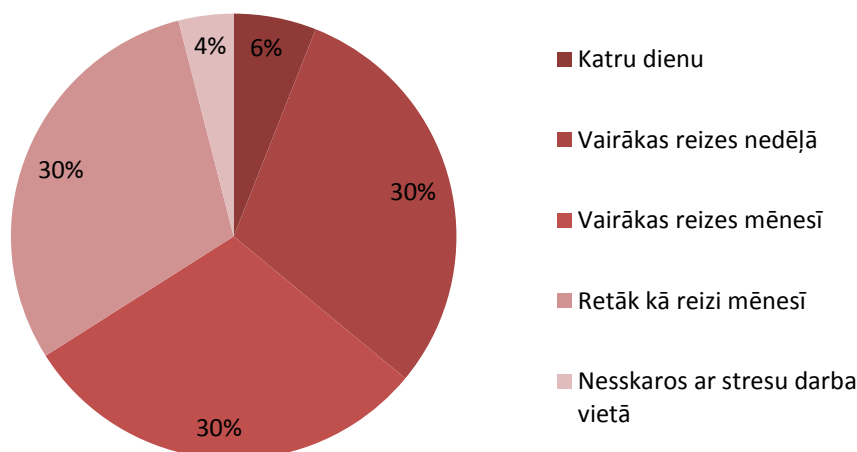
1.2.att. Stresa situāciju biežums darba vietās pēdējā gada laikā starp aģentūras Action/Consensus PR Latvia aptaujas „Stresa situāciju pārvarēšana” respondentiem 2015. gadā [4]

Aģentūra Action/Consensus PR Latvia aptaujas rezultātos autors īpašu uzmanību pievērta uzmanību respondentu grupai pēc pamatnodarbošanās, kuras izvirza aptaujas veidotāji, – speciālists, biroja darbinieks, jo šī grupa atbilsts autora pētījuma virzienam. Aptaujas rezultāti atbilstošajai grupai atspoguļo, ka 11% no respondentiem pēdējā mēneša laikā ar stresu ir saskārušies katru dienu, bet tikai 18% respondentu ar stresu nav saskārušies minētajā laika posmā (skat. 1.3.att.).



1.3.att. Stresa izjūšanas biežums starp aģentūras Action/Consensus PR Latvia aptaujas „Stresa situāciju pārvarēšana” respondentiem, kuru pamatnodarbošanās ir speciālisti, biroja darbinieki 2015. gadā [4]

Aptaujas „Stresa situāciju pārvarēšana” rezultāti respondentiem, kuru pamatnodarbošanās ir speciālisti un biroja darbinieki, atklāj, ka ar stresu darba vietā pēdējā gada laikā katru dienu ir saskārušies 6% respondentu, bet ar stresu darba vietā pēdējā gada laikā nav saskārušies 4% atbilstošās grupas respondenti (skat. 1.4.att.).



1.4.att. Stresa situāciju biežums darba vietās pēdējā gada laikā starp aģentūras Action/Consensus PR Latvia aptaujas „Stresa situāciju pārvarēšana” respondentiem, kuru pamatnodarbošanās ir speciālisti, biroja darbinieki, 2015. gadā [4]

Slikts psihoemocionālais klimats darba vietā uzņēmumā ir ekonomiski neizdevīgs jebkuram darba devējam, jo līdz ar stresa izraisīto veselības traucējumu simptomu parādīšanos, tiek novērota arī nodarbināto darbaspēju pazemināšanās vai vispār to zudums, produktivitātes samazināšanās un dažādi papildus izdevumi uzņēmumam (skat. 1.1. tab.).

Pēc Eiropas uzņēmumu apsekojuma par jaunajiem un nākotnes riska veidiem (ESENER) datiem 70% darba devēju atzīst, ka ir norūpējušies par stresu darba vidē, turklāt 40% uzskata, ka ar psihoemocionālajiem riska faktoriem ir grūtāk cīnīties nekā ar tradicionālajiem darba vides riskiem (tādiem kā troksnis, vibrācija, apgaismojums u.c.) [12].

1.1. tabula

Biežākie uzņēmumus un sociālās attiecības ietekmējošie psihoemocionālo riska faktoru radītie efekti [6]

| Iespējamie uzņēmuma darbību ietekmējošie efekti | Iespējamie sociālie efekti |
|--|--|
| Darba kavējumu skaita pieaugums | Agresivitāte, emocionāla un fiziska vardarbība |
| Darba produktivitātes zudums | Iesaistīšanās strīdos |
| Klientu sūdzību skaita pieaugums | Impulsīva uzvedība |
| Slikta darba kvalitāte | Apātija |
| Slikta koncentrēšanās spēja | Nesaskaņas laulības dzīvē |
| Palielināta personāla mainība | Ģimenes izjukšana |
| Nelaiemes gadījumu skaita pieaugums | Sliktas attiecības ar citiem cilvēkiem |
| Slikts organizācijas tēls | Sociāla izolācija |
| | Destruktīva uzvedība |

1.3. Nozīmīgākie stresori darba vietās

Stresori ir stresa jeb psihoemocionālās slodzes izraisītāji jeb tā avoti. Stresorus var iedalīt pozitīvajos un negatīvajos. Pozitīvie stresori ļauj organismam adekvāti darboties, cilvēkam veiksmīgāk koncentrēties, sasniegt labākus rezultātus, piemēram, sportistiem nepārtraukti darbojas pozitīvie stresori. Savukārt, negatīvie stresori izraisa negatīvu reakciju organismā - tie iespaido labsajūtu, grauj veselību un spēka resursus [13]. Maģistra darbā turpmāk tiks apskatīti padziļināti negatīvie stresori.

Pēc iedarbības rakstura tiek iedalīti divi stresoru veidi:

- stresori, kas saistīti ar ekstrēmām situācijām (nāvi, invaliditāti, darba zaudējumu vai draudiem to pazaudēt, avāriju, ugunsgrēku, uzbrukumu utt., kā arī situāciju, kad cilvēks ir liecinieks tam, ka kaut kas no minētā noticis ar tuvu cilvēku);
- stresori, kas vāji un ilgstoši ietekmē cilvēku, veidojot psihotraumatiskas situācijas, dezorganizējot personību un izsaucot sākotnējos psihopatoloģiskos simptomus.

Var būt arī tādi gadījumi, kad katrs no stresoriem pats par sevi ir tik vājš, ka nevar novest pie negatīvām sekām, tomēr, vienlaicīgi pastāvot un iedarbojoties, var radīt ievērojamas izmaiņas [14].

Psihoemocionālās slodzes attīstībā liela nozīme ir arī psiholoģiskajiem aspektiem – par stresoriem var būt ne tikai reālas situācijas (piemēram, fizisks uzbrukums, brīdinājuma signāls u.c.), bet arī iedomātas situācijas (piemēram, bailes no priekšnieka vai tumsas u.c.), tāpēc stresorus daļa divās grupās - iekšējie un ārēji stresori.

Ārējie stresori ir faktori, kuri ietekmē darbinieku bez paša darbinieka līdzdalības:

- fizikālie faktori (temperatūra, vibrācija, mikroklimats);
- uzdotā darba slodze, saturs, temps, darba laika organizācija (ja to nosaka darba vieta);
- nodarbinātā loma un līdzdalība organizācijā, organizācijas kultūra;
- attiecības ar apkārtējiem cilvēkiem;
- politiskā, ekonomiskā un sociālā vide;
- dabas katastrofas un nelaimes gadījumi;
- u.c.

Iekšējie stresori (dēvēti arī par psiho-inter-personālajiem) ir darbinieka psiholoģiskais un fizioloģiskais stāvoklis:

- emocionālā labsajūta;
- miega daudzums un atpūta;
- uzturs;
- veselības stāvoklis, fiziskā sagatavotība;
- attieksme, domas;
- izjūtas – bailes, dusmas, uztraukums;
- nojauta, iztēle, atmiņas [15];

Cilvēki uz stresoriem reaģē atšķirīgi. Būtiska ir darbinieka psiholoģiskā un fizioloģiskā sagatavotība un ietekmējošo stresoru „daudzums, lielums un regularitāte”. Bieži vien uz darbiniekiem iedarbojas vairāki stresori vienlaicīgi. Biežākie stresori darba vidē apskatāmi tabulā 1.2.

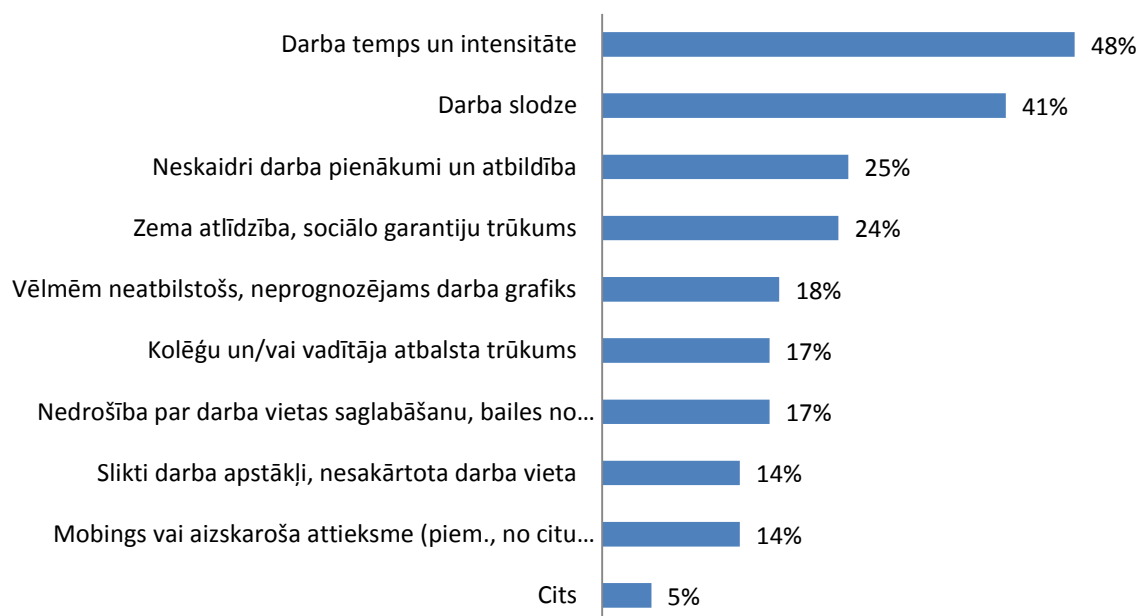
1.2. tabula

Biežākie darba vidē sastopamie stresori [6]

| Stresoru grupas | Stresori |
|------------------------|--|
| Darba saturs | Slikti saprotamas darba prasības Vienveidīgs un vienmuļš darbs Bezjēdzīgs darbs Saraustīts darbs Nemainīgs un nemaināms darbs Darbs, kurā nav nepieciešamas visas nodarbinātā prasmes Darbs, kurš ierobežo fiziski Darbs, kurš nepatīk vai liekas pretīgs |

| Stresoru grupas | Stresori |
|--|--|
| Darba slodze un darba temps | Pārāk liela vai maza slodze (kvantitatīvi) Pārāk liela vai maza slodze (kvalitatīvi) Pārāk ātrs darba temps Nekontrolējams darba temps Laikā ierobežots darbs un ierobežoti termiņi |
| Darba laika organizācija | Nemaināms darba grafiks Vēlmēm neatbilstošs darba grafiks Neprognozējams darba laiks Pārāk garš / īss darba laiks Darbs maiņās (īpaši vēlmēm neatbilstošās maiņās) Darbs bez sociāla kontakta ar kolēģiem |
| Nodarbinātā loma un līdzdalība organizācijā | Neskaidra (t.sk. konfliktējoša) loma uzņēmumā un darba procesā Nepiedalīšanās lēmumu pieņemšanā Nespēja ietekmēt lēmumus saistībā ar savu darbu Pārāk liela / maza atbildība Atbildība par citiem cilvēkiem |
| Organizācijas kultūra | Slikta iekšējā komunikācija Neskaidrība par organizācijas mērķiem un struktūru Nespēja risināt organizācijas iekšējās problēmas Neskaidra organizācijas attīstība Neefektīvs vadības stils |
| Attiecības ar citiem nodarbinātajiem | Sociāla vai fiziska izolācija Darbavietu atbalsta trūkums Nesaskaņas un/vai ļaunprātīga attieksme nodarbināto starpā Slikta attiecība ar kolēģiem |
| Karjeras attīstība | Karjeras attīstības neprognozējamība Karjeras bezperspektivitāte konkrētajā darba vietā (izaugsmes trūkums) Sasniegumu nenovērtēšana vai pārspīlēšana Pārāk zemas / neapmierinošas kvalifikācijas darbs Nelietderīgs vai sociāli mazvērtīgs darbs Nedrošība par darbu Darbam / vēlmēm neatbilstoša samaksa Negodīga / nemotivējoša apmaksas sistēma |
| Darba vides fiziskās īpašības | Nepārdomāti vai slikti organizēti darba procesi Nepietiekams apgaismojums Nesakārtotas darba vietas Kaitinoši darba vietu defekti (piemēram, čīkstošas durvis, bojāti krēsli, nestrādājošas iekārtas u.c.) |
| Mājas un darba attiecības | Konfliktējošas prasības mājās un darbā Atbalsta trūkums darba problēmās no tuviniekiem Atbalsta trūkums mājās (sadzīves) problēmās no darba vietas un / vai kolēģu puses |

Jau iepriekš apskatītajā 2015. gada *Aģentūra Action/Consensus PR Latvia* Latvijas iedzīvotāju aptaujā „Stresa situāciju pārvarēšanu” respondenti, kuri aptaujā bija atzīmējuši, ka pēdējā gada laikā ir sajutuši stresu, tika lūgti norādīt, kuri no 10 aptaujā uzrādītajiem stresa cēloņiem ietekmē viņus darba vietā. 48% respondentu kā stresa cēloni darba vietā norādīja darba tempu, intensitāti. 41% respondentiem stresu darba vietā rada darba slodze, bet 25% respondentu - neskaidri darba pienākumi un atbildība (skat. 1.5. att.).



1.5.att. Stresa cēloņi darba vietās starp aģentūras Action/Consensus PR Latvia aptaujas „Stresa situāciju pārvarēšana” respdentiem 2015. gadā [4]

Darba devējam ārpus darba vieta nav kontroles pār savu darba ņēmēju privāto dzīvi. Tomēr ir svarīgi būt informētam arī par faktoriem, kas nav saistīti ar darbu, ja tie var pasliktināt darbinieka sniegumu darba vietā, jo, ja darbiniekam privātajā dzīvē ir psihoemocionālie riski un problēmas, to risināšana un pārdomāšana darba laikā samazina darbinieka efektivitāti darba pienākumu izpildē. Darba devējam nav juridiska pienākuma uzlabot savu darbinieku dzīves vidi, tomēr būtu vērts izvērtēt palīdzību, kaut uzklusot viņa problēmas. Būtiskākie faktori darbinieka privātajā dzīvē, kas var ietekmēt psiholoģisko noturību darba vietā:

- līdzsvars starp darbu un personīgo dzīvi;
- dzīves nozīmīgie notikumi (laulības, grūtniecība un bērnu aprūpe, šķiršanās un dzīves vietas maiņa);
- personīgie un sociālie jautājumi (ar dzīvesbiedru saistītas problēmas, alkohols un narkotikas, dzīves apstākļi);
- attiecības (konflikti, aizskaršana, atbalsta trūkums);

- finanses (parādi vai naudas problēmas);
- slimības, smagi zaudējumi (aprūpes pienākumi, personīgā slimība, ģimenes locekļa vai drauga nāve [16]).

1.4. Psihoemocionālās slodzes ietekme uz veselību

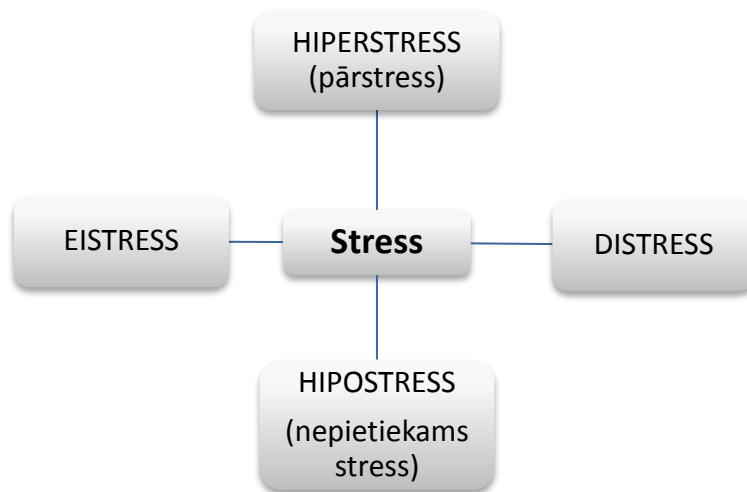
Psihoemocionālā slodzes, kas rodas iedarbojoties stresoriem, nenovēršami izraisa organismā izmaiņas, kuras izskaidrojamas ar vispārējais adaptācijas sindromu, kas raksturojams kā stress.

Stress ir neatņemamam cilvēka ikdienas sastāvdaļa, jo stresa uzdevums cilvēka ķermenī ir mobilizēt to noteiktai rīcībai vai uzdevumam. Hansa Seljē (Hans Selye), endokrinologs, ir uzsvēris, ka „pilnīga brīvība no stresa ir nāve”.

Noteikts stresa līmenis stimulē organismu un ļauj tam izpildīt sev uzdoto uzdevumu, bet pēc tā veikšanas organismam ir jāspēj atgriezties miera stāvoklī. Ja pēc uzdevuma veikšanas organisms nespēj atgriezties miera stāvoklī, cilvēks sāk sajūst diskomfortu (muskuļu spriedzi, sirdsklauves u. tml.). Ja stresora iedarbība turpinās ilgstoši vai arī organisms nespēj relaksēties pēc stresa līmeņa paaugstināšanās, iestājas nogurums ar iespējamām funkcionālām un/vai organiskām izmaiņām orgānos (tā sauktās adaptācijas slimības un psihosomatiskās slimības) [17].

Saskaņā ar daudzu autoru pētījumiem stresam ir četri paveidi:

- Eistress – pozitīvs stress, kad organismam pastiprinās adaptīvās spējas, necieš veselība, rada pozitīvas sajūtas;
- Distress – negatīvs stress, stresoriem ir patogēna faktora loma;
- Hiperstress – stāvoklis, kad indivīds ir pārsniedzis savas pielāgošanās spējas;
- Hipostress – indivīds cieš no sevis pašrealizācijas [18].



1.6.att. Stresa izpausmes veidi [18]

Izpratni par stresa bioķīmiskajām reakcijām uz cilvēka ķermeni izstrādājis Hansa Seljē, kurš konstatēja, ka stresa situācijās organisms tieši spēj reaģēt uz stresoriem ar divām sistēmām:

- Hipofīzes–virsnieru sistēmu veido hipotalāms, hipofīze un virsnieres. Hipotalāms izdala hormonu, kas iedarbojas uz hipofīzi un izraisa adrenokortikotropa hormona (AKTH) sekrēciju. Šis hormons iedarbojas uz virsnieru garozu, kas sāk izdalīt kortikoīdus, kuri ieplūst asinsritē, ietekmējot organiskos procesus un izraisot pretreakciju stresoram.

- Veģetatīvā nervu sistēmu – nervu sistēmas daļa, kas regulē iekšējo orgānu funkcijas, stresa situācijās var reaģēt neadekvāti vai nereaģēt vispār.

Daudziem pārmaiņas Hipofīzes-virsnieru sistēmā radīs tikai mērenu diskomfortu un pazeminātu dzīves kvalitāti, citiem tās izpaudīsies kā samazināta darba produktivitāte, psiholoģiska un sociāla rakstura problēmas un pat fiziski veselības traucējumi [19].

Uz pārējām organismu sistēmām cilvēkam šīs sistēmas spēj darboties divos virzienos atkarībā no stresora veida un situācijas:

- nomierināt ķermeni, darbojoties kā audu trankvilizatori, radot tolerances stāvokli un veicinot savdabīgu simbiozi vai līdzāspastāvēšanu ar agresoru.
- stimulēt pretreakciju, uzbudinājumu [20].

Medicīnā izdala trīs stadijas stresa darbībai organismā. Teorija tika izstrādāta Hansa Seljē veiktajos pētījumos, kas atklāja t. s. vispārīgo adaptācijas sindromu (VAS). Seljē to apraksta kā organismam izvirzītas prasības izraisītu fizioloģisku reakciju kopumu, iedarbojoties kādam no stresoriem.

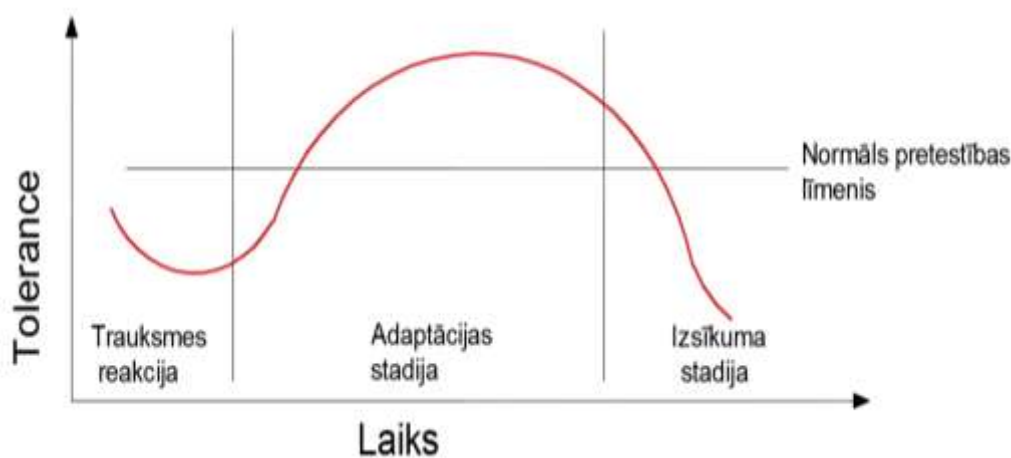
Sākotnēji rodas trauksmes reakcija, kas liek organismam reaģēt un atbilstoši aizsargāt sevi no pārmaiņām, „draudiem”. Šo stadiju, ko reizēm sauc par mobilizācijas stadiju, raksturo ādas apsārtums, pastiprināta siekalu izdalīšanās, muskuļu tonusa pazemināšanās, virsnieru dziedzeru izmēru palielināšanās, ķermeņa svara samazināšanās un audu sadalīšanas procesa pastiprināšanās [21].

Pēc mobilizācijas stadijas iestājas adaptācijas vai rezistences (noturīguma) stadija. Tā izpaužas ar virsnieru un aizkuņģa dziedzeru pastiprinātu palielināšanos, sintēzes procesu pastiprināšanos audos, atjaunojoties normālam ķermeņa svaram. Ja kaitīgā faktora iedarbība nav bijusi sevišķi spēcīga, organisms ir noturīgs pret kaitīgo faktoru vai spēj to veiksmīgi adaptēt, tad ar laiku visi aprakstītie rezultāti izzūd un organisms atgriežas normālā stāvoklī. Ja stresoru iedarbība ir ilgstoša un kļūst hroniska, iesaistītajās organisma sistēmās, ja tās nespēj ilgstoši darboties pastiprinātā režīmā, var attīstīties paliekoši bojājumi. Rezistenci pret stresu organismam ir iespēja uzlabot. Organisma rezistence pret noteiktu stresogēno faktoru var pieaugt, ja tas organismā sabrūk, iestājoties bioķīmiskai reakcijai, šo īpašību Seljē

nosaucis par katatoksisko reakciju. Viņš aprakstījis arī nespecifisku sensibilāciju, kas ir paaugstināta jūtīguma parādība pret dažādu faktoru iedarbību, līdzība saskatāma ar alerģiskām reakcijām.

Trešā stadija – izsīkuma stadija iestājas, organisma resursi ir nepietiekami, lai sasniegtu noteiktu adaptācijas līmeni vai arī organismam nav izveidojusies pietiekama noturība. Līdz šim laikam pilnībā vēl nav izskaidroti trešās stadijas iestāšanās cēloņi, kas draud organismam ar bojāeju. Šīs stadijas simptomi atgādina trauksmes reakciju, taču šajā stadijā stresogēnā reakcija iegūst patoģenētisku nozīmi.

Katram organismam ir savi rezerves iespēju līmeņi (Seljē tos nosaucis par adaptācijas enerģijām). Adaptācijas enerģijas līmenis nosaka individuālās atšķirības reakcijās uz vienu un to pašu stresogēno situāciju. Vienā gadījumā, pastāvot augstam rezerves iespēju līmenim, neattīstās patoģiskais stāvoklis, bet parādās tikai īslaicīgas vielmaiņu, neiroendokrīnās, imūnās un sirds-asinsvadu sistēmas funkcionālā stāvokļa izmaiņas. Turpretim citā gadījumā tas pats stresors var izsaukt bīstamas saslimšanas. Tādējādi, stresorās reakcijas procesā var notikt vai nu adaptācija pret kaitīgo faktoru, vai arī rezistences pilnīgs zudums, kas var beigties ar saslimšanu un, ekstrēmos gadījumos, ar organisma bojāeju. 1.7. attēlā grafiski parādīta ģenerālā adaptācijas sindroma trisfāzu norise [21].



1.7.att. SOS metodes rezultātu nolasīšanas grafiks [21]

Brīdī, kad uz cilvēka ķermeni iedarbojas jebkurš stresors un noris attiecīgās bioķīmiskās reakcijas, organisma sistēmas attiecīgi reaģē uz to un ķermenī notiek dažādas fizioloģiskas reakcijas:

- asinīs izdalās un sāk cirkulēt adrenalīns un citi t.s. stresa hormoni;
- asinīs palielinās cukura daudzums;
- paātrinās sirds ritms un paaugstinās arteriālais asinsspiediens;
- paātrinās elpošana;

- muskuļi saspringst, sagatavojot ķermeni darbībai [6].

Trauksmes reakcijas stadijā cilvēkam var būt pavājināta dzirde, sašaurināts redzes lauks (tā saucamā “tuneļveida redze”), vājuma sajūta, notirpums dažādās ķermeņa daļās, smagums rokās un kājās, “kamols” kaklā, galvassāpes, sāpes mugurā un krūtīs, kustību koordinācijas traucējumi.

Akūtās situācijas ietekmē arī centrālās nervu sistēmas un augstākās domāšanas funkcijas, tādēļ cilvēkam var:

- pavājinās spēja loģiski spriest un pieņemt lēmumus;
- samazinās spēja saskatīt alternatīvus rīcības veidus un noteikt optimālo;
- pavājinās koncentrēšanās spēja, iestājas dezorientācija un apjukums.

Atkarībā no cilvēka emocionālā tipa var novērot arī dažādas emocionālas reakcijas, piemēram, daļa nodarbināto kļūst pārāk pašpārliecināti (varonīgi) vai, gluži otrādi, apātiski.

Stresa nelabvēlīgā ietekme var neizpausties tieši, bet veicināt dažādu nelabvēlīgu vai bīstamu paradumu attīstību, piemēram, smēķēšanu vai alkohola lietošanu, vai pašdestruktīvu rīcību (piemēram, aizraušanos ar ātru braukšanu vai bīstamiem sporta veidiem). Atsevišķos gadījumos ilgstoša stresa iedarbība var ietekmēt vai veicināt citu slimību attīstību – šo slimību grupu mēdz dēvēt par psihosomatiskajām slimībām [6].

Psihosomatiskajām slimībām ir izskaidrojamas ar somatizāciju. Somatizācija ir aizsargmehānisms, ar kura palīdzību kāda psiholoģiska rakstura problēma parādās fizisku traucējumu formā. Organisms sajūt problēmas, un noteiktā brīdī tiek dots trauksmes signāls kāda orgāna fizioloģisku izmaiņu formā. Parasti cieš vājākās organisma daļas. Tā ir tā sauktā teorija par orgānu pakārtotību – psiholoģiska problēma izpaužas kādā organisma daļā, un parasti tas notiek ķermeņa vājākajā punktā. Šāda fizioloģiska atbildes reakcija var atkārtoties, kad persona no jauna izjūt spriedzi vai atrodas konfliktā, parādās tā pati organiskā problēma, kas ir novērojama citos līdzīgos gadījumos [17].

Psihosomatiskās slimības ir plaši izplatītas un labi pazīstamas: bronhiālā astma, čūlainais kolīts, esenciāla hipertoniya, neirodermīts, reimatoīdais artrīts, divpadsmitpirkstu zarnas čūla un anoreksija. Brīdī, kad cilvēka ķermeņa aizsardzības mehānismi netiek galā ar stresa bioķīmiskajām reakcijām, medicīniskā izpratnē iestājas fiziska saslimšana. Savukārt, ja nelabvēlīga situācija ieilgst, pārejošā slimība kļūst par hronisku psihosomatisku slimību [6].

Hronisks stress rodas cilvēkiem, kas nespēj adaptēties (pielāgoties) attiecīgajām stresa situācijām. Pazīmes varētu būt dažādas, katram cilvēkam atšķirīgas:

- uzvedības un psihes problēmas (sākumā parādās tikai kā personības iezīmju spilgtākas izpausmes);

- somatiskie simptomi (ēšanas traucējumi, kuņģa un zarnu darbības problēmas, sirdsklauves, tirpšana rokās un kājās, galvas sāpes, sāpes kaklā un mugurā, miegainība, reibšana, paaugstināts asinsspiediens, bieža slimošana);
- psihiskie simptomi (baiļu sajūta, aizkaitināmība, agresivitāte, depresija, bezmiegs, grūtības koncentrēties, nogurdināmība, negatīvas domas) [24].

Psihoemocionālā slodze var izpausties arī emocionāli. Darbinieks var izrādīt emocionālās pārmaiņas, kā aizkaitināmību, trauksmainību, sliktu garastāvokli, noslēgtību, nogurumu, rodas problēma savstarpējās attiecībās. Izmaiņas var parādīties kognitīvā līmenī, darbiniekam kļūst grūtāk koncentrēties, sagādā grūtības atcerēties, apgūt jaunas lietas, pieņemt lēmumus, darbinieks izrāda negatīvu domāšanu. Tādas uzvedības izmaiņas, kā nagu graušana, alkohola, tabakas vai citu atkarību izraisošo vielu lietošana, darbinieks kļuvis vardarbīgs vai agresīvs, slikti ievēro grafiku vai kļūst noslēgts, neveikls vai nolaidīgs, var liecināt par psihoemocionālajām problēmām. Uzmanība darbinieka psihoemocionālajam stāvoklim būtu arī jāpievērš, ja darbinieks regulāri darbā ierodas ar sliktu pašsajūtu vai ilgi un/vai bieži kavē darbu [22].

Pret stresoru iedarbību reaģē arī cilvēka zemapziņa. Uz akūtām stresa situācijām zemapziņa ir izveidojusi aizsargmehānismus, kas apziņu aizsargā no nepatīkamām sajūtām. Šīs teorijas pamatlicējs ir Zigmunds Freids, psihoanalīzes pamatlicējs.

Gadu gaitā psihoemocionālās veselības pētniecības jomā ir konstatēti un definēti dažādi zemapziņas aizsargmehānismu modeļi:

- izstumšana – ar tās palīdzību trauksmi izraisošais iemesls tiek izslēgts no apziņas, tas ir vai nu atgriezts vai paturēts bezapziņā, ārēji tā izpaužas kā aizmirstana;
- projekcija – savas nevēlamās vajadzības, izjūtas, īpašības netiek atzītas kā sev piemītošas, bet tiek piedēvētas citām personām, lietām vai parādībām;
- identifikācija – ar šo aizsardzības mehānismu persona piedēvē sev spēcīgākas, veiksmīgākas u. tml. personības īpašības, lai pārvarētu kādas nepilnvērtības izjūtas par sevi;
- racionalizācija – kāda situācija, darbība u. tml., kuras cēloņi ir iracionāli, personai nepieņemami, tiek racionalizēti, tas ir, skaidrota ar prātu, izvairoties no emocijām.
- regresija – personas atgriešanās kādā no iepriekšējām psihes attīstības stadijām, par ko signalizē arī viņa uzvedība;
- sublimācija – iedzimtās seksuālās vai agresīvās enerģijas novirzīšana uz ar šīm dziņām nesaistītiem objektiem, tā tiek transformēta radošā, sociāli pieņemamā rīcībā.
- izolēšana – atsevišķu domu vai darbību norobežošana no pārējām darbībām vai eksistences vispār;

- noliegšana – šī aizsardzības mehānisma gadījumā cilvēks neatzīst kāda traumatizējoša pārdzīvojuma rezultātus.
- aklie plankumi – dzīves puses (sfēras), kurās acīm redzamās pretrunas tiek ignorētas vai izsvītrotas;
- ārkārtēja paškontrolē – neļaut sev būt spontānam.
- despotiska pareizība – dogmatisms, mēģina uzspiest savu nemainīgo pareizumu citiem;
- cinisms – morālo vērtību noliegšana un izsmiešana, neticot cilvēku patiesumam, bez principiem;
- intelektualizācija – runā par jūtām bez emocionālas iesaistīšanās;
- humors – ar humora palīdzību aizsargājas pret traumatisku, sāpīgu pieredzi.

Zemapziņas aizsargmehānismus personai pašai nav iespējams kontrolēt, bet to apzināšana ļauj vieglāk analizēt gan pašai personai, gan darbu vadītājam, kuri no notikumiem vai stresoriem satrauc un ietekmē darbinieku [23].

Turpinoties ilgstošam stresam, cilvēks iestrēgst psiholoģiskajā „vāveres ritenī”, kur sajūk cēloņi un sekas (skat. 1.3 tabulu). Pārmērīgs stress izsauc somatisku un psihisku vājumu, kas savukārt sekmē iespēju gūt traumas, pieaug pārslodze. Mainās uzvedība, kā rezultātā bojājas attiecības ar līdzcilvēkiem un krītas pašapziņas līmenis. Agrāk pierastas un vieglas dzīves situācijas kļūst traumējošas un to pārvarēšana prasa lielu piepūli. Rezultātā attīstās adaptācijas traucējumi un pēctraumas stresa sindroms [24].

1.3. tabula

Biežākie iespējamie psiholoģisko darba vides risku radītie veselības traucējumi [6]

| Iespējamie fiziskie traucējumi | Iespējamie psiholoģiskie traucējumi |
|---------------------------------------|--|
| Ādas iekaisums | Apetītes pārmaiņas |
| Alerģiskas reakcijas | Augsta uzbudināmība |
| Aizcietējumi un caureja | Bezmiegs |
| Gremošanas traucējumi | Depresija |
| Dzimumfunkcijas traucējumi | Vienaldzība |
| Miega traucējumi | Apsēstības un mānijas |
| Galvassāpes vai migrēna | Fobijas |
| Reiboņi | Nespēja koncentrēties |
| Sāpes krūtīs | Šaubīšanās |
| Elpošanas sistēmas traucējumi | Nervozitāte |

| Iespējamie fiziskie traucējumi | Iespējamie psiholoģiskie traucējumi |
|--------------------------------|-------------------------------------|
| Sirdsklauves | Paaugstināta nogurdināmība |
| Svīšana | Pašnāvības domas |
| Trīce | Zema pašapziņa |
| Muguras sāpes | |

Adaptācijas spējas stresa situācijām katram indivīdam atšķiras. Jāņem vērā faktori, kas var apgrūtināt darbinieka spēju adaptēties stresa situācijām. Faktori, kas ietekmē spēju pielāgoties stresa situācijām:

- dzimums (sievietes spēj ilgāk izturēt stresu);
- vecums (veciem cilvēkiem ir grūtāk piemēroties jaunām situācijām, jauniem apstākļiem; nozīme ir arī tam, kādā vecumā cilvēks sācis strādāt, kādas ir viņa darbības un pieredze);
- dzīves stils (fiziskās nodarbības, smēķēšana);
- psiholoģiskie cilvēku tipi (optimisti vieglāk tiek galā ar problemātiskām situācijām, viņu dzīves moto: “Nekas, būs vēl sliktāk!”);
- cilvēka psiholoģiskais stāvoklis (pašapziņa, spēja pašam atrisināt problēmas, spēja pielāgoties, radoša pieeja dzīvei);
- veselības stāvoklis (jau esoši fiziskās vai psihiskās veselības traucējumi samazina cilvēka rezistenci pret stresu);
- ekonomiskais stāvoklis (bieži vien ekonomiskais stāvoklis maina cilvēka attieksmi pret apkārtējiem cilvēkiem un lietām, jo nauda spēj nogludināt daudzas grambas un bedres uz ceļa);
- tautas kultūras tradīcijas (attiecības starp cilvēkiem, īpaši vīriešu un sieviešu attiecības) [24].

1.5. Psihoemocionālās slodzes pārvarēšanas metodes un to ietekme uz darbībā

Katrs cilvēks apzināti vai neapzināti ir atradis veidu, kā samazināt psihoemocionālo slodzi un pārvarēt stresa situācijas, veicināt organisma adaptācijas procesu. Pārvarēšana apvieno kognitīvās, emocionālās un uzvedības stratēģijas, kuras tiek izmantotas, lai tiktu galā ar stresoru izraisītajām trauksmes reakcijām organismā.

Vācu sociologs un politekonomists Maksimiliāns Karls Emīls Vēbers (*Maximilian Carl Emil Weber*) uzskata, ka galvenais psiholoģiskās pārvarēšanas stratēģiju repertuārs ietver šādas formas:

1. Reāla (kognitīva vai uzvedības) problēmas risināšana;
2. Sociālā atbalsta meklējumi;
3. Situācijas interpretēšana savā labā;
4. Aizsardzība un problēmas noliegšana;
5. Izvairīšanās un sargāšanās;
6. Līdzjūtība pašam pret sevi;
7. Pašnovērtējuma pazemināšanās;
8. Emocionālā ekspresija [25].

Šodien ir ļoti daudz rekomendāciju cīņā ar psihoemocionālo slodzi. Viena no galvenajām koncepcijām, uz kuru balstās mūsdienu rekomendācijas, apgalvo, ka ir **jāpārtrauc notikumu ķēdi, kas noved pie patoloģijas**. Tiek uzsvērta to personības īpatnību trenēšana un nostiprināšana, kas sekmē cilvēka noturību pret psiholoģiskajiem un sociālajiem stresoriem.

Daudzi darbinieki apzinās, ka stresori, no kuriem izriet stress, ietekmē viņu ikdienu, bet dažāda ir viņu attieksme pret to un turpmākā rīcība. Iespējamie cilvēka lēmumi attiecībā pret stresoriem var būt:

- likvidēt stresoru;
- distancēties no stresora;
- samierināties ar stresora klātbūtni;
- mainīt attieksmi pret stresoru.

Nav konkrēti noteikts, kāda rīcība būtu vērtējama kā nelabvēlīga, bet kura kā vēlama stresa situācijās. Tāpēc katrā situācijā jāizvērtē un jāapzinās, kurš no šiem lēmumiem būtu labākais risinājums konkrētajā brīdī [26].

Izšķir divus stresa trauksmes reakcijas pārvarēšanas veidus:

- īslaicīgie efekti;
- ilglaicīgie efekti (tiem ir ietekme uz psiholoģisko labklājību (*psychological well-being*) [25]).

Īslaicīgo efektu stresa noņemšanas metodes var palīdzēt paātrināt adaptācijas stadiju un samazināt izsīkuma stadiju, bet ilgā laika posmā spēj nodarīt lielāku kaitējumu veselībai un samazināt organisma spēju veiksmīgi adaptēties nākamajām stresa situācijām:

- Smēķēšana;
- Pārmērīga alkohola lietošana;

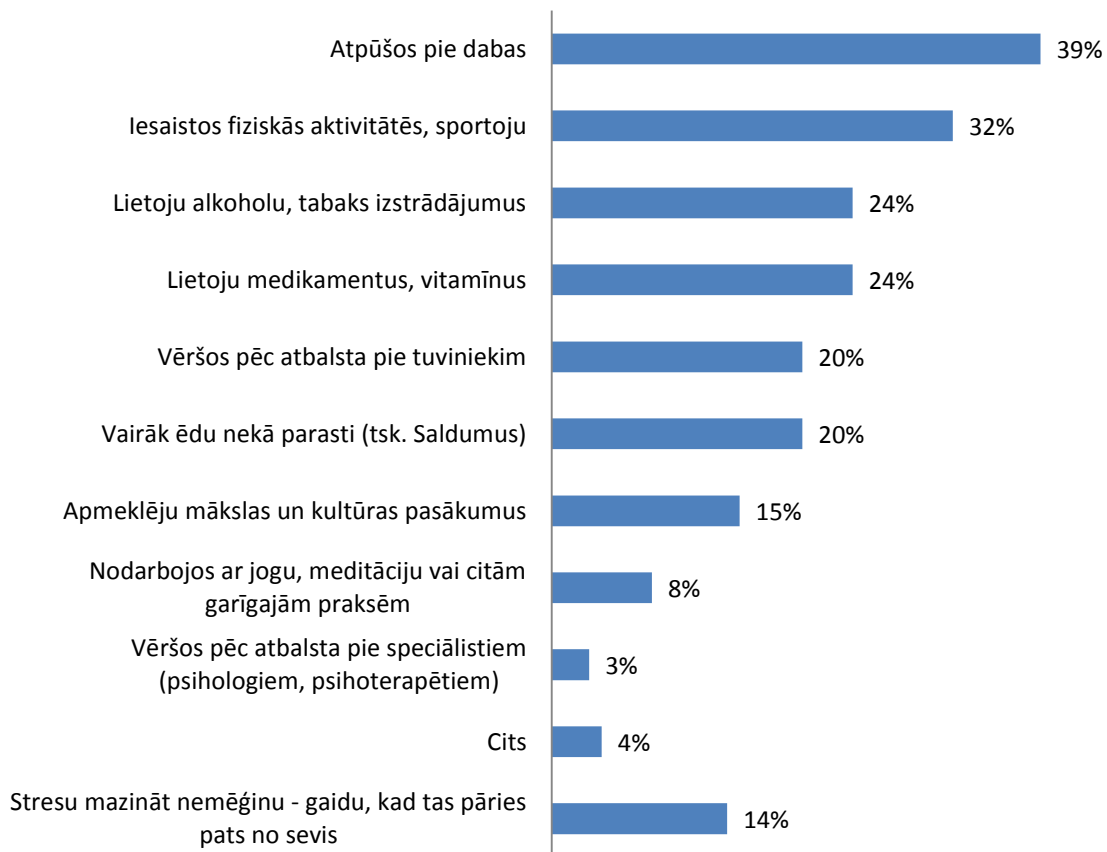
- Pārēšanās vai nepietiekams uzturs;
- Ilgstoša televizora skatīšanās vai izklaidēšanās pie datora;
- Izvairīšanās no draugiem, ģimenes;
- Nomirinošas zāles;
- Pārāk ilga gulēšana;
- Nozīmīgu lietu atlikšana uz vēlāku laiku (slinkošana);
- Izlikt stresu uz citiem (izklīdzot, dusmu izplūdi, psiholoģiskā vardarbība);
- Atlikt problēmu risināšanu [27].

Pastāv 3 virzieni ilglaicīga efekta stresa pārvarēšanā:

1. Uz uzdevumu/rīcību orientēts virziens;
2. Uz emocijām/pašapzināšanos orientēts virziens;
3. Uz izvairīšanos/prevencijā orientēts virziens.

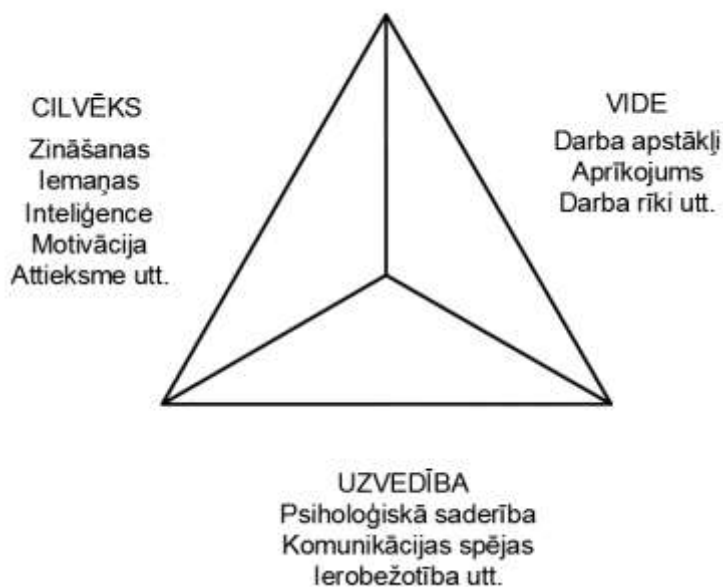
Stresa pārvarēšanas virziena izvēli nosaka indivīda resursi, zināšanas un iemaņas. Uz uzdevumu/rīcību orientēts virziens sevī ietver relaksācijas vingrinājumus, elpošanas vingrinājumus, meditāciju, fiziskos vingrinājumus un rīcības stratēģijas izstrādi. Uz emocijām/apzināšanos orientēts virziens balstās uz testiem, aptaujām, pašanalīzi, domāšanas tehnikas attīstīšanu un humoru. Bet uz izvairīšanos/prevenciju orientēts virziens ietver plānot precīzi dienas notikumus, plānot stratēģiski – nedēļas, mēneša pasākumus, paredzēt stresorus un priekšlaicīgi tos novērst, kā arī pozitīva pašiedvesma [28].

Aģentūras Action/Consensus PR Latvia Latvijas iedzīvotāju aptaujā „Stresa situāciju pārvarēšanu” 2015. gada martā noskaidroja respondentu stresa mazināšanas metodes. Visvairāk respondentu jeb 39% respondentu stresa mazināšanai izmanto atpūtu pie dabas. 31% respondentu izvēlas iesaistīties fiziskās aktivitātēs vai sportot, bet 24% respondentu lieto medikamentus vai vitamīnus, lai mazinātu stresa ietekmi. Tik pat liels respondentu skaits jeb 24% respondentu lieto alkoholu un/vai tabakas izstrādājumus, lai mazinātu stresu savā ikdienā (skat. 1.8. att.).



1.8.att. Stresa mazināšanas metožu izmantošana starp aģentūras Action/Consensus PR Latvia aptaujas „Stresa situāciju pārvarēšana” respondentiem 2015. gadā [4]

Darbinieka darbaspējas shematiski var attēlot kā sakarību starp cilvēku, viņa uzvedību un vidi. Visi šie trīs faktori, uzskatāmi arī par lielumiem, ir savstarpēji saistīti un to nozīmīguma izmaiņa ikdienā atsevišķi, maina kopējo balansu ikdienā [18].



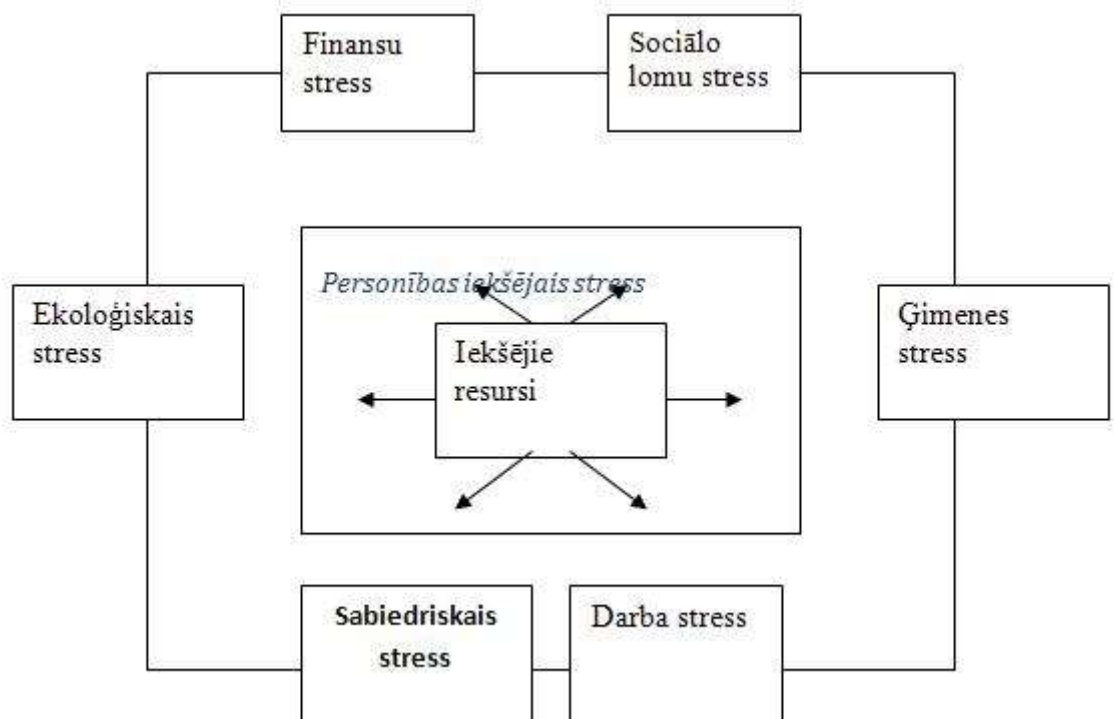
1.9. .att. Individā balansa „Drošības trijstūris” [18]

Apskatot psihoemocionālās slodzes ietekmi uz veselību un stresorus, redzams, ka stress skar indivīda balansa „Drošības trijstūra” visus tā faktoros (skat. 1.9 att.). Pietam, katrs no šiem faktoriem var būt gan kā izraisītājs, gan kā izpausmes veids-vide. Tāpēc būtiski ir darbiniekam pilnveidot tā „Drošības trijstūra” faktoros, lai tie maksimāli mazāk būtu par iemesliem stresoru rašanās un nodrošinātu veiksmīgāku stresa adaptācijas procesu.

Pauls T. Vongs (*P.T.Wong*), Trentas Universitātes (Kanāda) psiholoģijas pasniedzējs, piedāvā modeli, kas ataino, ka cilvēka stresa reakcijas ir saistītas ar visdažādākajiem viņa dzīves notikumiem, ar dažādām viņa darbības, saskarsmes, pasaules izziņas sfērām (skat. 1.10. att.).

Modeļa centrā atspoguļoti cilvēka iekšējie resursi, kas ļauj indivīdam pārvarēt dzīves krīzes. Resursu samazināšanās veicina paaugstinātu ievainojamību pret dažādiem traucējumiem, tādiem kā trauksmainība, bailes, izmisums, depresija.

Nākamo modeļa sfēru veido *personības iekšējais stress*. Vairums ārējās pasaules prasību un tās ietekme uz cilvēku ir saistīta ar šo stresa veidu. Neapmierinātība ar sevi, izpaužas negatīvā attieksmē pret ārējo pasauli un traucē starppersonu saskarsmei. Šajā stresa kategorijā var ieskaitīt tādus notikumus kā nerealizējušās gaidas, vajadzības, rīcības bezjēdzību, sāpīgas atmiņas utt. [25].



1.10. att. Pauls T. Vonga ikdienas stresu modelis [25]

Būtiski ir laicīgi konstatēt, kad darbinieki vai kolēģi cieš no psihoemocionālās slodzes. Psihoemocionālo slodzi darbiniekiem var novērot, izmantojot intervijas, aptaujas anketas vai novērojot stresa uzvedības indikatorus. Stresa uzvedības indikatorus var iedalīt četrās grupās:

- Ar darbu saistītās uzvedības indikatoru: pienākumu atlikšana, kvantitatīvi un kvalitatīvi pazemināts darba uzdevumu izpildījums, starppersonu konflikts, riska uzņemšanās ierobežošanās, palielināts negadījumu skaits.
- Vispārējās uzvedības indikatoru: paaugstināta pasivitāte, sociālā attālināšanās, pastiprināta medikamentu lietošana, alkohola lietošana, ēšanas paradumu maiņa, ēstgribas trūkums.
- Fizioloģiskie indikatoru: bioķīmiskās pārmaiņas neiroendokrīnajās funkcijās un imunoloģijas mehānismos, asins lipīdos un ogļhidrātos, gremošanas skābju izdalīšanās.
- Pārmaiņas organisma sistēmu darbībā: smadzenēs, muskuļos un ādā (elektriskā aktivitāte), kuņģa un zarnu traktā, sirdsasinsvadu sistēmā, seksuālās funkcijās [29].

Pasaulē ir ļoti daudz un dažādu labās prakses piemēru, kā uzņēmumi apzina psihoemocionālā riska klātbūtni uzņēmumā, kā to novērtē, kā arī kādus pasākumus veic, lai samazinātu paaugstināto stresa līmeni darba vietās. Tādējādi ikviens darba devējs šajos piemēros var atrast savam uzņēmumam piemērotāko gan izmaksu ziņā, gan arī iespēju ziņā.

Populārākos pasākumus stresa mazināšanai literatūrā minēti:

- nodarbināto informēšana un izglītošana par stresa vadīšanu un padomi, kā tikt galā ar stresu (informatīvie materiāli, iekšējā avīze, semināri, apmācības, informatīvās filmas);
- konsultēšanās ar nodarbinātajiem, darba novērtēšana un atgriezeniskās saites par padarīto nodrošināšana (ideju pastkastes, iekšējie konkursi);
- regulāra informācijas nodrošināšana par uzņēmumā notiekošo un darba uzdevumiem (uzņēmuma vadība skaidro uzņēmuma attīstības stratēģiju, darba uzdevumus, laicīgi informē un sniedz skaidrojumu par paredzētajām izmaiņām uzņēmuma darbībā vai struktūrā un to nepieciešamību, jo viens no stresa iemesliem ir informācijas nepietiekamība);
- darba laika organizācija (ērtākas darba stundas, piemērotāks darba grafiks);
- darba un atpūtas režīma ievērošana, kā arī ģimenes un darba dzīves saskaņošana (darba pārtraukumi);
- nodarbināto nodrošināšana ar atpūtas telpām, kurās nodarbinātie var uzturēties un atpūsties darba pārtraukumos, spēlēt spēles, neformāli komunicēt, iedzert tēju, apēst kādu veselīgu našķi;

- kopīgas sporta aktivitātes (vingrošana pārtraukumos, sporta zāles ierīkošana, trenāžieris (velotrenāžieris) atpūtas telpā, piedalīšanās sporta spēlēs);
- nodrošināšana ar bezmaksas baseina vai sporta nodarbību apmeklējumiem (atpūtai pēc darba dienas);
- kopējo pasākumu rīkošana kolektīva saliedēšanai (jubileju atzīmēšana, ekskursijas, tematiskās svinības);
- piedalīšanās dažādās sabiedrības aktivitātēs (kampanžās, talkās, sporta pasākumos) u.c. [12].

2. IZMANTOTĀS METODEDES

Lai izanalizētu būvspeciālitu un to palīgu darba vidi un psihoemocionālo risku ietekmi maģistra darbā izmantotas:

- 1) Somijas 5 baļļu metodes matrica K-4;
- 2) Dr. Jamsa H. Amirkhana SOS (*Stress Overload Scale*) metode, kurā stresa ietekmes novērtēšanai izmanto ikdienas sajūtu kontroli;
- 3) modificēta Cohena- Hobermana Fizisko simptomu uzskaites metode;
- 4) stresoru apkopojums un respondentu dzīves stila ieradumu (smēķēšanas, alkohola lietošanas un fizisko aktivitāšu paradumi) analīze.

2.1. Somijas 5 baļļu metodes matrica K-4

Somijas 5 baļļu metode risku novērtēšanai viena no vienkāršākajām un populārākajām vispārējo risku novērtēšanas metodēm Latvijā. Metode izstrādāta Temperas Tehnoloģiskajā universitātē 1994. gadā, ņemot par pamatu Anglijas standartā BS 800 noteikto riska novērtēšanas skalu. Metodi lieto, lai novērotu darba vides riskus uzņēmumiem ar salīdzinoši vienkāršiem ražošanas tehnoloģijas procesiem [30].

Riska noteikšanai izmantota matrica K-4. Šī matrica ir puskvantitatīva risku novērtēšanas matrica, kas veidota balstoties uz Somijas 5 baļļu vērtējuma sistēmu un Melnburnas Universitātes darba vides risku kalkulatoru [30]. Izvērtējamā faktora riska punktus nosaka, reizinot punktus sekām, ekspozīcijai un varbūtībai (2.1. tabula), skatīt formulu 2.1.,

$$R = S \times E \times V, \text{ kur} \quad (2.1.)$$

R – riska punkti;

S – seku punkti;

E – ekspozīcijas punkti;

V – varbūtības punkti.

2.1. tabula

Somijas 5 baļļu matricas K-4 punkti [30]

| SEKAS | S | |
|-------|---|-----|
| a | Katastrofiskas: bieži nāves gadījumi; | 100 |
| b | Ievērojami lielas: lieli nelaimes gadījumi vai postījumi; | 50 |
| c | Ļoti nopietnas: bieža darba nespēja/ veselības pasliktināšanās; | 25 |
| d | Nopietnas: darba nespējas vai slimības gadījumi; | 15 |
| e | Svarīgas: nepieciešama medicīniskā palīdzība; | 5 |
| f | Vērā neņemamas: nelielas darba traumas, īslaicīgas slimības. | 1 |

| EKSPOZĪCIJA | | E |
|--------------------|---|----------|
| a | Nepārtraukti: vairākas reizes dienā; | 10 |
| b | Bieži: vismaz vienu reizi dienā; | 6 |
| c | Laiku pa laikam: no vienas reizes nedēļā līdz reizi mēnesī; | 3 |
| d | Nosacīti reti: no vienas reizes mēnesī līdz reizi gada laikā; | 2 |
| e | Reti: zināms, ka var notikt; | 1 |
| f | Ļoti reti: nav zināms, ka var notikt. | 0.5 |
| VARBŪTĪBA | | V |
| a | Ļoti liela: pastāvīgi rada sekas ar daudzpusīgiem kaitējumiem; | 10 |
| b | Liela: nav pārsteigums, gadījuma iespēja 50:50 | 6 |
| c | Vidēja: neikdienišķa, bet iespējama, gadījumu iespējamība 1:10 | 3 |
| d | Maza: maznozīmīga, gadījuma iespējamība 1:100 | 1 |
| e | Ļoti maza: negadījums iespējams, pamatojoties uz zināšanām par to, iespējamība 1:1000 | 0.5 |
| f | Praktiski neiespējama: nav zināms, ka vispār var notikt, iespējamība 1:10 000 | 0.1 |

Atbilstoši iegūtajiem riska punktiem, no riska pakāpju noteikšanas tabulas (2.2. tabula) nolasa atbilstošo riska balli.

2.2. tabula

Somijas 5 baļļu riska pakāpju noteikšanas tabulu [30]

| Riska iespējamība | Riska sekas | | |
|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| | Mazbīstams | Bīstams | Ļoti bīstams |
| Neiespējams | Nenožīmīgs risks I (< 90 punkti) | Pieņemams risks II (90-199 punkti) | Ciešams risks III (200-299 punkti) |
| Maz iespējam | Pieņemams risks II (90-199 punkti) | Ciešams risks III (200-299 punkti) | Nožīmīgs risks IV (300-599 punkti) |
| Iespējams | Ciešams risks III (200-299 punkti) | Nožīmīgs risks IV (300-599 punkti) | Neciešams risks V (> 600 punkti) |

Metode paredz 5 pakāpju gradāciju riska bīstamībai. Atbilstoši riska pakāpei metodē tiek norādīts, cik būtisks ir risks un cik ilgā laikā nepieciešams veikt riska novēršanas pasākumus, kas samazinātu vai novērstu to ietekmi uz nodarbināto veselību vai drošību (skat. 2.3. tabula).

Somijas 5. baļļu metodes risku pakāpes skaidrojums un nepieciešamie pasākumi [30]

| Riska pakāpe | Nepieciešamie pasākumi |
|--------------------------------------|--|
| 1. riska balle - NENOZĪMĪGS RISKS | Pasākumi nav nepieciešami. Riskus dokumentēt nav nepieciešams. |
| 2. riska balle – PIEŅEMAMS RISKS | Speciāli pasākumi riska samazināšanai nav nepieciešami. Risks tomēr ir jākontrolē. Ja nepieciešami pasākumi, jāizvērtē, kādi tie būtu veicami ar minimālu līdzekļu ieguldīšanu. |
| 3. riska balle – CIEŠAMS RISKS | Nepieciešami pasākumi riska samazināšanai, bet tie nav jāveic nekavējoties (jāņem vērā iespējamā kaitējuma sekas, ekonomiskie apsvērumi un darbinieku skaits). Pasākumi jāveic 3 līdz 5 mēnešu laikā pēc riska novērojuma. |
| 4. riska balle – NOZĪMĪGS RISKS | Darbu nedrīkst veikt, kamēr nav veikti pasākumi riska samazināšanai vai novēršanai. Ja darbu nav iespējams pārtraukt, jāņem vērā seku apjoms, darbinieku skaits, bet pasākumi jāveic 1 līdz 3 mēnešu laikā. |
| 5. riska balle – NECIEŠAMS RISKS | Nekavējoties jāveic pasākumi riska samazināšanai vai novēršanai. Ja līdzekļu trūkumu dēļ pasākumus nav iespējams veikt, darbs bīstamajā zonā, telpā vai darba vietā aizliegts. |

Riska balles palīdz identificēt risku nozīmīgumu un izvirzīt prioritātes risku samazināšanas vai novēršanas pasākumu ieviešanā.

2.2. SOS METODE

SOS jeb Stresa pārslodzes skala (*Stress Overload Scale*), publicēta 2012. gadā, metodes izstrādātājs ir Dr. Džeims H. Amirkhans (*Dr. James H. Amirkhan*), Amerikas Savienoto Valstu Kalifornijas štata universitātes Psiholoģijas nodaļas vadītājs. Metode izstrādāta, lai pēc iespējas objektīvāk identificētu tās personas, kurām ir vislielākā pārslodze no vairāku stresoru iedarbības vienlaicīgi un vislielākā iespēja saskarties ar fiziskās veselības pasliktināšanos šo stresoru ietekmē [31].

SOS metode novērtē stresa līmeni vienas nedēļas ietvaros. Tās pamatā ir aptauja ar 30 jautājumiem. Jautājumi aptver dažādas sajūtas, ar kurām respondenti saskaras ikdienā darba vietā un ārpus tās.

Uz jautājumiem respondentam jāatbild ar atzīmi, cik bieži viņš ir saskāries ar šādām sajūtām. Respondents var izvēlēties atbildes 5 punktu skalā no „vispār ne”, vērtējama kā 1 punkts, „nedaudz” – 2 punkti, „dažreiz” - 3 punkti, „bieži” - 4 punkti, „ļoti bieži” - 5 punkti. Jāņem vērā, ka jautājuma Nr. 5 punktu vērtība ir apgriezta, t.i. „vispār nē” jānovērtē ar 5 punktiem, bet „ļoti bieži”- 1 punktu. SOS metode ietver divas patstāvīgas, bet savā starpā korelējošas vērtēšanas skalas, kas kopā dod iespēju novērtēt stresa pārslodzi jeb tā ietekmi uz cilvēka veselību. Jautājumi ir sagrupēti divās grupās, vienā skalā parādās jautājumi, kas raksturo personības ievainojamību (jautājumi Nr. 3, 5, 7, 9; 13, 15, 17, 19, 23, 25, 27, 29) un otrā skalā notikumu slodze (jautājumi Nr. 2, 4, 8, 10, 12, 14, 18, 20, 22, 24, 28, 30). Papildus anketā ir ietverti seši starpjautājumi. Šo jautājumu atbildes neietekmē rezultātu, bet to mērķis ir novērst negatīvo noskaņu metode anketā (jautājumi Nr. 1, 6, 11, 16, 21, 26).

Respondenta psihoemocionālo risku slodzi jeb stresa riska līmeni nolasa no metodes rezultātu grafika (sk. 2.1. att.). Grafika horizontālo asi veido Personības ievainojamības punktu skala, bet vertikālo asi – Notikumu slodzes punktu skala. Rezultātu grafika plakne ir sadalīta četros kvadrantos, kas attiecīgi norāda uz respondenta stresa riska līmeni:

- Zems stresa līmenis (zemākais risks);
- Izaicinājums – sociāla rakstura stress (vidējs risks);
- Trausls – emocionāla rakstura stress (vidējs risks);
- Augsts stresa līmenis (augsts risks).



2.1.att. SOS metodes rezultātu nolasīšanas grafiks [32]

Respondenta atbilžu iegūto punktu vērtības summē katrā skalā atsevišķi. Lai iegūtu respondenta rezultātu metodes grafikā uz katras ass atliek attiecīgo punktu vērtību un nolasa, kurā no kvadrantiem ir respondenta rezultāts.

Robeža starp kvadrantiem ir piemērojama atbilstošai respondentu grupai, bet šajā pētījumā tiks izmantos metodes izveidotāja normatīvās vērtības - $\mu_{PD} = 28$; $\mu_{EL} = 38$ [32].

2.3. Cohena-Hobermana Fizisko simptomu uzskaite

Fizisko simptomu uzskaites (*The Cohen-Hoberman Inventory of Physical Symptoms*) autori ir S. Kohens un H. Hobermens (*Cohen, S & Hoberman, H.*), metode publicēta 1983. gadā un ir pazīstama ar saīsinājumu CHIPS [33]. Metodes pamatuzdevums ir novērtēt, cik lielā mērā indivīds ir saskāries un ir satraukts par 33 fiziskajiem simptomiem, kas rezultējušies no psiholoģiskās veselības pēdējo 2 nedēļu laikā. Katram simptomam respondents norāda, cik bieži viņš ir sajutis simptomu un attiecīgi atbildē to novērtē no 0 punktiem – „neietekmē” līdz 4 punktiem – „ļoti ietekmē”. Analizējot katra indivīda rezultātus, redzams kuras fiziskās veselības problēmas visvairāk ietekmē un cik lielā apmērā indivīda ikdienu [34].

Maģistra darba pētījumā tiek izmantota modificēta aptaujas anketa, kurā jautājumi ir izvēlēti tā, lai izslēgtu acīmredzamu psiholoģiskās ietekmes raksturu. Aptaujas pamatā ir izmantoti fiziskie rādītāji, kas tiek uzskatīti tradicionāli par psihosomatiskajām reakcijām, piemēram, bezmiegs, galvassāpes, vemšana u.c. Aptaujā iekļautas arī veselības problēmas, kas uzskatāmas par rezultātu jau ilgākai stresa ietekmei, piemēram saspringuši muskuļi, sirds-asinsvadu slimības.

Aptaujas rezultāti maģistra darbā tiks izmantoti, lai novērtētu vispusīgi grupas veselības stāvokli un analizētu fiziskās veselības simptomu saistību psihoemocionālo risku ietekmi un stresa riska līmeni.

2.4. Stresori darba vietā

Lai iepazītos ar stresoriem, kas ietekmē respondentus viņu darba vietās, maģistra darba anketā tiek izmantots saīsināts stresoru saraksts, kas ir tiek piedāvāts Amerikas preventīvās medicīnas institūta (*American Institute for Preventive Medicine*) izstrādātajā Darba stresoru anketā.

Amerikas preventīvās medicīnas institūta darba stresoru anketa sastāv no 11 nodaļām:

- Domstarpības un neizlēmība;
- Spiediens darba vietā;

- Darba organizācija;
- Komunikācija un sadarbība ar vadītājiem;
- Attieksme un draudi nodarbinātā veselībai;
- Darbs pārmērīga stresa apstākļos;
- Nepietiekama potenciāla izmantošana;
- Izaugsmes iespējas;
- Drošības jautājumi;
- Laika spiediens;
- Amata piemērotība nodarbinātajam.

Katra nodaļa apvieno 5 situācija, kas modelē stresorus darba vidē un palīdz respondentam sasaistīt minētās situācija ar ikdienas situācijām un pienākumiem darba vietā [35].

Maģistra darba pētījumā tiek izmantota saīsinātā darba stresoru anketa, kuru veido 16 stresori no minētās Amerikas preventīvās medicīnas institūta anketas. Konkrētie stresori izvēlēti pēc iepazīšanās ar šīs metodes nodaļām un to modulētajām situācijām un izanalizējot pētāmās grupu darba pienākumus un esošo situāciju būvniecības nozarē Latvijā.

Aizpildot anketu, respondentiem no piedāvātajiem stresoriem jāatzīmē tie, ar kuriem viņi saskaras ikdienā:

1. Konflikti ar darba kolēģiem, grūti rast risinājumu problēmām;
2. Neapmierinātība ar padotajiem;
3. Nesaprašanās ar vadību, grūtības izrunāt problēmas ar augstākstāvošiem darbiniekiem;
4. Nepiemēroti darba apstākļi (darba telpās ir auksts, netīrs, nepietiekams apgaismojums, nav nodrošināts pietiekams darba aprīkojums (mēbeles, biroja tehnika));
5. Liels darba apjoms (apvienoti amati, darbu izpildei nepieciešamas virstundas);
6. Darba pienākumi ir neskaidri, nav konkrēti definēti;
7. Darba pienākumiem ir paaugstināta atbildība (darba rezultāts ietekmē cilvēku dzīvības, finansiālo stāvokli);
8. Darba pienākumi veido nelabvēlīgu, nepatīkamu rutīnu;
9. Darba vietā nav karjeras izaugsmes;
10. Darba uzdevumi ir šķiet bezjēdzīgi, nav izprotama kopējā uzņēmuma virzība un mērķi;
11. Regulāri darba pienākumu izpildei ir pārāk īss termiņš;
12. Darbu izpildei ir nepietiekamas zināšanas un pieredze;

13. Darba vietā pastāv reāli draudi darbinieka veselībai un dzīvībai;
14. Nedrošība par savas darba vietas saglabāšanu (atlaišana, darba uzteikums);
15. Neapmierinātība ar uzņēmuma darba organizāciju (komandējumi, darba laiks, bonusu un atvaļinājumu sistēmas);
16. Neapmierinātība ar atalgojumu un atalgojuma izmaksāšanas kārtību.

3. REZULTĀTI UN DISKUSIJA

Lai labāk iepazīstos ar darba vidi, kurā strādā izraudzītās auditorijas respondenti, tika veikta darba vides risku identificēšanu 2 uzņēmumos, izmantojot Latvijas Republikas Ministru Kabineta noteikumiem Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība, pieņemts 02.10.2007., 1. pielikumā doto anketu „Darba vietas vai darba veida pārbaude un tajā esošo darba vides faktoru noteikšana un to novērtēšana”. Identificētie riski tika novērtēti, izmantojot Somijas 5 baļļu metodes matricu K-4.

3.1. Darba vides risku izvērtēšana ar Somijas 5 baļļu metodes matricu K-4

Darba vides risku novērtēšana tika veikta uzņēmuma SIA „AZ-INTER” darbiniekiem –sertificētam būvdarbu vadītājam un projektu vadītājam – un SIA „Prokrial” uzņēmuma darbiniekiem – sertificētam būvuzraugam un projektētājam (sertificētam ēku konstrukciju projektētājam).

Uzņēmums SIA „AZ-INTER” nodarbojas ar būvdarbu vadīšanu vispārceltniecisko un ūdens saimniecības darbu sfērā, dibināts 1993. gadā. Uzņēmums SIA „Prokrial” specializējies būvuzraudzībā un ēku konstrukciju projektēšanā, dibināts 2012. gadā.

Pirms risku izvērtēšanās, tika veikta darbinieku intervija, lai iepazītos ar viņu darba pienākumiem, darba uzdevumiem un darba vidi.

Atbildīgā būvdarbu vadītāja galvenie darba uzdevumi un darba vieta

Darba uzdevumos ietilpst plānot un kontrolēt darbus būvlaukumā, sadalīt pienākumus un darbus apakšuzņēmējiem, nepieciešamības gadījumā arī ierādīt darbu veikšanas pamatus. Atbildīgā būvdarbu vadītāja darba vieta ir iekārtota pārvietojamajā būvniecības vagoniņā, kurš atrodas būvlaukumā. Aptuveni 50% no darba laika atbildīgais būvdarbu vadītājs atrodas ārpus būvniecības vagoniņa, apsekojot būvlaukumu. Darba pienākumi ir saistīti arī ar datora izmantošanu, kas tiek izmantots komunikācija uzturēšanai, atskaišu, izpilžu, dokumentācijas un progresu ziņojumu sagatavošanai.

Projektu vadītāja galvenie darba uzdevumi un darba vieta

Darba uzdevumos ietilpst organizēt finansējuma plūsmu, sekot līdzi darba izpildes tempam un kvalitātei, piesaistīt apakšuzņēmumus un uzturēt komunikāciju ar pārējiem būvniecība procesā iesaistītajiem dalībniekiem, vadīt iknedēļas būvsapulces. Projekta vadītāja darba vieta ir uzņēmuma biroja telpas, izņemot būvsapulču vadīšanu, kas norisinās objekta sapulču

telpās. Biroja telpas ir atbilstošas un ērti iekārtotas darba veikšanai. Aptuveni 25% no darba laika projektu vadītājs uzturas būvlaukumā.

Būvuzrauga galvenie darba uzdevumi un darba vieta

Darba uzdevumos ietilpst sekot līdzī projekta izpildei atbilstoši izstrādātajam projektam un Latvijas Republikas likumdošanai un veikt regulāras apgaitas objektā, lai uzraudzītu objekta celtniecības gaitu, pieņemtu izpildītos darbus. Būvuzrauga darba apstākļi paredz darbu biroja telpās ārpus būvlaukuma un regulāras apgaitas objekta būvlaukumā. Darba telpas ir piemērotas darba izpildei. Aptuveni 30% no darba laika būvuzraugs savus darba pienākumus veic būvlaukumā.

Projektētāja galvenie darba uzdevumi un darba vieta

Darba uzdevumos ietilpst izstrādāt ēkas būvprojektu atbilstoši Latvijas Republika likumdošanai un pasūtītāja vēlmēm, apsekot objektu, ja konstatēta neatbilstība izstrādātajam būvprojektam, izsniegt risinājumus, ja būvniecības gaitā ir radušās izmaiņas. Projekta vadītāja darba vieta ir uzņēmuma biroja telpas. Aptuveni 15% no darba laika projektētājs uzturas būvlaukumā.

Intervētajiem darbiniekiem maģistra darba pētījuma ietvaros tika veikts darba vides risku izvērtējums. Apkopojot darba vides risku izvērtējumu, tika konstatēts, ka riska faktori un faktoru novērtētās un piešķirtās riska balles, ar nelieliem izņēmumiem, sakrīt. Ar pilnu darba vides ietekmējošo riska faktoru sarakstu un novērtētajām riska ballēm katram darbiniekam atsevišķi iespējams iepazīties tabulā Darba vides risku izvērtējumu apkopojums (skat. Pielikums Nr.1).

Salīdzinot darba vides riskus minētajiem darbiniekiem, konstatēts, ka atrodies būvniecība objektā, neatkarīgi no uzturēšanās laika, darbinieki, kuriem tika analizēti darba vides riski, ir pakļauti šādiem riska faktoriem:

- transportēšanas un pārvietošanas maršruti;
- troksnis (transports, iekārtas, mehānismi);
- abrazīvu, organiskas izcelsmes, silikātus saturoši putekļi;
- ķīmisko produktu un vielu ieelpošana;
- mikrotraumas (šķembas, dzirksteles);
- pakļūšanas, pakrišanas iespējas;
- citi, neparedzami traumatisma faktori.

Šiem riska faktoriem noteikta Somijas 5 baļļu metodes 2. riska balle, jo faktoru ietekme uz apskatītajiem darbiniekiem ir nozīmīga, bet ekspozīcijas laiks ir salīdzinoši īss, jo

tiešie darba pienākumi neparedz darba veikšanu šo faktoru ietekmē. Lai šo riska faktora sekas neiestātos, darbiniekam jāievēro noteiktās darba drošības prasības un jālieto individuālie aizsardzības līdzekļi tāpat kā darbiniekiem, kuru tiešie darba pienākumi ir saistīti ar šiem riska faktoriem.

Visu darbinieku riska izvērtējumā ar Somijas 5 baļļu metodes 2. riska balli novērtēta transportlīdzekļa vadīšana, kas ir neatņemama darba pienākumu izpildes sastāvdaļa.

Atšķirīgi no citiem izvērtētajiem darbiniekiem, papildus uz darbu vadītāju iedarbojas traumatisma faktori, kas novērtēti ar Somijas 5 baļļu metodes 2. riska balli un iedarbojas uz būvdarbu vadītāju, kad viņš ir tiešā kontaktā ar būvdarbu veicējiem to darbu izpildes laikā (darbu ierādīšana, darba kvalitātes kontrole, darbu izpildes defektu konstatēšana):

- ierīču rotējošās un kustīgas daļas;
- mehānizēti instrumenti;
- ciršanas, griešanas, urbšanas un citu apstrādes veidu roka instrumenti.

Būvdarbu vadītāja darba vietas – pārvietojamā celtniecības vagoniņa - iekārtojums, kārtība, tīrība un mikroklimats kopumā novērtēts ar Somijas 5 baļļu metodes 2. riska balli, jo var radīt nelielas darba traumas un īslaicīgas veselības problēmas.

Darbu vadītāja un būvuzrauga darba pienākumu izpildi būtiski ietekmē tādi darba vides faktori, kā metroloģiskie apstākļi, darbs āra gaisa apstākļos pazeminātā temperatūrā aukstajā gada laikā. Minētie riska faktori ir novērtēti ar Somijas 5 baļļu metodes 2. riska balli. Ar Somijas 5 baļļu metodes 3. riska balli darbu vadītājam un būvuzraugam novērtēti traumatisma faktori, kas saistīti ar objektu apsekošanu, izmantojot sastatnes, pacelājus, kāpnes.

Specifiski projektētājam konstatēti ergonomiskie faktori, kas saistīti ar darbu pie datora. Piespiedu darba poza sēžot un ilgstošs darbs pie datora novērtēts ar Somijas 5 baļļu metodes 3. riska balli.

Uz visiem apskatītajiem darbiniekiem, laikā, kad viņi atrodas būvniecības objektā, attiecināmi ar Somijas 5 baļļu metodes 3. riska balli novērtētie riska faktori, kas saistīti ar lieliem nelaimes gadījumiem, bet ar mazu varbūtību seku iestāšanās gadījumam, kā viegli uzliesmojošu vielu krājumu eksplozijas, ugunsgrēku, jo objektos atrodas materiālu noliktava ar sprādzienbīstamām vielām – gāzes baloniem un degvielu, un elektrotraumu iespējamība.

Augstākās Somijas 5 baļļu metodes riska balles, 3. un 4. riska balles, četriem analizētajiem darbiniekiem tika konstatētas psiholoģiskajiem un emocionālajiem faktoriem, jo šo faktoru varbūtība ir liela, faktora ekspozīcija uz darbiniekiem ir bieža (vismaz vienu reizi dienā) un faktoru izraisītās sekas vērtējamas kā nopietnas (tabula 3.1.).

Psiholoģisko un emocionālo darba vide faktoru novērtējuma rezultāti

| Darba vides faktori | | Kas var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai | Riska balle (noteikta izmantojot Somijas 5 baļļu matricu K-4) | | | |
|--------------------------------------|---|--|---|-------------------|------------------|------------|
| | | | Darbu vadītājs | Projektu vadītājs | Ēku projektētājs | Būvuzraugs |
| Psiholoģiskie un emocionālie faktori | darba laiks | darba laika organizācija | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | darba laika deficīts | izpildāmais darbs saistīts ar papildu piepūli | 3 | 4 | 4 | 3 |
| | paaugstināta atbildība | paaugstināta atbildība darbā | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | | svarīgu, atbildīgu lēmumu pieņemšana | 3 | 4 | 4 | 4 |
| | saspringta psiholoģiskā atmosfēra darbā | nelabvēlīgas, saspīlētas attiecības starp nodarbinātajiem - apakšniekiem | 4 | 4 | - | - |
| | | nelabvēlīgas, saspīlētas attiecības ar darba devēju - pasūtītāju | 2 | 4 | 3 | 2 |

Kā būtiskāko psiholoģisko un emocionālo faktoru, kas iedarbojas uz visiem analizētajiem darbiniekiem un tā iedarbība novērtēta ar Somijas 5 baļļu metodes 4. riska balli, paaugstināta atbildība. Iepazīstoties ar darba aprakstiem un intervējot darbiniekus, konstatēti 4 iemesli, kas prasa no šiem darbiniekiem paaugstināto atbildību:

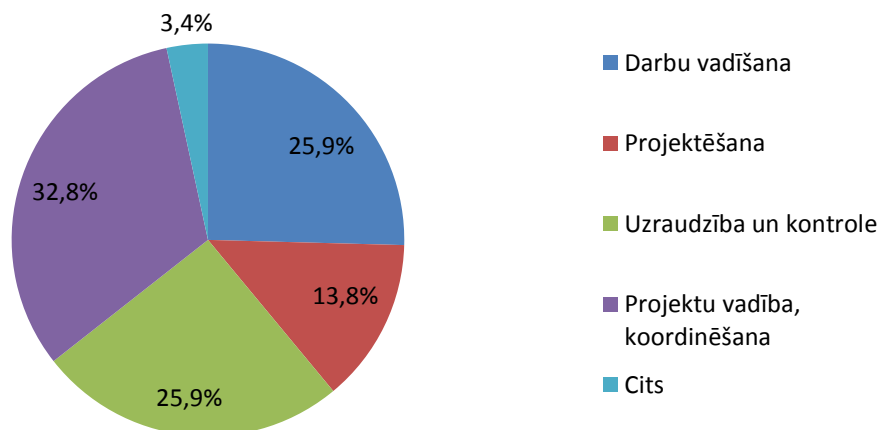
- finansiālo līdzekļu plūsma;
- darbu izpildes termiņi;
- drošība - ēkas ekspluatācijas un būvniecība laikā;
- efektīva, kvalitatīva un ekonomiska darbu organizēšana būvniecībā.

3.2. Aptaujas „Psihoemocionālā riska ietekme būvspeciālistiem” rezultāti

Maģistra darba praktiskajā daļā sagatavota aptaujas anketa „Psihoemocionālā riska ietekme būvspeciālistiem” (skat. Pielikums Nr. 2). Anketas izveidota no četriem blokiem, kurus veido Dr. Jamsa H. Amirkhana SOS metode (ikdienas sajūtu kontrolēšana), modificēta Cohena- Hobermana Fizisko simptomu uzskaites metode, darba vides stresoru apkopojums un respondentu dzīves stila ieradumi (smēķēšanas, alkohola lietošanas un fizisko aktivitāšu paradumi).

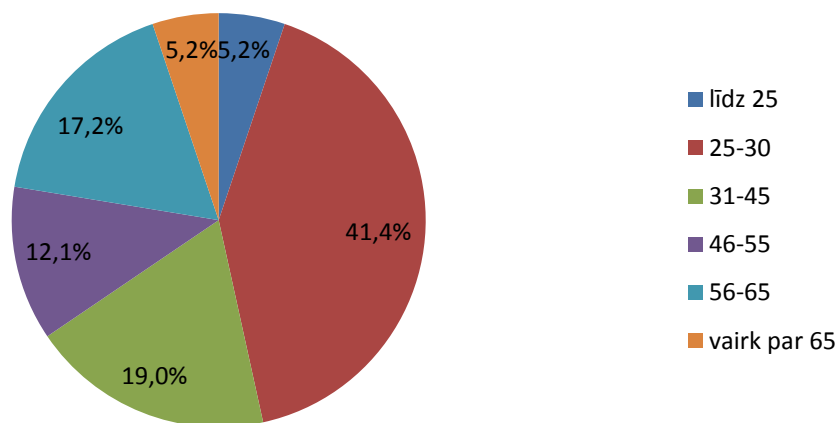
Pētījuma mērķgtupa ir dažādu specialitāšu būvspeciālisti un viņu palīgi. Aptaujas anketas tika izsūtītas elektroniski būvniecības nozarē strādājošajiem būvspeciālistiem un to palīgiem. Starp uzrunātajiem būvspeciālistiem un to palīgiem, tikai neliela daļa aizpildīja maģistra darba aptaujas anketu „Psihoemocionālā riska ietekme būvstrādniekiem”, kas norāda uz potenciālo respondentu nevēlēšanos iedziļināties un atzīt problēmas šajā jautājumā.

Aptaujā piedalījās 58 respondenti, pārstāvot visas maģistra darbā tuvāk apskatītās būvspecialistu sfēras – būvdarbu vadīšanu, projektēšanu, projektu vadību, koordinēšanu un uzraudzību un kontroli, atbilstoši pildot būvuzraugu, autoruzraugu vai būvinspektoru amatus (skat. 3.1.att.). 3.4% jeb 2 respondenti ir norādījuši ka veic cita veida pienākumus būvniecībā.



3.1.att. Aptaujāto būvniecības nozarē strādājošo respondentu sadalījums darba sfērās

Aptaujā piedalījās 27.6 % jeb 16 respondenti sievietes, bet 72.4 % jeb 42 respondenti vīrieši. Anketēšanā piedalījās visu vecumu grupu pārstāvji (skat. 3.2.att.).

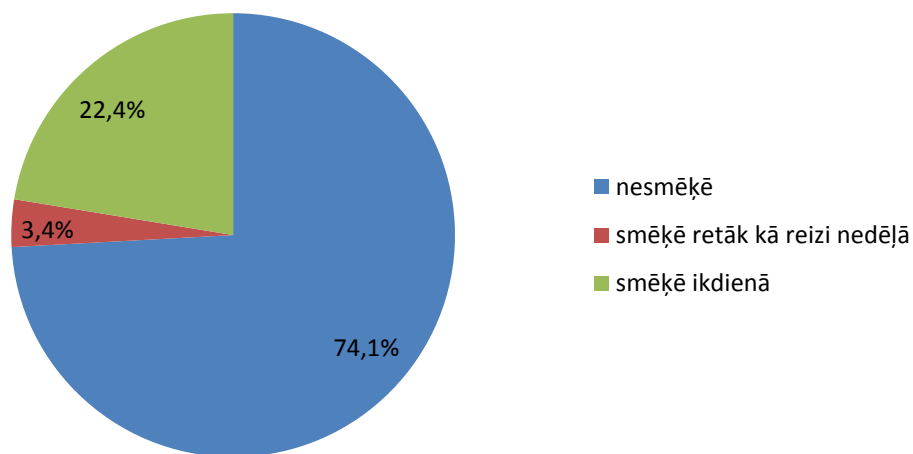


3.2.att. Aptaujāto būvniecības nozarē strādājošo respondentu sadalījums pa vecuma grupām

48.3 % jeb 28 respondenti būvniecībā strādā ar akreditēto iestāžu izsniegtajiem sertifikātiem, bet 51.7% jeb 30 respondentu nav saņēmusī akreditēto iestāžu izsniegto sertifikātu. Rezultāts ir atbilstošs, jo 46.6% no respondentiem ir jaunāki par 30 gadiem un atbilstoši Latvijas Republikas likumdošanai, šajā vecuma grupā strādājošajiem ir tikai tagad iespēja sertifikātu nokārtot.

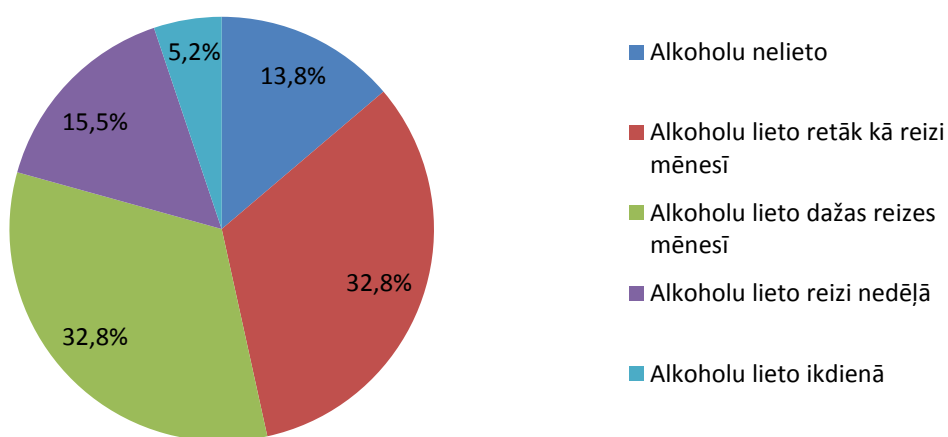
Lai novērtētu respondentu dzīves stila ieradumus, respondentiem tika uzdoti jautājumi par smēķēšanu, alkohola lietošanu un fizisko aktivitāšu biežumu.

Rezultāti uzrādīja pozitīvu iezīmi, jo 74.1% jeb 43 respondenti atzīmēja, ka nesmēķē un ikdienā nelieto tabakas izstrādājumus (skat. 3.3. att.).



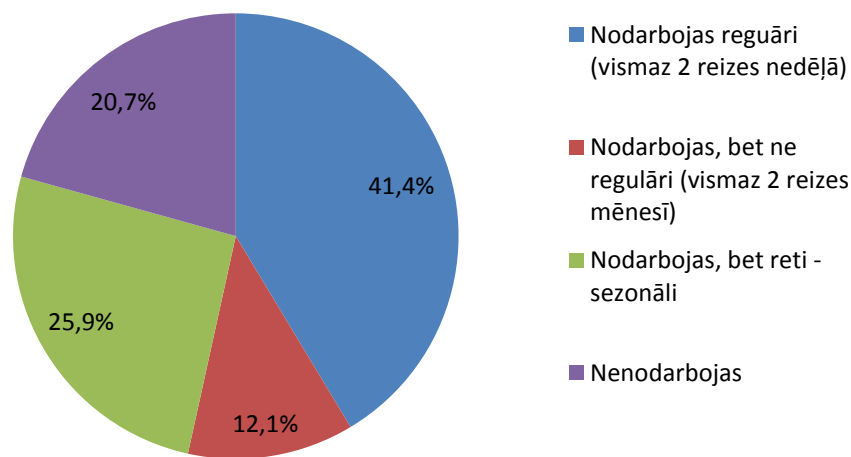
3.3.att. Aptaujāto būvniecības nozarē strādājošo respondentu tabakas izstrādājumu lietošanas biežums

Apskatot alkohola lietošanas ieradumus starp aptaujātajiem būvniecība nozarē strādājošajiem respondentiem, konstatēts, ka tikai 5.2% jeb 3 respondentu alkoholu vairāk par 2 vienībām (porcijām, glāzēm) vienā reizē lieto ikdienā, bet 13,8% jeb 8 respondenti alkoholu nelieto vispār (skat. 3.4. att.).



3.4.att. Aptaujāto būvniecības nozarē strādājošo respondentu alkohola lietošanas biežums

Samērā liels ir to respondentu skaits, kuri ar sporta aktivitātēm nenodarbojas vispār, 20,7% jeb 12 respondenti (skat. 3.5. att.), šo respondentu vidū vairāk ir gados vecākas personas. Pozitīvi vērtējams, ka regulāri, vismaz 2 reizes nedēļā, ar sporta aktivitātēm nodarbojas 41,4% jeb 24 respondenti.



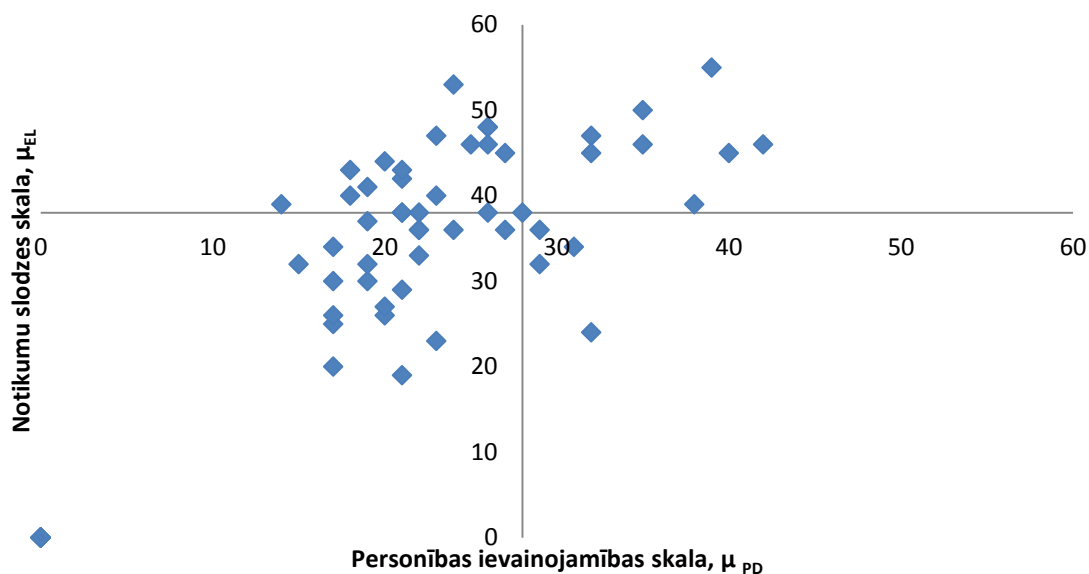
3.5.att. Aptaujāto būvniecības nozarē strādājošo respondentu ar sporta aktivitātēm nodarbošanās biežums

3.3. SOS metodes rezultāti

Aptaujas anketā „Psihoemocionālā riska ietekme būvspeciālistiem” iekļautās SOS metodes jautājumus aizpildīja 58 respondenti. 7 respondenti atbildēja nepilnīgi, un tāpēc to rezultāts netiks apskatīts.

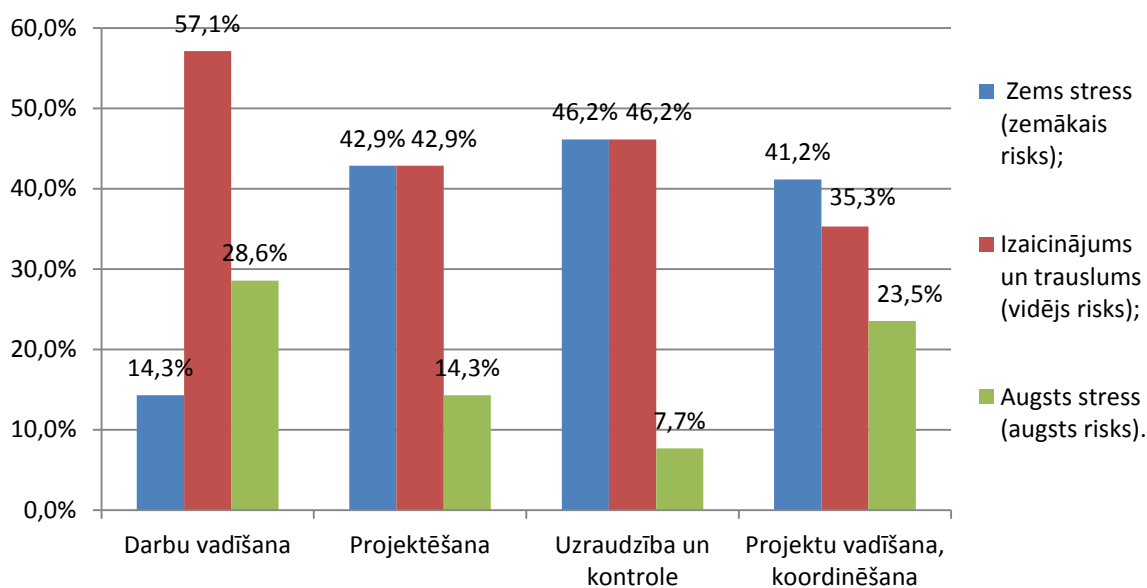
Analizējot rezultātus, par rezultātu robežvērtībām Personības ievainojamības skalā izmantota vērtība $\mu_{PD} = 28$, bet Notikumu slodzes skalā vērtība $\mu_{EL} = 38$, kā ieteikts literatūrā.

37,3% jeb 19 respondentiem tika konstatēts zems stresa riska līmenis (skat. 3.6. att.). 45,1% jeb 23 respondentiem tika konstatēts vidējs stresa riska līmenis. Attiecīgi 37,3 % jeb 19 respondentiem lielāks psihoemocionālais risks pastāv attiecībā uz ārējiem faktoriem, kas saskaņā ar metodi klasificējams kā izaicinājums. 7,8% jeb 4 respondentiem lielāks psihoemocionālais risks ir attiecināms uz iekšējiem faktoriem (nepārliicinātība, bailes, satraukums) un pēc metodes klasificējams kā trausls. 17,6% jeb 9 respondentiem konstatēts augsts stresa riska līmenis.



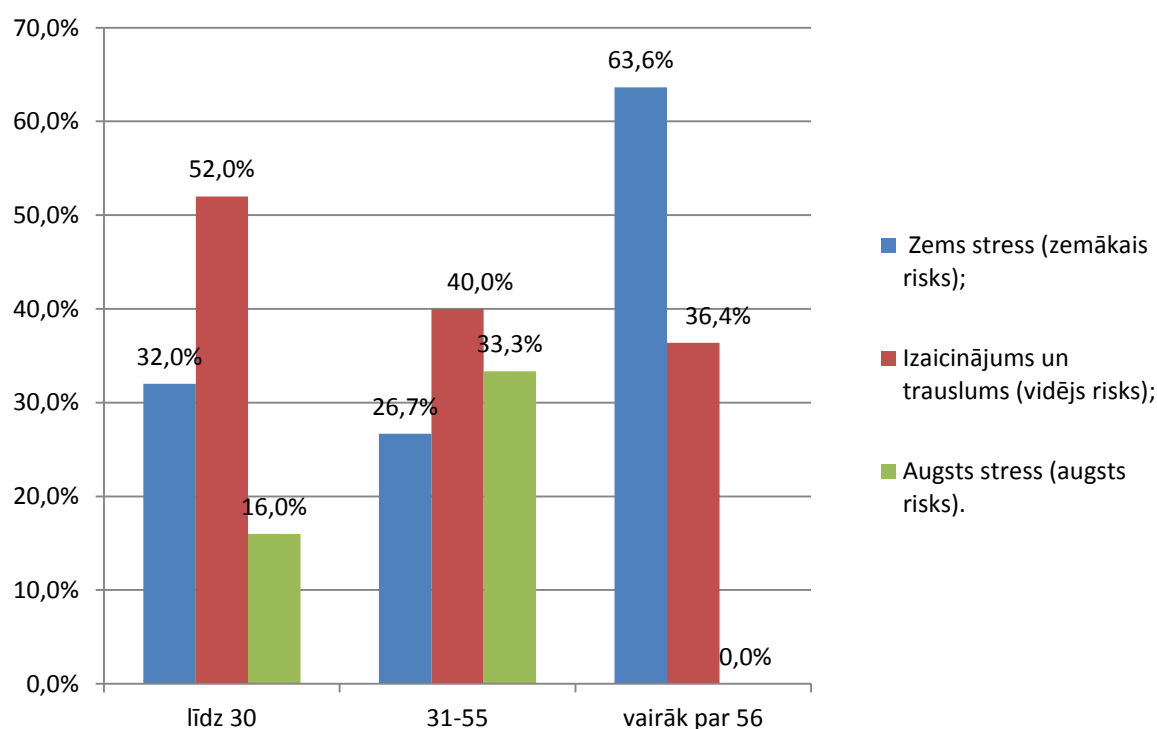
3.6.att. SOS metodes rezultātu atspoguļojums

Aplūkojot respondentu stresa riska līmeni un darba pienākumu specifiku respondentiem, redzams, ka augsts stresa riska līmenis visvairāk ir respondentiem, kuru pienākumos ir darbu vadīšana, 28.6 % respondentu attiecīgajās grupas specifikā strādājošajiem (skat. 3.7.att.). Vismazāk ar augstu stresa riska līmeni saskaras uzraudzības un kontroles specifikā strādājošajiem - 7.7% respondentu no attiecīgajās grupas specifikā strādājošajiem. Zems stresa riska līmenis visvairāk ir respondentiem, kuru pienākumos ir uzraudzība un kontrole, 46.2 % respondentu no attiecīgajās grupas specifikā strādājošajiem, bet vismazāk respondentu, kuriem ir zems stresa riska līmeni, ir saistīti darbu vadīšanu - 14.3% respondentu no attiecīgajās grupas specifikā strādājošajiem.



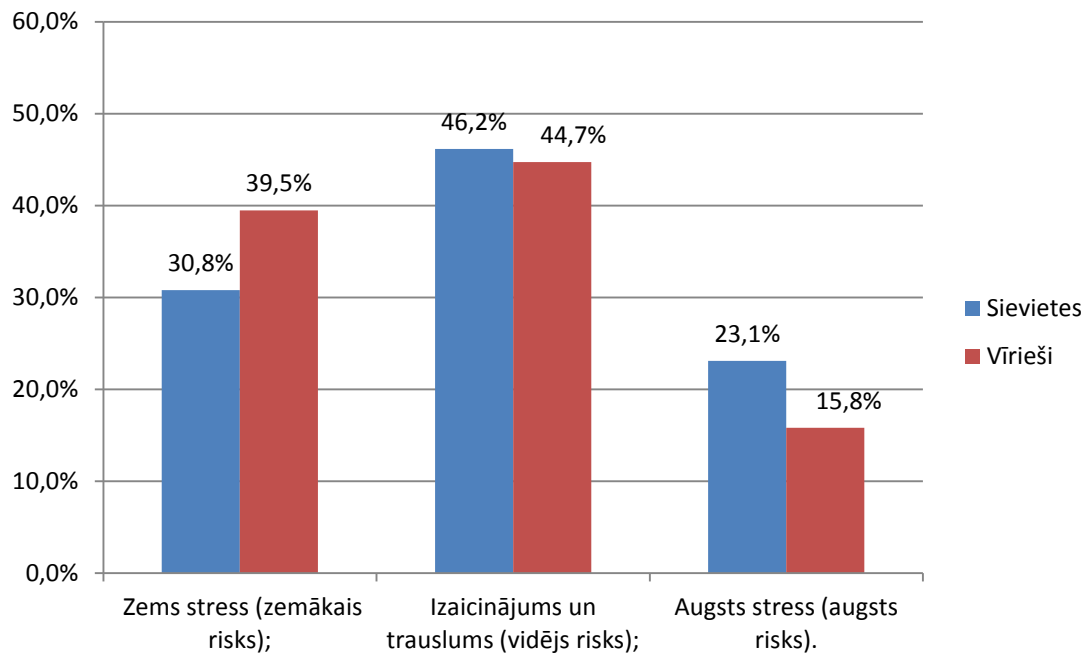
3.7.att. Stresa riska līmenis aptaujātajiem būvniecības nozarē strādājošajiem respondentiem, grupējot pēc darba specifikācijas

Gados jaunāki būvspeciālisti un to palīgi ir pakļauti lielākam stresa līmenim, kā būvspeciālisti un to palīgi, kas ir gados vecāki, jo gados vecāki būvspeciālisti un to palīgi ir iemācījušies vieglāk adaptēties sarežģītām situācijām un pieredze nozarē palīdz atrast risinājumu problēmsituācijām. Lai salīdzinātu stresa līmeņus atbilstoši respondentu vecumam, respondenti tika sadalīti trīs grupas – līdz 30 gadiem, 31 – 55 gadi un vairāk par 56 gadiem (skat. 3.8.att.). Apskatot respondenta stresa līmeni atbilstoši vecuma grupām, redzams, ka vecuma grupai 31 – 55 gadi ir vislielākā saskare ar stresoriem, jo no šīs grupas 33,3% respondentiem ir augsts stresa riska līmenis, 40% vidējs stresa riska līmenis, bet tikai 26,7 % respondentu ir zems stresa riska līmenis. Vecuma grupā līdz 30 gadiem respondentiem rezultāti vērtējami kā mēreni, tikai 16% no grupas respondentiem ir augsts stresa riska līmenis, 52 % grupas respondentu ir vidējs stresa riska līmenis un 32% grupas respondentiem stresa riska līmenis ir zems. Vecuma grupā vairāk par 56 gadiem augsts stresa riska līmenis netika konstatēts, vidējs stresa riska līmenis ir 36,4% grupas respondentu, bet 63,6% grupa respondentu stresa riska līmenis ir zems.



3.8.att. Stresa riska līmenis aptaujātajiem būvniecības nozarē strādājošajiem respondentiem, grupējot pēc respondentu vecuma

SOS metodes rezultāti norāda, ka nav krāsas atšķirības stresa līmeņos starp dzimumiem, tomēr augsts un vidējs stresa riska līmenis respondentiem sievietēm konstatēts biežāk ne kā respondentiem vīriešiem. (skat. 3.9.att.).



3.9.att. **Stresa riska līmenis aptaujātajiem būvniecības nozarē strādājošajiem respondentiem, grupējot pēc dzimuma**

3.4. Darba vides stresoru analīze

Respondentiem tika lūgts atzīmēt, ar kuriem no darba vides stresoriem viņi sakas ikdienā. Aptaujas rezultāti norāda uz 3 būtiskiem stresoriem, kas raksturīgi nozarē strādājošajiem – liels darba apjoms, darba pienākumi ar paaugstinātu atbildību un darbu izpildes termiņi (3.10.att).

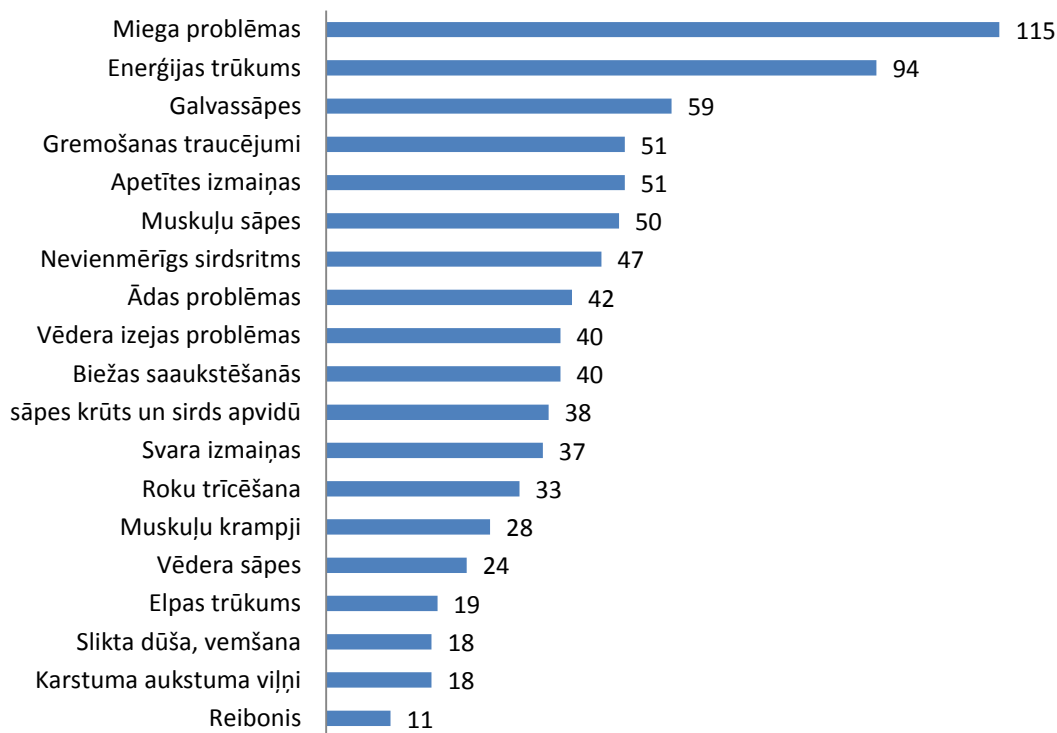
Analizējot biežāk sastopamos stresorus katrai būvniecības nozares sfērās, pētījuma rezultāti uzrādīja, ka 80% aptaujāto būvdarbu vadīšanas sfērā strādājošo respondentu ikdienā saskaras ar darba pienākumiem, kas saisti ar paaugstinātu atbildību, 73.3% - ar lielu darba apjomu, bet 60% šīs sfēras respondentu ikdienā atzīst, ka darba pienākumu izpildes termiņš ir pārāk īss. Būvniecības uzraudzības un kontroles sfērā strādājošie respondenti visbiežāk kā ietekmējošu darba vides stresoru, atzīmēja lielu darba apjomu. Ar šo stresoru saskaras 64.3% uzraudzības un kontroles sfērā strādājošo respondentu. 57.1% projektēšanas sfērā strādājošie respondenti ir norādījuši, ka darba pienākumi ir saistīti ar paaugstinātu atbildību, bet 61.1% projektu vadītāju darba pienākumi ir saistīti ar lielu darba apjomu (skat. Pielikums Nr. 3).



3.10.att. Darba vides stresoru ietekme ikdienā uz aptaujātajiem būvniecības nozarē strādājošajiem respondentiem

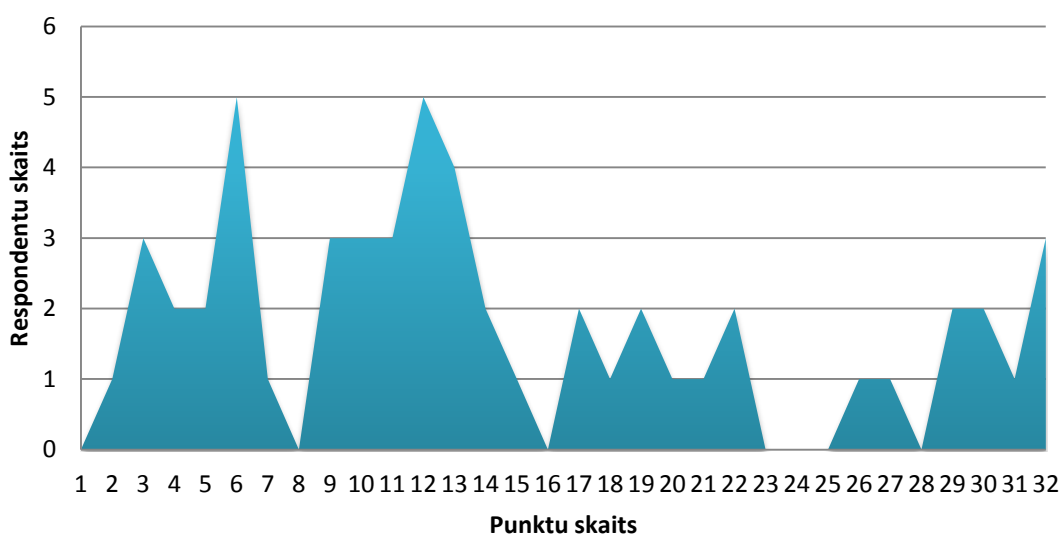
3.5. Fizisko simptomu uzskaites rezultāti

Aptaujas anketas „Psihoemocionālā riska ietekme būvspeciālistiem” sadaļu par Fizisko simptomu analīzi korekti aizpildīja 54 respondenti. Reizinot respondentu skaitu un attiecīgo simptomu iedarbošanās biežumu, tika iegūti metodes punkti, kas ļauj salīdzināt simptomu biežumu. Miega problēmas, enerģijas trūkums (izsīkums) un galvassāpes ir trīs fiziskie simptomi, ar kuriem respondenti saskaras visbiežāk (skat. 3.11. att.).



3.11.att. Fizisko simptomu ietekme uz aptaujātajiem būvniecības nozarē strādājošajiem respondentiem

Metode paredz, ka maksimālais punktu skaits ir 76 punkti, pie atbilžu varianta, ka visi 19 simptomi sastopami vienam respondentam katru dienu. Aptaujas rezultāti norāda, ka respondentiem maksimālais punktu skaits ir 32 punkti, kuri ir piemērojami 3 respondentiem. Maksimālais respondentu skaits vienai punktu vērtībai ir 5 respondenti pie 6 un 12 punktu vērtībām. Rezultātu grafikā redzam, ka respondentu skaits attiecībā pa fizisko simptomu punktu skaitu ir vienmērīgi izdalīts visā intervālā (3.12.att.).



3.12.att. Fizisko simptomu metodes rezultātu atspoguļojums, grupējot respondentu skaitu atbilstošam punktu skaitam

Fiziskie simptomi, kurus respondenti norādījuši, ar kuriem saskaras gandrīz vienmēr, katru dienu, ir miega traucējumi, svara izmaiņas, reiboņi, vēdera izejas problēmas, apetītes izmaiņas, gremošanas traucējumi, roku trīcēšana, nevienmērīgs sirds ritms, enerģijas trūkums, ādas problēmas, muskuļu sāpes un krampji. Ar miega problēmām gandrīz vienmēr, katru dienu saskaras 16,6% jeb 9 respondenti. Gremošanas traucējumi un enerģijas trūkums ir nākošie izplatītākie fiziskie simptomi, ar kuriem saskaras respondenti gandrīz vienmēr, katru dienu (skat. 3.2. tabula).

3.2. tabula

Fiziskie simptomi, kuri iedarbojas uz respondentiem gandrīz vienmēr, katru dienu

| <i>Simptomi</i> | <i>Respondentu skaits</i> | <i>Procenti</i> |
|--------------------------|---------------------------|-----------------|
| Miega traucējumi | 9 | 16,7% |
| Gremošanas traucējumi | 5 | 9,3% |
| Enerģijas trūkums | 5 | 9,3% |
| Ādas problēmas | 4 | 7,4% |
| Apetītes izmaiņas | 2 | 3,7% |
| Roku trīcēšana | 2 | 3,7% |
| Muskuļu sāpes | 2 | 3,7% |
| Muskuļu krampji | 2 | 3,7% |
| Svara izmaiņas | 1 | 1,9% |
| Reiboņi | 1 | 1,9% |
| Vēdera izejas problēmas | 1 | 1,9% |
| Nevienmērīgs sirds ritms | 1 | 1,9% |
| | | |

3.6. Dzīvesveida ietekme uz respondentu stresa riska līmeni

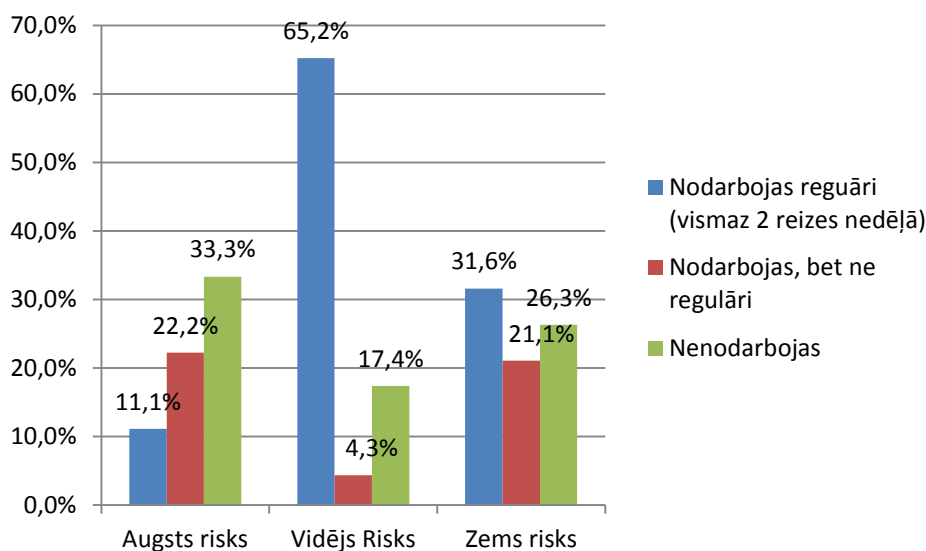
Maģistra darba pētījumā īpaša uzmanība pievērsta respondentu stresa riska līmeņa un dzīvesveida ietekmes analīzei. Respondentiem, kuriem ir augsts stresa riska līmenis, analizējot SOS metodes rezultātus, ir augstāks vidējais fizisko simptomu punktu skaits par vidējo punktu skaitu respondentiem ar vidēju vai zemu riska līmeni (skat. 3.3. tabulu).

3.3. tabula

Vidējais fizisko simptomu punktu skaits respondentiem dalot pa stresa līmeņiem

| | Stresa riska līmenis | | |
|--|----------------------|--------------|--------------|
| | Augsts risks | Vidējs risks | Zems risks |
| Respondentu skaits | 9 | 23 | 19 |
| Vidējais fizisko simptomu punktu skaits | 20,33 | 14,43 | 12,05 |

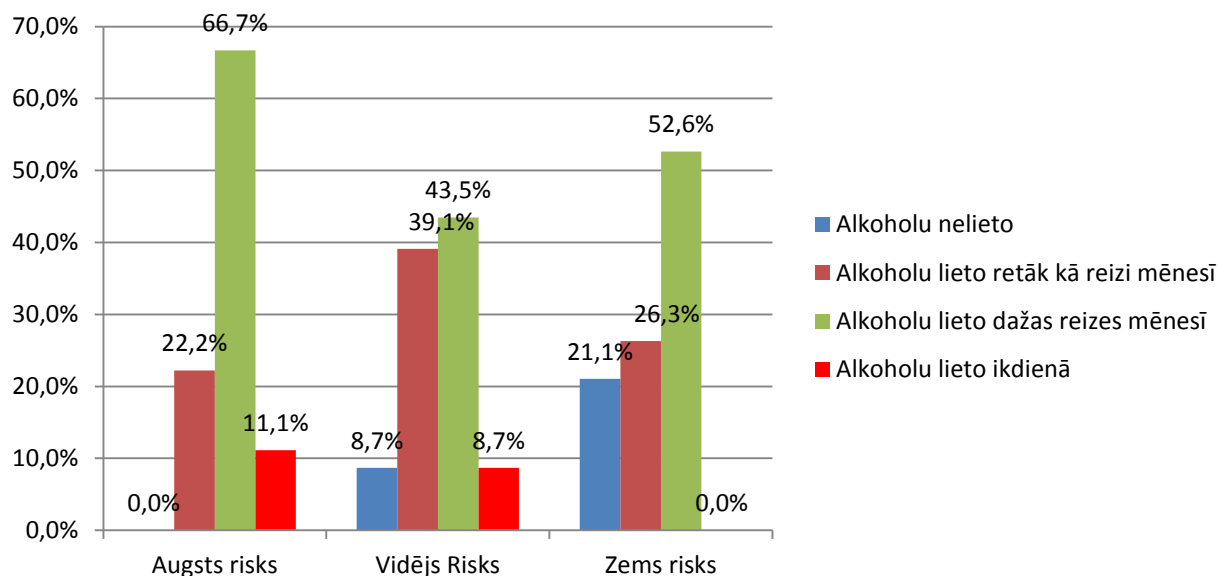
Respondenti ar augstu stresa riska līmeni mazāk nodarbojas ar sporta aktivitātēm kā respondenti ar vidēju un zemu stresa riska līmeni. Tikai 11.1% respondentu, kuriem ir augsts stresa riska līmenis, regulāri nodarbojas ar sporta aktivitātēm, 22.2 % šīs grupas respondentu ar sporta aktivitātēm nodarbojas neregulāri, bet 33.3% respondentu ar sporta aktivitātēm nenodarbojas. Starp respondentiem, kuru stresa riska līmenis ir vidējs, 65.2% šīs grupas respondentu ar sporta aktivitātēm nodarbojas regulāri (vismaz 2 reizes nedēļā), 4.3 % respondentu nodarbojas regulāri, bet 17.4 % respondentu ar sporta aktivitātēm nenodarbojas. 31.6% no respondentiem ar zemu stresa riska līmeni ar sporta aktivitātēm nodarbojas regulāri (vismaz 2 reizes nedēļā), 21.1% respondentu šajā stresa riska līmeņa grupā ar sporta aktivitātēm nodarbojas neregulāri, bet tikai 26.3% respondentu ar sporta aktivitātēm nenodarbojas vispār (3.13.att.).



3.13.att. Respondentu nodarbošanās ar sporta aktivitātēm, salīdzinot stresa riska līmeņus

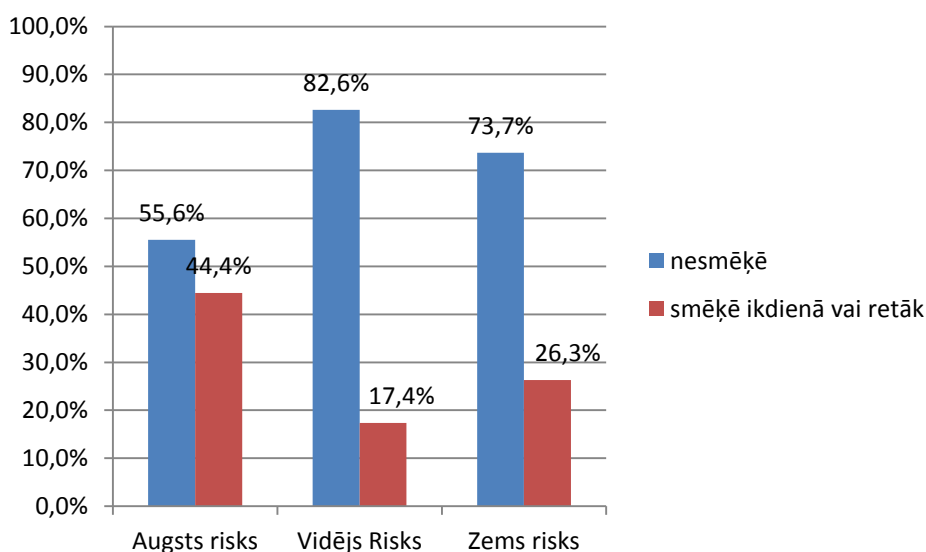
Apskatot respondentu alkohola lietošanas ieradumus (par lietošanu tiek uzskatīts, ja respondents ir izdzēris vairāk par 2 vienībām/glāzēm vienā alkohola lietošanas reizē), redzams, ka starp respondentiem ar zemu stresa riska līmeni, nav neviens respondents, kurš alkoholu lietotu katru dienu, bet 21.1 % respondentu ar zemu stresa riska līmeni alkoholu nelieto vispār, 26.3% respondentu šajā grupā alkoholu lieto retāk kā reizi mēnesī, bet 52.6% respondentu šajā grupā alkoholu lieto dažas reizes mēnesī. Kardināli pretēja situācija ir respondentu grupai, kurai ir augsts stresa riska līmenis. Starp šīs grupas respondentiem nav neviens respondents, kurš alkoholu nelietotu. Tikai 22.2% šīs grupas respondentu alkoholu lieto retāk kā reizi mēnesī, 66.7% respondentu – lieto dažas reizes mēnesī, bet 11.1% šīs grupas respondentu alkoholu lieto ikdienā. Starp vidēja stresa riska līmenim pakļautiem respondentiem, 8.7% šīs grupas respondentu alkoholu nelieto, 39.1% alkoholu lieto retāk kā

reizi mēnesī, 43.5% alkoholu lieto dažas reizes mēnesī, bet 8.7% respondentu alkoholu lieto ikdienā (3.14.att.).



3.14.att. Respondentu alkohola lietošanas ieradumi, salīdzinot stresa riska līmeņus (lietojot vairāk par 2 vienībām, glāzēm vienā reizē)

Salīdzinot respondentu smēķēšanas ieradumus starp stresa riska līmeņu grupām, redzams, ka starp respondentiem, kuriem ir augsts stresa riska līmenis, 44.4% no grupas respondentiem smēķē un tas ir augstākais rezultāts no zema un vidēja stresa riska līmeņu grupām. 26.3% respondentu, kuriem ir zems stresa riska līmenis smēķē, bet 17.4% respondentu, kuriem ir vidējs stresa riska līmenis smēķē (skat. 3.15.att.).



3.14.att. Respondentu tabakas izstrādājumu lietošanas ieradumi, salīdzinot stresa riska līmeņus

Respondentiem, kuri regulāri nodarbojas ar sporta aktivitātēm (vismaz 2 reizes nedēļā), fizisko simptomu metode uzrādīja viszemāko vidējo punktu skaitu – 11.8 metodes punkti – salīdzinot ar respondentiem, kuri ar sporta aktivitātēm nodarbojas regulāri – 18.1 vidējais metodes punktu skaits - un nenodarbojas vispār – 13.9 vidējais metodes punktu skaits (skat. 3.4. tabulu).

3.4. tabula

Vidējais fizisko simptomu punktu skaits respondentiem, apskatot respondentu nodarbošanos ar sporta aktivitātēm

| | Respondentu skaits | Fizisko simptomu vidējais punktu skaits |
|--|--------------------|---|
| Nodarbojas regulāri (vismaz 2 reizes nedēļā) | 23 | 11,8 |
| Nodarbojas, bet ne regulāri | 21 | 18,1 |
| Nenodarbojas | 10 | 13,9 |

4. PRAKTISKĀS REKOMENDĀCIJAS

Iepazīstoties ar psihoemocionālo risku rašanās iemesliem un izpausmēm uz darbinieka veselību un būvspeciālistu un to palīgu darba vidi, maģistra darba ietvaros izstrādātas rekomendācijas darba vietas sakārtošanai, psihoemocionālo risku kontrolēšanai un psihoemocionālās slodzes adaptācijas uzlabošanai.

1. Lai uzlabotu darba vietu (būvniecības objektā) un samazinātu fiziskos, bioloģiskos, ķīmiskos riskus, būvspeciālistiem visupirms jāievēro pārējo būvlaukumā strādājošo darba drošības noteikumi, nosacījumi:

- ievērot darba drošības prasības pārvietojoties vai uzturoties būvobjektā;
- izmantot darba aizsardzības līdzekļus, ja pastāv konkrētie darba riski:
 - aizsargķiveres;
 - laikapstākļiem piemērots darba apģērbs;
 - apavi ar metāla zoli un cieto purngalu;
 - signālvestes - pārvietojoties pa objektu;
 - aizsargbrilles, ja paralēli norisinās demontāžas darbi, slīpēšana, metālu griešana;
 - respiratori, ja paralēli notiek demontāža darbi, slīpēšana;
 - aizsargmaskas, ja nepieciešams apsekot telpas ar augtu ķīmisko vielu koncentrāciju.
- kontrolēt un pieprasīt, lai pārējie būvniecības objektā nodarbinātie ievērotu darba drošības prasības;
- uzstāt un kontrolēt, lai būvniecības objekts būtu sakārtots, izvesti būvniecības atkritumi un būvgruži;
- darbiem, kam ir paaugstināts risks, ierādīt konkrētu darba veikšanas zonu, kurā nenotiktu citu darbinieku un pašu būvspeciālistu pārvietošanās vai uzturēšanās.

2. Strādājot ar datoru ofisa telpās vai būvniecības vagoniņos, nepieciešams:

- uzturēt telpas tīras, regulāri tās uzskopt;
- iekārtot telpas tā, lai tā būtu ērtas un ergonomiskas darbiniekam;
- novietot darba vietu tā, lai neveidojas tiešs saules staru atspīdums acīs vai saules gaisma nespīdētu virsū;
- iegādāties ergonomiskus un piemērotus darba krēslus ar stabilu muguras atbalstu, elkoņu atbalstu un regulējamu augstumu;
- saplānot dienas darbu grafiku tā, lai darbs pie datora nebūtu ilgstošs un tiktu ievērotas atpūtas pauzes ik pēc 4 min.

3. Lai kontrolētu psihoemocionālo risku būvspeciālistiem, to palīgiem un vadītājiem:

- veikt regulāru darba vides uzraudzību, pastiprinātu uzmanību pievēršot psihoemocionālajam riskam;
- izveidot caurskatāmu apmaksas kārtību gan būvspeciālistiem, to palīgiem, gan apakšniekiem, ar kuriem tiek slēgti līgumi un veidotas turpmākās darba attiecības;
- projektus īstenot caurskatāmus;
- pirms darbu uzsākšana veltīt laiku visu projekta risku apzināšanai un novērtēšanai;
- pirms darbu uzsākšanas, konkretizēt ar uzņēmuma vadību darba pienākumus, finansējuma plūsmu, finansiālo atbildību – algu, izpildes termiņus un atbildību, t.s. finansiālo;
- darbu izpildei izvirzīt reālu termiņu, gan savu darbu izpildei, gan padoto uzdotajiem darbiem;
- nodrošināt atbilstošu uzņēmumu struktūru, kurā konkrēti izrunāts un izskaidrots, kādus pienākumus pilda katrs uzņēmuma darbinieks;
- izvairīties no konflikta situācijām un nepieciešamības gadījumā risināt tās, konsultējoties ar kolēģiem vai padomdevējiem;
- regulāri veidot sapulces, kurās tiek darbinieki iepazīstināti ar uzņēmuma virzību, nākotnes plāniem un esošā situāciju;
- organizēt mācību seminārus (kursus) darba prasmju pilnveidošanai un darba drošības jautājumu padziļinātai apguvei.
- atbalstīt darbinieku vēlmi paaugstināt kvalifikāciju, piešķirot papildu brīvas dienas, ja šis laiks tiek izmantots mācībām, semināriem.

4. Lai būvspeciālisti un to palīgi spētu labāk adaptēties psihoemocionālā riska slodzei jeb stresam, nepieciešams:

- izvēlēties ilglaicīgas stresa pārvarēšanas metodes, izvairīties no īslaicīgajām stresa pārvarēšanas metodēm;
- ievērot veselīgu dzīvesveidu – ieturēt regulāras sabalansētas ēdienreizes, izvairīties no pārmērīgas alkohola un tabakas lietošanas;
- regulāri nodarboties ar sporta aktivitātēm, uzturēties svaigā gaisā;
- pievērst uzmanību un regulāri pārbaudīt savu veselības stāvokli;
- darbā un sadzīvē radušās konfliktsituācijas izanalizēt un pārrunāt ar saviem kolēģiem vai draugiem, radniekiem;
- laicīgi brīdināt kolēģus par iespējamajiem riskiem pienākumu izpildē;

- atbildīgi izturēties pret darba pienākumiem un profesionālo atbildību.
 - 5. Uzņēmumu vadītājiem, lai palīdzētu būvspeciālistiem un to palīgiem sekmīgāk ikdienā pārvarēt psihoemocionālā riska slodzi jeb stresu, nepieciešams:
- neuzņemties projektus, kuru īstenošanai ir nepietiekams finansējums vai izpildes termiņš;
- pievērst uzmanību padoto un kolēģu emocionālajam stāvoklim, lai laicīgi konstatētu izmaiņas viņos un novērstu pārslogu vai psiholoģiskās traumas;
- nodrošināt veselības apdrošināšanu, kas sevī ietver sporta klubu apmeklējumus un regulāras veselības pārbaudes;
- veicināt darbinieku piedalīšanos sporta pasākumos (sporta spēlēs, maratonos, velomaratonos u.c.), atmaksājot dalības maksas;
- nodrošināt sportisku aktivitāšu pieejamību darbiniekiem, kas atrodas komandējumos ilgāku laiku.

5. SECINĀJUMI

1. Darba izvirzītā hipotēze apstiprinājās. Psihoemocionālais risks ir nozīmīgs riska faktors būvspeciālistiem un to palīgiem un tas ietekmē darbinieku darbspējas un veselības stāvokli.

2. Apskatītajā literatūrā maz tiek iztīrāti vadošo darbinieku riska faktori būvniecības nozarē. Plaši ir apskatīti darba drošības jautājumi pašā būvlaukumā un būvstrādnieku darba vides riska faktori.

3. Veicot darba vides risku novērtējumu četrām dažādām būvniecība nozarē nodarbinātām personām (būvdarbu vadītājam, projektu vadītājam, būvuzraugam un projektētājam), konstatēts, ka ar augstākajām riska ballēm, izmantojot Somijas 5. baļļu matricas K-4, novērtēti psiholoģiskie un emocionālie faktori. Būtiskākie darba vides psiholoģiskie un emocionālie faktori visiem apskatītajiem nodarbinātajiem ir darba laika deficīts un paaugstināta atbildība.

4. Pildot darba pienākumus, būvspeciālisti un to palīgi ir pakļauti dažādiem darba vides faktoriem (objektu apsekošanas un kontroles laikā), bet šo faktoru iedarbība ir īslaicīga, tāpēc šie faktori uzskatāmi kā maznozīmīgiem, bet tas neizslēdz atbilstošo individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanu attiecīgajās situācijās. Uzturoties būvniecības objektos, būvspeciālisti ir pakļauti ārkārtas situāciju riskiem, kā ugunsgrēki, eksplozijas, konstrukciju sabrukšana u.c.

5. Būvniecības nozarē strādājošie vadošie darbinieki ikdienā sakaras ar nozīmīgu psihoemocionālo risku slodzi, par ko liecina rezultāti maģistra darba aptaujas „Psihoemocionālā riska ietekme būvspeciālistiem”, izmantotās metodes SOS Stresa līmeņa noteikšana rezultāti. Ar vidēju un augstu stresa riska līmeni ikdienā sakaras visu specialitāšu būvspeciālisti un to palīgi.

6. Psihoemocionālais risks atstāj nozīmīgu ietekmi uz būvspeciālistu un to palīgu veselības stāvokli. Izteiktākie somatiskie un fiziskie simptomi būvspeciālistiem un to palīgiem ir miega problēmas, enerģijas trūkums un galvassāpes.

7. Būvspeciālistiem un to palīgiem ar augstu stresa riska līmeni somatiskie un fiziskie simptomi, kas rezultējušies no psiholoģiskās veselības stāvokļa, ietekmē ikdienā biežāk veselību un labsajūtu, nekā būvspeciālistiem un to palīgiem, kuriem ir vidējs vai zems stresa riska līmenis.

8. Par galvenajiem stresoriem būvspeciālisti un to palīgi min lielu darba apjomu, paaugstinātu atbildību un pārāk īsus darba izpildes termiņus. Būvspeciālistu un to palīgu

minētie psiholoģiskie un emocionālie riski sakrīt ar autora veiktās darba vides risku novērtējuma rezultātiem.

9. Lai uzlabotu būvspeciālitu un to palīgu darbības, jāsamazina stresoru skaits un to iedarbība, kā arī jāveicina darbinieka adaptācijas spējas, lai turpmākajās stresa situācijās darbinieks labāk spētu pārvarēt stresa trauksmes stadiju, veiksmīgāk norisinātos adaptācijas stadija un neiestātos izsīkuma stadija.

10. Darbinieka stresa adaptācijas spējas ietekmē viņa dzīvesveids, psiholoģiskā noturība un fiziskā veselība, tāpēc darba devējam būtu jāaicina darbinieku ievērot veselīgu dzīvesveidu.

LITERATŪRA

1. Būvniecības likums, 09.07.2013. Rīga: Latvijas Republikas Saeima, [atsauce 20.12.2014.]. Pieejams: <http://www.likumi.lv>
2. Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība. Ministru kabineta noteikumi Nr.660, 02.10.2007.,Rīga: Ministru kabinets [atsauce 20.12.2014.]. Pieejams: <http://www.likumi.lv>
3. Būvspeciālistu kompetences novērtēšanas un patstāvīgās prakses uzraudzības noteikumi. Ministru kabineta noteikumi Nr.610 Rīga: Ministru kabinets [atsauce 20.12..2014.]. Pieejams: <http://www.likumi.lv>
4. Aptaujas Stresa situācijas pārvarēšana rezultātu apkopojums. Rīga: Omnicom Media Group, 2015.
5. Psihosociālie riski darbā [tiešsaistē]. Stockholma: The Committee of Senior Labour Inspectors, 2012 - [atsauce 07.03.2015.]. Pieejams: http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic_2012/Latvian_3.pdf
6. Stress darbā jeb psihoemocionālie darba vides riska faktori. Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts. Rīga : RSU, 2011. 16 lpp.
7. Stress and Stress Management [tiešsaiste]. Rockville: Disaster Technical Assistance Center (DTAC) - [atsauce 07.03.2015.]. Pieejams:http://www.rihope.ri.gov/documents/pdf/Stressmanage_RIHOPE.pdf
8. Projekta kopsavilkums "Build up Skills - Latvija (EEBR-LV)" [tiešsaiste]. Rīga: Rīgas plānošanas reģions, 2012 - [atsauce 03.03.2015.]. Pieejams:<http://www.rpr.gov.lv/bus/>
9. Būvniecības nozare arī 2013.gadā turpinājusi uzrādīt apgrozījuma un peļņas pieaugumu, [tiešsaiste]. Rīga: SIA Lursoft, 13.10.2014. - [atsauce 02.04.2015.]. Pieejams: <http://blog.lursoft.lv/2014/10/13/buvniecibas-nozare-ari-2013-gada-turpinajusi-uzradit-apgrozijuma-un-pelnas-pieaugumu/>
10. **Kalns, J.** Būvspeciālistu sertificēšana – kvalifikācijas atbilstības garants", [tiešsaiste]. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 21.05.2015. - [atsauce 25.05.2015.]. Pieejams: <http://www.ibp.lv/lv/jaunumi/aptaujas-rezultati-no-konference-par-buvniecibas-kvalitates-attistibu->
11. **Druķis, P.** Aptaujas rezultāti "Konference par būvniecības kvalitātes attīstību", [tiešsaiste]. Rīga: Biedrība Latvijas Ilgtspējīgas būvniecības padome, 10.12.2014. - [atsauce 07.03.2015.]. Pieejams: <http://www.ibp.lv/lv/jaunumi/aptaujas-rezultati-no-konference-par-buvniecibas-kvalitates-attistibu->

12. Psihoemocionālie riska faktori. Rīga : LR Izglītības ministrija - [atsauce 10.01.2015.]. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/null/psihoeemocionalie_raksts
13. **Rūsiņa, L.** Ilgstošs stress – tas ir bīstami! [tiešsaiste]. Rīga: biedrībai Progresīvo tehnoloģiju institūts - [atsauce 14.03.2015.]. Pieejams: <http://www.vesels.lv/raksti-par-veselibu/psihologija/ilgstoss-stress-tas-ir-bistami.html>
14. **Stoligvo, L.** Stresa, trauksmes un personības traucējumu etioloģija un somatiskās izpausmes [tiešsaiste]. Rīga: SIA izdevniecība pilatus, 2007 - [atsauce 10.03.2015.]. Pieejams: <http://www.doctus.lv/2007/1/stresa-trauksmes-un-personibas-traucejumu-etilogija-un-somatiskas-izpausmes>
15. What is internal and external stress? Cape Town : Health24 , 10.06.2013. - [atsauce 10.01.2015.]. Pieejams: <http://www.health24.com/Mental-Health/Stress/Faqs/What-is-internal-and-external-stress-20120721>
16. Elektroniskais ceļvedis par stresa un psihosociālā riska pārvaldību [tiešsaistē]. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2014 -[atsauce 10.02.2015.]. Pieejams: <http://eguides.osha.europa.eu/stress/LV-LV/>
17. Psihosociālā darba vide. Labklājības ministrija. Rīga : Labklājības ministrija, 2010. 157 lpp.
18. Darba vides riska faktori un strādājošo veselības aizsardzība. V.Kaļķa un Ž. Rojas red. Rīga : Elpa-2, 2001. 500 lpp.
19. **Cox, T., Cox, S.** Psychosocial and Organizational Hazards at work; control and monitoring. London : Villadsen & Christensen, 1993. 57 p.
20. **Selye, H.** The Evolution of the Stress concept. American Scientist, 1973, N 6, vol. 61, p. 692-699.
21. **Ozoliņa Nucho, A., Vindere, M.** Stress, tā pārvarēšana un profilakse. Rīga : Biznesa partneri, 2004. 256 lpp.
22. **Plaude ,A., Raščevska, M.** M. Bonda Aizsardzības stilu aptaujas (DSQ) adaptācija Latvijā. No: Latvijas Universitātes raksti. Psiholoģija. 729. sēj. Rīga : Latvijas Universitāte, 2008, 28.–41. lpp.
23. **Briedis, V.** Reakcijas uz stresu [tiešsaistē]. Latvijas Ārstu psihoterapeitu asociācija, 2012 -[atsauce 10.02.2015.]. Pieejams: <http://www.arstipsihoterapeiti.lv/lv/reakcijas-uz-stresu.html>
24. **Eglīte, M.** Darba medicīna. Rīga : Rīgas Stradiņa universitāte, 2012. 834 lpp.
25. **Dūka, M., Orska, R., Uzole, T., Zelerte, V.** Skolotāja pašcieņa un stresa vadīšana [tiešsaistē]. Rīga: Latvijas Universitāte, 2009 - [atsauce 10.02.2015.]. Pieejams: <http://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=16480&chapterid=5193>

26. **Omārova, S.** Stresa vadīšana [tiešsaistē]. Rīga: RMS-Forum, 2014 - [atsauce 28.02.2015.]. Pieejams: http://www.rmsforum.lv/admuploads/file/4_silva_omarova_audit_2014.pdf
27. **Smith, M., Segal, R.** Stress Management [tiešsaistē]. Helpguide.org, 2015 - [atsauce 28.04.2015.]. Pieejams: <http://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm>
28. **Abožina, A.** Stresa mazināšanas tehnikas [tiešsaistē]. Rīga: Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, 2013 - [atsauce 10.04.2015.]. Pieejams: http://www.lizda.lv/content/files/Aiga_Abozina_stresa_mazinasana_kf12.pdf
29. **Rupenheite, M.** Stresa māksla [tiešsaistē]. Rīga: Latvijas Universitātes Rīgas Medicīnas koledža, 2010 - [atsauce 07.03.2015.]. Pieejams <http://www.medkursi.lv/wp-content/uploads/2010/02/konflikti-stress-izsik.pdf>
30. **Kalkis, V.** Darba vides risku novērtēšanas metodes. Rīga : SIA Elpa-2 Gutenbergs Druka, 2008. 244 lpp.
31. **Amirkhan, J.H.** Stress Overload: A New Approach to the Assessment of Stress. Am J Community Psychol , 2012, N 49, p. 55–71.
32. **Amirkhan, J.H.** „S. O. S.” Questionnaire and Scoring Instructions. Psychology Department of California State University Long Beach, 2011.
33. **Cohen, S., Hoberman, H.** Positive events and social supports as buffers of life change stress. Journal of Applied Social Psychology, 1983, Nr. 13, p. 99-125.
34. **Cohen, S., Hoberman, H.** „CHIPS” Questionnaire and Scoring Instructions [tiešsaistē]. Galway: Measurement Instrument Database for the Social Sciences - [atsauce 10.03.2015.]. Pieejams: <http://www.midss.ie/content/cohen-hoberman-inventory-physical-symptoms-chips>
35. Stress Management at work [tiešsaistē]. Michigan: American Institute for Preventive Medicine, 2012 - Sciences - [atsauce 10.03.2015.]. Pieejams: <http://www.healthylife.com/online/FullVersion/Stress/work-stessor-questionnaire.html>

PIELIKUMI

Darba vides risku izvērtējumu apkopojums

| Darba vides faktori | | Kas var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai | Riska balle (noteikta izmantojot Somijas 5 ballu matricu K-4) | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|---|---|-------------------|------------------|------------|
| | | | Darbu vadītājs | Projektu vadītājs | Ēku projektētājs | Būvuzraugs |
| Fizikālie faktori | darba telpas un darba vietas apkārtnē | darba telpu plānojums | 2 | 1 | 1 | 1 |
| | | mēbeles/iekārta | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | transportēšanas un pārvietošanas maršruti | 2 | 1 | 1 | 1 |
| | | tīrība | 2 | 1 | 1 | 1 |
| | | kārtība | 2 | 1 | 1 | 1 |
| | troksnis | mašīnas | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | | cilvēki | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | apgaismojums | darba vietu apgaismojuma apstākļi | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | eju apgaismojuma apstākļi | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | mikroklimats | ventilācijas trūkums | 1 | - | - | - |
| | | cits (norādīt) - telpu (pārvietojamo vagoniņu) mikroklimats | 2 | - | - | - |
| | darbs ārpus telpām | darbs āra apstākļos | 2 | - | - | 2 |
| | | pazemināta temperatūra aukstajā gada laikā | 2 | - | - | 2 |
| | | meteoroloģiskie apstākļi | 2 | - | - | 2 |
| | | intensīvs saules starojums | 1 | - | - | 1 |
| | Ergonomiskie faktori | darba pozas, statiskas pozas | sēžot | 2 | 2 | 3 |
| ejot | | | 1 | - | - | 1 |
| darbs ar datoru | | darba vietas iekārtojums | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | | ilgs darba laiks bez pārtraukumiem | 1 | 2 | 3 | 1 |
| Psiholoģiskie un emocionālie faktori | darba laiks | darba laika organizācija | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | darba laika deficīts | izpildāmais darbs saistīts ar papildu piepūli | 3 | 4 | 4 | 3 |
| | paaugstināta atbildība | paaugstināta atbildība darbā | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | | svarīgu, atbildīgu lēmumu pieņemšana | 3 | 4 | 4 | 4 |

| Darba vides faktori | | Kas var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai | Riska balle (noteikta izmantojot Somijas 5 baļļu matricu K-4) | | | | |
|---------------------------|--|---|---|-------------------|------------------|------------|---|
| | | | Darbu vadītājs | Projektu vadītājs | Ēku projektētājs | Būvuzraugs | |
| | saspringta psiholoģiskā atmosfēra darbā | nelabvēlīgas, saspīlētas attiecības starp nodarbinātajiem - apakšniekiem | 4 | 4 | - | - | |
| | | nelabvēlīgas, saspīlētas attiecības ar darba devēju - pasūtītāju | 2 | 4 | 3 | 2 | |
| Putekļu aerosoli | abrazīvie putekļi | abrazīvu ražošana, apstrāde, izmantošana | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| | organiskas izcelsmes putekļi | darbs, kur izdalās augu (piemēram, miltu, koka, tabakas, linu, kokvilnas, kaņepju) putekļi | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| | silīcija dioksīdu, silikātus saturoši putekļi | cementa, māla, šamota ražošana, pārstrāde un izmantošana | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| Ķīmiskie faktori | vielas un produkti | vielu vai produktu ieelpošana | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| | | saskare ar ādu darba procesā | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| Bioloģiskie faktori | ērču pārnēsātas slimības, ērcu encefalīts, Laima slimība | darbs mežā, pļavā un citur, kur iespējami ērcu kodumi | 1 | - | - | 1 | |
| Traumatisma riska faktori | mašīnas, darbgaldi un ierīces | mašīnu, darbgaldu un ierīču rotējošās un kustīgās daļas | 2 | - | - | - | |
| | | mehānizēti instrumenti | 2 | - | - | - | |
| | rokas darbarīki | ciršanas, griešanas, urbšanas un citu apstrādes veidu rokas darbarīki | 2 | - | - | - | |
| | cita tehniskā iekārta | transportēšanas iekārtas, tai skaitā krāni, lifti, spiedvertnes, katli un citas bīstamās iekārtas | 3 | - | - | 2 | |
| | | | darbs 1,5 metru attālumā no grunts, pārseguma vai darba sastatnes virsmas | 3 | - | - | 2 |
| | | | darbs uz sastatnēm | 3 | - | - | 2 |
| | | | darbs uz pieslienamajām kāpnēm | 2 | - | - | - |
| | | pakļūšanas, | nelīdzens grīdas | 2 | 2 | 2 | 2 |

| Darba vides faktori | Kas var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai | Riska balle (noteikta izmantojot Somijas 5 baļļu matricu K-4) | | | |
|--|---|---|-------------------|------------------|------------|
| | | Darbu vadītājs | Projektu vadītājs | Ēku projektētājs | Būvuzraugs |
| pakrišanas iespēja | segums | | | | |
| | slidens grīdas segums | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | dažādi šķēršļi | 2 | 2 | 2 | 2 |
| mikrotraumas | dzirksteles | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | šķembas | 2 | 2 | 2 | 2 |
| iekšējais transports un satiksme | transportēšanas un piebraukšanas (pieklūšanas) maršruti | 1 | - | - | 1 |
| | darbs uz iekšējiem satiksmes ceļiem, to tiešā tuvumā | 1 | - | - | 1 |
| | pārvietošanās pa iekšējiem satiksmes ceļiem ar transportlīdzekli vai kājām | 2 | 2 | 2 | 2 |
| darbs ar ēku un celtņu konstrukcijām | darbs ar konstrukcijām un sagatavēm | 2 | - | - | - |
| | darbs ar materiāliem | 2 | - | - | - |
| transportlīdzekļa vadīšana | transportlīdzekļa vadītāja darbs, automašīnu, autobusu, trolejbusu, tramvaju, vilcienu un citu transportlīdzekļu vadīšana | 2 | 2 | 2 | 2 |
| pazemes darbi | darbs tranšējās un šahtās | 2 | - | - | 2 |
| | citi darbi, kur iespējama daļēja vai pilnīga ieegrūšana, apbērsana, iesprostošana zem zemes | 2 | - | - | 2 |
| uguns, eksploziju, ķīmisko apdegumu un saindēšanās bīstamība | sprāgstvielu vai viegli uzliesmojošu vielu krājumi | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | elektriskās instalācijas un ierīču stāvoklis | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | darba situācijas, kas saistītas ar ugunsgrēka rašanās risku | 3 | 3 | 3 | 3 |
| citi traumatisma riska faktori | | 3 | 2 | 2 | 2 |

Aptaujas anketa „Psihoemocionālā riska ietekme būvspeciālistiem”

Anketa - Psihoemocionālā riska ietekme būvspeciālistiem

Anketēšanas rezultāti tiks izmantoti LU programmas "Darba vides aizsardzības un ekspertīzes" studentes Lindas Zustrenes maģistra darbā "Psihoemocionālais risks būvspeciālistiem un to palīgiem".

Anketa ir anonīma.

1. Jūsu dzimums:

Mark only one oval.

sieviete

vīrietis

2. Vecums

Mark only one oval.

līdz 25

25-30

31-45

46-55

56-65

vairāk par 65

3. Cik ilgi Jūs strādājat nozarē?

Mark only one oval.

1-5

6-10

11-15

16-20

21-25

26-30

vairāk par 30

4. Kādus darba uzdevumus Jūs veicat nozarē?

Lūdzu norādīt to nozari, kurā visvairāk stundas esat nodarbināts ikdienā.
Mark only one oval.

- darbu vadīšana
- projektēšana
- uzraudzība un kontrole
- projektu vadība, koordinēšana
- Other:

5. Vai esat saņēmis kādu no akreditēto iestāžu izsniegtajiem būvspeciālista sertifikātiem?

Mark only one oval.

- jā, esmu sertificējies reglamentējošajās sfērās;
- nē, strādāju bez sertifikāta.

6. Vai iepriekšējā nedēļā Jūs esat juties:

Mark only one oval per row.

| | vispār nē | nedaudz | dažreiz | bieži | joti bieži |
|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| mierīgs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| sasprindzis | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| mazvērtīgs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| pārpūlējis | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| pārliecināts | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| garlaikots | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

7. Vai iepriekšējās nedēļas laikā esat domājis par to, ka Jums:

Mark only one oval per row.

| | vispār nē | nedaudz | dažreiz | bieži | joti bieži |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| nav iemesla aizstāvēt savu viedokli, uzskatus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| esat nogrimis pienākumos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| iespējas un izredzes ir bijušas pret Jums | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| nepietiek laika, lai visu izdarītu | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| darbs sagādā gandarījumu | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| visu laiku esat bijis steigā | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| nespējat likt ar visu galā | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| daudz kas ir jāpatur prātā | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| nekas neiet tā, kā tam būtu jābūt | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

8. Vai iepriekšējās nedēļas laikā esiet juties:

Mark only one oval per row.

| | vispār nē | nedaudz | dažreiz | bieži | joti bieži |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| bezrūpīgs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| bezspēcīgs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ka esat pārāk daudz uzņēmies | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ka dzīve ir kļuvusi nokontrolējama | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ka nepadarītās lietas "krājas kaudzē" | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ka Jūs spējat koncentrēties uz svarīgākajām lietām | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

9. Vai jūsu darba pienākumi iepriekšējā nedēļā ir saistīti ar minētajiem apgalvojumiem

Mark only one oval per row.

| | vispār nesaistīti | nedaudz | mēreni | saistīti | joti saistīti |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ir nepieciešams pieņemt ikdienā ātrus lēmumus. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bieži sev jautāju, kas vēl var noiet greizi? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ikdienā ir tik saspringta, ka nepietiek laika dzīvot? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Secinu, ka slīktāk jau nu nevar būt. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Esmu apmierināts ar savu paveikto darbu kvalitāti. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| No problēmu situācijām bieži nav izejas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ikdienā jūtos, kā pāmesājojot lielu smagumu sev uz pleciem. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bieži vien es padodos problēmu priekšā. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ikdienā ir jāpaveic ļoti daudz lietas īsā laika posmā. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

10. Vai regulāri nodarbojaties ar sporta aktivitātēm?

Mark only one oval.

- nodarbojos regulāri vismaz 2 reizes nedēļā
- nodarbojos, bet ne regulāri (vismaz 2 reizes mēnesī)
- nodarbojos, bet reti - sezonāli
- nenodarbojos

11. Vai Jūs smēķējat (cigaretēs, tabaku, pīpi)?

Mark only one oval.

- nē, nesmēķēju
- retāk kā reizi mēnesī
- retāk kā reizi nedēļā
- smēķēju ikdienā

12. Vai lietojat alkoholu (vairāk par 2 vienībām/porcijām/glāzēm vienā reizē)?

Mark only one oval.

- alkoholu nelietoju
- lietoju retāk kā reizi mēnesī
- lietoju dažas reizes mēnesī
- lietoju reizi nedēļā
- lietoju ikdienā

13. Atzīmējiet stresorus, kas ietekmē Jūs darba vietā!

Iespējams atzīmēt vairākas atbildes.

Check all that apply.

- Konflikti ar darba kolēģiem, grūti rast risinājumu problēmām;
- Neapmierinātība ar padotajiem;
- Nesaprašanās ar vadību, grūtības izrunāt problēmas ar augstākstāvošiem darbiniekiem;
- Nepiemēroti darba apstākļi (darba telpās ir auksts, netīrs, nepietiekams apgaismojums, nav nodrošināts pietiekams darba aprīkojums (mēbeles, biroja tehnika));
- Liels darba apjoms (apvienoti amati, darbu izpildei nepieciešamas virstundas);
- Darba pienākumi ir neskaidri, nav konkrēti definēti;
- Darba pienākumiem ir paaugstināta atbildība (darba rezultāts ietekmē cilvēku dzīvības, finansiālo stāvokli);
- Darba pienākumi veido nelabvēlīgu, nepatīkamu rutīnu;
- Darba vietā nav karjeras izaugsmes;
- Darba uzdevumi ir šķiet bezjēdzīgi, nav izprotama kopējā uzņēmuma virzība un mērķi;
- Regulāri darba pienākumu izpildei ir pārāk īss termiņš;
- Darbu izpildei ir nepietiekamas zināšanas un pieredze;
- Darba vietā pastāv reāli draudi darbinieka veselībai un dzīvībai;
- Nedrošība par savas darba vietas saglabāšanu (atļaišana, darba uzteikums);
- Neapmierinātība ar uzņēmuma darba organizāciju (komandējumi, darba laiks, bonusu un atvaļinājumu sistēmas);
- Neapmierinātība ar atalgojumu un atalgojuma izmaksāšanas kārtību.

14. Atzīmējiet, cik bieži esat saskāries ar minētajām veselības problēmām!

Mark only one oval per row.

| | Gandrīz vienmēr, katru dienu | Reizi nedēļā | 2-3 reizes mēnesī | Reizi mēnesī vai retāk | Nekad |
|--|---------------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|
| Miega problēma (nav iespējams aizmigt, mosties vairākas reizes naktī vai agri no rīta, pirms ceļšanās laika) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Svara izmaiņas (svars regulāri mainās par 3-5 kg) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Galvas sāpes, migrēna | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Reibonis, ģilboņi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vēdera izejas problēmas (aizcietējumi, caureja) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bieži nav apetītes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Slikta dūša un/vai vemšana | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gremošanas traucējumi vai paaugstināts kuņģa skābes līmenis | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vēdera sāpes, krampji | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Karstuma vai aukstuma viļņi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Roku trīcēšana | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nevienmērīgs sirds ritms | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Elpas trūkums, kad netiek veikts smags darbs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Smaga smeldze un sāpes krūtīs, sirds apvidū | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Enerģijas trūkums, patstāvīgs nogurums, vājuma sajūta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bieža saaukstēšanās un klepus, regulāras iesnas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ādas problēmas - pinnes, ēdes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Muskuļu sasprindzinājums vai sāpēs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Muskuļu krampji | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

15. Paldies, ka aizpildījāt aptaujas anketu! Ja vēlaties iepazīties ar mana pētījuma rezultātiem un secinājumiem, lūdzu, norādiet savu e-pasta adresi!

.....

Darba vides stresoru apkopojums starp aptaujātajiem būvniecības nozarē dažādās nozarēs strādājošajiem respondentiem

