

**LATVIJAS UNIVERSITĀTE**

**Ķīmijas fakultāte**

**Pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītības studiju programma**

**DARBA AIZSARDZĪBĀ**

**LĪGA KALNENIECE**

**PSIHOEMOCIONĀLIE DARBA VIDES RISKA FAKTORI UN TO  
MAZINĀŠANAS IESPĒJAS PII “KAMENĪTE” DARBINIEKIEM**

**Kvalifikācijas darbs**

**Darba vadītājs**

**Mg.Sc.**

**Kristīne Andža**

---

Akadēmiskais amats

---

Zinātniskais /  
Akadēmiskais grāds

---

Vārds, uzvārds

---

Paraksts

RĪGA 2020

## Anotācija

**Kvalifikācijas darba autore:** Līga Kalneniece

**Kvalifikācijas darba vadītāja:** Mg.Sc. Kristīne Andža

**Kvalifikācijas darba tēma:** “Psihoemocionālie darba vides riska faktori un to mazināšanas iespējas PII “Kamenīte” darbiniekiem”.

**Kvalifikācijas darba mērķis:** Pētīt psihoemocionālo risku ietekmi darbiniekiem, šo risku mazināšana. Darbinieku anketēšana, secinājumi, priekšlikumu sniegšana risku mazināšanai.

**Kvalifikācijas darba teorētiskā daļa:** Psihoemocionālie riski, risku ietekme, to mazināšana (preventīvie pasākumi). Veikt secinājumus, sniegt priekšlikumus.

**Kvalifikācijas darba analītiskā daļa:** Vispārīgi apstāvoši darba vides riski pirmsskolās, iespējamās arodslimības. Darba vides risku novērtēšana darbiniekiem.

**Kvalifikācijas darba praktiskā daļa:** Anketu apkopošana, rezultātu analīze par psihoemocionālajiem riskiem

**Priekšlikumi:** Ietikumi, kā mazināt vai novērst psihoemocionālo risku ietekmi uz darbinieku veselību.

**Kvalifikācijas darba apjoms:** Darbs sastāv no 42 lapām, no 1 attēla, no 5 tabulām, no 1 pielikuma un 26 literatūras avotiem.

Kvalifikācijas darbs rakstīt latviešu valodā

## **Annotation**

**Author of the qualification work:** Līga Kalneniece

**Qualification head of work:** Mg.Sc. Kristīne Andža

**Qualification work theme:** “Psychoemotional work environment risk factors and mitigation options for PII “Kamenīte” employees”

**Purpose of qualification work:** Explore the impact of psychoemotional risk on employees, minimizing these risks. Recruitment, conclusions, proposals to mitigate risks.

**Theoretical part of the qualification work:** Psychoemotional risks, impact of risks, mitigation (preventive measures). To draw conclusions, to make proposals.

**Analytical part of qualification work:** General risks to working environment in per-primary school, potential occupational diseases. Assessment of occupational risks for employees.

**Practical part of the qualification work:** Questionnaire collection, analysis for results on psychoemotional risks.

**Scope of the qualification work:** Work done on 42 pages, 1 figure, 5 tables, 1 Annex and 26 literature sources.

Qualification work written in Latvian

# SATURS

Ievads .....	5
1. Teorētiskā daļa.....	8
1.1. Darba vides riski pirmskolas izglītības iestādē.....	8
1.2. Psihoemocionālie darba vides riski .....	10
1.3. Faktori, kas veicina vai rada psihoemocionālos darba vides riskus .....	15
1.3.1. Stress un tā raksturojums.....	16
1.3.2. Mobings .....	19
1.4. Arodslimības .....	20
1.5. Preventīvie pasākumi .....	23
2. Empīriskā daļa, pētījums par psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem PII “Kamenīte”	25
2.1. Pētījuma metode un tās pamatojums .....	25
2.2. Pētījuma norises apraksts .....	26
2.3. Iegūto rezultātu analīze.....	27
Secinājumi .....	36
Priekšlikumi .....	37
Literatūras un citu avotu saraksts .....	39

## Ievads

Kvalifikācijas darba tēma “Psihoemocionālie darba vides riska faktori un to mazināšanas iespējas pirmskolas izglītības iestādes “Kamenīte” darbiniekiem”.

Psihoemocionālie faktori ir jauni, bet ļoti izplatīti. Ar šiem faktoriem savās darba vietās saskaras ar vien vairāk nodarbināto.

Faktoru, kuri veicina psihoemocionālos darba vides riskus:

- Stress
- Darba laika trūkums (neorganizētība)
- Psihoģiskā un fiziskā vardarbība darba vietās
- Psihoemocionālā pārslodze (Izdegšanas sindroms)
- Nakts darbs
- Mobings, bosings u.c. faktori

Šie faktori negatīvi ietekmē nodarbināto fizisko un garīgo veselību, kā rezultātā var rasties dažādas veselības problēmas vai esošo veselības problēmu pasliktināšanos (galvassāpes, miega un ēšanas traucējumi, nemiers, agresivitāte u.c.) Stress, kas ir pamats psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem un no tā izrietošo slimību cēlonis, rada lielus medicīniskos ārstēšanas izdevumus (speciālistu apmeklējumi, medikamenti, darba devējam-darba nespējas lapu apmaksā u.c.). Ārstēšanās ir ļoti dārga un laikietilpīga, vairāk nekā nelaimes gadījumi darba vietās. Tāpēc, liela nozīme ir preventīvajiem pasākumiem, kuros iesaistās viss darba kolektīvs un vadība. Pasākumu mērķis ir uzlabot darba vides organizāciju (darba un atpūtas režīmi, savstarpējo attiecību uzlabošana, laicīga problēmu risināšana, atbalsta pasākumi u.c.).

**Hipotēze:** 30 pirmskolas izglītības iestādes “Kamenīte” darbinieki ir pakļauti psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem, kas ir stress un mobings un to ietekme uz veselību, darba laika trūkums, slikta darba organizācija.

**Pētījuma mērķis:** Teorētiski un praktiski pētīt šo faktoru nozīmi, attīstību un radušos seku analīzi.

**Pētījuma uzdevumi:** Pētīt un analizēt psihoemocionālo risku rašanās iespējas un būtību. Veikt darbinieku aptaujas sasitībā ar šiem riskiem, lai labāk saprastu to cēloņus, veidošanos un radušās sekas.

Apkopot praktiskus, preventīvus pasākumus un ieteikumus, kā novērst vai uzlabot darba vidi, lai novērstu vai mazinātu šo risku negatīvo ietekmi

Izstrādāt praktiskus ieteikumus darbiniekiem darba vides uzlabošanā.

**Metodes:** Teorētiskās metodes: literatūras un citu avotu apkopošana, salīdzināšana, analīze un apkopošana. Empīriskās metodes: anketēšana, pārrunas, iegūto datu un situācijas analīze.

**Pētījuma dalībnieki:** Pirmskolas izglītības iestādes “Kamenīte” 30 darbinieki.

**Pētījuma bāze:** drabinieku aptaujas anketas, iegūto datu analīze.

**Darba struktūra:** Kvalifikācijas darbs sastāv no titullapas, anotācijas (latviešu un angļu valodā), satura, ievada, teorētiskās daļas, empīriskās daļas, secinājumiem, priekšlikumiem, literatūras un citu avotu saraksta, pielikumiem.

Ievadā apraksta problēmu un tās nozīmi, aktualitātes, sekas un preventīvos pasākumus.

Teorētiskajā daļā tiek sniegts priekšstats par šo problēmu, kas balstās uz literatūras un citu avotu analīzi un apkopošanu. Empīriskajā daļā tiek raksturoti un analizēti iegūtā pētījuma rezultāti. Secinājumos tiek atspoguļoti iegūtie rezultāti un radušos problēmu seku novērtējums. Priekšlikumi balstās uz secinājumu analīzi, kur aprakstīti ieteikumi vai darbības, kā uzlabot psihoemocionālo darba vidi.

## **PII “Kamenīte” piedāvājums un apraksts**

Adrese PII “Kamenīte”: Rīgas iela 11a, Lejasciems, Lejasciema pag., Gulbenes nov., LV-4412. Šī iestāde ir Gulbenes nov. pašvaldības izglītības iestāde, kura atrodas Gulbenes nov. Izglītības pārvaldes pakļautībā. Pirmskolas izglītības iestāde “Kamenīte” uzņem bērnus no 1-7 g.v., iestādi apmeklē 60-70 bērni un mācības notiek latviešu valodā. Iestāde piedāvā 3 mācību programmas, atkarībā no bērna individuālajām vajadzībām un spējām. Papildus bērniem tiek piedāvāta iespēja apmeklēt deju kolektīvu un speciālās fizikultūras nodarbības stājas profilaksei. Ir arī pieejams atbalsts vecākiem, kas ir konsultācijas pie logopēda un psihologa, vecāku sapulces, “atvērto durvju” dienas, izglītojošas lekcijas, bērnu spēju padziļināta analīze un rekomendācijas (3x gadā). Iestādē kopā ir 4 grupiņas, tajās bērni ir sadalīti atbilstoši vecuma pa grupām un viena no šīm 4 grupiņām ir logopēdiskā grupiņa, kurā mācas bērni no 3-7 g.v., kuru apmeklē bērni ar valodas un jauktiem attīstības traucējumiem. Tiek nodrošināta 3x ēdināšana un no 2019. gada septembra iestāde sāka īstenot pakāpeniskas pārmaiņas mācību saturā, projekta “Skola 2030” ietvaros. [1].

Iestādē strādā 30 darbinieki, kas ir vadītāja (1), pirmskolas skolotājas (8), skolotāju palīdzes (4), pāvāri (2), pāvāra palīgs (1), mūzikas skolotāja (1), sporta skolotāja (1), deju skolotājs (1), nakts aukles (2), veļas pārzine (1), remontstrādnieks (1), sētnieki (2), darba aizsardzības speciālists (1), saimniecības daļas vadītāja (1), medicīnas māsa (1), logopēde (1) un metodiķe (1). Pamatojoties uz Darba likuma 9.p., darba devējs Gulbenes nov. pašvaldības izglītības iestādes PII “Kamenīte” vadītāja ir norīkojusi ar rīkojumu darba aizsardzības speciālistu, kurš arī atbild par ugunsdrošību iestādē. Iestādē ir izveidota darba aizsardzības organizatoriskā struktūra, kurā iesaistīti visi darbinieki un katrai struktūrai ir savi pienākumi un atbildība.

# 1. Teorētiskā daļa

## 1.1. Darba vides riski pirmskolas izglītības iestādē

Jebkura darba vieta saskaras ar darba vides riskiem un tie ietekmē nodarbināto gan fizisko, gan garīgo veselību. Kā arī šie riski var radīt zaudējumus arī uzņēmumam. Arī pirmskolas izglītības iestādēs pastāv šie riski, tie var būt dažādi un nozīmīgi, kas var ietekmēt nodarbināto veselību un darbības.

Fizikālie riski, kas ir troksnis (bērnu un dažādu palīgiekārtu radīts- putekļusūcējs, mūzikas atskaņotāji u.c.), apgaismojums (mākslīgais un dabīgais), mikroklimats (caurvējšs, t<sup>0</sup> svarstības darba telpās vai ārpus tām, ventilācijas sistēmas bojājumi vai tās trūkums u.c.). [2].

Šie riski var radīt veselības problēmas, kā piem., dzirdes un redzes pasliktināšanās (tuvredzība, tālredzība), nervu apsaldējumi (sapūsta spranda, kakls, pleci, sāni), saaukstēšanās, tapēc, lai novērstu kaitējumu veselībai ir nepieciešami preventīvie pasākumi, kuru mērķis ir novērst riskus, kas ir salabot bojātās iekārtas vai jāiegādājas jaunas, visas iekārtas jālieto atbilstoši ražotāja norādījumiem (ekspluatācija). Sekot līdz iekārtu, priekšmetu tehniskajam stāvoklim, uzturēt tās darba kārtībā un nekad nestrādāt ar bojātām iekārtām vai ierīcēm. Izvēlēties apģērbu atbilstoši laikapstākļiem. [3].

Fiziskie riski, kas ir smagumu pārvietošana (bērnu celšana, ēdienu katlu nešana uz grupiņu, veļas nogāde uz mazgātuvu u.c.), darba veikšana piespiedu pozā (noliekšanās, stiepšanās, sēdēšana, ilgstoša stāvēšana kājās u.c.), darbs ar datoru (mācību materiālu meklēšana, apkopošana, e-klases aizpildīšana u.c.), redzes sasprindzinājums, pārslodze (darbs ar datoru, nepietiekams vai pārmērīgs telpu apgaismojums u.c.), balss saišu pārslodze (dziedot, ilgstoši runājot u.c.). Šie riski var radīt dažādas veselības problēmas (sāpes mugurā, plecos, rokās un locītavās), Karpālā kanāla sindromu, acu asarošanu (alerģiskas reakcijas), acu nieze un sāpes (acu ābolu kairināšana), balss aizsmakums vai pilnīgs tās zudums (uz kādu laiku), sāpes kaklā. [2].

Lai novērstu kaitējumu veselībai ir nepieciešami preventīvie pasākumi, kā piem., instruktāžas un apmācības par pareizu smagumu celšanu un pārvietošanu. Ievērot darba un atpūtas režīmu, dažādi relaksējoši vingrinājumi (fizioterapeita uzaicināšana darba vietā). [3].

Putekļi, kuri var būt organiskas izcelsmes (virtuves darbiniekiem gatavojot ēst, darba telpās priekšmeti vai istabas augi, kuri veicina pastiprinātu to krāšanos, kā arī cilvēka mati un āda). [2].

Šis faktors var radīt veselības problēmas, kas ir alerģiskas elpceļu reakcijas (astma, bronhīts), alerģiskas ādas reakcijas (nātrene), nieze, izsitumi, alerģiskas iesnas. Esošo slimību pasliktināšanās

vai jaunu rašanos. Preventīvie pasākumi ietver telpu uzturēšana tīrībā un kārtībā, regulāri veikt telpu mitro uzkopšanu u.c. [3].

Ķīmiskie faktori, kas ir sadzīves ķīmijas izmantošana telpu uzkopšanā, trauku un priekšmetu mazgāšanā, dezinfekcijas līdzekļu pastiprināta vai nepareiza lietošana. [2].

Šie riski var radīt veselības problēmas, kā piem., elpceļu kairināšana (klepus, iesnas), ādas alerģiskās reakcijas (nieze, apsārtumi, izsitumi), saindēšanās ar ķīmiskām vielām (galvassāpes, nemiers, vemšana, bezsamaņa) arī esošo slimību pasliktināšanās (astma) vai jaunu rašanās. Tāpēc nepieciešami preventīvie pasākumi, kas ir pareizi izmantot sadzīves ķīmiju un dezinfekcijas līdzekļus (kā norādījis ražotājs), sekot līdzi to derīguma termiņiem, pareizi uzglabāt un marķēt, individuālo aizsarglīdzekļu lietošana, datu drošības lapu nodrošināšana un izskaidrošana, šīm lapām būtu jāatrodas darba telpās, lai nodarbinātais neskaidrību gadījumā var vēlreiz tās izlasīt. Instruktažas par pareizu ķīmisko līdzekļu izmantošanu, uzglabāšanu. Instruktaža pirmajā palīdzībā. Rīcība ārkārtas situācijās, kad noticis nelaimes gadījums ar ķīmiskām vielām. Pirmās palīdzības aptiecināšanas nodrošināšana. [3].

Bioloģiskie faktori, kas ir Ērču encefalīts, insektu kodumi un to pārnēsātās slimības, dzīvnieku kodumi (trakumsērga) un uzbrukumi (ejot uz un no darba, darba laikā), dažādu infekcijas slimību risks (C, B hepatīts, HIV, gripa), alergēni un to ieelpošana (ķīmiskas vielas, kuras var izraisīt alerģiskas reakcijas). [2].

Šie riski var radīt veselības problēmas, kas ir Laima slimība, trakumsērgas risks, alerģiskas reakcijas uz alergēniem (smakšana, paātrināta elpošana), inficējoties ar C hepatītu un to laicīgi nediagnosticējot un neārstējot var attīstīties aknu vēzis. Pie nopietnām infekcijas slimībām, ja tās neārstē, pastāv arī letāls iznākums. Tāpēc preventīvajos pasākumos jāietver un jāizstrādā saplānoti un apstiprināti pastaigu maršruti, individuālo aizsardzības līdzekļu lietošana, personīgās higiēnas ievērošana u.c. pasākumi. [3].

Traumatisma faktori, kas ir pakļūšana, aizķeršanās, priekšmetu uzkrāšana, paslīdēšana, nokrišana utt. (var veicināt nepareizs telpu un aprīkojuma izkārtojums, pavirša priekšmetu novietošana, slapjas un nelīdzenas grīdas u.c.), apdedzināšanās un applaucēšanās (vairāk pakļauti virtuves darbinieki, nepareizi lietota sadzīves ķīmija un dezinfekcijas līdzekļi u.c.), nelaimes gadījumi ar maznozīmīgām vai letālām sekām (uz un no darba ejot, pastaigu laikā, darba telpās, autoavārijas, laikapstākļi- liels vējš, sniegputenis u.c.) Nelaimes gadījumi var skarst jebkuru darbinieku, kas var radīt dažādas veselības problēmas, kas ir kaulu lūzumi (vaļēji un slēgti), izmežģījumi, sasitumi,

sastiepumi arī invaliditāti. Applaucējumi un apdegumi (visa ķermeņa vai kādas daļas), pie traumām, kuras nav savienojamas ar dzīvību var būt letāls iznākums. [2].

Tāpēc preventīvajiem pasākumiem jāietver darba drošības noteikumu ievērošanu, iekārtas un instrumentus izmantot atbilstoši ražotāja norādījumiem (ekspluatācijas noteikumi), individuālo aizsarglīdzekļu lietošana, ievērot ceļu satiksmes noteikumus, bez vajadzības nepamest telpas, ja atrasties ārā ir nedroši u.c. pasākumi. [3].

Psiholoģiskie un emocionālie riski, kas ir nepareiza darba laika un darba organizācija, darba laika deficīts, fiziska un seksuālā vardarbība (no vecāku, kolēģu, vadības un bērnu puses), paaugstināta atbildība svarīgu lēmumu pieņemšanā, virsstundu darbs, saspringta psiholoģiskā atmosfēra darba vietā (saspīlētas attiecības ar kolēģiem, vadību), daudzu darbu veikšana vienlaicīgi, kā rezultātā var zust uzmanība, kristies pamatuzdevumu kvalitātei. [2].

Šie faktori var radīt veselības problēmas, kas ir izdegšanas sindroms, fiziska un emocionāla pārslodze, paaugstināts asinsspiediens, nervozitāte, esošo slimību pasliktināšanās vai jaunu slimību rašanās (onkoloģiskas saslimšanas), galvassāpes, miega un ēšanas traucējumu u.c. Tāpēc ir nepieciešami preventīvie pasākumi, kuri būtu piem., pareiza un saplānota darba diena un darba uzdevumi un to kvalitatīva veikšana, laicīga palīdzības meklēšana, korekta problēmu risināšana. Adevkāta samaksa par padarīto darbu (alga), izmantot ikgadējos apmaksātos atvaļinājumus u.c. [3].

## **1.2. Psihoemocionālie darba vides riski**

**Psihoemocionālie darba vides riski**- tie ir riski, kuri vērsti uz nodarbinātā individuālo pārslodzi, stresoru iedarbības veids, kas rada emocionālas reakcijas. Šie riski ir diezgan jauna problēma ar kuru saskaras arvien vairāk nodarbināto un darba devēju. Galvenais šo risku cēlonis ir stress darba vietā, kas rada nedrošību un nodarbināto veselības problēmas gan vietējā mērogā, gan Eiropā.

Kopumā visbiežāk ar psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem saskaras šādas nozares, kā izglītības, veselības, būvniecības, finanšu, rūpniecības, viesmīlības, tirdzniecības un sociālā darbība. [6].

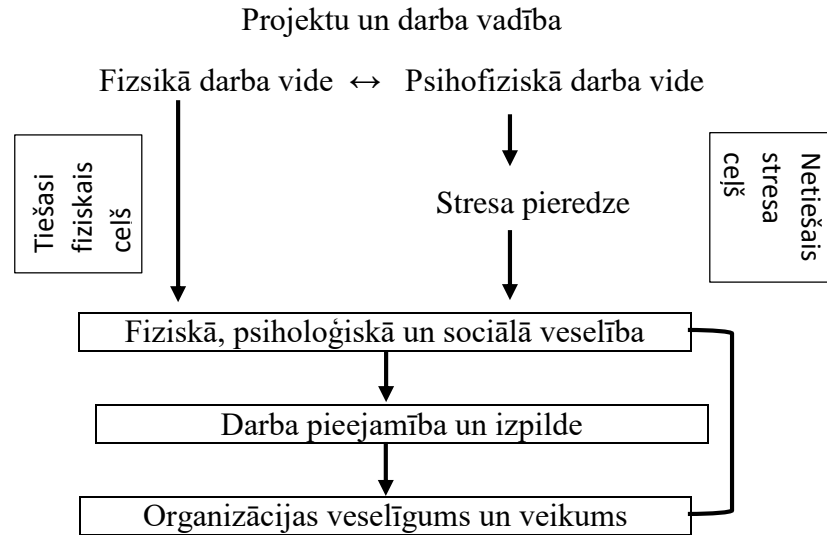
Ekonomisko un sociālo apstākļu izmaiņas ietekmē nodarbināto veselību un drošību. Visbiežāk darba vietās sastopamie riski ir balsta un kustību aparāta traucējumi, psihosociālie riski. Vispopulārākie psihoemocionālie riski ietver vardarbību un tās draudus, uzmākšanos, iebiedēšanu, pārmērīgu darba slodzi un laika spiediena iedarbību.

Psihoemocionālie darba vides riski tiek pētīti jau kopš 1950tajiem gadiem, bet tika 1960tajos gados sāka parādīties psihoemocionālie darba vides riski un to padziļināta izpēte, kad tika pievērsta pastiprināta uzmanība uz nodarbināto personīgajiem viedokļiem, lai labāk saprastu darba vides ietekmi uz nodarbināto veselību, risku etioloģiju. [5].

Simon Frases universitātes (Kanāda) pētnieki noteikuši svarīgākos riska faktoros, par pamatu ņemot dažādu pētījumu rezultātus, kuri balstīti uz dažādām tiesvedībām par šiem riskiem. Pētnieki secinājuši, ka šie riski ietekmē jebkuru uzņēmuma vai iestādes darbību, darbinieku veselību, finanses u.c. darbības, kuras savstarpēji sasiņās, lai būtu sekmīga sadarbība starp nodarbinātajiem un vadību. Kanādas pētnieku svarīgākie atzītie riski ir uzņēmuma/ iestādes kultūra, psiholoģiskais atbalsts, psiholoģiskās kompetences un prasības, cieņa un cilvēcīgums, attīstības izaugsme, iesaistīšanās darba procesā un spēja to ietekmēt, organizēta darba slodze, līdzsvars starp vadību un nodarbinātajiem, psiholoģiskā un fiziskā aizsardzība. Izdevumi, kas radušies psihoemocionālo darba vides risku un veselības uzlabošanai ir mērāma miljardos. [7].

Psihoemocionālā darba vides modeli (skatīt 1.att.) izveidoja profesors Toms Kokss 1993. gadā. Šis modelis atveido savstarpējo mijiedarbību starp fizisko un psihoemocionālo risku ietekmi un kā tā var ietekmēt nodarbināto un darba devēja fizisko un psiholoģisko veselību. Profesors Toms Kokss (Tom Cox CBE) ir psihologs no Lielbritānijas, viņš ir Ilgtspējīgas darba dzīves centra direktors un Arodveselības psiholoģijas un vadības profesors. Vada Partnerības un akreditācijas komiteju un Dalību un standartu padomi. Savas profesionālās darbības rezultātā ir ieņēmis daudzus svarīgus amatus gan kā vadītājs, gan kā biedrību loceklis. 2000. gadā profesors Toms Kokss saņēma CBE apbalvojumu par pakalpojumiem arodveselībā. Šis apbalvojums tika iegūts izstrādājot valdības standartu pieeju ar darbu sasiņotam stresam un psihosociālajiem riskiem darba ņēmēju veselībai. Viņam pat ir savs personīgais un pētnieciskais blogs, kurā var izlasīt ziņas par aktuāliem pētījumiem un ar tiem sasiņotām interesēm un iecerēm.

## 1.attēls. Sociālā joma un organizācija



[8].

Dažādos pētījumos pierādīts, ka jo vairāk darba vietās ir nodarbinātie ar zemu intelektuālo rīcības brīvību, jo pastāv lielāks risks, ka šiem nodarbinātajiem var pasliktināties veselības stāvoklis, kas atkal negatīvi ietekmē darba devēja, uzņēmuma reputāciju, finanšu stāvokli utt. Viens no pirmajiem psihoemocionālajiem kā darba vides riska faktoriem tika pētīta nepietiekama darba slodze un darba pārslodze, kas iedalās kvantitatīvajā (darba apjoms) un kvalitatīvajā (veicamo uzdevumu sarežģītība). Ir pierādīts, ka jo lielāka darba slodze, jo augstākas ir darba prasības, bet kopējā darba kontrole kļūst zema.

Darba grafiki, kas vairāk sasiņās ar maiņu darbu, kas parasti ir garas darba stundas, ir izpētīts, ja 1 nedēļas ietvaros nodarbinātais nostrādā vairāk kā 48 stundas, tad var sākties dažādas veselības problēmas, kuras uzreiz nav pamanāmas, bet laika gaitā var izpausties kā depresija, sirds-asinsvadu slimības, balsta un kustību aparāta slimības, hipertensija, trauksme u.c. Arī vides un aprīkojuma nozīmei ir liela loma, jo ir pierādīts, ka darba vietas un telpu iekārtojums (galdi, krēsli, telpas dizains, attālumi līdz iekārtām u.c.) ir sasiņāts ar nodarbināto veselību. Arī troksnim kā psihoemocionālajam riskam ir liela nozīme, jo var radīt ne tikai fiziskās veselības pasliktināšanos, bet arī psiholoģiskās veselības problēmas (nemiers, trauksme, bezmiegs u.c.). Arī nepareizs uzņēmuma darba vadības stils, kas ietver patvaļīgu un/ vai apgrūtināšas darba un vadības procedūras, var būt kā stresa avots

nodarbinātajiem. Šāds vadības stils veicina un provocē nodarbināto fiziskās un garīgās veselības stāvokļa pasliktināšanos. [5].

Daudzi nodarbinātie uzskata, ka psihoemocionālie darba vides riski ir gandrīz vai pašsaprotama parādība darba vietā, tāpēc īsti neapzinās šo risku postošo ietekmi. Stress darba vietā ir cēlonis aptuveni 50 % no kavētajām darba dienām. Ja šos riskus uztver kā visas iestādes/ uzņēmuma problēmu, nevis tikai atsevišķa nodarbinātā problēmu, tad šos riskus var pārvaldīt tik pat labi un organizēti, kā citus veselības aizsardzības un drošības riskus darba vietā.

Viss sākas ar darbu, kuru veic nodarbinātais. Darbs piešķir jēgu un veicina personības attīstību ar noteikumu, ka veicamais darbs cilvēkam patīk un sagādā prieku. Darbs ļauj nodarbinātajam parādīt savas radošās spējas, socializēties, koncentrēt uzmanību uz kadam noteiktu vai savarīgu pienākumu izpildi. Kopumā veicamajam darbam būtu jārada apmierinātību un gandarījumu. Darba devējam un darba apstākļiem nevajadzētu nodarbinātajā radīt rutīnu, vienmuļību, riebumu u.c. negatīvus faktorus, bet pie mūsdienu darba iespējām un darba devēju attieksmes (īpaši novadu pagastos un lauku teritorijās) ir diezgan grūti atrast veselīgu balansu. Bieži rodas disbalans starp veselīgu psiholoģisko līdzsvaru un spriedzi nodarbinātajiem. Bieži vien šādās disbalansa situācijās nodarbinātais cenšas pielāgoties jaunajai situācijai darba vietā, bet ilgstoši šāda pielāgošanās var radīt negatīvismu jebkurā pienākumu izpildē vai tā stadijā, ko nodarbinātie veic, kas var izpausties kā dusmas, nogurums, darba kavēšana, bieža darbinieku rotācija utt. Šī pielāgošanās un negatīvisma izpausmes laika gaitā nodarbinātajam izstrādājas kā viņa aizsargmehānisms vai aizsargreakcijas, kas ilgākā laika periodā var radīt psiholoģiskus traucējumus, personības izmaiņas un emocionālus traucējumus.

Nodarbinātais sāk kļūt vienaldzīgs pret saviem darba pienākumiem, var nepietiekami reaģēt uz savām kļūdām, tā radot apdraudējumu sev un visiem kolēģiem. Šajā situācijā darba devējam būtu jāspēj pamanīt netipiskās izmaiņas savā nodarbinātajā un meklēt cēloņus, tā izrādot sapratni, atbalstu, cilvēcīgumu un radošumu.

Negatīvie notikumi un apstākļi nodarbinātajā var radīt:

Nedrošību, kad ir grūtības pieņemt jebkādas lēmumus, zemu pašnovērtējumu. Nodarbinātais velk garumā lēmumu pieņemšanu, radot sevī satraukumu, tā radot bailes no tālāku lēmumu pieņemšanas vai veikšanas. Šāda situācija var rasties, ja nodarbinātais nesaprot savus darba pienākumus. Visbiežāk tie ir gados vecāki cilvēki, kuri gadiem veic ierastos pienākumus un tad viņiem vajag pārkvalificēties un līdz ar to izmainās kāds pienākums vai nāk klāt jaunas tehnoloģijas. Ar grūtībām un nepatiku pretojas jaunajām izmaiņām.

Depresiju (skumjas un vienaldzība). Depresija ir garastāvokļa un emocionalitātes slimība. Tā ietver šādu pazīmju pavājināšanos vai pilnīgu zudumu, kas ir garastāvokļa, motivācijas, sava pašnovērtējuma un somatiskie traucējumi. Kā rezultātā var parādīties apātija, pasivitāte, frustrācija (emocionāls stāvoklis, kas izpaužas kā vilšanās un neapmierinātība pēc tam, kad ceļā uz mērķa sasniegšanu radušies reāli vai šķietami nepārvarami šķēršļi un emocionāls nogurums).

Visas šīs negatīvās izmaiņas kopumā var radīt kognitīvas izmaiņas, kas ietver, uzmanību, kas ir organisma aktivitāte, kas ietekmē cilvēka emocionālo stāvokli. Atmiņu, kas ir daudzu procesu kopums, kā funkcijas ir saglabāt, apgūt, paturēt un apstrādāt visu uztverto informāciju. Domāšanu, kas ir prāta norises un garīgās darbības, ar kuru palīdzību tiek modelēta cilvēka domāšanas pasaule. Ja nodarbinātajam darba vietā ir radīti apstākļi, kuri traucē vai liedz pilnvērtīgi veikt darba pienākumus, uzturēt veselīgas attiecības ar kolēģiem, vadību, tad šis nodarbinātais var palikt agresīvs, neapmierināts, noslēgts, rodas izmaiņas uzvedībā un domāšanā u.c. šīs izpausmes var novest nodarbināto pie pārmērīgas alkohola lietošanas, narkotiku un citu psihotropo vielu lietošanas, domas par pašnāvību un citām negatīvām izpausmēm.

Šajā situācijā kolēģiem un darba devējam būtu jāspēj pamanīt izmaiņas savā kolēģī un nekavējoties sākt tās risināt, lai laicīgi glābtu savu kolēģi. Visiem kopā ir jārada preventīvi un atbalstu sniedoši pasākumi, kuri dos pozitīvus rezultātus. [4].

### **1.3. Faktori, kas veicina vai rada psihoemocionālos darba vides riskus**

Tie var būt dažādi apstākļi darba vietā, kas negatīvi ietekmē nodarbināto, tā radot viņam stresu, kurš izraisa trauksmi. Ja nodarbinātais ilgstoši cieš no stress, tad sekas var būt garīgās un fiziskās veselības traucējumi, uzņēmējdarbības efektivitātes samazināšanās, pieaug darba nespēju lapu skaits un ilgums, pieaug negadījumu un trauma skaits darba vietā.

Faktoru var būt ļoti daudz un dažādi, bet šie ir visizplatītākie, kas ir nekontrolējams darba temps, nesamērīga darba slodze, atbalsta trūkums no kolēģiem un vadības, neefektīga savstarpējā komunikācija, seksuāla un fiziska vardarbība, trešās personas vardarbība u.c. psihoemocionālie riski.

Ja jebkurā darba vietā nekad nepastāvētu psihoemocionālie darba vides riski, tad kopējā darba efektivitāte būtu ļoti laba un nodarbināto garīgā un fiziskā veselība būtu gandrīz vai nevainojama.

Jebkuram psihoemocionālajam riska faktoram ir sekas un tas cik tās ir nopietnas un vai ir vērā ņemamas ir atkarīgs no daudziem faktoriem, kas ir darba devēja ieinteresētība, kolēģu atbalsts, paša nodarbinātā fiziskās un psihiskās veselība stāvoklis un to īpatnības. Sekas var būt ļoti daudz un dažādas, bet šīs ir visbiežāk sastopamās, kas ir miega un ēšanas traucējumi, migrēna un galvassāpes (regulāri), sirds-asinsvadu sistēmas problēmas (pārsitieni, sirdsklauves, hipertensija), pastiprināta svīšana, galvas reiboņi, sāpes mugurā, elpošanas sistēmas traucējumi (apgrūtināta un paātrināta elpošana, astmas lēkmju biežāka parādīšanās), krasas un ilgstošas garastāvokļa svārstības (depresija, šaubas), vispārīgs organisma nogurums u.c. sekas.

Tāpēc ļoti svarīgi ir tas, kādi būs preventīvie pasākumi, kuru mērķis ir novērst vai mazināt šo risku negatīvo ietekmi. Arī preventīvie pasākumi var būt dažādi un vispusīgi, bet galvenais, lai tie dotu gaidītos pozitīvos rezultātus visām iesaistītajām pusēm. [9].

### 1.3.1. Stress un tā raksturojums

Stress jeb vispārējās adaptācijas sindroms ir teorija, kas apraksta cilvēka ķermeņa fizioloģiskās izmaiņas stresa apstākļos.

Ungāru endokrinologs Hanss Selye (1907-1982) bija pirmais, kurš zinātniski aprakstīja skaidrojumu par bioloģisko stresu. Viņš arī izstrādāja modeli, kurš ietvēra notikumus (stresa faktoros), kas apdraud organisma vispārējo labsajūtu un radīja trīspakāpju organisma reakcijas aprakstu par stresu, kas ir trauksme, pretestība un izsīkums. [10].

Jebkurš stresors rada emocionālu visa ķermeņa reakciju, tapēc stresu iedala 3 fāzēs, kas ir trauksmes fāze, tā rodas parādoties stresoram, attīstās trauksmes reakcija un pazeminās organisma pretestība, kura veicina vai rada paātrinātu sirdsdarbību, elpošanu un paplašina acu zīlītes. Palielina limfocītu (aizsargšūnu) skaitu u.c. organisma aizsargreakcijas, ar mērķi sagatavot organismu dažādu uzdevumu veikšanai. Pretestības fāze, šīs fāzes laikā organisms pielāgojas, izvērtē vai pretojas stresora kairinātājam un izstrādā reakcijas, kuras ir raksturīgas tikai trauksmes fāzei. Izsīkuma (noguruma) fāze ir kopējās organisma sekas uz nespēju pielāgoties stresora kairinājumam, kā rezultātā var rasties izmaiņas ķermeņa audos un dažādi psihosomātiski traucējumi (somatiskas reakcijas ir izmaiņas ķermenī, kuru izcelsme sasiņta ar emocionālajiem faktoriem). Trauksmes un pretestības fāze atspoguļo organisma aizsardzības spēku mobilizāciju un tā spējas pielāgoties stresoram- kairinātājam, kas var būt iekšējs un ārējs. Šīs 2 fāzes ir veselīgais stress jeb eistress, kas ir fizioloģiskais stress, kurš ir vajadzīgs cilvēkam, lai spētu veiksmīgi adaptēties un attīstīt adaptācijas spējas. Trauksmes fāze ir pataloģiskais stress jeb distress, kur stresa attīstībā liela nozīme ir psiholoģiskajiem aspektiem, kad stresu rada reāla situācija (onkoloģiskas saslimšanas, seksuālā vardarbība u.c.) un arī iedomātas situācijas (bailes no tumsas, zirnekļiem u.c.). Ilgstošs stress ietekmē un veicina jaunu slimību attīstību, visbiežāk tās ir psihosomātiskas slimības, kas ir astma, hipertensija, anoreksija, neirodermīts. Šādas slimības var rasties, jo organisms visu laiku ir pakļauts un atrodas paaugstināta stresa stāvoklī, tā radot disbalansu starp stresa hormoniem, kas ir adrenalīns un noradrenalīns un ilgākā laika period var veicināt pat ļaundabīgu audzēju attīstību. [11].

*1.tabula. Faktori, kas rada stresu darba vietā*

<b>Faktora nosaukums</b>	<b>Stresu veicinoši faktori</b>
Darba saturs	Slikti saprotami un ierobežoti darba pienākumi Darba pienākumi, kur nevajag pielietot visas savas prasmes un zināšanas
Darba slodze un tā temps	Neatbilstoša slodze veicamajam darbam Īsi veicamā darba termiņi Nekontrolējams darba temps
Darba laika organizācija	Neatbilstošs un neparedzams darba grafiks un laiks Darbs sociālajā izolācijā
Uzņēmuma kultūra	Vāja iekšējā komunikācija un vadības stils Nesaprotami uzņēmuma mērķi un struktūra Slikti risinātas problēmas
Nodarbinātā loma un līdzdalība uzņēmumā	Nesaprotama loma uzņēmumā un atbildība par veicamo darbu Nespēja ietekmēt lēmumus
Karjeras attīstība	Nesaprotama atalgojuma sistēma Bailes par savu darba vietas saglabāšanu Maznovērtēts veicamais darbs
Darba vides fiziskās īpašības	Vāji organizēti veicamā darba procesi Vājšs apgaismojums Traucējoši darba vietas defekti
Savstarpējās kolēģu attiecības	Atbalsta trūkums Sliktas attiecības kolēģu vidū Konfliktējoša vai apzināti ļaunprātīga attieksme kolēģu starpā
Vardarbība darba vietā (mobings, bosings, seksuālā)	Jebkura vardarbības forma, kura ietekmē nodarbinātā veselību, drošību, labklājību un dzīvību

Stress ir galvenais psihoemocionālo risku faktors un cēlonis, tapēc tas var radīt traucējumus nodarbināta fiziskajai un psihiskajai veselībai. Fiziskie traucējumi var izpausties kā, ādas iekaisumi, kas izpaužas kā nieze vai apsārtums, alerģiskas reakcijas, caureja vai aizcietējumi, gremošanas trakta un dzimumfunkcijas traucējumi, reiboņi, galvassāpes un migrēna, sāpes krūtīs, elpošanas sistēmas traucējumi, pastiprināta svīšana, visa ķermeņa vai tā daļu svīšana u.c. traucējumi. Psiholoģiskās veselības traucējumi var izpausties kā, apetītes zudums vai tās mazināšanās, augsta uzbudināmība, bezmiegs, depresija vai vienaldzība pret visu notiekušo, nespēja koncentrēties darbam, šaubas un nervozitāte pieņemot kādus lēmumus, neierasts vispārējs nogurums, vāja pašapziņa, domas par pašnāvību u.c traucējumi. Kā jebkuri faktori (skatīt 1. tabulu) var ietekmēt un radīt sekas nodarbinātā veselībai, arī stress atstāj negatīvas sekas uz nodarbināto, kas var izpausties kā liela nodarbināto rotācija iestādē vai uzņēmumā, nealimes gadījumu un trauma pieaugums, samazināta darba kvalitāte (kvalitatīvā un kvantitatīvā) un kopējās produktivitātes zudums vai tās samazināšanās, kopējo darba spēju pasliktināšanās un spējas koncentrēšanās pasliktināšanās uz veicamajiem darba pienākumiem. [12].

### 1.3.2. Mobings

**Mobings-** process, kad tajā iesaistās cilvēki ar mērķi pazemot un izolēt kādu savu kolēģi. Kas var izpausties kā agresija, gan fiziska, gan psiholoģiska, pret kolēģi. Šo formu vēl sauc par “grupas huligānismu”. Mobinga formas var izpausties kā, verbālā agresija, kas arī var ietvert seksuālu uzmākšanos. Šī forma var izpausties, kā agresīva vai nepatīkama runāšana ar upuri, kad upuris tiek pakļauts apvainojumiem un sarkazmam. Akmens siena, šī forma ietver faktu, kad upurim netiek atbildēts vai viņš netiek atbilstīgi kādā jautājumā. Tas tiek darīts apzināti, ignorējot upura idejas, domas, projektus utt. Izslēgšana, šī forma ietver upura izslēgšanu vai pat izolāciju darba vietā. Tā var izpausties gan caur sapulcēm, kad uz tām netiek uzaicināts upuris, gan caur sociālajiem tīkliem (Facebook, WhatsApp, Instagram). Tenkas un aprunāšana, šīs formas mērķis ir pazemot un apmelot upuri, atklājot citiem kolēģiem privātu informāciju par upuri, kas nav sasiņta ar veicamajiem darba pienākumiem, šāda informācija var būt apkaunojoša un pazemojoša upurim. [13].

Mobinga pamatzpausme ir iebiedēšana, pēdējos gados populāri ir kļūvis, ka iebiedēšanu veic cilvēku grupa, nevis viens cilvēks. Visbiežāk līderis izvēlas garā vājus atbalstītājus savai grupai. Tie ir cilvēki, kuri visbiežāk ir nepieredzējuši, nenobrieduši vai kopumā emocionāli un psiholoģiski vāji cilvēki, kuri ir viegli manipulējami. Grupas līderis parasti gūst gandarījumu, kad viņa grupa pazemo upuri. Šādam grupas līderim visbiežāk ir psihopātiskas personības pazīmes ar ko būtu izskaidrojama viņa uzvedība un rīcība. [14].

Ja ar mobingu vērsas pret upuri, tas liecina, ka problēmas ir nevis upurim, bet pašam mobinga veicinātājam un uzturētājam. Ir daudzi iemesli, kādēļ darba vietā var attīstīties mobings, šie iemesli var būt, kā, izteikta velme pēc peļņas gūšanas, prasmju trūkums konfliktu risināšanā, stress un pārslodze darba vietā, neveselīga savstarpējā kolēģu konkurence, nekorekta kolēģu rīcība un runa kolektīvā, dramatiski pārspīlēta jebkuru resursu taupīšana u.c. iemesli. Mobings rada un ietekmē ilgstošu stresu upurī. Upurim, kuram nākas ilgstoši strādāt šādā darba vidē, laika gaitā var rasties veselības problēmas, kas var izpausties kā galvassāpes, sirdsdarbības izmaiņas, pieņemšanās svarā, bezmiegs, ādas un matu problēmas u.c. problēmas. Vēl mobinga upuris var izjust vispārēju apjukumu, nomāktību, bailes, vaina un kauna sajūtu, sliktas domas, apdraudējuma risku u.c. izpausmes. Visbiežāk mobingā tiek vainots pats upuris, nevis tā izraisītājs un uzturētājs, tāpēc, lai apturētu mobinga ietekmi, upurim ir jāmeklē palīdzība, kas var būt notikumu dokumentēšana, atbalsta meklēšana arī ārpus darba vietas, nekad upurim neuzskatīt sevi par upuri, būt drosmīgam un pašpārliecinātam, tā parādot savu nostāju mobinga uzturētājam. [15].

Galējās robežas vērties pēc tiesiskas palīdzības vai apsvērt iespēju iet prom no darba, ko arī paredz Darba likuma 26. Nodaļas 100.p., 5.punkts, kurā teikts, ka darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. [16].

## 1.4. Arodslimības

**Arodslimības-** atsevišķām darbinieku kategorijām raksturīgas slimības, kuru vienīgais un galvenais cēlonis ir darba vietas fizikālie, ķīmiskie, bioloģiskie, psiholoģiskie un citi faktori. Arodslimības var būt akūtas, subakūtas un hroniskas.

Kārtību, kādā tiek diagnosticētas un uzskaitītas slimības, nosaka MK not. Nr.908 "Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība". Šie noteikumi nosaka arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtību, arodslimību sarakstu, kā arī arodslimību izraisītājfaktoru un to pielietojumu kategoriju sarakstu. [20].

Psihoemocionālo risku izraisītā slimības pieder pie pārslodžu izraisītajām slimībām. Pārslodžu izraisītās arodslimības nodarbinātajiem visbiežāk attīstas pēc ļoti intensīva darba, kurš rada akūtu visa organisma pārpūli.

**Pārslodžu izraisītā slimības (kodu tabulsaraksts un skaidrojumi. Neirotiski ar stresu saistīti somatotrofi traucējumi F40-F48):**

**Akūta stresa reakcija** (pārejoši traucējumi, kuri rodas cilvēkam bez redzamiem psihiskiem traucējumiem, kā atbilde uz ārkārtīgi augstu fizisku vai psihisku stresu, kas pāriet dažu stundu vai dienu laikā). Ja, cilvēks nemeklē palīdzību, tad akūta stresa reakcija var pāriet un izpausties kā akūtas krīzes reakcija (apmulsuma stāvoklis ar nelielu apziņas lauka ierobežojumu un uzmanības sašaurināšanos), akūta reakcija uz stresu, kaujas nogurums (combat fatigue), krīzes stāvoklis (rodas situācijās, kad cilvēks bez iepriekšējas pieredzes nespēj pārvarēt esošo situāciju), psihisks šoks.

**Posttraumatiskā stresa sindroms** (rodas no novēlota vai ieilgušas atbildes uz psihotraumējošu notikumu vai situāciju, izraisot emocionālus pārdzīvojumus, kas ir distress).

Ja, cilvēks nemeklē palīdzību, tad posttraumatiskais stresa sindroms var pāriet kā traumatiska neuroze, tā rodas no neproduktīvi risināta konflikta, rodas traucējumi emocionālajā jomā.

**Adaptācijas traucējumi** (subjektīvs, smags distress un emocionālu traucējumu stāvoklis, kas traucē sociālās funkcijas un rīcību, rodas adaptācijas periodā).

Ja, cilvēks nemeklē palīdzību tad adaptācijas traucējumi var pāriet un izpausties kā kulturšoks, bēdu reakcija (cilvēka reakcija uz tuvu attiecību zaudējumu, tuvu attiecību izjukšana), bērnu hospitalisms (garīga atpalcība ar periodiskām un haotiskām uzzbudinājuma lēkmēm).

Vēl šajā izraisīto pārslodžu slimību sarakstā ir tādas slimības, kā cita veida reakcija uz smagu stresu, neprecizēta reakcija uz smagu stresu, citi neirotiski traucējumi un neirastēnija, kas ir pieaugošs nogurums pēc garīgas piepūles, kas var izpausties kā ķermeņa vai somatisks vājums un izsīkums jau pie minimālas piepūles, ko pavada smeldzošas sajūtas muskuļos un sāpes un nespēja atslābināties. Citi precizēti neirotiski traucējumi, zem šī nosaukuma ir tādas slimības, kā Dhata (dhat) sindroms, profesionālā neuroze, ieskaitot rakstīšanas spazmas (augsts nervu darbības traucējums, kas radies no psihiskiem pārdzīvojumiem), psihastēnija (nervu sistēmas traucējumi, kas izpaužas kā personas disharmonija- gan psihopātijas, gan neirozes formā), psihastēniskā neuroze (slimība, kas rodas psihotraumas rezultātā, uz psihotēnisko rakstura īpašībām un izpaužas kā uzmācību neirozes), psihogēns ģībonis (hiperventilācija saistībā ar trauksmi, afektīvi kognitīvi traucējumi).

**Pārpūle (B)**, kas var izpausties kā spēku izsīkums un izdegšanas sindroms, kurš rodas no ilgstoša un pārmērīga stresa, kurš netiek laicīgi novērsts. [21]; [22].

Pēdējo 20 gadu laikā Latvijā būtiski ir pieaudzis pirmreizēji reģistrēto arodslimību un arodslimnieku skaits. Tas sasiņts ar to, ka tiek uzlabota un pilnveidota darba aizsardzības sistēma un likumdošana. Kā rezultātā nodarbinātie kļūst izglītotāki par savām tiesībām un ir iespējas veikt attiecīgās veselības pārbaudes procedūras, lai apstiprinātu arodsaslimšanu. Arodslimību pieaugumu veicina arī darba spēka novecošanās, nodarbināto izpratne par savu veselības nozīmi un tās saglabāšanu, kā rezultātā uzlabojas nodarbināto dzīves kvalitāte, arodārstu kvalifikācijas līmeņa palielināšanās un neatbilstoši vai neefektīvi preventīvie pasākumi.

Katru gadu būtiski ir audzis gan arodslimību, gan arodslimnieku skaits. Statistika rāda, ka Latvijā būtisks arodslimību skaits ir audzis sākot ar 2007. gadu (uz 100000 nodarbināto- 1393.3 arodslimības), bet arodslimnieku skaits strauji sāka augt sākot ar 2009. gadu ( uz 100000 nodarbināto 140.5 arodslimnieki). (Avots: PSKUS Aroda un radiācijas medicīnas centrs, Centrālā statistikas pārvalde).

No 2006.-2012. gadam ir reģistrēts vislielākais arodslimību skaits, kā cēloņi ir sasiņami ar ekonomisko situāciju valstī un likumdošanas izmaiņām. Sākot ar 2012. gadu būtiski ir pieaudzis arodslimību skaits uz 1 arodslimnieku, kas ir 2.5 arodslimības uz 1 arodslimnieku. 2016. gadā 3.8 arodslimības uz 1 arodslimnieku.

Šis pieaugums norāda uz negatīvu tendences pieaugumu, jo parasti nodarbinātie pie ģimenes ārsta vērsas diezgan novēloti, kad veselības stāvoklis jau ir ļoti ielaists. Visbiežākās arodslimības ir muskuļu-skeleta sistēmas, maņu orgānu, CNS, sirds-asinsvadu sistēmas slimības. Tas liecina par to, ka nodarbinātie savās darba vietās ir pakļauti kaitīgajiem darba vides riska faktoriem.

Statistiski sievietēm tiek biežāk atklātas arodslimības (2x vairāk), nekā vīriešiem. Lai arī obligātās veselības pārbaudes tiek veiktas bieži un 2018. gadā tie bija 92.7 %, tomēr neliela daļa arodslimnieku atzina, ka 9.1 % atklāto arodslimību tika konstatētas obligāto veselības pārbaūžu laikā, bet visbiežāk arodslimības tika atklātas nejauši (80 %), kad nodarbinātie paši vērsās pie ģimenes ārsta ar sūdzībām par savu veselību, kas ir galvassāpes, nemiers, sāpes rokās utt. Dažādās arodslimnieku aptaujās secināts, ka visbiežāk arodslimnieki pirmās jūtamās savas veselības izmaiņas konstatējuši vismaz 5 gadus pirms vērsušies pie ģimenes ārsta, jo viņi turpināja strādāt, ik pa laikam ņemot darba nespējas lapas un bieži vien uzskatīja, ka esošie simptomi nav sasiītīti ar veicamo darbu un darba vidi.

Laiks, kas nepieciešams, lai atklātu un apstiprinātu arodslimību vienam cilvēkam var aizņemt pat gadu, jo šis process ir laikietilpīgs un sarežģīts.

Arodslimnieku aptaujās par to, kāpēc pāriet tik ilgs laiks līdz arodslimības apstiprināšanai, viņi ir norādījuši šādus faktorus, kā tas, ka ārstu komisija atrodas tikai Rīgā (PSKUS Aroda un radiācijas centrs), 2018.g.- 57.1 %, otrs faktors ir tas, ka nepieciešams veikt pārāk daudz izmeklējumu, kamēr tiek noteikta diagnoze (2018.g.-28.6 %), trešais faktors ir tas, ka jāapmeklē daudz ārstu speciālistu (2018.g.-21.4 %), ceturtais faktors ir informācijas trūkums (2018.g.- 21.4 %), piektais faktors varētu būt finanses, kuras nepieciešamas gan ārstu speciālistu vizītēm, gan ceļa izdevumiem.

Kopš 2012. gada turpina augt pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku skaits un arī arodslimību skaits, parasti šādu statistiku nosaka uz 100000 nodarbināto. 2016. gadā uz 100000 nodarbināto bija 579.3 arodslimības un 153.0 arodslimnieku, kas ir 3.8 arodslimības un 1 arodslimnieku.

To, ka turpina pieaugt arodslimnieku skaits, tas rada arvien lielākus izaicinājumus un atbildību darba aizsardzībā, tāpēc ir jārada tādi preventīvie pasākumi, kuri būtu vērsti uz arodslimību samazināšanu, kas ir, veicināt veselības aprūpes un darba aizsardzības speciālistu zināšanu apgūšanu, nostiprināšanu par arodslimībām, kas ietvertu to, kas tās izraisa, kā tās laicīgi diagnosticēt un kā tās sekmīgi novērst. Svarīgi ir uzlabot arodārstu pieejamību, īpaši lauku rajonos un pagastu teritorijās ar mērķi laicīgi veikt kvalitatīvas obligātās veselības pārbaudes. Kā arī uzlabot nodarbināto informētību un izpratni par arodslimību veidošanos, to atpazīšanu, ārstēšanas iespējām, valsts pabalstu sistēmas pieejamību un kādus pasākumus veikt, lai uzlabotu kopējo veselības stāvokli. [23].

## 1.5. Preventīvie pasākumi

Preventīvie pasākumi jāsāk ar to, ka ir jāapzinās un jāatpazīst šie riski, tālāk jau šie riski jāsāk novērst vai mazināt, tie rūpīgi un pareizi jānovērtē (rīcības plāna izstrāde).

Preventīvos pasākumus var iedalīt divās grupās, kur pirmā grupa ir struktūrvienības jeb iestādes līmenī un otra grupa ir indivīds vai indivīdu grupas. Svarīgākie preventīvie pasākumi iestādes līmenī balstās uz to, ka jāidentificē stresa faktori un jāievieš tādi pasākumi, kuri novērš vai mazina stresa faktorus, tāpēc iestādei jārada tāda politika, kur katram nodarbinātajam ir saprotama loma, veicamie pienākumi un atbildība. Iestādei jārada un jāveido no stresa brīva darba vide. Jāievieš un jāuztur stresa atbalsta programmas nodarbinātajiem. Jārīko un jāatbasta mācību programmas vai kursus, sasitībā ar ar stresu. Iestādei jāveido veselīga vadības politika, kur ir saprotami iestādes mērķi, vīzijas, pienākumi, atalgojuma sistēma, atvaļinājumi u.c., lai tie būtu realizējami arī ilgtermiņā. Lai paredzētie pasākumi labi funkcionētu un pildītu savu mērķi, iestādei jānodrošina atbalsts un izpratne par stresa situācijām, iestādei jāspēj pareizi organizēt darba un atpūtas laika (pusdienu pārtraukumi) un laiku pēc darba dienas beigām (brīvo laiku), tā, lai šie divi laiki nepārklātos un neietekmētu viens otru. Jāizstrādā pārdomāta stratēģija, kā rīkoties vadībai nodarbināto pieļauto kļūdu gadījumos (būt atvērtiem, mācēt uzklaut). Darba vidi un pienākumus iespēju robežās pielāgot nodarbināto vajadzībām. Preventīvie pasākumi indivīda vai indivīdu grupām jābalstās uz kvalitatīvu informācijas apmaiņu starp nodarbināto, darba aizsardzības speciālistu un vadību (sapulces, aptaujas- veidot atgriezenisko saiti). Nodarbinātajos jārada droša izpratne par to, ka savu vajadzību atzīšana nav nekas nosodošs. Radīt motivējošu sistēmu mērķu sasniegšanai, ne tikai darba vietā, bet arī ārpus tās. Nodrošināt kvalitatīvus un patiešām vajadzīgus mācības, kursu piem., par izdegšanas sindromu, pārpūlēm, nogurumu, kvantitatīvās un kvalitatīvās darba slodzes pareiza un piemērota realizēšana utt. Piedāvāt un iesaistīt nodarbinātos aktīva un veselīga dzīvesveida programmās (pārgājieni, ekskursijas, labdarība). Nodarbinātajiem nevajadzētu baidīties no palīdzības pieņemšanas, ne tikai darba vietā, bet arī ārpus tās. [17]; [18].

Ne visi psihoemocionālie riski ir riski, tāpēc ir svarīgi saprast kā tos atšķirt, par psihoemocionālajiem riskiem nevar būt aizrādījumi par nepareizi izdarītu darbu, nepiešķirtas prēmijas vai piemaksas par nekvalitatīva darba izpildi, ārkārtas situācijas, kad tiek palielināta veicamā darba slodze uz laiku, kā celonis var būt slima kolēģa aizvietošana. Psihoemocionālos riskus nekad nevarēs pilnībā novērst, bet ja tos laicīgi atklāj un zina to cēloņus, tad var ieviest pārdomātus un galvenais saprotamus un rezultatīvus preventīvos pasākumus, kuri ilgtermiņā ļautu mazināt līdz minimumam šo rīku negatīvo ietekmi. Tāpēc darba devēja pienākums ir nodrošināt nodarbinātā veselībai un drošībai nekaitīgu darba

vidi un vietu, bet, ja nodarbinātajam liekas, ka tiek apdraudēta viņa veselība un drošība, pat tad, ja nodarbinātais redz, ka darba apstākļi rada draudus veselībai un drošībai arī citiem kolēģiem, tad viņš un kolēģi droši drīkst neuzsākt vai pārtraukt savus darba pienākumus, par to ziņojot savam tiešajam darba vadītājam vai vadībai. Tāpat nodarbinātais drīkst neveikt tādus darba pienākumus, kuri neatbilst viņa kvalifikācijai. Nodarbinātajam ir tiesības pieprasīt no darba devēja atbilstošus apstākļus vai noteikumus, lai varētu veikt savus darba pienākumus, kas ir atbilstošs apgaismojums, darba apģērbs un apavi, individuālie aizsardzības līdzekļi, darba kārtībā esošas iekārtas vai instrumenti, atbilstošs mikroklimats u.c. apstākļi. Tapēc nodarbinātajam ir jāzin savas darba tiesības, arī sociālās garantijas pie nelaiemes gadījumiem, arodslimībām, darba nespējas lapām u.c. atbalsta pasākumos. Darba devēja pienākums ir informēt un nodrošināt savu nodarbināto ar likumā un darba līgumā paredzētajām garantijām. Lai nodarbinātais saņemtu paredzētās sociālās garantijas (darba nespējas lapu apmaksu, ikgadējais atvaļinājums utt.), pirms darba uzsākšanas nodarbinātais un darba devējs izskata un izrunā darba līguma punktus. Darba līgums nodarbinātajam ir kā drošības un garantijas spilvens. [19].

## **2. Empīriskā daļa, pētījums par psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem PII “Kamenīte”**

### **2.1. Pētījuma metode un tās pamatojums**

Šī daļa ietver anketēšanu, kas ir viena no populārākajām psihoemocionālo darba vides risku izvērtēšanas metodēm respondentu vidū un aptaujas anketas var būt gan elektroniskā, gan papīra formātā. Šī metode ļauj novērtēt un analizēt iegūto aptauju anketu rezultātus un pieņemt nepieciešamos vai pat labākos preventīvos pasākumus, ar mērķi uzlabot kopējo psihoemocionālo stāvokli iestādē nodarbināto vidū.

Izvēlētā pētījuma metode ir aptaujas anketas papīra formātā, tās saturs tika skatīts no Valsts darba inspekcijas aktuālās kampaņas par psihoemocionālajiem darba vides riskiem. [24].

Aptaujas anketas (skatīt 1.pielikumu) tika izsniegtas respondentiem un tika paskaidrots ar kādu mērķi tiks veikta anketēšana un kas tiks darīts ar iegūtajiem rezultātiem. Respondenti bija atsaucīgi un labprāt iesaistījās šajā pētījumā. Anketēšanas mērķis ir noskaidrot respondentu viedokli par psihoemocionālajiem riskiem, kā un vai šie riski ietekmē viņu veselības stāvokli.

Izstrādājot aptaujas anketu struktūru, tā tika veidota pēc šādiem principiem, kas ir izvirzīt pētāmos jautājumus, kuri ir atbilstoši un nepieciešami, lai varētu veikt un novērtēt psihoemocionālo darba vides riskus, to ietekmi uz nodarbinātajiem. Izvēlētā mērķauditorija ir pirmskolas izglītības iestādes “Kamenīte” darbinieki, kuri ir pakļauti šo rīku ietekmei, veicot savus tiešos darba pienākumus.

Aptaujas anketā ir iekļauti 15 jautājumi, kas ietver darba organizāciju, apdraudējumu un vardarbību, darba vadību. Katrai sadaļai ir 5 jautājumi un visi jautājumi kopumā ir izstrādāti un noformulēti, tā, lai respondenti spētu viegli tos saprast un atbildēt uz tiem. Atbilžu varianti aptaujas anketā ir jā, nē, dažreiz. Papildus ir norādīta aile, kurā respondenti var ierakstīt savus priekšlikumus vai ieteikumus par psihoemocionālo darba vides risku ietekmi savā darba vietā. Apkopoto anketu rezultāti balstās uz respondentu subjektīvo viedokli par psihoemocionālajiem darba vides riskiem.

Psihoemocionālo darba vides risku izvērtēšanas metode ir aptaujas anketas, kas balstīsies uz iegūtajiem rezultātiem. Tā kā šie riski ir diezgan jauni, tad šo risku, kas ir darba vides stresa (psihoemocionālie) noskaidrošanai ir izveidota pēc FIOH (FIAH) parauga izveidota aptaujas anketa, kas ir pielāgota Latvijas darba vides apstākļiem. Šī anketa kopumā sastāv no 82 jautājumiem, kur šie 82 jautājumi ir sadalīti 10 blokos, kas ir ģimene un draugu atbalsts, vadības sociālais atbalsts, organizācija un menedžments, attiecības ar kolēģiem, darba slodze, nodarbināto draudi, profesionālā apmierinātība, veselības draudu risks, stresa psiholoģiskā un fizioloģiskā izpausme. Pirmskolas

izglītības iestādes “Kamenīte” aptaujas anketā ir iekļauti daži jautājumi, kas ir apkopoti šajās 10 sadaļās. [25].

FIOH (FIAH) ir 1945. gadā Notinghamā (Anglija) dibināta daudznozaru pētījumu un speciālistu institūts, par arodveselību un drošību. Galvenā institūcijas funkcija ir pētniecība, speciālistu konsultāciju pakalpojumi, informācijas apmācība un tās izplatīšana. FIOH darbojas kā Pasaules veselības organizācijas un Starptautiskā darba biroja specializēts institūts arodveselības jomā. [26].

## **2.2. Pētījuma norises apraksts**

Pētījums ir par “Psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem un to mazināšanas iespējām PII “Kamenīte” darbiniekiem”. Pētījums tika veikts pirmskolas izglītības iestādē “Kamenīte”, kas atrodas Rīgas ielā 11a, Lejasciems, Lejasciema pag., Gulbenes nov., LV- 4412

Pētījums veikts laika posmā no 7.09.2020. - 30.10.2020., kurā tika iesaistīti visi iestādes 30 darbinieki, kuri izrādīja atsaucību un sapratni par šo pētījumu. Pētījumu par psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem un to mazināšanas iespējām autore veica, jo šie riski ir diezgan jauni, bet ļoti izplatīti un vēl nav tik plaši un saprotami izpētīti, kā citi darba vides riski pirmskolā. Psihoemocionālos darba vides riskus nodarbinātie īsti neizprot, jo bieži vien pieņem kā pašsaprotamu parādību un pielāgojas šiem riskiem. Iespējams tas notiek tāpēc, ka darbiniekiem nav kas īsti izstāsta, kas ir šie riski, ko tie nodara veselībai un kā rast labākos preventīvos pasākumus, lai novērstu šo risku negatīvo ietekmi uz nodarbināto gan fizisko, gan psiholoģisko veselību. Šī ir diezgan smalka un trausla robeža starp izpratni par psihoemocionālajiem darba vides riskiem un to ietekmi uz veselību, jo daudzus notikumus un to sekas nodarbinātie var pieņemt un uztvert kā normālu ikdienas rutīnu.

Ar šo pētījumu autore vēlas izprast un saprast šo risku ietekmi uz nodarbinātajiem, faktori vai situācijas, kas tos rada, kā šos riskus atpazīt jau sākuma stadijā, lai nepieaugtu to kaitīgā ietekme uz nodarbināto veselības stāvokli, kā tos iespēju robežās mazināt vai novērst un kādi būtu labākie preventīvie pasākumi šo risku novēršanā vai mazināšanā, lai ieguvēji būtu visi pirmskolas izglītības iestādes “Kamenīte” nodarbinātie, jo fiziski un psiholoģiski vesels cilvēks ir darbspējīgs nodarbinātais, kurš spēj kvalitatīvi pildīt savus tiešos darba pienākumus un it īpaši skolotāju palīgi un skolotājas, kas ikdienā strādā ar bērniem un pavada ar viņiem dienas lielāko daļu.

### 2.3. Iegūto rezultātu analīze

Pētījumā piedalījās 30 pirmsskolas izglītības iestādes “Kammenīte” darbinieki (respondenti). No 30 respondentiem, 29 bija sievietes un 1 vīrietis. Lielākais vairākums nodarbināto ir vecuma grupā no 24 – 49 gadu vecumam, kas kopā ir 17 nodarbinātie. Tad seko vecuma grupa no 50 – 63 gadu vecumam, kas kopā ir 13 darbinieki.

Nodarbinātie atbildēja uz 15 jautājumiem kas ietvēra darba organizāciju (skatīt 2.tabulu), apdraudējums un vardarbība (skatīt 3.tabulu), darba vadība (skatīt 4..tabulu) un daži respondenti norādīja ieteikumus un priekšlikumus (skatīt 4.tabulu) par psihoemocionālās darba vides uzlabošanu iestādē.

*2.tabula. Darba organizācija*

Jautājums	Jā	Nē	Dažreiz
1. Vai veicot ikdienas darba pienākumus, varat iekļauties laika termiņos, vai darba temps ir intensīvs?	10	11	9
2.Vai pēdējā gada laikā ir pieaudzis darba apjoms?	22	1	7
3.Vai ir liela atbildība par veicamajiem darba pienākumiem?	21	5	4
4.Vai darba uzdevumi ir skaidri saprotami?	22	5	3
5.Vai vari ietekmēt sava darba kārtību (darba laika plānošana, kārtība, kā tiek izpildīti darba pienākumi u.c.)?	10	10	10

Apkopojot iegūtos datus par darba organizāciju, secināts, ka lielākā daļa respondentu nav apmierināti ar iestādes vispārējo darba organizāciju, kas ir samērā slikts rādītājs pašai iestādei, tās vadītājam un viņas vadības stilam. Neapmierinātību respondent vidū veicina tas, ka ir pēdējā gada laikā būtiski pieaudzis darba apjoms un līdz ar to pieaugusi liela atbildība par veicamajiem darba pienākumiem, lai arī darba pienākumi ir saprotami un izpildāmi, bet respondenti nav īsti pārliecināti par kvalitatīvu un saprotamu darba organizācijas struktūru iestādē. Lielākā daļa respondent atzīst, ka nespēj iekļauties doto darba pienākumu izpildes laika termiņos, kā rezultātā pieaudzis veicamo darbu

apjoms un darbs kļuvis intensīvāks. Tas arī nozīmē to, ka intensīvais darba temps var ietekmēt respondentu gan fizisko, gan garīgo veselību.

Respondenti ilgstoši atrodas stresa stāvoklī ir uzbudināti, nervozi, kas var veicināt kļūdu pieļaušanu gan maznozīmīgas, gan ievērojamas veicamajos darba pienākumos. Šādas situācijas cēlonis varētu būt nepārdomāti un apjomīgi viecamie darba pienākumi, kas iespējams nav izrunāti un saskaņoti starp respondentiem un vadītāju. Iespējams šie darbi neatbilst respondentu prasmēm un pieredzei, vai arī šie darba pienākumi “uzlikti” respondentiem, jo nav cita, kurš tos veiktu. Iemeslu varētu būt vāja komunikācija starp respondentiem un iestādes vadītāju, tāpēc vienmēr ir jāmeklē cēlonis, lai rastu risinājumu šīm problēmsituācijām.

Iespējams, kad veicamie darba pienākumi kļuvuši intensīvāki, tā radot papildus slodzi respondentu veselībai, kas atspoguļojas uz papildus atbildību pret veicamajiem darba pienākumiem, šī situācija var radīt papildus trauksmi un iespējams pat pārspīlētu pāraprūpi pret veicamajiem darba pienākumiem, piem., palīdzet mazajiem bērniem paēst, pārliecināties, ka bērni tiešām ir paēduši, lai pēc tam vecāki nepārmestu, ka bērni visu laiku jūtas izsalkuši. Bērni, kuri pavasarī beidz bērnudārzu, skolotāja var papildus likt vairāk kā vajadzētu lasīt un rēķināt, jo ir prasība, ka bērnam uzsākot skolas gaitas jābūt tekoši lasīt un stabili rēķināt līdz 10 ietvaros u.c. gadījumi. Šo atbildību pieaugums varētu būt skaidrojams ar to, ka viss ir pakārtots atbilstoši likumdošanai (Izglītības likums), kurš atkal prasa atbildību no iestādes vadītājas un vadītāja prasa atbildību no saviem nodarbinātajiem.

Lai arī respondenti var, nevar un daļēji var ietekmēt sava darba kārtību, kas ir laika plānošana, veicamo pienākumu kārtība un laiks, tomēr kopumā lielākā daļa nodarbināto nespēj ietekmēt sava darba kārtību, tāpēc iestādei un tās vadītājam šajā situācijā, izvērtējot visus pastāvošos riskus gan labos, gan sliktos, būtu jāspēj rast alternatīva šai situācijai. Iestādes vadītājam jāspēj pielāgoties un iet līdzī laikam, kas ietver tehnoloģiju un tehnikas attīstību, nodarbināto vajadzības un velmes, kvalitatīviem jaunievedumiem būtu jāspēj uzlabot veicamo darbu kvalitāti un kārtību. Respondentiem papildus būtu jāapmeklē profesionālās izaugsmes kursi vai mācības, kuras būtu atbilstošas un vajadzīgas katra respondenta kompetencei, pieredzei un vajadzībām. Profesionālās izaugsmes rezultātiem jābūt realizējamiem gan īstermiņā, kas izlabotu saspīlēto situāciju pietiekami īsā laikā, tā neradot situācijas pasliktināšanos, gan ilgtermiņā, kas dotu iespēju situācijai attīstīties pareizajā virzienā, piem., 1 gada laikā radīt sistēmu, kura ļautu respondentiem ietekmēt savu darbu kārtību, bet neciešot darbu kvalitātei un izpildes termiņiem.

Kopumā, lai uzlabotu darba organizāciju iestādē, jāiegulda liels darbs gan vadītājam, gan respondentiem. Ir jāskārto visa iestādes darba organizācijas sistēma, ar mērķi padarīt to caurskatāmāku, saprotamāku, kur katram respondentam ir saprotami savi pienākumi, atbildība.

Jāuzlabo vai jāizstrādā jauni darba pienākumi, vai to organizācijas kārtība, tāpēc šajā procesā jāiesaistās visiem respondentiem un vadītājam, jo respondenti vislabāk pārzina savus veicamos pienākumus. Vadītājam jābūt pretimnākošam, saprotošam šajā situācijā, jo viņa atbild par to, kā respondenti veic savus darba pienākumus, kā tiek organizēta iestādes darbība, kāda atbildība ir pret veicamajiem darba pienākumiem u.c. uzdevumi, kas ietver gan iestādes, gan respondentu darba organizāciju.

**3.tabula. Apdraudējums un vardarbība**

<b>Jautājums</b>	<b>Jā</b>	<b>Nē</b>	<b>Dažreiz</b>
1.Vai saņem patstāvīgu kritiku no vadības?	5	16	9
2.Vai saņem patstāvīgu kritiku no kolēģiem?	5	19	6
3.Vai kādreiz esi cietis no vecāku uzbrukumiem (emocionāli, fiziski)?	0	30	0
4.Vai ir pasliktinājies tavs veselības stāvoklis, kas varētu būt sasiņots ar pārslodzi darbā (bezmiegs, ēšanas traucējumi, galvassāpes, esošo slimību paasināšanās vai jaunu slimību konstatēšana u.c.)?	11	10	9
5.Vai kāds kolēģis kādreiz ir seksuāli uzmācies?	0	30	0

Apkopojot iegūtos datus par apdraudējumu un vardarbību šajā iestādē, autore secina, ka lielākoties respondenti saprot un apzinās apdraudējuma un vardarbības risku nozīmi un ietekmi veicot savus darba pienākumus un uzturoties iestādē. Tomēr pēc iegūtajiem datiem, kopumā respondenti nav stipri pakļauti apdraudējuma un vardarbības sekām, bet lielākā daļa respondentu atzīst, ka ir

pasliktinājies viņu veselības stāvoklis dēļ apdraudējuma un vardarbības. Iespējams, tas ir noticis vairāku gadu garumā, bet ne šī pētījuma ietvaros, kas bija nepilni 2 mēneši.

Kas attiecas uz jautājumu par vecāku uzbrukumiem (fiziski, emocionāli), visi respondenti noliedz šos uzbrukumus, tomēr autore uzskata, ka šādi uzbrukumi ir bijuši (varbūt ne pētījuma laika ietvaros), senāk, tikai respondenti iespējams tos neprot noformulēt vai arī katram respondentam ir savādāka uztvere un attieksme pret vecāku piem., emocionālo vardarbību, kas vērsta pret respondentu.

Lai arī patstāvīgas kritikas saņemšana no kolēģu un vadības puses ir līdzīga, tā tomēr pastāv. Tas nav labs rādītājs iestādes darbībā un arī respondentu vidū, jo respondenti ir dažādi ar tik pat dažādiem uzskatiem un pieeju pret kritiku. Cits to var uztvert viegli un īpaši nepārdzīvot, bet cits atkal var ļoti pārdzīvot (pat vismazāko kritiku) pret sevi vērstu kritiku, jo neprot pieņemt kritiku kā tādu. Ja respondentus regulāri kritizē, var sākt ciest viņu veicamo darbu kvalitāte, var sākt regulāri kavēt darbu, jo nespēj atrasties šādā kritizējošā darba vidē, kur regulāri notiek noniecināšana, izsmiešana, atstumšana pat publiska pazemošana utt. Šādai kritizēšanai ir negatīvās puses, kas visbiežāk ietekmē respondentu veselības stāvokli (fizisko, psiholoģisko), kā rezultātā var attīstīties dažādas veselības problēmas, kuras iespējam sākumā respondenti pat neievēro, bet ilgtermiņā neārstējot šīs problēmas, var rastie ļoti niepietnas veselības problēmas. Ja respondenti saņem kritiku, tad viņiem ir jāsaprot, kāpēc to saņem, kāpēc tā ir vērsta uz viņiem, kāds ir cēlonis, ja respondenti apzināti ir veicinājuši kritiku pret sevi, kādu vien viņiem zināmu iemeslu dēļ, tad viņiem pašiem ir jāizlabo esošā situācija, bet, ja kritika ir nepamatota un apzināti vērsta pret kādu respondentu, tad ir jācenšas saprast, kāpēc tā notiek un jāmeklē palīdzība, ir jārunā ar cilvēku, kurš kritizē, jānoskaidro cēlonis un tad iespējams varēs rast risinājumu, bet ja galīgi nevar tikt gala ar šo situāciju iestādes iekšienē, tad palīdzība jāmeklē ārpus tās. Šī situācija, kad saņem regulāri nepamatotu kritiku var liecināt, ka problēma ir nevis tajā cilvēkā, pret kuru vērsta kritika, bet problēma ir tajā cilvēkā, kurš kritizē, iespējams šim cilvēkam ir kādas personīgas problēmas vai uzmanības trūkums. Meklējot palīdzību ārpus iestādes, respondentiem jābūt pārliecinātam par to, ko dara un jājūtas aizsargātam un saprastam.

Kaut arī visi respondenti norāda, ka nav cietuši no vecāku uzbrukumiem, tomēr tie pastāv. Visbiežāk šādi uzbrukumi varētu būt sasiņoti ar jauno vecāku uzskatiem un prasībām, par to kas ir labākais viņa bērnam, bieži vien šādās situācijās vecāki ir nekompetenti un neizglītoti, jo balstās uz savas pierdzes un nevēlas pieņemt un uzklaustīt citu cilvēku viedokļus. Iestādes vadītājam regulāri būtu jārunā ar saviem nodarbinātajiem par to, kā viņiem rīkoties šādās situācijās, kur meklēt palīdzību, kā risināt saspīlētās attiecības ar vecākiem. Tāpēc respondentiem jābūt izglītotiem šajā jomā, lai vai kā izvērstos situācija, bet nekad nedrīkst ciest bērni.

Lielākajai daļai respondentu ir pasliktinājies veselības stāvoklis sasitībā ar pārslodzi darba vietā, iespējams, tas saistīts ar nespēju iekļauties darba uzdevumu izpildes termiņos, pieaugušo darba slodzi un pieaugušo atbildību pret veicamajiem darba pienākumiem. Ja šo situāciju neuzlabos pēc iespējas ātrāk, respondentu veselība cietīs vēl vairāk, kā rezultātā respondenti regulāri ņems darba nespējas lapas, var pasliktināties jau esošo slimību stāvoklis vai var attīstīties jaunas slimības. Veselības stāvokļa pasliktināšanās vienmēr sasitāma ar neparedzētiem finanšu izdevumiem, kas bieži vien ir ļoti dārgi, jo prasa ilgu ārstēšanās procesu un nevienmēr nepieciešamie ārstēšanas pakalpojumi un manipulācijas ir pieejami. Tāpēc ir jāsaprot, kādi faktori vai notikumi veicina veselības stāvokļa pasliktināšanos (mobings, sēdošs un monotons darbs u.c.) un jārada apstākļi, kuri novērstu vai mazinātu kaitīgo faktoru un notikumu ietekmi. Tā uzlabojot respondentu veselības stāvokli vai neļaut tam pasliktināties vēl vairāk, tāpēc respondenti ir jāizglīto par veselību veicinošiem un uzturošiem pasākumiem, kur meklēt palīdzību, ja rodas veselības problēmas. Iestādei ir jā rūpējas par savu nodarbināto veselību, kas ietver veselības apdrošināšanas polišu piešķiršanu. Polises būtu jāpiešķir ar 1. darba dienu, nevis piem., tikai gadījumā, kad iestādē nostrādāts 1 gads. Regulāri veikt nodarbināto obligātās veselības pārbaudes un ja nepieciešams, tad respondenti var kārtot arodgrupu. Tāpēc, iestādes vadītājam jā rada tāda darba vide, kas minimāli ietekmētu respondentu veselības stāvokli, tāpēc vēlreiz ir pārdomāti jāorganizē un jāsakārto iestādes darba organizācijas sistēma.

Visi respondenti noliedz, ka neviens kolēģis nekad nav seksuāli uzmācies, tā varētu būt, jo tas ir izskaidrojams ar to, ka izglītības iestāde atrodas maza pagasta centrā, kur visi viens otru pazīst. Un iespējams, ka nekad agrāk nav saskārušies ar šādu notikumu.

#### *4.tabula. Darba vadība*

<b>Jautājums</b>	<b>Jā</b>	<b>Nē</b>	<b>Dažreiz</b>
1.Vai saņem atzinību par labi paveiktu darbu?	19	3	8
2.Vai darba jautājumos Tu tiec traucēts ārpus sava darba laika vai atvaļinājuma laikā?	11	13	6
3.Vai darba vadītājs uzklausa un risina darbinieku sūdzības un /vai ierosinājumus?	18	7	5
4.Vai pieļaujot kļūdu savos darba pienākumos, Tu baidies par to ziņot vadībai?	7	20	3
5.Vai ir pieejams atbalsts (psiholoģisks, emocionāls) no kolēģu un vadības puses?	17	7	6

Apkopojot iegūtos datus par darba vadību šajā iestādē, autore secina, ka lielākā daļa respondentu ir apmierināti ar darba vadību un iestādes vadītāju, bet kā jebkurā darba kolektīvā, arī šajā kolektīvā ir respondenti, kuri ir daļēji vai nemaz ir apmierināti ar darba vadību un iestādes vadītājas darba stilu.

Kaut arī lielākā daļa respondentu atzīst, ka saņem atzinību par labi paveiktu darbu, tomēr ir daļa respondentu, kas to nesaņem vai saņem reti. Tas varētu būt saistīts ar to, ka ir radīta darba sistēma, kas neveicina veikt darba pienākumus kvalitatīvi vai arī respondentu darba rezultātu iegūšanas process, kā tikt pie laba gala rezultāta, piemēram vadītājam varētu šķist mazsvarīgs, jo svarīgāks ir pats darba gala rezultāts, piem., iemācīt bērnam atpazīt burtus, tas, kā šis process tiek darīts, iespējams ir mazsvarīgs vadītājam, jo viņam svarīgs ir darba gala rezultāts, kas ir, kad bērns atpazīst un zin burtus. Ja problēma ir šajā faktā, tad ir jāmaina vadītājs uzskati par mācību procesa būtību un jēgu un lai to labāk saprastu, vadītāja ir jāaicina uz grupiņu nodarbību laikā, kas ir atklātais mācību apskates un izzināšanas process, šajā procesā arī drīkst piedalīties vecāki, iepriekš to saskaņojot ar grupiņas skolotāju. Šādas atklātās nodarbības ļauj labāk saprast un uztvert mācību procesu un pavērot bērnu darbības un uzvedību. Ir jārada veselīga darba vide, lai ikvienam respondentam ir motivācija labi veikt savu darbu.

Lielākā daļa respondentu atzīst, ka tiek traucēti darba jautājumos ārpus sava darba laika vai atvaļinājuma laikā. Tas nav labs rādītājs, jo var liecināt par nesakārtotu darbi vidi, kas varētu būt saistīta ar respondentu nespēju iekļauties darba laika termiņos, pieaugošo darba apjomu un slodzi. Vai arī nesaprotamiem darba pienākumiem. Iespējams, ka jāuzlabo kopējā darba organizācijas sistēma iestādē.

Pozitīvi ir tas, ka lielākā daļa respondentu uzsver, ka iestādes vadītāja uzklausa un risina sūdzību un ierosinājumu jautājumus, tomēr ir daļa respondentu, kas tā neuzskata, tā cēlonis varētu būt respondentu neinformētība, nezināšana vai bailes no vadītājas, par pārmetumiem vai vadītājas personīgā laika nelietderīga tērēšana. Šajā situācijā, lai nebūtu visu laiku jātraucē vadītāja, var ieviest sūdzību un ierosinājumu kladī, kuru izskata vismaz 1x nedēļā. Ja sūdzības ir nopietnas, tad protams respondenti vērsas personīgi pie vadītājas. Lai šī sistēma funkcionētu pareizi, ir jāattīsta iekšējā komunikācija starp respondentiem un vadītāju. Jāveido atgriezenisko saiti, lai šajā sūdzību un ierosinājumu kladē būtu pēc iespējas mazāk gan sūdzību, gan ierosinājumu.

Lielākā daļa respondentu atzīst, ka nebaidās ziņot par savām pieļautajām kļūdām vadītājam, veicot darba pienākumus, tas liecina par respondentu pārliecību un drosmi atzīt savas kļūdas un nebaidīties no vadītājas.

Tomēr ir maza daļa respondentu, kas baidās atzīties, tas iespējams ir saistīts ar respondentu personīgo pieredzi šādās situācijās, kas beigušās ar sliktu pieredzi. Vai arī katrs respondents ir ar savām rakstura un uzskatu iezīmēm, piem., kautrīgs, noslēgts, bailīgs utt., tāpēc šādās situācijās iestādes vadītājam ir jārunā un jāizskaidro, kas var notikt, ja tiek pieļautas kļūdas kādā darba izpildes procesa posmā vai visa darba procesā kopumā. Darba līgumā un amata aprakstā ir skaidri un saprotami jānorāda veicamie pienākumi un atbildība. No vadītājas puses sliktais tonis būtu, ja respondents tiktu sodīts, piem., naudas sods, mutisks aizrādījums u.c. par kļūdu pieļaušanu, vispirms neuzklausot respondentu, kur viņš izskaidrotu situāciju, kā un kāpēc radās šāda situācija. Reizēm lābākais problēmas atrisinājums ir mierīga izrunāšanās, mierīgā atmosfērā.

Lai arī lielākā daļa respondentu atzīst, ka iestādē ir pieejams psiholoģiskais atbalsts no kolēģu un vadītājas puses, kas ir labs rādītājs, tomēr ir daļa respondentu, kuri tā neuzskata. Ir jānoskaidro cēlonis šim faktam. Iespējams, tā ir vāja komunikācija, nesakārtota atbalsta sistēma un tās uzturēšana, informācijas trūkums, kur un pie kā vērsties grūtos brīžos. Vēl tam cēlonis varētu būt personīgā nepatika vienam pret otru, empātijas trūkums. Šādās situācijās, kur respondenti un vadītāja nespēj vai negrib vienoties un atbalstīt viens otru, vislabākais risinājums būtu iestādei piesaistīt psihologu vai citu atbasta personālu, kuru būtu iespējams satikt vismaz 1 -2 x mēnesī.

**5.tabula. Darbinieku priekšlikumi/ ieteikumi psihoemocionālās vides uzlabošanā**

<b>Nr. p.k.</b>	<b>Priekšlikumi un/ vai ieteikumi</b>
<b>1.</b>	Vairāk laika atpūtai- respektīvi plānot savu laiku tā, lai darbs netiktu iesasītīts mājas dzīvē.
<b>2.</b>	Varbūt katru rītu vajadzētu interesantu sasveicināšanās veidu. Lai emocionāli uzlabotos garastāvoklis. Sadarbība.
<b>3.</b>	Lai ir laba satikšana darbinieku lokā, lai varam viens otru atbalstīt, palīdzēt, ja vajag. Katrs tomēr izvēlas darbu, kur darba laiks ir pieņemams iespējām, nakts darbu es neizvēlētos.
<b>4.</b>	Lai vienmēr būtu pieejams ērts un moderns telpu uzkopšanas inventārs.

Respondentu priekšlikumi ir nozīmīgi un vērā ņemami, jo zem katra priekšlikuma ir nodarbinātais, kuram ir svarīgi, lai viņš tiktu uzkalusīts un pat realizēti viņa priekšlikumi, jo to mērķis ir uzlabot darba vidi, darba atmosfēru, savstarpējās kolēģu attiecības, darba inventāra kvalitāti un pieejamību.

Pirmajā priekšlikumā nepieciešams pareizi plānot darba laiku un uzdevumu izpildi, tā lai darba laiks un brīvais laiks nepārklātos. Lai atrisinātu šo situāciju ir jāatrod cēlonis, kurš ir veicinājis šādas situācijas attīstību. Iespējams, ka cēlonis varētu būt pieaugošais darba apjoms, neskaidri veicamie darba pienākumi, nespēja ietekmēt darba kārtību, kas ietver darba plānošanas procesu, veicamo uzdevumu secības kārtību, empātijas trūkumu no kolēģiem, kuri kādu iemeslu pēc traucē kvalitatīvi veikt tiešos darba pienākumus. Laika trūkums darba pienākumu izpildes procesā, kad kādu iemeslu dēļ nav iespējams paveikt pienākumus darba vietā, tapēc tie jāpabeidz mājā, kas atkal var negatīvi ietekmēt ģimeni, jo darba pienākumi tiek pārnesti uz māju, un nav iespējas pilnvērtīgi veltīt laiku ģimenei un tās vajadzībām, piem., ēst gatavošana, palīdzēt bērnam mācībās u.c. vajadzības. Šāda situācija liecina par iestādes vāji attīstīto darba organizācijas struktūru, vāju komunikāciju un sadarbību, kura pēc iespējas ātrāk jāatrisina, jo darba pārņemšana uz māju, tas nav risinājums ne īstermiņā, ne ilgtermiņā. Kā sekas var būt veselības stāvokļa pasliktināšanas, jo nespēj atslēgties no darba pienākumiem (stress, bezizejas sajūta), strīdi ģimenē.

Otrais priekšlikums ir ļoti nepieciešams, jo ikdienā pieaugušie praktiski neaizdomājas par ik rīta sasveicināšanās rituāliem, kas vēlāk var pāraugt jaukā tradīcijā. Tā pat, kā bērni grupiņās katru rītu sasveicinas ar skolotāju un pirms mācību procesa, (ko apgūst caur rotaļām) visi bērni un skolotāja sanāk kopā un izspēlē sasveicināšanas rotaļu vai izdzied sasveicināšanas dziesmu ar kustībām. Tā arī līdzīgi varētu ieviest kādu sasveicināšanās rituālu nodarbinātajiem, protams no sākuma izstrādājot ideju, to izrunājot un tad nobalsojot. Kad ir nobalsots par labāko ideju, tā ir jāapgūst, ieteikumus, kā un kādiem būtu jāizskatās sasveicināšanās elementiem, kurus var apskatīt internetā, jo šāda pozitīva ik rīta sasveicināšanas procedūra ir diezgan populāra ārzemēs. Šāds jauks un pozitīvs ik rīta sasveicināšanas process uzlabotu garastāvokli visai dienai.

Trešajā priekšlikumā ir jāsakārto vai jāuzlabo psiholoģiskā atbalsta sistēma, jo, ja, respondenti jūt, ka nevienam nav vajadzīgi un neviens arī negrib palīdzēt un nav savstarpējās empātijas, tad ir diezgan grūti atrasties šādā darba vidē. Šādā vide nemotivē kvalitatīvi veikt darba pienākumus, nogurdina respondentus ne tik daudz fiziski, bet gan garīgi. Respondenti nevar sagaidīt darba dienas beigās, jūtas iztukšoti, pārguruši, iespējams pat neapmierināti un dusmīgi uz visiem kolēģiem un uz savu ģimeni. Tāpēc šī situācija ir jāatrisina pēc iespējas ātrāk, lai neciestu vēl vairāk respondentu psiholoģiskā veselība. Šeit liels darbs ir jāiegulda iestādes vadītājam, sadarbojoties ar visiem respondentiem un ja nepieciešams, pieaicina psihologu vai citu zinošu speciālistu, kas palīdzētu uzlabot iestādes psiholoģisko atbalsta sistēmu.

Protams katrs respondents izvēlas strādāt tādu darbu, kas atbilst viņa vajadzībām un vēlmēm, bet bieži vien šādas iespējas ir daļēji vai pilnīgi liegtas, jo darba iespējas laukos ir tādas, kādas ir un cilvēki priecājas par jebkādam darba iespējām un iespēju saglabāt darba vietu, īpaši pēc ilgstošām darba nespējas lapām.

Ceturtais priekšlikums ir svarīgs, jo lai nodrošinātu mācību procesu un ikdienas dzīvi iestādē, tā regulāri jāuztur tīra un kārtīga, tāpēc lai nodrošinātu šo iespēju, ir nepieciešami uzkopšanas līdzekļi un inventārs, kuram jābūt ilgtspējīgam, vieglam, vienkārši lietojamam un arī draudzīgam dabai. Tāpēc, pirms inventāra iegādes, tas jāapspiež ar respondentiem, kuri veic ikdienas uzkopšanas darbus, jo viņi zinās labāk, kāds inventārs būtu nepieciešams. Pirms inventāra iegādes var veikt aptauju par labākā inventāra iegādi, izvērtējot inventāra labās un sliktās īpašības, protams neviens uzkopšanas inventārs nav universāls, bet kopīgiem spēkiem var rast katrai situācijai labāko risinājumu. Lai iegādātais uzkopšanas inventārs kalpotu pēc iespējas labāk un ilgāk, tas ir pareizi jālieto, jākopj un jāuzglabā. Regulāri sekot līdz inventāra tehniskajam stāvoklim, ja kas sabojājies, tad ziņot par to saimniecības daļas vadītājam. Apzināti nenolaist un nelauzt uzkopšanas inventāru. Pareiza un piemērota inventāra iegāde saudzē nodarbināto veselību.

## Secinājumi

- 1.Kvalifikācijas darba mērķis un uzdevumi ir sasniegti. Pirmskolas izglītības iestādes “Kamenīte” nodarbinātie ir pakļauti psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem, kā rezultātā šie faktori ietekmē nodarbināto fizisko, un psiholoģisko veselību.
- 2.Apkopojot pieejamos literatūras un interneta avotus, secināts, ka pieejamā informācija par šiem riskiem ir pieejama, bet tā nav daudzveidīga, īpaši latviešu valodā.
- 3.Izmantotā metode psihoemocionālo risku novērtēšanā ir aptaujas anketas un to iegūto rezultātu analīze.
- 4.Nodarbinātie nespēj iekļauties darba laika termiņos, jo veicamais darbs kļuvis intensīvs.
- 5.Pēdējā gada laikā būtiski pieaudzis veicamo darbu apjoms.
- 6.Ir pārāk liela atbildība par veicamajiem darba pienākumiem.
- 7.Nesaprotami darba pienākumi.
- 8.Maz iespēju nodarbinātajiem ietekmēt sava darba organizāciju.
- 9.Pastāv regulāra kritika gan nodarbināto starpā, gan no vadītājas puses.
- 10.Nodarbinātajiem pasliktinājies veselības stāvoklis, kas saistīts ar pārslodzi darbā.
- 11.Nodarbinātie tiek maz slavēti par paveiktajiem darbiem.
- 12.Nodarbinātie tiek traucēti ar darba jautājumiem, viņu brīvaja laikā vai atvaļinājuma laikā.
- 13.Nodarbinātie nebaidas atzīt darba procesā pieļautās kļūdas.
- 14.Iestādē ir pieejams daļējs psiholoģiskais atbalsts.

## Priekšlikumi

1. Uzlabot iestādē darba organizāciju, lai tā būtu efektīga un darbotos ilgtermiņā.
2. Iespēju robežās samazināt veicamo darbu pienākumus un apjomus, bet tā, lai neciestu to kvalitāte.
3. Izvērtēt kārtīgi katra nodarbinātā veicamos darba pienākumus, vai tie atbilst amata aprakstam. Vai pienākumi tiek pildīti atbilstoši paredzētajam un vēlamajam mērķim.
4. Izrunāt ar katru darbinieku grupu- skolotājas, skolotāju palīgi, pavāri, sētnieki, remontstrādnieks, nakts aukles u.c. veicamo darbu pienākumus, ja kādam nav kas saprotams, tad pārrunas var pēc tam veikt individuāli.
5. Iespēju robežās iestādes vadītājam rast iespēju nodarbinātajiem pašiem organizēt un plānot savus darba pienākumus, laikus, kad pienākumi tiek pildīti u. c. darba organizācijas darbības. Protams, tā lai neciestu veicamo darbu kvalitāte un izpildes termiņi.
6. Uzlabot iestādē psiholoģisko atmosfēru, vairāk pievērst uzmanību nodarbināto psiholoģiskajam un emocionālajam veselības stāvoklim. Vajadzības gadījumā piesaistīt psihologu, kurš ir kompetents savas jomas speciālists.
7. Regulāri nosūtīt nodarbinātos uz obligātajām veselības pārbaudēm, pirms tam izskaidrojot obligāto veselības pārbaudzi mērķi un par kādiem punktiem, kas norādīti obligātās veselības kartē, nodarbinātajiem jāiziet obligātās veselības pārbaudes. Nodrošināt veselības apdrošināšanas polises.
8. Nepieciešamības gadījumos novadīt atkārtotas instruktāžas pirmajā palīdzībā, smagumu pārvietošanā. Instruktažām jābūt brīvi pieejamām, lai nodarbinātie varētu sev brībā laikā vēlreiz tās izlasīt.
9. Iestādes vadītājam saplānot tā nodarbināto darba laiku, lai nodarbinātie netiktu traucēti brīvjā un atvaļinājumu laikā. Izņēmums var būt pēkšņas, ārkārtas situācijas, kad nodarbinātie tiek traucēti savā brīvjā laikā.
10. Biežāk, iespēju robežās rīkot kopīgus pasākumus, piem., ekskursijas, atpūtas vakari, kopīgas talkas, baseina apmeklējumi u.c. pasākumi, lai saliedētu un uzlabotu savstarpējās attiecības nodarbināto starpā.
11. Dažādu savstarpējo problēmu risināšanai, tās iespēju robežās atrisināt savās starpā, lai katreiz nebūtu jāvērsas pie iestādes vadītājas.
12. Nodrošināt un veicināt, lai nodarbinātie apmeklētu profesionālās izaugsmes kursus, seminārus u.c., tā kļūstot izglītotākiem. Tiem jābūt kvalitatīviem un piemērotiem, atbilstoši veicamajiem darba pienākumiem.

13. Izstrādāt rīcības plānu, kā nodarbinātie varētu sevi pasargāt no vecāku fizikajiem vai emocionālajiem uzbrukumiem. Pie kā vērsties pēc palīdzības un kāda rīcība seko pēc tam.

14. Pareizi izmantot un ievērot darba un atpūtas laikus, piem., pusdienu pārtraukums. Īpaši atpūtas pauzes, iespēju robežās iziet ārā pastaigāties, veikt relaksējošus vingrinājumus.

## Literatūras un citu avotu saraksts

1. PII "Kamenīte" - <http://lejasciems.lv/?menu=113&sub=154>
2. MK Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība", Stājās spēkā: 06.10.2007. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/164271-darba-vides-ieksejas-uzraudzibas-veikšanas-kartiba/> (skatīts 21.09.2020.)
3. Darba vides riski, strādājot par skolotāju, Nr. 364-2018, 1.-16. lpp. [http://stradavesels.lv/Uploads/2019/01/08/364\\_2018\\_Atgadne\\_stradajot\\_par\\_Skolotaju.pdf](http://stradavesels.lv/Uploads/2019/01/08/364_2018_Atgadne_stradajot_par_Skolotaju.pdf) (skatīts 21.09.2020.)
4. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (2010), *Psihosociālā darba vide*, Rīga, 83-96 lpp.
5. Psychosocial risks and workers health [https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial\\_risks\\_and\\_workers\\_health](https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_risks_and_workers_health) (skatīts 8.10.2020.)
6. <https://osha.europa.eu/en/publications/mnagement-psychosocial-risks-work> Author: Christian van Stolk, Laura Staetsky, Emmanuel Hassan, Chong WooKim- RAND Europe, 2012, Belgium (skatīts 8.10.2020.)
7. What are Psychosocial risk (PSR) factor [https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/mentalhealth\\_risk.html](https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/mentalhealth_risk.html), Canadian Centre for Occupational Health and Safety (skatīts 8.10.2020.)
8. Faktori, kas rada vai veicina psihoemocionālos riskus un preventīvie pasākumi. <http://osha.lv/lv/publications/files/psihoemocionalie-riski.pdf>, Nr.24-2011, 13.lpp. (skatīts 15.10.2020.)
9. Toms Kokss. <http://www.bbk.ac.uk/cswl/people/professor-thomas-cox-cbe> (skatīts 3.11.2020.)
10. Hans Selye. [http://www.currentnursing.com/nursing\\_theory/Selye's\\_stress\\_theory.html](http://www.currentnursing.com/nursing_theory/Selye's_stress_theory.html) (skatīts 26.10.2020.)
11. [http://stradavesels.lv/Uploads/2018/03/05/328\\_2017\\_Atgadne\\_stress\\_darba\\_vietas.pdf](http://stradavesels.lv/Uploads/2018/03/05/328_2017_Atgadne_stress_darba_vietas.pdf) Nr.328-2017, 2.-8.lpp. (skatīts 17.10.2020.)
12. <http://www.vdi.gov.lv/lv/darba-aizsardziba/aktuala-kampana-par-psihoemocionalajiem-darba-vides-riskiem/> plakāts, (skatīts 23.10.2020.)
13. Mobings. <https://smallbusiness.chron.com/mobbing-workplace-43426.html> (skatīts 30.10.2020.)
14. Mobings. <https://bullyonline.org/old/workbully/mobbing.htm> (skatīts 30.10.2020.)
15. Mobings <http://osha.lv/lv/publications/files/pazisti-mobingu-lv.pdf> 4.-6. lpp. (skatīts 30.10.2020.)

16. Mobings. Darba likums, Stājās spēkā: 01.06.2002. Piejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums> (skatīts 30.10.2020.)
17. Preventīvie pasākumi.  
[http://stradavesels.lv/Uploads/2018/03/05/328\\_2017\\_Atgadne\\_stress\\_darba\\_vietas.pdf](http://stradavesels.lv/Uploads/2018/03/05/328_2017_Atgadne_stress_darba_vietas.pdf) Nr.328-2017, 4-13. Lpp. (skatīts 15.10.2020)
18. Preventīvie pasākumi.  
[http://stradavesels.lv/Uploads/2017/02/01/294\\_2016\\_Brosura\\_Darbs\\_Zvanu\\_centros.pdf](http://stradavesels.lv/Uploads/2017/02/01/294_2016_Brosura_Darbs_Zvanu_centros.pdf) (skatīts 15.20..2020.)
19. Preventīvie pasākumi.  
[http://stradavesels.lv/Uploads/2018/03/05/328\\_2017\\_Atgadne\\_stress\\_darba\\_vietas.pdf](http://stradavesels.lv/Uploads/2018/03/05/328_2017_Atgadne_stress_darba_vietas.pdf) Nr.328-2017, 12.-13.lpp. (skatīts 15.10.2020.)
20. Arodslimības. Mk Nr. 908 “Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība”, Stājās spēkā: 01.01.2007. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/147550-arodslimibu-izmeklesanas-un-uzskaites-kartiba>, (skatīts 13.10.2020.)
21. Arodslimības. <https://ssk10.spkc.gov.lv/> SSK-101.sējums, Kodu tabulsaraksts un skaidrojumi, V Psihiski un uzvedības traucējumi (F00-F48), Neirotiski, ar stresu saistīti un somototrofi traucējumi (F40-F48) (skatīts 13.10.2020.)
22. Arodslimības. [https://medicine.lv/raksti\\_pme.medicine.lv](https://medicine.lv/raksti_pme.medicine.lv), ENCIKLOPĒDIJA (skatīts 13.10.2020.)
23. Arodslimību pētījums.  
[http://stradavesels.lv/Uploads/2020/10/16/Petijums\\_DarbaApstakliUnRiskiLatvija.pdf](http://stradavesels.lv/Uploads/2020/10/16/Petijums_DarbaApstakliUnRiskiLatvija.pdf), 2017-2018. gads, SIA “PH Print” (2020), Rīga, 27.-34.lpp, 134.-135.lpp., (skatīts 13.10.2020.)
24. Aptaujas anketa. [http://www.vdi.gov.lv/files/darbinieku\\_aptauja.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/darbinieku_aptauja.pdf) (skatīts 16.09.2020.)
25. Izvērtēšanas metode.  
[https://www.rsu.lv/sites/default/files/imce/Zin%C4%81nes%20departaments/DDVVI/2011\\_seminari/10052011\\_Psihoemocionalie\\_Riga/06\\_PERF\\_Lakisa\\_10052011.pdf](https://www.rsu.lv/sites/default/files/imce/Zin%C4%81nes%20departaments/DDVVI/2011_seminari/10052011_Psihoemocionalie_Riga/06_PERF_Lakisa_10052011.pdf) (skatīts 20.10.2020.)
26. Izvērtēšanas metode- FIOH. <http://www.prima-ef.org/pas1010.html>, (skatīts 20.10.2020.)

**APTAUJAS ANKETA**

Mani sauc Līga Kalneniece, esmu Latvijas Universitātes, Alūksnes filiāles, Darba aizsardzības 3. kursa studente. Kvalifikācijas darba ietvaros veicu darbinieku aptauju par “Psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem un to mazināšanas iespējām izglītības iestādes darbiniekiem”

Anketa ir anonīma un tās rezultāti tiks izmantoti tikai apkopotā veidā un iegūtie rezultāti tiks apkopoti, lai analizētu situāciju darba vietā attiecībā par psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem.

**Norādiet informāciju par sevi:**

Jūsu dzimums:  sieviete

vīrietis

Jūsu vecums: \_\_\_\_\_

	<b>Darba organizācija</b>	<b>Jā</b>	<b>Nē</b>	<b>Dažreiz</b>
<b>1.</b>	Vai veicot ikdienas darba pienākumus, varat iekļauties laika termiņos, vai darba temps ir intensīvs?			
	Vai pēdējā gada laikā ir pieaudzis darba apjoms?			
	Vai ir liela atbildība par veicamajiem darba pienākumiem?			
	Vai darba uzdevumi ir skaidri saprotami?			
	Vai vari ietekmēt sava darba kārtību (darba laika plānošana, kārtība kā tiek izpildīti darba pienākumi u.c.)?			
<b>2.</b>	<b>Apdraudējums un vardarbība</b>	<b>Jā</b>	<b>Nē</b>	<b>Dažreiz</b>
	Vai saņem patstāvīgu kritiku no vadības?			
	Vai saņem patstāvīgu kritiku no kolēģiem?			
	Vai kādreiz esi cietis no vecāku uzbrukumiem (emocionāli, fiziski)?			
	Vai ir pasliktinājies tavš veselības stāvoklis, kas varētu būt sasitīts ap pārslodzi darbā (bezmiegs, ēšanas traucējumi, galvassāpes, esošo slimību paasināšana vai jaunu slimību konstatēšana u.c.)?			
	Vai kāds kolēģis kādreiz ir seksuāli uzmācies?			
<b>3.</b>	<b>Darba vadība</b>	<b>Jā</b>	<b>Nē</b>	<b>Dažreiz</b>
	Vai saņem atzinību par labi paveiktu darbu?			

Vai darba jautājumos Tu tiec traucēts ārpus sava darba laika vai atvaļinājuma laikā?			
Vai darba vadītājs uzklausā un risina darbinieku sūdzības un/vai ierosinājumus?			
Vai pieļaujot kļūdu savos darba pienākumos, Tu baidies par to ziņot vadībai?			
Vai ir pieejams atbalsts (psiholoģisks, emocionāls) no kolēģu un vadības puses?			

**4. Jūsū priekšlikumi un/ vai ieteikumi darba vides uzlabošanā.**

**Paldies par atsaucību!**

## GALVOJUMS

Es, Līga Kalneniece

apliecinu, ka darbs ir izstrādāts atbilstoši zinātniskās ētikas principiem.

Darbā izmantotā literatūra u.c. avoti norādīti literatūras u.c. avotu sarakstā.

Dažāda veida informācijai (atziņām, citātiem, attēliem, tabulām u.c.), kas iegūta no minētajiem avotiem, pētnieciskajā darbā un tā pielikumos norādītās atsauces.

### Darba autors

Līga Kalneniece

(vārds, uzvārds)

\_\_\_\_\_

(paraksts)

Datums: 10. 11. 2020.

## IZZIŅA PAR AIZSTĀVĒŠANU

Kvalifikācijas darbs / Bakalaura darbs / Diplomdarbs izstrādāts  
(*atbilstošo pasvītrot*)

LU Kīmijas fakultāte  
(fakultāte)

Ar savu parakstu apliecinu, ka darbs izstrādāts patstāvīgi.

**Darba autors** Līga Kalneniece  
(vārds, uzvārds, paraksts)

Rekomendēju darba aizstāvēšanai.

**Darba zinātniskais vadītājs** Mg.Sc. Kristīne Andža  
(akadēmiskais amats, zinātniskais grāds, vārds, uzvārds, paraksts)

Kvalifikācijas darbs / Bakalaura darbs / Diplomdarbs aizstāvēts  
Pārbaudījuma komisija 20\_\_ gada \_\_\_\_\_ sēdē, protokola Nr. \_\_\_\_

vērtējums \_\_\_\_\_  
(vērtējums) (vērtējums vārdiem)

Valsts pārbaudījuma  
komisijas priekšsēdētājs \_\_\_\_\_  
(akadēmiskais amats, zinātniskais grāds, vārds, uzvārds, paraksts)