

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PSIHOLOĢIJAS FAKULTĀTE

**PSIHOEMOCIONĀLO RISKU IETEKME
UZ NODARBINĀTO DARBA SPĒJĀM
SIA „RBSSKALS BŪVSABIEDRĪBA”.
PREVENTĪVIE PASĀKUMI.**

MAĪSTRA DARBS

Autors: **Dace Upeniece**

Stud. apl. du11004

Darba vadītājs: Dr.sc.adminstr. Henrijs Kaķis

Rīga 2013

ANOTĀCIJA

„Psihoemocionālo risku ietekme uz nodarbinātoto darba spēju mēģinājumu SIA „RBSSKALS Būvniecība”. Preventīvie pasākumi”. Maģistra darbs, 141 lappuses, 54 attēli, 5 tabulas, 33 literatūras avoti, 19 pielikumi. Latviešu valodā.

PSIHOEMOCIONĀLIE RISKĀ FAKTORI BŪVĒKĀRĒNĪBĀ, PSIHOLOģISKAIS MIKROKLIMATS, DARBA SPRIEDZES INDIKATORI, DATORPROGRAMMA WORK POSITIVE, STRESS DARBĀ, PSIHOEMOCIONĀLĀ SLODZES, DARBSPĒJAS INDEKSS.

Maģistra darbs ir veikta psihoemocionālo darba vides risku analīze un pētīta to ietekme uz nodarbinātoto darbspēju atkarībā no nodarbinātoto struktūrvienību dalījuma - administratīvais darbinieks vai būvobjektu strādnieks, nodarbinātoto vecuma un nodarbinātības ilguma uzdevumā. Nodarbinātoto subjektīvais viedoklis par viņu veselību un drošību apdraudējiem darba vides riska faktoriem noskaidrots ar autores papildinātās aptaujas anketas palīdzību. Vispirms darba vides riska faktoru novērtēšana veikta, izmantojot Somijas 5 balnu metodi, Psihoemocionālās slodzes novērtēšana veikta ar Asoc.prof., Dr.med.fī. Rojas, R. L. izstrādāto Kontroljautājumu anketu, darbspēju indekss noteikts, pamatojoties uz Somijas Arodveselības institūta izstrādāto aptaujas anketu. Galvenie darba spriedzes indikatori noskaidroti ar datorprogrammas „Work positive” palīdzību. Maģistra darba nobeigumā sniegtas praktiskas rekomendācijas darba spriedzes samazināšanai un psiholoģiskā mikroklimate uzlabošanai.

ABSTRACT

„The Impact of psycho-emotional risks on employee`s workabilities of construction company „RBSSKALS Būvniecība”. Preventive activities”. Master`s paper consists of 141 pages, 54 figures, 5 tables, 33 literature reference, 19 appendices. Paper language is Latvian.

PSYCHO-EMOTIONAL RISK FACTORS, PSYCHOLOGICAL MICROCLIMATE, INDICATORS OF WORK TENSION, SOFTWARE WORK POSITIVE, STRESS AT WORK, PSYCHO-EMOTIONAL LOAD, INDEX OF CAPABILITY TO WORK.

This paper focuses on analysis of psycho-emotional risks of work environment and their impact on employees` capability to work taking into account employees` age, length of service and educational status. Employees` subjective attitude towards risk factors endangering their

health and safety at work was ascertained with a help of questionnaire elaborated by the author. General work environment risk factors were clarified by Finnish five-point method, index of capability to work was defined applying questionnaire elaborated by Finnish Professional Health Institute. The main indicators of work tension were established using computer programme „Work positive”. In conclusion the paper gives practical recommendations for decrease of work tension and improvement of psychological microclimate.

SATURS

ANOTĀCIJA	2
ABSTRACT	2
IEVADS.....	6
1. LITERATŪRAS APSKATS.....	9
1.1 RISKU NOVĒRTĒŠANAS NOZĒME DARBA AIZSARDZĪBĀ	9
1.2. PSIHOEMOCIONĀLIE RISKĀ FAKTORI UN TO IETEKME UZ STRĀDĀJOŠĀJIEM.....	14
1.3. DARBA VIDES NOZĒME BĒVNĒCĪBĀ NODARBINĀTO DARBINĒKU LABKLĀJĪBAS VEICINĀŠANĀ	25
2. IZMANTOTĀS METODES.....	33
2.1. VISPĀRĒGĀ DARBA VIDES RISKU FAKTORU NOTEIKŠANAS METODE.....	33
2.2. SOMIJAS 5 BĀRŅU METODE VISPĀRĒGĀ RISKU NOVĒRTĒŠANĀI	34
2.3. PSIHOEMOCIONĀLO RISKU NOVĒRTĒŠANAS METODES	35
2.3.1. KONTROLJAUTĪJUMU METODE	35
2.3.2. DARBA SPRIEDZES INDIKATORA NOTEIKŠANĀ.....	36
2.3.3. DARBSPIESĪJU INDEKSA NOVĒRTĒŠANAS METODE.....	39
3. REZULTĀTI UN DISKUSIJAS.....	41
3.1. UZĒMUMA RAKSTUROJUMS	41
3.2. PĀRTĪJUMA DALĪBNĒKI	46
3.3. VISPĀRĒGĀ DARBA VIDES RISKU FAKTORU NOTEIKŠANĀ	48
3.4. VISPĀRĒGĀ RISKU NOVĒRTĒŠANĀ PĀCĒ SOMIJAS 5 BĀRŅU METODES.....	53
3.5. PSIHOEMOCIONĀLO RISKU NOVĒRTĒŠANAS METODES	54
3.5.1. KONTROLJAUTĪJUMU METODE	54
3.5.2. DARBA SPRIEDZES INDIKATORA NOTEIKŠANĀ	62
3.5.3. DARBSPIESĪJU INDEKSA NOVĒRTĒŠANĀ.....	79
SECINĀJUMI.....	93
PRAKTISKĀS REKOMENDĀCIJAS	96
IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI	99
1. PIELIKUMS.....	102
2. PIELIKUMS.....	104
3. PIELIKUMS.....	108
4. PIELIKUMS.....	111
5. PIELIKUMS.....	114
6. PIELIKUMS.....	117
7. PIELIKUMS.....	119
8. PIELIKUMS.....	123
9. PIELIKUMS.....	124
10. PIELIKUMS.....	125
11. PIELIKUMS.....	126
12. PIELIKUMS.....	127
13. PIELIKUMS.....	128

<i>15. PIELIKUMS</i>	130
<i>16. PIELIKUMS</i>	131
<i>17. PIELIKUMS</i>	132
<i>18. PIELIKUMS</i>	136
<i>19. PIELIKUMS</i>	138

IEVADS

Izv l t ma istra darba t ma ir „Psihoemocion lo risku ietekme uz nodarbin to darba sp j m SIA „RBSSKALS B vsabiedr ba”. Prevent vie pas kumi”.

Dro-a darba vide un darba aizsardz ba nepiecie-ama visiem uz mumiem, organiz cij m, biedr b m vai instit cij m, neraugoties uz uz muma lielumu vai darbinieku skaitu. Cilv ks ir pak auts risku faktoru iedarb bai jebkur darba viet . Tom r t d nozar k b vniec ba par dro-bu vienm r ir j dom vair k k cit s nozar s, jo darbs b vniec b ir visai sarefl ts un komplic ts process, kas prasa pa-as zin -anas un lielu fizisku piep li, darba proces var gad ties dafl di darba vides apst k i, kas rada daudzus nopietnus riskus nodarbin to dro-bai un vesel bai. B vlaukumos str d dafl du profesiju un dafl das sagatavot bas l me a darbinieki, kuriem ir at- ir gas zin -anas par darba b stam bu un dafl da darba pieredze, kas tie-i ietekme dro-u darba procesu.

Par b vniec bas nozar nodarbin to ó b vstr dnienu b stamo darba vidi ir run ts daudz. emot v r -s nozares sarefl t bu un pla-o darbu veidu, ar ko ikdien saskaras b vobjektos nodarbin tie, b vniec bas nozare tiek atz ta par vienu no komplic t kaj m nozar m nodarbin tajiem no aroda vesel bas un darba dro-bas viedok a, par ko liecina ar nelaimes gad jumu darb un arodslim bu statistika.

Lai realiz tu b vdarbus objekt , bez tie-ajiem celtniec bas darbu veic jiem ir nepiecie-ama ar virkne citu speci listu, bez kuriem b vdarbu process nemaz nevar tu s kties ó gr matveffi, person lda as speci listi, inflenieri ó t m t ji, iepirkumu speci listi, inform ciju tehnolo iju speci listi, projektu vad t ji un daudzi citi, kuru darbs ikdien norit nevis b vlaukum , bet gan biroj . Ta u, lai gan par -o nodarbin to darba vides riska faktoriem ir run ts maz k, nepareizs b s apgalvojums, ka b vniec bas nozar str d jo-o biroja darbinieku darba vides riski izraisa maz ku ietekmi uz nodarbin to vesel bu un labkl j bu. Darba spriedze, paaugstin ta atbild ba, s do-s darbs pie datora vair k k etras stundas dien ir tikai maz k da a no tiem riska faktoriem, kam ikdien pak auti -ie darbinieki.

Eiropas Darba dro-bas un vesel bas aizsardz bas a ent ras v rd tirgus izp tes uz muma «Ipsos MORI» veiktais apsekojums 36 Eiropas valst s un kur piedal j s vair k nek 35 000 respondentu, liecina, ka liel k da a jeb 80% Eiropas iedz vot ju ir p rliecin ti, ka n kotn stress darba viet s v l aizvien turpin s pieaugt. Aptauja r da, ka 52% eiropie-u dom , ka stress darba viet b tiski palielin sies, bet 28% - nedaudz palielin sies.

Finanšu krīzes un pēdējā laikā darba vidē paaugstinās prasības pret darbiniekiem, tādēļ nav pārsteidzoši, ka ar darbu saistais stress cilvēku prātos izvirzās priekplānā.

Ar šievrojama datā Latvijas aptaujāto uzskata, ka to cilvēku skaits, kas cieš no stresa saistībā ar darbu, nākamo piecu gadu laikā ievrojami palielinās - 29% respondentu uzskata, ka tas palielinās, bet vēl 34% uzskata, ka tas būtiski palielinās [1].

Maģistra darba mērķis ir pētīt psihoemocionālo risku ietekmi uz "RBSSKALS Bv sabiedrība" nodarbināto darbspējīgu un izstrādāt praktiskas rekomendācijas darba vides risku un darba spriedzes novēršanai. Pārbauda, vai uzmanbā tiks vēlēta psihoemocionālo risku izvērtējumam nodarbinātajiem būvobjektos un to saistībā ar citiem riskiem.

Maģistra darba mērķa sasniegšanai ir izvirzīti sekojoši uzdevumi:

1. Analizēt darba aizsardzības organizatorisko struktūru uzņēmumā un novērtēt tā sātīlību pastāvošo normatīvo aktu un dokumentu prasībām.
2. Analizēt literatūru par vispārīgu un psihoemocionālo risku savstarpīgo iedarbību uz nodarbinātajiem būvniecības nozarē.
3. Izvēlēties piemērotākus darba vides risku metodes nodarbinātajiem būvniecības nozarē.
4. Veikt nodarbināto aptauju, birojos un būvobjektos, lai noskaidrotu darbinieku subjektīvo viedokli par darba vides riskiem viņu darba vietās.
5. Veikt darba vides, darba intensitātes, slodzes, kā arī nodarbināto darbspēju un psiholoģiskā klimata novērtēšanu.
6. Salīdzināt rezultātus, kas iegūti pielietojot spriedzes indikatora noteikšanas metodi ar datorprogrammu "Work Positive" ar rezultātiem, kas iegūti pielietojot citas psihoemocionālo risku novērtēšanas metodes.
7. Apkopot un analizēt iegūtos rezultātus, izvērtēt psihoemocionālo risku ietekmi uz nodarbinātajiem un galvenos spriedzes avotus nodarbinātajiem būvobjektos.
8. Izstrādāt rekomendācijas preventīvo pasākumu veikšanai veselīgas darba vides veidošanai un nodarbināto darbspēju saglabāšanai.

Darba hipotēzes:

1. Būvniecības strādājošie nodarbinātie savā ikdienas darbā cieš no psihoemocionāla stresa, kas rada paaugstinātu spriedzi darbā.
2. Būvstrādnieki savā ikdienas darbā cieš no psihoemocionāla stresa vairāku iemeslu dēļ birojos darbinieki, jo to rada paaugstinātā fiziskā darba slodze un citi stresu izraisošie faktori.

3. Psihoemocionālo risku ietekme uz nodarbinātoto darbspējām ir atkarīga no dažādu vecuma grupu.

Maģistra darbā izmantotās materiāli un metodes ir izziņotā saturamcību grupas darba aizsardzības, normatīvie akti, publikācijas, plaši pielietoti Internet pieejamie materiāli, pamatā izmantotas mājas lapas, statistikas dati un tirgus izpētes materiāli, uzņēmuma iekšējais resursu analīze, darbinieku aptaujas un intervijas, kā arī brīvi pieejams bezmaksas datorprogramma darba spriedzes indeksa noteikšanai šWork Positiveo un citi materiāli.

Bēgobjektu pētījuma periods ir no 2012. gada septembra līdz 2013. gada maijam.

1. LITERATŪRAS APSKATS

1.1 Risku novērtēšanas nozīme darba aizsardzībā

Darba vide ir mūsu darba vieta ar visiem tajā un ap to esošajiem apstākļiem un riska faktoriem, kas ietekmē mūsu veselību un drošību. Tāpēc ir ļoti svarīgi, ka katrā darba vietā darbinieki justos labi, pārliecināti un droši. Labā un drošā darba vide pieaug darba ražīgums, samazinās nelaimes gadījumu un arodslimību skaits, darbinieki strādā efektīvāk un viņu darba mērķi pildinās.

Darba devotāji ir atbildīgi par darba vidi un viņam jāraugās, lai darba vides iekārtošana uzraudzītu dabiski iekārtotā darba vieta. Gandrīz visam, kas notiek uzņēmumā, ir nozīme darba vides veidošanā.

Darba vides iekārtošana ir preventīvs raksturs, un tas mērķis ir pārliecināt agrīnā stadijā atklāt darba vietā pastāvošos riska faktorus un novērst risku darbinieku drošībai un veselībai. Novērstot risku jau plūnot darba vietas, kā arī novērstot risku tieši tā avotā, tiek nodrošināta darbinieku drošība un viņu veselība nekaitē darba videi, vienlaicīgi iekonomot darba devu un izmaksas.

Svarīgi, lai visiem uzņēmuma vai iestādes darbiniekiem būtu iespēja piedalīties darba vides iekārtošanā, dodot savu ieguldījumu darba vides uzlabošanā. Darba devotāji un darbinieki sekmīgi sadarbojas darba aizsardzības jautājumos palīdzot izveidot drošu un veselīgu darba vidi, kā arī novērst saslimšanas un traumas.

Preventīvo principu nozīmē veikt darbības, tādā kā riska faktoru noteikšana, riska novērtšana, darba aizsardzības pasākumu īstenošana, kas ir vērstas uz to, lai jau agrīnā stadijā izvairītos no darba vides riska vai to samazinātu, tādā kā darbības tiek vērstas uz cilvēkiem un nevis sekām.

Veicot preventīvas darbības savlaicīgi atklāt darba vietā pastāvošos riskus un veikt pasākumus to novēršanai, kas samazinās nelaimes gadījumu un arodslimību rašanās iespējas.

Tas nodrošinās darba apstākļu uzlabošanu uzņēmumā un līdz ar to arī darbinieku pašsajūtu uzlabošanu, jo drošā un drošā darba vietā darbinieki jūtas labāk un ir apmierināti, nekā bēstam, netēr un nesakrīt darba vietā, kas apdraud viņu drošību un veselību. Līdz ar to paaugstinās veikt darba efektivitāti, jo optimālos un veselīgos darba apstākļos

darbinieks veiks darbu tr k un ar prieku. Vi am vairs neb s j dom par t du darba apst k u kait go ietekmi k ska –troksnis, pies r ots gaiss, nepietiekams apgaismojums, stress utt.

Rezult t samazin sies darbinieku saslimst bu gad jumi un ar tiem saist tie darba kav jumi, ko var tu izrais t t di nevesel gie darba apst k i k v sas telpas, caurv j-, p rslodzes, nepareizi iek rtota darba vieta, stress utt. Laba un sak rtota darba vide pal dz veidot pozit vu uz muma t lu un uz mumam ir viegl k patur t eso-os darbiniekus, k ar pie emt darb jaunus.

Darba dev ju pien kums ir kontrol t stresu darb , iev rojot Pamatdirekt vas 89/391/EEK, noteikumus, kas attiecas uz vesel bas aizsardz bu un dro-bu ES. TM Direkt va un ar to saist t likumdo-ana dal bvalstu l men stresu darb neap-aub mi pak auj darba dro-bas un vesel bas aizsardz bas juridiskajai regul cijai. Tas rada pamatotas cer bas, ka pret stresu attieksies tikpat lo iski un sistem tiski k pret jebkuru citu vesel bas aizsardz bas un darba dro-bas jaut jumu, izmantojot riska p rvald bas modeli, pa-i piev r-ot uzman bu profilaktiskiem pas kumiem. [2].

Ar šPamatnol gums par stresu darb ö un šPamatnol gums par uzm k-an s un vardarb bas nov r-anu darbaviet ö sniedz ieteikumus darba dev jiem ES par to, k nepie aut stresu darbaviet . Ar dal bvalstis ir izveidoju-as savas praktisk s rekomend cijas un profilaktiskos pas kumus stresa, vardarb bas un citu psihosoci lo risku nov r-anai. Stresu darb var nov rst, un t samazin -ana var b t oti efekt va. Katra darbavieta ir sav d ka, un darba prakse un probl mu risin jumi j piem ro konkr t m situ cij m, veicot riska nov rt jumu. Tom r psihosoci lie riski pavisam reti ir unik li, un l dz gi risin jumi ir der gi uz muma dafl d s nozar s un dafl da lieluma uz mumos, k ar dafl d s dal bvalst s. Darbavietas stresa kontrol nepiecie-ams izmantot labas prakses piem rus.

Stresa riska nov rt jumam ir tie pa-i pamatprincipi un proced ras, k citu darbavietas risku nov rt jumam ó riska identific -ana, izlem-ana par nepiecie-amo r c bu, pazi ojojot nov rt juma rezult tus un p c piem rota laika nov rt jumu izskatot no jauna. Darbinieku un to p rst vju iesaist -ana proces ir oti svar ga, lai tas b tu veiksm gs [3].

2012. gada 18. apr l EU-OSHA uzs ka savu jauno vesel gu darbavietu kampa u "Nov rs sim darba vides riskus kop ", kas ilgs divus gadus. Darbavietas -obr d Eiropas Savien b ir dro-kas un vesel bai nekait g kas nek jebkad agr k. Tom r v l joproj m katru gadu darbaviet s notiek 6,9 miljoni negad jumu un miljoniem cilv ku sasirgst ar arodslim b m [4]. Ik p c p ris min t m Eiropas Savien b notiek darba vides faktoru izrais ti n ves gad jumi. Turkl t katru gadu simtiem t ksto-i str d jo-o g st darba traumas, daudzi kav darbu, lai rst tu stresa un p rslodzes sekas, balsta un kust bu apar ta slim bas un citas ar darbu saist tas saslim-anas [5].

Ciešanas, ko cilvēkiem rada neapmierinoši drošības un veselības aizsardzības apstākļi, nav iespējams izteikt skaitos, bet aprēķināt šīs ekonomiskās izmaksas ir EUR 490 miljardi gadā, kas pārsniedz pusi no pašreizējām ES finanšu krāzes sanācijās fonda izmaksām [4]. Visi ES ikgadājo produkcijas zaudējumi, ko rada cilvēku izslēgšana no darba tirgus veselības problēmu un invaliditē dēļ, varam novērtēt 3 000 miljardu EUR apmērā. Salīdzinājumam šo neatliekamie pasākumi, kas tika ieviesti Grieķijas tautsaimniecības stabilizāšanai, izmaksāja 110 miljardu euro robežs, bet pasākumi rīcībā šķērsoja 85 miljardus, turklāt tie bija vienreizējie pasākumi [5]. Cits EU-OSHA pētījums vēstulē, ka ES valstīs ar darbu saistītie veselības traucējumi rada zaudējumus 2,6% - 3,8% apmērā no ES iekšzemes kopprodukta, kas arī ir atbildīgi par 600 miljoniem zaudētu darba dienu katru gadu [6].

Autoaprēķinātā skaiti ir ļoti iespaidīgi un tos nedrīkst neēmt vērā, apzinoties, ka visu šo zaudējumu cēlonis ir nekas cits kā nepienācīga darba vides risku identificēšana un novēršana. Tomēr lielākajai daļai uzņēmumu šie skaiti, visticamāk, ir abstrakti un absolūti nesaistīti ar konkrētiem uzņēmumiem. Taču katrs uzņēmums pats var ļoti vienkārši izrādīt, kādas izmaksas viņa uzņēmumam rada viena kāva darba diena (slimības lapas izmaksas, laika patēriņš darbinieka aizvietošanai un darbinieka alga, neiegūtie ieņēmumi, zaudētie klienti u.c.), kas atceroties to, ka arī notiek izmaksas mūsu valsts mērogā (tiek segtas no mūsu maksājumiem nodokļiem), tās parasti sastāda apmēram 4 reizes lielāku summu (ārstniecības un rehabilitācijas izmaksas, slimības lapas izmaksas, invaliditē radītās izmaksas u.c.). Šie skaiti apliecina to, ka risku novēršana darba vietās ir ekonomiski ļoti izdevīga, un par to ir jādomā gan valsts, gan uzņēmumu līmenī.

Risku novēršana ir sekmīga darba drošības un veselības aizsardzības vadības pamats un svarīgākais nosacījums, lai samazinātu nelaimes gadījumu darbības skaitu un arodslimību izplatību. Šie negadījumi un slimības ne vien rada lielas cilvēciskās izmaksas pašiem darbiniekiem un viņu ģimenēm, bet uzliek papildu slogu arī veselības aprūpes sistēmām un iespaido uzņēmumu ražīgumu [7]. Tomēr ekonomiskie zaudējumi, par kuriem mēs ar nēdrīkstam aizmirst, nav vienīgi šīs darbības notikumu nelaimes gadījumu negatīvās sekas. Līdzs fiziskajām un morālajām ciešanām, kas radušas nodarbinātajam un viņa ģimenei, nelaimes gadījumi noved pie pagaidu vai pastāvīgās darba nespējas, kas atbilstoši mūsu darba un veselības definīcijai izpaužas ne tikai kāit jūm, kas nodarīta fiziskajai veselībai, bet arī kāva cilvēka personības attīstību, pilnīgi vai daļēji liedzot cilvēkam izpausties kā personību un sabiedrības locekli [8., 13.-14.].

Mēs uztveram darbu kā sistēmu, kur iekļaujas tehniski, ekonomiski, sociāli un citi mainīgie, kas savstarpīgi mijiedarbojas, lai īstenotu savus mērķus. Mēs mainīgos savukārt veido daļēdi savstarpji saistīti elementi, un tāpēc mēs varam teikt, ka katrā uzņēmumā uzdevums ir sasniegt konkrētus mērķus. Tomēr neviens uzņēmums nav dibināts tikai tāpēc, lai būtu darbs, šo jēbkura uzņēmuma mērķis ir nodrošināt ienākumus un peļņu, tāpēc darbam jābūt veiktam tā, lai neciestu nodarbināto veselība un drošība, apkārtējā vide, sabiedrības veselība utt.

Ikvienā darbavietā viens no darba devēju galvenajiem pienākumiem ir gādāt par darbinieku drošību un veselības aizsardzību ikvienā ar darbu saistītā aspektā šo nosaka gan Eiropas Savienības pamatdirektīva [9], gan Latvijas Republikas likumdošanā noteiktais Darba aizsardzības likums [10]. Atbilstoši LR Ministru kabineta noteikumiem Nr. 660 no 02.10.2007. šā Darba vides iekļaušanas uzraudzības veiktānos kārtībā [11], darba devējs ir atbildīgs par darba vides iekļaušanas uzraudzību, kuras gaitā jāveic darba vides risku novērtēšana katrā darbavietā (darba veidā).

Tādā, risku novērtēšanas mērķis ir aut darba devējiem īstenot vajadzīgos darba drošības un veselības aizsardzības pasākumus. Pieņemtajos pasākumos pieder darba vides risku novērtēšana, darbinieku informēšana un apmācība, vajadzīgo pasākumu īstenošanai nepieciešamo organizāciju un līdzekļu nodrošināšana [9].

Risku novērtēšana ir sistēmiska visu darba aspektu analīze, lai noteiktu:

- kas var radīt traumas vai veselības traucējumus;
- vai risku var novērst; un, ja to nevar novērst,
- kādi ir vai kādiem vajadzētu būt profilakses un aizsardzības pasākumiem, lai risku varētu kontrolēt [12].

Ja risku novērtēšanas process šo veselības aizsardzības un drošības pārvērtības metodes sākuma posmā šo ir paveikts slikti vai vispār nav paveikts, neizdosies apzināt vai ieviest piemērotas profilakses pasākumus. Katru gadu Eiropas Savienībā miljoniem cilvēku gūst darba traumas vai nopietnu veselības kaitējumu savā darbavietā. Tādā risku novērtēšana ir tik svarīga, jo tā ir veselībai nekaitīgu darbavietu garantija. Mēs iemeslu dēļ visu veidu un lielumu uzņēmumiem jāveic regulāras novērtēšanas [13]. Ja novērtēšana parāda, ka noteikti darba apstākļi pasliktina nodarbinātā veselību, ir nepieciešams šo situāciju mainīt. Lai veiktu vajadzīgos pasākumus, ir jāizstrādā un jāievieš praksē darba aizsardzības pasākumu plāns (jāizstrādā t. s. preventīvie pasākumi), un jākontrolē īstenošana. Darba vides iekļaušanas uzraudzības veiktānos kārtībā – du preventīvo pasākumu izstrādāšanu īstenošanu nosaka par obligātu prasību jebkuram darba devējam

[14.,102.]. Risku novrtāna ir dinamisks process, kas uz mumiem un organizācijām ļauj izmantot aktīvu politiku darbavietas risku pārvaldībā. Pareizā risku novrtānā, cita starpā, noteikti jāpārliecina, ka ir ērti vērtēt visbiežāk riski (ne tikai tiešie vai acīmredzami), pārbaudot pieņemto preventīvo pasākumu efektivitāti: vai ir sasniegts pasākuma mērķis un vai ir novērsti vai samazināti risks, dokumentējot novrtānas rezultātus un regulāri pārbaudot novrtājumu, lai tas nezaudētu aktualitāti [13].

Ieguvums, ko sniedz atbilstoša un detalizēta riska novrtāna un novrtāna vai būtiska mazināšana darbavietā, ir skaidri saskatāms – dos galamērķus:

- Drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas (mazāk slimības atvairinājumu, mazāka kadru mainība, motivācija darbaspēkiem, mazāks dzīvību, labāka darba vide, mazāks diskomforts, ko izraisa augsts trokšņa līmenis, darbs nerīstos pozīcijās, augsta temperatūra utml.).
- Samazinātas izmaksas par negadījumiem un slimības gadījumiem darbā.
- Daļēji situācijās kopējās problēmas risinājuma izmaksas ir mazākas par iepriekšējās situācijas/risinājuma izmaksām.
- Ieviestas izmaiņas (reorganizācija darbavietā, jauni vai pielāgoti mehānismi, jauni darba procesi) ir ne vien drošas un veselīgas, bet iedarbīgas un ražīgas.

Tādā sistēmiskā riska novrtājums uzlabo drošību un veselību darbavietā, kā arī uzlabo jaudrības sniegumu kopumā [15].

Taču, autoresprāt, būtiskā darba devju ieguvumi ir jāmin arī paaugstinātā darbinieku motivācija, paaugstinātā darbinieku apmierinātība un līdz ar to arī darba spējās, uz muma prestiža pieaugums, kas visā ietekmē vairojas ne tikai uz muma ienākumiem un peļņu un uzlabojas sniegtā produkta vai pakalpojuma kopējā kvalitāte, bet arī vairojas darbinieku un sabiedrības kopumā labklājība, kas, iespējams, atsauktos arī uz demogrāfisko stāvokli valstī.

Tāpat, autore ir vienprātīga ar grāmatā "Darba apstākļi un veselība darbā" pausto viedokli, ka darba devju pieaugums ietilpst ne tikai darba vides risku novrtānā un novrtānā, bet arī darba apstākļu patstāvīgā uzlabošanā. Uzlabot darba apstākļus nozīmē, ka līdztekus ražošanas risku novrtānai jācenšas panākt, lai darbs noritētu ērtā un komfortablos apstākļos, kuri ne vien nodarā fizisko, garīgo vai sociālo kaitējumu, bet arī veicina cilvēka vispārējā attīstību darba procesā. Šis uzdevums var likties utopisks, taču tas nenozīmē, ka mums jāvirzīnē nebūtīgi strādā. Darba vides risku novrtānai mums jābūt ir daudzi līdzekļi un pasākumi, par kuriem

efektivitāti nav jāaubs. Darba drošība paredz materiālo apstākļu pētānu, kuri rada fiziskus draudus nodarbinātā veselībai un veicina nelaimes gadījumiem. Darba higiēna pēta darba apstākļus, kas varētu izraisīt saslimšanu kāda riska faktora iedarbības dēļ. Darba psiholoģija pēta cilvēka individuālo patību, darba uzdevumu un organizācijas mijiedarbību. Un, visbeidzot, darba medicīna, visveiklīgāk no visām – mēģinot, pēta, kādas sekas uz cilvēka veselību atstāj riska faktoru iedarbība. [9., 69-72]. Tābrīdina arī par to situāciju izveidošanos darba vidē, kuras darba drošība un higiēna nav savlaicīgi paredzējusi. Ja mūsu uzdevums ir ne vien darba vides riska faktoru novērtšana, bet arī darba apstākļu uzlabošana, nepieciešams paplašināt darbības sfēru. Tādā situācijā nepieciešams pieminēt ergonomiku, kuras galvenais uzdevums ir darba apstākļu pielāgošana cilvēka vajadzībām un spējām. Tādā darba apstākļiem nepieciešama kompleksa, pieeja.

Lai darba vides risku novērtšana būtu efektīva, vismaz jāiesaistītajā mērķa jomā būtiskā izpratnē par risku novērtšanas tiesisko kontekstu, jādziņiem, risku novērtējuma procesa un tājā procesā iesaistīto galveno dalībnieku lomai [12].

Darba aizsardzības likums darba devēja pienākumu vidējā izvēlē nodarbināto izglātošanu un informāciju par darba vides riska faktoru klātbūtni ražošanas procesā, un pirmkārt, katrā konkrētā darba vietā. [8., 23.-25.].

Tāpēc, balstoties uz visu augstākminēto, esmu secinājis, ka galvenais priekšnoteikums, lai veicinātu uzņēmumu darbinieku un sabiedrības labklājību, veselību un drošību, ir efektīva darba aizsardzības sistēma darba vietās, savukārt, galvenais priekšnoteikums efektīvai darba aizsardzības sistēmai, ir darba vides risku pareiza un regulāra novērtšana.

Vide, kur cilvēks dzīvo, ietekmē viņa veselību arī fizisko, garīgo un sociālo lābsajtu. Tādā eksistēncē mēdzama saistība starp apkārtējās vides kvalitāti un cilvēka uzvedību. Pat rītais laiks, ne rītas, ko pacieš cilvēki, lai izvēlētos fizisko vidi, kur dzīvot un strādāt, kā arī apsvērumu daudzums, ko tie patur prātā, izdarot šo izvēli, liek domāt, ka cilvēkam –is jāautjums ir diezgan būtisks. No šīs izvēles atkarīgs, cik rīti mēs jāmīes un cik lielā mērā tiek apmierinātas mūsu vajadzības un cerības [14., 31.].

1.2. Psihoemocionālie riska faktori un to ietekme uz strādājošajiem.

Pēdjos gados Eiropas uzņēmumos ievērojami pieauguši psihosociālie un psihosociālie riski špriedze, nedrošība, pērgurums. Ar Latvijas uzņēmumos par šdu risku novērošanu tiek runāts arvien vairāk. Ar darbu saistītā spriedze ir viena no lielākajām darba

drošības un veselības aizsardzības problēmām, tādā mērķa izmaksas, jo sagādā cilvēkiem ciešanas un apgrūtina ekonomikas attīstību.

Lai arī aptaujātie Latvijā biežāk kā vidējais ES valsts atzinuši, ka viņu uzņēmumā pastāv psihoemocionālie riska faktori, Latvijas uzņēmumos ievrojami reti kā citās valstīs domā par riska faktoru mazināšanu un novēršanu. Tāpat nodarbinātie Latvijā ir mazāk informēti, kur meklēt palīdzību, ja radušies psihoemocionālie rakstura problēmas. Piemēram, Skandināvijas valstīs gandrīz 90% nodarbināto ir informēti, piekavrsties, lai problēmas risinātu, bet Latvijā to zina tikai aptuveni 60%.

Vides daba inspekcijas dati liecina par satraucošu signālu uzskata faktu, ka pieauguši naves gadījumi darbvietās, kas klasificēti kā dabīgā nāve, proti, naves iemesls nav bijis tieši saistīts ar darbvides faktoru iedarbību. Tas varētu liecināt arī liecināt par iespjamu psihoemocionālu risku klātbūtni bojāgājušo darbvietās šo ilgstošu spriedzi, neatrisinātiem konfliktiem, regulāriem virsstundām, nedrošību par nākotni vai citiem veselību pasliktinošiem faktoriem. Vislielākais dabīgā nāve bojāgājušo skaits darbvietās vrojams vecuma grupā no 55 līdz 64 gadiem. [16]

EU OSHA pētījuma dati liecina, ka gandrīz puse aptaujāto uzņēmumu vadītāju atzinuši psihosociālo risku novēršanu apgrūtina problēmas jutīgums, informācijas trūkums vai resursu trūkums, personāla vai naudas trūkums.

Tādā autore savā darbā izvēlējās pievērst uzmanību psihoemocionālo riska faktoru cēloņiem un to iedarbības seku, kā arī atkarīgo faktoru, kas nosaka psihoemocionālo risku ietekmes spēcīguma pakāpi uzstrādājošo darbspējīgāmskaitībai analīzei.

Lai arī tie riska faktori ir salīdzinoši nekonkrēti un grūtāk vērtējami nekā, piemēram, tādā riski, kas saistīti ar darbu augstūmā, darbu ar smalkām vielām utt., tomēr ir izstrādātas metodoloģijas, kā šos faktorus iespējami objektīvi izvērtēt. Turklāt jāņem vērā, ka bieži vien tas ir daudzvienkāršāks izdarāms nekā šādi. Galveno vērtēšanai nepieciešamo informāciju sniedz izvērstā darbinieku aptauja, jo tieši sociālais dialoga trūkums starp darba devēju un nodarbināto bieži rada problēmas darbvietā [17].

Iespējamo psihoemocionālo darbvides risku diagnostikāšanai ir svarīgi novērtēt psiholoģisko klimatu darbvietā, savstarpējās uzticēšanas gaisotni uzņēmumā, uzņēmuma kultūru un arī uzņēmuma iekšējās komunikācijas kvalitāti, kas kalpo par vienu no organizācijas veiksmīgā darbības virzītājiem. Ar katru gadu iekšējā komunikācija kļūst aizvien svarīgāka saimnieciskā panākumu gūšanai. Veiksmīgā iekšējā komunikācija ir tas, kas krāses apstākļos

organizācijai ar patiesi ļoti labu darbinieku komandu, viņu atbalstu, ļoti ātri sasniegt uzstādītos mērķus un celt darba efektivitāti, tajā pašā laikā pat iespējams samazinoties organizācijas cilvēkresursiem un darbinieku algām. Iekšējā komunikācija mērķis ir informēt darbiniekus par viņu darbu un organizācijas attīstību. Mērķis ir iegūt darbinieku uzticēšanos, veidot lojalitāti un veicināt sajūtu, ka viņi ir piederīgi organizācijai un ir iesaistīti tā attīstībā, tādējādi var apgalvot, ka organizācijas iekšējā komunikācija ir viens no veidojošajiem faktoriem, kas ietekmē un veido organizācijas kultūru.

Lai izvairītos no pārmērīgas psihoemocionālās slodzes, darbam jāprasa no individuāta daļēji, kas atbilst viņa reakcijas spējai. Darbam jānodrošina katram darbiniekam pietiekami savas spējas un zināšanas tādā līmenī, kas atbilst viņa individualitātei. Svarīgi ir iemērot, ka bēstama var būt gan pārmērīga psihoemocionālā piepūle, kas uzturēt nepārtraukti paaugstinātu uzmanību, gan darbs, kas neprasa no cilvēka nekādu garīgu piepūli.

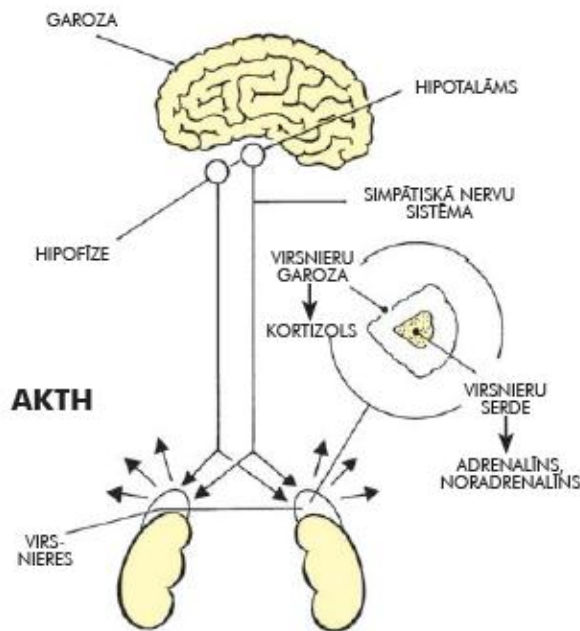
Pievēršoties darba stresam, lielākā daļā cilvēku atsaucas uz kādu individuālu pieredzi situāciju, ko tas nevar kontrolēt, kas ir par to pārāk. Tā ir dabiska organisma reakcija uz pārmērīgi lielu ārēju psihoemocionālo riska faktoru iedarbību.

Jādzīvo *stress* visticamāk no materiālu ražošanas procesa, ar ko apzīmē materiāla stāvokli, kas atrodas zem spiediena vai tiek iestiepts. Tas arī atbilst mūsu izpratnei par ikdienas stresu, par atrašanos saspringtā situācijā (zem spiediena) ar paaugstinātu psihisku un fizisku sasprindzinājumu.[18]

Atrodoties stresa situācijā cilvēks atrodas paaugstinātā trauksmes gatavībā, kas fiziskajiem cilvēkiem var izpausties dažādos veidos: sirds ritums ātrāks, paaugstināts asinsspiediens un elpošanas frekvence, pieaug asins apgāde galvas smadzenēm un skeleta muskuļiem, paaugstināts cukura līmenis. Paralēli tiek nomākta gremošanas orgānu darbība un imūnsistēmas sistēma.

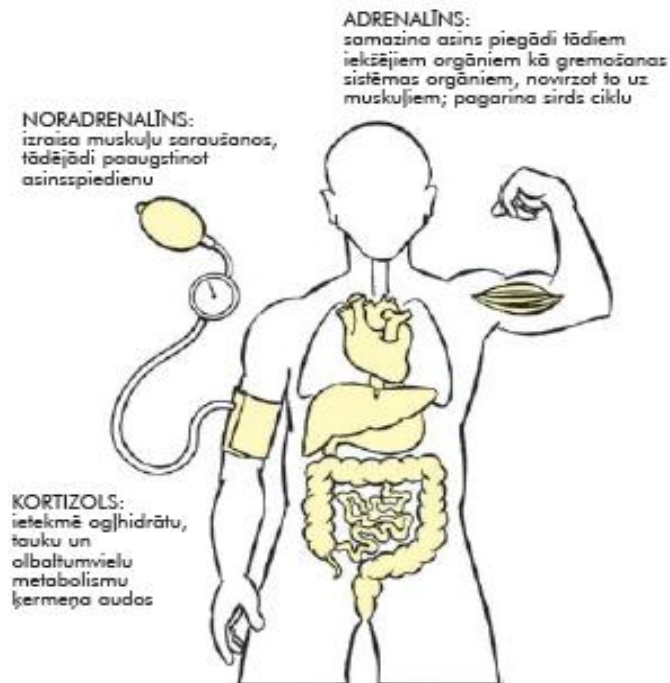
Stresa situācijā organisms izstrādā veselīgu fizioloģisku reakciju kopumu kā rezultātā tiek aktivizēti vairāki elementi.

Hipofīzes–virsnieru sistēma, ko veido hipotalāms (nervu struktūra galvas smadzeņu pamatnī, kas darbojas kā saikne starp endokrīno un nervu sistēmu), un virsnieres.



1.1. att. Fizioloģiskās reakcijas stresa ietekmē [14]

Hipotalāms izdala hormonu, kas iedarbojas uz hipofīzi, kas savukārt iedarbojas uz virsnieru garozu, kuri ietilpst asinsritī, ietekmējot daudzus organiskos procesus, kas kopumā iedarbojas uz enerģētiskā trauksmes stāvokli un sagatavo to cilvēkiem vai dzīvniekiem – sītiņiem; tie ir atbildīgi par organisma fizioloģisko reakciju stresa situācijā un ļauj saistīt stresa izpausmi ar psihofizioloģiskajām emociju izpausmēm [19., 289., 291].



1.2. att. Hormonu ietekme uz organisma funkcijām [14]

Abi hormoni iesaistīti sekojošos procesos:

- tauku mobilizācija, kas var izraisīt to līmeņa paaugstināšanos;
- asinsreces pastiprināšanos;
- sirds darbības efektivitātes palielināšanos, kas var izraisīt arteriālo spiediena celšanos;
- vīriešu sekundārā dzimumspējuma attīstību stimulējošā hormona, līmeņa pazemināšanos, u.c.

Autore norāda, ka stress situācijā reaģē viss organisms, ne tikai ķermenis [14., 73., 75].

Amerikas psihologu asociācija uzsver stress iedarbību uz cilvēka organismu sistēmām:

- 1) Nervu sistēma ir fizikālā vai psiholoģiskā stress ietekmējamā sistēma, kas izraisa visus uzkrātos enerģijas resursus, lai cīnītos ar draudiem. Stress reakcijas liek sirdij sistēmatrāki, paaugstina asinsspiedienu, maina gremošanas procesu un palielina glikozes līmeni asinīs. Tā, kad krāze ir pārvārtā, cilvēks parasti atgriežas ierastajā stāvoklī.
- 2) Muskuļu un skeleta sistēma ir stress pakļautā, muskuļi saspringst. Muskuļu kontrakcijas ilgus periodus var izraisīt galvassāpes, migrēnu un dažādas muskuļu un skeleta sistēmas traucējumu.
- 3) Elpošanas sistēma ir stress var likt jums elpot smagāk un izraisīt paaugstinātu elpošanu, kas daudziem cilvēkiem, savukārt, var izraisīt panikas lēkmi.
- 4) Sirds un asinsvadu sistēma: akūts stress ir šlaicīgs stress, kura laikā paaugstinās sirds darbība un pastiprinās sirds muskuļa kontrakcijas. Asinsvadi, kas pārvada asinis uz lielajiem muskuļiem un izraisa sirds paplašināšanos, palielina asins daudzumu, paaugstina asinsspiedienu un izraisa sirds artēriju spazmas. Akūts stress atkārtojas epizodes var izraisīt koronāro artēriju iekaisumu, kas var būt iemesls sirdslēkmei.
- 5) Kuņģa-zarnu trakta sistēma:
 - Barības vads: stress var veicināt žults stipri vairāk vai stipri mazāk nekā parasti žults ražošanu;
 - Kuņģis ir žults kuņģis var reaģēt ar sliktu dārzeņu vai pat svaigiem. Ja stress ir pietiekami smags, tas var izraisīt vemšanu;
 - Zarnas ir stress var ietekmēt gremošanu, ka uzturvielas, nekot zarnās tiek absorbētas. Tas var ietekmēt arī peristaltikas pārvietošanās ātrumu caur žults

organismu. Jā s varat konstatēt, ka stressa ietekmē Jums radusies caureja vai aizcietējums.

- 6) Reproduktīvā sistēmā vīriešiem, tas var ietekmēt parasto reproduktīvās sistēmas darbību. Hronisks stress var pasliktināt testosterona un spermas ražošanu un izraisīt impotenci. Sievietēm stressa ietekmē var veidoties neregulārs menstruālais cikls, samazināties pavisam vai arī kļūst vispārīgs, kā ietekmē var samazināties arī dzimstieksme [20].

Kā redzams, psihoemocionālo risku faktoru izraisītais stressa ietekme uz strādājošo veselību un darbaspējumu ir milzīga, tāpēc to identificēšana, novērtēšana un ietekmes samazināšana vai novēršana pilnībā, pēc autoru domām, ir prioritāte visās darbvietās, bet jo īpaši birojos, kur citi darba vides riski ir sastopami salīdzinoši daudz retāk nekā piemēram, mīkšie, bioloģiskie vai traumatiskie darba vides riski.

Stress ir visuresošs pieaugoša prasības darbī, dzīvē blīvā apdzīvotā pilsētā ar ierobeflotā iedzīvotāju blīvumu, bezdarbu, trūkstošu privāto vai profesionālo izaugsmes iespējas, tie visi ir psihosociālie stressa faktori. Tiek uzskatīts, ka 20% gadījumu, kad cilvēki apmeklē ārstniecības iestādes par veselības problēmām, ir stressa izraisīti.

Pēc jaunākajiem stressa pētījumiem, stressa cēloņus var iedalīt četrās pamatgrupās:

1. Fiziskie cēloņi: karstums, aukstums, mitrums, troksnis;
2. Stressa cēloņi, kas saistīti ar pārtiku un prasībām: pārbaudījumi, eksāmeni, pārāk zemas vai augstas prasības;
3. Sociālie cēloņi: konflikti, konkurence, sociālā izolācija, tuvu cilvēku neveiksmes – irānsnoti;
4. Ķermeņa faktori: slimība, invaliditāte, sāpes, izsalkums, u.c.

Nevienam no tiem stresoriem nav jāizraisa slimība. Tas notiek tikai pēc katra cilvēka uztveres un novērtējuma. Būtiska nozīme ir arī norisei laikā. Ja starp stressa ietekmi un pietiekoši laiku atpūtai, tālai var atslabināties un neregulārt sevi, tad nav jābaidās no kaitējuma iedarbības.

Turpretim ilgstošs stress gan var izraisīt slimības. Simptomi var izpausties dažādos līmeņos:

1. Kognitīvā līmenī: koncentrācijas spēju pasliktināšanās, atmiņas traucējumi, darbaspēju pasliktināšanās, negatīvā domāšana;
2. Emocionālā līmenī: bailes, viegla aizkaitināmība līdz pat agresivitātei, iespējama depresija;

3. *erme a l men* : ve etat vi - hormon li procesi, piem ram, sirds-asinsrites trauc jumi, paaugstin ts asinsspiediens, ku a-zarnu trakta darb bas trauc jumi, tinnitus, reibonis, miega trauc jumi, un pastiprin ta uz m ba pret infekcij m;

4. *Musku u l men* : saspringums, muguras vai galvas s pes, tra nogurdin m ba [18].

Medic n tiek izdal ti galvenie stresa posmi, kas seko viens otram: trauksmes, rezistences un izs kuma posms.

oti bieffi gar g darba dar t ji neiev ro darba un atp tas refl mu, rodas fizisk un gar g darba izs kuma st voklis, ko d v par izdeg-anas sindromu. Darbinieki ar šizdeg-anas sindromuö, str d jot arvien vair k un vair k, padara arvien maz k un maz k.

Sal dzino-i viegli ir paman t trauksmes f zes paz mes: sirdsklauves, musku u sasprindzin jums, pastiprin ta sv -ana, steidz gas domas. Sarefl t k ir paman t hroniska stresa paz mes, kas izpaufas izs kuma f z . Hronisks stress rodas cilv kiem, kas nesp j adapt ties (piel goties). Paz mes var tu b t: somatiski simptomi, uzved bas probl mas, emocion la nestabilit te. Uzved bas un psihes probl mas s kum par d s tikai k person bas iez mju spilst kas izpausmes. Som tiskie simptomi: -anas trauc jumi, ku a un zarnu darb bas probl mas, sirdsklauves, tirp-ana rok s un k j s, galvas s pes, s pes kakl un mugur , miegain ba, reib-ana, paaugstin ts asinsspiediens, biefla slimo-ana. Psihiskie simptomi: bai u saj ta, aizkaitin m ba, agresivit te, depresija, bezmiegs, gr t bas koncentr ties, nogurdin m ba, negat vas domas. Par stresa pieaugumu var liecin t ar uzved bas izmai as: p r -an s, psihoakt vu vielu lieto-ana, bieflas traumas, darba sp ju mazin -an s, bieffi konflikti soci l dz v un imen . Turpinoties stresam cilv ks iestr gst t d k šv veres riten", kur saj k c lo i un sekas. P rm r gs stress izsauc somatisku un psihisku v jumu, kas savuk rt sekm iesp ju g t traumas, pieaug p rslodze. Main s uzved ba, k rezult t boj jas attiec bas ar l dzcilv kiem un kr tas pa-apzi a. Agr k pierastas un vieglas dz ves situ cijas k st traum jo-as un to p rvar -ana prasa lielu piep li. Rezult t att st s adapt cijas trauc jumi un p ctraumas stresa sindroms [21].

Saska ar Latvijas likumdo-anu (prec z k ó MK noteikumiem Nr. 660 no 02.10.2007. šDarba vides iek- j s uzraudz bas veik-anas k rt baö) [11], psihoemocion lie riska faktori saist ti ar:

1. paaugstinātu atbildību (tostarp jāņem vērā apsvērumi, cik plašu cilvēku lokus attiecinās darbinieka lēmums ietekmēt, cik smagas un plašas sekas var būt kādas gadījumā);
2. darba laiku un tās organizāciju (darbs naktī, darbs maiņās, nepilnsto stundu darbs, neregulāras maiņas un to ilgums);
3. darba laika deficītu, tostarp gadījumiem, kad izpildamais darbs saistīts ar papildu piepili (gabaldarba izpilde, saspringts darba temps, steiga);
4. monotonu darbu (darbs prasā pastāvīgu uzmanību, iespējams ietekmēt veicamo darbu ir nelielas);
5. nespēju ietekmēt darba procesu (nodarbinātajiem ir mazas līdzdalības iespējas sava darba plānošanā un organizācijā);
6. darbu izolāciju (nodarbinātie ilgstoši strādā vienatnē vai izolācijā no citiem, kas paaugstina nelaimes gadījumu un vardarbības riskus, nodarbināto nelabvēlīgi ietekmē saskarsmes, kolū atbalsta un informācijas trūkums);
7. saspringtu psiholoģisko atmosfēru darbā (nelabvēlīga, sasplītas attiecības starp nodarbinātajiem un darba devēju, nelabvēlīga savstarpējās attiecības darba kolektīvā, atbalsta trūkums, psiholoģiska izolācija, konkurence, mobings, bosings);
8. fizisku vardarbību, tostarp seksuālu uzbrukumus.

Tādā veidā, neveselīgi organizēta darba vide negatīvi ietekmē cilvēka psihi. Veidojas, piemēram, paniska tieksme gaidīt neveiksmi, atļānu no darba. Ja atkārtoti darbā piedzīvo neveiksmes, rodas nenovēršama – elāns starp gaidāmo un reālo darba rezultātu.

Citi autori norāda uz galvenajiem psihoemocionālā riska cēloņiem:

1. Liela atbildība: darbinieka uzdevums prasā pār k lielu atbildību (būstami uzdevumi, atbildība par citiem cilvēkiem u. tml.); – prasība ir patērēt laiku gadījumos, kad persona nespēj kontrolēt darba gaitā radušās situācijas.
2. Darba pārslodze: uzdevuma(-u) apjoms, daudzums vai sareģinātība pārsniedz darbinieka spējas to(-s) izpildīt. No otras puses, ja darba apjoms vai sareģinātība lēnām ir daudz zemāks par nepieciešamo (piemēram, minimālā darba tempa uzturēšanai vai darbinieka profesionālā spēju attīstīšanai), izveidojas situācija, kurā indivīdi centieni veikt noteikto uzdevumu netiek pienācīgi novērtēti. TM parādību sauc par darba nepietiekamību jeb spēju nepilnīgu izmantojumu.

3. Neskaidra n kotne darba viet : rodas neskaidr bas par n kotni konkr taj darba viet (atlai-ana, darba vietas mai a piespiedu k rt , paaugstin -ana amat). TMda situ cija izraisa jebkuru pras bu uztver-anu k nopietnus draudus pa-am darbiniekam.
4. Uzspiests darba ritms: darba realiz cijas laiku nosaka ma-nas, procesa vai organiz cijas pras bas, nepie- irot darbiniekam pietiekamas autonomijas ties bas darba pa trin -anai vai pal nin -anai.
5. Lomu neskaidr ba: darbinieks nesa em adekv tu inform ciju par savu lomu darb un organiz cij un inform cijas tr kuma rezult t nezina, kas tam j dara.
6. Lomu konflikts: past v vai nu str d gas/ pretrun gas pras bas, vai ar t das pras bas, ko darbinieks nev las pild t, t. i., vienlaic gi par d s virkne pret ju pras bu, kas kav skaidra un/vai tra l muma pie em-anu par to, k r koties.
7. Sliktas person g s attiec bas: situ cija, kas rodas gad jumos, kad darba vid nodibin tie person gie kontakti ar priek-niec bu, padotajiem vai darba partneriem (neatkar gi no to saist bas ar darba izpildi) aprobeffojas ar v su piekl j bu vai non k l dz atkl tam naid gumam.
8. L dzdal bas tr kums: uz mums neveicina vai pat ierobeflo darbinieku iniciat vu, l mumu pie em-anu, konsult cijas par veicamo uzdevumu vai citiem darba aspektiem. TM probl ma m dz rasties uz hierarhijas k pn m augst kst vo-o stingras uzraudz bas, kas ierobeflo darbinieku lem-anas ties bas un iniciat vu, rezult t . Tas izraisa darba pras bu att lin -anos no darbinieku gaid t , k ar darba situ ciju kontroles tr kumu no darbinieka puses, t d darbinieks jebkuru probl mu uztver k nopietnus draudus.
9. Izgl t bas tr kums: prasmes vai t das apm c bas, kas autu tikt gal dafl d s situ cij s, tr kums; citiem v rdiem sakot, uz mums neatt sta darbinieka sp jas, rezult t uzdevuma veik-ana darbiniekam prasa lielu piep li.
10. Fiziski b stami (darba) apst k i: t da uzdevuma izrais ts probl mu kopums, kas savas b stam bas d var noteikt br d izrais t indiv d apdraud t bas saj tu.[2]

Noz m gi faktori ir ar soci li ekonomisk s, demogr fisk s un politisk s izmai as, tostarp pa-reiz jais ņglobaliz cijas ņ fenomens. Galvenos EU-OSHA 10 ekspertu noteiktos potenci los ar min tajiem faktoriem saist tos psihosoci lo risku c lo us var sagrup t – d s piec s jom s.

1. Darba intensifikācija - daudziem darbiniekiem ir jāapstrādā pieaugošs informācijas apjoms un jātiecas galvenokārt uz lielāku darba slodzi un lielāku spiedienu darbā. Piemēram, šie darbinieki var baidīties no tā, ka viņu lietpratību un darba rezultātus novērtīs daudz stingrāk, tādēļ viņi mēdz strādāt ilgāk darba stundas, lai pabeigtu darbus. Dažreiz šiem darbiniekiem par palielinātu darba slodzi neatlīdzina vai nesniedz nepieciešamo sociālo atbalstu darbu veikšanai. Lielākā darba slodze un lielākās prasības, kas izteiktas arvien vairāk darbiniekiem, var novest pie paaugstināta ar darbu saistīta stresa un ietekmēt darbinieku veselību un drošību.
2. Jauni darbinālgumu veidi un nedrošība par darbu - darbinieki, kas strādā uz nedrošā līgumu pamata, parasti veic visbīstamākos darbus, strādā sliktākajos apstākļos un saņem mazāku darba drošību un veselības aizsardzību apmērā. Strādātājam nestabilos darba tirgos var radīties darba nedrošības sajūtu un palielināta ar darbu saistītu stresu;
3. Novecojošā darbaspēka - prognozes izstrādāšanā iesaistītie eksperti saka, ka novecojošā darbaspēka ir daudz neaizsargātāks pret apdraudējumiem, kas izriet no sliktiem darba apstākļiem, nekā gados jaunieki darbinieki. Nespēj nodrošināt novecojušos darbiniekus ar fiziskām prasībām ar paaugstinātu pret viņiem izvirzīto garīgo un emocionālo prasību. Tas var ietekmēt viņu veselību un paaugstināt ar darbu saistītu nelaimes gadījumu iespējamību.
4. Nepilnīga darba un privāts dzīves līdzsvars - Problēmas darbā var tika pārnēstas uz cilvēka privāto dzīvi. Nenoteikts gadījuma darbs, liela darba slodze un mainīgā vai neparedzamā darba stunda, it īpaši, ja darbiniekam nav iespējams pielāgot savām personīgām vajadzībām, var radīt konfliktu starp darba un privāts dzīves vajadzībām. Rezultātā rodas nepilnīga darba un privāts dzīves līdzsvars, kas atstāj kaitīgu ietekmi uz darbinieku labklājību.
5. Augstas emocionālo prasību darbā - problēma nav nekāds jauns, bet tomēr rada lielas bažas, it sevišķi pieaugošās un arvien vairāk konkurējošās veselības aprūpes un pakalpojumu nozarēs. Eksperti uzskata, ka iebiedētājam darbā veicina paaugstinātu emocionālo prasību izteikšanu darbiniekiem. Vardarbības un iebiedētājam problēma var ietekmēt visas profesijas un nozares. Gan vardarbības un iebiedētājam upuriem, gan lieciniekiem tas rada stresu un var nopietni ietekmēt kā garīgo, tā fizisko veselību. [2].

Jāsecina, ka m sdienu darba vide faktiski nav iedomājama bez psihoemocionālo riska faktoru klātbūtnes, ņemot vērā, ka pat vaļņņ nav tikai darba devēju atbildība, bet, skatoties globālāk, - t ir 21.gs. visas sabiedrības nopietnā kaitē, kas izraisa gan milzīgus ekonomiskos zaudējumus, gan cilvēcegos zaudējumus, kas izpaužas katrā indivīdā nespēj pilnvērtīgi attīstīties un apmierināt savas vajadzības un vajadzībasviņu stresa ietekmē radus neveselības dēļ.

Ar rēķinātais tiek veikti pētījumi un 1.1. tabulā apkopota statistika par darba vides psihoemocionālo riska faktoru ietekmi uz nodarbinātoto darbspējīgu un ar to saistītajiem ekonomiskajiem rādītājiem [22].

1.1. tabula

<p>UK</p> <ul style="list-style-type: none"> >0,5 milj. nodarbinātoto katru gadu uzskata, ka cieņno tāda stresa lēmēja, kas padara viņus slimus >5 miljoni nodarbinātoto uzskata, ka stresa lēmēns darbīroti augsts 1 no katriem 4 darbiniekiem uzskata, ka darbīcieņno bosinga/mobinga Milzīgās izmaksas darba kavējumam/produktivitātes samazināšanās dēļ 3/4 uzskata, ka "tagad" ir vairāk stresa kā agrāk <p>ASV, Kanāda</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 no 4 nodarbinātajiem atzīst savu darbu par galveno "stresoru" savā dzīvē 60% darba kavējumi ir saistīti ar nespēju "tikt galā" ar stresu Veselības apdrošināšanas un ar to saistītās izmaksas ir otra lielākā izmaksu grupa uzņēmumiem, tātad aiz nodokļiem Nodarbinātajiem ar augstu stresa lēmēni, veselības aprūpes izmaksas ir par 50% augstākas Stresa dēļ tiek zaudētas ne mazā kā 3,2 darba dienas uz katru nodarbinātoto/gadu <p>Austrālija</p> <ul style="list-style-type: none"> Stress darba vietās rada ne mazā kā 15 miljardus dolāru lielus zaudējumus Austrālijas ekonomikā Stresa radītie darba kavējumi un samazinātās darba spējas rada vismaz 10 miljardu dolāru lielus tiešos zaudējumus darba devējiem Veselīgi darbinieki ir 3reizes produktīvāki un izmanto 9 reizes mazāk "slimības lapu".
--

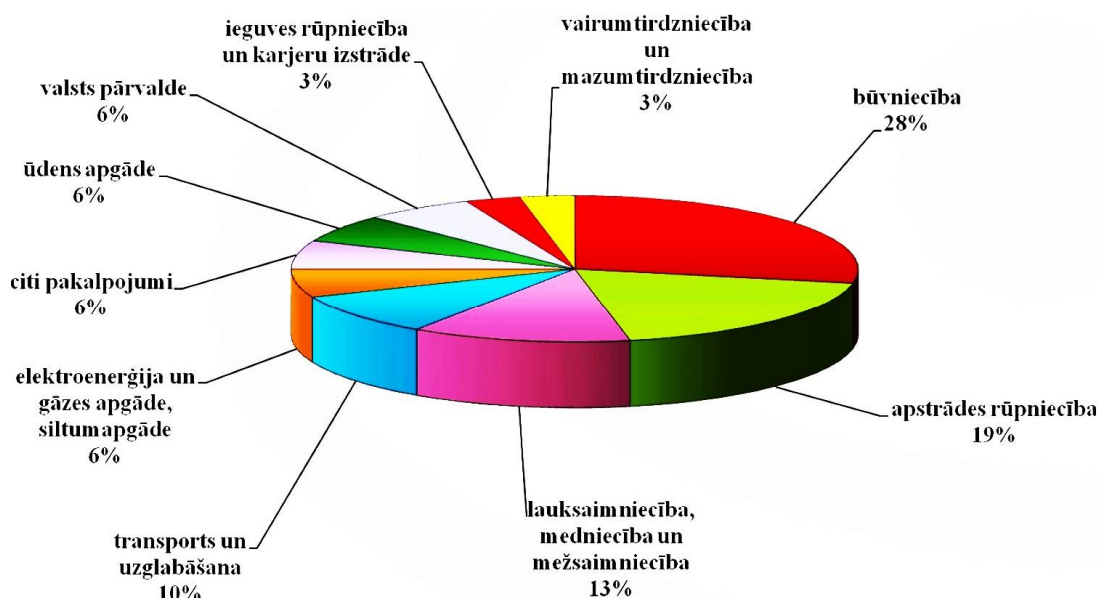
Lai gan minētie riska faktori tiek uzskatīti par vieni no būtiskākajiem m sdienu darba vidē, Latvijā minēto faktoru iedarbību uz strādājošo darbspējīgu un veselību ne darba devēji, ne nodarbinātie tieši bieži neapzinās.

1.3. Darba vides nozīme būvniecībā nodarbināto darbinieku labklājības veicināšanā

Būvniecības nozarē strādājot ir pakārtoti nelabvēlīgi meteoroloģiskie apstākļi, darbam augstumā, kaitīga vieta ietekmei, trokšums, vibrācijas, nepietiekama apgaismojuma vai tiešā saules staru ietekmei un, protams, lielam fiziskam slodzim, kā rezultātā plašam veselības problēmu spektram – muguras sāpēm, roku vibrācijas sindromam un dažādiem saskarē ar dažādiem riskīgiem savienojumiem, kas ietilpst būvmateriālu sastāvā u.c. Tomēr mana darba uzdevums ir pārliecināties, cik būtiska uz būvniecības nozarē strādājošajiem ir psiholoģiskā riska un stresu ietekme un, cik daudz psiholoģisko spriedzi rada tieši būvniecībā iepriekšminētie fiziskie riski. [19.,383].

Darba bīstamā zonā veido specifisku zonu, kur nodarbinātie ir pakārtoti lielam riskam – gandrīz 13 no katriem 100 000 būvniecībā nodarbinātajiem iet bojā darbā, kas ir gandrīz trīs reizes vairāk nekā citās ekonomiskās darbības nozarēs – pieci no katriem 100 000. [17]

2013. gada 11. aprīlī konferencē "Par cietināgu darbu Latvijas būvniecības nozarē", tika prezentēti dati par 2012. gadu nozarē. Nodarbināto skaits būvniecības nozarē 2012. gadā – 63,5 tūkstoši cilvēku, izpildīto būvdarbu apjoms – 995,5 miljoni latu. Darba aizsardzības statistikas dati par 2012. gadu sekojoši: kopējais nelaimes gadījumu skaits valstī 2012. gadā – 1478 gadījumi, t.sk. būvniecībā – 167, kas pret iepriekšējo gadu ir par 24,6% vairāk. No tiem smagie nelaimes gadījumi būvniecībā – 33 un 10 letīlie nelaimes gadījumi.

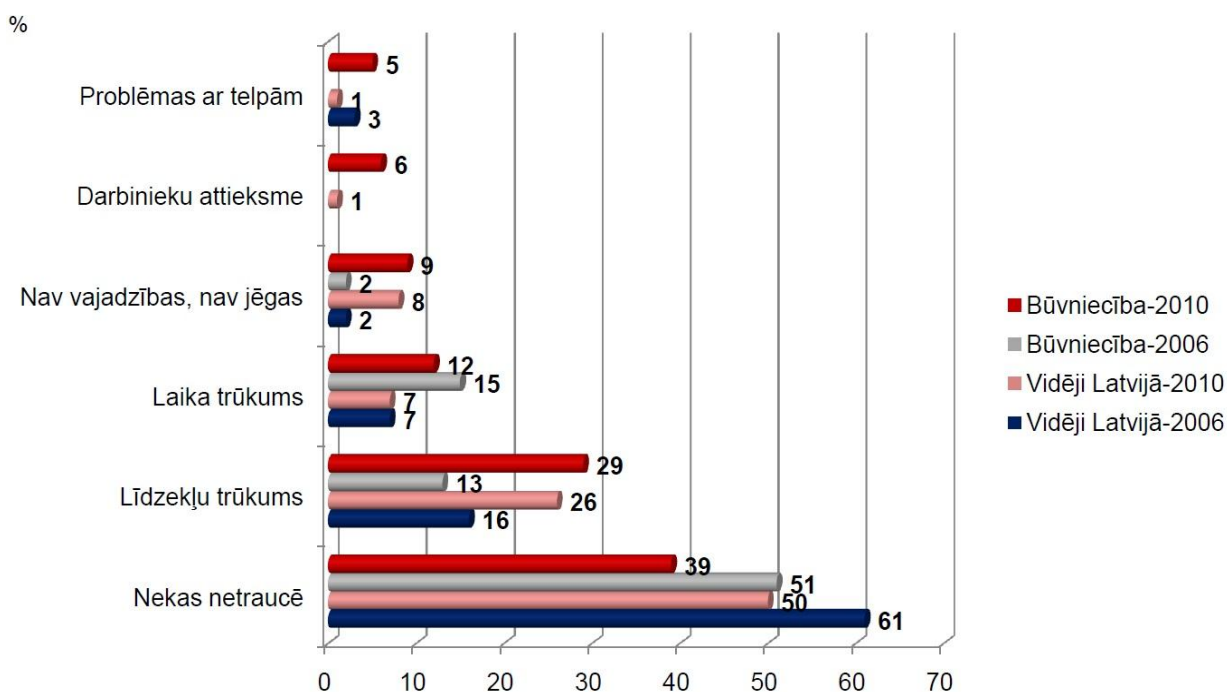


1.3.att. Nozares, kurās 2012. gadā notikuši visvairāk letālie nelaimes gadījumi darbā [29]

Interesants, autoresept, bija aptaujas jautājums šķēdē bezmaksas atbalsta b vniecības uz mumi v l tos sa emt?ö, kur tiku–as sniegtas un apkopotas – das atbildes:

- bezmaksas individuālie aizsardzības līdzekļi (turpmāk – IAL) (82,4%);
- bezmaksas obligātās veselības pārbaudes (turpmāk – OVP) (82,2%, vidēji Latvijā 74,6%);
- bezmaksas DA darba drošības zīmes (77,7%);
- bezmaksas konsultācijas par konkrētu DA un darba tiesību jautājumiem (74,8%);
- bezmaksas darba devēju apmācības par DA jautājumiem (72,4%).

Tāpat pierādījās secinājums par atbildēm, kas tika sniegtas uz jautājumu: šķēdē, galvenokārt, traucē veikt nepieciešamos DA pasākumus Jūs uz mumi v l tos sa emt?ö [1.3.att.].



1.4.att. Galvenie faktori, kas traucē veikt nepieciešamos DA pasākumus uzņēmumā [30]

Sniegtās atbildes liecina, ka lielākā daļa būvniecības uzņēmumu netraucē nekā veikt darba vides uzraudzību (39%). Tikai otrā un trešā atbilde bija šķēdē u tr kumsö ó 29% un šķēdē laika tr kumsö ó 12%.

Parasti b vniecības nozarē par galvenajiem darba vides riska faktoriem tiek uzskatīti: traumatisms, kritieni no augstuma, darbi, kas saistīti ar smagu fizisku darbu. Tā, protams, ir redzama daļa. Tomēr b vniecības nozarē vislielāko uzmanību ir jāvelta tieši psihoemocionālajiem faktoriem, t.i. darbinieka pašajai, no kā arī bieži izriet nelaimes gadījumu cēloņi.

neuzmanība, nogurums, nelabvēlīga psiholoģiskā klimata darbības un varbūtārsāzvē, stressdarbāvid, daļdivēetatvētraucējumi.

Stressjebvispriekšadaptācijas sindroms ir organisma emocionālā reakcija uz daļdiem nelabvēlīgiem rījiem vai iekšējiem faktoriem (piemēram, laika trūkums, saspringti termiņi, konfliktsituācijas vai vardarbības draudi u.c.).

Aktīvā stressituācijas ietekmē centrālās nervu sistēmas un augstākās domāšanas funkcijas, tādēļ nodarbinātajiem:

- pavājināts psiholoģiskais priekšnosaukums un pieņemamums;
- samazināts psiholoģiskais spēks alternatīvās rīcības veidus un noteikt optimālo;
- pavājināts koncentrācija, iestājas dezorientācija un apjukums;
- personāla nesaskaņas;
- darba kavējumi;
- nelaimes gadījumi darbāvid;
- šizofrēnijas sindroms;
- palielināts slimības lapa, kompensāciju izmaksas;

Svarīgākie psihoemocionālie riska faktori (tai skaitā bīstamās nozarēs) ir – di [31]:

- darba laiks un tūlītīgā patērētājam nozarē (garas darba stundas, darbs tūlītīgā no mājām, kas saistīts ar atrašanās komandējumu vai gariem pārbraucieniem, vāļmā neatbilstošs darba grafiks);
- nespēja ietekmēt darba procesu;
- monotons (vienmuļī) darbs;
- konflikti starp nodarbināto grupām;
- tiešs kontakts ar cilvēkiem, darbs brigādēs un pārrīem;
- emocionālvardarbība;
- darbs ar sarežģītu tehnoloģiju;
- daļdi konflikti (*mobings* un *bosings*).

Visi šie faktori var radīt paaugstinātu risku darbinieku veselībai, kā arī samazināt darbinieku uzmanību un koncentrāciju, paaugstinot traumatisma risku.

Galvenie secinājumi par riska faktoru iedarbību uz darbiniekiem bīstamās ir – di:

- plašā riska faktoru grupa, kas sevī iekļauj daļdus darba vides aspektus;
- katrai specializācijas darbinieku grupai, ir jāpievērš uzmanība, jo tai raksturīgi citi psihoemocionālie riska faktori;

- psihoemocionālie riska faktori izraisa un veicina arodslimību attīstību, ar darbu saistīto slimību attīstību, nelaimes gadījumu notikšanu;
- psihoemocionālo risku un emocionālo vardarbības problēmas nav izsakāmas kvantitatīvi, un tās ir grūti konkretizēt, tieši tāpēc uzmanība jāpievērš problēmu atzīšanai bieži vien maz izvērtēs [3].

Lai darba vide būtu droša, stimulējoša un attīstīta, nozīmē ir arī tisko normu ieviešana attiecībā uz katru darbinieku, respektīvi, jānodrošina drošība darbiniekiem [33].

Veselības darbu un veselīga darba vide jāuzskata kā nozīmīgu cilvēka, sabiedrības un valsts vērtības. Bieži vien darba vieta ir uzskatāma par nozīmīgu vidi, kur efektīvi, regulāri un atbilstoši informācija tiek pieauguša par veselības veicināšanu jautājumam. Tās nozīmīgas jautājumus par attiecībām starp individuālo veselību un bieži vien darba vidi, kur cilvēks strādā, ietverot – dus galvenos principus:

1. strādājošo aizsardzība pret kaitīgiem un bīstamiem riska faktoriem;
2. darba un darba vides pielāgošana strādājošajiem;
3. veselības un sociālās labklājības veicināšana, saistot to ar strādājošo fizisko un garīgo spējumu attīstību; aroda negadījumu, arodslimību un ar darbu saistīto slimību izpausmju un sekumazināšana [25].

Darba veikšana ietver sevī divu veidu uzdevumus: no vienas puses, sasniegt ražošanas mērķus, un, no otras puses, attīstīt nodarbinātā potenciālu. Tās nozīmīgas, ka, veicot darbu, cilvēks var attīstīt savas spējas. Ja darba prasības rada grūtības un pārsniedz individuālās spējas, rodas psihoemocionāls slodzes.

Tādā gadījumā definējam slodzes jēdzienu kā psihofizisko prasību kopumu, kuram darba dienas laikā tiek pakļauts cilvēks. Citi autori to definē kā maņu, kustību un enerģētisko garīgās aktivitāšu līmeni, kas nepieciešams darba veikšanai.

Psihoemocionālo slodzi nosaka darba vietā esošās informācijas daudzums un veids, kā arī pieņemamais daudzums, kuru jāpieliek, lai sasniegtu konkrētu rezultātu [2].

Pastāv daudzi faktori, kas ietekmē garīgo slodzi.

- Dots uzdevuma sareģinātība un pakāpe;
- laika ilgums, kas nepieciešams, lai to izstrādātu;
- laika ilgums, kur jāsaņem uzmanība.

T pat gar gos slodzi ietekm ar faktori, kas saist ti ar vides un darba organiz cijas apst k iem, kuros tiek veikts darbs (troksnis, temperat ra, apgaismojums, darba grafiks, sakari u.tml.).

L dz im esam mu-i v r ar darbu saist tos faktoros, bet ir ac m redzams, ka j r in s ar ar b vstr dneiku, kas o darbu veic. Cilv ku reakcijas sp jas ir oti at- ir gas, atkar gas no virknes individu lo iez mju, no kur m j izce sekojo-as:

- profesionalit te;
- vecums;
- apm c bas l menis;
- attieksme pret darbu;
- noguruma pak pe.

V r emama ietekme ir ar rpusdarba apst k iem, piem., neatrisin tas imenes probl mas, ar darbu nesaist t s slim bas, atkar bas u.tml.

B vniec b t pat k cit s nozar s liela da a no visiem no visiem nelaimes gad jumiem darb ir saist ti ar stresu. Katr darb ir savi stresori -stresa izrais t ji, bet ir virkne profesiju kur to ir b tiski vair k. Tie-i b vnieku profesij s bieffi sekunflu laik j pie em svar gi l mumi, no kuriem atkar gas cilv ku dz v bas. Taj s spriedze ir oti liela un ku a zarnu trakta saslim-anu daudzums b tiski p rsniedz vid jo.

Vissmag k s stresa situ cijas darb rodas ja j str d liel trum un darb bas atk rtojas. V l b tiska noz me ir ja str d jo-iem ir priek-stats, ka vi u darbs ir nervozs, saspringts un j dara steig , kas oti bieffi v rojams b vobjektos, saspringto laika grafiku d .

Lai b vniec b str d jo-ajiem nov rstu fizisk s p rslodzes, nogurumu un stresa kait jumu, svar gi ir nodarbin to darba apst k i, piel gojot tehniskos risin jumus un darba instrumentus str d jo-o fiziskaj m un ergonomiskaj m pras b m, maksim li j mehaniz smagais roku darbs, att stot un pielietojot dafl das darba tehnolo ijas. T pat ar b vstr dneikam objekt j dod iesp ja sava darba procesa att st -an un pilnveido-an . Svar gi ir aut darbiniekiem profesion li att st ties, iesaistot atbild g ku darbu un tehnisko mezglu izstr d , t dej di veicinot vi u ieinteres t bu pa-iem atbild t par savu darbu.

Stresa p rvald ba vair k attiecas uz atsevi- iem cilv kiem, nevis organiz cij m. Ta u atrisin jums stresa un psihosoci l riska nov r-anai darb atrodas pa- organiz cij un darba p rvald b . Nepie aut stresu darb ir lab k nek rea t uz sek m p c tam, kad t s jau ir radu- s.

Pilnīgi piekrītu uzskatām kampaņas "Novērsim šim darba vides riskus kopā" rokasgrāmatā [24], kā tajā atrodamais sauklis "*profilakse ir labāka nekā ārstēšana*", vairāk nekā jebkad agrāk ir attiecināms uz drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas popularizāciju.

Efektīvi pasākumi stresa darbā nepieaukā ir: [8]

- pietiekama laika atvēršana darbiniekiem savu uzdevumu veikšanai;
- skaidru darba pienākumu nodrošināšana;
- darbinieku atalgošana par labu darbu;
- autostresdieniem izteiktas dzīšanas, un tās uztvert nopietni;
- aut darbiniekiem kontrolēt savu darbu;
- fiziskā riska samazināšana;
- autostresdieniem piedalīties visus ietekmējošos lēmumu pieņemšanā;
- nodrošināt darba slodzi, kas atbilst katrā stresa dienas spējām un potenciālam;
- stimulējošu uzdevumu izveidošana;
- skaidra darba lomu un pienākumu noteikšana;
- sociālais mijiedarbības iespēju nodrošināšana;
- izvairīšanās no nenoteiktības jautājumiem par darba drošību un attīstību.

Galvenie secinājumi, ko autore secinājusi analizējot literatūru un citus pieejamos avotus, ir – di:

- bīstlības nozarē vislielāko uzmanību ir jāveltīt psihoemocionālajiem riska faktoriem, t.i. darbinieka pašsajūtai, no kār bieži izriet nelaimes gadījumi cēloņi – ņozmanība, nogurums, nelabvēlīgs psiholoģiskais klimats darbā, stress darba vidē, saziāšanas problēmas un daļdiemocionālie traucējumi;
- psihoemocionālie riska faktori Latvijā ir pētīti darbiniekiem birojos, tāl skaitā ar bīstlības nozarē, tāl u praktiski nav pieejami dati par psihoemocionālo pētījumiem darbiniekiem bīstlībav objektos;
- psihoemocionālo risku pētījumbīstlībav objektos apgrūtina vairāki faktori:
 - 1) daudzi darba devētāji ņozskata par vajadzīgū bīstlības atīrība starp darbinieku un darba devētāviedokiem par ņozmību;
 - 2) ņevienmēr darbinieki bīstlībav objektos ir atsaucīgi informācijas snīgšanai, kas iespējams saistīts ar bailēm par darba vietas zaudēšanu u.c. iemesliem;

- 3) trkst efektvu pa mienu un metofu, k veikt psihoemocion lo risku p t jumu, darbiniekiem b vobjektos.
- traumatisma riski un kritiena riski no augstuma ir tie, kas izraisa nopietnus nelaines gad jumus b vniec bas nozar , kur iesp jams tie-i darbinieka psihoemocion lais st voklis var b t par c loni darbinieka nepietiekamai uzman bai un notiku-ajam nelaines gad jumam;
 - ar ergonomiskie darba vides riski v rt jami k noz m gi, jo p rm r gi smags darbs, paaugstin tas fiziskas slodzes, piespiedu darba pozas negat vi ietekm darbinieka vesel bu ilglaic g k period , kas paral li rada ar gar go sasprindzin jumu.

2. IZMANTOTĀS METODEDES

2.1. Vispārīgo darba vides risku faktoru noteikšanas metode.

Lai noskaidrotu RBSSKALS darbinieku subjektīvo viedokli par riska faktoriem, kas, viņu prātā, apdraud viņu veselību un darba drošību, autore izveidoja aptaujas anketu šādarba vietas vai darba veidapārbaude un tajā esošo darba vides faktoru noteikšana un to novērtšana, saskaņā ar LR Ministru kabineta noteikumiem Nr.660 no 12.10.2007. šādarba vides iekārtojuma uzraudzības veiktības kārtošanu (1.pielikumu) [11], kur darbiniekiem bija jāatzīmē, kuri no minētajiem fiziskajiem, fiziskajiem, psiholoģiskajiem un emocionālajiem, riskajiem, bioloģiskajiem vai traumatiskajiem riska faktoriem, viņu prātā, ir sastopami viņu darba vietās. Minētos riska faktoros autore papildinājusi ar sādu un stresa riski, kur iekārtoji sekojošie punkti:

1. Pēdējā laikā esmu pamanījis, ka kolēģu cinisks, kritisks un sarkastisks darbs.
2. Esmu kļuvis vieglāk aizkaitināms un mazāk iecietīgs pret darba kolēģiem.
3. Arvien biežāk saskaros ar nepatīkamiem cilvēkiem darbs.
4. Jātosvīlies savā darbs.
5. Pēdējā laikā esmu zaudējis spēju izjust prieku.
6. Man ir grūtības koncentrēties.
7. Man ir problēmas ar atmiņu.
8. Pēdējā laikā ir mainījusies mana miega kvalitāte un ilgums paradumi.

Lai noskaidrotu RBSSKALS Bv sabiedrībā strādājošo vispārīgu informāciju par darbinieku pakārtību darba vides risku faktoriem un viņu subjektīvo viedokli par darba devēja attieksmi un nepieciešamību iesaistīties darba drošības, arodveselības un darbinieku labklājības jautājumu risināšanā, aptaujas anketas noslēgumā esmu ievietojusi trīs apgalvojumus, uz kuriem respondenti varēja atbildēt ar jā vai nē.

1. Es esmu informēts par visiem darba vides risku faktoriem un to iedarbību, kam esmu pakārtus savā pašreizējā darba vietā;
2. Es zinu, kur meklēt palīdzību, ja rodas problēmas darba aizsardzības jautājumu risināšanā;
3. Es uzskatu, ka darba devēja attieksme pret darba aizsardzības jautājumiem ir pietiekama uzņēmuma veselīguma un manas personīgās labklājības veicināšanai.

2.2. Somijas 5 baļu metode vispārīgo risku novērtēšanai

Somijas Tampere Tehnoloģiskajā universitātē izstrādātais riska vadības modelis/matrica kvalitatīvai risku novērtēšanai pēc 5 baļu sistēmas, ņemot par pamatu Anglijas standart BS 8800 noteikto risku novērtēšanas skalu. Šis risku novērtēšanas modelis satur riska bīstamības pakāpes novērtēšanu un nepieciešamo pasākumu principus, kas atspoguļoti matricas skaidrojumā. Matricu lieto, novērtējot darba vides riskus uzņēmumiem ar salīdzinoši vienkāršiem ražošanas tehnoloģiskajiem procesiem, un tā ir viena no populārākajām vispārīgajiem risku novērtēšanas metodēm Latvijā [26].

Novērtējot darba vides riska faktoros ar šo metodi, ir jānosaka, kāda ir riska iespējamība (cik bieži darbinieks ir pakļauts konkrētajam riskam) un cik bīstams vai kaitīgs ir attiecīgais risks darbinieka drošībai un veselībai. Vadoties pēc šiem izejas datiem, tiek noteikta riska pakāpe, kā arī tiek noteikts, vai ir nepieciešami kādi pasākumi, kas samazinātu vai novērstu to ietekmi uz darbinieka veselību vai drošību.

2.1. tabula

Riska kvalitatīvā novērtēšana - riska pakāpes noteikšana

RISKA IESPĒJAMĪBA	RISKA SEKAS		
	Maz bīstamas	Bīstamas	Ļoti bīstamas
Neiespējams	NENOZMIGS RISKS I	PIEĒMAMS RISKS II	CIEĒMAMS RISKS III
Maz iespējams	PIEĒMAMS RISKS II	CIEĒMAMS RISKS III	NOZMIGS RISKS IV
Iespējams	CIEĒMAMS RISKS III	NOZMIGS RISKS IV	NECIEĒMAMS RISKS V

Riska pakāpes skaidrojums un nepieciešamie pasākumi to novērtēšanai vai samazināšanai, kur šā redzama riska pakāpe un katrai riska pakāpei norādīts pasākumu apjoms:

2.2. tabula

Riska pakāpes skaidrojums

Riska pakāpe	Nepieciešamie pasākumi
NENOZMIGS RISKS I	Speciāli pasākumi nav nepieciešami.
PIEĒMAMS RISKS II	Speciāli pasākumi nav nepieciešami, bet ieteicams izvērtēt, kādi pasākumi būtu veicami ar minimāliem materiāliem ieguldījumiem.

CIEĻA RĪSIENI III	Nepieciešami pasākumi riska samazināšanai, bet tie nav jāveic nekavējoties, iespējams tos veikt 3-6 mēnešu laikā pēc riska novērtējuma veikšanas. Jāem vērš riskam pakļauto darbinieku skaits un iespējama kaitējuma sekas.
NOZĪMĪGĀS RĪSIENI IV	Darbu darba vietā nedrīkst veikt, kam rādās nav veikti pasākumi riska samazināšanai vai novēršanai. Ja nav iespējams pārtraukt darbu, tad pasākumi jāveic 1-3 mēnešu laikā, atkarībā no riskam pakļauto darbinieku skaita.
NECIEĻA RĪSIENI V	Nekavējoties jāveic pasākumi riska samazināšanai vai novēršanai. Ja līdzekļu trūkuma dēļ nav iespējams veikt pasākumus, darbs jāstāpās tajā zonā kategoriski aizliegt.

2.3. Psihoemocionālo risku novērtēšanas metodes

Psihoemocionālo risku un darba stresa novērtēšanas metodes var būtoti dažādas un to piemērošana jāizvēlas atkarībā no uzdevuma vai organizācijas darba specifikas, strādājošo skaita un sastāva. Autore pielietos turpmāk darb aprakstītās metodes.

2.3.1. Kontroljautājumu metode

Savukārt, lai noskaidrotu RBSSKALS darbinieku subjektīvo viedokli par darba vides sociālajiem un organizatoriskajiem jautājumiem, kas, manuprāt, ietekmē darba izpildījumu un vēlmi strādāt tajā uzdevumā, izmantoju psihoemocionālo risku novērtēšanas Kontroljautājumu metodi. [26]. No izdalītajām anketām aizpildītas tika 65 anketas. Anketas pildīja būsardnieki vīriešiem vecumā no 24 līdz 75 gadiem un darba stāvē laiku par vienu gadu līdz vairākiem gadiem.

Metodes pamatā ir anketa, kas ietver sešus jautājumu blokus:

1. Darba dienas un darba laika aspekti;
2. Darba saturs;
3. Savstarpējās attiecības - komanda;
4. Savstarpējās attiecības - priekšnieki;
5. Organizatoriskie apstākļi;
6. Darba apstākļi.

Uz katru no jautājumiem ir pieci atbilstoši varianti, kas tiek vērtēti no 1 līdz 5 un beigās līgts uzdevotārs psihoemocionālo slodzes līmeni. Anketas paraugs dots 5. pielikumā.

Iegtie dati ir izmantojami veidojot grafiskos rezultātus, kas atspoguļo atbilstošo rezultātu par virsstundu darbu, noslodzes intensitāti, jaunu prasmju apgāšanas iespējām, sadarbības kvalitāti ar vadītājiem, tehnisko nodrošinājumu u.c. jautājumiem, kas izmantojami precīzākai darba vides psiholoģiskā klimata analīzei un mērīšanai.

2.3.2. Darba spriedzes indikatora noteikšana

Lai noskaidrotu darba spriedzes ietekmi uz cilvēku, autore izmantoja Anglijas Veselības un drošības administrācijas (HSE) 2004. gadā izstrādāto un vīķi Ziedonis Liepiņa pilnveidoto datorprogrammu šWork Positive, kas darbojas MS Excel vidē [27].

Šī programma dod labu ieskatu uzņēmuma vai organizācijas psiholoģiskajam klimatam no dažādiem aspektiem. Tā ir pielietojama dažādu lielumu un dažāda darba veida uzņēmumos, un var teikt, ka datorprogramma ir universāla.

Datorprogrammu šWork Positive ir samērā viegli lietot. Datu ievade ir pārdomāta, vienkārša un saprotama. Iespējams, šīs autorizācijas programmu latviskoja (ciktāl atvaļinātā programmas koda iespējas) un grafisko rezultātu izvadi izveidoja lietotājam draudzīgā veidā. Ar anonīmas aptaujas anketas jautājumiem tika iztulkoti latviešu valodā (skat. 7. pielikumu) un arī krievu valodā (atbilstoši nodarbinātā nacionālajam sastāvam), lai tā būtu pielietojama uzņēmumos un organizācijās Latvijā. Datu ievades forma parādīta 2.1.attēlā.

The screenshot shows a window titled "Work Positive - atbildes". On the left is a logo for "WORK POSITIVE" with the tagline "prioritāro organizāciju stress". The main content area contains the following text:

Darba spriedzes indeksa (DSI) aprēķini balstās uz 67 jautājumiem, kuru atbildes jāievada šajā formā nākamajās lapās. DSI dod vērtējumu 9 kategorijās:

1. Prasības darbā.
2. Uzdevumu kontroles iespējas.
3. Vadības un kolēģu atbalsts
4. Attiecības ar kolēģiem un vadību.
5. Darbinieka loma uzņēmumā.
6. Pārmaiņas uzņēmumā, komunikācija.
7. Darbinieka ieguldījums darbā un atalgojums.
8. Aroda veselība un drošība darbā.
9. Darba spriedzes rādītāji.

Nospiēžot "Atvērt" var ievadīt trīs galvenos spriedzes avotus darbā.

Ja uzņēmumam (organizācijai) ir sazarota struktūra, datus iespējams ievadīt pa atsevišķām struktūrvienībām zemāk esošajā izvēlnē. No lejupkrītošās izvēlnes izvēlieties darbinieka dzimumu un vecuma kategoriju -->

Darbinieka vecums 18-35 gadi

Darbinieka vecums 36 gadi un vairāk

© Latvisko versiju izstrādāja Ziedonis Liepiņš Lai pārietu uz nākamajiem jautājumiem, nospiest šeit -->

At the bottom, there is a navigation bar with buttons: "Nodzēst pēdējo ierakstu", "Sākums", "Izvēlies jautājumu" (with a dropdown menu showing options from 1-7 to 64-67), "Atvērt", "Jaunā ieraksta numurs" (with a text input field containing "62"), and "Ierakstīt".

2.1. att. Datu ievades forma

Dati var tikt ievadīti ar pa atsevišķu grupu, piemēram, daļēdu uzdevumu struktūrvienību vai nodarbinātos ar daļēdu stāvu vai vecuma grupu [27].

Uz katru no 67 jautājumiem iespējams izvēlēties vienu no 5 atbildēm kā parādīts nākamajā attēlā. Jautājumu atbilžu ievadīšana formā ir rīta, redzama 2.2. attēlā.

Work Positive - atbildes

Page 9

I am concerned about my health at work
Question 50
 Strongly Disagree Disagree Neutral Agree Strongly Agree No Answer

The welfare facilities are adequate (e.g. toilets, wash facilities)
Question 51
 Strongly Disagree Disagree Neutral Agree Strongly Agree No Answer

I receive the training I need to do my job
Question 52
 Strongly Disagree Disagree Neutral Agree Strongly Agree No Answer

I am involved in decisions made by my team/function
Question 53
 Strongly Disagree Disagree Neutral Agree Strongly Agree No Answer

The type of work I do is emotionally distressing
Question 54
 Never Seldom Sometimes Often Always No Answer

I find the work I do repetitive and boring
Question 55
 Never Seldom Sometimes Often Always No Answer

Senior managers are supportive of employees
Question 56
 Never Seldom Sometimes Often Always No Answer

Nodzēst pēdējo ierakstu | Sākums | Izvēlies jautājumu | Atvērt | Jaunā ieraksta numurs | Ierakstīt

1-7 | 8-14 | 15-21 | 22-28 | 29-35 | 36-42 | 43-49 | 50-56 | 57-63 | 64-67 | 32

2.2. att. Ievades forma atbildēm uz jautājumiem (no 50 līdz 56)

Jautājumu nosaugumi tiek prasīti nosaukt trīs galvenos avotus, kas rada spiedi darbī.

Tie ievadīmi formā, kas redzama 2.3. attēlā.

Work Positive - atbildes

Page 12

It is important to establish the main issues and also to identify anything that is not covered in the questions above. In order to do this, please indicate below the three main sources of pressure at work for you.

1 zema darba samaksa

2 sapringti termiņi darbā

3 nenormēts darba laiks

New Record

Nodzēst pēdējo ierakstu | Sākums | Izvēlies jautājumu | Atvērt | Jaunā ieraksta numurs | Ierakstīt

1-7 | 8-14 | 15-21 | 22-28 | 29-35 | 36-42 | 43-49 | 50-56 | 57-63 | 64-67 | 31

2.3. att. Ievades forma trim galvenajiem spriedzes avotiem

Pēc datu ievades DSI aprēķins notiek automātiski un rezultāti tiek sadalīti pēc riska līmeņa un ir viegli uztverami pēc krāsēm. Katra rezultātu kategorija ir analizējama atsevišķi un redzama tuvākaj un tālākajā perspektīvā.

Kategoriju nozīmi ir sekojošā (pamatojoties uz pirmajiem 35 jautājumiem):

- 1) prasības darbības nosaukums, darba raksturs, darba vide;
- 2) uzdevumu kontroles iespējas, cik precīzi informācija darbinieks, lai tas paveiktu uzdevumu darbu.
- 3) vadības atbalsts, uzslavas, sponsoratūra, resursi, vadības attieksme.
- 4) kollektīva atbalsts, savstarpējais kollektīva izpildes līmenis;
- 5) attiecības ar kollektīvu, savstarpējais attiecības darba vidē;
- 6) darbinieka loma uzdevumā, vai cilvēki saprot savu lomu organizācijā un to, vai organizācija nodrošina darbiniekam lomu, kas nav pretrunā ar viņa būtību;
- 7) pieredze uzdevumā, komunikācija, cik uzdevuma organizatoriskās pieredzes tiek veiktas un kā notiek komunikācija uzdevuma iekšienā.

Iegūtie rezultāti uzskatāmi redzamā krāsē, un tie automātiski tiek atspoguļoti grafiski. Krāsu nozīmi un riska pakāpi no I līdz IV ir redzama 2.3. tabulā.

2.3. tabula

Krāsu nozīme rezultātu apzīmējumos

I	(zaļa) Laba uzdevuma darbības nepieciešams saglabāt sasniegto. Rezultāti lielāki par 80% vai tuvu tam.
II	(zila) Rezultāti labi, bet nepieciešami uzlabojumi. Rezultāti labāki par vidējo, bet zem 80%.
III	(dzeltena) Ir nepieciešami uzlabojumi. Rezultāti zemāki par vidējo, bet nav mazāki par 20%.
IV	(sarkana) Nepieciešama steidzama rīcība. Rezultāti zemāki par 20%.

Datorprogramma atjaunotā versija ar 67 jautājumiem piedāvā skaidru riska līmeņa analīzi.

Grafiskie rezultāti, ir sadalīti 9 kategorijās un vērtējums katrā kategorijai dots 5 balvu sistēmā:

- 1) prasības darbības (darba slodzes, darbības veids, darba vide);
- 2) darbinieka iespējas kontrolēt darba uzdevumus;
- 3) vadības un darba kollektīva atbalsts;
- 4) attiecības ar darba kollektīvu un ar vadību;
- 5) darbinieka loma uzdevumā, brigādē;

- 6) izmaiņas uzņēmumā (k organizatoriskās pārmaiņas tiek vadītas un ieviestas uzņēmumā);
- 7) darbinieka ieguldījums darbā un atalgojums (atsauksmes, uzslavas) darbā;
- 8) aroda veselība un drošība darbā;
- 9) darba spriedzes rādītāji nodarbinātajiem.

Datorprogramma šWork positiveo izdod grafiskos rezultātus, kas atspoguļo precizitātes jomu (atbildes uz jautājumiem) 9 kategorijām, norādot no zemas riska līmeņa līdz augstākajam riska līmenim. Rezultātu izvade ir krāsainā veidā no līdza V riska pakāpei (attiecīgi krāsas zaļa, dzeltena, gaiši brūna, oranža, sarkana). Grafiku uzrādīs arī sniegto atbilstu skaits katrā no pieciem riska līmeņiem (skat. 8.-14. pielikumu).

Piemēram, grafiskos redzami tie jautājumi (sarkanā un oranžā krāsā), kuriem jāpievērš uzmanība. Atbildes uz jautājumiem nodarbinātajos rada spriedzi, bažas, satraukumu vai cita veida neapmierinātību. Savukārt atbilde (zaļā un dzeltenā krāsā iekrāsotā) norāda, ka nodarbinātie ar situāciju ir visumā apmierināti.

2.3.3. Darbspēju indeksa novērtēšanas metode

Lai ar darba devēju ir veikta darba vides risku novērtēšana, ieviestas nepieciešamos preventīvos pasākumus, tomēr pastāv faktors, kas saistīts ar nodarbināto darbspējmu, šo spēju un tuvākajam nākotnē. Darbspēju indeksa noteikšana ir veids, kā darba devējam laikus var atklāt trūkumus darba organizācijā, kas bieži saistīti ar cilvēcisķo faktoru štrādājošo resursu samazinānos saistībā ar vecumu, uzdevuma grūtības pakāpes pieaugumu, temporālo slodzi, štrādājošo slimību utml.

Darbspēju indeksa koncepcija izstrādāta Somijas Arodveselības institūtā. Tā ir metode, kas darbspēju novērtēšanā izmanto kontroljautājumus un atbildes uz tiem. Reitinga skalas gradācija ir cieši saistīta ar darbinieka subjektīvo garīgo un fizisko darba spēju novērtējumu.

Darbspēju indeksa noteikšanai izmanto 7 sastāvdaļas (komponentes):

- 1) darbspējas (esošas, attiecībā pret vislabākajām);
- 2) darbspēju attiecībā pret uzdevuma prasībām (grūtības pakāpe);
- 3) diagnosticēto slimību skaits;
- 4) darba resursu pavājinānos slimību dēļ;
- 5) prombūtne slimību dēļ pēdējos 12 mēnešos;
- 6) darbspēju prognoze vismaz 2 gadus uz priekšu;

7) gar g darba sp jas (ment lie resursi).

Kop j darbsp ju indeksa rangu tabul darbsp jas raksturo punktu skaits, kas var b t no I l dz 49, un kategorijas no I l dz IV:

I ó sliktas darbsp jas (7-27 punkti);

II ó vid jas darbsp jas (28-36 punkti);

III ó labas darbsp jas (37-43 punkti);

IV ó oti labas darbsp jas (44-49 punkti).

Darbsp ju indeksu var modific t, ievie-ot papildus krit rijus, kas em v r psihosoci lo (emocion lo spriedzi, savstarp j s attiec bas kolekt v , darba stresu u.c.) un organizatorisko (darba vietu pl nojums, atp tas laika iev ro-ana u.c.) faktoru ietekmi uz darbinieka darbsp j m [26., 206. lpp.]. 6. pielikum skat t nov rt -anas anketu.

2.4.tabula

Darbspēju indeksa novērtējuma tabula

<i>Komponentes</i>	<i>Reitinga skala</i>
Darbsp jas pa-reiz j darba posm (sal dzinot ar vislab kaj m)	0-10
Darbsp jas atkar b no uzdevuma gr t bas (pras b m darb)	1-5
Pa-v rt jums vesel bas st voklim (atkar b no diagnostic to slim bu skaita)	1-7
Darbsp ju pasliktin -an s slim bas d	1-6
Promb tne darb p d jo 12 m ne-u laik .	1-5
Personisk prognoze darbsp j m uz turpm kajiem 2 gadiem	1, 4 vai 7
Darbsp jas gar go resursu subjekt vais nov rt jums	1-4+

TMs metode pielieto-ana, autorespr t, var tu izrais t respondentos v l -anos neizpaust inform ciju par savu vesel bas st vokli u.c. sensit viem jaut jumiem, kas dafk rt rakstur gi sabiedr bai un v rt jami k galvenie tr kumi testu objektivit ei, piem ram:

- Tendence sniegt soci li v lamu atbildi;
- Tendence izv l ties atbildi ar vid jo st vokli;
- Tendence neizv l ties gal j s atbildes;

Anketas punktu formul jumumu neviennoz m ga izpratne.

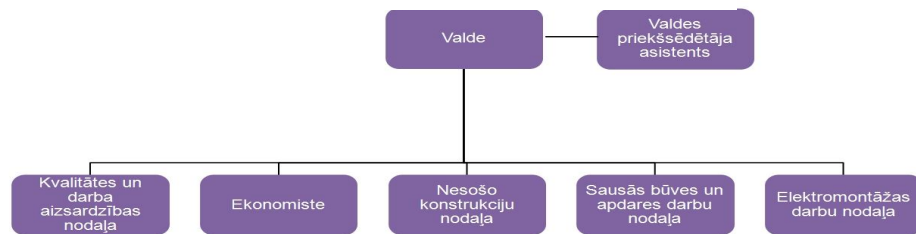
T d sniedzot anketas aizpild -anai un instru jot respondentus, v lams nor d t, ka anketa aizpild ma l dz pie emamajam inform cijas atkl -anas v lmei.

3. REZULTĀTI UN DISKUSIJAS

3.1. Uzņēmuma raksturojums

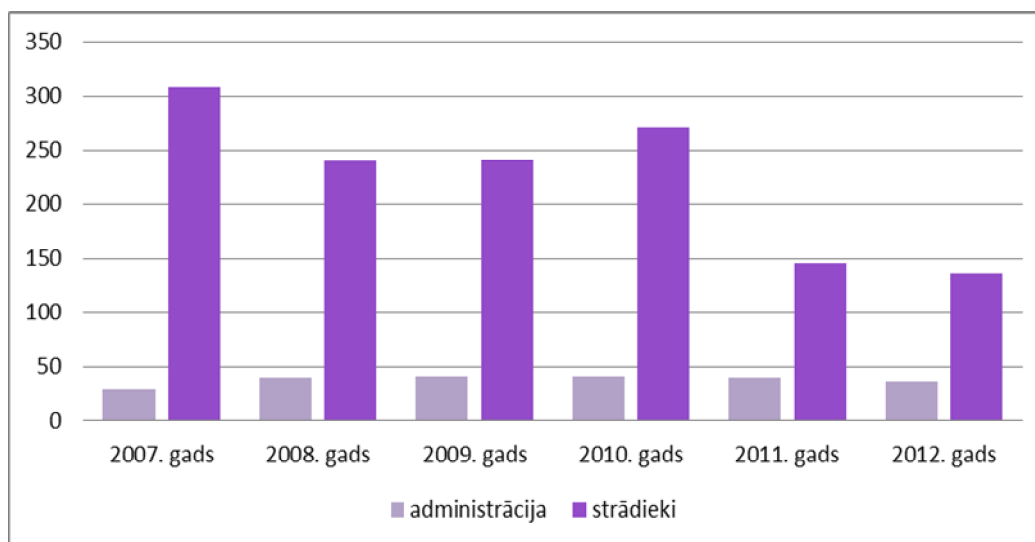
Psihoemocionālie riski var skart ikvienu darbinieku jebkurā nozarē, neatkarīgi no organizācijas lieluma. Psihoemocionālo risku ietekme atstāj būtisku iespaidu ne tikai uz strādājošo personu veselību un drošību, bet visbiežāk mērotas skar arī strādājošo imenes, pašorganizācijas un visas sabiedrības veselību un drošību. Turklāt, emocionālās mainīgās darba pasaules un arvien vairāk pieaugošās prasības pret darba devējiem, visticamāk, cilvēku skaits, kas cieš no stresa radītajiem saslimšanām, ko izraisis vai saasinājis darbs, palielināsies. Tāpēc esmu izvēlējies pētīt psihoemocionālo risku ietekmi uz būvsabiedrības RBSSKALS darbinieku darbapjumiem, jo Latvijā trūkst pētījumu minētajā virzienā. Būtisku uzmanību vajadzētu veltīt pētījuma virzienam, vai verojamas atšķirības psihoemocionālo risku ietekmē uz darbapjumiem strādājošajiem būvlaukumos un administratīvajiem darbiniekiem, strādājošajiem birojos.

Uzņēmums SIA ŠRBSKALS Būvniecība, reģistrācijas Nr. 40103291279, juridiskā adrese ir Matroflu iela 15, Rīga, ir viena no lielākajām sabiedrības būvniecības nozarē. Uzņēmums ir AS RBSSKALS meitas sabiedrība, kas patstāvīgi uzsāka savu darbību no 2007. gada janvārī. Uzņēmuma organizatoriskā struktūra parādīta 3.1. attēlā.



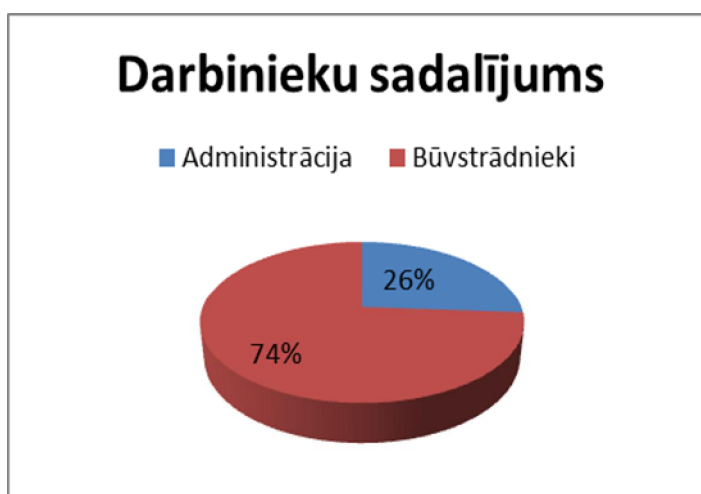
3.1. att. Organizatoriskā struktūra

Tas pamatdarbības veidi ir Betona darbi, kā pamatu betons, sienu betons, pārsēģu betons, eksponējamo sienu betons, koku siltināšanas darbi, piekārto ip-kartona griestu uzstādīšana un modu griestu uzstādīšana, ip-kartona starpsienu uzstādīšana, sienu apūvumu veidošana, griestu un sienu paklāšana un krāsošana un Sienu un grādu flīzēšana. Darbinieku skaita izmaiņas parādītas 3.2. attēlā.



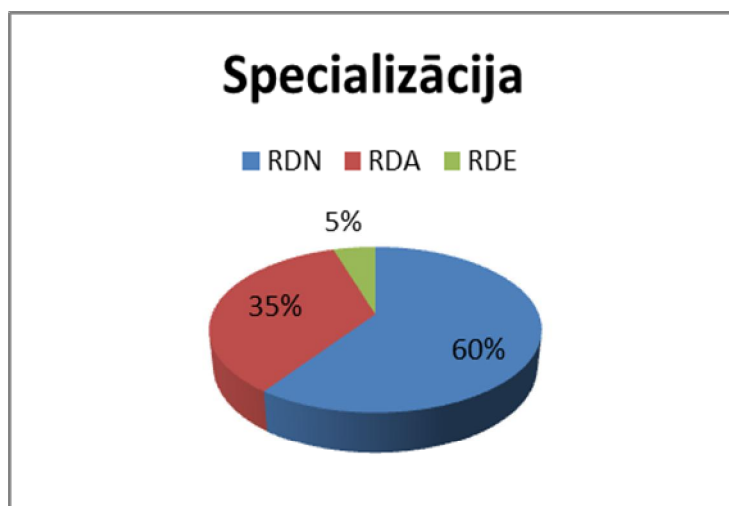
3.2. att. Darbinieku dinamika, 2007.-2012. gads

SIA RBSSKALS B vsabiedrība kopš darbinieku skaits –obr d ir 138 darbinieki. No tiem administratīvais personāls - Inženier tehniskie darbinieki, to sastāv uz muma vadība, būvdarbu vadītāji, tīrītāji, celtniecības darbu meistari sastāda 26%. Jāatzīmē fakts, ka uz muma būvstrādnieku skaits pēdējos trīs gadus samazinās. Pirms 2010. gada tas samazinājies vairākkārtīgas reizes. Uz muma vadītājs to skaidro ar tirgus situācijas izmaiņām. Lielā mērā ražojošā būvniecībā uz mumi nevar nodrošināt nepieciešamo objektu portfeli visa gada garumā tik lielam būvstrādnieku skaitam. Tāpat ir samazinājusies liela apjoma betona darbu objekti, kas iepriekšējos periodos ir bijis uz muma galvenais specializācijas virziens.



3.3.att. RBSSKALS Būsabiedrība darbinieku strukturālais sadalījums, 2013. gads

Uz muma liel ko darbinieku skaitu 74% veido b vstr dneki. Vid jos str dneku skaitu kori pas t jumu portfelis un sezonalit te, kas ir nozares specifika Uz muma specializ cija rafl-anas da u dala trijos pamatdarb bas virzienos - Neso-o konstrukciju noda a (RDN), Saus s b ves un apdares darbu noda a (RDA) un Elektromont flas darbu noda a (RDE),[32].



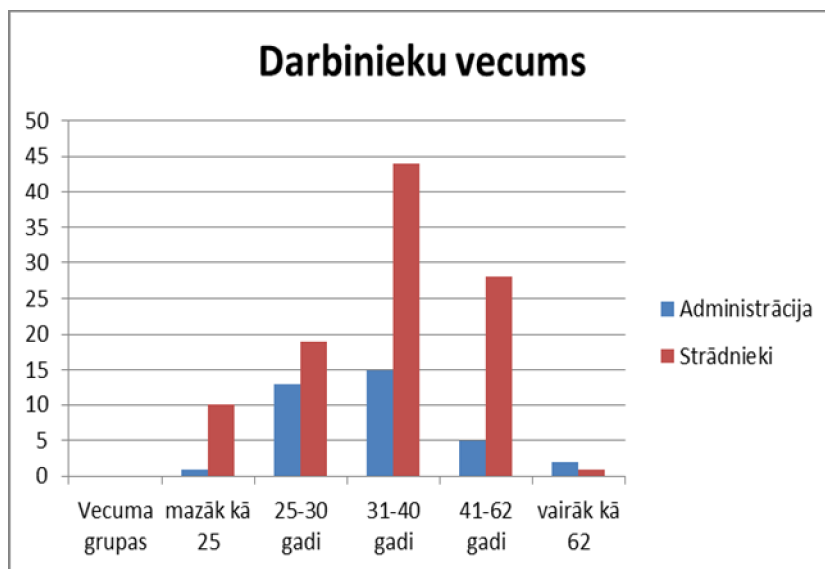
3.4 att. Būvstrādnieku specializācija pa darbu veidiem, 2013. gads

Izv loties pieredz ju-os RBSSKALS beton t jus, klienti p rliecin s par augstiem uz muma kvalit tes standartiem. RBSSKALS beton t ji sp j rast risin jumus nestandarta situ cij s un pl not darbus pas t t jam saprotam veid . Beton -anas darbu noda ai ir liela pieredze darb ar veid u sist m m PERI, DOKA un ALUMA SYSTEMS. Tas dod iesp ju izv l ties katram objektam piem rot ko sist mu. Darbu izpildes termi i vienm r tiek nodro-in ti ar oti detaliz tiem darbu grafikiem.

Savlaic gu materi lu pieg di, neatkar gi no tirgus apst k iem, SIA "RBSSKALS B vsabiedr ba" nodro-ina, pateicoties sadarb bas l gumiem ar liel kajiem materi lu pieg d tajiem un raflot jiem. Jauni tehnolo iskie risin jumi tiek rasti gan optimiz jot darbus objektos, gan dodoties pieredzes apmai as braucienos uz valst m ar augstiem b vniec bas. Beton -anas darbu noda ai ir liela pieredze darb ar veid u sist m m PERI, DOKA un ALUMA SYSTEMS. Tas dod iesp ju izv l ties katram objektam piem rot ko sist mu.

Analiz jot SIA RBSSKLALS B vsabiedr ba darbinieku vecumu p c 3.5. att 1 nor d tajiem datiem redzams, ka 70% RBSSKALS administr cijas darbinieki ir vecum l dz 40 gadiem. Izteikti maz administrat vaj sektor ir jauno darbinieku, kas ir jaun ki par 25 gadiem. Tas liecina par person la politiku, kas v rsta uz darbinieku pie em-anu darb , kas jau ieguvu-i

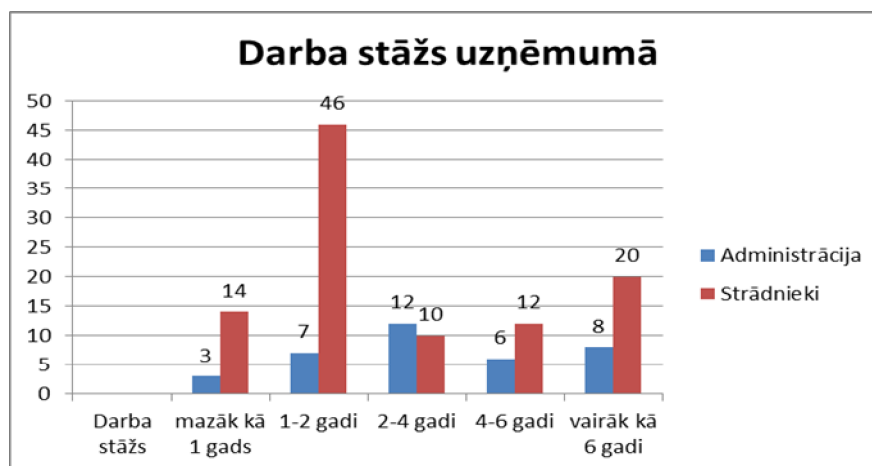
augstko izglītību un pirmo darba pieredzi. Savukārt b vstr dnieku sadalījumā par vecuma grupām redzama informācija, ka būtiskāko skaitu sastāda speciālisti 30 līdz 60 gadu vecuma grupā. Tas liecina par to, ka b v sabiedrībā ir svarīgi strādāt ar pieredzējušiem speciālistiem, kas nozīmē ir uzkrājuši darba pieredzi vismaz 10 gadu garumā.



3.5 att. RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku dalījums pa vecuma grupām, 2013. gads

Apkopojot datus par darbinieku darba stāvu RBSSKALS B v sabiedrībā, pēc 0.0. att 1 norādītajiem datiem redzams, ka lielākā daļa administratīvo darbinieku jeb 50% darbinieki, RBSSKALS B v sabiedrībā strādā no 2-4. gadiem. Tikai sestā daļa jeb 15% administratīvajā jau vairāk kā 5. gadus. Attiecīgi 3 darbinieki jaunie speciālisti uzņem strādā mazāk kā vienu gadu. B vstr dnieku darba stāvu RBSSKALS B v sabiedrībā sadalās nedaudz savādākā proporcijā. Gandrīz divas trešdaļas jeb 59% RBSSKALS B v sabiedrībā strādnieki ir ar mazu kopējo darba stāvu uzņemumus, tas ir līdz 2 gadiem.

20% b vstr dnieki norādīja, ka RBSSKALS B v sabiedrībā strādā 2-4. gadus. Tikai 20 speciālistu uzņemumus strādā vairāk par 6 gadiem, taču tikai 8 no tiem jeb 7% no b vstr dniekiem strādā uzņemumu no tīrām sākumiem. Apkopotie dati liecina par to, ka uzņemumu ir liela b vstr dnieku maiņa. Darbinieku sadalījums pēc darba stāva apkopots 0.0.att 1.



3.6 att. RBSSKALS Būsabiedrība darba stāžs uzņēmumā, 2013. gads

SIA RBSSKALS Būsabiedrība darba drošības politika vērsta uz to, ka liela uzmanība tiek pievērsta vides resursu saglabāšanai un ekonomiski drošas un veselībai nekaitīgas darbības uzturēšanai. Uzņēmums darba vidi administratīvajās telpās un būvniecības objektos cenšas sakārtot atbilstoši LR ģeogrāfiskās aizsardzības likumam, kur administrācija jās atbildīga par drošības vides radīšanu visiem cilvēkiem, kas atrodas uzņēmuma juridiskās atbildības teritorijā. Uzņēmuma vadības mērķis ir panākt, lai darbinieki, pasūtītji un sabiedrība atzītu, ka uzņēmums veic pastāvīgus vides, arodveselības un drošības uzlabojumus visās uzņēmuma struktūrās.[10]

SIA šRBSSKALS Būsabiedrība savā darba drošības programmu balsta uz MK noteikumiem Nr.660/07 ģeogrāfiskās aizsardzības veiktābaos un virkni MK noteikumu, normatīvo aktu un saistīto standartu, lai darbiniekiem nodrošinātu un ar pieprasītu vienotu darba drošības standartu gan birojos, gan objektos neskatoties uz iedomāto juridisko statusu objektā: līgumsabiedrības partneris, galvenais būvuzņēmums, darbuzņēmums.[11]

Lai nodrošinātu tūlītēju darba vides radīšanu, kas līdž minimumam samazinātu negadājumu un arodslimību rašanās riskus, uzņēmums nodrošina darbinieku pastāvīgu apmācību un propagandā darbinieku vidū darba drošības atbalstošu kultūru.

SIA šRBSSKALS Būsabiedrība kā vienu no drošas darba vides radīšanas priekšnosacījumiem uzskata vispārīgu būvniecības procesā iesaistīto pušu: pasūtītāju, valsts institūciju, projektētāju, būvuzņēmēju un darbuzņēmēju koordinētu darbu, ko paredz MK noteikumi Nr.92 ģeogrāfiskās aizsardzības prasības, veicot būvdarbus[28].

Paaugstinot prasības un attieksmi pret sevi, tas tiks prasīts un uzraudzīts no darbuzņēmējiem mūsu celtniecības objektos, ko arvertījam kā būtisku ieguldījumu apkārtējās vides saglabāšanai un racionālu resursu izmantošanai. Lai mūsu jau esošie pasūtītji, turpinot ar

mums sadarbību nakošos projektos, var būt gandarīti par līdzīgā darba vides kvalitātes saņemšanu, ne tikai nodrošinot visām likumdošanas prasībām atbilstošu darba vidi, bet turpinot attīstīties un nepātraukti uzlabot mūsu darba vidi, darbu veicējus drošību un darba kultūru.

SIA ŠRBSSKALS Bvsabiedrība politikā attiecībā uz strādniekiem ir vērsta uz to, lai pie mums strādātu augsti kvalificēti speciālisti, kas spēj veikt visiem uzdotos darba pienākumus atbilstoši mūsu uzstādītajiem kvalitātes standartiem. Ne mazāk svarīga ir savstarpējā sapratne un profesionālā tika pat tieši un darba devēja interešu aizstāvēšanai, ieviešot iekšējos darba kārtības noteikumus objektīvi un citi ētiskie principi saskarsmē. Turklāt, piemēram, –aj ētiskās nolikums ir ietverti sekojošie punkti:

1. "Strādnieki, veicot savus darba pienākumus objektīvi, pieņemot lēmumus, kas atbilst viņu kompetences līmenim, vai nepieciešamības gadījumā konsultējoties ar tiešo darbu vadītāju, darba pienākumus veicot, lai celtu savas profesijas godu un novērstu darbības, kas var būt nekvalitatīvas un neētiskas.
2. Strādniekiem jārespektē un vienlīdzīgi jāizturas pret jebkuru kolēģi, neatkarīgi no viņa amata un nostrādāt darba laika bvsabiedrībā. Strādniekiem jāsadarbības ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē, kā arī aunprietīgi neizmantojot kolēģu uzticēšanos. Strādniekiem ir jāizvairās no konfliktiem, bet, ja tie diemžēl ir, tie jārisina konstruktīvas sadarbības ceļā.
3. Nav pieļaujama kolēģu pazemošana, publiska kritika un ciniska attieksme. Uzskaid m darba procesā norāda personīgi. Jevrt kolēģa darbs, nevis viņa personība." [33].

Autoresprāt, –is ir pozitīvs piemērs, kā dokumenta formā definēt principus par savstarpīgo sadarbību, cietību u.c.

3.2. Pētījuma dalībnieki

Mācīst darba ietvaros psihoemocionālo risku faktoru ietekme tika pētīta RBSSKALS Bvsabiedrībā darbiniekiem. Lai iegūtu pētījuma rezultātus, autore izvēlējās pielietot kvantitatīvo pētījuma metodi – anonīmo anketēšanu, jo tā, autoresprāt, vislabāk atspoguļo respondentu viedokli. Anketes izmantotās metodes skatītas 2. nodaļā. Izveidoto anketu saturs un izdales laiks tika saskaņots ar RBSSKALS Bvsabiedrības valdi. Anketu aizpildēšanai atvēlētā laika periods tika noteikts 3 nedēļas – no 2013. gada 2. aprīļa – 2013. gada 25. aprīlim. Lai nodrošinātu anketu anonimitāti, tika izveidotas anketu nodošanas vietas. No 80 izdalītajām anketām, autore tieši pētījuma veikšanai saņēma 68 atpaušas anketas, no kurām 65 tika atzītas

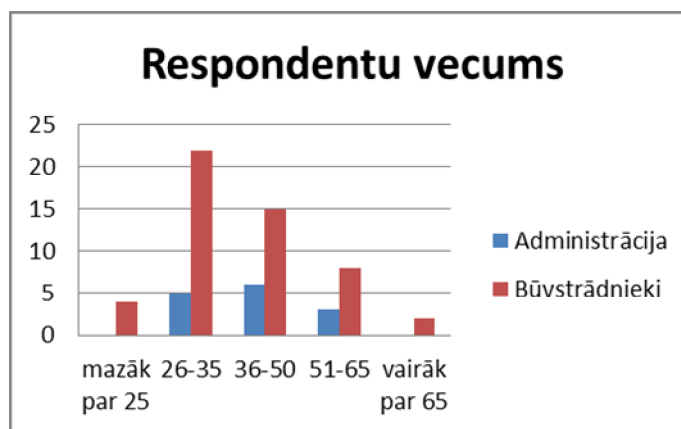
par der g m. Aptaujas kopas kop gos rezult tus veido 95% vrie-u un 5% - sievie-u viedok i. Ma istra darba ietvaros aptauj tie biroja darbinieki ir RBSSKALS B vsabiedr ba b vstr dneiki un darbu vad t ji un inflenieri, kas struktur li pieskait mi pie administrat vajiem uz muma darbiniekiem. To procentu lais un skaitliskais sadal jums v rojams n kamaj att l .



3.7.att. RBSSKALS Būvsabiedrība respondentu strukturālais sadalījums

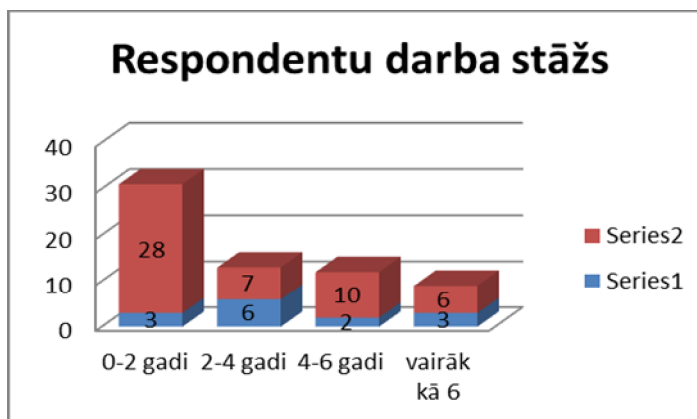
P t jum piedal j s 15 dafl du profesiju p rst vji, s kot ar dafl das specializ cijas b vstr dneikiem l dz projektu vad t jiem, inflenieriem un valdes locek iem. Aptaujas dal bnieki pilda at- ir gus ikdienas uzdevumus un p rst v dafl dus atbild bas l me us. Liel k da a no aptauj tjiem respondentiem ir b vstr dneiki kopskait 51 dal bnieks, kuri savus darba pien kumus veic b vobjektos. Lai RBSSKALS B vsabiedr ba pilnv rt gi nodro-in tu visu specializ cijas virzienu darb bu, ir nepiecie-ami pla-a spektra speci listi ar at- ir gu profesion lo kvalifik ciju un izgl t bu. Administr ciju p rst v projektu un darbu vad t ji, inflenieri un celtniec bas darbu meistari.

Aptauj tie RBSSKALS B vsabiedr ba darbinieki p rst v dafl das vecuma grupas, kuru skaitliskais sadal jums v rojams n kamaj att l .



3.8.att. RBSSKALS Būvsabiedrība respondentu vecums

Lielko daļu aptaujoto ir vecuma grupā 26 līdz 35 gadi. Otru lielko skaitu veido bērni vecuma grupā no 36-50 gadiem. Tātad kopā jais respondentu sadalījums jeb 75% ir vecuma grupā 26 - 50 gadi, 10 aptaujotie ir vecāki par 50 gadiem un tikai 4 jaunieki par 25 gadiem. Tātad, aptaujas laikā tika noskaidrots arī respondentu darba stāžs būvniecībā (skatīt attēlu Nr.3.9.).



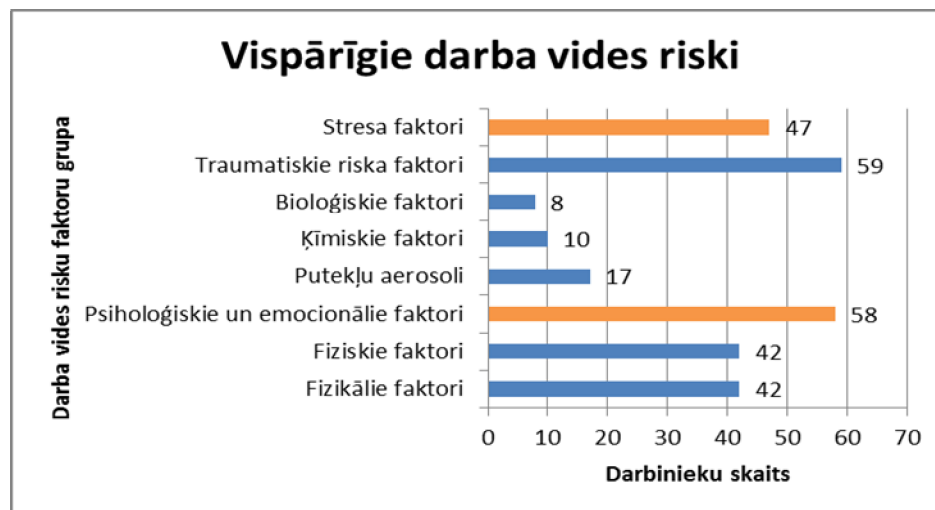
3.9.att. RBSSKALS Būvniecībā respondentu darba stāžs

Pēc 3.0. attēla norādītajiem datiem redzams, ka 70% RBSSKALS ofisa darbinieku ir jaunieki un mūsdienīgi, kas uzņēmumā strādā divus un mazākus gadus. Tikai 18% aptaujotie respondenti uzņēmumā strādā 6 līdz 10 gadus un 7% - ilgāk par 11 gadiem, taču tikai 4 darbinieki jeb 7% no aptaujajajiem respondentiem strādā uzņēmumā no tās pirmajiem gadiem. Lielākā daļa (jeb 34%) RBSSKALS administrācijas darbinieku ir ar darba stāžu 2-4 gadi.

Ar detalizētāku datu dalībnieku sastāvu var iepazīties Pielikumā Nr.1.

3.3.Vispārīga darba vides risku faktoru noteikšana

Balstoties uz 2.1. nodaļā aprakstīto vispārīgo darba vides risku faktoru noteikšanas metodi, autore ieguvusi 3.10. attēla apkopotos aptaujas rezultātus, kuros norādītas šīs darba vides risku grupas, kuras pēc darbinieku domām apdraud viņu veselību un darba drošību.



3.10. att. RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku aptaujas rezultāti par darba vides risku faktoru grupām, kas ietekmē strādājošo veselību, 2013. gads

Pēc iegūtajiem rezultātiem secināms:

1) 89% darbinieku uzskata, ka tos ikdienā apdraud traumatiskie riski, no tiem 92% aptaujātie korbīstikos un viengos riska faktoru ir atzīmējuši darbu augstumus un pakļaušanos, pakļaušanos iespēju, jo viņu ikdienas darba pienākumi ietver gan darbu bīdobjekta iekšējās, gan ārējās, kas lielkoties saistīts ar korpānu pa stalplēm, pārvietojamajām korpām u.c. Ar darbu vadītājiem un viņu palīgiem savus darba pienākumus veic gan birojā, gan bīvniecības objektos;

2) 20% darbinieku atzina, ka tie ikdienas pienākumus veicot saskaras ar bioloģiskajiem riska faktoriem, 5% - ar ķīmiskajiem un 15% ar putekļu aerosoliem, taču visi minētie darbinieki pārstāv dažādu grupu, kas neizbēgami ikdienā saskaras bīvobjektos ar kaķa, krāsošanas putekļiem, kā arī ar silīciem saturošiem putekļiem, kas saistīts ar betonā un apdares dabu materiālu iestrādā;

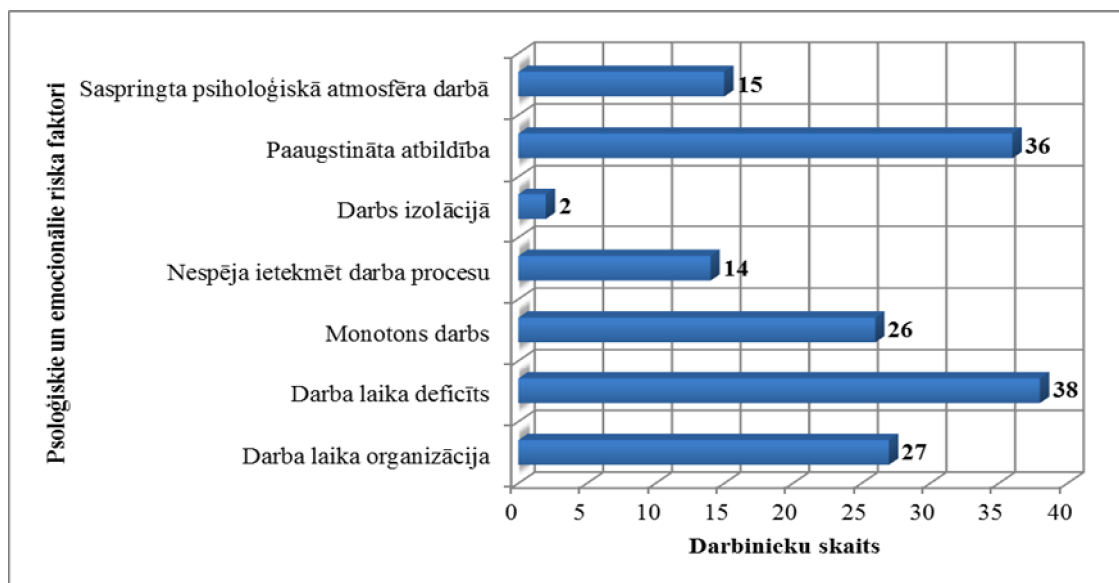
3) 72% strādājošie - no fiziskajiem (biomehāniskajiem) darba vides riskiem, no kuriem, galvenokārt, tika atzīmēti riski, kas izriet no darba ar statiskām un nemainīgām darba pozām, darba ar rokas instrumentiem, administratīvajiem darbiniekiem ar darbu ar datoru tiek norādīts, ka fizisko risku faktors. Līdzīgā veidā aptaujātie atzīmēja, ka savā darba vietā sastopas ar fiziskajiem riska faktoriem, no kuriem 85% atzīmēja nepiemērotu mikroklimatu un paaugstinātu trokšņa līmeni, kas saistīts ar bīvobjekta specifiku, sezonālību, darbu ar apstākļos, temperatūras ietekmi. Ilgu laiku veicot darbus ar elektriskajiem rokas instrumentiem, nodarbinātajiem rodas nogurums, ko izraisa instrumenta svārs, vibrācija un ar troksnis.

4) 91%, tādā gadījumā visi respondenti, gan administratīvie darbinieki gan būvstrādnieki apgalvoja, ka tie, pildot savus darba pienākumus, cieš no psiholoģiskajiem un emocionālajiem riskiem darba vietā.

5) Tikai nedaudz mazāk 72% aptaujāto atzina, ka būtiski viņu darba izpildījumam ietekmē stresa faktori, ko izraisa grūtības darbā, nespēja koncentrēties darba pienākumu veikšanai u.c. Jāatzīmē, ka šos faktorus 100% atzīmēja administratīvie darbinieki.

Tiek mēģināta darbam risināt tieši psiholoģisko risku ietekmi uz RBSSKALS Būvniecības darbinieku darbības jomu un par būtiskajiem darba vides riskiem absolūti vienprātīgi darbinieki atzina tieši psiholoģiskos riskus, pārjo risku un to ietekmes pētīšanai nav iekavāta mēģināta darba uzdevumos un turpmāk autore sīkāk pērs to darba vides risku pētīšanai, kam pakauti 100% RBSSKALS Būvniecības darbinieki.

Izdalot detalizētāk psiholoģisko un emocionālo darba vides risku faktoru ietekmi uz uzņēmuma strādājošajiem par riska faktoru iedarbības grupām/veidiem, autore ieguvusi kam jāattīstījam rezultātus.

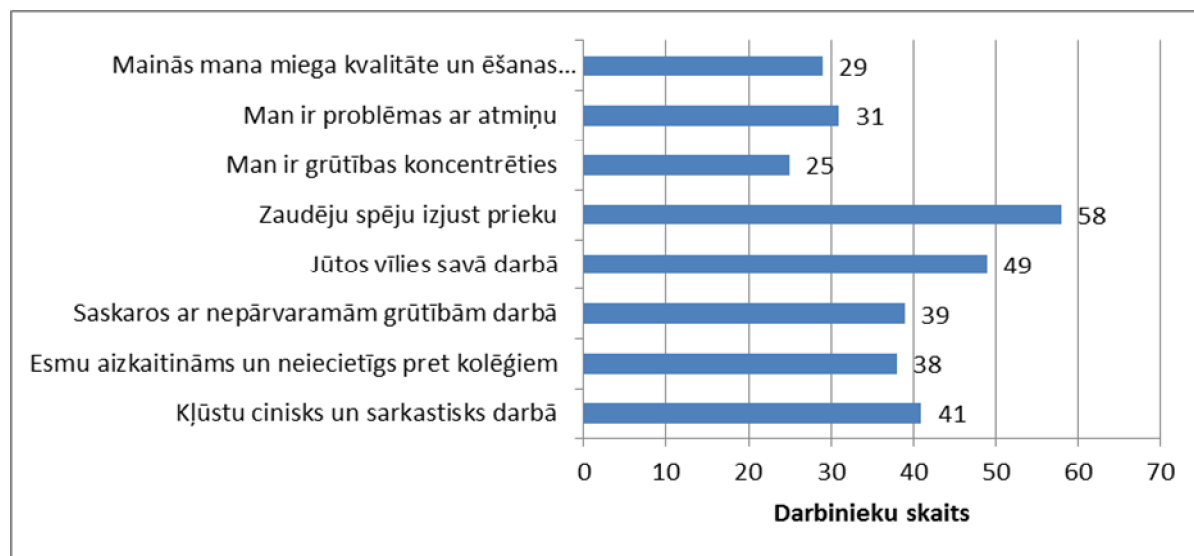


3.11. att. RBSSKALS Būvniecības darbinieku aptaujas rezultāti par psiholoģisko risku faktoru ietekmi uz strādājošajiem, 2013. gads

Kā redzams 3.11 attīstījam, vairāki nekā puse respondentu atzīmēja divas psiholoģisko risku faktoru grupas – darba laika deficīts un darbs, kas saistīts ar papildus pieprasījumiem – 72% respondentu un paaugstināta atbildība, svarīgu un atbildīgu lēmumu pieņemšana – 54% respondentu. Gandrīz puse no visiem aptaujas dalībniekiem jeb 48% atzina, ka tie regulāri saskaras ar riskiem, kas saistīti ar darba laika organizāciju (nepilnā virsstundu darbs, u.tml.), savukārt, 46% respondenti uzskata, ka tiem ir monotons darbs (darba raksturs un apjoms bieži

atk rtojas un prasa nep rtrauktu uzman bu). 27% darbinieku darba uzdevumu veikānu apgr tina saspringta psiholo isk atmosf ra darba viet un 35% atz st, ka vi i nesp j ietekm t sava darba procesu, jo tiem ir mazas l dzdal bas iesp jas sava darba pl noān .

Tikpat b tiski rezult ti ieg ti par stresa faktoru ietekmes v rt jumu, kas atspogu ojas n kamaj att l redzamajos rezult tos.



3.12. att. **RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku aptaujas rezultāti par stresa faktoru ietekmi uz strādājošajiem, 2013. gads**

K b tisku stresa faktoru 89% aptauj tie atzinu-i nov rojumu, ka p d j laik zaud sp ju izjust prieku. Liel k da a darbinieku, t s ir divas tre-da as aptauj to atz m , ka j tas v lu-ies sav darb , p d j laik k st viegli aizkaitin mi, ciniski un sarkastiski darb .

Balstoties uz augst k min to, autore secina, ka ma istra darbam izvirz t 1. hipot ze „B vniec b str d jo-ie darbinieki sav ikdienas darb cie-no psihoemocion la stresa, kas rada paaugstin tu spriedzi darb ”, ir apstiprin jusies ar autores izstr d t s un 2. pielikum nor d t s aptaujas anketas ieg to datu anal zes rezult tiem.

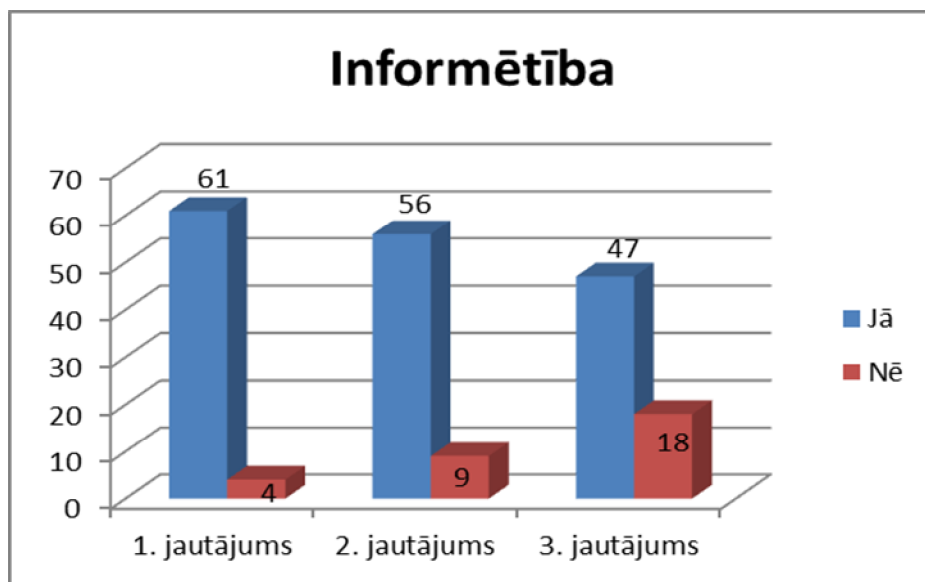
Apkopojot atbildes uz darbinieku aptaujas anket (pielikums Nr. 2, metodes apraksts noda Nr.2.1.) autores ievietotajiem jaut jumiem par str d jo-o inform t bu par darba aizsardz bas jaut jumiem:

1. Es esmu inform ts par visiem darba vides risku faktoriem un to iedarb bu, kam esmu pak auts darba viet ;

2. Es zinu, kur pie k v rsties, ja rodas probl mas darba aizsardz bas jaut jumu risin –an ;

3. Es uzskatu, ka darba dev ja attieksme pret darba aizsardz bas jaut jumiem ir pietiekama uz muma vesel guma un manas person g s labkl j bas veicin –an ;

autore ieguvusi 3.13. att 1 v rojamos rezult tus.



3.13. att. RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku aptaujas rezultāti jautājumiem par informētību par darba vides riskiem, 2013. gads

K redzams 3.13. att 1 , 6% respondentu, nejtas inform ti par darba vides risku faktoriem un to iedarb bu un paudu–i viedokli, ka vi i nav absol ti dro–i par piln gi visiem kait gajiem darba vides riskiem, kas apdraud vi u vesel bu vai dro–bu darb . Liel k da a, 94% darbinieku atbild ju–i, ka ir piln b inform ti par kait gajiem riska faktoriem vi u darba viet .

L dz ga situ cija v rojama ar attiec b uz 2. jaut jumu ó šEs zinu, kur pie k v rsties, ja rodas probl mas darba aizsardz bas jaut jumu risin –an ö ó 14% nepiekr t vai nevar atbild t min tajam apgalvojumam, kas noz m , ka darba aizsardz bas speci listam kop gi ar uz mumu uztic bas person m b tu nepiecie–ams atsvaidzin t darbinieku zin –anas darba aizsardz bas jaut jumos. Ta u 865 respondenti j t s piln b p rliecin ti, ka ir inform ti par veidu, k risin t darba dro–bas jaut jumus un zina visas savas iesp jas un ties bas ar darba aizsardz bas probl m m saist to jaut jumu risin –an .

72% aptaujas dal bnieku atzina, ka piln b piekr t vai piekr t apgalvojumam: šEs uzskatu, ka darba dev ja attieksme pret darba aizsardz bas jaut jumiem ir pietiekama uz muma

vesel guma un manas personas labklājības veicināšanā. 28% respondenti atbildēja ar "nē", tādējādi uzskatot, ka darba devēja attieksme pret darba drošības jautājumiem ir būtiska daļa, taču neviens faktors uzskatāms par muma veselguma un paudu darbinieku labklājības veicināšanu.

Kar uzskatot, ka darba devējs nepietiekami rūpjas par viņu arodveselību un darba drošību. Lai gan lielākā daļa darbinieku ir apmierināti ar darba devēja iesaistīšanās apjomu darba aizsardzības jautājumos, būtiski ir uzsvērt, ka vienlīdz liela daļa darbinieku (t.i. viena piektdaļa), cik jūtīši pilnībā aprūpēti no darba devēja puses, jūtīs ar absolūti nepasargāti darba aizsardzības jautājumos. Un šis ir būtisks iemesls darba aizsardzības sistēmas uzlabojumu nepieciešamībai.

Apkopjot iegūtos rezultātus uz autores izvirzītajiem jautājumiem attiecībā uz darba devēja lomu darba aizsardzības jautājumu risināšanā, autore secina, ka:

- 1) Strādājošo informācija darba aizsardzības jautājumos nav absolūti pilnīga;
- 2) Darba devēja iesaistīšanās arodveselības un darba drošības jautājumu risināšanā ir būtisks faktors uzskatāms par muma veselguma un nodarbināto personu labklājības veicināšanā, jo lielākā daļa aptaujas dalībnieku apstiprināja apgalvojumu par darba devēja attieksmes būtiskumu uzskatāms par muma veselguma un nodarbināto personu labklājības veicināšanā, kā arī viena piektdaļa nobvēstr dņiekiem apgalvo, ka nejtas pietiekami aprūpēti no darba devēja puses arodveselības un darba drošības jomās.

3.4. Vispārīgo risku novērtēšana pēc Somijas 5 ballu metodes

Vispārīgo risku novērtēšana darba vidē tika veikta saskaņā ar 2.2. nodaļa aprakstīto metodi. Izmantojot šo metodi autore izvērtēja faktorus, kas ietekmē darbinieku drošību darbā kā administratīvajiem darbiniekiem, kas lielāko daļu strādā biroja telpās, Matroflu ielā 15, Rīgā, tādēļ būvēstr dņiekiem, kas savus darba pienākumus veic būvobjektos.

Izvērtējot vispārīgos riskus pēc Somijas 5 ballu metodes darba vidē, autore secināja, ka faktori, kas ietekmē RBSSKALS administratīvo darbinieku drošību darbā un strādājošo veselību, ir evakuācijas ceļi un izejas, telpas sienas, telpas durvis, ugunsdrošība, telpas vispārējais ventilācija, mikroklimate un troksnis telpā, kas novērtēti ar II riska balli, ō pieemams risks, psihoemocionālais risks novērtēts ar III riska balli, ō cieamams risks. Pārjos darba vides faktorus autore novērtēja ar I riska pakāpi, ō nenozīmīgs risks. Kopumā autore RBSSKALS B vsabiedrība biroja darbinieku darba vidi novērtēja ar II, vispārīgajai riska pakāpei, ō pieemams risks. Lai samazinātu darba vides un darba vietas riskus, nepieciešams veikt autores

nor d tos prevent vos pas kumus, t.sk. mikroklimata parametriskos, gaisa pl smas truma un apgaismojuma m r jumus. Detaliz t kus darba vides risku nov rt jumus var apl kot 3. un 4. pielikumos.

T pat ar Somijas 5 ba u metodi tika nov rt ti visp r gie riski darba vid b vobjekt . B vobjekt past v traumatisma riski: materi lu (kri-ana, sl d -ana, grie-an s, atskr v -an s, -po-an s, sabruk-ana) izci i, rievass, skrambas, sastatnes, pieslienam s k pnes ó iesp jams darbinieka kritiens no augstuma; materi lu, konstrukciju kri-ana no augstuma; paklup-anas draudi, traumas, elektrotraumas. Nozares specifika nosaka to, ka situ cija b vobjekt var izmain ties oti s laik un, ka b vobjekts ir pak auts dafl du klimatisko un atmosf ras apst k u ietekmei.

Kopum autore RBSSKALS B vsabiedr ba darba vidi b vobjekt ar nov rt jusi ar II, visp r gajai riska pak pei ó pie emams risks. Autore secin jusi, ka faktori, kas ietekm RBSSKALS b vstr dneiku dro-bu b vobjekt un str d jo-o vesel bu, ir traumatiskie riski, mikroklimats, putek i, troksnis, ugunsdro-ba, elektrodro-ba un psihoemocion lie riski, kas nov rt ti ar II un III riska balli ó pie emams risks un cie-ams risks. Lai samazin tu darba vides riskus b vobjekt , nepiecie-ams veikt autores nor d tos prevent vos pas kumus, t.sk. nodro-in t iek- jo satiksmes dro-bu b vlaukum , lietot speci lu darba ap rbu, apavus, cimodus, k ar citus IAL, kuru lieto-anu nosaka veicam darba specifika, iev rot atp tas pauzes. Lai izvair tos no iesp jamajiem traumatisma riskiem, r p gi j iev ro darba aizsardz bas pas kumi str d jot objekt vai to apmekl jot, nepie aujot net r tus, piegruflotus, ziemass laik slidenus un nekais tus p rvieto-an s ce us b vlaukuma teritorij . Nepiecie-ams veikt trok- a m r jumus b vobjekt . Detaliz t ku darba vides risku nov rt jumu b vobjekt var apl kot 4. pielikum .

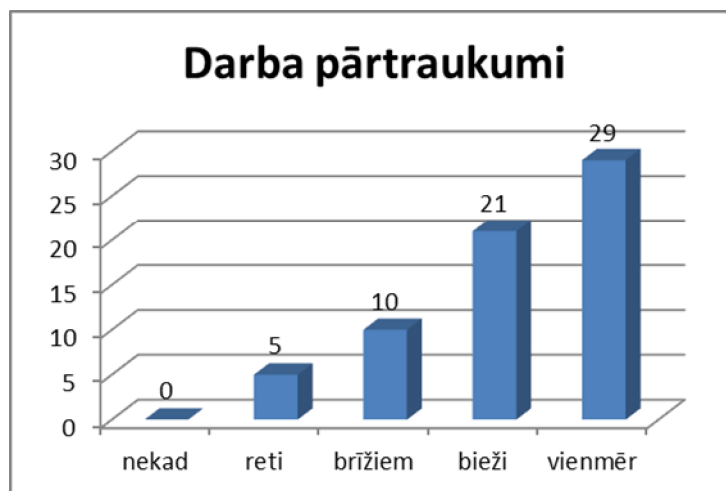
3.5. Psihoemocionālo risku novērtēšanas metodes

Turpm k darb autore analiz s rezult tus, kas ieg ti izv rt jos psihoemocion lo risku ietekmi uz darbinieku darbsp j m un mikroklimatu uz m um .

3.5.1. Kontroljautājumu metode

Ar kontroljaut jumu pal dz bu noskaidrojot RBSSKALS B vsabiedr ba darbinieku subjekt vo viedokli par darba vides soci lajiem un organizatoriskajiem jaut jumiem, autore ieguva rezult tus, kas nor da uz psihosoci lo faktoru st vokli uz m um un b tiski ietekm darba izpild jumu un darbinieku darbsp jas.

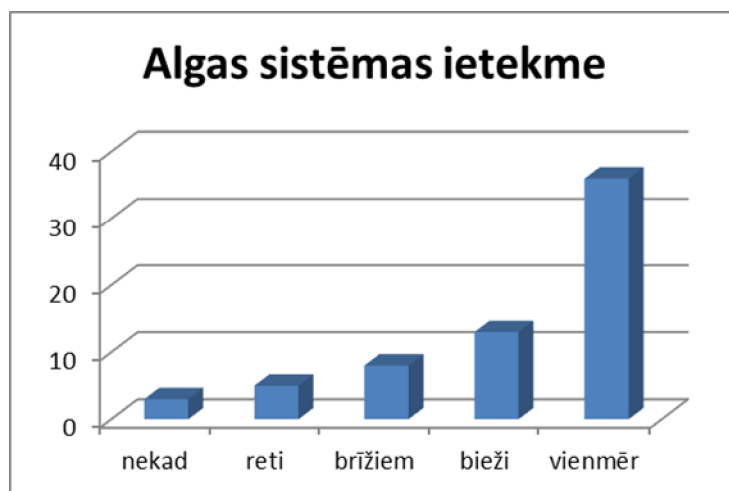
Pirmais jautājumu bloks apkopo jautājumus par darba dienas un darba laika vrtējumu. Kopumā respondenti 32% snieguši atbildes par to, ka bieži jstird virsstundas vai normālu darba laiku pārsniedzot stundas un 18% norādījuši, ka virsstundas jstird vienmēr. Tpat 69% norāda, ka ir bieži ir pārāk maz laika, lai paveiktu darbu noteiktajos termiņos, 17% respondentu norāda, ka vienmēr pietrkst laika, lai veiktu uzdotos darba pienākumus normāla darba laika ietvaros. Ar atbildes par augsto darba intensitāti, paši uzdevumos ar paaugstinātu uzmanību, 49% respondenti norādījuši biežādu pienākumu veikšanu. Vrtējot darba slodzi 38% atzinuši, ka reizēm tīrmainīga un 24%, ka slodze ir mainīga bieži vai vienmēr, kas liecina, ka darba slodzei ir ciklisks raksturs un nedēļas vai mēneša griezumā tīrīzldzināšs. Darba devjst tpat cenāšievrot darba un atpūtas laika secību, kā nodrošina pārtraukumus darba laikā, kas parādītšnkamajātāt l.



3.14. att. RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku vērtējums par pārtraukumiem darbā, 2013. gads

45% respondentu norāda, ka vienmēr tiek nodroināti pārtraukumi darbā, 32% norāda, ka pārtraukumi nodroināti bieži, tikai 5 respondenti atzīmjuši, ka pārtraukumi nodroināti reti un neviens nav norādījis, ka tie netiek nodroināti vispār.

Tājā sada ir iekauts svarīgš jautājums par darba algas sistēmu, kas pašib tīrsk ir tiešib vniecības nozarē, jo lielkoties darba devjīnosaka algas apmēru, kas ir atbilstoš izstrādes normām un konkrēt darbinieka darba ieguldījumam un noslodzei. Nkamajātāt l uzskatāmī redzam respondentu vrtējums par algas sistēmas ietekmi uz darba ritmu.

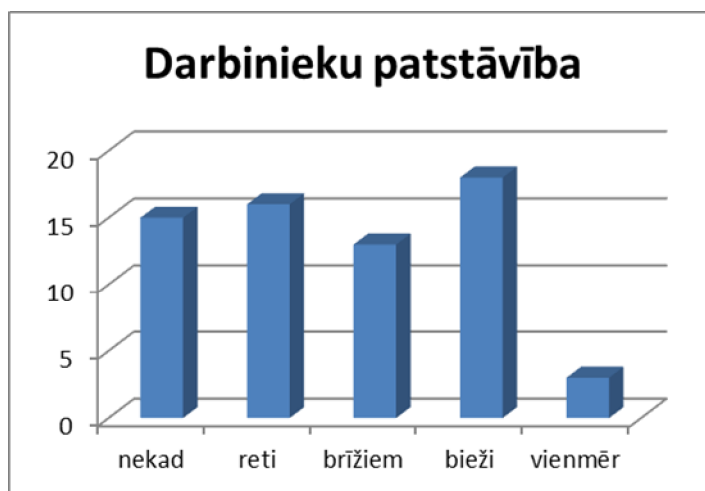


3.15. att. RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku vērtējums par algas sistēmas ietekmi uz darba ritmu, 2013. gads

T 55% respondenti nor da, ka vienm r ir svar gs izpild t gabaldarba apjoms pret stundu algu, 20% nor da, ka bieffi darba algas sist ma ietekm darba ritmu, 12% nor da, ka br fliem un 8%, ka reti. Tikai 5% nor ta, ka ietekmes nav. Tas skaidrojams ar to, ka da ji administrat vajiem darbiniekiem ir fiks t darba alga, kas nav atkar ga no izstr des un l dz ar to algas sist ma neietekm vi u darba ritmu.

N kamaj kontroljaut jumu blok apkopotie jaut jumi sniedza respondentu atbildes par darba saturu. 32% respondentu nor da, ka vi u darb bieffi tiek nodro-in ta pieejamo prasmju izmanto-ana, 17% nor da, ka vienm r. Tom r tikpat liels respondentu skaits 32% nor da, ka tikai br fliem tiek nodro-in ta prasmju izmanto-ana un 11%, ka reti. Puse aptauj to atz st, ka tiek nodro-in ta iesp ja apg t jaunas prasmes, attiec gi 15% nor da, ka vienm r, 18%, ka bieffi un 48%, ka reiz m. Tas nor da uz darba dev ja elast bu apm c t darbiniekus jaunu pien kumu vai darba funkciju veik-anai. Sevi- i svar gi tas ir t d , ka 32% respondentu nor da, ka vi i bieffi veic monotonu, vienveid gu darbu ar niec gu darba uzdevumu dafl d bu, 17% atbild ja, ka - dus pien kumus veic vienm r. T pat 60% respondentu nor d ju-i, ka bieffi darba izpilde prasa ment lo uzman bu un koncentr ciju, 17% - dus pien kumus veic vienm r. Tikai 11% reti veic darba pien kumus, kas neprasa gar gu koncentr -anos un pastiprin tu uzman bu.

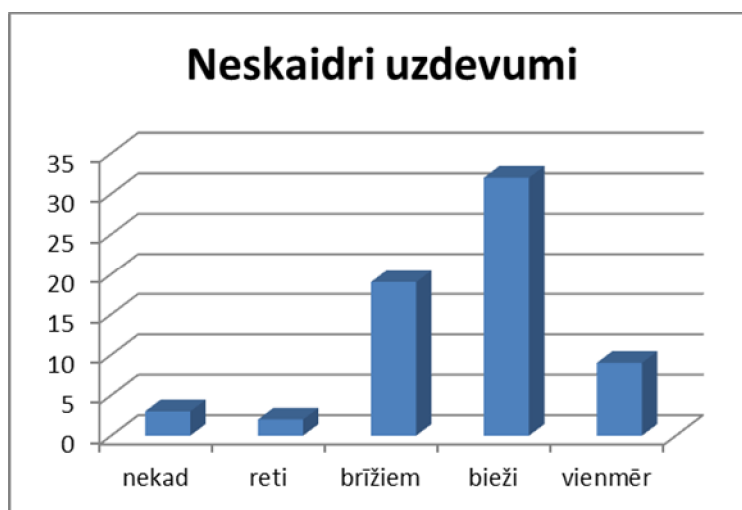
Svar gs v rt jums darba satura sada ir par iesp ju veikt neatkar gi un patst v gi. N kamaj att l dots v rt jums -m krit rijam.



3.16. att. RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku vērtējums par patstāvību un neatkarību darba pienākumu veikšanā, 2013. gads

Būtisks respondentu skaits 23% norādīja, ka nekad nav izjutusi patstāvību un neatkarību savu pienākumu pildīšanā, gandrīz tikpat liels skaits 25% norādīja, ka reti ir neatkarīgi savu darba pienākumu izpildīšanā, kas apstiprina to, ka veicamie darba pienākumi prasa stingru vadību un kontroli, nepieļaujot improvizāciju. 18% respondentu, kas norādīja, ka bieži ir patstāvīgi un neatkarīgi veicot darbu un 5%, ka vienmēr, galvenokārt ir administratīvie darbinieki.

Šajā sadaļā autore pārīvēlas uzsvērt respondentu atbildes uz jautājumu par darbiniekiem izvirzīto prasību viennozīmīgumu. Vērtējums atspoguļots nākamajā attēlā.

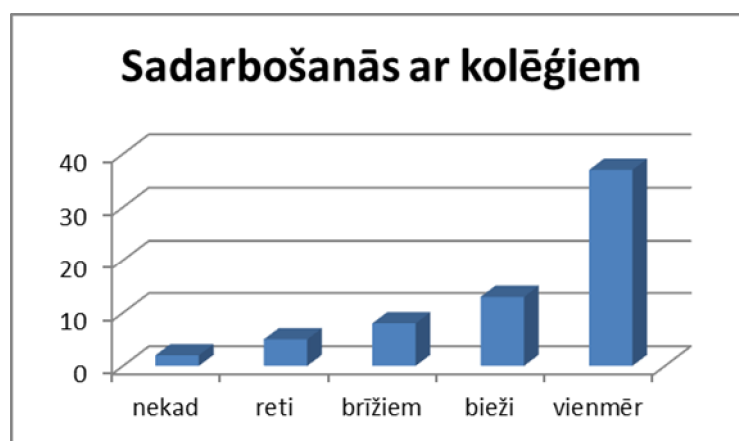


3.17. att. RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku vērtējums par pretrunīgiem darba uzdevumiem, 2013. gads

Lielākā daļa respondentu (49%) norādīja, ka saņem pretrunīgus un neskaidrus darba uzdevumus, kas liecina par nesakrītīgu sistēmu, dubļainos darba uzdevumu sniegtānotieņēmējiem vadītājiem, neskaidrību par rīkojumu prioritāti. 14% respondentu vienmēr saņem pretrunīgus vai neskaidrus darba uzdevumus. Attiecīgi 29% brīdīem nav pieriecināti, par to, vai saņemtie uzdevumi ir pareizi un netiks mainīti. Autore secina, ka – ir ļoti problemātiska situācija, jo darbinieki, kas nav pieriecināti, ka saņemmu – i un izpratu – i veicamo darba uzdevumu, nevar pilnveidot tā pilnā un jautā nepieriecināti par padarīt novērtējumu. Tikai 5% nekad nav saņemmu – i neskaidrus darba uzdevumus. Autore secina, ka tas saistīts ar vadības bezatbildību par jautājumu sakrītību.

Autore turpina arī analīzi par savstarpējām attiecībām un komandas darbu. 31% respondentu sniedz vērtējumu, ka bieži saņem atbalstu no kolēģiem, kā arī sociālo atbalstu. 35% – o atbalstu saņem brīdīem, bet 17% atbalstu saņem vienmēr. Tas norāda, ka kolektīvā mikroklimate vērtējams kā pozitīvs un draudzīgs. 45% respondentu norāda, ka viņiem ir ļoti svarīgs darba grupas sastāvs, 29% norāda, ka svarīgs. Tā kā būvstrādnieki strādā brigādēs un viņu atbildība ir atkarīga no izstrādes, tad saprotams, ka ļoti svarīgi ir komandas kopējais veikums. Vērtējums par taisnīgu un vienmērīgu darba slodzes sadalījumu starp kolēģiem 17% respondentu atzīmēja, ka tas ir vienmērīgs, 31%, ka bieži, 35% kā reizēm.

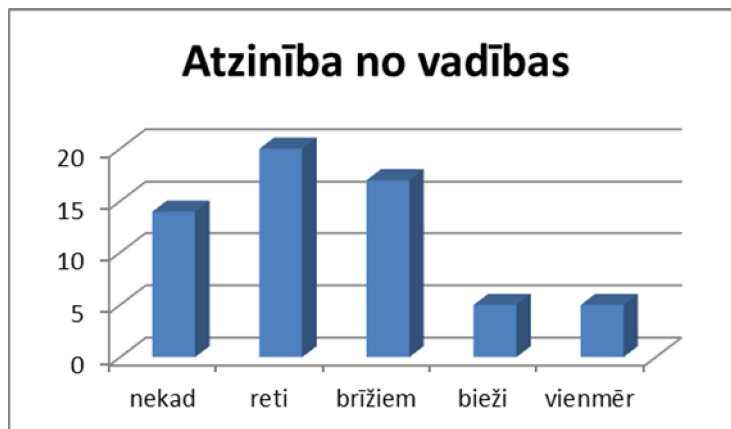
Ļoti būtiska daļa respondentu (57%), ir snieguši atbildes, ka viņiem vienmēr ir iespēja sadarboties ar kolēģiem, kas redzams nākamajā attēlā.



3.18. att. RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku iespēja sadarboties ar kolēģiem, 2013. gads

Tas vērtējums norāda uz to, ka kolektīvā valda savstarpēji pozitīva gaisotne, kolēģi labprāt sadarbojas un gatavi viens otram palīdzēt. Attiecīgi 35% nekad nav izjutuši terorizāciju no kolēģu puses un 37% to izjutuši reti.

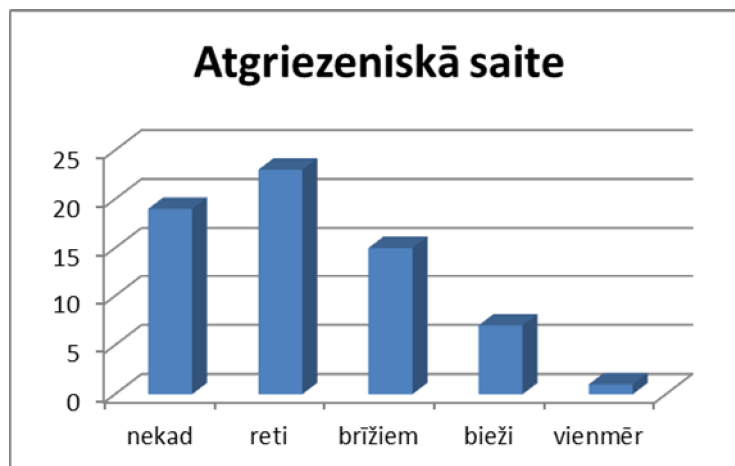
Tājā sadaļā metodes autori iekļuvis ar jautājumu par to, cik bieži darbinieki saņem atzinību no vadības. Tā rezultāti redzami nākamajā attēlā.



3.19. att. RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku saņemtajā atzinības no vadības, 2013. gads

Savukārt tajā jautājumā 28% respondenti norādīja, ka nekad nesaņem atzinību no vadības, 31% atzinību saņem reti un 26% tikai brīžiem. Ļoti zems rādītājs tikai 8% atzinību no vadības saņem bieži un vienmēr. Autore secina, ka vadība jāpievērš uzmanība šim jautājumam un jāmaina savs vadības stils no kontroles un uzdevumu došanas uz kolektīvu sadarbības formu, kas iekļauj tik svarīgu personlvas vadības funkciju kā atzinības un uzslavas paušanu.

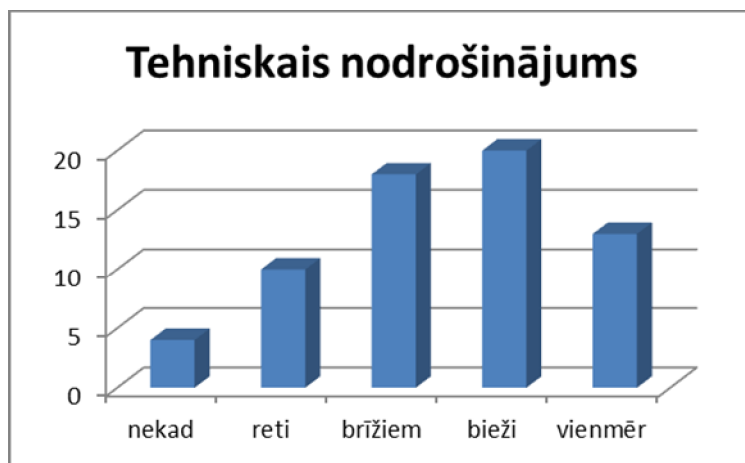
Turpinot ieskto problēmu, nākamais anketas bloks apkopo jautājumus par savstarpējām attiecībām ar vadību un tiešajiem darbu vadītājiem. 31% no respondentiem atbildēja, ka viņiem bieži ir atgriezeniskā saite priekšniekiem 15% vienmēr un 35% kāreiz, kas norāda uz to, ka darbinieki sniedz atgriezenisko saiti un atskaites vadītājiem par savu darba uzdevumu izpildi un rezultātiem. Savukārt nākamajā attēlā respondenti norādīja, kad atgriezenisko saiti viņi saņem pretī priekšniekiem.



3.20. att. RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku saņemtajā atgriezeniskā saite no vadības, 2013. gads

29% respondentu nav atgriezenisk saite un atzin bas no priek–niec bas, 35% reti sa em atzin bu no vad bas un 23% tikai br fliem. Tikai 11% sa em respondentu uzskata, kas sa em atgriezenisko saiti bieffi un l no aptauj tajiem, ka vienm r.

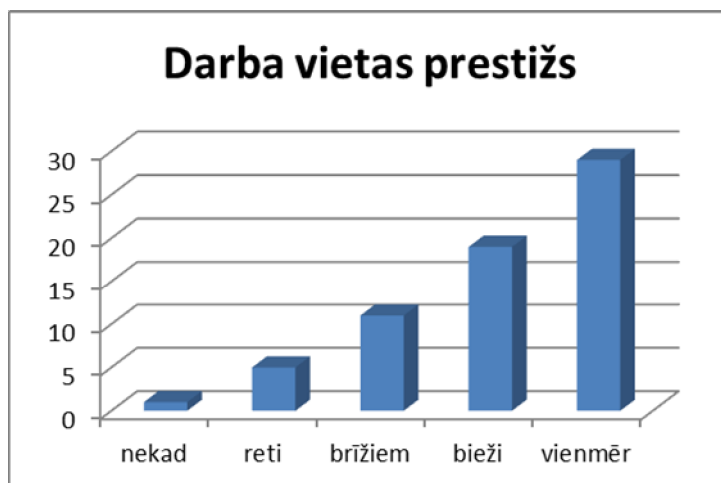
Ar jaut jum par l dzdal bu l mumu pie em–an 35% respondentu nor d ju–i, ka vi iem reiz m ir dal ba svar gu jaut jumu izlem–an , 25%, ka reti un 9%, ka nekad nepiedal s l mumu pie em–an . Attiec gi tikpat daudzi respondenti 11% nor d ju–i, ka vienm r piedal s l mumu pie em–an . Tē darbinieki p rst v b vsabiedr bas vado–os amatus vai noda u vad bu. Respondenti nor d ju–i, ka vi u darbam ir past v ga p rraudz ba. 17% atz m ju–i, ka p rraudz bas p r veiktajiem darbiem, tie pie em–ana un kontrole ir vienm r, 28%, ka p rraudz ba ir bieffi un 37%, ka reiz m. *% respondentu darbs netiek p rraudz ts, kas nor da uz to, ka –ie darbinieki veic patst v gas funkcijas un vi u darbu specifika neparedz daudzpak pju p rvaldi un kontroli. Labus r dt jus aptauj tie sniegu–i atbild s uz jaut jumu par tehnisko nodro–in jumu, kas nepiecie–ams kvalitāt vai darba izpildei.



3.21. att. RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku tehniskais nodrošinājums, 2013. gads

K redzams 3.21. att l 21% respondenti apliecina, ka vienm r ir nodro–in ti ar darbam nepiecie–amo tehnisko apr kojumu, 31% atz m , ka nodro–in jumu ar v rt jumi bieffi un28 %, ka reiz m. Starp respondentiem ir ar t di darbinieki, kas reti sa mu–i nepiecie–amo vai iesp jamo tehnisko atbalstu, 15% un6 %, kas nekad. Autorespr t, –is nav labs sign ls darba dev jam, ja kaut neliela, bet tom r b tiska darbinieku da a uzskata, ka vi u daba pien kumi b tu veicami efekt v , ar ar maz kiem sp ka pat ri iem, ja tie b tu nodro–in ti ar attiec gajiem tehniskajiem l dzek iem.

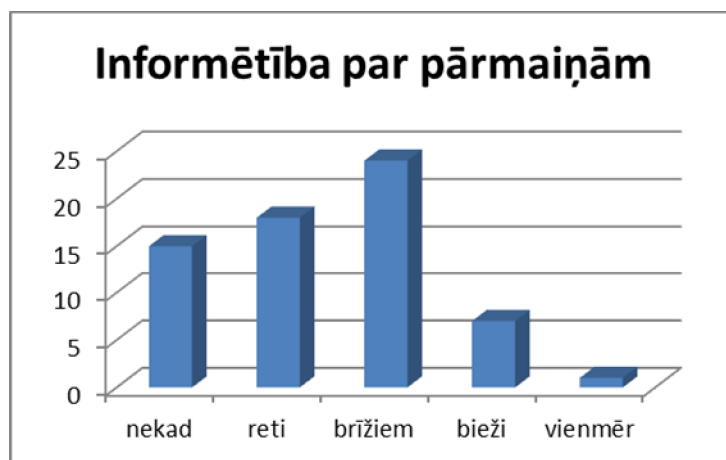
Respondenti vrtja ar kritriju, kas norāda uz organizatoriskajiem apstākļiem darbā un kas nenoliedzami ietekmē viņu darbspējās. Tā 17% respondentu norādīja, ka būtiski savā darbā izjūt to, ka strādā lielā uzņēmumā. Gandrīz trešdaļa aptaujāto, 31%, bieži sajūt iestādes un kolektīva lieluma ietekmi uz savu veicamo darbu un 28% reizēm. No atbildēm var autoresecināt, ka uzņēmuma darbinieki lepojas ar savu darba vietu, par ko liecina nākamajā attēlā redzamais.



3.22. att. RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku vērtējums par darba vietas prestižu, 2013. gads

45%, kas ir gandrīz puse aptaujāto, norādīja, ka vienmēr sajūt darba vietas prestižu, 29%, ka to sajūt bieži un 17% ka reizēm. Tikai 5% uzskata, ka viņi reti sajūtu un 1 respondentas, ka nekad nesajūt darba vietas prestižu vai uzņēmuma statusu, vai arī tas viņu pat nav būtiski. Autoresprātas ir ļoti augsts novērtējums un liecina par to, ka darbiniekiem ir p, k d uzņēmumā viņi strādā un k tas tiek vērtēts citu uzņēmumu salīdzinājumā. Respondenti ir atzinīgi novērtējuši arī atmosfēru un vidi darba vietā. 37% aptaujāto ir atzīmējuši, ka bieži atmosfērā darbā ir pozitīva, 24%, ka reizēm un 9%, ka vienmēr.

Ļoti līdzīgs vērtējums ir sniegts par šiem organizatoriskajiem apstākļiem, kā organizatorisks birokrātisms un neskaidra organizācijas struktūra, funkciju sadalījums un atbildības. Uzņēmuma apgalvojumiem 17% respondentu norādīja, ka vienmēr, 31%, ka bieži un 28% ka reizēm. Attiecīgi 6% respondenti vērtēja, ka nekad nav saskārušies ar smagnēm, birokrātiskiem procesiem uzņēmumā, kā arī neskaidrām atbildībām un funkciju sadalījumiem. Autoresprātas norāda, ka lielais skaits respondentu, kas šīs problēmas ir sajūtuši, nesaņem pietiekami daudz informācijas un izskaidrojošā darba noteikumu vadības par iekšējām darba procedūram un kārtību. To apliecina nākamais 3.23. attēls un atbildes.



3.23. att. RBSSKALS Būvsabiedrība darbiniekiem sniegtā informācija par izmaiņām, 2013. gads

23% respondentu nekad nesēma informāciju par izmaiņām, kas skar viņu darbu, 28% – informāciju saņem reti un lielākais aptaujas dalībnieku 37% skaits tikai reizēm. Auroresprētāsliecina par sliktu vadības darbu un nekvalitatīviem metodiskiem un proceduriskiem.

3.5.2. Darba spriedzes indikatora noteikšana

Aptaujas rezultāti par darba spriedzes indikatoriem RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku vidū tika apkopoti ar datorprogrammas šWork positive palīdzību. Psihoemocionālo risku izvērtēšana ir sarežģīts uzdevums, pat ja tos izvērtē joti nodarbinātajiem objektos, jo tie riski nav viegli redzami. Lai tos diagnosticētu ir nepieciešams iegūt uzticību no respondentu puses, līdzot aizpildīt speciālas anketas ar pietiekami daudziem jautājumiem, jo ne vienmēr nodarbinātajiem objektos ir pietiekami atsauģi. Ar anketu apstrādi ir darbietilpīgs process, daļēji ar tādā autore, lai atvieglotu risku izvērtēšanu izvēlējies izmantot šo datorprogrammu. Metodes skaidrs apraksts lasāms 2.3.2. nodaļā, aptaujas anketas paraugs pievienots 7. pielikumā.



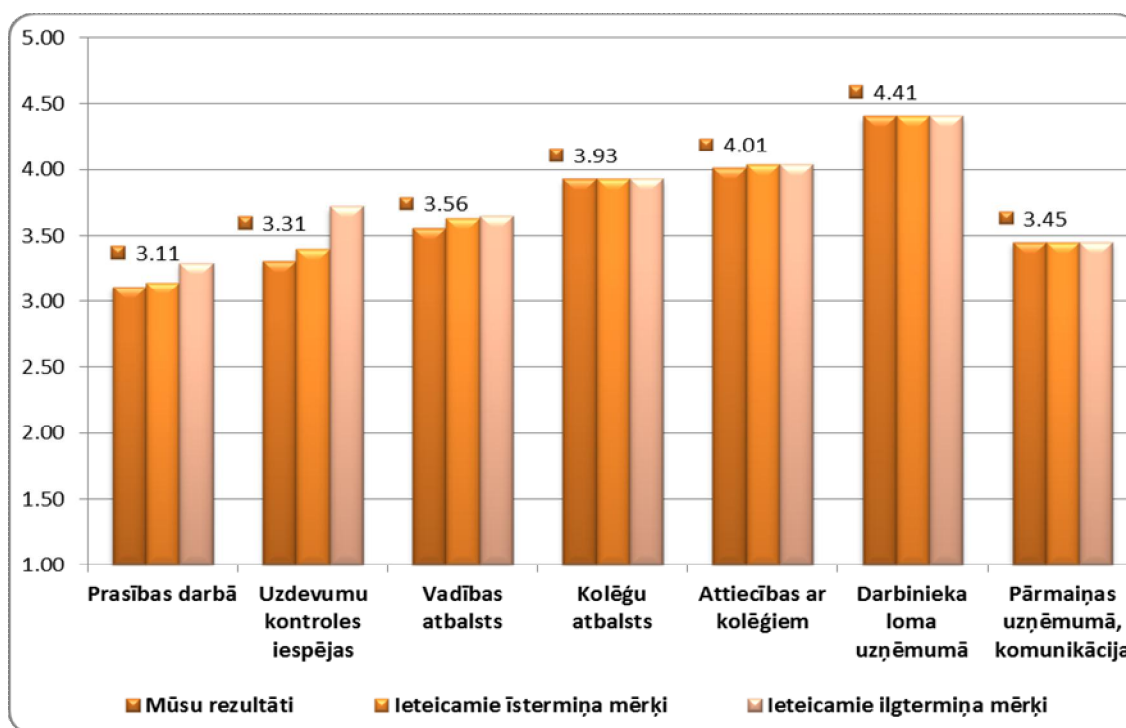
3.24. att. RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku darba spriedzes rādītāju rezultātu kopsavilkums, 2013. gads

Balstoties uz 3.24. attēlā redzamiem rezultātiem, autore izdarīja secinājumus par uzņēmuma kopīgiem darba spriedzes indikatoriem:

- 1) Vislabkos rezultātus darbinieki atzinuši sadaļās „Attiecības ar kolēģiem” un „Darbinieka loma uzņēmumā” un „Uzdevuma kontroles iespējas”. Ērtie iegūtie rezultāti ir saņemti I riska balli, - tādējādi jomas kopumā uzņēmumam nav uzskatāmas par darba spriedzes indikatoriem un uzņēmumam minētajās jomās ir jācenšas saglabāt sasniegto;
- 2) Sadaļās „Kolēģu atbalsts” un „Pārmaiņas uzņēmumā, komunikācija” rezultāti ir labi, taču ir nepieciešami minimāli uzlabojumi, raugoties ilgtermiņā, jo iegūtie riska balli ir II;
- 3) Savukārt, jomas, kuras RBSSKALS B vērtē darbinieki visvairāk izjūt kā darba spriedzes indikatorus, ir „Prasības darbā” un „Vadības atbalsts”. Tās sadaļās ir ieguvušas III riska balli un norāda uz nepieciešamu papildu uzlabojumu kāstermiāmar uzstādīšanu tuvākajā laikā;
- 4) Neviena sadaļa respondentu vidū nav ieguvusi IV riska balli, līdz ar to var secināt, ka darba spriedzes indikatori nepieaugami augstā līmenī uzņēmumam novērojami un darbu pārtraukšana vai tālārciba risku un darba spriedzes indikatoru novēršanai nav nepieciešama.

No izdalītajām anketām aizpildītas tika 61 anketa. Anketas pildīja 56 vīrieši un 5 sievietes, 40 aptaujas anketas aizpildītas latviešu valodā, 21 - krievu valodā, 14 anketas aizpildīja infoneerģniskais jeb administratīvais personāls un 47 strādnieki no dažādiem uzņēmuma objektiem.

Ievadot datus, tika iegūti vidējie rezultāti būvniecībā, kā arī ieteicamie kāstermiāmar i un ieteicamie ilgtermiāmar i, kas deva iespēju uzreiz novērtēt, kādai darba spriedzes indeksa kategorijai ir jāpievērš uzmanība.



3.25. att. RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku darba spriedzes rādītāju rezultātu kopsavilkums pa sadaļām, 2013. gads

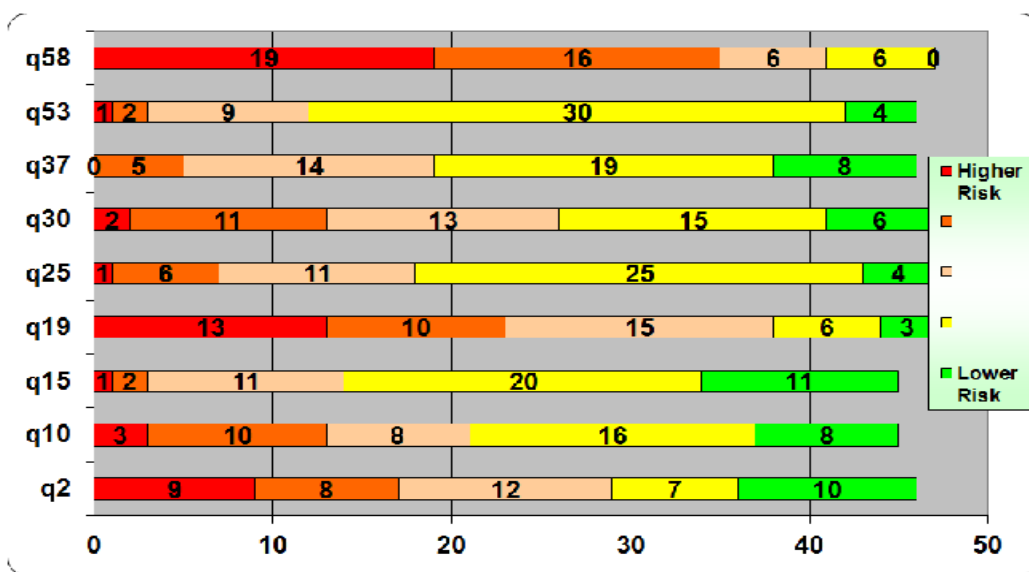
„Prasības darbā” (skat. 8. pielikum) - par visaugst ko risku un galvenajiem darba spriedzes indikatoriem min taj sada respondentu ir atzinu-i laika tr kumu un nepiecie-am bu str d t oti intens vi. L dz pat 70% no visiem RBSSKALS B vsabiedr ba darbiniekiem, atbild ju-i, ka pildot ikdienas darba pien kumus, ir j str d oti tri, ir nepiecie-amas virsstundas un/vai nav iesp jams izmantot atp tas pauzes, lai atjaunotu sp kus un samazin tu darba spriedzi, k ar neviens no darbiniekiem nav atz m jis, ka vi u darba pien kumi ir monotoni un garlaic gi, ta u, atbildot uz jaut jumu, vai respondentu darbs ir j veic neizpild mos termi os, liel k da a no darbiniekiem atbild ju-i apstiprino-i un p r j da a atzinusi, ka tas ir br fliem. Gan administrat vie darbinieki, gan str dneiki nor d ju-i tie-i darba tempu un laika tr kumu k b tisku darba spriedzes c loni.

Pozit vi, ka vair k k puses darbinieku ir atzinu-i, ka darba vide ir rta, nepiecie-am s koplieto-anas telpas, k ar str dneiku sadz ves telpas b vobjektos ir atbilsto-as un darbavieta ir iek rtota atbilsto-i veicamajam darbam ó l dz ar to var secin t, ka darba vide nav darba spriedzes indikators RBSSKALS B vsabiedr b .

„Uzdevumu kontroles iespējas” (skat. 9. pielikum) ó liel k da a respondentu ir atzinu-i, ka, bieffi vai br fliem darbinieki pa-i var noteikt, k veikt darbu, cik tri to veikt un kad tais t p rtraukumu darb , ta u, atsaucoties uz iepriek- j sada ieg tajiem rezult tiem, var

secināt, ka, lai gan uzdevumu kontroles iespējas darbiniekiem ir samērā labas un no tiešvadības spiediens, stingra kontrole vai darbu veicēšanas kategoriski norādījumi nav novrojami, veicamo darbu apjoms ir tik milzīgs, ka tieši tādēļ visbiežāk darbiniekiem zūd iespēja brīvi izvēlēties, cik ilgi veikt darbu un kad ēmt pārtraukumus, kādā rodas spriedze darbā. Paizteikti tas attiecināms uz strādniekiem būvobjektos, ko apliecina iegūtie rezultāti, jo uz apgalvojumiem "Man ir iespēja izlemt, ko darīt darbā", "Es pats varu noteikt, kā veikt darbu".

Kā redzams kamaj attēl strādnieku anketu kopsavilkumā 25% respondentu norāda, ka viņi nevar izlemt, ko darīt darbā. Vēl lielāks procents respondentu norādīja, ka darbs, ko viņi dara ietekmē viņus emocionāli, ar to saprotot, ka darba situācijās, kad strādnieks nevar ietekmēt sākotnējo uzdevumu saturu, kā arī netiek iesaistīts lēmumos par to, kā labāk vai racionālāk veikt konkrētos darbus, viņš jūtas emocionāli nospiests vai pat sārgtināts. Kā tas ietekmē sekas tam autore var prognozēt atbildības samazināšanos par darba kvalitāti un kopīgo rezultātu, kas darbojas pēc principa, "kā vadība lika, tā mēs darām".



q58 Darbs, ko es daru, mani ietekmē emocionāli
q53 Esmu iesaistīts/-ta lēmumu pieņemšanā savā komandā (izpildot savas funkcijas)
q37 Es jūtu, ka darbs man ir nodrošināts
q30 Mans darba laiks ir elastīgs
q25 Es pats/-i varu noteikt, kā veikt darbu
q19 Man ir iespēja izlemt, ko darīt darbā
q15 Man ir dota izvēle lēmuma pieņemšanā, kā labāk darīt savu darbu
q10 Es pats/-i varu noteikt, cik ātri veikt darbu
q2 Es pats/-i varu izlemt, kad taisīt pārtraukumu darbā

3.26. att. RBSSKALS Būvniecība strādnieku rādītāju rezultāti sadaļā "Uzdevumu kontroles iespējas", 2013. gads

Attiecīgi administratīvie darbinieki atzinuši, ka viņi ir iesaistīti lēmumu pieņemšanā savā komandā, pildot savas funkcijas, taču būtiski, tomēr lielā daļā respondentu ir norādījuši, ka ar

viem nekonsultājas par uzņēmuma politikas organizāšanu un vadības lēmumiem. Minētais fakts norāda uz lielu šķēršļu starp uzņēmuma vadības lēmumiem un padotajiem, kas būtiski atspoguļojas ar uzņēmuma kopējos rezultātus, „Vadības atbalsts” ir viens no būtiskajiem darba spriedzes izraisītājiem un ir kopumā novērtēts ar III riska balli, taču tieši administratīvajiem darbiniekiem pat ar IV riska balli.

„**Vadības atbalsts**” (skat. 10. pielikumu) ir par vislielāko darba spriedzes indikatoru –ajā sadaļā darbinieki atzīmēja atbalsta trūkumu atsauksmju par padarīto darbu veidā, to neizjūt puse aptaujas dalībnieku. Viena ceturtda daļa biroja darbinieku atzinusi, ka reti izjūt atbalstu no augstākā lēmuma vadības vai neizjūt to vispār, taču atbalstu no tiešvadītāja izjūt 45% respondentu un atzīmē, ka pilnīgi vienmēr vai bieži var paauties uz to, ka tiešvadītājs palīdz atrisināt darba problēmas. Pēc iegūtajiem rezultātiem var secināt, ka tiešvadības atbalsts ir salīdzinoši labs un būtiskus uzlabojumus nepieprasa, taču steidzamus uzlabojumus pieprasa aptaujas rezultāti attiecībā uz augstākā lēmuma vadības atbalstu, kā arī visu lēmumu vadītājiem būtu ieteicams sniegt lielāku atbalsta trūkumu un uzslavas veidā saviem padotajiem.

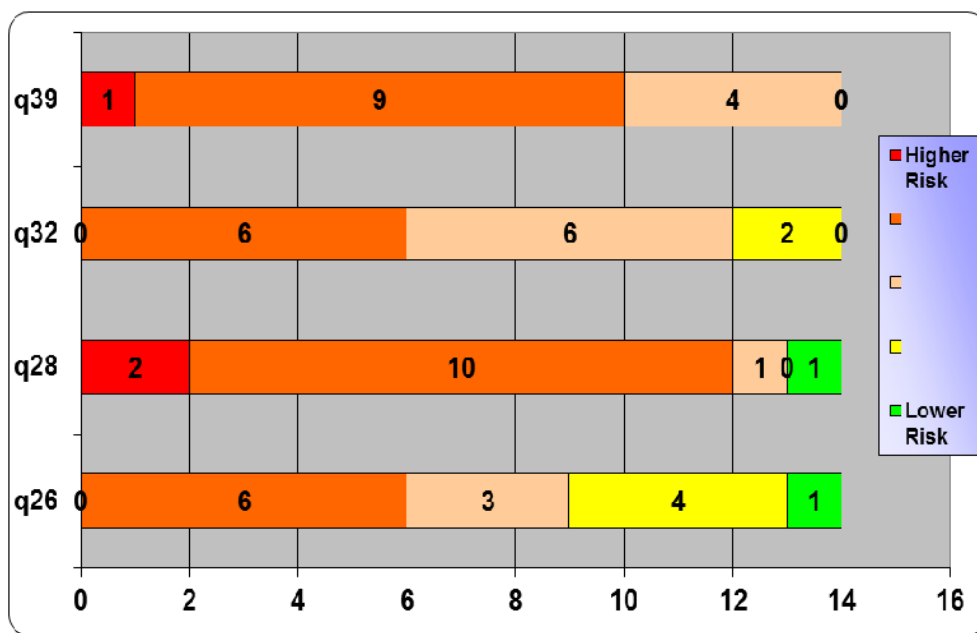
„**Kolēģu atbalsts**” (skat. 11. pielikumu) ir analizējis, kā uzturēt atbalstu uzņēmumā, var secināt, ka tas ir apmierinošs, bet nepietiekams. Aptuveni 80% darbinieku saņem atbalstu no kolēģiem un bieži vai pilnīgi vienmēr saņem atbalstu, ja rodas grūtības, taču tomēr viena piektdaļa respondentu norādīja uz nepietiekamu atbalstu no kolēģu puses. Atbildot uz jautājumu, vai darba kolēģi ir gatavi uzklaut jūsu problēmas, puse darbinieku atzinusi, ka piekrīt minētajam, taču samērā liels respondentu skaits (40%) norādīja, ka uz šo jautājumu atbildēt nevar, kas, autoresprāt, liecina nevis par atbalsta trūkumu no kolēģiem, bet par darbinieku nevēlēšanos dalīties vai uzticēties savas problēmas kolēģiem. Tas pēc autores domām norāda uz nepieciešamību pēc sadraudzības un uzticības veicināšanas kolektīvās salīdzināšanas pasākumiem.

„*Attiecības ar kolēģiem*” (skat. 11. pielikumu) ir –sadaļā nav uzskatāma par darba spriedzes indikatoru, jo uz lielāko daļu jautājumu, respondenti atbildēja noraidīši. Vienīgais apgalvojums, uz kuru 20% aptaujāto darbinieku ir atbildējuši piekrītoši, ir „*Attiecības darbā ir saspringtas*”, taču tā kā minētajā apgalvojumā nav minēts, vai vērtējamās attiecības ir starp kolēģiem un vadību vai kolēģu starpā, autore pieņem, ka lielākā daļa respondentu –o apgalvojumu attiecina uz vadītāju, padoto attiecībām.

„**Darbinieka loma uzņēmumā**” (skat. 12. pielikumu) ir analizējis darbinieku vērtējumus attiecībā uz jautājumiem par darbinieku lomu uzņēmumā, autore secināja, ka tikai daži darbinieki, mazāk nekā 10%, no visiem aptaujātajiem, nezina, kādi ir viņu pienākumi un

atbildība, kas viņiem darīms, lai paveiktu savu darbu, kam ir jāatskaitās un katra darbinieka darbs veicina uz muma vispārīgo mērķu sasniegšanu. Pārīje 90 % respondentu ir pilnībā pārliecināti, ka apzinās sava darba nozīmību un savu lomu uz muma, līdz ar to „Darbinieka loma uzņēmumā” nav uzskatāma par darba spriedzes indikatoru RBSSKALS Būsabiedrībā. Vienīgais stress izraistošais šāda ir informācijas trūkums par uz muma politikas organizāciju un piemētajiem lēmumiem vadības lēmēji vienā trešdaļā biroja darbinieku uzskata, ka viņi par to netiek informāti, līdz ar to firmas vadība būtībā joprojām veid tiek aktualizāta un nodota tikai visu lēmumu darbiniekiem jaunākā informācija par vadības lēmumiem un politikas organizāciju.

„Pārmaiņas uzņēmumā, komunikācija”o analizētot, darbinieku sniegtās atbildes uz jautājumiem šāda, autore ir secinājusi, ka izmaiņas darbī izraisa spriedzi, jo liela daļa darbinieku bieži vien neizprot, kā vadības nolemtās izmaiņas darbosies praksē, ~40% darbinieku uzskata, ka vadība ar viņiem nekonsultējas saistībā ar izmaiņām veicamajos darba uzdevumos vai kontroles sistēmā. Nākamajā attēlā autore vāļ jās parādīt, ka paīkritiski šāda a novērtēta tieīno infeniertehniskā personāla puses, kur lielākā daļa respondentu uzskata, ka



- q39 Darba tempa izmaiņas (vai nu pārāk ātri vai pārāk lēni) rada spiedienu uz mani
- q32 Kad darbā tiek veiktas izmaiņas, man ir skaidrs, kā tās darbosies praksē
- q28 Vadība vienmēr konsultējas ar darbiniekiem par izmaiņām darbā
- q26 Man ir pietiekami daudz iespēju izjautāt vadītājus par pārmaiņām darbā

3.27. att. RBSSKALS Būsabiedrība administrācijas darbinieku rādītāju rezultāti sadaļā „Pārmaiņas uzņēmumā, komunikācija”, 2013. gads

B vstr dnieki attiec gi ir nezi par n kamajiem b vobjektiem, kas garant vi iem dro-us uz stabilus ien kumus un darba noslodzi, sevi- i jau ziemas sezon . Ta u visliel kais spriedzes avots ir izmai as darba temp ó t aptaujas anket s atz m ju-i vair k nek puse darbinieku.

Pozit vi autore v rt atbildes, ko respondenti sniegu-i, par to, ka liel k da a nodarbin to b vobjektos:

1. non kot gr t b s var pa auties uz darba kol u un tie-o priek-nieku atbalstu, vi i p rliecin ti, ka darbs vi iem ir nodro-in ts; ar darba savstarp j s attiec bas uzskata par labv l g m ó kol u starp nav spriedzes un agresivit tes izpausmes, ka vi iem ir iesp ja iztauj t tie-os vad t jus;
2. zina savus pien kumus un k das pras bas pret vi iem tiek izvirz tas, zina k ir paveicams uzdotais darbs un vi iem ir iesp jas iztauj t tie-os vad t jus; nodarbin tie uzskata, ka vi u ieguld jums darb tiek nov rt ts un vi i atz st, ka sa em pozit vas atsauksmes par labi paveiktu darbu; nodarbin tie ar neuzskata, ka vi iem darb ir liels laika tr kums;
3. atz st, ka sa em apm c bu darba viet ;
4. nav apsv ru-i iesp ju pamest b vuz mumu darba spriedzes d ;
5. atz st, ka p rtraukumu daudzums un skaits, lai atp stos ir pietiekams.

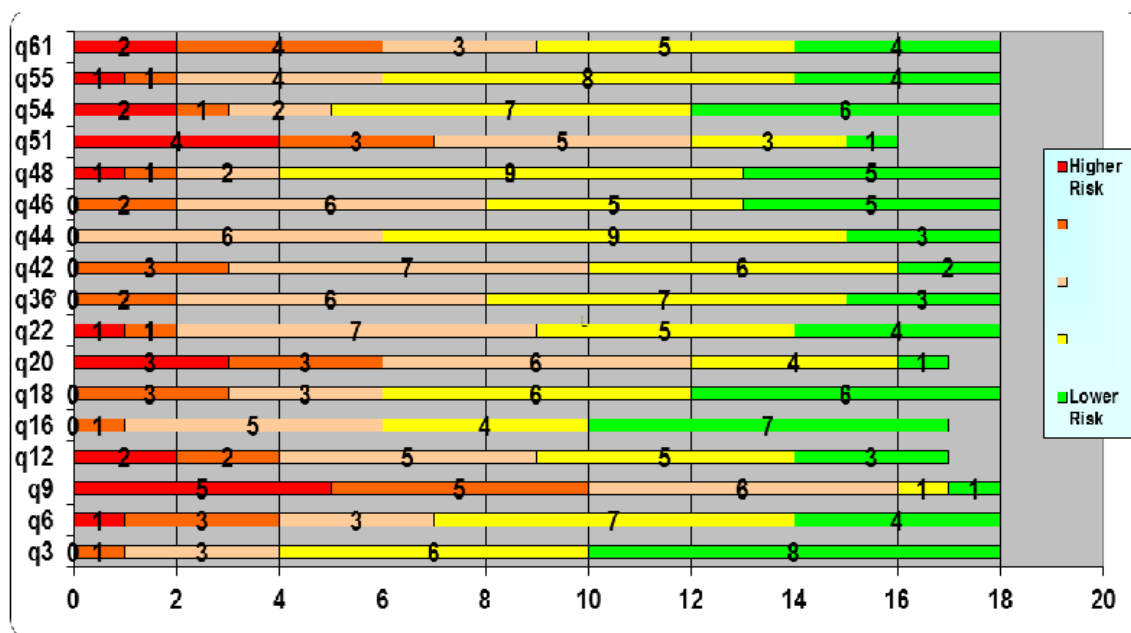
Tom r ir ar negat vas iez mes un tendences:

1. katrs sestais nodarbin tais b vobjekt atz st, ka ir sask ries ar iebied -anu darb ;
2. liel k da a nodarbin to b vobjektos uzskata, ka darbs ir oti intens vs un puse nodarbin to atz st, ka reiz m darba ned a p rsniedz 48 stundas;
3. ¾ nodarbin to b vobjektos uzskata, ka ar vi iem augst k vad ba nekonsult jas l mumu pie em-an , t.i. netiek emts v r vi u viedoklis; nodarbin tie nav pietiekami inform ti par b vuz muma pie emtajiem l mumiem, politiku un izvirz tjiem m r iem;
4. puse nodarbin to b vobjektos v l tos pa-i noteikt, k veikt darbu un kad veikt p rtraukumus darb ;
5. nodarbin tie uzsver, ka spriedzes d padara darbu slikt k.

No augst k min t izriet, ka ir j veic pas kumi darba vides uzlabo-an . Nopietnas baflas rada fakts, ka ir nodarbin tie, kas tiku-i pak auti k da veida iebied -anai darb un b tu j noskaidro, k tas ir noticis un ar kuriem nodarbin tajiem. To, ka nodarbin tie darbu atz st par intens vu, jo

sevi- i b vobjekta nodo-anas cikl , tas -ai nozar ir rakstur gs un j r in s ar to, ka - situ cija nemain sies. Bez tam augst k vad ba ir distanc jusies no probl m m b vobjektos un atst jusi to tie-o vad t ju zi . Tš fakts augst kai b vuz muma vad bai ir j em v r un j izstr d r c bas pl ns radu- s distances mazin -anai. Ir saprotams, ka nodarbin tie b vobjektos pa-i v l tos noteikt, k darbi ir veicami, k d k rt b un kad veicami p rtraukumi darb ó tom r j em v r ar tas, ka tie-ajiem vad t jiem ó brigadieriem un darbu vad t jiem un vi u pal giem b vniec bas darba gaitas kopskats ir lab k redzams un discipl na ir j iev ro.

T l k darb autora analiz s ieg tos rezult tus p c darba st fla nodarbin tajiem b vobjektos, kuri darbu uzs ku-i sal dzino-i nesen ar kop jo darba pieredzi l dz 2 gadiem un nodarbin tajiem ar kop jo darba pieredzi virs 2 gadiem b vniec bas nozar . Ieg tie rezult ti tiek analiz ti kategorij s, kur s respondenti uzr d ju-i rezult tus IV un III riska pak p .

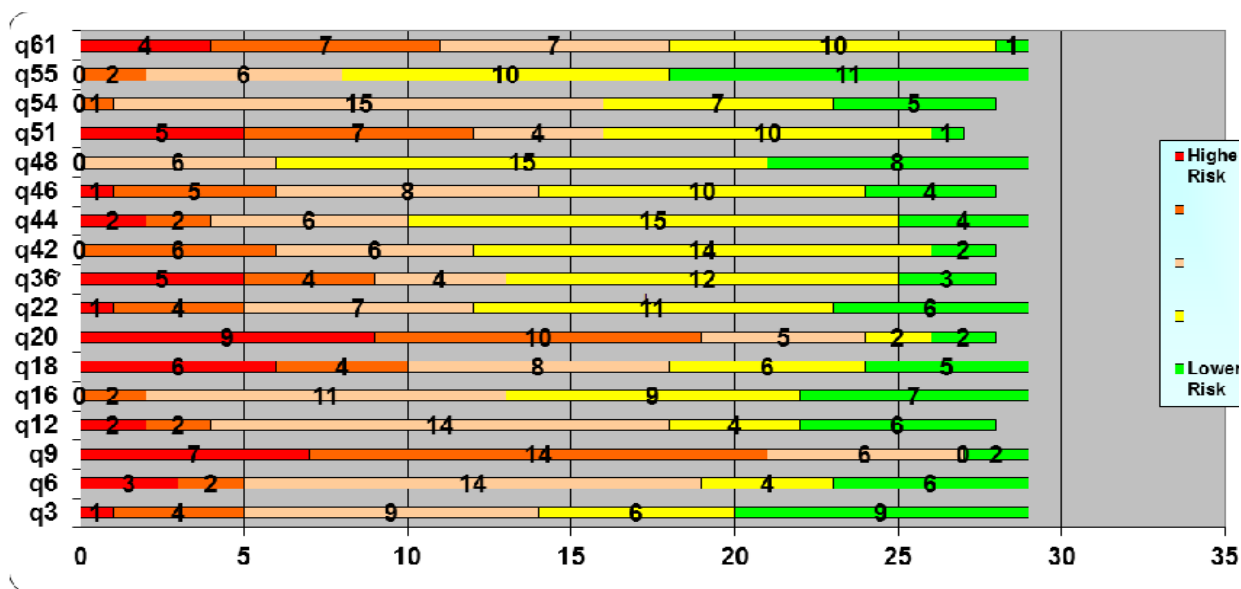


- q61 Es strādāju vairāk nekā 48 stundas nedēļā
- q55 Es uzskatu, ka mans darbs ir monotons un garlaicīgs
- q54 Darbs, ko es daru, mani ietekmē emocionāli
- q51 Koplietošanas telpas ir atbilstošas (piemēram, tualetes, mazgāšanās iespējas, ēdināšanas iespējas)
- q48 Man trūkst prasmes sava darba izpildei
- q46 Nesenie incidenti darbā bija spriedzes avots (piemēram, atlaišanas draudi, kolēģa nāve, vardarbība darba vietā)
- q44 Mana darba vieta ir labi iekārtota un paredzēta darbam, kuru daru
- q42 Darba vide ir ērta
- q36 Mana darba nosacījumi/ līgumi (piemēram, darba laiks, maiņas) apmierina mani
- q22 Manā darbā ir ļoti liels laika trūkums
- q20 Man ir jāstrādā ļoti ātri
- q18 Es tieku spiests/-ta strādāt virsstundas
- q16 Man darbā nav pietiekami daudz pārtraukumu
- q12 Esmu spiests/-ta atlikt dažu uzdevumu izpildi, jo man ir pārāk daudz darāmā
- q9 Man ir jāstrādā ļoti intensīvi
- q6 Man jāveic darbs neizpildāmos termiņos
- q3 Atsevišķas darbinieku grupas darbā pieprasa no manis veikt pretrunīgus uzdevumus

3.28.att. Novērtējums nodarbinātajiem būvobjektos ar darba pieredzi līdz 2 gadiem

Kategorij šPrasbas darbs (skat. 3.28.att. un 3.29.att.) ap 60% aptauj to nodarbin to ar darba pieredzi virs 2 gadiem uzskata, ka viņu darbs ir intensīvs un ir j str d ņoti tri. Tre- da a nodarbin to atz st, ka viņu darba ned a ir gar ka par 48 stund m un tie- i t ds pats skaits respondentu atbild ju- i, ka j str d ņoti tri. Gandr z puse, 40% nodarbin to ar darba pieredzi l dz 2 gadiem b vniec bas nozar nav apmierin ti ar koplieto- anas telp m ó tualet m, mazg - an s iesp j m, din - anas iesp j m.

Tom r liel k da a, jo pa- i jaunpie emtie darbinieki, ar daba nosac jumiem ó l gumu, darba laiku, mai u darbu kopum un p rtraukumiem darba laik ir apmierin ti.



- q61 Es strādāju vairāk nekā 48 stundas nedēļā
- q55 Es uzskatu, ka mans darbs ir monotons un garlaicīgs
- q54 Darbs, ko es daru, mani ietekmē emocionāli
- q51 Koplietošanas telpas ir atbilstošas (piemēram, tualetes, mazgāšanās iespējas, ēdināšanas iespēja)
- q48 Man trūkst prasmes sava darba izpildei
- q46 Nesenie incidenti darbā bija spriedzes avots (piemēram, atlaišanas draudi, kolēģa nāve, vardarbība)
- q44 Mana darba vieta ir labi iekārtota un paredzēta darbam, kuru daru
- q42 Darba vide ir ērta
- q36 Mana darba nosacījumi/ līgumi (piemēram, darba laiks, maiņas) apmierina mani
- q22 Manā darbā ir ļoti liels laika trūkums
- q20 Man ir jāstrādā ļoti ātri
- q18 Es tieku spiests/-ta strādāt virsstundas
- q16 Man darbā nav pietiekami daudz pārtraukumu
- q12 Esmu spiests/-ta atlikt dažu uzdevumu izpildi, jo man ir pārāk daudz darāmā
- q9 Man ir jāstrādā ļoti intensīvi
- q6 Man jāveic darbs neizpildāmos termiņos
- q3 Atsevišķas darbinieku grupas darbā pieprasa no manis veikt pretrunīgus uzdevumus

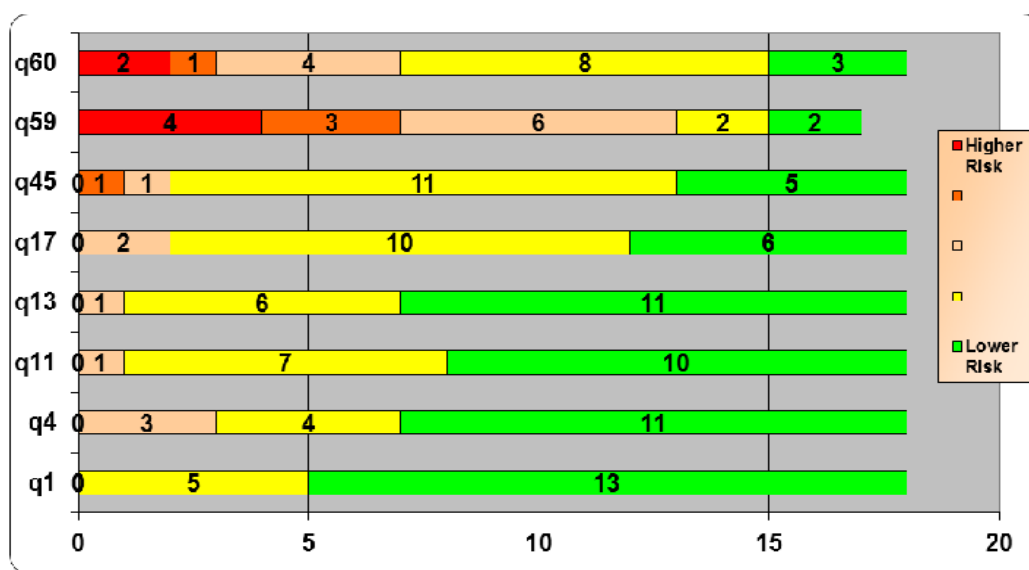
3.29.att. Novērtējums nodarbinātajiem būvobjektos ar darba pieredzi virs 2 gadiem

Savukārt nodarbinātie ar darba pieredzi virs 2 gadiem uzskatīja, ka darba slodze ir ļoti intensīva, t.i. 2/3 jeb 70% uzskata, ka jūst ļoti intensīvu. Tādā pašā respondentu procentā atzina, ka jūst ļoti ātri, kas tikai apstiprina anketā norādītos darba slodzes intensitātes komentārus. Ar virsstundu darbu kā darba spriedzes iemeslu –āj respondentu grupā norādīja 40% aptaujāto. Tiepat šis skaits respondentu nav apmierināti ar koplietošanas telpām, tualetēm, mazgāšanās iespējām, ēdināšanas iespējām.

Izvērtējot atbildes kategorijā "Uzdevumu kontroles iespējams ir līdz galībai nodarbinātības ilguma uzdevumu kategorijās. Gan jaunie strādnieki, gan tie, kas uzdevumu nostrādā vairāk par diviem gadiem, t.i. 3/4 nodarbināto uzskata, ka ar viņiem nekonsultējas par

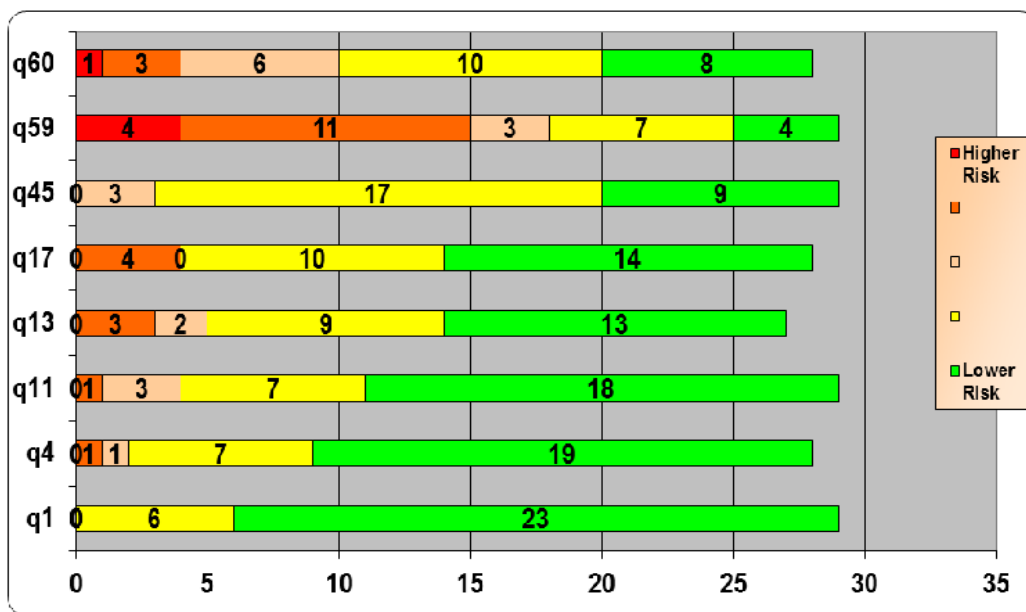
b vuz muma politiku un b vuz mum pie emtajiem l mumiem. Puse nodarbin to nav apmierin ti ar situ ciju, ka pa-i nav noteic ji par to, ko dar t darb un kad noteikt p rtraukumu darb . T pat katrs ceturtais nodarbin tais b vobjekt nor da, ka vi iem nav iesp jams pa-iem regul t veicam darba tempu._Kategorij šVad bas un darba kol u atbalstsö situ cija ir p rsvar pozit va, tom r atsevi- i nodarbin tie uzsver, ka vi i veic emocion li gr tu darbu un ne vienm r augst k l me a vad t ji vi us atbalsta. 95% nodarbin to ar mazu darba pieredzi un 90% nodarbin to uzsver, ka rodoties gr t b m, darba kol i vi us atbalsta, sniedz pal dz bu.

Analiz jot v rt jumus kategorij "Darbinieka loma uz mum , brig d " autore secin ja, ka darbinieki, kas nostr d ju-i uz mum l dz 2 gadiem devu-i lab ku v rt jumu jaut jumos par to, k vi i ir inform ti par uz muma politiku un vad bas l mumiem gan kopum uz mum , gan ar sav strukt r , par saviem pien kumiem un atbild bu. T 30% str dneiku ar darba st flu maz ku par 2 gadiem nav inform ti par uz muma kop jiem m r iem, strat iju un politiku, 12% ar par savas noda as, strukt ras vai brig des m r iem un virz bu.



- q60 Esmu informēts/-ta par lēmumiem savas komandas vai funkciju ietvaros
- q59 Esmu informēts/-ta par uzņēmuma (organizācijas) politikas organizēšanu un lēmumiem
- q45 Man ir zināms, kam man jāatskaitās
- q17 Es saprotu, kā mans darbs veicina vispārējo mērķu sasniegšanu uzņēmumā (organizācijā)
- q13 Es skaidri izprotu savas nodaļas (departamenta, brigādes, ceha) mērķus un uzdevumus
- q11 Es labi saprotu, kādi ir mani pienākumi un mana atbildība
- q4 Es zinu, kas darāms, lai paveiktu savu darbu
- q1 Es zinu, kas no manis darbā tiek prasīts

3.30.att. Novērtējums kategorijā "Darbinieka loma uzņēmumā" nodarbinātajiem būvobjektos ar darba pieredzi līdz 2 gadiem



- q60 Esmu informēts/-ta par lēmumiem savas komandas vai funkciju ietvaros
 q59 Esmu informēts/-ta par uzņēmuma (organizācijas) politikas organizēšanu un lēmumiem
 q45 Man ir zināms, kam man jāatskaitās
 q17 Es saprotu, kā mans darbs veicina vispārējo mērķu sasniegšanu uzņēmumā (organizācijā)
 q13 Es skaidri izprotu savas nodaļas (departamenta, brigādes, ceha) mērķus un uzdevumus
 q11 Es labi saprotu, kādi ir mani pienākumi un mana atbildība
 q4 Es zinu, kas darāms, lai paveiktu savu darbu
 q1 Es zinu, kas no manis darbā tiek prasīts

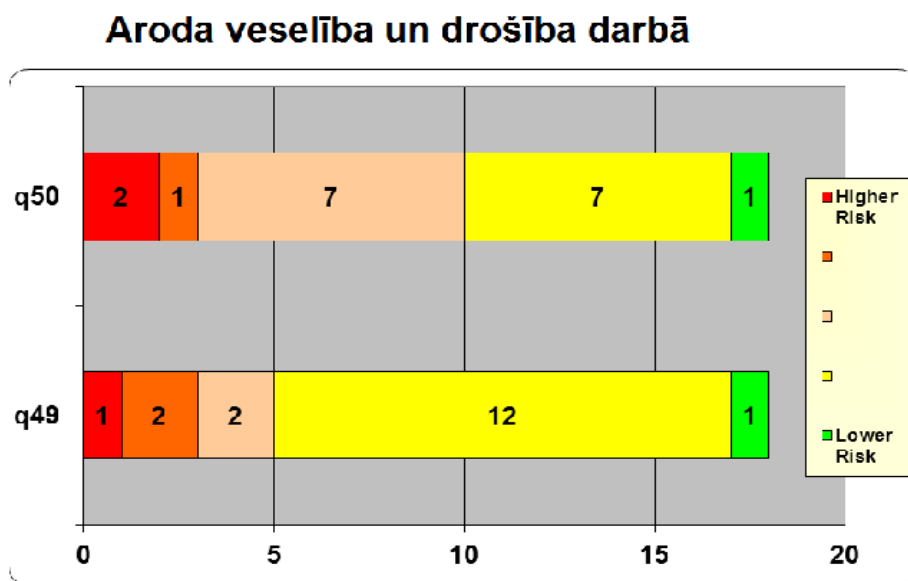
3.31.att. Novērtējums kategorijā "Darbinieka loma uzņēmumā" nodarbinātajiem būvobjektos ar darba pieredzi virs 2 gadiem

Kā redzams 3.31. attēlā, strādnieki, kas nostrādājuši uzņēmumā vairāk nekā divus gadus, saasinātāki vērtējuma jautājumus par savu izpratni, informāciju saņemšanu par uzņēmuma nākotnes plāniem un darbības virzieniem, kā arī kamajiem jaunajiem būvobjektiem. Attiecīgi 50% respondenti ar lielu darba stāžu norāda, ka nav informēti par darba devēja darbības politiku un nākotnes lēmumiem, 15% ar par savas struktūrvienības mērķiem un lēmumiem. Atšķirībā no jaunajiem darbiniekiem, šie respondenti pat atzīmējuši, ka neizprot, kā viņu darbs ietekmē uzņēmuma kopējo mērķu un rezultātu sasniegšanu. Līdz ar to, autoresprāt, – daudzu darbinieku savus darba pienākumus pilda nesaistot ar kopējo uzņēmuma vīziju un kvalitātes standartiem.

Kategorijā šizmai uzņēmumā lielākā daļa nodarbināto būvobjektos uzsver, ka viņiem ir iespēja iztaujāt tiešos vadītājus, tie konsultējas ar viņiem par pārmaiņu darbību, bet 40% nodarbinātie ar darba pieredzi virs 2 gadiem būvniecības nozarē gan to neuzskata.

Uzmanība ir jāpievērš tam faktam, ka puse nodarbināto ar darba pieredzi virs 2 gadiem baidās vismaz uzskata, ka straujās darba tempa izmaiņas rada uz viņiem spiedienu, tādējādi kļūstot par darba spriedzes avotu.

Ar kategorijā "Darbinieka ieguldījums darbā un atalgojums" abas respondentu kategorijas vairojams līdz 65% ir jūtas. 1/3 jauniešiem nodarbināto un 1/2 nodarbināto ar darba pieredzi virs 2 gadiem baidās vismaz uzskata, ka viņi nesamērīgi atbilstoši samaksu par paveikto darbu. Lielākā daļa nodarbināto (70%) uzskata, ka viņu ieguldījums darbā tomēr tiek novērtēts un viņi saņem pozitīvas atsauksmes par veikto darbu.



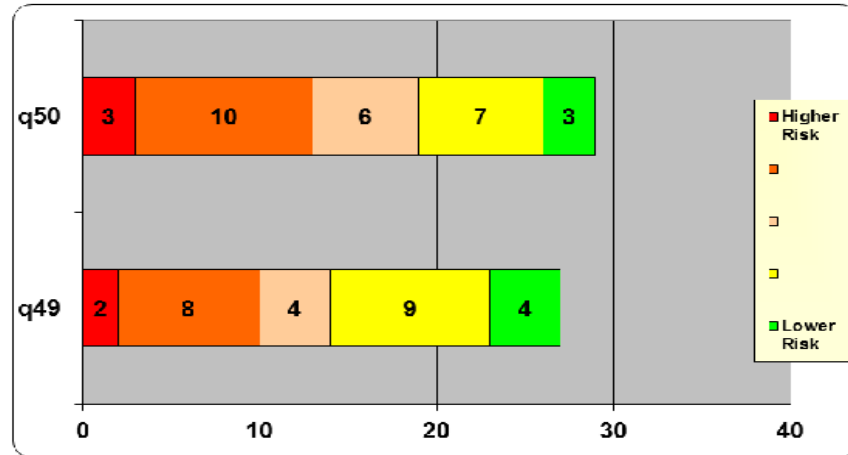
q50 Es esmu nobažījies/-usies par savu veselību darba vietā

q49 Esmu nobažījies/-usies par savu drošību darbā

3.32.att. Novērtējums nodarbinātajiem būvobjektos ar darba pieredzi līdz 2 gadiem

Kategorijā "Aroda veselība un drošība darbā" aptuveni 10% nodarbināto līdz 2 gadiem izsaka bažas gan par savu veselību, gan par savu drošību darbā, vēl izteikt kas ir sava bažas nodarbinātajiem ar darba pieredzi virs 2 gadiem baidās vismaz (skat. 3.32.att.).

Aroda veselība un drošība darbā

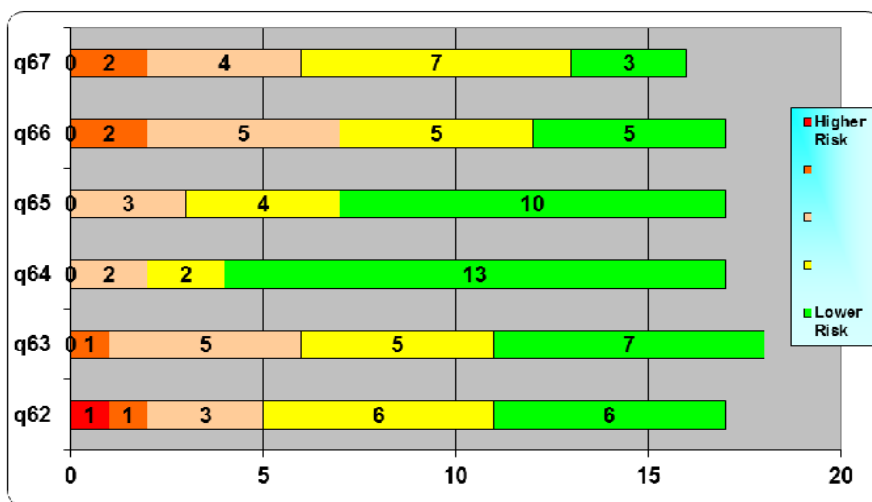


q50 Es esmu nobažījies/-usies par savu veselību darba vietā
 q49 Esmu nobažījies/-usies par savu drošību darbā

3.33.att. Novērtējums kategorijai nodarbinātajiem būvobjektos ar darba pieredzi virs 2 gadiem

Šai kategorijai ir jāpievērš nopietna uzmanība, jo rezultāti rāda, ka nodarbināto satraukums par savu drošību un veselību darbā ir ievērojams, ko pastiprina nedrošība par savu darba vietu.

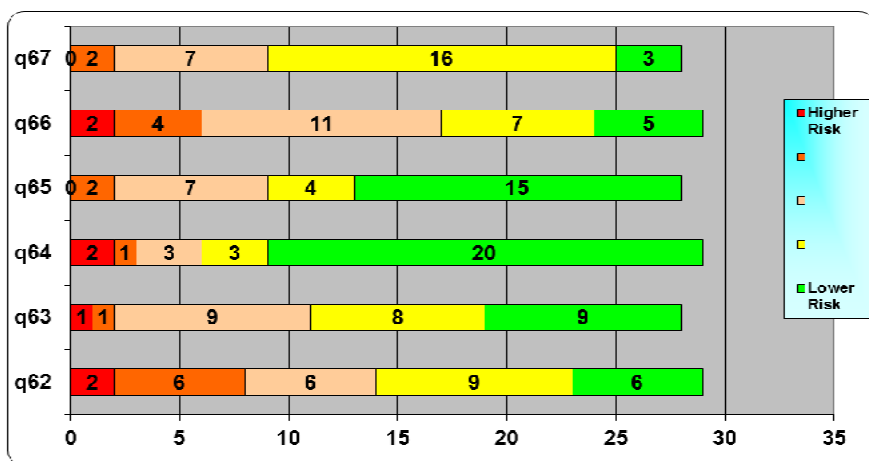
Tāpat ar kategoriju "Darba spriedzes radītāji darbā" darbiniekiem ar darba stažu mazāku par diviem gadiem tikai viens darbinieks atzinās, ka nekūzdarbu, kad nejtas pietiekami labi, lai strādātu. Pārjos jautājumus par darba spriedzi jaunie darbinieku novērtējumi pozitīvi, lielā daļā, 80% nav mušiatva in jumu darba spriedzes d. Tāpat ar darba spriedze nav pasliktinājusi u darba veikumu un viņu nav apsvēruši iespēju darba spriedzes d pamest u uz mumu.



q67 Morāle manā uzņēmumā (organizācijā) ir zema
 q66 Spriedze darbā ir ietekmējusi manu veselību strādājot šajā uzņēmumā (organizācijā)
 q65 Esmu apsvēris/-usi iespēju pamest šo uzņēmumu (organizāciju) spriedzes dēļ
 q64 Esmu ņēmis/-usi atvaļinājumu darbā spriedzes dēļ
 q63 Spriedzes dēļ savu darbu padarū sliktāk
 q62 Spriedzes dēļ nāku uz darbu tad, kad nejutos pietiekami labi, lai strādātu

3.34.att. Novērtējums kategorijai "Darba spriedzes rādītāji darbā" nodarbinātajiem būvobjektos ar darba pieredzi līdz 2 gadiem, 2013. gads

Attiecīgi b vstr dniedi, kas nostr d ju-i uz mum vair k par 2 gadiem, tostarp ar speci listi ar darba st flu 9 gadi un vair k, nor d ja, ka



q67 Morāle manā uzņēmumā (organizācijā) ir zema
 q66 Spriedze darbā ir ietekmējusi manu veselību strādājot šajā uzņēmumā (organizācijā)
 q65 Esmu apsvēris/-usi iespēju pamest šo uzņēmumu (organizāciju) spriedzes dēļ
 q64 Esmu ņēmis/-usi atvaļinājumu darbā spriedzes dēļ
 q63 Spriedzes dēļ savu darbu padarū sliktāk
 q62 Spriedzes dēļ nāku uz darbu tad, kad nejutos pietiekami labi, lai strādātu

3.35.att. Novērtējums kategorijai "Darba spriedzes rādītāji darbā" nodarbinātajiem būvobjektos ar darba pieredzi virs 2 gadiem, 2013. gads

Galvenie secinājumi izvērtējot psihoemocionālos riskus nodarbinātajiem b vobjektos ar darba pieredzi 1 dz 2 gadiem un darba pieredzi virs 2 gadiem b vniecības nozarē, emotīvi ir iegūtos aptaujas anketu apstrādes rezultātus, ir – di:

Pastāv arī – ir gī viedokļi nodarbinātajiem p c darba stāvējumā :

1. trešdaļa nodarbināto ar darba pieredzi 1 dz 2 gadiem uzskata, ka darbs b vobjektā ir emocionāli traucējošs;
2. nodarbinātie ar nelielu darba pieredzi (~ 40%) atzīst darba vidi par nerītu;
3. puse nodarbināto izsaka bažas par savu drošību un veselību darbā, jo sevišķi nodarbinātie ar lielu darba pieredzi b vniecības nozarē ;
4. puse nodarbināto ar darba pieredzi virs 2 gadiem b vniecības nozarē uzskata, ka straujš darba tempa izmaiņas rada uz viņiem psiholoģisku spiedienu;
5. tāpat puse nodarbināto ar darba pieredzi virs 2 gadiem b vniecības nozarē nav apmierināti ar koplietošanas telpām;
6. katrs piektais nodarbinātais ar lielu darba pieredzi b vniecības nozarē atzīst, ka ir nācis uz darbu pat tad, kad nav jūties pietiekami vesels, lai strādātu.

Nenoliedzami atkarība no darba pieredzes nodarbinātajiem b vniecības nozarē pastāv arī – ir gī viedokļi atsevišķos jautājumos. Daļa nodarbināto b vobjektos ar nelielu pieredzi (1 dz 2 gadiem) atzīst emocionālo spiedienu uz viņiem un ar darba vidi liekas nerīta, jo atkarībā no nodarbinātajiem ar lielu darba pieredzi, viņi pieņem vīl nav pieraduši. Nodarbinātos b vobjektos ar lielu darba pieredzi (virs 2 gadiem) vairāk uztrauc drošība un veselība darbā vidē, viņi ar vairāk nav apmierināti ar koplietošanas telpām, jo, iespējams strādājot citos b vuzņēmumos, ir redzējuši labākus sadzīves apstākļus. Nodarbinātie ar lielu darba pieredzi atzīst, ka straujš darba tempa izmaiņas rada uz viņiem spiedienu, arī – is apstākļos b tu izskaidrojams ar iepriekšējo pieredzi un ar vīl ar laiku p c krāzes gadiem, kad attiecībā pret nodarbinātajiem tika izvirzītas stipri paaugstinātas prasības. Tāpat arī – o faktā var izskaidrot to, ka nodarbinātie ir nākuši uz darbu, kad jutušies nepietiekami veseli, lai veiktu darbu.

Tā kā darbā autore ir salīdzinājusi respondentu rezultātus, izvērtējot psihoemocionālo risku izvērtējumu b vobjektos p c nodarbināto vecuma, kas sadalīti divās grupās ó b vuzņēmumā nodarbinātie darbinieki vecuma grupā no 18-35 gadiem un darbinieki, kuri vecāki par 35 gadiem.

Kopsavilkumu grafiki, kas zemāk analizēti pievienoti 15. pielikumā .

Galvenie secinājumi, izvērtējot psihoemocionālos riskus nodarbinātajiem b vobjektos vecumā no 18-35 gadiem un virs 35 gadiem par pozitīvajām un negatīvajām tendencēm, ir sekojoši:

1. Kopumā b vstr dnieku vecum l dz 35 gadiem ir nor d ju-i zem kus v rt jumus r d jumu kategorij s. Uz 6 apgalvojumiem sniedzot zem ko IV ballu skaitu, uz 12 jaut jumiem sniedzot v rt jumu III, kur attiec gi vecuma grupa p c 35 gadiem ar IV kategoriju nov rt jusi tikai 4 jaut jumus un ar III - 7 apgalvojumus.
2. B vstr dnieki vecuma grup l dz 35 gadiem ar zem ko nov rt jumu atz m ju-i jaut jumus par virsstundu darba nepiecie-am bu, par to, ka nevar darb noteikt darba saturu, ka j str d oti intens vi un saspringti, k ar to, ka tie-ais vad t js nepietiekami iesaist s ikdienas probl mu risin -an .
3. Viena tre- da a respondentu vecum l dz 35 gadiem sniedz atbildes, ka ir pak auti vai izjutu-i iebied -anu darb kur attiec gi vecuma grup p c 35 gadiem tie ir tikai 2% respondentu.
4. Puse nodarbin to, kas vec ki par 35 gadiem uzskata, ka strauj s darba tempa izmai as rada uz vi iem psiholo isku spiedienu;
5. 35% nodarbin tie vecum no 18-35 gadiem atz st savu darba vidi par ne rtu, k ar uzskata, ka koplieto-anas telpas ó tualetes, mazg -an s iesp jas un din -anas iesp jas b vobjektos ir neapmierino-as;
6. Gandr z puse nodarbin to vecum no 18-35 gadiem izsaka baflas par dro-bu darb un savu vesel bu darb ;
7. Viena tre-da a nodarbin to vecum no 18-35 gadiem uzskata, ka darbs b vobjekt vi us iespaido emocion li;

K redzams no anal zes, tie-i nodarbin tie vecum no 18-35 gadiem izsaka neapmierin t bu ar darba vidi, koplieto-anas telp m, mai u darbu ó tas b tu izskaidrojams ar jaunie-u v lmi piedal ties intere-u pulci os un izklaides pas kumos vai ar pavad t laiku ar sav m jaundibin taj m imen m. Iesp jams, ka t p c no jaunie-u puses ar vair k izskan apgalvojums, kas darbs ir emocion li trauc jo-s. Nodarbin tie, kas vec ki par 35 gadiem p rsvar izsaka neapmierin t bu ar straujaj m darba tempa izmai m, jo vi i vairs nav tik piel goties sp j gi, un tas rada spriedzi darb .

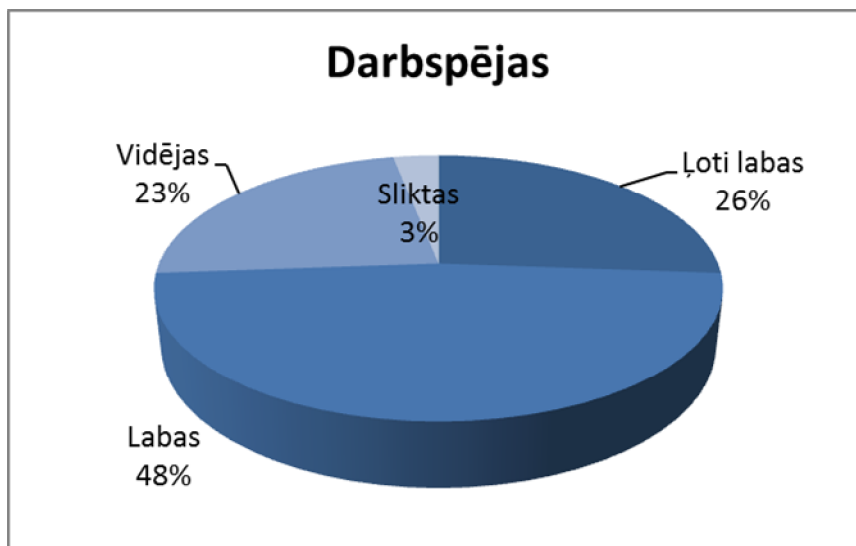
Kopsavilkuma rezult ti nor da, ka b vstr dnieki vecum l dz 35 gadiem 60% gad jumos ar l guma nosac jumiem ir apmierin ti, 95% j t, ka darbs vi iem ir nodro-in ts 60% p rtraukumu daudzums ir pietiekams, 80% neuzskata, ka attiec bas darb b tu saspringtas vai past v k das domstarp bas vai dusmas kol u starp , 60% uzskata, ka vi u ieguld jums darb tom r tiek nov rt ts un vi i sa em pozit vas atsauksmes par veikto darbu, non kot gr t b s darba kol i

sniedz atbalstu 80% gadījumos. Attiecīgi negatīvi –s vecuma grupas respondenti vrtējo –i sekojo –o, 1/2 atzīst, ka darba nedēļa garāka par 40 stundām, 70% uzskata, ka jstrādāoti intensīvi 1/3 uzskata, ka ir strauji darba tempi, 1/2 nav apmierināti ar situāciju, ka pa –i nav noteicīji par to, ko darīt darb un kad noteikt p rtraukumu darb , 1/3 norāda, ka viēiem nav iespējams pa –iem regulārt veicam darba tempu, 1/2 nav informēti par uzņēmuma politiku un t l mumiem, 1/3 – iet , ka viēi nesā em atbilsto –u samaksu.

Kopsavilkuma rezultāti b vstr dnieku vecum virs 35 gadiem norāda, ka respondenti 80% gadījumos ar l guma nosacījumiem ir apmierināti, 50% p rtraukumu daudzums ir pietiekams, 70% j t, ka darbs viēiem ir nodro –in ts, 60% neuzskata, ka attiecības darb b tu saspringtas vai past v k das domstarpības vai dusmas kol ū starp , 80% labi zina, kas no viēiem tiek pras ts un kas dar ms, lai paveiktu savu darbu, zina savus pien kumus un uzdevumus. Attiecīgi negatīvi –s vecuma grupas respondenti vrtējo –i sekojo –o, 1/2 atzīst, ka darba nedēļa garāka par 40 stundām, 80% uzskata, ka jstrādāoti intensīvi, 3/4 uzskata, ka ir strauji darba tempi, 1/2 nav apmierināti ar situāciju, ka pa –i nav noteicīji par to, ko darīt darb un kad noteikt p rtraukumu darb , 1/5 norāda, ka viēiem nav iespējams pa –iem regulārt veicam darba tempu, 30% izsaka satraukumu par savu dro –bu darb , 1/3 nav informēti par uzņēmuma politiku un t l mumiem, 1/3 uzskata, ka strauj s darba tempa izmai as rada uz viēiem spiedienu.

3.5.3. Darbspēju indeksa novērtēšana

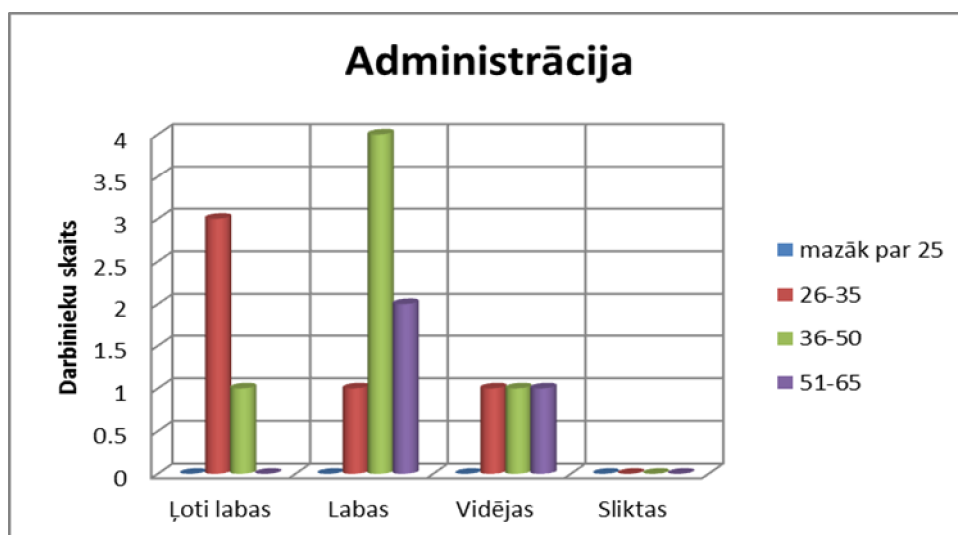
Veicot RBSSKALS B vsabiedrība darbinieku aptauju par viēu pa –reiz j m darbsp j m, p t juma rezultāti atklāja pozitīvu ainu – vid jais administratīvo respondentu vrtējums sasniedza 41,57 punktus un b vstr dnieku respondentiem 40,33 punktus, kas, saska ar darbasp j m indeksa novrt –anas kategoriju skalu, ietilpst III kategorij , t.i. – str d j o –o darbsp j as ir labas. Kop jie visu respondentu rezultāti v rojami 3.36. att 1 .



3.36. att. RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku darbaspēju kopējais novērtējums, 2013. gads

Kā redzams 3.36. att. 1, 26% darbinieku savas darbības vērtēja ļoti labas, 458 - kā labas, 23% kā vidēja. Tikai 3%, t.i. 2 respondenti savas darbības novērtēja kā sliktas, kas, raugoties no darba devēja viedokļa un nozares specifikas, tas ir samērā augsts sasniegums.

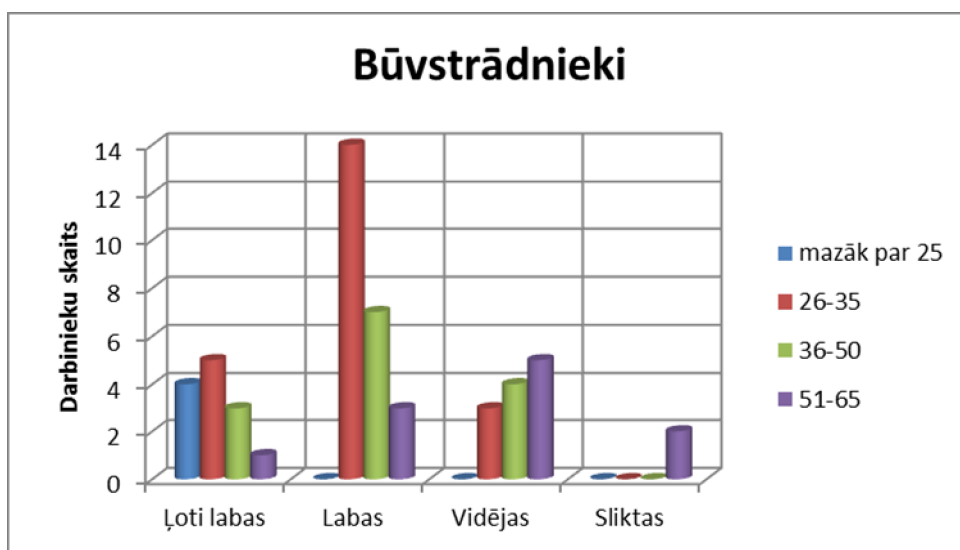
Vērtējot iegtos rezultātus pēc respondentu dzimuma, autore secināja, ka 4 no respondentu novērtēja savas darbības kā labas un 1 kā vidējas. Tik kopējā respondentu skaitā sievietes sastāda tikai 8%, autore detalizētāk neanalizēja vīriešu un sieviešu darbības atšķirības. Salīdzinot strādājošo darbības pēc to vecuma grupām, autore ieguva 3.0. un 3.0 attēlos parādītos rezultātus, kas vērtējami atšķirīgi administratīvo un būvstrādnieku respondentu grupās.



3.37. att. Darbspēju salīdzinājums RBSSKALS Būvsabiedrība administratīvajiem darbiniekiem, atkarībā no vecuma, 2013. gads

I vecuma grupā, kas ietver 18-25 gadus jaunus darbiniekus, administrācijas sastāvā nebija neviena respondenta. II vecuma grupā ietilpstotie RBSSKALS administratīvie darbinieki no 26-35 gadiem novērtēja savas darbības sekojoši: 56% kā ļoti labas, 22% kā labas un 22% kā vidējas. Savukārt, III vecuma grupā (darbinieki no 36-50 gadiem) 16% norādīja, ka viņu darbības ir ļoti labas, un 66% savas darbības vērtēja kā labas un 16% kā vidējas. Attiecīgi IV vecuma grupas aptaujātie darbinieki no 51-65 gadiem 70% novērtēja savas darbības kā labas un 30% kā vidējas. Iegūtie rezultāti norāda uz jaunkas sabiedrības daļas tendenci, kas parāda, ka aizvien vairāk gados jaunie darbinieki, ņemot vērā darba gaitas, jūtas neveseli un nespēj savas darbības novērtēt kā vislabākas, savukārt darbinieki brieduma gados savas darbības vērtē optimistiskāk.

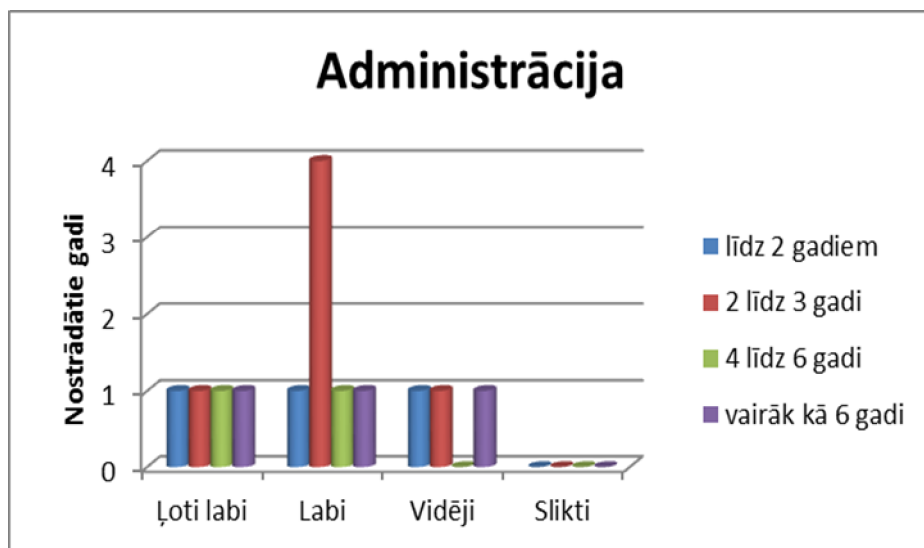
Nakamajā attēlā Nr. 3.38 redzams, kā savas darbības novērtē būvstrādnieki pa attiecīgajiem vecumiem.



3.38. att. Darbspēju salīdzinājums RBSSKALS Būvsabiedrība būvstrādniekiem, atkarībā no vecuma, 2013. gads

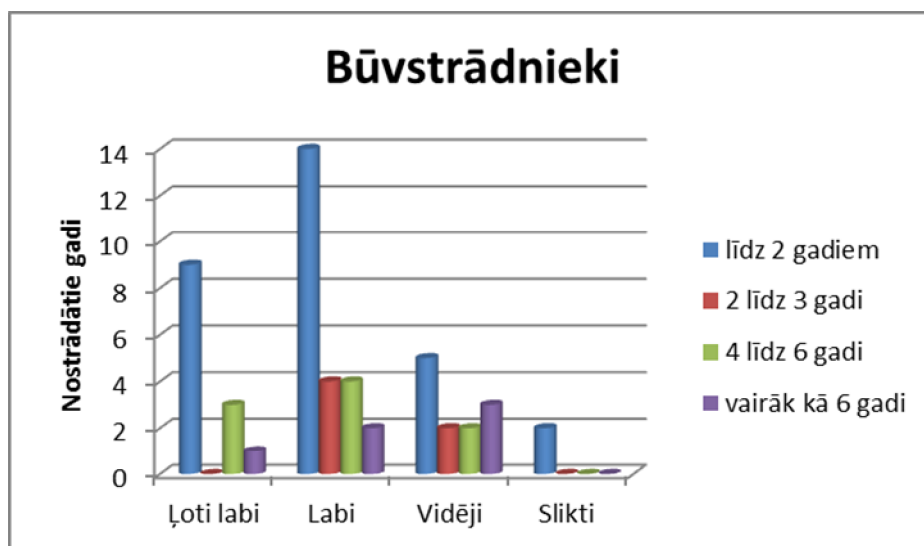
I vecuma grupā, kas ietver 18-25 gadus jaunus darbiniekus, administrācijas sastāvā nebija neviena respondenta. II vecuma grupā ietilpstotie RBSSKALS būvstrādnieki no 26-35 gadiem novērtēja savas darbības sekojoši: 21% kā ļoti labas, 51% kā labas, 17% kā vidējas. Savukārt, III vecuma grupā (darbinieki no 36-50 gadiem) 16% norādīja, ka viņu darbības ir ļoti labas, un 46% savas darbības vērtēja kā labas un 16% kā vidējas. Attiecīgi IV vecuma grupas aptaujātie darbinieki no 51-65 gadiem 10% novērtēja savas darbības kā ļoti labas un 30% kā labas, 40% kā vidējas, bet 18% kā sliktas.

Ptot str d jo-o darbbsp ju nov rt juma atkar bu no darbinieku kop j darba st fla, autore ieguva t l k att lotos rezult tus.



3.39. att. Darbspēju salīdzinājums RBSSKALS Būvsabiedrība administratīvajiem darbiniekiem, atkarībā no darba stāža uzņēmumā, 2013. gads

25 % administratīvo darbinieku, kas savas darbības uzsākuši pirms 2 gadiem vai mazāk, norādīja, ka viņu darbības ir ļoti labas, 25 % tieši labas un tieši tikpat respondenti kā vidējas. II grupas respondenti, kuru darbības ir 2-3 gadi, anketā atzīmēja – dus rezultātus: 25 % - ļoti labas darbības, 58 % - labas darbības un 25 % - vidējas darbības. 25 % darbinieku ar darbības ilgumu no 4 līdz 6 gadiem vērtēja savas darbības kā ļoti labas, par labām savas darbības atzīmēja 25 % – s pašas grupas darbiniekiem. Darbinieki ar vislielāko darbības ilgumu vairāk par sešiem gadiem norādīja, ka 25% darbības ir ļoti labas, attiecīgi tikpat 25% - labas un 25% - vidējas. Administratīvajiem darbiniekiem darbības sadalījums atkarībā no darbības ilguma uzņēmumā sadalījums ir izteikti, ar izteikumu II grupā, kas sasniedz maksimuma rādītāju. Būvstrādnieku darbības sadalījums atkarībā no darbības ilguma atspoguļots 3.40. attēlā.



3.40. att. Darbspēju salīdzinājums RBSSKALS Būvsabiedrība būvstrādniekiem, atkarībā no darba stāža uzņēmumā, 2013. gads

69 % būvstrādnieku, kas savas darba gaitas uzsākuši pirms 2 gadiem vai mazāk, norādīja, ka viņu darbspējas ir ļoti labas, 58 % tās vrtē labas un 41% respondenti kā vidējas. II grupas respondenti, kuru darba stāžs ir 2-3 gadi, anketā atzīmēja šādus rezultātus: ļoti labas darbspējas nav norādījis neviens respondents, 16 % - labas darbspējas un 16 % - vidējas darbspējas. 23 % darbinieku ar darba stāžu no 4 līdz 6 gadiem vrtē savas darbspējas kā ļoti labas, par labām savas darbspējas atzīst ar 16 % –s pašas grupas darbiniekiem un 16% –s grupas respondentu savas darbspējas vrtē kā vidējas. Būvstrādnieki ar vislielāko darba stāžu – vairāk par sešiem gadiem norādīja, ka 7% darbspējas ir ļoti labas, attiecīgi gandrīz tikpat 8% - labas un 25% -vidējas.

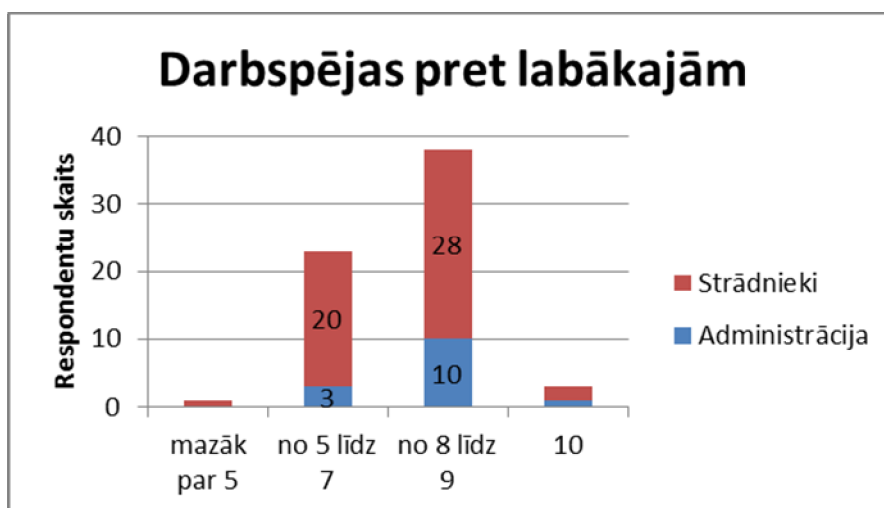
Lai gan kopējais darbspēju vrtējums atklāj visai pozitīvus rādītājus un to proporcionālais sadalījums starp ļoti labām un labām darbspējām visās darba stāža grupās sevišķi administratīvajiem darbiniekiem ir diezgan vienlīdzīgs, autore sprāgt, ir izdarījami šādi secinājumi:

- 1) Darbinieki ar mazu darba stāžu, izdegot kā nekādi darbinieki ar lielu darba stāžu, kas varētu būt saistīts ar jauno darbinieku vēlmi sevi pierādīt un iegūt darba devību atzinību, ieguldot maksimāli iespējamās spēles un ziedojot visu savu laiku un enerģiju sasniegumu panākšanai;
- 2) Būvstrādniekiem darbspēju sadalījums pēc nostrādātajiem gadiem atzīmēts kopumā lielākajai respondentu daīk labās un vidējās, kas norādīja uz to, ka pēc 2 uzņēmumā nostrādātiem gadiem būvstrādniekiem mazinās darbspējas;

- 3) Administratīvie darbinieki II grupa no 2-3- gadu stāflu uzņēmumu savas darbības novērtēju kā labas, kas liecina, ka nepieciešami 2 gadi uzņēmumā, lai darbinieks izjustu stabilitāti un pieriebu par savu darbību un tās nostabilizotos kā labas;
- 4) Fakts, ka strādājošie ar vislielāko darba stāflu vairāk par 6 gadiem savas darbības vērtēja kā labas un viņu domā, liecina par cilvēka spēju pielāgoties veicamajiem uzdevumiem un spēju pareizi novērtēt katru veicamo uzdevuma svarīgumu, netērējot lieku laiku un enerģiju mazāk svarīgu funkciju izpildīšanai, pēc vismaz 6 nostrādātiem darba gadiem.

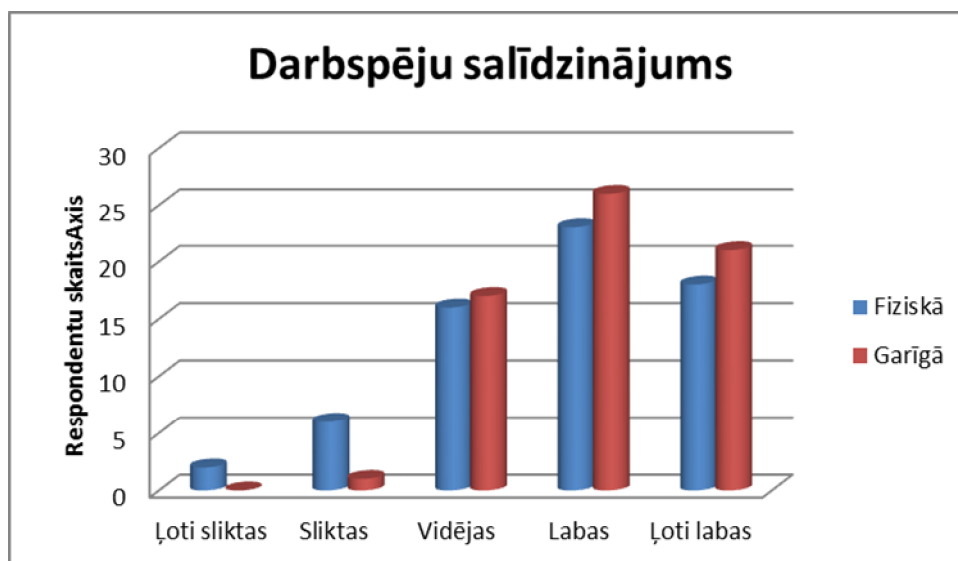
Analizējot darbības indeksa noteikšanai izvirzītos kritērijus detalizētāk, atklāj šādi rezultāti:

1. Jautājumu par subjektīvo novērtējumu pastāvošā darbības salīdzinājumā ar vislabākajām, 35% respondentu atzina savas darbības kā labas, novērtējot to ar atzīmēm no 5-7 (10 ballu skalā); 58% tās novērtēja ļoti labi, liekot atzīmes no 8 līdz 9, bet 4% jeb 3 no visiem aptaujajamiem RBSSKALS darbiniekiem savas darbības novērtēja ar atzīmi 10 šizciliņā, un tikai 1 ar 4, slikti.



3.41.att. Subjektīvs novērtējums pastāvošām darbībām salīdzinājumā ar vislabākajām

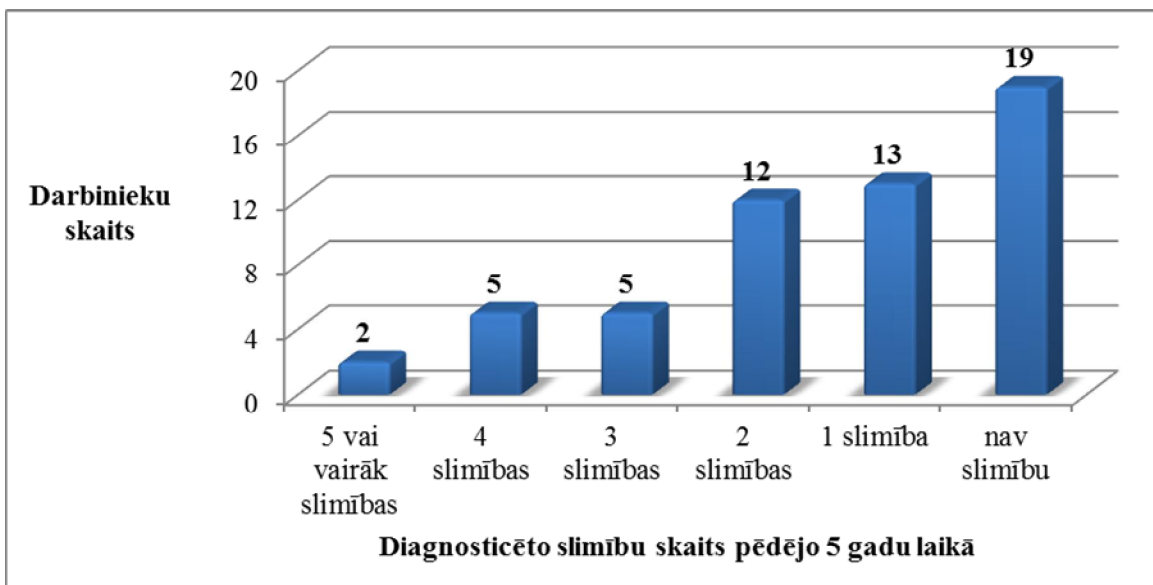
2. Salīdzinot RBSSKALS ofisa darbinieku darbības, attiecībā uz fizisko un garīgo darba slodzi, autore ieguva 3.42. attēlā redzamos rezultātus.



3.42. att. RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku fizisko un garīgo darbspēju salīdzinājums, 2013. gads

Gandrīz 14% respondentu savas fiziskās darbspējas novērtēja kā ļoti sliktas vai sliktas, 24% tās vērtēja vidēji, 35% - labi un tikai 27% tās uzskata par ļoti labām. Turklāt viņi liecina par faktu, ka darbiniekiem darbs saistīts ar fiziskām pārspīlēm, piespiedu darba pozīcijām, mugurkaula atsevišķu muskuļu un sasprindzinājumu un mazkustīgumu, kas atstāj nenovērtamu iespaidu uz strādājošo fiziskajām darbspējām, tās patstāvīgi samazinot, tādēļ svarīgi darbiniekiem ir nodrošināt iespēju atpauzēties un no darba brīvajā laikā fizisko aktivitāšu un aktīvas dzīvesveida piekopienu. Turpretī, fakts, ka minimālais darbinieku skaits norādīja uz ļoti sliktām vai sliktām garīgām darbspējām, apliecina, ka darbinieku atmiņas, koncentrācija, spējas, loģiskās domāšanas, darba spriedzes noturības u.c. garīgā darba veicējiem obligāti nepieciešamu palīdzību un to vispirmo piemērotību garīgo darba uzdevumu pildīšanai. Attiecīgi 32% respondentu savas garīgās darbspējas novērtēja kā ļoti labas, 40% tās vērtēja labas un 26% - kā vidējas.

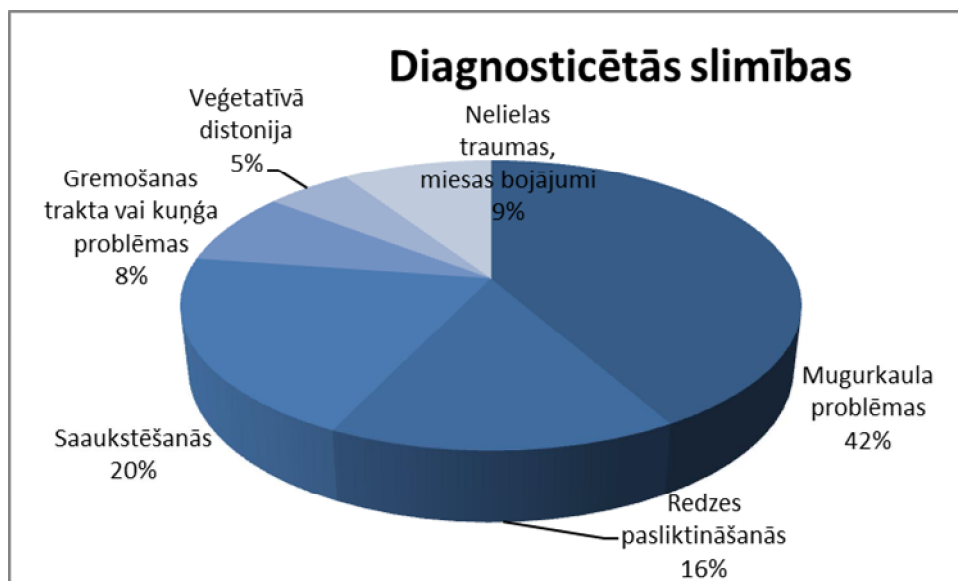
Apkopojot RBSSKALS Būvsabiedrības darbinieku atbildes uz jautājumu par diagnosticētajām slimībām pēdējo 5 gadu laikā, autore ieguva 3.43. attēlā redzamos rezultātus.



3.43. att. Diagnosticēto slimību skaits pēdējo 5 gadu laikā RBSSKALS Būvsabiedrība darbiniekiem, 2013. gads

Kā redzams 3.43. att. 1, 4% respondentu atzinuši, ka tiem pēdējo 5 gadu laikā diagnosticētas 5 vai vairāk slimības, pa 9% – četras un 3 slimības, 2 slimības diagnosticētas 21% strādājošo, 1 slimība – 23% RBSSKALS ofisa darbiniekiem, taču 1/3 jeb 34% respondentu pēdējo 5 gadu laikā nav diagnosticēta neviena slimība, kas, autorespējot, ir salīdzinoši augsts rādītājs.

Visbiežāk RBSSKALS ofisa darbiniekiem diagnosticētas slimības ir attēlotas nākamajā attēlā.

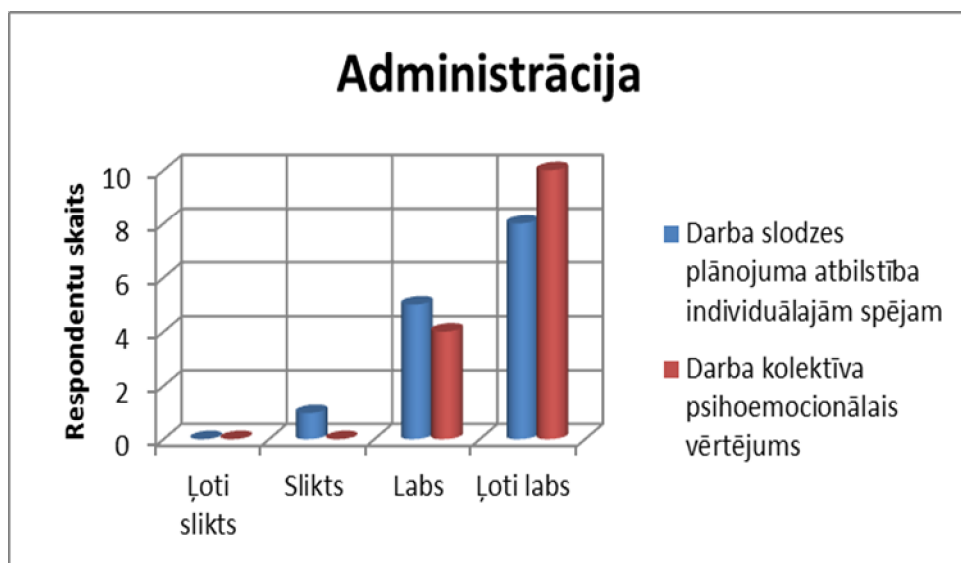


3.44. att. Izplatītākās diagnosticētās slimības pēdējo 5 gadu laikā RBSSKALS Būvsabiedrība darbiniekiem, 2013. gads

Pēc 3.44. attēla redzēts, ir secināts, ka vislielāko iespaidu 42% uz aptaujāto veselību atstāj fiziskās prasības, sasprindzinātās darba pozas, vienvēdīgās darba kustības un noteiktu ērmeņa daļu sistēmiska noslogošana, par ko liecina respondentu norādītās dzīvības praksi, kakla un mugurkaula skriemeļu deformācija, jostas daļas spondilozī, osteohondrozi, locītavu un kaulu slimības. Tāpat, spriedze darbā, visticamāk, ir cēlonis angīnai, gripai un dažādiem citiem vīrusiem, kuras regulāri darbinieki izslimo novējinātās imūnsistēmās. 20% aptaujātie, kas slimības cēloņus norādīja saaukstēšanos, kas bez vīrusu slimību izraisītājiem, saistīts ar temperatūras svārstībām darba vietā, Gremošanas trakta vai kuņģa problēmas piedzima 8% darbinieki, kas, iespējams, lielās noslodzes dēļ, nav varējuši pietiekami daudz laika veltīt regulāram dienreizēm un sabalansētām uzturam. Redzēts traucējums norādīja 16% aptaujāto, no kuriem lielākā daļa ir administratīvie darbinieki, kuriem darbs pie datora vairāk nekā 4 stundas dienā atstāj iespaidu uz redzi, un kuri novēroja redzes pasliktināšanos. Jāatzīmē, ka visas šīs diagnostiskās slimības izraisa strādājošo darbspēju periodisku vai vispārēju samazināšanos.

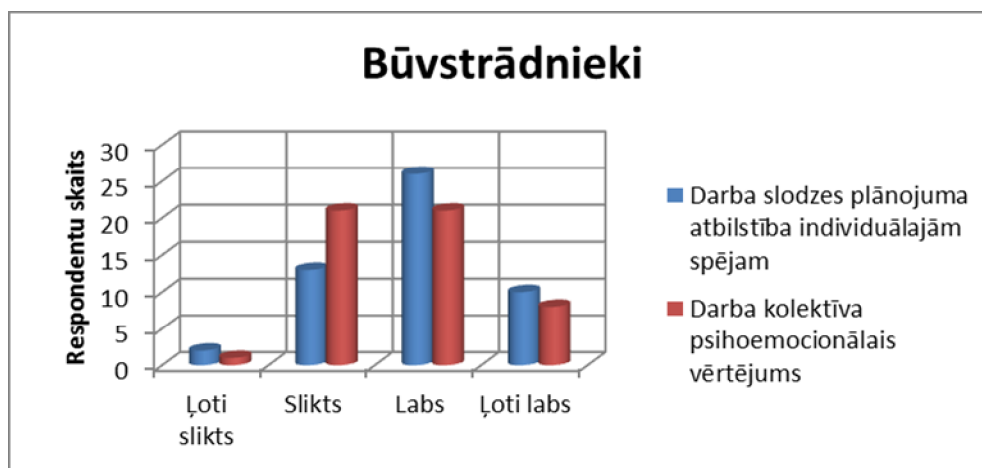
Lai gan 38% darbinieku atzina, ka tiem darba nespēja nav, lielākā daļa strādājošo jeb 62% respondentu ir novēroja savas darba nespējas vismaz 2-3 reizes gadā. 3.5% RBSSKALS biroja strādājošo nespēja strādāt vismaz reizi mēnesī un tikai pat liels procentu laiks apjoms darbinieku nespēja strādāt 1 reizi 2-4 mēnešos. 55% darbinieku jeb vairāk nekā puse saslimst vai piedzima savu darba nespēju vismaz reizi pusgadā. Tas, autore sprauš, ir milzīgs signāls darba devījam par steidzamu nepieciešamību iespējamo robežs samazināt darba spriedzi un uzlabot psiholoģisko mikroklimatu darba vietā.

Jautājot par darbinieku personisko prognozi viņu darbspējām vismaz 2 gadus uz priekšu, lielākā daļa respondentu jeb 96% bija noskaņoti pozitīvi un apgalvoja, ka ir pilnīgi pārliecināti, ka strādāt varēs. Tikai 4% darbinieku pauda viedokli, ka viņi nav pārliecināti, vai varēs strādāt. Atbilstošu apkopojums jautājumiem par darba slodzes plānojuma atbilstību darbinieku individuālajām spējām un darba kolektīva psihoemocionālajiem vārtējumu skatīšanās kamaj attēlā.



3.45. att. RBSSKALS Būvsabiedrība administratīvo darbinieku darba slodzes plānojuma atbilstības un darba kolektīva psihoemocionālā vērtējuma rezultāti, 2013. gads

Pēc apkopotajiem rezultātiem par administratīvajiem darbiniekiem autore var secināt, ka apmēram puse respondentu jeb 57% uzskata, ka viņu darba slodzes plānojums pilnībā atbilst viņu individuālajām spējām un tiek novērtēts kā ļoti labs, 35% to vērtē kā labu, tikai 1 respondents ir norādījis, ka darba slodze neatbilst viņa individuālajām spējām, - tādā veidā darbinieki cieš no pārslodzes. 71% respondentu ir apmierināti ar savstarpējām attiecībām starp kolēģiem un uzskata, ka darba kolektīva psihoemocionālais stāvoklis ir ļoti labs, taču viena trešdaļa respondentu psihoemocionālo mikroklimatu vērtē kā labu. Neviens respondents administratīvajās struktūrās savstarpējās attiecības, attiecības ar darba devēju un sociālo klimatu nav novērtis negatīvi. Atbilstošajiem rezultātiem vairojams būvstrādnieku sniegtajās atbildēs.



3.46. att. RBSSKALS Būvsabiedrība būvstrādnieku darba slodzes plānojuma atbilstības un darba kolektīva psihoemocionālā vērtējuma rezultāti, 2013. gads

Apkopojot augstāk darba analizētos rezultātus par psihoemocionālo risku rašanās iemesliem un psiholoģiskajiem un sociālajiem faktoriem, kas izraisa emocijas uzņēmuma darbiniekos, autore vēlās pieminēt vīrtījumu par uzņēmuma kultūras iekļaušanos komunikācijas lomā uzņēmumā.

Organizācijas iekļaušanos komunikācijas novērtējums ir kļuvis populārs Latvijā uzņēmumā, savukārt organizācijas kultūras novērtējums ir jaunums, un tas norāda uz to, ka organizācijas vadītāji joprojām neapzinās to, ka organizācijas kultūras novērtēšanas rezultāti atklāto nepilnību novēršana var ievērojami palīdzēt organizācijai stiprināt organizācijas kultūru, tādējādi uzlabot darbinieku darbības.

RBSSKALS B sabiedrība organizācijas kultūratika novērtēta, 2012. gada decembrī, kad autore vadīja maģistra darba "Iekļaušanos komunikācijā RBSSKALS grupas organizācijas kultūru veidojošos faktorus" praktiskās aptaujas daļas norisi. Ar K. Kamerona un R. Kvinna organizācijas kultūru tipoloģiju un kultūras tipu noteikšanas metodi un OCAI anketas palīdzību tika novērtēta SIA RBSSKALS B sabiedrības pašreizējais organizācijas kultūras profils, kā arī tika iegūti vēlāmais organizācijas kultūras profils, kas parāda, uz kuru kultūras tipu RBSSKALS B sabiedrība vēlas būt orientācija nākotnē (sk. 19. pielikumu).

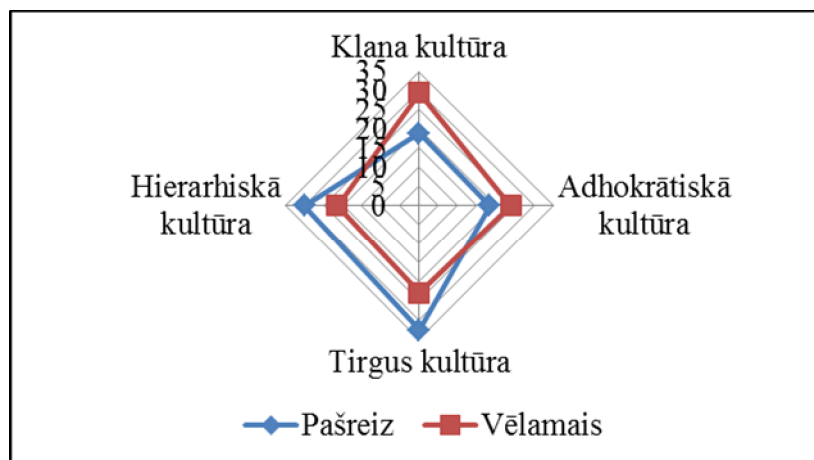
OCAI anketu, kuras pamatā organizācijas kultūrai ir seši noteicošie faktori: Dominājošs raksturs, Iezīmes, Organizācijas vadība, Darbinieku vadība, Organizācijas vienotība, Stratēģiskie mērķi, Panākumu kritēriji.

OCAI anketas būtība ir vispirms palīdzēt organizācijai novērtēt savu pašreizējo kultūru, un pēc tam tieši tāpat novērtēt vēlamo organizācijas kultūru, kuru to iztolojas organizācijas darbinieki, un kādai kultūrai, viņprāt, jābūt, lai tā atbilstu nākotnes prasībām, ar kurām organizācijai būs jāsasaras un kādā darbinieki vēlētos strādāt.

Maģistra darba pētījuma tika secināts, ka RBSSKALS B sabiedrība ir orientācija uz divām organizācijas kultūras - tirgus un hierarhisko kultūru. Apkopotie dati par vēlamo organizācijas kultūru, atklāj, ka, nākotnē vēlas, lai organizācija būtu orientācija uz klana kultūrai raksturīgām iezīmēm.

K. Kamerona un R. Kvinna organizācijas, kurām raksturīga tirgus kultūra, raksturo kā organizācijas, kas orientētas uz rezultātiem. Galvenie mērķi ir konkurētspēja un produktivitāte. Līdzīgi ir stingrie saimnieki un stiprie konkurenti, kuri ir ļoti prasīgi pret darbiniekiem. Organizāciju kopīgā saista tieksme uzvarēt, ilgtermiņā rēķinot koncentrētas uz konkurētspējīgu darbību. Tādā organizācijai ir svarīgi būt priekškonkurētspējīgu un tirgū. Efektivitātes

krit rīji tirgus kultūra ir mērķu sasniegšana, uzvara konkurencē, tirgus daļas palielināšana un finanšu apgrozījuma lmeņa paaugstināšana. Tirgus kultūra darbinieku starpā nav pa īpašu attiecību, jo priekšroka tiek dota konkurētspējīgam, nevis atbalstam attiecībā mērķu pa īpašu augstu tiek novērtēti strādājošie darbinieki, bet slinkums netiek piedots un tiek iespējas virzīt uz augšu pa karjeras kāpnēm stingri sodītas.



3.44.att SIA RBSSKALS Būvsabiedrība pašreizējais un vēlamais organizācijas kultūras novērtējums, 2012. gads

Kotrs visvairāk atzīmētais organizācijas kultūras tips ir hierarhiskais kultūras tips, kam raksturīgas ilgtermiņa organizācijas rīcības par uzņēmuma stabilitātes, prognozējamības un rentabilitātes nodrošināšanu. Par svarīgu tiek uzskatītas, ka tiek atbalstīta mērenā organizācijas darbā gaita. Organizāciju apvienoformē noteikumi un oficiālā politika. Visu, kas darbiniekiem jādara nosaka procedūras. Hierarhiskā kultūras vadības principi garantē nodarbinātību, stabilitāti un pieprasīto lojalitāti.

Kā jau iepriekš tika minēts, vēlamais organizācijas kultūras tips ievrojami atbilstoši pašreizējai organizācijas kultūras novērtējuma. 3.44.att redzams, ka RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieki kopumā vēlas, lai organizācijā vispārīgāk nekā pašreiz dominētu klanu kultūrai raksturīgās iezīmes un uzņēmums nākotnē vairāk līdzinātos vienai lielai draudzīgai ģimenei. Klanu kultūras organizāciju vieno savstarpējā uzticība, lojalitāte un tradīcijas. Svarīga ir vīrtība un mērķu kopība, līdzdalība un šīs izjūtas organizācijā. RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieki vēlas, lai organizācija ir orientēta uz darbinieku vajadzību apmierināšanu, uzticēšanos, atvērību

un līdzdalību. Klana kultūra attiecās starp darbiniekiem ir ļoti tuvas, un darbinieki palīdz viens otram. Darbinieku starpniecīgi attiecās neformāls attiecās.

Līdzdalība klana kultūrā ir orientāta uz palīdzību un atbalsta sniegšanu. Vairāki veic darbu komandā un līdzdalību līdmeņiem. RBSSKALS Būs biedrība darbiniekiem vīlās, lai nodrošinātu organizāciju vairākos aspektos par darbiniekiem, veicinātu švešļu klimatu darbavietā. Darbinieki vīlās iesaistīs līdmeņiem, kas ir liegta pārreiz dominājošā tīrgus kultūra.

Nodrošinot RBSSKALS grupas darbinieki vīlās ievērojami mazāk izjust tīrgus kultūras izpausmes, ar to nodrošinot, ka savstarpējā konkurence un spēcīgā vienošanās nav vīlās.

savus darba pienākumus, viņi cieši saistīti ar psiholoģiskajiem un emocionālajiem riskiem darbvietās.

6. Neskatoties uz to, ka kopumā SIA „RBSSKALS B” sabiedrība nodarbināto darbspējās ir augstas, psihoemocionālais stress darbā atstāj iespaidu ne tikai uz viņu fizisko, bet arī garīgo veselību, kas pierādīts ar Somijas Arodveselības institūta izstrādātās darbspēju indeksa novērtēšanas metodi. Kopumā vidējais administratīvo darbinieku - respondentu vērtējums sasniedza 41,57 punktus un būvstrādnieku - respondentu 40,33 punktus, kas, saskaņā ar darbspēju indeksa novērtēšanas kategoriju skalu, ietilpst III kategorijā, t.i. - nodarbināto darbspējās ir labas.
7. Galvenie traucējošie faktori, kas rada spriedzi nodarbinātajiem būvobjektos ir ļoti saspringti darbu izpildes termiņi, pārslodzes, bieflašas izmaiņas veiktajā darbā, virsstundu darbs, kā arī attiecības ar vadību, t.sk. vadības nervozitāte un zems darbinieku atalgojums un padarīt darba nenovērtēšana, kas uzskaitīti darba spriedzes aptaujas anketās kā būtiskie spriedzes iemesli darbā.
8. SIA „RBSSKALS B” sabiedrība ir sava komunikācijas kultūra, kuru veido visi uzņēmuma nodarbinātie ar savām attiecībām darbvietās un ar savu izturēšanos viens pret otru, kopumā tie ir kolektīva, kā arī kolektīvā pastāv uz sasniegumiem orientētas attiecības. Pārsvarā starp darbiniekiem ir draudzīgas attiecības, taču neskatoties uz savstarpēji mīlām attiecībām, kas izpaužas pārsvarā neformālā komunikācijā, pastāv komunikācijas problēmas ar vadību darbam. Uzņēmuma attiecībās maz tiek iesaistīti būvstrādnieki un viņiem trūkst informācijas par uzņēmuma notiekošo politiku, par ko liecina gan rezultāti, kas iegūti gan no pētījuma anketām par Organizācijas kultūras novērtēšanu, gan no atbildēm par organizatoriskajiem apstākļiem uzņēmumā, kas uzrādīti pielietotajās kontroljautājumu anketās.
9. Apkopojot pētījuma iegūtos atbildes ar kontroljautājumu metodi un analizējot iegūtos rezultātus no darba spriedzes aptaujas datiem, tika konstatētas pozitīvas izmaiņas nodarbinātajiem SIA „RBSSKALS B” sabiedrībā būvobjektos, o darba attiecības starp kolēģiem un tiešo vadību ir labvēlīgas un izpalīdzīgas. Nodarbinātajiem būvobjektos ir

p rliec ba, ka darbs n kotn vi iem ir nodro-in ts, nodarbin tie uzskata, ka vi u ieguld jums darb tiek nov rt ts un vi i atz st, ka sa em pozit vas atsauksmes par labi paveiktu darbu, apm c bu darba viet . Liel k da a nodarbin to nav apsv ru-i iesp ju pamest b vuz mumu darba spriedzes d .

10. Izv rt jot ieg tos rezult tus ar šWork positiveö, nodarbin to grup m p c darba pieredzes b vniec bas nozar , tika konstat ts, ka 30% nodarbin tie ar maz ku darba pieredzi b vniec bas nozar - l dz 2 gadiem, uzskata, ka darbs b vobjekt ir emocion ls un atz st darba vidi par ne rtu, savuk rt nodarbin tie ar liel ku darba pieredzi b vniec bas nozar - virs 2 gadiem, izsaka baflas par savu dro-bu un vesel bu darb , uzskata, ka strauj s darba tempa izmai as rada uz vi iem psiholo isku spiedienu, 50% nav apmierin ti ar koplieto-anas telp m b vobjektos un katrs piektais atz st, ka ir n cis uz darbu pat tad, kad nav juties pietiekami vesels, lai str d tu.

11. Datorprogrammas šWork Positiveö izmanto-ana auj uz mum veikt papla-in tu psihoemocion lo darba vides risku p t jumu, speci li nepieaicinot psihologus. TMizv l t psihoemocion lo risku nov rt -anas metode ir rti pielietojama praktisk darb un to var rekomend t l dzv rt gu riska faktoru nov rt -anai citos „RBSSKALS" grupas uz mumos.

12. Kopum liel k da a nodarbin to (85%) ir apmierin ti ar darbu b vuz mum RBSSKALS B vsabiedr ba.

PRAKTISKĀS REKOMENDĀCIJAS

1. Lai samazinātu spriedzi darbā un uzlabotu psiholoģisko mikroklimatu SIA „RBSSKALS Bv sabiedrība”, autore iesaka nodrošināt visu lmežu darbinieku apmācību, lai uzlabotu viņu izpratni par psihoemocionālajiem riskiem un stresu, tādā veidā iespējamiem cēloņiem, kā arī par to, kā to sabalansēt vai pielāgoties izmaiņām un kā organizēt un plānot savu darba laiku.
2. Bvuzmuma vadībai vairāk jāapmeklā b vobjekti, lai samazinātu distanci ar nodarbinātajiem b vobjektos, jāorganizā sapulces par organizatoriskajiem darba jautājumiem, demonstrējot ieinteresētību b vstrdnieku ikdienas problēmu risināšanā, sniedzot informāciju par darbu plāniem un procedūru un politikas izmaiņām.
3. Tikpat svarīgi ir neformālie pasākumi, kuros tiek iesaistīti nodarbinātie b vobjektos, piemēram, kopīgi sporta pasākumi, izbraucieni ar riteņiem vai laivām, bvuzmumam nozīmīgu dienu kopīgā svinēšana, tādējādi uzlabojot psihoemocionālo vidi uzņēmumā.
4. Bvuzmumā ir nepieciešams izstrādāt rīcības programmu, kurā ietvertu pasākumus, lai mazinātu atšķirības starp nodarbināto grupām b vobjektos un administratīvajiem darbiniekiem. Nodrošināt darbinieku lomas uzņēmumā skaidrošanu, skaidru darba aprakstu nodrošināšanu un papildināšanu, iepazīstinot darbiniekus ar uzņēmuma kopīgiem sasniegumiem un organizējot biroja darbinieku ekskursijas uz b vvlakumiem vai objektiem, kas jau ir nodoti un pieņemti ekspluatācijā.
5. Darbs b vobjektos nereti pārsniedz likumdošanā noteikto normālo darba laiku, nodarbinātie strādā virsstundas, tas liecina par nepieciešamību b vobjektos pārskatīt ražošanas grafiku, pārņemšanu b vveltot izstrādāto normālo, atpūtas laikam, nodarbināto skaitam, kā arī koplietošanas telpu uzlabošanai iespējami augstā kvalitātē nodrošinot sanitāro telpu stāvokli, mazgāšanas iespējas, kā arī pusdienošanas un atpūtas iespējas.

6. Tā kā b vobjektos nodarbināti gados jauni strādnieki, pārā uzmanība jāpievērš preventīvajiem pasākumiem un rūpīgi par viņu veselību un drošību darba, apmācot drošiem darba paņēmieniem. Tāpat gados jauniem nodarbinātajiem b vobjektos ir jāpiemēro elastīgāks darba grafiks, lai viņi varētu apgūt izglītību apvienojot ar darba iespējām, piedalītos ārpus darba pasākumos, nodarbinātība un vairāku laika pavadītu ar savām īmenēm.
7. Nodrošināt darbiniekus ar informāciju par fiziskajām aktivitātēm un atslodzes vingrinājumiem redzei, plaukstas locītavām, plecu un muguras muskulatūrai atpūtas paužu laikā, kā arī regulāri atgādāt par stermiņa atslodzes paužu nozīmi darba slodzes līdzsvarā.
8. Popularizēt sportiskās aktivitātes ārpus darba laika, piesaistot fizioterapeitu un nodrošinot viņa vadītās nodarbinātības darba vietās, kā arī popularizēt veselīgu dzīvesveidu, ņemot vērš informatīvās kampaņas darba vietās par pareizu – sabalansētu uzturu, kas nodrošina augstas darba spējas un labu pielāgošanos vides izmaiņiem, un cīņā pret atkarībām.
9. Nodrošināt darbinieku informāciju par uzņēmuma valdes un grupas padomes sēdēs pieņemtajiem lēmumiem, par jaunajiem darbiniekiem uzņēmumā, kā arī darbinieku sasniegumiem un viņu pārājiem notikumiem privātajā dzīvē, katru mēnesi izsūtīt kopā informatīvu e-pastu vai arī izveidojot uzņēmuma avīzi.
10. Organizēt darbinieku saliedētānos pasākumus, kas veicinātu uzticības un sadraudzības palielināšanos darbinieku vidū, piemēram, darbinieku prāta spēles, popularizējot pozitīvš domāšanas tendenci un nodrošinot sociālo mijiedarbības iespējas.
11. Jāveicina nodarbinātība viedokļa izziņāšana, sniedzot atgriezenisko saiti par plānotajām darbībām un sasniegtajiem darba rezultātiem, kas vēršas uz ieteikumu un jauninājumu ieviešanu kopā mikroklimate uzlabošanā. Ir nepieciešams izveidot noteiktas procedūras informācijas nodošanai, iespējams, piesaistot speciālistu, kas palīdzētu izveidot efektīvu iekšējo komunikāciju, kā arī sekot līdzi komunikācijas procesam ikdienas dzīvē un

veiktu korekcijas, ja t s b tu nepieciešamas, lai darbiniekiem netr kst inform cijas par uz muma politiku un m r iem.

12. Atrisin jums stresa un psihosoci l riska nov r anai darb atrodas pa organiz cij un darba p rvald b . Katra darbavieta ir sav d ka, un darba prakse un probl mu risin jumi j piem ro konkr t m situ cij m, veicot regul rus psihoemocion lo risku nov rt jumus un sekojot izmai u tendenc m. Nepie aut stresu darb ir lab k nek rea t uz sek m p c tam, kad t s jau ir radu s.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

1. Eiropā stress darba vietās turpinās pieaugt? (tiešaiste). Apollo, ziņas, Rīga, 27.03.2012., <http://www.apollo.lv/>, (skatīts 01.05.2013).
2. Astoņi no desmit daļbniekiem Viseiropas sabiedriskās domas aptaujā apgalvo, ka spriedze darbavietās palielinās (tiešaiste). Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, Rīga, 2012. <http://osha.europa.eu/lv/> (skatīts 08.05.2013).
3. Stress un psihosociālā riska veidi (tiešaiste). Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, Rīga, b. g. <http://osha.europa.eu/lv/> (skatīts 19.04.2013).
4. Jaunvešgu darbavietu kampaņa: aicinājums sadarboties darba devjiem un darbamjiem (tiešaiste). Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, Rīga, 2012. <http://osha.europa.eu/lv/> (skatīts 07.05.2013).
5. EU-OSHA 2010. gada pārskats. Veselīgs darbaspēks ir būtisks priekšnoteikums ilgtermiņai tautsaimniecības atlabšanai. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, Rīga, 2011. <http://osha.europa.eu/lv/> (skatīts 07.05.2013).
6. Vanadzis, I. Veselības veicināšana darbā: jauna pieeja uz muma produktivitātes veicināšanai (tiešaiste). PSI grupa, Rīga, <http://psi.lv> (skatīts 19.03.2013).
7. Risku novērtēšana pamatā drošībai un veselībai nekaitīgām darba vietām (tiešaiste). Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, Rīga, 2008. <http://osha.europa.eu/lv/> (skatīts 06.05.2013).
8. Labklājības ministrija. Darba apstākļi un veselība darbā; Latvijas brīvoprodubiedrību savienība: Rīga, 2010; 3., 104., 13.-14., 23.-25. lpp.
9. Eglītē M., Darba medicīna, Rīga, RSU, 2012. gads, 67-72., 665-675. lpp.
10. Darba aizsardzības likums, stājās spēkā 01.06.2002, Ministru kabinets, Rīga. <http://www.likumi.lv> (skatīts 30.04.2013).
11. Darba vides iekārtu uzraudzības veicēšanas kārtība. MK noteikumi Nr. 660, stājās spēkā 06.10.2007, Ministru kabinets, Rīga. <http://www.likumi.lv> (skatīts 30.04.2013).
12. Risku novērtēšana lomas un pienākumi (tiešaiste). Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, Rīga, 2008. <http://osha.europa.eu/lv/> (skatīts 07.05.2013).
13. Riska novērtējums (tiešaiste). Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, Rīga, <http://osha.europa.eu/en> (skatīts 06.05.2013).

14. Labkl j bas ministrija. Psihosoci la darba vide; Latvijas br vo arodbiedr bu savien ba: R ga, 2010; 31., 20.-23., 101., 102., 10., 28., 12., 73., 75., 19. lpp.
15. Arodrisku nov rt –ana, nov r–ana un b tiska mazin –ana. A ent ras zi ojuma kopsavilkums (tie–saiste), 2009. <http://osha.europa.eu/lv> (skat ts 06.05.2013).
16. Darba viet s pieaug ar spriedzi un p rslodzi saist ti darba vides riski. (tie–saiste). Inform cija pla–sazi as l dzek iem, R ga, 2011. <http://www.vdi.lv> (skat ts 03.05.2013).
17. Griba enoks, E.; Apmierin ts darbinieks = veiksm gs uz mums (tie–saiste). D-fakti, Daugavpils, 2012. <http://www.d-fakti.lv> (skat ts 22.04.2013).
18. Akt vi pret stresu ikdien , Viesis, R ga, 13.05.2013. <http://biofeedback.ucoz.lv> (skat ts 15.05.2013).
19. Ka is, V.; Roja, fi. Darba vides riska faktori un str d jo–o vesel bas aizsardz ba; Elpa: R ga, 2001; 458-462., 37.-38., 286-294. lpp.
20. The Effects of Stress (tie–saiste). American Psychological Association, Washington, 2007. <http://www.body-bands.com> (skat ts 09.05.2013).
21. Reakcijas uz stresu, Latvijas rstu psihoterapeitu asoci cija (L PA), R ga, 2013., <http://www.arstipsihoterapeiti.lv> (skat ts 15.05.2013.).
22. Darba vides psihoemocion lie riska faktori, RSU Darba dro–bas un vides vesel bas instit ta semin rs, R ga, 2011., <http://www.rsu.lv> (15.05.2013).
23. Tiks veikts apjom gs p t jums par darba apst k iem Latvijas uz mumos, TNS, R ga, 30.01.2013., <http://www.tns.lv> (skat ts 15.05.2013).
24. Kampa as rokasgr mata. Vad bas vado– loma un darbinieku iesaist –an s darba dro–bas un vesel bas aizsardz bas veicin –an OSHA-EU, Dro–as un vesel bai nekait gas darbavietas (ie–saiste). Eiropas Darba dro–bas un vesel bas aizsardz bas a ent ra, R ga, 2012. www.healthy-workplaces.eu/lv (skat ts 10.05.2013).
25. Roja, fi.; Ka is, V.; Roja, I.; Ka is, H. Ergonomikas pamati; Druk tava: R ga, 2008; 166. lpp.
26. Ka is, V. Darba vides risku nov rt –anas metodes. Latvijas izgl t bas fonds: R ga, 2008; 194., 206. lpp.
27. Helth and Safety Executive Home Page. HSE Analysis tool., <http://www.hse.gov.uk> (skat ts 30.04.2013).
28. Darba aizsardz bas pras bas, veicot b vdarbus. MK noteikumi Nr. 92, st j s sp k 01.03.2003, Ministru kabinets, R ga. <http://www.likumi.lv> (skat ts 30.04.2013).

29. Zariņa, S. Nelaiemes gadījumu darbības statistika 2012. gadā un 2013. gada aktualitātes, VDI seminārs (30.04.2013).
30. Vanadzis, I. Īzmeklējamo gadījumu notikumu nelaiemes gadījumus - kā to darīt? Prezentācija. Darba drošības un vides veselības institūts, Rīgas Stradiņa universitāte. (30.04.2013).
31. Ekspertu prognozes par potenciāliem psihosociāliem riskiem saistībā ar darba drošību un veselības aizsardzību (DDVA) (tiešsaiste). Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, Rīga, 2007. <http://osha.europa.eu/lv> (skatīts 08.05.2013).
32. RBSSKALS mājas lapa, www.rbsskals.lv (skatīts 10.05.2013).
33. RBSSKALS grupas darbinieku rokasgrāmata. Tīkss kodekss. RBSSKALS, Rīga, 2013; 1., 5., 22-25 lpp.

Pētījuma dalībnieki

RBSSKALS Būvsabiedrība administratīvie darbinieki				
Nr.	Amats	Vecums	Nostrādātie gadi	Nodaļa
1	Celtniecības darbu meistars	26	1	RDN Neso-ō konstr.n.
2	Projektu vadītājs	26	3	RDA Apdares darbu n.
3	Celtniecības darbu meistars	27	6	RDN Neso-ō konstr.n.
4	Valdes loceklis	33	6	V Valde
5	Neso-ō konstr. darbu vadītājs	34	3	RDN Neso-ō konstr.n.
6	Projektu vadītājs	37	3	RDN Neso-ō konstr.n.
7	Valdes priekšsēdētājs	37	6	V Valde
8	Neso-ō konstr. darbu vadītājs	39	4	RDA Apdares darbu n.
9	Projektu vadītājs	40	3	RDA Apdares darbu n.
10	Inženieris-techniķis	41	6	RDN Neso-ō konstr.n.
11	Inženiere-techniķe	43	3	RDA Apdares darbu n.
12	Kvalitātes vadības speciālists	52	2	RD Ražošanas daļa
13	Ekonomiste	52	5	RD Ražošanas daļa
14	Darba aizsardzības speciāliste	58	2	RDN Neso-ō konstr.n.
RBSSKALS Būvsabiedrība būvstrādnieki				
1	Būvstrādnieks	24	1	RDN Neso-ō konstr.n.
2	Betonētājs	24	1	RDN Neso-ō konstr.n.
3	Betonētājs	24	1	RDN Neso-ō konstr.n.
4	Celtniecības darbu meistars	25	2	RDN Neso-ō konstr.n.
5	Namdaris	26	0	RDA Apdares darbu n.
6	Krāsotājs	26	0	RDA Apdares darbu n.
7	Betonētājs	26	5	RDN Neso-ō konstr.n.
8	Krāsotājs	27	0	RDA Apdares darbu n.
9	Namdaris	27	0	RDN Neso-ō konstr.n.
10	Celtniecības darbu meistare	27	2	RDA Apdares darbu n.
11	Krāsotājs	28	0	RDA Apdares darbu n.
12	Namdaris	28	0	RDA Apdares darbu n.
13	Betonētāja-remontētājs	28	2	RDN Neso-ō konstr.n.
14	Neso-ō konstr. darbu vadītājs	28	2	RDN Neso-ō konstr.n.
15	Būvstrādnieks	29	0	RDA Apdares darbu n.
16	Elektromontāžas darbu vadītājs	29	2	RDE Elektromon.nod.
17	Namdaris	30	0	RDA Apdares darbu n.
18	Betonētājs	30	1	RDN Neso-ō konstr.n.
19	Namdaris	31	0	RDN Neso-ō konstr.n.

20	Kr sot js	31	1	RDN Neso-o konstr.n.
21	Beton t js-arm t js	31	1	RDN Neso-o konstr.n.
22	Kr sot js	33	1	RDA Apdares darbu n.
23	Elektromontieris	33	1	RDE Elektromon.nod.
24	Beton t js	33	4	RDN Neso-o konstr.n.
25	Pal gstr dnieks	34	5	RDA Apdares darbu n.
26	Elektromontieris	35	1	RDE Elektromon.nod.
27	Elektri is	36	1	RDE Elektromon.nod.
28	Beton t js	36	1	RDN Neso-o konstr.n.
29	Beton t js	36	1	RDN Neso-o konstr.n.
30	Namdaris	39	6	RDN Neso-o konstr.n.
31	Fl z t js	40	6	RDA Apdares darbu n.
32	Galdnieks	40	6	RDA Apdares darbu n.
33	Beton t js	40	6	RDN Neso-o konstr.n.
34	Namdaris	41	6	RDA Apdares darbu n.
35	Beton t js	42	6	RDA Apdares darbu n.
36	Brigadieris	44	6	RDA Apdares darbu n.
37	Namdaris	44	6	RDA Apdares darbu n.
38	Beton t js	45	4	RDN Neso-o konstr.n.
39	Brigadieris	47	6	RDN Neso-o konstr.n.
40	Namdaris	48	3	RDA Apdares darbu n.
41	Elektri is	52	1	RDE Elektromon.nod.
42	Kr sot js	55	3	RDA Apdares darbu n.
43	Namdaris	55	6	RDN Neso-o konstr.n.
44	Namdaris	58	6	RDA Apdares darbu n.
45	Namdaris	58	6	RDN Neso-o konstr.n.
46	Santehni is	59	1	RDN Neso-o konstr.n.
47	Beton t js	59	4	RDN Neso-o konstr.n.
48	Santehni is	63	1	RDN Neso-o konstr.n.
49	Ekskavatorists	64	1	RDN Neso-o konstr.n.
50	Elektromontieris	67	6	RDE Elektromon.nod.
51	Elektri is	75	3	RDE Elektromon.nod.

Nr. p.k.	Darba vides riska faktori	Piemēri	Jā	Nē
	tuberkuloze	Darbs, kas saistīts ar tuberkulozes baktēriju klātbūtni		
	citi mikroorganismi, kas var izraisīt slimības, bakterioloģiskie preparāti	Darbs, kas saistīts ar baktēriju, vīrusu klātbūtni		
	slimības, kas var izraisīt slimības	Darbs, kas saistīts ar slimību klātbūtni		
	cilvēku un dzīvnieku parazīti, kas var parazitēt cilvēka organismā	Darbs, kas saistīts ar parazītu klātbūtni		
	latvīši, saskare ar citu individuālu sulu, kas, nonkot uz ādas, rada veselības traucējumus	Darbs mēģinājumā, pavārs, kur iespējama saskare ar individuālu sulu		
	alerģiski faktori	Darbs ar alerģiskas reakcijas izraisīšanu		
	citi bioloģiskie faktori			
7.	Traumatiska riska faktori			
	mašīnas, darbgaldi un ierīces	Darbs ar/pret neaizsargātām/ nenoflogotām mašīnām, darbgaldiem, ierīcēm un kustoņiem		
	rokas darbarīki	Ciršanas, griešanas, urbšanas un citu apstrādes veidu rokdarbarīku neatbilstošs tehniskais stāvoklis		
	cita tehniskā iekārta	Krāni, lifti, spiedvertnes, katli u.tml. bīstams darbs		
	darbs augstumā	Darbs 1,5 m augstumā no virsmas, darbs uz sastatnēm, trepmu u.tml.		
	paklupšanas, pakrišanas iespēja	Nelādzens vai slidens grāvis segums, – rīcība darbinieku pārvietošanai		
	apdedzināšana, applaucināšana iespēja	Karsti materiāli, – idrumi, virsmas, priekšmeti		
	mikrotraumas	Pastāv risks iegūt acs vai citas ādas mikrotraumu ar dzirkstelēm, – embēm vai tml.		
	iekārtu transports un satiksme	Grūtju un transporta ceļu apzīmēšana, norobežotība uz muma teritorijām, satiksmes intensitāte		
	darbs uz vai pie ceļiem, braucamām mašīnām	Darbs uz ceļiem, ielām, –osejām braucamām mašīnām, kur notiek transportlīdzekļu kustība		
	darbs ar kuģiem un celtniecību	Darbs ar konstrukcijām		
	darbojošos elektroīetus un tehniskā apkalpošana un ekspluatācija (spriegums 50 V un lielāks)	Darbs pie elektroīetiem		
	transportlīdzekļu vadītāji	Transportlīdzekļu vadītāja darbs		
	pazemes darbi	Darbi tranšejās un –ahtās		
	uguns, eksploziju, misko apdegumu un saindāšanās bīstamība	Sprāgstvielu vai viegli uzliesmojošu vielu krājumi, elektriskās instalācijas		
	nepietiekama nodarbinātības profesionālā sagatavotība	Nodarbinātības praktiskā iemaunība, vecuma un profesionālā atbilstība veicamajam darbam		
	citi traumatiska riska faktori			

Nr. p.k.	Darba vides riska faktori		Piemēri	Jā	Nē
8	Stresa faktori	<p>Cinisms, sarkasms</p> <p>Aizkaitin m ba</p> <p>Gr t bas darb</p> <p>Vil-an s</p> <p>Prieka tr kums</p> <p>Koncentr -an s</p> <p>Atmi as trauc jumi</p> <p>Paradumu mai a</p>	<p>P d j laik esmu paman jis, ka k stu cinisks, kritisks, sarkastisks darb .</p> <p>Esmu k uvis viegl k aizkaitin ms un maz k ieciet gs pret darba kol iem.</p> <p>Arvien biefl k saskaros ar nep rvaram m gr t b m darb .</p> <p>J tos v lies sav darb .</p> <p>P d j laik esmu zaud jis sp ju izjust prieku.</p> <p>Man ir gr t bas koncentr ties.</p> <p>Man ir probl mas ar atmi u.</p> <p>P d j laik ir main jusies mana miega kvalit te un -anas paradumi.</p>		
9	Inform t ba par darba aizsardz b as jaut jumie m	<p>Inform t ba par DVR</p> <p>Par pal dz bas sa em-anu</p> <p>Darba dev ja attieksme</p>	<p>esmu inform ts par visiem darba vides risku faktoriem un to iedarb bu, kam esmu pak auts darba viet .</p> <p>Es zinu, pie k v rsties p c pal dz bas, ja rodas probl mas darba dro-bas jaut jumu risin -an .</p> <p>Uzskatu, ka darba dev ja attieksme pret darba aizsardz bas jaut jumiem ir pietiekama uz muma vesel guma un manas person g s labkl j bas veicin -an .</p>		

3. pielikums

Vispārīgo risku novērtēšana darba vidē pēc Somijas 5 baļļu metodes

Faktori, kas ietekmē drošību darbā un strādājošo veselību	LR MK noteikumi	Riska pakāpe I-V	Komentāri/ Riska faktoru raksturojums	Nepieciešamie preventīvie pasākumi
Evakuācijas ceļi un izejas	359; 82; 400	II	<i>Iespējama pakļupšana, saspiešana, sastrēgums, traumas.</i> Biroja galvenās izejas/ieejas durvis ir virpu durvis.	1. Regulārtā, sakrtoāna. 2. Informēt darbiniekus par pirmo biroja izejas durvīm evakuācijas nepieciešamības gadījumā.
Kāpnes	359; 400	I	<i>Iespējama nokrišana, paslīdēšana, traumas.</i>	Pasākumi nav nepieciešami
Telpas grādas	359	I	<i>Iespējama nokrišana, traumas.</i> Visas telpas ir mēkstais grādas segums, kas tiek regulārti tīrīts.	1. Regulārtā, sakrtoāna 2. Pārītiotān sijas uztur tīrīt un atbrīvot no rītiem
Telpas sienas	359	II	<i>Psiholoģiskie faktori, putekļi u.tml.</i> Daļa no biroja telpu sienām ir no caurspīdīga stikla, iespējams ieskriet un gūt savainojumu	3. un 4. stāvos starp uzgaidmā telpu un biroja darba vietu telpām novietot brīdinājuma zīmi
Telpas durvis	359	II	<i>Evakuācijas drošība</i> Durvis aprīkotas ar durvju kontrolieri, virzien uz izeju iespējams izkļūt bez tīrīšanas, nospiežot atvēršanas pogu.	1. Informēt darbiniekus, ka durvju atvēršanas pogas darbojas ar bezelektriskās padeves. 2. Kas pagrabstā nepieciešams nomainīt izejas pogu, jo tīrīšanas nedarbojas.
Telpas vārti	n	-	<i>Satiksmes drošība</i>	Neattiecas uz novērtējamo struktūrvienību
Logu aizsegu sistēma	359; 343	I	<i>Iespējams redzes sasprindzinājums saules gaismā.</i> Telpas nodrošinātas ar atbilstošu logu aizsegu sistēmu.	Pasākumi nav nepieciešami
Iekšējās satiksmes ceļi	359	I	<i>Satiksmes drošība.</i>	Pasākumi nav nepieciešami
Drošības zīmes	400	I	<i>Traumās, cita bīstamība.</i>	Pasākumi nav nepieciešami
Ugunsdrošība	82; 359	II	<i>Iespējami apdegumi, nāve.</i>	1. Nepieciešama darbinieku mācīšana instrukcijām un apmācība darbam ar ugunsdzēsības aparātu.
Elektrodrošība	359; 82	I	<i>Iespējamās traumas, apdegumi, nāve.</i>	Pasākumi nav nepieciešami

Faktori, kas ietekmē drošību darbā un strādājošo veselību	LR MK noteikumi	Riska pakāpe I-V	Komentāri/ Riska faktoru raksturojums	Nepieciešamie preventīvie pasākumi
Telpas vispārējā ventilācija	359	II	<i>Iespējamais mikroklimata svārstības, kas nelabvēlīgi varētu ietekmēt strādājošo veselību.</i> 3.st. v. izteiktas sūdzības gan par nepietiekamu ventilāciju, kas apgrūtina darba pieņemšanu, gan pastiprinātu ventilāciju, kas kaitē strādājošajiem, nav veikti gaisa plūsmas trūkmērījumi, caur lifta ahtu no restorāna, kas izvietots kas 1.st. v. daļēji naktī dienas smakas	<ol style="list-style-type: none"> Sadarbības ar kas apsaimniekotāju veic gaisa nosūkšanu caur filtriem vai tīrītājiem. Jāsalabo 3.st. v. kreisās puses automātiskā lokā ventilācijas pults. Nepieciešama darbinieku apmācība ar automātisko lokālo ventilācijas pultu regulēšanas iespējām. Jāveic gaisa plūsmas trūkmērījumi.
Mikroklimats	359	II	<i>Iespējamais elpceļu saslimšanas, citas slimības.</i> 3. stāvā izteiktas sūdzības par augstu gaisa temperatūru saulainajās dienās.	<ol style="list-style-type: none"> Veikt mikroklimata parametriskos mērījumus. Papildināt logu aizsegus ar saules siltumu necaurlaidīgām rīklēm.
Psihoemocionālais risks	660; 219	III	Paaugstināta atbildība par veicamo darbu, it īpaši infleņieriem un būvdarbu vadītājiem, intensīvs darbs	<ol style="list-style-type: none"> Darbinieku OVP kontrole - vidējūn augstākā līmeņa darbiniekus nosūtīt uz OVP 1x3 gados sakarā ar paaugstinātu atbildību (MK nor.Nr.219, p.14.1.5.) Noteikt darbiniekiem ievrotātpauzes 2-3 min ik pēc 45 minūtēm
Psihoemocionālais risks	660; 219	III	Paaugstināta atbildība par veicamo darbu, īpaši augstākā līmeņa speciālistiem, intensīvs fizisks darbs un pozu slodzes, laika apstākļu neprognozējamība, virsstundu iespējamība	<ol style="list-style-type: none"> Nodrošināt informācijas apmaiņu par veicamajiem darbiem starp būvdarbiniekiem un darbu vadītājiem Nodrošināt būvobjektā atbilstošas telpas atpūtai, iespējams sildītās, nomazgātās, pa st. u.c. Noteikt darbiniekiem ievrotātpauzes 2-3 min ik pēc 45 minūtēm
Telpas apgaismojums (vispārējais)	359	I	<i>Redzes sasprindzinājums nepietiekama vai paaugstināta apgaismojuma dēļ.</i>	Pasākumi nav nepieciešami
Bīstamās iekārtas	n	I	<i>Iespējams traumas, ievainojumi.</i>	Neattiecas uz novērtējamajiem struktūrvienībām
Smalksīvas vielas, t.sk. putekļi	325	I	<i>Iespējama saindēšanās, arodslimības.</i>	Veikt regulāru telpas grūdu un galdu mitrīšanu
Bioloģiskie faktori	189	-	<i>Iespējama darbinieku inficēšanās.</i>	Neattiecas uz novērtējamajiem struktūrvienībām

Faktori, kas ietekmē drošību darbā un strādājošo veselību	LR MK noteikumi	Riska pakāpe I-V	Komentāri/ Riska faktoru raksturojums	Nepieciešamie preventīvie pasākumi
Troksnis telp	66; 359	II	<i>Iespējama trokšņa izraisītā arodpataloģija</i> Tā kā birojs ir atvērta tipa, ir izteiktas sūdzības par traucējošu fona troksni no kolonnām un ventilācijas iekārtām	<ol style="list-style-type: none"> 1. Veikt mērījumus fona troksnim. 2. Noteikt darbiniekiem sekot līdzi viņu radītajam fona troksnim, lai tas nebūtu traucējošs. 3. Noteikt lielāku cilvēku grupu pārņemšanas savlaicīgi ieviešanu, ja nepieciešams.
Vibrācija	n	-	<i>Iespējama vispārējā vibrācijas slimība.</i>	Neattiecas uz novērtējamo struktūrvienību
Mehāniskie faktori	n	-	<i>Iespējams traumas, ievainojumi.</i>	Neattiecas uz novērtējamo struktūrvienību
Pirmās palīdzības aptieciņas	713; 359	II	<i>Novēlota rīcība nelaiemes gadījumā.</i> Nav uzstādītas pirmās palīdzības zīmes	1. Novietot pirmās palīdzības zīmes vietās, kur atrodas pirmās palīdzības aptieciņas un informācijas zīmes biroja abos galos par aptieciņas atrašanās vietu
Sadzīves, atpūtas telpas	359	I	<i>Higiēnas nosacījumi.</i>	Pasākumi nav nepieciešami

DARBA VIDES RISKU NOVĒRTĒJUMS
DARBA VIDE (būvobjekts)

Faktori, kas ietekmē drošību darbā un darbinieku veselību	LR MK not.	Riska pakāpe I – V	Komentāri Riska faktoru raksturojums Mērījumu rezultāti	Nepieciešamie preventīvie pasākumi
Evakuācijas ceļi, izejas	92(06); 82(05)	I	<i>Iespējama pakļupšana, sastrēgums, traumas.</i>	Pasākumi nav nepieciešami.
Kāpnes, sastatnes	526(05)	II	<i>Iespējama nokrišana, traumas.</i>	Jānodrošina atbildīgais par kāpnēm un sastatnēm.
Telpas grādas	92(06)	I	<i>Iespējama pakļupšana, traumas.</i>	Pasākumi nav nepieciešami.
Telpas sienas	92(06)	I	<i>Psiholoģiskie faktori, atlupušu krāsu putekļi u.tml.</i>	Pasākumi nav nepieciešami.
Telpas durvis	92(07)	I	<i>Evakuācijas drošība.</i>	Pasākumi nav nepieciešami.
Telpas vārti	92(07)	II	<i>Satiksmes drošība.</i>	Jābūt uzmanīgiem pārvietojoties pa būvobjekta teritoriju.
Logu aizsegu sistēma	n	-	<i>Iespējams redzes sasprindzinājums saules gaismā.</i>	-
Iekšējās satiksmes ceļi	92(06)	II	<i>Satiksmes drošība. Netīrīti, piegružoti, ziemas laikā slidēni un nekaisīti pārvietošanās ceļi teritorijā; pēkšņa autotransporta izbraukšana no ēkas stūra, telpu vārtiem un iebraukšana tajos; pārnesot (pārvadājot) priekšmetus, kas novērš darbinieku uzmanību, vai ierobežojot pārvietošanās ceļu pārredzamību; transporta un darbinieku pārvietošanās pa slidenu ceļu (atkala; dubļi utt.); noteiktā transporta līdzekļu kustības ātruma pārsniegšana teritorijā un telpās; vaļējas akas, ūdens ņemšanas vietas, bedres utt. – iekrišana tajās.</i>	Jābūt uzmanīgiem pārvietojoties pa būvobjekta teritoriju.
Drošības zīmes telpā	400	I	<i>Traumās, cita bīstamība. Drošības zīmes ir izvietotas objektā.</i>	Pasākumi nav nepieciešami.
Ugunsdrošība (telpā)	82(05)	II	<i>Iespējami apdegumi, nāve.</i>	pašpasākumi nav nepieciešami. Regulāri jāuztur kārtība telpās. Evakuācijas ceļiem jābūt brīviem.
Elektrodrošība (telpā un ārpus telpām)	359(02); 82(05)	II	<i>Iespējamās traumas, apdegumi, nāve. Nepārbaudīta elektrisko vadu izolācijas pretestība un zemējuma pretestība; bojāti,</i>	pašpasākumi nav nepieciešami. Rūpīgi jāievieš darba

Faktori, kas ietekmē drošību darbā un darbinieku veselību	LR MK not.	Riska pakāpe I – V	Komentāri Riska faktoru raksturojums Mērījumu rezultāti	Nepieciešamie preventīvie pasākumi
			<i>nepārbaudīti un nezemēti rokas elektroinstrumenti var būt par iemeslu elektrotraumām; bojāta vadu izolācija var būt par iemeslu elektrotraumām; darbs zem virszemes elektrolīnijām.</i>	aizsardzības un elektrodrošības pasākumi strādājot objektā vai to apmeklējot.
Vispārējā ventilācija	359(02)	I	<i>Mikroklimata izmaiņas, ķīmisko vielu, putekļu u.c. ietekme.</i>	Pasākumi nav nepieciešami.
Mikroklimats	359(02); 92(06);	III	<i>Darbs būvobjektos āra apstākļos – būvstrādnieka organisms tiek pakļauts dažādu temperatūru ietekmei (pārkāršanai, pārsalšanai) meteoroloģiskajiem apstākļiem, vides mitruma izmaiņām, palielinātam gaisa kustības ātrumam (caurvējam); krasa darba vides mikroklimata rādītāju novirzes no optimālajām normām; strādājot paaugstinātas gaisa temperatūras apstākļos notiek organisma pārkaršana, tā rezultātā var rasties hipertermija, krampju slimība; strādājot pazeminātā temperatūrā var radīt apsaldējumus; darbs aukstās mitrās telpās – roku tirpšana, salšana; paaugstināts gaisa mitrums saistībā ar zemu gaisa temperatūru veicina organisma pārsalšanu, bet saistībā ar augstu temperatūru – organisma pārkaršanu; spēcīga gaisa kustība (caurvējš), gan vasarā, gan ziemā darbiniekam izraisa ātrāku pārsalšanu.</i>	Nepieciešams lietot speciālu darba aprībi, apavus, cimdus. Nepieciešams ieviest atpūtas pauzes.
Apgaismojums (vispārējais)	359(02); 92(06);	II	<i>Redzes sasprindzinājums. Mērījumi nav veikti.</i>	Veikt mērījumus.
Bīstamās vielas	n	-	<i>Iespējams traumas, ievainojumi.</i>	-
ķīmiskās vielas, putekļi	107	II	<i>Iespējama saindēšanās, arodslimības. Paaugstināta putekļu koncentrācija darba zonā; darbs ar sārmainiem, skābi saturošiem materiāliem; kontakts ar ķīmiskām vielām un putekļiem var negatīvi iedarboties uz darbinieka ādu, radot iekaisumus un dermatozes, ķīmiskos apdegumus, elpošanas ceļu iekaisumus.</i>	Nepieciešamas lietot darba cimdus, respiratoru.
Bioloģiskie faktori	189(3)	I	<i>Iespējama inficēšanās, arodslimības.</i>	Pasākumi nav nepieciešami.
Troksnis telpā (Ekvivalents no iekārtas vai fona, L_{AeqT} , dBA)	359(02); 66(03)	II	<i>Iespējama troksņa izraisītā arodpatoloģija. Mērījumi nav veikti.</i>	Veikt mērījumus.

Faktori, kas ietekmē drošību darbā un darbinieku veselību	LR MK not.	Riska pakāpe I – V	Komentāri Riska faktoru raksturojums Mērījumu rezultāti	Nepieciešamie preventīvie pasākumi
Vibrācija (<i>tehnoloģiskā</i>) Novērtē vispārīgās vibrācijas paātrinājumu ($a_{x,y,z}$, m/s^2) un salīdzina ar dienas ekspozīcijas robežvērtību $A(8) = 1,15 m/s^2$, nosakot nepieciešamību vibrācijas novēršanai vai samazināšanai	284	II	<i>Rokas elektroinstrumenti (perforatori, javas maisītāji, elektromikseri u.c.), kuri darbojoties izraisa vibrāciju – lokālo vibrāciju uz darbinieka rokām-plaukstām. Ilgstoši strādājot vibrācijas kaitīgās ietekmes apstākļos, var rasties vibrācijas slimība, patoloģiskas pārmaiņas roku muskulatūrā, kaulos un locītavās. Iespējama vispārējā vibrācijas slimība. Mērījumi nav veikti.</i>	Veikt mērījumus.
Mehāniskie faktori	92 (06) 359(02)	I	<i>Iespējamās traumas, ievainojumi.</i>	Pasākumi nav nepieciešami.
Pirmsaldzības aptiecinātās	713; 359(02)	I	<i>Novēlota rīcība nelaimes gadījumā.</i>	Pasākumi nav nepieciešami.
Sadzīves, atpūtas telpas	92(06)	I	<i>Higiēnas nosacījumi.</i>	Pasākumi nav nepieciešami.
Traumatisma riski	92(06)	III	<i>Nelīdzenas grīdas, iespēja aizķerties un nokrist – dažādas kāju, roku un ķermeņa traumas; ar dažādiem nepiederošiem priekšmetiem, celtniecības materiāliem, iekārtām aizkrautas ejas u.c.- darbiniekam ir apgrūtināta pārvietošanās; brīvi kustošas daļas vai materiāli (krišana, slīdēšana, griešanās, atskrūvēšanās, šūpošanās, sabrukšana), kuru rezultātā darbinieks var gūt triecienu; kustošas mašīnas, mehānismi; izciļņi, rievas, skrambas, radzes u.c. uz darba aprīkojuma un esošo mehānismu rotējošām virsmām – var iegūt dažādus savainojumus neuzmanīga darbība ar rokas instrumentiem - var iegūt sistas, durtas, cirstas u.c. brūces; vaļējas tehnoloģiskās tranšejas – iekrišana tajās; no augstuma krītoši instrumenti, būvniecības materiāli - var gūt galvas traumas darbinieka krišana no augstuma (no trepēm, sastatnēm) - dzīvībai bīstamas traumas.</i>	Rūpīgi ievieš darba aizsardzības pasākumus strādājot objektā vai to apmeklējot.

5. pielikums

**Psihoemocionālās slodzes novērtēšanas
Kontroljautājumu anketa (fi. Roja, R. L. sis, 2005.)**

		1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
1	DARBA DIENAS UN DARBA LAIKA ASPEKTI					
1	Jāstrādā virsstundas vai normālu darba laiku pārsniedzot-as stundas	2	8	21	22	12
2	Ir augsta darba intensitāte, paši uzdevumos ar paaugstinātu uzmanību	3	2	19	32	9
3	Ir pārāk maz laika, lai paveiktu darbu noteiktajos termiņos	1	7	7	39	11
4	Tiek ieviesta darba un atpūtas laika secība	4	7	21	22	11
5	Ir mainīga darba slodze	2	10	31	12	10
6	Ir pārtraukumi	0	5	10	21	29
7	Darbinieks strādā vairākās darba vietās	15	16	13	18	3
8	Ir maiņu darbs, paši "slido-ais" grafiks	14	17	24	5	5
9	Algas sistēma ietekmē darba ritmu	3	5	8	13	36
2	DARBA SATURS					
1	Ir patstāvība, neatkarība	15	16	13	18	3
2	Nodrošināta pieejamo prasmju izmantošana	4	7	21	22	11
3	Iespēja apgūt jaunas prasmes	2	10	31	12	10
4	Mentālā uzmanība un koncentrācija	1	7	7	39	11
5	Neskaidri vai pretrunīgi uzdevumi un prasības	3	2	19	32	9
6	Domstarpības par veicamajiem uzdevumiem un funkcijām	14	17	24	5	5
7	Nepietiekoši resursi attiecībā pret darba prasībām vai atbildību	4	8	20	22	11
8	Monotons, vienveidīgs darbs ar nelielu darba uzdevumu daļiņu	6	9	19	20	11
9	SAVSTARPĒJĀS ATTIECĪBAS - KOMANDA					
1	Ir iespēja sadarboties ar kolēģiem	2	5	8	13	37

2	Svarīgs darba grupas sastāvs	1	5	11	19	29
3	Ir atzinība no vadības	18	20	17	5	5
4	Ir atbalsts no kolēģiem, sociālais atbalsts	5	6	23	20	11
5	Ir tehniskais nodrošinājums	6	9	19	20	11
6	Taisnīgs un vienmērīgs darba slodzes sadalījums starp kolēģiem	5	6	23	20	11
7	Ir terorizācija	23	24	11	6	1
4	SAVSTARPĒJĀS ATTIECĪBAS - PRIEKŠNIEKI					
1	Ir līdzdalība lēmumu pieņemšanā	6	16	23	13	7
2	Ir atgriezeniskā saite un atzinības no priekšniekiem	19	23	15	7	1
3	Ir atgriezeniskā saite priekšniekiem	6	6	23	20	10
4	Ir pastāvīga pieraudzība	11	18	24	7	5
5	Ir atbalsts no priekšniekiem, sociālais atbalsts	3	6	23	23	10
6	Ir tehnisks atbalsts	6	10	18	20	11
7	Neskaidras pretrunīgās prasības	7	6	22	24	6
8	Uzdevumu deleģācija un izstrāde	5	6	23	21	10
5	ORGANIZATORISKIE APSTĀKĻI					
1	Iestādes un kolektīva lieluma ietekme	7	9	18	20	11
2	Prasība maģistrāts uzdevumiem un hierarhija	6	9	19	20	11
3	Ir relatīvs darba vietas prestižs	1	5	11	19	29
4	Ir neskaidra organizācijas struktūra, funkciju sadalījums un atbildības	6	10	18	20	11
5	Ir organizatorisks birokrātisms un smagie procesi	6	10	18	20	11
6	Ir diskriminācija izturēšanās	15	18	24	7	1
7	Ir pozitīva atmosfēra un vide darba vietā	7	6	22	24	6
8	Saņemumu informācija par izmaiņām, kas skar manu darbu	15	18	24	7	1

9	Ir apmērcības, kālabkāundrošākieikt darbu	3	5	12	19	26
6	DARBA APSTĀKĻI					
1	Ir atbilstošdarbavietasiekārtojumsunfiziskie darbavides faktori	7	6	21	24	7
2	Ir zināmsdarbapozu ergonomiskais raksturojums	6	10	18	20	11

Anketa darbspēju indeksa noteikšanai**Cienājamo aptaujas dalībniek!**

Ar šīs aptaujas palīdzību mēs vēlamies uzzināt viedokli par Jūsu pašreizējām darbspējām un to prognozi tuvākajos gados. Jūsu atbildes tiks izmantotas darba vides risku novērtēšanā un preventīvo pasākumu izstrādāšanā. Anketas anonimitāte ir garantēta!

Kritērijs	Skala	Kritēriju skaidrojums	Ierakstīt vērtējuma punktu, kas atbilst Jūsu vērtējumam
1. Subjekt vs novrt jums past vo- m darbsp j m sal dzin jum ar vislab kaj m	1-10	1= oti sliktas 2 l dz 4 = vid jas 5 l dz 7 = labas 8 l dz 9 = oti labas 10 = izcilas	
2. Subjekt v s darbsp jas, attiecinot uz fizisko darba slodzi (smaguma cel-ana un p rvieto-ana, piespiedu pozas, roku musku u sasprindzin jums u.tml.)	1-5	1 = oti sliktas 2 = sliktas 3 = vid jas 4 = labas 5 = oti labas	
3. Subjekt v s darbsp jas, attiecinot uz gar g darba sp j m (atmina, lo isk dom -ana, rado- s sp jas, stress darb u.tml.)	1-5	1 = oti sliktas 2 = sliktas 3 = vid jas 4 = labas 5 = oti labas	
4. Diagnostic to slim bu skaits, k das ir biju-as p d jo 5 gadu laik (piem., gripa, ang na, radikul ts, osteohondroze kakla vai jostas ó krustu apvid u.tml.)	1-6	1 = 5 vai vair k slim bas 2 = 4 slim bas 3 = 3 slim bas 4 = 2 slim bas 5 = 1 slim ba 6 = nav slim bu	V lams nosaukt ar slim bas:
5. Subjekt vs novrt jums darba nesp jai slim bu d	1-6	1 = piln gas nesp jas 2 = nesp jas ir bieffi (vismaz reizi ned) 3 = nesp jas ir vismaz reizi m nes 4 = nesp jas ir retas (3-6 reizes gad) 5 = nesp jas ir oti retas (2-3 reizes gad) 6 = nesp jas nav	V lams nosaukt ar slim bas:
6. Promb tne darb slim bu d p d jo 2 gadu laik	1-5	1 = 100 vai vair k dienas 2 = 25-99 dienas 3 = 10-24 dienas 4 =1-9 dienas 5 = 0 dienas	V lams nosaukt ar slim bas:
7. Darbinieka personisk prognoze darbsp j m vismaz 2 gadus uz priek-u	1, 4 vai 7	1 = ar p l m var -u str d t 4 = neesmu p rliecin ts, vai var -u str d t 7 = piln gi p rliecin ts, ka var -u str d t	
8. Darba slodzes pl nojuma atbilst ba individu l m sp j m	1-4	1 = oti sliktā 2 = sliktā 3 = vid ja 4 = oti laba	
9. Darba kolekt va	1-4	1 = oti sliktas	

psihoemocionālais vērtējums (savstarpīgās attiecības, attiecības ar darba devēju, sociālizolētība u.tml.)		2 = slikts 3 = vidējs 4 = labs	Vēlams nosaukt arī iemeslus:
---	--	--------------------------------------	------------------------------

© Izstrādāja D.med, doc. fi.Roja, Dr.habil.chem, prof. V.Kašis

Aptaujas anketa darba spriedzes indikatora noteikšanai

APTAUJAS ANKETA (anonīma)
darba spriedzes indikatora noteikšanai

2013. g.

Uz muma nosaukums:

Atbildes lūdzam iezīmēt ar ×, vai ierakstīt nepieciešamos datus, kur tas norādīts!

1. Dzimums: v rietis sieviete 2. Darba stāsts uz mums (organizācijā): 1 dz 2 gadi 2–4 gadi 5–8 gadi vairāk par 9 gadi

3. Vecums (gadi): 18 – 25 26 – 35 36 – 50 51 – 65 vairāk par 65

4. Darba vieta: (departaments, struktūrvienība, birojs, cehs)

Uzmanīgi izlasiet jautājumu un izvēlieties tikai vienu atbildi. Apvelciet izvēlēto atbildi (ciparu no 1 līdz 5) ar aplīti.

1.	Es zinu, kas no manis darbs tiek prasīts	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
2.	Es pats/-i varu izlemt, kad taistiprātrūkumu darbs	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
3.	Atsevišķas darbinieku grupas darba pieprasīšana no manis veikt pretrunājus uzdevumus	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
4.	Es zinu, kas darbs, lai paveiktu savu darbu	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
5.	Es tieku personīgi aizskarts/-a ar nelaiptiem vārdiem vai nepiedienīgu uzvedību	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
6.	Man jāveic darbs neizpildītos termiņos	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
7.	Ja darbs rodas grūtības, tad kolēģi man palīdz	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
8.	Par padarīto darbu es saņemu atbalstu atsauksmju veidā	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
9.	Man ir jāstrādāoti intensīvi	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
10.	Es pats/-i varu noteikt, cik tri veikt darbu	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
11.	Es labi saprotu, kādi ir mani pienākumi un mana atbildība	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
12.	Esmu spiests/-ta atlikt daļu uzdevumu izpildi, jo man ir pārāk daudz darbu	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
13.	Es skaidri izprotu savas nodaļas (departamenta, brigādes, ceha) mērķus un uzdevumus	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
14.	Darbs pastāv domstarpības vai dusmas kolēģu starpā	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
15.	Man ir dota izvēle lūdz muma pieņemšanā, kā labāk darīt savu darbu	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
16.	Man darbs nav pietiekami daudz prātrūkumu	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
17.	Es saprotu, kā mans darbs veicina vispārīgo mērķu sasniegšanu uz mums (organizācijā)	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
18.	Es tieku spiests/-ta strādāt virsstundas	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
19.	Man ir iespēja izlemt, ko darīt darbs	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
20.	Man ir jāstrādāoti tri	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
21.	Es esmu pakauts/-ta iebiedēšanai darbs	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
22.	Man darbs ir oti liels laika trūkums	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
23.	Es varu paauties uz to, ka mans tiešais vadītājs palīdz atrisināt darba problēmas	1 nekad	2 reti	3 bieži	4 bieži	5 vienmēr
24.	Es saņemu nepieciešamo palīdzību un atbalstu no kolēģiem	1 pilnībā	2 nepiekrītu	3 nevaru	4	5 pilnībā

		nepiekr tu		atbild t	piekr tu	piekr tu
25.	Es pats/-i varu noteikt, ka veiktu darbu	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
26.	Man ir pietiekami daudz iespēju izjautāt vadītājus par pārmaiņu darbu	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
27.	Es saņem atbildi no cilvēkiem, ko esmu pelnījis/-usi, no darba kolēģiem	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
28.	Vadība vienmēr konsultējas ar darbiniekiem par izmaiņu darbu	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
29.	Es varu izstāstīt savam tiešajam vadītājam visu, kas darbu mani sārgtina vai kaitina	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
30.	Mans darba laiks ir elastīgs	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
31.	Darba kolēģi ir gatavi uzklaut manas problēmas	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
32.	Kad darbu tiek veiktas izmaiņas, man ir skaidrs, kā tās darbosies praksē	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
33.	Es tieku atbalstīts/-a, veicot emocionāli grūtu darbu	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
34.	Attiecībā darbu ir saspringtas	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
35.	Mans tiešais vadītājs atbalsta mani darbu	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
36.	Mana darba nosacījumi/ līgumi (piemēram, darba laiks, maiņas) apmierina mani	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
37.	Es jūtu, ka darbu man ir nodrošināts	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
38.	Man ir ieteikta, ka saņem atbildi no cilvēkiem par padarīto darbu	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
39.	Darba tempa izmaiņas (vai nu pārāk ātri vai pārāk lēni) rada spiedienu uz mani	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
40.	Es esmu apmierināts/-ta par saņemtajiem labumiem (kas nav naudas izteiksmē)	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
41.	Es jūtu, ka mans ieguldījums darbu ir novērtēts	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
42.	Darba vide ir raita	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
43.	Darba aprakojums, kuru lietoju, ir piemērots darba veikšanai	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu

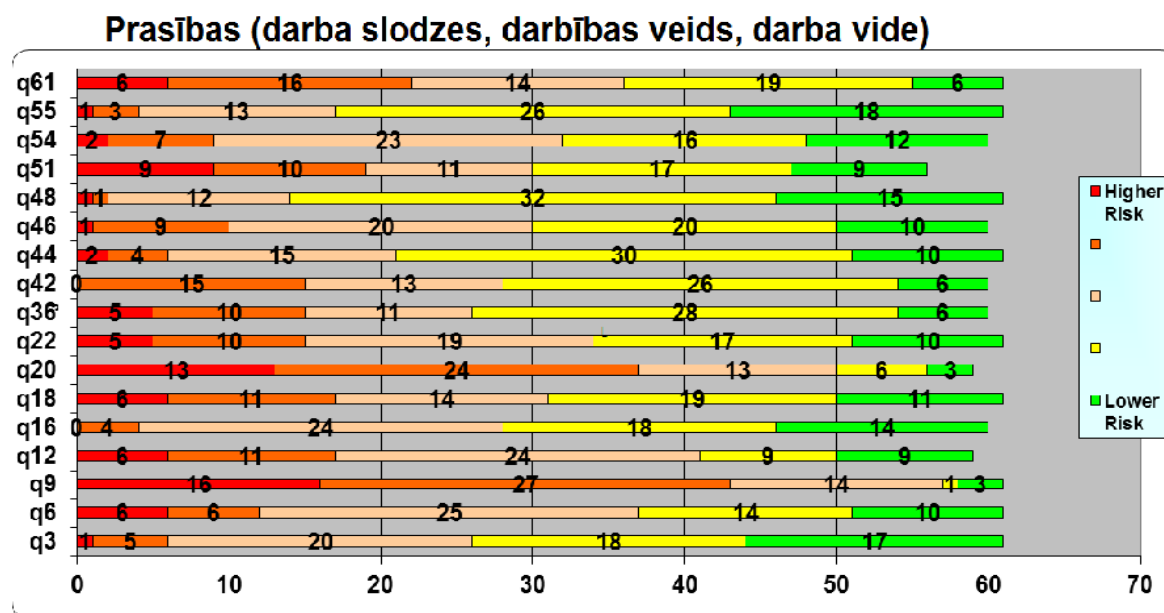
44.	Mana darba vieta ir labi iekārta un paredzēta darbam, kuru daru	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
45.	Man ir zināms, kam man jāatskaitās	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
46.	Nesenie incidenti darbībā spriedzes avots (piemēram, atļaušanas draudi, kolānve, vardarbība darba vietā)	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
47.	Es saņem pozitīvas atsauksmes, ja darbu izdaru labi	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
48.	Man trūkst prasmes sava darba izpildei	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
49.	Esmu nobaļģies/-usies par savu drošību darba vietā	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
50.	Es esmu nobaļģies/-usies par savu veselību darba vietā	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
51.	Koplietošanas telpas ir atbilstošas (piemēram, tualetes, mazgāšanas iespējas, dīnāšanas iespējas)	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
52.	Es saņem apmierinošu darba vietu	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
53.	Esmu iesaistīts/-ta l mūmū pieņemšan savā komandā (izpildot savas funkcijas)	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
54.	Darbs, ko es daru, mani ietekmē emocionāli	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
55.	Es uzskatu, ka mans darbs ir monotons un garlaicīgs	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
56.	Augstākā līmeņa vadītāji atbalsta darbiniekus	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
57.	Darbs pret mani izturas netaisni	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
58.	Ar mani konsultējas par uzņēmuma (organizācijas) politikas organizāšanu un lēmumiem	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
59.	Esmu informēts/-ta par uzņēmuma (organizācijas) politikas organizāšanu un lēmumiem	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
60.	Esmu informēts/-ta par lēmumiem savas komandas vai funkciju ietvaros	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
61.	Es strādāju vairāk nekā 48 stundas nedēļā	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
62.	Spriedzes dīnāku uz darbu tad, kad nevētos pietiekami labi, lai strādātu	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
63.	Spriedzes dīnā savu darbu padarītu sliktāku	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
64.	Esmu mīss/-usi atvaīnījumu darbības spriedzes dīnā	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
65.	Esmu apsvēris/-usi iespējū pamest ņo uzņēmumu (organizāciju) spriedzes dīnā	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
66.	Spriedze darbī ir ietekmējusi manu veselību strādājot ņmū (organizācijā)	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
67.	Morāle man ņmū (organizācijā) ir zema	1 piln b nepiekr tu	2 nepiekr tu	3 nevaru atbild t	4 piekr tu	5 piln b piekr tu
Uzrakstiet trīs galvenos spriedzes avotus (īemeslus) darbā:						

1.
2.
3.
© Latvisko versiju izstrādāja Ziedonis Liepi -

**RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku
darba spriedzes novērtējums ar „Work positive” sadaļā „Prasības darbā”**



Psihoemocionālo risku (darba spriedzes) novērtējums



q61 Es strādāju vairāk nekā 48 stundas nedēļā

q55 Es uzskatu, ka mans darbs ir monotons un garlaicīgs

q54 Darbs, ko es daru, ir emocionāli traucējošs

q51 Koplietošanas telpas ir atbilstošas (piemēram, tualetes, mazgāšanās iespējas, ēdināšanas iespējas)

q48 Man trūkst prasmes sava darba izpildei

q46 Nesenie incidenti darbā bija spriedzes avots (piemēram, atlaišanas draudi, kolēģa nāve, vardarbība darba viet

q44 Mana darba vieta ir labi iekārtota un paredzēta darbam, kuru daru

q42 Darba vide ir ērta

q36 Mana darba nosacījumi/ līgumi (piemēram, darba laiks, maiņas) apmierina mani

q22 Manā darbā ir ļoti liels laika trūkums

q20 Man ir jāstrādā ļoti ātri

q18 Es tieku spiests/-ta strādāt virsstundas

q16 Man darbā nav pietiekami daudz pārtraukumu

q12 Esmu spiests/-ta atlikt dažu uzdevumu izpildi, jo man ir pārāk daudz darāmā

q9 Man ir jāstrādā ļoti intensīvi

q6 Man jāveic darbs neizpildāmos termiņos

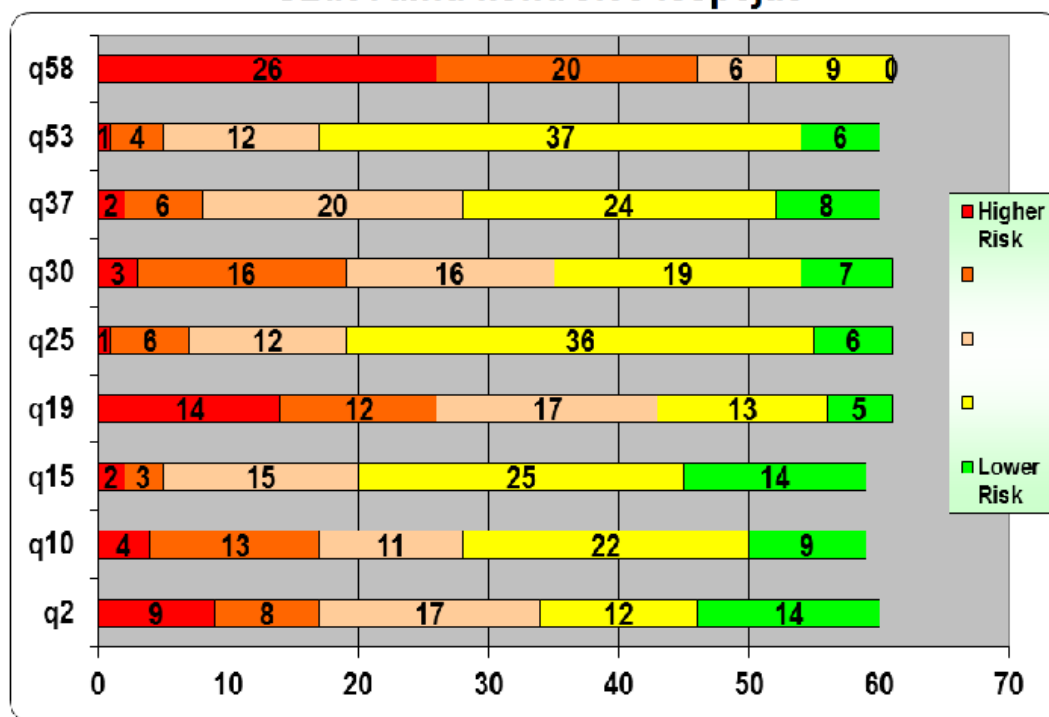
q3 Atsevišķas darbinieku grupas darbā pieprasa no manis veikt pretrunīgus uzdevumus

**RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku
darba spriedzes novērtējums ar „Work positive” sadaļā „Uzdevumu kontroles iespējas”**



Psichoemocionālo risku (darba spriedzes) novērtējums

Uzdevumu kontroles iespējas



q58 Darbs, ko es daru, mani ietekmē emocionāli

q53 Esmu iesaistīts/-ta lēmumu pieņemšanā savā komandā (izpildot savas funkcijas)

q37 Es jūtu, ka darbs man ir nodrošināts

q30 Mans darba laiks ir elastīgs

q25 Es pats/-i varu noteikt, kā veikt darbu

q19 Man ir iespēja izlemt, ko darīt darbā

q15 Man ir dota izvēle lēmuma pieņemšanā, kā labāk darīt savu darbu

q10 Es pats/-i varu noteikt, cik ātri veikt darbu

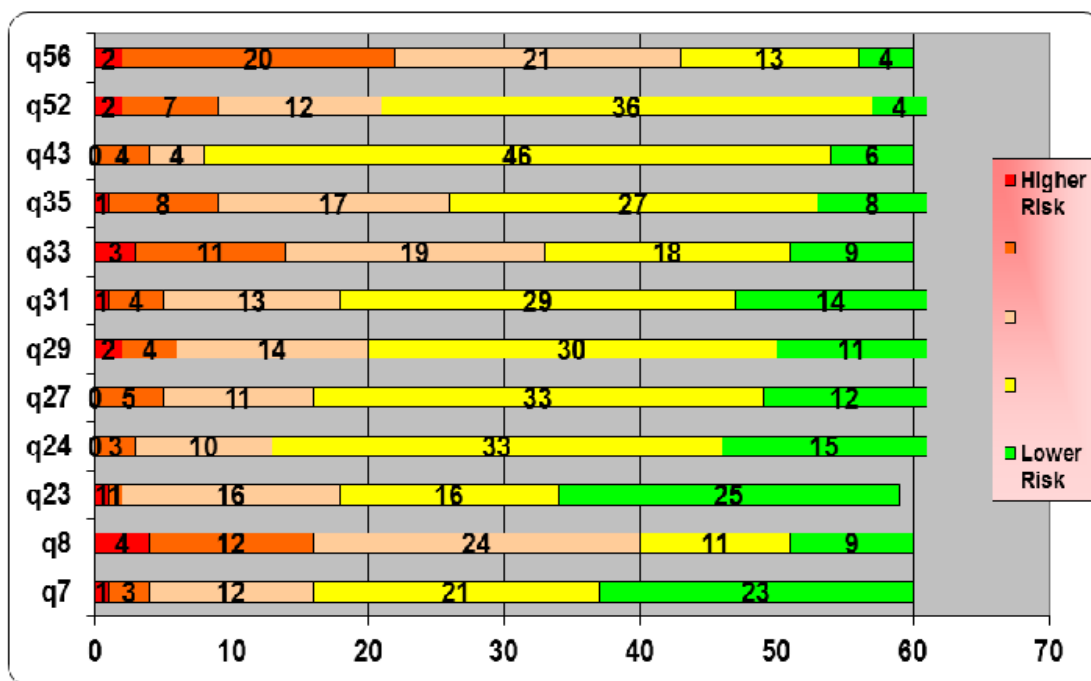
q2 Es pats/-i varu izlemt, kad taisīt pārtraukumu darbā

***RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku
darba spriedzes novērtējums ar „Work positive” sadaļā „Vadības un darba kolēģu
atbalsts”***



Psichoemocionālo risku (darba spriedzes) novērtējums

Vadības un darba kolēģu atbalsts



q56 Augstākā līmeņa vadītāji atbalsta darbiniekus

q52 Es saņemu apmācību darba vietā

q43 Darba aprīkojums, kuru lietoju, ir piemērots darba veikšanai

q35 Mans tiešais vadītājs atbalsta mani darbā

q33 Es tieku atbalstīts/-a, veicot emocionāli grūtu darbu

q31 Darba kolēģi ir gatavi uz klausīt manas problēmas

q29 Es varu izstāstīt savam tiešajam vadītājam visu, kas darbā mani sarūgtina vai kaitina

q27 Es saņemu atbilstošu cieņu, ko esmu pelnījis/-usi, no darba kolēģiem

q24 Manā darbā ir ļoti liels laika trūkums

q23 Es varu palūgties uz to, ka mans tiešais vadītājs palīdzēs atrisināt darba problēmas

q8 Par padarīto darbu es saņemu atbalstu atsauksmju veidā

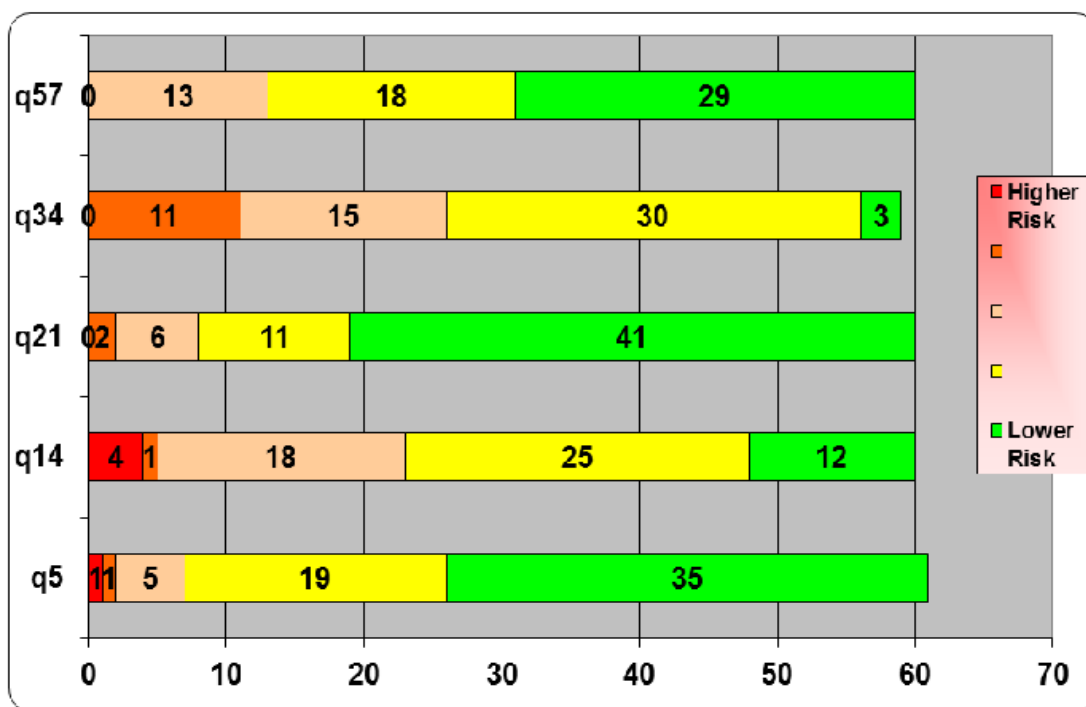
q7 Ja darbā rodas grūtības, tad kolēģi man palīdzēs

**RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku
darba spriedzes novērtējums ar „Work positive” sadaļā „Attiecības ar kolēģiem un
vadību”**



Psihoemocionālo risku (darba spriedzes) novērtējums

Darba attiecības ar kolēģiem un ar vadību



q57 Darbā pret mani izturas netaisni

q34 Attiecības darbā ir saspringtas

q21 Es esmu pakļauts/-ta iebiedēšanai darbā

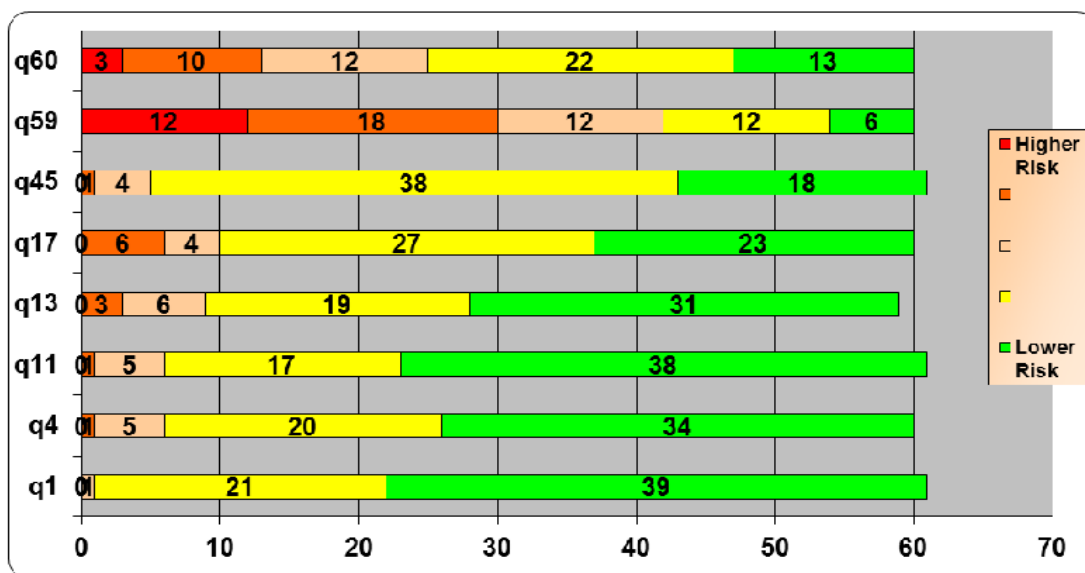
q14 Darbā pastāv domstarpības vai dusmas kolēģu starpā

q5 Es tieku personīgi aizskarts/-a ar nelaipniem vārdiem vai nepiedienīgu uzvedību

**RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku
darba spriedzes novērtējums ar „Work positive” sadaļā „Darbinieka loma uzņēmumā”**



Darbinieka loma uzņēmumā, brigādē ...



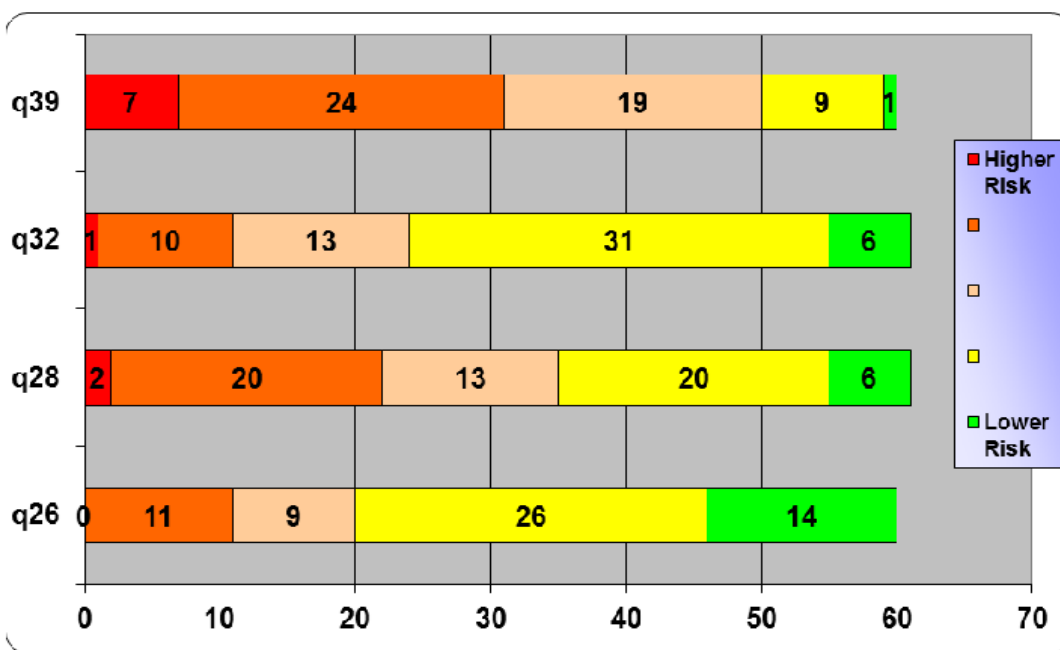
- q60 Esmu informēts/-ta par lēmumiem savas komandas vai funkciju ietvaros
 q59 Esmu informēts/-ta par uzņēmuma (organizācijas) politikas organizēšanu un lēmumiem
 q45 Man ir zināms, kam man jāatskaitās
 q17 Es saprotu, kā mans darbs veicina vispārējo mērķu sasniegšanu uzņēmumā (organizācijā)
 q13 Es skaidri izprotu savas nodaļas (departamenta, brigādes, ceha) mērķus un uzdevumus
 q11 Es labi saprotu, kādi ir mani pienākumi un mana atbildība
 q4 Es zinu, kas darāms, lai paveiktu savu darbu
 q1 Es zinu, kas no manis darbā tiek prasīts

**RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku
darba spriedzes novērtējums ar „Work positive” sadaļā „Pārmaiņas uzņēmumā,
komunikācija”**



Psihoemocionālo risku (darba spriedzes) novērtējums

Izmaiņas uzņēmumā (kā org. pārmaiņas tiek ieviestas)



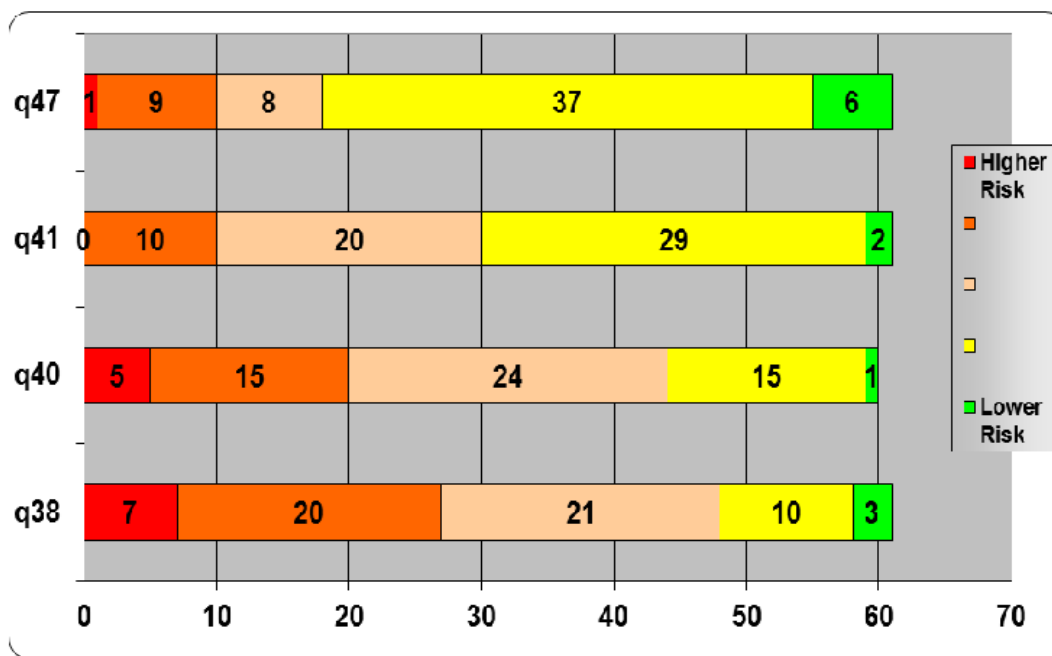
- q39 Darba tempa izmaiņas (vai nu pārāk ātri vai pārāk lēni) rada spiedienu uz mani
 q32 Kad darbā tiek veiktas izmaiņas, man ir skaidrs, kā tās darbosies praksē
 q28 Vadība vienmēr konsultējas ar darbiniekiem par izmaiņām darbā
 q26 Man ir pietiekami daudz iespēju izjautāt vadītājus par pārmaiņām darbā

**RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku
darba spriedzes novērtējums ar „Work positive” sadaļā "Darbinieka ieguldījums darbā
un atalgojums"**



Psihoemocionālo risku (darba spriedzes) novērtējums

Darbinieka ieguldījums darbā un atalgojums (atsauksmes, uzslavas)



q47 Es saņemu pozitīvas atsauksmes, ja darbu izdaru labi

q41 Es jūtu, ka mans ieguldījums darbā ir novērtēts

q40 Es esmu apmierināts/-ta par saņemtajiem labumiem (kas nav naudas izteiksmē)

q38 Man šķiet, ka saņemu atbilstošu samaksu par padarīto darbu

RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku līdz 35 gadu vecumam darba spriedzes vidējais novērtējums pa grupām

Spriedzes izraisītāja darbā un vidējais vērtējums katrai grupai

Jautājumi	Vidēji	Jautājumi	Vidēji
Prasības darbā		Attiecības ar kolēģiem	
3 Atsevišķas darbinieku grupas darbā pieprasa no manis veikt pretrunīgus uzdevumus	3.79	5 Es tieku personīgi aizskarts/-a ar netaisniem vārdiem vai nepiedienīgu uzvedību	4.24
6 Man liek veikt darbu neizpildāmos termiņos	3.32	14 Darbā pastāv domstarpības vai dusmas kolēģu starpā	3.53
9 Man ir jāstrādā ļoti intensīvi	2.29	21 Es esmu pakļauts/-ta iebiedēšanai darbā	4.30 *
12 Esmu spiests/-ta atlikt dažu uzdevumu izpildi, jo man ir pārāk daudz darāmā	2.91	34 Attiecības darbā ir saspringtas	3.39
16 Man darbā nav pietiekami daudz pārtraukumu	3.50	Kopējais rezultāts	3.87
18 Es tieku spiests/-ta strādāt virsstundas	3.03	* 7 (20.6%) of the staff who responded report that they are always, often or sometimes bullied.	
20 Man ir jāstrādā ļoti ātri	2.48	Darbinieka loma uzņēmumā	
22 Manā darbā ir ļoti liels laika trūkums	3.24	1 Es zinu, kas no manis darbā tiek prasīts	4.59
Kopējais rezultāts	3.07	4 Es zinu, kas darāms, lai paveiktu savu darbu	4.24
Uzdevumu kontroles iespējas		11 Es labi saprotu, kādi ir mani pienākumi un mana atbildība	4.38
2 Es pats/-i varu izlemt, kad taisīt pārtraukumu darbā	3.03	13 Es skaidri izprotu savas nodaļas (departamenta, brigādes, ceha) mērķus un uzdevumus	4.30
10 Es pats/-i varu noteikt, cik ātri veikt darbu	3.24	17 Es saprotu, kā mans darbs veicina vispārējo mērķu sasniegšanu uzņēmumā (organizācijā)	3.82
15 Man ir dota izvele lemmuma pieņemšana, kā labāk darīt savu darbu	3.70	Kopējais rezultāts	4.27
19 Man ir iespēja izlemt, ko darīt darbā	2.71	Pārmaiņas uzņēmumā, komunikācija	
25 Es pats/-i varu noteikt, kā veikt darbu	3.66	26 Man ir pietiekami daudz iespēju izjautāt vadītājus par pārmaiņām darbā	3.59
30 Mans darba laiks ir elastīgs	3.18	28 Vadība vienmēr konsultējas ar darbiniekiem par izmaiņām darbā	3.21
Kopējais rezultāts	3.23	32 Kad darbā tiek veiktas izmaiņas, man ir skaidrs, kā tās darbosies praksē	3.35
Vadības atbalsts		Kopējais rezultāts	3.38
8 Par padarīto darbu es saņemu atbalstu atsauksmju veidā	3.30		
23 Es varu paļauties uz to, ka mans tiešais vadītājs palīdzēs atrisināt darba problēmas	4.12		
29 Es varu izstāstīt savam tiešajam vadītājam visu, kas darbā mani sarūgtina vai kaitina	3.71		
33 Es tieku atbalstīts/-a, veicot emocionāli grūtu darbu	3.26		
35 Mans tiešais vadītājs atbalsta mani darbā	3.66		
Kopējais rezultāts	3.61		
Kolēģu atbalsts			
7 Ja darbā rodas grūtības, tad kolēģi man palīdzēs	4.00		
24 Es saņemu nepieciešamo palīdzību un atbalstu no kolēģiem	4.00		
27 Es saņemu atbilstošu cieņu, ko esmu pelnījis/-usi, no darba kolēģiem	3.97		
31 Darba kolēģi ir gatavi uzklaut manas problēmas	3.82		
Kopējais rezultāts	3.95		

**RBSSKALS Būvsabiedrība darbinieku virs 35 gadu vecumam
darba spriedzes vidējais novērtējums pa grupām**

Spriedzes izraisītāja darbā un vidējais vērtējums katrai spriedzes grupai

Jautājumi	Vidēji	Jautājumi	Vidēji
Prasības darbā		Attiecības ar kolēģiem	
3 Atsevišķas darbinieku grupas darbā pieprasa no manis veikt pretrunīgus uzdevumus	3.67	5 Es tieku personīgi aizskarts/-a ar nelaiņiem vārdiem vai nepiedienīgu uzvedību	4.63
6 Man liek veikt darbu neizpildāmos termiņos	3.19	14 Darbā pastāv domstarpības vai dusmas kolēģu starpā	3.85
9 Man ir jāstrādā ļoti intensīvi	1.96	21 Es esmu pakļauts/-ta iebiedēšanai darbā	4.78 *
12 Esmu spiests/-ta atlikt dažu uzdevumu izpildi, jo man ir pārāk daudz darāmā	3.28	34 Attiecības darbā ir saspringtas	3.46
16 Man darbā nav pietiekami daudz pārtraukumu	3.96	Kopējais rezultāts	4.19
18 Es tieku spiests/-ta strādāt virsstundas	3.63	* 1 (3.7%) of the staff who responded report that they are always, often or sometimes bullied.	
20 Man ir jāstrādā ļoti ātri	2.19	Darbinieka loma uzņēmumā	
22 Manā darbā ir ļoti liels laika trūkums	3.33	1 Es zinu, kas no manis darbā tiek prasīts	4.67
Kopējais rezultāts	3.15	4 Es zinu, kas darāms, lai paveiktu savu darbu	4.73
Uzdevumu kontroles iespējas		11 Es labi saprotu, kādi ir mani pienākumi un mana atbildība	4.67
2 Es pats/-i varu izlemt, kad taisīt pārtraukumu darbā	3.50	13 Es skaidri izprotu savas nodaļas (departamenta, brigādes, ceha) mērķus un uzdevumus	4.35
10 Es pats/-i varu noteikt, cik ātri veikt darbu	3.42	17 Es saprotu, kā mans darbs veicina vispārējo mērķu sasniegšanu uzņēmumā (organizācijā)	4.50
15 Man ir dota izvele leņķuma pieņemšana, kā labāk darīt savu darbu	3.88	Kopējais rezultāts	4.58
19 Man ir iespēja izlemt, ko darīt darbā	2.74	Pārmaiņas uzņēmumā, komunikācija	
25 Es pats/-i varu noteikt, kā veikt darbu	3.78	26 Man ir pietiekami daudz iespēju izjautāt vadītājus par pārmaiņām darbā	3.88
30 Mans darba laiks ir elastīgs	3.19	28 Vadība vienmēr konsultējas ar darbiniekiem par izmaiņām darbā	3.04
Kopējais rezultāts	3.42	32 Kad darbā tiek veiktas izmaiņas, man ir skaidrs, kā tās darbosies praksē	3.70
Vadības atbalsts		Kopējais rezultāts	3.54
8 Par padarīto darbu es saņemu atbalstu atsauksmju veidā	2.96		
23 Es varu paļauties uz to, ka mans tiešais vadītājs palīdzēs atrisināt darba problēmas	4.00		
29 Es varu izstāstīt savam tiešajam vadītājam visu, kas darbā mani sarūgtina vai kaitina	3.74		
33 Es tieku atbalstīts/-a, veicot emocionāli grūtu darbu	3.38		
35 Mans tiešais vadītājs atbalsta mani darbā	3.41		
Kopējais rezultāts	3.49		
Kolēģu atbalsts			
7 Ja darbā rodas grūtības, tad kolēģi man palīdzēs	4.08		
24 Es saņemu nepieciešamo palīdzību un atbalstu no kolēģiem	3.96		
27 Es saņemu atbilstošu cieņu, ko esmu pelnījis/-usi, no darba kolēģiem	3.70		
31 Darba kolēģi ir gatavi uz klausīt manas problēmas	3.85		
Kopējais rezultāts	3.90		

***Psihoemocionālās slodzes novērtēšanas Kontroljautājumu anketa un
Darba spriedzes indikatora noteikšanas anketas
jautājumu salīdzinājums.***

	Anketa darba spriedzes indikatora noteikšanai	Kontroljautājumu anketa
1	Es zinu, kas no manis darbs tiek prasīts	Neskaidras, pretrunāgas prasības
2	Es pats/-i varu izlemt, kad taisnība ir rīcībai darba	Ir pārraudzība
3	Atsevišķas darbinieku grupas darba pieprasība no manis veikt pretrunīgus uzdevumus	Neskaidri vai pretrunīgi uzdevumi un prasības
4	Es zinu, kas darītais, lai paveiktu savu darbu	
5	Es tieku personīgi aizskarts/-a ar nelaiņiem vārdiem vai nepiedienīgu uzvedību	Ir diskriminācija un izturēšanās
6	Man jāveic darbs neizpildītos termiņos	Ir pārāk maz laika, lai paveiktu darbu noteiktajos termiņos
7	Ja darbs rodas grūtības, tad kolēģi man palīdz	Ir atbalsts no kolēģiem, sociālais atbalsts
8	Par padarīto darbu es saņemu atbalstu atsauksmju veidā	Ir atgriezeniskā saite un atzinība no priekšniekiem
9	Man ir ļoti strādāti intensīvi	Ir augsta darba intensitāte, paši uzdevumos ar paaugstinātu uzmanību
10	Es pats/-i varu noteikt, cik ilgi veikt darbu	Ir mainīga darba slodze
11	Es labi saprotu, kādi ir mani pienākumi un mana atbildība	Domstarpības par veicamajiem uzdevumiem un funkcijām
12	Esmu spiests/-ta atlikt daļu uzdevumu izpildi, jo man ir pārāk daudz darāmā	Nepietiekoši resursi attiecībā pret darba prasībām
13	Es skaidri izprotu savas nodaļas (departamenta, brigādes, ceha) mērķus un uzdevumus	
14	Darbā pastāv domstarpības vai dusmas kolēģu starpā	
15	Man ir dota izvēle lēmumu pieņemšanā, kā labāk darīt savu darbu	
16	Man darbam pietiekami daudz pārraudzību	Tiek ieviesta darba un atpūtas laika secība
17	Es saprotu, kā mans darbs veicina vispārīgo mērķu sasniegšanu uzņēmumā (organizācijā)	
18	Es tieku spiests/-ta strādāt virsstundas	Jāstrādā virsstundas vai normālu darba laiku pārsniedzot stundas

19	Man ir iespēja izlemt, ko darīt darbā	
20	Man ir jāstrādāoti triecieni	
21	Es esmu pakauts/-ta iebiedēšanai darbā	Ir terorizēšana
22	Manā darbā ir ļoti liels laika trūkums	
23	Es varu paauties uz to, ka mans tiešvadi tīši palīdz sāpēt darba problēmas	
24	Es saņem nepieciešamo palīdzību un atbalstu no kolēģiem	Ir iespēja sadarboties ar kolēģiem
25	Es pats/-i varu noteikt, kā veikt darbu	Ir patstāvība, neatkarība
26	Man ir pietiekami daudz iespēju izjautāt vadītājus par pārmaiņām darbā	Ir atgriezeniskā saite priekšniekiem
27	Es saņem atbildību, ko esmu pelnījis/-usi, no darba kolēģiem	
28	Vadītājs vienmēr konsultējas ar darbiniekiem par izmaiņām darbā	
29	Es varu izstāties savam tiešvadam, ja viņam visu, kas darbiņā sāp, gūst vai kaitina	
30	Mans darba laiks ir elastisks	Ir maiņu darbs, paieslidošais grafiks
31	Darba kolēģi ir gatavi uzklaut manas problēmas	
32	Kad darbā tiek veiktas izmaiņas, man ir skaidrs, kā tās darbosies praksē	
33	Es tieku atbalstīts/-a, veicot emocionāli grūtus darbus	
34	Attiecībā uz darbu ir saspringtas	
35	Mans tiešvadi tīši atbalsta mani darbā	Ir atzinība no vadītājiem
36	Mana darba nosacījumi/ līgumi (piemēram, darba laiks, maiņas) apmierina mani	
37	Es jūtu, ka darbs man ir nodrošināts	
38	Man ir ieteikts, ka saņem atbildību samaksu par padarīto darbu	Algas sistēma ietekmē darba ritmu
39	Darba tempa izmaiņas (vai nu pārāk ātri vai pārāk lēni) rada spiedienu uz mani	

61	Es str d ju vair k nek 48 stundas ned	
62	Spriedzes d n ku uz darbu tad, kad nej tos pietiekami labi, lai str d tu	
63	Spriedzes d savu darbu padaru slikt k	
64	Esmu mis/-usi atva in jumu darb spriedzes d	
65	Esmu apsv ris/-usi iesp ju pamest -o uz mumu (organiz ciju) spriedzes d	
66	Spriedze darb ir ietekm jusi manu vesel bu str d jot -aj uz mum (organiz cij)	
67	Mor le man uz mum (organiz cij) ir zema	



Traucējošie faktori, kas rada spriedzi darbā

Anketas Nr.	Administratīvie darbinieki	Būvstrādnieki	1. traucējošais faktors	2. traucējošais faktors	3. traucējošais faktors
1	sieviete, 51-65 gadi		Saspringti darbu paveikšanas termiņi		
2	vrietis, 26-35 gadi		Neziņa par rīcību	Vadības nervozitāte	Termiņi, kuros jāiekļaujas
5	vrietis, 26-35 gadi		Darbu izpildes termiņi	Nenoteiktība pienākumos	Atalgojums
6	vrietis, 36-50 gadi		Sareflīti objekti	Informācijas nobīdes	Trūkstošu objektu mērķu sasniegšanai
7	vrietis, 36-50 gadi		Liela darba slodze	Laiktrūkums	Sliktas tirdzniecības cenas, dempings
8	vrietis, 26-35 gadi		Pieredzes trūkums	Nepazīstamumu un cilvēkus	Laiktrūkums
9	vrietis, 36-50 gadi		Neatbalstu vadības politikai un lēmumiem	Funkciju decentralizācija	Nedalīšana ar informāciju
10	vrietis, 26-35 gadi		Maza alga	Pārāk daudz priekšnieku	Nav personāla dzīvības
11	vrietis, 36-50 gadi		Troksnis, nav iespējams veikt pārprasnes	Laiktrūkums	Nav kolektīva atbalsta, upurēšana
12	sieviete, 26-35 gadi		Darba apjoms		
13	vrietis, 36-50 gadi		Traucē troksnis būvniecuma birojos	Brīviem jāpaveic liels darbu daudzums	
14	vrietis, 26-35 gadi		Laika organizāšana, prioritāšu noteikšana	Laiktrūkums	Nesasniedzami mērķi un uzdevumi
15		vrietis, 18-25 gadi	Liels darba apjoms, kas neatbilst nospraustajiem termiņiem	Kādas gan citas darbības, gan savas	
16		vrietis, 51-65 gadi	Atlaikāšanas draudi	Atalgojuma samazināšanas draudi	Padarīt darbu nenovērtējamu

17		v rietis, 18-25 gadi	Atlaišanas draudi	Satraukums par nespēju uzturēt imeni pieticīgā atalgojumā	Bstamas spriedzes situācijas ar aprakojumu
18		v rietis, 18-25 gadi	Lielbosa ierašanās objekt	Algas samazināšana	Atlaišanas draudi
19		v rietis, 36-50 gadi			
20		v rietis, 36-50 gadi	Atpalikšana no grafika		
21		v rietis, 18-25 gadi	Jdom, kikt mjs		
22		v rietis, 26-35 gadi	Darba apjoma izpildes grafika neatbilstība ar reālo izpildes laiku	Darbipavadtais ilgais laiks	Nokāšana uz darba vietu
27		v rietis, 26-35 gadi	Saspringti darba izpildes termiņi	Kādas izmaksu aprēķinos	Neiecietīga attieksme no enerģiskajās pusēs
31		v rietis, 26-35 gadi	Liels darbs apjoms	Dinamisks darbs	
32		v rietis, 18-25 gadi	Nereāli termiņi		
46		v rietis, 36-50 gadi	Atalgojums	Izpildes termiņi	No manis neatkarīgi traucēkīpildīt darbu
47		v rietis, 36-50 gadi	Termiņi		
50		v rietis, 26-35 gadi	Termiņa izpilde		
51		v rietis, 26-35 gadi	Pārslodze	Neziņa par nēkamajiem darbiem	Darba laiks
53		v rietis, 26-35 gadi	Strādārvadība	Garas darba stunda	Steidzina darbus, degtarmēģi
54		v rietis, 26-35 gadi	Jstrādvirsstundas	Nav ciešas pret cilvēkiem no vadības pusēs	Mazs atalgojums
55		v rietis, 26-35 gadi	Liels daba apjoms	Neplēnoti darbi brīvdienās	
56		v rietis, 51-65 gadi	Nogurums	Neprofesionālisms	Zemas algas
57		v rietis, 51-65 gadi	Termiņi	Darba frontes kavējumi	
59		v rietis, 26-35 gadi	Steiga		
60		v rietis, 36-50 gadi	Bieflēģiprātāsa izdarīt darbi	Darbs neatbilstošā specialitēģi	Gabaldarba apmaksā
61		v rietis, 26-35 gadi	Nepaspēj izdarīt darbu	Slikta kvalitāģe	Bieflās virsstundas

Organizācijas kultūras novērtēšanas anketa uzņēmuma RBSSKALS Būvsabiedrība darbiniekiem

TM anketa auj nov rt tu se-as organiz cijas kult ras dimensijas. Atbildot uz aptaujas anketu, Jums rad sies priek-stats par to, k darbojas J su organiz cija, un par v rt b m, kas vi u raksturo. Ka ar atbildes uz -iem jaut jumiem aus noskaidrot, k J s uztverat un v rt jat organiz ciju, kur J s pa-reiz str d jat un k da, j supr t, b tu v lama organiz cija.

1. Organizācijas raksturojums		Pašreiz	Vēlams
A	Organiz cija ir k liela imene, t ir unik la. TMiet, ka cilv kiem, kas -eit str d ir oti daudz kas kop js un vi i uzticas viens otram.		
B	Organiz cija ir oti dinamiska un darb ga. Cilv ki taj ir gatavi uzdr kst ties un uz emties risku.		
C	Organiz cija ir izteikti orient ta uz rezult tiem. Galven uzman ba tiek piev rsta tam, lai darbs tiktu padar ts. Cilv ki orient ti uz konkurenci un m r u sasnieg-anu.		
D	Organiz cija ir oti struktur ta un stingri tiek kontrol ta. To, kas cilv kiem j dara galvenok rt nosaka form las proced ras.		
Kop :		100	100

2. Organizācijas vadība		Pašreiz	Vēlams
A	Organiz cijas vad ba ir paraugs k sniegt padomus, r p ties un atbalst t.		
B	Organiz cijas vad ba var tu b t uzskat ma par uz m jdarb bas organiz cijas, riska uz em-an s un jaunin jumu ieve-anas paraugu.		
C	Organiz cijas vad ba ir k lieti- uma, agresivit tes un orient cijas uz rezult tiem paraugs.		
D	Organiz cijas vad ba ir k paraugs, k prec zi organiz t un koordin t, lai nodro-in tu organiz cijas vienm r gu un patst v gu rentabilit ti.		
Kop :		100	100

3. Darbinieku vadīšana		Pašreiz	Vēlams
A	Organiz cijas vad ba veicina darbu komand s, saska u un l dzdal bu l mumu pie em-an .		
B	Organiz cijas vad ba atbalsta individu lo risku, jaunievedumus, neatkar bu un unikalit ti.		

C	Organizācijas vadības raksturs augsts prasības pret darbiniekiem, neatļauj gatavot konkurenci un sasniegumu atalgošana.		
D	Organizācijai raksturīga darba vietas saglabāšanas garantijas, prasības pakārtības, prognozējama un stabilitāte attiecībā uz.		
Kop :		100	100

4. Organizācijas vienotība		Pašreiz	Vēlams
A	Organizācijas vienotību nodrošina savstarpēja uzticēšanās un lojalitāte, augsta atbildības sajūta pret organizāciju un darbiniekiem.		
B	Organizāciju vieno nodrošināšanas jaunradei un izaugsmei pilnveidojoties. Tiek uzsvērt nepieciešamība būt starp pirmajiem.		
C	Organizāciju vieno orientācija uz mērķiem un sasniegumiem. Visprātie mērķi ir agresivitāte un uzvara.		
D	Organizāciju vieno formālie noteikumi un oficiālā politika. Svarīgi nodrošināt vienmērīgu organizācijas darbību.		
Kop :		100	100

5. Stratēģiskie mērķi		Pašreiz	Vēlams
A	Svarīgākais organizācijā ir cilvēkresursu attīstība, uzticēšanās, atklātības un līdzdalības veicināšana.		
B	Organizācija akcentē uzmanību uz jaunu resursu iegūvi un jaunu problēmu risināšanu. Augstu tiek vērtēta jaunu iespēju meklēšana un jaunas pieredzes apgūšana.		
C	Organizācija lielu uzmanību pievērš konkurētspējīgai darbībai un sasniegumiem. Domināntā mērķa ir virzīties uz priekšu un uzvarēt tirgū.		
D	Organizācija orientējas uz stabilitāti un nemainību. Vissvarīgākā ir rentabilitāte, kontrole un visu operāciju vienmērīgums.		
Kop :		100	100

6. Organizācijas panākumu atslēga		Pašreiz	Vēlams
A	Organizācija gūst panākumus, attīstot cilvēkresursus, veicinot komandu darbu un lojalitāti, rūpējoties par darbiniekiem.		
B	Organizācija gūst panākumus pateicoties jaunām un unikālām produkcijas izstrādēm. Tā ir ražošanas līderis vai novators.		

C	Organizācijas panākumus nosaka iegūt tirgus daļu un uzvarā pār konkurentiem. Galvenais šo būt vadošajam konkurentam tirgū.		
D	Organizācijas panākumus nosaka tās rentabilitāte. Panākumu atslēga ir precīzas piegāde, ritmiska plānu un grafiku izpilde un zemas izmaksas.		
	Kopā :	100	100

Maģistra darbs "Psihoemocionālo risku ietekme uz nodarbinātoto darba spēju m SIA "RBSSKALS B" sabiedrībā. Preventīvie pasākumi" izstrādāts LU Rīgasijas fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka šis darbs ir patstāvīgi izmantoti tikai tajā nolūkā, kas ir norādīts informācijas avotā un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: _____
(personiskais paraksts) _____
(paraksta atšifrējums)

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai
Vadītājs: Dr.sc.adminstr. Henrijs Kaķis

(personiskais paraksts) _____
(datums)

Recenzents: Asoc.prof., Dr.med. Inija Roja

Darbs iesniegts Rīgasijas fakultātē: _____ (datums)

Deklāra pilnvarotā persona, metode: _____ Vija Gutene
(personiskais paraksts)

Darbs aizstāvēts maģistra galapārbaudījuma komisijas sēdē:
_____ protokols Nr. _____
(datums) (protokola Nr.)

Komisijas sekretāre: _____
(personiskais paraksts) _____
(paraksta atšifrējums)