

LATVIJAS UNIVERSITĀTE  
ĶĪMIJAS FAKULTĀTE

**PSIHOSOCIĀLIE DARBA VIDES RISKI  
SIA””VENTSPILS NAFTA” TERMINĀLS” UN  
VESELĪBAS VEICINĀŠANAS PASĀKUMI**

MAĢISTRA DARBS

Autore: **Santa Sausā**

Stud. apl.: ss12152

Darba vadītājs: asoc. profesors, Dr. sc. admin.,  
Eur. Erg. Henrijs Kaļķis

RĪGA 2020

## ANOTĀCIJA

Maģistra darbs „Psihosociālie darba vides riski SIA ””Ventspils nafta” termināls” un veselības veicināšanas pasākumi” izstrādāts ar mērķi izpētīt psihosociālos risku SIA ””Ventspils nafta” termināls” darbiniekiem un izstrādāt veselības veicināšanas pasākumus psihosociālo risku mazināšanai. Darba zinātniskais vadītājs; asoc. profesors, Dr. sc. admin., Eur. Erg. Henrijs Kaļķis Darbs sagatavots uz 109 lapām, kurās ietverti 25 attēli, 18 tabulas, 3 pielikumi, 54 informācijas avoti.

Maģistra darbs kopumā sastāv no 4 daļām. Pētījuma pirmajā daļā apkopota teorētiskā informācija no dažādiem literatūras avotiem par psihosociālajiem riskiem un to ietekmi uz nodarbināto veselību. Otrajā daļā tika apskatītas pētījuma metodes. Trešajā daļā tika veikta iegūto rezultātu aprakstīšana un analīze, kas balstās uz autores veikto riska vērtēju un darbinieku aptaujas anketas rezultātiem. Ceturtajā sadaļā izstrādāti preventīvie un veselības veicināšanas pasākumi.

Pētījuma ietvaros iegūtie rezultāti apliecina, ka VNT darbiniekiem darba vidē pastāv psihosociālie darba vides riski. Izteiktāki tie ir darbiniekiem, kas veic darbu maiņās.

Atslēgas vārdi maģistra darbā – psihosociālie riski, veselības veicināšana, stress, arodveselība

## **ABSTRACT**

Master thesis „Psychosocial work environment risks in Ltd SIA”” Ventspils nafta” termināls” and health promotion measures”. Developed with the aim to study the Psychosocial risks of Ltd SIA”” Ventspils nafta” termināls” and to develop health promotion measures to reduce psychosocial risks. Scientific supervisor of the thesis asoc. profesors Dr. sc. admin., Eur. Ergs Henrijs Kaļķis. The thesis is prepared in 109 pages, which includes 25 figures, 18 tables, 3 appendices, 54 information sources.

Master thesis consist of 4 parts. The first part of research summarizes theoretical information from various literature sources in psyvhosocial risks and their impact on employee health. The second part consist of the methods of the research. The third part described and analysed the results obtained, based on the results of a questionnaire of risk assessments and employees carried out by the author. The fourth section sets out preventive and health promotion measures.

The results obtained within the framework of the research confirm that there are psychosocial work environment risks for VNT employees in the work environment. They are more pronounced for employees who work in shifts. Keywords in master’s thesis – psychosocial risks, health promotion, stress, occupational health.

## SATURS

SAĪSINĀJUMI .....	5
IEVADS .....	6
1. LITERATŪRAS ANALĪZE .....	8
1.1. Darba vides risku ietekme uz strādājošiem mūsdienu darba vidē .....	8
1.1.1. Kaitīgo darba vides risku ietekme uz nodarbināto .....	9
1.1.2. Psihosociālie riski normatīvajos aktos .....	12
1.2. Psihosociālie darba vides riski un to ietekme uz nodarbinātajiem .....	13
1.2.1. Stress un tā izraisītās veselības problēmas .....	15
1.2.2. Izdegšanas sindroms .....	22
1.2.3. Psihosociālo risku pārvaldība .....	24
2. PĒTĪJUMA METODES .....	27
2.1. Somijas 5 baļļu metode .....	27
2.2. Kopenhāgenas psihosociālā anketēšana .....	28
2.3. BowTie risku vērtēšanas metode .....	29
3. PĒTĪJUMA REZULTĀTI UN DISKUSIJA .....	30
3.1. SIA ””Ventspils nafta” termināls” darbības raksturojums un struktūra .....	30
3.2. Psihosociālo risku raksturojums naftas produkta tranzītnozarē .....	32
3.3. Psihosociālo darba vides risku analīze .....	34
3.4. Psihosociālo risku izvērtējums pēc Kopenhāgenas metodes .....	61
3.5. Riska vērtējums izmantojot ”Bow Tie” metodi .....	88
4. PREVENTĪVIE UN VESELĪBAS VEICINĀŠANAS PASĀKUMI .....	93
4.1. Preventīvie pasākumi darba satura uzlabošanai .....	94
4.2. Preventīvie un veselības veicināšanas pasākumi darba slodzes uzlabošanai .....	95
4.3. Preventīvie pasākumi darbiniekiem darba laika ietekmes uz veselību samazināšanai .....	95
4.4. Preventīvie stresu mazinoši un veselības veicinoši pasākumi .....	97
4.5. Konflikta un aizskarošas attieksmes samazināšana organizācijā .....	99
SECINĀJUMI .....	101
PRAKTISKĀS REKOMENDĀCIJAS .....	103
IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI .....	105
PIELIKUMI .....	109
1.pielikums Aptaujas anketa latviešu valodā .....	110
2.pielikums Aptaujas anketa krievu valodā .....	113
3. pielikums Kopenhāgenas anketā sniegto atbilžu rezultātu aprēķins .....	116

## SAĪSINĀJUMI

VNT – SIA ””Ventspils nafta” termināls”

UGAD – Ugunsdzēsības glābšanas un apsardzes dienests

VTTI – Vitol Tank Terminals International

VDA- Vides un darba aizsardzības grupa

TSG – Termināla servisa grupa

## IEVADS

Sociālekonomiskā attīstība globālā, Latvijas mērogā un izmaiņas pēdējo gadu desmitu laikā radījušas krasas pārmaiņas attiecībā uz darba organizāciju un vadību. Mūsdienās arvien vairāk attīstās pakalpojumu nozare, mazāk ražošanas nozare. Tā rezultātā veidojas jauni darba vides riski, kas būtiski ietekmē darbinieku drošību darbavietā un arodveselību. Par vieniem no jaunajiem darba vides riskiem ir uzskatāmi psihosociālie riski. Psihosociālie riski ir vairāku faktoru kopums – attiecības ar kolēģiem un vadītāju, organizācijas kultūra, skaidri darba mērķi, darba vide, izaugsmes iespējas organizācijā, darba slodze, darba atbildība u.c. Šie faktori nav atsevišķi izdalāmi, tie ir vērtējami kopumā. Šie faktori nodarbinātajam radu stresu, kas lielākoties uz tiem iedarbojās negatīvi Eiropā nodarbinātie ir atzinuši, ka nemitīgi tiek pakļauti stresam darbā. Tikpat liels daudzums darbinieku jeb 25% ir atzinuši, ka darbs nelabvēlīgi ietekmē viņu veselību. Psihosociālie riski vairo negatīvos darba apstākļus. Apstākļi starp darbinieku grupām atšķiras atkarībā no nozares, dzimuma, vecuma [42].

Vairākos pētījumos ir pierādīts, ka ar darbu saistīto psihosociālo risku iedarbība ir nelabvēlīga ietekme uz darbinieku fizisko, psiholoģisko un sociālo veselību, piemēram, miega traucējumiem, piemēram, miega traucējumiem, sirds un asinsvadu slimībām, muskuļu un skeleta sistēmas slimībām.

Psihosociālo risku klātbūtne darba vidē atstāj ne tikai sekas uz darbinieku veselību un labklājību, bet arī uz organizācijas veselību un noturību. Piemēram, paaugstinās negadījumu skaits, biežākas prombūtnes, pazeminās darbinieka produktivitāte, palielinās cilvēciskās kļūdas gadījumi, neveselīgs klimats organizācijā. Psihosociālo risku identificēšana un pārvaldība jau ir daļa no risku pārvaldības Eiropā. Turpretim Latvijā šo risku apzināšana organizācijā pamazām tiek veikta, jo palielinās darbinieki skaits, kas sirgst ar slimībām, ko veicinājuši psihosociālie faktori darba vietās.

Psihosociālo risku apzināšana un identificēšana ir svarīga jebkurā organizācijā. Tas veido gan organizācijas iekšējo vidi, gan publisko tēlu. Organizācijas, kurās to kultūrā ir vērsta uz darbinieku veselību un apmierinātību ar darbu, veicina darbinieku labsajūtu, samazina darbaspēka mainību, darbinieki ir lojāli uzņēmumam, palielinās apgrozījums un paaugstinās pakalpojuma kvalitāte, kā arī organizācija ir saistoša augsti kvalificētam darbaspēkam nozarē.

Psihosociālie risku pārvaldība naftas termināļos ir ļoti svarīga, jo šie uzņēmumi darbojas bīstamā nozarē un mazākās kļūdas gadījumi, var radīt būtiskas sekas gan reģionālā,

gan globālā līmenī. Nozares darbinieks psihosociālo faktoru ietekmē var samazināt drošību naftas terminālos, un būtiski var tikt ietekmēta darbinieku veselība un drošība.

Maģistra darba pētījumu aktualitāti nosaka tas, ka nozari spēcīgi ietekmē izmaiņas globālajā naftas tirgū. Nodarbinātajiem jābūt arvien elastīgākiem, ņemot vērā izmaiņas tirgū un pārkraujamo produktu sortimentā. Tiek pārkrauti arvien specifiskāki naftas produkti, kas prasa ievērot vairāk drošības prasības, kas ir jāievēro nodarbinātajiem papildus vēl saviem ikdienas pienākumiem. Šādu drošības prasību ievērošana un papildus aizsarglīdzekļu izmantošana vidē, kur ir kancerogēnas vielas, ierobežoti darba izpildes termiņi, strauja jauno tehnoloģiju ieviešana, darbiniekiem var radīt paaugstinātu stresu, kas ar laiku var izpausties kā nozīmīgas veselības problēmas ilgtermiņā.

**Maģistra darba mērķis:** Izpētīt SIA "Ventspils nafta" termināls" psihosociālos darba vides riskus visās struktūrvienībās uzņēmumā un izstrādāt veselības veicināšanas pasākumus identificēto risku samazināšanai.

**Maģistra darba hipotēzes:**

SIA "Ventspils nafta" termināls" darbinieki, kas veic darbu iespējamā sprādzienbīstamā vidē, vairāk tiek pakļauti psihosociālajiem darba vides riska faktoriem, nekā darbinieki, kas veic administratīvo darbu.

SIA "Ventspils nafta" termināls" darbiniekiem, kas veic administratīvo darbu ir atšķirīgi psihosociālie darba vides riski, salīdzinot ar darbiniekiem, kas veic darbu iespējamā sprādzienbīstamā vidē.

Pētījuma mērķa sasniegšanai pētījuma autore izvīzēja vairākus **uzdevumus**:

1. Izpētīt un izanalizēt zinātnisko literatūru par psihosociālajiem riskiem darba vidē un to ietekmi uz darbinieku veselību.
2. Raksturot pētāmo uzņēmumu un veikt psihosociālo risku novērtēju struktūrvienībās.
3. Veikt darbinieku aptauju, lai noskaidrotu darbinieku viedokli par psihosociālajiem riskiem viņu darbavietā.
4. Apkopot iegūtos rezultātus un veikt to analīzi.
5. Izstrādāt veselības veicināšanas pasākumus psihosociālo risku mazināšanai SIA "Ventspils nafta" termināls" struktūrvienībās.

# 1. LITERATŪRAS ANALĪZE

Pētījuma ietvaros autore literatūras apskatā apkopos galvenos psihosociālos faktoros, kas, galvenokārt, ir daļa no darba vides ikdienas, un, kā globalizācija ietekmē darbinieku ikdienu. Tiks apskatīti psihosociālie faktori no normatīvu un direktīvu puses. Pētījuma ietvaros tiks noteikta stresa loma organizācijā un darbinieka individuālā līmenī. Detalizētāk tiks apskatīta psihosociālo risku un stresa pēdējo laiku populārā slimība – izdegšanas sindroms. Tiks apkopota psihosociālo risku pārvaldība.

## 1.1. Darba vides risku ietekme uz strādājošiem mūsdienu darba vidē

Darba vidē joprojām pastāv dažādi darba vides riska faktori – ķīmiskie, bioloģiskie, fizikālie, mehāniskie, ergonomiskie, psihosociālie un organizatoriskie darba vides faktori. Sakarā ar mūsdienu straujajām izmaiņām darba specifiskā, mainās arī riska faktori darbavietās. Darba vidē nodarbināto var apdraudēt ne tikai tehniskie un fiziskie apstākļi, bet arī psiholoģiskie [15]. Veicot negadījumu analīzi, tiek noskaidroti negadījuma cēloņi. Parasti tās nav tehniskas kļūmes (inženiertehniskais aspekts vai tehnoloģija), bet organizatoriskais vadības un cilvēciskie faktori, kas saistīti ar kļūdām un pārkāpumiem [19]. Piemēram, ja tehnisku iemeslu dēļ ir notikušas fiziska rakstura problēmas, nedrīkst aizmirst par psihosociālās izcelsmes problēmām, jo šīs problēmas var attiekties ne tikai uz indivīda veselību, labsajūtu, bet arī uz veicamā darba kvalitāti un efektivitāti [15].

Uzņēmumos Latvijā, galvenokārt, par arodveselības problēmām tiek uzskatīti ķīmiskie darba vides faktori (ķīmiskās vielas, putekļi) un fizikālie darba vides faktori (troksnis, vibrācija). Turpretim ES valstīs, galvenokārt, par arodslimības problēmām tiek atzīti psihosociālie, ergonomiskie un organizatoriskie riska faktori [1]. ES pilsoņi par biežāko darba radīto stresa cēloņiem tiek atzīti darba reorganizācija, darba nedrošība, garās darba stundas, pārmērīga darba slodze, kā arī uzmākšanās un vardarbība darbā. [27]. Vairumā ES uzņēmumu vadītāju, aptuveni 80% norāda, ka uzņēmumā pastāv psihosociālie riski, īpaši akcentējot stresu darba vietā. Par svarīgākajiem tiek uzskatīta steiga darba vietā un darbs ar sarežģītiem klientiem. Tikai trešdaļai ES uzņēmumu ir izstrādātas vadlīnijas šādu risku novēršanai [28]. Aptuveni 12% ES uzņēmumu vispār neīsteno pasākumus, lai samazinātu psihosociālos darba vides riskus [38].

Novērtējot darba vidi, ne vienmēr tiek ņemti vērā procesi, kas saistīti ar darba sagatavošanu, plānošanu, organizēšanu, vadīšanu, izpildi [11]. Darba raksturs un tehnoloģiskie un tehniskie rīki un iekārtas mainās un mūsdienu mainīgajā vidē, darbiniekiem

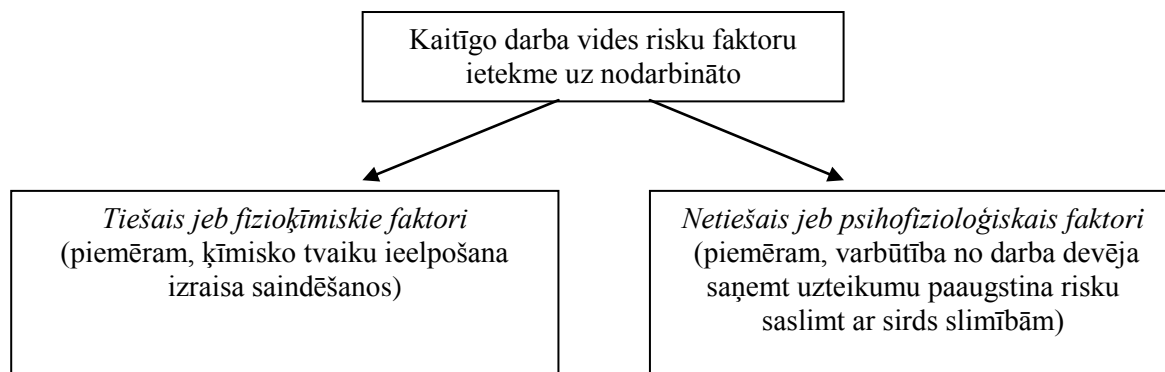
ir jāspēj pielāgoties esošajiem apstākļiem, kas ir aktuāli arī Latvijā. Nodarbināto fizisko, psiholoģisko, sociālo veselību darba vietā negatīvi var ietekmēt vairāki riska faktori tostarp psihosociālie un organizatoriskie darba vides faktori [1]. Psihosociālie darba vides faktori ir jāvērtē uzņēmumos ne tikai tādēļ, lai novērstu to radītās negatīvās sekas, bet arī, lai uzlabotu darbinieku labsajūtu, apmierinātību ar darbu, ko rada līdzsvarotība ekonomiskajās izredzēs, komunikācija, līdzdalības un izaugsmes spējas [15].

Izteiktāku psihosociālo risku ietekmi uz nodarbināto mūsdienās ir noteikušas divas galvenās izmaiņas: globalizācija un tehnoloģiskās pārmaiņas. Globalizācijas ietekmē ir palielinājusies konkurence starp organizācijām, kas attiecīgi darbiniekam nozīmē paaugstinātu darba apjomu, nedrošību un samazina autonomiju darbā. Attiecīgi tehnoloģiskās pārmaiņas, jo īpaši informācijas un komunikācijas izmantošanas attīstība, kas atstāj dažādu ietekmi uz nodarbināto gan labvēlīgu, gan nelabvēlīgu. Attiecīgi labvēlīgo ietekmi dod tas, ka nodarbinātais var būt elastīgs, un strādāt un mājām, tādējādi apvienojot darbu ar citiem dzīves aspektiem. Turpretim mūsdienu straujās izmaiņas nodarbinātajos rada tehnostresu, kas nodarbinātajam rada nogurumu, satraukumu, nemieru, neapmierinātību ar pašu tehnoloģiju un par spēju efektīvi izmantot tehnoloģiju, kā arī tehnoloģiskā attīstība var novest pie pārmērīgām darba stundām un līdzsvara zudumu darba un privātajā dzīvē [24]. Progresīvas tehnoloģijas nosaka palielinātu produktivitāti, kā rezultātā, tas skar vistiešāk darbinieku. Darbinieku šīs prasības var ietekmēt vistiešāk, radot stresu un tādējādi apdraudot darba ņēmēja veselību [36].

Pētījuma autore secina, ka globalizācija ir ietekmējusi darba tirgu, tādējādi aizvien vairāk aktualizējot psihosociālos riskus darbavietā. ES par galvenajiem psihosociālajiem riskiem, kas rada nodarbinātajiem stresu ir atzīta darba reorganizācija, darba nedrošība, garās darba stundas, pārmērīga darba slodze, uzmākšanās, vardarbība. ES būtiski tiek domāts kā samazināt psihosociālos riskus darbavietā, turpretim Latvijā vairumā organizāciju Psihosociālie riski netiek atsevišķi vērtēti.

### **1.1.1. Kaitīgo darba vides risku ietekme uz nodarbināto**

Organizāciju darba vidi veido kompleksi riska faktori, kuru vidū ir kaitīgie darba vides riski, ar kuriem nodarbinātais ik dienu saskaras savā darba vidē. No arodveselības viedokļa kaitīgie darba vides faktori nodarbinātajiem ir monotons darbs, troksnis, vibrācija, paaugstināta vai pazemināta temperatūra, spiediens, apgaismojums, smaržas (smakas), nevienlīdzība starp dzimumiem, vardarbība, darba slodze, uzmākšanās, iebiedēšana un stress darbavietā (sk. 1.1. attēlu) [17].



1.1. att. **Kaitīgo darba vides risku ietekme uz nodarbināto** [1]

Uz nodarbināto var iedarboties tieši un netieši darba vides risku faktori, bieži vien tie nav atsevišķi nodalāmi, bet tie jāvērtē kopumā (sk. 1.1. attēlu). Darbavietas videi ir liela nozīme darbinieka darbībā un ražīgumā. Lielā daļā rūpniecisko nozaru pastāv kaitīgie darba vides faktori, kas rada nedrošu darba vidi, piemēram, nedrošas iekārtas, mēbeles, slikti izstrādātās darbstacijas, ventilācijas trūkums, pārmērīgs troksnis, nepiemērots apgaismojums, nav atbalsta no vadītāja, slikta saziņa, individuālo aizsardzības līdzekļu trūkums u.c. [26].

Kaitīgie psihosociālie riska faktori ir saistīti ar stresu darba vietā, neapmierinātību, sliktu veselību, tos iedala četrās grupās:

- Kvantitatīvā pārpūle;
- Kvalitatīvā pārpūle;
- Darba kontroles trūkums;
- Sociālā atbalsta trūkums

Šiem faktoriem kombinējoties, tie var radīt lielā neapmierinātību no nodarbināto puses. Piemēram, aptaujājot ASV un Zviedrijas nodarbinātos tika noskaidrots, ka nopietnākām veselības problēmām un neapmierinātību sūdzas tie darbinieki, kuriem ir maza iespēja kontrolēt savu darba dienu un lielāka darba slodze kā citiem nodarbinātajiem. Zviedrijā, pētījuma ietvaros, veicot izmeklējumus vīriešiem, kuriem ir darba attiecības, īpaša uzmanība tika pievērsta sirds – asinsvadu slimībām, depresijai, nogurdinātībai, kā arī mirstības koeficientam. Nodarbinātajiem, kuru darbs ir saistīts ar fizisku slodzi un zemām izlemšanas darba vadīšanas spējām, tiem tika konstatētas iepriekšminētās veselības problēmas. Turpretim nodarbinātajiem, kuriem ir vidējie liela fizikā slodze un ir iespēja kontrolēt savus darba apstākļus, tiem tika konstatēts zems saslimstības un mirstības risks [21].

Darba vide un organizācija tiek vērtēta pēc tā, kāda ir nodarbinātā attieksme izpratne, un izjūtas pret organizāciju, līdzīgi kā cilvēka veselība, kuru raksturo, orgānu sistēmas darbība, piemēram, elpošanas sistēmas darbība, aknu darbība u.c. [11]. Saistībā ar darba vidi tika veikts

pētījums 2010. gadā, kurā tika iesaistīti nodarbinātie, kas veic darbu birojā, lai noskaidrotu psihosociālo darba vidi individuālā līmenī. Veicot nodarbināto aptaujas un, pētot iekštelpu vidi, tika noskaidrots, ka vienas ēkas ietvaros nodarbinātajiem krasi atšķiras viedoklis, daļa darbinieku uzskatīja, ka darba telpās ir slikta vide, lai gan vide telpās bija ļoti laba, bet cita daļa darbinieku bija apmierināti ar darba telpām un darba vidi kopumā [10].

Daudzos pētījumos un literatūrā parādās, ka biroja darbinieku galvenais kaitīgais riska stresa avots ir dators. Veicot darbu ar datoru nodarbinātajam ir ilgu laiku pavada sēžot līdz pat vairākām stundām bez pārtraukuma - garīgā piepūle, nepārtraukti jākoncentrējas. Pavadot laiku pie datora, darbinieks sevi maz pakļauj fiziskās enerģijas patēriņam. Biroja darba ietvaros bieži ir situācijas, kad ir psiholoģiskais spiediens, kas prasa darbu veikt augstā kvalitātē relatīvi īsā laikā, kā arī ir situācijas, kad ir neliela iespēja ietekmēt darba procesu un lēmumu pieņemšanu. Darba vidē ir gadījumi, kad samaksa var būt pārāk zema darba apjomam, kas ir jāizdara. Darbiniekos stresu rada arī straujā tehnoloģiju attīstība, ko izmanto liela daļa uzņēmumu, lai modernizētos, bet tas rada papildus piepūli un stresu darbiniekam, kura darba ikdienu tas var būtiski izmanīt. Daļai biroju darbinieku raksturīgs monotons darbs, tas saistīts ar ilgstošu vienveidīgu darbu, kas neprasa no darbinieka personīgo iniciatīvu. Papildus stresu gan biroja darbiniekam, gan jebkuram citam darbiniekam rada izteikta nepārtraukta darba devēja kontrole [1].

Gadījumos, kad darbiniekam ilgstoši nav iespējams savu ķermeņa fizisko enerģiju atbrīvot, organisms tiek pakļauts stresam. Fiziskā veselība visvairāk negatīvu ietekmi var atstāt uz tiem, kas pastiprināti smēķēs vai lietos alkoholu. Smaga stresa radušies notikumi var izraisīt akūtu stresa reakciju [13]. Akūtas stresa reakcijas gadījumā var rasties pārejoši traucējumi, bez citiem redzamiem psihiskiem traucējumiem kā atbildes reakcijas uz paaugstinātu fizisku vai psihisku stresu, kas lielākoties pāriet dažu stundu līdz dienu laikā [14].

Pētījuma autore secina, ka darba vidē esošie tieši un netiešie faktori vairākumā gadījumu nav jāvērtē atsevišķi, bet gan kopumā. Darba vide, kurā tiek nodarbināti vairāki darbinieki, katrs darbinieks to uztvers citādāk, citam patīks, citam tieši pretēji. Līdz ar to, ir ļoti svarīgi pielāgot darba vidi pēc iespējas labāk katram nodarbinātajam, lai vide ap darbinieku neradītu darbiniekam lieku stresu.

## 1.1.2. Psihosociālie riski normatīvajos aktos

### Eiropas Savienības tiesību akti

Darba devējiem jāņem vērā arī ES tiesību aktos noteiktās prasības, tajā skaitā Pamatdirektīva 89/391/EEK. Direktīvas mērķis ir noteikt pasākumus, darba devējiem, lai uzlabotu nodarbināto drošību un uzlabotu veselības aizsardzību darba vietā [33]. Darba devēja pienākums ir nodrošināt nodarbinātājam drošību un veselību visos tās aspektos un tajā skaitā noteikt pasākumu kopumu, lai tiktu samazināti psihosociālie darba vides riski.

Pamatdirektīvā ietverti pasākumi, kas saistīti ar psihosociālajiem riskiem darbavietā:

- Izvairīšanās no riska;
- Nenovēršamu risku novēršana, samazināšana;
- Risku cēloņu novēršana;
- Darba un darba vietas pielāgošana indivīdam, aprīkojuma izvietojums, darba inventārs, darba metožu un tempa pielāgošana, lai samazinātu monotono darbu un citas specifiskās darba iezīmes, kas var atstāt ietekmi uz nodarbinātā veselību;
- Darbiniekam instruēšana tam saprotamā veidā;
- Profilakses pasākumus jāizstrādā, lai tiktu aptverta darba vide, tehnoloģija, darba vides faktoru ietekmē, organizācija u.c. [36].

Pētījumi ir pierādījuši, ka jautājumi, kas saistīti ar Pamatdirektīvas 89/391/EEK nav noteikusi rezultātus kādi būtu sagaidāmi no organizācijām, līdz ar to, ir sarežģīti veicināt psihosociālos riska faktoru pareizu pārvaldību un efektivitāti, lai novērstu ar darbu saistītu stresu. Līdz ar to joprojām bieži novērojams, ka psihosociālajiem riskiem ir piešķirta zema prioritāte [38].

Saistībā ar psihosociālo darba vidi ietvertas normas arī citās darba drošības un veselības aizsardzības direktīvās. Direktīvā 92/85 EKK ietverti pasākumi strādājošām sievietēm grūtniecēm, sievietēm, kas baro bērnus ar krūti, kā arī sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā. Psihosociālā darba vides noteikumi ietverti arī direktīvā 90/270 EKK par minimālajām prasībām attiecībā par drošību un veselību darbā ar displeju. Psihosociālie darba vides riski tiek ņemti vērā arī 2010/32/ES direktīva, kas attiecas un darba vides drošību un veselību darbā ar asiem instrumentiem un to radīto ievainojumu novēršanu veselības nozarē [36].

### Latvijas normatīvie akti

Latvijā nav izstrādāti normatīvie akti, kas tieši attiektos psihosociālajiem riskiem darba vietās. Tomēr šie riski tiek pieminēti vairākos darba aizsardzības normatīvajos aktos:

MK noteikumos Nr. 660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” (Pieņemts: 02.10.2007.) Noteikumu 1. pielikumā „Darba vietas vai darba veida pārbaudes un tajā esošo darba vides faktoru noteikšana un to novērtēšana” pie darba vides faktoriem, kas jānosaka darba vidē vai darba vietā norādīti arī psiholoģiskie un emocionālie faktori, papildus tiem ir uzskaitīti faktori, kas var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai [3].

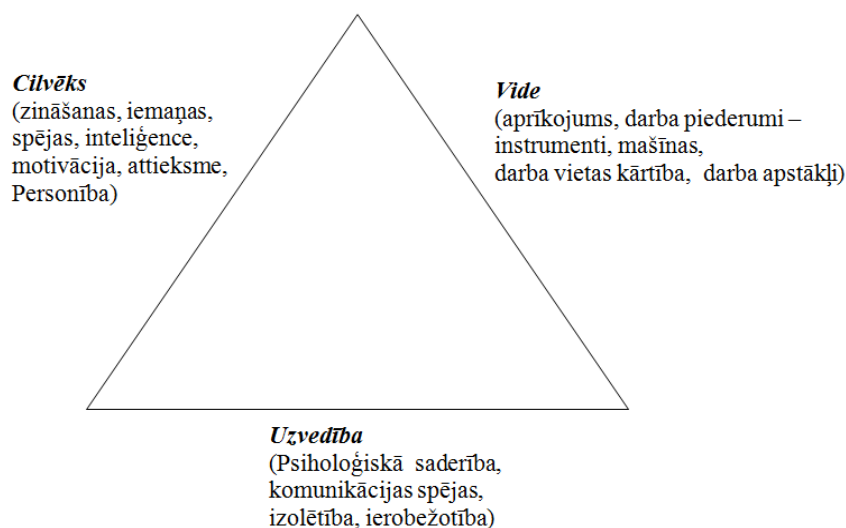
MK noteikumos Nr. 219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” (Pieņemts: 10.03.2009.). MK noteikumu 1. pielikumā norādīti veselībai kaitīgi darba vides faktori, kuri, ņemot vērā riska izvērtējumu, tiek iekļauti obligātās veselības pārbaudes kartēs. Veselībai kaitīgajiem darba vides faktoriem, kas jānosaka darba vietās, ir arī 1. pielikuma 5. punkts „Psihoemocionālie faktori”, šiem faktoriem veselības pārbaude ir jāveic reizi trīs gados:

- Nakts darbs;
- Paaugstināta atbildība, bieža tādu svarīgu lēmumu pieņemšana, kas var būtiski ietekmēt cilvēka dzīvību vai veselību vai daudzu cilvēku dzīves kvalitāti, atbildība par lielām materiālām vērtībām;
- Cits augsts psihoemocionālais stress darbā, tajā skaitā psihoemocionālā pārslodze [4].

Pētījuma autore secina, ka gan ES direktīvās gan Latvijas likumdošanas aktos neparādās prasības, kas sekmētu psihosociālo risku un stresa samazināšanu darba vietās. Līdz ar to, psihosociālajiem riski netiek ņemti vērā vienlīdz kā, piemēram, fizikālie darba vides riski.

### **1.2. Psihosociālie darba vides riski un to ietekme uz nodarbinātajiem**

Jaunākie pētījumi liecina, ka psihosociālo un organizatorisko risku radītās sekas un ietekme uz nodarbināto, veselību joprojām pieaug [38]. Psihosociāli darba vides risku faktori ietver uzdevumu realizāciju un darba organizāciju un to mijiedarbību ar personu individuālajām iezīmēm, piemēram, nodarbinātā attieksmi, spējām vai vajadzībām [15]. Cilvēks, vide un uzvedība ir sakarība, kurā visi trīs lielumi ir savstarpēji saistīti, ja mainās viens, tad mainīsies arī pārējie (sk. 1.2. attēlu) [17].



**1.2. att. Drošības trijstūris – sakarība starp cilvēku, uzvedību un darba vidi [17] [19]**

Psihosociālie darba vides faktori, galvenokārt, tiek pētīti kā veselības stāvokļa riska faktori. Daudzos pētījumos ir pierādīts, ka šie faktori ir saistīti ar garīgo veselību [9]. Psihosociālie un organizatoriskie riska faktori raksturo mijiedarbību starp vairākiem faktoriem – darba saturu, apstākļiem, darba organizāciju un starp strādājoša kompetencēm un vajadzībām [17]. Nepareiza darba plānošana, vadīšana, darba raksturs un darbinieku savstarpējās attiecības, šo faktoru hroniska klātbūtne darba vidē var būtiski ietekmēt darbinieku veselību. Darbiniekam darba vidē pastāv vairāki riska faktori – tie ir gan ķīmiskie riska faktori (miljoni ķīmisko vielu), gan bioloģiskie risku faktori, gan ergonomiskie risku faktori, gan fiziskās darba slodzes, gan fizikālie faktori, kas uzskatāmi par kaitīgiem riska faktoriem, jo ir, saistīti ar ļoti daudzām slimībām, kā arī psiholoģiskām un sociālām problēmām. [1].

Pēdējo gadu desmitu laikā psihosociālo darba vides risku faktoru ietekme uz nodarbināto veselību tiek pētīta vairākās pasaules valstīs, tāpēc ka, arvien vairāk pieaug stresa saistīto slimību skaits [1]. Pēdējo gadu pētījumi liecina, ka psihosociālās darba vides maiņas rezultātā mainās veselības stāvoklis. Piemēram, negatīvas pārmaiņas psihosociālā darba vidē radīja biežāku darba kavēšanu [7]. Psihosociālie darba vides faktori ir kļuvuši par vienu no galvenajām arodveselības problēmām. Lielās pārmaiņas, kas notikušas darba tirgū – pieaugošā globalizācija, konkurence, elastība, pakalpojumu nozare un jaunu darba organizācijas formu attīstība [8]. Nodarbinātie, kas veic fiziski prasīgu darbu, bieži vien ir sliktā psihosociāla darba vide [8]. Uzņēmumos, kuros tiek veiktas jebkādas tehnoloģiskas un organizatoriskas izmaiņas, tas pasliktina psihosociālos darba vides faktorus un var atstāt negatīvas sekas uz nodarbināto veselību [9]. Gandrīz 80% ES organizāciju atzīst vismaz vienu psihosociālo riska faktoru kā tādu, ka atrodas to darba vietā [24].

Pēc statistikas datiem 28% ES valstu iedzīvotāji hroniski cieš no psihosociāla riska faktoriem mūsdienu darba vidē:

- Mobinga un bosinga, seksuālā vardarbības;
- Konfliktsituācijām starp dažāda vecuma darba devējiem;
- Izdegšanas sindroma un hroniska noguruma sajūta [17].

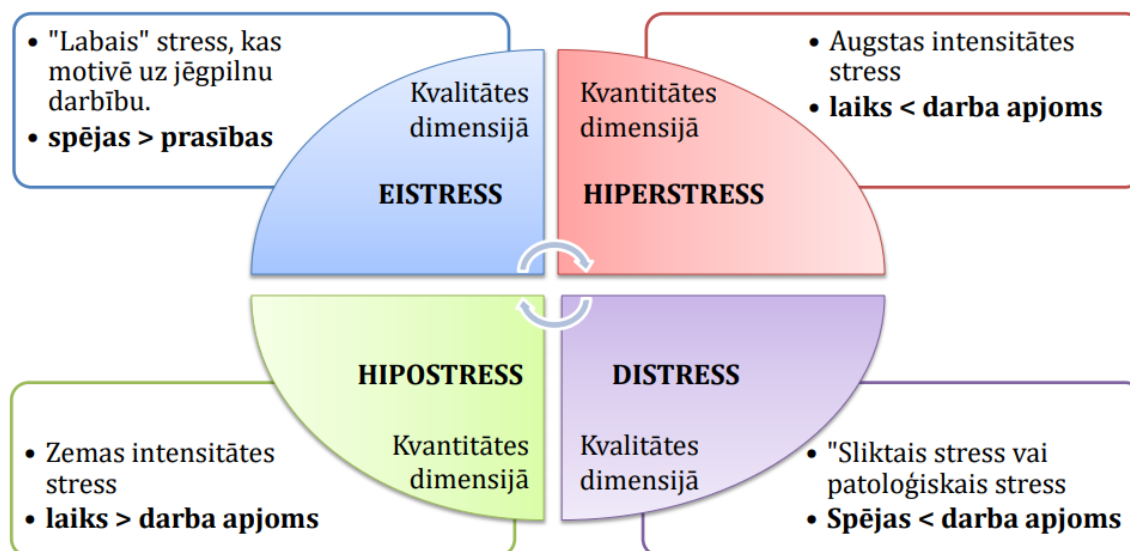
Vairākos pētījumos konstatēts, ka psihosociālie faktori veicina faktisko pensionēšanās, jo īpaši invaliditātes pensionēšanās. Psihosociālo risku seku smagums ir saistīts ar augstām izmaksām [17].

Pētījuma autore secina, ka vide, kurā darbinieks veic savus darba pienākumus, un viņa personība atstāj būtisku ietekmi uz darbinieka psiholoģisko stāvokli. Darbiniekiem, kas vairāk tiek nodarbināti fiziski, biežāk ir pakļauti psihosociāliem darba vides riskiem. Gadījumos, kad organizācijās tiek veiktas izmaiņas tehniskajos un tehnoloģiskajos procesos tas rada darbiniekiem papildus stresu un paaugstina psihosociālos riskus nodarbinātājiem.

### **1.2.1. Stress un tā izraisītās veselības problēmas**

Psihosociālo risku klātbūtne darba vidē ir galvenais stresa veicinātājs. Cilvēka organisms nepārtraukti atrodas nelielā stresa stāvoklī, kas pie noteiktām situācijām paaugstinās, atstājot labvēlīgu vai postošu ietekmi uz organismu [19]. Stress nav slimība, tomēr, ja tas ir spēcīgs un saglabājas ilgāku laiku, tas var izraisīt garīgās un fiziskās veselības pasliktināšanos [29]. Ilgstoša stresa ietekmē pārslogojas veģetatīvā nervu sistēma, kā rezultātā tiek ietekmēta organisma imunitāte un organisms var sākt slimot [30]. Psihosociālo faktoru izraisītais stress ir galvenais veicinātājs dažādām slimībām, mirstībai. Hroniski ilgstošs ar darbu un vidi saistīts stress var izraisīt smagus psihosociālus sindromus, piemēram, pārpūli, depresiju, kas ir vieni no galvenajiem invaliditātes cēloņiem un slimību iemesliem mūsdienu sabiedrībā [22].

Stress tiek iedalīts četros paveidos: eistress, distress, hiperstress, hipostress (sk. 1.3. attēlu) [17].



1.3. att. Stresa paveidi [18]

Viens no četriem stresa paveidiem ir eistress - pozitīvs stress, kas organismam pastiprina adaptīvās spējas un nenodara kaitējumu veselībai (sk. 1.3. attēlu). Hiperstress ir augsts stress, kad tiek pārsniegta pielāgošanās spējas robeža. Hipostress ir zemas intensitātes stress, kad indivīds cieš no pašrealizācijas trūkuma. Visliktākais no visiem četriem stresa veidiem ir distress, kas ir negatīvais stress, kuram ir patogēniska nozīme [17].

Ņemot vērā apkārtējās vides faktoros stresu iedala somatiskajā un psihoemocionālajā. Somatisko stresu izraisa fizikālie, mehāniskie, ķīmiskie un bioloģiskie kairinātāji. Turpretim psihoemocionālo stresu izraisa draudi, bailes, slāpes, bailes no augstuma, iedomu un reālās prakses nesaderība [17].

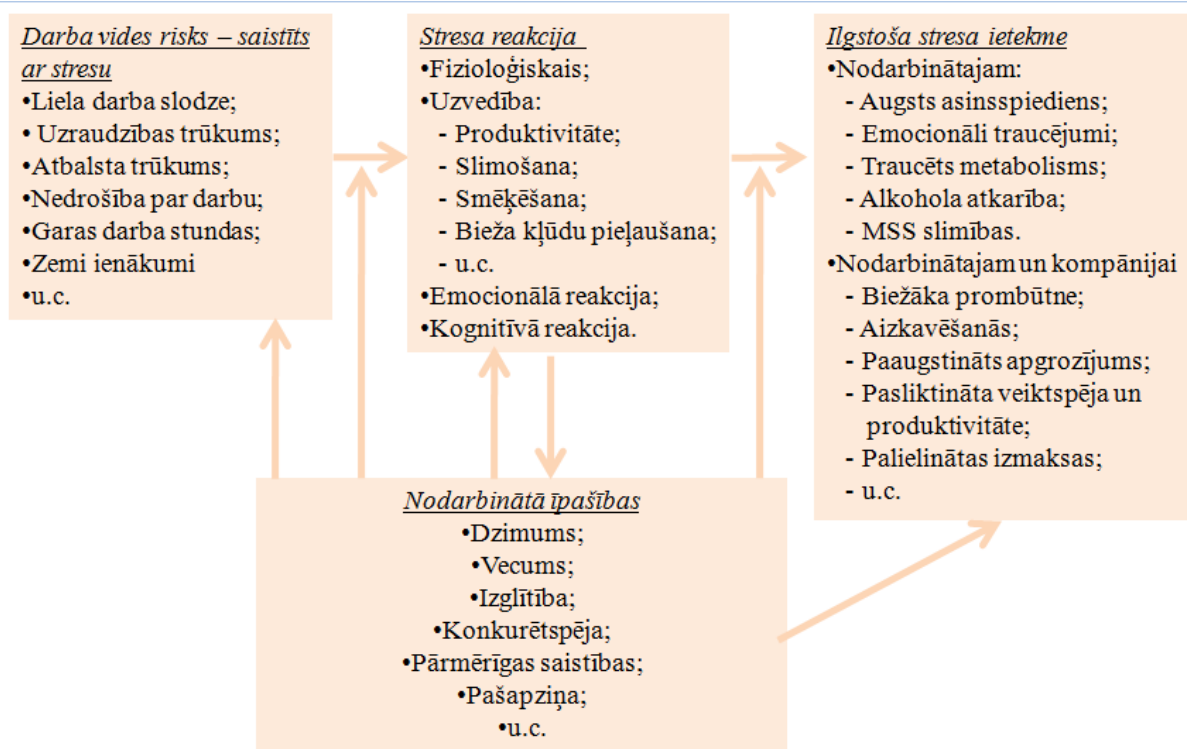
Stresa rezultātā var rasties orgānu sistēmas traucējumi [13]. Piemēram nodarbinātajam, ilgstoši atrodoties paaugstinātas temperatūras apstākļos, nodarbinātā organismam var būt termālais stress, kura ietekmē var palēnināties apziņas spēja, cilvēks kļūst agresīvs. Nodarbinātie, kas nespēj sevi saudzēt, bieži uzņemas daudz darba un pastiprināti lieto alkoholu un cigaretes, var būt paaugstināts risks saslimt ar sirds un asinsvadu slimībām [17].

Psiholoģiskā reakcija uz stresa situācijām jebkurā vecumā ir agresijas izrādīšana, bēgšana, cīņa vai apmulsums. Stresa apstākļos indivīds vispirms rīkosies, tā kā viņš ir radis, un izvēlās to, ko viņš vislabāk zina. Stresu, tāpat kā depresiju un trauksmi, var konstatēt tikai pēc mutiska vai rakstveida ziņojuma par pārdzīvojumiem, kas radušies. Stresu vislabāk var raksturot ar emocijām: niknums, bailes, vainas sajūta, nemiers, greizsirdība, kauns, pašnāvniecisks noskaņojums [17]. Akūta stresa situācijas nopietnu ietekmi atstāj uz spēju loģiski spriest un pieņemt lēmumus, saskaņot situācijās alternatīvus risinājumus, zūd objektivitāte, kā arī sarežģīti ir veikt dažādus aprēķinus, kā arī var iestāties apjukums [21]. Stresa iemesli var būt visdažādākie:

- Neapmierinātība ar darbu, ienākumu līmeni, priekšniecību;
- Neapmierinātība ar sevi, zems pašnovērtējums;
- Neapmierinātība ar savu privāto dzīvi, nesaskaņas ģimenē;
- Neziņa, bailes par nākotni;
- Laika trūkums, cenšanās paveikt vairākus darbus vienlaicīgi;
- Sliktas priekšnojautas;
- Bīstamas situācijas darba vietā;
- Pārāk liela atbildība;
- Uzmanības un atzinības trūkums;
- Savstarpējo attiecību problēmas (konflikti, konkurence, neuzticība);
- Veselības traucējumi [30].

Psihosociālo un organizatorisko riska faktoru kaitīgā ietekme uz cilvēku biežāk ir hroniska, piemēram, pārstrādāšanās vai konfliktsituācijā ar citiem kolēģiem un klientiem, kas var novest pie vardarbības, kā rezultātā tiek gūtas dažāda rakstura traumas [21].

Darba ņēmēju fiziskās un garīgās veselības pasliktināšanās ietekmē visas organizācijas darbību. Tas tiek izteikts ar darba kavējumiem, lielāku personāla mainību un darba ražīguma samazināšanos. Izstrādāti vairāki modeļi, kas parāda saikni starp stresu darbā un nodarbinātā veselību, tiks apskatīts viens šāda veida modelis (sk. 1.4. attēlu). Modelī tiek ņemtas vērā indivīda īpašības. Bez īpašībām modelī tiek ņemts vērā arī veids, kā indivīdi uztver darba vidi. Papildus modelī tiek ņemts vērā darbinieka sniegums ko no viņiem sagaida darba devējs un. un cik lielu un spēcīgu stresu izraisa iepriekšminētās prasības. Modelis ietver arī stresa ilgtermiņā izraisītās fiziskās un garīgās veselības problēmas un kopumā visas organizācijas sniegumu.



1.4. att. Darba radītā stresa cēloņu un seku modelis [26]

Darba radītā stresa cēloņu un seku modelis (sk. 1.4. attēlu). Galvenokārt par stresa cēloni ir uzskatāmi darba vides riski, kas saistīti ar stresu. Ņemot vērā nodarbinātā īpašības, darba vides radītais stress var izsaukt nodarbinātā uzvedības izmaiņas vai emocionālu, kognitīvu reakciju uz notiekošo. Nodarbinātajam atrodoties ilgstošā stresā, ņemot vērā viņu īpašības, var radīt būtiskas sekas darba ņēmēja veselībai. Darbinieks, kas ilgstoši tiek pakļauts stresa ietekmei var ne tikai atstāt sekas savai veselībai, bet arī organizācijai kopumā, jo darbinieks biežāk slimo.

Psihosociālo faktoru noteikšanā un kontrolei darba vietā par pamatu izmanto faktoros, kas var radīt stresu darba vietā (sk. 1.1. tabulu) [11]. Stresu izraisošie raksturlielumi ietver iepriekšminēto darba vidi, kas ir gan organizācijas kultūra, gan darba plānošana un organizēšana. Pie psihosociālajiem faktoriem arī pieder gan darba attiecības ar kolēģiem, gan attiecības ar ģimeni. Ne mazāk svarīgs psihosociālais risks ir nodarbinātā identitāte, loma organizācijā un izaugsmes iespējas (sk. 1.1. tabulu).

1.1. tabula

**Darba raksturlielumi un galvenie kaitīgie faktori, kas var izraisīt stresu [1]**

Darba raksturlielumi	Kaitīgie faktori
Organizācijas funkcionēšana un kultūra	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Slikta iekšējā komunikācija</li> <li>- Organizācija nav vērsta uz attīstību</li> <li>- Organizācija nespēj risināt grūtības</li> </ul>
Līdzdalība	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nav līdzdalība lēmumu pieņemšanā</li> <li>- Pārāk liela atbildība</li> </ul>

*1.1. tabulas turpinājums*

Karjeras veidošana un darba statuss	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karjeras nenoteiktā, bezperspektivitāte</li> <li>- Zemi kvalificēts darbs</li> <li>- Nelietderīgs vai sociāli mazvērtīgs darbs</li> <li>- Nedrošība par savu darbavietu</li> <li>- Zems atalgojums</li> </ul>
Nodarbinātā loma organizācijā	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neskaidra loma, konflikti</li> <li>- Atbildība par citiem darbiniekiem</li> <li>- Ilgstoša saskarsme ar cilvēkiem</li> </ul>
Darba saturs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Slikti saprotams darbs</li> <li>- Vienvēidīgs, monotons darbs</li> <li>- Bezjēdzīgs, saraustīts darbs</li> <li>- Nepilnvērtīga darbinieka prasmes izmantošana</li> <li>- Fiziska nebrīve</li> </ul>
Darba slodze un temps	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pārāk liela vai maza slodze (kvalitatīvi, kvantitatīvi)</li> <li>- Ātrs darba temps</li> <li>- Nepilnīga darba tempa kontrole</li> <li>- Ierobežots darba laiks</li> </ul>
Darba organizācija	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nemaināms darba grafiks</li> <li>- Neparedzams darba grafiks</li> <li>- Garas darba stundas</li> <li>- Darbs maiņās</li> </ul>
Attiecības ar citiem nodarbinātajiem	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fiziska un sociāla izolācija no citiem</li> <li>- Kolēģu atbalsta trūkums</li> <li>- Nesaskaņas nodarbināto starpā</li> <li>- Nepietiekami labas attiecības ar vadību</li> </ul>
Mājas un darba attiecības	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nesaskaņas mājās un darbā</li> <li>- Ģimenes atbalsta trūkums</li> <li>- Dubultkarjeras problēma</li> </ul>

Pakļaušanās psihosociālajiem riskiem, kas ietver gan pārmērīgu darba slodzi, gan darba tempu darba organizāciju var darbiniekam radīt stresu [2]. Stress ir organisma reakcija uz dažādiem ārējiem vai iekšējiem faktoriem. Organisma stresu var iedalīt trīs fāzēs:

1. Trauksmes reakcija
2. Pretestības fāze
3. Izsīkums (resursu iztērēšana).

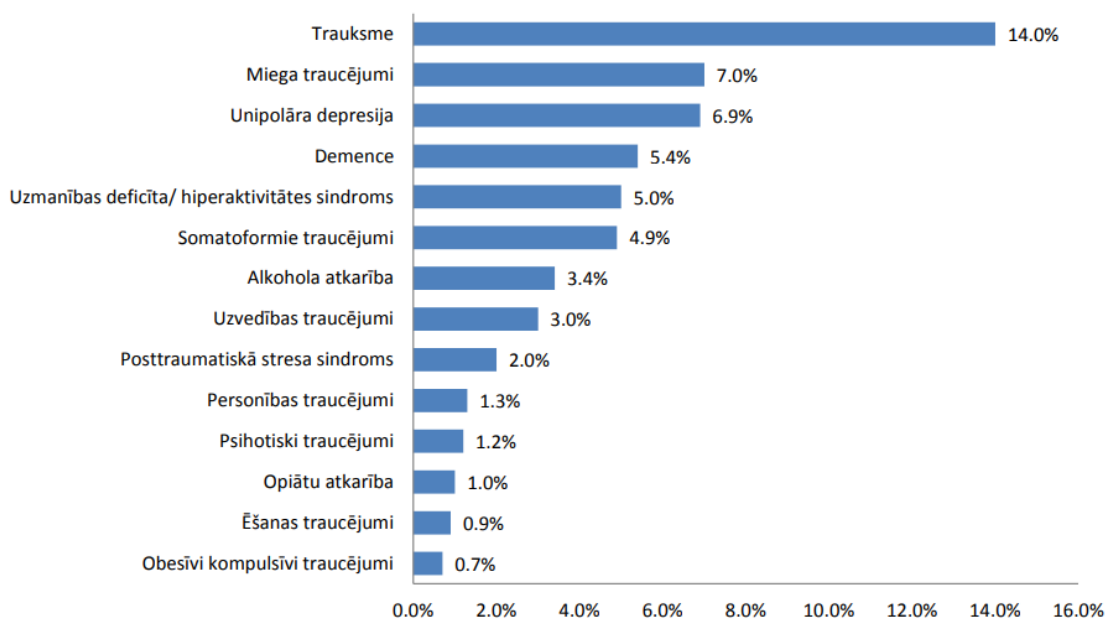
Pirmās divas fāzes (trauksmes reakcija, pretestības fāze) ietver organisma fizioloģisko aizsardzību (fizioloģisko stresu), tā ir organisma pielāgošanās stresoram. Trešā fāze (izsīkums) ir saistīta ar organisma rezerves resursu iztērēšanu – patoloģiskais stress, distress. Stresori, kas veicina stresu, var būt iedomāti un reāli kairinātāji. Piemēram, reāli stresori ir pastāvīgs troksnis darba vidē. Iedomāti stresori, neregāli var būt iedomāti, negatīvi notikumi, piemēram, uzstāšanās lielas auditorijas priekšā [1].

Stresa ietekme var izmainīt arī darbinieka ikdienu darbā. Darbinieks var sākt kavēt darbu, nespēja paveikt uzticēto darbu noteiktā laikā, slikta darba kvalitāte, nespēja koncentrēties, kolēģi un klienti var sākt sūdzēties par darbinieku, neuzmanīgas darbības rezultātā var paaugstināties nelaimes gadījumu skaits [5]. Stresa ietekme var radīt cilvēkam paaugstinātu uzbudinātību, samazināt izlēmību, bieža smēķēšana vai smēķēšanas uzsākšana, pārmērīga alkohola lietošana nespēja atbrīvoties, trauksmes sajūtas, ēstgribas traucējumi, traucēts miegs. Cilvēks arvien biežāk sāk izrādīt negatīvas emocijas: dusmas, nemiers, depresija, nervozitāte, vienaldzīgums un nevēlēšanās nekur iesaistīties. Depresija kā arodslimība ir atzīta vairākās Eiropas valstīs [17].

Organizācijās, kurās stresa ietekmē nonāk vadošie nodarbinātie vai lielas nodarbināto grupas, tā ir nopietna problēma visai organizācijai. Par neveselīgu organizāciju tiek uzskatīta organizācija, kur stresam tiek pakļauti 40% organizācijā nodarbināto [21].

Saistībā ar stresa izraisītām slimībām, cieš trešā daļa ES pilsoņu, kā arī nodarbinātie ASV uzskata, ka savās darbavietās viņi cieš no stresa. Nodarbinātiem, kuri saskārušies ar stresu izraisītām slimībām, atveseļošanās no šāda veida slimībām ir daudz ilgāka, komplicētāka un dārgāka par veselības problēmām, ko ir izraisījuši negadījumi darba vietā [1].

Atzīts, ka trešdaļa ES valstu iedzīvotāji cieš no stresa darbā [16]. Noskaidrots, ka 40% ES nodarbināto veic monotonu darbu un darbs ir jāpaveic noteiktā laika termiņā, bet trešā daļa izjūt stresu darbā, jo nespēj ietekmēt savus darba apstākļus [17]. Katru gadu no garīgajiem traucējumiem cieš vairāk nekā 38,2% jeb 164,7 miljoni ES iedzīvotājiem ar kādu no garīgajām veselības problēmām (sk. 1.5. att.) [20].



1.5. att. Stresa izraisītie traucējumu veidi ES iedzīvotājiem [18]

Visvairāk ES iedzīvotāji par garīgo traucējumu tiek atzīta trauksme, kas rodas stresa ietekmē (sk. 1.5. attēlu). Trauksmes iemesls ir situācija, kas radusies pēkšņi un cilvēks, tai nav bijis gatavs. Trauksmes izjūtas laikā cilvēka asinīs strauji paaugstinās adrenalīna līmenis. Tādējādi cilvēka organisms tiek mobilizēts aizsardzībai. Ilgstošas trauksmes ietekmē organisms novājinās un tā imunitāte samazinās un tas kļūst mazāk spēcīgs pret infekcijas slimībām [30].

Pēdējo gadu pētījumi ir devuši pārlicinošus pierādījumus par to, kā darba stress ietekmē bioloģiskos mehānismus, kas saistīti ar sirds slimību rašanos. Pētījums veikts 2008. gadā Apvienotajā Karalistē. Tika atklāta spēcīga sakarība starp darbā radušos stresu un sirds slimībām. Darba ņēmēja sirds veselību var ietekmēt tiešā veidā un netiešā veidā. Tiešā veidā aktivizējot stresu ceļus, kurus kontrolē mijiedarbība starp nervu sistēmu, endokrīnajiem dziedzeriem un hormoniem. Netiešā veidā, kad ar nesabalansētu un neveselīgu uzturu tiek uzņemtas paaugstināts daudzums kalorijas. Pētījuma ietvaros tika noskaidrots, ka hronisks darba stress ir saistīts ar sirds slimībām un izteiktāks tas bija gan sievietēm, gan vīriešiem vecumā līdz 50 gadiem [26].

Otras izplatītākais stresa radīto traucējumu veids ir miega traucējumi. Tika veikts pētījums, lai noskaidrotu miega ietekmi uz darba ņēmēju. Aptaujas ietvaros tika aptaujāti darba ņēmēji ES un ASV. ES 18 % darba ņēmēju sūdzējušies par miega traucējumiem, kurus izraisījis stress darbā, bet ASV 23% darba ņēmēju ciešs no miega traucējumiem. Miega traucējumi ir vieni no aspektiem, kas ietekmē darbinieka sniegumu un darba ražīgumu. Nodarbinātie ar miega traucējumiem ir zemāka apmierinātība ar darbu [5]. Vēl bez šī pētījuma 2018. gadā tika veikts pētījums, kurā tika pētīta sakarība starp psihosociālajiem un darba vides riskiem darba vietā un miega traucējumiem. Pētījumā noskaidrojās, kas stress, ko radījis ir troksnis, karstums, ieelpojamie putekļi, apgaismojums ir saistīti ar darbinieku miega traucējumiem, neatkarīgi no citiem iespējamajiem faktoriem, kas apdraud darba vietu. Darba vides fizikālie faktori ķermenim rada fizioloģiskas fiziskas izmaiņas ķermenī – pastiprināta adrenalīna, kortizola sekrēcija, izmaiņas sirds darbības ritmā un asinsspiedienā, kā arī izmaiņas elpošanas, imūnās neirocirkulācijas sistēmās. Veiktajā pētījumā pastāvēja zināma sakarība starp smēķētājiem un nesmēķētājiem. Smēķētājiem miega traucējumi tika konstatēti biežāk, nekā nesmēķētājiem. Ņemot vērā pētījumā gūtos rezultātus par darba vides faktoru ietekmi uz nodarbināto miega traucējumiem, šī sakarība ir svarīga sagatavojot arodveselības un ergonomikas preventīvo pasākumu programmu [6].

Visaugstākais stresa līmenis tiek novērots pusmūža vecuma strādniekiem, un zemākais rādītājs ir gados vecāku un jaunāku darba ņēmēju vidū. Atšķirības ir vērojamas arī starp dzimumiem. Attiecīgi stress ir lielāks vīriešiem 23%, bet sievietēm 20%. Tas skaidrojams ar

to, ka sievietes nedaudz vairāk pakļaujas uzņēmībai riskam nekā vīrieši, taču fiziskā vardarbība ir vienāda abiem dzimumiem. Stresa līmenis ir atšķirīgs arī nodarbinātajiem pēc to statusa. Pašnodarbinātajiem darbiniekiem ir zemāks stresa līmenis nekā tiem kas strādā kādā organizācijā. 2001. gadā tika veikts pētījums, kas norādīja, ka pašnodarbinātie, kas ir darba devēji citiem piedzīvo daudz lielāku stresu nekā iepriekšminētie. Stresa līmeni darbinieku vidū ietekmē arī noslēgtais līguma veids (patstāvīgs, terminēts, pagaida, prakses) ar organizāciju. Pētījuma ietvaros noskaidrojās, ka darbiniekiem ar patstāvīgajiem līgumiem bija augstāks stresa līmenis nekā citiem [26].

Autore secina, ka stress ir veicinātājs dažādām nopietnām veselības problēmām. Ilgstošs hronisks stress ir viens no galvenajiem saslimstības iemesliem mūsdienās. Hroniska stresa ietekmē darbinieks var pieļaut dažādas kļūdas, tādējādi apdraudot sevi un citus kolēģus. Ilgstoša stresa izraisīta trauksme novājina imunitāti un rada miega traucējumus. Nodarbinātā bezmiegu var izraisīt arī citi darba vides faktori, kā piemēram, ķīmiskie, fizikālie faktori. Atveseļošanās no stresa izraisītām slimībām ir daudz komplicētāka, sarežģītāka un dārgāka. Stress galvenokārt, izpaužas kā saasinātas emocijas. Darbinieks var tikt pakļauts dažādām stresa fāzēm, bet viskaitīgākā viņa veselībai ir distresa fāze. Organizācijā pastāvošais stress ietekmē ne tikai tās darbiniekus, bet arī organizāciju kopumā. Par neveselīgām organizācijām tiek uzskatīti uzņēmumi, kur vismaz 40% darbinieku sirgs ar paaugstinātu stresu darbā. Stresu galvenokārt izraisa stresori, kas ir gan darbinieku iedomāti, gan reāli pastāvoši.

### **1.2.2. Izdegšanas sindroms**

Izdegšanas sindroms ir stresa izraisīti veselības traucējumi. Šī slimība ir iekļauta MK noteikumu Nr. 908 „Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība” arodslimību uzskaites kārtībā [31]. Izdegšanas sindroms ir ilgstoša reakcija uz hronisku darba stresu, tas ir akūts distresa stāvoklis [22]. Šī slimība ir saistīta ar neatbilstību starp nodarbinātā personību un darba vidi, fiziska un garīga izsīkuma stāvoklī [17]. Psiholoģiska reakcija „izdegšana” pēdējos gados ir kļuvusi par izplatītu problēmu dažādu profesijas pārstāvju vidū. Izdegšanu veido trīs galvenās komponentes, proti – emocionāls izsīkums, savas personības apziņas zaudēšana (depersonalizācija), personīgās izaugsmes trūkums, no šiem trim emocionāls izsīkums ir plašāk izpētīts. Emocionālais izsīkums attiecināms uz emocionālo tukšuma stāvokli. Medicīnas nozarē biežāk ar izdegšanu sirgst sievietes, mazāk vīrieši. Iemesls tam varētu būt, ka sievietes aprūpētājas vairāk sniedz emocionālu atbalstu un pieķeršanos pacientiem, nekā vīrieši, kā arī medicīnas iestādes pacienti vairāk emocionālu atbalstu sagaida no sievietēm

nekā no vīriešiem. Turklāt sievietes organisms ir daudz jūtīgāks pret ķīmiskām, alergiskām, toksiskām, embriotropiskām vielām [12].

Izdegšanas sindroma faktoros var iedalīt divās lielās grupās – faktori, kas saistīti ar cilvēka personību un faktori, kas saistīti ar darba apstākļiem darba vidē. Personības faktori, kas vecina izdegšanas sindromu:

- Zema pašcieņa pašvērtējums;
- Darbaholisms;
- Grūta pielāgošanās mainīgiem un jauniem apstākļiem;
- Iekšējās sacensības nepieciešamība;
- Agresivitāte un nepacietība;
- Uzmanības trūkums;
- Tiekšanās kontrolēt;
- Psiholoģiska, fiziska izolācija no citiem.

Starptautiskā slimību un veselības traucējumu klasifikācijā SSK-10 minēts, ka izdegšanas sindroma cēloņi var būt hroniska pārslodze darbā, nenormēts darba laiks, darbs nakts maiņās, monotons, stereotipisks darbs, profesionālo pienākumu veikšana vairākās darbavietās gadiem ilgi. Bieži vien iepriekšminētajiem vēl papildus nāk augstu profesionālo atbildību (ātra atbildīgu lēmumu pieņemšana), psihotraumējoši notikumi darbā (mobings, bosings), sociālā aktivitāte un ģimenes dzīve [32].

Nodarbināto vidū ir noteiktas riska grupas, kas visvairāk ir pakļautas izdegšanas sindromam:

- Nodarbinātie, kuri nesen nomainījuši darbu uz citu un sāk darbu jaunā darbavietā;
- Nodarbinātie, kuri veic darbu maiņās, tajā skaitā arī nakts maiņās;
- Nodarbinātie, kuru darbs ir saistīts ar ļoti augstu atbildības pakāpi, ne vienmēr tiek labi atalgots un novērtēts [15].

Garīgā darba veidiem tiek pieskaitīts operatoru darbs, ierēdņu darbs, darbs vadošos amatos, komponisti, studenti, konstruktori, pasniedzēji, ārsti, zinātnieki u.c. darba veidus. Šie darba veidi prasa plānot laiku, elastīgi pārstrādāt informāciju, meklēt risinājumus dažādām konfliktsituācijām, uzņemties atbildību. Bieži vien iepriekšminēto profesiju darbinieki neievēro darba no atpūtas paužu noteikto režīmu, kā rezultātā rodas fiziskā un garīgā darba izsīkuma stāvoklis, ko dēvē par izdegšanas sindromu. Garīgā darba veicēji ar izdegšanas sindroma simptomiem, strādājot arvien vairāk, notiek pretējais, tiek izdarīts arvien mazāk.

Spēcīgo pārdzīvojumu rezultātā šie nodarbinātie vairāk ļaujas atkarībām (alkohols, narkotikas, smēķēšana) [23].

Izdegšana sindroma rezultātā cieš cilvēka profesionālā un dzīves kvalitāte un jaunrades spējas:

- Strādājot arvien vairāk, padara arvien mazāk;
- Aizdomīguma parādīšanās attiecībās pret pārējiem;
- Grūtības izlemt, šaubīšanās;
- Pasliktinās attiecības ar kolēģiem;
- Neefektīva laika izmantošana;
- Sociālā lejupslīde;
- Nelaiemes gadījumu, pašnāvība [32].

Pētījumu autore secina, ka izdegšanas sindroma veicinātās ir negatīvai stress – distress. Pēc starptautiskās slimību un veselības traucējumu klasifikācijas pētāmajā organizācijā varētu būt identificējami izdegšanas sindroma cēloņi, kā, piemēram, nakts maiņas, pienākumu veikšana vairākās darbavietās gadiem ilgi, kā arī augsta atbildība par paveikto darbu. Pētāmajā organizācijā varētu būt grupas, kas varētu būt pakļautas izdegšanas sindromam.

### **1.2.3. Psihosociālo risku pārvaldība**

Pēdējo gadu laikā mainījies darba raksturs. Psihosociālie riska faktori, organizatoriskie riska faktori un darbinieku veselības vecināšana galvenā problēma un izaicinājums mūsdienās attiecībā uz drošību organizācijās. Izmaiņu iemesls ir bijis darbaspēka restrukturizācija, ekonomikas lejupslīdes dēļ, tehnoloģijas, augošā globalizācija un darbaspēka demogrāfiskās izmaiņas. Arvien svarīgāk ir iekļaut psihosociālos riska faktorus organizācijas politikā, procedūrās un organizācijas darbībās un organizācijas drošības kultūrā [38].

Psihosociālie riski, kas saistīti ar darba plānošanu, organizēšanu un pārvaldību, kā arī sociālā kontekstā var nopietni ietekmēt darbinieku veselību un labklājību [24]. Neatkarīgi no organizācijas lieluma un darbības veida, tajās pastāv psihosociālie darba vides riski. Valstī ir nozares, kurās lielāku uzmanību pievērš psihosociālo risku pārvaldībai, piemēram, veselības aprūpe, izglītības un finanšu nozare. Tādās nozarēs, kā ieguves rūpniecība, lauksaimniecības, būvniecības, mežsaimniecības, zvejniecības, elektroenerģijas, tirdzniecības, transporta, izmitināšanas, un pārtikas organizācijām ir salīdzinoši maz procedūras un pasākumi psihosociālo risku novērtēšanā. Mazāka nozīmē psihosociālo risku pārvaldībai tiek pievērsta arī mazajos uzņēmumos. Tāpēc, ka šim mazajiem uzņēmumiem nav pietiekami liels budžets

un netiek organizēti pasākumi, kas būtu vērsti uz psihosociālo risku samazināšanu darbavietā. Nopietnākie šķēršļi psihosociālo risku pārvaldībai ir nepietiekama informētība starp vadību, darbiniekiem un kompetences vai speciālistu atbalsta trūkums [24].

### ***Psihosociālo risku virzītājspēks***

Galvenie virzītājspēki, kas spētu vecināti psihosociālo risku pārvaldību organizācijās:

- Organizācijas vadības iesaistīšanās psihosociālo risku risināšanas jautājumos;
- Darbinieku iesaistīšana (organizācijas drošības un veselības padome, arodbiedrību piesaistīšana.
- Dažādu kampaņu organizēšana, kur ir iesaistīta gan vadība, gan darbinieki [24].

Psihosociālo risku pārvaldība organizācijās ir iekļauta politikā (piemēram, rīcības plānā, lai novērstu ar darbu saistīto stresu, iebiedēšanu, uzmākšanos vai vardarbību) un organizācijā (pasākumi psihosociālo risku mazināšanai – darba reorganizācija, konfliktu risināšana). Turklāt 42% vadītāju uzskata, ka psihosociālo risku novēršana ir sarežģītāka nekā citi ar darba drošību un veselību saistīti jautājumi, bet tehniskā atbalsta vai norādījumu trūkums tika identificēts kā lielākais šķērslis [24].

Svarīga nozīme ir organizācijas augstākā līmeņa vadītāja un vidējā līmeņa vadītāja līdera nozīmei organizācijā. Līderis organizācijā esošos darbiniekus, kas spēj motivēt, vadīt, uzlabot esošo kārtību ar jauninājumiem. Gadījumos, kad vidējā līmeņa vadītājs, augstā līmeņa vadītājs ir pieļāvis kļūdu, tā jāspēj atzīt un ir jāspēj mācīties no padotajiem [17].

Būtiski ir piesaistīt darbiniekus svarīgās diskusijās, lūgt, lai viņi izsaka savu viedokli, izsakās, ko vēlas mainīt [17].

Darba drošības speciālistam piesaistot citu struktūrvienību vadītājus, vadību būtu jāizstrādā risku novērtēšanas programma, konfliktu prognozes, kā arī jāsigatavo informācija gada beigās par iepriekšējo gadu attiecībā par riskiem darba vietās tajā skaitā psihosociālajiem riskiem. Darba devēja pienākums ir iesaistīties konfliktu risināšanā, kas ir radusies organizācijā. Nepieciešamības gadījumā var piesaistīt speciālistus, kas var palīdzēt risināt konfliktus. [17].

Darba devējam būtu jāapbalvo, jāprēmē, vai jāpiešķir papildus atvaļinājums darbiniekiem, kuri teicami veic savus darba pienākumus, norāda uz problēmām un iesaka risinājumus, kā arī dalās ar priekšlikumiem kā strādāt efektīvāk. Citās pasaulē darbiniekus, kas labi veic savu darbu un dalās ar jaunām idejām atalgo ne tikai ar naudas, prēmiju, bet arī ar godināšanu lielās sapulcēs un atzinību no tiešā priekšnieka un vadības [17].

Taivānā darba laiks, pārmērīgs darbs, prēmijas, priekšnieku un kolēģu cieņa, sociālais atbalsts, uzlabotas darbinieku izaugsmes iespējas, darbinieka vadītājs rūpējas par darbinieka labklājību, darbinieka vadītājs pievērš uzmanību darbiniekam, līdz ar to, darbiniekiem

samazinājās problēmas darbā un miega traucējumi. Ziemeļīrijā tika veikta ierēdņu aptauja un aptaujas ietvaros tika noskaidrots, ka 27 037 ierēdņi no 2005. gada līdz 2010. gadam darbiniekiem stress darbā bija paaugstināts. Šajā laika periodā psihosociālie faktori darbā bija augstas darba prasības, zema darba kontrole, zems vienaudžu kolēģu atbalsts, sliktas attiecības, nenoteiktība un konflikti, konsultācijas un informācijas trūkums [9].

Nav vienots risinājums psihosociālo risku samazināšanai, bet ir bijušas daudzas efektīvas pieejas, kas ieviestas organizācijās Eiropā [38]. Apvienotajā Karalistē tiek izstrādāta preventīva kultūra, kas apsver psihosociālo risku novērtēšanu un psihosociālo risku pārvaldību. Nepieciešams darba vietu preventīvo pasākumu programmā iekļaut psihosociālos riskus kā primāros [38].

Pētījuma autore secina, ka Psihosociālie riski pastāv jebkurā organizācijā neatkarīgi no tās lieluma vai nodarbināto darbinieku skaita. Galvenokārt, psihosociālos risku organizācijā var samazināt vadības iesaistīšanās, darbinieku iesaiste un dažādu kampaņu organizēšana, kur tiek iesaistīta gan vadība, gan darbinieki. Vairums vadošo darbinieku uzskata, ka psihosociālo risku novēršana ir daudz sarežģītākā par citu risku novēršanu. Svarīgs aspekts ir ne tikai darbinieka uzslavēšana ar naudas prēmija par labi paveiktu darbu, bet arī publiska uzslava kolēģu priekšā no augstākās vadības.

## 2. PĒTĪJUMA METODES

Pētījuma mērķa sasniegšanai tika izmantotas 3 dažādas metodes, lai noteiktu VNT struktūrvienībās pastāvošos psihosociālos riska faktorus. Viena no metodēm būs Somijas 5 baļļu metode, ar ko tiks identificēti psihosociālie riski struktūrvienībās. Detalizētākai psihosociālo risku novērtēšanai un darbinieku viedokļu analizēšanai tika izmantota Kopenhāgenas psihosociālā anketēšanas metode. Psihosociālo risku shematizēšanai tika izmantota „Bow Tie” metode.

### 2.1. Somijas 5 baļļu metode

Somijas 5 baļļu metodi izstrādājusi Somijas Temperas Tehnoloģiskā universitāte. Somijas metode ir puskvantitatīvā metode, kas tiek izmantota vispārējai risku novērtēšanai. Metode nosaka konkrēto risku bīstamību darba vidē, kāda ir riska iespējamība un kādas sekas tās varētu radīt, un attiecīgi pēc bīstamības līmeņa tiek piemēroti pasākumi. Riska pakāpe darba vidē tiek vērtēta 5 pakāpēs:

- I pakāpe – nenozīmīgs risks (nav nepieciešami pasākumi);
- II pakāpe – pieņemams risks (nepieciešami pasākumi ar minimālu finansiālu ieguldījumu);
- III pakāpe – ciešams risks (nepieciešami pasākumi riska samazināšanai 3-5 mēnešu laikā);
- IV pakāpe - nozīmīgs risks (nepieciešami pasākumi riska samazināšanai 1-3 mēnešu laikā);
- V pakāpe – neciešams risks (uzreiz ir nepieciešams veikt pasākumus riska samazināšanai).

Attiecīgi pēc novērtētās pakāpes tiek piemēroti pasākumi konkrētā riska samazināšanai, kas jāizpilda noteiktā laikā [39]. Psihosociālo risku identificēšanā tiks izmantota Somijas 5 baļļu metodes matrica K-4. Konkrētā matrica tika izvēlēta, jo, manuprāt, ar to vislabāk varēs identificēt psihosociālos riskus struktūrvienībās. Metodes ietvaros tiks apsektas visas VNT struktūrvienības, attālināti tiks novērots darba process un savstarpējās attiecības starp kolēģiem, lai gūtu priekšstatu par atmosfēru struktūrvienībā. Attiecīgi pēc novērojumiem un šiem jautājumiem par attiecīgo darba procesu tiks veikta risku novērtēšana.

## 2.2. Kopenhāgenas psihosociālā anketēšana

Psihosociālo faktoru izpētē tiek izmantotas vairākas metodes, piemēram, standartizētas anketas, klīniskās pārbaudes, novērošanas metodes, reģistri, sekundārie dati un kvalitatīvas intervijas. Liela daļa pētnieku uzskata, ka labi izstrādātas standartizētas anketas ir labs rīks, ko izmantot psihosociālo risku noteikšanā. Viens šāda veida rīkiem ir Kopenhāgenas psihosociāla anketa, kura daudzos avotos tiek saukta par COPSQ. Mūsdienās Kopenhāgenas psihosociāla anketa ir standartizēts rīks psihosociālo darba vides risku identificēšanai kompānijās un darbavietās, bez profesionālo speciālistu atbalsta [37]. Anketa izstrādāta Dānijā trīs versijās: garā versijas, kas vairāk tiek izmantota pētījumos, vidējā versija, ko izmanto darba aizsardzības speciālisti, un īso versiju, kas tiek izmantota darbavietās. Konkrētajā pētījumā tika izmantota COPSQ īsās versijas anketa, iekļaujot atsevišķus jautājumus no vidējās versijas, lai gūtu lielāku priekšstatu par darbinieku psihoemocionālo stāvokli darbavietā [34].

Pētījumā par pamatu tika izmantotas COPSQ anketas īsa versija. COPSQ īsās versijas anketa tika papildināta ar jautājumiem no vidējās COPSQ anketas versijas, lai pēc iespējas precīzāk analizētu psihosociālos riskus VNT struktūrvienībās. COPSQ metodes izstrādātā anketa ietver 74 jautājumus un ir veidota 7 jautājumu blokos: psihosociālie faktori darbā (1.-33. jautājums), darbavieta kopumā (34.-42. jautājums), darbs kopumā (43. jautājums), attiecības ar tiešo priekšnieku (44.-50. jautājums), darbs un privātā dzīve (51.-54. jautājums), veselība un labklājība (55.-66. jautājums), konflikti un aizskaroša izturēšanās (67.-74. jautājums). Pētījumā izmantotā anketa ietver 19 dažādas dimensijas: kvantitatīvās prasības, darba temps, emocionālās prasības, ietekme darbā, attīstības iespējas, darba nozīme, lojalitāte darba vietai, paredzamība, apbalvojums, darba uzdevumu skaidrība, līderība, vadītāju sociālais atbalsts, apmierinātība ar darbu, darbs – ģimene konflikti, uzticība, godīgums un cieņa, veselības pašvērtējums, izdegšana un stress [41].

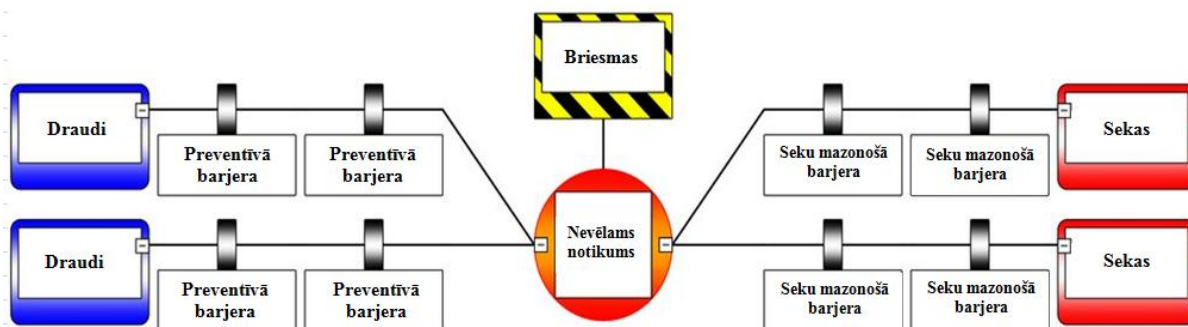
Metodē ietvertie jautājumi sagatavoti tā, lai tie būtu viegli saprotami jebkuram, gan darbiniekam, gan viņa vadītājam. Jautājumi tika sagatavoti jautājumu formā. Vairākos jautājumu blokos respondentam ir iespēja sniegt vērtējumu konkrētajā jautājumā 5 līmeņos. Tādējādi radot iespēju respondentam precīzāk atbildēt un, paaugstinot iespēju iegūt precīzākus rezultātus [37].

Pētījumā iegūtie rezultāti tiks apkopoti apkopotā veidā un katras anketas iegūtās atbildes tiks šifrētas ciparu formātā. Šifrētās atbildes tiks apkopotas, un no tām katram jautājumam tiks noteikta:

- Vidējā aritmētiskā vērtība (vērtība, kas no visām sniegtajām atbildēm vidējo norādīs skaitliski vidējo vērtību).
- Standartnovirze (vērtība, kas norāda kāda, ir atbilžu izkliede, ņemot vērā vidējo aritmētisko vērtību, ja vērtība lielāka par 1, tad ir spēcīga izkliede, bet ja mazāka par 1, tad izkliede nav tik spēcīga).
- Standartklūda (norāda precizitāti ar kādu ir atbildējuši aptaujas dalībnieki).

### 2.3. BowTie risku vērtēšanas metode

„BowTie” jeb, no angļu valodas tulkots, „tauriņš” ir risku novērtēšanas metode, kas plaši tiek izmantota gāzes un naftas industrijā, aviācijas nozarē, medicīnas, finanšu un citās nozarēs. Konkrētā metode balstās uz sarežģītu risku izvērtēšanu, kas tiek vizualizēta saprotamā veidā jebkuram speciālistam, jebkuram darbiniekam. Metodes pamatā tiek veidota diagramma, kas vizuāli izskatās kā tauriņš (sk. 2.1. attēlu).



2.1. att. „BowTie” risku novērtēšanas metodes diagramma [43]

Diagrammas centrālajā daļā norāda briesmas, tas var būt konkrēts process vai vieta (sk. 2.1. attēlu). Pašā diagrammas vidū tiek norādīts notikums, kas rada vai ir radījis draudus objektā vai cilvēkiem. Diagrammas kreisajā pusē tiek norādīti draudi, kas apdraud konkrētu notikumu. Katram draudam tiek definētas preventīvās barjeras, kas samazina draudu iespējamību. Barjeras var būt gan fiziskas, gan izglītojošas, gan organizatoriskas. Diagrammas labajā pusē norādītas sekas, kas radušās nevēlama notikuma notikšanas gadījumā. Pēc nevēlama notikuma notikšanas seko seku mazonošas barjeras, kas samazina seku apmēru.

### 3. PĒTĪJUMA REZULTĀTI UN DISKUSIJA

Pētījumu rezultātu un diskusijas sadaļā tiks raksturota pētāmās organizācijas specifika un galvenie psihosociālie riski nozarē. Tiks analizēti psihosociālie riski, izmantojot dažādas novērtējuma metodes. Psihosociālo risku identificēšanā tiks izmantota Somijas 5 baļļu K-4 matricas metode. Darbinieku viedokļa analizēšanā tiks izmantota Kopenhāgenas psihosociālās anketēšanas metode, tādējādi tiks iegūts precīzāks psihosociālo riska vērtējums. Noslēdzošā metode tika izvēlēta „BowTie” metode, kas, galvenokārt, sarežģītos psihosociālos riskus parāda shematiskā veidā.

#### 3.1. SIA ””Ventspils nafta” termināls” darbības raksturojums un struktūra

SIA ””Ventspils nafta” termināls” dibināts 2003. gadā 1. oktobrī. Pirms uzņēmuma dibināšanas šajā pašā teritorijā darbojās cits uzņēmums „Ventspils naftas pārsūkņēšanas bāze”. Daļa darbinieku no „Ventspils naftas pārsūkņēšanas bāze” turpināja strādāt VNT dibinātajā uzņēmumā. VNT ir divi līdzīpašnieki – 49% uzņēmuma kapitāldaļu pieder „Eurotank Holding Sarl”, kas veido daļu no starptautiskās termināļu kompānijas VTTI, kuriem pieder termināļi 14 dažās valstīs. 51% no uzņēmuma pieder „Martank”.

VNT ir naftas un naftas produktu pieņemšanas, uzglabāšanas un eksporta uzņēmums. Tas ir lielākais šāda veida pakalpojumu sniedzējs Baltijas jūras reģionā, kā arī vadošais uzņēmums naftas un naftas produktu pārkraušanā Ventspils ostā. Uzņēmuma naftas produktu uzglabāšanas parks ir lielākais Baltijā – 105 rezervuāri, no kuriem 4 rezervuāri ir ar tilpumu 50 000 m<sup>3</sup>, 31 rezervuārs ar tilpumu 20 000 m<sup>3</sup>, 5 rezervuāri ar tilpumu 10 000 m<sup>3</sup> un 65 rezervuāri ar tilpumu 5 000 m<sup>3</sup>. SIA ””Ventspils nafta” termināls” vienlaikus spēj uzglabāt līdz 1 195 000 m<sup>3</sup> naftas produktu (sk. 3.1. att.) [37].



3.1. att. SIA ””Ventspils nafta” termināls” teritorija [44]

VNT naftas produkti tiek saņemti pa dzelzceļu, no kuģiem un pa cauruļvadu. Naftas produktu eksports tiek nodrošināts no tankkuģu uzpildīšanas pietātnēm, kas atrodas AS „Ventbunkers” teritorijā. Ostā iespējams apkalpot tankkuģus ar kravnesību līdz 160 tūkst. tonnām. VNT pārkraujamo produktu klāstā ietilpst jēlnafta, dīzeļdegviela, ieskaitot biodīzeļdegvielu, petroleja (kerosīns), benzīni ar benzola saturu līdz 50% un tā frakcijas, etanols, butāns, izobutāns. Pamatdarbība uzņēmumā tiek nodrošināta visu diennakti 365 dienas gadā un 24 stundas diennaktī [37].

VNT nodrošina naftas produktu pieņemšanu pa dzelzceļu, no tankkuģiem (jēlnaftas, benzīns, dīzeļdegviela, petroleja) un cauruļvadu (dīzeļdegviela), pārsūknējot tos uz uzglabāšanas rezervuāriem, pēc kā notiek to tālāk to iekraušana tankkuģos vai dzelzceļa cisternās, vai autocisternās.

Uzņēmuma misija ir sniegt drošus, efektīvus, elastīgus un kvalitatīvus uzglabāšanas un pārkraušanas pakalpojumus.

VNT vīzija ir būt progresīvam, dinamiskam un vadošajam naftas produktu pārkraušanas centram Baltijas reģionā, nodrošinot pievilcīgus pakalpojumus klientam. Tai pašā laikā uzturot savu iekšējo kultūru, kas balstīta uz vides aizsardzību, darbinieku drošību, augstu pakalpojumu kvalitāti, tehnoloģiju progresu un ieguldījumu darbinieku attīstībā [37].

Uzņēmums par savām vērtībām definējis 5 galvenās vērtības – dinamiska stratēģija, pārdomāts risks, radoša atbildība, kopīga vadība, rezultatīvi cilvēki, šīs vērtības nosaka biznesa pieeju un darba stilu VNT.

Uzņēmuma kvalitātes, vides, darba drošības un arodveselības politika un tā mērķis ir vērsti uz uzņēmuma darbības atbilstību normatīvajām prasībām, kvalitātes vadības, vides pārvaldības, kā arī arodveselības un darba drošības starptautiskajiem standartiem.

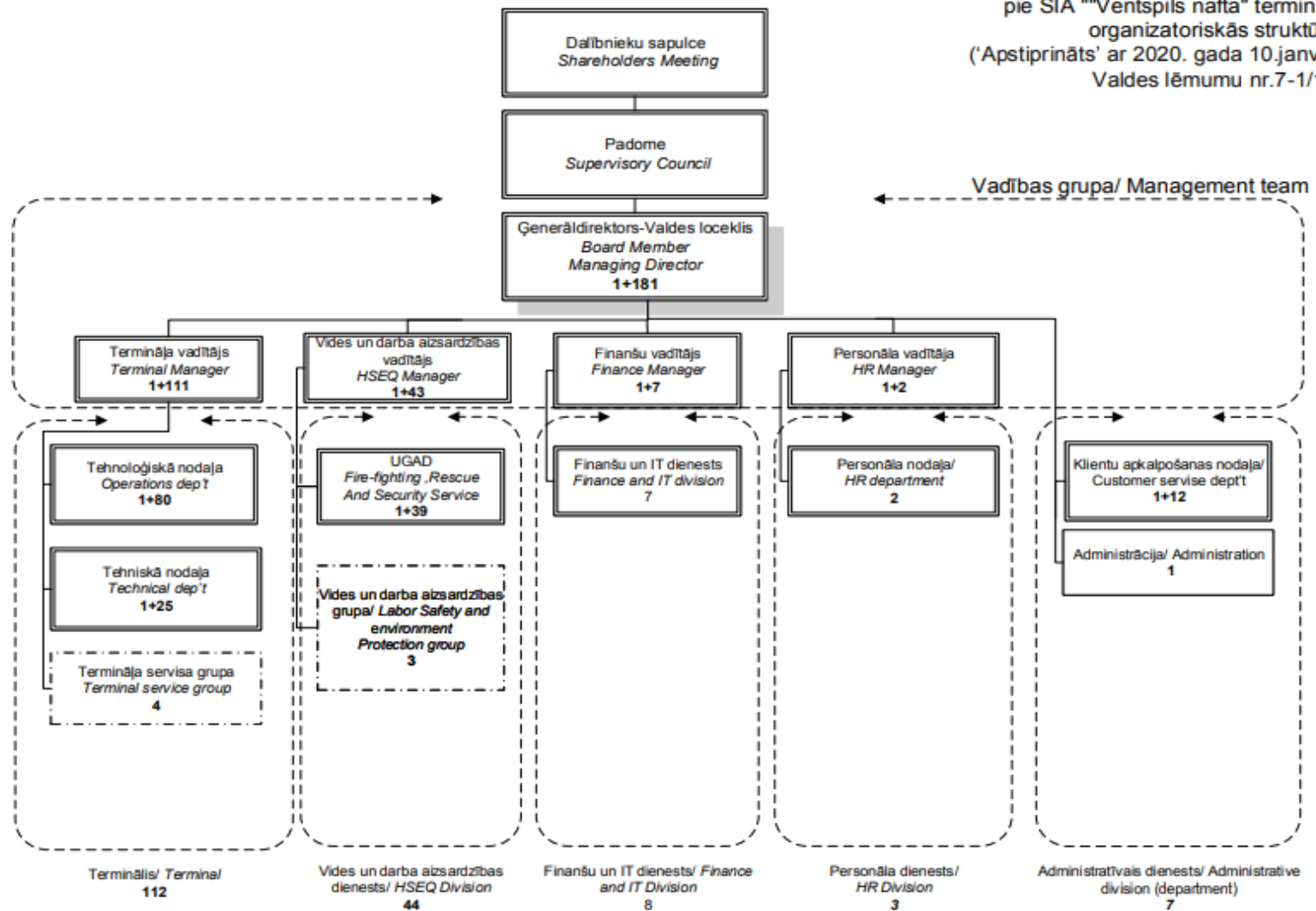
Uzņēmums nodarbina 182 darbiniekus. Paralēli uzņēmuma darbiniekiem teritorijā tiek nodarbināti dažādi pakalpojumu sniedzēji, kas veic termināla infrastruktūras uzturēšanas un labiekārtošanas darbus. VNT uzņēmumu veido 9 struktūrvienības: Tehnoloģiskā nodaļa, Tehniskā nodaļa, Termināla servisa grupa, UGAD, Vides un darba aizsardzības grupa, Finanšu un IT dienests, Personāla nodaļa, Klientu apkalpošanas nodaļa, Administrācija un Vadības grupa. Vislielākā struktūrvienība ir Tehnoloģiskās nodaļas struktūrvienība, kura nodarbina 81 darbinieku jeb 45% no visiem VNT nodarbinātajiem. Otra lielākā struktūrvienība ir UGAD, kas kopumā nodarbina 40 darbiniekus. Abas lielākās struktūrvienības veic darbu maiņās, līdz ar to 67% VNT darbinieku darbu veic maiņās. Trešā lielākā struktūrvienība ir Tehniskās nodaļas struktūrvienība, kas nodarbina 25 darbiniekus. Attiecīgi pārējās struktūrvienības darbinieku skaita ziņā ir daudz mazākas.

### 3.2. Psihosociālo risku raksturojums naftas produkta tranzītnozarē

Pieaugošā globalizācija skar arī naftas produktu tranzīta nozari. Pēdējo gadu desmitu laikā darba vide ir raksturīga ar mainīgo darba raksturu un demogrāfiskām izmaiņām nozarē. Jāspēj pielāgoties mainīgajam tirgum nozarē, lai būtu vadošie nozarē. Mainīgā darba vide nozarē nodrošina darbiniekiem izaugsmes iespējas, bet rada papildus stresa situācijas un pastāv lielāka varbūtība saskarties ar „izdeģšanu”. Psihosociālo riski naftas industrijā visbiežāk ir saistīt ar ģimenes lomu darbinieka dzīvē, sociālo izolāciju, darbu maiņās, darba saturu, zemu līdzdalību lēmumu pieņemšanā u.c. Galvenos psihosociālos riskus naftas industrijā var iedalīt 3 lielās kategorijās – individuālie faktori, kultūras faktori, organizatoriskie faktori [46].

Psihosociālie riski naftas un gāzes industrijā var būtiski ietekmēt darbinieku veselību un drošību, līdz ar to, šie riski ir jāpārvalda tāpat kā citi riski šajā nozarē. Pēdējo gadu pētījumi, kas saistīti ar nelaimes gadījumiem darbā ir pierādījuši, ka tie ir saistīti ar darba vides risku pamatfaktoriem, kas saistīti ar organizācijas dizainu un darba vadību. Līdz ar to, psihosociālie riski ietekmē ne tikai nodarbinātā veselību, labklājību un drošību, bet arī organizācijas veselību. Veicot darbu naftas produktu tranzītnozarē, darbinieki vistiešāk ir pakļauti tādiem riskiem kā troksnis, vibrācijas, maiņu darbs, garas darba dienas un ķīmisko vielu iedarbībai. Veiktā pētījumā 2017. gadā tika izpētīts, ka darbiniekiem, kas veic naftas produktu tranzītnozarē iekšzemē papildus iepriekšminētajiem riskiem, ir pakļauti vēl citiem riskiem. Šie riski ir paaugstināts spiediens darbā, un vienveidīgs darbs, darba organizācija. Pēdējo 10 gadu laikā daudznacionālie naftas produktu tranzītuzņēmumi veltī arvien vairāk pūles un finanšu līdzekļus, lai ieviestu uzņēmumos starptautiskus pamatprincipus un standartus psihosociālo risku pārvaldības jomā. Pētījumā iegūtie rezultāti norāda, ka labas attiecības starp cilvēkiem un labvēlīgs organizatoriskais klimats var novērst negatīvu ietekmi uz darbinieku veselību un labsajūtu. Naftas produktu tranzītnozarē strādājošie, kuri saņem labu sociālo atbalstu, ir skaidra loma organizācijā un darba process, ir kontrolēts nesūdzas par sliktu pašsajūtu un netiek ietekmēta darbinieku veselība un labklājība. Pētījumi atklājuši, ka augstas darba prasības un resursu trūkums raksturīgs naftas tranzītnozarei, kas tiek organizēta kontinentā. Slikti psihosociālie riski izraisa samazinātu vispārējo labsajūtu starp darbiniekiem [45]. Svarīgi ir šos nozares darbiniekus iesaistīt uzņēmumā visos līmeņos, jo darbinieku neiesaistīšana var radīt problēmas attiecībā uz darbu veikšanu, kas var netikt veikta saskaņā ar instrukciju procedūru [45].

pie SIA "Ventspils nafta" termināls"  
 organizatoriskās struktūras  
 ('Apstiprināts' ar 2020. gada 10.janvāra  
 Valdes lēmumu nr.7-1/1.1)



3.2. att. SIA "Ventspils nafta" termināls" organizatoriskās struktūras [47]

### 3.3. Psihosociālo darba vides risku analīze

Katrā organizācijā bez fizikāliem, ergonomiskajiem faktoriem pastāv arī psihosociālie faktori. Maģistra darba pētījuma ietvaros, galvenokārt, tika pētīti psihosociālie faktori. Lai noteiktu psihosociālo risku klātbūtni darba vidē, tika apsektas struktūrvienību darba vietas. Risku vērtēšana tika veikta VNT visās 9 struktūrvienībās un Vadības grupai. Pētījuma ietvaros no 14. februāra līdz 2. martam tika apsektas visas VNT struktūrvienības. Pirms struktūrvienību apsekošanas tika sagatavots īsi pieraksti psihosociālo risku identificēšanai. Autore izvēlējās pētīt šādus psihosociālos darba vides riskus, kas rada vai var radīt bīstamības darba vietās:

- Darba saturs (dažādības trūkums, īsi darba cikli, sadrumstalots, bezjēdzīgs darbs, zemas darba iemaņas, liela nenoteiktība, nepārtraukta cilvēka pakļaušana darbam);
- Darba slodze un darba temps (darba pārslodze vai zema darba slodze, garas darba stundas, kurās ietverti termiņi);
- Darba laiks, grafiks (maiņu darbs, nakts maiņas, neelastīgi darba grafiki, neprognozējamas stundas, garas darba stundas, virsstundas);
- Kontrole (zema līdzdalība lēmumu pieņemšanā, netiek kontrolēta darba slodze, maiņu darbs);
- Darba vide un ekipējums (nepietiekama aprīkojuma pieejamība, aprīkojuma piemērotība un apkope, slikti vides apstākļi, piemēram, vietas trūkums, slikts apgaismojums, pārmērīgs troksnis);
- Organizācijas kultūra (vāja komunikācija, zems atbalsta līmenis problēmu risināšanā un personiskā attīstībā, vienošanās par organizatoriskajiem mērķiem);
- Darbs grupā vai izolācijā (sociāla vai fiziska izolācija, sliktas attiecības ar vadītāju, konflikti ar kolēģiem, sociālā atbalsta trūkums, vardarbība, uzņēmēšanās, iebiedēšana);
- Loma organizācijā (lomu nenoteiktība, lomu konflikts un atbildība par cilvēkiem, nespēja ietekmēt darba procesu);
- Paaugstināt atbildība (paaugstināta atbildība darbā, svarīga lēmumu pieņemšana);
- Saspringta psiholoģiskā atmosfēra darbā (saspīlētas attiecības kolektīvā);
- Monotons darbs (darba raksturs un apjoms, kas bieži atkārtojas);

- Darbs izolācijā (darbs, kur nodarbinātie strādā ilgstoši vienaatnē vai izolācijā no citiem) [3] [40].

Psihosociālā riska novērtējuma laikā, pētot darba vietas, tika novērots darba process no distances, vismaz 2 m distances, lai netraucētu darba procesu. Apsekošanas laikā saistībā ar darba procesu struktūrvienību darbiniekiem tika uzdoti jautājumi, lai labāk varētu saprast veicamā darba specifiku un procesu un varētu izdarīt secinājumus attiecībā par psihosociālajiem faktoriem struktūrvienībās un vieglāk varētu identificēt stresorus. Darba vietas psihosociālie apstākļi tika identificēti izmantojot Somijas 5 baļļu matricu K-4, jo tādējādi ir iespējams precīzāk noteikt darba vidē pastāvošo psihosociālo risku klātbūtni. Pirms struktūrvienības apmeklēšanas no struktūrvienību vadītāja tika saņemts apstiprinājums struktūrvienības apmeklējumam.

Kopumā vērtējot organizācijas struktūrvienības, netika identificēts darbs izolācijā, jo visās struktūrvienībās darbs tika organizēts tā, lai darbinieki ilgstoši neatrastos vieni, it īpaši uzņēmuma teritorijā, kas ir paaugstinātas bīstamības objekts. Attiecīgi darbiniekiem, kas veic biroja pienākumus darba vietas izvietotas tā, ka reti, kuram ir savs kabinets. Apsekojot struktūrvienības nevienā, no struktūrvienībām netika novērots ilgstošs monotons darbs, gan teritorijā, gan birojā, jo darba diena bija saplānota tā, lai ilgstoši nebūtu jādara vienveidīgs darbs. Biroja darbiniekiem darba diena bija sadalīta tā, ka starp biroja darbiem bija ieliktas sapulces, attiecīgi darbiniekiem, kas veic darbu teritorijā darba process nebija tikai darbnīcās, bet bija arī objektos teritorijā. Pēc struktūrvienību apsekošanas radās priekšstats, ka uzņēmumā darbiniekiem ir labas karjeras iespējas, jo darbinieku vidū ir darbinieki, kas mainījuši amatu, jo ir vēlējušies kaut ko pamainīt, citi tikušu paaugstināti amatā, jo ir gājuši papildus mācīties, ko arī darba devējs atbalstījis.

Stresu izraisošo riska faktoru identificēšana vispirms tika vērtēta Vadības grupai, ko vada VNT ģenerāldirektors un grupu veido 4 uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – Termināļa vadītājs, Vides un darba aizsardzības vadītājs, Finanšu vadītājs, Personāla vadītājs. Vadītāju pienākumu ietvaros ietilpst struktūrvienības darba organizēšana un personāla vadība, stratēģisku lēmumu pieņemšana, dokumentu vadība, objektu apsekošana, atrašanās paaugstinātas bīstamības objektos, piemēram, slēgtās telpās. Lielākoties augstākā līmeņa vadītāju darbs ir saistīts ar biroja darbu aptuveni 70 % visa darba laika. Pētījuma ietvaros Vadības grupai tika veikts psihosociālo risku novērtējums pēc Somijas 5 baļļu matricas K-4. Psihosociālie apstākļi kopumā tika novērtēti ar II riska pakāpi – pieņemams risks (sk. 3.1.tabulu).

**Psihosociālo darba vides faktoru radītā riska novērtējums Vadības grupai pēc Somijas 5  
balļu matricas K-4 [autores sagatavots]**

<b>Riska faktors, kas var ietekmēt drošību darbā un strādājošo veselību</b>	<b>Riska pakāpe (I-V)</b>	<b>Pamatojums ar metodi Riska faktora raksturojums</b>
Darba saturs	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Dažāda jautājumu risināšana. Bieži ir situācijas, ka darbs ir sadrumstalots – steidzamu jautājumu risināšana, neplānotas vadības sapulces. Darbs ir daudzveidīgs.
Darba slodze un darba temps	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darba slodze ir pietiekama. Pastāv gadījumi, kad īsā laikā ir jāsaņem risinājumi, rīcības plāni.
Darba laiks, grafiks	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Vadītāji darbu veic no 8:30 līdz 17:00, no pirmdienas līdz piektdienai. Ir gadījumi, kad darbs ir jāveic ilgāk par 17:00, ārkārtas situācijas jāstrādā virsstundas, var būt arī darbs naktī. Pastāv gadījumi, kad darba laikā vai ārpus darba laika neplānotas vadības sapulces.
Kontrole	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Vadītāju darbs tiek uzraudzīts un izrunāts vadības sapulcēs.
Darba vide un ekipējums	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=135</i> Vadītājiem gandrīz visiem ir pieejama sava darbstacija atsevišķā kabinetā no padotajiem darbiniekiem. Darbstacijā ekipējumu ir iespējams pielāgot katra individuālajām vajadzībām. Uz doto brīdi tikai diviem vadītājiem ir pieejams augstumu regulējošais galds. Daudzās darba telpās nepietiekamā darba kārtībā logi. Zems gaisa mitrums.
Organizācijas kultūra	<b>I</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x1=30</i> Darbinieki komunicē savā starpā, ar vadību un citām struktūrvienībām. Ir iespēja saņemt atbalstu no jebkuras citas struktūrvienības. Darbinieki iesaistās sarežģītu jautājumu risināšanā.
Darbs grupā vai izolācijā	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darbs ar padotajiem darbiniekiem, darbinieku uzraudzība. Darbs ar dažāda rakstura, vecuma kolēģiem un dažādu kompetenču speciālistiem. Savstarpējās attiecības kolektīvā ir labas, pastāv iespēja saņemt atbalstu citiem vadītājiem, padotajiem darbiniekiem. Mobings un bosings netika novērots. Katram ir iespēja izteikt savu viedokli,
Loma organizācijā	<b>I</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x1=30</i> Vadītājiem ir noteikts, par kuru jomu viņi ir atbildīgi un ir noteikts, par kurām darbinieku grupām katrs atbild.
Paaugstināta atbildība	<b>III</b>	<i>Matrica K-4 R=15x6x3=270</i> Vadītāji nes pilnu atbildību par padoto darbinieku darbību, bezdarbību. Svarīgu lēmumu pieņemšana, kas var ietekmēt termināla darbību gan lokāli, gan globāli.

Vadības grupai I riska pakāpi jeb nenozīmīgu risku tika novērtēta organizācijas kultūra, jo komunikācija starp vadītājiem ir laba. Vadītāji daļas ar idejām un pieredzi. Vadības komandai tiek organizētas dažādas starpvalstu pieredzes apmaiņas. Tāpat ar I riska pakāpi tika novērtēts riska faktors attiecībā par loma organizācijā, katram vadītājam ir skaidri zināms kopējs organizācijas mērķis, uz ko tā virzās, kā arī ir skaidri zināms, par ko attiecīgi atbild struktūrvienības vadītājs un viņa struktūrvienība. Ik pa laikam tiek organizētas iekšējās uzņēmuma mācības atsevišķi Vadības grupai, lai vēl labāk tā spētu komunicēt un izprast savu lomu organizācijā ārkārtas gadījumos un ikdienā.

Pieņemams risks, kas tika novērtēts ar II riska pakāpi darba saturs, darba slodze un darba temps, darba laiks, darba grafiks, kontrole, darba vide, ekipējums un darbs grupā. Darba saturs tika novērtēts ar II riska pakāpi, jo bieži ir situācijas, ka plānoto darbu nevar pabeigt plānotajā laikā, jo pa vidu tam ir jārisina steidzamas situācijas. Pie steidzamu situāciju risināšanas pieder arī īsā laikā posmā sagatavojama kvalitatīva informācija, kas ir nopietns stresa avots. Darba vide un ekipējums ar II riska pakāpi tika novērtēts, jo ir vēl nepieciešami infrastruktūras uzlabojumi, lai veiksmīgi veiktu darba pienākumus. Kā arī darbs ar dažāda rakstura kolēģiem arī tik novērtēts ar II riska pakāpi, jo dažāda rakstura, vecuma kolēģi var būt būtisks stressors, kas ilgtermiņā var atstāt ietekmi uz veselību.

Visaugstākā riska pakāpe - ciešams risks tika noteikts paaugstinātas atbildības riska faktoram, jo vadītāji nes pilnu atbildību par lēmumiem, procesu norisi, darbiniekiem.

Pētījuma ietvaros tika pētīta Klientu apkalpošanas nodaļas struktūrvienība, kurā tiek nodarbināti 13 darbinieki jeb 7% no visiem uzņēmuma darbiniekiem. Struktūrvienības vadītājs ir Klientu apkalpošanas nodaļas vadītājs, kura pakļautībā atrodas plānošanas vadītājs, plānošanas speciālisti, klientu apkalpošanas speciālisti, muitas un dzelzceļa pārvadājumu speciālisti, klientu apkalpošanas speciālisti, ekspedīcijas aģenti un kravas administrēšanas inspektori. Visi šo darbinieku darba pienākumi, galvenokārt, ir saistīti ar procesu plānošanu un darbu ar klientiem. Struktūrvienības darbinieki lielākoties darbu veic birojā. Klientu apkalpošanas nodaļai, izmantojot Somijas 5 baļļu matricu K-4 secināts, ka psihosociālie darba riski kopumā vērtējami ar II riska pakāpi – pieņemams risks, kas nozīmē, ka speciāli pasākumi riska samazināšanai nav nepieciešami, vienīgi pasākumi ar zemām izmaksām un ir nepieciešama šo risku uzraudzība (sk. 3.2.tabulu).

**Psihosociālo darba vides faktoru radītā riska novērtējums Klientu apkalpošanas nodaļai  
pēc Somijas 5 balļu matricas K-4 [autores sagatavots]**

<b>Riska faktors, kas var ietekmēt drošību darbā un strādājošo veselību</b>	<b>Riska pakāpe (I-V)</b>	<b>Pamatojums ar metodi Esošās situācijas raksturojums</b>
Darba saturs	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbs ar dažādu valstu klientiem. Situācijas, kad jāspēj operatīvi reaģēt jebkurā diennakts laikā sarežģījumu gadījumā, kā arī jāstrādā ar vairākiem klientiem vienlaicīgi.
Darba slodze un darba temps	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darba slodze ir pietiekama, atsevišķās situācijās paaugstināta. Jāspēj īsā laikā sagatavot kravas dokumentus. Pastāv situācijas, kad var būt paaugstināta darba slodze.
Darba laiks, grafiks	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Trīs no nodaļas darbiniekiem darba laiks no 8:30 līdz 17:00, pārējiem darbs maiņās, maiņas ilgums 48 stundas, darbs naktīs.
Kontrole	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbinieku veiktais darbs tiek kontrolēts, mazāka kontrole naktīs laikā.
Darba vide un ekipējums	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Katram darbiniekam ir sava darbstacija, gandrīz visi strādā kabinetā, kur vienlaikus var atrasties līdz 10 darbiniekiem. Darba stacijas, katram ir iespējams pielāgot individuāli. Paaugstināts saslimstības risks ar vīrusiem.
Organizācijas kultūra	<b>I</b>	<i>Matrica K-4 R=15x1x1=15</i> Savstarpējās attiecības kolektīvā ir labas, pastāv iespēja saņemt atbalstu no citiem vadītājiem (kas iesaistās problēmu risināšanā), padotajiem darbiniekiem. Pārpratumu un nesaprašanās gadījumā iesaistās nodaļas vadītājs.
Darbs grupā vai izolācijā	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Dienesta darbinieki strādā kopā vienā telpā. Pienākumu ietvaros darbiniekiem ir nepārtraukti jākomunicē. Mobings un bosings netika novērots. Katram ir iespēja izteikt savu viedokli.
Loma organizācijā	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Katram darbiniekam ir skaidri savi pienākumi. Darbiniekam ir nelielas iespējas ietekmēt darba procesu, jo daudz, kas atkarīgs no klienta. Darbiniekiem ir iespēja plānot, samainīt darba grafiku
Paaugstināta atbildība	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darbinieki nes pilnu atbildību par informāciju, ko nodod klientam un pārējām struktūrvienībām. Informācijas kvalitāte un saturs ietekmē tehnoloģiskos un tehniskos procesus uzņēmumā. Darbinieki ir atbildīgi par dokumentu sagatavošanu ārējām institūcijām dažādās valodās.

Veicot psihosociālā riska vērtējumu Klientu apkalpošanas nodaļai, risks tika novērtēts no I līdz II pakāpei - nenozīmīgs, pieņemams risks. Nenožīmīgs risks tika novērtēts attiecībā uz organizācijas kultūru, jo savstarpējās attiecības kolektīvā ir labas. Sarežģītu jautājumu risināšanās atbalstu izrāda kolēģi un vadītāji. Darbinieki strādā kā komanda. Pieņemams risks tika novērtēts pārējiem riska faktoriem – darba saturs, darba slodze un darba temps, darba laiks, grafiks, kontrole, darba vide, ekipējums, darbs grupā vai izolācijā, loma organizācijā, paaugstināta atbildība. Darba saturs tika novērtēts ar pieņemu risku, jo darba saturs prasa reaģēt steidzami uz izmaiņām. Kā arī darba slodzi un tempu ne vienmēr ir iespējams regulēt pastāv situācijas, kad darba temps un slodze ir paaugstināti. Darba grafiks, paredz, ka darbiniekam, jābūt sasniedzamam, līdz ar to, ir grūtāk pilnvērtīgi atpūsties starp darbiem. Darba kontrole mazāka ir nakts laikā, kad pastāv risks visvairāk kļūdīties, jo cilvēka organisms nakts laikā nav produktīvs un pastāv lielāks risks pieļaut kļūdas. Attiecībā par darba vidi, tā ir piemērota darbu veikšanai, vienīgi darba veikšana telpā, kur izvietotas citas darbavietas ir sarežģītāka, jo ir blakus apstākļi, kas traucē koncentrēties un rada stresu. Līdz ar to, darbs grupā un atrašanās vienā kabinetā palīdz risināt dažādus jautājumus operatīvāk, bet citos gadījumos traucē koncentrēties. Visiem struktūrvienības darbiniekiem ir skaidra sava loma organizācijā un savs mērķis un kopējais dienesta mērķis, bet ir gadījumi, kad paliek jautājumi, par kuriem nav skaidrības, kas tos risina un kura pienākums, tas ir, šādas situācijās darbiniekam ir iespēja vērsties pie sava tiešā vadītāja, lai risinātu konkrēto jautājumu. Darbs paaugstinātas bīstamības objektā jebkuram darbiniekam prasa paaugstinātu atbildību, tai skaitā arī Klientu apkalpošanas nodaļas darbiniekiem.

Pētījuma ietvaros tika apsekota vismazākā struktūrvienība uzņēmumā - Administrācija, kuras tiešais vadītājs ir Ģenerāldirektors. Administrācijas struktūrvienībā tiek nodarbināta 1 darbiniece - biroja administratore. Darba pienākumi tiek veikti birojā, tie ir saistīti ar dažādu dokumentu apstrādi un sagatavošanu, viesu pieņemšanu u.c.

Kopumā Administrācijas struktūrvienības darbinieces psihosociālie riski, tika novērtēti ar II riska pakāpi – pieņemams risks (sk. 3.3. tabulu).

**Psihosociālo darba vides faktoru radītā riska novērtējums Administrācijai pēc Somijas 5  
ballu matricas K-4 [autores sagatavots]**

<b>Riska faktors, kas var ietekmēt drošību darbā un strādājošo veselību</b>	<b>Riska pakāpe (I-V)</b>	<b>Pamatojums ar metodi Esošās situācijas raksturojums</b>
Darba saturs	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbs ir daudzveidīgs. Darba pienākumu ietvaros ir jāreaģē nekavējoties uz telefona zvaniem, e-pastiem, līdz ar to, darbs ir sadrumstalots un ne vienmēr plānoto darbu izdodas paveikt plānotajā laikā.
Darba slodze un darba temps	<b>I</b>	<i>Matrica K-4 R=15x1x3=45</i> Darba slodze ir pietiekama, bet ir situācijas, kad slodze ir paaugstināta, vai pazemināta. Darba temps ir vidējs.
Darba laiks, grafiks	<b>I</b>	<i>Matrica K-4 R=15x1x1=15</i> Darba laiks no 8:30 līdz 17:00, virsstundas nav jāstrādā.
Kontrole	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbinieka veiktais darbs tiek kontrolēts, darbinieks daļēji tiek iesaistīts lēmumu pieņemšanā.
Darba vide un ekipējums	<b>I</b>	<i>Matrica K-4 R=15x0,5x1=7,5</i> Darbiniekam ir sava darbstacija, kura ir ērti pielāgojama darbinieka fiziskajiem parametriem. Darba vieta ir pietiekami plaša. Darbiniekam ir savs kabinets, kas ir daļēji caurstaigājams. Darbiniekam ir viss nepieciešamais ekipējums darbam. Darbinieku apmierina mikroklimats kabinetā.
Organizācijas kultūra	<b>I</b>	<i>Matrica K-4 R=15x1x1=15</i> Savstarpējās attiecības ar tiešo vadītāju un citiem struktūrvienības kolēģiem ir labas. Darbiniekam ir iespēja veidot savu personīgo izaugsmi.
Darbs grupā vai izolācijā	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbinieka tiešie pienākumi nav saistīti ar darbu grupā, bet ir nepieciešams komunicēt ar citiem dienesta pārstāvjiem un ārējām institūcijām. Mobings un bosings netika novērots.
Loma organizācijā	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbiniekam ir skaidras atbildības un loma organizācijā. Darbinieks daļēji var ietekmēt darba procesu.
Paaugstināta atbildība	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbinieki nes atbildību par laicīgi dokumentu nosūtīšanu ārējām institūcijām, un informēšanu ārējo dokumentu saņemšanu. Atbildīgs par pēkšņu viesu komunikāciju un izmitināšanu

Veicot izvērtējumu pēc Somijas 5 ballu matricas K-4 tika aprēķināts, ka Administrācijas darbiniekam psihosociālie riska faktori nepārsniedz II pakāpi. Nenožīmīgs risks tika novērtēts darba slodzei un darba tempam, jo darbiniekam netika konstatēta paaugstināta slodze un ātrs darba temps, kā arī ar pirmo pakāpi tika novērtēts darba laiks un grafiks, jo darbiniekam nav nepieciešams strādāt papildus darba laikam. Nenožīmīgs risks tika noteikts attiecībā uz darba

vidi un ekipējumu, jo darbinieks ir pilnībā apmierināts ar darba vidi un darba vieta ir ergonomiski nodrošināta un nav nepieciešami preventīvi pasākumi. Organizācijas kultūra arī tika novērtēta ar I pakāpi, jo komunikācija un atbalsts no citām struktūrvienībām ir pietiekami labs. Ar pieņemumu risku tika novērtēts darba saturs, jo tas ir samērā sadrumstalots, tādējādi izraisot stresu darbiniekam. Vērtējot psihosociālos riskus darba vietā, tika secināts, ka darbinieks daļēji tiek iesaistīts lēmumu pieņemšanā, kas var izraisīt darbinieka neapmierinātību. Ar I riska pakāpi tika novērtēts darbs grupās vai izolācijā, darbiniekam darba pienākumus mazāk sanāk veikt grupas, bet ir jāspēj komunicēt ar citā grupām, no kurām atkarīga darbinieka darba gaita un plānošana. Attiecībā par lomu organizācijā, tā tika novērtēta ar II riska pakāpi, jo darbinieks var tik daļēji ietekmēt procesus, kas saistīti ar viņa pienākumiem, turpretim, darbiniekam ir skaidri pienākumu un loma organizācijā. Paaugstināta atbildība darbiniekam ir vairāk saistīta ar organizatoriskām lietām, kas skar uzņēmumu un uzņēmuma vadību un trešās personas, un ārējās institūcijas.

Pētījuma autore psihosociālo risku analīzi veica arī Personāla nodaļai, kas ir otra mazākā struktūrvienībā uzņēmumā, jo nodarbina 2 darbiniekus – personāla speciālistus. Personāla nodaļu vada personāla vadītāja. Personāla nodaļas darba vieta ir birojs. Nodaļa uzņēmumā veic personāla atlases, personlietu administrēšanu, personāla apmācības organizēšanu un lietvedības darbus.. Pētījuma ietvaros pēc Somijas 5 baļļu matricas Personāla nodaļas psihosociālie riski kopumā tika novērtēti ar II riska pakāpi (sk. 3.4.tabulu).

3.4. tabula

#### Psihosociālo darba vides faktoru radītā riska novērtējums Personāla nodaļai pēc Somijas

##### 5 baļļu matricas K-4 [autores sagatavots]

Riska faktors, kas var ietekmēt drošību darbā un strādājošo veselību	Riska pakāpe (I-V)	Pamatojums ar metodi Esošās situācijas raksturojums
Darba saturs	II	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbs ir daudzveidīgs, retos gadījumos darbs ir vienmuļš. Pastāv situācijas, kad darbs ir sadrumstalots, jo ir nepieciešama operatīva rīcība.
Darba slodze un darba temps	I	<i>Matrica K-4 R=15x2x1=30</i> Darba slodze ir pietiekama, bet ir situācija, kad slodze ir paaugstināta, vai pazemināta. Darba temps ir vidējs, maz periodu, kad ir nepieciešams strādāt ātrā tempā. Darbiniekam pašam ir iespēja kontrolēt savu darba tempu.
Darba laiks, grafiks	I	<i>Matrica K-4 R=15x3x1=45</i> Darba laiks no 8:30 līdz 17:00, kopumā 40 stundas nedēļā. Virsstundas jāstrādā ļoti retos gadījumos.
Kontrole	II	<i>Matrica K-4 R=15x3x2=90</i> Darbinieku veiktais darbs tiek kontrolēts, gan no vadības puses, gan no kolēģu puses. Darbinieki bieži vien tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā.

3.4. tabulas turpinājums

Darba vide un ekipējums	I	<i>Matrica K-4 R=15x01x0,5=7,5</i> Katram darbiniekam ir pieejama sava darbstacija, kas atrodas atsevišķos kabinetos, kas ir pietiekami plaši. Darbiniekiem ir iespēja pielāgot savu darbavietu fiziskajiem parametriem. Darbiniekiem ir pieejams viss nepieciešamais ekipējums darbam.
Organizācijas kultūra	I	<i>Matrica K-4 R=15x1x1=15</i> Darbinieku savstarpējās attiecības un attiecības ar vadītāju ir labas. Laba ir komunikācija arī ar citām struktūrvienībām. Vadītājs vecina darbinieku izaugsmi.
Darbs grupā vai izolācijā	II	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbinieku pienākumi ir cieši saistīti ar darbu komandā. Darbiniekiem sadarbojoties jāorganizē komunikācija ar citā struktūrvienībām. Mobings un bosings netika novērots.
Loma organizācijā	II	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darbiniekiem ne visos jautājumos ir skaidra sava atbildība, ir situācijas, kad veidojas lomu konflikti. Lomu konfliktu risināšanā iesaistās struktūrvienības vadītājs. Darbiniekiem ir iespēja ietekmēt savu darba procesu.
Paaugstināta atbildība	III	<i>Matrica K-4 R=15x6x3=270</i> Darbinieki katru dienu veic darbu ar personas datiem, kļūdas gadījumā var novest pie būtiskām sekām.

Psihosociālie darba vides riski Personāla nodaļā tika novērtēti no I līdz III riska pakāpei. Ar I riska pakāpi tika novērtēta darba slodze un darba temps, jo darbiniekiem ir vidēja darba slodze, darba nav par daudz un nav par maz, ka arī darbiniekiem pašiem ir iespēja kontrolēt darba tempu. Retu reizi ir gadījumi, kad paaugstināta darba tempā ir jārīsina ar darbu saistīti jautājumi. Nenožīmīgi risku tika novērtēta darba vide un ekipējums, jo nodaļas darbiniekiem tiek nodrošināta ļoti darba vide pietiekami plaša, ir pieejams viss nepieciešamais ekipējums, darbiniekiem pieejamā darba vidi ir iespējams pielāgot savām individuālajiem fiziskajiem parametriem. I riska pakāpe tika novērtēta arī darba laikam un grafika, jo darbiniekam nav ilgstošas darba stundas, kā arī darba laiks nepārsniedz 40 stundas nedēļā, tādējādi nodrošinot pietiekami daudz laika, lai darbinieks varētu atpūsties. Attiecībā uz organizācijas kultūru, tā arī tika novērtēta ar I riska pakāpi, jo darbiniekiem ir labs kontakts savā starpā, kā arī labs kontakts ar citiem darbiniekiem uzņēmumā. Papildus nodaļas darbiniekiem tiek sūtīti uz dažādām apmācībām, kur viņi iegūst papildus kompetences. Turpretim ar II riska pakāpi tika novērtēts darba saturs, jo tas ne vienmēr iet pēc plāna, ik pa laika ir situācijas, kad darbiniekam jāspēj reaģēt pēc iespējas ātrāk, līdz ar to, radot organismam stresu. Pieņemams risks tika novērtēts kontroles riskam, jo kontrole ir, manuprāt, pārāk liela, kas var izraisīt pretēju efektu, radot darbiniekam satraukumu. Tāpat arī pieņemams risks tika novērtēts darbam grupā, jo darba pienākumi ir cieši saistīti ar darbu grupā, kā rezultātā, ilgstoši veicot darbu grupā, var rasties domstarpības par veicamā darba

sadali, atbildībām, līdz ar to radot papildus stresu pašam darbiniekam, un saspringtu atmosfēru kolektīvā. Līdz ar darbu grupā ir neskaidrības attiecībā par atbildībām, jo ne visos jautājumos ir skaidrs, kas par konkrēto jautājumu atbild, tāpēc var rasties dažādas pārpratuma situācijas, tāpēc loma organizācijā tika novērtētā ar II riska pakāpi. Ciešams risks, kas vērtējams ar III riska pakāpi, tika novērtēts paaugstinātai atbildībai, jo darbinieku katru dienu strādā ar personas datiem, kas nepareizas rīcības gadījumā var negatīvi ietekmēt personu, kuras personas dati tika nopludināti trešajām personām un uzņēmumam var tikt piemērots administratīvais sods.

Psihosociālo risku izvērtējums pēc Somijas 5 baļļu matricas tika veikts arī Finanšu un IT dienestam. Dienestu vada Finanšu vadītāja, tajā tiek nodarbināti vecākais grāmatvedis, grāmatvedības uzskaitvedis, finanšu biznesa partneris, IT attīstības vadītājs, datorsistēmu administrators, IT programmatūras izstrādātājs, datu bāzes vadītājs. Struktūrvienībā tiek nodarbināti 3% darbinieku no visiem uzņēmuma darbiniekiem. Finanšu un IT dienesta atbildības un pienākumus var iedalīt divās lielās grupās. Vienā grupā struktūrvienības darbinieki atbild par finanšu pārskaitījumiem, uzņēmuma budžetu pārvaldību, sagādes jautājumiem un citiem ar finansēm saistītiem jautājumiem. Turpretim otra struktūrvienības grupa atbild par elektronisko informācijas sistēmu un datubāzu uzturēšanu, kā arī par uzņēmuma biroja darbinieku darbstaciju funkcionēšanas nodrošināšanu. Psihosociālie riski kopumā tika novērtēti II riska pakāpi – pieņemams risks (sk. 3.5. tabulu).

3.5. tabula

**Psihosociālo darba vides faktoru radītā riska novērtējums Finanšu un IT nodaļai pēc Somijas 5 baļļu matricas K-4 [autores sagatavots]**

<b>Riska faktors, kas var ietekmēt drošību darbā un strādājošo veselību</b>	<b>Riska pakāpe (I-V)</b>	<b>Pamatojums ar metodi Esošās situācijas raksturojums</b>
Darba saturs	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Sadrumstalots darbs raksturīgs finanšu darbiniekiem, mazāk sadrumstalots IT darbiniekiem. Vienveidīgs darbs raksturīgs IT darbiniekiem, ilgstošs darbs pie datora.
Darba slodze un darba temps	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darba slodze ir pietiekama, bet atsevišķās situācijās slodze ir paaugstināta. Darba temps vidējs, atsevišķās situācijās paaugstināts. Darbiniekam ne visās situācijās ir iespējams kontrolēt sava darba tempu.
Darba laiks, grafiks	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darba laiks normēts no 8:30 līdz 17:00. Vidēji līdz vienai reizei nedēļā var būt situācijas, kad ir nepieciešams strādāt virsstundas.

## 3.5. tabulas turpinājums

Kontrole	II	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbinieku darbs tiek uzraudzīts, no tiešās vadības un valsts institūcijām. Darbinieki tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā. Darba slodze tiek kontrolēta.
Darba vide un ekipējums	II	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Katram darbiniekam ir pieejama sava darbstacija. Darbvietu iespējams pielāgot fiziskajiem parametriem. Darbstacijas izvietotas pa vairākām vienā kabinetā. Telpās ir pietiekams apgaismojums, zems gaisa mitrums. Aprīkojums darba vajadzībām ir pieejams.
Organizācijas kultūra	I	<i>Matrica K-4 R=15x1x1=15</i> Savstarpējā komunikācija ar kolēģiem un vadītāju ir laba. Tiek saņemts un sniegts atbalsts citām struktūrvienībām.
Darbs grupā vai izolācijā	I	<i>Matrica K-4 R=15x1x3=45</i> Darbinieki daļēji veic darbu komandā – epizodiski, jo tiešie pienākumi neparedz darbu grupā. Mobings un bosings netika novērots.
Loma organizācijā	I	<i>Matrica K-4 R=15x1x3=45</i> Darbiniekiem lomas un atbildības struktūrvienībā ir sadalītas, bet ik pa laikam ir jautājumi, kuros nav skaidrs lomu sadalījums. Iespējams ietekmēt savu darba procesu.
Paaugstināta atbildība	II	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darbinieki ikdienā veic darbības ar uzņēmuma apgrozāmajiem līdzekļiem, līdz ar to nes augstu atbildību par pārskaitījumiem, nodokļu iemaksām tai skaitā arī par darbinieku algām.

Pētījuma autore ar I pakāpi novērtēja organizācijas kultūru. Tā struktūrvienībā ir laba, jo komunikācija starp kolēģiem ir laba, un tiek palīdzēts kolēģim, ja viņš ir nonācis grūtībās un struktūrvienība kopīgiem spēkiem nonāk līdz problēmas risinājumam. Līdzīgi I riska pakāpe tika novērtēta pie darba grupās, jo darbinieki ik pa laikam risina problēmsituācijas grupā, bet darbs grupā netiek veikts ilgstoši. Nenožīmīgs risks tika novērtēts attiecībā uz lomu organizācijā, jo katram struktūrvienības darbiniekam lielākoties ir skaidra sava loma struktūrvienībā. II riska pakāpe tika novērtēta darba ekipējumam un darba videi, jo darbiniekiem, tiek nodrošināta pietiekami laba darba vide, un darba vajadzībām ir pieejams viss nepieciešamais ekipējums, bet telpā bieži vien ir zems gaisa mitrums, kas var ietekmēt darbinieku. Pieņemams risks tika novērtēts attiecībā uz darba saturu, jo darbu ne vienmēr ir iespējams saplānot tā, lai tas netiktu iztraucēts un nebūtu jārisina ārkārtas jautājumi. Darbiniekiem, kas veic darbības finanšu jautājumiem, darba saturs ir daudzveidīgās, turpretim, kolēģiem, kam vairāk ir jāatbild par IT resursu darbību, darba saturs vienvērtīgs, tādējādi radot neapmierinātību ar darbu. II riska pakāpe tika noteikta arī darba slodzei un darba tempa riska faktoram, tāpēc, ka IT darbiniekiem bieži vien pēc paralēliem ikdienas pienākumiem jārisina problēmsituācijas ar darbstacijām un VNT teritorijā publiski

pieejamiem ekrāniem. Turpretim finanšu darbiniekiem paaugstināta slodze ir mēneša sākumā un mēneša beigās, kad ir nepieciešams sakārtot visus iepriekšējā mēneša dokumentus un līdz noteiktam termiņa sarēķināt visiem uzņēmuma darbiniekiem algas, tādējādi radot stresu darbiniekiem, jo jāstrādā ir precīzi un jāizdara noteiktā termiņā. Pieņemams risks jeb II riska pakāpe tika noteikta darba laikam, jo bieži vien gan IT darbinieki, gan finanšu darbinieki strādā virsstundas, citreiz plānotas, citreiz neplānotas, līdz ar to, darbiniekiem nepaspēj pienācīgi atpūsties starp darba dienām. Attiecībā uz kontroli tika ielikta II riska pakāpe, jo ne tikai no vadības puses struktūrvienības darbības ar finansēm tiek kontrolētas, bet arī no valsts iestādēm. II riska pakāpe tika novērtēta psihosociālajam riska faktoram paaugstinātai atbildībai. IT darbiniekiem tas vairāk ir saistīts ar datortīklā uzturēšanu kārtībā, jo no tā ir atkarīga uzņēmuma darbība. Attiecīgi paaugstināta atbildība finanšu darbiniekiem ir par finansēm un to plūsmu un to atbilstība LR tiesiskajām normām.

Psihosociālie riski vērtēti tika struktūrvienībai UGAD, kas ir otra lielākā struktūrvienība organizācijā pēc darbinieku skaita. UGAD tiek nodarbināti 40 darbinieki jeb 22% no visiem uzņēmuma darbiniekiem. Struktūrvienību vada UGAD vadītājs, un tajā tiek nodarbināti UGAD maiņu vadītāji, maiņu vadītāju palīgi / apsargi, ugunsdzēsēji glābēji / apsargi, ugunsdzēsēji autovadītāji / apsargi, apsargs, caurlaižu inspektors, ugunsdzēsības darbinieks. Dienesta pienākumos ietilpst apsardzes funkcijas nodrošināšana VNT teritorija, uzņēmuma ugunsdzēsības sistēmas uzraudzība, asistēšana ugunsbīstamo darbu laikā, reaģēšana uz jebkuru ārkārtas situāciju VNT, saimniecisko darbu veikšana. Psihosociālie riski UGAD struktūrvienībā kopumā tika novērtēti II riska pakāpi (sk. 3.6. tabulu).

3.6. tabula

**Psihosociālo darba vides faktoru radītā riska novērtējums UGAD pēc Somijas 5 baļļu matricas K-4 [autores sagatavots]**

<b>Riska faktors, kas var ietekmēt drošību darbā un strādājošo veselību</b>	<b>Riska pakāpe (I-V)</b>	<b>Pamatojums ar metodi Esošās situācijas raksturojums</b>
Darba saturs	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbs daudzveidīgs, sadrumstalots. Mēdz būt īsi darba cikli.
Darba slodze un darba temps	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x6x3=180</i> Darba slodze ir pietiekama, bet atsevišķās situācijas slodze ir paaugstināta vai pazemināta. Darba temps vidējs, atsevišķās situācijās paaugstināts. Darbiniekam ne visās situācijās ir iespējams kontrolēt sava darba tempu.
Darba laiks, grafiks	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darbinieki veic darbu maiņās - darba laiks no 8:00 līdz 8:00 (24 stundas), atpūta starp maiņām 3 dienas. Virsstundas jāstrādā ļoti reti.

3.6. tabulas turpinājums

Kontrole	II	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbinieku veiktais darbs tiek uzraudzīts. Darbinieki netiek iesaistīti visu lēmumu pieņemšanā, tikai atsevišķos gadījumos. Darba slodze tiek kontrolēta.
Darba vide un ekipējums	II	<i>Matrica K-4 R=15x2x6=180</i> Darba veikšanai, katram darbiniekam ir pieejams savs individuālais ekipējums, papildus ekipējums ir koplietošanas, kas tiek uzraudzīts. Ekipējuma pārbaudes tiek veiktas noteiktajos termiņos. Darbs lielākoties tiek veikts āra apstākļos.
Organizācijas kultūra	I	<i>Matrica K-4 R=15x1x1=15</i> Savstarpējā komunikācija ar kolēģiem un vadītāju ir laba. Tiek saņemts un sniegts atbalsts kolēģiem un citām struktūrvienībām.
Darbs grupā vai izolācijā	II	<i>Matrica K-4 R=15x6x3=180</i> Darbinieki darbu veic komandā, retos gadījumos atsevišķi. Pastāv situācijas par nesaprašanos ar kolēģiem. Mobings un bosings netika novērots.
Loma organizācijā	II	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbiniekiem lomas un atbildības struktūrvienībā ir sadalītas, ļoti reti gadījumi, kad pie attiecīgā darba izpildes nav skaidrs lomu sadalījums. Darbiniekiem maza iespēja ietekmēt darba procesu.
Paaugstināta atbildība	II	<i>Matrica K-4 R=50x2x3=150</i> Darbinieki lielākoties darbu veic sprādzienbīstamā vidē, kurā pie nepareizas darbības vai bezdarbības var būt lielas sekas.

Psihosociālie riski UGAD struktūrvienībā kopumā tika novērtēti no I līdz II riska pakāpei. Nenožīmīgs risks tika noteikts organizācijas kultūras riska faktoram, jo darbinieki ļoti labi spēj saprasties savā starpā, ir skaidri organizatoriskie mērķi, kā arī darbinieki sniedz vieni otram atbalstu problēmsituācijās. II riska pakāpe tika noteikta lomai organizācijā, jo katram darbiniekam ir skaidra gan sava individuālā loma organizācijā, gan struktūrvienības kopējā loma organizācijā, bet darbiniekiem ir daļēja iespēja ietekmēt. Pieņemams risks tika novērtēts attiecībā uz darba saturu. Darbs ir sadrumstalots, daļu no darba laika ir jāpavada apsardzes postenī, pēc tam darbinieks tiek norīkots uz ugunsbīstamo darbu veikšanu VNT teritorijā, kā arī citiem darbiem. Darba slodze un darba temps arī tika vērtēts ar II riska pakāpi, jo darba temps kopumā ir vidējs, bet ik pa laikam ir situācijas, ka darbiniekam ir paaugstināta slodze īpaši situācijās, kad darbiniekiem ir jāatrodas pilnā ekipējumā nelabvēlīgos laika apstākļos, tādējādi radot papildus slodzi un stresu organismam. Pieņemams risks tika novērtēts darba laikam un grafikam, jo darbinieki darbu veic maiņās, vienas maiņas ilgums 24 stundas, pēc maiņas darbiniekiem ir 3 dienu atpūta līdz nākamai maiņai. Daļa no darbiniekiem atpūtas dienas pavada citā darbā, līdz ar to, darbinieki pilnībā neatpūšas starp maiņām. II riska pakāpe tika novērtēta attiecībā uz kontroli. Darbinieku darbs tiek kontrolēts un uzraudzīts, darbinieki tiek daļēji iesaistīti lēmumu pieņemšanā, bet darbiniekiem ir iespēja

izteikt savu viedokli un tas tiek uzklauts. Kopumā darba vide un ekipējums tika novērtēti ar II riska pakāpi, jo darbiniekiem ir pieejami aizsardzības līdzekļi un individuālais, kopējais ekipējums, kas nepieciešams darba veikšanai. Darba vide pārsvarā darbiniekiem ir saistīta ar darbu uzņēmuma teritorijā jebkuros laikapstākļos, nelabvēlīgu laikapstākļu gadījumā organismam tiek radīts stress. Darbs grupā tika novērtēts ar II riska pakāpi, jo darbiniekiem tiešie pienākumi ir saistīti ar darbu grupā, ilgstoši strādājot vienā grupā var rasties konfliktsituācijas, kuru risināšanā iesaistās maiņas vadītājs. Attiecībā uz riska faktoru paaugstināta atbildība tā kopumā tika vērtēta ar II riska pakāpi, bet atsevišķās situācijās tā būtu jāvērtē ar III līdz IV riska pakāpi, jo ir situācijas, kad ir jāuzrauga paaugstinātas bīstamības darbi teritorijā kuros daudz kas atkarīgs ir tieši no ugunsdzēsēja operatīvās rīcības. Riska pakāpi paaugstina tas, ka ugunsdzēsējam ir jāspēj rīkoties nekavējoties, līdz ar to, darbinieka ķermenis atrodas stresa stāvoklī šo darbu uzraudzības laikā.

Pētījuma ietvaros psihosociālie riski tika pētīti nelielajā Vides un darba aizsardzības grupā, kurā tiek nodarbināti 3 darbinieki jeb 2% no visiem uzņēmuma darbiniekiem. Struktūrvienību vada VDA vadītājs. VDA grupā strādā vides aizsardzības speciālists, darba aizsardzības speciālists un ugunsdrošības inspektors / bīstamo kravu drošības konsultants. Grupa uzņēmumā atbild par visiem jautājumiem, kas saistīti ar vidi un darba aizsardzību (atkritumu apsaimniekošana, B kategorijas atļauja, darba vides riski, darba atļaujas, individuālie aizsardzības līdzekļi, darbinieku apmācības). Psihosociālie riski VDA grupā tika vērtēti ar II riska pakāpi jeb pieņemamu risku (sk. 3.7. tabulu).

3.7. tabula

**Psihosociālo darba vides faktoru radītā riska novērtējums Vides un darba aizsardzības grupai pēc Somijas 5 baļļu matricas K-4 [autores sagatavots]**

<b>Riska faktors, kas var ietekmēt drošību darbā un strādājošo veselību</b>	<b>Riska pakāpe (I-V)</b>	<b>Pamatojums ar metodi Esošās situācijas raksturojums</b>
Darba saturs	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbs kopumā ir daudzveidīgs. Atsevišķos gadījumos sadrumstalots. Darbs, galvenokārt, ar cilvēkiem.
Darba slodze un darba temps	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darba slodze ir pietiekama, bet atsevišķās situācijās slodze ir paaugstināta. Darba temps vidējs, atsevišķās situācijās paaugstināts. Darbiniekiem ir iespējams kontrolēt darba tempu.
Darba laiks, grafiks	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darba laiks normēts no 8:30 līdz 17:00. Vidēji līdz vienai reizei mēnesī var būt situācijas, kad ir nepieciešams strādāt virsstundas.

## 3.7. tabulas turpinājums

Kontrole	II	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbinieku veiktais darbs tiek uzraudzīts, gan no tiešās vadības un valsts institūcijām. Darbinieki tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanās, un tiek uzklauts viņu viedoklis. Darba slodze tiek kontrolēta.
Darba vide un ekipējums	II	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Katram darbiniekam ir pieejama sava darbstacija. Darbavietu iespējams pielāgot fiziskajiem parametriem. Darba stacijas izvietotas gan pa vienai vienā telpā, gan pa vairākām vienā telpā. Apgaismojums ir pietiekams, zems gaisa mitrums. Aprīkojums darba vajadzībām ir pieejams.
Organizācijas kultūra	I	<i>Matrica K-4 R=15x1x1=15</i> Savstarpējā komunikācija ar kolēģiem un vadītāju ir laba. Tiek saņemts un sniegts atbalsts citām struktūrvienībām.
Darbs grupā vai izolācijā	I	<i>Matrica K-4 R=15x3x1=45</i> Tiešie pienākumi neparedz veikt darbu komandā, darbs komandā tiek veikts epizodiski. Nepieciešams komunicēt ar citām struktūrvienībām. Mobings un bosings netika novērots.
Loma organizācijā	I	<i>Matrica K-4 R=15x1x3=45</i> Darbiniekiem lomas un atbildības struktūrvienībā ir sadalītas. Darbiniekiem ir iespējams izteikt savu viedokli. Iespējams ietekmēt savu darba procesu.
Paaugstināta atbildība	II	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darbinieki ikdienā atbild par darbinieku un vides aizsardzību. Atbildība par darbiniekiem un viņu ekipējumu, kas veic darbu paaugstinātas bīstamības objektā un ar ķīmiskām vielām, darbs ar personas datiem.

Psihosociālie darba vides riski VDA grupā tika novērtēti kā nenozīmīgi un pieņemami. Nenožīmīgs risks tika novērtēts arī riska faktoram organizācijas kultūra, jo savstarpējā komunikācija ir laba, kā arī sadarbība ar citām organizācijām ir laba, līdz ar to, radot pozitīvu atmosfēru organizācijā un VDA grupā. I riska pakāpe tika piešķirta darbam grupā, konkrētajā struktūrvienībā darbs grupā tiek veikts tikai epizodiski, sarežģītu jautājumu risināšanā, pārsvarā darbinieki darbu veic patstāvīgi. Nenožīmīgs risks tika noteikts arī uz darbinieku lomu organizācijā, darbiniekiem ir skaidra loma organizācijā, darbiniekiem ir iespēja izteikt viedokli, kas tiek uzklauts un bieži vien ņemts vērā. Pieņemams risks tika novērtēts attiecībā uz darba vidi un ekipējumu. Darbiniekam pieejamajam aprīkojumam tiek veiktas regulāras pārbaudes, kā arī darba vide ir pietiekami plaša, un katram darbiniekam ir sava darbstacija, kuru var piemērot saviem fiziskajiem parametriem, bet telpā tika konstatēts zems gaisa mitrums, kas var ietekmēt darbinieku darbības. II riska pakāpe tika novērtēta attiecībā uz darba saturu, jo darbs ir sadrumstalots, darba laikā paralēli ikdienas pienākumiem ir jārisina steidzami jautājumi. Darba slodze tika novērtēta ar II riska pakāpi, jo tā kopumā ir vienmērīga un sabalansēta, bet darba temps ne vienmēr ir vienmērīgs, ir situācijas, kad tas kļūst

paaugstināts. Pieņemams risks tika novērtēts darba laikam, lai gan darba laiks ir normēts, bet ir situācijas, kad ir nepieciešams strādāt virsstundas, kas var ietekmēt darbinieka atpūtas laiku, darbinieks nav pietiekami atpūsties starp darba laikiem. II riska pakāpe tika novērtēta attiecībā uz kontroli, darbinieku darbs tiek kontrolēts un papildus darbu kontrolē arējās institūcijas, kas bieži ierodas neplānotās vizītēs, tādējādi radot paaugstinātu stresa līmeni nodarbinātajiem. Pieņemams risks tika novērtēts attiecībā uz paaugstinātu atbildību, jo VDA grupa nes atbildību par visiem drošības pasākumiem un darbiniekiem uzņēmumā, jo īpaši paaugstinātas bīstamības zonās. Struktūrvienības darbinieki nes pilnu atbildību par IAL piemērotību katrai ķīmiskai vielai, kas tiek pārkrauta uzņēmumā.

Pētījuma ietvaros psihosociālie riski tika vērtēti arī vislielākajā struktūrvienībā uzņēmumā – Tehnoloģiskajā nodaļā. Struktūrvienībā tiek nodarbināts 81 darbinieks jeb 45% no visiem uzņēmuma darbiniekiem, to vada Tehnoloģiskais vadītājs. Tehnoloģiskā nodaļa pēc darba veida var iedalīt divās lielās grupās – darbinieki, kas darbu veic teritorijā, darbinieki, kas darbu veic birojā (administratīvai darbs). Darbinieki, kas darbu veic teritorijā, ir tehnoloģiskā procesa operatori, kas veic dzelzceļa cisternu sastāva noliešanu, paraugu ņemšanu no rezervuāriem, autocisternu uzpildi, organizē tehnoloģiskās darbības ar kuģiem, veic butanizācijas procesu (darbs ar spiedieniekārtu), tehnoloģisko sūkņu uzraudzību. Darbinieki, kas veic darbu birojā, ir tehnoloģiskā procesa dispečeri, maiņu vadītāji, maiņu vadītāju palīgi, kravas administratori. Viņu darbs ir saistīts ar tehnoloģiskā procesa uzraudzību, organizēšanu VNT teritorijā un dokumentu sagatavošanu.

Tehnoloģiskās nodaļas tehnoloģiskās darbības teritorijā nodrošina kopumā 45 darbinieki. Tehnoloģiskā procesa operatoriem psihosociālie faktori kopumā tika novērtēti ar II riska pakāpi jeb pieņemamu risku (sk. 3.8. tabulu).

3.8. tabula

**Psihosociālo darba vides faktoru radītā riska novērtējums Tehnoloģiskās nodaļas tehnoloģiskā procesa operatoriem pēc Somijas 5 baļļu matricas K-4 [autores sagatavots]**

<b>Riska faktors, kas var ietekmēt drošību darbā un strādājošo veselību</b>	<b>Riska pakāpe (I-V)</b>	<b>Pamatojums ar metodi Esošās situācijas raksturojums</b>
Darba saturs	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darbs kopumā ir daudzveidīgs un sadrumstalots – raksturīgi īsi darba cikli. Darbs teritorijā ar tehnoloģisko infrastruktūru.
Darba slodze un darba temps	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darba slodze ir dažāda, gan paaugstināta, gan pazemināta, bet kopumā pietiekama. Darba temps vidējs, atsevišķās situācijās paaugstināts. Darbiniekiem kopumā ir iespējams kontrolēt darba tempu, bet ir atsevišķas situācijas, kad tas ir mazāk iespējams.

## 3.8. tabulas turpinājums

Darba laiks, grafiks	II	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darbs tiek veikts maiņās, tajā skaitā nakts maiņā. Maiņas ilgums 13 stundas. Atsevišķās situācijās var būt jāstrādā virsstundas.
Kontrole	II	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darbinieku veiktais darbs daļēji tiek uzraudzīts vairāk uzraudzīts pa dienu, mazāka uzraudzība nakts laikā. Darbinieki daļēji tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā, bet tiek uzklauts darbinieku viedoklis un ņemts vērā.
Darba vide un ekipējums	III	<i>Matrica K-4 R=15x3x6=270</i> Darbiniekiem nav savas darbstacijas, tie veic pienākumus dažādos vides apstākļos, kur iespējams paklupt, aizķerties. Darbs ar ķīmiskām vielām (speciāla ekipējuma izmantošana). Darbs dažādos klimatiskos apstākļos. Darbiniekiem ir pieejamas sadzīves telpas. Darba vajadzībām nepieciešamais ekipējums ir brīvi pieejams.
Organizācijas kultūra	I	<i>Matrica K-4 R=15x2x1=30</i> Savstarpējā komunikācija ar kolēģiem un vadītāju ir laba. Tiek saņemts atbalsts no citām struktūrvienībām. Darbinieki apzinās sava darba nozīmību uzņēmumā.
Darbs grupā vai izolācijā	II	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darba pienākumu ietvaros darbiniekiem lielākoties darbs ir jāveic komandās, kā rezultātā var rasties pārpratumi, nesaprašanās. Nepieredzējuši darbinieki tiek iesaistīti komandas darbā. Mobings un bosings netika novērots.
Loma organizācijā	II	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbiniekiem lomas un atbildības struktūrvienībā ir sadalītas. Darbiniekiem ir iespējams izteikt savu viedokli. Darbiniekam ir daļēja iespēja ietekmēt darba procesu.
Paaugstināta atbildība	II	<i>Matrica K-4 R=50x3x1=150</i> Darbs tiek veikts paaugstinātas bīstamības vidē. Darbinieki atbild par savu darbību un bezdarbību attiecībā uz tehnoloģisko procesu. Darbinieku kļūdas gadījumā var radīt būtiskus finansiālus zaudējumus uzņēmumam.

Psihosociālie riska faktori Tehnoloģiskās nodaļas struktūrvienībai tika novērtēti riska pakāpes no I līdz III riska pakāpei. Nenožīmīgs risks tika novērtēts attiecībā uz organizācijas kultūru, jo darbiniekiem komunikācija ar struktūrvienības vadītāju un maiņas vadītāju ir laba, līdz ar to, darbiniekiem un vadītājiem atmosfērā darbā ir laba. Kopumā visvairāk psihosociālie riski tika novērtēti ar pieņemamu riska pakāpi. II riska pakāpe tika novērtēta attiecībā uz darba saturu. Darbinieku darbs ir sadrumstalots, piemēram, ir jāveic dzelzceļu cisternu noliešana, pēc tam jānododas uz sūkņu uzraudzību un pēc tam jānododas atpakaļ uz dzelzceļu cisternu noliešanu, lai tās vērtu ciet, šāda tipa apstākļi darbiniekiem var radīt stresu un steigas gadījumā var rasties neuzmanības kļūdas. Darba slodze un darba temps tika

novērtēts ar II riska pakāpi, jo tie var būt atšķirīgs no maiņas uz maiņu, tas atkarīgs no darba daudzuma un darbinieku skaita, kas, to brīdi, ir maiņā, jo mazāk darbinieku maiņā, jo lielāka slodze un temps darbiniekiem. Maiņu vadītājs darba organizāciju veic tā, lai darbiniekiem nebūtu paaugstināts temps un slodze, bet ne vienmēr to var izdarīt. Pieņemams risks tika novērtēts darba laikam un grafikam, jo operatori veic darbu maiņās, tajā skaitā nakts maiņās, Attiecībā uz darbu naktī organismam ir nepieciešama papildus piepūle un laiks, lai kvalitatīvi veiktu darbu nakts laikā. Līdz ar to, organisms tiek pakļauts stresam, kas ilgstošā laika periodā var radīt veselības problēmas. Atsevišķos gadījumos, kad ir vīrusu laiks un trūkst darbinieku citās maiņās, darbinieki tiek pārlikti uz papildus maiņām, galvenokārt dienas maiņām, tādējādi darbiniekiem nav iespēja pilnībā atpūsties starp maiņām. Darbinieku un darba kontrole tika novērtēta ar pieņemamu risku, jo darbinieku darbs tiek daļēji uzraudzīts, mazāk tas tiek uzraudzīts nakts laikā, kad pastāv risks visvairāk pieļaut kļūdas. Darbinieki lēmumu pieņemšanās tiek iesaistīti daļēji, bet viņu izteiktais viedoklis tiek uzklauts un ņemts vērā. II riska pakāpe tika novērtēta attiecībā uz darbu grupā. Darbinieku tiešie pienākumi ir saistīti ar darbu komandā, var veidoties pārrpratum, nesaprašanās un nelieli konflikti, kur to risināšanā ir nepieciešams iesaistīties maiņas vadītājam. Bet šāda veida konflikti ļoti retu reizi notiek, jo darbinieki ar savas maiņas kolēģiem ir sastrādājušies. Grūtāk darbu komandā veikt, kad darbinieks tiek pārceļts uz citu maiņu, kurai ir citādāka pieeja un citādākas metodes veicamajam darbam. Gadījumos, kad darbā tiek pieņemti jauni operatori, viņiem ir paaugstināts stresa līmenis, jo ir jāspēj pielāgoties esošās maiņas darba metodēm. Pieņemams risks tika novērtēts arī lomai organizācijā. Katram darbiniekam ir skaidra sava loma organizācijā un savi pienākumi attiecībā uz to. Darbinieki apzinās savu atbildību attiecībā pret savu lomu organizācijā. Darbiniekiem, ir daļējas iespējas ietekmēt savu darba procesu, jo tas atkarīgs no dzelzceļa cisternu un kuģu pienākšanas grafika. Tāpat ar II riska pakāpi tika novērtēta paaugstināta atbildība. Darbinieki ik dienu darbu veic paaugstinātas bīstamības objektā – sprādzienbīstamā vidē, līdz ar to, katra darbība vai bezdarbība var novest pie būtiskām sekām. Kļūdas pieļaušanas var radīt būtiskus zaudējumus, piemēram, estakādes tiltiņa nenolaišana pirms dzelzceļa sastāva novākšanas. Šāda neuzmanīga rīcība var radīt būtiskus bojājumus dzelzceļa estakādes infrastruktūrai. Turpretim III riska pakāpe jeb ciešams risks tika novērtēts darba videi un ekipējumam. Darbiniekiem darbs ir jāveic dažādos klimatiskos apstākļos, gan nakts, gan dienas laikā. Dzelzceļu cisternu sastāva noliešanas laikā darbiniekiem pastāv risks aizķerties aiz kāda no cisternas izvirzītajām detaļām., kā arī citiem infrastruktūras objektiem, kuri nav marķēti. Veicot cisternu noliešanu darbiniekiem ir jāizmanto respiratoru sistēmas, vai saspīestā gaisa padeve un ķīmiskais aizsargkostīms, lai veiktu dzelzceļu cisternu sastāva noliešanu, kas pasargā darbinieka organismu no ķīmisko

vielu ietekmes noliekšanas laikā, līdz ar to, radot stresu darbinieka organismam, kas ilgākā laikā kopā ar citiem stresoriem var atstāt būtisku ietekmi uz darbinieku fizisko un mentālo veselību.

Tehnoloģiskā struktūrvienībā darba pienākumus veic ne tikai operatori, bet arī darbinieki, kas organizē tehnoloģiskos procesus uzturējumā. Kopumā pa visām maiņām tehnoloģisko procesu organizēšanu visu diennakti nodrošina 36 darbinieki. Šie darbinieki, galvenokārt, darbu veic birojā. Līdz ar to tehnoloģiskā procesa organizatoriem psihosociālo riski ir atšķirīgāki, kā tehnoloģiskā procesa operatoriem. Psihosociālie darba vides riski kontroltelpas darbiniekiem kopumā tika novērtēti kā pieņemams risks ar II riska pakāpi (sk. 3.9. tabulu)

3.9. tabula

**Psihosociālo darba vides faktoru radītā riska novērtējums Tehnoloģiskās nodaļas kontroltelpas darbiniekiem pēc Somijas 5 baļļu matricas K-4 [autores sagatavots]**

<b>Riska faktors, kas var ietekmēt drošību darbā un strādājošo veselību</b>	<b>Riska pakāpe (I-V)</b>	<b>Pamatojums ar metodi Esošās situācijas raksturojums</b>
Darba saturs	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darbs kopumā ir sadrumstalots. Atsevišķās epizodēs vienvēidīgs. Darbs prasa nepārtrauktu uzmanību uz tehnoloģisko procesa vadības paneļiem.
Darba slodze un darba temps	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darba slodze un darba temps kopumā ir vidējs, atsevišķās situācijās paaugstināta. Darbiniekiem ir ierobežotas iespējas kontrolēt sava darba tempu.
Darba laiks, grafiks	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darbs tiek veikts maiņās, tajā skaitā nakts maiņā. Maiņas ilgums 13 stundas. Atsevišķās situācijās var būt jāstrādā virsstundas.
Kontrole	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbinieku veiktais darbs tiek uzraudzīts gan nakts laikā, gan dienas laikā. Darbinieki daļēji tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā, bet tiek uzklauts darbinieku viedoklis.
Darba vide un ekipējums	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darbiniekiem ir pieejamas darbstacijas, maiņas laikā tā katram ir sava. Darba vietu ir iespējams pielāgot darbiniekam individuāli, ņemot vērā to fizikālos parametrus. Telpās ir pārāk zems gaisa mitrums. Darbiniekiem ir pieejamas sadzīves telpas. Darba vajadzībām nepieciešamais ekipējums ir brīvi pieejams.
Organizācijas kultūra	<b>I</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x1=30</i> Savstarpējā komunikācija ar kolēģiem un vadītāju ir laba. Tiek saņemts atbalsts no citām struktūrvienībām. Darbinieki apzinās sava darba nozīmību uzturējumā.

Darbs grupā vai izolācijā	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darba pienākumu ietvaros darbiniekiem lielākoties darbs ir jāveic komandās, kā rezultātā var rasties pārpratumi, nesaprašanās. Nepieredzējuši darbinieki tiek iesaistīti komandas darbā. Mobings un bosings netika novērots.
Loma organizācijā	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbiniekiem lomas un atbildības struktūrvienībā ir sadalītas. Darbiniekiem ir iespējams izteikt savu viedokli. Darbiniekam ir daļēja iespēja ietekmēt darba procesu.
Paaugstināta atbildība	<b>IV</b>	<i>Matrica K-4 R=50x2x3=300</i> Darbs saistīts vistiešāk ar tehnoloģisko procesu uzņēmumā. Darbiniekiem īsā laika posmā ir jāpieņem lēmumi, kas var būtiski ietekmēt uzņēmuma darbību, darbinieku veselību un var radīt būtiskus finansiālus zaudējumus.

Psihosociālie darba vides riski kontroltelpas darbiniekiem tika novērtēti ar I, II un IV riska pakāpi. Nenožīmīgs risks tika novērtēts attiecībā uz organizācijas kultūru, jo komunikācija starp vadītāju un kolēģiem ir laba. Ja ir nepieciešams, tad arī citas struktūrvienības sniedz atbalstu tehnoloģiskā procesa organizēšanā un vadīšanā terminālī. Pieņemams risks tika novērtēts attiecībā uz darba saturu, jo darbiniekiem darbs ir diezgan sadrumstalots, jo vairākas tehnoloģiskas operācijas terminālī notiek paralēli un maiņu vadītājam jāspēj kontrolēt tās visas. Vairāk vienveidīgs darbs raksturīgs dispečeriem, jo viņiem darba saturs mainās ļoti reti un kopumā paliek nemainīgs, un ar laiku var kļūt vienveidīgs. II riska pakāpe tika novērtēta darba slodzei un darba tempam, jo tie ir atkarīgi no situācijas terminālī. Vienlaikus tiek veiktas vairākas operācijas, kas saistītas tehnoloģiskajiem procesiem, tad darba slodze un darba temps ir paaugstināts. Pieņemams risks tika novērtēts arī attiecībā uz darba laiku, jo darbinieki ir nepieciešams strādāt maiņās, tai skaitā dienas un nakts laikā. Grūtāk darba pienākumus ir veikt nakts laikā, jo vairāk ir jākoncentrējas tai pašai darbībai, ko veic dienas laikā, līdz ar to, organisms var atrasties stresa stāvoklī. II riska pakāpe tika novērtēta darba kontrolei, jo darbinieku darbs tiek nepārtraukti uzraudzīts. Nepārtraukta kontrole var radīt stresu darbiniekiem. Paaugstinātas kontroles dēļ iespējams novērst būtiskas tehnoloģiskas kļūdas. Darba vide un ekipējums kontroltelpas darbiniekiem tika novērtēta ar II riska pakāpi, jo darbiniekiem darba vietu ir iespējams pielāgot katram darbiniekam individuāli pēc vajadzības, darba vietas visas atrodas vienā telpā. Telpas mikroklimats karstajās vasaras dienās neapmierina darbiniekus, jo telpas gaisu silda gan Lielais daudzums datora monitori un ekrāni, gan saules siltums un ne visi darbinieki vēlas, lai telpa tiktu atvēsināta ar gaisa kondicionēšanās sistēmu, līdz ar to, radot stresu darbiniekiem, kas labprāt vēlētos vēsāku telpu. Pieņemams risks tika novērtēts darbam grupā, jo darbinieku darbs ir saistīts ar darbu

grupā, jo darbinieku vidū var veidoties pārpratumi, nesaprašanās. Komandai pievienojoties jaunam darbiniekam, tam ir jāspēj pielāgoties komandas ritmam un darba metodēm, samērā īsā laikā, līdz ar to radot psiholoģisku spriedzi darbiniekam. Darbinieku maiņu sastāvi tiek mainīti tādējādi paaugstinot stresa līmeni kolektīvā. Ar II riska pakāpi tika novērtēta loma organizācijā. Darbiniekam ir skaidrs savs uzdevums un sava loma organizācijā. Nodarbinātajiem ir iespējams izteikt savu viedokli un attieksmi, bet darbiniekiem ir ļoti ierobežota iespēja ietekmēt daba procesu, tādējādi radot neapmierinātību ar darbu. Visaugstākā riska pakāpe jeb nozīmīgs risks tika novērtēts paaugstinātai atbildībai, jo darbs, ko veic kontroltelpas darbinieki, prasa nepārtrauktu uzmanību tehnoloģiskajam procesam un nepārtrauktu lēmumu pieņemšanu, kuri ir jāpieņem nekavējoties. No darbinieku pieņemtajiem lēmumiem ir atkarīga tehnoloģiskā darbība uzņēmumā. Kļūdas gadījumā uzņēmumam var tikt nodarīti būtiski kaitējums darbiniekiem un tehnoloģiskajai sistēmai, tādējādi radot būtiskus zaudējumus uzņēmumam.

Pētījuma ietvaros tika veikta psihosociālo risku novērtēšana Tehniskajā nodaļā. Konkrētajā struktūrvienībā tiek nodarbināti 26 darbinieki jeb 14% no visiem uzņēmuma darbiniekiem. Nodaļu vada Tehniskais vadītājs. Vairākums no nodarbinātajiem tiek nodarbināt teritorijā jeb 18 darbinieki, bet 8 darbinieki darbu veic gan birojā, gan teritorijā. Struktūrvienībā tiek nodarbināti remontatslēdznieki, tehniskie palīgstrādnieki, metinātāji virpotāji, elektroietaišu ekspluatācijas inženieri, mehānikas inženieri, tehnoloģiskā projekta vadītājs, tehniskās uzturēšanas plānotājs. Tehniskā nodaļa uzņēmumā organizē un veic iekārtu tehnisko un tehnoloģisko remontdarbus, apkopes, rekonstrukcijas, organizē bīstamo iekārtu pārbaudes. Psihosociālie riski Tehniskai nodaļai kopumā tika novērtēti ar II riska pakāpi jeb pieņemamu risku (sk. 3.10. tabulu).

3.10. tabula

**Psihosociālo darba vides faktoru radītā riska novērtējums Tehniskās nodaļas darbiniekiem pēc Somijas 5 baļļu matricas K-4 [autores sagatavots]**

<b>Riska faktors, kas var ietekmēt drošību darbā un strādājošo veselību</b>	<b>Riska pakāpe (I-V)</b>	<b>Pamatojums ar metodi Esošās situācijas raksturojums</b>
Darba saturs	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darbs kopumā ir sadrumstalots, daudzveidīgs. Diezgan bieži raksturīgi īsi darba cikli.
Darba slodze un darba temps	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Darba slodze un darba temps kopumā ir vidējs, atsevišķās situācijās paaugstināta. Darbiniekiem daļēji ir iespēja kontrolēt darba tempu
Darba laiks, grafiks	<b>II</b>	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbs tiek normētā darba laikā no 8:00 līdz 17:00. Ik pa laikam jāstrādā virsstundas, brīvdienās.

## 3.10. tabulas turpinājums

Kontrole	II	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbinieku veiktais darbs tiek daļēji uzraudzīts. Darbinieki tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā. Darba slodze tiek daļēji kontrolēta.
Darba vide un ekipējums	II	<i>Matrica K-4 R=15x3x3=135</i> Daļai darbinieku ir pieejamas individuālās darbstacijas. Darbinieku darbs jāveic dažādos meteoroloģiskajos apstākļos. Darba vajadzībām brīvi pieejams viss nepieciešamais ekipējums. Darbinieki daļēji seko līdz ekipējuma stāvoklim.
Organizācijas kultūra	I	<i>Matrica K-4 R=15x1x3=45</i> Savstarpējā komunikācija ar kolēģiem un vadītāju ir laba. Tiek saņemts atbalsts no citām struktūrvienībām. Darbi tiek plānoti. Darbinieki apzinās sava darba nozīmību uzņēmumā.
Darbs grupā vai izolācijā	II	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darba pienākumu ietvaros darbiniekiem jāveic darbs komandā. Nepieredzējuši darbinieki tiek iesaistīti komandas darbā. Mobings un bosings netika novērots.
Loma organizācijā	II	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbiniekiem lomas un atbildības struktūrvienībā ir sadalītas, bet bieži vien ir nepieciešams aizvietot kolēģus. Darbiniekiem ir iespējams izteikt savu viedokli. Darbiniekam ir daļēja iespēja ietekmēt darba procesu.
Paaugstināta atbildība	II	<i>Matrica K-4 R=50x2x1=100</i> Darbinieki pienākumi ir saistīti ar darbu paaugstinātas bīstamības objektos. Darbinieka kļūdas gadījumā var nopietni tikt bojātas iekārtas vai radītas vēl lielākas sekas, kas var radīt nopietnus draudus uzņēmuma infrastruktūrai un darbinieku drošībai.

Psihosociālie riski tika novērtēti no I līdz II riska pakāpei. I riska pakāpi jeb nenozīmīgu risku tika novērtēta organizācijas kultūra, jo savstarpējā komunikācija visos līmeņos ir laba. Darbiniekiem ir laba komunikācija ar citiem kolēģiem un vadītāju, kā arī darbinieki var saņemt atbalstu no citām struktūrvienībām un sniedz atbalstu citām struktūrvienībām. Turpretim ar II riska pakāpi tika novērtēts darba saturs, jo darbinieku darba saturs lielākoties sadrumstalots ar īsiem darba cikliem. Tāpēc ka ir situācijas, kad darbiniekam esot vienā objektā, darbs jāpārtrauc un jānododas uz citu objektu un pēc tam jāatgriežas pie tajā pašā objektā. Darbs kopumā ir daudzveidīgs. Pieņemams risks tika novērtēts attiecībā uz darba slodzi un darba tempu. Līdzīgi kā citām struktūrvienībām darba temps un slodze tika novērtēta kā vidēja. Bet atsevišķās situācijās temps un slodze ir paaugstināta, jo ir gadījumi, kad darbiniekam īsā laikā jāpaveik daudz darba. Tāpat pieņemams risks tika novērtēts attiecībā uz darba laiku un grafiku, jo darbinieki darbu veic, galvenokārt, pa dienu darba laikā. Tomēr ir situācijas, kad darbu ir nepieciešams veikt ārpus darba laika vai brīvdienā, līdz ar to, darbinieks nevar pilnvērtīgi atpūsties. II riska pakāpe tika novērtēta kontrolei. Tāpēc, ka

darbinieku darbs tiek daļēji uzraudzīts, manuprāt, ir nepieciešams darbiniekus uzraudzīt biežāk, lai samazinātu risku pieļaut kļūdas. Pieņemams risks tika novērtēts arī darba videi un ekipējumam. Tāpēc, ka darbiniekiem darbs ir jāveic ārā, dažādos meteoroloģiskajos apstākļos. Attiecībā par ekipējumu, darbinieki daļēji seko līdz darba ekipējumam tai skaitā IAL. Pētījuma ietvaros tika piefiksēts, ka darbinieki daļēji seko līdz sava darba ekipējuma uzglabāšanai un tehniskajam stāvoklim, ne viss ekipējums bija pietiekami labā stāvoklī. Tāpat II riska pakāpe tika novērtēta darbam grupā, jo darbinieku darbs tiek, organizēts tā, lai darbu veikti ne mazāk kā divi cilvēki vienā darba vietā, ņemot vērā drošības nosacījumu. Darbs grupā bieži vien var radīt stresu, strādājot kopā ar kolēģiem var rasties pārpratumi, strīdi, dažādi viedokļu uzspiešana. Struktūrvienībā sākot strādāt jaunam darbiniekam, tas pēc iespējas ātrāk tiek iesaistīts komandas darbā, lai jau no sākuma justos kā komandas daļa. Pieņemams risks tika novērtēts attiecībā uz lomu organizācijā, jo katram darbiniekam ir skaidra sava loma komandā un organizācijā, bet bieži vien citu darbinieku slimības gadījumā papildus ir jāuzņemas arī viņu darba pienākumi, līdz ar to, darbiniekiem ir daļējas iespējas ietekmēt savu darba procesu. Tāpat pieņemams risks tika novērtēts arī attiecībā uz paaugstinātu atbildību, jo darbinieki ik dienu darbu veic teritorijā, tiešā saskarē ar paaugstinātas bīstamības infrastruktūru. Līdz ar to, katra darbinieka nepareizas darbības vai bezdarbības rezultātā var notikt būtiski negadījumi, kas var ietekmēt darbinieku veselību un var radīt būtiskus zaudējumus uzņēmumam kopumā.

Pētījuma autore psihosociālos risku vērtēšanu veica arī Termināla servisa grupas struktūrvienībā, kurā kopumā tiek nodarbināti 4 darbinieki – kvalitātes vadītājs, termināļa speciālists, finanšu analītiķis un tehnisko projektu vadītājs. Termināla servisa grupa uzņēmumā veic atbalsta darbus attiecībā uz tehniskajiem tehnoloģiskajiem procesiem. Vada un organizē jaunu tehnisko un tehnoloģisko projektu izstrādi un uzraudzību, kā arī pārrauga finanšu procesus tehniskajā un tehnoloģiskajā struktūrvienībā. Struktūrvienību vada termināļa vadītājs. Veicot psihosociālo risku izvērtējumu struktūrvienībā, kopumā Termināla servisa grupas psihosociālie riski tika novērtēti I riska pakāpi jeb nenozīmīgu risku (sk. 3.11. tabulu).

3.11. tabula

**Psihosociālo darba vides faktoru radītā riska novērtējums Termināla servisa grupas darbiniekiem pēc Somijas 5 baļļu matricas K-4 [autores sagatavots]**

<b>Riska faktors, kas var ietekmēt drošību darbā un strādājošo veselību</b>	<b>Riska pakāpe (I-V)</b>	<b>Pamatojums ar metodi Esošās situācijas raksturojums</b>
Darba saturs	I	<i>Matrica K-4 R=15x2x1=30</i> Darbs kopumā ir daudzveidīgs. Darbs nav sadrumstalots vai ar īsiem darba cikliem.

3.11. tabulas turpinājums

Darba slodze un darba temps	I	<i>Matrica K-4 R=15x3x1=45</i> Darba slodze un darba temps kopumā ir vidējs, atsevišķās situācijās paaugstināta. Darbiniekiem kopumā ir iespēja kontrolēt sava darba tempu.
Darba laiks, grafiks	II	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbs tiek normētā darba laikā no 8:30 līdz 17:00. Ik pa laikam situācijas, kad nepieciešams strādāt ilgāk, vai brīvdienās.
Kontrole	I	<i>Matrica K-4 R=15x2x1=30</i> Darbinieku veiktais darbs tiek uzraudzīts. Darbinieki tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā. Darba slodze darbiniekiem tiek kontrolēta.
Darba vide un ekipējums	II	<i>Matrica K-4 R=15x2x3=90</i> Darbiniekiem ir pieejamas individuālās darbstacijas, kas atrodas kabinetā ar citām darbstacijām. Darbstacijas ir ērti pielāgot darbinieka individuālajām vajadzībām. Daļai darbinieku darbs jāveic dažādos meteoroloģiskajos apstākļos. Darba vajadzībām ir brīvi pieejams ekipējums.
Organizācijas kultūra	I	<i>Matrica K-4 R=15x2x1=30</i> Savstarpējā komunikācija ar kolēģiem un vadītāju ir laba. Tiek sniegts un saņemts atbalsts no citām struktūrvienībām. Darbi tiek plānoti un organizēti.
Darbs grupā vai izolācijā	I	<i>Matrica K-4 R=15x31x1=45</i> Darba pienākumu ietvaros darbiniekiem nav jāveic grupā, bet ir saskare ar citām kompānijām un to grupā. Mobings un bosings netika novērots.
Loma organizācijā	I	<i>Matrica K-4 R=15x2x1=30</i> Darbiniekiem lomas un atbildības struktūrvienībā ir sadalītas. Darbiniekiem ir iespējams izteikt savu viedokli, kas lielākoties tiek ņemts vērā. Darbiniekam ir iespēja ietekmēt savu darba procesu.
Paaugstināta atbildība	II	<i>Matrica K-4 R=50x2x1=100</i> Darbinieki pienākumi ir saistīti ar darbu paaugstinātas bīstamības objektos. Darbinieka darbība vai bezdarbība var radīt nopietnus draudus uzņēmuma infrastruktūrai un darbinieku drošībai.

Psihosociālie riska faktori Termināla servisa grupai tika novērtēti no I līdz II riska pakāpei. Nenožīmīgs risks tika novērtēts attiecībā uz darba saturu, jo atšķirībā no citām struktūrvienībām, Termināla servisa grupas darbs nav sadrumstalots, to ir iespējams plānot, un kopumā darbs ir daudzveidīgs. I riska pakāpe tika novērtēta attiecībā uz darba slodzi un darba tempu, jo darba slodze darbiniekiem ir vidējā, tikai ārkārtas situācijas, vai neplānotu darbu dēļ, ir paaugstināta slodze un darba temps. Nenožīmīgs risks tika novērtēts attiecībā uz kontroli, jo darbinieku veiktais darbs tiek uzraudzīts un kontrolēts. Struktūrvienības vadītājs nodrošina optimālu kontroli saviem darbiniekiem. Attiecībā uz darba plānošanu un kontroli darbiniekiem ir iespēja iesaistīties lēmumu pieņemšanā. Organizācijas kultūra tika novērtēta ar I riska pakāpi, jo struktūrvienība ir maza un darbiniekiem savā starpā ir izveidojies labs kontakts gan vienam ar otru, gan ar vadītāju. Tāpat labs kontakts tiek uzturēts arī ar citu

struktūrvienību darbiniekiem un līgumdarbiniekiem. Jaunu projektu plānošanā tiek iesaistīti citu struktūrvienību darbinieki, tiek uzklausi arī viņu viedoklis un papildus tiek pieaicināti speciālisti konkrētā jomā. Ņemot vērā, labo kontaktu ar citām struktūrvienībām, struktūrvienības psihosociālie riski attiecībā uz darbu grupā tika novērtēti ar I riska pakāpi. Darbinieku tiešie pienākumi neparedz darbu grupā, bet, ņemot vērā dažādo projektu organizēšanu, ir nepieciešams darbs grupās, kas lielākoties ir epizodisks un neatstāj būtisku psihosociālo ietekmi uz darbiniekiem. Nenožīmīgs risks tika novērtēts uz lomu organizācijā. Tāpēc, ka darbiniekiem ir skaidra sava loma struktūrvienībā un organizācijā kopumā un ir iespēja izteikt savu viedokli. Turpretim darba laiks un grafiks tika novērtēts ar II riska pakāpi, jo ik pa laikam ir situācijas, kad ir nepieciešams pabeigt darbus paredzētajā laikā, ir jāstrādā virsstundas vai jāorganizē darbs brīvdienās. Pieņemams risks tika noteikts attiecībā uz darba vidi un ekipējumu, jo daļai darbinieku darba uzraudzība ir jāveic jebkuros meteoroloģiskajos laikapstākļos, bet darbstacija katram darbiniekam ir sava, kura ir ērti pielāgojama jebkuram darbiniekam. Attiecīgi ar II riska pakāpi tika novērtēta paaugstināta atbildība, jo darbinieku uzraudzītais darbs prasa paaugstinātu atbildību un darbinieka darbības vai bezdarbības rezultātā uzņēmums var ciest lielus zaudējumus.

### ***Kopsavilkums***

Pētījuma ietvarostika apsektas 9 struktūrvienības, kurās kopumā darbu veic 182 darbinieki. Teju visās struktūrvienībās psihosociālie riski kopumā tika novērtēti ar II riska pakāpi jeb pieņemamu risku, izņemot vienu struktūrvienību. Termināla servisa grupas struktūrvienībā psihosociālie riski kopumā tika novērtēti ar I riska pakāpi jeb nenožīmīgu risku. Struktūrvienībās detalizētāk tika vērtēti 9 raksturīgākie psihosociālo risku raksturojošie faktori. Viens no šiem riska faktoriem ir darba saturs, kas gandrīz visās struktūrvienībās tika novērtēts ar II riska pakāpi jeb pieņemamu risku. Termināla servisa grupas struktūrvienībā darba saturs tika novērtēts ar I riska pakāpi, jo darba saturs, salīdzinot ar citām struktūrvienībām, nav sadrumstalots. Darba saturs struktūrvienībās ir daudzveidīgs, bet daļā dienestu un nodaļu raksturīgi īsi darba cikli, kā, piemēram, UGAD struktūrvienībā.

Ne mazāk svarīgs psihosociālo risku faktors ir darba slodze un darba temps. Tas kopumā 3 struktūrvienībās (Administrācija, Personāla nodaļa, Termināla servisa grupa) tika novērtēts ar I risku pakāpi kā nenožīmīgs risks, jo darba temps ir vidējs, darba slodze pietiekama, un darbiniekiem ir iespējas kontrolēt savu darba tempu un slodzi. Turpretim pārējās struktūrvienībās darba temps un slodze tika novērtēta ar II riska pakāpi, jo kopumā slodze ir pietiekama, un darba temps vidējs, bet ir situācijas, kad darba slodze un temps ir paaugstināti.

Pētījuma ietvaros tika izvērtēts psihosociālais riska faktors – darba laiks, grafiks. Attiecībā par darba laiku un grafiku, uzņēmuma darbiniekus lielākoties var iedalīt divās lielās grupās. Viena grupa ir darbinieki, kas veic darbu maiņās (12 stundu, 24 stundu, 48 stundu). Otra grupa darbinieku, kas darbu veic normēta darba laikā no 8:00 vai 8:30 līdz 17:00, 5 dienas nedēļā. Veicot darba laika un grafika izvērtējumu, I riska pakāpe tika novērtēta 2 struktūrvienībās (Administrācijas, Personāla nodaļas). Šajās struktūrvienībās darba laika ilgums ir 8 stundas un ļoti reti ir nepieciešams strādāt virsstundas. II riska pakāpe tika novērtēta pārējām struktūrvienībām, jo tās galvenokārt ir struktūrvienības, kuras veic darbu pēc maiņu grafika un ir struktūrvienības, kuras strādā 8 stundas, bet bieži ir situācijas, kad ir nepieciešams strādāt virsstundas. Līdz ar to, šie darbinieki nespēj pilnvērtīgi atpūsties un maiņās strādājošiem jāspēj maiņas garumā noturēt uzmanību uz veicamo darbu gan dienas, gan nakts laikā.

Pētījuma ietvaros kā psihosociālais faktors darba vietā tika vērtēta kontrole. Tā kopumā gandrīz visās struktūrvienībās tika novērtēta, kā pieņemams risks ar II riska pakāpi, jo darbinieku veiktais darbs tiek kontrolēts, atsevišķos gadījumos, piemēram, nakts laikā, tas tiek mazāk kontrolēts. Ar II riska pakāpi novērtētās struktūrvienības daudz mazāk spēj paši kontrolēt savu darbu, jo viņi reti tiek piesaistīti lēmumu pieņemšanā. Turpretim I riska pakāpi tika novērtēta Termināla servisa grupa, jo viņu darbs arī tiek uzraudzīts, bet viņiem lielākoties pašiem ir iespēja kontrolēt sava darba virzību, to saskaņojot ar vadību.

Pētījuma autore psihosociālo risku vērtējuma ietvaros vērtēja darba vidi un ekipējumu, cik tas piemērots ir darbiniekiem un kādā vidē darbiniekiem ir jāveic savi darba pienākumi. Kopumā darba vide un ekipējums struktūrvienībās tika novērtēts no I līdz III riska pakāpei. Nenožīmīgs risks tika novērtēts 2 struktūrvienībās (Administrācija, Personāla nodaļa), jo darbiniekiem darbstacijas ir iekārtotas individuālos kabinetos, kuras ērti pielāgojamas darbinieku fiziskajiem parametriem. II riska pakāpe jeb pieņemams risks tika novērtēts 8 psihosociālos riska vērtējumos jeb 7 struktūrvienībās un Vadības grupai. Tāpēc, ka darbiniekiem ir pieejamas savas darbstacijas, bet ir jāstrādā telpās, kurās ir nepietiekams gaisa mitrums vai daļa darba laika ir jāpavada ārā, dažādos meteoroloģiskajos laikapstākļos. III riska pakāpe jeb ciešams risks tika novērtēts Tehnoloģiskās nodaļas tehnoloģiskā procesa operatoriem. Tāpēc, ka darbiniekiem, veicot dzelzceļa vagonu cisternu noliešanu, ir jāsaskaras ar vidi, kurā ir viegli iegūt traumas, mikrotraumas pret cisternām. Tehnoloģiskā procesa operatori darbu veic pie dažādiem meteoroloģiskajiem apstākļiem, kā arī darbiniekiem darbs jāveic vidē, kurā var būt paaugstinātas ķīmisko tvaiku koncentrācijas. Pie dzelzceļa vagoncisternu lūkām var būt situācijas, kad varētu būt arodekspozīcijas robežvērtību

pārsniegumi (AER), līdz ar to, darbiniekiem katram individuāli ir izsniegti elpceļu IAL (pilnās sejas maskas, motorizētās respiratoru sistēmas, saspiestā gaisa sistēmas).

Psihosociālo risku ietvaros tika vērtēta organizācijas kultūra. Visās VNT struktūrvienībās organizācijas kultūra tika novērtēta ar I riska pakāpi jeb nenozīmīgu risku. Tāpēc, ka darbiniekiem ir laba savstarpējā komunikācija, laba komunikācija ar vadītājiem un citām struktūrvienībām. Tādējādi radot labu atmosfēru uzņēmumā.

Pētījuma ietvaros darba autore psihosociālo risku ietvaros vērtēja darbu grupā vai izolācijās. Darbu izolācijā neveica neviens no uzņēmuma darbiniekiem, atsevišķos gadījumos darbs bija vairāk izolēts, bet tikai neilgu laiku no kopējās darba laika. Uzņēmumā lielākoties darbs tiek veikts komandās. Darba autore darbu grupā novērtēja ar I līdz II riska pakāpi. Nenožīmīgs risks jeb I riska pakāpe tika novērtēta 3 struktūrvienībās (Finanšu un IT dienests, Vides un darba aizsardzības grupa, Termināla servisa grupa), jo darbinieku tieši pienākumi neparedz veikt darbu grupā. Šiem darbiniekiem lielākoties ir jāsadarbojas ar citām struktūrvienībām vai apakšuzņēmējiem. II riska pakāpe tika novērtēta pārējām VNT struktūrvienībām, jo tās lielākoties veic darbu komandās gan tiešā, gan attālinātā veidā. Ciešā sadarbība ar kolēģiem ikdienu var radīt konfliktus un stresa situācijas, kuru iemesls varētu būt darbs grupā.

Pētījuma autore psihosociālo risku vērtēšanas ietvaros vērtēja darbinieka lomu organizācijā. Loma organizācijā tika novērtēta ar I un II riska pakāpi. Nenožīmīgs risks jeb I riska pakāpe tika novērtēta 3 struktūrvienībās (Finanšu un IT dienests, Vides un darba aizsardzības grupa, Termināla servisa grupa) un Vadības grupā. Šos struktūrvienību darbiniekiem ir zināma viņu atbildība. Darbiniekiem ir iespēja ietekmēt darba procesu un izteikt viedokli, kas bieži vien tiek arī ņemts vērā. Turpretim II riska pakāpi loma organizācijā tika novērtēta pārējām struktūrvienībām, kurās darbiniek zina savu lomu, bet ir reizes, kad ir neskaidrības saistībā ar atbildībām, kā arī darbiniekam ir mazas iespējas ietekmēt darba procesu.

Pētījuma ietvaros vērtējot psihosociālos riskus struktūrvienībās, tika vērtēta arī paaugstināta atbildība, kura tika novērtēta ar II, III, un IV riska pakāpi. II riska pakāpe tika novērtēta Klientu apkalpošanas nodaļai, Administrācijai, Finanšu un IT dienesta, UGAD, VDA grupai, Tehniskajā nodaļai, Tehnoloģiskās nodaļas tehnoloģiskā procesa operatoriem un Termināla servisa grupai. Šīm struktūrvienībām paaugstinātu atbildību var iedalīt divās grupās. Viena grupa veic darbu birojā ar precīzu dokumentu sagatavošanu noteiktā termiņā. Otra grupa darbu veic paaugstinātas bīstamības vidē, kur nejaušas kļūmes rezultātā var tikt nodarītas būtiskas sekas. III riska pakāpe jeb ciešams risks, tika novērtēts Vadības grupai un Personāla nodaļai, jo Vadības grupai ik dienu ir jāpieņem lēmumi, kas var ietekmēt termināla

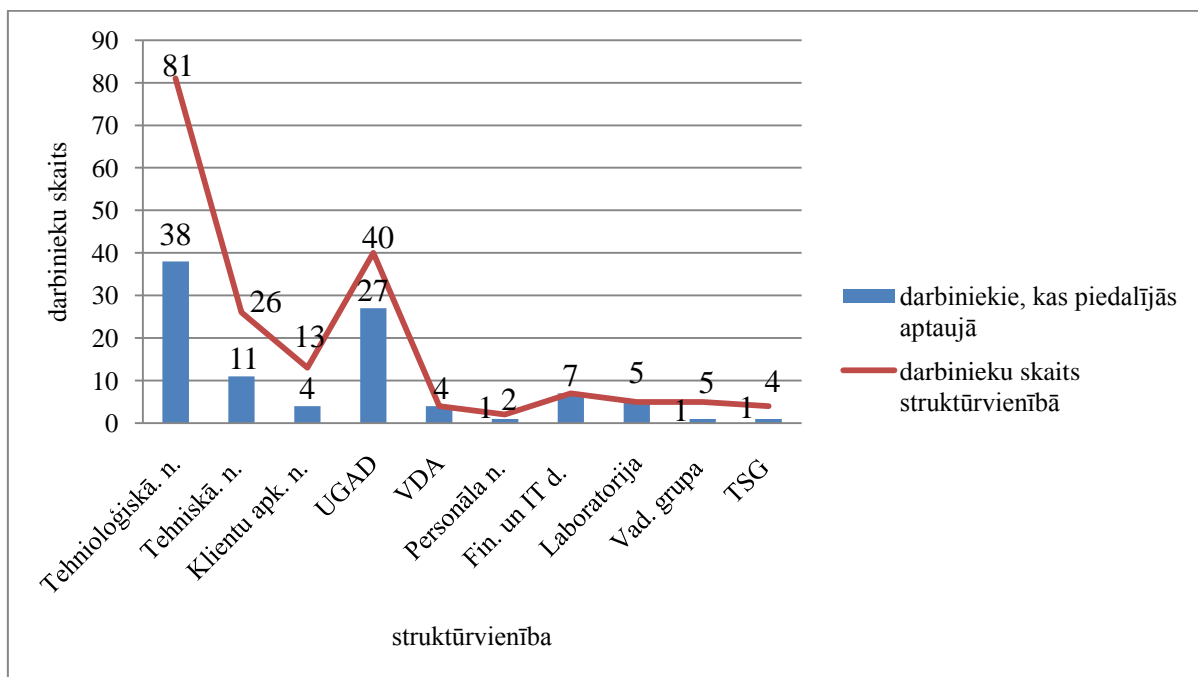
darbību gan īstermiņā, gan ilgtermiņā. Personāla nodaļai paaugstināta atbildība tika novērtēta ar ciešamu risku, jo viņi ik dienu strādā ar personu datiem, kas noplūdes gadījumā var radīt būtiskas sekas. Paaugstināta atbildība ar IV riska pakāpi jeb nozīmīgu risku tika novērtēta Tehnoloģiskās nodaļas kontroltelpas darbiniekiem. Kontroltelpas darbiniekiem visu maiņas laiku ir jākontrolē tehnoloģiskās darbības, kas nozīmē nepārtrauktu darbu pie ekrāniem un vadības pultīm. Tādējādi ne vienmēr tiek ievērotas atpūtas pauzes, vismaz reizi 2 stundās vismaz 10 min atpūta.

### **3.4. Psihosociālo risku izvērtējums pēc Kopenhāgenas metodes**

Psihosociālo risku izvērtējums tika veikts pēc Pasaulē plaši atzītās Kopenhāgenas metodes. Pētījuma ietvaros par pamatu tika ņemta Kopenhāgenas metodes īsā anketa, kura tika papildināta ar jautājumiem no vidējās anketas, lai precīzāk novērtētu psihosociālos riskus organizācijā. Aptaujas anketa sastāvēja no 74 jautājumiem, kuri tika veidoti 7 galvenajos jautājumu blokos – psihosociālie riski darbā, darba vieta kopumā, darbs kopumā, attiecības ar tiešo priekšnieku, darbs un privātā dzīve, veselība un labklājība, konflikti un aizskaroša izturēšanās. Anketa tika sagatavota divās valodās – latviešu un krievu valodā (sk 1. pielikumu), (sk. 2 pielikumu). Visiem uzņēmuma darbiniekiem anketas bija brīvi pieejamas gan papīra formātā, gan elektroniskajā vidē - vietnē: [visidati.lv](http://visidati.lv). Anketēšana tika veikta no 1. marta līdz 3. aprīlim.

Anketēšanas laikā kopumā tika saņemtas 101 anketa, bet par derīgām tika atzītas 94 anketas no tām 83 aptaujas anketas elektroniskā formātā un 11 aptaujas papīra formātā. Kopumā tika saņemtas 38 anketas krievu valodā un 56 anketas latviešu valodā. Anketēšanā bija iespēja piedalīties visiem 182 uzņēmuma darbiniekiem, bet savu viedokli pauda 94 darbinieki jeb 52% no visiem uzņēmuma darbiniekiem. Aptaujā kopumā no 94 darbiniekiem piedalījās 30 sievietes jeb 32% no visiem aptaujas dalībniekiem un 64 vīrieši jeb 68% no visiem respondentiem. Anketas ietvaros respondentiem tika lūgts norādīt vecuma grupu, kurai viņi pieder, lielāko atsaucību izrādīja vecuma grupa no 31 – 50 gadiem – 58 respondenti jeb 62% no visiem, konkrētā vecuma grupa lielākoties veido VNT kolektīvu. Viszemākā atsauce bija no respondentiem vecuma grupā līdz 30 gadiem – 9 respondenti jeb 10 % no visiem aptaujas dalībniekiem. Vecuma grupa līdz 30 gadiem veido nelielu daļu no VNT kolektīva. No aptaujājajiem darbiniekiem 27 darbinieki jeb 28% darbinieki ir vecumā virs 51 gada. Šo vecuma grupu uzņēmumā veido darbiniekiem, kas uzņēmumā strādā jau no laika, kad uzņēmumam bija cits nosaukums, šiem cilvēkiem lielākoties ir 20 gadu darba stāžs.

Kopenhāģenas aptaujas metode ietver darbinieku amatus, bet šajā gadījumā darbiniekiem netiks lūgts norādīt savu amatu, jo daļai VNT darbinieku ir savs unikālais amats, kas citiem nav, līdz ar to, aptaujas ietvaros būtu viegli identificēt šos darbiniekus. Tāpēc aptaujas dalībniekiem tika lūgts norādīt struktūrvienību, kurā tiek nodarbināti un darba veidu, kur darbs tiek veikts - birojā vai teritorijā, kāda līmeņa darbinieks viņš ir uzņēmumā. Ņemot vērā kopējo darbinieku skaitu struktūrvienībās, aptaujas dalībnieku skaits pa struktūrvienībām ir atšķirīgs (sk. 3.3. attēlu).



3.3. att. VNT darbinieku un respondentu sadalījums pa struktūrvienībām [autores sagatavots]

Vislielāko atsaucību anketēšanā izrādīja VDA grupa, Finanšu un IT dienests un Tehnoloģiskās nodaļas Laboratorija, kas izrādīja 100% atsaucību (sk. 3.3. attēlu). Vismazāko atsaucību izrādīja Termināla servisa grupa. Pētījuma dalībniekiem tika jautāts, kādu lomu viņi ieņem struktūrvienībā. Lielākoties aptaujā piedalījās 78 darbinieki, 11 pirmā līmeņa vadītāji jeb brigadierī, 2 vidējā līmeņa vadītāji un 3 augstākā līmeņa vadītāji. Kopumā lielāku atsaucību ir izrādījuši uzņēmuma darbinieki, kas lielākoties veido VNT kolektīvu. Darbinieku darbības profila noskaidrošanai aptaujā tika ietverts jautājums par darba veikšanu, kura ir tā darbavieta, kur darbs tiek veikts. Respondentu vidū lielākoties ir darbinieki, kas darbu veic VNT teritorijā – 34 darbinieki, turpretim 33 respondenti darbu veic gan birojā, gan teritorijā. Nedaudz mazāk aptaujas dalībnieku darbu veic tikai ofisā tie ir 24 darbinieki. Bet 3 aptaujas dalībnieki norādīja, ka darbu veic citur. Respondentiem atbildot uz jautājumiem, atbildes bija jāsniedz vērtējuma formātā no „vienmēr” līdz „nekad / gandrīz nekad”. Pie rezultātu apkopošanas darbinieku vērtējums tika apzīmēti ar skaitļiem no 1 (vienmēr) līdz 5 (nekad / gandrīz nekad). Darbinieku sniegtās atbildes tika apkopotas un analizētas Microsoft Excel

atorprogrammā. No respondentu sniegtajām atbildēm aptaujas anketā katram jautājumam tika aprēķināts vidējais aritmētiskais, standartklūda un standartnovirze. Lai noteiktu anketu atbilžu precizitāti tika aprēķināts 95% ticamības intervāls (sk. 3. pielikumu)

Pirmais jautājumu bloks ietvēra pamat jautājumus par darbinieku savstarpējām attiecībām, darba tempu, par darba saturu un raksturu (sk. 3.12. tabulu).

3.12. tabula

**VNT darbinieku psihosociālo risku novērtējums darbavietā [autores sagatavots]**

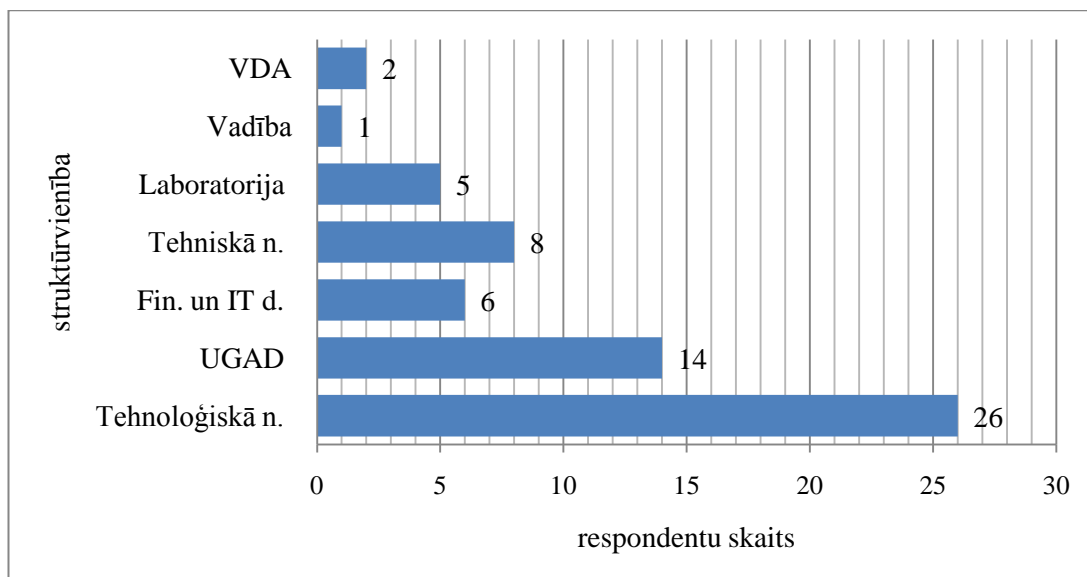
Anketas jautājumi	Vidējais aritmētiskais	Standartnovirze (SD)	Standartklūda
Vai darba dēļ Jūs emocionāli satraucaties?	3,16	0,99	1,54
Vai Jūs varat ietekmēt savu darbu?	2,52	1,09	1,01
Vai Jums ir jāstrādā ļoti ātri?	2,52	0,86	1,17
Vai citu cilvēku personīgās problēmas ir daļa no Jūsu darba?	3,46	1,11	1,66
Vai izdodas darbu paveikt plānotajā laikā?	1,91	0,60	0,93
Vai Jums ir pietiekami daudz laika darba uzdevumiem?	1,95	0,74	0,85
Vai Jūs varat ietekmēt sava darāmā darba apjomu?	2,72	1,30	1,01
Vai ir nepieciešam strādāt ātrā tempā?	2,28	0,74	1,09
Vai Jūsu darbam ir nepieciešams, lai Jūs uzņemtos iniciatīvu?	2,14	0,80	0,95
Vai Jūsu darbs ir jēgpilns?	1,49	0,67	0,58
Vai Jūs esat labi informēts par svarīgu lēmumu pieņemšanu vai nākotnes plāniem?	2,26	0,76	1,06
Vai Jūsu darbam ir skaidri mērķi?	1,74	0,64	0,78
Vai vadība novērtē Jūsu darbu?	2,35	1,01	0,95
Vai Jums, šķiet, ka Jūsu paveiktais darbs ir svarīgs?	1,72	0,74	0,70
Vai Jūs ieteiktu labam draugam pieteikties uz kādu amatu Jūsu darbavietā?	2,43	1,00	1,01
Vai Jūs zināt par ko Jūs savā darbavietā esat atbildīgs?	1,27	0,55	0,50
Vai Jūs saņemat visu nepieciešamo informāciju, lai labi paveiktu savu darbu?	1,84	0,71	0,80
Vai vadība pret Jums izturas godīgi?	2,09	0,89	0,85
Vai Jums ir iespēja apgūt ko jaunu, kas saistīts ar Jūsu darbu?	1,93	0,86	0,75
Vai Jūs strādājat ātrā tempā visu dienu?	2,41	0,85	1,11
Vai Jūsu darbavietā ir svarīga Jums?	1,34	0,54	0,57

VNT darbiniekiem tika lūgts sniegt vērtējumu, cik svarīga darbiniekam ir darbavietā, kurā viņš strādā Darbinieki lielākoties ir snieguši atbildi „vienmēr” - vidējais aritmētiskais 1,34 un darbinieku viedoklis ir bijis vienots - standartnovirze 0,54, kas ir mazāka par 1, līdz ar to, tas nozīmē, ka darbiniekiem lielākoties ir bijis vienots viedoklis konkrētajā jautājumā. Gandrīz vienota atbilde tika sniegta uz jautājumu vai darbinieki zina par ko savā darbavietā

tie ir atbildīgi un lielākā daļa atbildēja apstiprinoši - „vienmēr” (vidējā aritmētiskā vērtība = 1,27 un SD = 0,55). Uzņēmuma darbinieki zina, kuras ir viņu kompetences, par kurām viņš nes pilnu atbildību. Attiecībā par darba izpildi plānotajā laikā, darbiniekiem ne vienmēr, bet bieži vien to paveic plānotajā laikā (vidējais aritmētiskais = 1,91, SD = 0,60, standartklūda = 0,93). Darbinieku viedoklis ir bijis līdzīgs attiecībā par skaidriem darba mērķiem, darbinieki lielākoties ir atbildējuši pozitīvi (vidējais aritmētiskais = 1,74, SD = 0,67, standartklūda = 0,78). Darbiniekiem ir skaidrs darba mērķis, kas norāda, darbinieku darbs nav bezjēdzīgs un viņiem ir noteikts mērķis, uz ko jātiecas un darbinieki ir informēti par kopējiem struktūrvienības mērķiem. Vienots darbinieku viedoklis ir bijis attiecībā uz to vai darbs ir jēgpilns (vidējais aritmētiskais = 1,49 un SD = 0,67), darbinieku atbildes ir svārstījušās starp vienmēr un lielākoties, bet kopumā atbildē ir bijusi pozitīva, kas nozīmē, ka darbinieki zina, ka viņu veiktais darbs uzņēmuma ir vajadzīgs, tādējādi jūtoties kā daļa no lielā uzņēmuma. Pozitīvs un lielākoties vienots viedoklis (vidējais aritmētiskais 1,84 un SD 0,71) tika pausts arī par saņemto informāciju, kas ir nepieciešama, lai veiksmīgi veiktu savus darba pienākumus. Darbinieki saņem visu nepieciešamo informāciju darbu veikšanai, tas norāda, ka darbu vadītāji darbiniekus pietiekami informē, tādējādi neradot papildus stresu un dīkstāves darba izpildē. Līdzīgas domas tika paustas attiecībā par jautājumu, vai pēc darbinieku domām paveiktais darbs ir svarīgs, lielākā daļa darbinieku uzskata, ka viņu paveiktais darbs vienmēr vai bieži ir svarīgs (vidējais aritmētiskais = 1,72, SD = 0,74, standartklūda = 0,70), tikai 1 respondents uzskata, ka viņa paveiktais darbs reti ir svarīgs (sk. 3. pielikumu). Respondentu sniegtās atbildes, kas kopumā ir pozitīvas norāda, ka viņu veiktais darbs ir svarīgs un viņi jūtās kā daļa no savas struktūrvienības un organizācijas kopumā. Darbiniekiem tika lūgts sniegt viedokli vai viņiem ir pietiekami daudz laika darba uzdevumiem lielākoties viedoklis bija pozitīvs (vidējais aritmētiskais 1,95), tikai 3 darbinieki uzskata, ka viņiem visu laiku ir par maz laika darba uzdevumiem (sk. 3. pielikumu). Nepietiekama laika atvēlēšana darba izpildei var prasīt darbiniekam strādāt ilgāk un biežāk ir situācijas, kad darbinieks var atrasties paaugstināta stresa situācijās. Attiecībā par informētību uz svarīgu lēmumu pieņemšanu vai nākotnes plāniem darbinieki izsakās pozitīvi (vidējais aritmētiskais 2,26 un SD 0,76). 55% respondenti izteikušies, ka lielākoties tiek informēti par nākotnes plāniem un svarīgiem lēmumiem uzņēmumā, bet 6 respondenti norādīja, ka reti tiek informēti par uzņēmuma nākotnes plāniem (sk. 3. pielikumu). Šāds respondentu viedoklis norāda, ka uzņēmuma cilvēks ir vērtība. Anketēšanas ietvaros respondentiem tika lūgts sniegt viedokli vai ir nepieciešams uzņemties iniciatīvu un vairākums VNT darbinieku norādīja, ka lielākoties viņiem ir nepieciešams uzņemties iniciatīvu. Darbinieku viedoklis šajā jautājumā ir bijis līdzīgs (SD = 0,80, vidējais aritmētiskais = 2,14). Aptaujas ietvaros 50 respondenti jeb 53%

no visiem respondentiem uzskata, ka viņa darba ietvaros ir nepieciešams uzņemties iniciatīvu (sk. 3. pielikumu). Aptaujas ietvaros darbiniekiem tika jautāts, vai pēc viņu uzskatiem vadība izturas godīgi, vairākiem darbinieku sniedza pozitīvu atbildi, bet darbinieku viedoklis šajā jautājumā dalījās (vidējais aritmētiskais = 2,09, SD = 0,89). Kopumā 28% respondentu uzskata, ka vadība vienmēr izturas godīgi, līdzīgu viedokli pauda 44% aptaujas dalībnieku, kas uzskata, ka vadība bieži izturas godīgi, bet 21% uzskata, ka tikai dažreiz vadība pret darbiniekiem ir godīga. Kopumā viedoklis ir pozitīvs, kas darbiniekiem rada sajūtu, ka no viņiem netiek slēpta informācija un uzņēmums ir godīgs. Pētījuma ietvaros tika uzdots jautājums arī par darbinieku izaugsmes iespējām un kopumā tika saņemta pozitīva atbilde (vidējais aritmētiskais 1,93 un SD 0,86). Aptuveni 81% respondentu uzskata, ka iespējas apgūt jaunas iemaņas viņiem ir. Turpretim 5 respondenti uzskata, ka viņiem iespējas apgūt ko jaunu ir reti vai pat ļoti reti (sk. 3. pielikumu). Kopumā darbiniekiem ir iespēja pašattīstībai un darbiniekiem ir iespēja apgūt ko jaunu sava amata ietvaros vai cita amata ietvaros, jo darbiniekiem uzņēmums piedāvā iekšēji mainīt struktūrvienību un amatu, ja darbinieks pēc kvalifikācijas atbilst un pašam darbiniekam ir šāda vēlēšanās.

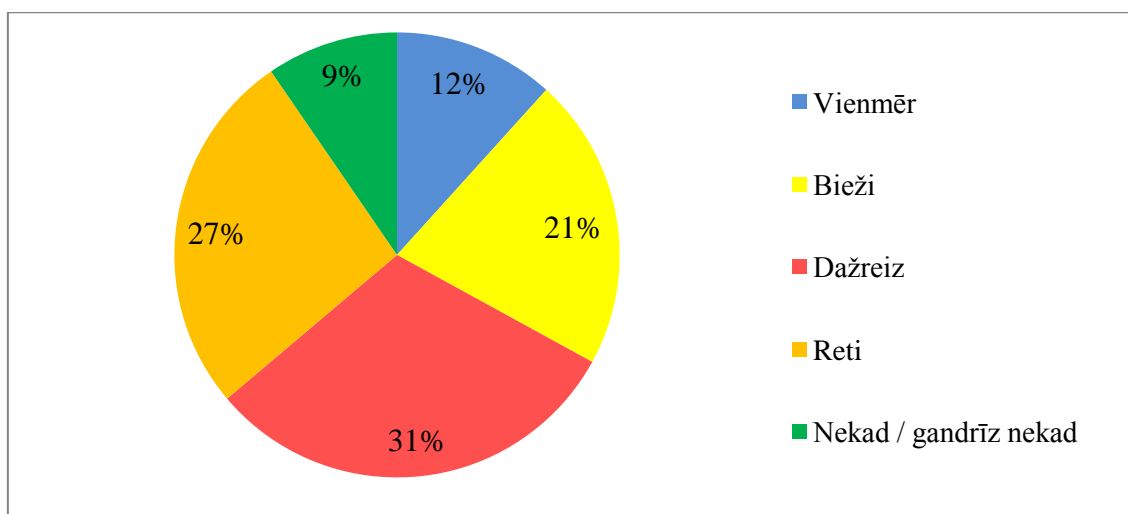
Pētījuma ietvaros darbiniekiem tika uzdoti 3 līdzīgi jautājumi par darba veikšanas ātrumu un tempu. Jautājumā par to vai darbiniekiem ir jāstrādā ļoti ātri, viedoklis atšķīrās (vidējais aritmētiskais 2,52, SD = 0,86) 13 respondenti atbildēja, ka vienmēr, bet 25 respondenti, ka dažreiz, bet vairākums atbildēja jeb 41 respondents norādīja, ka dažreiz. Aptaujas dalībniekiem tika lūgts sniegt viedokli, vai ir nepieciešams strādāt ātrā tempā. Atbildes uz šo jautājumu bija dažādas (vidējais aritmētiskais = 2,28, SD = 0,74, standartklūda = 1,09). Vairākums darbinieku jeb 51 darbinieks norādīja, ka lielākoties ir jāstrādā ātrā tempā (sk. 3. pielikumu). Jautājumā par darba tempu, tika lūgts respondentiem norādīt, vai pienākumu ietvaros ir, nepieciešams strādāt ātrā darba tempā visu dienu. Uz šo jautājumu tika saņemtas kopumā apstiprinošas atbildes (vidējais aritmētiskais = 2,41, SD = 0,85, standartklūda = 1,11) (sk. 3.4. attēlu).



3.4. att. Respondentu sadalījums pa struktūrvienībām, kuriem darbs ir jāveic ātrā tempā [autores sagatavots]

Kopumā no 94 respondentiem 62 norādīja, ka viņiem darbs ir jāveic ātrā tempā visas darba dienas vai darba maiņas garumā. Respondentu vidū ir 26 darbinieki, kas savus darba pienākumus veic Tehnoloģiskā nodaļā un vairākums no tiem 18 respondenti darbu veic birojā – kontroltelpā (sk. 3.4. attēlu). Kopumā visi Laboratorijas darbinieki ir atzinuši, ka visu maiņu viņiem ir nepieciešams strādāt ātrā tempā. Teju visi Finanšu un IT dienesta darbinieki arī ir atzinuši, ka visas dienas garumā ir jāstrādā ātrā tempā.

Pētījuma ietvaros respondentiem tika lūgts dalīties ar izjūtām, vai darba dēļ viņi jūtas emocionāli satraukušies. Šajā jautājumā respondenti pauda atšķirīgu viedokli ( $SD = 0,99$ , standartklūda = 1,54) (sk. 3.5. attēlu). Darbinieku emocionāls satraukums darbā, kā rezultātā ilgstoša stresa ietekme var atstāt būtiskas sekas uz darbinieka organismu.



3.5. att. Respondentu sniegtās atbildes uz jautājumu „Vai darba dēļ Jūs emocionāli satraucaties?” [autores sagatavots]

No aptaujātajiem darbiniekiem 31% jeb 29 darbinieki uzskata, ka darba dēļ emocionāli satraukumi ir dažreiz, bet 21% jeb 20 darbinieku uzskata, ka darba dēļ viņi ir bieži satraukušies (sk. 3.5. attēlu). Turpretim 12% jeb 11 darbinieki uzskata, ka viņu darbs ir emocionāli satraucošs visu laiku. Emocionāli satraucošs darbs ir 9 darbiniekiem no Tehnoloģiskās nodaļas. 5 no Tehnoloģiskās nodaļas darbiniekiem ir biroja darbinieki. Emocionāli satraucošs darbs ir arī respondentam no UGAD un Laboratorijas.

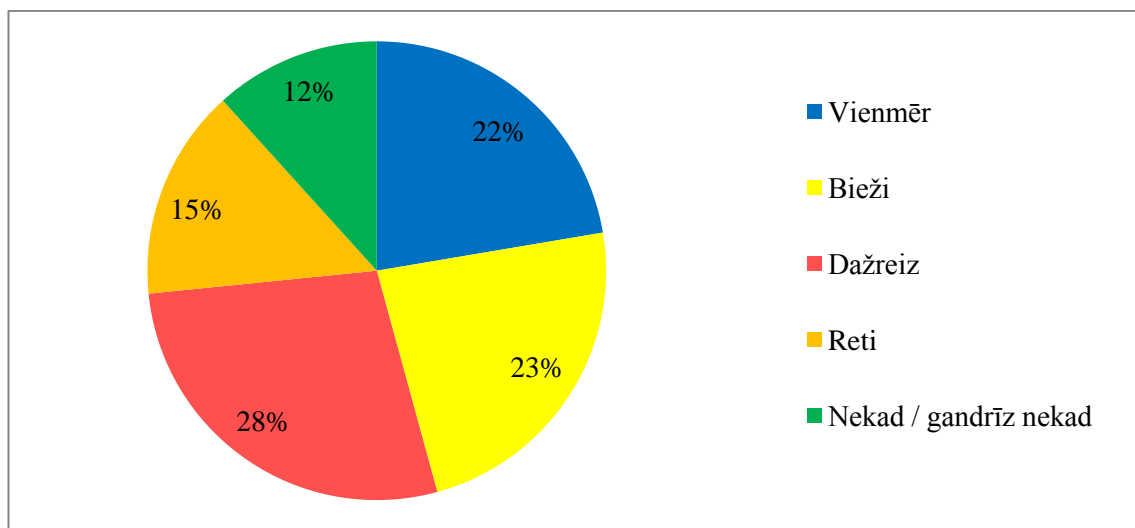
Darbinieku viedokļi dalījās jautājumā, vai viņi ieteiktu kādam savam labam draugam strādāt VNT ( $SD = 1,00$ , vidējais aritmētiskais = 2,43). Lielākā daļa respondentu jeb 36 jeb 38% respondenti uzskata, ka VNT ir laba darbavieta un viņi diezgan bieži vēlētos tos ieteikt kādam labam savam draugam. Turpretim VNT kā labu darbavietu kopumā 14 jeb 15% respondenti nekad vai reti vēlētos ieteikt kādam savam labam draugam (sk. 3. pielikumu).

Aptaujas ietvaros darbiniekiem tika uzdots jautājums, vai pēc viņu domām vadība novērtē viņu darbu. Darbinieku domas šajā jautājuma dalījās ( $SD = 1,01$ , standartklūda = 0,95), lielākoties darbinieku domas bija pozitīvas (vidējais aritmētiskais = 2,35). Kopumā no visiem 94 respondentiem, 54 jeb 57% respondentu darbu vadība novērtēt, bet 28 darbinieki uzskata, ka viņu veikto darbu vadība novērtē tikai dažreiz. Turpretim 12 darbinieki uzskata, ka viņu veikto darbu vadība nenovērtē. Šādu uzskatu ir pauduši 5 darbinieki no Tehnoloģiskās nodaļas, 2 darbinieki no Tehniskās nodaļas. 1 darbinieks no Finanšu un IT dienesta, Klientu apkalpošanas nodaļas, Vadības grupas, VDA un Laboratorijas struktūrvienības. Līdz ar to, struktūrvienību vadībai būtu nepieciešams vairāk iesaistīties darbinieku veiktajā darbā.

Respondentiem bija iespēja izteikties, vai viņiem ir iespēja ietekmēt savu darbu. Šajā jautājumā darbinieku viedoklis dalījās ( $SD = 1,09$ , standartklūda = 1,01). Vairākumam darbinieku viedoklis bija pozitīvs (vidējais aritmētiskais = 2,52). Lielākoties struktūrvienību darbiniekiem savu darbu ir iespējams ietekmēt tikai dažreiz. Bet diezgan daudz darbinieku no Tehnoloģiskā dienesta uzskata, ka viņiem vienmēr ir iespēja ietekmēt savu darbu jo īpaši darbinieki, kas veic darbu birojā. Savu darbu nav iespējams ietekmēt UGAD darbiniekiem, to ir pauduši 5 no 94 respondentiem. Darbinieku nespēja ietekmēt savu darbu var paaugstināt darbinieka stresu darba laikā, tādējādi pastāv lielāks risks pieļaut kļūdas.

Aptaujas dalībniekiem tika uzdots jautājums vai cilvēku personīgās problēmas ir daļa no viņu darba. Jautājumā sniegtās atbilde norāda, ka darbinieku viedoklis dalījās ( $SD = 1,11$ , standartklūda = 1,66). Respondentu viedoklis lielākoties bija noliedzošs – aritmētiskais vidējais 3,46. Cilvēku personīgās problēmas tikai dažreiz ir ikdienas sastāvdaļa, tā ir atzinuši 34 respondenti. Bet 27 respondenti ir atzinuši, ka cilvēku personīgās problēmas viņu ikdienā ir reti. Vien 19 aptaujas dalībniekiem cilvēku personīgās problēmas vispār nav ikdienas sastāvdaļa (sk. 3. pielikumu).

Pētījuma ietvaros darbiniekiem tika uzdots jautājums, vai viņiem ir iespēja ietekmēt sava darba apjomu, šajā jautājumā darbinieku viedoklis dalījās ( $SD = 1,30$ , standartklūda =  $1,01$ ). Kopumā darbinieku viedoklis šajā jautājumā ir bijis pozitīvs (sk. 3.6. attēlu).



3.6. att. Respondentu sniegtās atbildes uz jautājumu „Vai Jūs varat ietekmēt sava darāmā darba apjomu?” [autores sagatavots]

Vairākums aptaujas dalībnieku jeb 28% ir atzinuši, ka tikai dažreiz var ietekmēt sava darba apjomu (sk. 3.6. attēlu). Nedaudz mazāk respondentu jeb 22% respondentu, kas veido 23% no visiem aptaujas dalībniekiem uzskata, ka sava darba apjomu var ietekmēt diezgan bieži. Bet 22% respondenti uzskata, ka sava darba apjomu var ietekmēt vienmēr. Turpretim reti savu darba apjomu var ietekmēt 15% respondentiem no tiem lielākā daļa UGAD darbinieku, bet savu darba apjomu vispār nevar ietekmēt 12% jeb 11 respondenti. Tie, galvenokārt, ir Tehnoloģiskās nodaļas darbinieki, kas strādā birojā un savu darbu veic kontroltelpā pie monitoriem un vadības pultīm.

Pētījuma ietvaros īsā COPSOQ metodes anketas pirmais jautājumu bloks tika papildināts ar jautājumiem no vidējās COPSOQ metodes anketas. Papildus anketā tika ietverti jautājumi par savstarpējām attiecībām ar kolēģiem, par komandas darbu, par savstarpējām attiecībām ar uzņēmuma vadību (sk. 3.13. tabulu).

3.13. tabula

VNT darbinieku psihosociālo risku novērtējums darbavietā [autores sagatavots]

Anketas jautājumi	Vidējais aritmētiskais	Standartnovirze (SD)	Standartklūda
Vai Jūsu darba slodze ir nevienmērīgi sadalīta un paliek neizdarīti darbi?	3,15	1,08	1,46
Vai laba darba atmosfēra starp Jums un kolēģiem?	1,52	0,76	0,54
Vai Jums ir laba sadarbība ar kolēģiem?	1,44	0,63	0,57
Vai Jūs jūtaties kā daļa no savas komandas?	1,49	0,79	0,50

3.13. tabulas turpinājums

Cik bieži apsverat iespēju meklēt citu darbu?	4,12	0,94	2,25
Cik bieži saņemat palīdzību un atbalstu no Jūsu kolēģiem?	2,09	0,80	0,91
Cik bieži Jūsu kolēģi runā ar Jums par to, cik labi Jūs veicat savu darbu?	2,74	0,87	1,33
Vai Jūsu darbs ir emocionāli prasīgs?	2,37	0,76	1,14
Vai uzņēmuma vadība Jūs ciena?	2,05	0,99	0,75
Vai Jūs ar interesi iesaistāties darbā?	1,57	0,65	0,66
Vai Jūs zināt ko no Jums sagaida darbavietā?	1,81	0,77	0,74
Vai Jūs jūtaties, motivēts un iesaistīts Jūsu darbā?	1,99	0,82	0,82

Anketas ietvaros darbiniekiem tika lūgts sniegt viedokli par sadarbību ar kolēģiem. Darbinieku viedoklis bija vienots, teju visi darbinieki ir snieguši pozitīvu atbildi ( $SD = 0,63$ , vidējais aritmētiskais = 1,4). Lielākā daļa, tie ir 59 darbinieki jeb 63% no visiem aptaujātajiem ir atzinusi, ka viņiem vienmēr ir laba sadarbība ar kolēģiem. Turpretim 4 aptaujātie ir atzinuši, ka laba sadarbība ar kolēģiem ir tikai dažreiz (sk. 3. pielikumu). Laba sadarbība ar kolēģiem uzlabo atmosfēru kolektīvā, samazinot nesaskaņas, un izraisa vēlmi nākt uz darbu. Līdz ar to, tika uzdoti jautājumi, vai darbiniekiem ir laba atmosfēra starp kolēģiem un vai viņi jūtas kā daļa no komandas. Atbildes uz šiem abiem jautājumiem bijušas līdzīgas, darbinieki vienmēr un bieži jūtas kā daļa no savas komandas un atmosfēra starp kolēģiem arī ir laba.

Pētījuma ietvaros respondentiem tika lūgts sniegt vērtējumu, cik bieži viņi saņem atbalstu no kolēģiem, vairākums respondentu jeb 66 respondenti apstiprina, ka bieži saņem atbalstu no kolēģiem. Turpretim 25 respondenti atzinuši, ka saņem atbalstu no kolēģiem dažreiz, bet 3 respondenti atzīst, ka vien retu reizi saņem no kolēģiem atbalstu. Līdz ar to, pētījuma ietvaros respondentiem tika lūgts sniegt vērtējumu par kolēģiem, cik bieži ar viņiem tiek apspriesta darba veikšanas kvalitāte. Vairākums respondentu norādīja, ka ar kolēģiem tikai dažreiz tiek apspriesta darba veikšanas kvalitāte (vidējais aritmētiskais = 2,74,  $SD = 0,87$ , standartkļūda = 1,33). Ņemot vērā labo atmosfēru un sadarbību starp kolēģiem, aptaujas ietvaros tika lūgts respondentiem paust vai viņi ar interesi iesaistās darbā un vairākums respondentu atbildēja vienoti un pozitīvi (vidējais aritmētiskais = 1,57,  $SD = 0,65$ ). Anketas ietvaros tika uzdots papildus jautājums vai respondenti jūtas motivēti un iesaistīti darbā. VNT darbinieki atzina, ka kopumā jūtas motivēti un iesaistīti (vidējais aritmētiskais = 1,99,  $SD = 0,82$ ), bet no visiem respondentiem 21 respondents atzina, ka reti vai nedaudz tiek iesaistīts darbā. Aptaujas ietvaros respondentiem tika lūgts sniegt atbildi uz jautājumu vai viņi zina, ko darba devējs no viņiem sagaida darbavietā. Vairākums respondentu pauda, ka zina, ko no Vien 10 respondenti atzina, ka tikai nedaudz vai reti zina, ko no viņiem sagaida darbavietā

(sk. 3. pielikumu). Aptaujas anketā respondentiem tika lūgts paust viedokli par to vai pēc viņu domā vadība viņus ciena. Darbinieku viedoklis šajā jautājuma dalījās (vidējais aritmētiskais = 2,05, SD = 0,99, standartklūda = 0,75) , bet lielākoties tas bija pozitīvs. Kopumā 7 darbinieki uzskata, ka vadība reti viņus ciena vai neciena vispār. Šādu viedokli lielākoties ir pauduši Tehnoloģiskās nodaļas 4 darbinieki, kas darbu veic birojā - kontroltelpā. Pētījuma ietvaros VNT darbiniekiem tik lūgts sniegt atbildi par to, cik bieži viņi ir apsvēruši meklēt citu darbu. Respondentu atbildes kopumā bija noliedzošas (vidējais aritmētiskais = 4,12, SD = 0,94, standartklūda = 2,25). Tikai 4 darbiniekiem no visiem respondentiem ir vēlme mainīt darbu. Šāds darbinieku personīgais vērtējums norāda, ka organizācija domā par saviem darbiniekiem, jo lielāka daļa no respondentiem labprāt vēlas strādāt uzņēmumā, jūtas novērtēti. Kolēģi savstarpējās attiecības kolektīvā ir novērtējuši kā labas. Labas savstarpējās attiecības mazina stresu kolektīvā un ceļ darba produktivitāti, līdz ar to, apmierināta ir vadība un paši darbinieki.

VNT darbiniekiem anketas ietvaros tika jautāts par darba slodzi, vai tā ir nevienmērīgi sadalīta un paliek neizdarīti darbi. Darbiniekiem viedoklis šajā jautājumā bija atšķirīgs (SD = 1,08, standartklūda = 1,46). Vairākums darbinieku jeb 35 respondenti norādīja, ka darba slodze dažreiz ir nevienmērīgi sadalīta (vidējais aritmētiskais = 3,15), Kopumā 21 respondents uzskata, ka darba slodze ir nevienmērīgi sadalīta un bieži vien vai vienmēr paliek neizdarīti darbi. Aptaujas ietvaros respondentiem tik lūgts sniegt viedokli vai viņu darbs ir emocionāli prasīgs. Darbinieku sniegtās atbildes bija līdzīgas (SD = 0,76, standartklūda = 1,14), vairākums darbinieku atbildēja apstiprinoši (vidējais aritmētiskais = 2,37), kopumā 51 darbinieks atbildēja, ka viņu darbs lielākoties ir emocionāli prasīgs, to skaitā ir 25 biroja darbinieki, 26 teritorijā nodarbinātie. Kopumā visi Finanšu un IT dienesta darbinieki ir atzinuši, ka viņiem ir emocionāli prasīgs darbs. Savu darbu par emocionāli prasīgu ir atzinuši 15 UGAD darbinieki un 16 Tehnoloģiskās nodaļas darbinieku (sk. 3. pielikumu).

Pētījuma ietvaros darbiniekiem tika lūgts paust viedokli par darbavietu kopumā. Anketā tika ietverti jautājumi par darbinieku savstarpējo komunikāciju un komunikāciju ar vadību. Respondentiem tika lūgts sniegt viedokli, par to vai tiek novērtēts viņu veiktais darbs un vai tiek ņemti vērā darbinieku ieteikumi (sk. 3.14. tabulu).

3.14. tabula

**VNT darbinieku darbavietas novērtējums** [autores sagatavots]

<b>Anketas jautājumi</b>	<b>Vidējais aritmētiskais</b>	<b>Standartnovirze (SD)</b>	<b>Standartklūda</b>
Vai vadība uzticas darbiniekiem?	2,07	0,63	1,02
Vai Jūs uzticiaties informācijai, kas nāk no vadības?	1,98	0,73	0,88
Vai konflikti tiek risināti taisnīgi?	2,06	0,73	0,94

### 3.14. tabulas turpinājums

Vai darbinieks tiek novērtēts, kad viņš izdarījis labu darbu?	2,23	0,91	0,94
Vai darbinieki slēpj informāciju viens no otra?	3,71	0,84	2,03
Vai darbinieki slēpj informāciju no vadības?	4,05	0,82	2,29
Vai vadība ņem vērā darbinieku ieteikumus?	2,45	0,74	1,21
Vai darbiniekiem ir iespēja izteikt savu viedokli un izjūtas?	1,68	0,78	0,64
Vai darbs tiek sadalīts taisnīgi?	2,04	0,73	0,93
Jūsu darbs kopumā, cik apmierināts Jūs jūtaties ar savu darbu?	1,72	0,52	0,85

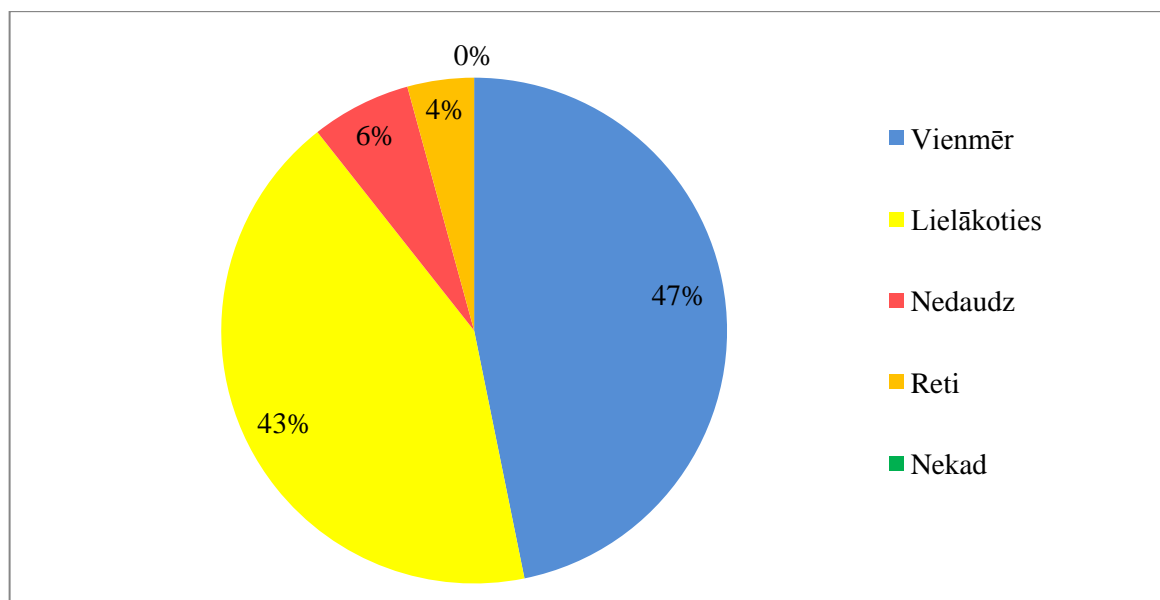
Pētījuma ietvaros darbiniekiem tika uzdots jautājums, vai pēc viņu domām vadība uzticas darbiniekiem. Respondentu viedoklis bija vienots ( $SD = 0,63$ , standartklūda = 1,02). Kopumā 66 jeb 70% respondentu uzskata, ka vadība lielākoties uzticas darbiniekiem (vidējais aritmētiskais = 2,07). Skeptiskāki bija tikai 3 respondenti, kas uzskata, ka vadība neuzticas darbiniekiem. Aptaujas dalībniekiem tika lūgts sniegt viedokli, vai viņi uzticas informācijai, ko sniedz vadība. Respondentu viedoklis kopumā bija pozitīvs (vidējais aritmētiskais = 1,98). Vairākums respondentu jeb 56 respondenti lielākoties uzticas informācijai ko sniedz vadība (sk. 3. pielikumu). Pētījuma ietvaros darbiniekiem bija iespēja izteikt viedokli par konfliktu risināšanas taisnīgumu. Respondentiem viedoklis lielākoties bija vienots (standartnovirze = 0,73, standartklūda = 0,94). Kopumā 60% aptaujas dalībnieki uzskata, ka konflikti, kas pastāv uzņēmumā, tiek risināti taisnīgi, kas liecina, ka darbinieku vidū pastāv vienlīdzība.

Aptaujas dalībniekiem tika lūgts izteikt viedokli, vai darbinieks pēc labi paveikta darba tiek novērtēts. Atbildes uz jautājumu bija dažādas, bet kopumā vienotas ( $SD = 0,91$ ). Darbinieku viedoklis lielākoties bija pozitīvs (vidējais aritmētiskais = 2,23), no tiem vairums uzskata, ka lielākoties tiek atalgoti par labu paveiktu darbu, bet 19 respondentu uzskata, ka par labu darbu tiek atalgoti tikai nedaudz. Turpretim 9 respondenti uzskata, ka tiek atalgoti reti vai nekad, to vidū ir 2 darbinieki no Laboratorijas un 4 darbinieki no Tehnoloģiskās nodaļas tostarp 3 darbinieki, kas veic darbu birojā. Katru gadu struktūrvienību vadītāji veic individuālu darbinieku vērtēšanu, kuras ietvaros tiek izvērtēts katra darbinieka individuālais sniegums. Attiecīgi pēc darbinieka snieguma, viņš tiek atalgots ar prēmiju vai algas paaugstinājumu.

Ne mazāk svarīgas ir darbinieku savstarpējās attiecības kolektīvā, līdz ar to, darbiniekiem tika lūgts sniegt viedokli par darbinieku savstarpējām attiecībām vai viņi dalās cits ar citu informācijā. Darbinieku viedoklis lielākoties bija vienots, noliedzošs ( $SD = 0,84$ , vidējais aritmētiskais = 3,71). Vien tikai 5 respondenti atzinuši, ka informāciju slēpj

lielākoties un 1 respondents atzinis, ka vienmēr slēpj informāciju no kolēģiem. Respondentiem tika uzdots jautājums vai viņi slēpj informāciju no vadības. Darbinieku sniegtās atbildes norāda, ka no vadības informācija tiek slēpta mazāk kā no darbiniekiem (vidējais aritmētiskais = 4,05). No vadības informāciju nekad neslēpj 11 respondenti, turpretim 45 respondenti reti slēpj informāciju no vadības. Vien tikai 1 darbinieks informāciju no vadības slēpj vienmēr (sk. 3 pielikumu). Informācijas apmaiņa starp vadību un darbiniekiem ir svarīga efektīvākai darba veikšanai, kā arī bīstamību novēršanai, kas var radīt būtiskas sekas. Efektīvākai darba veikšanai vadītājiem ir jāsadarbojas ar darbiniekiem un jāņem vērā viņu ieteikumi efektīvākai darba veikšanai. Respondentiem tika uzdots jautājums, vai vadība ņem vērā viņu ieteikumus, darbinieku atbildes lielākoties ir pozitīvas (vidējais aritmētiskais = 2,45). Vairākums respondentu jeb 57 respondenti uzskata, ka vadība lielākoties ņem vērā viņu ieteikumus. Katru ceturksni uzņēmuma vadība izsludina „Efektivitātes konkursu”, kurā ir iespējams piedalīties jebkura uzņēmuma darbiniekiem ar savu ieteikumu efektīvākai uzņēmuma darbībai un labākie tiek apbalvoti. Iepriekšējā gadu pieredze rāda, ka darbinieki labprāt izmanto iespēju un piedalās šajā konkursā.

Aptaujas ietvaros darbiniekiem tika lūgts sniegt viedokli par to vai viņiem ir iespēja izteikt savu viedokli. Darbinieku atbilde lielākoties bija vienotas un pozitīvas (vidējais aritmētiskais = 1,68, SD = 0,78) (sk. 3.7. attēlu).



3.7. att. Respondentu sniegtās atbildes uz jautājumu „Vai darbiniekiem ir iespēja izteikt savu viedokli un izjūtas?” [autores sagatavots]

Vairākums respondentu jeb 47% respondentu uzskata, ka viņiem vienmēr ir iespēja izteikt savu viedokli un izjūtas, to pauduši darbinieki no Tehnoloģiskās nodaļas, UGAD, Klientu apkalpošanas nodaļas, Finanšu un IT dienesta, Tehniskās nodaļas, VDA. Aptuveni 43% jeb 40 respondentiem savas izjūtas un viedokli ir iespējams paust lielākoties, bet neviens

no aptaujātajiem respondentiem neuzskata, ka viņiem vispār nebūtu iespēja paust savu viedokli un izjūtas.

Pētījuma ietvaros darbavietas kopējā analīzē tika ietverts jautājums par darba sadali, vai darbs tiek sadalīts taisnīgi pēc respondentu domām. Kopumā tika saņemta atbilde, ka darbs tiek sadalīts taisnīgi (vidējais aritmētiskais = 2,04, SD = 0,73). Kopumā 59 jeb 63% no visiem aptaujas darbiniekiem uzskata, ka darbs lielākoties tiek sadalīts taisnīgi. Tikai 5 respondenti uzskata, ka darbs reti tiek sadalīts taisnīgi. Tā uzskata 2 darbinieki no UGAD un pa 1 darbiniekam no Laboratorijas, Tehniskās un Tehnoloģiskās nodaļas (sk. 3. pielikumu).

VNT darbiniekiem tika lūgts sniegt viedokli, cik apmierināti viņi ir par savu darbu. Kopumā no darbiniekiem tika saņemts vienbalsīgs, pozitīvs lēmums (vidējais aritmētiskais = 1,72, SD = 0,52, standartklūda = 0,85). Kopumā 91 respondents ir apmierināt ar savu darbu, bet no tiem 29 ir ļoti apmierināti ar savu darbu. Neapmierināti ar savu darbu ir vien 3 respondenti no Personāla nodaļas, Finanšu un IT nodaļas un Laboratorijas.

Aptaujas ietvaros darbiniekiem tika lūgts sniegt savu viedokli par savstarpējām attiecībām ar priekšnieku (sk. 3.15. tabulu). Savstarpējā komunikācija un attiecības ar tiešo priekšnieku var būt par pamatu darbinieku apmierinātībai vai neapmierinātībai ar darbu, kā arī sliktas attiecības ar tiešo vadītāju var būt ar pamatu stresam gan darbiniekam, gan viņa vadītājam.

3.15. tabula

**VNT darbinieku vērtējums par attiecībām ar tiešo priekšnieku** [autores sagatavots]

Anketas jautājumi	Vidējais aritmētiskais	Standartnovirze (SD)	Standartklūda
Cik bieži Jūsu tiešais priekšnieks ir gatavs klausīties Jūs problēmās darbā?	1,49	0,68	0,57
Cik bieži Jūs saņemt palīdzību un atbalstu no sava tiešā priekšnieka?	1,74	0,90	0,59
Cik bieži Jūs sarunājaties ar savu tiešo priekšnieku par to, cik labi Jūs veicat savu darbu?	2,46	1,01	1,02
Cik lielā mērā Jūsu tiešais priekšnieks nodrošina, ka katram darbiniekam ir attīstības iespējas?	1,96	0,82	0,81
Cik lielā mērā Jūsu tiešais priekšnieks piešķir augstu prioritāti apmierinātībai ar darbu?	2,07	0,88	0,84
Cik lielā mērā Jūsu tiešais priekšnieks plāno darbu?	1,89	0,85	0,74
Cik lielā mērā Jūsu tiešais priekšnieks risina konfliktus?	2,04	1,02	0,73

Pētījuma ietvaros darbiniekiem tika uzdots jautājums par to, cik bieži viņu tiešais priekšnieks ir gatavs klausīties darbinieka problēmās, kas ir saistītas ar darbu. Galvenokārt no respondentiem tika saņemta vienota atbilde, ka priekšnieks ir gatavs uzklaust darbinieku

problēmas (vidējais aritmētiskais = 1,49, SD = 0,68, standartklūda = 0,57). Vairums aptaujas dalībnieku jeb 84 respondenti uzskata, ka viņu tiešais priekšnieks vienmēr vai lielākoties ir gatavs klausīties darbinieku problēmās (sk. 3. pielikumu). Neviena no aptaujas dalībniekiem nav atzinis, ka viņu tiešais priekšnieks nekad vai reti vēlas klausīties viņu problēmās. Kopumā darbinieku atbilde uz jautājumu sniedz priekšstatu, ka darbinieks var uzticēt savas darba problēmas, nebūt tajās viens un ar tiešā vadītāja atbalstu nonākt ātrāk līdz problēmas risinājumam. Aptaujas dalībniekiem tika lūgts sniegt viedokli, cik bieži viņi saņem palīdzību un atbalstu no sava tiešā priekšnieka. Darbinieki saņem atbalstu no sava tiešā priekšnieka (vidējais aritmētiskais = 1,74, SD = 0,90, standartklūda = 0,59). No visiem aptaujas dalībniekiem 44 respondenti no sava tiešā priekšnieka saņemt atbalstu. Turpretim reti vai nekad atbalstu no sava tiešā priekšnieka saņem 5 respondenti, lai gan atbildē uz iepriekšējo jautājumu tika norādīts, ka visus respondentus priekšnieks ir gatavs uz klausīt, bet ne visos gadījumos ir gatavs iesaistīties problēmu risināšanā. Konkrētie respondenti, kam netiek sniegts atbalsts no tiešā priekšnieka, ir 2 darbinieki no Tehniskās nodaļas un pa 1 darbiniekam no Laboratorijas, Klientu apkalpošanas nodaļas, Personāla nodaļas.

Pētījuma ietvaros VNT darbiniekiem tika lūgts sniegt atbildi par to, cik bieži ar tiešo priekšnieku tiek runāts par darba veikšanas kvalitāti. No respondentiem tika saņemtas dažādas atbildes (SD = 1,01, standartklūda = 1,02). Vairākums respondentu ar savu tiešo priekšnieku bieži vai dažreiz pārrunā darba veikšanas kvalitāti. Turpretim 13 aptaujas dalībnieku reti vai nekad pārrunā paveiktā darba kvalitāti. Mazāk par darba kvalitāti tiek runāts ar Laboratorijas darbiniekiem, jo no 5 laboratorijas darbiniekiem trīs darbinieki pauda, ka ar viņiem reti vai nekad tiek runāts ar paveiktā darba kvalitāti. Tāpat maz tiek runāts par paveikta darba kvalitāti ar Tehniskā dienesta darbiniekiem, kas tiek nodarbināti teritorijā un Tehnoloģiskās nodaļas darbiniekiem, kas tiek nodarbināti gan teritorijā, gan birojā.

Lai darbinieks justos labi sava kolektīvā ir svarīgi, lai viņam būtu attīstības iespējas. Darbiniekiem tika jautāts, cik lielā mērā viņu tiešais priekšnieks nodrošina, lai viņiem būtu attīstības iespējas. Vairākumam aptaujas respondentu tiek nodrošinātas attīstības iespējas (vidējais aritmētiskais = 1,96, SD = 0,82, standartklūda = 0,81). Kopumā tikai 5 respondenti ir atzinuši, ka viņiem izaugsmes iespējas tiek nodrošinātas reti, bet nevienam no aptaujātajiem darbiniekiem izaugsmes iespējas būtu liegtas, tā pauduši respondenti.

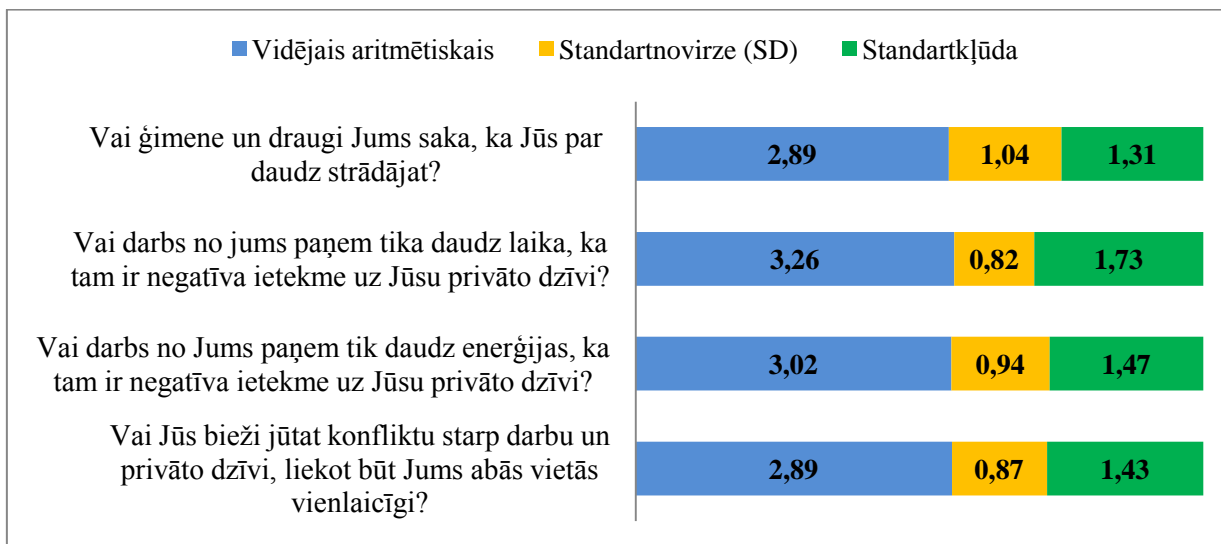
Anketas ietvaros respondentiem tika lūgts paust viedokli, cik svarīga tiešajam priekšniekam ir darbinieka apmierinātība ar darbu. Respondentu saņemtās atbildes bija dažādas. Aptuveni puse respondentu jeb 47 respondenti uzskata, ka lielākoties tiešais priekšnieks piešķir augstu prioritāti apmierinātībai ar darbu. Turpretim 7 darbinieki uzskata, ka apmierinātībai ar darbu priekšnieks reti vai nekad piešķir augstu prioritāti. Šādu viedokli

pauduši Tehniskās nodaļas darbinieki, kas veic darbu teritorijā, Laboratorijas darbinieks, Klientu apkalpošanas nodaļas darbinieks, u.c.

Svarīga darba procesa sastāvdaļa ir darba plānošana, lai nerastos nesaprašanās un domstarpības, Tāpēc aptaujas ietvaros darbiniekiem tika uzdots jautājums, cik lielā mērā viņu tiešais priekšnieks plāno darbu. Darbinieku sniegtās atbildes bija pozitīvas (vidējais aritmētiskais = 1,89, SD = 0,85, standartklūda = 0,73). Vairākums darbinieku jeb 43 darbinieki ir atzinuši, ka darbi lielākoties tiek plānoti, bet 33 darbinieki uzskata, ka darbi vienmēr tiek plānoti. Tikai 4 respondenti atzinuši, ka darbi reti tiek plānoti vai netiek plānoti vispār.

VNT darbiniekiem aptaujas ietvaros tika lūgts sniegt viedokli, cik lielā mērā priekšnieks iesaistās konfliktu risināšanā, jo ir svarīgi, ka priekšniekam nav vienaldzīgas nesaskaņas darba kolektīvā. Kopumā darbiniekiem bija atšķirīgs viedoklis šajā jautājumā (vidējais aritmētiskais = 2,04, SD = 1,02, standartklūda = 0,73). Vairākums aptaujas dalībnieku jeb 40 respondentu apgalvo, ka tiešais priekšnieks lielākoties risina konfliktus. Turpretim 8 respondenti uzskata, ka tiešais priekšnieks reti vai nekad iesaistās konfliktu risināšanā. Vairākums Tehnoloģiskās nodaļas darbinieku, kas veic darbu teritorijā, uzskata, ka viņu tiešais priekšnieks reti vai nekad iesaistās konfliktu risināšanā.

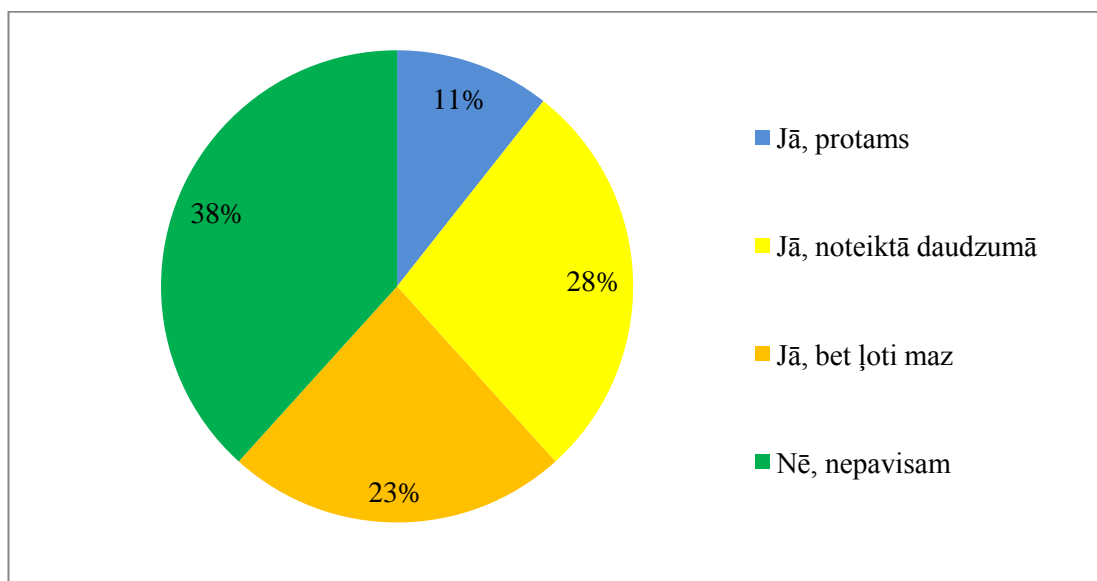
Pētījuma ietvaros darbiniekiem tika lūgts sniegt viedokli, kā darbs ietekmē respondenta privāto dzīvi. Bieži vien ir situācijas ģimenēs, ka darba dēļ var rasties konflikti ģimenē, kas ir viens no galvenajiem veicinātajiem izdegšanas sindromam (sk. 3.8. attēlu).



3.8. att. VNT darbinieku vērtējums par darbu un privāto dzīvi [autores sagatavots]

Pētījuma ietvaros anketā tika ietverts jautājums par to, vai ģimene un draugi ir izteikuši kādas piezīmes par garām darba dienām. Darbinieku viedoklis šajā jautājuma atšķīrās (vidējais aritmētiskais = 2,89, SD = 1,04, standartklūda = 1,31) (sk. 3.8. attēlu). Aptaujāto

respondentu ģimenēm lielākoties nav iebildumu pret darbinieka darba apjomu un darba laiku, tie ir 39% respondentu jeb 36 darbinieki (sk. 3.9. attēlu).



3.9. att. Respondentu sniegtās atbildes uz jautājumu „Vai draugi un ģimene Jums saka, ka Jūs par daudz strādājat?” [autores sagatavots]

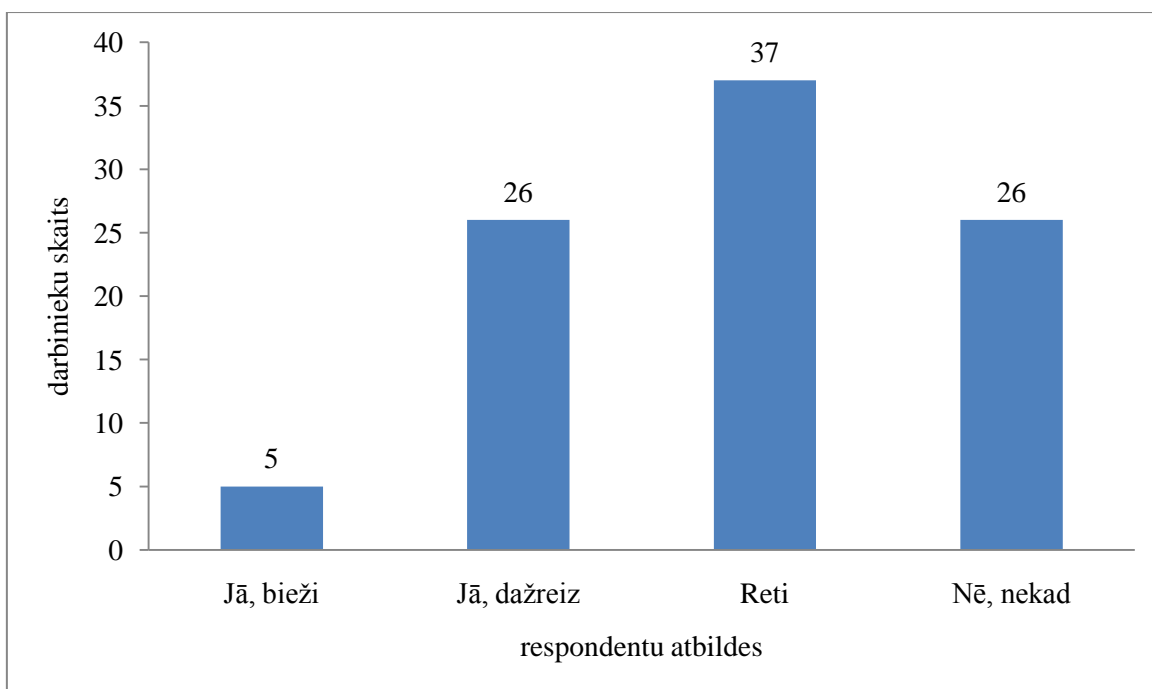
Turpretim 28% respondentu jeb 26 respondentiem ģimene ik pa laikam sniedz piezīmes, ka viņi par daudz strādā (sk. 3.9. attēlu). Lielākoties tās ir ģimenes, kuru ģimenes loceklis strādā Tehnoloģiskajā nodaļā un UGAD. Konkrēto nodaļu darbinieki veic maiņu darbu, un paralēli darbam VNT daļa no viņiem darba pienākumus veic arī kādā citā organizācijā. Bieži par ilgstošu strādāšanu aizrādījumus no ģimenes kopumā saņem 11% jeb 10 aptaujas dalībnieku. Konkrētie darbinieki, galvenokārt, ir no UGAD un Laboratorijas darbinieki, kuri savus darba pienākumus veic maiņās, tajā skaitā nakts maiņās.

Anketas ietvaros darbiniekiem tika lūgts sniegt viedokli, vai darba veikšana prasa daudz, laika, kas tādējādi var ietekmēt darbinieka privāto dzīvi. Kopumā no darbiniekiem tika saņemtas vienotas, noliedzošas atbildes (vidējais aritmētiskais = 3,26, SD = 0,82, standartklūda = 1,73). Vairākums darbinieku jeb 44 darbinieki uzskata, ka darba veikšanai patērētais laiks neatstāj negatīvu ietekmi uz viņu privāto dzīvi. Turpretim 18 darbiniekiem darbā patērētais laiks atstāj negatīvu ietekmi uz viņu privāto dzīvi. Konkrēto viedokli pauduši 7 darbinieki, kas savus darba pienākumus veic Tehnoloģiskās nodaļas kontroltelpā, 3 darbinieki Laboratorijā, 2 darbinieki Finanšu un IT dienestā un Tehniskajā nodaļā.

Pētījuma ietvaros anketā tika ietverts jautājums ne tikai par darba ietvaros patērēto laiku, bet arī par enerģiju. Kopumā no darbiniekiem tika saņemtas dažādas atbildes, bet vairākumu darbinieku uzskata, ka darbs no viņiem nepaņem tik daudz enerģijas, lai tas būtiski ietekmētu viņu privāto dzīvi (vidējais aritmētiskais = 3,02, SD = 0,94, standartklūda = 1,47). Aptuveni 66 darbiniekiem, veicot savus darba pienākumus nav nepieciešams tērēt tik daudz

enerģiju, lai tas būtiski ietekmētu viņu privāto dzīvi. Turpretim trešdaļai aptaujāto jeb 28 respondentiem darbs paņem tik daudz enerģijas, ka tas ietekmē viņu privāto dzīvi. Fiziski izsmelti lielākoties jūtas Tehnoloģiskās nodaļas darbinieki, kopumā 8 darbinieki, kur no tiem 5 darbinieki ir kontroltelpas darbinieki. Par paaugstinātu enerģijas patēriņu, kas ietekmē privāto dzīvi sūdzas arī 5 darbinieki no Finanšu dienesta un 4 darbinieki no Laboratorijas darbiniekiem. Vairākums darbinieki, pēc kuru domām darbs no viņiem prasa daudz enerģija un ietekmē privāto dzīvi, ir vecumā no 51 līdz 60 gadiem, aptuveni 11 respondenti, bet 10 respondenti bija vecumā no 31 līdz 40 gadiem, šī vecuma darbinieki lielākoties darbu veic teritorijā.

Anketā tika ietverts jautājums vai darbinieki bieži jūt konfliktu starp darbu un privāto dzīvi. Darbinieki uz jautājumu atbildēja dažādi, bet kopumā valdīja respondentu vienprātība (SD = 0,87, Standartklūda = 1,43). Vairākums darbinieku norādīja noliedzošu atbildi (vidējais aritmētiskais = 2,89) (sk. 3.10. attēlu).



**3.10. att. Respondentu sniegtās atbildes uz jautājumu „Vai Jūs bieži jūtat konfliktu starp darbu un privāto dzīvi, liekot būt Jums abās vietās vienlaicīgi?”** [autores sagatavots]

Vairākums respondentu jeb 37 respondenti, kas ir 39% procenti no visiem respondentiem reti, jūt konfliktu starp darbu un privāto dzīvi (sk. 3.10. attēlu). Darbs un privātā dzīvē nekad nav izraisījuši konfliktu 26 respondentiem, tikpat daudz respondentiem dažreiz ir bijušas situācijas, kad starp privāto dzīvi un darbu veidojas konflikts. Turpretim 5 respondentiem šāda tipa konflikts ir diezgan bieži, to skaitā ir 3 respondenti no Tehnoloģiskās nodaļas, kas darbu veic teritorijā.

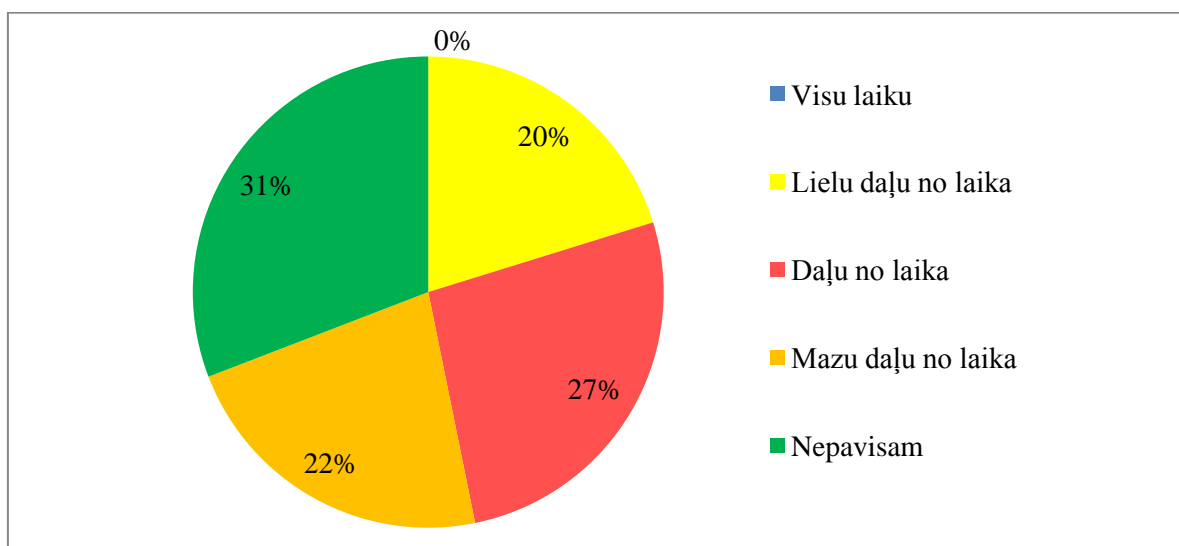
Psihosociālie darba vides riska faktori, galvenokārt, tiek pētīti kā veselības stāvokļa riska faktori. Darbiniekiem atrodoties ilgstošā stresa stāvoklī, var ciest darbinieka veselība un labklājība. Pētījuma ietvaros darbiniekiem tiku lūgts sniegt vērtējumu par veselību un labklājību (sk. 3.16. tabulu).

3.16. tabula

VNT darbinieku vērtējums par veselību un labklājību [autores sagatavots]

Anketas jautājumi	Vidējais aritmētiskais	Standartnovirze (SD)	Standartklūda
Cik bieži Jums ir traucēts miegs?	3,64	1,12	1,78
Cik bieži Jūs jūtaties ļoti noguris?	3,57	0,73	2,01
Cik bieži Jums ir bijis grūti aizmigt?	3,94	1,05	2,04
Cik bieži Jūs esat fiziski izsmelts?	3,78	0,88	2,05
Cik bieži Jūs esat emocionāli izsmelts?	3,80	0,92	2,03
Cik bieži Jūs esat miega laikā uzmodies un nevarējis atkārtoti aizmigt?	3,96	0,88	2,18
Cik bieži jūtaties noguris?	3,61	0,77	2,01
Cik bieži vairākas reizes esiet modies miega laikā un nevarējis atkārtoti aizmigt?	4,07	0,93	2,22
Cik bieži Jums ir bijušas problēmas ar relaksāciju?	4,19	0,93	2,31
Cik bieži Jūs esat aizkaitināms?	3,95	0,87	2,17
Cik bieži Jūs esat stresa stāvoklī?	4,01	0,91	2,19
Kopumā Jūsu veselība ir...	2,78	0,72	1,45

Pētījuma ietvaros VNT darbiniekiem tika lūgts sniegt informāciju par savu miega higiēnu (sk. 3.11. attēlu). Darbinieku viedokļi šajā jautājumā bija noliedzoši un dažādi (vidējais aritmētiskais = 3,64, SD = 1,12, standartklūda = 1,78).



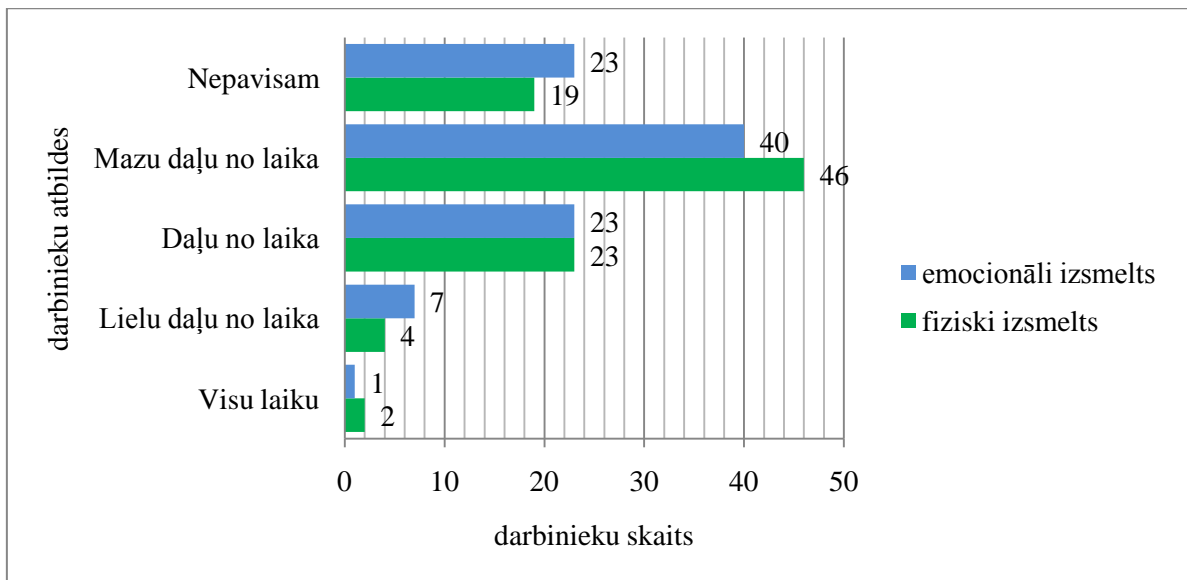
3.11. att. Respondentu sniegtās atbildes uz jautājumu „Cik bieži Jums ir traucēts miegs?” [autores sagatavots]

Par miega traucējumiem nesūdzas 31% jeb 29 darbinieki. Par retiem miega traucējumiem sūdzas 22% respondentu jeb 21 darbinieks (sk. 3.11. attēlu). Turpretim kopumā

27% jeb 25 no visiem VNT darbiniekiem, par miega traucējumiem sūdzas ik pa laikam. Diezgan bieži par miega traucējumiem sūdzas 20% respondentu jeb 19 darbinieki. Šo respondentu vidū ir 18 darbinieki, kas veic darbu maiņās (Tehnoloģiskā nodaļa, UGAD). Maiņu darbs būtiski ietekmē darbinieku miega higiēnu. Miega traucējumi ir viens no izplatītākajiem stresa radītajiem traucējumiem, kas var būtiski ietekmēt darbinieka sniegumu un ražīgumu. Tāpēc darbiniekiem tika papildus uzdots jautājums par to, cik bieži viņi jūtas ļoti noguruši. Kopumā darbinieki snieguši vienotu atbildi ( $SD = 0,73$ , standartklūda = 2,01). Vairākums VNT darbinieki noliedz, ka bieži jūtas ļoti noguruši (vidējais aritmētiskais = 3,57). Kopumā 49 respondentu jeb 52% ļoti noguruši jūtas mazu daļu no laika. Daļu no laika jūtas noguruši 32 respondenti. Par nogurumu vispār nesūdzas 6 aptaujātie respondenti. Diezgan bieži ļoti noguruši jūtas 7 respondenti. Šo respondentu vidū 4 darbinieki, kas veic darbu birojā, bet 3 darbinieki veic gan darbu birojā, gan darbu teritorijā, līdz ar to, vairāk par nogurumu sūdzas darbinieki, kas veic darbu birojā un kuri ir vecumā no 31 līdz 59 gadiem. Turpretim neviens no aptaujātajiem darbiniekiem nejūt nogurumu nepārtraukti. Papildus darbiniekiem tika uzdots jautājums, cik bieži viņi jūtas vienkārši noguruši. Uz jautājumu tika saņemtas ļoti līdzīgas atbildes kā jautājumā par spēcīgu nogurumu. Vairākumam darbinieku viedoklis šajā jautājumā bija līdzīgs ( $SD = 0,77$ , standartklūda = 2,01). Kopumā mazu daļu no laika nogurumu jūt 51 respondents jeb 54% no visiem aptaujātajiem. Tomēr šajā jautājumā viens darbinieks ir atzinis, ka jūt nogurumu visu laiku darbinieks no Finanšu un IT dienesta.

Anketas ietvaros darbiniekiem tika jautāts par to, cik bieži ir bijis grūti aizmigt. Darbinieku atbildes nav bijušas vienotas ( $SD = 1,05$ , standartklūda = 2,04). Kopumā darbinieki atbildējuši noliedzīgi (vidējais aritmētiskais = 3,94). Vairākums respondentu jeb 36 aptaujas dalībniekiem grūtības aizmigt ir bijis vien retu reizi (sk. 3. pielikumu). Par grūtībām aizmigt vispār nesūdzas 32 darbinieki. Turpretim par grūtībām aizmigt ik pa laikam sūdzas 18 respondentu, bet ļoti bieži un visu laiku par grūtībām aizmigt sūdzas 8 respondenti, no tiem 7 darbinieki ir maiņu darbinieki (Tehnoloģiskā nodaļa, UGAD), turpretim 1 darbinieks ir Finanšu un IT dienesta darbinieks.

Pētījuma ietvaros respondentiem tika lūgts sniegts savas izjūtas par fizisku un emocionālo izsmēlumu darbinieku viedokļi šajos jautājumos bija līdzīgi un vienoti ( $SD = 0,88$ ,  $SD = 0,92$ , standartklūda = 2,05, standartklūda = 2,03) (sk. 3.12. attēlu).



3.12. att. Respondentu sniegtās atbildes uz jautājumiem „Cik bieži Jūs esat emocionāli izsmelts? Cik bieži Jūs esat fiziski izsmelts?” [autores sagatavots]

Darbiniekiem pētījuma ietvaros tika lūgts sniegt viedokli, cik ļoti darba ietvaros darbinieks jūtas fiziski un /vai emocionāli izsmelts (sk. 3.12. attēlu). Vairākums respondentu ir atzinuši, ka mazu daļu laika jūtas emocionāli un fiziski izsmelti. Turpretim nepavisam emocionāli izsmelti nejūtas 23 respondenti, no tiem 16 darbinieki, kas savu ikdienas darbu lielākoties veic teritorijā. Bet fiziski neizsmelti jūtas 19 respondenti, tostarp 11 respondenti, kas darbu veic teritorijā un 4 respondenti, kas darbu veic gan birojā, gan teritorijā. Vienāds respondentu skaits jeb 23 aptaujas dalībnieku sūdzas, ka daļu no laika jūtas gan fiziski, gan emocionāli izsmelti. Diemžēl 7 respondenti ir atzinuši, ka lielu daļu no laika jūtas emocionāli izsmelti, 6 no šiem darbiniekiem veic darbu birojā. Turpretim fiziski izsmelti jūtas 4 darbinieki, kas veic darbu gan teritorijā, gan birojā. No visiem aptaujātajiem respondentiem visu laiku fiziski izsmelti jūtas 2 darbinieki, kas savus darba pienākumus veic tehnoloģiskajā dienestā. Bet emocionāli izsmelts jūtas tikai 1 no aptaujātajiem respondentiem, kas savus darba pienākumus veic birojā, Finanšu un IT dienestā. Fiziska un emocionāla darbinieka izsmelšana var novest pie būtiskām veselības problēmām, kas nākotnē var veicināt darbinieka „izdegšanu”.

Anketas ietvaros VNT darbiniekiem tika lūgts sniegt informāciju, cik bieži ir nācies nakts laikā uzmosties un nevarējis atkārtoti aizmigt. Respondentu atbildes kopumā bija vienotas (SD = 0,88, standartkļūda 2,18). Vairākums darbinieki reti vai dažreiz sūdzas par uzmošanos naktī un problēmām atkārtoti aizmigt. Kopumā reti par uzmošanos un atkārtotu aizmigšanu sūdzas vien 42 respondenti, bet 27 respondenti vispār nesūdzas par uzmošanos miega laikā. Kopumā 5 respondenti no 94 respondentiem sūdzas par ilgstošiem miega traucējumiem to vidū ir 2 darbinieki no Finanšu un IT dienesta un 2 darbinieki no UGAD un

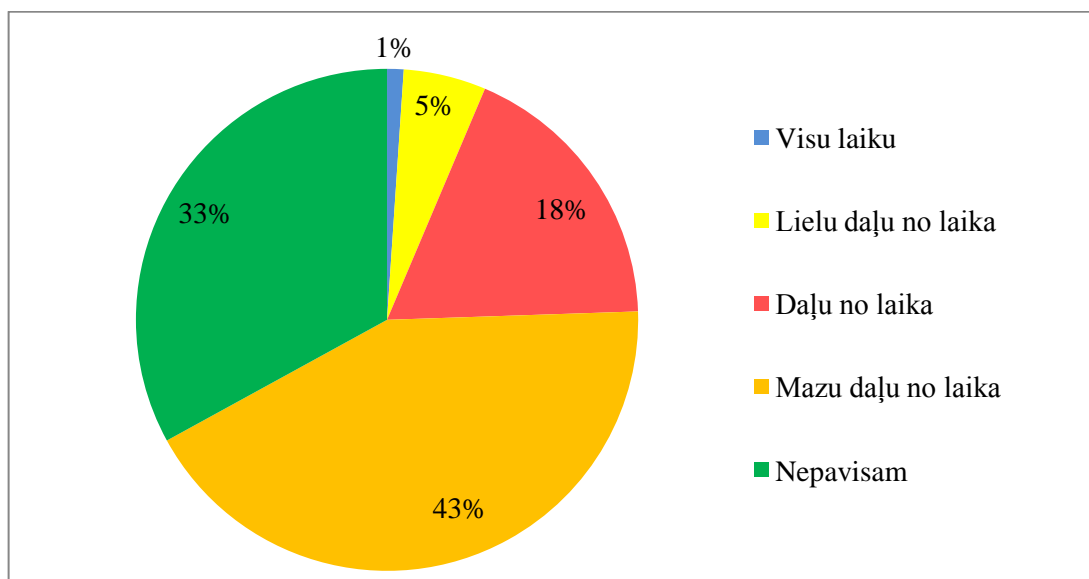
1 darbinieks no Tehnoloģiskās nodaļas, kurš ir pirmā līmeņa vadītājs. Pētījuma ietvaros tika uzdots papildus jautājums, lai noskaidrotu, cik ir tie darbinieki, kuriem pamošanās naktī ir vairākkārt un pēc tam grūtības aizmigt. Lielākoties no darbiniekiem tika saņemta pārlicecinoša noliedzoša atbilde (vidējais aritmētiskais = 4,07, SD = 0,93, standartklūda = 2,22). Tikai 9 respondenti atzina, ka mostas vairākas reizes naktī un ar grūtībām pēc tam aizmigt to skaitā ir 7 maiņu darbinieki (UGAD, Tehnoloģiskā nodaļa) un 2 Finanšu un IT darbinieki. Līdzīga situācija ir darbiniekiem, kas ik pa laikam vairākas reizes naktī uzmostas nevar aizmigt, tie kopumā ir 10 darbinieki, kur lielākā daļa no tiem veic darbu maiņās, bet ir arī 1 biroja darbinieks, kuriem nav šīs nakts maiņas un tas ir darbinieks no Termināla servisa grupas.

Pētījuma ietvaros darba autore VNT darbiniekiem lūdza sniegt viedokli par to, vai pēc darba darbiniekiem ir bijušas problēmas ar relaksāciju. Svarīgi, lai darbinieks pēc darba dienas beigām, vai maiņas spēj atslēgties no darba un prātu nenodarbināt ar domām par paveikto vai nepaveikto darbā. Pie tāda scenārija noteiktā laika posmā darbinieks var „izdegt”. Atbildot uz šo jautājumu darbinieku, viedoklis bija līdzīgs, bet ne tik vienots kā iepriekšējos jautājumos (SD = 0,93, standartklūda = 2,31). Tomēr vairākums darbinieku pauduši viedokli, ka viņiem ar relaksāciju nav bijušas problēmas, tie kopumā ir 41 respondents (vidējais aritmētiskais = 4,19). Nelielas relaksācijas problēmas ir bijušas 9 respondentiem, turpretim ar relaksācijas problēmām itin bieži ir saskārušies kopumā 6 respondenti, kas savus darba pienākumus pārsvarā veic teritorijā (Tehnoloģiskā nodaļa un UGAD), turpretim 1 darbinieks no ofisa (Finanšu un IT dienests).

Gadījumos kad darbinieks nespēj pilnvērtīgi relaksēties vai izgulēties viņš var būt viegli aizkaitināms, līdz ar to, anketā tika ietverts jautājums, cik bieži, pēc respondenta domā viņš ir aizkaitināms. Respondentu atbildes uz jautājumu vairākumam ir līdzīgs, bet tomēr pastāv atšķirības (SD = 0,87, standartklūda = 2,17). Kopumā 48 respondenti jeb 51% no visiem respondentiem ļoti reti ir aizkaitināmi. Bet 24 no aptaujātajiem darbiniekiem vispār nav aizkaitināmi. Daļu no laika kopumā ir aizkaitināmi 17 respondenti, no tiem 12 darbinieki veic darbu birojā. Turpretim bieži vai nepārtraukti aizkaitināmi ir 5 respondenti, kur 3 no tiem darbu veic birojā, bet kopumā 4 darbinieki strādā maiņū, bet 1 darbinieks, kuram darba diena ilgst 8 stundas.

Svarīgs labas veselības pamatnosacījums ir pēc iespējas mazāk atrasties negatīvā stresa stāvoklī (distress). Stress nav definējams kā slimība, bet pie noteiktiem apstākļiem ko radījis stress, darbinieks var saskarties ar būtiskām veselības problēma, piemēram, nervu sistēmas traucējumiem, orgānu sistēmas traucējumiem. Pētījuma ietvaros darbiniekiem tika lūgts sniegts atklātu viedokli par to, cik bieži viņi atrodas stresa stāvoklī. Respondentu atbildes bija

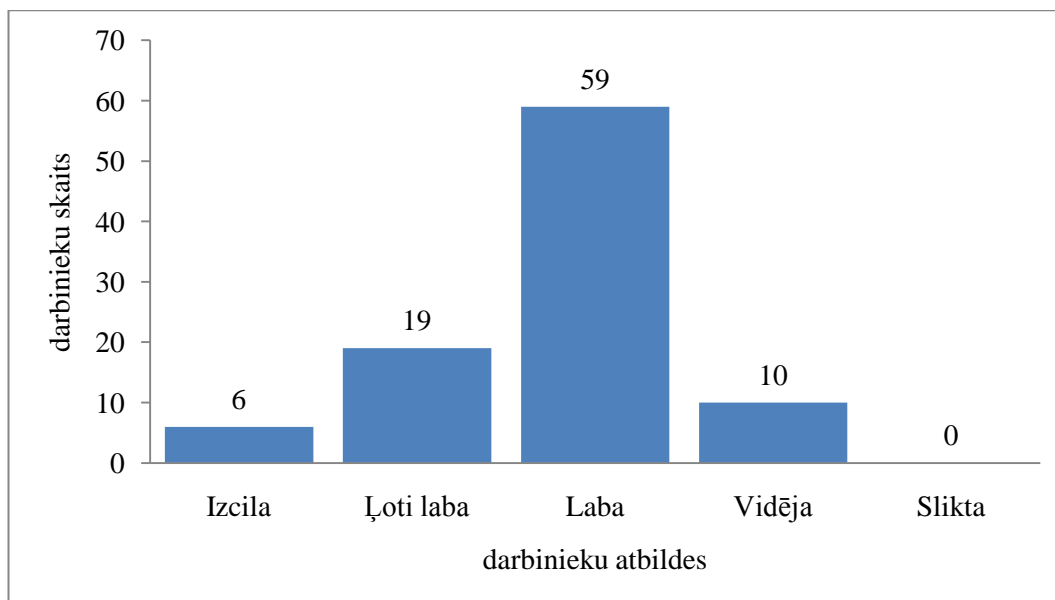
dažādas, bet vairākumā noliedzošas (vidējais aritmētiskais = 4,01, SD = 0,91, standartkļūda = 2,19) (sk. 3.13 attēlu).



3.13. att. Respondentu sniegtās atbildes uz jautājumu „Cik bieži Jūs esat stresa stāvoklī?”  
[autores sagatavots]

Vairākums aptaujāto VNT darbinieku pavisam īsu laiku ir stresa stāvoklī, tie kopā ir 43% no visiem nodarbinātajiem jeb 40 respondenti, bet 33% respondentu jeb 31 respondents uzskata, ka viņa ikdienā nav stresa (sk. 3.13. attēlu). Turpretim 18% jeb 17 respondenti ir atzinuši, ka daļu no laika atrodas stresa stāvoklī, to skaitā ir 10 biroja darbinieki. Darbinieki, kas daļu no laika pavada stresa stāvoklī lielākoties ir no UGAD, Tehnoloģiskās nodaļas un Finanšu un IT nodaļas. Diezgan bieži vai visu laiku stresa stāvoklī kopumā atrodas 6% no visiem respondentiem jeb 6 darbinieki. Darbinieki, kam ir paaugstināts stresa stāvoklis, ir biroja darbinieki, no kuriem 3 darbinieki ir no Tehnoloģiskās nodaļas un 2 darbinieki no Finanšu un IT dienesta.

Anketas veselības un labklājības sadaļas noslēgumā respondentiem tika lūgts sniegt vērtējumu kopumā savai veselībai. Respondentu sniegtās atbildes bija līdzīgas, (SD = 0,72, standartkļūda = 1,45). Vairākums aptaujas dalībnieku savu veselību kopumā vērtēja pozitīvi (vidējais aritmētiskais = 2,78) (sk. 3.14. attēlu).



3.14. att. Respondentu sniegtās atbildes uz jautājumu „Kāda ir Jūsu veselība?” [autores sagatavots]

Kopumā 59 respondenti, kas veido 63% no visiem respondentiem, atzina, ka viņu veselības stāvoklis ir labs (sk. 3.14. attēlu). Par nedaudz sliktāku savu veselību uzskata 10 respondentu jeb 11% no visiem aptaujātajiem. Šie respondenti vidū ir 5 darbinieki, kas veic darbu ofisā un 5 darbinieki, kas veic darbu teritorijā. Vairākums darbinieki, kam ir vidēja veselība savus pienākumus veic Tehnoloģiskajā nodaļā, Finanšu un IT dienestā, Tehniskajā nodaļā, Termināla servisa grupā un Vadībā. Turpretim savu veselību par izcilu un ļoti labu ir atzinuši 25 respondenti, to vidū 15 respondenti, kuru tiešie pienākumi ir saistīti ar darbu teritorijā, no kuriem ir 8 UGAD darbinieki un 8 Tehnoloģiskās nodaļas darbinieki. Veselības stāvokli nosaka divas galvenās komponentes fiziskā veselība un garīgā veselība un ir svarīgi, lai šīs abas komponentes būtu līdzsvarā. Tāpēc, ir ļoti svarīgi, lai katram darbiniekam būtu labi gan emocionālie, gan fiziskie darba apstākļi, tādējādi darbinieki tiks mazāk pakļauti stresam, kas bieži vien ir veicinātājs dažādām veselības problēmām.

Pētījuma noslēdzošajā daļā, kas ir viena no īsākajām, respondentiem tiks lūgts sniegt informāciju par konfliktiem un aizskarošu attieksmi (sk. 3.17. tabulu). Līdzīgi kā citās anketas sadaļās arī šajā sadaļā iesaistījās visi 94 respondenti. Katras organizācijas pienākums rūpēties par organizāciju, lai tajā tiktu izskausti konflikti un aizskaroša, aizvainojoša attieksme. Tāpēc, ka konflikti un aizskaroša attieksme organizācijā rada spriedzi starp darbiniekiem, paaugstina darbinieku kavējumus, personāla mainību, pazemina darba ražīgumu u.c.

## VNT darbinieku vērtējums par konfliktiem un aizskarošu izturēšanos [autores sagatavots]

Anketas jautājumi	Vidējais aritmētiskais	Standartnovirze (SD)	Standartklūda
Vai esat saskāries ar nevēlamu seksuālu uzmanību pēdējā gada laikā?	4,94	0,35	3,24
Vai esat bijis pakļauts vardarbības draudiem darbā pēdējā gada laikā?	4,98	0,15	3,42
Vai esat bijis pakļauts fiziskai vardarbībai darbā pēdējā gada laikā?	4,99	0,10	3,46
Vai esat saskāries ar huligānismu Jūsu darbavietā pēdējā gada laikā?	4,93	0,37	3,22

Pētījuma ietvaros respondentiem tika lūgts sniegt informāciju, vai viņi ir pēdējā gada laikā saskārušies ar nevēlamu seksuālu uzmanību. Vairākums darbinieku pauduši vienotu noliedzošu viedokli ( vidējais aritmētiskais = 4,94, SD = 0,35, standartklūda = 3,24). Kopumā no visiem aptaujātajiem 91 respondents noliedzis, ka pēdējā gada laikā būtu saskāries ar nevēlamu seksuālu uzmanību. Turpretim 3 respondenti atbildēja apstiprinoši, norādot, ka nevēlama seksuāla uzmanība izrādīta dažas reizes. Papildus jautājumā tika lūgts norādīts, no kura tika saņemta nevēlama seksuāla uzmanība. Respondenti, kas uz jautājumu atbildējuši pozitīvi norādījuši, ka nevēlamu uzmanību saņēmuši no kolēģiem, padotajiem un klientiem.

Kopenhāģenas metodes anketas ietvaros VNT darbiniekiem tika lūgts sniegt informāciju vai kāds no darbiniekiem ir bijis pakļauts vardarbības draudiem darbā pēdējā gada laikā. Kopumā darbiniekiem ir bijis vienots, noliedzošs viedoklis (vidējais aritmētiskais = 4,98, SD = 0,15, standartklūda = 3,42). Kopumā no visiem aptaujātajiem 94 darbiniekiem, 92 respondenti noliedza, ka būtu saņēmuši vardarbības draudus. Turpretim 2 respondenti norādīja, ka ir bijuši pakļauti vardarbības draudiem darbā pēdējā gada laikā. Aptaujas ietvaros papildus tika lūgts norādīt no kura ir nākuši šie vardarbības draudi, respondenti, kas atbildēja apstiprinoši norādīja, ka tie ir bijuši kolēģi un klienti.

Anketas ietvaros darbiniekiem tika lūgts sniegt informāciju vai ir bijušas situācijas, kad viņi ir bijuši pakļauti fiziskai vardarbībai darbā pēdējā gada laikā. Lielākoties darbinieku viedokli bija vienots un noliedzošs (vidējais aritmētiskais = 4,99, SD = 0,10, standartklūda = 3,46). Lielākoties darbinieki atbildējuši noliedzoši, kopumā no 94 darbiniekiem 93 respondenti atbildējuši noliedzoši. Apstiprinoša atbilde tika saņemta no 1 respondenta, kurš norādīja, ka fiziskai vardarbībai pēdējā gada laikā tika pakļauts no kolēģu puses.

Aptaujas noslēdzošajā jautājumā VNT darbiniekiem tika lūgts sniegt informāciju vai pēdējā gada laikā ir nācies saskarties ar huligānismu darba vietā. Kopumā darbinieki līdzīgi kā iepriekšējās atbildēs sniedza vienveidīgu un noliedzošu atbildi (vidējais aritmētiskais = 4,93, SD = 0,37, standartklūda = 3,22). Vairākums darbinieku jeb 89 respondenti noliedza, ka būtu saskāries ar huligānismu. Turpretim 5 darbinieki norādīja, ka saskārušies ar huligānismu,

to vidū 4 darbinieki apstiprinājuši, ka saskārušies ar huligānismu dažās reizes, bet 1 darbinieks norādīja, ka ar huligānismu saskāries reizi nedēļā. Respondentiem tika lūgts norādīt, kurš ir vainojams pie huligānisma darba vietā. 4 respondenti norādījuši, ka tie ir bijuši darba kolēģi.

### **Kopsavilkums**

Anketēšanā atsaucību izrādīja 52% jeb 94 VNT uzņēmuma darbinieku. Vislielākā atsaucība tika saņemta no VDA grupas, Finanšu un IT dienesta, Tehnoloģiskā dienesta, no kurām visi tās darbinieki piedalījās anketēšanā. Kopumā no VNT lielākās struktūrvienības piedalījās 33 respondenti. Turpretim no otras lielākās struktūrvienības aptaujā piedalījās 27 respondenti.

Anketas pirmajā jautājumu blokā, apkopojot anketās sniegtās atbildes, tika noskaidrotas stiprās un vājās puses, ko ir atzinuši vairums VNT darbinieki. Pie VNT uzņēmuma stiprajam pusēm var minēt:

- Uzņēmuma darbinieki zina, par ko ir atbildīgi.
- Vairumam darbinieku viņu darbavieta ir svarīga.
- Vairums darbinieku veic darbu, kas ir jēgpilns.
- Darbinieku paveiktais darbs ir svarīgs.
- Darbiniekiem ir skaidri viņu darba un organizācijas mērķi.
- Kolēģi un vadītāji dalās ar informāciju, lai darbinieki labi paveiktu savu darbu.
- Darbu izdodas paveikt plānotajā laikā.
- Darbiniekiem ir izglītības iespējas un iespējas apgūt ko jaunu.
- Darbiniekiem ir pietiekami daudz laika darba uzdevumiem.
- Darbinieki ir informēti par svarīgu lēmumu pieņemšanu un uzņēmuma nākotnes plāniem.
- Darba ietvaros darbiniekiem ir jāuzņemas iniciatīva.
- Citu cilvēku personīgās problēmas nav daļa no ikdienas.
- Laba atmosfēra starp kolēģiem un laba sadarbība ar kolēģiem.
- Vairākums darbinieku jūtas kā daļa no savas komandas.
- Darbinieki gandrīz nemaz vai ļoti reti apsver domu meklēt citu darbu.
- Darbinieki ik pa laika apspriežas par darba veikšanas kvalitāti.
- Darbinieki uzskata, ka uzņēmuma vadība viņus ciena.
- Darbinieki ar interesi iesaistās darbā.
- Darbinieki zina, ko no viņiem sagaida darba vietā.

Kopumā pie uzņēmuma vājajām pusēm var minēt, ka daļai darbinieku jeb 12% respondentu emocionāli satraucošs darbs ir nepārtraukti. Lielākoties tie ir darbinieki no Tehnoloģiskās nodaļas – kontroltelpas. Pētījumā daļa darbinieku jeb 28 darbinieki uzskata, ka viņu veikto darbu novērtē tikai dažreiz, turpretim 12 darbinieki uzskata, ka viņu veikto darbu vispār nenovērtē. Vairākums darbinieku savu darbu iespējas ietekmēt ir tikai dažreiz, bet 13 respondenti savu darbu ietekmēt nevar vispār. Pētījuma ietvaros tika noskaidrots, ka 15% no visiem respondentiem var ietekmēt darāmā darba apjomu, bet 12% jeb 11 respondenti to nevar vispār ietekmēt. Darbinieki pauda, ka ne vienmēr vadība pret viņiem izturas godīgi, aptuveni 21% darbinieku uzskata, ka vadība tikai dažreiz izturas godīgi pret viņiem. Pētījuma ietvaros darbiniekiem tika lūgts sniegt viedokli vai viņi ieteiktu organizāciju, kur paši strādā kādam labam savam draugam. Aptuveni 14 respondentu nevēlētos savu darbavietu ieteikt labam draugam.

Pētījuma ietvaros, tika noskaidrots, ka vairumam darbinieku darba slodze ir nevienmērīgi sadalīta, aptuveni 21 darbiniekam bieži vien vai vienmēr paliek neizdarīti darbi. Par spīti tam, ka darbinieki ir atzinuši, ka viņiem ir labas sadarbība ar kolēģiem, aptuveni 25 darbinieki norādījuši, ka no kolēģiem palīdzību un atbalstu saņem dažreiz.

Vairākums darbinieku jeb 51 darbinieks norādījuši, ka viņu darbs lielākoties ir emocionāli prasīgs, gan biroja darbiniekiem, gan teritorijā nodarbinātajiem. Lielākoties emocionāli prasīgs darbs Tehnoloģiskās nodaļas, UGAD un Finanšu un IT dienesta darbiniekiem.

Vairākums darbinieku norādīja, ka jūtas motivēti un iesaistīti darbā, bet 21 respondents norādīja, ka reti tiek motivēts un iesaistīts darbā.

Anketas pirmajā jautājumu blokā tika ietverti 3 līdzīgi jautājumi par darba tempu. Visos šajos jautājumos darbinieki norādīja, ka darba dēļ viņiem ir nepieciešams strādāt ātrā tempā. Kopumā 41 darbinieks norādīja, ka, veicot darba pienākumus, viņam dažreiz ir nepieciešams strādāt ļoti ātri. Turpretim 38 respondentiem bieži vien vai vienmēr ir jāstrādā ļoti ātrā tempā. Anketā 51 respondents norādīja, ka viņam darbs lielākoties ir jāveic ātrā tempā. Līdzīgs respondentu skaits jeb 55 respondentiem darbs lielākoties visas dienas garumā ir jāveic ātrā tempā. Lielākoties ātrā tempā ir jāstrādā Tehnoloģiskās nodaļas un UGAD darbiniekiem.

Anketas otrajā jautājumu blokā darbiniekiem tika lūgts kopumā novērtēt darbavietu kopumā. Darbinieki darbavietu vērtē labi, jo pēc darbinieku domām vadība uzticas darbiniekiem. VNT darbinieki uzticas informācijai, kas nāk no vadības. Vairums konflikti tiek risināti taisnīgi. VNT darbinieki informāciju lielākoties neslēpj cits no cita un vēl mazāk neslēpj no vadības. Darbinieku ieteiktos ieteikumus vadība ņem vērā. Teju vienbalsīgi

darbinieki uzskata, ka viņiem ir iespēja izteikt savu viedokli un izjūtas. Pēc VNT darbinieku domām darbs tiek sadalīts taisnīgi. Otrā jautājuma bloka noslēgumā vairums aptaujas dalībnieku jūtas apmierināti ar savu darbu.

Otrajā jautājumu blokā respondenti norādīja, ka lielākoties tiek novērtēti pēc labi padarīta darba, bet 28 respondenti uzskata, ka netiek pietiekami atalgoti pēc labi padarīta darba.

Trešajā jautājumu blokā darbiniekiem tika lūgts viedoklis par attiecībām ar tiešo priekšnieku. Kopumā darbinieka attiecības ar tiešo priekšnieku ir labas, jo priekšnieks ir gatavs uzklaut sava padotā darbinieka problēmas darbā. Tiešais priekšnieks darbiniekiem sniedz palīdzību un atbalstu. Struktūrvienības vadītājs lielākoties darbiniekiem nodrošina attīstības iespējas. Uzņēmuma struktūrvienību vadītāji rūpējas par to, lai darbinieki būtu apmierināti ar darbu. Darbinieku tiešais priekšnieks arī plāno darbu. Turpretim nedaudz mazāk tiek runāts ar darbinieku par to, cik labi tiek veikts darbs. Kopumā no 94 respondentiem 13 respondenti ir norādījuši, ka reti vai nekad tiek pārrunāta veiktā darba kvalitāte. Retāk veiktā darba kvalitāte tiek pārrunāta ar Laboratorijas darbiniekiem.

Ceturtajā jautājumu blokā darbiniekiem tika lūgts sniegt vērtējumu par darbu un privāto dzīvi. Vairākums darbinieku ir tāds darba režīms, par ģimenes locekļi nesūdzas, bet ir respondentu ģimenes, kas norāda, ka tiek par daudz strādāts un kopumā aptaujas ietvaros tās ir 36 respondentu ģimenes. Pētījuma darbinieku sniegtās atbildes liecināja, ka vairākuma darbinieku jeb 76 darbiniekiem darbs reti vai nekad nepaņem tik daudz laika, lai tas varētu ietekmēt ģimenes dzīvi. Turpretim 18 darbiniekiem darbs paņem daudz laika, ka tas atstāj ietekmi uz privāto dzīvi. Darba pienākumu veikšanas ietvaros vairums respondentu jeb 66 respondenti nepatērē tik daudz enerģijas, lai tas ietekmētu privāto dzīvi. Darbinieku enerģijas patēriņš ietekmē 28 darbinieku privāto dzīvi. Pēc darbinieku sniegtajām atbildēm darba autore secina, ka daļai respondentu aptuveni 31 respondentiem veidojas konflikts starp darbu un privāto dzīvi, bet darbs un privātā dzīve nekad nav izraisījusi konfliktu 26 respondentiem.

Piektajā jautājumu blokā darbiniekiem tika lūgts sniegt viedokli par veselību un labklājību. Ņemot vērā darbinieku sniegtās atbildes, pētījuma autore secina, ka vairums darbinieku nesūdzas par veselības stāvokli. Fiziski un emocionāli izsmelti vairums darbinieki jūtas mazu daļu laika. Samērā daudz respondenti daļu laiku jūtas noguruši. Maz ir darbinieku, kas nesūdzas par nogurumu. Vairums respondenti nav viegli aizkaitināmi, bet ir respondenti, kas ir aizkaitināmi, kopumā 17 respondenti, no kuriem 12 darbu veic birojā. Pēc anketā sniegtajām atbildēm, tika noskaidrots, ka darbiniekiem lielākoties nav problēmas ar relaksāciju.

Pēc pētījumā sniegtajām atbildēm darba autore secina, ka galvenā problēma, kas pastāv attiecībā par veselību un labklājību ir traucēts miegs, par ko sūdzas daļa VNT darbinieku. Kopumā 27% sūdzas par traucētu miegu daļu laiku un tie lielākoties ir darbinieku, kas darbu veic maiņās, bet to vidū ir daļa biroja darbinieku, kas neveic darbu naktī. Attiecībā par uzmošanos naktī vienu vai vairākas reizes, respondenti mazāk sūdzas mazāk nekā par miega problēmām kopumā.

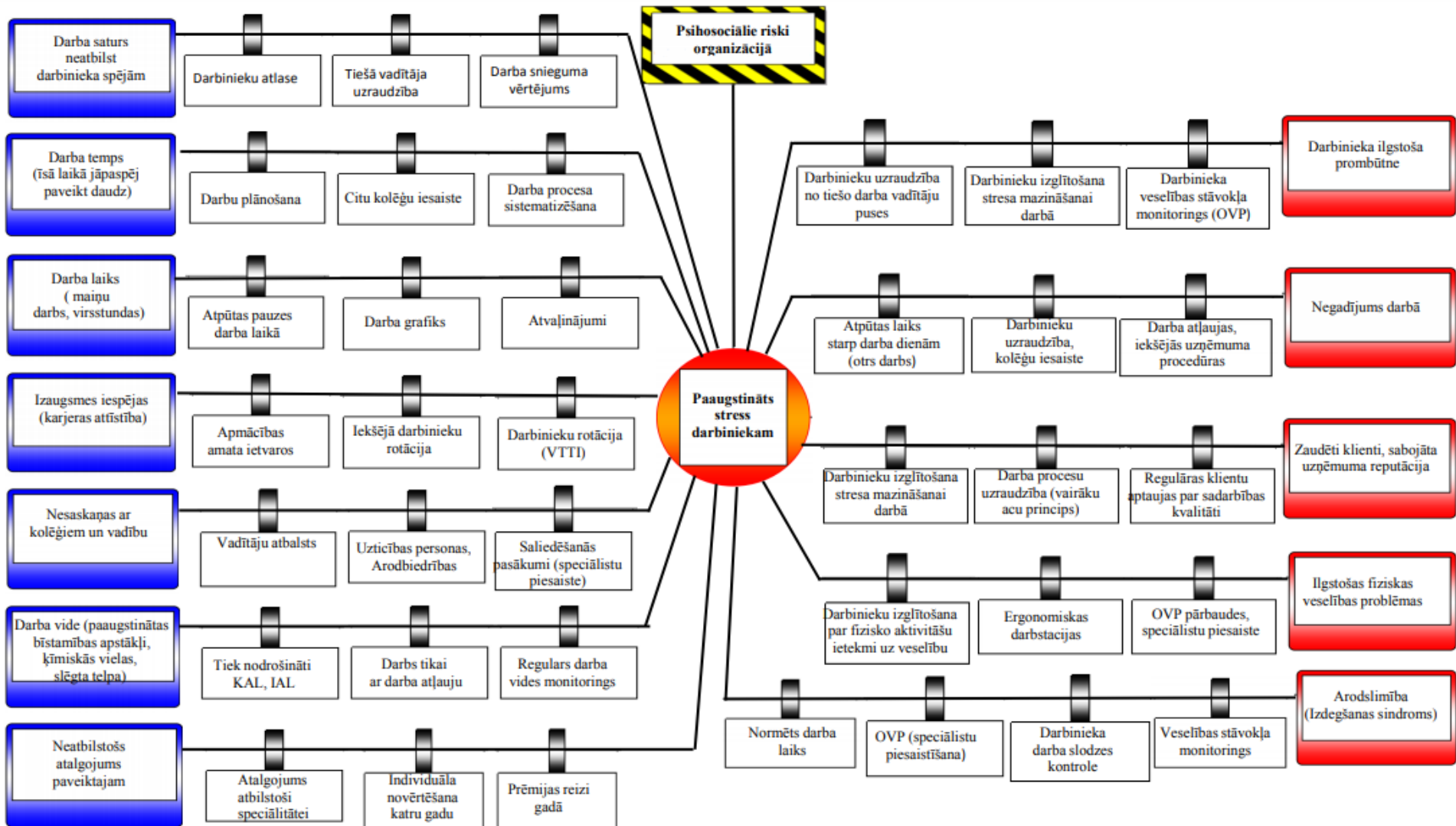
Nemot vērā darbinieku sniegtās atbildes par stresa stāvokļa biežumu, darba autore secina, ka vairums darbinieku nav patstāvīgā stresa stāvoklī, bet ir darbinieku grupa aptuveni 17 respondentu apmērā, no tiem 10 respondenti ir ofisa darbinieki, kas daļu no laika atrodas stresa stāvoklī.

Pētījuma ietvaros darbiniekiem tika lūgts novērtēt savu veselību kopumā. Pēc pētījumā iegūtajiem rezultātiem darba autore secina, ka vairumam respondentu ir laba veselība, un, ka savu veselību par sliktu nav atzinis neviens no respondentiem.

Anketas noslēdzošajā daļā VNT darbiniekiem tika lūgts sniegt vērtējumu par konfliktiem un aizskarošu izturēšanos. Pēc anketās sniegtajiem rezultātiem darba autore secina, ka nevēlamas seksuālas uzmanības draudi uzņēmumā lielākoties nepastāv, bet pēdējā gada laikā ir bijuši gadījumi, kad ir bijusi nevēlama seksuāla uzmanība. Līdzīgi ir bijis ar vardarbības draudiem, ka vairumā darbinieki ir nolieguši, ka būtu bijušas šādas situācijas, bet ir 2 gadījumi, kad darbinieki ir apstiprinājuši šādus draudus. Turpretim pēc respondentu sniegtajām atbildēm fiziskai vardarbība pakļauti darbinieki ir bijuši vismazāk, no visiem respondentiem 1 gadījums šāds ir bijis. Kopumā salīdzinot ar iepriekšējām atbildēm šajā anketas jautājumu sadaļā, visvairāk respondenti ir saskārušies ar huligānismu, kopumā 5 respondenti.

### **3.5. Riska vērtējums izmantojot "Bow Tie" metodi**

Pētījuma ietvaros tika izmantota "Bow Tie" metode, lai shematiski parādītu risku novērtējuma rezultātus (sk. 3.15. attēlu). Sekojoši "draudi" tika izvēlēti pamatojoties uz literatūras avotiem par psihosociālajiem riskiem darba vidē, un jau veiktajiem riska novērtējumiem darba vidē. "Bow Tie" metodes ietvaros pie "draudiem" tika minēts darba saturs, darba temps, darba laiks, izaugsmes iespējas, nesaskaņas ar kolēģiem un vadību un darba vide. Šie faktori pastāv darba vidē, cits ar preventīvajām barjerām darba vidē rada nenozīmīgu risku, piemēram, izaugsmes iespējas. Turpretim pārējiem "draudiem" riski pēc iepriekšējām metožu novērtēšanas, rada draudus darbiniekiem, jo preventīvās barjeras nav pietiekošas.



3.15. att. Psihosociālo risku vērtējums VNT pēc "Bow Tie" metodes [autores sagatavots]

Pēc "Bow Tie" metodes tika identificētas darbības, kas tiek veiktas VNT psihosociālo risku samazināšanai. VNT organizācijā pie "briesmām" tika likti psihosociālie riski organizācijā. Pie "nevēlama notikuma" tika likts paaugstināts stress darbiniekiem, jo stresu galvenokārt izraisa darba vidē pastāvošie psihosociālie riski. Kā viens no draudiem, kas var radīt paaugstinātu stresu VNT darbiniekiem minēju, ka darba saturs var neatbilst darbinieka spējām. Tāpēc, ka VNT ir sava tehniskā un tehnoloģiskā specifikācija, kurai ir nepieciešami kompetenti darbinieki, kas specializējušies konkrētajā jomā. Dodot darbiniekam jaunus uzdevumus vai darba procesā iesaistot jaunu darbinieku. Pie preventīvajām barjerām var minēt tiešā vadītāja uzraudzību, jo tiešais vadītājs spēj noteikt vai darbinieks var paveikt sekojošu uzdevumu, līdz ar to, laicīgi apzinot darbinieka spējas darbinieks tikai minimāli saskartos ar paaugstinātu stresu.

Pie "draudiem" tika atzīmēts darba temps. Preventīvā barjera tika noteikta darba plānošanā, kolēģu iesaistē, darba procesa sistematizēšanā. Veicot darba plānošanu, daļu darbu tiek laicīgi izdarīta un nav sasteigtu darbību. Pie sarežģītu un apjomīgu darbu veikšanas nepieciešams piesaistīt kolēģus, lai darbinieks netiktu pakļauts paaugstinātam stresam. Sistematizējot darbu, darbinieka darbs ir strukturēts un tādējādi, tiek veidota sistēma, līdz ar to, neveidojas haoss, kas varētu darbiniekam izraisīt paaugstinātu stresu.

Darba laiks tika atzīmēts pie "draudiem" paaugstinātam stresam, jo liela daļa uzņēmuma darbinieku darbu veic maiņās, tajā skaitā nakts maiņās, kā arī darbiniekiem ir situācijas, kad nākas strādāt virsstundas. Lai darbiniekam neradīt paaugstinātu stresu, preventīvās darbības ietver paužu ievērošanu darba laikā, atbilstošs darba grafiks, lai starp maiņām būtu pietiekams atpūtas laiks. Svarīgi ir ņemt ikgadējo atvaļinājumu, lai organisms varētu atgūties no maiņu darba, tādējādi netiks radīts paaugstināts stress organismam.

"Bow Tie" metodes ietvaros pie "draudiem" tika atzīmētas karjeras iespējas. Uzņēmuma ietvaros darbiniekam tiek nodrošinātas apmācības amata ietvaros, tādējādi radot izaugsmes iespējas. Darbiniekam pēc paša vēlmēm ir iespēja startēt atlasēs kādā no citiem starptautiskie termināļiem, kas ir VTTI tīklā vai piedalīties atlasēs VNT organizācijas ietvaros. Tādējādi darbiniekam ir izaugsmes iespējas un iespējas ko pamanīt, līdz ar to, neradot ilgstošu paaugstinātu stresu.

Svarīgs "drauds" paaugstinātam stresam darbā ir nesaskaņas ar kolēģiem. Svarīga ir tiešo vadītāju atbalsts. VNT darbiniekiem ir iespēja aktuālās problēmas uzticēt VNT arodbiedrībai un VNT uzticības personām, katrā dienestā vismaz 1 uzticības persona. Svarīgi, lai kolektīvā nevaldītu paaugstināts stress darbavietā, līdz ar to, komandas gara saglabāšanai ir nepieciešams organizēt saliedēšanas pasākumus, vai citu speciālistu piesaisti. Darbiniekam labi saprototies ar vadītāju, un kolēģiem neveidojas paaugstināta stresa situācijas.

Ne mazāk svarīgs “drauds” ir darba vide, kurā nodarbinātie veic savus darba pienākumus. Daļa uzņēmuma darbinieku tiek nodarbināti darba vidē, kur pastāv risks saskarties ar naftas produktiem. Darbiniekiem ir jānodrošina IAL un KAL, tādējādi neradot paaugstinātu ilgstošu stresu darba vidē un darbiniekiem radot drošības sajūtu. Objektos, kur var būt saskare ar naftas produktiem un citiem bīstamiem faktoriem darbu atļauts veikt tikai pēc norīkojuma saņemšanas, kas apliecina, ka darba vide ir gana droša, lai tajā tiktu veikti darbi. Svarīgs drošības un darbinieku labsajūtas preventīvais pasākums ir darba vides monitorings, tādējādi laicīgi informējot par iespējamiem riskiem.

Par “draudu” paaugstinātam stresam var uzskatīt darbinieku neapmierinātību ar saņemto samaksu par savu paveikto darbu. Preventīvos pasākumus, ko uzņēmums jau veic ilgu laiku ir darba algas maksāšana atbilstoši kompetencēm un atbildībām. Katru gadu, katram darbiniekam tiek veikta individuālā novērtēšana, pēc kuras darba alga tiek pārskatīta. Katram darbiniekam katru gadu ir izstrādāti savi individuālie mērķi, ko ir noteicis struktūrvienības vadītājs un to sasniegšanas gadījumā darbinieks saņem prēmiju. Saņemot atalgojumu un citu uzslavu par labi veikto darbu un darbinieks jūtas apmierināts par savu ieguldīto laiku un darbu, kas tiek novērtēts.

“Bow Tie” metodes ietvaros, ja preventīvās barjeras nenostādā vai tikai daļēji nostādā, tad darbiniekam ir paaugstināts stress ilgstošu laiku. Nevēlamu notikuma gadījumā, kas šajā gadījumā paaugstināts stress darbiniekam, metodes ietvaros seko „seku mazinošās barjeras”, kas samazina jau radušās sekas. Pie sekām, kas var rasties paaugstina stresa gadījumā pētījuma autore norādīja darbinieka ilgstošu prombūtni, kuras iemesls ir paaugstināts stress darbā. Lai novērstu seku piepildīšanos ir nepieciešams, lai tiešais vadītājs sekot līdz darbinieku mentālajam un fiziskajam veselības stāvoklim. Tikpat svarīga „seku mazinoša barjera” ir darbinieku izglītošana par stresa ietekmes mazināšanu uz veselību (fiziskas aktivitātes pēc darba, pastaigas svaigā gaisā u.c.). Lai spētu noteikt vai darbs ietekmē darbinieka veselību un cik daudz ir nepieciešamas veselības pārbaudes un attiecībā par paaugstinātu stresu, ir nepieciešams veikt veselības pārbaudes vismaz reizi 3 gados un veikt šo pārbažu monitoringu.

Būtiskas sekas, ko var radīt paaugstināts stress darbā, ir negadījums. Paaugstināta stresa apstākļos ”seku mazinošās barjeras”, lai nenotiktu negadījums, ir nepieciešams pietiekams atpūtas laiks starp darba laikiem. Darbinieki, kas darbu veic maiņās, bieži vien strādā vēl citā organizācijā, kas samazina ”seku mazinošās barjeras” efektivitāti. Nelaiemes gadījumu darbā iespējams novērsta, ja darba procesā ir iesaistīti vairāk cilvēku, kas spēj identificēt būtiskas neatbilstības un problēmas kolēģu vidū. Nozīmīga un ļoti svarīga barjera, kas samazina

negadījumu riskus, ir darba atļaujas, kuras tiek izsniegtas tikai, ja darba vidē darbu var veikt droši, novēršot būtiskas nepilnības pirms darbu uzsākšanas.

Paaugstināta stresa dēļ netiek ietekmēta tikai darbinieku veselība, bet arī sabojāta uzņēmuma reputācija un zaudēti klienti, lai tas nenotiktu, ir nepieciešama darbinieku izglītošana saistībā ar stresa mazināšanu, ja ir darbs ar neērtiem klientiem. Papildus ir nepieciešams veikt procesu uzraudzību, kas ietver, ka vairāki darbinieki veic konkrēto darbību, tādējādi identificējot un novēršot kļūdas, kas var atstāt ietekmi uz klientu. Svarīga reputācijas saglabāšanas barjera ir klientu aptaujas.

Atrodoties paaugstinātā stresā darbinieka veselības, var tikt ietekmēt arī fiziski, piemēram, muskuļu skeletārās sistēmas slimības, vairogdziedzera problēmas, reproduktīvās sistēmas slimības u.c. Līdz ar to, svarīga barjera, kas neļautu nonākt, līdz veselības problēmām ir darbinieku izglītošana par fizisko aktivitāšu devumu veselībai. Efektīva barjera ir arī ergonomisku darbstaciju nodrošinājums. Veselības problēmu identificēšanai agrīnajā stadijā ir nepieciešams veikt OVP.

Ilgstošs paaugstināts stress noteiktā laikā darbinieku var novest līdz arodslimībām šajā gadījumā – izdegšanas sindromam. Lai samazinātu paaugstināta stresa ietekmi uz darbinieku veselību, ir nepieciešams normēt darba laiku, kas vairāk attiecās uz biroja darbiniekiem, tas nozīmē veikt darba pienākumus ārpus darba laika. Obligātās veselības pārbaudes ir būtiska seku mazināšanas barjera, jo ar to ir iespējams identificēt veselības problēmas. Svarīga barjera arī ir darbinieku darba slodzes kontrole, jo paaugstinātas slodzes apstākļos un paaugstinātā stresa apstākļos darbinieka veselība var tikt būtiski ietekmēta. Ļoti svarīga "seku mazināšanas barjera" ir veselības stāvokļa monitorings, kuras ietvaros ir iespējams identificēt veselības problēmas, tajā skaitā pirmās veselības problēmas, ko radījis izdegšanas sindroms.

### **Kopsavilkums**

"Bow Tie" pētāmās metodes ietvaros tika identificēti galvenie draudi un sekas, kas var izraisīt paaugstinātu stresu darbiniekiem. Tika identificētās galvenās "preventīvās barjeras", kas novērstu paaugstinātu stresu darbā. Tās galvenokārt bija vadītāju iesaiste vairākos jautājumos, kolēģu iesaistīšanās un atbalsts, individuāls darba vērtējums, darbinieku rotācijas iespējas uzņēmumā, darba atļaujas, darba grafiks un paša darba organizācija, tas ir viens no galvenajiem faktoriem, kas var izraisīt psihosociālos faktorus organizācijā. Paaugstināts stress darbā var radīt gan garīgus, gan fiziskus veselības bojājumus un var būtiski ietekmēt uzņēmuma reputāciju un ietekmēt sadarbību ar klientiem.

#### 4. PREVENTĪVIE UN VESELĪBAS VEICINĀŠANAS PASĀKUMI

Pētījuma autore konkrētajā nodaļā ir izstrādājusi pasākumu kopumu, kas samazinātu psihosociālos riskus organizācijā. Balstoties uz iepriekš veiktajiem riska novērtējumiem, pētījuma autore izstrādā pasākumu kopumu, lai samazinātu psihosociālo risku ietekmi uz darbinieku veselību un labklājību.

VNT jau tiek veikti preventīvi pasākumi, lai darbinieki darbavietā justos labi. Teju visiem darbiniekiem ir ergonomiskas darbstacijas. Uzņēmuma rīcībā ir sporta zālē un vairākas atpūtas telpas, kur darbinieki var nodarboties ar fiziskām aktivitātēm. Tiek organizēti saliedēšanas pasākumi pa struktūrvienībām, piesaistot speciālistus komandu saliedēšanā. Tiek organizētas sportiskas aktivitātes "Efektivitātes nedēļa", "Ar velo uz darbu", "Vides un darba aizsardzības diena". Uzņēmuma vadība atbalsta darbinieku fiziskās aktivitātes atmaksājot dalības masu sporta pasākumos „Stipro skrējiens”, "Stirnu buks", "Rīgas maratons" u.c. Tiek atvēlētas atsevišķas finanses struktūrvienību iekšējiem saliedēšanās pasākumiem. Katram darbiniekam ir veselības apdrošināšanas karte, kas dod iespējas apmeklēt ārstus un fizioterapijas nodarbības, masāžas un citus veselības pakalpojumus, nemaksājot pilnu pakalpojuma summu. Uzņēmums regulāri organizē apmācības katras struktūrvienības ietvaros. Darbiniekiem pa organizācijas teritoriju ir iespējams pārvietoties ar brīvi pieejamiem velosipēdiem, tādējādi darbiniekiem ir iespēja nodarboties ar fiziskām aktivitātēm darba laikā. Darbinieku darba vietas tiek regulāri uzkoptas, vairums biroja darbinieku ir nodrošināti ar ergonomiskajām mēbelēm, darbiniekiem tiek iegādāts kvalitatīvs ekipējums, ņemot vērā darba specifiku. Individuālais darbinieku ekipējums tiek pielāgots viņu fizikālajiem parametriem.

Pēc risku novērtējuma vērtējuma un darbinieku saņemtajām atbildēm uz anketu jautājumiem tiek secināts, ka lielākoties darbinieku veselība darbavietā tiek ietekmēta no paaugstinātas atbildības, darba satura, kas darbiniekiem rada emocionālu satraukumu. Daļa darbinieku ir atzinuši, ka viņu veiktais darbs ir emocionāli prasīgs. Vairāki darbinieki ir atzinuši, ka viņiem darba dēļ ir miega traucējumi (vairums maiņu darbinieku). VNT darbinieku vidū bija viedoklis, ka viņus ietekmē arī darba slodze, jo daļa no darbiniekiem uzskata, ka slodze uz darbiniekiem tiek nevienmērīgi sadalīta (kāds dara vairāk, kāds dara mazāk). Pēc risku novērtējuma un nodarbināto domām būtisks faktors ir darba laiks. Darba saturs un darba laiks būtisku ietekmi atstāj arī uz darbinieku privāto dzīvi. Aptaujas ietvaros ir darbinieki, kas ir sūdzējušies par atalgojumu, kas tas nav pietiekams viņu paveiktajam darbam.

#### 4.1. Preventīvie pasākumi darba satura uzlabošanai

Vispirms, lai veiktu dažādus pasākumus ir nepieciešams veikt atkārtotu pētījumu, lai identificētu faktorus, kas darbiniekiem darba vidē rada emocionālu satraukumu un emocionālo prasīgumu. Viena no svarīgākajām preventīvajam darbībām būtu izmantot labo komunikāciju darbiniekiem ar vadību un identificēt galvenos faktorus, kas darbiniekam rada emocionālu satraukumu. Izskatīt iespēju pieaicināt speciālistus, kas varētu sniegt neatkarīgu viedokli par galvenajiem stresoriem darba vidē. Līdz ar to, būtu iespējams izstrādāt precīzākas preventīvas darbības stresa samazināšanai darba vietā.

Svarīga ir arī darbinieku izglītošanu un izpratnes veidošana par psihosociālajiem jautājumiem. Nepieciešams darbiniekiem veikt skaidrojošo darbu par to kādu ietekmi uz veselību atstāj paaugstināts stress, liels darba apjoms, neapmierinātība ar darbu un darba saturu, kā arī citi faktori. Darbiniekiem šo jautājumus skaidrot ar daudz vizuālu informāciju, kā, piemēram, efektīvs veids ir dažādu informatīvu plakātu izmantošana, kas darbiniekiem viegli uztveramā valodā uzsver galvenās atziņas, kas būtu jāatceras ikdienā ( sk. 3.16. attēlu).



3.16. att. Informatīvs plakāts [50]

VNT koplietošanas telpās būtu nepieciešams izvietot plakātus, kas aicinātu darbiniekus par veselību domāt ilgtermiņā (sk. 3.16. attēlu). Ļoti svarīgi ir regulāri mainīt plakātus, jo ilgstoši viens plakāts darbiniekiem vairs neizraisa nekādu uzmanības piesaistīšanu.

Papildus būtu nepieciešams darbiniekiem ieteikt efektīvākās metodes, kā darba saturu pielāgot tā, lai tas pēc iespējas mazāku ietekmi radītu darbinieku veselībai. Ja darba saturu nav iespējams pielāgot konkrētam darbiniekam, tad izrunāt ar darbinieku citas darba iespējas uzņēmumā. Bieži vien ir gadījumi, ka nav viens iemesls darbinieka neapmierinātībai ar darbu, bet ir vairāki – darba slodze, saturs, u.c. Tāpēc ir svarīgi, lai ne tikai pats darbinieks identificē stresa avotus, bet arī darbinieka vadītājs, kas iesaistoties to novēršanā atrisina potenciālās veselības problēmas, ne tikai vienam darbiniekam, bet vairākiem darbiniekiem.

#### **4.2. Preventīvie un veselības veicināšanas pasākumi darba slodzes uzlabošanai**

Darba slodzes ietvaros līdzīgi kā darba saturam, būtu nepieciešams identificēt amatus, kuriem ir šī augstā darba slodze. Svarīgi ir ņemt vērā darbinieku vecumu, kā arī vai darbiniekam ir arodslimība vai kādi citi veselības ierobežojumi, kas neļauj darbiniekam pilnvērtīgi veikt darba pienākumus. Pēc papildus analīzes jāizdara secinājumi vai ir nepieciešams papildus darbaspēks vai no viena darbinieka, kas ir ļoti noslogots, daļu pienākumu pārlīkt uz citiem darbiniekiem, kuru darba slodze atļauj uzņemties papildus pienākumus. Struktūrvienības darbiniekiem ir jābūt vienādi noslogotiem. Vairākos pētījumos par galveno darba slodzes radītā stresa avoti ir īsie darba veikšanas termiņi [51].

Darba slodzes vienlīdzīgā sadalīšanā ir svarīga loma struktūrvienības vadītājam vai neformālajam struktūrvienības vai grupas līderim. Darba slodžu vienmērīgā sadalē ir nepieciešams piedalīties pašiem darbiniekiem, neformālajiem līderiem un uzticības personai.

#### **4.3. Preventīvie pasākumi darbiniekiem darba laika ietekmes uz veselību samazināšanai**

Darba laiks atkarībā no struktūrvienības ir dažāds. VNT jau iepriekš ir izstrādājis maiņām darba laika modeļus, kas ir ieviesti, bet daļa no tiem radīja nepatiku maiņu darbiniekos un tie regulāri tika mainīti. Šobrīd maiņu darbinieki ir apmierināti ar darba laika sadalījumu maiņu ilgumi – 12 stundas, 24 stundas un 48 stundas. Uzņēmumā nodarbinātajiem maiņu darbiniekiem maiņa ietver arī darba laiku nakts laikā. Pirmkārt, darbinieki ir jāinformē un jāizglīto par darbu nakts laikā un iespējamajiem veselības riskiem. Vairums darbinieki

Kopenhāģenas aptaujas ietvaros norādīja, ka jau ir sūdzības par miega režīma izmaiņām un miega kvalitāti. Maiņu darbu organizācijā nevar atcelt, un esošais darba režīms apmierina darbiniekus. Tāpēc ir nepieciešams investēt līdzekļus atpūtas telpās vai atpūtas telpu labiekārtošanā, kur darbiniekiem ir iespēja pavadīt atpūtas pauzes.

Ņemot vērā darba specifiku būtu nepieciešams darba laiku naktī, pārplānot savādāk, kā tas ir dienā. Šajā gadījumā vislabāk būtu piesaistīt speciālistu, kuram ir tehnoloģijas, ar kuru palīdzību ir iespējams noteikt darbinieku produktivitātes laiku nakts laikā. Būtu nepieciešams piesaistīt speciālistus, kas ne tikai identificē produktīvāko laiku naktī, bet arī veic darbinieku izglītošanu, kopā ar viņiem izstrādājot individuālos miega režīmus gan pirms maiņas, gan pēc maiņas. Pirms gulētiešanas ir nepieciešams apēst vieglas brokastis, lai miegs būtu veselīgs un nenāktos uzmosties nakts laikā. Pēc nakts maiņas darbiniekam ir jāvelta 7 – 9 stundu ilgs miegs. Veselīga un kvalitatīva pamatā pirms gulēšana nedrīkst lietot alkoholu vai smēķēt, jo nikotīns var apgrūtināt gulēšanu. Nav ieteicams pirms miega lietot daudz šķidrumu. Pirms gulēšanas ir jāpārliedzinās, ka istaba ir pietiekami tumša, klusa (var izmantot ausu aizbāžņus trokšņa apslāpēšanai) un tajā ir atbilstoša temperatūra gulēšanai.

Veicot darbu maiņās, var izmantot apgaismojuma īpašības. Aktīvajā darba laikā, kad ir nepieciešams strādāt efektīvi var izmantot spilgtākas gaismas, bet pasīvākā periodā var izmantot ne tik spilgtu apgaismojumu.

Miega kvalitāti un darbinieka produktivitāti ietekmē darbinieku uzturs. Darbinieki, kas veic darbu nakts laikā var tikt pakļauti aptaukošanas riskam vairāk kā darbinieki, kas veic darbu dienas laikā. Ēdienrežu un to satura plānošana darbiniekiem var palīdzēt saglabāt modrību visas maiņas laikā, kā arī mazāk tiku apdraudēts vielmaiņas process. Darbiniekiem nakts laikā ir jāuzņem uzturvielas tāpat kā dienas laikā. Maltītēm nakts laikā jābūt biežām un veselīgām, lai neizraisītu miegainumu organismam.

Atrast laiku snaudai, tas ir risinājums ne tikai nakts maiņas darbiniekiem, bet arī dienas maiņas darbiniekiem. Speciālisti iesaka pasnaust pirms maiņas sākuma vai darba laika sākumu vai atrast laiku paredzētajā pārtraukumā pasnaust, lai uzturētu modrību darba vai maiņas laikā. Pierādīts, ka snauda darba laikā vecina smadzeņu darbību un atjauno enerģiju. Ieteicamais laiks snaudai nakts maiņas darbiniekiem ir 20 līdz 45 min. Efektīva snaušana būtu, ja darbinieks šo laiku varētu snaust gultā, kur papildus varēs fiziski atslogot ķermeni (sk. 3.17. attēlu).



3.17. att. Atpūtas telpas iekārtojums [52]

Visefektīvāk snaušanai var izmantot individuālas zonas, kur darbinieks var atrasties tumšākā gaismā un klusumā un noslēgtībā no citiem kolēģiem (sk. 3.17. attēlu).

Speciālisti nakts maiņu darbiniekiem iesaka izmantot kofeīnu, bet tikai noteiktā daudzumā. Kofeīns palīdz saglabāt modrību nakts maiņas laikā. Ilgstoši pārsniedzot noteikto kofeīna dienas devu var rasties kuņģa zarnu trakta darbības traucējumus.

Struktūrvienību vadītājiem ir nepieciešams sekot līdz darba režīmam, kas ietver arī atvaļinājumu ņemšanas biežumu. Svarīgi ir veicināt, lai darbinieki atvaļinājumus izņem paredzētajā laikā, neveidojot atvaļinājumu uzkrājumus.

#### **4.4. Preventīvie stresu mazinoši un veselības veicinoši pasākumi**

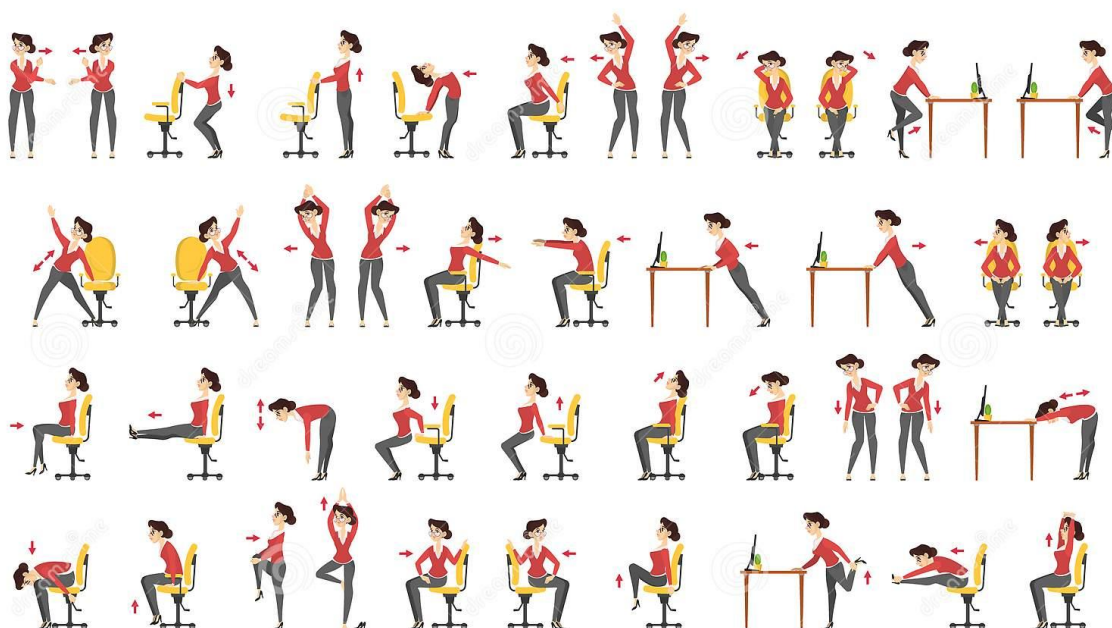
Daļa darbinieku atzina, ka cieš no stresa darbavietā. Efektīvu preventīvo pasāku izstrādā, vispirms ir svarīgi identificēt stresa avotus darba vidē, un noteikt darbinieku grupas, kuras ir tikušas pakļautas stresam darbā. Darba aizsardzības speciālistam kopā ar struktūrvienības vadītāju un psihologu ir nepieciešams izstrādāt pasākumu kopumu, kas efektīvāk samazinātu stresu darba vidē. Pēc preventīvo pasākumu veikšanas ir svarīgi pēc kāda laika veikt atkārtotu darbinieku anketēšanu, lai noskaidrotu vai veiktie pasākumi ir gana efektīvi un ir devuši gaidīto rezultātu.

Stresa mazināšanai darbavietā svarīgi veikt darbinieku izglītošanu par stresa negatīvo ietekmi uz organismu. Papildus nepieciešams veikt darbinieku apmācību negatīvā stresa samazināšanai ikdienā, un veicinātu viņu izpratni par stresa negatīvo ietekmi uz labklājību ilgtermiņā. Piemēram, pozitīva apkārtējo notikumu uztvere un ticība sev, ir viens no iemesliem, kas varētu samazināt stresa klātbūtni darba vidē.

Svarīgi, lai šie stresa mazinošie padomi darbiniekiem ir viegli saprotami un viegli uztverami, tāpat tiem ir jābūt viegli pieejamiem un struktūrvienību vadītājiem ir par tiem jārunā un tie ir jāuzskata par nozīmīgu darba vides riska faktoru.

Attiecībā par pārmaiņām darba vidē ir nepieciešams veikt darbinieku laicīgu informēšanu par iespējamām pārmaiņām un pārmaiņas ieviest pakāpeniski, lai darbinieki, kas ilgstoši veic darbu organizāciju, var tām pamazām pielāgoties. VNT lielu nodarbināti skaitu veido darbinieki, kas ir gados vecāki. Lai šie darbinieki justos labi organizācijā ir svarīgi, lai vadība pret šiem darbiniekiem izturētos saprotoši. Šiem darbiniekiem ir svarīgi plānot darba uzdevumus, lai viņi justos kā svarīga daļa komandā un organizācija kopumā. Svarīgi konkrētajai vecuma grupai pārmaiņas ieviest pakāpeniskāk nekā citiem darbiniekiem [1].

Fiziskās aktivitātes ir svarīga dienas sastāvdaļa jebkuram darbiniekam neatkarīgi vai darbs ir pie datora, vai saistīts ar fizisku piepūli. Jebkuram no darbiniekiem ir svarīgi veikt fiziskās aktivitātes. Tiek rekomendēts pēc darba dienas doties vidējas intensitātes pastaigās pie dabas vai nodarboties ar kādu sporta veidu vai vieglatlētiķu. Svarīgas fiziskās aktivitātes ir ne tikai pēc un pirms darba dienas, bet arī darba dienas laikā. Jebkuram darbiniekam ieteicams veikt vingrinājumus atpūtas paužu laikā, vingrinājumus pielāgojot ņemot vērā darba veidu, kas tiek veikts, kā arī ņemot vērā individuālo sagatavotību (sk. 3.18. attēlu).



3.18. att. Vingrinājumu komplekss ofisa darbiniekiem[49]

Šie ir vienkārši vingrinājumi, kas palīdz atslogot ķermeni pēc ilgstošās sēdēšanas pie datora (sk. 3.18. attēlu). Turpretim darbiniekiem, kas veic darbu teritorijā ir nepieciešams veikt iesildošos un atsildošus vingrinājumus, pirms katra darba etapa (sk. 3.19. attēlu).



3.19. att. Iesildīšanās vingrinājumi pirms fiziska aktīva darba uzsākšanas [53]

Visefektīvākais pasākums, kas uzlabo gan darbinieka komunikāciju ar citiem darbiniekiem, gan veselību, ir fiziskās aktivitātes. Ņemot vērā mūsdienu vidi darbiniekiem gandrīz katram, ir viedtālrunis, līdz ar to, izmantojot aplikācijas, kas paredze izkustēšanos darba laikā, var veicināt fiziski neaktīvo darbinieku izkustēšanos. Piemēram aplikācija „efectio.lv” ir jauna aplikācija, kas piedāvā dažādus rīkus, lai samazinātu stresu darba vietā, veicinātu darbinieku fiziskās aktivitātes, komandu saliedēšanas un citas opcijas. Aplikācijas pamatā ir izmantot praktiskus uzdevumus, lai uzlabotu darbinieku izpratni par stresu darbā, par veselīgu darba vidi un darbu komandā [54].

#### 4.5. Konfliktu un aizskarošas attieksmes samazināšana organizācijā

Konflikti un aizskaroša attieksme darba vidē ir problēma, kuru nevar ignorēt un ir nepieciešams to risināt. Anketēšanas ietvaros tika noskaidrots, ka vairums darbinieku nav saskārušies ar konfliktsituācijām darba vidē, bet organizācijā ir darbinieki, kas ir saskārušies ar huligānismu, vardarbības draudiem un seksuālu uzmākšanos pēdējā gada laikā. Būtu nepieciešami papildus pētījumi, lai struktūrvienībās identificētu konfliktu un aizskarošas attieksmes veicinošus apstākļus vai atsevišķas personas. Pēc identificēšanas izstrādāt pasākumu kopumu konfliktu mazināšanai un aizskarošas attieksmes izslēgšanai no darba vides.

Ļoti svarīga nozīme konfliktu risināšanā un aizskarošas attieksmes samazināšanā ir struktūrvienības vadītājam. Vadītājam nepārtraukti ir jāseko līdz psihoemocionālajam stāvoklim struktūrvienībā, katru darba dienu vai maiņu. Konflikta rašanās gadījumā ir jāspēj operatīvi reaģēt un jāspēj taisnīgi risināt konfliktus, kas radušies. Struktūrvienību vadītājiem būtu nepieciešams veikt apmācības pie profesionāļiem, kurās piedalās veiksmīgi citu organizāciju darbu vadītāji (meistarklases), kuri dalās pieredzē ar padomiem veiksmīgam padoto mentālās veselības saglabāšanai. Ļoti svarīgi šajās nelielajās darbinieku grupās atrast grupas iekšējo līderi, kura darbībai seko pārējie kolēģi. Grupas līderis varētu būt instruments, kas veicina grupas darbu. Līdz ar to, tiktu uzlabota drošība un samazināti iespējamie huligānisma un vardarbības riski. Grupas līderis sekotu līdz darba slodzei, ko vairākums nodarbināto ir atzinuši, kā nevienmērīgi sadalītu.

Struktūrvienības vadītājam vai tiešo darbu vadītājam ik pa laikam organizēt neformālas individuālas pārrunas ar padoto darbinieku, lai noskaidrotu, kāds ir viņu psihoemocionālais stāvoklis. Pārrunu laikā atgādināt darbiniekiem, ka viņiem ir tiesības ziņot par aizskarošu attieksmi vai kāda cita veida pazemojumiem darbavietā, par to informējot tiešo vadītāju vai VNT uzticības personu vai VNT darba aizsardzības speciālistu. Struktūrvienības vadītājam ikdienas steigā atrast laiku un organizēt neformālas sapulces ar padotajiem darbiniekiem un to tiešajiem vadītājiem, lai šajās sapulcēs noskaidrotu darbinieku psihoemocionālo stāvokli un iespējamu spriedzi kolektīvā.

Darba devējam būtu nepieciešams izskatīt iespēju vismaz reizi pusgadā piesaistīt psihoterapeitu, jo darbiniekiem ir svarīgs sociālais atbalsts. Daļa darbinieku anketēšanas ietvaros atzina, ka viņiem ir emocionāli prasīgs darbs. Speciālista atbalsts sniegtu ieteikumus kā uzlabot darba apstākļus Finanšu un IT dienestā, Laboratorijā, Tehnoloģiskajā un UGAD nodaļās. Ar speciālista palīdzību tiktu izstrādāts rīcību plāns struktūrvienībām, kura pamatā galvenie darbības veicēji būtu darbinieki [11].

### **Kopsavilkums**

Preventīvos pasākumus un veselības veicināšanas pasākumi nav atsevišķi jāizdala, bet tie jāspēj integrēt darba vidē un darba procesos. Organizācijai, pirmkārt, ir jāidentificē problēmu izraisošie faktori, un tikai pēc tam ir jāveic preventīvie un veselības veicinošie pasākumi, kuri ir jāievieš pamazām. VNT uz doto brīdi jau organizē vairākus pasākumus, kas vērsti uz savstarpējo attiecību uzlabošanu struktūrvienībās, veselības veicināšanu un ilgtspēju.

## SECINĀJUMI

1. Maģistra darbā izvirzītais mērķis ir sasniegts, tika izpētīti SIA "Ventspils nafta" termināls" psihosociālie darba vides riski visās struktūrvienībās uzņēmumā, un izstrādāti veselības veicināšanas pasākumi identificēto risku samazināšanai.
2. Pētījumā viena no izvirzītajām hipotēzēm nav apstiprinājusies, jo darbinieki, kas veic darbu iespējamā sprādzienbīstamā vidē, mazāk tiek pakļauti psihosociālajiem darba vides riska faktoriem nekā darbinieki, kas veic administratīvo darbu.
3. Pētījumā otra izvirzītā hipotēze ir daļēji apstiprinājusies, jo SIA "Ventspils nafta" termināls" darbiniekiem, kas veic administratīvo darbu, daļa psihosociālie darba vides riski ir līdzīgi kā darbiniekiem, kas darbu veic iespējamā sprādzienbīstamā vidē.
4. Psihosociālo faktoru ierobežošana darba vidē ir svarīga darbiniekiem un organizācijai kopumā, lai veicinātu veselīgu darba vidi.
5. Latvijas normatīvie akti nenosaka vadlīnijas psihosociālo risku identificēšanai un mazināšanai darba vidē.
6. Psihosociālo risku klātbūtne darbiniekiem veicina patoloģisko stresu, kas izraisa veselības problēmas, kuru ārstēšana var prasīt augstākus izdevumus kā citas darba vides risku izraisītas slimības.
7. SIA "Ventspils nafta" termināls" struktūrvienībās identificēti psihosociālie riski, kas pēc Somijas 5 ballu metodes vērtējami, kā pieņemams risks.
8. Pēc Somijas 5 ballu metodes vismazāk psihosociālajiem riskiem ir pakļauti Termināla servisa grupas darbinieki, bet visvairāk psihosociālajiem riskiem ir pakļauti Tehnoloģiskās nodaļas darbinieki.
9. Vērtējot psihosociālos risku pēc Kopenhāgenas anketas tika konstatēts, ka darbiniekiem ir emocionāli prasīgs darbs un miega traucējumus rada maiņu darbs.
10. Pēc Kopenhāgenas metodes tika konstatēts, ka daļai darbinieku darba laikā ir jāatrodas stresa stāvoklī, lielākoties tie ir biroja darbinieki.
11. Novērtējot psihosociālos faktorus pēc Kopenhāgenas metodes, tika noskaidrots, ka kolektīvā kopumā ir labas savstarpējās attiecības starp darbiniekiem un vadītāju, un darbiniekiem savā starpā.
12. Pēc "Bow Tie" risku vērtēšanas metodes tika noskaidrots, ka ir nepieciešami vairāki preventīvie pasākumi, lai samazinātu vai novērstu iespējamos riskus, jo ne visi preventīvie pasākumi dod vēlamo rezultātu.

13. Efektīvākais rīks psihosociālo risku identificēšanā darba vidē ir Kopenhāģenas psihosociālā aptaujas metode, jo metodes ietvaros ir iespējams iegūt plašāku informāciju par psihosociālo risku situāciju struktūrvienībā un uzņēmumā kopumā.
14. Risku vērtēšanas rīks "Bow Tie" nav izmantojams kā vienīgais rīks psihosociālo risku vērtēšanā, jo var veidot subjektīvu riska vērtējumu.
15. Psihosociālo risku vērtēšana pēc Somijas ballu metodes ir efektīva, ja ir nepieciešams identificēt psihosociālos riskus darba vidē, bet nesniedz precīzu informāciju par reālo situāciju.

## PRAKTISKĀS REKOMENDĀCIJAS

Lai samazinātu psihosociālos riskus darba vidē pētījuma autore rekomendē:

1. Pēc veiktā pētījuma identificēt galvenos stresa avotus darba vidē un plānveidīgi organizēt to samazināšanu.
2. VNT Personāla nodaļai kopā ar VDA grupu, veikt darbinieku darba nespējas lapu uzskaiti iekļaujot datus par slimošanas ilgumu. Pēc darbinieku piekrišanas, noskaidrot iemeslu darbnespējas lapai un veikt slimības lapu iemeslu monitorēšanu un veikt to analizēšanu, nosakot galvenās darbnespējas tendences struktūrvienībās.
3. Maiņu darbiniekiem (Tehnoloģiskai nodaļai un UGAD) būtu nepieciešams ierīkot atpūtas istabas ar gultām, kur maiņas laikā ir iespēja 45 min atgulties un atpūsties.
4. Koplietošanas telpās uz digitālajiem ekrāniem izvietot informāciju, kas darbiniekus aicinātu uz fiziskām aktivitātēm pārtraukumos un ārpus darba laika.
5. Struktūrvienības vadītājam organizēt neformālas tikšanās ārpus darba laika vai darba laikā ar padotajiem darbiniekiem, piemēram, aktuālu darba jautājumu pārrunāšana, kopīgi pārgājieni, kopīga sporta aktivitāšu veikšana, piedalīšanās sporta pasākumos kā komandai.
6. Organizējot fiziski aktīvus pasākumus, izplānot aktivitātes, kas būtu saistošas gados vecākiem darbiniekiem.
7. VNT izskatīt iespēju vismaz reizi gadā organizēt fiziski aktīvus un veselības veicinošus pasākumus izmantojot viedtālrunu piedāvātās aplikāciju iespējas („efectio.lv”, „endomondo”, u.c.). Šo pasākumu no sākuma var organizēt akcijas veidā, piemēram, 1 mēnesi un tad veikt darbinieku anketēšanu, lai noskaidrotu vai šādas aplikācijas izmantošana uzlabo viņu ikdienu. Akcijas noslēgumā labākie darbinieki un komandas tiek apbalvoti. Aplikācijas izmantošana ir lielisks rīks, lai fiziskās aktivitātēs iesaistītu arī biroja darbiniekus, kam raksturīgs ir mazkustīgs darbs.
8. Pēc jebkura pasākuma, kas organizēts uzņēmumā, kurā iesaistīti darbinieki veikt pasākuma vērtēšanu un lūgt pasākumu novērtēt darbiniekiem aizklātā balsojumā norādot pasākuma pozitīvās un negatīvās puses. Tādējādi, darbinieki tiks iesaistīti kopējā pasākumu organizēšanā
9. Papildus izmantot aplikācijas, kas paredzētas augstumu regulējošiem galdiem, lai konkrētā laikā, vai apstākļiem galds tiktu pacelts. Tādējādi galda iespējas izmantos tiek, kas ļoti reti izmanto iespēju strādāt kājās pie datora.

10. VNT ikmēneša drošības sanāksmēs informatīvo materiālu papildināt ar tēmām, par psihosociālajiem darba vides riskiem, un konkrētās tēmas ietvaros piesaistīt lektoros (psihologus, „Miega slimības centra” speciālistus, sporta trenerus, ārstus).
11. Izskatīt iespēju VNT struktūrvienību virtuvēs izvietot sezonālus augļus.
12. VNT esošajās atpūtas telpas papildināt ar aprīkojumu darbinieku relaksācijai (vingrošanas paklājiņi, mūzikas iekārtas atslābinošas mūzikas atskaņošanai).

## IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

1. **Eglīte M.** Darba medicīna – 2. Pārstrādāts un papildināts izdevums. Rīga. Rīgas Stradiņu universitāte. 2012. 834 lpp.
2. **Hassard, J., Teoh, K., Cox, T. u.c.** Ar darbu saistīta stresa un psihosociālo risku radītu izmaksu aprēķināšana [tiešsaiste]. Rīga: EU-OSHA, 2014 – [atsauce 15.02.2020.]. Pieejams internetā: <https://osha.europa.eu/lv/publications/>.
3. Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība. MK noteikumi Nr. 660, 02.10.2007, Rīga: Ministru kabinets [atsauce 15.03.2020.]. Pieejams: <https://likumi.lv/>.
4. Kartība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude. MK noteikumi Nr. 219, 10.03.2009, Rīga: Ministru kabinets [atsauce 15.03.2020.]. Pieejams: <https://likumi.lv/>.
5. **Park, J., Nakata, A., Swanson N., et. al.** Organizational factors associated with work – related sleep problems in a nationally representative sample of Korean workers. *Int Arch Occup Environ Health*, 2013, N 86, p. 211-222.
6. **Mokarami, H., Gharibi, V., Kalteh, H., et. al.** Multiple environmental and psychosocial work risk factors and sleep disturbances. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2020.
7. **Smith, P., Frank, J., Mustard, C.** The Monitoring and Surveillance of the Psychosocial Work Environment in Canada. *Canadian Journal of Public Health*, 2008, N 99, p. 475-477.
8. **Blafoss, R., Aagaard, P., Andersen, L.** Physical and psychosocial work environmental risk factors of low – back pain: protocol for a 1 year prospective cohort study. *BMC Musculoskeletal Disorders*, 2019, N 20, vol. 626.
9. **Malard, L., Chastang, J., Niedhammer, I.** Changes in psychosocial work factors in the French working population between 2006 and 2010. *Int Arch Occup Environ Health*, 2015, N 88, p. 235-246.
10. **Brauer, C., Mikkelsen, S.** The influence of individual and contextual psychosocial work factors on the perception of the indoor environment at the work: a multilevel analysis. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2010, N 83, p. 639-651.
11. **Eglīte, M.** Vides veselība. Rīga. Rīgas Stradiņa universitāte. 2008. 696 lpp.
12. **Dundurs, J.** Environmental & Occupational medicine. Rīga. Rīgas Stradiņa universitāte. 2015. gada. 228. lpp.
13. **Eglīte, M.** Darba medicīna. Rīga. Rīgas Stradiņa universitāte. 2000. 671. lpp.
14. **Slimību Profilakses un Kontroles centrs.** SSK-10 klasifikācija – Kodu tabulsaraksts un skaidrojumi [tiešsaiste]. Rīga: SPKC, 2016 - [atsauce 17.03.2020.]. Pieejams internetā: <https://spkc.gov.lv/ssk10/>
15. **Spānijas Nacionālais Darba drošības un higiēnas institūts.** Psihosociālā darba vide. Rīga. Latvijas Republikas Labklājības ministrijai. 2004. 137 lpp.
16. **Valsts Darba Inspekcija.** Aktuālā kampaņa par psihoemocionālajiem darba vides riskiem [tiešsaiste]. Rīga: VDI, 2020 – [atsauce 22.03.2020]. Pieejams internetā: <http://www.vdi.gov.lv/>
17. **Kaļķis, V., Roja, Ž., Kaļķis, H.** Arodveselība un riski darbā. Rīga. Medicīnas apgāds. 2015. 550 lpp.
18. **Paparde, A.** Darba vides stresa faktoru ietekme uz cilvēka ķermeni [tiešsaiste]. Rīga: RSU, 2018 – [atsauce 22.03.2020.]. Pieejams internetā: <https://www.rsu.lv/>
19. **Vierendeels, G., Reniers, G., Nunen, K., et. al.** An integrative conceptual framework for safety culture: The Egg Aggregated Model (TEAM) of safety culture. *Safety science*, 2018, vol. 103, p. 323 – 339.

20. **Wittchen, H.U., Jacobi, F., Rehm, J.** et. al. The size and burden of mental disorders and other disorders of the brain in Europe 2010. *European Neuropsychopharmacology*, 2011, N 21, p. 655 – 679.
21. **Ferla, F.** Psihosociālie un organizatoriskie kaitīgie faktori darba vietā to kontrole un monitorēšana. Rīga. Darba un Vides Veselības Institūts Latvijas Medicīnas Akadēmija. 1997. 26 lpp.
22. **Bakusic, J., Schaufeli, W., Claes, S.**, et. al. Stress, burnout and depression: A systematic review on DNA methylation mechanisms. *Journal of Psychosomatic Research*, 2017, vol. 92, p. 34 – 44.
23. **Kalkis, V., Roja, Ž., Eglīte, M.** u.c. Darba vides riska faktori un strādājošo veselības aizsardzība. Rīga. Elpa. 2001. 500 lpp.
24. **Swenneke, G., Maartje, C., Roozebom, B.**, et. al. Management of psychosocial risks in European workplaces – evidence from the second European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-2). Luxembourg. European Agency for Safety Health at Work. 2018. 63 p.
25. **SIA ””Ventspils nafta’ termināls’ Valde.** SIA ””Ventspils nafta” termināls” organizatoriskās struktūras. Ventspils. VNT. 2020. 1 lpp.
26. **European Agency for Safety Health at Work.** OSH in figures: stress at work – facts and figures. Luxembourg. European Communities. 2009. 143 p.
27. **Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra.** Psihosociālie riski un stress darbā [tiešsaiste]. Rīga: EU-OSHA, 2020 – [atsauce 06.04.2020.]. Pieejams internetā: <https://osha.europa.eu/lv/themes/psychosocial-risks-and-stress>
28. **Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra.** Psihosociālie riski Eiropā – izplatība un novēršanas iespējas [tiešsaiste]. Rīga: EU-OSHA, 2020 - [atsauce 06.04.2020.]. Pieejams internetā: <https://osha.europa.eu/lv/publications/executive-summary-psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention/view>
29. **Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra.** Psihosociālie riski Eiropā – izplatība un novēršanas iespējas [tiešsaiste]. Rīga: EU-OSHA, 2007 - [atsauce 06.04.2020.] Pieejams internetā: <https://osha.europa.eu/lv/publications/executive-summary-psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention/view>
30. **Briedis, V.** Reakcijas uz stresu [tiešsaiste]. Rīga: LĀPA, 2020 - [atsauce 06.04.2020.] Pieejams internetā: <https://www.arstipsihoterapeiti.lv/lv/reakcijas-uz-stresu.html>
31. Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība. MK noteikumi Nr. 908, 01.01.2007, Rīga: Ministru kabinets [atsauce 06.04.2020.]. Pieejams: <https://likumi.lv/>.
32. **Pētersone, I., Roja, I.** Izdegšanas sindroms [tiešsaiste]. Rīga: 2011 - [atsauce 06.04.2020.] Pieejams internetā: [http://psihosomatika.lv/public/files/MedicusBonus\\_04\\_02.pdf](http://psihosomatika.lv/public/files/MedicusBonus_04_02.pdf)
33. **Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra.** OSH pamatdirektīva [tiešsaiste]. Rīga: EU-OSHA, 2020 - [atsauce 06.04.2020.] Pieejams internetā: <https://osha.europa.eu/lv/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>
34. **Kristensen, T., Hannerz, H., Hogh, A.**, et. al. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – A tool for the assesment and improvement of the psychosocial work environmental. *Scand J Work Environ Health*, 2005, N 31, vol. 6, p. 438-449.
35. **Parkallé, L.** The construction of the scales in COPSOQ II [tiešsaiste]. Denmark: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007 - [atsauce 06.04.2020.] Pieejams internetā: <https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Copenhagen-Psychosocial-Questionnaire-COPSOQ-II/Engelsk-udgave>
36. **Vecāko darba inspektoru komiteja Darba grupa „Jauni un nākotnes riski”(EMEX).** Rokasgrāmata riska novērtēšanas un riska pārvaldības pasākumu kvalitātes novērtēšanai saistībā ar psihosociālajiem riskiem [tiešsaiste]. Rīga:2018 - [atsauce 28.04.2020.] Pieejams internetā:

- [http://stradavesels.lv/Uploads/2020/01/21/Rokasgramata\\_psihosociala\\_riska\\_novertejums\\_LV.pdf](http://stradavesels.lv/Uploads/2020/01/21/Rokasgramata_psihosociala_riska_novertejums_LV.pdf)
37. SIA "Ventspils nafta" termināls". Pakalpojumi [tiešsaiste]. Ventspils: VNT, 2012 – [atsauce 28.04.2020.]. Pieejams internetā: <http://www1.vnt.lv>
  38. **Leitao, S., Greiner, B.** Psychosocial, Health Promotion and Safety Culture management – Are Health and Safety Practitioners involved? *Safety science*, 2017, vol. 91, p.84-92.  
**Bakusic, J., Schaufeli, W., Claes, S., et. al.** Stress, burnout and depression: A systematic review on DNA methylation mechanisms. *Journal of Psychosomatic Research*, 2017, vol. 92, p. 34 – 44.
  39. Kaļķis, V. Darba vides risku novērtēšanas metodes. Rīga. Latvijas izglītības fonds. 2008. 239 lpp.
  40. **Mcdaid, D.** Evaluation of policy and practice to promote mental health in the workplace in Europe [tiešsaiste]. ES: European Commission, 2015 – [atsauce 28.04.2020.]. Pieejams internetā: <file://evaluationofpolicyandpracticetopromotementalhealthintheworkplaceinEurope.pdf>
  41. **Flochen, S.** Stresa noturības atskaite [tiešsaiste]. European Trade Union Committee for Education, 2011 – [atsauce 19.05.2020.]. Pieejams internetā: <http://web.spi.pt/stressless/docs/update/LV/Stress%20Standing%20Report%20-%20Needs%20Analysis.pdf>
  42. **European Agency for Safety and Health at Work.** Psychosocial risks in Europe Prevalence and strategies for prevention [tiešsaiste]. European Union, 2014 – [atsauce 19.05.2020.] Pieejams internetā: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1443en\\_0.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1443en_0.pdf)
  43. **CGE Risk Management Solutions.** BowTie XP feature overview [tiešsaiste]. CGERMS, 2020 – [atsauce 19.05.2020.]. Pieejams internetā: <https://www.cgerisk.com/products/bowtiexp/>
  44. **Google Maps.** Ortofoto karte [tiešsaiste]. Google, 2020 – [atsauce 19.05.2020]. Pieejams internetā: <https://www.google.com/maps/place/>
  45. **Bergh, L., Leka, S., Zwetsloot, G.** Tailoring Psychosocial Risk Assessment in the Oil and Gas Industry by Exploring Specific and Common Psychosocial Risks, 2018, vol. 9, p. 63-70.
  46. **IPIECA.** Managing psychosocial risks on expatriation in the oil and gas industry. United Kingdom. IPIECA. 2013. 24 p.
  47. SIA "Ventspils nafta" termināls" Valde. SIA "Ventspils nafta" termināls" organizatoriskās struktūras. VNT, 2020, nr. 7-1/1.1.
  48. **Healthline Media.** Life hacks: How to cope with night shifts [tiešsaiste]. UK, 2020 – [atsauce 21.05.2020]. Pieejams internetā: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/319918>
  49. **Dreamstime.** Body workout for Office worker [tiešsaiste]. 2020 – [atsauce 21.05.2020.]. Pieejams internetā: <https://www.dreamstime.com/office-exercise-set-body-workout-office-office-exercise-set-body-workout-office-worker-neck-shoulder-back-stretch-image140422715>
  50. **VDI.** Nogurums un darbs [tiešsaiste]. 2018 – [atsauce 21.05.2020]. Pieejams internetā: <http://stradavesels.lv/Uploads/2018/04/13/>
  51. **Benenden Health.** How to help manage employee workload stress [tiešsaiste]. 2020 – [atsauce 21.05.2020.]. Pieejams internetā: <https://www.benenden.co.uk/be-healthy/work/how-to-help-manage-employee-workload-stress/>

52. **Singapore Economic Development Board.** What really keeps tech talent around, according to experts [tiešsaiste]. 2019 – [atsauce 21.05.2020.]. Pieejams internetā: <https://www.edb.gov.sg/en/news-and-events/insights/talent/what-really-keeps-tech-talent-around-according-to-experts.html>
53. **Green guard The First Aid People.** 4 Tips to Avoid Occupational Back Injuries [tiešsaiste]. 2017 – [atsauce 21.05.2020.]. Pieejams internetā: <https://www.greenguard.com/4-tips-to-avoid-occupational-back-injuries-2/>
54. **Efectio.** Par efectio [tiešsaiste]. 2020 – [atsauce 22.05.2020.]. Pieejams internetā: <https://efectio.lv/par-mums/>

## **PIELIKUMI**

## 1.pielikums Aptaujas anketa latviešu valodā

### Aptaujas anketa latviešu valodā [autores sagatavota]

#### Aptaujas anketa

#### Psihosociālie faktori darbā

Aicinām Jūs piedalīties Santas Sausās veiktā pētījumā "Psihosociālajiem darba vides riski SIA "Ventspils nafta" termināls" un veselības veicināšanas pasākumi", aizpildot anonīmu pētījuma anketu. Anketas aizpildīšana Jums aizņems aptuveni 20 minūtes. Pētījuma mērķis - izpētīt SIA "Ventspils nafta" termināls" psihosociālos darba vides faktorus uzņēmuma darbiniekiem un izstrādāt veselības veicināšanas pasākumus identificēto risku samazināšanai. Anketas ietvaros tiks identificēti psihosociālie darba vides riski, kas palīdzēs izstrādāt piemērotus preventīvus pasākumus. Daļa anketas jautājumu attiecināmi uz Jūsu attiecībām ar kolēģiem, tiešo priekšnieku attieksmi pret darba uzdevumiem un darbu kopumā.

Piedalīšanās pētījumā ir brīvprātīga, Jums ir tiesības atteikties aizpildīt anketu un Jūsu atteikšanās neradīs nekādas nevēlamas sekas. Anketa ir anonīma, Jūs nebūs iespējams identificēt pēc anketā sniegtās informācijas, un dati tiks izmantoti tikai apkopotā veidā pētījuma mērķu sasniegšanai. Pētījums ir apstiprināts LU KRMI Zinātniskās izpētes Ētikas komisija. Ja Jums rodas jautājumi par šo pētījumu, var vērsties pie Santa Sausās e-pasts: [santa.sausaa@gmail.com](mailto:santa.sausaa@gmail.com).

Paldies par Jūsu līdzdalību aptaujā!

Atzīmē pareizo atbildi

**Jūs esat:**  Sieviete  Vīrietis

**Jūsu vecums:**  līdz 30  31 - 40  41 - 50  51 - 59  
 60 un vairāk

#### Struktūrvienība kurā strādājat:

Tehnoloģiskā nod.  Tehniskā nod.  Klientu apkalpošanas nodaļa  
 UGAD  VDA  Personāla nodaļa  Finanšu un IT dienests  Laboratorija

**Uzņēmumā Jūs esat:**  Darbinieks  1. līmeņa vadītājs  Vidējā līmeņa vadītājs  Vadītājs

#### Jūsu darba veids:

Darbs birojā  Darbs teritorijā  Darbs teritorijā un birojā

Cits

#### Psihosociālie faktori darbā

Jautājumi būs par psihosociālo darba vidi. Lūdzu atbildiet uz visiem jautājumiem.

	Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Reti	Nekad / gandrīz nekad
1. Vai Jūsu darba slodze ir nevienmērīgi sadalīta un paliek neizdarīti darbi?					
2. Vai darba dēļ Jūs emocionālie satraucieties?					
3. Vai Jūs varat ietekmēt savu darbu?					
4. Vai Jums ir jāstrādā ļoti ātri?					

	Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Reti	Nekad / gandrīz nekad
5. Vai ir laba atmosfēra starp Jums un kolēģiem?					
6. Vai citu cilvēku personīgās problēmas ir daļa no Jūsu darba?					
7. Vai izdodas darbu paveikt plānotajā laikā?					
8. Vai Jums ir laba sadarbība ar kolēģiem?					
9. Vai Jums ir pietiekami daudz laika darba uzdevumiem?					
10. Vai Jūs jūtaties kā daļa no savas komandas?					
11. Vai Jūs varat ietekmēt sava darāmo darbu apjomu?					
12. Cik bieži apsverat iespēju meklēt darbu citur?					
13. Cik bieži saņemat palīdzību un atbalstu no jūsu kolēģiem?					
14. Cik bieži Jūsu kolēģi runā ar Jums pa to cik labi Jūs veicat savu darbu?					
	Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Mazā mērā	Ļoti mazā mērā
15. Vai ir nepieciešamība strādāt ātrā tempā?					
16. Vai Jūsu darbs ir emocionāli prasīgs?					
17. Vai Jūsu darbam ir nepieciešams, lai Jūs uzņemtos iniciatīvu?					
18. Vai Jūsu darbs ir jēgpilns?					
19. Vai Jūs esat labi informēts par svarīgu lēmumu pieņemšanu vai nākotnes plāniem?					
20. Vai Jūsu darbam ir skaidri mērķi?					
	Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Reti	Nekad / gandrīz nekad
21. Vai vadība novērtē Jūs darbu?					
22. Vai Jums šķiet, ka Jūsu paveiktais darbs ir svarīgs?					
23. Vai Jūs ieteiktu labam draugam pieteikties uz kādu amatu Jūsu darba vietā?					

	Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Reti	Nekad / gandrīz nekad
24. Vai Jūs zināt par ko Jūs savā darba vietā esat atbildīgs?					
25. Vai uzņēmuma vadība Jūs ciena?					
26. Vai Jūs ar interesi iesaistāties darbā?					
27. Vai Jūs saņemat visu nepieciešamo informāciju, lai labi paveiktu savu darbu?					
28. Vai vadība pret Jums izturas godīgi?					
	Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Mazā mērā	Ļoti mazā mērā
29. Vai Jūs zināt ko no Jums sagaida darba vietā?					
30. Vai Jums ir iespēja apgūt ko jaunu, kas saistīts ar Jūsu darbu?					
31. Vai Jūs jūtaties motivēts un iesaistīts Jūsu darbā?					
32. Vai Jūs strādājat ātrā tempā visu dienu?					
33. Vai Jūsu darba vieta ir svarīga Jums?					

**Darba vieta kopumā**

	Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Mazā mērā	Ļoti mazā mērā
34. Vai vadība uzticas darbiniekiem?					
35. Vai Jūs uzticaties informācijai, kas nāk no vadības ?					
36. Vai konflikti tiek risināti taisnīgi?					
37. Vai darbinieki tiek novērtēti, kad viņš ir izdarījis labu darbu?					
38. Vai darbinieki slēpj informāciju viens no otra?					
39. Vai darbinieki slēpj informāciju no vadības?					
40. Vai vadība ņem vērā darbinieku ieteikumus?					
41. Vai darbiniekiem ir iespēja izteikt savu viedokli un izjūtas?					
42. Vai darbs tiek sadalīts taisnīgi?					

**Jūsu darbs kopumā**

**Cik gandarīts esiet:**

	Ļoti apmierināts	Apmierināts	Ne- apmierināts	Ļoti neapmierinā
43. Jūsu darbs kopumā, cik gandarīts Jūs jūtaties par savu darbu?				

**Turpmākie jautājumi ir saistīti ar Jūsu attiecībām ar tiešo priekšnieku.**

	Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Reti	Nekad / gandrīz nekad
44. Cik bieži Jūsu tiešais priekšnieks ir gatavs klausīties Jūsu problēmās darba?					
45. Cik bieži Jūs saņemat palīdzību un atbalstu no sava tiešā priekšnieka?					
46. Cik bieži Jūs sarunājaties ar savu tiešo priekšnieku par to cik labi Jūs veicat savu darbu?					

**Cik lielā mērā Jūsu tiešais priekšnieks...**

	Ļoti lielā mērā	Lielā mērā	Nedaudz	Mazā mērā	Ļoti mazā mērā
47. Nodrošina, ka katram darbiniekam ir attīstības iespējas?					
48. Piešķir augstu prioritāti apmierinātībai ar darbu?					
49. Plāno darbu?					
50. Risina konfliktus?					

**Darbs un privātā dzīve**

	Jā, bieži	Jā, dažreiz	Reti	Nē, nekad
51. Vai Jūs bieži jūtat konfliktu starp darbu un privāto dzīvi, liekot Jums būt abās vietās vienlaicīgi?				
	Jā, protams	Jā noteiktā daudzumā	Jā, bet ļoti maz	Nē, nepavisam
52. Vai darbs no Jums paņem tik daudz enerģijas, ka tam ir negatīva ietekme uz Jūsu privāto dzīvi?				
53. Vai darbs no Jums paņem tik daudz laiku, ka tam ir negatīva ietekme uz Jūsu privāto dzīvi?				
54. Vai draugi un ģimene Jums saka, ka Jūs par daudz strādājat?				
Ja Jums ir vairāk komentāru par savu psihosociālo darba vidi, lūdz rakstiet šeit:				

**Veselība un labklājība**

Šie jautājumi ir par to kā Jums ir veicies pēdējās 4 nedēļas

	Visu laiku	Lielu daļu no laika	Daļu no laika	Mazu daļu no laika	Nepavisam
55. Cik bieži Jums ir traucēts miegs?					
56. Cik bieži Jūs jūtaties ļoti noguris?					
57. Cik bieži Jums ir bijis grūti aizmigt?					
58. Cik bieži Jūs esat fiziski izsmelts?					
59. Cik bieži Jūs esat emocionāli izsmelts?					
60. Cik bieži Jūs esat miega laikā uzmodies un nevarējis atkārtoti aizmigt?					
61. Cik bieži jūtaties noguris?					
	Visu laiku	Lielu daļu no laika	Daļu no laika	Mazu daļu no laika	Nepavisam
62. Cik bieži vairākas reizes esiet modies miega laikā un nevarējis atkārtoti aizmigt?					
63. Cik bieži Jums ir bijušas problēmas ar relaksāciju?					
64. Cik bieži Jūs esat aizkaitināms?					
65. Cik bieži Jūs esat stresa stāvoklī?					
	Izcila	Ļoti laba	Laba	Vidēja	Slikta
66. Kopumā Jūsu veselība ir...					

**Konflikti un aizskaroša izturšanās**

	Jā, katru dienu	Jā, reizi nedēļā	Jā, reizi mēnesī	Jā, dažas reizes	Nē
67. Vai esat saskāries ar nevēlamu seksuālu uzmanību darbā pēdējā gada laikā?					
	Kolēģi	Vadītājs	Padotie	Klienti	
68. Ja jā, tad no kura (vari atzīmēt vairākus)?					
	Jā, katru dienu	Jā, reizi nedēļā	Jā, reizi mēnesī	Jā, dažas reizes	Nē
69. Vai esat bijis pakļauts vardarbības draudiem darbā pēdējā gada laikā?					

	Kolēģi	Vadītājs	Padotie	Klienti	
70. Ja jā, tad no kura (vari atzīmēt vairākus)?					
	Jā, katru dienu	Jā, reizi nedēļā	Jā, reizi mēnesī	Jā, dažas reizes	Nē
71. Vai esat bijis pakļauts fiziskai vardarbībai darbā pēdējā gada laikā?					
	Kolēģi	Vadītājs	Padotie	Klienti	
72. Ja jā, tad no kura (vari atzīmēt vairākus)?					
	Jā, katru dienu	Jā, reizi nedēļā	Jā, reizi mēnesī	Jā, dažas reizes	Nē
73. Vai esat saskāries ar huligānismu Jūsu darba vietā pēdējā gada laikā?					
	Kolēģi	Vadītājs	Padotie	Klienti	
74. Ja jā, tad no kura (vari atzīmēt vairākus)?					

PALDIES PAR JŪSU VELTĪTO LAIKU!

## 2.pielikums Aptaujas anketa krievu valodā

### Aptaujas anketa krievu valodā [autores sagatavota]

#### Анкета

#### Психосоциальные риски условий работы

Приглашаем вас принять участие в опросе, проведенном "Психосоциальные риски условий работы ООО"Вентспилс нафта" терминал" и проведение оздоровительных мероприятий, заполнив анонимную анкету. Заполнение анкеты займет у вас около 20 минут. Цель исследования – изучить психосоциальные факторы рабочей среды для работников ООО"Вентспилс нафта" терминал" и разработать мероприятия по выявлению снижения риска для здоровья. В рамках анкеты, будут определены психосоциальные риски рабочей среды, которые помогут в разработке соответствующих превентивный мер. Часть вопросов анкеты относится к вашим отношениям с коллегами, начальником и как работа влияет на вашу личную жизнь. Участие в опросе является добровольным, вы имеете право отказаться от заполнения анкеты. Ваш отказ не вызовет никаких негативных последствий. Анкета анонимная, вас не смогут определить по представленной информации, данные будут использованы только в обобщенном виде для реализации исследования. Опрос утвержден комиссией научных исследований по этике LV KRMI. Если у Вас возникли вопросы по поводу данного исследования, можно обратиться к Санта Саусе e-mail: [santa.sausaa@gmail.com](mailto:santa.sausaa@gmail.com). Спасибо за Ваше участие в опросе!

#### Правильный ответ

Вы:  Женщина  Мужчина

Ваш возраст:  до30  31 - 40  41 - 50  51 - 59  
 60 и выше

#### Структура в которой работаете:

Технологическая  Техническая.  Обслуживающий персонал  Управления  
 UGAD  VDA  Отдел кадров  Финансовая и ИТ служба  Лаборатория

в компании вы  работниками  Руководитель 1 - го уровня  Руководитель среднего уровня

#### среда работы:

офис  на территории  на территории и в офисе  Руководитель  
 другое

#### Психосоциальные факторы работы

Вопросы о психосоциальной среде. Просьба ответить на все вопросы.

	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда / почти никогда
1.Ваша нагрузка неравномерно распределена и остается невыполненные работы?					
2.Ваши эмоциональные волнения - за работы?					
3.Вы можете ли повлиять на вашу работу?					
4. Вам надо работать очень быстро?					

	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда / почти никогда
5.Хорошая ли атмосфера между вами и вашими коллегами?					
6.Является ли частью вашей работы личные проблемы других людей?					
7.Получается ли выполнить работу в запланированное время?					
8. Хорошее ли у вас сотрудничество с коллегами?					
9. Достаточно ли у вас времени на выполнение работы?					
10. Чувствуете ли вы себя частью вашей команды?					
11. Можете ли вы повлиять на объем вашей исполняемой работы?					
12. Как часто вы рассматриваете возможность искать работу в другом месте?					
13. Как часто получаете помощь и поддержку от ваших коллег?					
14. Как часто ваши коллеги говорят вам о том, насколько хорошо вы делаете свою					
	Всегда	Преимущественно	Не много	Редко	Никогда
15. Есть ли необходимость работать в быстром темпе?					
16. Ваша работа эмоционально требовательна?					
17. В вашей работе нужно, чтобы Вы брали инициативу на себя?					
18. Имеет ли смысл ваша работа?					
19.Вы хорошо осведомлены о принятии важных решений или планов на будущее?					
20. В вашей работе четкие цели?					
	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда / почти никогда
21. Руководство ценит Вашу работу?					
22. Кажется ли вам, что проведенная работа является важным?					
23. Посоветуете ли вы хорошему другу подать заявку на какую то должность на вашем рабочем месте?					

	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда / почти никогда
24. Знаете ли вы, за что вы несете ответственность на рабочем месте?					
25. Ценит ли вас руководство предприятия?					
26. С интересом ли вы включаетесь в работу?					
27. Получите ли вы всю необходимую информацию, чтобы хорошо сделать свою работу?					
28. По-честному ли руководство, относится к вам?					
	Всегда	Преимущественно	Не много	Редко	Никогда
29. Знаете ли вы, что от вас ожидают на рабочем месте?					
30. Есть ли у вас возможность освоить что-то новое, что связано с вашей работой?					
31. Чувствуете ли вы себя мотивированным и связанным с вашей работой?					
32. Работаете ли вы в быстром темпе весь день?					
33. Является ли ваша работа для вас важной?					

**Рабочая обстановка в общем**

	Всегда	Преимущественно	Не много	Редко	Никогда
34. Руководство доверяет ли сотрудникам?					
35. Доверяете ли вы информации, которая приходит от руководства ?					
36. Решаются ли конфликты справедливо?					
37. Оценивают ли работников, после того как они сделали свою работу?					
38. Скрывают ли работники информацию друг от друга?					
39. Скрывают ли работники информацию от руководства?					
40. Принимает ли руководство советы от работников?					
41. Есть ли у работников возможность высказать свое мнение?					
42. Распределена ли работа по-честному?					

**Ваша работа в общем**

**Насколько удовлетворены вы работой**

	Очень доволен	Доволен	Не доволен	Очень недоволен
43. Ваша работа в целом, насколько рад вы удовлетворены своей работой?				

**Последующие вопросы о ваших отношениях с прямым руководством.**

	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда / почти никогда
44. Как часто ваш прямой руководитель готов слушать ваши проблемы по работе?					
45. Как часто вы получаете помощь и поддержку от своего прямого					
46. Как часто вы разговариваете со своим прямым начальником о том, насколько хорошо вы делаете свою работу?					

**В какой степени ваш непосредственный начальник...**

	Всегда	Преимущественно	Не много	Редко	Никогда
47. Обеспечивает возможность развития каждого сотрудника?					
48. Придает высокий приоритет удовлетворенности работой?					
49. Планирует работу?					
50. Решает конфликты?					

**Работа и личная жизнь**

	Да, часто	Да, иногда	Редко	Нет, никогда
51. Часто ли вы испытываете конфликт между работой и личной жизнью, заставляя вас быть в обоих местах одновременно?				
	Да, часто	Да, в определенной	Да, но очень мало	Совсем нет
52. Забирает ли работа у вас так много энергии, что имеет негативное влияние на вашу личную жизнь?				
53. Занимает ли работа у вас так много времени, что имеет негативное влияние на вашу личную жизнь?				
54. Говорят ли вам друзья и семья, что вы много работаете?				

Если у вас есть больше комментариев о ваших психосоциальных условиях работы, пожалуйста, пишите здесь:


**Здоровье и благополучие**

Эти вопросы о том, как у вас прошли последние 4 недели

	Все время	Большую часть времени	Часть времени	Малую часть времени	Совсем нет
55. Как часто у вас нарушен сон?					
56. Как часто вы чувствуете себя очень усталым?					
57. Как часто вам было трудно заснуть?					
58. Как часто вы физически истощены?					
59. Как часто вы эмоционально истощены?					
60. Насколько часто вы просыпались и не могли снова заснуть?					
61. Как часто вы чувствуете усталость?					
	Все время	Большую часть времени	Часть времени	Малую часть времени	Совсем нет
62. Как часто, за несколько раз, просыпаетесь во время сна, и не можете снова заснуть?					
63. Как часто у вас были проблемы с релаксацией?					
64. Как часто вы бываете раздраженный?					
65. Как часто вы находитесь в состоянии стресса?					
	Отличное	Очень хорошее	Хорошее	Среднее	Плохое
66. В общем ваше здоровье ...					

**Конфликты и оскорбительное поведение**

	Да, каждый день	Да, раз в неделю	Да, раз в месяц	Да, несколько раз	Нет
67. Столкнулись ли вы с нежелательным сексуальным вниманием на работе в течение					
	Коллеги	Руководитель	Подчиненные	Клиенты	
68. Если да, то от кого (можно отметить несколько)?					
	Да, каждый день	Да, раз в неделю	Да, раз в месяц	Да, несколько раз	Нет
69. Были ли вы предметом насилия, угроз, на работе, в течение последнего года?					

	Коллеги	Руководитель	Подчиненные	Клиенты	
70. Если да, то от кого (можно отметить несколько)?					
	Да, каждый день	Да, раз в неделю	Да, раз в месяц	Да, несколько раз	Нет
71. Были ли вы подвергнуты физическому насилию на работе в течение последнего года?					
	Коллеги	Руководитель	Подчиненные	Клиенты	
72. Если да, то от кого (можно отметить несколько)?					
	Да, каждый день	Да, раз в неделю	Да, раз в месяц	Да, несколько раз	Нет
73. Столкнулись ли вы с издевательствами на рабочем месте в течение последнего года?					
	Коллеги	Руководитель	Подчиненные	Клиенты	
74. Если да, то от кого (можно отметить несколько)?					

СПАСИБО ЗА ПОТРАЧЕННОЕ ВАМИ ВРЕМЯ!

**3. pielikums Kopenhāgenas anketās sniegto atbilžu rezultātu aprēķins**  
**Kopenhāgenas anketās sniegto atbilžu rezultātu aprēķins [autores sagatavots]**

Nr.	Jautājumi	Kopā	%	Vidējais arit.	Standart novirze	Standart kļūda	Ticamības intervāls 95%
	Kopā respondenti	94	100				
	Sievietes	30	31,91	1,32	0,47	0,60	0,09
	Vīrieši	64	68,09				
<b>Jūsu vecums</b>							
	līdz 30	9	9,57	2,20	0,61	1,12	0,12
	31-50	58	61,70				
	51 un vairāk	27	28,72				
<b>Struktūrvienība kurā strādājat</b>							
	Tehnoloģiskā nod.	33	35,11	3,29	2,34	0,67	0,47
	Tehniskā nod.	11	11,70				
	Klientu apkalpošanas nodaļa	4	4,26				
	UGAD	27	28,72				
	VDA	4	4,26				
	Personāla nodaļa	1	1,06				
	Finanšu un IT dienests	7	7,45				
	Laboratorija	5	5,32				
	Vadība	1	1,06				
	Termināla servisa grupa	1	1,06				
<b>Uzņēmumā Jūs esat?</b>							
	Darbinieks	78	82,98	1,20	0,48	0,51	0,10
	Pirmā līmeņa vadītājs	11	11,70				
	Vadītājs	3	3,19				
	Vidēja līmeņa vadītājs	2	2,13				
<b>Jūsu darba veids</b>							
	Darbs birojā	24	25,53	2,10	0,86	0,88	0,17
	Darbs teritorijā	34	36,17				
	Darbs teritorijā un birojā	33	35,11				
	Cits						
	Laboratorijā	2	2,13				
	UGAD	1	1,06				
<b><i>Psihosociālie faktori darbā</i></b>							
1. Vai Jūsu darba slodze ir nevienmērīgi sadalīta un paliek neizdarīti darbi?							
	Vienmēr	10	10,64	3,15	1,08	1,46	0,22
	Bieži	11	11,70				
	Dažreiz	35	37,23				

	Reti	31	32,98				
	Nekad / gandrīz nekad	7	7,45				
2.	Vai darba dēļ Jūs emocionāli satraucieties?						
	Vienmēr	11	11,70	3,16	0,99	1,54	0,20
	Bieži	20	21,28				
	Dažreiz	29	30,85				
	Reti	25	26,60				
	Nekad / gandrīz nekad	9	9,57				
3.	Vai Jūs varat ietekmēt savu darbu?						
	Vienmēr	17	18,09	2,52	1,09	1,01	0,22
	Bieži	25	26,60				
	Dažreiz	39	41,49				
	Reti	10	10,64				
	Nekad / gandrīz nekad	3	3,19				
4.	Vai Jums ir jāstrādā ļoti ātri?						
	Vienmēr	13	13,83	2,52	0,86	1,17	0,17
	Bieži	31	32,98				
	Dažreiz	41	43,62				
	Reti	8	8,51				
	Nekad / gandrīz nekad	1	1,06				
5.	Vai ir laba atmosfēra starp Jums un kolēģiem?						
	Vienmēr	57	60,64	1,52	0,76	0,54	0,15
	Bieži	28	29,79				
	Dažreiz	5	5,32				
	Reti	4	4,26				
	Nekad / gandrīz nekad	0	0,00				
6.	Vai citu cilvēku personīgās problēmas ir daļa no Jūsu darba?						
	Vienmēr	5	5,32	3,46	1,11	1,66	0,23
	Bieži	9	9,57				
	Dažreiz	34	36,17				
	Reti	27	28,72				
	Nekad / gandrīz nekad	19	20,21				
7.	Vai izdodas darbu paveikt plānotajā laikā?						
	Vienmēr	18	19,15	1,91	0,60	0,93	0,12
	Bieži	69	73,40				
	Dažreiz	4	4,26				
	Reti	3	3,19				
	Nekad / gandrīz nekad	0	0,00				
8.	Vai Jums ir laba sadarbība ar						

kolēģiem?							
	Vienmēr	59	62,77	1,44	0,63	0,57	0,13
	Bieži	30	31,91				
	Dažreiz	4	4,26				
	Reti	1	1,06				
	Nekad / gandrīz nekad	0	0,00				
9.	Vai Jums ir pietiekami daudz laika darba uzdevumiem?						
	Vienmēr	23	24,47	1,95	0,74	0,85	0,15
	Bieži	57	60,64				
	Dažreiz	11	11,70				
	Reti	2	2,13				
	Nekad / gandrīz nekad	1	1,06				
10.	Vai Jūs jūtaties kā daļa no savas komandas?						
	Vienmēr	60	63,83	1,49	0,79	0,50	0,16
	Bieži	27	28,72				
	Dažreiz	2	2,13				
	Reti	5	5,32				
	Nekad / gandrīz nekad	0	0,00				
11.	Vai Jūs varat ietekmēt sava darāmo darbu apjomu?						
	Vienmēr	21	22,34	2,72	1,30	1,01	0,26
	Bieži	22	23,40				
	Dažreiz	26	27,66				
	Reti	14	14,89				
	Nekad / gandrīz nekad	11	11,70				
12.	Cik bieži apsverat iespēju meklēt darbu citur?						
	Vienmēr	1	1,06	4,12	0,94	2,25	0,19
	Bieži	3	3,19				
	Dažreiz	21	22,34				
	Reti	28	29,79				
	Nekad / gandrīz nekad	41	43,62				
13.	Cik bieži saņemat palīdzību un atbalstu no Jūsu kolēģiem?						
	Vienmēr	23	24,47	2,09	0,80	0,91	0,16
	Bieži	43	45,74				
	Dažreiz	25	26,60				
	Reti	3	3,19				
	Nekad / gandrīz nekad	0	0,00				
14.	Cik bieži Jūsu kolēģi runā ar Jums pa to cik labi Jūs veicat savu darbu?						
	Vienmēr	4	4,26	2,74	0,87	1,33	0,18

	Bieži	35	37,23				
	Dažreiz	39	41,49				
	Reti	13	13,83				
	Nekad / gandrīz nekad	3	3,19				
15.	Vai ir nepieciešamība strādāt ātrā tempā?						
	Vienmēr	11	11,70	2,28	0,74	1,09	0,15
	Lielākoties	51	54,26				
	Nedaudz	27	28,72				
	Reti	5	5,32				
	Nekad	0	0,00				
16.	Vai Jūsu darbs ir emocionāli prasīgs?						
	Vienmēr	8	8,51	2,37	0,76	1,14	0,15
	Lielākoties	51	54,26				
	Nedaudz	27	28,72				
	Reti	8	8,51				
	Nekad	0	0,00				
17.	Vai Jūsu darbam ir nepieciešams, lai Jūs uzņemtos iniciatīvu?						
	Vienmēr	18	19,15	2,14	0,80	0,95	0,16
	Lielākoties	50	53,19				
	Nedaudz	22	23,40				
	Reti	3	3,19				
	Nekad	1	1,06				
18.	Vai Jūsu darbs ir jēgpilns?						
	Vienmēr	56	59,57	1,49	0,67	0,58	0,14
	Lielākoties	31	32,98				
	Nedaudz	6	6,38				
	Reti	1	1,06				
	Nekad	0	0,00				
19.	Vai Jūs esat labi informēts par svarīgu lēmumu pieņemšanu vai nākotnes plāniem?						
	Vienmēr	12	12,77	2,26	0,76	1,06	0,15
	Lielākoties	52	55,32				
	Nedaudz	24	25,53				
	Reti	6	6,38				
	Nekad	0	0,00				
20.	Vai Jūsu darbam ir skaidri mērķi?						
	Vienmēr	33	35,11	1,74	0,64	0,78	0,13
	Lielākoties	53	56,38				
	Nedaudz	7	7,45				
	Reti	1	1,06				

	Nekad	0	0,00				
21.	Vai vadība novērtē Jūs darbu?						
	Vienmēr	21	22,34	2,35	1,01	0,95	0,20
	Bieži	33	35,11				
	Dažreiz	28	29,79				
	Reti	10	10,64				
	Nekad / gandrīz nekad	2	2,13				
22.	Vai Jums šķiet, ka Jūsu paveiktais darbs ir svarīgs?						
	Vienmēr	41	43,62	1,72	0,74	0,70	0,15
	Bieži	39	41,49				
	Dažreiz	13	13,83				
	Reti	1	1,06				
	Nekad / gandrīz nekad	0	0,00				
23.	Vai Jūs ieteiktu labam draugam pieteikties uz kādu amatu Jūsu darba vietā?						
	Vienmēr	17	18,09	2,43	1,00	1,01	0,20
	Bieži	36	38,30				
	Dažreiz	27	28,72				
	Reti	12	12,77				
	Nekad / gandrīz nekad	2	2,13				
24.	Vai Jūs zināt par ko Jūs savā darba vietā esat atbildīgs?						
	Vienmēr	74	78,72	1,27	0,55	0,50	0,11
	Bieži	15	15,96				
	Dažreiz	5	5,32				
	Reti	0	0,00				
	Nekad / gandrīz nekad	0	0,00				
25.	Vai uzņēmuma vadība Jūs ciena?						
	Vienmēr	32	34,04	2,05	0,99	0,75	0,20
	Bieži	34	36,17				
	Dažreiz	21	22,34				
	Reti	5	5,32				
	Nekad / gandrīz nekad	2	2,13				
26.	Vai Jūs ar interesi iesaistāties darbā?						
	Vienmēr	47	50,00	1,57	0,65	0,66	0,13
	Bieži	41	43,62				
	Dažreiz	5	5,32				
	Reti	1	1,06				
	Nekad / gandrīz nekad	0	0,00				
27.	Vai Jūs saņemat visu nepieciešamo informāciju, lai labi paveiktu savu						

darbu?							
	Vienmēr	30	31,91	1,84	0,71	0,80	0,14
	Bieži	51	54,26				
	Dažreiz	11	11,70				
	Reti	2	2,13				
	Nekad / gandrīz nekad	0	0,00				
28. Vai vadība pret Jums izturas godīgi?							
	Vienmēr	26	27,66	2,09	0,89	0,85	0,18
	Bieži	41	43,62				
	Dažreiz	20	21,28				
	Reti	7	7,45				
	Nekad / gandrīz nekad	0	0,00				
29. Vai Jūs zināt ko no Jums sagaida darba vietā?							
	Vienmēr	33	35,11	1,81	0,77	0,74	0,15
	Lielākoties	51	54,26				
	Nedaudz	5	5,32				
	Reti	5	5,32				
	Nekad	0	0,00				
30. Vai Jums ir iespēja apgūt ko jaunu, kas saistīts ar Jūsu darbu?							
	Vienmēr	31	32,98	1,93	0,86	0,75	0,17
	Lielākoties	45	47,87				
	Nedaudz	13	13,83				
	Reti	4	4,26				
	Nekad	1	1,06				
31. Vai Jūs jūtaties motivēts un iesaistīts Jūsu darbā?							
	Vienmēr	27	28,72	1,99	0,82	0,82	0,17
	Lielākoties	46	48,94				
	Nedaudz	16	17,02				
	Reti	5	5,32				
	Nekad	0	0,00				
32. Vai Jūs strādājat ātrā tempā visu dienu?							
	Vienmēr	7	7,45	2,41	0,85	1,11	0,17
	Lielākoties	55	58,51				
	Nedaudz	19	20,21				
	Reti	12	12,77				
	Nekad	1	1,06				
33. Vai Jūsu darba vieta ir svarīga Jums?							
	Vienmēr	65	69,15	1,34	0,54	0,57	0,11

	Lielākoties	26	27,66				
	Nedaudz	3	3,19				
	Reti	0	0,00				
	Nekad	0	0,00				
Ja Jums ir vairāk komentāru par savu psihosociāliem faktoriem darbā, lūdzu rakstiet šeit:							
Vajadzīgs ikgadējais atvaļinājums vismaz 2*2 nedēļas							
Svarīgi ir runāt par šiem faktoriem gan vadībai, gan pašiem darbiniekiem. Iespējams, ir gadījumi, kad ir neizrunātas lietas un tādēļ ir stresa situācijas, tādēļ ir jārunā.							
<b>Darba vieta kopumā</b>							
34. Vai vadība uzticas darbiniekiem?							
	Vienmēr	12	12,77	2,07	0,63	1,02	0,13
	Lielākoties	66	70,21				
	Nedaudz	13	13,83				
	Reti	3	3,19				
	Nekad	0	0,00				
35. Vai Jūs uzticaties informācijai, kas nāk no vadības?							
	Vienmēr	22	23,40	1,98	0,73	0,88	0,15
	Lielākoties	56	59,57				
	Nedaudz	12	12,77				
	Reti	4	4,26				
	Nekad	0	0,00				
36. Vai konflikti tiek risināti taisnīgi?							
	Vienmēr	17	18,09	2,06	0,73	0,94	0,15
	Lielākoties	59	62,77				
	Nedaudz	13	13,83				
	Reti	5	5,32				
	Nekad	0	0,00				
37. Vai darbinieks tiek novērtēti, kad viņš ir izdarījis labu darbu?							
	Vienmēr	17	18,09	2,23	0,91	0,94	0,18
	Lielākoties	49	52,13				
	Nedaudz	19	20,21				
	Reti	7	7,45				
	Nekad	2	2,13				
38. Vai darbinieki slēpj informāciju viens no otra?							
	Vienmēr	1	1,06	3,71	0,84	2,03	0,17
	Lielākoties	5	5,32				
	Nedaudz	38	40,43				

	Reti	44	46,81				
	Nekad	6	6,38				
39.	Vai darbinieki slēpj informāciju no vadības?						
	Vienmēr	1	1,06	4,05	0,82	2,29	0,17
	Lielākoties	2	2,13				
	Nedaudz	35	37,23				
	Reti	45	47,87				
	Nekad	11	11,70				
40.	Vai vadība ņem vērā darbinieku ieteikumus?						
	Vienmēr	3	3,19	2,45	0,74	1,21	0,15
	Lielākoties	57	60,64				
	Nedaudz	23	24,47				
	Reti	11	11,70				
	Nekad	0	0,00				
41.	Vai darbiniekiem ir iespēja izteikt savu viedokli un izjūtas?						
	Vienmēr	44	46,81	1,68	0,78	0,64	0,16
	Lielākoties	40	42,55				
	Nedaudz	6	6,38				
	Reti	4	4,26				
	Nekad	0	0,00				
42.	Vai darbs tiek sadalīts taisnīgi?						
	Vienmēr	18	19,15	2,04	0,73	0,93	0,15
	Lielākoties	59	62,77				
	Nedaudz	12	12,77				
	Reti	5	5,32				
	Nekad	0	0,00				
<b>Jūsu darbs kopumā</b>							
43.	Jūsu darbs kopumā, cik apmierināts Jūs jūtaties ar savu darbu?						
	Ļoti apmierināts	29	30,85	1,72	0,52	0,85	0,10
	Apmierināts	62	65,96				
	Neapmierināts	3	3,19				
	Ļoti neapmierināts	0	0,00				
<b>Jūsu attiecības ar tiešo priekšnieku</b>							
44.	Cik bieži Jūsu tiešais priekšnieks ir gatavs klausīties Jūsu problēmās darba?						
	Vienmēr	58	61,70	1,49	0,68	0,57	0,14
	Bieži	26	27,66				
	Dažreiz	10	10,64				

	Reti	0	0,00				
	Nekad / gandrīz nekad	0	0,00				
45.	Cik bieži Jūs saņemat palīdzību un atbalstu no sava tiešā priekšnieka?						
	Vienmēr	44	46,81	1,74	0,90	0,59	0,18
	Bieži	37	39,36				
	Dažreiz	8	8,51				
	Reti	3	3,19				
	Nekad / gandrīz nekad	2	2,13				
46.	Cik bieži Jūs sarunājaties ar savu tiešo priekšnieku par to, cik labi Jūs veicat savu darbu?						
	Vienmēr	17	18,09	2,46	1,01	1,02	0,20
	Bieži	33	35,11				
	Dažreiz	31	32,98				
	Reti	10	10,64				
	Nekad / gandrīz nekad	3	3,19				
<i>Cik lielā mērā Jūsu tiešais priekšnieks...</i>							
47.	Nodrošina, ka katram darbiniekam ir attīstības iespējas?						
	Vienmēr	28	29,79	1,96	0,82	0,81	0,16
	Lielākoties	47	50,00				
	Nedaudz	14	14,89				
	Reti	5	5,32				
	Nekad	0	0,00				
48.	Piešķir augstu prioritāti apmierinātībai ar darbu?						
	Vienmēr	24	25,53	2,07	0,88	0,84	0,18
	Lielākoties	47	50,00				
	Nedaudz	16	17,02				
	Reti	6	6,38				
	Nekad	1	1,06				
49.	Plāno darbu?						
	Vienmēr	33	35,11	1,89	0,85	0,74	0,17
	Lielākoties	43	45,74				
	Nedaudz	14	14,89				
	Reti	3	3,19				
	Nekad	1	1,06				
50.	Risina konfliktus?						
	Vienmēr	31	32,98	2,04	1,02	0,73	0,21
	Lielākoties	40	42,55				
	Nedaudz	15	15,96				
	Reti	6	6,38				

	Nekad	2	2,13				
<b><i>Darbs un privātā dzīve</i></b>							
51.	Vai Jūs bieži jūtat konfliktu starp darbu un privāto dzīvi, liekot Jums būt abās vietās vienlaicīgi?						
	Jā, bieži	5	5,32	2,89	0,87	1,43	0,18
	Jā, dažreiz	26	27,66				
	Reti	37	39,36				
	Nē, nekad	26	27,66				
52.	Vai darbs no Jums paņem tik daudz enerģijas, ka tam ir negatīva ietekme uz Jūsu privāto dzīvi?						
	Jā, protams	6	6,38	3,02	0,94	1,47	0,19
	Jā, noteiktā daudzumā	22	23,40				
	Jā, bet ļoti maz	30	31,91				
	Nē, nepavisam	36	38,30				
53.	Vai darbs no Jums paņem tik daudz laiku, ka tam ir negatīva ietekme uz Jūsu privāto dzīvi?						
	Jā, protams	2	2,13	3,26	0,82	1,73	0,16
	Jā, noteiktā daudzumā	16	17,02				
	Jā, bet ļoti maz	32	34,04				
	Nē, nepavisam	44	46,81				
54.	Vai draugi un ģimene Jums saka, ka Jūs par daudz strādājat?						
	Jā, protams	10	10,64	2,89	1,04	1,31	0,21
	Jā, noteiktā daudzumā	26	27,66				
	Jā, bet ļoti maz	22	23,40				
	Nē, nepavisam	36	38,30				
<b><i>Veselība un labklājība</i></b>							
55.	Cik bieži Jums ir traucēts miegs?						
	Visu laiku	0	0,00	3,64	1,12	1,78	0,23
	Lielu daļu no laika	19	20,21				
	Daļu no laika	25	26,60				
	Mazu daļu no laika	21	22,34				
	Nepavisam	29	30,85				
56.	Cik bieži Jūs jūtaties ļoti noguris?						
	Visu laiku	0	0,00	3,57	0,73	2,01	0,15
	Lielu daļu no laika	7	7,45				
	Daļu no laika	32	34,04				
	Mazu daļu no laika	49	52,13				
	Nepavisam	6	6,38				
57.	Cik bieži Jums ir bijis grūti aizmigt?						

	Visu laiku	4	4,26	3,94	1,05	2,04	0,21
	Lielu daļu no laika	4	4,26				
	Daļu no laika	18	19,15				
	Mazu daļu no laika	36	38,30				
	Nepavisam	32	34,04				
58.	Cik bieži Jūs esat fiziski izsmelts?						
	Visu laiku	2	2,13	3,78	0,88	2,05	0,18
	Lielu daļu no laika	4	4,26				
	Daļu no laika	23	24,47				
	Mazu daļu no laika	46	48,94				
	Nepavisam	19	20,21				
59.	Cik bieži Jūs esat emocionāli izsmelts?						
	Visu laiku	1	1,06	3,80	0,92	2,03	0,19
	Lielu daļu no laika	7	7,45				
	Daļu no laika	23	24,47				
	Mazu daļu no laika	40	42,55				
	Nepavisam	23	24,47				
60.	Cik bieži Jūs esat miega laikā uzmodies un nevarējis atkārtoti aizmigt?						
	Visu laiku	1	1,06	3,96	0,88	2,18	0,18
	Lielu daļu no laika	4	4,26				
	Daļu no laika	20	21,28				
	Mazu daļu no laika	42	44,68				
	Nepavisam	27	28,72				
61.	Cik bieži jūtaties noguris?						
	Visu laiku	1	1,06	3,61	0,77	2,01	0,15
	Lielu daļu no laika	6	6,38				
	Daļu no laika	29	30,85				
	Mazu daļu no laika	51	54,26				
	Nepavisam	7	7,45				
62.	Cik bieži vairākas reizes esiet modies miega laikā un nevarējis atkārtoti aizmigt?						
	Visu laiku	0	0,00	4,07	0,93	2,22	0,19
	Lielu daļu no laika	9	9,57				
	Daļu no laika	10	10,64				
	Mazu daļu no laika	40	42,55				
	Nepavisam	35	37,23				
63.	Cik bieži Jums ir bijušas problēmas ar relaksāciju?						
	Visu laiku	2	2,13	4,19	0,93	2,31	0,19
	Lielu daļu no laika	4	4,26				

	Daļu no laika	9	9,57				
	Mazu daļu no laika	38	40,43				
	Nepavisam	41	43,62				
64.	Cik bieži Jūs esat aizkaitināms?						
	Visu laiku	2	2,13	3,95	0,87	2,17	0,18
	Lielu daļu no laika	3	3,19				
	Daļu no laika	17	18,09				
	Mazu daļu no laika	48	51,06				
	Nepavisam	24	25,53				
65.	Cik bieži Jūs esat stresa stāvoklī?						
	Visu laiku	1	1,06	4,01	0,91	2,19	0,18
	Lielu daļu no laika	5	5,32				
	Daļu no laika	17	18,09				
	Mazu daļu no laika	40	42,55				
	Nepavisam	31	32,98				
66.	Kopumā Jūsu veselība ir...						
	Izcila	6	6,38	2,78	0,72	1,45	0,15
	Ļoti laba	19	20,21				
	Laba	59	62,77				
	Vidēja	10	10,64				
	Slikta	0	0,00				
<b>Konflikti un aizskaroša izturēšanās</b>							
67.	Vai esat saskāries ar nevēlamu seksuālu uzmanību darbā pēdējā gada laikā?						
	Jā, katru dienu	0	0,00	4,94	0,35	3,24	0,07
	Jā, reizi nedēļā	0	0,00				
	Jā, reizi mēnesī	0	0,00				
	Jā, dažas reizes	3	3,19				
	Nē	91	96,81				
68.	Ja jā, tad no kura (vari atzīmēt vairākus)?						
	Kolēģi	1	33,33	2,67	1,53	0,81	0,31
	Vadītājs	0	0,00				
	Padotie	1	33,33				
	Klienti	1	33,33				
69.	Vai esat bijis pakļauts vardarbības draudiem darbā pēdējā gada laikā?						
	Jā, katru dienu	0	0,00	4,98	0,15	3,42	0,03
	Jā, reizi nedēļā	0	0,00				
	Jā, reizi mēnesī	0	0,00				
	Jā, dažas reizes	2	2,13				
	Nē	92	97,87				

70. Ja jā, tad no kura (vari atzīmēt vairākus)?							
	Kolēģi	1	50,00	2,50	2,12	0,27	0,43
	Vadītājs	0	0,00				
	Padotie	0	0,00				
	Klienti	1	50,00				
71. Vai esat bijis pakļauts fiziskai vardarbībai darbā pēdējā gada laikā?							
	Jā, katru dienu	0	0,00	4,99	0,10	3,46	0,02
	Jā, reizi nedēļā	0	0,00				
	Jā, reizi mēnesī	0	0,00				
	Jā, dažas reizes	1	1,06				
	Nē	93	98,94				
72. Ja jā, tad no kura (vari atzīmēt vairākus)?							
	Kolēģi	1	1,06	1,00	0,00	0,00	0,00
	Vadītājs	0	0,00				
	Padotie	0	0,00				
	Klienti	0	0,00				
73. Vai esat saskāries ar huligānismu Jūsu darba vietā pēdējā gada laikā?							
	Jā, katru dienu	0	0,00	4,93	0,37	3,22	0,07
	Jā, reizi nedēļā	1	1,06				
	Jā, reizi mēnesī	0	0,00				
	Jā, dažas reizes	4	4,26				
	Nē	89	94,68				
74. Ja jā, tad no kura (vari atzīmēt vairākus)?							
	Kolēģi	4	4,26	0,04	0,00	0,03	0,00
	Vadītājs	0	0,00				
	Padotie	0	0,00				
	Klienti	0	0,00				

Maģistra darbs „*Psihosociālie darba vides riski SIA ”””Ventspils nafta” termināls” un veselības vecināšanas pasākumi”* 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: \_\_\_\_\_ /Santa Sausā/

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītājs: asoc. profesors, Dr. sc. admin., Eur. Erg. Henrijs Kalķis

Recenzents: Dr. med., asoc. profesore Ženija Roja

Darbs iesniegts Ķīmijas fakultātē 2020.g. . maijā.

Dekāna pilnvarotā persona: .....

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

2020. g ..... ..... prot. Nr. ...., vērtējums

Komisijas sekretāre: