

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
ĶĪMIJAS FAKULTĀTE

**DARBA IKDIENAS PARADUMU UN DARBA VIDES
STRESA IETEKME UZ DARBINIEKA
DARBASPĒJĀM, VADLĪNIJAS VESELĪGA
DZĪVESVEIDA VEICINĀŠANAI DARBA VIETĀ**

MAGISTRA DARBS

Autors: **Mārtiņš Žogots**

Stud. apl. mz16029

Darba vadītāja: asoc. prof., Dr. med. Ženija Roja

RĪGA 2018

Anotācija

"Darba ikdienas paradumu un darba vides stresa ietekme uz darbinieka darbaspējām, vadlīnijas veselīga dzīvesveida veicināšanai darba vietā". Darba autors: Mārtiņš Žogots. Darba zinātniskā vadītāja: Dr. med., asociētā profesore Ženija Roja. Darbs izklāstīts uz 93 lpp., ietver 23 attēlus, 10 tabulas, 8 pielikumus, 96 informatīvos avotus.

Maģistra darba pētījums sastāv no 4 daļām. Pirmajā daļā ir apskatīta un analizēta literatūra par faktoriem, kas ietekmē darbinieka darbaspējas un praktiskiem veselības veicināšanas pasākumiem, darbaspēju saglabāšanai un uzlabošanai. Literatūras analīze pierāda, ka veselības veicināšanas pasākumiem ir būtiska ietekme uz darbinieka darbaspējām. Otrajā daļā ir apskatītas pētījumā izmantotās metodes, bet trešajā daļā ir apkopoti pētījuma rezultāti un veikta to analīze. Izstrādāti priekšlikumi un veselības veicināšanas pasākumi. Iegūtie pētījuma rezultāti ļauj secināt, ka būtiskākie psihoemocionālie darba vides riski ir saistīti ar darba tempu, kontroli pār veicamo darbu un ilgstošu saskari ar citiem cilvēkiem. Izstrādātas praktiskās rekomendācijas gan uzņēmuma vadībai, gan uzņēmuma darbiniekiem.

Izmantotās metodes: Kopenhāgenas psihosociālās aptaujas īsā versija; Notingemas universitātes metode stresoru noteikšanai; ActPRO Wellness 360° labsajūtas indekss; darbinieku labklājības pulsa aptauja "&frankly"; Firstbeat dzīvesveida novērtējums.

Atslēgvārdi: darbaspējas; produktivitāte; stress; veselības veicināšana; atjaunošanās; uzturs; miegs; fiziskās aktivitātes.

Summary

"Impact of daily work habits and working environment on employees productivity, guidelines for promoting wellbeing at work". Author: Mārtiņš Žogots. Scientific advisor: Dr. med., associate professor Ženija Roja. Total number of pages 93, including 23 pictures, 10 tables, 8 annexes, 96 informative sources.

The Master's thesis research consists of 4 parts. The first part includes analyze of literature on the factors influencing the worker's ability to work and practical measures for wellbeing, how to maintain and improve workability of employees. Literature analysis shows that wellbeing activities have a significant impact on the employee's ability to work. The second part describes the methods used in the study, while the third part summarizes the results and analyses of the study. Proposals and wellbeing activities have been developed. The obtained results of the research allow to conclude that the most important psycho-emotional risks of the work environment are related to the pace of work, control over the work performed and long periods of time in contact with other people. Practical recommendations are developed for company management and company employees.

Research methods used: short version of the Copenhagen Psychosocial Survey; University of Nottingham method for determining stressors; ActPRO Wellness 360 ° Wellness Index; Employee Wellbeing Pulse Survey "&frankly"; Firstbeat Lifestyle Assessment.

Keywords: workability, productivity, stress; wellbeing; recovery; nutrition; sleep; physical activities;

SATURA RĀDĪTĀJS

Ievads	6
1. Literatūras apskats un analīze	10
1.1. Darba aizsardzības misija un aktualitātes Latvijā, veselības veicināšanai darba vietās.....	10
1.2. Aktualitātes Pasaulē veselības veicināšanas jomā.....	12
1.3. Darbinieku darba spēju nozīme uzņēmuma ikdienas saimnieciskajā darbībā.....	13
1.4. Faktori, kas pazemina darbinieku darba spējas.....	14
1.5. Darbspēju novērtēšana.....	19
1.6. Veselības veicināšanas nozīme un aktivitātes darba spēju saglabāšanā un uzlabošanā.....	20
2. Izmantotās metodes	39
2.1. Psihosociālo darba vides risku novērtēšana, veicot darbinieku aptauju.....	39
2.2. Stresoru apzināšana darba vietā.....	39
2.3. Wellness 360° labsajūtas indeksa noteikšana.....	40
2.4. Darbinieku labklājības pulsa aptauja "&frankly".....	41
2.5. Individuāls darbinieku stresa un atjaunošanās mērījums izmantojot Firstbeat sirds ritma variabilitātes monitoru.....	41
3. Rezultāti un diskusija	44
3.1. Darbinieku aptaujas rezultāti par psihosociālajiem darba vides riskiem.....	44
3.2. Darba vietā apzināto stresoru analīze.....	51
3.3. Wellness 360° labsajūtas indeksa noteikšanas rezultāti.....	54
3.4. Ražošanas darbinieku labklājības pulsa aptaujas "&frankly" rezultātu analīze.....	59
3.5. Individuālu darbinieku stresa un atjaunošanās mērījumu, izmantojot Firstbeat sirds ritma variabilitātes monitoru, analīze.....	62
3.6. Rezultātu kopsavilkums.....	69
4. Priekšlikumi un veselības veicināšanas pasākumi	72
4.1. Ieteicamie veselības veicināšanas pasākumi identificēto būtiskāko psihosociālo risku mazināšanai uzņēmumos.....	72
4.2. Ieteicamie veselības veicināšanas pasākumi balstoties uz darba vietā papildus apzinātajiem stresoriem.....	75
4.3. Ieteicamie veselības veicināšanas pasākumi balstoties uz Wellness 360° labsajūtas indeksa rezultātiem.....	76
4.4. Ieteikumi uzņēmuma vadībai veselības veicināšanas pasākumiem balstoties uz ražošanas darbinieku labklājības pulsa aptaujas "&frankly" rezultātiem.....	77
4.5. Veselības veicināšanas pasākumi konkrētiem darbiniekiem, balstoties uz Firstbeat sirds ritma variabilitātes mērījumu rezultātiem.....	78
Secinājumi	79
Praktiskās rekomendācijas	81
Izmantotā literatūra un avoti	84
Pielikumi	94
1. pielikums. Darbinieku aptaujas anketa par psihosociālajiem darba vides riskiem	
2. pielikums. Darbinieku aptaujas anketa par stresoriem darbā	

3. pielikums. Darbinieku labklājības pulsa aptaujas "&frankly" jautājumi
4. pielikums. Darbinieku aptaujas rezultāti par psihoemocionālajiem darba vides riskiem (Rīga)
5. pielikums. Darbinieku aptaujas rezultāti par psihoemocionālajiem darba vides riskiem (Jelgava)
6. pielikums. Darbinieku aptaujas rezultāti par stresoriem darbā
7. pielikums. Ražošanas darbinieku labklājības pulsa aptaujas "&frankly" rezultāti
8. pielikums. Individuāla darbinieka Firstbeat dzīvesveida novērtējuma atskaite

IEVADS

Ikvienu uzņēmuma viens no galvenajiem pamatmērķiem ir nodrošināt peļņu tā īpašniekiem. Uzņēmuma darbības pamatā ir produkta radīšana vai pakalpojuma sniegšana, pretī par to iegūstot noteiktu atlīdzību. Uzņēmuma vadības pamatuzdevums ir organizēt uzņēmuma saimniecisko darbību tā, lai iegūtā atlīdzība būtu pēc iespējas lielāka pret nepieciešamajiem saimnieciskajiem izdevumiem - iegādāties un uzstādīt atbilstošas un efektīvas ražošanas iekārtas, darba aprīkojumu, atlasīt un algot zinošus un produktīvus darbiniekus, plānot un kontrolēt finanšu plūsmu, pārdot saražotos produktus vai pakalpojumus.

Pēdējo gadsimtu tendences parāda, ka atsevišķu darbu izpildē cilvēku darbaspēks ir efektīvi aizvietoājams, ražošanas procesi tikuši automatizēti, kas strauji kāpinājis ražošanas produktivitāti. Līdz ar to notikusi pāreja no vienkārša un manuāla darba izpildes uz garīga rakstura darbu, kas intensīvi nodarbina prātu. Pēdējās desmitgadēs cilvēku dzīvē un darbavietās ir ienākuši ekrāni un internets, kas būtiski mainījis darba vidi, darba izpildes veidus, un rezultātā cilvēki vairāk komunicē, izmantojot e-pastus, darba uzdevumus izpilda pie datora un pavada 5 - 8h [1] esot mazkustīgi un raugoties ekrānos. Savukārt mazkustīgums rada ļaunumu gan cilvēka fiziskajai, gan garīgajai veselībai [2].

Pēdējo gadu laikā arvien vairāk tiek runāts par digitalizāciju. Jo jau šobrīd ikvienu darbinieka rīcībā ir viedtālrunis, kas rada gan papildus iespējas, gan papildus izaicinājumus, cilvēkam paliek arvien mazāk laika, lai atslēgtos no ikdienas straujā dzīves ritma un atjaunotos, cilvēki nogurst, zaudē motivāciju un darbaspējas, saskaras ar modernā dzīvesveida izraisītām sekām.

Lai uzņēmums būtu konkurētspējīgs tam, ir nepieciešami produktīvi darbinieki. Darbinieku produktivitāte ir būtiska ikvienu veiksmīga uzņēmuma vai organizācijas sastāvdaļa, jo tikai produktīvi darbinieki spēj radīt lielāko pievienoto vērtību īsāka laika posmā, kas uzņēmumam pret konkurentiem rada priekšrocības un biznesa izaugsmi.

Kā vienu no tuvas nākotnes izaicinājumiem Latvijā uzskata darbaspēka novecošanos [3], kā arī aizvien biežāk par bezdarbniekiem kļūst cilvēki vecumā virs 50 gadiem, kas ir aptver 40% no visiem bezdarbniekiem. Kā iemesli tiek minēti veselības problēmas, izglītības neatbilstība mūsdienu prasībām un psiholoģiskās barjeras, lai pieņemtu jaunus izaicinājumus. Drīzumā ikviens uzņēmums būs spiests domāt, ka sasniegt maksimāli augstāko produktivitāti ar vecāka gada gājuma darbiniekiem. Tāpēc šis jautājums ir aktuāls gan uzņēmēju, gan valsts līmenī un attiecīgi tiek meklēti risinājumi aktīvās novecošanās situācijas uzlabošanai, kuru mērķis ir veicināt ilgāku un veselīgāku Latvijas iedzīvotāju darba mūžu, iedzīvotāju un kopējās ekonomiskās situācijas uzlabošanai [4].

Aptuveni puse Eiropas darbinieku uzskata, ka stress ir bieži sastopama parādība darba vietā, turklāt stress ir cēlonis aptuveni 50 % no kavētajām darba dienām. Bieži trūkst pareizas izpratnes par stresu, vai arī tas tiek uzskatīts par kaut ko apkaunojošu. Tomēr, ja psihosociālos riskus un stresu uztver kā visas organizācijas problēmu, nevis atsevišķa darbinieka trūkumu, tad tos var pārvaldīt tikpat labi kā citus veselības aizsardzības un drošības riskus darba vietā. Uzņēmumu ikdienā ienāk jaunas tehnoloģijas, jauni digitālie rīki, kuri jāapgūst un aktīvi jāizmanto. Ikdienas veicamo darbu apjoms paliek arvien intensīvāks, lai samazinātu uzņēmuma izdevumus un celtu produktivitāti, bieži vien uzņēmumos tiek apvienotie vairāki amati un vairumam darbinieku ir jāspēj orientēties daudz un dažādās darba sfērās, jāspēj izpildīt dažādus uzdevumus un jāspēj sadalīt prioritātes..

Vidēji cilvēks uzmanību spēj noturēt 15 līdz 45 minūtes, pēc tam ir nepieciešama atpūtas pauze. Arī strādājot 8 stundas dienā, 5 dienas nedēļā ir nepieciešama atpūta. Bet bez darba ikvienam ir privātā dzīvē, kur nepieciešams laiks ģimenes aktivitātēm, draugiem, hobijiem, sportiskām aktivitātēm un citiem ikdienas sadzīves darbiem. Lai darbinieki būtu produktīvi ikdienas darba pienākumu izpildei, pēc darba būtu pilnvērtīgi jāatjaunojas, bet ne visiem tas izdodas, tāpēc būtiski ir pievērst uzmanību ārpus darba aktivitātēm, lai veicinātu maksimālu darbinieku produktivitāti. Rezultātā darbinieks ir spiests īsā laika posmā pārslēgties no viena uzdevuma uz otru, kas prasa ļoti lielus prāta resursus un paaugstina darba vides stresu, rezultātā tiek samazinātas darbinieka darbaspējas un produktivitāte

Tāpat mūsdienu darba vide darbiniekiem rada daudz izaicinājumus. Līdz ar to psihosociālie riski un stress darbā ir viena no galvenajām darba drošības un veselības aizsardzības problēmām Eiropā [5], lai organizācija sasniegtu augstus rādītājus strauji mainīgajā darba tirgū. Minētie riski būtiski ietekmē ne tikai darbinieku veselību un drošību darbā, bet arī uzņēmuma un valsts ekonomisko labklājību.

Lai darbinieki būtu veseli, motivēti un produktīvi ilgtermiņā tiem ir jāspēj sabalansēt ikdienas darba ritms ar ārpusdarba aktivitātēm. Laiks, ko darbinieki pavadā darbā, ir viena trešā daļa no diennakts, tikpat daudz laika tiek pavadīts ārpus darba aktivitātēm, atlikušais laiks tiek veltīts miegam. Līdz ar to var secināt, ka atbildība par darbinieka veselību, labklājību, darba spējam un produktivitāti ir jāuzņemas dalīti gan darbiniekam, gan darba devējam.

Attiecīgi kādai no iesaistītajām pusēm neievērojot veselīga dzīvesveida pamatprincipus, darba un dzīves, līdzsvaru zaudē visi. Darbinieki atrodas nepārtrauktā stresā, nogurst, nespēj pietiekami atjaunoties, pazeminās darbaspējas, parādās veselības problēmas, pieaug darba kavējumi, darbinieku nākšana neveselīgiem uz darbu un "mēģināšana" strādāt, izdegšanas sindroms, depresija, utt. Uzņēmumam pieaug zaudēto darba dienu skaits slimības dēļ,

neapmierinātu un īgnu kolēģu dēļ, cieš darba kolektīvs, uzņēmuma klienti un tēls, samazinās apgrozījums un uzņēmuma peļņa.

Darba vides un kolektīvi dažādos uzņēmumos, pat viena uzņēmuma dažādās struktūrvienībās ir ļoti dažādi, tāpēc būtiski ir iedziļināties un veikt atbilstošu darba vides risku novērtēšanu, kā arī darbinieka darba spēju novērtēšanu. Identificējot iespējamus problēmjautājumus, jāveic atbilstoši pasākumi plānošanai, lai veicinātu darbinieku darbaspēju paaugstināšanos. Papildus jāveicina darbinieku izpratne par atjaunošanās būtiskumu ārpus darba laika, skaidrojot un izglītojot par veselīga dzīvesveida pamatprincipiem un to būtiskumu.

Maģistra darba ietvaros tiek pētīta darba vide uzņēmumā, kas nodarbojās ar elektroenerģijas ražošanu, siltumenerģijas ražošanu, pārvadi, sadali un realizāciju. Uzņēmumā kopā strādā 70 darbinieki, no tiem 30 ir biroja darbinieki un 40 ir ražošanas darbinieki. Uzņēmuma saimnieciskā darbība ietver katlu māju un koģenerācijas staciju vadību, ko nodrošina 2 maiņas operatori pa 12 stundām maiņā, ieskaitot nakts maiņu. Iekārtu apkopi un remontdarbus veic automātikas, mehānikas un elektroinženieris ar tehniķiem. Pārvades tīklu un individuālo siltumtīklu apkalpošanu nodrošina siltumiekārtu remontatslēdznieki. Klientu apkalpošanu veic klientu apkalpošanas speciālisti.

Pētījums uzņēmumam ir aktuāls, jo pēdējo gadu laikā veselības veicināšana, ir izvirzīta kā viena no prioritātēm starp uzņēmuma augstākās vadības stratēģiskajiem mērķiem. Būtiski ir apzināt un analizēt darba vidē esošos stresorus, lai plānveidīgi īstenotu veselības veicināšanas pasākumus, kā arī izglītot uzņēmuma darbiniekus par veselīga dzīvesveida pamatprincipiem, lai saglabātu un veicinātu darbaspējas, ražīgumu ilgtermiņā.

Darbinieku anketēšana par psihosociālajiem darba vides riskiem papildus tiek veikta vēl vienā nozares uzņēmumā, dati attiecīgi tiek savstarpēji salīdzināti.

Maģistra darba mērķis ir: pētīt uzņēmuma darbinieku ikdienas ieradumus, stresa cēloņus un ar to saistītās darbaspējas, un izstrādāt vadlīnijas par veselīgu dzīvesveidu un darbaspēju uzlabošanu.

Lai sasniegtu maģistra darbam izvirzīto mērķi, ir noteikti šādi veicamie uzdevumi:

- 1) apskatīt un analizēt literatūrā pieejamo informāciju par cilvēka darbaspējām, to nozīmi uzņēmuma mērķu sasniegšanā, par to, kas ietekmē darbinieku darbaspējas, par veselības veicināšanas aktivitāšu nozīmi, par efektīvākām veselības veicināšanas aktivitātēm darbaspēju paaugstināšanā;
- 2) identificēt darba vides stresorus, veicot darbinieku anketēšanu un analizējot darbinieku aptaujas datus;
- 3) veikt dzīvesveida novērtējumu darbiniekiem, analizējot organisma reakciju uz ikdienas stresoriem un tā spēju atjaunoties, izmantojot sirds ritma variabilitātes monitoringu;

4) sagatavot vadlīnijas veselīga dzīvesveida veicināšanai uzņēmuma darbiniekiem.

Maģistra darbam izvirzītā hipotēze: Veselīga dzīvesveida pamatprincipu ievērošana darba vidē un ikdienā ir būtiska, lai saglabātu un uzlabotu darbinieka vispārējo veselību, darbaspējas un darba izpildes efektivitāti.

1. LITERATŪRAS APSKATS UN ANALĪZE

1.1. Darba aizsardzības misija un aktualitātes Latvijā, veselības veicināšanai darba vietās

Par darba tiesiskajām attiecībām un darba aizsardzību Latvijā atbildīga ir Labklājības ministrija, kuras noteiktās politikas mērķis ir kvalitatīvu darba vietu veidošana un sekojoši droša un veselībai nekaitīga darba vide, kas veicinātu nodarbināto darba mūža pagarināšanos, valsts un uzņēmumu ekonomiskā stāvokļa uzlabošanu un visas sabiedrības labklājības līmeņa paaugstināšanos [6].

Lai īstenotu noteikto politiku Labklājības ministrija ir izstrādājusi "Darba aizsardzības politikas pamatnostādnes 2016. - 2020. gadam", kur noteikti vairāki rīcības virzieni, to starpā nodarbināto veselības aizsardzības veicināšana [7]. Noteikto virzienu īstenošanai plānots pievērst uzmanību aktuālajiem riska faktoriem, kam līdz šim nav tikusi pievērsta pietiekama uzmanība, to starpā psihoemocionālie darba vides riski. Vienlaikus ņemot vērā vispārīgos principus un aktualitātes - dzimumu aspektu, darbaspēka novecošanos, u.c. Noteikto rīcības virzienu īstenošanai ir noteikti uzdevumi, kas tostarp paredz pilnveidot nodarbināto zināšanas un iemaņas veselības veicināšanas darbā jautājumos organizējot informatīvus pasākumus par aktuāliem veselības veicināšanas jautājumiem darba vietās (piemēram, darba vides pielāgošana vecāka gadagājuma nodarbinātajiem, īpaši veselības veicināšanas pasākumi dažādām nodarbināto grupām, u.c.). Ar to cerot panākt, ka darba devēji un nodarbinātie būs informēti par aktuāliem veselības veicināšanas jautājumiem darba vietās.

Pārskatot pieejamo informāciju autors secina, ka Latvijā pēdējos gados, regulāri tiek rīkoti semināri par veselības veicināšanu darba vietās ar mērķi nodrošināt ar informāciju par "veselības veicināšanas darba vietās" koncepciju, iepazīstinot ar svarīgākajām veselības problēmām darba vietās, iespējamiem risinājumiem un labo praksi Latvijas uzņēmumos [8].

Raksturojot esošo situāciju un identificētās problēmas [9], tiek secināts, ka risinot darba aizsardzības jautājumus uzņēmumos, tradicionāli lielāka uzmanība tiek pievērsta drošības aspektam, tomēr ne mazāk būtiska ir arī veselības aizsardzība, tādejādi veicinot kvalitatīvu un ilgstošu darba mūžu. Atsevišķām darbinieku kategorijām raksturīgas slimības, kuru vienīgais vai galvenais cēlonis ir darba vietas fizikālie, ķīmiskie, bioloģiskie, psiholoģiskie un citi faktori, tiek sauktas par arodslimībām. Pirmreizēji diagnosticēto arodslimību skaits, kā arī arodslimnieku skaits, ir otrs rādītājs, kas tradicionāli raksturo darba aizsardzības situāciju uzņēmumos. Attiecībā uz arodslimībām laikā kopš 2012.gada vērojams pirmreizēji konstatēto arodslimnieku skaita pieaugums. No pieejamiem datiem redzams, ka tiek konstatētas

arodslimības arī gados jauniem nodarbinātajiem vecumā līdz 44 gadiem. Kopumā tas norāda uz salīdzinoši agrīnu arodslimību attīstību darba vides ietekmes rezultātā.

Biežāk konstatētās arodslimības ir cieši saistītas ar izplatītākajiem darba vides riskiem. Latvijā, tāpat kā vidēji Eiropas Savienībā stress minēts kā visbiežāk sastopamais darba vides risks (Latvijā – 51%, vidēji Eiropas Savienībā – 53%), tam seko ergonomiskie riska faktori – atkārtotas kustības vai sāpes izraisošas ķermeņa pozīcijas (Latvijā – 34%, vidēji Eiropas Savienībā – 28%) [10]. Arī no Latvijā veikto pētījumu rezultātiem var secināt, ka visbiežāk izplatītie darba vides riska faktori ir psihoemocionālie riska faktori (laika trūkums, virsstundu darbs, garas darba stundas u.c.), ergonomiskie (darbs ar datoru, smagumu pārvietošana, darbs piespiedu pozā, vienveidīgas kustības), kā arī fizikālie riska faktori [11].

Veselības ministrijas izstrādātās "Sabiedrības veselības pamatnostādnes 2014. - 2020. gadam" paredz palielināt Latvijas iedzīvotāju veselīgi nodzīvoto mūža gadu skaitu un novērst priekšlaicīgu nāvi, saglabājot, uzlabojot un atjaunojot veselību, kā viens no izvirzītajiem uzdevumiem minēts veicināt veselīgu un drošu dzīves un darba vidi [12].

Latvijas Nacionālā attīstības plānā 2014. - 2020. gadam, kā viena no prioritātēm ir minēta "Cilvēka drošumspēja", ar rīcības virzienu "Vesels un darbaspējīgs cilvēks" un mērķi veicināt veselīgu dzīvesveidu. Tiek plānota veselīga un aktīva dzīvesveida paraduma nostiprināšana sabiedrībā kopumā, nostiprinot veselības veicināšanas sadarbības tīklus: veselīga uztura, aktīva dzīvesveida un garīgas veselības veicināšana [13].

Daudzveidīgi veselības veicināšanas pasākumi tiek plānoti un organizēti visās Latvijas pašvaldībās, kā piemēram apskatītas Rīgas, Jelgavas un Tukuma pašvaldības. Rīgas pilsētas pašvaldības Sabiedrības veselības stratēģijas mērķis ir uzlabot Rīgas iedzīvotāju veselības stāvokli un mazināt priekšlaicīgas nāves gadījumu skaitu. Lai sasniegtu šo mērķi, kā apakš mērķi noteikti: uzlabot iedzīvotāju zināšanas par veselīgu dzīvesveidu; veicināt veselīgu un drošu pilsētas, mācību un darba vidi [14]. Jelgavas pašvaldībā ir izstrādāta "Veselības veicināšanas programma Jelgavas pilsētai 2016. - 2022. gadam", kur kā prioritātes minētas: Iedzīvotāju iesaiste regulārās un pietiekamās fiziskās aktivitātēs; Veselīga un pilnvērtīga uztura lietošanas veicināšana [15]. Tukuma pašvaldībā ir izstrādāta "Tukuma novada veselības veicināšanas stratēģija 2016. - 2023. gadam", kur kā viens no izaicinājumiem noteiks: Nepieciešams uzsāk aktīvu darba devēju iesaistīšanu veselības veicināšanas pasākumos un aktivitātēs. Kā arī noteikti šādi uzdevumi: Iesaistīt darba devējus veselīga uztura paradumu veicināšanā; Izglītot dažādu nozaru darba devējus un darba ņēmējus par veselību veicinošu vidi un traumu riska mazināšanu [16].

Analizējot valstī noteikto politiku un tās īstenošanai izstrādātos plānošanas dokumentus gan valsts, gan pašvaldību līmenī, autors secina, ka veselības veicināšanas aktivitātēm tiek

pievērsta pastiprināta uzmanība, veselības veicināšana tiek noteikta kā viena no prioritātēm ar konkrētiem mērķiem un uzdevumiem, lai saglabātu iedzīvotāju veselību, kvalitatīvu un ilgu darba mūžu.

1.2. Aktualitātes Pasaulē veselības veicināšanas jomā

Latvijā arvien populārāka parādās tendence darbam no mājām, bet Pasaulē šo tendenci jau sāk aizvītot tendence veicināt darbinieku strādāšanu vienā vietā, veicinot savstarpējo saskarsmi un kopā darbošanos. Vairākas lielas kompānijas (IBM, Google, Apple) Amerikas Savienotajās Valstīs ir pārtraukušas savas programmas darbam no mājām, un popularizē darbu speciālie iekārtotos birojos, kur iekārtotas dažādas darba zonas, lai veicinātu ideju dažādos, komandas darbu, lai veicinātu komunikāciju starp dažādām uzņēmuma struktūrvienībām, tā panākot pozitīvu gaisotni darba vidē un kreatīvai domāšanai piemērotu vidi. Viens no pētījumiem pierāda, ka šādas savstarpējas sarunas starp darbiniekiem paaugstina darba efektivitāti par 20 % [17]. Cits pētījums pierāda to, ka 72 % no darbiniekiem, kuriem darba vietā ir vismaz viens labākais draugs, ir daudz apmierinātāki ar savu darbu [18]. No tā autors secina, ka tie vadītāji, kuri veicinās personīgu kontaktu starp darbiniekiem, nevis attālinātu komunikāciju, iegūs daudz apmierinātākus un produktīvākus darbiniekus.

Arvien vairāk tiek piešķirta būtiska nozīme darbinieku finanšu stāvoklim un garīgās veselības uzlabošanai. Amerikas Savienotajās Valstīs 78 % no darbiniekiem dzīvo no algas līdz algai [19], lielākajai daļai studentu ir studiju kredīts, tas rada papildu spriedzi un stresu uzņēmuma darbiniekiem, pieaug izdegšanas un depresijas gadījumu skaits, pasliktinās fiziskā pašsajūta, tas ietekmē darbinieku produktivitāti un apmierinātību ar darbu. Darba devēji sāk atzīt to par nopietnu problēmu, jo pētījumi pierāda, ka 84 % no darbiniekiem ir pieredzējuši garīgās veselības pasliktināšanās izraisītos fiziskos, psiholoģiskos vai uztveres simptomus [20]. Darba vietās sāk parādīties atbalsts garīgās veselības problēmu jautājumu risināšanai, veselības veicināšanai.

Izdevējs Forbes [21], kā vienu no tendencēm min digitālo platformu izmantošanu, lai veicinātu darbinieku iesaistīšanos veselības veicināšanas aktivitātes, digitālās platformas, kur, iespējams, katram darbiniekam pielāgot individuālas aktivitātes, jo katrs vēlas kaut ko citu. Kā arī garīgās veselības veicināšanas jautājumi tiek iekļauti veselības veicināšanas aktivitāšu programmās, kā piemēram uzņēmumā organizējot garīgās veselības dienu, piedāvājot iespēju konsultēties nepieciešamības gadījumā, kā arī iedrošinot un veicinot katra darbinieka pašmācību par garīgās veselības uzlabošanas jautājumiem. Kā viena no tendencēm tiek uzsvērta, ka "mazāk ir vairāk", skaidrojot, ka pārāk sarežģītas veselības veicināšanas aktivitātes atbaida darbiniekus no iesaistīšanās. Darbinieki vēlas vienkāršus uzdevumus un viegli saprotamus

mērķus, jo ikdienas darba pienākumi jau tā prasa daudz enerģijas. Kā ieteikums, tiek uzsvērts koncentrēties uz šādiem faktoriem - pieejamību, komunikāciju, veselības novērtēšanu, veselības pārbaudēm un izglītošanu par saistītajiem jautājumiem. Arvien vairāk darba devēji atzīst miega nozīmīgumu, kas veicina darbinieku produktivitāti, darba vietās sāk parādīties iespēja īsai dienas snaudai, tiek turpināts praktizēt darba laika pielāgošanu darbinieka dienas ritmam. Darba vietās atkal sāk parādīties stendi ar uzkodām, šoreiz gan ar veselīgām uzkodām - riekstiem, žāvētiem augļiem, veselīgiem dzērieniem.

Digitālās tehnoloģijas ieņem arvien lielāku lomu cilvēkresursu pārvaldībā, tostarp arī veselības veicināšanā. Pēdējo gadu tendences ir iekļaut dažādas tehnoloģijas, lai uzskaitītu un mērītu cilvēku veselības parametrus - noietos soļus, pulsu, miega režīmu, u.c. Tendence turpinās izmantot jaunās tehnoloģijas, tādās kā virtuālo realitāti, lai atjaunotos, mazinātu stresu [22].

Apskatot aktualitātes Pasaulē, veselības veicināšanai darba vietās, autors secina, ka veselības veicināšana iegūst arvien lielāko nozīmi un uzņēmumu augstākas vadības izpratni un atbalstu. Ļoti svarīga ir darba vide, kas veicina savstarpēju sadarbību un pozitīvu atmosfēru. Augsta prioritāte ir finansiālās un garīgās veselības veicināšana. Veselības veicināšanas programmās tiek iekļautas digitālās tehnoloģijas, gan digitālās platformas, gan iekārtas.

1.3. Darbinieku darba spēju nozīme uzņēmuma ikdienas saimnieciskajā darbībā

Uzņēmuma vadības viena no prioritātēm ir kompetenti un produktīvi darbinieki, lai vai kā, darbinieki kādā brīdī mēdz saslimt, justies neapmierināti, vai neredz sava darītā darba jēgu vai jūtas nepietiekami novērtēti. Ja darbinieks dara darbu, kas tam patīk, tad darbs var uzlabot gan cilvēka fizisko, gan garīgo pašsajūtu, darbinieka pašapziņu un vispārējo apmierinātību ar dzīvi, bet ja darbinieks dara darbu, kas tam nepatīk, tad efekts var būt pilnīgi pretējs. Sekas var būt ļoti negatīvas, darbinieku slimošana, darbinieku nākšana uz darbu neveseliem un "mēģināšana" strādāt, u.c. Tāpēc uzņēmuma vadības interesēs ir nodrošināt atbilstošas veselības veicināšanas aktivitātes darba vietā, tādejādi ilgtermiņā paaugstinot darbinieku un uzņēmuma produktivitāti, darbinieku noturību stresa apstākļos, samazināt darbinieku slimības dienas, negadījumus darba vietā, kā arī veicināt pozitīvu atmosfēru darba vietā [23].

Britu pētījums [24] uzsver, ka arvien vairāk parādās pierādījumu par to, ka darbs, veselība un darbinieka labklājība ir ļoti cieši saistītas jomas, kas apskatāmas kopā. 2014. gadā Anglijā tika aprēķināts, ka vairāk kā viens miljons cilvēku, kuri pēdējā gada laikā bijuši nodarbināti, cieta no kādas slimības, kas tika iegūta dēļ nodarbinātības. Pusei nodarbināto, tā tika iegūta pēdējā gada laikā. Tā rezultātā aptuveni 28 miljoni darba dienas tika zaudētas slimību vai negadījumu darba vietā dēļ.

1.4. Faktori, kas pazemina darbinieku darba spējas

Produktivitāte ir ekonomikas jēdziens, kas raksturo attiecību starp saražoto produktu vai sniegto pakalpojumu un resursiem, kuri šim mērķim ir izmantoti [25]. Darba vidē cilvēka produktivitāti tieši ietekmē darbinieka darbaspējas, tāpēc darbinieka darba spējas var raksturot arī ar terminu darbinieka produktivitāte. Autors secina, ka darbinieka darbaspējas tiek pazeminātas, ja darbinieks nav spējīgs atbilstoši strādāt. Ja darbinieks ir slims un nespēj ierasties darbā, tas tieši ietekmē darba izpildi, kā arī ja darbinieks nejūtas labi, bet tomēr ierodas darbā, tad darba pienākumus nav spējīgs izpildīt atbilstošā kvalitātē, arī tas ietekmē darba produktivitāti.

Organizācijas RAND Europe veiktajā pētījumā par veselību, labklājību un produktivitāti darba vietās [26] tiek secināts, ka darba produktivitāti ietekmējošos faktoros var dalīt trīs grupās:

- 1) **darba un darba vides faktori** - prasības attiecīgajā amatā, iekšējās kārtības noteikumi darba vietā un ar vadību saistīti jautājumi, drošība par darba vietas esamību nākotnē;
- 2) **personīgie faktori** - ar darba vietu nesaistīti jautājumi (attieksme pret darbu, finansiālā situācija un ar ģimeni saistīti jautājumi), dzīvesveids (ēšanas režīms, aptaukošanās, mazkustīgums, miega režīms), garīgā veselība un stresa noturība;
- 3) **ar veselību saistītie faktori** - akūta un hroniska saslimšana, fiziskie ierobežojumi, traumas.

Atbilstoši RAND Europe kā galvenie produktivitāti ietekmējošie faktori tiek identificēti šādi:

Darba un darba vides faktori:

- darbinieki, kuri ir apmierināti ar savu darbu, ir arī produktīvāki;
- saspīlētas attiecības kolēģu vidū un pārāk saspringti darba aizpildes termiņi veicina produktivitātes kritumu;
- zemāka produktivitāte tiek identificēt uzņēmumos, kur netiek apspiesti veselības veicināšanas jautājumi, netiek atzīts to būtiskums.

Personīgie faktori:

- darbinieks saskaršanās ar finansiāla rakstura problēmām samazina produktivitāti;
- nepietiekams miegs ir cieši saistīts ar darba produktivitāti;
- nepietiekams ķermeņa svars identificēts kā personīgais faktors produktivitātes kritumam;
- nepietiekamas fiziskās aktivitātes (mazāk nekā 150 minūtes nedēļā) pazemina darba produktivitāti;
- atbilstoša uztura uzņemšana paaugstina darbinieka produktivitāti;

- ne smēķēšana, ne alkohola lietošana nav identificēta kā tiešs faktors produktivitātes kritumam, tomēr tiek uzsvērts, ka ilgtermiņā tas pasliktina veselību, kas ietekmē darbaspējas;
- kā visbūtiskākais faktors produktivitātes kritumam pētījumā identificēts garīgās veselības problēmas darbiniekiem (atbilstoši Kessler skalai [27]), pieaug darba kavējumu skaits.

Ar veselību saistītie faktori:

- pieaugot muskuloskeletālām un citām veselības problēmām samazinās arī darbinieka produktivitāte;
- pieaugot problēmām ar paaugstinātu asinsspiedienu, samazinās darbinieka produktivitāte, pieaug darba nespējas dienu skaits.

Darba vides stresa ietekme uz darbinieka darbaspējām

Stress ir fizioloģiska ķermeņa reakcija - cilvēkam esot stresa situācijā, nostrādā tā saucamais "cīnies vai bēdz" mehānisms un tajā mirklī organismā notiek sarežģītas ķīmiskās reakcijas un izdalās hormoni adrenalīns, kortizols un citi, kas sagatavo ķermeni sekojošai darbībai - lai bēgtu vai cīnītos. Tiek paaugstināta asins piegāde nepieciešamajiem muskuļiem, tiek pārtrauktas nevajadzīgās ķermeņa funkcijas, kā gremošana un citas funkcijas. Šis fizioloģiskais mehānisms cilvēcei ir palīdzējis izdzīvot jau no seniem laikiem, tomēr mūsdienas problēmas rodas, ja tas tiek iedarbināts neatbilstošās situācijās un vēl jo kaitīgāk, ja šis mehānisms tiek nepārtraukti darbināts, bet cilvēkam nav ne jājēg, ne jācīnās. Līdz ar to parādās veselības problēmas, disbalanss ķermeņa fizioloģiskajos procesos, paaugstinās cukura līmenis, asinsspiediens un citas veselības problēmas, līdz ar to cilvēks zaudē savas darbaspējas. Organizācija "Stresa pārvaldības sabiedrība" lai skaidrotu stresa ietekmi uz cilvēku izmanto līdzību ar tiltu [28], katram tiltam ir sava nestspēja, tāpat arī ikvienam cilvēkam un darbiniekam ir savs stresa noturības līmenis. Ja pārlietu noslogojam tiltu, kā arī uzdodam pārlietu daudz darbus darbiniekiem iesaistot tos arvien jaunos un jaunos projektus, kādā mirklī gan tilts, gan cilvēks var salūzt, iepriekš par to brīdinot ar plaisām un krakšķiem tilta gadījumā un ar dažādiem simptomiem cilvēka gadījumā, protams vienmēr pastāv risks pēkšņam negatīvam negaidītam pārsteigumam. Cilvēka gadījumā tas var izpausties kā garīgs vai emocionāls izsīkums vai pat nopietnas veselības problēmas.

Ikviens cilvēks ir individuāls, līdz ar to katram ir savādāka stresa noturība, kā arī dažādi izpaužas stresa radītie simptomi un sekas. No stresa nav iespējams izvairīties, bet to ir iespējams pārvaldīt, kā būtiskākā rīcība tiek minētā stresa radīto simptomu un seku laicīga atpazīšana, lai

to var novērst pašā sākumā. Stresa radītās sekas parasti izpaužas ķermeņa vājākajā vietā kā kognitīvi, emocionāli, fiziski vai uzvedības traucējumi [28]:

Kognitīvi traucējumi:

- atmiņas traucējumi;
- vāja spriestspēja;
- nespēja koncentrēties;
- neskaidrs prāts;
- nenoteiktība;
- vairāku uzdevumu paralēla uzsākšana, bet to nepabeigšana;
- šaubas.

Emocionālie traucējumi:

- depresija;
- slikts noskaņojums;
- aizkaitināmība;
- negatīva domāšana;
- panikas lēkmes;
- cinisms;
- trauksme;
- saasināta uztvere;
- vilšanās.

Fiziskie traucējumi:

- sāpes krūtīs;
- paaugstināta sirdsdarbība;
- dažādas sāpes;
- bieža saaukstēšanās;
- ādas problēmas;
- gremošanas problēmas;
- paaugstināts asinsspiediens.

Uzvedības traucējumi:

- alkohola, cigarešu un kofeīna pastiprināta lietošana, lai atslābinātos;
- noslēgšanās no darba kolēģiem, draugiem vai ģimenes locekļiem;
- neatbilstošs miega režīms - gulēšana par maz vai par daudz;
- motivācijas kritums;
- humora sajūtas zudums.

Darba vides stress vai psihoemocionālie darba vides riski ir vieni no visizplatītākajiem darba vides riska faktoriem vairumā darba vietu. Atbilstoši Eirobarometra pētījumam [29] par psihosociālajiem riskiem darba vietās, 25% darbinieku izjūt stresu lielāko dienas daļu, 25% atbild, ka darbs negatīvi ietekmē viņu veselību, 53% nodarbināto atzīst, ka ir pakļauti psihoemocionālajam riska faktoram. Pamatojoties uz Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras datiem, visbiežāk minētie iemesli ar darbu saistītam stresam ir nedrošība par darba vietas saglabāšanu (72%), garas darba stundas vai pārmērīga darba slodze (66%), kā arī iebiedēšana vai uzmākšanās darbā (59%).

Farmācijas uzņēmuma un pētījumu aģentūras "Rinkos tyrimų centras" veiktā aptauja [30] liecina, ka biežākais stresa avots visās Baltijas valstīs ir pārslodze darbā un attiecības ar kolēģiem (Latvijā - 57%). Lielu daļu stresa nereti izraisa finansiālā situācija (Latvijā - 40%) un attiecības ar ģimeni un bērniem. 80% aptaujāto Latvijas iedzīvotāju atzīst, ka stress negatīvi ietekmē viņu dzīves kvalitāti, bet katrs ceturtais nedara neko tā mazināšanai.

Atbilstoši darba portāla „CV Market Latvia” 2017. gada nogalē veiktās aptaujas rezultātiem [31] autors secina, ka strādājošie visbiežāk min, ka stresu darbavietā izraisa problēmas uzņēmuma iekšējā komunikācijā (35%), otrs populārākais stresa iemesls - pienākumu apjoms un to izpildes termiņi (18%), kam seko neapmierinoši darba apstākļi (15%). Sievietes biežāk nekā vīrieši kā stresa iemeslu darbā minējušas pienākumu apjomu un termiņus, problēmas uzņēmuma iekšējā komunikācijā un grūtības iekļauties kolektīvā. Vīrieši - neapmierinošus darba apstākļus un kontroli no vadības puses.

2013. gada Eiropas sabiedriskās domas aptaujas par darba drošību un veselību rezultāti [5] liecina, ka ar darbu saistīta stresa biežākie iemesli Latvijā ir darba reorganizācija vai nedrošība darbā (70%), nostrādātās stundas vai darba slodze (62%), atbalsta trūkums pienākumu pildīšanā no kolēģu vai vadītāju puses (54%), skaidrības trūkums par pienākumiem un atbildību (47%) un pakļaušana nepieņemamai uzvedībai, piemēram, iebiedēšana vai uzmākšanās (44%). Aptaujas dalībnieki uzskata, ka ar darbu saistīta stresa gadījumi notiek ļoti bieži 14% gadījumu vai diezgan bieži - 29% gadījumi. Savukārt, ka darba izraisīta stresa kontroli veic ne pārāk labi uzskata tikai 21 % un ka nebūt ne labi - 32%.

Ikdienas paradumu ietekme uz darbinieka darbaspējām

Darba un dzīves līdzsvars ir būtisks priekšnosacījums, lai uzņēmumā strādātu produktīvi un apmierināti darbinieki, tomēr daļā sabiedrības pastāv priekšstats, ka darba vietā pavadot vairāk laika, kāds to ievēros un darbinieks tiks novērtēts kā strādīgs un neizvietojams. Gallup aptaujas rezultāti [32] pierāda, ka vairāk nekā 50 % amerikāņu darbā pavada vairāk nekā noteiktās 40 darba stundu, tajā pašā laikā ir pierādīts, ka daļa darba laika tiek izniekota. Pretēji

ekspertu ieteikumiem par darba un dzīves līdzsvara būtiskumu, darbā tiek pavadītas virsstundas, kas atstāj būtisku ietekmi uz darbinieka veselību. Atbilstoši organizācijas Investment Zen pētījumam [33] darbiniekiem, kuri ir pārstrādājušies ir par 33 % augstāks risks sirdstriekai, divreiz lielāka iespēja sastapties ar depresiju, aizkaitināmību, par 112 % paaugstinās risks saslimt ar otrā tipa cukura diabētu un par 13 % paaugstināts risks saslimt ar kādu no sirds slimībām.

Pieaudzis cilvēks uzmanību spēj noturēt vidēji 15 līdz 45 minūtes, tāpēc lai uzturētu augstu produktivitātes līmeni darbiniekiem ir nepieciešamas pauzes darbā. Ja šādas pauzes netiek organizētas, tad cilvēkam sāk izstrādāties nevēlami ieradumi, kā piemēru var minēt nepārtrauktu elektroniskās pasta kastes pārbaudīšana, vidēji darbs ar elektronisko pasta kasti aizņem 23 % no darbinieka ikdienas un vidēji tas tiek pārbaudīts 36 reizes stundā, jo daļa darbinieku iegūst sajūtu, ka ir kārtīgi pastrādājuši, ja elektroniskā pasta kaste ir pārbaudīta un iztīrīta. Turklāt pēc elektroniska pasta pārbaudīšanas un atbildēšanas uz vēstulēm, darbiniekam vidēji 16 minūtes jāvelta, lai atkārtoti nokoncentrētos uz pamatdarba izpildi. Lai mazinātu stresu, uzlabotu koncentrēšanās spējas un veicinātu darbinieku produktivitāti arvien populārāk sāk parādīties elektronisko pasta kastīšu lietošanas ierobežošana [34]:

- 1) elektroniskā pasta lietošanas aizliegšana iekšējai komunikācijai;
- 2) dienas laikā paredzēt noteiktus laikus darbam ar elektronisko pastu.

Darba vietās bieži vien tiek organizētas regulāras sapulces, sapulces tiek organizētas dažādās struktūrvienībās, par dažādām tēmām un bieži vadītāji sapulcēs pavada savu lielāko dienas daļu. Pētījumi liecina [35] par to, ka vidēji mēnesī sapulcēm tiek iztērēta 31 darba stunda, savukārt puse no sapulcēs pavadītā laika tiek uzskatīta par nelietderīgi izmantotu - strīdēšanās (45 %), sūdzēšanās (47 %), citu darbu darīšana (73 %), gulēšana sapulces laikā (39 %), sapņošana ar acīm vaļā (91 %), u.c.

Mūsdienās vairumam biroja darbiniekiem dienas laikā ir jāpaveic neskaitāmi darbi, turklāt vairums no tiem jāveic paralēli, ko dēvē par "multitaskingu". Multitaskings tiek minēts, kā viens no lielākajiem produktivitātes samazinātājiem, jo veicot vairākus darbus paralēli lielākā daļa enerģijas tiek patērēta pārslēdzoties no viena darba uz otru darbu un tad atkal atpakaļ, tas samazina produktivitāti pat par 40 % [36]. Turklāt pārslēdzoties no viena darba uz otru, cilvēkam tas prasa līdz pat 25 minūtēm laika [37]. Darbinieks dienas beigās jūtās ka būtu ļoti strādājis un ir ļoti noguris, bet vērtējot paveikto darbu bieži vien produktivitāte ir visai zema. Turklāt pētījumi pierāda, ka cilvēka smadzenes nespēj veikt divus darbus paralēli, ja mēs to darām, turklāt piespiedu kārtā, tad bojājam savas smadzenes [38]. Kā arī nepārtraukta pārslēgšanās rada paaugstinātu stresa līmeni. Ieteikumi, produktivitātes paaugstināšanai:

- 1) iesākot jaunu darbu, tas jānovēd līdz galam, pirms uzsāk kaut ko citu, sākotnēji tas liksies ļoti grūti, bet ir jābūt disciplinētam;
- 2) ja ir sajūta, ka ir nepieciešams veikt pāris darbus paralēli, tad šie darbi ir jāapvieno pa grupām, lai samazinātu neapzinātu citu darbu veikšanu, grupā var apvienot 2 - 3 līdzīgus darbus, ko var veikt paralēli;
- 3) jāizvairās no lietām, kas var veicināt atraušanos no konkrētā darba izpildīšanas, jāatslēdz dažādi automātiskie paziņojumi, telefona signāli, jālūdz kolēģiem netraucēt sevi.

1.5. Darbaspēju novērtēšana

Lai novērtētu darbinieku darba spējas un produktivitāti, RAND Europe pētījuma tiek ieteikts vērtēt darbinieku "absentisma" (neierašanās darbā, darba kavējums) un "prezenteisma" (kad nevesels darbinieks nāk uz darbu un "mēģina" strādāt) rādītājus. Darba kavējuma rādītājus noteikt ir salīdzinoši viegli un iegūtie rezultāti ir precīzi, bet noteikt rādītājus gadījumiem, kad nevesels darbinieks nāk uz darbu un mēģina strādāt, nav viegli, turklāt iegūtie rezultāti var būt pat ļoti neprecīzi. Jo mūsdienās arvien vairāk ir darba veidi, kur ir grūti mērīt radīto produktu vai sniegto pakalpojumu [39]. Metodes, kas tiek izmantotas produktivitātes un darbaspēju novērtēšanai, galvenokārt ir dažādas aptaujas anketas.

Darba produktivitātes darbības traucējumu aptaujas anketa [40] izstrādāta, lai noteiktu produktivitātes samazināšanos slimības vai citu traucējošu apstākļu dēļ. Anketa satur sešus jautājumus, kas saistīti ar darba kavējumiem un darbinieku nākšanu uz darbu neveseliem un mēģināšanu strādāt, kā arī citiem veselību ietekmējošiem faktoriem.

Darbu izpildes ierobežojumu aptaujas anketa vienā no pētījumiem [41] ir atzīta par uzticamu un derīgu. Anketa satur 25 jautājumus, kas sadalīti četros blokos - ierobežojumi, kas saistīti ar laiku, ar fiziskajām spējām, garīgajām spējām un darba apjomu.

Veselības un darba produktivitātes aptaujas anketa [42], kur iekļauti 7 jautājumi par darbinieku nākšanu uz darbu neveseliem un mēģināšanu strādāt un 4 jautājumi par darba kavējumiem.

Darba produktivitātes īsā aptaujas anketa [43], kas izmantojama, lai noteikti galvenos produktivitātes ietekmējošos faktorus, kas saistīti ar dažādām veselības problēmām.

Pēc autora domām, lai precīzi novērtētu darbinieku darbaspējas ir jābūt ļoti atklātām atbildēm no darbinieku puses. Pēc autora domām vairumā uzņēmumu darbinieki nav tik atklāti attiecībā uz šāda tipa anketām un atbildes sniedz piesardzīgi, darbinieki baidās no tā, ka uzņēmuma vadība varētu pieņemt darbiniekam negatīvus lēmumus, balstoties uz aptaujas

anketās ievākto informāciju, tāpēc šādu anketu rezultāti ir diezgan neobjektīvi un grūti interpretējami un izmantojami veselības veicināšanas aktivitāšu plānošanai un īstenošanai.

1.6. Veselības veicināšanas nozīme un aktivitātes darba spēju saglabāšanā un uzlabošanā

Lai uzņēmums būtu veiksmīgs, tam nepieciešami darbaspējīgi un produktīvi darbinieki, lai darbinieki būtu produktīvi, tiem nepieciešama laba veselība. Atbilstoši Pasaules Veselības organizācijas definīcijai veselība nav tikai slimību neesamība, bet gan personas fiziskā, sociālā un garīgā labklājība [44]. Darbinieka fizisko, sociālo un garīgo labklājību nevar skatīt atsevišķi darba vietā vai ārpus darba. Pirmkārt, katrs cilvēks individuāli ir atbildīgs par savu fizisko, sociālo un garīgo labklājību, par to, lai personīgā pašsajūtu un darbaspējas būtu augstā līmenī. Tomēr darba devējs ir līdzatbildīgs, jo daļu ikdienas darbinieks pavada darba vietā, veicot konkrētus darba uzdevumus, sadarbojoties ar kolēģiem. Darba devējs ir ieinteresēts, lai darbinieka darba spējas saglabātos atbilstošā līmenī, lai darbinieki neslimotu, lai darbinieki bieži nemainītos, lai darbinieki būtu apmierināti, ieinteresēti un pēc iespējas produktīvāki, kas attiecīgi uzlabos uzņēmuma kopējo sniegumu.

Rūpes par veselību

Latvijas Republikas Satversme nosaka, ka valsts aizsargā cilvēku veselību un garantē ikvienam medicīniskās palīdzības minimumu [45]. Savukārt katra cilvēka individuāla atbildība ir visu valsts nodrošināto iespēju izmantošana savas veselības saglabāšanā. Veselība kā viena no pamatvērtībām ir cilvēka dzīves kvalitātes, viņa ģimenes un arī sabiedrības labklājības pamats. Veselīga sabiedrība ir produktīvas un ražīgas ekonomikas un valsts attīstības pamats – tāpat sabiedrības veselība ir nozīmīga sabiedrības ilgtspējīgas attīstības pamat nozarē un viens no sabiedrības organizētas darbības veidiem, lai aizsargātu, veicinātu un atjaunotu cilvēku veselību [12].

Arī darba devējam ir nepieciešams vesels un produktīvs darbinieks. Darba vide un veicamie pienākumi vairumā gadījumu atstāj negatīvu ietekmi uz cilvēka veselību, tāpēc atbilstoši likumdošanai darba devējam par pienākumu ir uzlikts veikt regulāru darba vides risku novērtējumu un obligātās veselības pārbaudes tiem nodarbinātajiem, kuru veselības stāvokli ietekmē, vai var ietekmēt veselībai kaitīgi darba vides faktori, un tiem nodarbinātajiem, kuriem darbā ir īpaši apstākļi [46]. Ja darba devējam ar likumu ir uzlikts rūpēties par darbinieku, veikt darba vides risku novērtējumu un organizēt obligātās veselības pārbaudes, tad cilvēkam individuāli ir jābūt disciplinētam un apzinīgam un personīgi ir jāseko savam veselības stāvoklim un regulāri jāapmeklē ģimenes ārsts un jāveic profilaktiskās pārbaudes.

Atbilstoši 2016. gada "Slimību profilakses un kontroles centra" pētījumam par Latvijas iedzīvotāju veselību ietekmējošajiem paradumiem [47], tiek secināts, ka galvenie ietekmējamie veselības riska faktori, kas arī Latvijā rada ievērojamas veselības aprūpes un sociālās izmaksas, ir smēķēšana, pārmērīga alkohola lietošana, nepietiekama fiziskā aktivitāte, liekā ķermeņa masa un nepilnvērtīgs uzturs. Tāpēc valsts, pašvaldību un uzņēmumu līmenī nepieciešams īstenot mērķtiecīgus un efektīvus veselības veicināšanas un riskus ierobežojošus pasākumus. Atbilstoši pētījuma datiem 65% no respondentiem nekad nav bijuši pie sava ģimenes ārsta uz bezmaksas profilaktisko veselības pārbaudi. 25% no respondentiem pēdējā gada laikā slimības dēļ ir kavējuši darbu 1 - 10 dienas, 10% - 11 līdz 20 dienas. Respondentu biežāk atzīmētās slimības, kas ir ārstētas vai diagnosticētas pēdējā gada laikā, ir paaugstināts asinsspiediens (20%), mugurkaula slimības (17%), kuņģa, zarnu trakta čūlu vai citas gremošanas sistēmas hroniskas slimības (6%), augsts holesterīna līmenis (6%). Galvenie simptomi un sūdzības pēdējā mēneša laikā respondentu atbildēs tiek minētas - galvassāpes (44%), muguras sāpes krūšu-jostas daļā (31%), muguras sāpes kakla-plecu daļā (27%) un locītavu sāpes (26%). Attiecīgi novērojams medicīnisko preparātu patēriņš pēdējās nedēļas laikā - 28% lietojuši medikamentus pret galvassāpēm, 20% - pret augstu asinsspiedienu. 40% respondentu savu pašreizējo veselības stāvokli vērtē kā vidēju vai diezgan sliktu, 57% kā diezgan labu vai labu. Pēdējā gada laikā 70% respondentu ir mērīts asinsspiediens, 43% ir noteikts holesterīna līmenis asinīs, 44% ir noteikts cukura līmenis asinīs, 15% respondentu to nekad nav darījuši vai arī nezina vai neatceras.

Smēķēšana ir galvenais priekšlaicīgas nāves cēlonis Eiropas Savienībā (ES). Sabiedrība arvien skaidrāk apzinās smēķēšanas kaitīgās sekas [48]. Mūsdienās smēķēšanas radītais apdraudējums un izplatība pasaulē neaprobežojas vienīgi ar tabakas cigarešu vai cigāru lietošanu. Šodien smēķēšanas atkarības jēdziens ir daudz plašāks, kā pamatā ir pieaugošais nikotīnu saturošo izstrādājumu piedāvājumu klāsts un sabiedrības interese par tiem. Lai gan tabakas izstrādājumi ir izplatītākie produkti nikotīnu saturošo patēriņa preču vidū, elektronisko cigarešu ienākšana pasaules tirgū un iedzīvotāju ikdienā radījusi jaunu tirgus nišu, kuras vērtība jau 2013. gadā bija 3 miljardi ASV dolāru. Tika prognozēts, ka līdz 2017. gadam e-cigarešu tirgus vērtība trīskāršosies un sasniegs 10 miljardus ASV dolārus. Visu veidu tabakas produkti kā cigaretes, cigāri, košļājamā, šņaucamā tabaka satur nikotīnu, kas ir atkarību izraisoša viela. Nikotīns ir arī galvenā sastāvdaļa elektroniskajās cigaretēs, kur tas ir pievienots cigarešu kapsulas (kārtridža) šķidrums. Nikotīns lietotāja organismā rada patīkama satraukuma sajūtu, ko izraisa ķīmiskas vielas, kuras stimulē centrālo nervu sistēmu. Patīkamajai sajūtai izzūd, iestājas depresijas stāvoklis un nogurums, liekot lietotājam atkārtoti uzņemt nikotīnu. Pēc starptautiskā žurnāla Lancet publicētajiem datiem lielāku psiholoģisko atkarību nekā nikotīns izraisa vienīgi heroīns un kokaīns. Lai gan nikotīns rada atkarību no smēķēšanas, cilvēku

priekšlaicīgas nāves izraisītājs ir ķīmisko vielu kokteilis jeb tabakas degšanas blakusproduktu ieelpošana. Tabakas dūmi satur vairāk nekā 4000 ķīmisko vielu, kādēļ tabakas izstrādājumu smēķēšana ir pielīdzināma ķimikāliju ražotnei. Smēķēšanas radītai ietekmei uz veselību ir akumulatīva ietekme uz smēķētāja organismu, kas nozīmē, jo ilgstošākā laika periodā un daudzumā tiek smēķēts, jo lielāks ir organismam radītais kaitīgums.

Atbilstoši 2016. gada "Slimību profilakses un kontroles centra" pētījumam par Latvijas iedzīvotāju veselību ietekmējošajiem paradumiem [47], 33% no aptaujātajiem iedzīvotājiem smēķē katru dienu, salīdzinoši neliela daļa ir tādu, kas smēķē palaikam (1,1%) vai atmetuši pēdējā gada laikā (1,3%). Viena trešā daļa no ikdienas smēķētājiem smēķē katru dienu jau vairāk kā 26 gadus. Puse no ikdienas smēķētājiem dienā izsmēķē līdz 1 - 14 cigaretēm, 43% - 15 līdz 24 cigaretēm, 5 procenti pat vairāk kā 25 cigaretēm. Lielākā daļa no ikdienas smēķētājiem neizprot smēķēšanas kaitīgo ietekmi, 70% no tiem nav pārāk vai nav nemaz norūpējušies par to, tikai 37% vēlas atmest smēķēšanu, 44% nekad nav mēģinājuši atmest smēķēšanu. Kā galvenos iemeslus smēķēšanas atmešanai min - ekonomisko ieguvumu (24%), lai izvairītos no slimības (21%) un slimības ārstēšanai (17%). Aptaujāto respondentu vidū nav populāri alternatīvie smēķēšanas varianti - pēdējā gada laikā vienu vai vairākas reizes 13% gadījumu ir smēķēta ūdenspipe, 12% gadījumu lietota elektroniskā cigarete, 4% gadījumu lietota zelējamā vai šņaucamā tabaka, 3% gadījumu kādreiz ir lietoti apreibinoši smēķējamie maisījumi.

Ir veikti daudz un dažādi zinātniski pētījumi par kafijas un kofeīna ietekmi uz organismu, un pēdējo gadu laikā zinātnieki atklājuši, ka labās īpašības kafijā ir ievērojami vairāk. Ziemeļu valstīs ģeogrāfiskā novietojuma dēļ ziemā ir ierobežots laika sprādis veģetatīvajam periodam, tāpēc svaigus vietējos augļus un dārzeņus ir iespējams uzņemt tikai dažus mēnešus gadā. Daži norvēģu un somu medicīniskie pētījumi norāda uz to, ka kafija ir lielākais antioksidantu avots ziemeļnieku (arī latviešu) diētā. Cilvēki uzņem ap 64% antioksidantu no kafijas vien, kas kopā ar vīnu un augļiem stipri paaugstina labo ietekmi uz asinsriti un holesterīnu [49]. Pēdējo gadu laikā ir bijušas nozīmīgas diskusijas par kofeīnu. 2016. gadā EFSA (European Food Safety Agency) ir publicējusi savu slēdzienu [50], ka mērenās devās, apmēram 3 līdz 4 krūzes kafijas (200 ml) visas dienas garumā, uzņemtajam kofeīnam nav ievērojamas negatīvas ietekmes. Tieši otrādi, tas spēj uzlabot prāta asumu un sportošanas sasniegumus. Analizējot Latvijas iedzīvotāju paradumus, autors secina, ka tikai 9% aptaujāto respondentu izdzer vairāk par noteikto normu 4 kafijas krūzēm dienā, līdzīgi dati ir arī par tējas lietošanu, tikai 3% izdzer vairāk 5 un vairāk tējas krūzes dienā [47].

Analizējot Veselības ministrijas ieteikumus alkohola profilakses jomā [51], autors secina, ka alkohola pārmērīga lietošana ir viens no galvenajiem riska faktoriem pasaulē, kas negatīvi ietekmē iedzīvotāju veselību. Alkohols ir apreibinoša viela, kas var izraisīt atkarību. Tas

vainojams vismaz 60 dažādu slimību un veselības stāvokļu, tostarp garīgās veselības uzvedības traucējumu, kuņģa un zarnu trakta slimību, vēža, sirds un asinsvadu slimību, imūnsistēmas traucējumu, plaušu slimību, kaulu un muskuļu slimību, reproduktīvās sistēmas traucējumu attīstībā. Alkohola lietošanas negatīvās sekas ir saistītas ar devu – jo lielāks alkohola patēriņš, jo lielāks ir risks. Ir pierādījumi tam, ka pastāv saistība starp alkohola lietošanu un mutes dobuma, rīkles, balsenes vēžiem, kā arī barības vada, aknu, zarnu vēžiem un krūts vēzi, kur, palielinoties izdzertajam alkohola daudzumam, pieaug vēža risks. Alkohola lietošana vairākkārt palielina mirstības risku arī no ārējās iedarbības sekām, piemēram, transporta negadījumiem, tīša paškaitējuma vai vardarbības, noslīkšanas, nosalšanas, ugunsgrēkiem vai saindējoties ar alkoholu. Atsakoties no alkohola lietošanas paaugstinās darbaspējas un samazinās risks dažādām veselības problēmām (paaugstināta asinsspiediena risks, kuņģa-zarnu trakta traucējumi.), cilvēka organisms veiksmīgāk spēs cīnīties ar infekcijas slimībām, būs veselīgāks miegs.

Vērtējot alkohola patēriņu, autors secina, ka pēdējā gada laikā 77% aptaujāto respondentu ir lietojuši alkoholu. Alkohola patēriņš pēdējās nedēļas laikā - 34% ir lietojuši vienu vai vairāk pudeles alus, 22% vienu vai vairākas glāzes stiprā alkoholiskā dzēriena, 17% - vienu vai vairākas glāzes vīna, 9% vienu vai vairākas pudeles mazalkoholisko kokteiļu. Sešas alkohola devas uzreiz tiek lietotas retāk nekā reizi mēnesī 26% gadījumū, vienu reizi mēnesī 8% gadījumū.

Vērtējot Latvijas iedzīvotāju veselību ietekmējošos paradumus un to, vai kāds ir veicinājis veselības uzlabošanu, iesakot pievērsties veselīgākam dzīvesveidam, jāsecina, ka galvenokārt ģimenes locekļi ir tie, kas kaut ko iesaka darīt veselības veicināšanas labā - atmest smēķēšanu, samazināt alkohola patēriņu, samazināt svaru un palielināt fizisko aktivitāti. Ģimenes ārsts tiek norādīts kā nākamais, kas iesaka mainīt veselību ietekmējošos paradumus. Ļoti liela daļa iedzīvotāju nesaņem nekādus ieteikumus veselības veicināšanai, lai gan aptaujas rezultāti rāda, ka ir nepieciešams mainīt ikdienas paradumus (skat. 1.1. tabulu).

1.1. tabula

Veselību ietekmējošo paradumu galvenās ietekmes grupas

Ietekmes grupa	Ieteikums atmest smēķēšanu	Ieteikums mainīt ēšanas paradumus	Ieteikums samazināt alkohola patēriņu	Ieteikums samazināt svaru	Ieteikums palielināt fizisko aktivitāti
Ģimenes locekļi	42%	12%	10%	19%	11%
Ģimenes ārsts	23%	13%	3%	18%	9%
Ārsts-speciālists	<i>Neapskata</i>	6%	<i>Neapskata</i>	13%	6%
Citi cilvēki	23%	<i>Neapskata</i>	5%	<i>Neapskata</i>	<i>Neapskata</i>

Ietekmes grupa	Ieteikums atmest smēķēšanu	Ieteikums mainīt ēšanas paradumus	Ieteikums samazināt alkohola patēriņu	Ieteikums samazināt svaru	Ieteikums palielināt fizisko aktivitāti
Neviens nav ieteicis	41%	73%	87%	65%	79%
<i>Fakts:</i>	<i>33% smēķē katru dienu</i>	<i>60% nelieto dārzeņus, augļus vai ogas katru dienu</i>	<i>7% lieto vismaz sešas alkohola devas uzreiz 1 reizi nedēļā vai biežāk</i>	<i>55% ir liekais svars vai aptaukošanās</i>	<i>73% neveic vismaz 30 minūšu ilgus fiziskos vingrojumus līdz vieglam elpas trūkumam vai svīšanai 2 reizes nedēļā vai biežāk</i>

Analizējot pētījuma faktus par veselību ietekmējošajiem paradumiem un ieteikumu biežumu attiecībā uz paradumu maiņu, autors secina, ka iedzīvotāji nav pietiekami apzinīgi un disciplinēti attiecībā uz regulārām profilaktiskām veselības pārbaudēm un ģimenes ārsta apmeklējumu, kas ļautu laicīgi konstatēt, izmeklēt un novērst iespējamās veselības problēmas. Pētījums pierāda, ka ģimenes ārsti ir otrā būtiskākā ietekmes grupa aiz ģimenes locekļiem, kas iesaka mainīt veselību ietekmējošos paradumus. Autors secina, ka darba vieta varētu būt vēl viena būtiska ietekmes grupa aiz ģimenes locekļiem. Kā prioritārā joma jāizvirza fizisko aktivitāšu palielināšana ikdienā un izglītošana par veselīgiem ēšanas paradumiem, kā arī svara samazināšana, kas attiecīgi tiek veicināts, paaugstinot fiziskās aktivitātes un ievērojot veselīgus ēšanas paradumus. Analizējot smēķēšanas un alkohola lietošanas paradumus un saņemtos ieteikumus, autors secina, ka tas tiek pietiekami darīts un nav izvirzāma kā prioritāte.

Miegs un atjaunošanās

Pietiekams un kvalitatīvs miegs ir viens no būtiskākajiem veselības veicināšanas parametriem, kam dažkārt netiek pievērsta pietiekami liela uzmanība. Atbilstoši organizācijas RAND Europe pētījumam [52], nepietiekams miegs paaugstina mirstības risku un samazina produktivitāti darbinieku vidū, kā rezultātā cieš uzņēmuma un valsts ekonomika. Pētījumi pierāda [53], ka tiem, kuri miegam velta mazāk par 5 stundām, ir par 15% (no 5 - 6 stundām, par 13 % ; no 6 - 7 stundām, par 7 %) augstāks mirstības risks, nekā tiem, kuri veselīgam miegam velta 7 - 9 stundas. Nepietiekams miegs piecas reizes paaugstina darbinieku risku saaukstēties [54]. Nepietiekams miegs veicina darba kavējumu skaita pieaugumu un nākšanu uz darbu neveselam un mēģināšanu strādāt, līdz ar to nespēju pilnīgi koncentrēties darba uzdevumu izpildei. Nepietiekams miegs rada miegainību un nogurumu, kas savukārt apgrūtina

lēmumu pieņemšanu, samazina reakcijas spējas, kas var novest ne tikai pie darba produktivitātes krituma, bet arī pie negadījumiem [55]. Kā arī citas veselības problēmas, kā aptaukošanās, diabētu, paaugstinātu asinsspiedienu, sirdsslimības un sirdstrieku un depresiju [56]. Pētījums par nepietiekama miega radītajiem zaudējumiem [57] apliecina to, ka nepietiekams miegs rada būtisku ietekmi ne tikai uz darbinieku darba spējām, bet uz arī uzņēmuma un valsts ekonomiku. Amerikas Savienotajām Valstīm, tas gadā rada līdz pat 400 miljardiem dolāru zaudējumu vai vairāk kā miljons zaudētu darba dienu gadā. Kā galvenie ieteikumi tiek minēti:

- 1) darbiniekiem: lai uzlabotu miega kvalitāti, modinātāja zvans vienmēr jāiestāda vienādā laikā, kā arī jāizvairās no elektroierīču izmantošanas pirms miega un jāierobežo fiziskās aktivitātes pirms miega;
- 2) darba devējiem: jāveicina darba devēju izpratne par miega būtiskumu un jāskaidro darba devēja loma veselīgu pamatprincipu popularizēšanā, jāiekārto gaišas darba vietas, jāsamazina darba vietā esošie psihoemocionālie stresori, pēc iespējas jāsamazina darbs ar elektroierīcēm.

Pietiekams miegs ir vitāli svarīgs gan fiziskajai, gan garīgajai veselībai, pietiekams miegs nodrošina atbilstošu produktivitāti un vispārējo dzīves kvalitāti. Kā galvenos ieteikumus atbilstoši miega higiēnai Starptautiskais miega nodibinājums izvirza šādus [58]:

- 1) vecumam atbilstošs miega ilgums, darba spējīgā vecumā ieteikums kvalitatīvam miegam veltīt 7 - 9 stundas;
- 2) īsa 20 - 30 minūšu diendusa neaizstāj nepietiekamu nakts miegu, tomēr var uzlabot darbinieka garastāvokli, uzmanības noturību un darba produktivitāti;
- 3) pirms miega izvairīties no stimulantu (kofeīns, alkohols, smēķēšana) lietošanas. Attiecībā uz alkoholu tas var palīdzēt iemigt, tomēr tas būtiski pasliktina miega kvalitāti;
- 4) pirms miega ieteicamas vieglas fiziskās aktivitātes (piem. 10 minūšu pastaiga, vai viegls brauciens ar velosipēdu), jāizvairās no augstas intensitātes fiziskajām aktivitātēm;
- 5) pirms miega jāizvairās no grūti sagremojamas pārtikas, taukainiem, ceptiem ēdieniem, stiprām garšvielām, citrusaugļiem un gāzētiem dzērieniem;
- 6) jāieieicina uzturēšanās dienas gaismā (vismaz 30 minūtes), īpaši svarīgi nakts maiņu darbiniekiem un darbiniekiem, kas lielāko dienas daļu pavada telpās, bez dienas gaismas;
- 7) pirms gulēt iešanas jāveido ierasta rutīna, kas ķermenim rada gulēt iešanas impulsus, piemēram, silta duša vai vanna, grāmatas lasīšana, viegla izstaiptāšanās;
- 8) jāiekārto atbilstoša vide kvalitatīvam miegam - ērts matracis un spilveni, atbilstoša gaisa temperatūra (16 - 19 °C), jāizvairās no spilgtām lampām, televizora un telefonu ekrāniem, ja nepieciešams jāuzstāda gaismu necaurlaidīgi tumši aizkari. Ja

nepieciešams, jālieto ērti acu aizsegi un ausu aizbāžņi, baltā trokšņa ierīces, mitrinātāji, u.c. iekārtas, kas paaugstina komfortu guļamistabā.

Veselīga ēšana

Veselīgas ēšanas pamatprincipu ievērošana nav saistīta tikai ar lieko svaru, sabalansēta uztura uzņemšana veicina darbinieka vispārējo veselību, darbinieka produktivitāti, samazina stresu un ilgtermiņā ļauj ietaupīt finansiālos līdzekļus [59], kas jātērē ārstniecības iestāžu apmeklējumiem un zāļu iegādei.

Atbilstoši žurnāla "Population Health Management" aprakstītajām pētījumiem [60], kas ildzis divus gadus kādā no darba vietām, secināts, ka neveselīga diēta ir saistīta ar 66 % kritumu darba produktivitātē, kas ir būtisks kritums salīdzinot ar smēķēšanas ietekmi, kas ir 28 %.

Pētījums par uzturvielu izmantošanu cilvēka organismā [61] liecina par to, ka sabalansēts uzturs - atbilstošs glikozes, aminoskābju un taukskābju līdzsvars veicina enerģijas pieplūdumu cilvēka organismam, līdz ar to paaugstinās darbinieka efektivitāte un mērķi tiek sasniegti ātrāk.

Diēta, kas bagāta ar augļiem, dārzeņiem un omega 3 taukskābēm var paaugstināt darbinieka koncentrēšanās un reakcijas spējas [62].

Pētījumi liecina [63], ka atbilstoša diēta palīdz samazināt stresa līmeni organismā. Piemēram, uzturs, kas bagāts ar C vitamīnu, omega 3 taukskābēm, magniju un olbaltumvielām veicina atbilstošu stresa hormona - kortizola līmeņa noturēšanu. Autors secina, ka sabalansēts uzturs palīdz darbiniekam justies laimīgākam.

Zinātnieki ir izpētījuši [64], ka arī miega ilgums un kvalitāte ir saistīta ar cilvēka diētu. Izvēloties atbilstošus pārtikas produktus (kompleksos ogļhidrātus - kviešus, miežus, griķus) ir iespējams veicināt ilgāku miegu un tā dēvētā miega hormona - melatonīna izdalīšanos organismā.

Par to, kas ir pareiza un piemērota diēta ir daudz un dažādu viedokļu un argumentu, kā arī katram cilvēkam var būt nepieciešama pielāgota diēta. Neviena no ierobežojošām diētām nevar tikt saukta par veselīgu, vairums šādu populāro diētu ir veidotas uz mikroelementu disbalansu, kas var veicināt atsevišķu vitamīnu, makroelementu un mikroelementu trūkumu cilvēka organismā. Rezultātā cilvēks var iedzīvoties ar kuņģi saistītās veselības problēmās, izjust hronisku nogurumu, var parādīties imunitātes problēmas, u.c. veselības problēmas. Veselīgai diētai ir jāsaturs visas nepieciešamās uzturvielas - šķiedrvielas, olbaltumvielas, tauki un ogļhidrāti. Ir ļoti daudz pētījumu, kas pierāda vienas vai otras diētas efektivitāti, bet ilgtermiņā neviena no tām nav veselību veicinoša.

Veselīgs uzturs ir ļoti būtisks, tajā pašā laikā prasa lielu apņemšanos, lai to ievērotu, turklāt dažādos vecuma posmos un pie dažāda veida dzīvesveida uztura principi var atšķirties,

tāpēc vienmēr ieteicams konsultēties ar uztura speciālistu, lai izstrādātu individuālu un sabalansētu uztura plānu. Apskatot Veselības ministrijas izstrādātos veselīga uztura ieteikumus pieaugušajiem [65] autors secina, ka ieteikumi ir šādi:

- 1) katru dienu uzturs ir jādažādo;
- 2) enerģijai, kas tiek uzņemta ar uzturu jābūt atbilstošai aktivitātes līmenim;
- 3) katru dienu ir jāuzņem 1,5 - 2 litri šķidruma, tajā skaitā arī ūdens;
- 4) vairākas reizes dienā ieteicams ēst graudaugu produktus (īpaši pilngraudu), arī kartupeļus;
- 5) vairākas reizes dienā ieteicams ēst dārzeņus, augļus un ogas, īpaši vietējos, vismaz pusi no tiem - svaigā veidā;
- 6) uzturā lietot pienu un piena produktus ar pazeminātu tauku saturu;
- 7) ieteicams ēst pākšaugus, zivis (vismaz divas reizes nedēļā) vai liesu gaļu;
- 8) samazināt margarīna, treknas gaļas un sviesta patēriņu;
- 9) ierobežot sāls un cukura patēriņu un to saturošus produktus.

Jāņem vērā, ka dažādos vecuma posmos, pie dažāda dzīvesveida, darba ikdienas un fizisko aktivitāšu daudzuma organismam nepieciešamās enerģijas daudzums, ko uzņem ar pārtiku ir dažāds [66], tāpat arī tas atšķiras sievietēm un vīriešiem.

Fiziskās aktivitātes

Regulāras fiziskās aktivitātes un sports nav tikai brīvā laika aktivitāte un izklaide, fiziskajām aktivitātēm ir būtiska loma katra cilvēka fiziskās un garīgās veselības veicināšanā [67]. Regulārām fiziskajām aktivitātēm ir ļoti daudz pozitīvas ietekmes uz cilvēka veselību, regulāras fiziskās aktivitātes stiprina kaulus, samazina slikto holesterīna līmeni, samazina sirdstriekas risku, paaugstinātu asinsspiedienu, risku saslimt ar diabētu. Kā arī fizisko aktivitāšu laikā smadzenēs notiek daudz ķīmisko reakciju, kuru rezultātā izdalās tā sauktais laimes hormons - endorfīns. Fiziskās aktivitātes uzlabo koncentrēšanās spējas, atmiņu un garastāvokli. Būtiski ir atrast sev piemērotu fizisko aktivitāti, tad pozitīvie ieguvumi ir daudzkārt lielāki.

Cilvēkiem vecumā no 18 - 64 gadiem, lai uzlabotu veselību, Pasaules Veselības organizācija [68] rekomendē ievērot sekojošo:

- 1) nedēļas ietvaros jāveic vismaz 150 minūtes - vidējas intensitātes fiziskās aktivitātes vai vismaz 75 minūtes paaugstinātas intensitātes fiziskās aktivitātes (katrā no reizēm jāveic vismaz 10 minūšu ilgas aktivitātes);
- 2) spēka treniņi jāveic vismaz 2 reizes nedēļā aptverot galvenās muskuļu grupas.

Lai veicinātu veselību obligāti nav nepieciešams iegādāties dārgu abonementu trenažieru zālē, arī regulāra pastaiga ātrā solī palīdz uzturēt izturību, sadedzināt liekās kalorijas un

uzlabot kopējo veselības stāvokli. Amerikas Savienoto Valstu sirds asociācijas pētījums [69] pierāda to, ka katru dienu staigājot vismaz 30 minūtes ar ātrumu, kur pulss paaugstinās līdz 100 sitieniem minūtē tiek trenēta sirds. Sirdstriekas asociācijas pētnieki apgalvo [70], ka 30 minūšu staigāšana ātrā solī katru dienu var samazināt sirdstriekas risku par 27 %, kā arī palīdz kontrolēt asinsspiedienu, samazināt stresu un spriedzi. Vairāki pētījumi pierāda to, ka regulāras fiziskās aktivitātes palīdz samazināt risku vairākām izplatītām dzīvesveida saslimšanām - cilvēki ar diabētu staigāšanai veltot 3 - 4 stundas nedēļā var samazināt mirstības risku par 54 % [71]; staigāšana palīdz samazināt risku saslimšanai ar artrītu, jo tiek nodarbinātas galvenās muskuļu grupas, nostiprinot kaulus un locītavas paaugstinot organisma apgādi ar asinīm [72]; staigāšana veicina liekā šķidruma izvadīšanu no kājām, kas samazina risku varikozām vēnām un osteoporozei [73].

Kā būtisks ieguvums no regulārām ātrām pastaigām tiek minēta pozitīvā ietekme uz smadzeņu darbību. Hārvardas medicīnas skolas zinātnieki iesaka [74] ik pēc 20 minūtēm paņemt pauzi darbā un to veltīt īsai pastaigai. Kā arī, pārvietoties kājām no darba uz mājām, kas palīdz pārslēgt domas no darba uz ģimenes dzīvi. Amerikas sporta medicīnas koledžas pētījumā [75] secināts, ka regulāra staigāšana uzlabo koncentrēšanās spējas un samazina risku dažāda veida atmiņas pasliktināšanās problēmu gadījumā. Tas notiek tāpēc, ka paaugstināta fiziskā aktivitāte palielina smadzeņu apgādi ar asinīm un tajās esošo skābekli. Stenfordas zinātnieku pētījums [76] pierāda, ka regulāra staigāšana uzlabo atmiņu un veicina kreatīvu domāšanu, jo dodoties pastaigā gan acis, gan ausis, gan āda saņem daudzus signālus no apkārtējās vides, līdz ar to smadzenes uztver jaunu informāciju, kas veicina kreatīvu domāšanu. Ja nepieciešams atrast risinājumu kādai problēmai, zinātnieki iesaka dodiet pastaigā.

Regulārām fiziskajām aktivitātēm ir būtiska loma darbinieka produktivitātes uzlabošanā, Kanādas bezpeļņas organizācija "ParticipACTION" pat uzskata [77], ka regulāras, īsas fiziskas aktivitātes ir daļa no ikdienas darba pienākumiem - uz darbu doties kājām, pusdienās doties kājām, ierasto sapulci vai tikšanos ar kolēģi organizēt kā pastaigu, telefonsarunas laikā piecelties un izkustēties, lifta vietā izmantot kāpnes, u.c. Pētījumi pierāda, ka regulāras fiziskās aktivitātes uzlabo koncentrēšanās spēju, atmiņu, uztveres spējas, kreatīvu domāšanu un samazina stresu. Stress rada īpaši lielu ietekmi uz darbinieka darba spēju un produktivitātes samazināšanos. Fiziskās aktivitātes samazina stresa hormonu adrenalīna un kortizona izdalīšanos, tajā pat laikā paaugstina endorfīnu izdalīšanos, kas samazina sāpes un uzlabo garastāvokli. Nodarbojoties ar regulārām fiziskām aktivitātēm uzlabojās cilvēka spēka un izturības rādītāji, kā rezultātā arī cilvēka pašvērtējums un pašpārliecība pieaug. Šīs īpašības ir kritiski svarīgas, lai uzrādītu augstus personīgos produktivitātes rādītājus. Pētījumi pierāda, ka salīdzinot darbinieku pašsajūtu gadījumā, ja tiek veltīts laiks fiziskām aktivitātēm vai ja tas

netiek darīts, tad gadījumā, kad tika veltīts laiks fiziskām aktivitātēm, darbinieki izjuta spēju vieglāk saplānot darāmos darbus, produktivitātes pieaugumu, patīkamas attiecības ar kolēģiem un kopējo apmierinātību ar darbu. Cits pētījums Zviedrijā pierāda, ka nedēļā veltot 2,5 stundas fiziskām aktivitātēm uzlabojās darba produktivitāte, darba spējas un samazinājās slimības dienu skaits.

Iepazīstoties ar Tirgus un sociālo pētījumu centra «Latvijas Fakti» 2016. gada pētījumu [78] par Latvijas iedzīvotāju sportošanas un fizisko aktivitāšu veikšanas paradumiem autors secina, ka ar fiziskajām aktivitātēm/sportu Latvijā nodarbojās 62 % iedzīvotāju vecumā no 15 - 64 gadiem, savukārt no tiem 45 % tam velta 1 - 2 reizes nedēļā; 38 % - 3 reizes nedēļā. Katrs otrais no fiziski aktīvajiem iedzīvotājiem vienai sportošanas reizei velta vairāk kā stundu, 30 % parasti sporto 31 līdz 60 minūtes, savukārt 15 % iedzīvotāju - līdz 30 minūtēm. Kā populārākais fizisko aktivitāšu veids tiek minēts garāku gabalu iešana ar kājām (37 %), šeit autors secina, ka iešana kājām nav īsti salīdzināma ar iešanu ātrā solī, kas veicina pulsa paaugstināšanos, līdz ar to iepriekš minētie aptaujas rezultāti būtu vērtējami kritiskāk. Kā galveno motivāciju fiziskām aktivitātēm iedzīvotāji min pašsajūtas uzlabošanu (54 %) un vēlmi nostiprināt veselību un palielināt darba spējas (35 %), ko autors vērtē par ļoti labu rezultāti, jo aptaujātie izprot fizisko aktivitāšu nozīmīgumu, to apliecina arī tas, ka 93 % aptaujāto iedzīvotāju, kuri paredz finanses fiziskajām aktivitātēm, uzskata, ka ieguldītie līdzekļi ir līdzvērtīgi ieguvumam - labi pavadīts laiks, prieks, pašsajūtas uzlabošanās. Apskatot nozīmīgākos iemeslus, kāpēc daļa sabiedrības nenodarbojas ar fiziskām aktivitātēm/sportu, kā galvenais tiek minēts laika trūkums (49 %) un nepatika/nevēlēšanās nodarboties ar sportu (17 %), no tā autors secina, ka gan pašvaldībām, gan darba devējiem jāveicina iedzīvotāju informēšana par fizisko aktivitāšu būtiskumu un ieguvumiem veselības un darbaspēju uzlabošanai. Vērtējot daba devēju iesaisti veselības veicināšanā, 48 % respondentu atbild, ka darba vietā netiek domāts par fiziski aktīva dzīvesveida veicināšanu, tikai 18 % darba vietās darbinieki tiek informēti par veselīga dzīvesveida nozīmi. No tā autors secina, ka darba devēji var nest būtisku pienesumu sabiedrības informēšanai un motivēšanai nodarboties ar regulārām fiziskām aktivitātēm.

Slimību un profilakses centra veiktajā pētījumā secināts, ka tikai viena trešā daļa [47] aptaujāto iedzīvotāju veic vismaz 30 minūšu ilgus fiziskos vingrojumus līdz vieglam elpas trūkumam vai svīšanai divas vai vairāk reizes nedēļā. Turpretī savu fizisko formu kā vidēju vai diezgan sliktu un pat sliktu vērtē vairāk nekā puse (54%) no aptaujātajiem iedzīvotājiem. Apskatot datus par to vai kāds ir ieteicis palielināt fizisko aktivitāti, autors secina, ka gandrīz 80% aptaujāto neviens nav ieteicis to darīt. 55% aptaujāto iedzīvotāju ir atbilstoši ķermeņa masas indeksam pēc mērītajiem antropometriskajiem datiem ir liekais svars vai pat aptaukošanās [47]. Galvenokārt, liekais svars parādās vīriešiem vecumā no 45 - 54 gadiem,

sievietēm no 55 - 64 gadiem, aptaukošanās - gan vīriešiem, gan sievietēm vecumā no 65 līdz 74. Turpretī, tikai 33% aptaujāto iedzīvotāju uzskata ka viņiem ir liekais svars.

Apkopojot apskatīto informāciju, autors secina, ka regulārām fiziskajām aktivitātēm ir būtiska ietekme uz darbinieku veselības veicināšanu, regulāras fiziskās aktivitātes samazina risku saslimt ar vairumu slimībām, uzlabo darbinieku pašsajūtu, kas savukārt veicina darbinieka produktivitātes un darba spēju pieaugumu un pozitīvu atmosfēru darba kolektīvā. Kā pētījumi pierāda, tad ne visiem patīk sportot un ne visiem pietiek laika, bet skaidrojot tā būtiskumu un citiem kolēģiem darba vietās rādot priekšzīmi arvien vairāk kolēģu iesaistīsies regulārās fiziskās aktivitātēs.

Stresa pārvaldība

Mūsdienās arvien vairāk cilvēku cieš no dažāda veida stresa, straujais dzīvesveids, nepārtrauktā tehnoloģiju pieejamība un informācijas pārbagātība cilvēka prātu uztur nepārtrauktā modrībā. Bet cilvēka smadzenēm ir nepieciešams atslēgties un atpūsties, mums ir jāmaina pārvaldīt stresu, lai saglabātu savas darbaspējas, produktivitāti un atbilstošu pašsajūtu.

Stresa profilakses un veselības uzlabošanas atbalsta fonds stresa pārvarēšanai iesaka pielietot trīs pamatprincipus [79] mainīt savu domāšanu - pārveidot domas, praktizēt pozitīvu domāšanu;

- 1) mainīt savu uzvedību - būt neatlaidīgam, organizētam, plānot savu laiku, diskutēt izsakot un uzklusot viedokli, neaizmirst par veselīgu humora devu ikdienas darba ritmā, kā arī par uzmanības pārslēgšanu un nelielu izklaides devu;
- 2) mainīt savu dzīvesveidu - ievērot veselīga uztura pamatprincipus, nodarboties ar regulārām fiziskām aktivitātēm un meditāciju, praktizēt dziļo / vēdera / diafragmālo elpošanu, doties regulārās pastaigās dabā, izmantot ūdens terapiju (vanna, pirts), nodarboties ar mūziku, ievērot regulāru miega un atpūtas režīmu, piedomāt pie regulāra dzīves ritma.

Amerikas Psihologu asociācija iesaka piecas zinātniski pārbaudītas metodes, kas palīdz tikt galā ar stresu gan īstermiņā, gan ilgākā periodā [80]:

- 1) pirmkārt, jāidentificē stresa iemesls un pēc iespējas jāizvairās no tā. Sākotnēji tas var likties grūti vai pat neiespējami, bet jāiemācās atslēgties kaut uz brīdi;
- 2) regulāri jānodarbojas ar fiziskām aktivitātēm, tās sniedz labumu gan ķermenim, gan prātam. Pētījumi neapšaubāmi pierāda regulāru fizisko aktivitāšu nozīmi, bet pat 20 minūšu pastaiga, peldējums, dejošana var dot tūlītēju pozitīvu ietekmi, kas var saglabāties uz vairākām stundām;

- 3) smaidīšana un smiešanās palīdz tikt galā ar stresu. Cilvēka smadzenes ir saistītas ar emocijām un sejas vaibstiem. Cilvēkam izjūtot stresu, tas atspoguļojas sejā, tāpēc smaids un smiekli spēj samazināt spriedzi un uzlabot pašsajūtu;
- 4) cilvēks ir sociāla būtne, tam ir nepieciešama sabiedrība, ja tiek izjūts stress, ir jāpiezvana uzticamam draugam, jāsaņem atbalsts;
- 5) meditācija un apzinātība palīdz atslābināt ķermeni un prātu, palīdz koncentrēties, tas ļauj ieraudzīt jaunas perspektīvas, risinājumus, tas palīdz tikt vaļā no negatīvajām emocijām.

Organizācija "Be Brain Fit" ir apkopojusi labākās stresa pārvaldības tehnikas [81], kas ļauj samazināt stresu nekavējoties, kā arī tās praktizējot ilgtermiņā ļauj samazināt stresa radīto ietekmi patstāvīgi:

- 1) diafragmālā vai vēdera elpošana labi palīdz, esot akūtā stresa situācijā, jo šajā gadījumā ķermenis gatavojās cīņai vai bēgšanai un elpošana notiek krūšu rajonā, to mainot samazinās trauksmes līmenis. Šī tiek minēta kā viena no visvienkāršākajām tehnikām, bet vissvarīgākajām. Lai samazinātu stresa līmeni un aizkaitināmību, ieteikums praktizēt diafragmālo elpošanu katru dienu, 20 - 30 minūtes;
- 2) meditācija tiek minēta kā viena no vislabākajām zināmajām stresa pārvaldības tehnikām, to praktizējot, tiek trenēta spēja kontrolēt bailes, aizkaitināmību un citas stresa reakcijas, cilvēks iemācās piezemēti reaģēt uz stresainām situācijām. Meditācija ļauj nomierināt prātu un kontrolēt negatīvās domas, kas bieži vien ir stresa iemesls. Sākumā ieteikums ir izmantot audio vai video meditāciju. Ir vairāki meditācijas veidi, kā viena no pazīstamākajām stresa samazināšanas meditācijām ir apzinātības meditācija. Tā veicina dažādu smadzeņu daļu savstarpēju sadarbību, palielina smadzeņu pelēkās vielas daudzumu. Šī meditācija ir viegli praktizējama darba vietā;
- 3) jebkādas fiziskās aktivitātes samazina stresu, bet joga tiek minētā kā viena no efektīvākajām fiziskajām nodarbēm. Joga samazina elpošanas un sirdsdarbības frekvenci un asinsspiedienu, paaugstina sirds ritma variabilitāti. Ir vairāki jogas veidi, un katrs var atrast sev piemērotu;
- 4) vizualizācijas tehnikas izmantošana tiek minēta kā efektīva metode mērķu sasniegšanai un izpildījuma uzlabošanai. Kā arī bieži tiek izmantota stresa samazināšanai, uzvedības koriģēšanai, koncentrēšanās uzlabošanai un daudzu citu veselības problēmu risināšanai. Ir pieejami sagatavoti skaņas un videofaili, kas atvieglo vizualizācijas praktizēšanu;
- 5) pašhipnoze tiek minēta kā metode, kas palīdz trauksmes vai citu stresa izraisītu problēmu gadījumā. Hipnoze ir transa stāvoklis, kas raksturojās ar lielu relaksāciju, paaugstinātu iztēli, kas tiek panākts sekojot konkrētām norādēm par elpošanu,

- iztēlošanos, atslābināšanos. Lai sāktu, ieteicams atrast profesionāļu sagatavotus audioierakstus. Autogēnais treniņš ir maz dzirdēts, bet ļoti efektīvs pašhipnozes treniņš, kas māca kontrolēt sirdsdarbību, elpošanu un asinsspiedienu. Tas palīdz kontrolēt saasināto reakciju uz stresu;
- 6) "Biofeedback" metode tiek minēta kā efektīva metode, lai iepazītu sava ķermeņa stresa reakcijas, elpošanu, sirdsdarbību un asinsspiedienu. Šī metode papildus iepriekš uzskaitītajam ļauj novērot izmaiņas smadzeņu darbībā, ādas temperatūrā un muskuļu saspringumā. Šī metode ir dārga, bet arvien vairāk sāk parādīties vienkāršāki tehnoloģiskie risinājumi un ierīces, kas padara metodi arvien pieejamāku ikvienam;
 - 7) muskuļu progresīvā relaksācijas metode ir vienkārša un jebkuram izmantojama, tā paredz specifisku muskuļu sasprindzināšanu un atslābināšanu, tādā veidā laužot stresa un muskuļu saspringuma ciklu, kas rodas pie stresa situācijām. Visbiežāk novēroti sasprindzināti muguras, kakla vai plecu muskuļi;
 - 8) emocionālās brīvības tehnika ir akupresūras paveids, kas paredz pieskārienus, stimulējot enerģētiskos kanālus - meridiāna punktus ar pirkstu galiem. Tehnikas teorija balstās uz to, ka negatīvās emocijas tiek izraisītas dēļ novirzēm ķermeņa enerģētiskajā sistēmā un, pieskaroties ar pirkstu galiem, var veicināt balansa atjaunošanos;
 - 9) aromaterapija ir dziedēšanas un relaksācijas tehnika, kur tiek izmantotas ēteriskās eļļas, kā vispētītākā un izmantotākā tiek minēta lavanda. Pietiek ar pāris pilieniem uz plaukstas locītavām vai zem deguna vai izsmidzināt telpā, lai iegūtu tūlītēju atslābumu un stresa mazināšanu;
 - 10) aizraušanās ar kādu no hobijiem arī tiek minēta kā stresu samazinoša nodarbe, visvieglāk to atpazīt ir, secinot, ka laiks ir aizskrējis nemanot. Katram tas ir individuāli, ka biežākie tiek minēti - dažādi rokdarbi, darbošanās dārzā vai garāžā, mūzikas klausīšanās, gleznošana u.c. Pēdējā laikā popularitāti ir iekarojušas anti-stresa izkrāsošanas grāmatas;
 - 11) atrašanās dabā samazina stresa līmeni, dusmas un bailes un uzlabo garastāvokli. Pētījumi pierāda, ka iešana dabā samazina kortizola līmeni, asinsspiedienu, pulsu un paaugstina sirds ritma variabilitāti. Tai nav jābūt garai pastaigai, arī pavadot pāris minūtes, pusdienas laikā parkā var palīdzēt mazināt stresa līmeni;
 - 12) pateicības izteikšana rada bioķīmiskos procesus, kas liek cilvēkam justies laimīgākam un atslābinātam. Pateicības izteikšana var notikt rakstiski, rakstot savas domas un pateicības dienasgrāmatā vai vēl labāk, izsakot tās personīgi;
 - 13) zaļās tējas dzeršana kafijas vietā ir ļoti ieteicama. Kafija var būt veselīga dzīvesveida sastāvdaļa tomēr tā satur kofeīnu, kas veicina stresa hormonu paaugstināšanos un

samazina asins plūsmu uz smadzenēm. Esot satrauktam kafija noteikti nebūs īstais dzēriens ko izvēlēties, tā vietā zaļā tēja būs labs risinājums, kas satur nelielu daudzumu kofeīnu. Zaļā tēja nodrošinās nepieciešamo koncentrēšanos un enerģiju.

Esot straujā ikdienas darba ritmā ikvienam ir jāpaspēj daudz, turklāt mēs nespējam ietekmēt apkārt notiekošo un tieši tas rada akūtu stresu darba vietās. Žurnāls Forbes ir apkopojis biznesa psiholoģes Šāronas Melnikas ieteikumus akūta stresa mazināšanai [82]:

- 1) rīkoties nevis reaģēt ir padoms, kas var noderēt, ja tiek piedzīvota situācija, kur jūtam, ka ir kļuvusi nekontrolējama. Visu nav iespējams kontrolēt, bet to daļu, ko ir iespējams tā attiecīgi jākontrolē un par pārējo jāaizmirst;
- 2) dziļā elpošana tiek minēta kā labs veids, kā atjaunot mieru pēc stresa pilnas situācijas. 5 sekundes veic ieelpu, nedaudz aiztur, tad 5 sekundes veic izelpu, un pēc 3 minūtēm pašsajūta būs uzlabojusies;
- 3) lai veiksmīgi spētu koncentrēties darāmajam darbam, pēc iespējas ir jāizvairās no traucēkļiem. E-pasti, telefona zvani, uzlecošās ziņas, neatliekami termiņi nepārtraukti traucē veikt ielānos darbus, tas savukārt paaugstina stresa līmeni. Jāpieturas pie vienkāršas stratēģijas - jāapstiprina, jānoraida vai jānovērtē traucēkļa būtiskums un jānosaka precīzs rīcības plāns. Kā arī var plānot konkrētus laikus e-pastu, telefona zvanu veikšanai;
- 4) plānot darba dienu ar pārtraukumiem, tā, lai uzturētu augstu enerģijas un koncentrēšanās līmeni ir vērtīgs padoms, lai pēc darba dienas paliktu enerģija arī ģimenei. Vairums cilvēku, esot darbā, strādā bez apstājas līdz ar to enerģijas līmenis izsīkst un stresa līmenis pieaug. Kā viens no variantiem ir 90 minūšu koncentrēšanās darbam, kam seko atpūtas pauze, kas veiksmīgi palīdz samazināt sakrājušos stresu un pilnvērtīgi atjaunoties;
- 5) ir jāēd pareizi un jāievēro miega režīms, lai spētu kontrolēt negatīvo stresu. Nepareiza ēšana veicina stresu. Jāpievērš uzmanība ēdienkartei, lai samazinātu cukura daudzumu tajā. Organismam ir jānodrošina pilnvērtīgs miegs un atjaunošanās režīms;
- 6) būtiski ir veikt prioritāšu prioretizēšanu, ir svarīgi saprast, kas ir būtiskākais un kāpēc, nepieciešama pilnīga skaidrība par to kāda ir katra loma organizācijā, kādas ir uzņēmuma prioritātes, kādi ir katra darbinieka individuālie mērķi un stiprās puses. Kā arī koncentrēties uz veicamo darbu sarakstu, tur par prioritāti izvirzot darbus ar lielāko ietekmi un noteiktajiem mērķiem;

Stresu iespējams pārvaldīt, ja tiek izvēlēti pareizi rīki un metodes tā pārvaldībai. Pats būtiskākais ir saprast, kas rada stresu, identificēt tā iemeslus, vai tas ir īstermiņa stresors vai

ilgtermiņa stresors. Jāsāk ar būtiskāko stresu izraisošo cēloni. Mindtools paredz trīs stresa pārvaldības pieejas [83]:

- 1) uz rīcību vērsta pieeja paredz rīkoties, lai novērstu stresu izraisošas situācijas. Kā viena no tām tiek minētā laika plānošana, plānojot ikdienas darbus, prioritātes, darba metodes. Kā otra tiek minēta sadarbība ar citiem cilvēkiem, kas bieži vien ir viens no galvenajiem stresu radošajiem faktoriem. Jāpievērš uzmanība konfliktu risināšanas metodēm, darba plānošanai un darbu līdzvērtīgai sadalei. Kā trešā apskatāma darba vide, kas atsevišķos gadījumos var būt nepiemērota, pat kaitinoša, ar nepiemērotu apgaismojumu, troksni, nepiemērotu gaisa kvalitāti, pārāk pieblīvēta ar darba vietām, netīra, vēsa vai pārāk karsta;
- 2) uz emocijām vērsta pieeja ir efektīva gadījumos, kad stress rodas no tā kā tiek uztverta situācija, pārsvarā tas ir gadījumos darbiniekiem ar izteiktāku negatīvu uztveres domāšanas veidu. Kā ieteikumi tiek minēti praktizēt pozitīvo domāšanu, racionālo domāšanu, izprotot savas vēlmes un gaidas, tik vaļā no perfekcionisma, pesimistiskās domāšanas;
- 3) uz pieņemšanu vērsta pieeja paredz pieņemt situāciju, kāda tā ir, un darīt visu, lai spētu tikt galā ar paaugstināto stresa līmeni, tam tiek izmantotas tādas tehnikas kā meditācija, relaksācijas metodes, psiholoģiska palīdzība no ģimenes, draugiem vai speciālistiem, fiziskās aktivitātes, pietiekams miegs.

Apskatot dažādas stresa pārvaldīšanas tehnikas un metodes, autors secina, ka pats būtiskākais ir būt līdzsvarā un izprast pašam sevi un savas vēlmes, savus mērķus. Kā pamatlietas tiek minētas darba un dzīves līdzsvars, pietiekama atpūta, regulāras fiziskās aktivitātes, atbilstošs ēšanas režīms, būšana dabā un laiks hobijiem. Pozitīva dzīves uztvere un domāšana ir nozīmīga, kas nosaka cilvēka individuālo attieksmi un uzņēmību pret dažādiem stresoriem. Ir pieejamas daudz un dažādas stresa pārvaldības metodes, kas praktizējamas, lai samazinātu ikdienas akūtā stresa līmeni un nodrošinātu regulāru atjaunošanos pēc intensīvākiem darba periodiem.

Sevis pašpārvaldība

Mūsdienu darba ikdienas ritms ir tiks straujš, ka pirms darba dienas uzsākšanas jau esam spiesti domāt par daudz un dažādām lietām, kas ir jāpaveic darba dienas laikā, turklāt dienas laikā darbu sarakstu papildina arvien jauni un jauni maza apjoma, bet dažāda rakstura darbi, kas novērš cilvēka uzmanību no prioritātēm. Arvien lielāku popularitāti mūsdienās iegūs dažādi sevis pašpārvaldības kursi un apmācības, kas ļauj individuāli izprast sevi, savas vēlmes un iespējas, izprast un definēt savus mērķus un prioritātes, plānot konkrētas rīcības.

Katram darbiniekam individuāli ir jāspēj saprast, ko viņš vēlas sasniegt, kā viņš vēlas justies, katra paša rokās ir sava pašsajūta. Darba devējs var piedāvāt dažādus apmācību seminārus, izaugsmes treniņus, bet tikai darbinieks to spēj pieņemt un izmantot vai tikai apmeklēt un neko praktisku no tā neiegūt. Īpaši svarīgi tas ir gados jauniem darbiniekiem, kas tiecās uz izaugsmi profesionālajā jomā. Sevis pašpārvaldība ir ļoti būtiska, ja darbinieks vēlas būt produktīvs un sasniegt augstus mērķus. Sevis pašpārvaldība ietver efektīvu komunikāciju ar kolēģiem, vadību un klientiem, pareizu lēmumu pieņemšanu, precīzu darba laika plānošanu un savu fizisko un garīgo spēju uzturēšanu augstā līmenī [84]. Kā galvenās sevis pašpārvaldības prasmes, kas ikvienam produktīvam darbiniekam attīstāmas tiek minētas šādas:

- 1) stresa noturība tiek minēta kā būtiskākā prasme, jo darbinieks ar augstu stresa noturību pieļaus mazāk kļūdas, nekā tie darbinieki, kuriem ir zemāka stresa noturība, līdz ar to tiek pieļautas kļūdas darba izpildes procesā, stresa apstākļu dēļ, samazinātas produktivitātes dēļ;
- 2) problēmu risināšana tiek minētā kā otra būtiskākā sevis pašpārvaldības prasme, jo ik dienas mēs saskaramies ar dažādiem uzdevumiem un situācijām, kur nepieciešams risinājums. Problēmu risināšana pieprasa strādāt ar faktiem, pieņemt lēmumus, analizēt situāciju, izskatīt problēmu un atrast efektīvāko risinājumu;
- 3) komunikācija ir būtiska darba ikdienas sastāvdaļa, kas nosaka darbinieku veiksmi darba pienākumu izpildē. Tā tiek minētā kā viena no būtiskākajām prasmēm sevis attīstībai, kā arī karjeras izaugsmei. Augsta komunikācijas prasme nozīmē, ka darbinieks spēj nodot nepieciešamo informāciju īsākajā laikā ar mazākajiem ieguldījumiem un traucējumiem;
- 4) laika plānošana ir būtiska prasme, kas lai nodrošinātu augstu produktivitāti, jo precīzāk un īsākā laikā tiek paveikts darbs jo lielāks tiešais ieguvums;
- 5) laba atmiņa atvieglo ikdienas darba pienākumu veikšanu un veicina veiksmīgu komunikāciju;
- 6) fiziskās aktivitātes ir kritiski svarīga pašpārvaldības prasme. Esot veselam un, jūtoties labi, cilvēks spēj paveikt daudz vairāk, gatavs jauniem izaicinājumiem, spēj būt daudzkārt produktīvāks.

Profesionālajā kontekstā arvien populārāks paliek jēdziens apzinātība - būt šeit un tagad. Apzinātības tehnikas un metodes ir izmantojamas jebkura uzņēmuma vai organizācijas ikdienā, darbinieku stresa samazināšanai un dzīves kvalitātes paaugstināšanai. Apzinātība ir definēta kā elastīgs prāta stāvoklis, kas spēj uztvert vienmēr mainīgo un dažādo kontekstu ap mums, arī mūsdienu biznesa vidē viss nepārtraukti mainās. Apzinātība ir atvērtība visam jaunajam, izpratne, ka nekas nav statisks, nekas nav līdz galam izzināms, ka viss ir mainīgs un ne līdz

galam paredzams, atrodamies “šeit un tagad” zonā, kas ļauj mums ieraudzīt izmaiņas ap mums (vai mūsos) un adekvāti rīkoties [85]. Apzinātība nenozīmē norobežoties no visa un pilnīgi atslēgties, bet gan veltīt laiku mērķtiecīgi pievēršot uzmanību apkārtējai videi, savām emocijām, domām un ķermeņa sajūtām [86]. Piemēram, var praktizēt klusumu un vērot savas emocijas, var koncentrēties uz konkrētu skaņu apkārtējā vidē, pusdienojot izjust ēdiena garšu un smaržu. Praktizējot apzinātību cilvēka prāts ir spiests pievērst uzmanību tikai vienai konkrētai lietai. Apzinātība trenē kontrolēt prātu nevis ļaut lai prāts kontrolē mūs.

Apzinātības un meditācijas treniņi paaugstina koncentrēšanās spējas, ļauj kontrolēt savu emocionālo stāvokli, uzlabo līdera prasmes un sadarbību kolēģu vidū. Saskaņā ar žurnāla Forbes veiktu apkopojumu [87] apzinātības prakse samazina nemieru un raizpilnus stāvokļus, samazina aizspriedumu veidošanos [88], ārstē depresiju - ļauj vieglāk atpazīt, kas notiek pašā prātā, un reaģēt uz to ar nosvērtību un labsirdību, pētījumi pierāda ka apzinātības prakse depresijas ārstēšanā un nepieļaušanā ir vienlīdz efektīva kā medikamenti pret depresiju [89].

Apzinātības prakse ļauj mums justies labāk savā ķermenī, pētījumi uzrāda, ka neapmierinātība ar savu ķermeni sagādā ciešanas galvenokārt sievietēm dažādos vecumos. Ir izpētīts, ka sievietes, kas tikai trīs nedēļas praktizējušas uz sevi vērstu labestības meditāciju, piedzīvo ievērojami mazāk ar ķermeni saistītu neapmierinātību, kaunu un zemu pašapziņu, salīdzinājumā ar kontrolgrupu [90]. Apzinātības prakse paaugstina mūsu prāta spējas un mazina nogurumu 2010. gadā veikts pētījums uzrāda, ka pat ļoti īsa (četrus dienu ilga) apzinātības prakse palielina mūsu spēju koncentrēties, samazina nogurumu un nemieru, uzlabo darba atmiņu.

Hārvardā veikts pētījums uzrāda, ka astoņu nedēļu ilga apzinātības prakse ļauj mūsu uzmanībai pārslēgties ātrāk un padara to stabilāku, palīdz cilvēka smadzenēm mazināt izkliedētību [91].

Kā galvenās apzinātības treniņu metodes literatūras avotos tiek minētas šādas - 1) ķermeņa apzināšanās guļot uz zemes; 2) apzināta pastaiga, pievēršot uzmanību apkārtējai videi; 3) meditācija nekustīgi sēžot; 4) apzinātība stāpoties vai veicot jogas vingrinājumus; 5) apzināta elpošana.

Pētījumi pierāda apzinātības un meditācijas treniņu efektivitāti un nozīmīgumu, tāpēc autors secina, ka pirmkārt darba vietās nepieciešams plānot un organizēt regulārus apmācību ciklus par apzinātību, par tās pozitīvo ietekmi, par pielietojamajām metodēm. Kā arī regulāri organizēt praktiskās nodarbības, lai veicinātu darbinieku praktisku iesaisti, metožu apguvi un praktisko pielietošanu ikdienā.

Pēc literatūras pārskata un analizēs autors secina, ka gan valstī, gan pašvaldībās ir veselības veicināšanas politika, tiek plānoti un pēdējā laikā arī regulāri notiek dažādi veselības veicināšanas pasākumi. Visā pasaulē arvien vairāk uzmanības pievērš cilvēku darbaspējām, to

daļējai zaudēšanai, iemesliem un iespējamajiem risinājumiem. Uzņēmumu augstākā vadība šos jautājumus arvien biežāk iekļauj svarīgu risināmu jautājumu dienaskārtībā, jo cilvēks ir būtiska vērtība kā uzņēmuma resurss. Cilvēka darbaspējas tieši ietekmē uzņēmuma veikspēju un finansiālos rādītājus, to aizvien vairāk saprot un atzīst uzņēmumu vadītāji, tāpēc arvien biežāk uzņēmumu darbības rādītājos parādās indikatori, kas saistīti ar darbinieku darbaspējām, arvien biežāk veicamo darbu sarakstā parādās ar veselības veicināšanu saistītu aktivitāšu, projektu īstenošana.

Pēc literatūras analīzes, autors secina, ka vairākos avotos tiek runāts par to, kā uzlabot darbinieku darbaspējas, un no tā var secināt, ka atbildīga par darbinieku darbaspējām ir dalīta starp darba devēju un darba ņēmēju. Literatūrā daudz ir minēts par to, kā darbinieka darbaspējas ietekmē darba vides stress, darba organizācija, kolektīvā esošā kultūra, savstarpējās attiecības, darbs ar klientiem u.t.t., bet tikpat daudz tiek apskatītas jomas, kas saistītas ar katru individuālu darbinieku, kā darbinieks uztver dažādas situācijas, kā tiek galā ar stresa situācijām, cik darbinieks rūpējās par savu veselību. Līdz ar to par savu vērtību darba tirgū ilgtermiņā, ko darbinieks dara no darba brīvajā laikā, lai darbā ierastos atjaunojies un enerģijas pilns, vai neregulāri nodarbojās ar fiziskām aktivitātēm, vai darbā ievēro atpūtas pauzes, vai miega un atjaunošanās režīms ir kvalitatīvs, proti ar personīgajiem faktoriem, ko var ietekmēt tikai katrs individuāli.

Pēc literatūras analīzes autors secina, ka darbaspējas līdz šim nav bijis viegli novērtēt, galvenokārt tika izmantotas darbinieku aptaujas, kas ir subjektīvs rādītājs un vairumā gadījumu var pat būt neobjektīvas. Tomēr mūsdienas arvien lielāku lomu ikdienā ieņem dažādas tehnoloģijas, kas arvien objektīvāk spēj veikt dažādus ar darbaspējām saistītus mērījumus un veikt analīzi un sniegt precīzu vērtējumu par darbinieka darbaspējām - stresa līmeni, fizisko aktivitāšu ietekmi, miega un atjaunošanās kvalitāti u.c.

Darba devējam ir jā rūpējās par darba vidi, darba organizatoriskajiem jautājumiem, tomēr liela daļa atbildības par savu produktivitāti ir jāuzņemas darbiniekam. Pētījumu dati norāda uz to, ka 65% no respondentiem nekad nav bijuši pie sava ģimenes ārsta uz bezmaksas profilaktisko veselības pārbaudi. Kā arī pētījumi rāda, ka liela daļa nesaņem nekādus ieteikumus, lai gan aptaujas rāda, ka ir nepieciešams mainīt ieradumus. Tāpat vairums pētījumi pierāda, ka darbinieks pats var viegli uzlabot savu produktivitāti ar ļoti vienkāršām darbībām - rūpējoties par kvalitatīvu miegu un atjaunošanās režīmu, ievērojot veselīgas ēšanas pamatprincipus, nodarbojoties ar regulārām un piemērotām fiziskajām aktivitātēm. Ļoti daudz pētījumu rāda par neapstrīdamiem pozitīviem ieguvumiem veselībai, skaidram prātam paaugstinātām darbaspējām un stresa noturību. Turklāt, lai paaugstinātu stresa noturību literatūrā ir minēti ļoti daudz un dažādi stresa pārvaldības rīki, kas noteikti ir jāizmēģina un jāpraktizē ikdienā, lai panāktu darba

un atjaunošanās līdzsvaru ikdienā. Pārskatot un analizējot aktuālo literatūru, autors secina, ka arvien vairāk runā par cilvēka prāta skaidrību, par skaidrām vēlmēm, mērķiem un darbībām kā to sasniegt. Mūsdienu straujajā dzīves ritmā ir ļoti daudz un dažādu iespēju, kārdinājumu, kas sarausta cilvēka darbības, interesi fokusu un rada stresu darba ikdienā.

Kopumā, pēc literatūras pārskata un analīzes autors secina, ka cilvēka darbaspējas ir būtisks dzīves kvalitātes rādītājs, par ko galvenokārt ir jā rūpējas darbiniekam, veidojot un ievērojot veselības veicināšanas ieradumus darba ikdienā.

2. IZMANTOTĀS METODES

2.1. Psihosociālo darba vides risku novērtēšana, veicot darbinieku aptauju

Lai veiktu darbinieku psihosociālo darba vides risku novērtēšanu autors izmantojis Kopenhāgenas psihosociālās aptaujas (COPSOQ II) īso versiju [92], kas izstrādāta 2007. gadā, Dānijā, Nacionālajā darba vides izpētes centrā (National Research Centre for the Working Environment). Īsā COPSOQ II ietver 40 komponentus, kuri integrēti 19 dažādās dimensijās: kvantitatīvajās prasībās, tempā, emocionālajās prasībās, ietekmei darbā, attīstības iespējās, darba nozīmē, lojalitātē darba vietai, paredzamībā, apbalvojumos, uzdevumu skaidrībā, līderības kvalitātē, vadītāju sociālā atbalstā, apmierinātībā ar darbu, darba ģimenes konfliktos, uzticībā, godīgumā un cieņā, veselības pašvērtējumā, izdegšanā un stresā. Aptaujas īsā versija iekļauj arī jautājumus par seksuālo uzmākšanos, vardarbības draudus, fizisku vardarbību un bosingu, tomēr šos jautājumus autors nav iekļāvis maģistra darba pētījumā.

Lai novērtētu psihosociālos darba vides riskus, darba vietā tiek veikta anonīma darbinieku aptauja, izmantojot iepriekš sagatavotu aptaujas anketu (skat. 1. pielikumu), kur darbiniekam jāatbild uz anketas jautājumiem. Anketas jautājumi ir sadalīti blokos - par psihosociālo darba vidi, par to kā darbs ietekmē privāto un ģimenes dzīvi, par darba vidi uzņēmumā kopumā, par darbinieka veselību un labklājību pēdējo četru nedēļu laikā.

Kopenhāgenas psihosociālās aptaujas anketa pēdējos gados kļūst arvien populārākā, lai novērtētu psihosociālos darba vides riskus darba vietā. Tāpēc autors to ir izvēlējis, kā pamata metodi, maģistra darba pētījumam.

2.2. Stresoru apzināšana darba vietā

Lai apzinātu papildus stresorus darba vietā, autors izmanto Noringemas universitātē izstrādāto metodi [93], kas ir tulkota un ir pieejama latviešu valodā [94]. Metodes pamatā ir uzskaitīti dažādi darba raksturlielumi un ar to saistītie kaitīgie faktori. Lai apzinātu galvenos stresorus darba vietā tiek veikta anonīma darbinieku aptauja, izmantojot iepriekš sagatavotu aptaujas anketu (skat. 2. pielikumu), kur darbiniekam jānovērtē katrs no kaitīgajiem faktoriem to saistot ar savu darba vietu. Respondentam ir jāatbild uz jautājumu vai nosauktais kaitīgais faktors ir novērots darba vietā, izvēloties vienu no trīs atbilžu variantiem - nav; dažreiz; bieži. Apkopojot anketas rezultātus un saskaitot kopā vienādas nozīmes vērtējumus un ņemot vērā to skaitu, var noteikt stresoru ietekmi apskatītajā darba vietā. Vērtējot rezultātus jāņem vērā, ka, ja atbilžu lielākais vairums ir "dažreiz", tad stresoru radītais risks ir vērtējams kā vidēji nozīmīgs, ja vairums atbilžu ir "bieži", tad stresoru radītais risks ir augsts.

Šo metodi autors izvēlējies, lai papildinātu psihosociālo darba vides risku novērtējumu un konkretizētu darba vietā esošos stresorus, lai varētu precīzāk plānot veselības veicināšanas pasākumus identificēto stresoru novēršanai vai samazināšanai līdz minimumam.

2.3. Wellness 360° labsajūtas indeksa noteikšana

Lai noteiktu uzņēmuma kopējo "Wellness 360° labsajūtas indeksa" rādītāju, tiek izmantota ActPRO izstrādātā aptaujas anketa darbiniekiem. Darbiniekiem ir jāaizpilda iepriekš sagatavota anketa, kur jāatbild uz jautājumiem, kas saistīti ar darbinieka labklājību. Anketas jautājumi un rezultāti tiek grupēti un apskatīti pa piecām ar labklājību saistītām tēmām - par prātu, fiziskajām aktivitātēm, ēšanas režīmu, atjaunošanās režīmu un par attieksmi pret darbu. Kā arī, tiek apskatīti jautājumi par darbinieka motivāciju uzlabot savu labklājību, pilnveidojoties kādā no apskatītajām jomām. Balstoties uz saņemtajām atbildēm, katrs darbinieks saņem individuālu atskaiti ar kopējo Wellness 360° labsajūtas indeksa rādītāju, kā arī atsevišķi pa apskatītajām jomām. Kopējais Wellness 360° labsajūtas indeksa rezultāts gan individuālam darbiniekam, gan pa struktūrvienībām tiek apskatīts procentuāli, kur rādītājs tiek noteikts robežās no 0 līdz 100 %:

- rādītājs 0 - 50 % uzskatāms par vāju rezultātu, kur attiecīgi pievēršama uzmanība, lai papildus analizētu un steidzami plānotu veselības veicināšanas aktivitātes;
- rādītājs 51 - 75 % uzskatāms par vidēju rezultātu, kur pievēršama uzmanība un veicama turpmāka novērošana, nav nepieciešamas tūlītējas uzlabošanas darbības, bet izvērtējamas veselības veicināšanas aktivitātes ilgtermiņā;
- rādītājs 76 - 100 % uzskatāms par labu rezultātu, kur nav nepieciešams veikt veselības veicināšanas pasākumus, var vērtēt esošās prakses pielietojumu un dalīties ar to, kā ar labās prakses piemēru.

Analizējot aptaujas rezultātus detalizēti, respondentu atbildes tiek klasificētas četrās dažādās kategorijās:

- **satraucošā joma** (sarkans) - veselības veicināšanas aktivitātes īstenojamas nekavējoties;
- **riska zemām darbaspējām** (oranžs) - būtiska joma, kur plānot veselības veicināšanas aktivitātes;
- **jāpievērš uzmanība** (dzeltens) - lai izvairītos no riskiem nākotnē, šai jomai ir jāseko līdzi;
- **stiprā joma** (zaļš) - var domāt par stipro pušu tālāku attīstību.

Darbinieku individuālie rezultāti tiek apkopoti pa uzņēmuma struktūrvienībām, analizēti un attiecīgi plānoti nepieciešamie pilnveidošanas pasākumi, lai uzlabotu ar labklājību saistīto jomu rādītājus uzņēmumā.

Šo metodi autors izmanto, lai veiksmīgi varētu apzināt darbinieku ieradumus attiecībā uz veselības veicināšanas ieradumiem, kā arī noteikt darbinieku prioritātes un vēlmes attiecībā uz veselības veicināšanas pasākumiem un darbinieku motivātorus, lai uzlabotu darbinieku labu jušanos ikdienā un darba vidē.

2.4. Darbinieku labklājības pulsa aptauja "&frankly"

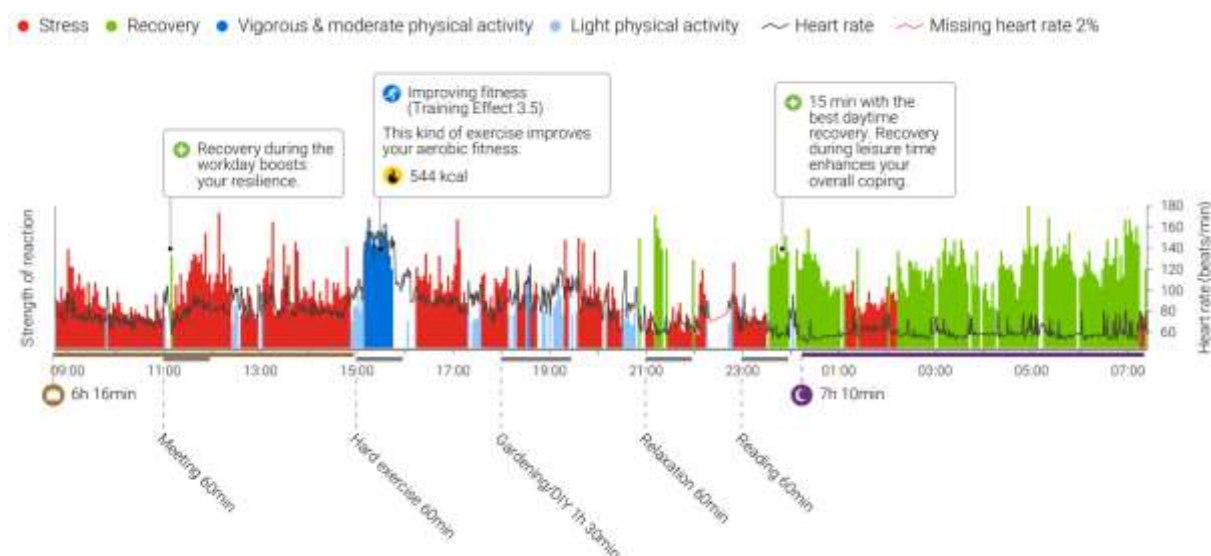
Darba devējam ir svarīgi zināt, kāds ir noskaņojums un atmosfēra dažādās uzņēmuma struktūrvienībās konkrētā brīdī. Lai noskaidrotu darbinieku pašsajūtu un viedokli par dažādiem faktoriem, kas ietekmē un veicina darbinieku labklājību, būtiski ir veikt regulāru darbinieku aptauju, mērīt darbinieku labklājības pulsu. Aptaujā ir septiņi jautājumi, kas saistīti ar darba vidi, personīgās attīstības iespējām un darbu komandā. Jautājumi "&frankly" lietotnē ir ļoti viegli un ātri atbildami. Aptauja tika veikta izmantojot tiešsaistes rīku "&frankly" [95], kas domāts kā palīgs vadītājiem un darbiniekiem, lai saņemtu un sniegtu atsauksmes. Darbiniekiem tika izsūtīti e-pasti un paziņojums &frankly mobilā telefona aplikācijā, ar jautājumu - "Kā tu šodien jūties?" un aicinājumu izteikt savu viedokli. Anкета aizpildāma izmantojot interneta pārlūku vai mobilā telefona aplikāciju. Anketā iekļautie jautājumi sagatavoti interaktīvā formā (skat. 3. pielikumu). Iegūtie rezultāti tiks pārrunāti kopā ar darbiniekiem, tiks plānoti un īstenoti darba vidē nepieciešamie uzlabojumi.

Šo metodi autors izmanto, lai noteiktu darbinieku labklājības pulsu un iegūtu ātrus datus, lai novērtētu esošo veselības veicināšanas aktivitāšu lietderīgumam. Kā arī, lai noteiktu, cik darbinieki ir gatavi iesaistīties regulārās un ātrās aptaujās, cik gatavi ir izmantot mūsdienīgus digitālos risinājumus.

2.5. Individuāls darbinieku stresa un atjaunošanās mērījums izmantojot Firstbeat sirds ritma variabilitātes monitoru

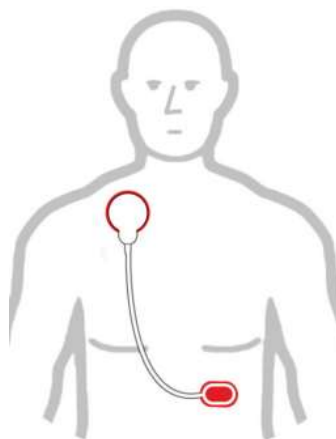
Nepārtraukta 24 stundu analīze palīdz novērtēt, kas ietekmē darbinieka pašsajūtu, darba spējas un atjaunošanās efektivitāti. Maģistra darba pētījumā tiek izmantots "Firstbeat dzīvesveida novērtēšanas rīks" [96], kur tiek izmantots Somijas uzņēmuma Firstbeat izstrādāts sirds ritma variabilitātes monitors, kas ļauj mērīt un vizualizēt personas stresa un atjaunošanās periodus diennakts laikā, analizēt vai notiek pilnīga darbaspēju atjaunošanās, analizēt fizisko aktivitāšu ietekmi uz atjaunošanos. Mērījuma mērķis ir atrast darba un dzīves līdzsvaru. Mērķis nav izslēgt stresu no darba ikdienas, bet gan iemācīties to pārvaldīt un pilnvērtīgi atjaunoties. Iegūtie sirds ritma variabilitātes dati tiek kombinēti ar komplicētiem signāla apstrādes un matemātiskiem aprēķiniem un tiek iegūts personas autonomās nervu sistēmas profils uz kā

pamata tiek sagatavots pārskats par iegūtajiem mērījumiem, to vizualizācija un skaidrojums (skat. 2.1. att.), kā arī individuālas vadlīnijas dzīvesveida uzlabošanai.



2.1. att., Sirds ritma monitoringa datu vizualizācija 24h periodā

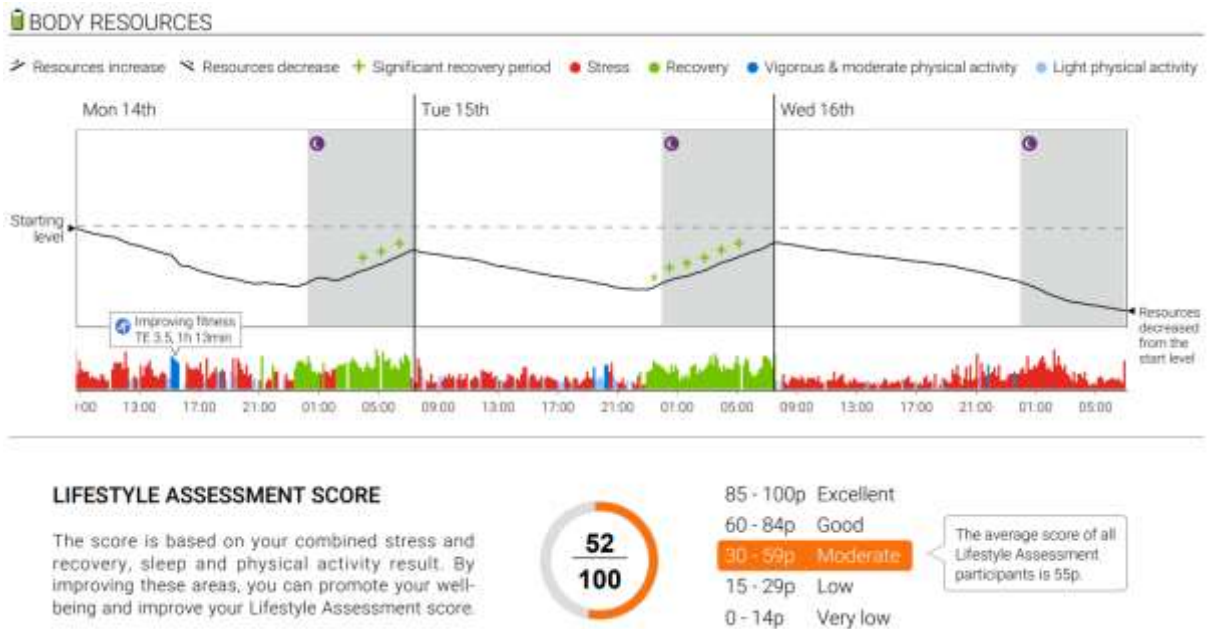
Metodes pamatā ir 72 stundu nepārtraukts sirds ritma variabilitātes mērījums, kur tiek izmantots augstas precizitātes un uzticamības sirds ritma variabilitātes monitors "Bodyguard 2". Monitors ir viegli izmantojams, tā divi elektrodi tiek piestiprināti pie personas ķermeņa (skat. 2.2. att.) un automātiski uzsāk sirds ritma variabilitātes mērījumu ierakstu.



2.2. att., Elektrodu piestiprināšanas shēma

Pirms mērījuma uzsākšanas persona aizpilda pašvērtējuma anketu par fiziskajām aktivitātēm, par ēšanas režīmu, alkohola patēriņu, stresu, atpūtas pauzēm, miegu un vispārējo pašsajūtu. Mērījums tiek veikts 72 stundas pēc kārtas, kuru laikā persona veic dienasgrāmatas pierakstus par ikdienā veiktajām darbībām (piem., brokastis, ar kājām uz darbu, darbs ar datoru, sapulce, pusdienas, u.c.), par miega režīmu, sportiskajām aktivitātēm, u.t.t. Pēc mērījumu pabeigšanas, dati tiek nosūtīti apkopošanai un dzīvesveida novērtējuma atskaites sagatavošanai. Pēc atskaites saņemšanas tiek organizēta saruna ar rezultātu izskaidrošanu un pilnveidošanās aktivitāšu un mērķu noteikšanu veselības veicināšanai.

Šo metodi autors izvēlējies, kā modernu tehnoloģisko risinājumu, kas ļauj ļoti precīzi analizēt individuāla darbinieka pašsajūtu, un balstoties uz rezultātiem ļauj precīzi identificēt darbības ikdienas darba ritmā, kas veicina stresa paaugstināšanos, ļauj izprast miega režīmu un darbaspēju atjaunošanās efektivitāti (skat. 2.3. att.), kā arī citu veselības veicināšanas aktivitāšu (atputas pauzes darbā, regulāras fiziskās aktivitātes, meditācijas praktizēšana, u.c.) pielietošanu, lai pārvaldītu stresa līmeni ikdienā.



2.3. att., 72h mērījumu rezultāti par darbinieka darba spēju atjaunošanos

3. REZULTĀTI UN DISKUSIJA

Šajā nodaļā, izmantojot dažādas metodes, tiek veikta darba vides stresa un darbinieku darbaspēju novērtēšana, iegūtie rezultāti tiek analizēti un salīdzināti ar līdzīgiem pētījumiem.

3.1. Darbinieku aptaujas rezultāti par psihosociālajiem darba vides riskiem

Darbinieku aptauja tika organizēta divos siltumapgādes nozares uzņēmumos, viens no uzņēmumiem atrodas Jelgavā, otrs Rīgā. Maģistra darba pētījums ir vērsts uz Jelgavas siltumapgādes uzņēmumā strādājošo darbinieku darba ikdienas paradumu un darba vides stresa ietekmes novērtēšanu uz darbinieku darbaspējām. Jelgavas uzņēmumā kopā nodarbināti 70 darbinieku, no tiem 30 ir biroja darbinieki un 40 ir ražošanas darbinieki. Aptaujas anketas tika sagatavotas un izsūtītas darbiniekiem gan elektroniskā formā, gan papīra formā (skat. 1. pielikumu). Kopā tika saņemta 141 anketa, desmit no tām tika atzītas par nederīgām, jo nebija pilnīgi aizpildītas, respondenti nebija norādījuši savu vecumu vai profesijas grupu. Par derīgām tika atzītas un rezultāti (skat. 4. un 5. pielikumu) tika apkopoti no 131 anketas, no tām 40 anketas bija no Jelgavas uzņēmuma un 91 no Rīgas uzņēmuma. Jelgavas uzņēmumā anketas tika izsniegtas visiem darbiniekiem, tika aizpildītas 57% (n=40). Par Rīgas uzņēmumu dati netika apkopoti attiecībā uz izsniegto anketu skaitu.

No 131 respondenta 55% bija vīrieši, 45% sievietes. Jelgavas uzņēmumā 60% vīriešu un 40% sieviešu, Rīgas uzņēmumā - 53% vīriešu un 47% sieviešu. Aptaujātie respondenti tika sadalīti 5 vecuma grupās - 1) līdz trīsdesmit gadiem; 2) 31 - 40 gadi; 3) 41 - 50 gadi; 4) 51 - 60 gadi un 5) virs sešdesmit gadiem. Analizējot aptaujas datus (skat. 3.1. tabulu) autors secina, ka aptaujas rezultātos ir iekļauti respondenti no visām vecuma grupām, vismazāk sievietes vecumā līdz trīsdesmit un vecumā pēc trīsdesmit gadiem, attiecīgi 3% (n=4) un vīrieši vecumā līdz trīsdesmit (7%; n=72) un vecumā pēc trīsdesmit gadiem (8%; n=72). Visplašāk pārstāvētās vecuma grupas vīriešiem ir vecumā no 41 - 50 (15%; n=72) gadiem un vecumā no 51 - 60 gadiem (15%; n=9), sievietēm vecumā no 41 - 50 (15%; n=19) gadiem un vecumā no 51 - 60 gadiem (18%; n=24).

Lai analizētu psihosociālos riskus dažādu profesiju grupu starpā, respondenti tika sadalīti četrās dažādās profesiju grupās - 1) biroja darbinieki; 2) ražošanas darbinieki; 3) inženieri un 4) vadītāji. Analizējot aptaujas rezultātus (skat. 3.1. tabulu) autors secina, ka ikviena profesijas grupa ir tikusi pietiekami aptverta, visvairāk respondentu ir bijuši biroja darbinieku vidū - 37% (n=49), kam seko ražošanas darbinieki - 27% (n=35), inženieri - 24% (n=32) un vadītāji ar 11% (n=15).

Darbinieku aptaujas respondentu raksturojums

	Vīrieši					Kopā	Sievietes					Kopā	KOPĀ
	Vecuma grupa						Vecuma grupa						
	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60		< 30	31-40	41-50	51-60	> 60		
Respondentu skaits kopā (N,%)	9	13	19	20	11	72	4	8	19	24	4	59	131
	7%	10%	15%	15%	8%	55%	3%	6%	15%	18%	3%	45%	100%
PA UZŅĒMUMIEM													
Jelgava (N,%)	1	9	4	9	1	24	1	2	8	4	1	16	40
	3%	23%	10%	23%	3%	60%	3%	5%	20%	10%	3%	40%	100%
Rīga (N,%)	8	4	15	11	10	48	3	6	11	20	3	43	91
	9%	4%	16%	12%	11%	53%	3%	7%	12%	22%	3%	47%	100%
PA PROFESIJM													
Biroja darbinieks (N,%)	3	4	3	2	1	13	3	5	13	15	0	36	49
	2%	3%	2%	2%	1%	10%	2%	4%	10%	11%	0%	27%	37%
Ražošanas darbinieks (N,%)	2	2	6	12	5	27	1	2	1	3	1	8	35
	2%	2%	5%	9%	4%	21%	1%	2%	1%	2%	1%	6%	27%
Inženieris (N,%)	4	6	6	2	3	21	0	1	4	4	2	11	32
	3%	5%	5%	2%	2%	16%	0%	1%	3%	3%	2%	8%	24%
Vadītājs (N,%)	0	1	4	4	2	11	0	0	1	2	1	4	15
	0%	1%	3%	3%	2%	8%	0%	0%	1%	2%	1%	3%	11%

Lai analizētu aptaujas rezultātus autors rezultātus apkopojis kopējā pārskata tabulā (skat. 3.2. tabulu), kur rezultāti apkopoti balstoties Kopenhāgenas psihosociālās aptaujas īsās versijas struktūru pa jomām, kas sīkāk jau raksturotas ar specifiskiem jomas elementiem. Iegūtie rezultāti apkopoti tabulā ietverot respondentu procentuālo daudzumu, kuru atbildes norāda uz risku konkrētā jomā. Lai analizētu, plānotu un izvirzītu prioritātes, autors iegūtos rezultātus klasificējis 4 dažādās grupās, identificējot to ar konkrētu krāsu: 1) zaļa - 5% vai mazāk darbinieku atbildes norāda uz šo jomu kā riskantu; 2) balta - 6 līdz 14% darbinieku; 3) oranža - 15 līdz 20% un 4) sarkana - vairāk kā 21% darbinieku atbildes liecina par psihosociāliem darba vides riskiem šajā jomā.

Darbinieku aptaujas rezultātu apkopojums

Joma	Elements	Vidēji	Rīga	Jelgava
Darba prasības	Darba apjoms	15%	8%	23%
	Darba temps	30%	26%	35%
	Darba emocionālās prasības	16%	15%	18%
Darba organizācija	Kontrole pār veicamo darbu	35%	42%	28%
	Iespējas attīstīties / Izmantot savas prasmes	15%	18%	11%
	Jēgpilns darbs	2%	1%	4%
	Lojalitāte darba vietai	8%	7%	9%
Savstarpējās attiecības	Paredzamība (komunikācija)	11%	15%	8%
	Atzinība un novērtēšana	4%	9%	0%
	Skaidrība par veicamajiem pienākumiem	2%	2%	3%
	Tiešo darba vadītāju kvalitāte	3%	4%	1%
	Tiešo darba vadītāju sociālais atbalsts	5%	5%	4%
Apmierinātība ar darbu & Darba/dzīves līdzsvars	Apmierinātība ar darbu	1%	2%	0%
	Darba/dzīves līdzsvars	10%	13%	6%
Vērtības darbā	Vadības / darbinieku uzticēšanās	5%	7%	3%
	Taisnīgums un savstarpējā cieņa	14%	20%	8%
Vispārējais veselības stāvoklis un simptomi	Vispārējais veselības stāvoklis	3%	5%	0%
	Izdegšanas pazīmes	18%	21%	14%
	Stresa simptomi	8%	9%	8%

Darba prasības

Analizējot anketas rezultātus (skat. 3.2. tabulu) autors secina, ka kopumā būtiskākie psihosociālie darba vides riski meklējami attiecībā uz to, kā tiek noteiktas darba prasības darbiniekiem, darba temps un apjoms, kā arī darba emocionālās prasības. Attiecībā uz darba tempu, ka vienmēr vai bieži jāstrādā ātrā tempā, kā arī ka ātrā tempā vienmēr vai bieži jāstrādā visu dienu norāda 26% (n=24) darbinieku Rīgas uzņēmumā un 35% (n=14) darbinieku Jelgavas uzņēmumā. Jelgavas uzņēmumā darbinieki norāda arī uz ko, ka bieži ir situācijas, kad darbinieki netiekat galā ar visiem saviem darba pienākumiem (38%; n=15), darba apjoms ir par lielu. Vidēji 16% darbinieku norāda uz to, ka viņu darbs vienmēr vai bieži rada satrauktas emocionālas situācijas un ka, darba pienākumi liek saskarties ar citu cilvēku personiskajām problēmām.

Darba organizācija

Autors secina, ka darba organizācijas jomā, kā būtisks elements ir darbinieku kontrolē pār veicamo darbu, jo viena trešā daļa darbinieku uzskata, ka viņiem ir ļoti maza kontrole pār

veicamo darbu, darbinieku darbs bieži tiek ietekmēts un pašiem darbiniekiem nav iespēju to ietekmēt. Autors secina, ka kontrole pār veicamo darbu (Rīga - 42%, n=38; Jelgava - 28%, n=11) un darba temps (Rīga - 26%, n=24; Jelgava - 35%, n=14) ir kā būtiski psihosociālie darba vides riski abos uzņēmumos. Liela daļa darbinieku attiecībā uz kontroli pār veicamo darbu atbild, ka vienmēr vai bieži viņu darbs tiek ietekmēts, ka reti, gandrīz nekad vai nekad nevar ietekmēt savu darba apjomu.

Rīgas uzņēmumā 18% (n=16) darbinieki norāda uz to, ka viņiem pietrūkst iespēju attīstīties un/vai izmantot savas prasmes, darbā mācīties kaut ko jaunu vai uzņemties papildus iniciatīvu. Abos uzņēmumos lielākā daļa darbinieku lielā vai ļoti lielā mērā uzskata, ka viņu darītais darbs ir jēgpilns (Rīga - 92%, n=84; Jelgava - 88%, n=35) un darbinieki izjūt tā nozīmīgumu lielā vai ļoti lielā mērā (Rīga - 83%, n=76; Jelgava - 93%, n=37).

Abos uzņēmumos vairums darbinieki uzskata, ka lielā vai ļoti lielā mērā viņu darba vieta viņiem ir nozīmīga (Rīga - 90%, n=82; Jelgava - 88%, n=35), tomēr ir neliela daļa kas ļoti labam draugam drīzāk neieteiktu pieteikties uz savu darba vietu (Rīga - 12%, n=11; Jelgava - 15%, n=6).

Savstarpējās attiecības

Analizējot datus par savstarpējo attiecību jomu darbinieku vidū, autors secina, ka respondentu atbildes liek domāt, ka šajā jomā nav būtisku psihosociālo darba vides risku. Darbinieki ļoti lielā vai lielā mērā saņem visu sev nepieciešamo informāciju, lai savu darbu varētu veikt labi (Rīga - 77%, n=70; Jelgava - 91%, n=36), darbā pret darbiniekiem ļoti lielā vai lielā mērā izturas godīgi (Rīga - 88%, n=80; Jelgava - 88%, n=35), darbam ļoti lielā vai lielā mērā ir skaidri mērķi (Rīga - 89%, n=81; Jelgava - 93%, n=37), ļoti liela daļa darbinieku ļoti lielā vai lielā mērā zina precīzi, kas darbā no viņiem tiek gaidīts (Rīga - 95%, n=86; Jelgava - 95%, n=35), vairumā gadījumu tiešā priekšnieka viena no prioritātēm ļoti lielā vai lielā mērā ir gandarījums par darbu (Rīga - 82%, n=75; Jelgava - 85%, n=34), tiešais priekšnieks ļoti lielā vai lielā mērā labi izplāno darbu (Rīga - 90%, n=82; Jelgava - 88%, n=35), tiešais priekšnieks vienmēr vai bieži vēlas uz klausīt darbinieku problēmas darbā (Rīga - 80%, n=73; Jelgava - 75%, n=30), darbinieki vairumā gadījumu vienmēr vai bieži saņem palīdzību un atbalstu no tiešā priekšnieka (Rīga - 82%, n=75; Jelgava - 85%, n=34).

Analizējot datus, pēc autora domām, joma, kur būtu nepieciešami uzlabojumi Rīgas uzņēmumā ir paredzamība - komunikācija ar darbiniekiem par nākotnē plānotām būtiskām izmaiņām un lēmumiem, jo 23% (n=21) darbinieki uzskata, ka šādu informāciju saņem ļoti nelielā vai nelielā mērā. 13% (n=12) Rīgas uzņēmumā darbinieku uzskata, ka uzņēmuma vadība ļoti nelielā vai nelielā mērā atzīst un novērtē viņu darbu.

Apmierinātība ar darbu & Darba/dzīves līdzsvars

Analizējot aptaujas rezultātus autors secina, ka kopumā darbinieku apmierinātību ar darbu ir augsta, jo lielākais vairums ir apmierināti vai ļoti apmierināti (Rīga - 98%; n=89; Jelgava - 100%; n=40). 16% (n=15) no Rīgas uzņēmuma darbiniekiem (Jelgava - 5%; n=2) izjūt, ka viņu darbs noteikti vai lielā mērā paņem no viņiem tik daudz enerģijas, ka tas negatīvi ietekmē viņu privāto dzīvi, kā arī daļa darbinieku izjūt, ka viņu darbs noteikti vai lielā mērā paņem no viņiem tik daudz laika, ka tas negatīvi ietekmē viņu privāto dzīvi (Rīga - 10%; n=9; Jelgava - 8%; n=3).

Vērtības darbā

Autors secina, ka abos uzņēmumos darbinieki uzskata, ka administrācija uzticas saviem darbiniekiem (Rīga - 95%; n=86; Jelgava - 98%; n=39) un ka, darbinieki var uzticēties informācijai, ko tie saņem no administrācijas (Rīga - 92%; n=83; Jelgava - 98%; n=39). Rīgas uzņēmumā liela daļa darbinieku neuzskata, ka konflikti tiek risināti godīgi (Rīga - 18%; n=16; Jelgava - 5%; n=2) un ka darbs tiek sadalīts godīgi (Rīga - 23%; n=21; Jelgava - 10%; n=4).

Vispārējais veselības stāvoklis un simptomi

Analizējot darbinieku atbildes par vispārējo veselības stāvokli, autors secina, ka darbinieki savu vispārējo veselības stāvokli vērtē kā labu (Rīga - 66%; n=60; Jelgava - 65%; n=26) vai ļoti labu (Rīga - 26%; n=24; Jelgava - 35%; n=14), tomēr daļa respondentu atbildes liecina par izdegšanas pazīmēm, darbinieki bieži jūtās pārguruši (Rīga - 21%; n=19; Jelgava - 14%; n=5). Pozitīvs novērojums pēc autora domām, ir ka abos uzņēmumos ir salīdzinoši maz darbinieku, kuri bieži ir jutušies aizkaitināti (Rīga - 3%; n=3; Jelgava - 3%; n=1). Stresu bieži izjūt 13% darbinieku gan Rīgas (n=12), gan Jelgavas (n=5) uzņēmumā.

Būtiskāko psihosociālo darba vides risku analīze pa vecuma grupām un profesiju kategorijām

Autora vērtējumā kopumā divi būtiskākie psihosociālie darba vides riski abos uzņēmumos ir saistīti ar darba prasībām un darba organizāciju. Attiecībā uz darba prasībām būtisks risks ir paaugstināts darba temps, kurā lielai daļai darbinieku ir jāstrādā visu laiku vai bieži, kā arī daļai jāstrādā ātrā tempā visu dienu. Attiecībā uz kontroli pār veicamo darbu liela daļa darbinieku norāda uz to, ka viņu darbs lielā mērā tiek ietekmēts vienmēr vai bieži, kā arī darbinieki norāda uz to, ka viņi gandrīz nekad, nekad vai reti var ietekmēt sava darba apjomu. Tāpēc, autors izvēlējies šos divus psihosociālos darba vides risku faktoros apskatīt sīkāk,

analizējot to būtiskumu starp dažādām darbinieku vecuma grupām (skat. 3.3. tabulā) un dažādām profesiju kategorijām (skat. 3.4. tabulā).

Apskatot darbinieku aptaujas rezultātus attiecībā uz darba tempu pa vecuma grupām (skat. 3.3. tabulā), autors secina, ka galvenokārt respondenti (48%, n=10) vecumā no 31 līdz 40 gadiem uzskata, ka viņiem vienmēr vai bieži ir jāstrādā ātrā tempā, kā arī šī vecuma grupa visbiežāk (29%, n=6) uzskata, ka viņiem ir jāstrādā ātrā tempā visu dienu. Autors to skaidro ar vecuma grupu, kad darbinieki ir spējīgi un ir griboši uzņemties papildus pienākumus, kas rezultātā noved pie pārslodzes. Šajā vecuma grupā atbilstoši aptaujas rezultātiem ir konstatēts arī vislielākā daļa darbinieku ar izdegšanas pazīmēm (24%, n=5).

3.3. tabula

Konstatēto būtiskāko psihosociālo darba vides risku sadalījums pa respondentu vecuma grupām

Joma	Anketas jautājums	Respondenta vecuma kategorija				
		< 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60
Darba temps	3. Vai jums ir jāstrādā ātrā tempā? (skaits, %) <i>Vienmēr vai bieži</i>	3 23%	10 48%	14 37%	16 36%	4 27%
	4. Vai jums ir jāstrādā ātrā tempā visu dienu? (skaits, %) <i>Vienmēr vai bieži</i>	3 23%	6 29%	6 16%	12 27%	1 7%
Kontrole pār veicamo darbu	7. Vai jūsu darbs lielā mērā tiek ietekmēts? (skaits, %) <i>Vienmēr vai bieži</i>	2 15%	3 14%	7 18%	15 34%	3 20%
	8. Vai jūs variet ietekmēt sava darba apjomu? (skaits, %) <i>Gandrīz nekad, nekad vai reti</i>	8 62%	8 38%	14 37%	29 66%	10 67%
Izdegšanas pazīmes	33. Cik bieži jūs esat jutis pārgurumu? (skaits, %) <i>Visu laiku vai bieži</i>	3 23%	4 19%	6 16%	11 25%	2 13%
	34. Cik bieži jūs esat bijis emocionāli pārguris? (skaits, %) <i>Visu laiku vai bieži</i>	3 23%	5 24%	6 16%	7 16%	3 20%

Analizējot rezultātus pa vecuma grupām un kontroli pār veicamo darbu, autors secina, ka galvenokārt darbinieki vecumā no 51 līdz 60 gadiem norāda uz to, ka viņu darbs lielā mērā tiek ietekmēts (34%, n=15). Divas trešdaļas darbinieku vecumā līdz 30 gadiem (62%, n=8), kā arī vecumā no 51 līdz 60 gadiem (66%, n=29) un vecumā pēc 60 gadiem (67%, n=10) uzskata, ka viņi nevar ietekmēt sava darba apjomu. Autors to skaidro ar vecumu, kad darbinieks ienāk darba tirgū un apgūst nepieciešamās prasmes un zināšanas, kā arī pirms pensijas vecuma darbinieki, kas bieži vien netiek līdz darba prasībām un nav aktīvi attiecībā uz jaunu darba pienākumu

apgūšanu. Turpretī darbinieki vecumā no 31 līdz 50 ir produktīvākajā darba vecumā, un bieži vien ieņem vadošus amatus vai ir speciālisti savā jomā, tāpēc ir pārliecināti par savām spējām un tāpēc var ietekmēt savu darba apjomu. Šajā vecumā attiecīgi konstatēts mazāks skaits darbinieku ar izdegšanas pazīmēm.

Analizējot būtiskāko psihosociālo darba vides riskus pa profesiju kategorijām (skat. 3.4. tabulā), autors secina, ka ātrā tempā vienmēr vai bieži jāstrādā visu profesiju kategoriju darbiniekiem, izņemot ražošanas darbiniekiem, ātrā tempā visu dienu vienmēr vai bieži jāstrādā gan inženieriem (28%, n=9), gan vadītājiem (33%, n=5). Viena trešā daļa biroja darbinieki un inženieri uzskata, ka viņu darbs vienmēr vai bieži, lielā mērā tiek ietekmēts, bet puse no visu profesiju kategoriju darbiniekiem norāda, ka viņi gandrīz nekad, nekad vai reti var ietekmēt savu darba apjomu. Visu laiku vai bieži pārgurumu jūt viena trešā daļa vadītāju, vismazāk pārgurumu jūt ražošanas darbinieki. Apskatot rezultātus pa profesiju kategorijām, autors secina, ka vadītāji ir visvairāk pakļautā profesijas kategorija iepriekš identificēto būtisko psihosociālo darba vides risku faktoriem, tiem seko inženieri un tad biroja darbinieki, mazākā mērā ražošanas darbinieki.

3.4. tabula

Konstatēto būtiskāko psihosociālo darba vides risku sadalījums pa profesiju kategorijām

Joma	Anketas jautājums	Respondenta profesijas kategorija			
		Biroja darbinieks	Ražošanas darbinieks	Inženieris	Vadītājs
Darba temps	3. Vai jums ir jāstrādā ātrā tempā? (skaits, %) <i>Vienmēr vai bieži</i>	22 45%	3 9%	13 41%	9 60%
	4. Vai jums ir jāstrādā ātrā tempā visu dienu? (skaits, %) <i>Vienmēr vai bieži</i>	9 18%	2 6%	9 28%	5 33%
Kontrole pār veicamo darbu	7. Vai jūsu darbs lielā mērā tiek ietekmēts? (skaits, %) <i>Vienmēr vai bieži</i>	13 27%	7 20%	9 28%	1 7%
	8. Vai jūs variet ietekmēt savu darba apjomu? (skaits, %) <i>Gandrīz nekad, nekad vai reti</i>	23 47%	22 63%	17 53%	7 47%
Izdegšanas pazīmes	33. Cik bieži jūs esat jutis pārgurumu? (skaits, %) <i>Visu laiku vai bieži</i>	11 22%	2 6%	8 25%	5 33%
	34. Cik bieži jūs esat bijis emocionāli pārguris? (skaits, %) <i>Visu laiku vai bieži</i>	10 20%	1 3%	8 25%	5 33%

3.2. Darba vietā apzināto stresoru analīze

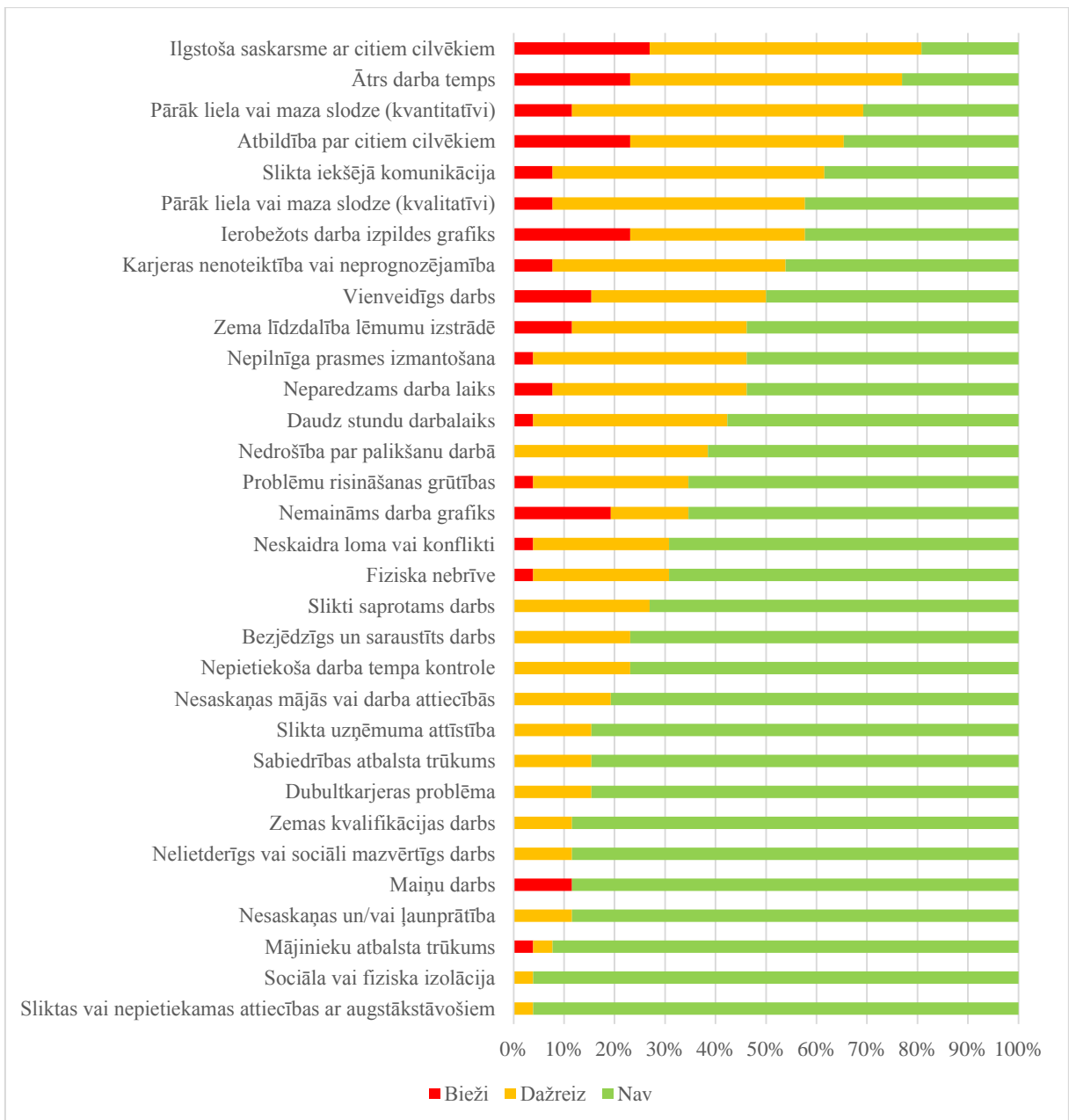
Papildus psihosociālo darba vides risku, darba stresoru identificēšanai un analīzei autors izmantojis Notingemas universitātē izstrādāto metodi. Izmantojot iepriekš sagatavotu aptaujas anketu (skat. 2. pielikumu), darba vietā tika veikta anonīma, brīvprātīga darbinieku elektroniska aptauja. Anketas aizpildīšanai tika dotas divas darba dienas. Kopskaitā saņemtas 26 darbinieku atbildes (37%, n=26). 48% respondenti bija sievietes, 52% - vīrieši. 58% respondentu pārstāvēja biroja darbiniekus, 27% - ražošanas darbiniekus, 11% ražošanas inženierus un 4% vadītājus.

Apskatot aptaujas rezultātus (skat. 3.1. att. un 6. pielikumu) autors secina, ka rezultāti kopumā vērtējami kā labi, jo nav identificējami stresori, kas lielākajai daļai darbinieku būtu norādīti, ka tie sastopami bieži, kas nozīmētu, ka šo stresoru radītais risks ir augsts. Pārskatot kopējos rezultātus, autors secina, ka visbiežāk norādītie stresori darbā (ar atbildēm "bieži") ir:

- 1) ilgstoša saskarsme ar citiem cilvēkiem (27%; n=7);
- 2) atbildība par citiem cilvēkiem (23%; n=6);
- 3) ātrs darba temps (23%; n=6);
- 4) ierobežots darba izpildes grafiks (23%; n=6);
- 5) nemaināms darba grafiks (19%; n=5).

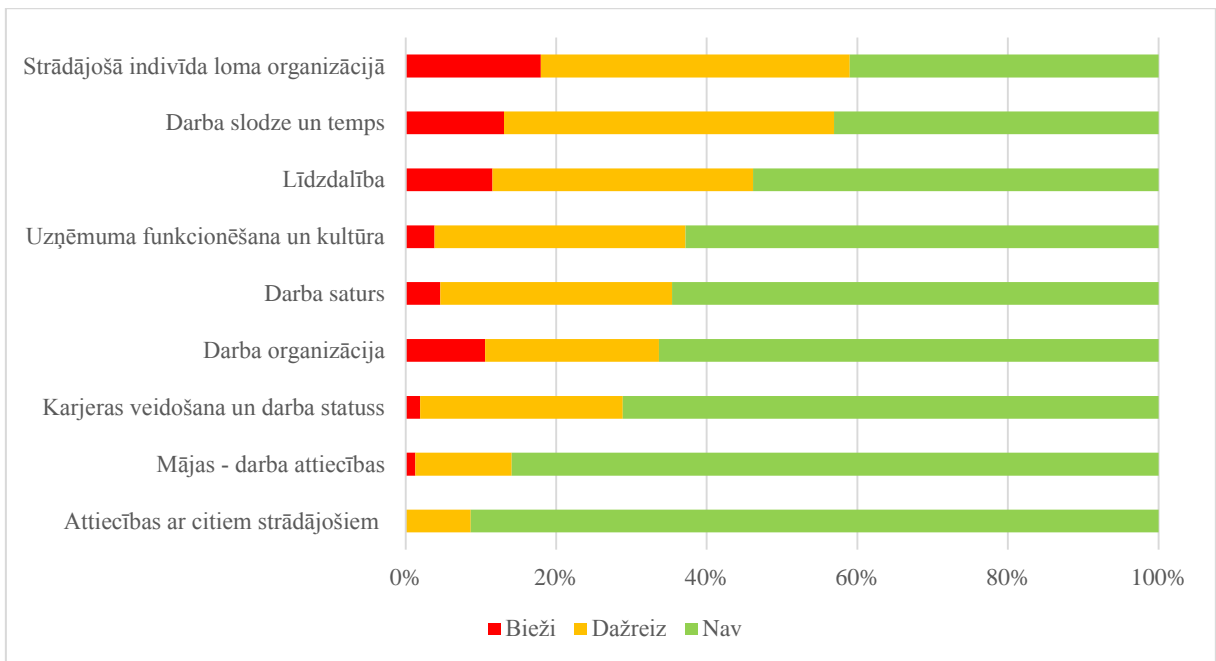
Vērtējot stresorus darbā, kuru radītais risks vērtējams, kā vidēji nozīmīgs (respondentu atbildes - "dažreiz" un "bieži"), kam būtu jāpievērš uzmanība, autors secina, ka tie ir šādi riski:

- 1) ilgstoša saskarsme ar citiem cilvēkiem (81%; n=21);
- 2) ātrs darba temps (77%; n=20);
- 3) pārāk liela vai maza slodze (kvantitatīvi) (69%; n=18);
- 4) atbildība par citiem cilvēkiem (65%; n=17);
- 5) slikta iekšējā komunikācija (62%; n=16);
- 6) pārāk liela vai maza slodze, kvalitatīvi (58%; n=15);
- 7) ierobežots darba izpildes grafiks (58%; n=15);
- 8) karjeras nenoteiktība vai neprognozējamība (54%; n=14);
- 9) vienveidīgs darbs (50%; n=13);



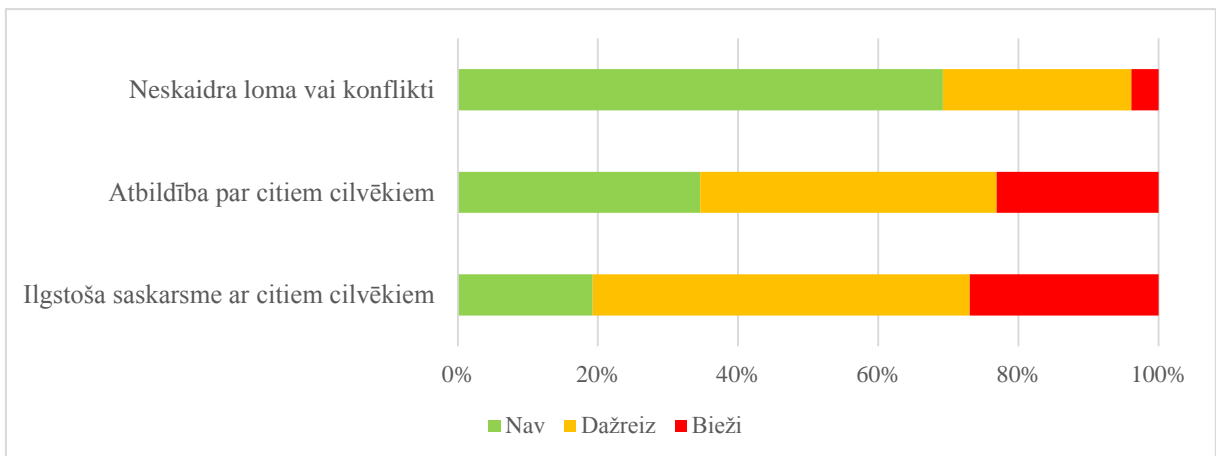
3.1. att., Darbinieku aptaujas rezultāti par stresoriem darbā

Apskatot anketas rezultātus pa stresoru grupām (skat. 3.2. att.), autors secina, ka zemākais rezultāts ir attiecībā uz strādājošā indivīda lomu organizācijā, kur saistītie stresori darbā tiek norādīti kā bieži sastopami 18% (n=5) gadījumu un dažreiz sastopami 41% gadījumu (n=11). Kā otra būtiskākā jomā identificēta darba slodze un darba temps - bieži 13% gadījumu (n=3), dažreiz 44% (n=11). Ļoti maz stresoru konstatēti tādās jomās kā attiecības ar citiem strādājošajiem (9% - bieži un dažreiz, n=2) un mājas - darbs attiecības (14% - bieži un dažreiz, n=4), no tā autors secina, ka darba kolektīvā valda pozitīva atmosfēra, gan starp citiem strādājošajiem, gan arī ar augstāk stāvošajiem kolēģiem un ka darbinieki saņem nepieciešamo atbalstu arī no mājinieku puses.



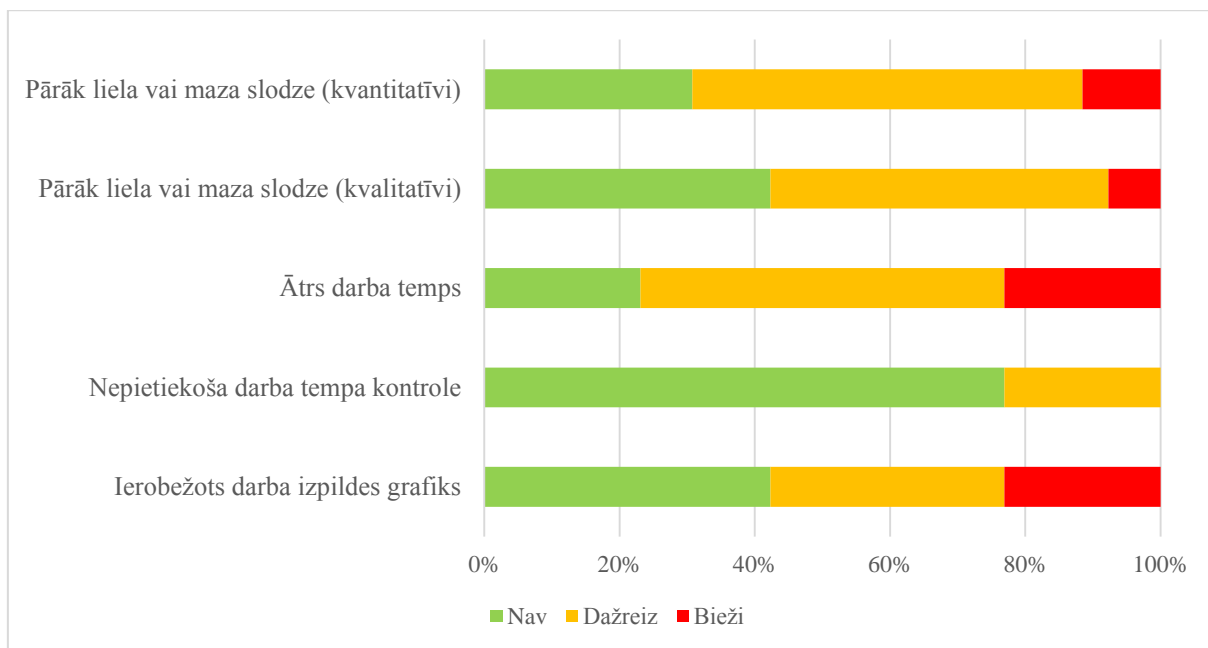
3.2. att., Stresori darbā, darba raksturlielumi

Apskatot sīkāk kaitīgos faktorus pa darba raksturlielumiem, autors apskata pēc to būtiskuma un riska pakāpes. Un kā būtiskākais darba raksturlielums tika identificēta strādājoša indivīda loma organizācijā (skat. 3.3. att.). Kā būtiskāko stresoru lielākā daļa respondentu min ilgstošu saskarsmi ar citiem cilvēkiem (81%, n=21), kā arī atbildību par citiem cilvēkiem (65%).



3.3.att., Ar strādājošā indivīda lomu organizācijā saistītie darba vides stresori

Kā otrs būtiskākais darba raksturlielums, kur identificēti vidēja lieluma radītais stresoru risks ir ar darba slodzi un darba tempu saistītie darba vides stresori (skat. 3.4. att.). Lielākā daļa respondentu norāda uz to, ka viņiem bieži vai dažreiz ir ātrs darba temps (77%), kvantitatīvi (69%) vai kvalitatīvi (58%) nepiemērota slodze, kā arī ierobežots darba izpildes grafiks (58%).



3.4. att., Ar darba slodzi un tempu saistītie darba vides stresori

Analizējot rezultātus un salīdzinot iegūtos rezultātus ar rezultātiem, kas tika iegūti izmantojot Kopenhāgenas psihosociālās aptaujas (COPSOQ II) īso versiju, autors secina, ka būtiskākie psihosociālie darba vides riski uzņēmumā ir saistīti ar darba prasībām, darbinieki norāda uz ātru darba tempu, lielu darba slodzi, ilgstošu saskarsmi ar citiem cilvēkiem.

3.3. Wellness 360° labsajūtas indeksa noteikšanas rezultāti

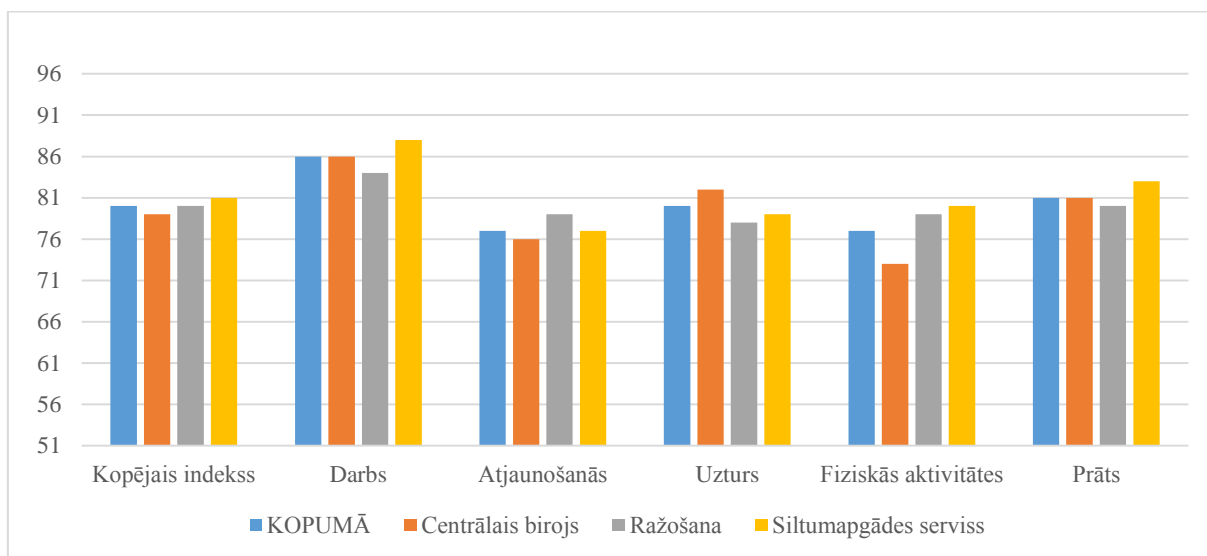
Lai noteiktu uzņēmuma kopējo "Wellness 360° labsajūtas indeksa" rādītāju, tika izmantota ActPRO izstrādātā aptaujas anketa darbiniekiem. Uz darbinieku e-pastu tika izsūtīts aicinājums aizpildīt anketu par darbinieku dzīvesveidu - darbinieku garīgajām darbaspējām, fiziskajām aktivitātēm, ēšanas režīmu, atjaunošanās režīmu, darba pienākumiem un motivāciju uzlabot savu labklājību pilnveidojoties kādā, no apskatītajām jomām, anketas aizpildīšana brīvprātīga.

Kopējais respondentu skaits, kas aizpildīja aptaujas anketu, bija 74 % (n = 54), aptaujas rezultāti tiek apskatīti gan uzņēmumā kopumā, gan arī atsevišķi pa struktūrvienībām:

- centrālais birojs ar administratīvo vadību un atbalsta funkcijām, kur kopskaitā ir 23 darbinieki, to starpā biroja darbinieki un vadītāji (aptaujas anketas aizpildīja 91 %; n = 21);
- ražošanas struktūrvienība ar ražošanas darbiniekiem (maiņas operatori un ekspluatācijas tehniķi), inženieriem un dažiem biroja darbiniekiem, to starpā vadītājiem, kas veic administratīvās funkcijas, kopskaitā 30 darbinieki (aptaujas anketas aizpildīja 50 %; n = 15);

- siltumapgādes servisa struktūra ar ražošanas darbiniekiem (ekspluatācijas tehniķi), viens vadītājs un viens inženieris, kopskaitā 20 darbinieki (aptaujas anketas aizpildīja 90 %; n = 18).

Vērtējot indeksa rezultātus, autors secina, ka uzņēmumā kopumā situācija uzskatāma par labu, indeksa rādītājs > 75 % (skat. 3.5. att.), kopējais "Wellness 360° labsajūtas indeksa" rādītājs ir 80 %, vērtējot atsevišķi struktūrvienību kopējo rezultātu, autors secina, ka rezultāti ir ļoti līdzīgi (79,4 % centrālais birojs; 79,9 % - ražošanas struktūra; 81,2 % - siltumapgādes servisa struktūra). Apskatot un analizējot rezultātus pa atsevišķām veselības veicināšanas jomām, autors secina, ka zemākais rezultāts ir jomās - atjaunošanās un fiziskās aktivitātes. Tas nozīmē, ka daļai darbinieku iespējams ir nepietiekams miega režīms, vai nespēj sabalansēt darbu ar brīvo laiku, kā arī nav pietiekamas fiziskās aktivitātes, vai ir pārlietu liels fiziskais nogurums pēc darba. Labākais indeksa rezultāts ir jomā - darbs, kas nozīmē ka darbinieku attieksme pret darbu ir pozitīva, darbs tiek novērtēts, profesionālās spējas tiek vērtētas kā atbilstošas un darbinieki ir apmierināti ar darbu ko viņi dara.



3.5. att., "Wellness 360° labsajūtas indeksa" rādītāji uzņēmumā kopumā un pa struktūrvienībām

Analizējot aptaujas rezultātus detalizēti, autors apskata jomas un rezultātus, kur respondentu atbildes norāda uz būtiskākajām jomām, kur attiecībā uz daļu no darbiniekiem veselības veicināšanas aktivitātes īstenojamās nekavējoties vai joma ir būtiska, kur plānot veselības veicināšanas aktivitātes, lai paaugstinātu darbinieku darbaspējas. Analizējot aptaujas rezultātus (skat. 3.3. tabulu) autors secina, ka prioritārā joma, kur plānot un īstenot veselības veicināšanas aktivitātes ir darbinieku zināšanas un prasmes par pilnvērtīgu atjaunošanās režīmu, jo 24% (n=13) respondentu atbilžu rezultāti ir satraucoši (7%, n=4) vai ar paaugstinātu risku darbinieku darbaspējām (17%, n=9), līdzvērtīgs rezultāts ir attiecībā uz fiziskajām aktivitātēm - 24% (n=13) respondentu atbildes ir satraucošas (4%, n=2) vai ar paaugstinātu risku darbinieku

darbaspējām (20%, n=11). Lielākais īpatsvars ar atbildēm, kas rada satraukumu attiecībā uz darbinieku vērtējumu par savu labsajūtu ir centrālā biroja struktūrvienībā, kur galvenokārt tiek veikts darbs birojā un darbs ar datoru, kā arī ir vadītāji, kam ir paaugstināta atbildība. Šeit prioritāti ir plānot un īstenot veselības veicināšanas aktivitātes attiecībā uz atjaunošanos (14%, n=3 - satraucoši; 14%, n=3 - risks zemām darbaspējām) un fiziskajām aktivitātēm (10%, n=2 - satraucoši; 19%, n=4 - risks zemām darbaspējām), skaidrot to būtiskumu darbaspēju nodrošināšanā. Autors secina, ka ražošanas struktūrā rezultāti kopumā ir labi, satraucošu atbilžu nav nevienā no jomām, ražošanas struktūras darbiniekiem nav nepieciešamība nekavējoties plānot un īstenot veselības veicināšanas aktualitātes, autors rekomendē informēt un iesaistīt ražošanas struktūrvienības darbiniekus veselības veicināšanas aktivitātēs, kas tiek plānotas biroja darbiniekiem, attiecīgi darbinieki, kuriem interesē uzlabot savas zināšanas attiecībā uz kādu no veselības veicināšanas aktivitātēm, var iesaistīties, jo 13% (n=2) no ražošanas struktūras respondentu atbildēm norāda uz risku ar zemām darbaspējām jomās - fiziskās aktivitātes un atjaunošanās. Siltumapgādes servisa struktūrā attiecīgi, kā pārējās struktūrvienībās prioritāte ir atjaunošanās un fiziskās aktivitātes, kā arī respondentu atbildes norāda uz to, ka zināšanas un ieradumi vienai piektajai daļai darbinieku nav veselību veicinoši uztura jomā (6%, n=1 - satraucoši; 11%, n=2 - risks zemām darbaspējām), attiecīgi siltumapgādes servisa struktūrai papildus jāparedz veselības veicināšanas aktivitātes attiecībā uz uztura jomu.

3.3. tabula

Jomas, kur prioritāri plānojamas veselības veicināšanas aktivitātes uzņēmumā

Veselības veicināšanas joma	KOPĀ, %	Centrālais birojs, %	Ražošana, %	Siltumapgādes serviss, %
Darbs	2	0	7	0
<i>Satraucoši</i>	0	0	0	0
<i>Risks zemām darbaspējām</i>	2	0	7	0
Atjaunošanās	24	28	13	28
<i>Satraucoši</i>	7	14	0	6
<i>Risks zemām darbaspējām</i>	17	14	13	22
Uzturs	13	14	7	17
<i>Satraucoši</i>	2	0	0	6
<i>Risks zemām darbaspējām</i>	11	14	7	11
Fiziskās aktivitātes	24	29	13	28
<i>Satraucoši</i>	4	10	0	0
<i>Risks zemām darbaspējām</i>	20	19	13	28

Veselības veicināšanas joma	KOPĀ, %	Centrālais birojs, %	Ražošana, %	Siltumapgādes serviss, %
Prāts	2	5	0	0
<i>Satraucoši</i>	0	0	0	0
<i>Risks zemām darbaspējām</i>	2	5	0	0

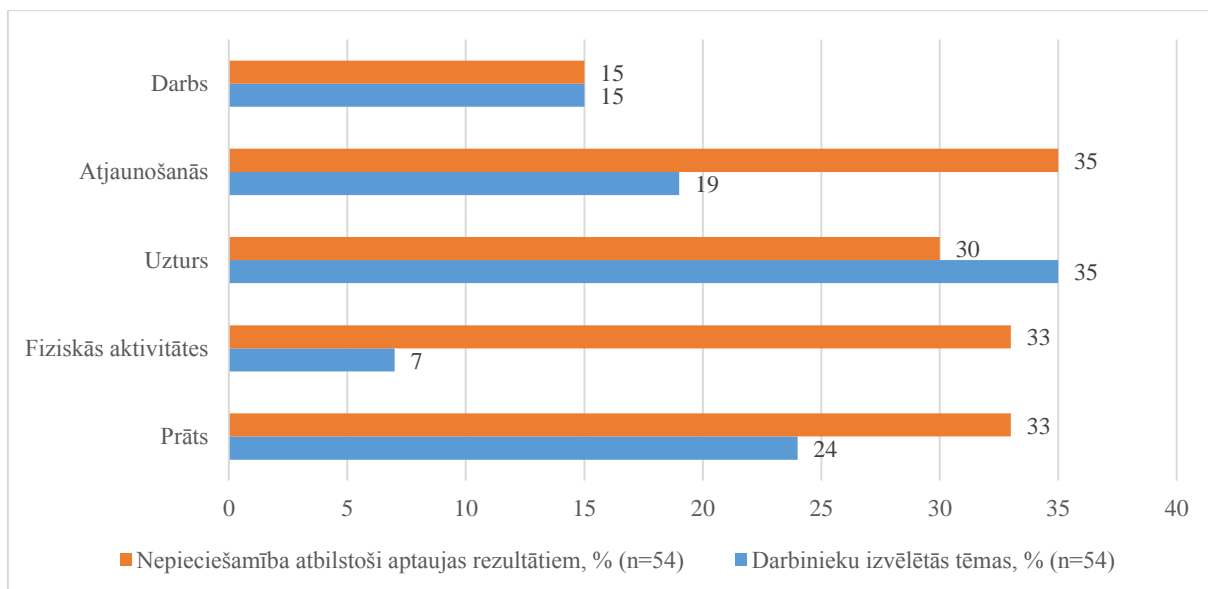
Darbiniekiem aizpildot aptaujas anketu, bija iespēja norādīt jomas, kur uzskata, ka ir nepieciešams papildus izglītoties, lai veicinātu savu veselības uzturēšanu vai uzlabošanu. Apskatot darbinieku atbildes un kopējos rezultātus (skat. 3.4. tabulu) autors secina, ka darbiniekiem šķiet, ka lai veicinātu savas veselības uzturēšanu un uzlabošanu būtiskākais ir iegūt papildus zināšanas un prasmes uztura jomā (35%, n=19), uzturs kā būtiskākais tiek minēts visās struktūrvienībās.

3.4. tabula

Jomas, kuras darbinieki izvēlējušies kā tās, kur nepieciešams papildus izglītoties

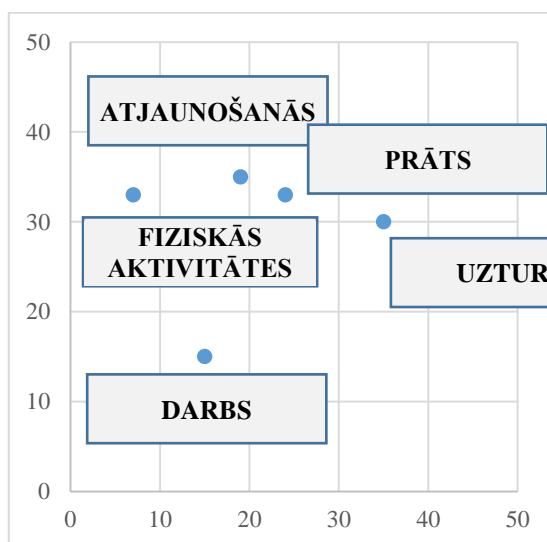
Veselības veicināšanas joma	KOPĀ, %	Centrālais birojs, %	Ražošana, %	Siltumapgādes serviss, %
Darbs	15	9	7	28
Atjaunošanās	19	9	33	16
Uzturs	35	43	33	28
Fiziskās aktivitātes	7	10	7	6
Prāts	24	29	20	22

Salīdzinot aptaujas rezultātus jomās, kur rezultāti vērtējami kā satraucoši, ar risku zemām darbinieku darbaspējām un rezultātus, kuriem jāpievērš uzmanība, lai izvairītos no riskiem nākotnē ar darbinieku izvēlētām attīstības jomām (skat. 3.6. att.), autors secina, ka darbinieki apzinās par nepieciešamību iegūt papildus zināšanas un prasmes attiecībā uz attieksmi pret darbu un uzturu. Autors secina, ka atjaunošanās un prāta pārvaldīšana no darbinieku puses ir par maz novērtētas jomas, tāpēc būtiski izglītot darbiniekus tieši par šīm jomām. Bet kā prioritāte noteikti izvirzāma darbinieku informēšana un skaidrošana par fizisko aktivitāšu nozīmi darbinieka veselības veicināšanai, jo tikai 21% izvēlējies šo jomu, kā pilnveidojamu, no tiem darbiniekiem, kuriem anketas rezultāti norāda par risku darbaspējām dēļ nepietiekamām fiziskām aktivitātēm.



3.6. att., Darbinieku izvēlētās pilnveidošanās tēmas un tēmas, kur nepieciešamas veselības veicināšanas aktivitātes atbilstoši anketas rezultātiem

Apskatot darbinieku izvēlētās tēmas korelācijā ar tēmām, kas pēc anketas rezultātiem ir kā būtiskas, lai pirmkārt plānotu veselības veicināšanas pasākumus tieši šajās jomās (skat. 3.7. att.), autors secina, ka uzturs izvirzāms par prioritāti, kam seko zināšanu pilnveidošana par prātu un stresa pārvaldību un par atjaunošanās būtiskumu. Lai veicinātu interesi par veselība sveicināšanas pasākumiem, autors iesaka izvērtēt prioritāras jomas atbilstoši aptaujas rezultātiem un ņemot vērā darbinieku izvēlētās prioritātes. Atbilstoši anketas rezultātiem kā prioritāte nosakāma fizisko aktivitāšu joma, bet, apskatot darbinieku izvēlētās jomas, autors secina, ka fiziskās aktivitātes kā pilnveidošanas jomu ir izvēlējušies tikai 7% (n=4) darbinieki, pēc autora domām, plānojot un īstenojot veselības veicināšanas pasākumus šajā jomā, darbinieku iesaiste varētu būt ļoti zema.



3.7. att., Darbinieku izvēlētās pilnveidošanās tēmas (x ass) korelācijā ar tēmām, kur nepieciešamas veselības veicināšanas aktivitātes atbilstoši anketas rezultātiem (y ass), %

Vērtējot rezultātus par darbinieku izdegšanu, kas saistīta ar darba pienākumu izpildi un negatīvo stresu, autors secina, ka 24% (n=13) darbinieku atbilstoši anketas rezultātiem rezultāts ir satraucošs (7%, n=4) vai ar risku zemām darbaspējām (17%, n=9), zemākais rezultāts konstatēts centrālajā birojā - 33% (n=7). Vērtējot rezultātus par darbinieku izdegšanu, kas saistīta ar privāto dzīvi un stresu, autors secina, ka 18% (n=10) darbinieku atbilstoši anketas rezultātiem rezultāts ir satraucošs (7%, n=4) vai ar risku zemām darbaspējām (11%, n=6), zemākais rezultāts konstatēts centrālajā birojā - 24% (n=5). Apskatot rezultātus par darbinieku vērtējumu attiecībā uz zināšanām par stresa pārvaldības metodēm un prasmēm, autors secina, ka 24% (n=13) darbinieku atbilstoši anketas rezultātiem rezultāts ir satraucošs (13%, n=7) vai ar risku zemām darbaspējām (11%, n=6), zemākais rezultāts konstatēts siltumapgādes servisa struktūrvienībā - 33% (n=6).

Apskatot anketas rezultātus par darbinieku vērtējumu attiecībā uz nepieciešamajām kompetencēm, attieksmi pret darbu un darbu kā resursu, autors secina, ka rezultāti ir labi, tāpēc nav nepieciešams plānot un īstenot veselības veicināšanas pasākumus šajā jomā.

Vērtējot rezultātus attiecībā uz kakla un muguras sāpēm, autors secina, ka 15% (n=8) rezultātu ir ar risku zemām darbaspējām, turklāt 22% (n=12) rezultātu ir satraucoši, jo muguras un kakla sāpes ikdienā traucē veikt darbu pienākumus, galvenokārt tas parādās rezultātos no centrālā biroja (satraucoši - 29%, n=6) un siltumapgādes servisa centra (satraucoši - 33%, n=6).

Kā galvenos motivatorus, lai iesaistītos un veicinātu savu veselību, darbinieki min veselības uzturēšanu un uzlabošanu (37%), lai kopumā justos labi (26%), lai saglabātu darbaspējas ilgtermiņā un patika pret darbu (13%). Autors secina, ka veselības uzturēšana un uzlabošana viennozīmīgi ir kā galvenā motivācija visās struktūrvienībās. Centrālajā birojā līdzvērtīga motivācija ir, lai kopumā justos labi (38%). Gan ražošanas struktūrā (27%), gan siltumapgādes servisa struktūrā (17%), kā būtisks motivators tiek minēts, patika pret darbu.

3.4. Ražošanas darbinieku labklājības pulsa aptaujas "Frankly" rezultātu analīze

Vadītājam ir svarīgi zināt, kāds ir noskaņojums un atmosfēra viņa vadītajā komandā. Lai noskaidrotu darbinieku pašsajūtu un viedokli par dažādiem faktoriem, kas ietekmē un veicina darbinieku labklājību, tika veikta darbinieku aptauja (skat. 3. un 7. pielikumu) izmantojot "Frankly" aptauju rīku un tika nomērīts darbinieku labklājības pulss. Aptauja tika veikta ražošanas struktūras darbiniekiem, kur kopskaitā ietilps 31 darbinieks. Aptaujā iesaistījušies 48% (n=15) darbinieki, kas vērtējams kā labs rezultāts, jo ražošanas darbinieki dienu pavada objektā un ne katram darbiniekam ir telefons ar pieejamu "Frankly" aplikāciju.

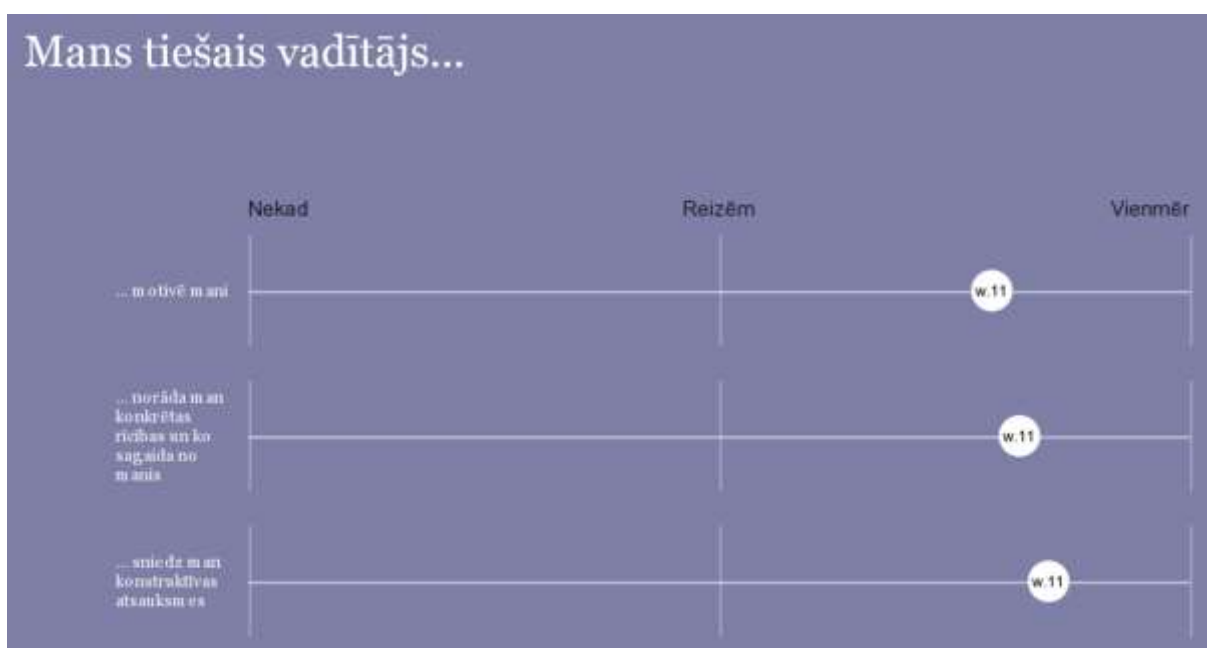
Analizējot labklājības pulsa aptaujas rezultātus (skat. 3.8. att.) autors secina, ka darbinieki gandrīz pilnībā (par 85%) ir apmierināti ar savām prasmēm un (par 86%) instrumentiem savu darba pienākumu veikšanai.



3.8. att., Darbinieku vērtējums par nepieciešamajām prasmēm un instrumentiem, lai veiktu savus pienākumus

Vērtējot atbildes uz jautājumu - "Vai saņem nepieciešamo apmācību, lai gūtu izaugsmi un attīstības iespējas?", autors secina, ka darbinieki vērtē, ka nepieciešamā apmācība tiek saņemta par 77%. Pēc autora domām, ieteikums pārskatīt darbiniekiem nodrošinātās apmācības, veikt padziļinātu aptauju, lai noskaidrotu kādas specifiskas apmācības darbinieki vēlētos saņemt, lai gūtu izaugsmi un attīstības iespējas.

Apskatot rezultātus un darbinieku vērtējumu par tiešo vadītāju (skat. 3.9. att.), autors secina, ka darbinieki ir apmierinātāki ar tiešo vadītāju sniegtajām konstruktīvajām atsauksmēm, bet labprāt vairāk saņemtu papildus motivāciju no tiešā vadītāja.



3.9. att., Darbinieku vērtējums par tiešo vadītāju

Vērtējot darbinieku pašsajūtu komandā, kurā tiek pavadīta darba ikdiena, autors secina, ka komandā kopumā valda veselīga un pozitīva atmosfēra. Visi darbinieki apliecina, ka savā komandā var smieties kopā ar kolēģiem, tas liecina par labu atmosfēru komandā. Kā arī visi darbinieki norāda, ka savā komandā var justies droši un var lūgt palīdzību kolēģiem. Gandrīz visi aptaujātie respondenti norāda, ka *"Savā komandā varu būt pats/-i"* (87%, n=13) un, ka *"Savā komandā varu runāt, ko domāju"* (93%, n=14).

Lūdzot respondentiem izvēlēties vērtības, kas definē komandas kultūru, bija pieejams saraksts ar dažādām vērtībām, kā biežāk izvēlētās vērtības (skat. 3.10. att.) tiek minētas - uzticība (100%, n=15), progresivitāte (93%, n=14) un lepnums (80%, n=12).

Ar kādiem vārdiem Tu definētu mūsu kultūru?

Godīgums Centība Koncentrēšanās Draudzīgums
Atklātība Atvērtība Lepnums
Progresivitāte Uzticība

3.10. att., Darbinieku izvēlētās vērtības, kas raksturo kolektīva kultūru

Apskatot un analizējot rezultātus par vienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem, autors secina, ka kopumā darbinieki uzskata, ka tiek saņemta vienlīdzīga attieksme, neskatoties ne uz kādiem faktoriem, daļa darbinieku atsevišķos jautājumos ir atturējušies atbildēt (33%). 13% (n=2) darbinieku uzskata, ka tiek saņemta nevienlīdzīga attieksme dēļ vecuma, 7% (n=1) - dēļ dzimuma.

Uz pulsa aptaujas jautājumu *"Vai pēdējā mēneša laikā esi sevi izaicinājis/-usi?"* visi respondenti ir atbildējuši ar "Jā", kas liecina, ka darbinieki jūtas labi, un meklē sev lielākus vai mazākus izaicinājumus ikdienas darba vidē.

Kopumā apskatot un vērtējot labklājības pulsa aptaujas "&frankly" rezultātu, autors secina, ka ražošanas kolektīvs jūtas labi. Izmantotais aptaujas rīks ir ērti lietojams, lai noteiktu ikdiena darbinieku pulsu par dažādiem jautājumiem, tostarp ar veselības veicināšanu saistītiem. Autors rekomendē veicināt darbinieku aktivitāti aptaujas rīka izmantošanā, lai aptaujas rezultāti ir ar lielāku svaru darba kolektīva pulsa raksturošanā. Vienmēr dot atgriezenisko saiti darbiniekiem par aptaujas rezultātiem un par pieņemtajiem lēmumiem. Nodrošināt, lai pieņemtie lēmumi tiek īstenoti un pietiekami komunicēti ar visiem saistītajiem darbiniekiem. Kā arī pievērst uzmanību uzdotā jautājumu izpratnei darbinieku vidū, jo gadījumā kad jautājumi

tiek tulkoti no angļu valodas jautājums var nedaudz pazaudēt sākotnējo jēgu un domu, vai jautājums var tikt uzdots, ļoti vispārināti, attiecīgi saņemtais rezultāts ir ļoti vispārināts un nav izmantojams lēmumu pieņemšanai un tālāku aktivitāšu plānošanai.

3.5. Individuālu darbinieku stresa un atjaunošanās mērījumu, izmantojot Firstbeat sirds ritma variabilitātes monitoru, analīze

Lai analizētu individuālu darbinieku darba vides stresa ietekmi un atjaunošanos, maģistra darba pētījuma ietvaros autors izmantoja somu uzņēmuma Firstbeat dzīvesveida novērtēšanas rīku. Pētījumā piedalījās pieci uzņēmuma darbinieki (skat. 3.5. tabulu) vecumā no 32 līdz 57 gadi. Mērījums tika veikts 3 diennaktis pēc kārtas. Daļa no darbiniekiem mērījuma periodā iekļāva tikai darba dienas, daļa iekļāva arī vienu vai divas brīvdienas.

3.5. tabula

Darbinieku raksturojums, kas veica Firstbeat dzīvesveida novērtēšanas mērījumus

Darbinieka raksturlielumi	A darbinieks	B darbinieks	C darbinieks	D darbinieks	E darbinieks
Dzimums	Vīrietis	Sieviete	Vīrietis	Sieviete	Sieviete
Vecums	32	48	37	57	41
ĶMI	30	23	25	24	21
Aktivitātes vērtējums	Vidēja	Vidēja	Vidēja	Laba	Vidēja
Miera pulss	45	50	50	51	50
Maksimālais pulss	180	179	186	173	183
Mērījuma veikšanas dienas	Ceturtdiena - Sestdiena	Sestdiena - Pirmdiena	Otrdiena - Ceturtdiena	Trešdiena - Piekdiena	Otrdiena - Ceturtdiena
Dzīvesveida novērtējums atbilstoši Firstbeat mērījumam	68 (labs)	55 (vidējs)	45 (vidējs)	64 (labs)	54 (vidējs)

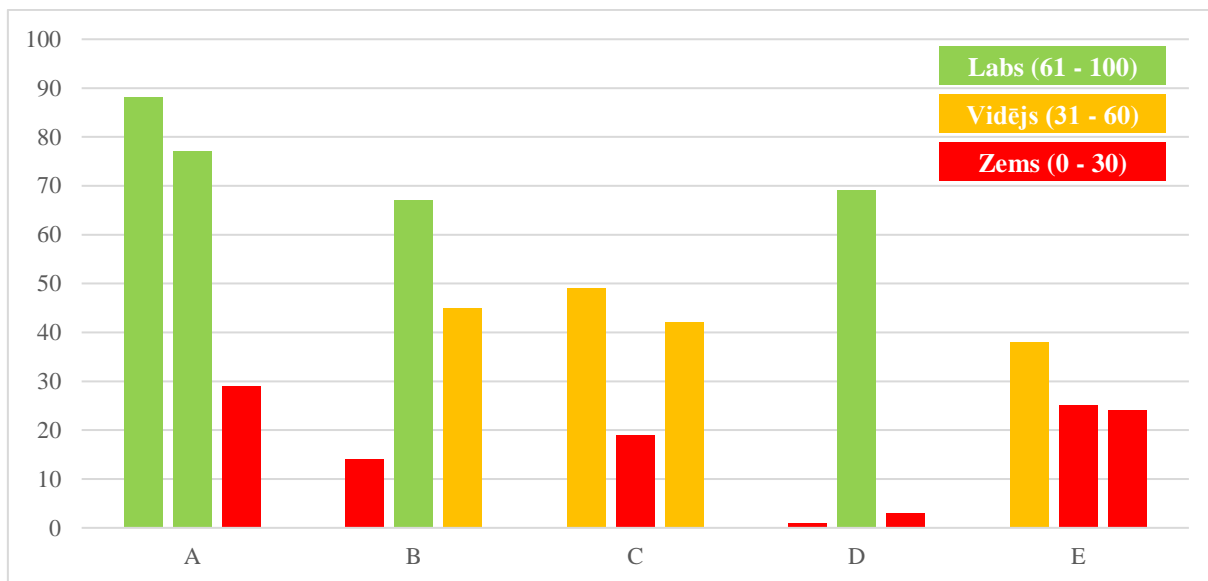
Mērījumu rezultātus autors apskatījis kopīgi, novērtējot ikdienas stresa un atjaunošanās balansu, miega un atjaunošanās kvalitāti, fizisko aktivitāšu ietekmi uz veselību, kā arī patērētās enerģijas un soļu daudzumu ikdienā.

Ikdienas stresa un atjaunošanās balanss

Apskatot darbinieku mērījumu kopējos rezultātus (skat. 3.11. att.) autors secina, ka tikai 27% (n=4) dienu darbinieku ikdienas stresa un atjaunošanās balanss ir vērtējams, kā labs. Atbilstoši Firstbeat novērtējumam, ikdienas stresa reakcijām ir jābūt mazāk par 60%, lai to varētu vērtēt kā veselīgu. Un kopējam diennakts atjaunošanās laikam jābūt vairāk nekā 30% no diennakts kopējo stundu skaita. 27% dienu (n=4), ikdienas stresa un atjaunošanās balanss

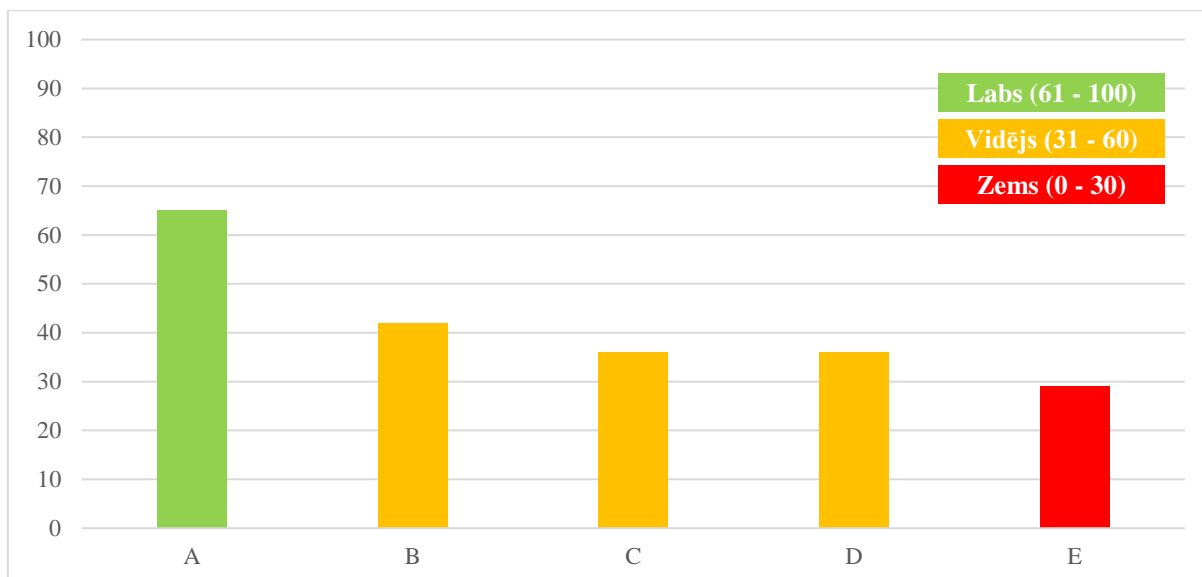
vērtējams kā vidējs. 47% dienu (n=7) darbinieku ikdienas stresa un atjaunošanās balanss vērtējams kā zems.

Lai darbinieks justos labi un būtu produktīvs, ir būtiski sabalansēt ikdienas stresu un atjaunošanos. Ir dienas, kad darbā vai no darba brīvajā laikā ir paaugstināts stresa daudzums, attiecīgi lielākā diennakts daļa organismam ir ar paaugstinātu stresa reakciju. Būtiski ir nodrošināt regulārus atjaunošanās brīžus dienas laikā vai pilnvērtīgu atjaunošanos miegā. Lai mazinātu stresa reakciju daudzumu būtiski, ir pārzināt un praktizēt sev atbilstošas stresa pārvaldības metodes.



3.11. att., Darbinieku ikdienas stresa un atjaunošanās balansa novērtējums pa dienām

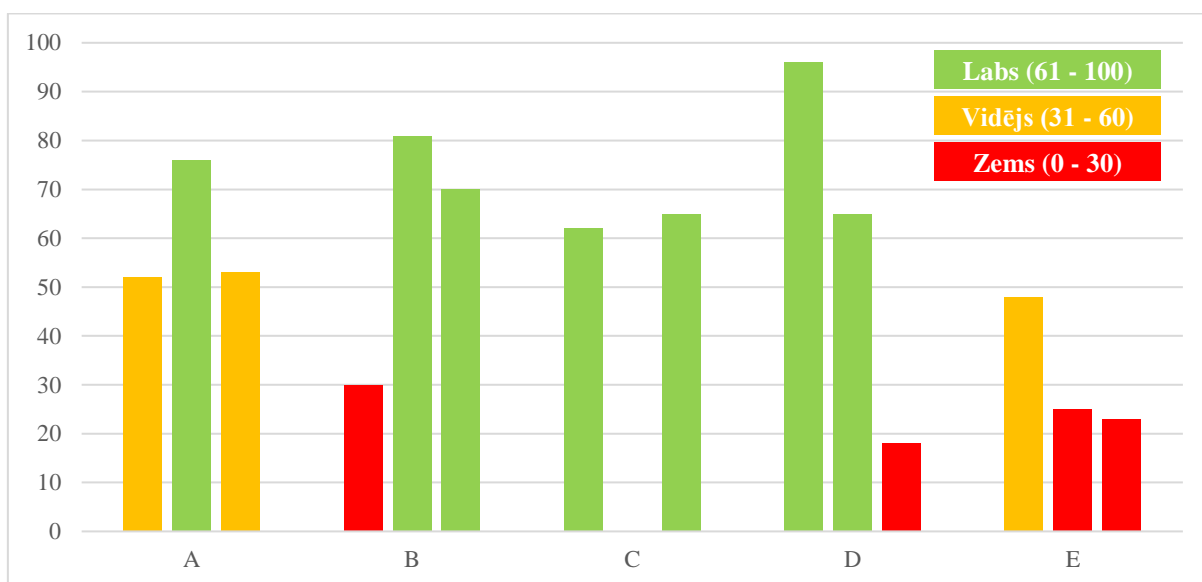
Apskatot darbinieku kopējos rezultātus attiecībā uz ikdienas stresa un atjaunošanās balansa rādītāju (skat. 3.12. att.), autors secina, ka tikai vienam no darbiniekiem (A darbinieks) ikdienas stress un atjaunošanās atrodas balansā, triju darbinieku rezultāts vērtējams kā vidējs un viena darbinieka (E darbinieks) rezultāts attiecībā uz ikdienas stresa un atjaunošanās balansu ir vērtējams, kā zems. Analizējot zemāko rezultātu autors secina, ka "E" darbiniekam katrā no mērījumu dienām stresa reakcijas ir vairāk kā 60% (61 - 74%) no diennakts daļas un mazāk kā 20% (10 - 21%) no diennakts tiek nodrošināta organisma atjaunošanās. Miegam tiek veltīts pietiekami daudz stundas (6h 45min - 7h 15min), miega kvalitāte ir vērtējama kā vidēja (33 - 43 ms). Bet miega periods, kurā notiek atjaunošanās ir ļoti īss (1h 28min - 4h 17min), līdz ar to nenotiek pilnvērtīga atjaunošanās. Šajā gadījumā darbiniekam ir jāveicina miega kvalitātes uzlabošana.



3.12. att., Darbinieku ikdienas stresa un atjaunošanās balansa kopējais novērtējums

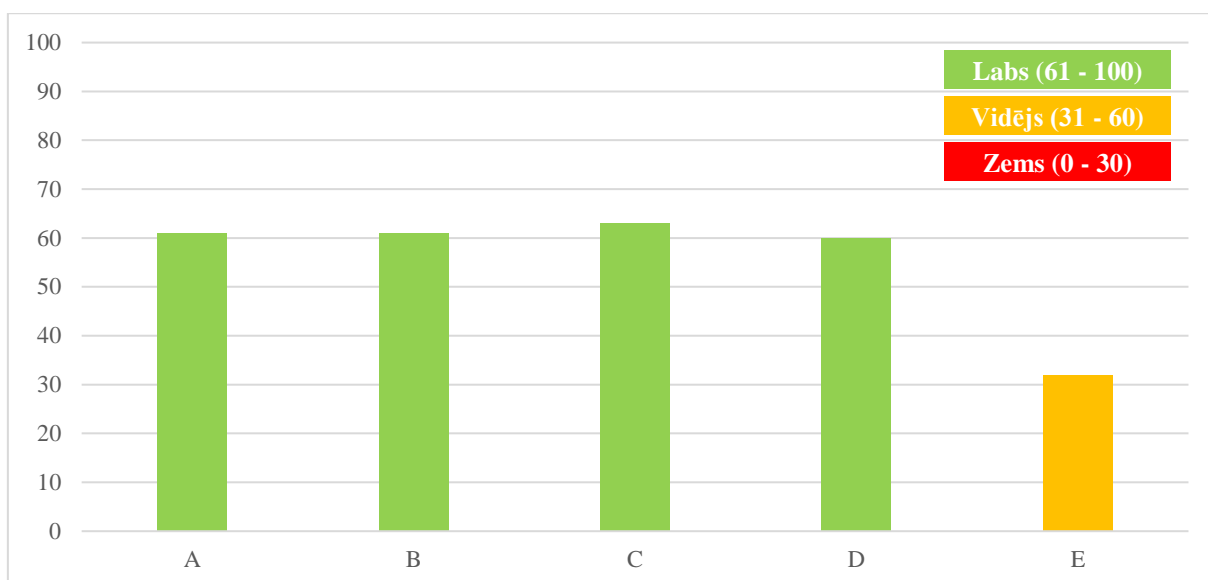
Miegs un atjaunošanās

Vērtējot miega un atjaunošanās mērījumu kopējos rezultātus (skat. 3.13. att.), autors secina, ka 50% no mērījumu dienām (n=7) miega kvalitāte vērtējama, kā laba, 21% gadījumu, kā vidēja un 29% - zema. Rezultāta noteikšanai vērā tiek ņemts kopējais miega daudzums, miega daudzums, kas uzskatāms par atjaunojošu, kad stresa reakcija ir samazināta, kā arī miega kvalitāte, kur vērā tiek ņemts sirds ritma variabilitātes rādītājs.



3.13. att., Darbinieku miega un atjaunošanās novērtējums pa dienām

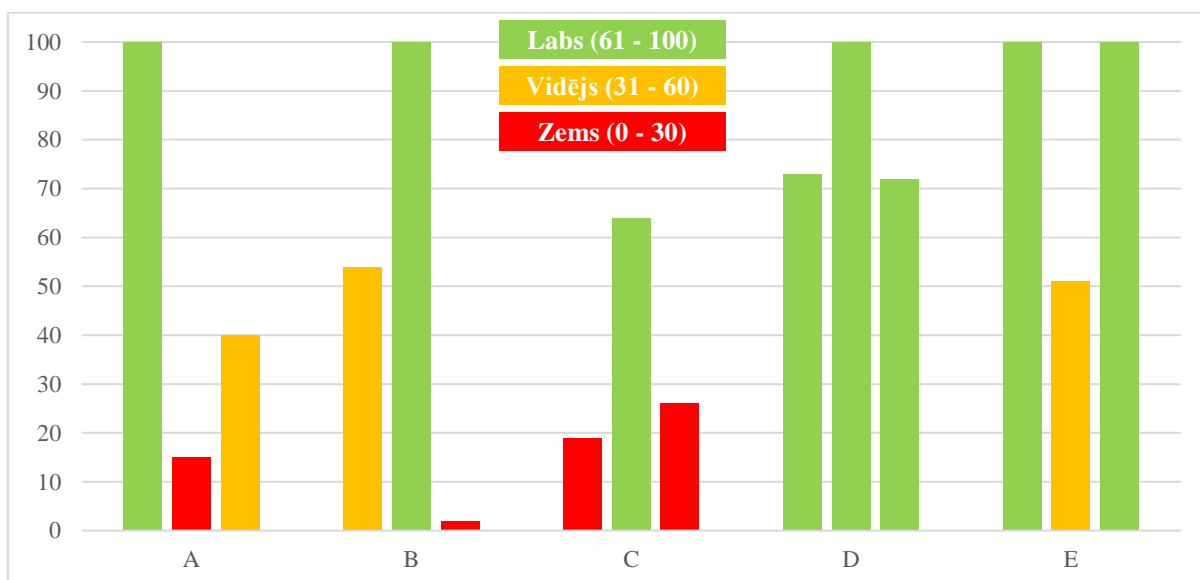
Apskatot kopējos rādītājus par miegu un atjaunošanos (skat. 3.14. att.), autors secina, ka rezultāti ir labi 80% gadījumu (n=4), vienā no mērījumiem (E darbinieks) rezultāts vērtējams kā vidējs.



3.14. att., Darbinieku miega un atjaunošanās kopējais novērtējums

Fizisko aktivitāšu ietekme uz veselību

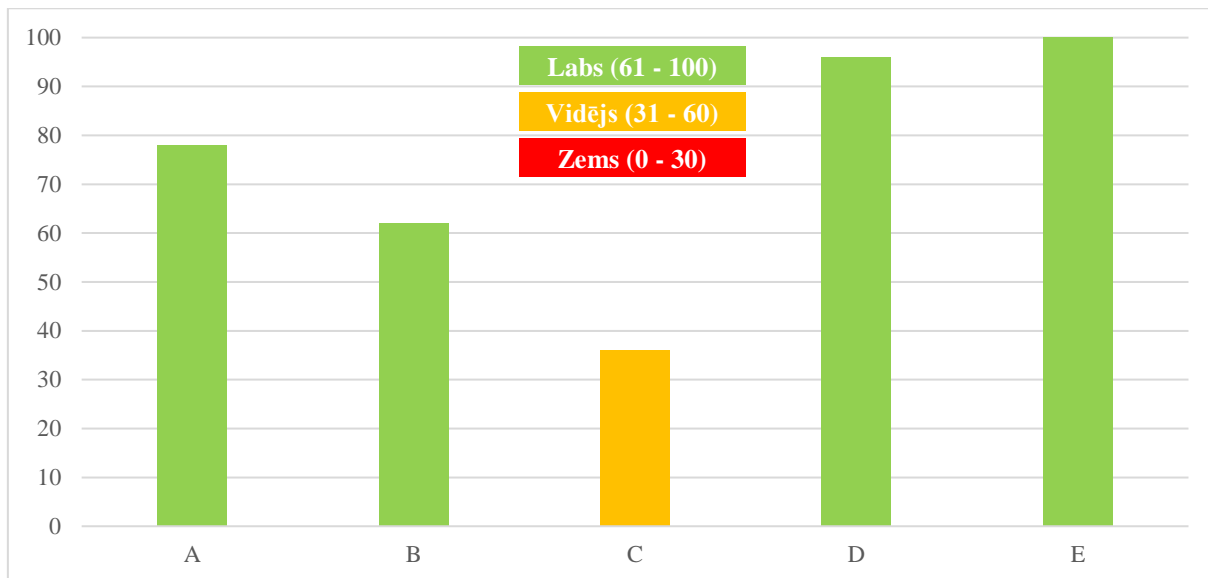
Apskatot darbinieku fizisko aktivitāšu rezultātus (skat. 3.15. att.), autors secina, ka 53% no dienām (n=8) darbinieku rezultāts vērtējams, kā labs, 20% - vidējs, 27% - zems. Atsevišķos gadījumos darbinieki nav veikuši specifiskus fiziskus treniņus, bet gan ar kājām devušies uz darbu vai no darba. Intensīvas pastaigas gadījumā, kura ilgusi vismaz 20 - 30 min, organisma treniņš vērtējams kā fizisko sagatavotību uzlabojošs (treniņa efekts - 3.0 atbilstoši Firstbeat skalai).



3.15. att., Darbinieku fizisko aktivitāšu novērtējums pa dienām

Apskatot darbinieku kopējos rezultātus attiecībā uz fiziskajām aktivitātēm (skat. 3.16. att.), autors secina, ka četros no pieciem gadījumiem rezultāts ir vērtējams, kā labs, vienā no gadījumiem (C darbinieks), rezultāts vērtējams kā vidējs. Apskatot detalizētu rezultātu, autors

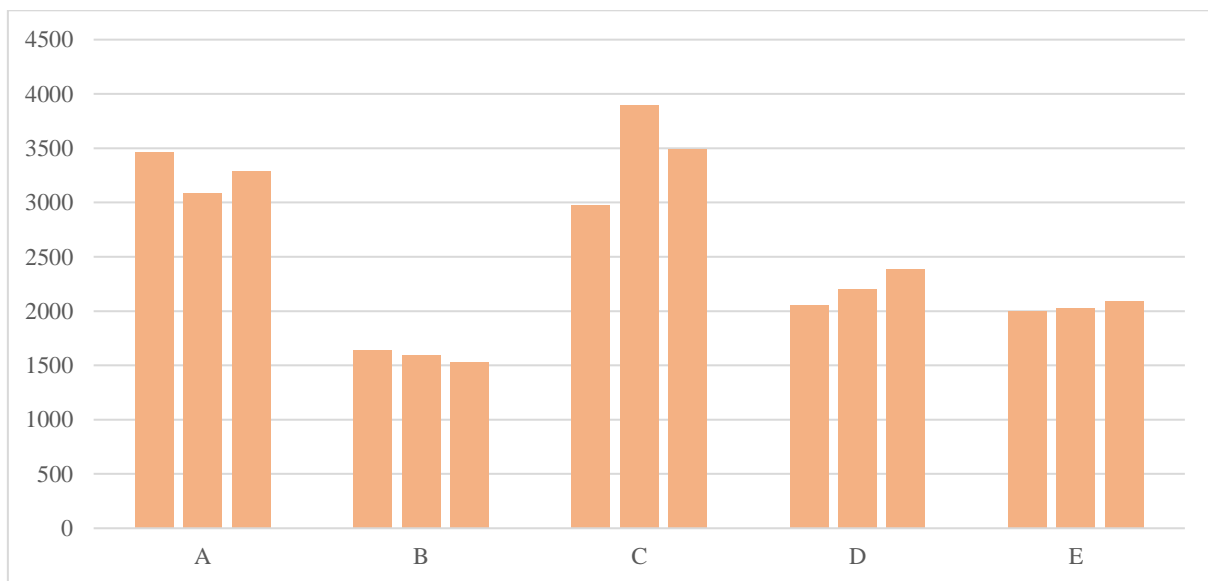
secina, ka darbinieks ir veicis vairākus īsus 15 min treniņus, kā arī vienu garāku 1h 40min treniņu, tomēr treniņa efekts nav uzrādīts, jo treniņš aizvadīts ļoti vieglā režīmā, vidējas vai augstas intensitātes fiziskās aktivitātes gandrīz nemaz nav veiktas. Šajā gadījumā rekomendējams veikt īsākus, bet augstākas intensitātes treniņus, lai organismam sniegtu veselību veicinošu efektu.



3.16. att., Darbinieku fizisko aktivitāšu kopējais novērtējums

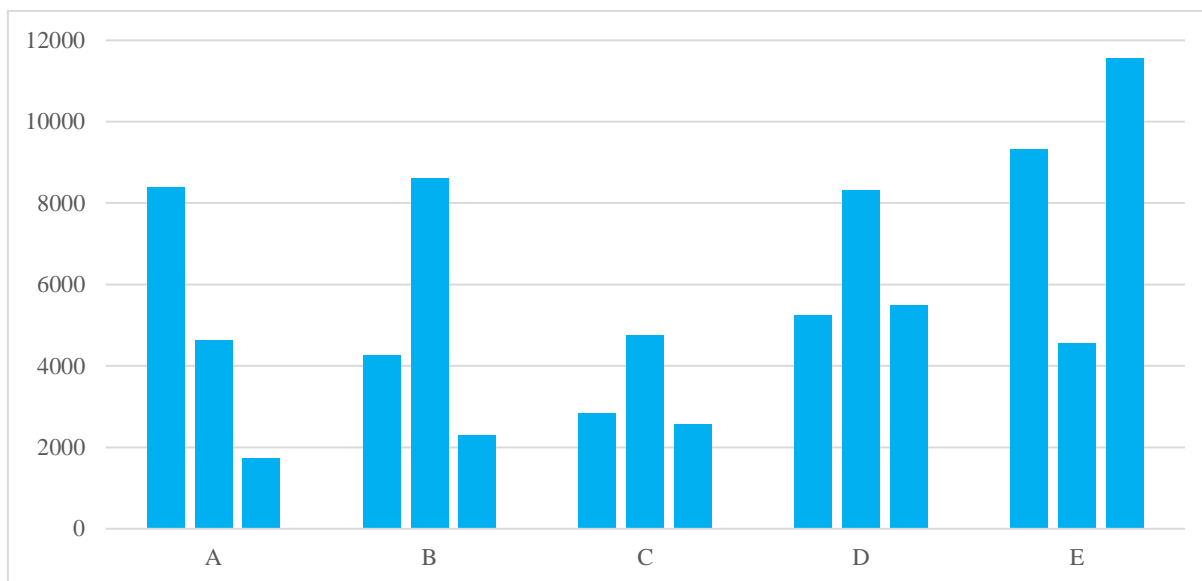
Enerģijas patēriņš un noieto solū daudzums

Apskatot enerģijas patēriņu pa dienām (skat. 3.17. att.), autors secina, ka vīriešu vidējais enerģijas patēriņš dienā ir ~ 3400 kcal, sievietēm ~ 2000 kcal. Dažāda darba veicējiem enerģijas patēriņš un attiecīgi nepieciešamais enerģijas daudzums var atšķirties, apskatītie darbinieki ir galvenokārt veic biroja darbus.



3.17. att., Darbinieku enerģijas patēriņš pa dienām, kcal

Vidēji noieto soļu daudzums analizētajiem darbiniekiem ir ~ 5600 soļi dienā (skat. 3.18. att.), kas vērtējams, ka vidējs. Rekomendējams vairāk pārvietoties ar kājām, kas noteikti veicinās arī atjaunošanās brīžus darba ikdienā.



3.18. att., Darbinieku noieto soļu daudzums pa dienām, soļi

Maģistra darba pētījuma ietvaros autors detalizētāk apskata divu darbinieku sirds ritma variabilitātes mērījumu pārskatus (piemēru skat. 8. pielikumā), vienu ar labāko kopējo rezultātu (A darbinieks) un vienu ar zemu kopējo rezultātu (E darbinieks).

A darbinieks

Darbinieks mērījumu uzsācis ceturtdienā un beidzis sestdienā, iekļaujot divas darba dienas un vienu brīvdienu. Salīdzinot ar mērījuma sākumu, darbinieka darbaspējas ir pieaugušas mērījuma beigās (skat. 3.19. att.).



3.19. att., A darbinieka sirds ritma variabilitātes 72 h mērījumu rezultāti

Darba ikdienas stresa un atjaunošanās balanss kopumā vērtējams kā labs (86 punkti no 100). Sirdsdarbības variabilitātes uzrādītās stresa reakcijas daudzums visās dienās ir normas robežās (zem 60%). Darba dienās atjaunošanās ir notikusi labi, bet sestdienā nav bijuši pietiekami daudz atjaunošanās brīži. Miegas un atjaunošanās kopumā vērtējama kā laba (61 punkts no 100), miega ilgums (7 h un 40 min - 9 h un 30 min) vērtējams kā labs. Atjaunošanās

miega laikā vērtējama, kā vidēji laba, atjaunojošais miegs aptver 46 - 63% no kopējā miega. Atjaunošanās kvalitāte vērtējama kā laba, sirds ritma variabilitāte miega laikā ir 57 - 63 ms. Fiziskās aktivitātes kopumā vērtējamās kā labas (78 punkti no 100), ceturtdienā tika aizvadīts treniņš ar uzlabojošu ietekmi (Firstbeat treniņa efekta rādītājs - 3.0) uz darbinieka fizisko sagatavotību, šīs dienas fiziskās aktivitātes kopumā deva labu efektu uz darbinieka veselību, pārējās dienās treniņš nav veikts, ietekme uz veselību minimāla vai vidēja.

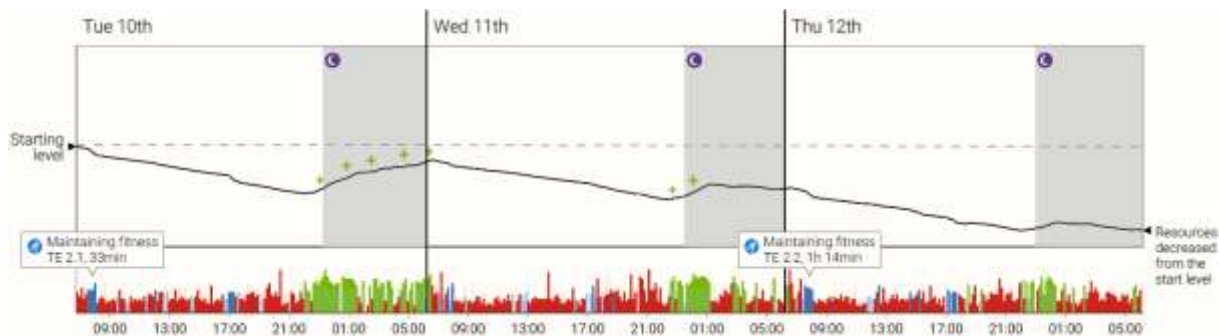
Sestdienā darbinieks ir patērējis 7 vienības alkohola un gulēt aizgājis nedaudz pēc pusnakts, tomēr atjaunošanās sākusies tikai ap pulksten trijiem.

Lai veicinātu darbinieka darbaspēju paaugstināšanos:

- rekomendējams brīvdienas plānot nesteidzīgas, ietverot pietiekami daudz atjaunošanās brīžus;
- 3 - 4 h pirms miega izvairīties no intensīviem treniņiem;
- pirms miega izvairīties no alkohola patēriņa;
- pirms miega mācīties atslābt un sagatavoties naktsmieram;
- regulāri (2 - 3 reizes nedēļā) nodarboties ar fiziskām aktivitātēm.

E darbinieks

Darbinieks mērījumu uzsācis otrdienā un beidzis ceturtdienā, mērījumā iekļaujot tikai darba dienas. Salīdzinot ar mērījuma sākumu, darbinieka darbaspējas katru dienu ir samazinājušās un nav notikusi pilnīga atjaunošanās (skat. 3.20. att.).



3.20. att., E darbinieka sirds ritma variabilitātes 72 h mērījumu rezultāti

Darba ikdienas stresa un atjaunošanās balanss kopumā vērtējams kā zems (29 punkti no 100). Sirdsdarbības variabilitātes uzrādītās stresa reakcijas daudzums visās dienās ir virs normas robežas (virš 60%). Kā arī atjaunošanās nav notikusi labi, vidējs rezultāts otrdienā (21%), zems rezultāts trešdien (12%) un ceturtdien (10%). Miegss un atjaunošanās kopumā vērtējama kā vidēji laba (32 punkti no 100), miega ilgums (6 h un 45 min - 7 h un 15 min) vērtējams no vidēja līdz labam. Atjaunošanās miega laikā vērtējama kā vidēji laba otrdienā (61%) un zema trešdienā (30%) un ceturtdienā (20%). Atjaunošanās kvalitāte vērtējama kā laba

pirmajā dienā un vidēja pēdējās divās dienās, sirds ritma variabilitāte miega laikā ir 33 - 43 ms. Fiziskās aktivitātes kopumā vērtējamas kā labas (100 punkti no 100), gan otrdien, gan ceturtdien darbinieks uz darbu un no darba ir devies kājām, kopā noejot 2,5 km, šo attālumu noejot 30 - 45 minūtēs (Firstbeat treniņa efekta rādītājs - 2.2). Šāda fiziskā aktivitāte nedod trenējošu efektu, bet uztur darbinieka fizisko formu.

Lai veicinātu darbinieka darbaspēju paaugstināšanos:

- rekomendējams pievērst uzmanību ikdienā sastopamajiem stresoriem darbā un mācīties tos pārvaldīt un pēc iespējas samazināt;
- iepazīt un praktizēt stresa pārvaldības tehnikas, kas pielietojamas ikdienas darba vidē;
- izvērtēt miegam paredzēto telpu un īstenot nepieciešamos uzlabojumus;
- regulāri (2 - 3 reizes nedēļā) nodarboties ar paaugstinātas intensitātes fiziskām aktivitātēm.

Pēc darbinieku Firstbeat dzīvesveida novērtējuma analīzes autors secina, ka darbinieku ikdienas ritms un darba temps ir straujš, atbilstoši darbinieku anketēšanas rezultātiem, kur kā viens no būtiskākajiem darba vides psihosociālajiem riska faktori tika identificēts darba temps, ka lielai daļai darbinieku jāstrādā ātrā tempā, daļai turklāt visu dienu. Ir būtiski ikdienas darba ritmā paredzēt brīžus atpūtas pauzēm, lai darbinieks atjaunotos un samazinātu organisma stresa reakciju. Tāpat tiek rekomendēts pārvaldīt sev ērtu stresa pārvaldības tehniku, lai mazinātu spriedzi un stresu ikdienas darba ritmā. Lai veicinātu darbinieku atjaunošanos kopējā diennakts laikā būtiski ir pietiekami izgulēties, turklāt rūpēties par atbilstošu miega higiēnu, lai miega kvalitāte būtu pēc iespējas augstāka. Tiek rekomendēts nodarboties ar regulārām paaugstinātas intensitātes fiziskām aktivitātēm, gan izturības, gan spēka treniņiem, kas veicinās organisma kopējo izturību pret stresa reakcijām.

3.6. Rezultātu kopsavilkums

Atbilstoši darbinieku aptaujas rezultātiem par psihosociālajiem darba vides riskiem, autors secina, ka darbinieku norādītie būtiskākie riski ir saistīti ar darba prasībām - darba tempu un darba organizāciju - kontroli pār veicamo darbu. Vidēji 30% darbinieku norāda uz to, ka ātrā tempā ir jāstrādā vienmēr vai bieži. Vidēji 35% darbinieku norāda uz to, ka viņiem ir ļoti maza kontrole pār veicamo darbu, darbinieku darbs bieži tiek ietekmēts un pašiem darbiniekiem nav iespēju to ietekmēt. Galvenokārt darbinieki vecumā no 31 līdz 40 gadiem norāda uz paaugstinātu darba tempu. Savu darba apjomu gandrīz nekad, nekad vai reti spēj ietekmēt jaunākie (< 30 gadiem) un vecākie darbinieki (>51 gada). Ātrā tempā vienmēr vai bieži jāstrādā visu profesiju kategoriju darbiniekiem, izņemot ražošanas darbiniekiem. Ražošanas darbinieki

vismazāk spēj ietekmēt savu darba apjomu. Analizējot darba vides stresorus papildus autors secina, ka būtiskākie stresori, uz ko norāda darbinieki, ir ilgstoša saskare ar citiem cilvēkiem (81%), ātrs darba temps (77%) un pārāk liela kvantitatīvā slodze (69%). Attiecīgi darba temps arī šeit tiek identificēts kā būtisks riska faktors. Salīdzinot maģistra darba pētījuma rezultātus ar literatūras apskata rezultātiem, autors secina, ka kā kopīgais stresa avots tiek identificēts pienākumu apjoms un darba izpildes termiņi, iekšējā komunikācija un ilgstoša saskare ar citiem cilvēkiem.

Izmantojot "Wellness 360° labsajūtas indeksa" rīku, uzņēmumā noteiktais rādītājs uzskatāms par labu (80 punkti no 100; >75 uzskatāms par labu), tomēr kā jomas ar zemāko rādītāju identificētas - atjaunošanās un fiziskās aktivitātes, abās jomās 24% respondentu norāda uz satraucošiem rezultātiem vai risku ar zemām darbaspējām. Salīdzinot darbinieku aptaujas rezultātus ar pētījumu par Latvijas iedzīvotāju veselību ietekmējošajiem paradumiem [47], autors secina, ka tikai 13% uzņēmuma darbinieki smēķē, salīdzinājumā ar 33% no aptaujātajiem Latvijas iedzīvotājiem. 73% Latvijas iedzīvotāju neveic pietiekami daudz fiziskos vingrinājumus, kā arī 55% ir liekais svars vai aptaukošanās, tomēr ieteikumus palielināt fizisko aktivitāti iedzīvotāji saņem ļoti maz, tikai 11% apmērā. Arī maģistra darba pētījumā fiziskās aktivitātēs tiek identificētas kā viens no prioritārajiem jautājumiem, tomēr apskatot darbinieku izvēlētas tēmas, fiziskās aktivitātes ir vismazāk izvēlētais temats, tas liecina par cilvēku neizpratni vai nevēlēšanos un nepatiku pret regulārām fiziskajām aktivitātēm. Lai veicinātu darbinieku produktivitāti, darba devējam ieteikums popularizēt un veicināt darbinieku iesaistīšanos regulārās fiziskās aktivitātēs.

No darbinieku @frankly veselības pulsa aptaujas var secināt, ka uzņēmuma ražošanas struktūrvienības darbinieki kopumā jūtās labi, ir apmierināti ar savām prasmēm un instrumentiem darba pienākumu veikšanai. Darba komandā jūtās labi, kā galvenās vērtības min uzticību, progresivitāti un lepnumu. Visi darbinieki sevi pēdējā mēneša laikā ir izaicinājuši, kas norāda uz aktīvu darba vidi, kas sniedz iespēju sevi realizēt.

Veicot darbinieka sirds ritma variabilitātes 72h mērījumus, izmantojot Firstbeat dzīvesveida novērtējuma rīku un analizējot 5 darbinieku mērījumus, secināts, ka darbinieku ikdienas stresa un atjaunošanās balanss ir vērtējams, kā vidējs. Pēc mērījumu analīzes var secināt, ka darba ikdienā netiek iekļauti pietiekami daudz pārtraukumu un atjaunošanās brīžu. Atsevišķos gadījumos analīze rāda, ka darbinieks pietiekami neatpūšas un neatjaunojas brīvdienās. Analizējot darbinieku miegu, autors secina, ka tas ir pietiekams, tomēr jādomā par miega kvalitāti, lai atjaunojošais miegs būtu pēc iespējas kvalitatīvāks. Secināts, ka intensīvas fiziskās aktivitātes pirms miega, kā arī alkohola patēriņš samazina miega kvalitāti nakts pirmajā pusē. No mērījumu analīzes var secināt, ka nesabalansējot darba ikdienas stresa līmeni ar

atjaunošanās periodiem darba diena slaikā un pietiekamu un kvalitatīvu miegu un piemērotām un regulārām fiziskāk aktivitātēm darbinieka darbaspējas katru dienu samazinās, līdz ar to kritās produktivitāti. Katram ir jāiepazīst savs organisms un jāatrod pareizais balanss, lai uzturētu vai paaugstinātu darbaspējas.

Vērtējot rezultātus kopumā, autors secina, ka viens no būtiskākajiem ikdienas darba vides stresoriem ir darba temps, kas galvenokārt novērojams vadītājiem, inženieriem un biroja darbiniekiem, darbiniekiem, kas galvenokārt veic garīga rakstura darbu. Mūsdienų tehnoloģiskās iespējas un digitālie risinājumi darba tempu ir paaugstinājuši, kā arī darbiniekiem uzticētie darba pienākumi, to paralēla veikšana rada nepieciešamību pēc ātra darba tempa, paralēli tam darbiniekiem savstarpēji ir jākomunicē un jārisina dažādi ikdiena jautājumi, kas rada papildus spriedzi. Veicot sirids ritma variabilitātes mērījumus, iegūtie rezultāti pierāda, ka darbiniekam ikdienas darba ritmā nepārtraukti organismā ir paaugstināta stresa reakcija, pat ja darbinieks pats vērtē, ka neizjūt stresu, organismam tā ir stresa situācija, kurā tas nogurst, samazinās produktivitātē, ilgtermiņā. Tieši tāpēc ir būtiski pēc iespējas samazināt darba vides stresorus, bet vēl būtiskāk ir paaugstināt darbinieka stresa noturību - labi izgulēties un atjaunoties pa nakti, labi atpūsties un atjaunoties no darba brīvajā laikā, regulāri nodarboties ar paaugstinātas intensitātes fiziskajām aktivitātēm, lai paaugstināta organisma fizioloģisko stresa noturību, kā arī pārzināt sev piemērotu stresa pārvaldības metodes un tās praktizēt ikdienā. Autors secina, maģistra darbam izvirzītā hipotēze izpildās - veselīga dzīvesveida pamatprincipu ievērošana darba vidē un ikdienā ir būtiska, lai saglabātu un paaugstinātu darbinieka vispārējo veselību, darbaspējas un darba izpildes efektivitāti.

4. PRIEKŠLIKUMI UN VESELĪBAS VEICINĀŠANAS PASĀKUMI

Balstoties uz iepriekš izmantotajām metodēm un iegūtajiem rezultātiem, autors ir apkopojis priekšlikumus un izstrādājis veselības veicināšanas pasākumus, kas izklāstīti šajā nodaļā.

4.1. Ieteicamie veselības veicināšanas pasākumi identificēto būtiskāko psihosociālo risku mazināšanai uzņēmumos

Balstoties uz iepriekš identificētajiem būtiskajiem psihosociālajiem darba vides riskiem, analizējot darbinieku aptaujas anketas, autors atlasījis un sagrupējis ieteicamos veselības veicināšanas pasākumus (skat. 3.6. tabulu), kas izmantojami, lai plānotu un īstenotu katram uzņēmumam nepieciešamos pasākumus, lai samazinātu konstatētos psihosociālos darba vides riskus.

3.6. tabula

Ieteicamie veselības veicināšanas pasākumi psihosociālo risku mazināšanai

Pasākumu kategorija	Veicamie veselības veicināšanas pasākumi	
	Rīgas uzņēmums	Jelgavas uzņēmums
Darba apjoms	<i>Nav aktuāli!</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Izvērtēt un noteikt skaidras prasības darba izpildījumam, tā apjomam un kvalitātei; 2. Izvērtēt un pārskatīt uzdodamo pienākumu sarežģītību un apjomu konkrētam darbiniekam; 3. Plānojot darbu izpildi izvēlēties prioritātes, tās skaidri komunicēt; 4. Izvērtēt un samazināt darba uzdevumus, kas rada zemu pievienoto vērtību, kā piem. papildus pārbaudes, atskaites, formu aizpildīšana, darba uzskaitē; 5. Novērst liekus traucēkļus, kas traucē darbinieku koncentrēšanos, ražošanas un apkalpošanas procesu norisi;
Darba temps	<ol style="list-style-type: none"> 1. Izvērtēt un pārskatīt darbinieku noslodzi, plānot aizvietošanu darbinieku prombūtnes laikā; 2. Nodrošināt atbilstošu darbu plānošanu, darbu sadalīšanu, atbilstošu izpildes termiņu noteikšanu, lai izvairītos no nepārtrauktas gala termiņu pārkāpšanas; 3. Plānojot darbu izpildes termiņus steidzīgā darba vidē (piem., klientu apkalpošanas nodaļā), paredzēt papildus laiku pirms un pēc katra darba izpildes; 4. Veicināt regulāru darba pārtraukumu ievērošanu, atstājot darba telpas; 	

Pasākumu kategorija	Veicamie veselības veicināšanas pasākumi	
	Rīgas uzņēmums	Jelgavas uzņēmums
Darba temps	5. Noteikt skaidras prasības veicamajam darbam, apkalpošanas līmenim, uzstādītajiem mērķiem; 6. Izvērtēt un noteikt skaidras prasības darba izpildījumam, tā apjomam un kvalitātei; 7. Plānojot darbu izpildi izvēlēties prioritātes, tās skaidri komunicēt;	
Darba emocionālās prasības	1. Precīzi noteikt un komunicēt veicamā uzdevuma mērķi, izskaidrojot, kas tiek uzskatīts par labi paveiktu darbu; 2. Pārrunājot jautājumus, kas rada bažas, citu kolēģu vai vadītāju izteikumus, veicināt atgriezeniskās saites izmantošanu; 3. Nodrošināt privātu atpūtas telpu, kur darbiniekiem iespējams atpūsties pēc emocionāli saspringtu sarunu aizvadīšanas; 4. Plānot un organizēt specifiskas apmācības darbiniekiem, kas ikdienā saskarās ar paaugstinātām darba emocionālajām prasībām (piem., klientu apkalpošana); 5. Veicināt regulāru darba pārtraukumu ievērošanu, atstājot darba telpas; 6. Noteikt procedūru, kā komunicēt starp maiņām un darbiniekiem, kuri ir atbildīgi par vienu un to pašu klientu vai darbu;	
Kontrole pār veicamo darbu	1. Nodrošināt iespēju darbiniekiem ietekmēt veidu, kādā darbs tiek izpildīts; 2. Pirms jaunu darba instrukciju un metožu noteikšanas, apkopot un iespēju robežās ņemt vērā darbinieku ieteikumus; 3. Noteikt skaidrus mērķus veicamajam darbam un ļaut darbiniekiem iespēju robežās rīkoties brīvi, lai tos sasniegtu; 4. Atbalstīt un palīdzēt dažādu darba komandu savstarpējā mijiedarbībā un problēmu risināšanā; 5. Izvairīties no detalizētu darba uzdevumu uzdošanas un nepārtrauktas kontroles; 6. Veicināt un respektēt komunikāciju starp dažādiem uzņēmuma vadības līmeņiem; 7. Iesaistīt darbinieku pārstāvi (kā, piem., arodbiedrība vai uzticības persona) stratēģisku lēmumu pieņemšanā;	
Iespējas attīstīties / Izmantot savas prasmes	1. Apziniet darbiniekus, kuru zināšanas un prasmes ir augstākas par darbam nepieciešamajām; 2. Veiciet nepieciešamo darba prasmju un kvalifikāciju uzturēšanas plānošanu, paredziet tam pietiekamus resursus (laiks, finansiālie līdzekļi);	<i>Nav aktuāli!</i>

Pasākumu kategorija	Veicamie veselības veicināšanas pasākumi	
	Rīgas uzņēmums	Jelgavas uzņēmums
Iespējas attīstīties / Izmantot savas prasmes	<p>3. Iedrošiniet darbinieku dalīšanos ar jaunām zināšanām, savu skatupunktu pēc atgriešanās no apmācībām, semināriem vai konferencēm;</p> <p>4. Veiciniet uz mūžizglītības principiem balstītu darba vidi;</p> <p>5. Īstenojiet pēctecības stratēģiju uzņēmumā, lai nodrošinātu, ka uzņēmuma pieredzes bagātākie darbinieki var tikt aizvietoti un viņu zināšanas netiek pazaudētas;</p> <p>6. Nodrošiniet, lai darbiniekiem, kuriem ir nepieciešama kvalifikācijas uzturēšana vai paaugstināšana, būtu pieeja nepieciešamajai izglītībai;</p>	<i>Nav aktuāli!</i>
Paredzamība (komunikācija)	<p>1. Veicināt atklātību un caurspīdīgumu un brīvu informācijas apriti uzņēmumā;</p> <p>2. Plānojot un īstenojot iekšējo komunikāciju pārdomāt un izvēlēties atbilstošu komunikāciju formu un kanālus;</p> <p>3. Veiksmīgai komunikācijai <u>izvēlēties</u> mutisku komunikāciju, kas papildināta ar rakstiskiem dokumentiem, kas apstiprina mutiski teikti, vienmēr dod iespēju uzdot jautājumus un būt gataviem papildus paskaidrojumiem;</p> <p>4. Kā <u>ieteicamie</u> papildus komunikācijas kanāli izmantojami rakstiski dokumenti, kas papildināti ar norādēm, plakātiem darba vietā;</p> <p>5. Kā <u>iespējamie</u> papildus komunikāciju kanāli izmantojama elektroniskā komunikācija, rokasgrāmatas, brošūras, u.c.;</p> <p>6. Ja uzņēmuma vadība vēl nav pieņēmusi kādu konkrētu darbinieku vidū gaidītu gala lēmumu, tad noteikti komunicējams iespējamais datums, kad lēmums varētu tikt pieņemts;</p> <p>7. Komunicējot, izvairīties no informācijas pārbagātības, šādā gadījumā darbinieki būtisku informāciju var nepamanīt;</p> <p>8. Komunicējot jāizvairās no ironijas, sarkasma, u.tml., komunikācijai ir jābūt skaidrai un viennozīmīgai;</p>	<i>Nav aktuāli!</i>

Pasākumu kategorija	Veicamie veselības veicināšanas pasākumi	
	Rīgas uzņēmums	Jelgavas uzņēmums
Taisnīgums un savstarpējā cieņa	<ol style="list-style-type: none"> Izvērtējiet nepieciešamību pēc iekšējas procedūras, kas novērš nevienlīdzību un diskrimināciju darba vietā; tās nepieciešamības gadījumā nodrošiniet prasību komunicēšanu visiem vadītājiem un darbiniekiem; nodrošiniet pilnīgu privātumu informācijas apstrādes procesā; Nozīmējiet darbinieku, pie kura var vērsties saskaroties ar nevienlīdzīgu un negodīgu attieksmi darba vietā; nodrošiniet, lai katrs gadījums tiek izskatīts nekavējoties un godīgi; Konstatējot neatbilstošu rīcību, nekavējoties atzīstiet un novērsiet pieļautās kļūdas, īpaši, ja tādas pieļautas no uzņēmuma vadības; Pievērsiet uzmanību godīgai darba pienākumu sadalei; 	<i>Nav aktuāli!</i>
Izdegšanas pazīmes	<ol style="list-style-type: none"> Izdegšanas pazīmes bieži vien ir saistītas ar augstām darba prasībām, emocionālu pārslodzi un nepietiekamu atbalstu ilgākā laika periodā, tāpēc būtiski ir izvērtēt šos faktorus un plānot pilnveides pasākumus; Lai izvairītos no izdegšanas simptomiem individuālā līmenī: 1) iedrošiniet un veiciniet darbiniekus veselīga dzīvesveida pamatprincipu ievērošanai un veselīgu attieksmi pret dzīves izaicinājumiem; 2) palīdziet darbiniekiem apgūt un izmantot stresa pārvaldīšanas tehnikas, kā, piem., apzinātību, meditāciju, u.c.; 3) sniedziet ātru un atbilstošu palīdzību darbiniekiem, kuriem tas ir nepieciešams; Lai izvairītos no izdegšanas simptomiem uzņēmuma līmenī: 1) pārskatiet darbu organizēšanu un darba vidi, lai samazinātu riska faktorus; 2) apziniet un analizējiet iespējamus riska faktorus; izglītības līmeni un veselības veicināšanas iniciatīvas; 3) īstenojiet uzņēmumā iniciatīvas, kas atbalsta darbinieka atveseļošanos, atgriešanos darbā; 	

4.2. Ieteicamie veselības veicināšanas pasākumi balstoties uz darba vietā papildus apzinātajiem stresoriem

- 1) Darbiniekiem, kuriem ir nepārtraukts tiešs kontakts ar klientiem (klientu apkalpošanas un siltumapgādes servisa nodaļās), ieteicams organizēt regulāras atpūtas pauzes. Iespēju robežās variējot ar darba pienākumiem un daļu darba laikā paredzēt pienākumu izpildei, kas nav tieši saistīti ar klientu apkalpošanu.

- 2) Katrā no struktūrvienībām ieteicams iekārtot atpūtas zonu, ar iespēju netraucēti individuāli atpūsties; kā arī ieteicams darbiniekus veicināt regulāras atpūtas pauzes pavadīt brīvā dabā. Ražošanas struktūrvienībā ieteicams iekārtot atpūtas zonu brīvā dabā, uzstādot nojumi ar vienu vai diviem galdiem, kur iespējams atpūsties, pusdienot.

4.3. Ieteicamie veselības veicināšanas pasākumi balstoties uz Wellness 360° labsajūtas indeksa rezultātiem

Kopumā darbinieku aptaujā noteiktais zemākais rezultāts ir šādās jomās - atjaunošanās un fiziskās aktivitātes, tomēr, lai veicinātu darbinieku interesi un iesaisti, autors rekomendē ņemt vērā darbinieku izteiktās vēlmes attiecībā uz interesējošajām jomām. Veselības veicināšanas pasākumi sakārtoti prioritāri pa jomām:

Uzturs:

- 1) mazināt neveselīgu uzkodu izmantošanu struktūrvienībās, gan kā ikdienas uzkoda darbiniekiem, gan kā uzkoda sapulcēs. Sagatavot un komunicēt skaidrojošu materiālu par neveselīgajām uzkodām un to ietekmi uz organismu, uz cukura līmeni, par garstāvokļa izmaiņām u.t.t.; Nodrošināt regulāru vietējo dārzeni un augļu pieejamību struktūrvienībās. Izskatīt iespēju par regulāru augļu un dārzeni piegādes līguma noslēgšanu ar kādu no sadarbības partneriem. Sezonas laikā, iedrošināt darbinieku dalīšanos ar mājas saimniecībā esošajiem liekajiem dāržeņiem vai augļiem;
- 2) organizēt periodiskas (2 - 4 reizes gadā) apmācības - lekcijas par saistītām tēmām, paralēli veicot veselības raksturojošos mērījumus (ķermeņa masas indekss, tauku %, cukura līmenis, u.c.), tādejādi motivējot darbiniekus, uzlabot individuālos rezultātus. Lai veicinātu darbinieku interesi un iesaisti paredzēt veicināšanas balvas. Iespēju robežās organizēt interaktīvas ēdienu pagatavošanas meistarklases un aicinot tajās piedalīties uzņēmuma aktīvākos kolēģus;
- 3) izvērtēt kofeīnu saturošu dzērienu patēriņu struktūrvienībās. Izvērtēt struktūrvienībās esošo kafijas automātos izmantotās kafijas un piedevu kvalitāti.

Prāts:

- 1) organizēt skaidrojošas lekcijas par stresa pārvaldības būtību un praktiski pielietojamām metodēm;
- 2) papildus izglītot darbiniekus par konfliktu risināšanu, laika plānošanu un prioritāšu noteikšanu, personīgo finanšu līdzekļu plānošanu, u.c.;
- 3) izskatīt iespēju ierīkot atsevišķu telpu kur dienas laikā iespējams atslēgties no ikdienas darbiem un praktizēt meditāciju, elpošanu vai citu stresa samazināšanas tehniku.

Atjaunošanās:

- 1) organizēt skaidrojošas lekcijas par miega un atjaunošanās būtiskumu, par miega higiēnu;
- 2) piedāvāt darbiniekiem iespēju individuālai pirmajai konsultācijai, kas apmaksāta no uzņēmuma puses;
- 3) iespēju robežās piedāvāt darbiniekiem pielāgotu darba laiku, lai veicinātu veselīgu miega režīmu;
- 4) maiņas operatoriem rast iespēju īsam miega ciklam nakts maiņā. Izstrādāt detalizētus ieteikumus par miega un atjaunošanās režīmu maiņas operatoriem;
- 5) izskatīt iespēju ierīkot telpu īsai 20 minūšu diendusai katrā no struktūrvienībām.

Fiziskās aktivitātes:

- 1) izskatīt iespēju, daļai darbinieku, kas nav tieši nodarbināti ražošanā, piedāvāt pielāgotu darba laiku, lai varētu nodarboties ar fiziskajām aktivitātēm īsi pirms darba vai pusdienu pārtraukumā;
- 2) izskatīt iespēju centrālajā birojā ierīkot dušu, lai darbinieki uz darbu varētu ierasties ātrā pastaigā, skriešus vai ar velosipēdu, vai varētu sportot pusdienu pārtraukumā;
- 3) centrālajā birojā daļa telpu netiek izmantotas, to vietā varētu ierīkot nelielu sporta zāli, kur darbiniekiem būtu iespēja veikt vingrošanu vai vieglas fiziskās aktivitātes. Arī ražošanas struktūrvienībā ir telpas, kur var ierīkot nelielu sporta zāli. Veiciet darbinieku aptauju, lai noskaidrotu viņu vēlmju attiecībā uz šādas telpas nepieciešamību un tās iekārtojumu;
- 4) daļa no darbiniekiem ir savu sporta veidu entuziasti, iesaistiet darbiniekus sporta veidu demonstrācijas pasākumos, dodot iespēju iepazīstināt ar sporta veidu un pārējos kolēģus iesaistot sportiskās aktivitātēs;
- 5) veiciniet īsu sapulču ar maz dalībniekiem notikšanu ārpus telpām, pastaigas formātā;
- 6) izskatīt iespēju iekļaut apdrošināšanas polisē iespēju apmeklēt sporta klubus;
- 7) aktīvi izmantot uzņēmumā pieejamo digitālo platformu veselības veicināšanas kampaņu īstenošanai. Nodrošināt veiksmīgu komunikāciju un darbinieku iesaistīšanu organizējot atklāšanas sapulci sportiskā gaisotnē, skaidri komunicējot kampaņas mērķi, norisi, veicināšanas balvas. Iesaistīt uzņēmuma augstāko vadību un struktūrvienību vadītājus, lai rādītu priekšzīmi pārējiem.

4.4. Ieteikumi uzņēmuma vadībai veselības veicināšanas pasākumiem balstoties uz ražošanas darbinieku labklājības pulsa aptaujas "&frankly" rezultātiem

- 1) Pārskatīt darbiniekiem nodrošinātās apmācības un veikt padziļinātu aptauju, lai noskaidrotu kādas specifiskas apmācības darbinieki vēlētos saņemt, lai veiksmīgi

izpildītu savus tiešos darba pienākumus, kā arī, lai iegūtu ar tiešajiem pienākumiem saistītas prasmes, kas veicinātu izaugsmi un attīstības iespējas nākotnē.

- 2) Veicināt vadītāju aktivitāti attiecībā uz uzņēmumā pastāvošās attīstības pārrunu prakses efektīvu izmantošanu uzņēmumā. Organizēt atkārtotas apmācības par attīstības pārrunu procesu, būtiskumu, pareizu un efektīvu praktisko pielietošanu.
- 3) Izvērtēt vai daļai darbinieku nav nepieciešams veltīt papildus laiku pilnīgai darba apgūšanai, lai veicinātu darbinieku apmierinātību ar paveiktā darba kvalitāti.
- 4) Veicināt vadītāju regulāru komunikāciju ar padotajiem par darba pienākumu izpildi, par to būtiskumu, lai paceltu darbinieku motivāciju un iesaisti darba pienākumu izpildē, kā, piem., organizējot regulāras iknedēļas neformālas sapulces, kur tiek pārskatīti paveiktie darbi un izklāstīti iepļānotie darbi. Jāievēro, lai sapulce ir vairāk neformāla, kā formāla, lai veicinātu darbinieku iesaisti un motivāciju.

4.5. Veselības veicināšanas pasākumi konkrētiem darbiniekiem, balstoties uz Firstbeat sirds ritma variabilitātes mērījumu rezultātiem

Veselības veicināšanas pasākumus autors apkopojis katram darbiniekam individuāli, balstoties uz katra darbinieka Firstbeat sirds ritma variabilitātes mērījumu rezultātiem.

A darbiniekam ieteicams:

- 1) brīvdienas plānot nesteidzīgas, ietverot pietiekami daudz atjaunošanās brīžus;
- 2) 3 - 4 stundas pirms miega izvairīties no intensīviem treniņiem;
- 3) pirms miega izvairīties no alkohola lietošanas;
- 4) pirms miega ieteicams atslābināties un sagatavoties naktsmieram;
- 5) regulāri (2 - 3 reizes nedēļā) nodarboties ar fiziskām aktivitātēm.

E darbiniekam ieteicams:

- 1) pievērst uzmanību ikdienā sastopamajiem stresoriem darbā un mācīties tos pārvaldīt un pēc iespējas samazināt;
- 2) iepazīt un praktizēt stresa pārvaldības tehnikas, kas pielietojamas ikdienas darba vidē;
- 3) izvērtēt miegam paredzēto telpu un īstenot nepieciešamos uzlabojumus;
- 4) regulāri (2 - 3 reizes nedēļā) nodarboties ar paaugstinātas intensitātes fiziskām aktivitātēm.

SECINĀJUMI

1. Veicot saistītās literatūras apskatu un analīzi, darbinieku aptaujas un sirds ritma variabilitātes mērījumus autors secina, ka maģistra darbam izvirzītā hipotēze ir apstiprinājusies, veselīga dzīvesveida pamatprincipu ievērošana darba vidē un ikdienā ir būtiska, lai saglabātu un paaugstinātu darbinieka vispārējo veselību, darbaspējas un darba izpildes efektivitāti.
2. Analizējot literatūru, secināts, ka mūsdienās darba temps un dažādība pieaug, strauji mainās izmantojamās tehnoloģijas un darbiniekiem ir jāspēj bieži mainīties un pielāgoties jaunajai situācijai, kas savukārt veicina stresa paaugstināšanos darba vidē.
3. Darbinieku darbaspējas tieši ietekmē uzņēmuma produktivitāti - darbā neesoši darbinieki neveic plānotos darbus, un darbinieki, kuri nāk uz darbu slimi un mēģina strādāt, to dara ar zemu produktivitāti.
4. Darbinieka darbaspējas ietekmē daudz un dažādi faktori un, lai veicinātu darbinieka darbaspēju paaugstināšanos veselības veicināšanas aktivitātes, ir būtiski iesaistīties gan darba devējam, gan katram individuāli, gan esot darbā, gan no darba brīvajā laikā.
5. Lai veicinātu darbinieka darbaspēju paaugstināšanos ir būtiski rūpēties par savu veselību, pietiekami un kvalitatīvi izgulēties un atjaunoties, regulāri un sabalansēti ēst, regulāri un atbilstošā intensitātē nodarboties ar fiziskajām aktivitātēm, pārzināt un ikdienā praktizēt stresa pārvaldības metodes.
6. Pēc literatūras pārskata un analīzes, autors secina, ka cilvēka darbaspējas ir būtisks dzīves kvalitātes rādītājs, par ko galvenokārt ir jā rūpējas darbiniekam, veidojot un ievērojot veselības veicināšanas ieradumus darba ikdienā.
7. Atbilstoši darbinieku aptaujas rezultātiem par psihosociālajiem darba vides riskiem, autors secina, ka darbinieku norādītie būtiskākie riski ir saistīti ar darba prasībām - darba tempu un darba organizāciju - kontroli pār veicamo darbu. Vismazāk savu darba apjomu spēj ietekmēt ražošanas darbinieki.
8. Analizējot darba vides stresorus papildus autors secina, ka būtiskākie stresori, uz ko norāda darbinieki, ir ilgstoša saskare ar citiem cilvēkiem, ātrs darba temps un pārāk liela kvantitatīvā slodze. Attiecīgi darba temps arī šeit tiek identificēts kā būtisks riska faktors.
9. Izmantojot "Wellness 360° labsajūtas indeksa" rīku uzņēmumā noteiktais rādītājs uzskatāms par labu (80 punkti no 100; >75 uzskatāms par labu), tomēr kā jomas ar zemāko rādītāju identificētas - atjaunošanās un fiziskās aktivitātes, abās jomās 24% respondentu norāda uz satraucošiem rezultātiem vai risku ar zemām darbaspējām. Tomēr jomas, kas liecina par sliktiem rezultātiem nesaskan ar jomām, kuras darbinieki izvēlējušies kā

prioritāti, tāpēc autors rekomendē nosakot prioritātes ņemt vērā arī darbinieku vēlmes, lai veselības veicināšanas pasākumu gūtu atsaucību darbinieku vidū.

10. Izmantojot darbinieku veselības pulsa rādītāja noteikšanas aptaujas rīku *@frankly*, autors secina, ka darbinieki kopumā jūtās labi, ir apmierināti ar savām prasmēm un instrumentiem darba pienākumu veikšanai. Darba komandā jūtās labi, kā galvenās vērtības min uzticību, progresivitāti un lepnumu. Visi darbinieki sevi pēdējā mēneša laikā ir izaicinājuši, kas norāda uz aktīvu darba vidi, kas sniedz iespēju sevi realizēt.
11. Analizējot 5 darbinieku sirds ritma variabilitātes mērījumus secināts, ka darbinieku ikdienas stresa un atjaunošanās balanss ir vērtējams, kā vidējs. Pēc mērījumu analīzes var secināt, ka darba ikdienā netiek iekļauti pietiekami daudz pārtraukumu un atjaunošanās brīžu. Atsevišķos gadījumos analīze rāda, ka darbinieks pietiekami neatpūšas un neatjaunojas arī brīvdienās.
12. Analizējot darbinieku miegu, autors secina, ka tas ir pietiekams, tomēr jādomā par miega kvalitāti, lai atjaunojošais miegs būtu pēc iespējas kvalitatīvāks. Secināts, ka intensīvas fiziskās aktivitātes pirms miega, kā arī alkohola lietošana samazina miega kvalitāti nakts pirmajā pusē.
13. No mērījumu analīzes var secināt, ka nesabalansējot darba ikdienas stresa līmeni ar atjaunošanās periodiem darba dienas laikā un pietiekamu un kvalitatīvu miegu un piemērotām un regulārām fiziskām aktivitātēm darbinieka darbaspējas katru dienu samazinās, līdz ar to kritās produktivitāte.

PRAKTISKĀS REKOMENDĀCIJAS

Uznēmuma vadībai

1. Lai efektīvi sekotu līdzi darbinieku psihoemocionālo darba vides risku līmenim uzņēmumā un dažādās struktūrvienībās, autors rekomendē ik pa diviem gadiem veikt visaptverošu darbinieku aptauju par darba vides stresoriem. Kā piemērotāko laiku šādas aptaujas veikšanai autors rekomendē ziemas periodu (novembris - februāris). Lai salīdzinātu psihoemocionālo darba vides risku līmeni dažādos gada periodos, autors tālākiem pētījumiem rekomendē veikt darbinieku aptauju kādā no ziemas mēnešiem un kādā no vasaras mēnešiem.
2. Autors rekomendē veicināt darbinieku aktivitāti aptaujas rīka *@frankly* izmantošanā, lai aptaujas rezultāti ir ar lielāku svaru darba kolektīva pulsa raksturošanā. Vienmēr dot atgriezenisko saiti darbiniekiem par aptaujas rezultātiem un par pieņemtajiem lēmumiem. Nodrošināt, lai pieņemtie lēmumi tiek īstenoti un pietiekami komunicēti ar visiem saistītajiem darbiniekiem. Pirms aptaujas jautājumu apstiprināšanas un izsūtīšanas pievērst uzmanību uzdotā jautājumu izpratnei darbinieku vidū, jo gadījumā kad jautājumi tiek tulkoti no angļu valodas jautājums var nedaudz pazaudēt sākotnējo jēgu un domu, vai jautājums var tikt uzdots, ļoti vispārināti, attiecīgi saņemtais rezultāts ir ļoti vispārināts un nav izmantojams lēmumu pieņemšanai un tālāku aktivitāšu plānošanai. Lai veicinātu darbinieku iesaisti paredzēt veicināšanas balvas.
3. Lai veicinātu darbinieku izpratni par ikdienas darba vides stresa ietekmi un atjaunošanās būtiskumu uz darbinieka darbaspējām, autors rekomendē turpināt izlases kārtībā veikt Firstbeat sirds ritma monitoringa mērījumus, veicot to darbiniekiem, kuri izrāda interesi par saistītajām tēmām. Autors rekomendē veikt mērījumus ražošanas maiņas operatoriem, īpaši pievērsot uzmanību nakts maiņas operatoriem un to atjaunošanās režīmam.
4. Autors rekomendē izmantot uzņēmumā pieejamo veselības veicināšanas digitālo platformu "HeiaHeia" un organizēt regulāras (2 - 4 nedēļu garas) veselības veicināšanas kampaņas (piem. 2 litri ūdens dienā; aktīvas sapulces vai pārtraukumi; izvēlies kāpnes; veselīga darba diena; atspiešanās izaicinājums; sēdēt mazāk, stāvēt vairāk; plankinga izaicinājums; labāks miegs, u.t.t.); Atsevišķas kampaņas organizēt neizmantojot digitālo platformu, tā vietā izmantojot papīra veidlapas, kas piestiprinātas pie ziņojuma dēļa vai iemetamas kastē (lai analizētu darbinieku iesaisti balstoties uz izmantotajiem kampaņas instrumentiem un metodēm);
5. Lai veiksmīgi īstenotu veselības veicināšanas pasākumus uzņēmumā, autors rekomendē veselības veicināšanas pasākumu plānošanā iesaistīt divus darbiniekus no katras

struktūrvienības, ja iespējams, kādu no vadītājiem un kādu aktīvu ražošanas vai biroja darbinieku. Lai veicinātu pēc iespējas lielāku iesaisti, apzināt darbinieku vēlmes un pēc iespējas pieturēties pie tām, plānojot un īstenojot veselības veicināšanas pasākumus. Pasākumu komunikācijai izmanto dažādus komunikāciju kanālus - e-pastus, telefonus, ziņojuma dēļus, sapulces, un tiešu uzrunāšanu un ieinteresēšanu. Nodrošināt veicināšanas balvas.

Uzņēmuma darbiniekiem

Maģistra darba ietvaros autors izstrādājis praktiski pielietojamu veselības veicināšanas vadlīniju karti darbiniekiem "MANS veselības veicināšanas rādītājs" (skat. 3.7. tabulu). Vadlīniju karti darbinieki var izmantot, lai noteiktu savu veselības veicināšanas rādītāju dažādās veselības veicināšanas jomās, ietverot pamat ieteikumus, kas sagrupēti četros līmeņos pa tēmām:

- 1) miegs un atjaunošanās;
- 2) uzturs;
- 3) fiziskās aktivitātes;
- 4) darbs un ikdienas stresa pārvaldība.

Lai pilnveidotu savas darba ikdienas paradumus un veicinātu veselību, jāievēro kartes vadlīnijas dažādos tās līmeņos. Pirmkārt jāievēro "0 līmeņa" vadlīnijas, tad "+1" līmeņa vadlīnijas, līdz ir sasniegts augstākais veselības veicināšanas līmenis visās jomās.

3.7. tabula

Veselības veicināšanas vadlīniju karte "MANS veselības veicināšanas rādītājs"

Veselības veicināšanas līmenis	Miegs un atjaunošanās	Uzturs	Fiziskās aktivitātes	Darbs un ikdienas stresa pārvaldība
0	Jāguļ 7 – 9 stundas un pēc iespējas jāiet gulēt un jāceļas vienā laikā	Regulāri jādzer tīrs ūdens	Ikdienā pēc iespējas jāizmanto kāpnēs, jāpārvietojas ar kājām vai velosipēdu	Ikdienas darba ritmā jāievēro regulāras atpūtas pauzes un nesteidzīgas pusdienas

Veselības veicināšanas līmenis	Miegs un atjaunošanās	Uzturs	Fiziskās aktivitātes	Darbs un ikdienas stresa pārvaldība
+1	Pirms miega jāizvairās no elektroierīču izmantošanas, grūti sagremojamas pārtikas, stimulantu (kofeīns, alkohols, smēķēšana) lietošanas, jāierobežo intensīvas fiziskās aktivitātes	Pēc iespējas jāsamazina kofeīna, alkohola, cukura, sāls un piesātināto tauku patēriņš	Nedēļā jāveic vismaz 150 min vidējas intensitātes fiziskās aktivitātes vai vismaz 75 minūtes paaugstinātas intensitātes fiziskās aktivitātes	Darba vieta un ritms jāorganizē tā, lai samazinātu traucēkļu (zvani, īsziņas, e-pasti, uzlecošās ziņas, kolēģu sarunas) ietekmi uz koncentrēšanos
+2	Pirms gulēt iešanas jāveido ierasta rutīna, kas ķermenim rada gulēt iešanas impulsus (piem., silta duša vai vanna, grāmatas lasīšana, viegla izstaipīšanās, u.c.)	Jāievēro sabalansēts un regulārs uzturs atbilstošā daudzumā	Nedēļā 2 reizes jāveic spēka treniņi aptverot galvenās muskuļu grupas	Jānosaka skaidri mērķi un jāplāno precīzas darbības, jāizvairās no vairāku paralēlu darbu veikšanas
+3	Jāiekārto atbilstoša vide kvalitatīvam miegam – atbilstošs telpas mikroklimats, apgaismojums, iekārtojums, aprīkojums	Jānosaka organismam trūkstošie vitamīni un minerālvielas, jānodrošina to pietiekama uzņemšana	Regulāri jānodarbojas ar sev piemērotu komandu vai individuālo sporta veidu	Jāpārzina un jāpraktizē sev piemērotas stresa pārvaldības un meditācijas metodes

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

1. **Epstein, Z.** Horrifying chart reveals how much time we spend staring at screens each day [tiešsaiste]. BGR Media, LLC, 29.05.2014. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <http://bgr.com/2014/05/29/smartphone-computer-usage-study-chart/>
2. Office workers spend too much time at their desks, experts say [tiešsaiste]. ScienceDaily, 15.01.2012. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.sciencedaily.com/releases/2012/01/120113210203.htm>
3. **Jakovela, M.** Kā paildzināt darba mūžu pēc 50? Sabiedrībai novecojot, arvien aktuālāka kļūst darbaspēka trūkuma problēma [tiešsaiste]. TV3 Ziņas, 28.11.2017. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://skaties.lv/zinas/latvija/sabiedriba/ka-paildzinat-darba-muzu-pec-50-sabiedribai-novecojot-arvien-aktualaka-klust-darbaspeka-trukuma-problema/>
4. Par konceptuālo ziņojumu "Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā" [tiešsaiste]. Rīga: Ministru kabinets, 07.09.2016. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=284635>
5. Viseiropas sabiedriskās domas aptauja par darba drošību un veselību [tiešsaiste]. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 05.2013. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://osha.europa.eu/lv/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013>
6. Darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības politikas mērķis un rezultāti [tiešsaiste]. LR Labklājības ministrija [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/3331>
7. Darba aizsardzības politikas pamatnostādnes 2016.-2020.gadam [tiešsaiste]. Ministru kabinets, 20.01.2016. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/5/lm_190116_darba_aizsardz_polit_pamatnost_2016-2020.pdf
8. Seminārs "Veselības veicināšana darba vietās", Kuldīgā [tiešsaiste]. stradavesels.lv, [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <http://stradavesels.lv/kalendars/event-2587/>
9. Pielikums Darba aizsardzības politikas pamatnostādnēm 2016.-2020.gadam "Esošās situācijas un identificēto problēmu raksturojums" [tiešsaiste]. LR Labklājības ministrija, 20.01.2016. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/5/lm_190116_pielik_darba_aizsardz_polit_pamatnost_2016-2020.pdf

10. **Goško, D.** Strādājošo apmierinātība ar darba apstākļiem uzņēmumos [tiešsaiste]. TNS Latvia, 06.10.2015. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: http://www.tns.lv/newsletters/2015/46/?category=tns46&id=pp_darba_apstakli
11. Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012-2013 [tiešsaiste]. Rīga: Latvijas Darba devēju konfederācija, 2013 [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_aizsardziba/darba_apstakli_un_riski.pdf
12. Par Sabiedrības veselības pamatnostādņēm 2014.–2020.gadam [tiešsaiste]. Rīga: Ministru kabinets, 14.10.2014. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://m.likumi.lv/doc.php?id=269591>
13. Par Latvijas Nacionālo attīstības plānu 2014.-2020.gadam [tiešsaiste]. Rīga: Saeima, 20.12.2012. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://m.likumi.lv/doc.php?id=253919>
14. Rīgas pilsētas pašvaldības sabiedrības veselības stratēģija "Vesels rīdzinieks - veselā Rīgā" 2012.-2021.gadam [tiešsaiste]. Rīga: Rīgas dome, 15.05.2012. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <http://www.ld.riga.lv/files/Dazadi%20dokumenti/strategija.pdf>
15. Veselības veicināšanas programma Jelgavas pilsētai 2016.-2022.gadam [tiešsaiste]. Jelgava: Jelgavas pilsētas dome, 27.10.2016. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: http://www.jelgava.lv/files/ves_veic_gala.pdf
16. Tukuma novada veselības veicināšanas stratēģija 2016.-2023.gadam [tiešsaiste]. Tukums: Tukuma novada Dome, 28.07.2016. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: http://www.tukums.lv/images/stories/Tukums_VVS2023_11072016-GALA_1.pdf
17. **Evans, L.** Why You Need To Actually Talk To Your Coworkers Face To Face [tiešsaiste]. Fast Company & Inc, 10.13.2014. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.fastcompany.com/3036935/why-you-need-to-actually-talk-to-your-coworkers-face-to-face>
18. Want to improve productivity? make friends at workplace [tiešsaiste]. Bennett, Coleman & Co. Ltd., 03.07.2017. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://economictimes.indiatimes.com/jobs/want-to-improve-productivity-make-friends-at-workplace/articleshow/59428190.cms>
19. **Dickler, J.** Can't keep up: More Americans living paycheck-to-paycheck [tiešsaiste]. USA TODAY, a division of Gannett Satellite Information Network, LLC., 24.08.2017. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.usatoday.com/story/money/personalfinance/2017/08/24/cant-keep-up-more-americans-living-paycheck-to-paycheck/597162001/>
20. At a tipping point? Workplace mental health and wellbeing [tiešsaiste]. Deloitte, 03.2017. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams:

- <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/public-sector/deloitte-uk-workplace-mental-health-n-wellbeing.pdf>
21. **Kohll, A.** 8 Trends That Will Impact Worksite Wellness In 2018 [tiešsaiste]. Forbes, 13.12.2017. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.forbes.com/sites/alankohll/2017/12/13/8-trends-that-will-impact-worksite-wellness-in-2018/2/#22658ffd265a>
 22. **Martin, J., A.** Secrets of tech-enabled workplace mindfulness programs [tiešsaiste]. TechTarget, 10.2017. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://searchhrsoftware.techtarget.com/feature/Secrets-of-tech-enabled-workplace-mindfulness-programs>
 23. Well-being at work: creating a positive work environment [tiešsaiste]. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, 2013 [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/literature_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment
 24. **Black, D. C.** Working for a healthier tomorrow [tiešsaiste]. London: The Stationery Office, 17.03.2008 [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/209782/hwwb-working-for-a-healthier-tomorrow.pdf
 25. Produktivitāte [tiešsaiste]. Vikipēdija Brīvā enciklopēdija, 11.11.2017. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://lv.wikipedia.org/wiki/Produktivit%C4%81te>
 26. **Hafner, M., Stolk, Ch., V., Saunders, K., L., u. c.** Health, wellbeing and productivity in the workplace [tiešsaiste]. RAND Corporation, 2015 [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1084.html
 27. Kessler Psychological Distress Scale (K10) [tiešsaiste]. Transport Accident Commission [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: https://www.tac.vic.gov.au/files-to-move/media/upload/k10_english.pdf
 28. Understanding Stress [tiešsaiste]. United Kingdom: The Stress Management Society [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <http://www.stress.org.uk/how-stress-affects-your-body/>
 29. Psychosocial risks in Europe Prevalence and strategies for prevention [tiešsaiste]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014 [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention>
 30. Stresu izjūt 80 procenti Latvijas iedzīvotāju: galvenie iemesli un risinājumi cīņai ar to [tiešsaiste]. Rīga: AS DELFI, 06.10.2017. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams:

- <http://www.delfi.lv/vina/veselibu/vesela-un-laimiga/stresu-izjut-80-procenti-latvijas-iedzivotaju-galvenie-iemesli-un-risinajumi-cinai-ar-to.d?id=49310301>
31. Aptauja: Visbiežākais stresa iemesls darbavietā ir problēmas uzņēmuma iekšējā komunikācijā [tiešsaiste]. CV MARKET, 22.11.2017. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: https://www.cvmarket.lv/career_center.php?op=view&article_id=1306
 32. **Saad, L.** The "40-Hour" Workweek Is Actually Longer -- by Seven Hours [tiešsaiste]. Gallup, Inc., 29.08.2014. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <http://news.gallup.com/poll/175286/hour-workweek-actually-longer-seven-hours.aspx>
 33. **Mcadams, T.** Why Every Weekend Should Be A 3 Day Weekend, According To Science [tiešsaiste]. Austin, Texas: InvestmentZen, 03.04.2017. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <http://www.investmentzen.com/news/why-every-weekend-should-be-a-3-day-weekend-according-to-science/>
 34. **Burkus, D.** Why Your Inbox Is Your Enemy [tiešsaiste]. Manuseto Ventures, 16.05.2016. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.inc.com/david-burkus/youre-kidding-yourself-email-is-actually-killing-your-productivity.html>
 35. You waste a lot of time atwork [tiešsaiste]. Atlassian [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.atlassian.com/time-wasting-at-work-infographic>
 36. Multitasking: Switching costs [tiešsaiste]. American Psychological Association, 20.03.2006. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <http://www.apa.org/research/action/multitask.aspx>
 37. **Galek, C.** Why Single-Tasking is the New Multi-Tasking in 2018 [tiešsaiste]. Manuseto Ventures, 28.12.2017. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.inc.com/candice-galek/the-real-reason-multitasking-crushes-your-productivity-and-3-ways-to-get-back-on-track.html>
 38. Brain scans reveal 'gray matter' differences in media multitaskers [tiešsaiste]. The American Association for the Advancement of Science, 24.09.2014 [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: https://www.eurekalert.org/pub_releases/2014-09/uos-bsr092314.php
 39. **Mattke, S., Balakrishnan, A., Bergamo, G., u. c.** A review of methods to measure health-related productivity loss [tiešsaiste]. Arlington, Virginia: RAND Corporation, 13.04.2007. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17408341>
 40. Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire: General Health V2.0 (WPAI:GH) [tiešsaiste]. Margaret Reilly Associates, Inc., 20.10.2004. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: http://www.reillyassociates.net/WPAI_GH.html

41. **Lerner, D., Amick, B., C., Rogers, W., H., u. c.** The Work Limitations Questionnaire [tiešsaiste]. Boston, Massachusetts: New England Medical Center, 01.2001. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11176545>
42. **Attridge, M.** The Health and Work Performance Questionnaire [tiešsaiste]. EASNA [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.easna.org/wp-content/uploads/2010/08/Bennett-AttridgeEASNA2007-HPQItems-forWEB.pdf>
43. **Ozminkowski, R., J., Goetzel, R., Z., Long, S., R.** A validity analysis of the Work Productivity Short Inventory (WPSI) instrument measuring employee health and productivity [tiešsaiste]. Michigan: Medstat, 11.2003. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/14610400>
44. Constitution of WHO: principles [tiešsaiste]. WHO [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <http://www.who.int/about/mission/en/>
45. Latvijas Republikas Satversme [tiešsaiste]. Latvijas Satversmes Sapulces, 15.02.1922. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://m.likumi.lv/doc.php?id=57980>
46. Ministru kabineta noteikumi Nr.219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" [tiešsaiste]. Rīga: Ministru kabinets, 10.03.2009. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://m.likumi.lv/doc.php?id=189070>
47. **Grīnberga, D., Velika, B., Pudule, I., u. c.** Latvijas iedzīvotāju veselību ietekmējošo paradumu pētījums, 2016 [tiešsaiste]. Rīga: Slimību profilakses un kontroles centrs, 2017 [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: https://spkc.gov.lv/upload/Petijumi%20un%20zinojumi/FINBALT/finbalt_2016_2.pdf
48. Smēķēšana [tiešsaiste]. Slimību profilakses un kontroles centrs [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: https://spkc.gov.lv/lv/tavai-veselibai/atkaribu-slimibas/smekesana?glo_template=text
49. **Svilaas, A., Sakhi, A., K., Andersen, L., F., u. c.** Intakes of antioxidants in coffee, wine, and vegetables are correlated with plasma carotenoids in humans [tiešsaiste]. Oslo: University of Oslo, 03.2004. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/14988447>
50. Caffeine [tiešsaiste]. Parma: European Food Safety Authority, 2015 [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: http://www.efsa.europa.eu/sites/default/files/corporate_publications/files/efsaexplainscaff_eine150527.pdf
51. Ieteikumi alkohola profilakses jomā [tiešsaiste]. Rīga: LR Veselības ministrija, 07.07.2017. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams:

http://www.vm.gov.lv/lv/tava_veseliba/veseligs_un_aktivs_dzivesveids/ieteikumi_alkohol_a_profilakses_joma/

52. Lack of Sleep Costing U.S. Economy Up to \$411 Billion a Year [tiešsaiste]. RAND Europe, 30.11.2016. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.rand.org/news/press/2016/11/30.html>
53. **Hublin, Ch., Partinen, M., Koskenvnuo, M., u. c.** Sleep and Mortality: A Population-Based 22-Year Follow-Up Study [tiešsaiste]. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 01.10.2007. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2266277/>
54. **Cohen, S., Doyle, W. J., Alper, C. M., u. c.** Sleep habits and susceptibility to the common cold [tiešsaiste]. Pittsburgh: Carnegie Mellon University, 12.01.2009. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19139325>
55. **Killgore, W. D.** Effects of sleep deprivation on cognition [tiešsaiste]. Belmont: Harvard Medical School, Datums [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21075236>
56. **Watson, N. F., Badr, S., Belenky, G., u. c.** Recommended Amount of Sleep for a Healthy Adult: A Joint Consensus Statement of the American Academy of Sleep Medicine and Sleep Research Society [tiešsaiste]. Journal of Clinical Sleep Medicine, 2015 [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://aasm.org/resources/pdf/pressroom/adult-sleep-duration-consensus.pdf>
57. **Hafner, M., Stepanek, M., Taylor, J., u.c.** Why sleep matters — the economic costs of insufficient sleep [tiešsaiste]. Santa Monica: RAND Corporation, 2016 [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1791.html
58. Sleep hygiene [tiešsaiste]. Vieta: National Sleep Foundation [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://sleepfoundation.org/sleep-topics/sleep-hygiene>
59. **Anekwe, T., D., Rahkovsky, I.** Economic Costs and Benefits of Healthy Eating [tiešsaiste]. New York: Springer Science+Business Media, 25.06.2013. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: XXX
60. **LeCheminant, J. D., Merrill, R. M.** Improved Health Behaviors Persist Over Two Years for Employees in a Worksite Wellness Program [tiešsaiste]. Population Health Management, 11.09.2012. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.liebertpub.com/doi/full/10.1089/pop.2011.0083>
61. **Da Poian, A. T., El-Bacha, T., Luz, M. R. M. P.** Nutrient Utilization in Humans: Metabolism Pathways [tiešsaiste]. Nature Education, 2010 [atsauce 12.05.2018.].

- Pieejams: <https://www.nature.com/scitable/topicpage/nutrient-utilization-in-humans-metabolism-pathways-14234029>
62. **Bauer, I., Hughes, M., Rowsell, R., u. c.** Omega-3 supplementation improves cognition and modifies brain activation in young adults [tiešsaiste]. Hum Psychopharmacol, 03.2014. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24470182>
 63. **Brody, S., Preut, R., Schommer, K., u. c.** A randomized controlled trial of high dose ascorbic acid for reduction of blood pressure, cortisol, and subjective responses to psychological stress [tiešsaiste]. Trier: University of Trier, 01.2002. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11862365>
 64. **Peuhkuri, K., Sihvola, N., Korpela, R.** Diet promotes sleep duration and quality [tiešsaiste]. Nutrition Research, 05.05.2012. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0271531712000632>
 65. Veselīga uztura ieteikumi pieaugušajiem [tiešsaiste]. LR Veselības ministrija, 2008 [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: http://www.vm.gov.lv/images/userfiles/uztura_ieteikumi_pieaugusajiem.pdf
 66. Ieteicamās enerģijas un uzturvielu devas Latvijas iedzīvotājiem [tiešsaiste]. LR Veselības ministrija, 24.11.2017. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: https://www.spkc.gov.lv/upload/Veicin%C4%81%C5%A1ana/ieteicams_enerijas_un_uzturvielu_devas.pdf
 67. **Lagos, L., Singh, J., R.** How playing sports benefits your body ... and your brain [tiešsaiste]. TED CONFERENCES, LLC [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://ed.ted.com/lessons/how-playing-sports-benefits-your-body-and-your-brain-leah-lagos-and-jaspal-ricky-singh#digdeeper>
 68. Physical Activity and Adults [tiešsaiste]. WHO [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: http://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_adults/en/
 69. Walking 101 [tiešsaiste]. The American Heart Association, 03.2014. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: http://www.heart.org/HEARTORG/HealthyLiving/PhysicalActivity/Walking/Walking-101_UCM_461766_Article.jsp#.WvdXWtSuyM-
 70. Do more exercise [tiešsaiste]. Stroke Association [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.stroke.org.uk/what-is-stroke/what-can-i-do-to-reduce-my-risk/do-more-exercise>
 71. Relationship of Walking to Mortality among U.S. Adults with Diabetes [tiešsaiste]. Diabetes Public Health Resource, 06.2003. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams:

- <https://web.archive.org/web/20130129041207/http://www.cdc.gov/diabetes/pubs/factsheet/s/walking.htm>
72. **Weir, J.** What Muscles Does Walking Exercise? [tiešsaiste]. azcentral.com [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://healthyliving.azcentral.com/muscles-walking-exercise-1837.html>
 73. **Dam, R.** Why a walking workout is good for your body [tiešsaiste]. London: Associated Newspapers Ltd [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <http://www.dailymail.co.uk/health/article-122898/Why-walking-workout-good-body.html>
 74. Walking for Health [tiešsaiste]. Harvard University [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/walking-for-health>
 75. Health benefits of walking [tiešsaiste]. American College of Sports Medicine [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: http://www.acsm.org/docs/default-source/other-documents/SG-CTAWW/healthbenefitsofwalking_final.pdf?sfvrsn=0
 76. **Wong, M.** Stanford study finds walking improves creativity [tiešsaiste]. Stanford: Stanford University, 24.04.2014. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://news.stanford.edu/2014/04/24/walking-vs-sitting-042414/>
 77. Increase Your Productivity At Work With Exercise [tiešsaiste]. ParticipACTION, 03.10.2016. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.youtube.com/watch?v=AGc1SSiEuOM>
 78. **Gansone, I., Kurcalte, O., Mansone, E., u. c.** Latvijas iedzīvotāju sportošanas un fizisko aktivitāšu veikšanas paradumi [tiešsaiste]. Rīga: Tirgus un sociālo pētījumu centrs "Latvijas Fakti", 11.2016. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: http://www.izm.gov.lv/images/statistika/petijumi/Sportosanas_Paradumi_10.2016.pdf
 79. Stresa profilakse [tiešsaiste]. Stresa profilakses un veselības uzlabošanas atbalsta fonds [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <http://stresaprofilakse.lv/Stresa-p%C4%81rvald%C4%AB%C5%A1ana.php>
 80. Five tips to help manage stress [tiešsaiste]. American Psychological Association [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <http://www.apa.org/helpcenter/manage-stress.aspx>
 81. **Alban, D.** 15 Stress Management Techniques That Work Well ... and Fast [tiešsaiste]. Be Brain Fit & Blue Sage, LLC [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://bebrainfit.com/stress-management-techniques/>
 82. **Goudreau, J.** 12 Ways To Eliminate Stress At Work [tiešsaiste]. Forbes Media LLC, 20.03.2013. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.forbes.com/sites/jennagoudreau/2013/03/20/12-ways-to-eliminate-stress-at-work/#7285e607f290>

83. Managing Stress [tiešsaiste]. Mind Tools Ltd [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.mindtools.com/pages/article/managing-stress.htm>
84. **Linman, D.** Self-Management Skills For Employees, Or How To Be A Productive Employee [tiešsaiste]. MyManagementGuide.Com MyMG, 10.01.2011. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: XXX
85. **Krisberga, S.** Apzinātība darba vietā – vai to var sasniegt bez meditācijas prakses? [tiešsaiste]. Latvijas personāla vadīšanas asociācija [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <http://www.lpva.lv/lektori-un-uzstasanas-saraksts/blogi/blogi/apzinatiba-darba-vieta--vai-to-var-sasniegt-bez-meditacijas-prakses--daudziem-vards-apzinatiba-prima>
86. **Chang, L.** What Mindfulness Can Do for You [tiešsaiste]. WebMD Medical Reference, 15.04.2018. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.webmd.com/balance/guide/what-is-mindfulness#1>
87. **Cho, J.** 6 Scientifically Proven Benefits Of Mindfulness And Meditation [tiešsaiste]. Forbes Media LLC, 14.07.2016. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.forbes.com/sites/jeenacho/2016/07/14/10-scientifically-proven-benefits-of-mindfulness-and-meditation/#51006d7c63ce>
88. **Lueke, A., Gibson, B.** Mindfulness Meditation Reduces Implicit Age and Race Bias [tiešsaiste]. Pleasant: Central Michigan University, 24.11.2014. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23541163>
89. **Kuyken, W., Hayes, R., Barrett, B., u. c.** Effectiveness and cost-effectiveness of mindfulness-based cognitive therapy compared with maintenance antidepressant treatment in the prevention of depressive relapse or recurrence (PREVENT): a randomised controlled trial [tiešsaiste]. Lancet, 20.04.2015. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(14\)62222-4/abstract](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(14)62222-4/abstract)
90. **Albertson, E., R., Neff, K., D., Dill-Shackleford, K., E.** Self-Compassion and Body Dissatisfaction in Women: A Randomized Controlled Trial of a Brief Meditation Intervention [tiešsaiste]. New York: Springer Science+Business Media, 25.01.2014. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12671-014-0277-3#page-1>
91. **Mcgreevey, S.** ‘Turn down the volume’ [tiešsaiste]. MGH Public Affairs, 22.04.2011. [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://news.harvard.edu/gazette/story/2011/04/turn-down-the-volume/>
92. Psychosocial factors at work. NRCWE’s short questionnaire for assessment of the psychosocial work environment [tiešsaiste]. Copenhagen: National Centre for the Working Environment, 2007 [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams:

<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Spoergeskemaer/copsoq/uk/copsoq-ii-short-questionnaire-english.pdf>

93. **Cox, T., Griffiths, A.** Work-related stress in nursing: Controlling the risk to health [tiešsaiste]. Vieta: International Labour Organization, 1996 [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_250097.pdf
94. **Kalkis, V.** Darba vides risku novērtēšanas metodes. Rīga. Latvijas Izglītības fonds. 2008. 242 lpp.
95. &frankly [tiešsaiste]. Relish AB, 2015 [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://itunes.apple.com/us/app/frankly/id911773424?mt=8>
96. Firstbeat Lifestyle Assessment for Individuals [tiešsaiste]. Firstbeat Technologies Oy [atsauce 12.05.2018.]. Pieejams: <https://www.firstbeat.com/en/wellness-services/individual-wellbeing/>

PIELIKUMI

Darbinieku aptaujas anketa par psihosociālajiem darba vides riskiem

DARBA VIDES RISKU APTAUJAS ANKETA

Jūsu dzimums	Vīrietis			Sieviete	
Jūsu vecums	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60
Jūsu profesija	Biroja darbinieks	Ražošanas darbinieks	Inženieris	Vadītājs	

Sekojošie jautājumi ir par jūsu psihosociālo darba vidi, lūdzu atzīmēiet atbilstošu variantu, kurš visatbilstošāk raksturo situāciju jūsu darba vietā.

1. Vai jums bieži ir situācijas, kad jūs netiekat galā ar visiem saviem darba pienākumiem?				
Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Reti	Gandrīz nekad vai nekad
2. Vai jums ir pietiekoši daudz laika darba uzdevumu veikšanai?				
Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Reti	Gandrīz nekad vai nekad
3. Vai jums ir jāstrādā ātrā tempā?				
Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Reti	Gandrīz nekad vai nekad
4. Vai jums ir jāstrādā ātrā tempā visu dienu?				
Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Reti	Gandrīz nekad vai nekad
5. Vai jūsu darbs rada jums emocionāli satrauktas situācijas?				
Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Reti	Gandrīz nekad vai nekad
6. Vai jums darba pienākumi liek saskarties ar citu cilvēku personiskajām problēmām?				
Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Reti	Gandrīz nekad vai nekad
7. Vai jūsu darbs lielā mērā tiek ietekmēts?				
Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Reti	Gandrīz nekad vai nekad
8. Vai jūs variet ietekmēt sava darba apjomu?				
Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Reti	Gandrīz nekad vai nekad
9. Vai jums darbā ir iespējas mācīties kaut ko jaunu?				
Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Nelielā mērā	Ļoti nelielā mērā
10. Vai darbs no jums prasa uzņemties iniciatīvu?				
Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Nelielā mērā	Ļoti nelielā mērā
11. Vai jums ir jēgpilns darbs?				
Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Nelielā mērā	Ļoti nelielā mērā
12. Vai jūs izjūtat, ka jūsu darbs ir nozīmīgs?				
Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Nelielā mērā	Ļoti nelielā mērā
13. Vai jūs jūtat, ka jūsu darba vieta jums ir ļoti nozīmīga?				
Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Nelielā mērā	Ļoti nelielā mērā
14. Vai jūs labam draugam ieteiktu pieteikties uz jūsu darba vietu?				
Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Nelielā mērā	Ļoti nelielā mērā
15. Vai jūs savā darba vietā iepriekš tiekat labi informēti par nākotnē plānotām būtiskām izmaiņām un lēmumiem?				
Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Nelielā mērā	Ļoti nelielā mērā
16. Vai jūs saņemat visu sev nepieciešamo informāciju, lai savu darbu varētu veikt labi?				
Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Nelielā mērā	Ļoti nelielā mērā
17. Vai uzņēmuma vadība atzīst un novērtē jūsu darbu?				
Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Nelielā mērā	Ļoti nelielā mērā
18. Vai darbā pret jums izturas godīgi?				
Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Nelielā mērā	Ļoti nelielā mērā
19. Vai jūsu darbam ir skaidri mērķi?				
Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Nelielā mērā	Ļoti nelielā mērā
20. Vai jūs ziniet precīzi, kas darbā no jums tiek gaidīts?				
Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Nelielā mērā	Ļoti nelielā mērā
21. Vai jūsu tiešā priekšnieka viena no prioritātēm ir gandarījums par darbu?				
Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Nelielā mērā	Ļoti nelielā mērā
22. Vai jūsu tiešais priekšnieks labi izplāno darbu?				
Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Nelielā mērā	Ļoti nelielā mērā
23. Cik bieži jūsu tiešais priekšnieks vēlas uzklaustīt jūsu problēmas darbā?				
Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Reti	Gandrīz nekad vai nekad
24. Cik bieži jūs saņemat palīdzību un atbalstu no jūsu tiešā priekšnieka?				
Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Reti	Gandrīz nekad vai nekad
25. Runājot par jūsu darbu vispār. Ņemot visu vērā, cik apmierināts jūs esiet ar savu darbu kopumā?				
Ļoti apmierināts	Apmierināts	Neapmierināts	Ļoti neapmierināts	

Darbinieku aptauja par stresoriem darbā

Dārgais kolēģi,

Lūgums atvēlēt 3 minūtes Tava dārgā laika, lai atbildētu uz pāris anketas jautājumiem par stresoriem darba vidē.

Stresoru apzināšana ļauj novērtēt, kuriem psihosociāliem faktoriem darba vidē jāpievērš lielāka uzmanība.

Aptaujas anketas aizpildīšana ir brīvprātīga un anonīma. Iegūtie dati ir konfidenciāli un tiks apskatīti kopumā, lai vērtētu darba vides riskus uzņēmumā. Iegūtie dati tiks izmantoti maģistra darba pētījumam par darba vides stresa ietekmi uz darbiniekiem, kā arī, lai plānotu veselības veicināšanas pasākumus uzņēmumā.

Ar sveicieniem,

Mārtiņš

* Nepieciešams

Kāds ir Tavs dzimums?

Vīrietis

Sieviete

Kāds ir Tavs vecums? *

< 30

31 - 40

41 - 50

51 - 60

> 60

Kāda ir Tava profesijas kategorija?

- Biroja darbinieks
- Ražošanas darbinieks
- Ražošanas inženieris
- Vadītājs (pakļautībā ir cilvēki)

Kur ir Tava darba vieta?

- Birojs, Pasta 47
- Biomasas koģenerācijas stacija, Rūpniecības 73A
- Siltumapgādes serviss, Asteru 1A

Stresoru apzināšana darba vietā

Lūgums izlasīt uzskaitītos iespējamos kaitīgos faktorus un dot par tiem savu novērtējumu (domājot par savu darba vietu, struktūrvienību)!

Uzņēmuma funkcionēšana un kultūra *

	Nav	Dažreiz	Bieži
Slikta iekšējā komunikācija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problēmu risināšanas grūtības	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Slikta uzņēmuma attīstība	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Līdzdalība *

	Nav	Dažreiz	Bieži
Zema līdzdalība lēmumu izstrādē	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Karjeras veidošana un darba statuss *

	Nav	Dažreiz	Bieži
Karjeras nenoteiktība vai neprognozējamība	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zemas kvalifikācijas darbs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nelietderīgs vai sociāli mazvērtīgs darbs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nedrošība par palikšanu darbā	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Strādājošā indivīda loma organizācijā *

	Nav	Dažreiz	Bieži
Neskaidra loma vai konflikti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atbildība par citiem cilvēkiem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilgstoša saskarsme ar citiem cilvēkiem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Darba saturs *

	Nav	Dažreiz	Bieži
Slikti saprotams darbs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vienveidīgs darbs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bezjēdzīgs un saraustīts darbs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nepilnīga prasmes izmantošana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fiziska nebrīve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Darba slodze un temps *

	Nav	Dažreiz	Bieži
Pārāk liela vai maza slodze (kvantitatīvi)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pārāk liela vai maza slodze (kvalitatīvi)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ātrs darba temps	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nepietiekoša darba tempa kontrole	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ierobežots darba izpildes grafiks	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Darba organizācija *

	Nav	Dažreiz	Bieži
Nemaināms darba grafiks	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neparedzams darba laiks	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Daudz stundu darbalaiks	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maiņu darbs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

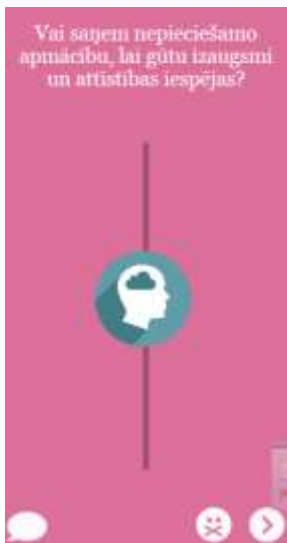
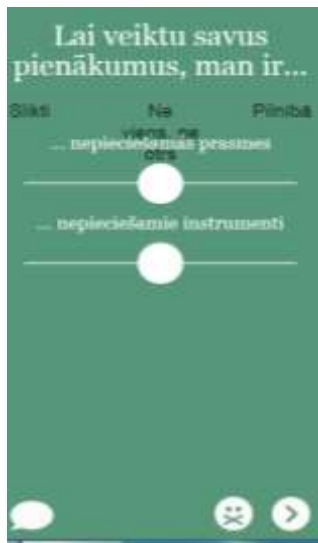
Attiecības ar citiem strādājošiem *

	Nav	Dažreiz	Bieži
Sociāla vai fiziska izolācija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sabiedrības atbalsta trūkums	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nesaskaņas un/vai ļaunprātība	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sliktas vai nepietiekamas attiecības ar augstākstāvošiem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mājas - darba attiecības *

	Nav	Dažreiz	Bieži
Nesaskaņas mājās vai darba attiecībās	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mājinieku atbalsta trūkums	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dubultkarjeras problēma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Darbinieku labklājības pulsa aptaujas "&frankly" jautājumi



Darbinieku aptaujas rezultāti par psihoemocionālajiem darba vides riskiem (Rīga)

Sekojošie jautājumi ir par jūsu psihosociālo darba vidi, lūdzu atzīmēt atbilstošu variantu, kurš visatbilstošāk raksturo situāciju jūsu darba vietā.

1. Vai jums bieži ir situācijas, kad jūs netiekat galā ar visiem saviem darba pienākumiem?	Vienmēr 1 1%	Bieži 6 7%	Dažreiz 11 12%	Reti 27 30%	Gandrīz nekad vai nekad 46 51%
2. Vai jums ir pietiekoši daudz laika darba uzdevumu veikšanai?	Vienmēr 33 36%	Bieži 37 41%	Dažreiz 13 14%	Reti 7 8%	Gandrīz nekad vai nekad 1 1%
3. Vai jums ir jāstrādā ātrā tempā?	Vienmēr 9 10%	Bieži 19 21%	Dažreiz 50 55%	Reti 9 10%	Gandrīz nekad vai nekad 4 4%
4. Vai jums ir jāstrādā ātrā tempā visu dienu?	Vienmēr 3 3%	Bieži 16 18%	Dažreiz 29 32%	Reti 31 34%	Gandrīz nekad vai nekad 12 13%
5. Vai jūsu darbs rada jums emocionāli satrauktas situācijas?	Vienmēr 3 3%	Bieži 11 12%	Dažreiz 42 46%	Reti 27 30%	Gandrīz nekad vai nekad 8 9%
6. Vai jums darba pienākumi liek saskarties ar citu cilvēku personiskajām problēmām?	Vienmēr 4 4%	Bieži 10 11%	Dažreiz 31 34%	Reti 27 30%	Gandrīz nekad vai nekad 19 21%
7. Vai jūsu darbs lielā mērā tiek ietekmēts?	Vienmēr 3 3%	Bieži 18 20%	Dažreiz 37 41%	Reti 29 32%	Gandrīz nekad vai nekad 4 4%
8. Vai jūs variet ietekmēt sava darba apjomu?	Vienmēr 1 1%	Bieži 16 18%	Dažreiz 18 20%	Reti 33 36%	Gandrīz nekad vai nekad 23 25%
9. Vai jums darbā ir iespējas mācīties kaut ko jaunu?	Ļoti lielā mērā 11 12%	Lielā mērā 43 47%	Nedaudz 21 23%	Nelelā mērā 13 14%	Ļoti nelelā mērā 3 3%
10. Vai darbs no jums prasa uzņemties iniciatīvu?	Ļoti lielā mērā 6 7%	Lielā mērā 41 45%	Nedaudz 27 30%	Nelelā mērā 11 12%	Ļoti nelelā mērā 6 7%
11. Vai jums ir jēgpilns darbs?	Ļoti lielā mērā 22 24%	Lielā mērā 62 68%	Nedaudz 7 8%	Nelelā mērā 0 0%	Ļoti nelelā mērā 0 0%
12. Vai jūs izjūtat, ka jūsu darbs ir nozīmīgs?	Ļoti lielā mērā 24 26%	Lielā mērā 52 57%	Nedaudz 13 14%	Nelelā mērā 1 1%	Ļoti nelelā mērā 1 1%
13. Vai jūs jūtat, ka jūsu darba vieta jums ir ļoti nozīmīga?	Ļoti lielā mērā 30 33%	Lielā mērā 52 57%	Nedaudz 7 8%	Nelelā mērā 1 1%	Ļoti nelelā mērā 1 1%
14. Vai jūs labam draugam ieteiktu pieteikties uz jūsu darba vietu?	Ļoti lielā mērā 20 22%	Lielā mērā 48 53%	Nedaudz 12 13%	Nelelā mērā 6 7%	Ļoti nelelā mērā 5 5%
15. Vai jūs savā darba vietā iepriekš tiekat ļoti labi informēti par nākotnē plānotām būtiskām izmaiņām un lēmumiem?	Ļoti lielā mērā 4 4%	Lielā mērā 28 31%	Nedaudz 38 42%	Nelelā mērā 11 12%	Ļoti nelelā mērā 10 11%
16. Vai jūs saņemat visu sev nepieciešamo informāciju, lai savu darbu varētu veikt ļoti labi?	Ļoti lielā mērā 14 15%	Lielā mērā 56 62%	Nedaudz 15 16%	Nelelā mērā 5 5%	Ļoti nelelā mērā 1 1%
17. Vai uzņēmuma vadība atzīst un novērtē jūsu darbu?	Ļoti lielā mērā 10 11%	Lielā mērā 51 56%	Nedaudz 18 20%	Nelelā mērā 9 10%	Ļoti nelelā mērā 3 3%

	Ļoti lieti mērā	Lieti mērā	Nedaudz	Neleli mērā	Ļoti neleli mērā
18. Vai darbā pret jums izturas godīgi?	15 16%	65 71%	7 8%	3 3%	1 1%
19. Vai jūsu darbam ir skaidri mērķi?	28 31%	53 58%	7 8%	1 1%	2 2%
20. Vai jūs ziniet precīzi, kas darbā no jums tiek gaidīts?	30 33%	56 62%	4 4%	1 1%	0 0%
21. Vai jūsu tiešā priekšnieka viena no prioritātēm ir gandarījums par darbu?	22 24%	53 58%	11 12%	2 2%	3 3%
22. Vai jūsu tiešais priekšnieks labi izplāno darbu?	21 23%	61 67%	6 7%	2 2%	1 1%
23. Cik bieži jūsu tiešais priekšnieks vēlas uzklaut jūsu problēmas darbā?	46 51%	27 30%	13 14%	4 4%	1 1%
24. Cik bieži jūs saņemat palīdzību un atbalstu no jūsu tiešā priekšnieka?	43 47%	32 35%	11 12%	5 5%	0 0%
25. Runājot par jūsu darbu vispār. Ņemot visu vērā, cik apmierināts jūs esiet ar savu darbu kopumā?	31 34%	58 64%	2 2%	0 0%	

Sekojošie jautājumi ir par to kā jūsu darbs ietekmē jūsu privāto dzīvi un ģimenes dzīvi.

	Jā, noteikt	Jā, leli mērā	Jā, bet tikai nedaudz	Nē, nepavisam
26. Vai jūs jūtat, ka jūsu darbs paņem no jums tik daudz enerģijas, ka tas negatīvi ietekmē jūsu privāto dzīvi?	5 5%	10 11%	45 49%	31 34%
27. Vai jūs jūtat, ka jūsu darbs paņem no jums tik daudz laika, ka tas negatīvi ietekmē jūsu privāto dzīvi?	2 2%	7 8%	33 36%	49 54%

Sekojošie jautājumi nav tieši par jūsu darbu, bet gan par visu uzņēmumu kopumā.

	Ļoti apmierināts	Apmierināts	Neapmierināts	Ļoti neapmierināts
28. Vai administrācija uzticas saviem darbiniekiem un zin, ka viņi dara savu darbu labi?	13 14%	73 80%	4 4%	1 1%
29. Vai jūs variet uzticēties informācijai, ko jūs saņemat no jūsu administrācijas?	11 12%	73 80%	6 7%	1 1%
30. Vai konflikti tiek risināti godīgi?	7 8%	68 75%	13 14%	3 3%
31. Vai darbs tiek sadalīts godīgi?	11 12%	59 65%	17 19%	4 4%

Sekojošie jautājumi par jūsu veselību un labu jušanos. Lūdzu aprakstiet savas vispārējās sajūtas vērtējot pašsajūtu pēdējo četru nedēļu laika posmā.

	Ekselenta	Ļoti laba	Laba	Diezgan slihta	Slihta
32. Runājot vispār, vai jūs teiktu, ka jūsu veselība ir: ekselenta, ļoti laba, laba, diezgan slihta vai slihta?	2 2%	24 26%	60 66%	5 5%	0 0%
33. Cik bieži jūs esat jutis pārgurumu?	3 3%	18 20%	32 35%	35 38%	3 3%
34. Cik bieži jūs esat bijis emocionāli pārguris?	2 2%	16 18%	30 33%	37 41%	6 7%
35. Cik bieži jūs esat bijis aizkaitināts?	0 0%	3 3%	35 38%	44 48%	9 10%
36. Cik bieži jūs esat izjutis stresu?	1 1%	12 13%	30 33%	45 49%	3 3%

Darbinieku aptaujas rezultāti par psihoemocionālajiem darba vides riskiem (Jelgava)

Sekojošie jautājumi ir par jūsu psihosociālo darba vidi, lūdzu atzīmēt atbilstošu variantu, kurš visatbilstošāk raksturo situāciju jūsu darba vietā.

1. Vai jums bieži ir situācijas, kad jūs netiekat galā ar visiem saviem darba pienākumiem?	Vienmēr 2 5%	Bieži 13 33%	Dažreiz 9 23%	Reti 16 40%	Gandrīz nekad vai nekad 0 0%
2. Vai jums ir pietiekoši daudz laika darba uzdevumu veikšanai?	Vienmēr 11 28%	Bieži 17 43%	Dažreiz 9 23%	Reti 3 8%	Gandrīz nekad vai nekad 0 0%
3. Vai jums ir jāstrādā ātrā tempā?	Vienmēr 3 8%	Bieži 16 40%	Dažreiz 15 38%	Reti 5 13%	Gandrīz nekad vai nekad 1 3%
4. Vai jums ir jāstrādā ātrā tempā visu dienu?	Vienmēr 3 8%	Bieži 6 15%	Dažreiz 13 33%	Reti 12 30%	Gandrīz nekad vai nekad 6 15%
5. Vai jūsu darbs rada jums emocionāli satrauktas situācijas?	Vienmēr 1 3%	Bieži 6 15%	Dažreiz 11 28%	Reti 15 38%	Gandrīz nekad vai nekad 7 18%
6. Vai jūsu darba pienākumi liek saskarties ar citu cilvēku personiskajām problēmām?	Vienmēr 1 3%	Bieži 6 15%	Dažreiz 17 43%	Reti 6 15%	Gandrīz nekad vai nekad 10 25%
7. Vai jūsu darbs lielā mērā tiek ietekmēts?	Vienmēr 2 5%	Bieži 7 18%	Dažreiz 14 35%	Reti 10 25%	Gandrīz nekad vai nekad 7 18%
8. Vai jūs variet ietekmēt sava darba apjomu?	Vienmēr 2 5%	Bieži 5 13%	Dažreiz 20 50%	Reti 8 20%	Gandrīz nekad vai nekad 5 13%
9. Vai jums darbā ir iespējas mācīties kaut ko jaunu?	Ļoti lielā mērā 10 25%	Lielā mērā 13 33%	Nedaudz 12 30%	Neļoti mērā 5 13%	Ļoti neļoti mērā 0 0%
10. Vai darbs no jums prasa uzņemties iniciatīvu?	Ļoti lielā mērā 8 20%	Lielā mērā 19 48%	Nedaudz 9 23%	Neļoti mērā 4 10%	Ļoti neļoti mērā 0 0%
11. Vai jums ir jāgūpils darbs?	Ļoti lielā mērā 16 40%	Lielā mērā 19 48%	Nedaudz 3 8%	Neļoti mērā 2 5%	Ļoti neļoti mērā 0 0%
12. Vai jūs izjūtat, ka jūsu darbs ir nozīmīgs?	Ļoti lielā mērā 18 45%	Lielā mērā 19 48%	Nedaudz 2 5%	Neļoti mērā 1 3%	Ļoti neļoti mērā 0 0%
13. Vai jūs jūtat, ka jūsu darba vieta jums ir ļoti nozīmīga?	Ļoti lielā mērā 17 43%	Lielā mērā 18 45%	Nedaudz 4 10%	Neļoti mērā 1 3%	Ļoti neļoti mērā 0 0%
14. Vai jūs labam draugam ieteiktu pieteikties uz jūsu darba vietu?	Ļoti lielā mērā 6 15%	Lielā mērā 17 43%	Nedaudz 11 28%	Neļoti mērā 5 13%	Ļoti neļoti mērā 1 3%
15. Vai jūs savā darba vietā iepriekš tiekati labi informēti par nākotnē plānotām būtiskām izmaiņām un lēmumiem?	Ļoti lielā mērā 4 10%	Lielā mērā 24 60%	Nedaudz 7 18%	Neļoti mērā 4 10%	Ļoti neļoti mērā 1 3%
16. Vai jūs saņemat visu sev nepieciešamo informāciju, lai savu darbu varētu veikt labi?	Ļoti lielā mērā 5 13%	Lielā mērā 31 78%	Nedaudz 3 8%	Neļoti mērā 1 3%	Ļoti neļoti mērā 0 0%
17. Vai uzņēmuma vadība atzīst un novērtē jūsu darbu?	Ļoti lielā mērā 4 10%	Lielā mērā 29 73%	Nedaudz 7 18%	Neļoti mērā 0 0%	Ļoti neļoti mērā 0 0%

18. Vai darbā pret jums izturas godīgi?	Ļoti lielā mērā 10 25%	Lielā mērā 25 63%	Nedaudz 5 13%	Neteļā mērā 0 0%	Ļoti neteļā mērā 0 0%
19. Vai jūsu darbam ir skaidri mērķi?	Ļoti lielā mērā 13 33%	Lielā mērā 24 60%	Nedaudz 1 3%	Neteļā mērā 2 5%	Ļoti neteļā mērā 0 0%
20. Vai jūs ziniet precīzi, kas darbā no jums tiek gaidīts?	Ļoti lielā mērā 11 28%	Lielā mērā 27 68%	Nedaudz 2 5%	Neteļā mērā 0 0%	Ļoti neteļā mērā 0 0%
21. Vai jūsu tiešā priekšnieka viena no prioritātēm ir gandarījums par darbu?	Ļoti lielā mērā 11 28%	Lielā mērā 23 58%	Nedaudz 6 15%	Neteļā mērā 0 0%	Ļoti neteļā mērā 0 0%
22. Vai jūsu tiešais priekšnieks labi izplāno darbu?	Ļoti lielā mērā 9 23%	Lielā mērā 26 65%	Nedaudz 4 10%	Neteļā mērā 1 3%	Ļoti neteļā mērā 0 0%
23. Cik bieži jūsu tiešais priekšnieks vēlas uzklaust jūsu problēmas darbā?	Vienmēr 19 48%	Bieži 11 28%	Dažreiz 8 20%	Reti 1 3%	Gandrīz nekad vai nekad 1 3%
24. Cik bieži jūs saņemat palīdzību un atbalstu no jūsu tiešā priekšnieka?	Vienmēr 19 48%	Bieži 15 38%	Dažreiz 5 13%	Reti 1 3%	Gandrīz nekad vai nekad 0 0%
25. Runājot par jūsu darbu vispār. Ņemot visu vērā, cik apmierināts jūs esiet ar savu darbu kopumā?	Ļoti apmierināts 18 40%	Apmierināts 24 60%	Neapmierināts 0 0%	Ļoti neapmierināts 0 0%	

Sekojošie jautājumi ir par to kā jūsu darbs ietekmē jūsu privāto dzīvi un ģimenes dzīvi.

26. Vai jūs jūtat, ka jūsu darbs paņem no jums tik daudz enerģijas, ka tas negatīvi ietekmē jūsu privāto dzīvi?	Jā, noteikti 0 0%	Jā, lielā mērā 2 5%	Jā, bet tikai nedaudz 21 53%	Nē, nepavisam 17 43%
27. Vai jūs jūtat, ka jūsu darbs paņem no jums tik daudz laika, ka tas negatīvi ietekmē jūsu privāto dzīvi?	Jā, noteikti 0 0%	Jā, lielā mērā 3 8%	Jā, bet tikai nedaudz 17 43%	Nē, nepavisam 20 50%

Sekojošie jautājumi nav tieši par jūsu darbu, bet gan par visu uzņēmumu kopumā.

28. Vai administrācija uzticas saviem darbiniekiem un zin, ka viņi dara savu darbu labi?	Ļoti apmierināts 9 23%	Apmierināts 30 75%	Neapmierināts 1 3%	Ļoti neapmierināts 0 0%
29. Vai jūs variet uzticēties informācijai, ko jūs saņemat no jūsu administrācijas?	Ļoti apmierināts 13 33%	Apmierināts 26 65%	Neapmierināts 1 3%	Ļoti neapmierināts 0 0%
30. Vai konflikti tiek risināti godīgi?	Ļoti apmierināts 9 23%	Apmierināts 29 73%	Neapmierināts 2 5%	Ļoti neapmierināts 0 0%
31. Vai darbs tiek sadalīts godīgi?	Ļoti apmierināts 6 15%	Apmierināts 30 75%	Neapmierināts 4 10%	Ļoti neapmierināts 0 0%

Sekojošie jautājumi par jūsu veselību un labu jušanos. Lūdzu aprakstiet savas vispārējās sajūtas vērtējot pašsajūtu pēdējo četru nedēļu laikā posmā.

32. Runājot vispār, vai jūs teiktu, ka jūsu veselība ir: ekselenta, ļoti laba, laba, diezgan slihta vai slihta?	Ekselenta 0 0%	Ļoti laba 14 35%	Laba 26 65%	Diezgan slihta 0 0%	Slihta 0 0%
33. Cik bieži jūs esat jutis pārgurumu?	Visu laiku 0 0%	Bieži 5 13%	Šad un tad 19 48%	Reti 16 40%	Nekad 0 0%

34. Cik bieži jūs esat bijis emocionāli pārguris?	Visu laiku 1 3%	Bieži 5 13%	Šad un tad 18 45%	Reti 16 40%	Nekad 0 0%
35. Cik bieži jūs esat bijis aizkaitināts?	Visu laiku 0 0%	Bieži 1 3%	Šad un tad 10 25%	Reti 27 68%	Nekad 2 5%
36. Cik bieži jūs esat izjutis stresu?	Visu laiku 0 0%	Bieži 5 13%	Šad un tad 12 30%	Reti 17 43%	Nekad 6 15%

Darbinieku aptaujas rezultāti par stresoriem darbā

	Nav	Dažreiz	Bieži	BIEŽI	Bieži vai dažreiz
Uzņēmuma funkcionēšana un kultūra				4%	37%
<i>Slikta iekšējā komunikācija</i>	10	14	2	8%	62%
<i>Problēmu risināšanas grūtības</i>	17	8	1	4%	35%
<i>Slikta uzņēmuma attīstība</i>	22	4	0	0%	15%
Līdzdalība				12%	46%
<i>Zema līdzdalība lēmumu izstrādē</i>	14	9	3	12%	46%
Karjeras veidošana un darba statuss				2%	29%
<i>Karjeras nenoteiktība vai neprognozējamība</i>	12	12	2	8%	54%
<i>Zemas kvalifikācijas darbs</i>	23	3	0	0%	12%
<i>Nelietderīgs vai sociāli mazvērtīgs darbs</i>	23	3	0	0%	12%
<i>Nedrošība par palikšanu darbā</i>	16	10	0	0%	38%
Strādājošā indivīda loma organizācijā				18%	59%
<i>Neskaidra loma vai konflikti</i>	18	7	1	4%	31%
<i>Atbildība par citiem cilvēkiem</i>	9	11	6	23%	65%
<i>Ilgstoša saskarsme ar citiem cilvēkiem</i>	5	14	7	27%	81%
Darba saturs				5%	35%
<i>Slikti saprotams darbs</i>	19	7	0	0%	27%
<i>Vienveidīgs darbs</i>	13	9	4	15%	50%
<i>Bezjēdzīgs un saraustīts darbs</i>	20	6	0	0%	23%
<i>Nepilnīga prasmes izmantošana</i>	14	11	1	4%	46%
<i>Fiziska nebrīve</i>	18	7	1	4%	31%
Darba slodze un temps				13%	57%
<i>Pārāk liela vai maza slodze (kvantitatīvi)</i>	8	15	3	12%	69%
<i>Pārāk liela vai maza slodze (kvalitatīvi)</i>	11	13	2	8%	58%
<i>Ātrs darba temps</i>	6	14	6	23%	77%
<i>Nepietiekoša darba tempa kontrole</i>	20	6	0	0%	23%
<i>Ierobežots darba izpildes grafiks</i>	11	9	6	23%	58%
Darba organizācija				11%	34%
<i>Nemaināms darba grafiks</i>	17	4	5	19%	35%
<i>Neparedzams darba laiks</i>	14	10	2	8%	46%
<i>Daudz stundu darbalaiks</i>	15	10	1	4%	42%
<i>Maiņu darbs</i>	23	0	3	12%	12%
Attiecības ar citiem strādājošiem				0%	9%
<i>Sociāla vai fiziska izolācija</i>	25	1	0	0%	4%
<i>Sabiedrības atbalsta trūkums</i>	22	4	0	0%	15%
<i>Nesaskaņas un/vai jaunprātība</i>	23	3	0	0%	12%
<i>Sliktas vai nepietiekamas attiecības ar augstākstāvošiem</i>	25	1	0	0%	4%
Mājas - darba attiecības				1%	14%
<i>Nesaskaņas mājās vai darba attiecībās</i>	21	5	0	0%	19%
<i>Mājinieku atbalsta trūkums</i>	24	1	1	4%	8%
<i>Dubultkarjeras problēma</i>	22	4	0	0%	15%

Ražošanas darbinieku labklājības pulsa aptaujas "&frankly" rezultāti

Lai veiktu savus pienākumus, man ir...

... nepieciešamās prasmes	85%
... nepieciešamie instrumenti	86%

Vai saņem nepieciešamo apmācību, lai gūtu izaugsmi un attīstības iespējas? 77%

Mans tiešais vadītājs...

... motivē mani	79%
... norāda man konkrētas rīcības un ko sagaida no manis	82%
... sniedz man konstruktīvas atsauksmes	85%

Savā komandā Tu vari...

Smieties kopā ar kolēģiem

Jā	15
Nē	0
Neesmu pārliecināts/-a	0

Būt tu pats/-i

Jā	13
Nē	0
Neesmu pārliecināts/-a	2

Lūgt palīdzību

Jā	15
Nē	0
Neesmu pārliecināts/-a	0

Runāt, ko domā

Jā	14
Nē	1
Neesmu pārliecināts/-a	0

Justies drošs/-a

Jā	15
Nē	0
Neesmu pārliecināts/-a	0

Ar kādiem vārdiem Tu definētu mūsu kultūru?

Uzticība	15
Progresivitāte	14
Godīgums	11
Lepnums	12
Atvērtība	11
Atklātība	9
Draudzīgums	8
Koncentrēšanās	9
Centība	7

Darbinieki saņem vienlīdzīgu attieksmi neatkarīgi no...

... vecuma

Jā	13
Nē	2
Nav viedokļa	0

... etniskās piederības

Jā	14
Nē	0
Nav viedokļa	1

... seksuālās orientācijas

Jā	10
Nē	0
Nav viedokļa	5

... dzimuma

Jā	14
Nē	1
Nav viedokļa	0

... izglītības

Jā	13
Nē	0
Nav viedokļa	2

Vai pēdējā mēneša laikā esi sevi izaicinājis/-usi?

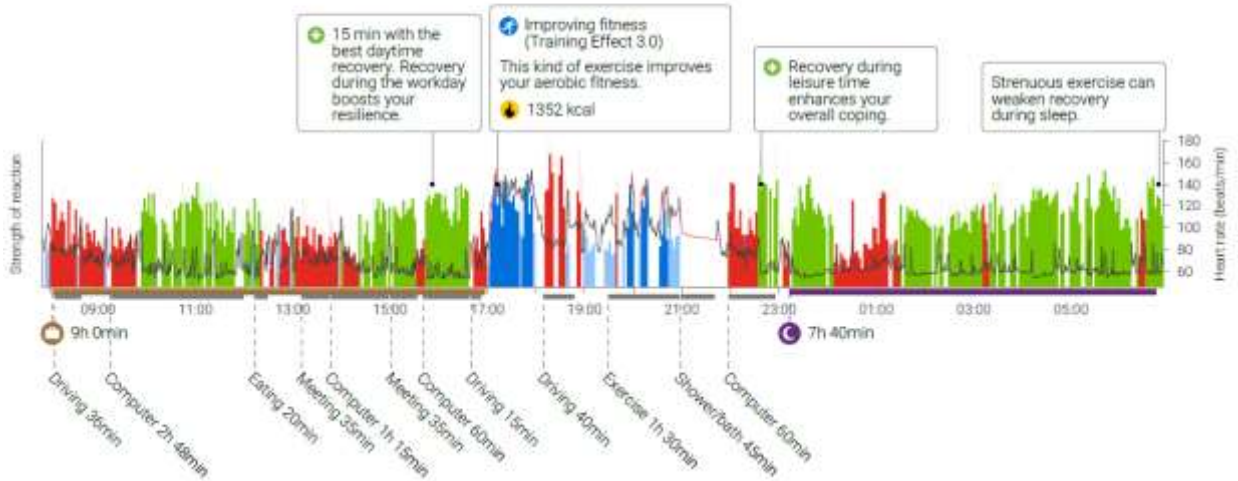
Jā	100%
Nē	0%

Individuāla darbinieka Firstbeat dzīvesveida novērtējuma atskaite

LIFESTYLE ASSESSMENT

Person: Age: 32 Activity Class: 4.0 (Average) Height (cm): 185 Resting heart rate: 45 Weight (kg): 103 Max. heart rate: 180 Body Mass Index: 30.1				Measurement: Start time: 09:00 Duration: 23h 4min Heart rate (low/avg./high): 50 / 71 / 155	
---	--	--	--	---	--

● Stress ● Recovery ● Vigorous & moderate physical activity ● Light physical activity ~ Heart rate ~ Missing heart rate 7%



STRESS AND RECOVERY



SLEEP



PHYSICAL ACTIVITY



ENERGY EXPENDITURE

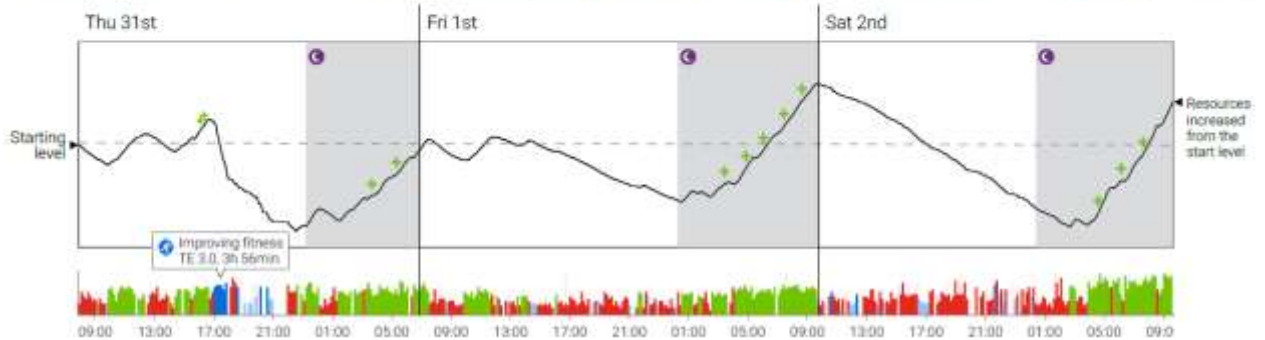


LIFESTYLE ASSESSMENT SUMMARY

Person:				Assessment:	
Age	32	Activity Class	4.0 (Average)	Additional information:	
Height (cm)	185	Resting heart rate	45	🍷 Alcohol: Fri 1st (2 units), Sat 2nd (7 units)	
Weight (kg)	103	Max. heart rate	180		
Body Mass Index	30.1				

🏠 BODY RESOURCES

➤ Resources increase ➤ Resources decrease ➤ Significant recovery period ● Stress ● Recovery ● Vigorous & moderate physical activity ● Light physical activity



LIFESTYLE ASSESSMENT SCORE

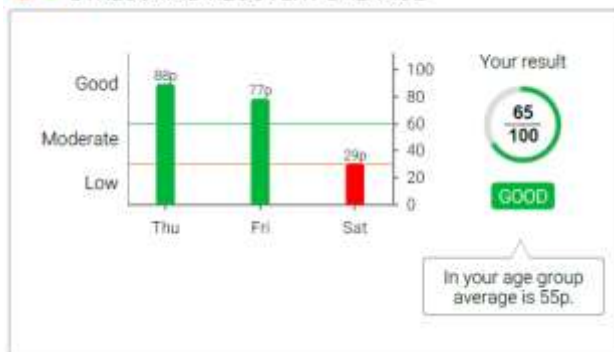
The score is based on your combined stress and recovery, sleep and physical activity result. By improving these areas, you can promote your well-being and improve your Lifestyle Assessment score.



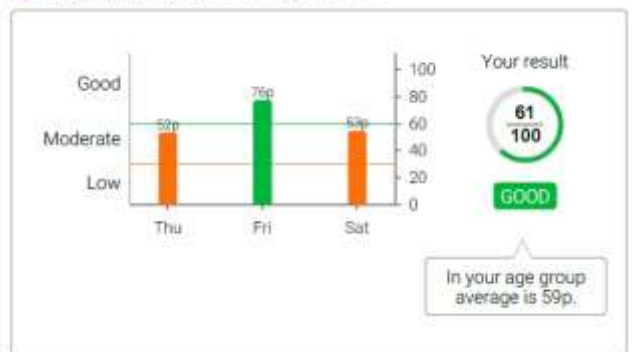
85 - 100p Excellent
60 - 84p Good
 30 - 59p Moderate
 15 - 29p Low
 0 - 14p Very low

The average score of all Lifestyle Assessment participants is 55p.

🔴🟢 STRESS AND RECOVERY BALANCE



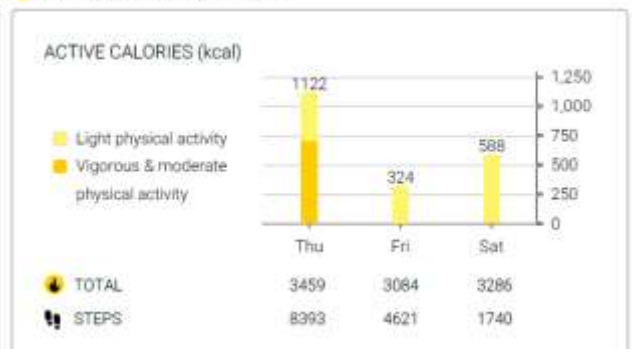
🌙 RESTORATIVE EFFECT OF SLEEP



🏃 HEALTH EFFECTS OF PHYSICAL ACTIVITY



🔋 ENERGY EXPENDITURE



Maģistra darbs „ Darba ikdienas paradumu un darba vides stresa ietekme uz darbinieka darbaspējām, vadlīnijas veselīga dzīvesveida veicināšanai darba vietā” izstrādāts LU Ķīmijas fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: Mārtiņš Žogots

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: asociētā profesore Dr. med. Ženija Roja

Recenzents:

Darbs iesniegts Ķīmijas fakultātē 2018.g. maijā.

Dekāna pilnvarotā persona: Vija Gutāne

Darbs aizstāvēts profesionālās maģistru studiju programmas „Darba vides aizsardzība un ekspertīze” gala pārbaudījuma komisijas sēdē

2018. g prot. Nr., vērtējums

Komisijas sekretāre: