

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
ĶĪMIJAS FAKULTĀTE

**PSIHOSOCIĀLIE RISKI NEKUSTAMO ĪPAŠUMU
PĀRVALDĪŠANAS NOZARĒ STRĀDĀJOŠIEM UN
PREVENTĪVIE PASĀKUMI**

MAGISTRA DARBS

Autore: **Baiba Pērkone**

Studenta apliecības Nr.: bp11016

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

RĪGA 2019

ANOTĀCIJA

Psihosociālie riski nekustamo īpašumu pārvaldīšanas nozarē strādājošiem un preventīvie pasākumi. Pērkone B., zinātniskā vadītāja asociētā profesore, Dr. med. Roja Ž. Maģistra darbs, 54 lappuses, 25 attēli, 8 tabulas, 53 literatūras avoti, 19 pielikumi. Latviešu valodā.

Maģistra darbs izstrādāts ar mērķi analizēt psihosociālos riskus nekustamo īpašumu pārvaldīšanas nozarē strādājošajiem un to ietekmi uz strādājošo darbaspējām. Darbs sastāv no četrām daļām, secinājumiem un praktiskajām rekomendācijām. Pirmajā daļā tiek analizēta literatūra par psihosociālajiem riskiem nodarbinātajiem. Otrajā daļā tiek aprakstītas darbā izmantotās metodes. Trešajā daļā tiek analizēti iegūtie rezultāti no darbā izmantotajām metodēm. Ceturtajā daļā tiek izstrādāti preventīvie un aizsardzības pasākumi. Iegūtie rezultāti ļauj secināt, ka psihosociālie riski būtiski neietekmē nekustamo īpašumu pārvaldīšanas nozarē strādājošo darbaspējas.

Atslēgas vārdi: PSIHOSOCIĀLIE RISKI, DARBSPĒJAS, PREVENTĪVIE PASĀKUMI, SPECIĀLISTI

ABSTRACT

Psychosocial risks for workers in real estate management sector and preventive measures Pērkone B., supervisor Dr. med., associate professor Roja Ž. Masterwork, 54 pages, 25 figures, 8 tables, 53 literature references, 19 appendices. In Latvian.

This Master thesis was written with the aim to analyse psychosocial risks for the workers in real estate management sector and to study how these risks influence their work capacity. The thesis includes four parts, conclusion and practical recommendations. In the first part, literature about psychosocial risks of workers is analysed. The second part describes the methods used in the research. The third part analyses the results obtained using the research methods. The fourth part proposes preventive and labor protection measures. The obtained results lead to conclusion that psychosocial risks do not significantly affect the capacity of workers in real estate management sector.

Key words: PSYCHOSOCIAL RISKS, WORK CAPACITY, PREVENTIVE MEASURES, SPECIALISTS

SATURS

APZĪMĒJUMI	5
IEVADS	6
1. LITERATŪRAS APSKATS UN ANALĪZE.....	8
1.1. Iespējamie darba vides riski.....	8
1.2. Psihosociālie riski	11
1.3. Psihosociālo risku ietekme uz nodarbinātajiem.....	13
1.4. Psihosociālo risku pārvaldība	15
1.5. Kopsavilkums	17
2. IZMANTOTĀS METODEDES	18
2.1. Aptaujas metode	18
2.2. Psihosociālo risku novērtēšana	18
2.3. Darbspēju indeksa noteikšana.....	19
3. REZULTĀTI UN DISKUSIJA	21
3.1. Psihosociālo risku novērtēšana	22
3.2. Darbspēju indeksa noteikšana.....	34
4. PRIEKŠLIKUMI UN AIZSARDZĪBAS PASĀKUMI	41
SECINĀJUMI.....	48
PRAKTISKĀS REKOMENDĀCIJAS	49
IZMANTOTĀ LITERATŪRA.....	50
1. <i>pielikums</i>	55
2. <i>pielikums</i>	59
3. <i>pielikums</i>	60
4. <i>pielikums</i>	61
5. <i>pielikums</i>	62
6. <i>pielikums</i>	63
7. <i>pielikums</i>	64

8.	<i>pielikums</i>	65
9.	<i>pielikums</i>	66
10.	<i>pielikums</i>	67
11.	<i>pielikums</i>	68
12.	<i>pielikums</i>	69
13.	<i>pielikums</i>	70
14.	<i>pielikums</i>	71
15.	<i>pielikums</i>	72
16.	<i>pielikums</i>	73
17.	<i>pielikums</i>	74
18.	<i>pielikums</i>	75
19.	<i>pielikums</i>	76

APZĪMĒJUMI

COPSOQ – Kopenhāgenas psihosociālā aptauja (The Copenhagen Psychosocial Questionnaire)

DI – Darbspēju indekss

DZĒPD – Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa

ES – Eiropas Savienība

ESENER – Eiropas uzņēmumu apsekojums par jaunajiem un nākotnes riska veidiem

EU-OSHA – Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra

KAC – Klientu apkalpošanas centrs

KOPD – Komerccobjektu pārvaldīšanas daļa

KSS – Koronārā sirds slimība

MK – Ministru kabinets

NĪPG – Nekustamo īpašumu pārvaldīšanas grupa

NRCWE – Nacionālais darba vides pētniecības centrs Dānijā (National Research Centre for Working Environment, Denmark)

PVD – Personāla vadības daļa

IEVADS

Mūsdienās darba vidē pastāv daudz un dažādi riski, kuriem pakļauti var tikt darbinieki. Līdztekus jau plaši pētītajiem fizikālajiem un ergonomiskajiem riska faktoriem, arvien vairāk tiek pētīti psihosociālie riska faktori, kas arī spēj ietekmēt ne vien darbinieku veselību, bet arī darba spējas. Arī nekustamo īpašumu pārvaldīšanas nozarē strādājošie darbinieki nav pilnīgi pasargāti no psihosociālo risku ietekmes uz viņu veselību un darba spējām. Atkarībā no darba vietas organizācijas šie riski var būt pat ļoti aktuāli vai bez lielas ietekmes uz darbiniekiem.

Nekustamo īpašumu pārvaldīšanas nozarē strādā vairāku amatu pārstāvji – pārvaldnieki, grāmatveži, juristi, personāla speciālisti, klientu apkalpošanas speciālisti, pārdošanas speciālisti. Darbs nozarē ir atbildīgs, jo pieņemtie lēmumi ietekmē ne vien darbinieku darbu, bet arī pakalpojuma kvalitāti, ko viskritiskāk vērtē klienti.

Šajā darbā tiek pētīti psihosociālie riski nekustamo īpašumu pārvaldīšanas nozarē strādājošajiem uzņēmumu grupā, jo, kā novērojusi darba autore, darbiniekiem bieži nākas saskarties ar lielu darba apjomu, ko nevar ietekmēt, no grupas vadības bieži netiek saņemts atbalsts problēmu risināšanai, tajā pašā laikā tiek izteikti mērķi, kuri ir tālu no realitātes, nav līdz galam sakārtoti procesi, lielākā daļa darbinieku kādā no grupas uzņēmumiem strādā mazāk par 3 gadiem. Grupa Latvijā sāka veidoties 2014. gadā, pārņemot vienu no lielākajiem nekustamo īpašumu pārvaldīšanas uzņēmumiem Latvijā. 2016. gada nogalē Latvijā grupu papildina vēl divi lieli nozares uzņēmumi. Šobrīd grupa Latvijā sastāv no deviņiem uzņēmumiem, kuri sniedz pakalpojumus nekustamo īpašumu pārvaldīšanā. Katram uzņēmumam grupā ir sava funkcija. Seši grupas uzņēmumi atbild par dzīvojamo ēku un komercobjektu pārvaldīšanu. Šo uzņēmumu darbinieku bāze veidojas no pārvaldniekiem un viņu pakļautībā esošajiem darbiniekiem – dežurantiem, sētniekiem, apkopējām. Viens no grupas uzņēmumiem nodrošina uzkopšanas pakalpojumus viesnīcās, šo darbu veicēju organizēšanu un uzraudzību. Atlikušie divi grupas uzņēmumi veido atbalsta uzņēmumu funkciju. Viens no uzņēmumiem nodrošina tehniskos darbiniekus (meistari, elektriķi, santehniķi, uzkopšanas darbu vadītāji), savukārt otrs nodrošina administratīvos darbiniekus (grāmatveži, juristi, personāla speciālisti, IT speciālisti). Darba aizsardzības sistēmas uzraudzīšanu grupā tiek veikta izmantojot ārpakalpojuma uzņēmuma palīdzību.

Tā kā grupa ir salīdzinoši jauna, tad grupas kopējā organizētība ir veidošanās procesā. Nemitīgi novērojamas kādas iekšējas pārmaiņas procesos, ko bieži vien ietekmē tieši galvenās vadības lēmumi. Iekšējo procesu norisē lielu lomu sniedz katra uzņēmuma organizācijas vēsture. Katrs uzņēmums bija strādājis pēc atšķirīgi izstrādātiem procesiem un kārtības, taču

šobrīd darbiniekiem jāpieņem un jāstrādā pēc kopīgiem nosacījumiem. Uzņēmumu grupā šobrīd novērojama liela darbinieku mainība visos amatu līmeņos. Kā biežākie iemesli darba attiecību izbeigšanai tiek minēti jaunu pārmaiņu nepieņemšana, uzņēmuma mērķu nesaprašana, to nesakritība ar darbībām, liels darba apjoms, atbalsta trūkums un nenovērtēšana no vadības. Visi šie iemesli saistās ar psihosociāliem faktoriem, kuru esamība jākonstatē un jārisina ne vien brīdī, kad darbinieks grib izbeigt darba attiecības un tiek aizpildīta darba attiecību pārtraukšanas intervija, lūdzot tam novērtēt darba vidi, sadarbību ar tiešo vadītāju un kolēģiem, bet jau pirms tam, lai šāda vēlme nerastos. Katra jauna darbinieka meklēšana un apmācīšana uzņēmumam rada papildus izmaksas.

Maģistra darba mērķis ir pētīt psihosociālos riskus un to cēloņus nekustamo īpašumu pārvaldīšanas nozarē strādājošajiem uzņēmumu grupā un izstrādāt preventīvus pasākumus.

Maģistra darba uzdevumi:

1. apkopot un analizēt pieejamo literatūru par pētījuma tēmu;
2. veikt nodarbināto aptauju, lai spriestu par psihosociālajiem riskiem darbā;
3. izvēlēties piemērotas risku novērtēšanas metodes;
4. analizēt un iztirzāt iegūtos rezultātus, salīdzināt riskus dažādos departamentos;
5. izstrādāt priekšlikumus preventīvajām darbībām;
6. uzrakstīt secinājumus un praktiskās rekomendācijas.

Hipotēze: Psihosociālie riski negatīvi ietekmē nekustamo īpašumu pārvaldīšanas grupā strādājošo darbinieku darbības.

1. LITERATŪRAS APSKATS UN ANALĪZE

1.1. Iespējamie darba vides riski

Latvijā ar namu apsaimniekošanu nodarbojas vairāk nekā 560 uzņēmumi, kuri rūpējas, par nekustamo īpašumu uzturēšanu atbilstoši normatīvajām prasībām, pārvaldības darbu plānošanu un finansiālo līdzekļu sadali, uzkopšanas darbu plānošanu un veikšana objektos, dažāda veida dokumentāciju uzturēšanu – mājas lietu, līgumu slēgšana, informācijas sniegšana valsts un pašvaldību institūcijām, rēķinu sagatavošana, komunālo pakalpojumu nodrošināšana [1-2].

Lietvedības darbi tiek veikti birojā, kur darbinieki tiek pakļauti biroja darbam raksturīgajiem darba vides riska faktoriem. Papildus iespējamajiem riskiem birojā, vairāku amatu darbinieki, kuru pienākumos ietilpst objektu apsekošana un dažādu darbu veikšana tajos, var tikt pakļauti arī citiem darba vides riska faktoriem. Tāpēc darba vietā nosakot riska faktorus jāņem vērā ne vien mehāniskos, ķīmiskos vai fiziskos, bet arī psiholoģiskos un emocionālos faktorus. Šie faktori apdraud darbinieku veselību un drošību un var izraisīt nelaimes gadījumus darbā [3].

Birojā visbiežāk sastopami šādi riska faktori:

- Fizikālie faktori:
 - Mikroklimats – paaugstināta vai pazemināta temperatūra (norma gada aukstajā periodā - +19-25°C, siltajā periodā - +20-28°C), samazināts vai palielināts gaisa mitrums (norma 30-70%), palielināts vai samazināts gaisa kustības ātrums (norma 0,05-0,15 m/s);
 - Apgaismojums – minimālais apgaismojuma līmenis ir 500 lx;
- Ergonomiskie faktori:
 - Darbs pie datora un ilgstošs darbs sēdus (piespiedu pozā);
 - Redzes sasprindzinājums darbā ar datoru;
 - Neatbilstošs darba vietas iekārtojums;
- Psiholoģiskie un emocionālie faktori:
 - Laika trūkums, virsstundas;
 - Paātrināts darba temps;
 - Palielināta atbildība;
 - Darbs stresa situācijā;
- Ķīmiskie faktori:
 - Ozons, slāpekļa oksīdi no apjomīgas kopēšanas;

- Putekļi, papīra putekļi;
- Traumatisma faktori:
 - Neuzmanīga rīcība vai darbs ar bojātu aprīkojuma iekārtu;
 - Mikrotraumas (iegriezumi) [4].

Nepiemērots mikroklimats var veicināt organisma pārkaršanu, sirdsdarbības paātrināšanos, elpošanas traucējumus, saaukstēšanos. Minētās veselības problēmas var izraisīt nenoregulētas ventilācijas sistēmas, gaisa kondicionieri. Ļoti būtiski ir uzturēt ventilācijas sistēmas un gaisa kondicionierus tehniskā kārtībā, lai tie funkcionētu labvēlīgi darbinieku veselībai. Ja telpās nav ierīkota ventilācijas sistēma, tad būtiski, lai telpas logus varētu atvērt un regulāri veikt telpu vēdināšanu. Telpu vēdināšanu var apvienot ar rekomendēto paužu laiku, proti, vienoties ar kolēģiem, ka uz pauzes laiku visi pamet telpu, izkustās, veic atslābinošus vingrinājumus, paralēli tiek izvēdināta telpa. Ja ziemas laikā telpās ir pārāk sauss gaiss, tad ieteicams izvietot gaisa mitrināšanas iekārtu vai novietot mitru lupatu uz radiatoriem.

Nepietiekams apgaismojums var radīt redzes traucējumus, redzes nogurumu, acu muskuļu pārslodzi, acu sāpes un graušanas sajūtu, apsārtumu, galvassāpes. Lai to novērstu, darba devējam ir jānodrošina atbilstošs apgaismojums darba vietās. Vispārējo apgaismojumu var papildināt ar lokālo – galda lampām. Apgaismes ķermeņus ieteicams notīrīt no putekļiem, kas var ietekmēt apgaismojuma līmeni. Pēc iespējām, darba vietu var pārkārtot tā, lai darba galds atrastos tuvāk logam. Biroja apgaismojuma krāsu temperatūra ietekmē darbinieku darbības. Malaizijā veiktā pētījumā [5], kurā analizēja trīs gaismu tipu (siltā gaisma, aukstā gaisma, dienasgaisma) ietekmi uz biroja strādājošo darbības, secināts, ka darbam komfortablākā ir aukstā gaisma, kuras ietekmē darbinieki veic ātrāku datu ievadi ar klaviatūru. Vairāki pētījuma dalībnieki atzina, ka priekšroku dotu darbam dienasgaismā. Savukārt siltā gaisma paaugstināja darbinieku modrību.

Neatbilstošs darba vietas iekārtojums un piespiedu darba poza var radīt muguras un roku muskuļu sasprindzinājumu, sāpes muguras, kakla, jostasvietas un krustu daļā, plecu, roku, plaukstu un pirkstu sāpes un tirpšanu, muskuļu skeletālās sistēmas traucējumi var radīt pārmaiņas muguras skriemeļos un starpskriemeļu diskos, muguras nervu saknīšu bojājumus. Pārmaiņas muguras kakla daļā un redzes sasprindzinājums var radīt galvassāpes, pastiprinātu nogurumu un miega traucējumus. Nepiemērots krēsls vai nepietiekama vieta kājām zem galda rada asinsrites traucējumus [4].

Redzes sasprindzinājums darbā var radīt acu asarošanu, apsarkumu, graušanu, “sausās acs” sindromu, pat redzes traucējumus. Šos simptomus ietekmē ne vien ilgstošs nepārtraukts darbs ar datoru, bet arī biroja ēku īpašības – mikroklimats, apgaismojums, gaisa piesārņojums. Kāda Eiropā veikta pētījuma [6] mērķis bija izpētīt attiecības starp mūsdienu biroja ēku

īpatnībām un sūdzībām par sausu acu simptomiem. Pētījuma rezultāti liecināja, ka 34% respondentu pēdējo 4 darba nedēļu laikā bija izjutuši sausu acu simptomus, turklāt 91,2% no respondentiem atzina, ka viņu acu pašsajūta uzlabojusies dienās, kuras tika pavadīts ārpus biroja telpām. Pētījumā kā būtiski riski tika novēroti attālums no ārējā gaisa piesārņojuma avota, iespēja atvērt logu, pārvietojamie gaisa mitrinātāji, ēkas sienu apdare no betona un/vai ģipša un izvēlētais krāsojums – dispersijas krāsa vai emulsija. Negatīva saistība tika konstatēta arī saistībā ar virsmu tīrīšanu reizi nedēļā. Lai arī ēku raksturojumam ir sava saistība ar sauso acu simptomiem, ir nepieciešams izpētīt šo simptomu pamatcēloņus. Svarīgi darbiniekiem atgādināt, ka jāievēro atpūtas pauzes, kuru laikā jānovēršas no datora ekrāna un jāatpūtina acis [6].

Psiholoģiskie un emocionālie faktori var radīt galvassāpes, nogurumu, miega traucējumus, sirdsdarbības traucējumus, paaugstinātu asinsspiedienu, depresiju. Lai nerastos šīs veselības problēmas, darbiniekiem pašiem jākontrolē savs darba apjoms, neuzņemoties pārāk daudz darbu, kuru neizpildīšana rada lieku stresu. Darba devējam jāraugās, lai kolektīvā valdītu pozitīva, veselīga darba gaisotne, saliedētība, kas samazinātu psiholoģiskos un emocionālos riskus. Darbiniekam darbā ir jājūtas droši.

Ķīmiskie faktori var izraisīt augšējo elpceļu kairinājumu, iekaisumu, bronhu kairinājumu, klepu, iesnas, paaugstinātu temperatūru. Svarīgi, ka biroja kabinetos netiek izvietoti kopētāji un printeri, kurus izmanto vairāki darbinieki, jo intensīvi kopēšanas darbi palielina ozona un slāpekļa oksīdu daudzumu. Šīs iekārtas vēlams izvietot atsevišķās, labi vēdināmās telpās vai gaitenēs ārpus kabinetiem, nodrošinot labu ventilāciju. Arī izgarojumi no tīrīšanas līdzekļiem, ko lieto apkopējas, var radīt negatīvu ietekmi uz veselību, ja tie netiek lietoti pareizās devās un laikā, kad birojā neuzturas darbinieki.

Nereti biroja darbiniekiem novērojams arī stress, kas saistīts ar fiziska, psiholoģiska vai sociāla rakstura sūdzībām. Stress parasti rodas, ja darbinieks nejūtas spējīgs izpildīt visas darba devēja prasības un uz viņa liktās cerības. Ilgstoša stresa iedarbība var samazināt darba ražīgumu un ietekmēt veselības stāvokli. Stresam darbā var būt dažādi iemesli – darba saturs, organizācija, vide, savstarpējā komunikācija. Stresu darba vietā var novērst informējot visas iesaistītās puses par katra darbinieka lomu darba vietā, no vadības puses sniedzot atbalstu darbiniekiem, veicot darba organizācijas, procesu, apstākļu un vides uzlabošanu [7].

Strādājot ar datoru ir svarīgi ievērot atpūtas režīmu. Nav ieteicams pavadīt pie datora bez pārtraukuma ilgāk par 2 stundām. Ieteicams ik pēc stundas pārtraukt darbu uz 5-10 minūtēm vai ik pēc 2 stundām uz 15 minūtēm, lai atpūtinātu acis un ķermeni. Pārtraukuma laikā nevajadzētu atrasties pie monitora, vajadzētu izvairīties no redzes piepūles, kā arī jāizvairās no

intensīvām kustībām roku un plaukstu locītavās, kādas tiek veiktas intensīvas datu ievades laikā [8].

Ilgstošs darbs pie datora rada ķermenī diskomforta sajūtu. Plaši izplatīti ir muskuļu un skeletālās sistēmas traucējumi. Šo simptomu izplatība pieaug, tāpēc ir svarīgi apmācīt darbiniekus pareiza darba veikšanā. Amerikā veiktā pētījumā [9] tika noskaidrots, ka ergonomiski apmācīti darbinieki piedzīvo mazākus muskuļu skeletālās sistēmas traucējumus un diskomforta sajūtu. Šajā pētījumā tika pārbaudīta ergonomikas treniņu kombinācijas sēdošstāvošs darbs ietekmi uz muskuļu skeletālās sistēmas traucējumiem, redzes diskomfortu, uzvedību un veiktspēju. Pētījuma dalībnieki 15 dienas laboratorijas apstākļos veica 8 stundu darbu klientu apkalpošanā. Dalībnieki tika sadalīti divās grupās – ergonomiski apmācīti darbinieki vai nedaudz apmācīti darbinieki. Apmācības sastāvēja no 1,5 stundu ilgām interaktīvajām instrukcijām, sēdus-stāvoša darba periodu un ergonomiskiem atgādinājumiem. Ergonomiski trenētie dalībnieki piedzīvoja minimālas muskuļu skeletālās sistēmas traucējumus un vizuālu diskomfortu 15 dienu laikā, uzrādot labāku veiktspēju salīdzinājumā ar mazāk apmācītajiem darbiniekiem, kuriem bija ievērojami lielāks simptomu skaits [9].

Apvienojot makroergonomikas pieeju ar ergonomikas mācībām, iespējams uzlabot darba vidi, radot labvēlīgu un pozitīvu ietekmi uz biroja darbiniekiem, organizāciju. Palielinoties zināšanām biroja ergonomikā, tiek vairotas pozitīvas pārmaiņas darba vietas konfigurācijā, kas saistās ar uzvedības izmaiņām [10].

Iekārtojot biroja darbinieku darba vietu, jāņem vērā vairāki faktori. Svarīgi iekārtot darbinieka darba vietu pēc viņa vajadzībām – ķermeņa izmēra, garuma, vecuma, vadošā roka (kreisā vai labā). Tāpat vērā ir jāņem telpas un biroja izmēri, mēbeļu izvietojums telpā, gaismas avotu izvietojums un spožums, izmantojamo datoru tips un izmērs, mijiedarbība ar kolēģiem. Iegādājoties mēbeles ieteicams izvērtēt, vai tās būs piemērotas visiem potenciālajiem lietotājiem – regulējamās mēbeles [11].

Ergonomiskie un fizikālie faktori saistās ar psihosociālajiem riskiem. Kamēr nav sakārtota un ieviesta darba aizsardzības sistēma, kas labi pilda savas funkcijas, tikmēr ir grūtāk pievērsties psihosociālo risku novēršanai. Neērtības darba vietā var radīt lielāku nepatiku pret darāmo darbu, nogurumu, kas rezultējas paveiktā darba apjomā, jo var būt fiziski nepatīkami atrasties darba vietā un pildīt darba uzdevumus.

1.2. Psihosociālie riski

Pēdējo gadu laikā darba pasaulē notikušas pārmaiņas ne vien globalizācijas ietekmē, bet arī pieaudzis darbinieku pieprasījums pakalpojumu sfērā un ievērojami attīstījušās tehnoloģijas, kuras vairojušas psihosociālo risku ietekmi uz strādājošajiem. Pieaugot nepieciešamībai pēc

darbiniekiem pakalpojumu sfērā, lielākais pieprasījums ir pēc darbiniekiem, kuri spēj izpildīt darba emocionālās prasības, kas nepieciešamas saskarsmē ar klientiem. Saskarsme ar neapmierinātiem vai agresīviem klientiem var pat novest pie izdegšanas vai stresa. Arī tehnoloģiskas pārmaiņas darbā var izraisīt negatīvas sekas. Darbiniekiem var rasties lieks satraukums par efektīvu darbu ar jaunu tehnoloģiju vai neapmierinātība ar slikti izstrādātu tehnoloģiju [12].

Kopumā psihosociālos riskus darba vidē var raksturot kā darba psiholoģisko un sociālo ietekmi uz veselību, ņemot vērā darba tempu, darba kontroli un ietekmi, godīgumu, darba prasības un drošību, komunikāciju ar kolēģiem un tiešo vadītāju [13].

Nekvalitatīvi izstrādāta darba plānošana, pārvaldība un organizācija ir psihosociālo risku pamatā. Neatbilstoši sociālie apstākļi var negatīvi ietekmēt darbiniekus, radot tiem stresu, izdegšanu vai pat depresiju. Laba psihosociālā darba vide rada darba efektivitāti un darbinieku personīgo pilnveidi, uzlabo fizisko un garīgo labklājību. Psihosociālos riskus rada šādi darba apstākļi:

- Intensīva darba slodze;
- Nekonkrētas prasības un darba pienākumi;
- Lēmumu pieņemšanā, kas ietekmē darbiniekus, bez viņu līdzdalības procesā;
- Darbinieku neinstruēšana par veicamo darbu;
- Organizatoriskas pārmaiņas, kas nav pārdomātas un rada darbiniekos nedrošību;
- Slikta komunikācija un atbalsta trūkums no kolēģiem un vadības;
- Psiholoģiskā un seksuālā uzmākšanās, vardarbība [14].

Apmierinātība ar darbu. Apmierinātība ar savu darbu ir viens no galvenajiem rādītājiem uzņēmumā, kas norāda uz to veselīgumu un produktivitāti. Slikta apmierinātība ar darbu saistīta ar vairākām tādām problēmām kā darbinieku izdegšana, zems pašnovērtējums, depresija vai bažām, kas palielina saslimšanu, darba nespējas dienu skaitu un izmaksas par tām. Atsevišķās darba grupās neapmierinātība ar darbu var palielināt arī darbinieku mainību uzņēmumos, kas izraisa organizatoriskas problēmas. Sociālais atbalsts no vadītāja un kolēģiem vairo darbinieku apmierinātību ar darbu. Laba psihosociālā darba vide rada lielāku iespēju darbinieku apmierinātībā ar darbu [15].

Līdzdalība. Darbinieku līdzdalība var izpausties kā dalība instruktāžu veikšanā, ieteikumu sniegšanā, pilnvaru saņemšana lēmumu pieņemšanai, dalība sanāksmēs, uzņēmumu padomēs, dažādās pārstāvniecībās. Līdzdalība var tikt saistīta ar iespēju darbiniekiem ietekmēt lēmumu vai tā var tikt izmantota lēmumu pieņemšanas kontekstā, kur galavārds pieder vadībai, kas lēmumu var pieņemt sev labvēlīgākajā variantā. Atkarībā no darba devēja, līdzdalību var

pozicionēt kā pilnvērtīgu, daļēju vai pseidolīdzdalību. Pilnvērtīgā līdzdalībā visām iesaistītajām personām ir līdzvērtīgas pilnvaras, daļējā līdzdalībā darbinieki var ietekmēt lēmumus, bet bez pilnvarām. Pseudolīdzdalību vadība izmanto ar mērķi pārliecināt darbiniekus pieņemt lēmumus, kuri jau ir pieņemti. Darba vietās ar augstāku demokrātijas līmeni ir labāka psihosociālā labklājība. Roberta Karaseka pieprasījuma kontroles modelis apgalvo, ka darba vietās ar lielu darba pieprasījumu un zemu iespēju darbiniekiem kontrolēt darbu raksturīgi psiholoģiski neveselīgi apstākļi. Iespēja kontrolēt darba apstākļus ļauj darbiniekiem izvairīties no spriedzes, stresa un to saistītu slimību rašanos, uzturot sevi veselīgu. Šis modelis gan ir balstīts uz 1970. gados veiktiem empīriskiem pieņēmumiem, kas mūsdienām nav tik viegli pielīdzināms, jo ir pieaudzis ar stresu saistītu saslimšanu skaits. Darbiniekiem, kuriem piešķirta lielāka atbildība un pilnvaras lēmumu pieņemšanai, ne vienmēr ir iespēja kontrolēt savu darbu. Tomēr 2011. gadā publicētā pētījumā tiek apstiprināti Karaseka pieprasījuma kontroles modelī izteiktie pieņēmumi [16].

1.3. Psihosociālo risku ietekme uz nodarbinātajiem

Psihosociālie riski darbiniekiem var radīt veselības problēmas, pasliktinot ne vien darbinieku pašsajūtu, bet arī darba spējas. Naidīgums, dusmas, depresija, izsīkums, sociālā atbalsta trūkums potenciāli tiek saistīti ar priekšlaicīgu mirstību no dažādiem cēloņiem un mirstību no sirds slimībām. Saskaņā ar 2006. gada 6. novembrī pieņemto MK noteikumu Nr. 908 *“Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība”* 5.pielikumu par arodslimību izraisītājfaktoriem uzskatāmi arī psihosociālie faktori [17, 18].

Psihosociālie riski var atšķirīgi ietekmēt vīriešus un sievietes, jo katrs uz tiem var reaģēt citādāk. Zems sociālā atbalsta līmenis negatīvi ietekmē gan vīriešus, gan sievietes. Vīrieši tiek vērtēti kā naidīgi, neuzticami un saņem mazāku sociālo atbalstu nekā sievietes, kas vairāk apdraud viņu veselību. Sievietēm ir lielākas iespējas saņemt sociālo atbalstu nekā vīriešiem. Vīriešiem lielāko atbalstu sniedz viņu partneres, kas vairumā gadījumu ir arī viņu vienīgais atbalsts, tādejādi tas izskaidro to, kāpēc vīriešu veselību nopietnāk ietekmē partneres zaudēšana. Sievietes pētījumos norāda vairāk uz negatīvām emocijām, taču ar tām arī labāk tiek galā, izmantojot modrības stratēģiju, pievēršot uzmanību stresa cēlonim un tā psiholoģiskajām un somatiskajām sekām. Turpretī vīrieši vairāk izmanto izvairīšanās stratēģiju, negatīvās emocijas noliedzot vai aizstājot ar kādu izklaidi. Atkarībā no ikdienas, var izvēlēties stratēģiju, kuru labāk pielietot. Stresu ikdienā lielākoties rada nekontrolējamas, īslaicīgas problēmas, kuras nerada lielas sekas. Šādā gadījumā izdevīgāk būtu izmantot izvairīšanās stratēģiju. Lielāku problēmu gadījumā noderīgāka var būt sieviešu modrības stratēģija, kura sagatavo krīzei, meklējot padomus un palīdzību [17].

Paaugstināts stress ietekmē sirds un asinsvadu slimību, migrēnas, kuņģa un zarnu trakta slimību un citu slimību attīstību. Stress maina organisma darbību, kas novājina ķermeņa aizsargsistēmu, pakļaujot organismu lielākam riskam saslimt, kā arī paildzināt atveseļošanās periodu no vieglākām slimībām [19, 20].

Hipertensija. Paaugstināts asinsspiediens jeb hipertensija bojā artērijas un cilvēka dzīvībai svarīgos orgānus, jo sašaurinātās artērijas neļauj apgādāt cilvēka organismu ar tam nepieciešamo skābekli un barības vielām. Hipertensija ir viens no lielākajiem nāves riska faktoriem, jo spēj izraisīt sirds slimības, infarktu, insultu, diabētu. Asinsspiedienu ietekmējošie faktori – asinsvadu sašaurināšanās vai paplašināšanās, fiziska slodze, stress, kaitīgi ieradumi, piemēram, alkohola lietošana un smēķēšana. Normāls asinsspiediens ir 120/80 mmHg jebkurā vecumā. Aptuveni 50% pieaugušajiem Latvijā asinsspiediens pārsniedz normu – ir paaugstināts. 60-70 gadu vecumā ar paaugstinātu asinsspiedienu jau saskaras aptuveni trīs trešdaļas iedzīvotāju [21-23].

Hipertensijas ārstēšanā un kontrolē nozīme ir psihosociālajiem faktoriem, kas var ietekmēt atbildes reakciju uz medikamentiem, rezultātā var uzlabot zāļu efektivitāti un atvieglot profilaktiskos pasākumus. Individīdiem ar augstu naidīguma pakāpi ir mazāka atsaucība pret diurētiķiem nekā indivīdiem ar zemu naidīgumu, tādejādi pirmie uzskatāmi par atsaucīgākiem pret līdzekļiem, kas ietekmē simpātisko nervu sistēmu. Emocionāli stabiliem cilvēkiem apmācība par izvairīšanos no negatīvas stimulu uztveres tiek saistīta ar paaugstinātu iejaukšanos asinsspiedienā un augsta asinsspiediena atbildē uz stresu [24].

Koronārā sirds slimība (KSS). Sirds išēmisko slimību jeb KSS rada hroniskas izmaiņas asinsvados, kuri nogādā skābekli sirdī. Asinsvados veidojas holesterīna nogulsņējumu, kas sašaurina asinsvadus. Mūsdienās KSS ir viens no galvenajiem nāves un invaliditātes cēloņiem pasaulē. Psihosociālie faktori - stress, sliktas sociālās attiecības, emocionāli apstākļi – ir būtiski dažādos KSS attīstības posmos, no koronārās aterosklerozes līdz akūtiem sirdsdarbības traucējumiem un infarktā. KSS risks var mazināties pozitīvu sociālo attiecību ietekmē. Atbalsts no apkārtējiem un vide, kas rada piederības sajūtu, aizsargā veselību [23, 25].

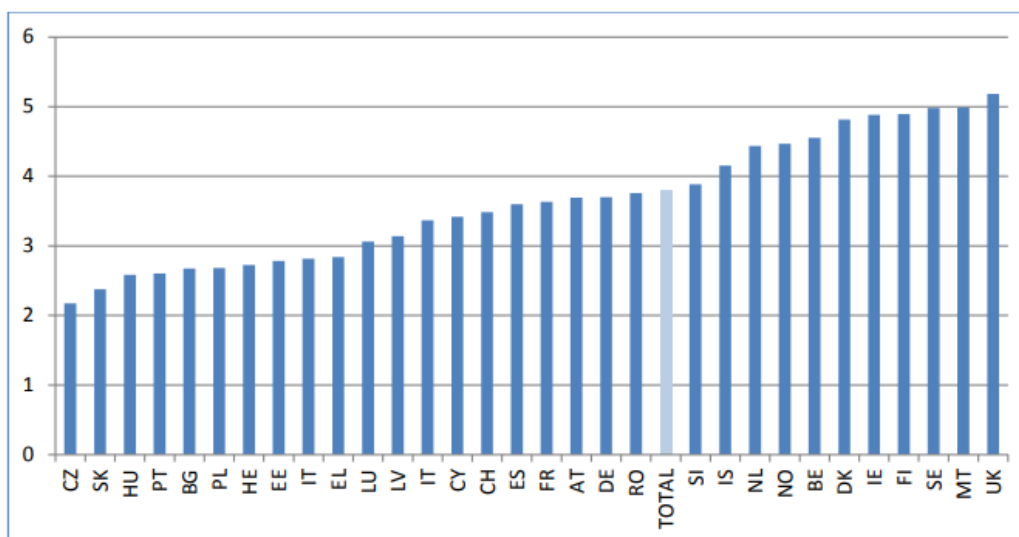
Izmaksas slimību ārstēšanai. Psihosociālo risku pārvaldība var izmaksāt dārgi, taču izmaksas par slimību ārstēšanu, kuras izraisījuši šie riski, var būt dārgākas ne vien attiecībā uz nodarbināto, bet arī darba devēju. 2013. gadā ES finansētā projektā tika lēsts, ka depresijas ārstēšanas izmaksas Eiropā katru gadu ir ap 617 miljardiem eiro, no kurām darba devējiem 272 miljardi eiro izmaksā darba kavējumi un neefektīva darbinieku klātbūtne darbā, 242 miljardi eiro tiek zaudēti no samazināta ražīguma, izmaksas veselības aprūpei ir ap 63 miljardiem eiro, bet sociālajos pabalstos tiek izmaksāti 39 miljardi eiro. Saskaņā ar Eiropas Kardioloģijas tīkla 2012. gadā sniegto ziņojumu, sirds un asinsvadu slimības ES ekonomikai 2009. gadā

izmaksājušas 196 miljardus eiro. 60 miljardi no šīm izmaksām attiecināmas uz KSS, kur aptuveni 38% attiecināmi uz KSS aprūpi, 33% vērsti uz tiešajām izmaksām veselības aprūpei, bet 29% norakstāmi uz ražīguma zudumu. Starp ES valstīm procentuāli lielākos izdevumus (17%) sirds un asinsvadu slimību ārstēšanai no kopējām izmaksām veselības aprūpei tērē Latvija, Igaunija un Polija. Latvijā šīs izmaksas uz iedzīvotāju, pēc 2012.gada datiem, ir 90 eiro. Ir būtiski novērtēt psihosociālos riskus, lai samazinātu izmaksas, kas veidojas no biežiem darba kavējumiem, neefektīva darba un darbinieku mainības [26].

1.4. Psihosociālo risku pārvaldība

Nelabvēlīga psihosociālā vide darbiniekos rada mazāku vēlmi turpināt darbu līdz pensionēšanās vecumam, tāpēc darba devējam laikus jākonstatē un jācenšas uzlabot darba vidi. Laba psihosociālā vide novērojama darba vietās, kur darbiniekiem tiek piedāvātas attīstības iespējas, darbinieki tiek atzīti un viņiem ir ietekme uz veicamajiem darba uzdevumiem, darba vietā netrūkst komunikācijas un tiek saņemta palīdzība pārslodzes novēršanai [12, 27].

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA) periodiski veic vērienīgu pētījumu (Eiropas uzņēmumu apsekojums par jaunajiem un nākotnes riska veidiem (ESENER)), kurā tiek noskaidrots kā praktiski darba vietās Eiropā tiek piekopta darba aizsardzības risku pārvalde. Šobrīd iespējams iepazīties ar ESENER-1 (2009) un ESENER-2 (2014) iegūtajiem pētījuma rezultātiem. 2019. gadā uzsākts ESENER-3 pētījums, kura rezultāti būs zināmi 2020.gadā. Pētījumā piedalās 33 Eiropas valstis, tostarp arī Latvija. ESENER pētījums izstrādāts ar mērķi noskaidrot situāciju uzņēmumos, lai pēc tam sniegtu tiem atbalstu problēmu risināšanai. Pētījuma ietvaros tiek novērtēti arī psihosociālie riski un to pārvaldība. Kā liecina ESENER-2 pētījuma rezultātu pārskats par psihosociālo risku pārvaldību, tad ar šo risku pārvaldību labāk tiek galā Ziemeļeiropas valstis salīdzinājumā ar Austrumeiropas valstīm. Kā liecina 1.1. attēlā apkopotā informācija, tad Latvija starp Eiropas valstīm ierindojas 20. vietā attiecībā uz psihosociālo risku pārvaldību [12, 28].

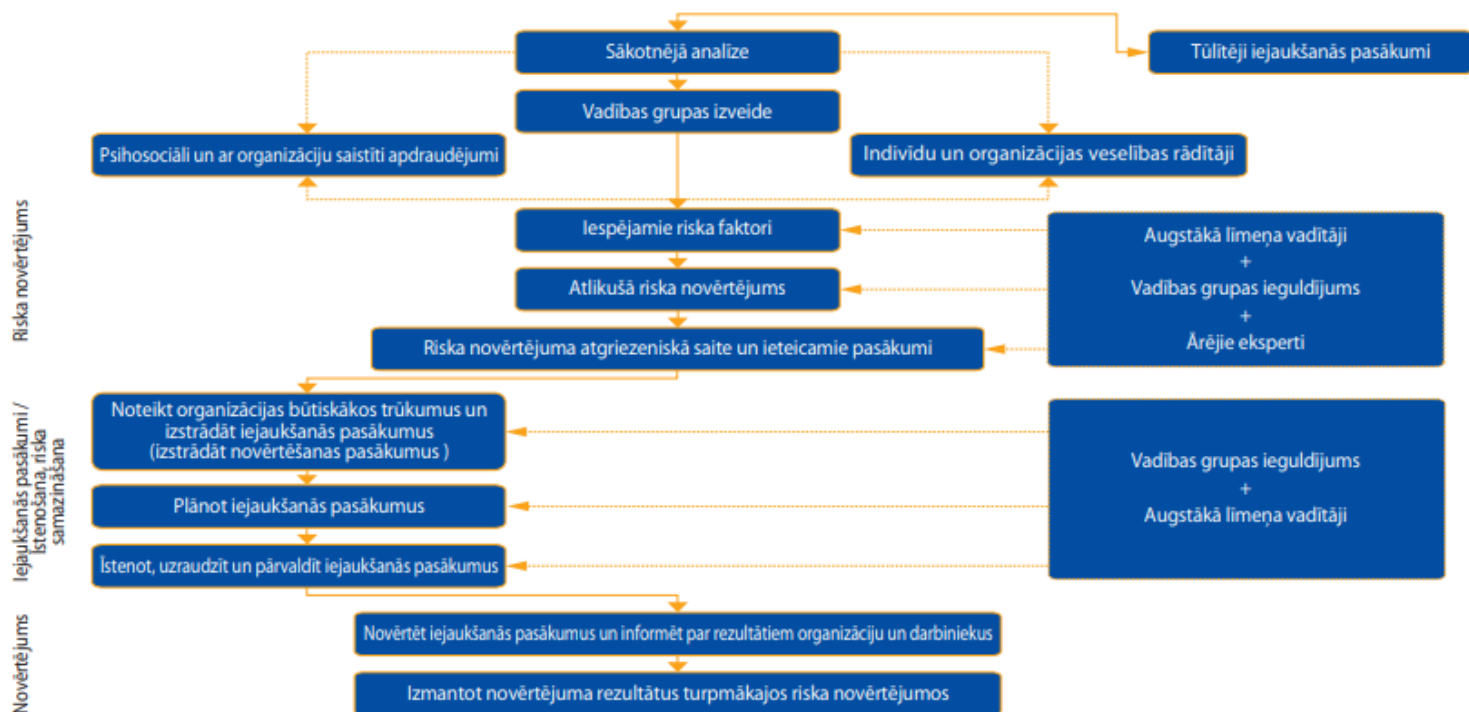


1.1.att. Psihosociālo risku pārvaldība 28 Eiropas Savienības valstīs un Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācijas valstīs [12]

Bieži vien ekonomiskā situācija valstī vai uzņēmumā var radīt grūtības preventīvo pasākumu īstenošanai, darba drošības risku novēršanai un/vai darba aizsardzības sistēmas realizācijai finanšu trūkuma dēļ. Arī uzņēmuma lielumam ir nozīme darba aizsardzības pasākumu īstenošanai tajos. ESENER pētījumos secināts, ka mazākos uzņēmumos darba aizsardzības sistēmas īstenošanai tiek pievērsta mazāka uzmanība nekā lielos uzņēmumos, kur darba aizsardzības sistēmas izstrādātas efektīvāk. [12].

Psihosociālo risku pārvaldību var veikt izmantojot ESENER-1 pētījumā atspoguļotos pamatsoļus – sākotnēja analīze, darba grupas izveide, riska novērtēšana, rīcības plāna izveidošana, riska mazināšana, rezultātu novērtēšana. Sākotnējās analīzes laikā apkopo ar organizācijas darbību saistītu statistiku - darbinieku kavējumi, apgrozījums, darbu kvalitāte – papildus apkopojot ar darbu saistītus iespējamus psihosociālos faktorus. Šāda analīze ļauj jau ātrāk apzināt iespējamus riskus un sākt risināt to mazināšanu. Ļoti būtiska ir augstākās vadības iesaiste, uzsverot, cik nozīmīgs ir risku novēršanas process. Iekšējās darba grupas izveide var nodrošināt labāku procesa pārvaldību un kontroli. Risku novērtēšana ietver apdraudējumu konstatēšanu, kaitējuma novērtēšanu, iespējamo riska faktoru identificēšanu, pamata mehānisma apraksts, vadības sistēmu un nodarbināto atbalsta sistēmu audits, prioritārāko risku noteikšana. Risku novērtēšanai var piesaistīt ekspertus no ārpusēs, kas nosaka ar veselību saistītus rādītājus, veic novērojumus, individuālas un/vai intervijas grupās. Organizācijai jāsniedz informācija darbiniekiem par novērtējumā konstatētajiem rezultātiem. Balstoties uz risku novērtējuma rezultātiem, jāizveido rīcības plāns, sakārtojot riskus pēc prioritātes. Pēc augstākās vadības apstiprinājuma var sākt īstenot rīcības plānu risku mazināšanai, nosakot īstenojamās darbības, atbildīgo personu, iespējamās izmaksas, izpildes grafiku, izveidojot

rīcības plāna efektivitātes novērtēšanas kritērijus un informatīvas atskaites sagatavošanu. Novērtējot esošā rīcības plāna efektivitāti, var atklāt jaunus riska faktorus, kuru novēršanai jāveic korekcijas rīcības plānā. Shematisks psihosociālo risku pārvaldības plāns attēlots 1.2. attēlā [29].



1.2.att. Psihosociālo risku pārvaldības modelis [29]

1.5. Kopsavilkums

Izanalizētā literatūra liecina, ka administratīvajiem darbiniekiem ikdienā nākas saskarties ne vien ar ergonomiskiem un fizikāliem darba vides riskiem, bet arī ar psihosociāliem riskiem, ko ietekmē psiholoģiskā un sociālā darba vide. Lai novērstu psihosociālos riskus darba devējiem būtu jāpievērš uzmanība tam, lai darbiniekiem būtu samērīga darba slodze un zināmas skaidras prasības, darba uzdevumi, jāpilnveido komunikācija un jāiesaista darbinieki lēmumu pieņemšanā, kas var ietekmēt darbu. Laikus nenovērtēti psihosociālie riska faktori var radīt zaudējumus ne vien organizācijai, bet arī cietušajam. Organizācijai darbinieku liela mainība un ilga prombūtne var radīt lielākas izmaksas nekā risku savlaicīga konstatēšana un novēršana. Psihosociālie riski ir jārisina, lai uzlabotos ne vien darba ņēmēju, bet arī organizāciju labklājība.

2. IZMANTOTĀS METODES

2.1. Aptaujas metode

Maģistra darba izstrādē tika izmantota aptaujas metode, kura ir visbiežāk izmantotā metode datu ieguvei. Metode ļauj ātri un lēti iegūt datus no neierobežota respondentu skaita, uzdotot visiem vienādus jautājumus, kas saistīti ar pētāmo tēmu, problēmu. Pēc formas aptaujas var iedalīt mutiskās, kur jautājumus uzdod pats pētnieks un arī fiksē atbildes uz tiem ar iespēju pārjautāt, vai rakstiskās, kur atbildes uz jautājumiem fiksē pats respondents, aizpildot aptauju klātienē vai neklātienē. Pēc procedūras aptaujas var būt individuālas vai grupveida. Aptaujās var ietvert slēgta tipa, atvērta tipa, daļēji atvērta tipa un jaukta tipa jautājumus. Slēgta tipa jautājumos tiek piedāvāti konkrēti atbilžu varianti. Atvērta tipa jautājumos, kur respondentam netiek piedāvāti konkrēti varianti atbildēm, ir jāapraksta atbilde, ļaujot iegūt detalizētus, daudzveidīgus datus. Daļēji atvērtos jautājumos respondents papildus jau piedāvātajiem atbilžu variantiem, var sniegt arī savu atbildes variantu. Jaukta veida aptaujās var ietvert visus iepriekšminētos jautājumu veidus [30].

Kā metodes trūkumus var minēt pētnieka attālinātu kontaktu ar respondentu, jo pētniekam nav iespējams uzdot papildjautājumus par sniegto atbildi, lai iegūtu plašāku izpratni par to. Savukārt respondentam jāatbild uz konkrētiem jautājumiem, bez iespējas aprakstīt aktuālāko informāciju [30].

Šajā darbā tika izstrādāta aptaujas anketa, kurā ietverti jautājumi psihosociālās darba vides novērtēšanai un darbaspēju indeksa noteikšanai. Anketa veidota elektroniskajā vidē, izmantojot “*Google veidlapas*” un elektroniski nosūtīta pētāmās organizācijas darbiniekiem. Aptaujas anketas paraugs pieejams 1. pielikumā.

2.2. Psihosociālo risku novērtēšana

Psihosociālo risku novērtēšanai tika izmantota Kopenhāgenas psihosociālās anketas otrās versijas (COPSOQ II) īsais aptaujas variants, kas izstrādāts 2007. gadā Dānijas Nacionālajā Darba Vides Pētniecības Centrā (NRCWE), Kopenhāgenā. Anketa tika veidota kā palīg līdzeklis psihosociālās darba vides noteikšanai [31].

Anketas pirmā versija COPSOQ I tik izveidota 1997. gadā, lai apmierinātu Dānijas darba vides speciālistu un pētnieku vajadzību pēc standartizētas, apstiprinātas aptaujas, kas aptver plašu psihosociālo faktoru loku. Anketai izveidoti trīs varianti – garais, vidējais un īsais. Garais anketas variants paredzēts pētniecības nolūkiem, vidējais variants paredzēts darba vides speciālistiem, bet īsais variants priekš darbavietām. Anketa veidota ievērojot vairākus

principus. Anketai jāietver svarīgākie darba vides psihosociālie stresa faktori un resursi, jābūt vispārīgai un jābalstās uz vairākām teorijām, tās dimensijām jāsaistās ar dažādiem analītiskajiem līmeņiem [32].

Plašā COPSOQ I izmantošana gan pētniecības, gan praktiskiem psihosociālo darba vides faktoru novērtēšanai, sniedza iespēju anketu pilnveidot līdz šobrīd pieejamai COPSOQ II versijai. Anketa tika uzlabota ņemot vērā atsauksmes no citiem pētījumiem, kur tā izmantota, kā arī tika analizētas visas sadaļas attiecībā uz darba vietas faktoriem. COPSOQ II anketa, līdzīgi iepriekšējās anketas versijai, pieejama trīs variantos – garajā, vidējā un īsajā. COPSOQ II garā anketa ietver 41 sadaļu ar 127 jautājumiem, vidējā versija sastāv no 28 sadaļām un 87 jautājumiem, bet īsā versija veidota 23 sadaļās ar 40 jautājumiem (skat. 2. pielikumu) [32].

COPSOQ II īsā anketas versijas izstrādāta ar mērķi, lai jebkura darbavieta un uzņēmums anketu varētu izmantot bez īpašu speciālistu atbalsta. Anketas sadaļas pamatā sastāv no diviem jautājumiem ar piecām atbilžu versijām:

1. vienmēr, bieži, dažreiz, reti, nekad;
2. ļoti lielā mērā, lielā mērā, nedaudz, mazā mērā, ļoti mazā mērā.

Katra atbilde tiek vērtēta pēc punktu sistēmas (0-4 punkti), tas nozīmē, ka vienā sadaļā var iegūt 0-8 punktus. Augsts punktu skaits norāda uz augstu konkrētās sadaļas vērtību, piemēram, augsts punktu skaits sadaļā par darbinieka izdegšanu norāda uz augstu izdegšanas iespējamību, mazs punktu skaits sadaļā par ietekmi uz darbu liecina par zemu ietekmes līmeni. Vairumā gadījumu augsts punktu skaits sadaļās norāda uz labu, veselīgu novērtējumu. Izņēmuma gadījumi ir sadaļas ar jautājumiem par kvantitatīvajām prasībām, darba ritmu, emocionālajām prasībām, darba-ģimenes attiecībām, izdegšanu un stresu [31].

2.3. Darbspēju indeksa noteikšana

Darbspēju indeksa (DI) noteikšanai tika izmantota Somijas Arodveselības institūtā izstrādātās anketas modifikācija, kuru pilnveidojusi Ž. Roja.

DI noteikšanas anketā izmantoti jautājumi, kuri sniedz respondenta novērtējumu par esošajām darbspējām papildus ņemot vērā organizatorisko un psihosociālo faktoru ietekmi. Anketā ietverti deviņi kontroljautājumi, kuri tiek vērtēti punktu skalā (skat. 2.1. tabulu).

Kontroljautājumi un punktu skala DI noteikšanas anketā [33]

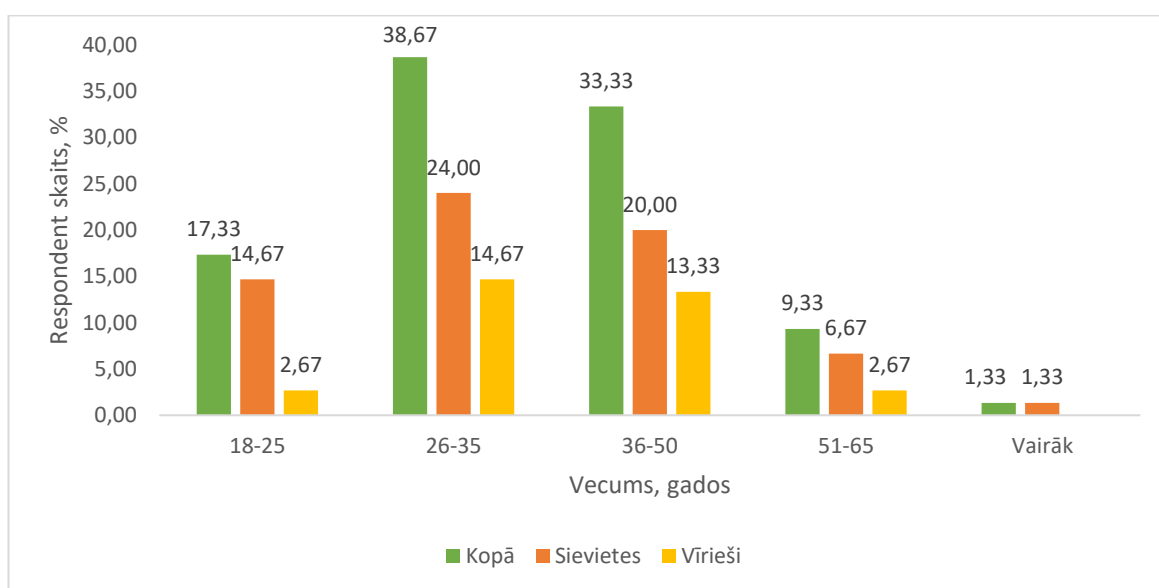
Nr.p.k.	Jautājums	Skala
1.	Subjektīvs novērtējums pastāvošām darbspējām salīdzinājumā ar vislabākajām	1-10
2.	Subjektīvās darbspējas, attiecinot uz fizisko darba slodzi (smaguma celšana un pārvietošana, piespiedu pozas, roku muskuļu sasprindzinājums u.tml.)	1-5
3.	Subjektīvās darbspējas attiecinot uz garīgā darba spējām (atmiņa, loģiskā domāšana, radošās spējas, stress darbā u.tml.)	1-5
4.	Diagnosticēto slimību skaits, kādas bijušas pēdējo 5 gadu laikā (piemēram, gripa, angīna, radikulīts, osteohondroze kakla vai jostas-krustu apvidū u.tml.)	1-6
5.	Subjektīvs novērtējums darba nespējai slimību dēļ	1-6
6.	Prombūtne darbā slimību dēļ pēdējo gadu laikā	1-6
7.	Darbinieka personiskā prognoze darbspējā, vismaz 2 gadus uz priekšu	1, 4 vai 7
8.	Darba slodzes plānojuma atbilstība individuālām spējām	1-4
9.	Darba kolektīva psihoemocionālais vērtējums (sasvstarpējās attiecības, attiecības ar darba devēju, sociālā izolētība u.tml.)	1-4

Aizpildot anketu iespējams iegūt no 9 līdz 53 punktiem, kurus var klasificēt četrās kategorijās:

- I sliktas darbspējas (9-27 punkti);
- II vidējas darbspējas (28-36 punkti);
- III labas darbspējas (37-43 punkti);
- IV ļoti labas darbspējas (44-53 punkti) [33].

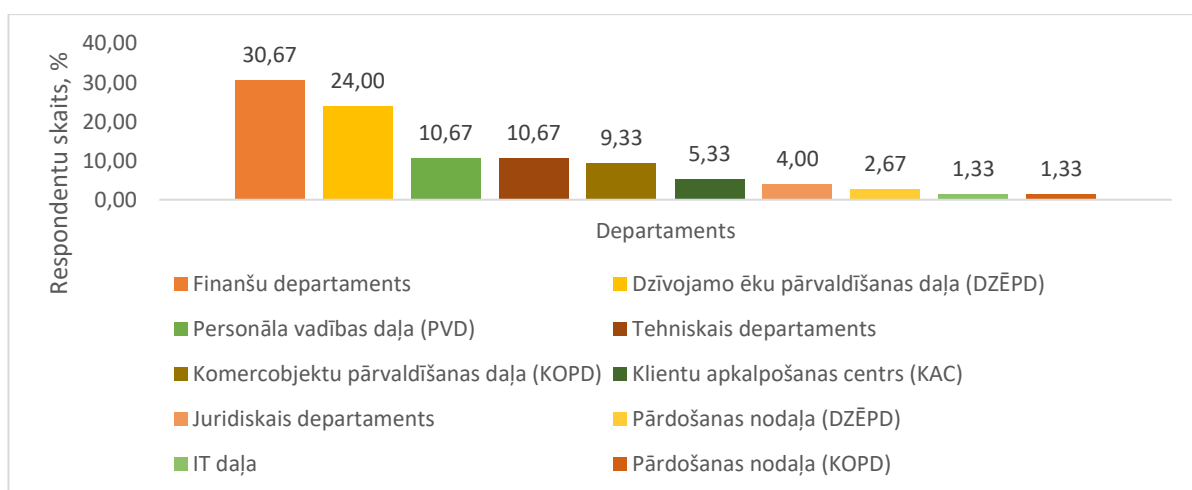
3. REZULTĀTI UN DISKUSIJA

Šajā darbā veidotā elektroniskā anketa tika izsūtīta 165 nekustamo īpašumu pārvaldīšanas grupas (NĪPG) administratīvajiem darbiniekiem. Atbildes uz jautājumiem sniedza 75 respondenti, no kuriem 25 respondenti ir vīrieši un 50 ir sievietes. 80,00% no respondentiem strādā Rīgā, savukārt 20,00% respondentiem darbs ir Jūrmalā. Lielākais darbinieku īpatsvars ir vecuma grupā 26-35 gadi, kas ir 38,67% no kopējā respondentu skaita, attiecīgi arī sieviešu un vīriešu īpatsvars ir lielākais šajā grupā. Mazākais respondentu skaits ir vecuma grupās 51-65 gadi un vairāk. Kopējais respondentu procentuālais sadalījums vecumu grupās attēlots 3.1. attēlā.



3.1.att. Respondentu (n=75) procentuālais sadalījums vecuma grupās

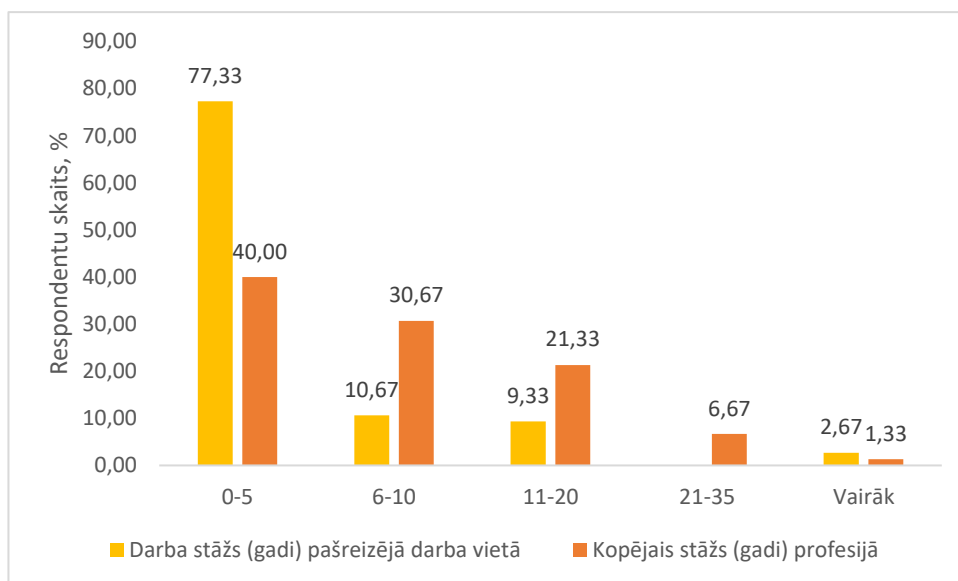
NĪPG izplatīto aptauju aizpildīja 10 departamentu pārstāvji. Respondentu procentuālais sadalījums departamentos attēlots 3.2. attēlā.



3.2.att. Respondentu (n=75) procentuālais sadalījums departamentos

Kā liecina 3.2. attēlā atspoguļotie dati, tad lielākā daļa jeb 30,67% respondentu strādā finanšu departamentā un 24,00% DZĒPD.

Ievērojams respondentu īpatsvars pašreizējā darba vietā strādā mazāk par 6 gadiem – 77,33% (skat. 3.3. att.), kas liecina par lielu darbinieku mainību NĪPG uzņēmumos.



3.3.att. Respondentu (n=75) procentuāls sadalījums pēc darba stāža

2,67% no respondentiem pašreizējā darba vietā strādā vairāk par 35 gadiem, kas liecina par darbinieku ļoti lielu uzticību darba devējam. Tāpat pašreizējai darba vietai savu uzticību izrādījuši 10,67% respondentu, kuri tajā strādā 6-10 gadus, un 9,33% respondentu, kuru darba stāžs pašreizējā darba vietā ir 11-20 gadi.

40,00% respondentu savā profesijā kopumā strādā 0-5 gadus, kas liecina par to, ka NĪPG gatava piedāvāt darba vietas arī jauniem savas jomas speciālistiem ar salīdzinoši neilgu pieredzi profesijā. Tāpat NĪPG strādā 60,00% respondentu, kuru kopējais stāžs profesijā ir 6 un vairāk gadi, tādējādi veidojot pieredzes bagātu darbinieku bāzi.

3.1. Psihosociālo risku novērtēšana

Elektroniski izplatītās aptaujas anketā iekļautā COPSOQ II īsā anketas versija, ļauj novērtēt psihosociālos riskus darba vietā tādās sfērās kā prasības darbā, darba organizēšana un darba saturs, savstarpējās attiecības un vadība, darba-personīgā saskarsme, vērtības darba vietā, veselību un pašsajūtu, aizvainojošu uzvedību.

Prasības darbā. Šajā sfērā tika uzdoti jautājumi par kvantitatīvajām prasībām, darba ritmu un emocionālajām prasībām. Iegūtie rezultāti apkopoti 3.1. tabulā.

Prasības darbā

Sadaļa	Jautājums	Vienmēr, %	Bieži, %	Dažreiz, %	Reti, %	Nekad, %	Vidēji, punkti
Kvantitatīvās prasības	Vai Jūs tiekat galā ar savu darbu?	53,33	40,00	5,33	0,00	1,33	0,56
	Vai Jums pietiek laiks savu darba uzdevumu veikšanai?	22,67	42,67	24,00	8,00	2,67	1,25
Darba ritms	Vai ir nepieciešams strādāt augstā darba tempā?	34,67	48,00	16,00	0,00	1,33	3,15
	Vai Jūs visu dienu strādājat augstā darba tempā?	21,33	48,00	21,33	9,33	0,00	2,81
Emocionālās prasības	Vai Jūsu darbs Jūs nostāda emocionāli satraucošās situācijās?	5,33	44,00	37,33	13,33	0,00	2,41
	Vai darba ietvaros esat saistīts ar citu personīgajām problēmām?	6,67	24,00	38,67	20,00	10,67	1,96

Aptaujas rezultāti liecina, ka 53,33% no respondentiem vienmēr tiek galā ar savu darbu, bet 40,00% bieži. Lai arī lielākā respondentu daļa tiek galā ar savu darbu, ne vienmēr pietiek laiks savu darba uzdevumu veikšanai, uz ko norāda vidējais iegūto punktu skaits jautājumos. Zemāks punktu skaits šajā sadaļā norāda uz respondentu labāku spēju izpildīt kvantitatīvās prasības. Salīdzinot datus starp departamentos strādājošajiem (skat. 3. pielikumu), var novērot, ka savu darba uzdevumu veikšanai laiks dažreiz pietrūkst tehniskajā departamentā strādājošajiem (1,63 punkti) un juridiskajā departamentā strādājošajiem (1,67 punkti). Kopumā aptaujas dati liecina, ka respondenti bieži tiek galā gan ar savu darbu, gan pietiek laiks darba uzdevumu veikšanai.

Lielākā daļa respondentu norāda, ka ir nepieciešams strādāt augstā darba tempā, proti, 48,00% respondentu ir nepieciešams bieži strādāt augstā darba tempā, 34,67% respondentu norāda, ka vienmēr nepieciešams strādāt augstā darba tempā. 21,33% respondentu vienmēr visu dienu strādāt augstā darba tempā un tikai 9,33% respondentu norāda, ka reti visu dienu jāstrādāt augstā darba tempā. Juridiskajā departamentā strādājošie norāda (skat. 4. pielikumu), ka vienmēr nepieciešams strādāt augstā darba tempā (3,67 punkti), taču reti (1,33 punkti) visu dienu darbs tiek veikts augstā darba tempā. Savukārt gan KOPD un finanšu departamentā strādājošajiem bieži nākas strādāt augstā darba tempā darba dienas laikā attiecīgi 3,43 un 2,91 punkti. Kopumā rezultāti norāda uz nepieciešamību bieži strādāt augstā darba tempā, tostarp visas dienas garumā. Augsts darba temps var būt kā pamatojums respondentu spējai bieži tikt

galā ar savu darbu un darba uzdevumu veikšanu. Salīdzinot ar psihosociālajiem riskiem skolotāju profesijā [34] respondenti daudz mazākā mērā atzīst, ka būtu jāstrādā augstā darba tempā. 50% respondentu norādījuši, ka ātrā tempā ir jāstrādā reti vai nekad.

Visi respondenti savā darbā saskaras ar emocionāli satraucošām situācijām. 44,00% respondentu norāda uz biežu atrašanos emocionāli satraucošās situācijās. Nedaudz mazāk respondentu jeb 37,33% emocionāli satraucošas situācijas darbā piedzīvo dažreiz. Ar citu personīgajām problēmām darba ietvaros saskaras 38,67% respondentu, bet ar šādu saskarsmi nekad nav bijuši saistīti 10,67% respondentu. Kā liecina aptaujas dati (skat. 5. pielikumu), ar citu personīgajām problēmām visbiežāk saskaras KOPD strādājošie (2,57 punkti) un personāla vadības daļā strādājošie (2,50 punkti), dažreiz ar citu personīgajām problēmām nākas saskarties arī DZĒPD strādājošajiem (2,39 punkti). Pēc autores novērojumiem, KOPD un DZĒPD strādājošie ar emocionāli satraucošām situācijām lielākoties saskaras brīžos, kad darbinieka pārvaldībā esošajos objektos notiek neparedzamas problēmas, par kurām savu neapmierinātību izrāda klienti. Savukārt personāla vadības daļa ikdienā risina jautājumus saistībā ar darbiniekiem, tādejādi nākas saskarties ar citu personīgajām problēmām. Kopumā emocionālās prasības lielāko daļu no respondentiem ietekmē dažreiz. Salīdzinot aptaujas rezultātus ar iegūtajiem datiem ar citu profesiju pārstāvjiem, skolotājiem daudz biežāk nākas saskarties ar citu personīgajām problēmām. 79% respondentu atzīmējuši atbildes variantu, ka bieži vai vienmēr nākas saskarties ar citu problēmām [34]. Ģimenes ārstu aptaujā 67,7% respondentu atbildējuši, ka darbs ir emocionāli saspringts., un 52,9% atzīmējuši, ka citu personīgās problēmas bieži ir daļa no darba [35]. Šādi iegūtie rezultāti skaidrojami ar to ka šajās profesijās darbs ir lielākā mērā saistīts ar cilvēkiem un dažāda veida palīdzību tiem nekā administratīvajā un biroja darbā iesaistītajiem.

Darba organizēšana un darba saturs. Šī sfēra aptaujas anketā ietvēra jautājumus par ietekmi, attīstības iespējām, darba nozīmi un saistības attiecībā uz darba vietu. Iegūtie rezultāti apkopoti 3.2. tabulā.

3.2.tabula

Darba organizēšanu un darba saturs

Sadaļa	Jautājums	Vienmēr, %	Bieži, %	Dažreiz, %	Reti, %	Nekad, %	Vidēji, punkti
Ietekme	Vai Jums ir liela ietekme attiecībā uz Jūsu darbu?	18,67	40,00	33,33	8,00	0,00	2,69
	Vai Jūs varat ietekmēt sava darba apjomu?	4,00	20,00	29,33	30,67	16,00	1,65

Sadaļa	Jautājums	Ļoti lielā mērā, %	Lielā mērā, %	Nedaudz, %	Mazā mērā, %	Ļoti mazā mērā, %	Vidēji, punkti
Attīstības iespējas	Vai darba laikā ir iespējams apgūt ko jaunu?	14,67	46,67	29,33	8,00	1,33	2,65
	Vai Jūsu darbs prasa uzņemties iniciatīvu?	32,00	44,00	22,67	0,00	1,33	3,05
Darba nozīme	Vai Jūsu darbs ir jēgpilns?	28,00	61,33	9,33	1,33	0,00	3,16
	Vai Jums ir sajūta, ka Jūsu darbs ir svarīgs?	25,33	57,33	14,67	2,67	0,00	3,05
Sasitības attiecībā uz darba vietu	Vai Jūs jūtat, ka darba vieta ir Jums svarīga?	12,00	66,67	17,33	2,67	1,33	2,85
	Vai Jūs ieteiktu labam draugam pieteikties darbam Jūsu darbavietā?	4,00	25,33	30,67	24,00	16,00	1,77

Visi respondenti norādījuši, ka viņiem zināmā mērā ir ietekme uz darbu. Lielākā daļa respondentu jeb 40,00% norāda uz biežu ietekmi uz savu darbu, bet 8,00% uz retu ietekmi. Lai arī respondenti norādījuši, ka viņiem ir ietekme uz savu darbu, vairums respondentu savu darba apjomu var ietekmēt dažreiz (29,33%), reti (30,67%) vai vispār nekad (16,00%). Lai arī respondenti no juridiskā departamenta norāda lielu iespēju ietekmēt savu darbu (3,67 punkti), savu darba apjomu respondentiem praktiski nav iespējas ietekmēt par ko liecina iegūtie 0,33 punkti (skat. 6. pielikumu). Respondenti no tehniskā departamenta bieži (3,25 punkti) var ietekmēt savu darbu, bet tikai dažreiz (1,75 punkti) var ietekmēt savu darba apjomu. Kopumā respondenti norāda uz biežu sava darba ietekmi, bet savu darba apjomu var ietekmēt tikai dažreiz.

46,67% respondentu norāda, ka darba laikā lielā mērā ir iespējams apgūt ko jaunu, 29,33% respondentu apgalvo, ka nedaudz ir iespēja darba laikā apgūt ko jaunu. Šādas atbildes var būt saistītas ar darbinieku stāžu pašreizējā darba vietā, kas 77,33% respondentu nepārsniedz 5 gadus, līdz ar to katra līdz šim dzīvē nebijusi situācija ļauj apgūt ko jaunu. Arī citās profesijās strādājošie norāda, ka darbā ir iespēja apgūt kaut ko jaunu. 80,9% pedagogu atzīmējuši, ka darba ikdienā apgūst jaunas prasmes. Skolotāju profesijā gan tā ir obligāta prasība – veikt profesionālās kompetences celšanas pasākumus [34]. 70,9% no aptaujātajiem ģimenes ārstiem norādījuši, ka darbā ir iespēja mācīties ko jaunu [35]. Darbs NĪPG prasa uzņemties iniciatīvu lielā mērā, uz ko arī norāda 44,00% respondentu atbilžu. Iniciatīvu ļoti lielā mērā uzņemas gan DZĒPD pārdošanas nodaļa (3,50 punkti), gan KOPD pārdošanas nodaļas respondenti (4,00 punkti), kā arī juridiskais departaments (3,67 punkti) un KOPD (3,57) (skat. 7. pielikumu). Šāds rezultāts saistīts ar darba specifiku. KOPD un DZĒPD pārdošanas nodaļām iniciatīva

jāuzņemas, lai piesaistītu jaunus klientus. Attīstības iespējas kopumā iespējamās lielā mērā gan apgūstot ko jaunu, gan uzņemoties iniciatīvu.

Vairāk nekā 60% respondentu atzīst, ka viņu darbs lielā mērā ir jēgpilns. 57,33% respondentiem lielā mērā ir sajūta, ka viņu darbs ir svarīgs. Analizējot aptaujas rezultātus, var novērot, ka jautājumos par darba nozīmi vairāku departamentu kopējais vērtējums samazinās (skat. 8. pielikumu). DZĒPD jēgpilns darbs tiek novērtēts ar 3,11 punktiem, bet darba svarīgums ar 2,94 punktiem. Līdzīga situācija novērojama arī finanšu departamentā (3,11→3,04), KAC (3,50→3,00), KOPD (3,14→3,00), DZĒPD pārdošanas nodaļā (3,50→2,50). Savukārt tehniskajā departamentā šis rādītājs ir uzlabojies no 3,13 punktiem uz 3,38 punktiem. Lai arī respondentiem savs darbs šķiet jēgpilns, sajūta par darba svarīgumu ir atšķirīga. Skolotāju profesijā strādājošie savu darbu kopumā vērtē kā jēgpilnu un nozīmīgu. 97% respondentu aptaujā atzīmējuši atbilžu variantus “ļoti lielā mērā” vai “lielā mērā” atbildot uz jautājumu, vai tie uzskata savu darbu par jēgpilnu. Tāpat arī 86% aptaujāto pedagogu savu darbu novērtē kā ļoti nozīmīgu. Šāds rezultāts skaidrojams ar to, ka skolotāja profesijā strādājošie veic ieguldījumu nākamajā paaudzē, un to ieguldītā darba rezultāti ir acīmredzami [34].

Par saistībām attiecībā uz darba vietu 66,67% respondentu norāda, ka darba vieta ir svarīga, tikai 1,33% no respondentiem norāda uz darba vietas mazsvarīgumu. Respondenti no IT daļas, juridiskā departamenta, KAC, PVD, un KOPD pārdošanas nodaļas praktiski vienbalsīgi (3,00 punkti) norāda uz to, ka darba vieta ir lielā mērā svarīga (skat. 9. pielikumu). Lai arī respondentiem sava darba vieta ir svarīga lielā mērā, 30,67% respondentu nedaudz ieteiktu labam draugam pieteikties darbam NĪPG, 24,00% ieteiktu mazā mērā, bet 16,00% ļoti mazā mērā. Strādāt savā darba vietā labam draugam ieteiktu 32% no aptaujātajiem pedagogiem, kas ir līdzīgs respondentu daudzums kā šajā darbā veiktajā aptaujā [34].

Savstarpējās attiecības un vadība. Šajā sfērā respondentiem bija jāatbild uz jautājumiem par paredzamību, atzīšanu, lomas skaidrību, vadības kvalitāti, sociālo atbalstu no tiešā vadītāja. Iegūtie rezultāti apkopoti 3.3. tabulā.

Savstarpējās attiecības un vadība

Sadaļa	Jautājums	Ļoti lielā mērā, %	Lielā mērā, %	Nedaudz, %	Mazā mērā, %	Ļoti mazā mērā, %	Vidēji, punkti
Paredzamība	Vai Jūs esat labi informēts par darba vietā notiekošo, piem., svarīgiem lēmumiem, izmaiņām, nākotnes plāniem?	6,67	25,33	46,67	17,33	4,00	2,13
	Vai Jūs saņemat visu nepieciešamo informāciju, lai labāk paveiktu savu darbu?	5,33	54,67	33,33	5,33	1,33	2,57
Atlīdzība (atzīšana)	Vai Jūsu darbu novērtē un atzīst vadība?	6,67	42,67	28,00	18,67	4,00	2,29
	Vai Jūsu darba vietā pret Jums izturas godīgi?	8,00	61,33	22,67	6,67	1,33	2,68
Lomas skaidrība	Vai Jūsu darbam ir skaidri mērķi?	17,33	62,67	17,33	2,67	0,00	2,95
	Vai Jūs zināt, ko tieši sagaida no Jūsu darba?	29,33	54,67	10,67	5,33	0,00	3,08
Vadības kvalitāte	Cik lielā mērā Jūs teiktu, ka Jūsu vadītājs dod augstu prioritāti apmierinātībā ar darbu?	17,33	52,00	18,67	10,67	1,33	2,73
	Cik lielā mērā Jūs teiktu, ka Jūsu vadītājs ir labs darba plānošanā?	18,67	45,33	26,67	5,33	4,00	2,69
		Vienmēr, %	Bieži, %	Dažreiz, %	Reti, %	Nekad, %	Vidēji, punkti
Sociālais atbalsts no tiešā vadītāja	Cik bieži Jūsu tiešais vadītājs ir gatavs uz klausīt Jūs par problēmām darbā?	40,00	32,00	24,00	4,00	0,00	3,08
	Cik bieži Jūs saņemat atbalstu un palīdzību no sava tiešā vadītāja?	30,67	32,00	32,00	5,33	0,00	2,88

46,67% respondentu atbildējuši, ka ir nedaudz informēti par darba vietā notiekošo, savukārt 17,33% un 4,00% respondentu informāciju attiecīgi saņem mazā mērā un ļoti mazā mērā. Balstoties uz 10. pielikumā apkopotajiem datiem, zemākā informētība novērojama DZĒPD (1,94 punkti), bet labāk informēti par darba vietā notiekošo ir KOPD respondenti (2,43 punkti). Salīdzinot ar informētību par darba vietā notiekošo (2,13 punkti), respondenti lielākā mērā saņem nepieciešamo informāciju, lai labāk paveiktu savu darbu (2,57 punkti). Tikai 5,33%

un 1,33% respondenti darbam nepieciešamo informāciju saņem mazā mērā un ļoti mazā mērā. Kopumā iegūtie rezultāti liecina, ka informācijas aprīte NĪPG nav pilnvērtīga un ir nepieciešami uzlabojumi savstarpējā komunikācijā. Skolotāju profesijā novērojama daudz lielāka sakārtotība informācijas aprītes un darbinieku informētības jautājumā. Vairāk nekā puse aptaujāto pedagogu norāda, ka ir lielā vai ļoti lielā mērā informēti par darba vietā notiekošo, kā arī par resursiem, kas ļauj labāk veikt savu darbu [34].

Attiecībā uz darba novērtēšanu un atzīšanu no vadības puses, respondenti kopumā atzinību saņem nedaudz (2,29 punkti). Aptuveni 50% respondentu novērtējumu no vadības saņem nedaudz, mazā mērā vai ļoti mazā mērā. Saskaņā ar 11. pielikumā apkopotajiem datiem, mazāk novērtēti no vadības puses ir respondenti no finanšu departamenta (1,96 punkti), DZĒPD pārdošanas nodaļas un KOPD (abas 2,00 punkti). Arī skolotāju profesijā strādājošie nejūt pietiekamu novērtējumu no vadības puses. Tikai 28% respondentu atzīst, ka saņem pietiekamu novērtējumu [34]. Lielākā daļa no respondentiem jeb 61,33% lielā mērā uzskata, ka pret viņiem izturas godīgi. Godīgumu darba vietā viskritiskāk vērtē respondenti no tehniskā departamenta – 2,25 punkti. Līdzīgs novērtējums par godīgumu darba vidē ir arī pedagogu profesijā strādājošajiem – 58% respondentu savu darba vidi vērtē kā godīgu [34].

Kā liecina aptaujas rezultāti, tad lielā mērā 62,67% respondentu ir skaidri darba mērķi un 54,67% zina, ko sagaida no viņu darba. Visskaidrāk savus darba mērķus saskata DZĒPD pārdošanas nodaļas respondenti, savu vērtējumu sniedzot 3,50 punktu apmērā (skat. 12. pielikumu). Tāpat lielā mērā savus darba mērķus zina PVD (3,13 punkti) un KOPD (3,14 punkti). Kopumā respondentiem lielā mērā ir skaidra viņu loma darba vietā. Salīdzinot ar citu profesiju pārstāvju atbildēm ir novērojamas atšķirības tajā, kā respondenti redz sava darba mērķi. 55,9 procenti no aptaujātajiem ģimenes ārstiem neredz skaidru, objektīvu mērķi savam darbam [35], savukārt skolotāju profesijā strādājošie ļoti skaidri zina sava darba mērķi – šādu vērtējumu snieguši 80% respondentu [34].

Savu vadītāju augstu prioritāti apmierinātībā ar darbu respondenti kopumā vērtē ar 2,73 punktiem, kas nozīmē, ka apmierinātība ir lielā mērā. Lai arī nedaudz vairāk kā puse respondentu vadītāja prioritāti apmierinātībā ar darbu vērtē lielā mērā, tomēr 18,67% respondentu to saskata nedaudz, bet 10,67% respondentu to pamana mazā mērā. Attiecībā uz darba plānošanu, 45,33% respondentu uzskata, ka viņu vadītājs lielā mērā ir labs darba plānošanā, bet 26,67% respondentu savu vadītāju vērtē kā nedaudz labu darba plānošanā. Vērtējot vadības kvalitāti, sliktāko novērtējumu sniedz respondenti no KOPD. Viņuprāt, vadītājs augstu prioritāti apmierinātībā ar darbu sniedz nedaudz (2,29 punkti), turklāt līdzīgi tiek vērtēta vadītāja spēja plānot darbu (skat. 13. pielikumu). Šāds zemais vadītāja novērtējums var būt izskaidrojams ar faktu, ka aptaujas izplatīšanas laikā respondenti vērtēja nodaļas

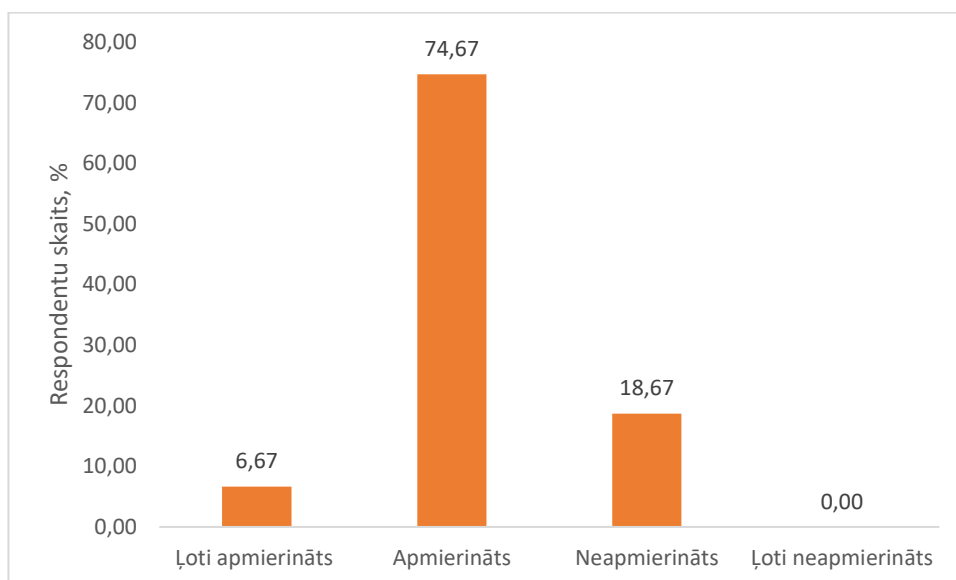
vadītāju, kurš ar esošo kolektīvu kopumā strādājis mazāk par 30 dienām, līdz ar to respondentiem vēl var nebūt radies pilnvērtīgs iespaids par esošā vadītāja spējām.

Lielākā daļa respondentu jeb 40,00% norāda, ka tiešais vadītājs vienmēr ir gatavs uzklaut par esošajām problēmām, 32,00% respondentu tiešais vadītājs to gatavs darīt bieži, bet 24,00% respondentu problēmas tiek uzklautas dažreiz. Atbalsts un palīdzība no tiešā vadītāja 32,00% respondentu saņem bieži vai dažreiz, savukārt 30,67% respondentu to saņem vienmēr. Visbiežāk savu darbinieku problēmas ir gatavi uzklaut KAC tiešais vadītājs (3,75 punkti), DZĒPD pārvaldīšanas nodaļas tiešais vadītājs (3,50 punkti), PVD tiešais vadītājs (3,38 punkti) un DZĒPD nodaļas vadītājs (3,28 punkti) (skat. 14. pielikumu). Iepriekšminēto nodaļu tiešie vadītāji arī visbiežāk sniedz atbalstu un palīdzību saviem pakļautībā esošajiem darbiniekiem. Tas norāda uz to, ja vadītājs ir gatavs uzklaut par problēmām darbā, tad viņš būs arī gatavs sniegt atbalstu un palīdzību. Neviens respondents aptaujā nav norādījis, ka nekad nesaņem sociālo atbalstu no tiešā vadītāja.

NĪPG kopumā nepieciešams pievērst lielāku uzmanību darbinieku informētībai par notiekošo darba vietā, kā arī vadībai būtu nepieciešams biežāk sniegt novērtējumu par paveikto darbu.

Darba-personīgā saskarsme. Šajā sfērā respondentiem tika uzdoti jautājumi par apmierinātību ar darbu, darba un ģimenes attiecībām.

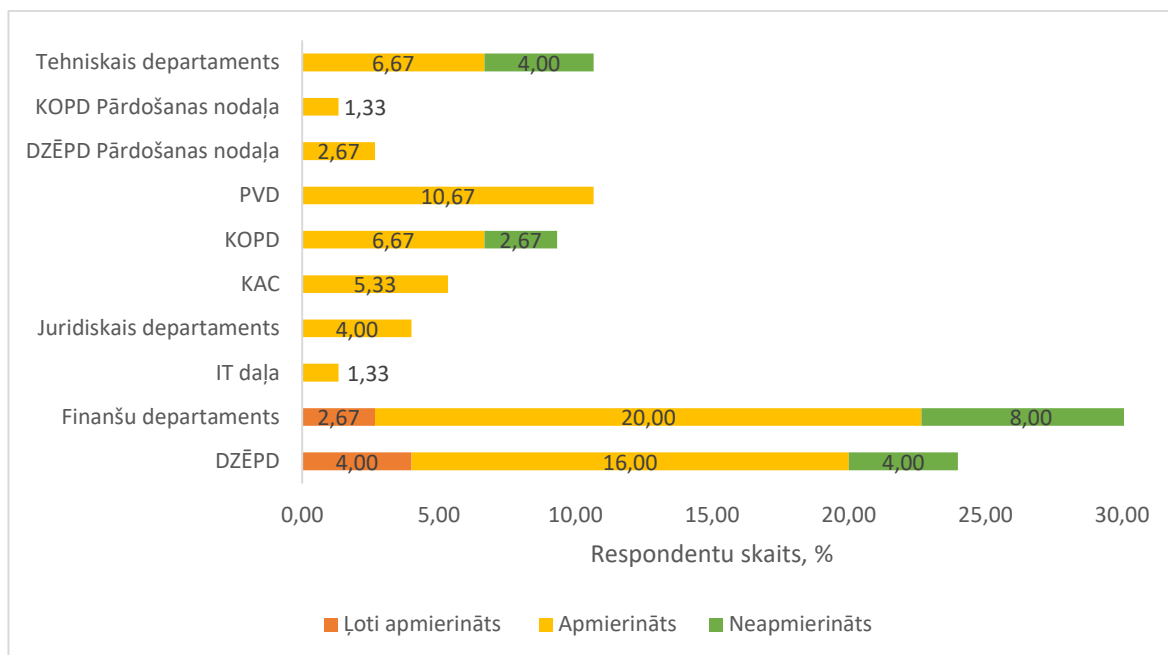
Lielākā daļa respondentu jeb 74,67% norāda, ka ir apmierināti ar savu darbu, bet 18,67% izrāda neapmierinātību (skat. 3.4.attēlu).



3.4.att. Respondentu (n=75) procentuāla apmierinātība ar savu darbu

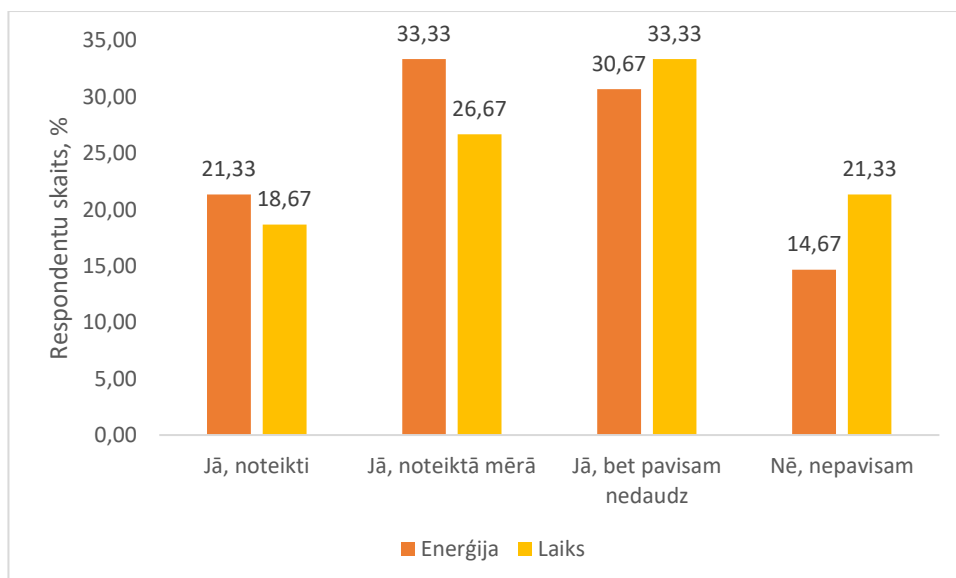
Savu neapmierinātību ar šī brīža darbu izrāda 4,00% respondenti no tehniskā departamenta, 2,67% respondenti no KOPD, 4,00% respondenti no DZĒPD un 8,00% respondentu no finanšu departamenta. 78,57% no respondentiem, kuri izrāda neapmierinātību

ar darbu, NĪPG nostrādājuši 0-5 gadus. Pastāv lielāka iespēja, ka šie respondenti gribēs izbeigt savas darba tiesiskās attiecības ar NĪPG. Respondentu procentuāla apmierinātība ar savu darbu departamentos attēlota 3.5. attēlā.



3.5.att. Respondentu (n=75) procentuāla apmierinātība ar savu darbu departamentos

Atbildot uz jautājumiem par darba un ģimenes attiecībām, 21,33% no respondentiem atzīmē, ka darbs noteikti prasa pārāk daudz enerģijas, kas negatīvi ietekmē viņu privāto dzīvi (skat. 3.6. attēlu). Nedaudz mazāk respondentiem jeb 18,67% darbs noteikti prasa pārāk daudz laika, kas negatīvi ietekmē viņu privāto dzīvi.



3.6.att. Respondentu (n=75) procentuāls sadalījums par darbam patērētās enerģijas un laika ietekmi uz privāto dzīvi

Kā liecina 3.6. attēlā attēlotā informācija, tikai 14,67% respondentiem darbā patērētā enerģija neietekmē viņu privāto dzīvi, kā arī 21,33% respondentiem darbā pavadītais laiks

nerada nekādu ietekmi uz privāto dzīvi. Noteiktā mērā darbā patērētā enerģija privāto dzīvi ietekmē respondentiem no finanšu departamenta (2,04 punkti) un juridiskā departamenta (2,04 punkti) (skat. 15. pielikumu). Līdzīga situācija vērojama arī šo respondentu atbildēs par darbā pavadītā laika ietekmi, attiecīgi 1,96 un 1,67 punkti, kas liecina par ietekmi noteiktā mērā. Šie rezultāti saistās ar iepriekšējiem jautājumiem par ietekmi uz darbu, kur šiem departamentiem pēc 6. pielikumā esošās informācijas, darba apjomu iespējams ietekmēt attiecīgi reti vai nekad. Lielāks darba apjoms prasa lielāku enerģiju un vairāk laika tā izpildei, kas tiek atņemti no enerģijas un laika, ko darbinieki varētu veltīt savai privātajai dzīvei. Kopumā darbam veltītā enerģija noteiktā mērā ietekmē respondentu privāto dzīvi, bet laiks pavisam nedaudz. Ģimenes ārstu profesijā strādājošie visai bieži norādījuši, ka darbs ietekmē viņu privāto dzīvi. 61,8% respondentu norādījuši, ka darbs prasa tik daudz enerģijas, ka tas negatīvi ietekmē viņu privāto dzīvi. 52,9% aptaujāto mēdz būt grūtības pašiem saprast, kad ir nepieciešama atpūta [35].

Vērtības darba vietā. Šajā sfērā respondentiem tika uzdoti jautājumi par uzticamību attiecībā uz pārvaldību, tiesiskumu un cieņu. Iegūtie rezultāti apkopoti 3.4. tabulā.

3.4.tabula

Vērtības darba vietā

Sadaļa	Jautājums	Ļoti lielā mērā, %	Lielā mērā, %	Nedaudz, %	Mazā mērā, %	Ļoti mazā mērā, %	Vidēji, punkti
Uzticamība attiecībā uz pārvaldību	Vai vari uzticēties informācijai, ko sniedz vadība?	10,67	53,33	28,00	5,33	2,67	2,64
	Vai vadība uzticas saviem darbiniekiem, lai tie labi veiktu savu darbu?	8,00	65,33	21,33	4,00	1,33	2,75
Tiesiskums un cieņa	Vai konflikti tiek risināti godīgā ceļā?	10,67	60,00	22,67	5,33	1,33	2,73
	Vai darbs tiek sadalīts godīgi?	4,00	48,00	30,67	13,33	4,00	2,35

Kā liecina aptaujas rezultāti, tad vairāk nekā 50% respondentu lielā mērā uzticas informācijai, ko sniedz vadība. Saskaņā ar 16. pielikumu, zemāko uzticību informācijai, ko sniedz vadība, pauž PVD (2,13 punkti) un tehniskais departaments (2,38 punkti), informācijai uzticēties tikai nedaudz. 65,33% respondentu ir lielā mērā pārliecināti, ka vadība uzticas saviem darbiniekiem, skeptiskāk uzskata 21,33 % respondentu, atbildot, ka vadība tikai nedaudz uzticas darbiniekiem.

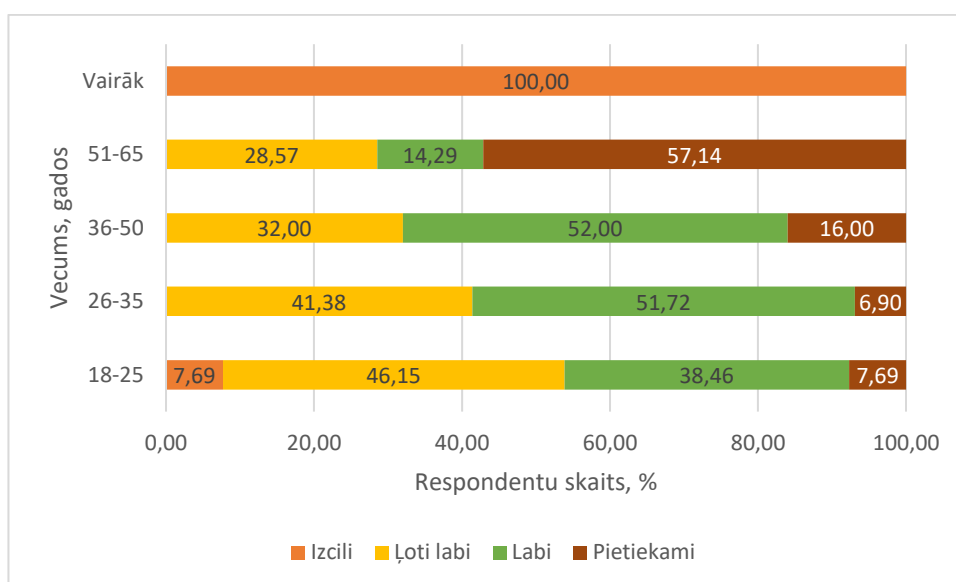
Teju 30 % respondentu uzskata, ka radušies konflikti praktiski nemaz netiek risināti godīgā ceļā, tomēr vairākums respondentu domā pretēji. Attiecībā uz darbu godīgu sadali ir novērojams cits viedoklis. 30,67% respondentu uzskata, ka darbs tikai nedaudz tiek sadalīts

godīgi, 17,33% respondentu uzskata, ka darbs godīgi tiek sadalīts mazā un ļoti mazā mērā. Darbu negodīgu sadali visvairāk izjūt finanšu departamentā strādājošie (2,17 punkti), juridiskajā departamentā (2,00 punkti) un PVD (2,25 punkti) strādājošie (skat. 17. pielikumu). Kopumā vērtējums sadaļā par vērtībām darbā uzskatāms par pozitīvu, taču nevar izslēgt negatīvākos vērtējumus.

Veselība un labsajūta. Šajā sfērā respondenti sniedza atbildes uz jautājumiem par viņu veselības pašnovērtējumu, izdegšanu un stresu.

Savu veselību kā labu kopumā vērtē 45,33% respondentu, 37,33% kā ļoti labu, bet 14,67% kā pietiekamu. Neviens no respondentiem savu veselības stāvokli nenorāda kā sliktu.

Vecuma grupās (skat. 3.7. attēlu), savu veselību kā pietiekamu vērtē vairāk kā puse respondentu grupā 51-65 gadi, līdz ar to pastāv lielāka iespēja, ka šie respondenti pametīs pašreizējo darba vietu veselības stāvokļa dēļ.



3.7.att. Respondentu veselības novērtējums vecuma grupās

Respondentu vērtējums par veselību vecuma grupās norāda uz tendenci, palielinoties respondentu vecumam, pasliktinās veselības pašnovērtējums. Šāda tendence var tikt skaidrota ar organismā notiekošajām fiziskajām pārmaiņām, kuras veicina novecošana, samazinot organisma spēju ilgstoši strādāt aktīvi un spēju labāk cīnīties pret slimībām, tādējādi samazinot darba spējas un veselības pašnovērtējumu [36].

Vidēji daļu no sava darba laika respondenti jūtas izsmelti un izjūt stresu. Kā liecina 3.5. tabulā apkopotā informācija, tad vairāki respondenti visu laiku vai lielāko daļu laika saskaras ar emocionālu nogurumu, stresu un aizkaitinājumu, jūtas izsmelti.

Veselība un labsajūta

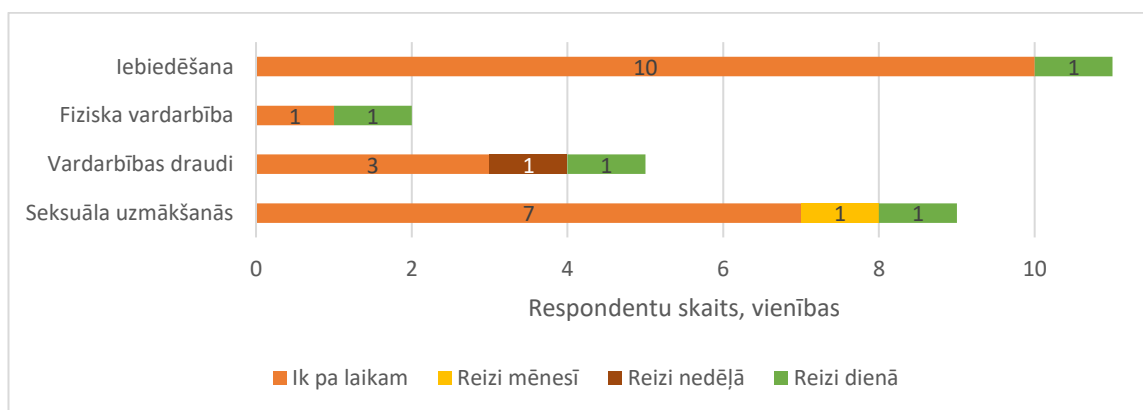
Sadaļa	Jautājums	Visu laiku, %	Lielāko daļu laika, %	Daļu no laika, %	Mazāko daļu no laika, %	Nemaz, %	Vidēji, punkti
Izdegšana	Cik bieži Jūs jūtaties izsmelts?	1,33	17,33	37,33	41,33	2,67	1,73
	Cik bieži Jūs jūtaties emocionāli noguris?	4,00	17,33	38,67	37,33	2,67	1,83
Stress	Cik bieži Jūs izjūtat stresu?	5,33	16,00	44,00	30,67	4,00	1,88
	Cik bieži jūtaties aizkaitināts?	2,67	9,33	32,00	48,00	8,00	1,51

Saskaņā ar 18. pielikumu, emocionālu nogurumu un izsmeltības sajūtu visvairāk izjūt respondenti no finanšu departamenta (2,09 punkti), kas var būt skaidrojams ar retu iespēju ietekmēt darba apjomu un biežu augsto darba tempu.

Vismazāk stresu izjūt respondenti no DZĒPD (1,56 punkti), PVD (1,75 punkti) un tehniskā departamenta (1,75 punkti) (skat. 19. pielikumu). Visbiežāk aizkaitināti savā darbā jūtas respondenti no tehniskā departamenta (1,88 punkti), KAC (1,75 punkti) un finanšu departamenta (1,70 punkti). Kā novērojusi autore, tad aizkaitinājuma rašanās iemesls var būt komunikācija ar klientiem, sniedzot atbildes uz problēmu jautājumiem un risinot tās, jo ne vienmēr problēmas rašanās iemeslu klienti uztver ar pirmo reizi.

Aizvainojoša uzvedība. Šī sfēra ietver jautājumus par seksuālu uzmākšanos, vardarbības draudiem, fizisku vardarbību un iebiedēšanu.

No seksuālas uzmākšanās kopumā cietuši 9 respondenti, vardarbības draudus saņem 5 respondenti, no fiziskas vardarbības cietuši 2 respondenti un tikuši iebiedēti ir 11 respondenti. Lielākā daļa no šiem respondentiem ar aizvainojošu uzvedību saskaras ik pa laikam (skat. 3.8. attēlu).



3.8.att. Grafisks attēlojums respondentu saskarsmei ar aizvainojošu uzvedību

No seksuālās uzmāksnās visvairāk cieš sievietes, lielākoties vecuma grupā 18-25 gadi, savukārt šāda veida aizvainojošo uzvedību pilnībā neizjūt respondenti, kuri ir vecāki par 51 gadu. Šādu uzvedību respondenti lielākoties piedzīvo no klientu un/vai sadarbības partneru puses, retākos gadījumos no kolēģiem.

Ar vardarbības draudiem sastapušies galvenokārt vīrieši, visbiežāk vecuma grupā 26-35 gadi. Ar šāda veida draudiem nav bijusi saskarsme respondentiem, kuri vecāki par 51 gadu un sievietēm. Vardarbības draudus visbiežāk izsaka klienti un/vai sadarbības partneri. Savukārt kāds respondents šādus draudus vismaz reizi nedēļā saņem no kolēģiem.

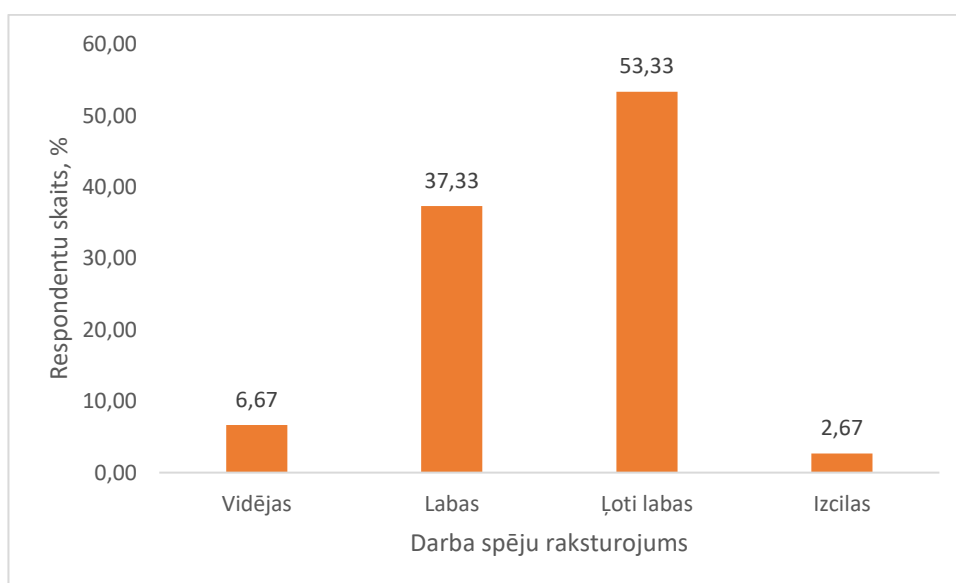
Respondenti, kuriem bijusi saskarsme ar fizisku vardarbību, to saņēmuši no klientu un/vai sadarbības partneru puses. Ar šādu aizvainojošu uzvedību nav sastapusies neviena no respondentēm.

Ar iebiedēšanu sastapušies respondenti, kuri lielākoties NĪPG nostrādājuši 0-5 gadus. Respondentus galvenokārt ik pa laikam cenšas iebiedēt klienti un/vai sadarbības partneri, nedaudz retākos gadījumos kolēģi, kādā gadījumā pat vadītājs. Biežāk no šādas aizvainojošas uzvedības cietušas sievietes.

3.2. Darbspēju indeksa noteikšana

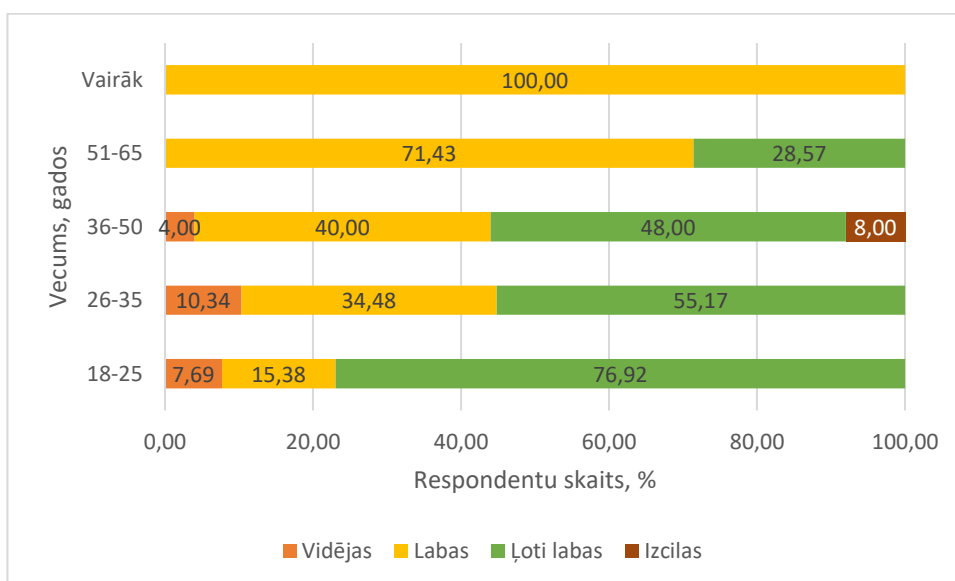
DI noteikšanai, respondentiem elektroniskās aptaujas veidā tika uzdoti jautājumi, kuri sniedz respondenta novērtējumu par esošajām darbspējām papildus ņemot vērā organizatorisko un psihosociālo faktoru ietekmi.

Vērtējot savas pašreizējās darba spējas, lielākā daļa respondentu tās novērtējuši kā ļoti labas (skat. 3.9. attēlu).



3.9.att. Respondentu (n=75) darba spēju raksturojums

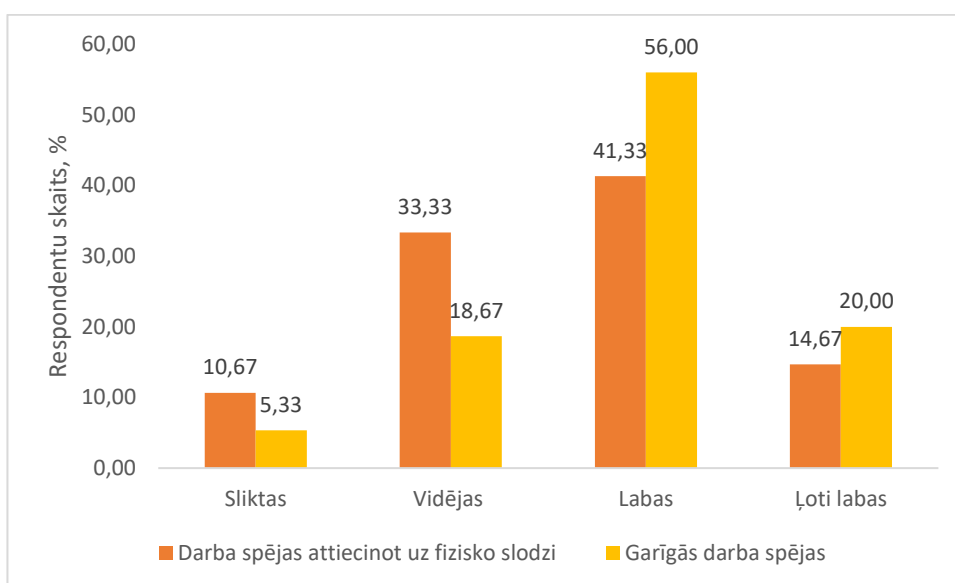
Savas darba spējas kā vidējas raksturojuši neliels skaits respondentu vecuma grupās 18-25 gadi, 26-35 gadi un 36-50 gadi (skat. 3.10. attēlu).



3.10.att. Respondentu darba spēju novērtējums vecuma grupās

Līdzīgi kā jautājumā par veselības stāvokļa pašvērtējumu, arī šeit novērojama tendence, palielinoties respondentu vecumam, samazinās vērtējums par darba spējām.

Nedaudz vairāk nekā puse no respondentiem savas darba spējas attiecībā uz fizisko slodzi novērtējuši kā labas vai ļoti labas (skat. 3.11. attēlu).

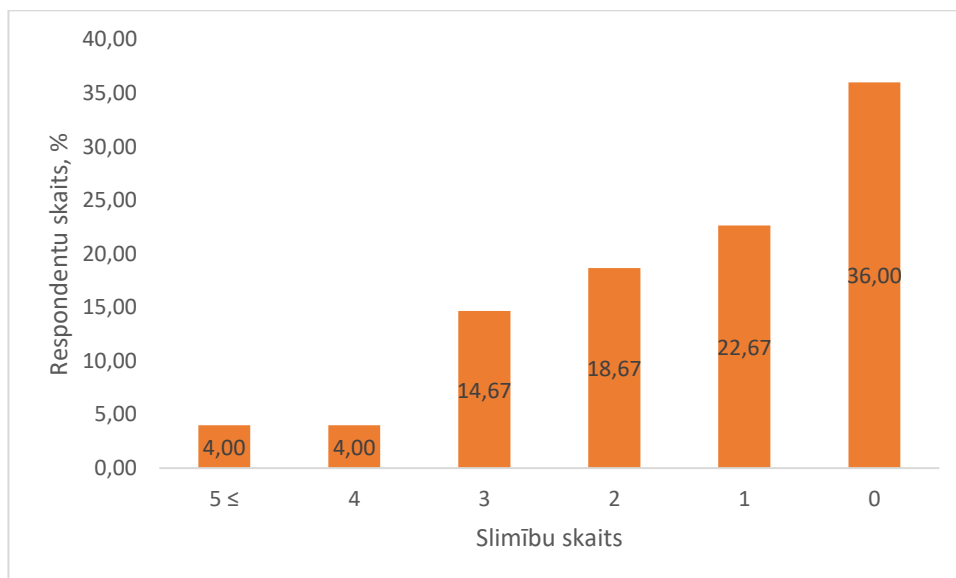


3.11.att. Respondentu (n=75) vērtējums darba spējām attiecinot uz fizisko slodzi un garīgajām darba spējām

Procentuāli lielāks skaits respondentu savas garīgās darba spējas vērtē labāk nekā darba spējas attiecinot uz fizisko slodzi. Šāds rezultāts skaidrojams ar to, ka respondentu darbs pamatā ir garīgs darbs, kurā fiziska slodze darba laikā nav raksturīga. Attiecīgi, ja darbiniekiem

pārmaiņus pēc nepieciešams darīt fizisku darbu, tad ātrāk var rasties nogurums, jo organisms var nebūt pieradis pie fiziskas slodzes ikdienas darbā.

Kā liecina aptaujas rezultāti, tad 36,00% no respondentiem pēdējo piecu gadu laikā nav diagnosticēta kāda slimība, attiecīgi 64,00% no respondentiem diagnosticēta vismaz viena slimība (skat. 3.12. attēlu).



3.12.att. Respondentiem (n=75) diagnosticēto slimību skaits pēdējo 5 gadu laikā

Pēdējo piecu gadu laikā respondentiem diagnosticētas tādas slimības kā gripa, angīna, bronhīts, saaukstēšanās, dažādi vīrusi, kas izraisa spēcīgas galvassāpes vai problēmas ar vēderu, alerģiska reakcija, redzes pasliktināšanās, paaugstināts asinsspiediens, onkoloģiska saslimšana (nav norādīts konkrētāk), depresija, nātrene, vairogdziedzera darbības traucējumi. Kādam respondentam ir problēmas ar locītavām, bet tās līdz galam vēl nav identificētas. Papildus jau minētajām slimībām, respondentiem konstatētas slimības, kuru īss raksturojums apkopots 3.6. tabulā.

3.6.tabula

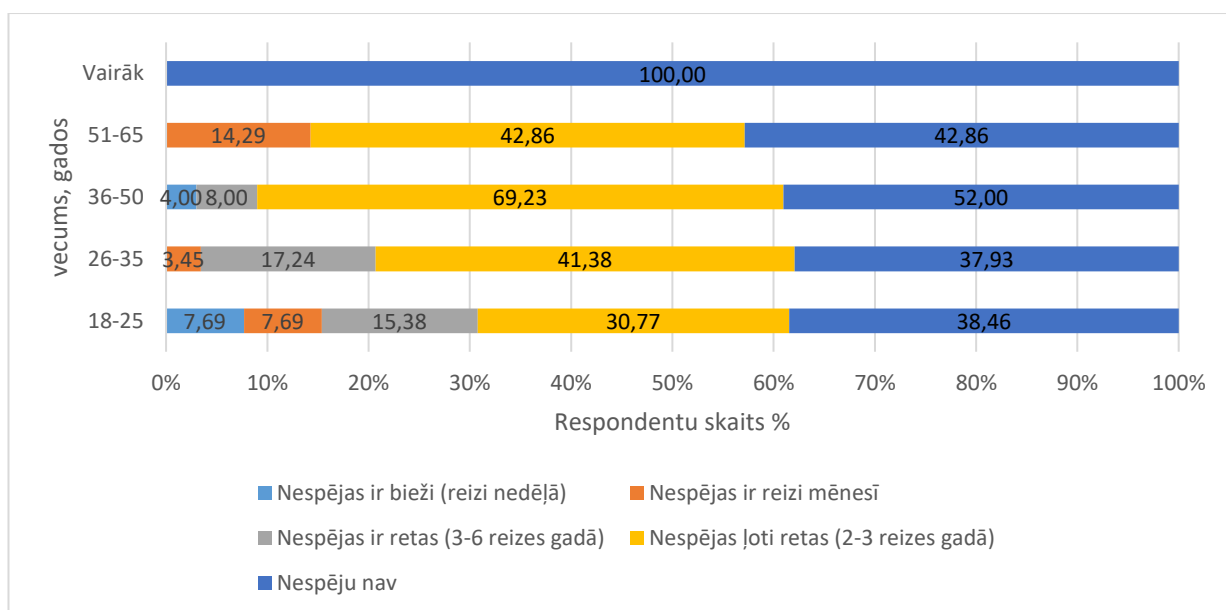
Respondentiem diagnosticēto slimību īss raksturojums

Nr.p.k.	Slimība	Slimības īss raksturojums
1	2	3
1.	Protrūzijas	Protrūzijas ir starpskriemeļu diska izbīdīšanās no normālās stadijas, nospiežot nervu, neskarot fibrozo gredzenu. Tā var rasties no traumas vai lielas slodzes. Protrūzijas kakla daļā izraisa sāpes uz abām vai vienu roku, bet protrūzijas muguras lejasdaļā rada sāpes kājās [37, 38].
2.	Diska trūces	Diska trūces veidojas mugurkaulā, kad caur bojātu fibrozo gredzenu izkļūst gēlveida viela, radot nervu kairinājumu. Vairumā gadījumu diska trūces rodas mugurkaula jostas daļā, radot sāpes kājās. Diska trūce var rasties no nepareizas smagumu celšanas, kā arī, organismam novecojot, diski kļūst cietāki [37].
3.	Cistīts	Cistīts ir urīnpūšļa iekaisums, ko izraisa bakteriāla infekcija. Cistīts var rasties no zaļu lietošanas, dažādiem kairinātājiem, pēc citu slimību izslimošanas kā komplikācija [39].

1	2	3
4.	Spondilozē	Tā ir hroniska mugurkaula slimība, kurai raksturīgas pārmaiņas skriemeļos, veidojot kaul izaugumus dažādās formās. Pamatā spondilozē raksturīga vecāka gada gājuma cilvēkiem, taču arī gados jaunāki cilvēki, kuri veic fiziski smagu darbu vai kuriem ir patoloģiska mugurkaula deformācija, var tikt ietekmēti [40].
5.	Aritmija	Aritmija ir sirdsdarbības ritma traucējumi, kuras laikā sirds var pukstēt ātrāk, lēnāk vai neritmiski. Aritmija var rasties no dažādām sirds un asinsvadu slimībām, liela stresa, kaitīgu ieradumu ietekmē, psiholoģisku faktoru ietekmē [41].
6.	Skoliozē	Skoliozē ir mugurkaula deformācijā, kurā tas izliecas uz sāniem. Tā visbiežāk rodas bērniem bez nosakāma cēloņa. Slimība parasti rodas pēc izslimota rahīta vai saistībā ar muguras muskuļu vājumu [42].
7.	Gastrīts	Kuņģa gļotādas iekaisums jeb gastrīts var būt akūts vai hronisks. Akūts gastrīts var rasties no medikamentu lietošanas, kairinošu vielu ietekmes, akūta stresa. Hronisks gastrīts rodas no ilgstoša iekaisuma kuņģa gļotādā, ko rada baktērijas infekcija [43].
8.	Vitiligo	Vitiligo slimība izpaužas kā ādas pigmentācija, kur atsevišķās ādas zonās zūd ādas pigments melanīns, veidojot ziloņkaula vai piena krāsas plankumus uz ādas. Kā cēloni vitiligo slimībai var attīstīties no stresa, emocijām, vara un dzelzs trūkuma organismā, vairogdziedzera traucējumiem [44].
9.	Politrauma	“Politrauma tiek definēta, kā divu vai vairāku reģionu vai orgānu sistēmu bojājums, kas var radīt fizisku, kognitīvu, psiholoģisku vai psihosociālu defektu un funkcionālu nespēju.” [45]
10.	Osteoporoze	Kaulu masas samazināšanās, kuras rezultātā mainās kaulu struktūra, radot trauslākus kaulus, līdz ar to palielinās kaulu lūzumu risks [46].
11.	Radikulīts	Muguras nervu saknīšu bojājums, kas izraisa sāpes, jušanas traucējumus, tirpšanu, nespēku vai pat kustību traucējumus [47].

Vairums no respondentu minētajām slimībām saistītas ar ergonomisko vai bioloģisko faktoru ietekmi, taču netrūkst arī tādu slimību, kuras ietekmē psihosociālie faktori.

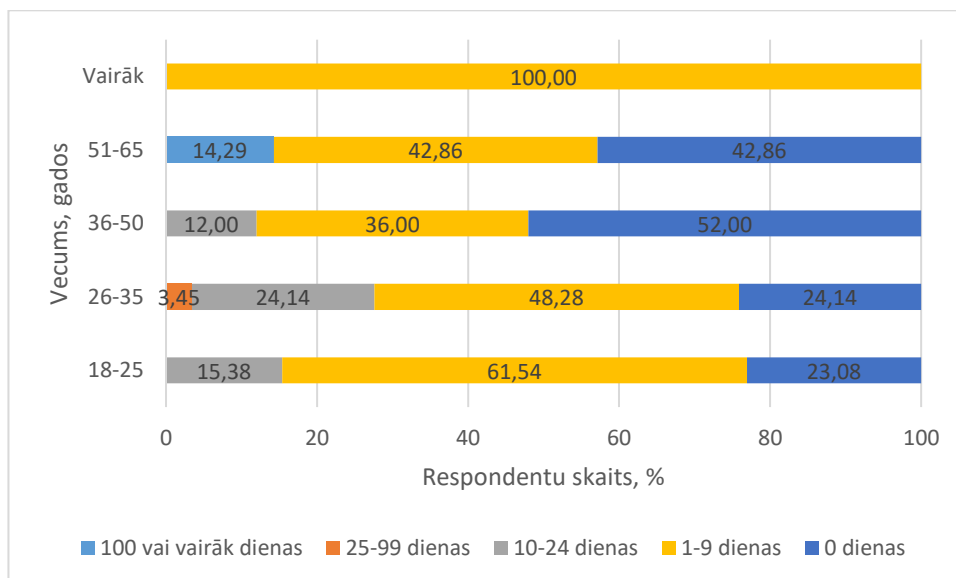
Ar darba nespējām slimību dēļ pēdējā gada laikā sastapušies 66% respondentu, no kuriem procentuāli biežāk slimojuši respondenti vecuma grupā 26-35 gadi (skat. 3.13. attēlu).



3.13.att. Respondentu sadalījums vecuma grupās novērtējot darba nespējas slimību dēļ pēdējā gada laikā

Kā liecina 3.13. attēlā atspoguļotie dati, tad nespējas reizi nedēļā piedzīvo respondenti vecuma grupās 18-25 gadi un 36-50 gadi. Kopumā vairākiem darbinieku darba nespējas slimību dēļ ir retas vai tādu nav vispār.

Respondentu atbildēs par prombūtni darbā slimību dēļ pēdējā gada laikā novērojama cita aina (skat. 3.14 attēlu).



3.14.att. Respondentu sadalījums vecuma grupās novērtējot prombūtni darbā slimību dēļ pēdējā gada laikā

Lielākā daļa respondentu jeb 65,33% vismaz vienu dienu bijuši prombūtnē no darba pēdējā gada laikā, attiecīgi tikai 34,67% respondentu nav bijuši prom no darba slimību dēļ. Vērtējot situāciju vecuma grupās, nedaudz vairāk kā puse respondentu vecuma grupā 36-50 gadi nav kavējuši darbu slimību dēļ. Kopumā tikai 18,67% no kopējo respondentu skaita prombūtnē bijuši ilgāk par 10 dienām. Iegūtie dati gan neļauj spriest par to vai respondenti, kuri bijuši prombūtnē no darba slimības dēļ, slimošana notikusi periodiski vai minētais slimošanas periods ir bijis uzreiz.

Respondentu personīgā prognoze par to vai ar pašreizējām darba spējām varēs pildīt savus darba pienākumus arī pēc 2 gadiem apkopota 3.7. tabulā.

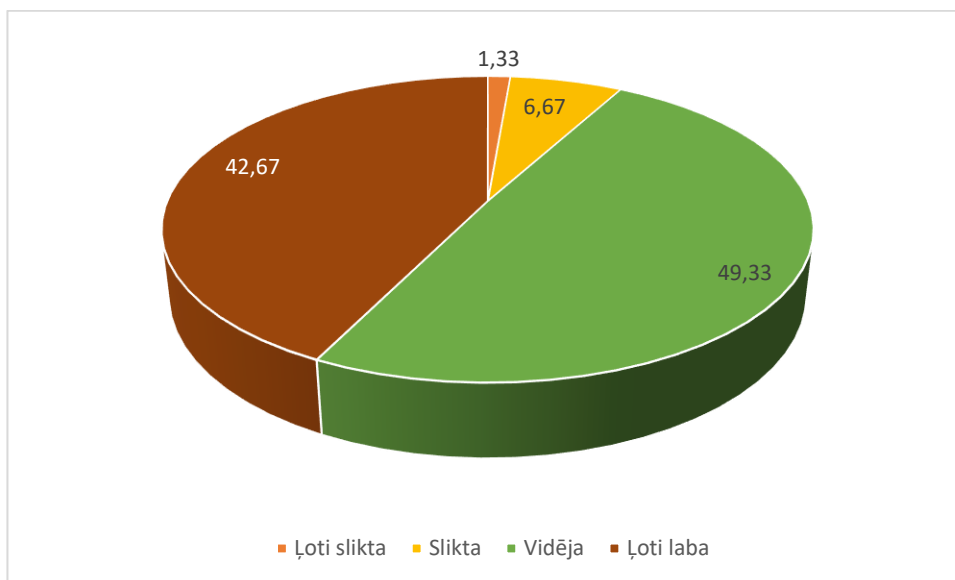
3.7.tabula

Respondentu (n=75) personīgā prognoze darba pienākumu pildīšanai pēc 2 gadiem ar pašreizējām darba spējām vecuma grupās

Prognoze	18-25 gadi, %	26-35 gadi, %	36-50 gadi, %	51-65 gadi, %	Vairāk gadi, %	KOPĀ, %
Pilnīgi pārliecināts, ka varēšu strādāt	16,00	32,00	30,67	6,67	-	85,33
Neesmu pārliecināts vai varēšu strādāt	-	6,67	2,67	2,67	1,33	13,33
Ar pūlēm varēšu strādāt	1,33	-	-	-	-	1,33

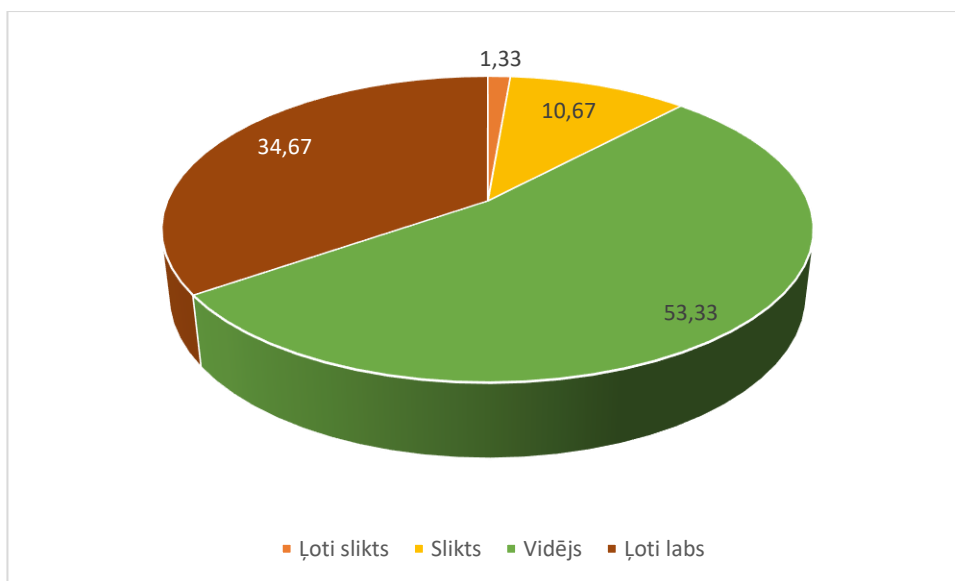
Lielākā daļa respondentu ir pilnīgi pārliecināti, ka ar savām pašreizējām darba spējām varēs pildīt savus darba pienākumus arī pēc 2 gadiem. Respondenti, kuri nav pārliecināti par savām darba spējām pēc 2 gadiem, šobrīd esošās darba spējas novērtējuši kā vidējas vai labas, tādejādi prognozējot, ka tās tuvāko gadu laikā varētu pasliktināties.

Darba slodzes plānojuma atbilstību individuālajām spējām gandrīz 50,00% respondentu vērtē kā vidēju, savukārt teju 43,00% respondentu slodzes plānojumu vērtē kā ļoti labu (skat. 3.15. attēlu).



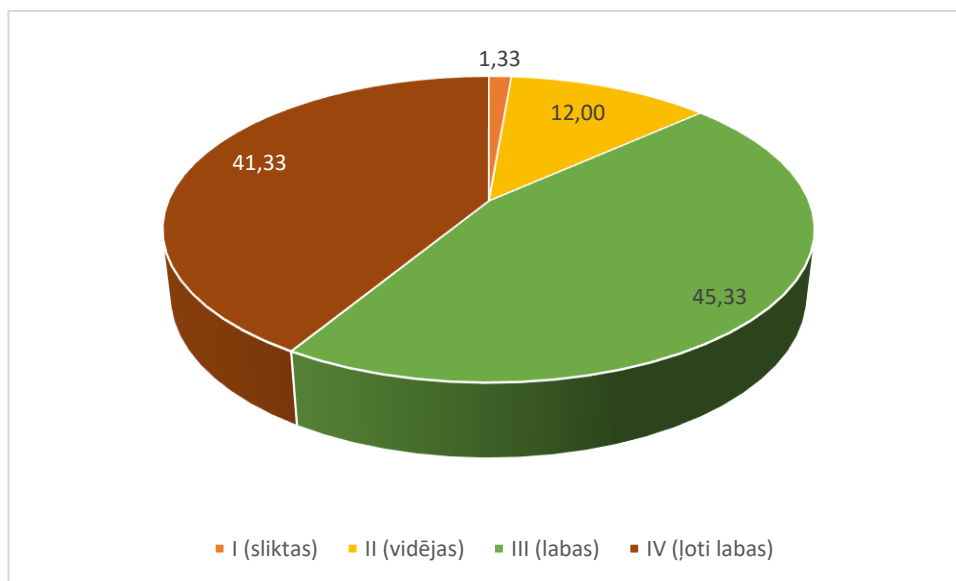
3.15.att. Respondentu (n=75) procentuāls vērtējums par darba slodzes plānojuma atbilstību individuālajām spējām

Vairāk nekā puse respondentu savam darba kolektīvam sniedz vidēju vai ļoti labu psihoemocionālo vērtējumu, kas norāda uz labām savstarpējām attiecībām (skat. 3.16. attēlu)



3.16.att. Respondentu (n=75) procentuāls darba kolektīva psihoemocionālais vērtējums

Analizējot respondentu vērtējumu jautājumos par darbības indeksa noteikšanu, kopumā lielākai daļai jeb 86,67% no respondentiem darbības atbilst labām vai ļoti labām (skat. 3.17. attēlu).



3.17.att. Kopējā novērtējuma procentuāls attēlojums respondentu (n=75) darbības NĪPG strādājošo darbības atbilst labām un ļoti labām ar prognozi, ka tādas tās saglabāsies vismaz tuvāko 2 gadu laikā.

4. PRIEKŠLIKUMI UN AIZSARDZĪBAS PASĀKUMI

Preventīvo un aizsardzības pasākumu īstenošana organizācijās uzlabo darbinieku produktivitāti un labsajūtu. NĪPG jāpievēršas psihosociālo risku mazināšanai, lai uzlabotu esošos darba apstākļus un mazinātu lielo darbinieku mainību, kuru ietekmē šo risku klātbūtne. Sakārtota darba vide rada lielāku darbinieku produktivitāti un mazina risku iespējamību. Balstoties uz iegūtajiem rezultātiem, darba autore izstrādā priekšlikumus psihosociālo risku novēršanai un darbības saglabāšanai NĪPG.

Lai uzlabotu darbinieku spēju tikt galā ar darba prasībām nepieciešams caurskatīt un pārplānot ikdienā veicamos darbus atbilstoši darbinieku darba spējām un atvēlētajam darba laikam, izslēdzot liekās darbības. Procesā vēlams iesaistīt un ņemt vērā ne vien nodaļu vadītāju viedokļus, bet arī pašus darbiniekus, kas sniegs reālāko ieskatu darba gaitā, tādējādi ļaujot ietekmēt savu darbu. Šāda informācijas apmaiņa ne vien pastiprina darbiniekos sajūtu, ka viņu viedoklis arī ir svarīgs un vērā ņemams, bet arī darba devējam ir iespēja saskatīt efektīvāku risinājumu procesu uzlabošanai.

Lai novērstu emocionāli satraucošu situāciju ietekmi uz darbinieku, nepieciešamas apmācības, kā rīkoties šādās situācijās, izveidojot attiecīgu informatīvo materiālu vai piesaistot speciālistu, kurš veiks instruktāžu.

Lai veicinātu darbinieku izaugsmi, darba devējs tos var mudināt piedalīties no darba devēja puses apmaksātos semināros un konferencēs, kas papildinās ne vien darbinieku pieredzi, bet arī likt novērtēt darba devēja ieinteresētību personības attīstībai. Ar gūtajām zināšanām jāiepazīstina kolēģi.

Lai uzlabot darbinieku informētību par notiekošo darba vietā un tuvākajiem nākotnes plāniem, pēc katrām vadības sapulcēm tiešajiem vadītājiem jāpārrunā apspriesto aktuālo informāciju ar savu nodaļu pārstāvjiem. Iespēju robežās ieteicams padarīt pieejamus sapulču protokolus vai sniegt rakstisku atskatu par sapulcē pārrunāto, lai darbinieki patstāvīgi var iepazīties ar aktuālo informāciju grupā. Mēneša ietvaros atspoguļot galvenos paveiktos darbus un izvirzīt uzdevumus nākamajam mēnesim, kas ļaus darbiniekiem labāk izprast aktualitātes darba vietā. Izvirzot jebkādas mērķus, nepieciešams skaidri norādīt, kāds ir to vēlamais rezultāts, cik ilgā laikā plānots tos īstenot un ko tas prasīs no darbinieku puses.

NĪPG darbiniekiem bieži vien trūkst informācijas, kas ļautu labāk pildīt savus darba pienākumus. Lai arī darbiniekiem tiek organizētas ievadapmācības, kuru laikā var iepazīties ar citu departamentu darbību, saņemtais informācijas apjoms var būt pārāk apjomīgs, lai to varētu atcerēties ilgtermiņā. Papildus šāda veida apmācībām ieteicams izveidot kompaktu

rokasgrāmatu, kurā var uzzināt amatam saistošos procesus, sniegt norādījumus dokumentu noformēšanai, norādīt, kur vērsties problēmu situācijās. Rokasgrāmatas izveidē iesaista visu departamentu pārstāvjus, tādejādi veicinot arī darbinieku līdzdalību procesu sakārtošanā. Laika gaitā rokasgrāmatu nepieciešams atjaunot ar aktuālo informāciju procesu norisē. Šāda rokasgrāmatas izveide palīdzētu darbiniekiem labāk un ātrāk orientēties darba vidē, samazinot laiku konkrēta procesa realizācijai.

NĪPG darbinieki no vadības saņem nepietiekamu novērtējumu, kas var rezultēties motivācijas trūkumā attiecībā uz darbu izpildi. Lai labāk motivētu darbiniekus strādāt, var izveidot nomināciju "Mēneša labākais darbinieks", kur katrā nodaļā vai grupā kopumā tiek novērtēts kāda darbinieka paveiktais mēneša laikā, attiecīgi saņemot gan nomināciju, gan kādu noderīgu apbalvojumu. Papildus der izveidot bonusu sistēmu, kurā kādu labumu mēneša vai gada ietvaros var iegūt ikviens darbinieks. Šāda veida iniciatīvas darbiniekiem liktu justies vairāk novērtētiem.

Lai uzlabotu darbinieku izpratni par viņa darba mērķiem un sagaidāmo rezultātu, tos nepieciešams skaidri un gaiši pozicionēt. Apzinoties mērķus un sagaidāmos rezultātus, darbinieks var labāk plānot savu darbu konkrētā mērķa sasniegšanai, izslēdzot nevēlamas darbības, kas rodas no neskaidru mērķu īstenošanas.

Lai laicīgi atklātu darbā esošās problēmas un varētu tās novērst pēc iespējas ātrāk, tiešajam vadītājam ir jābūt ne vien gatavam uzklaut savus padotos un viņu problēmas, kopīgi vai ar citu palīdzību risinot tās, bet arī jāmodina darbiniekus vērsties pie vadītāja dažādu problēmu risināšanai. Pienācīgi nesaņemts atbalsts no vadītāja puses, darbiniekos var radīt nedrošību. Papildus var izvirzīt uzticības personu, pie kuras vērsties riska situācijās, kurās netiek saņemts atbalsts no tiešā vadītāja.

Lai darbs neradītu nevēlamu ietekmi uz darbinieku privāto dzīvi, kas var atsaukties uz darbinieku labklājību un produktivitāti darbā, nepieciešams mazināt darba apjomu, kas rada gan emocionālu, gan fizisku nogurumu.

Lai veicinātu godīgu darba pienākumu sadali starp darbiniekiem, nepieciešams pārskatīt pašreizējo pienākumu sadali un izvērtēt, kāds ir darba apjoms un vai darbinieks spēj/nespēj tikt ar tiem galā noteiktajā pienākumu izpildes laikā. Pēc izvērtēšanas nepieciešams veikt pienākumu pārdali, tādejādi mazinot darbinieku nevienlīdzību un atvieglot darbu nodarbinātajiem, kuriem tiek uzlikti pārāk daudz darba pienākumu.

Lai izvairītos no izdegšanas darbā, nepieciešams samazināt darba apjomu, kas ietekmē enerģijas patēriņu. Jūtot, ka nogurums ikdienas darbā ņem virsroku, nepieciešams runāt ar tiešo vadītāju par iespējamu darba pārplānošanu. Darbiniekiem pašiem jāseko līdzi savai nogurum pakāpei, ko noteikti nedrīkst ignorēt. Papildus ieteicams reglamentēt atpūtas paužu ilgumu.

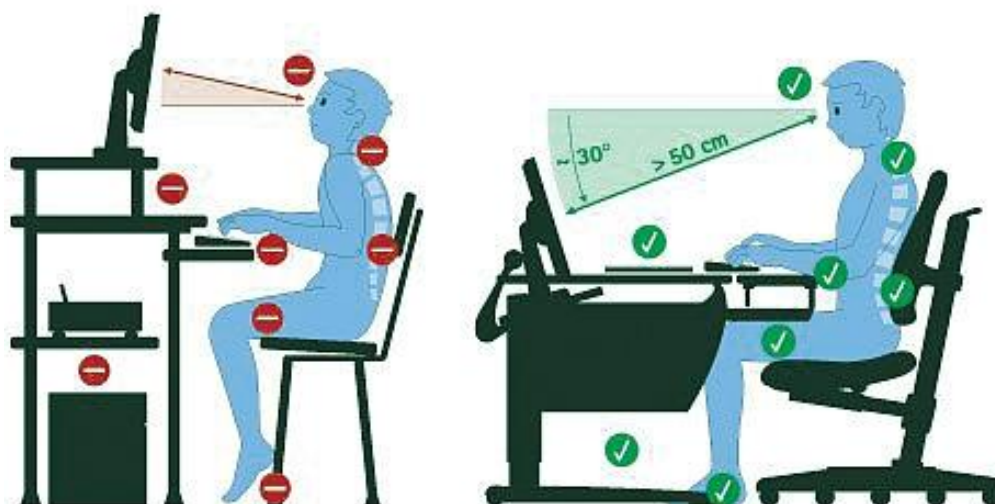
Papildus noteiktajam pusdienu pārtraukumam, darba autore iesaka paņemt nelielu pārtraukumu ik pēc stundas 5-10 minūšu apmērā vai ik pēc 2 nostrādātām darba stundām 15 minūšu apmērā, kuras nodarbinātie var izmantot pēc saviem ieskatiem.

Lai mazinātu stresa ietekmi darbā, darbiniekiem jāiemācās atteikties no papildus darbu darīšanas. Ar vadītāju jāpārrunā esošā situācija un jārod kopīgs risinājums. Darba vidē jāsamazina nesamērīgas prasības, jāsniedz iespēja kontrolēt darbu, jāsniedz darbiniekiem atbalsts, respektīvi jānovērš psihosociālie riski.

Lai novērstu aizskarošas uzvedības piedzīvošanas darba vietā no kolēģu puses, iekšējos kārtības noteikumos jāparedz procedūra kam un kā darbiniekiem jāziņo par aizskarošo uzvedību. Saņemot sūdzību, darba devējam tā jāizvērtē ātri un taisnīgi, nodrošinot neformālu risinājumu, ja sūdzība nav ļoti nopietna. Nepieciešams brīdināt pārkāpēju par atbildību un iespējamo sodu nopietna precedenta gadījumā. Aizskarošas uzvedības gadījumā, nodarbinātajam ir visas tiesības izteikt aizrādījumu par to [48].










Lai uzlabotu kolektīva savstarpējo saliedētību un veicinātu izpratni par kolēģu darbu, ieteicams veidot saliedējošus pasākumus. Papildus jau tradicionāli rīkotajiem ikgadējiem pasākumiem (sporta spēles, Ziemassvētku/Jaunā gada balle), var ieviest jaunas tradīcijas, piemēram, "Ēnu dienas". To laikā darbiniekiem tiek piedāvāta iespēja iejusties kāda cita kolēģa ādā un pildīt tam uzticētos darba pienākumus. Šāda veida pasākums darbiniekiem labāk ļautu izprast kolēģu darba specifiku un novērtēt to ieguldījumu kopējā darbā.

Lai uzlabotu darbinieku darba spējas un mazinātu darba radītu nogurumu, nepieciešams pievērst uzmanību darba vietas iekārtojumam. Galvenie nosacījumi, kas jāievēro, ērts darba krēsls ar regulējamu atzveltni, roku balstiem, galds, kuram ideālā gadījumā var regulēt augstumu un ir brīva vieta kājām vai pieejams kāju atbalsts, Datora ekrānam jāatrodas vismaz 50 cm attālumā no acīm. Paraugu darba vietas iekārtojumam skatīt 4.1. attēlā.



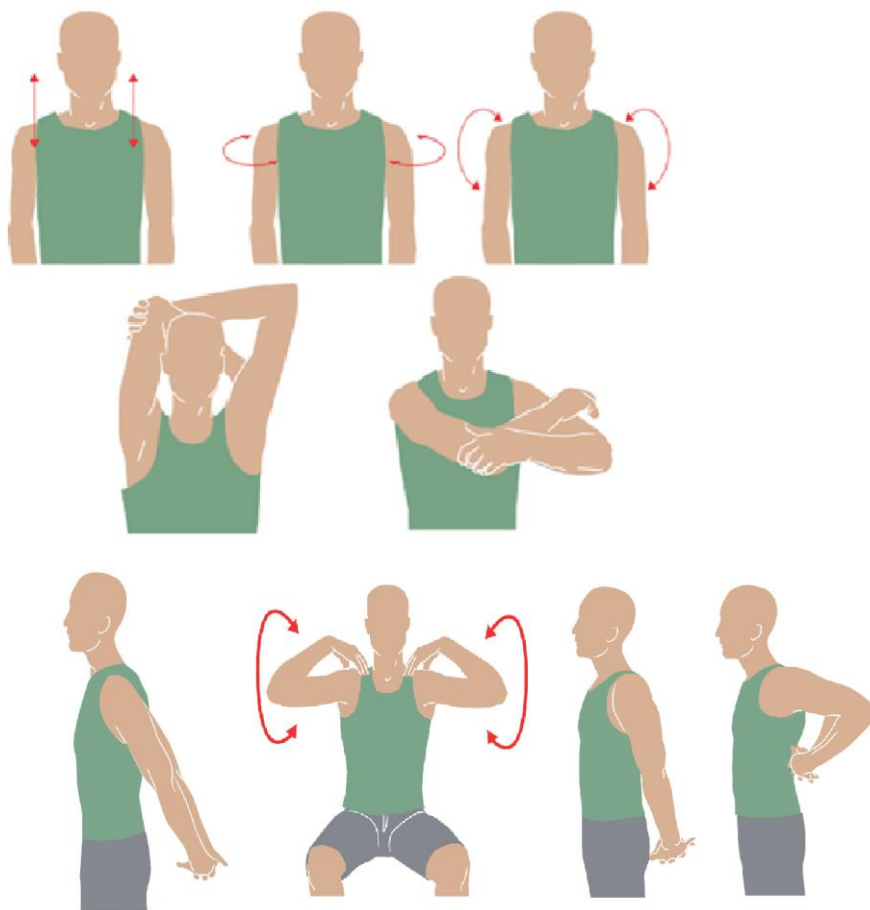
4.1.att. Ergonomiskas darba vietas iekārtojums [49]

Lai nepasliktinātos darbinieku redze, ieteicams veikt vingrinājumus acīm (skat. 4.2. attēlu), strādājot ar datoru, lietojot ārsta izrakstītas brilles, ik pa laikam paskatīties tālumā, jo acis atpūšas vērojot objektus, kas atrodas tālāk par 5 metriem [49].

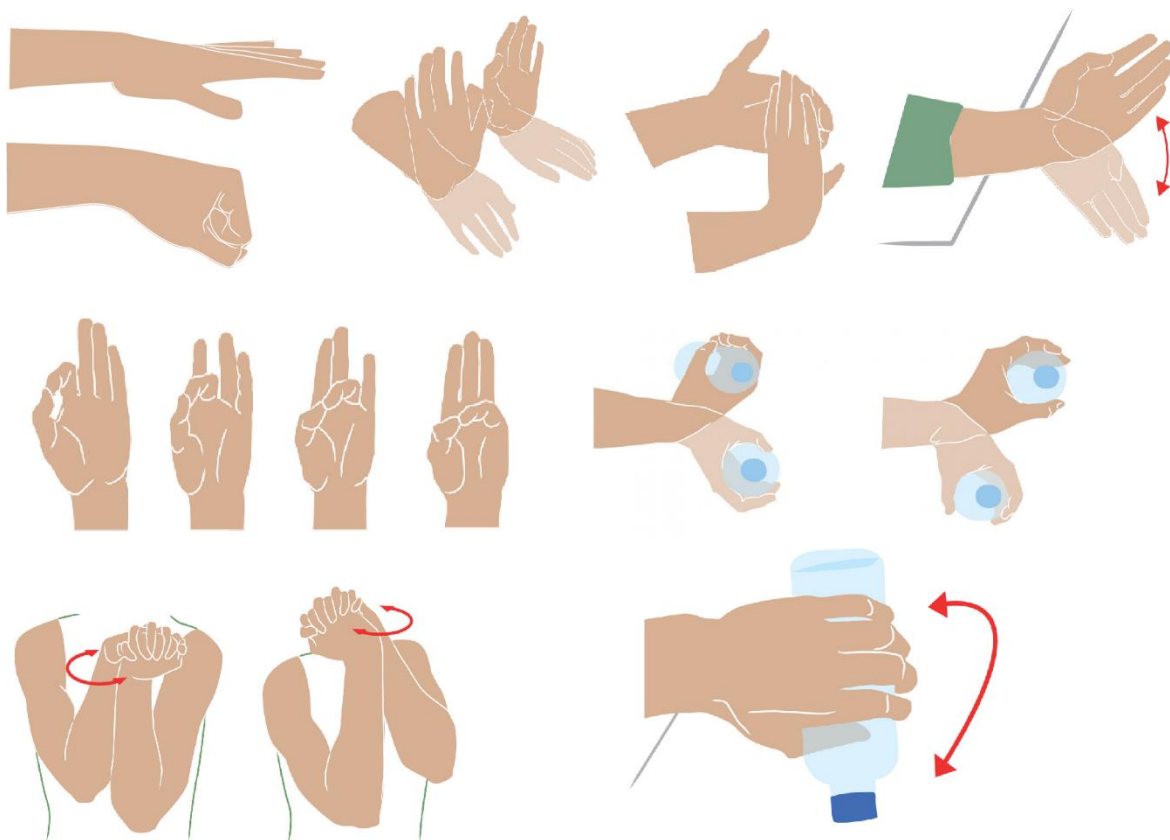
	Skats augšup, noturēt 5 sekundes. Atpūtiniet acis. Skats lejup, noturēt 5 sekundes. Atpūtiniet acis. Atkārtojiet 5 reizes. Pēc tam dažas sekundes pamirkšķiniet acis.
	Skats pa kreisi, noturēt 5 sekundes. Atpūtiniet acis. Skats pa labi, noturēt 5 sekundes. Atpūtiniet acis. Atkārtojiet 5 reizes. Pēc tam dažas sekundes pamirkšķiniet acis.
	Skats pa kreisi slīpi uz augšu, noturēt 5 sekundes. Atpūtiniet acis. Skats pa labi slīpi uz leju, noturēt 5 sekundes. Atpūtiniet acis. Atkārtojiet 5 reizes. Pēc tam dažas sekundes pamirkšķiniet acis.
	Skats pa labi slīpi uz augšu, noturēt 5 sekundes. Atpūtiniet acis. Skats pa kreisi slīpi uz leju, noturēt 5 sekundes. Atpūtiniet acis. Atkārtojiet 5 reizes. Pēc tam dažas sekundes pamirkšķiniet acis.
	Rotējiet acis pretim pulksteņa rādītāja virzienam jeb pa kreisi. Atkārtojiet 10 reizes. Pēc tam dažas sekundes pamirkšķiniet acis.
	Rotējiet acis pa pulksteņa rādītāja virzienu jeb pa labi. Atkārtojiet 10 reizes. Pēc tam dažas sekundes pamirkšķiniet acis.
	Savīrziet acis kopā, lai Jūs redziet savu deguna galu. Tad ar krustiskām acīm paskatieties uzacu augstumā, tad atkal atpakaļ uz deguna galu. Atpūtiniet acis. Atkārtojiet 5 reizes. Pēc tam dažas sekundes pamirkšķiniet acis.
	Samiedziet acis, cik vien stipri Jūs variet. Noturiet tās 5 sekundes cieši aizvērtas. Pēc tam atpūtiniet acis. Atveriet plati vaļā acis, cik vien Jūs variet. Noturiet tās 5 sekundes plati vaļā. Pēc tam atpūtiniet acis. Visu atkārtojiet 10 reizes. Pēc tam dažas sekundes pamirkšķiniet acis.
	Nofokusējiet uz [oti tuvu esošu priekšmetu (pildspahu, pirkstu), lai to skaidri var saskatīt, tad nofokusējiet uz tālu esošu priekšmetu (skatoties cauri logam), lai to skaidri redz.Visu atkārtoti 10 reizes. Pēc tam dažas sekundes pamirkšķina acis.

4.2.att. Vingrinājumi nogurušu acu atpūtināšanai [50]

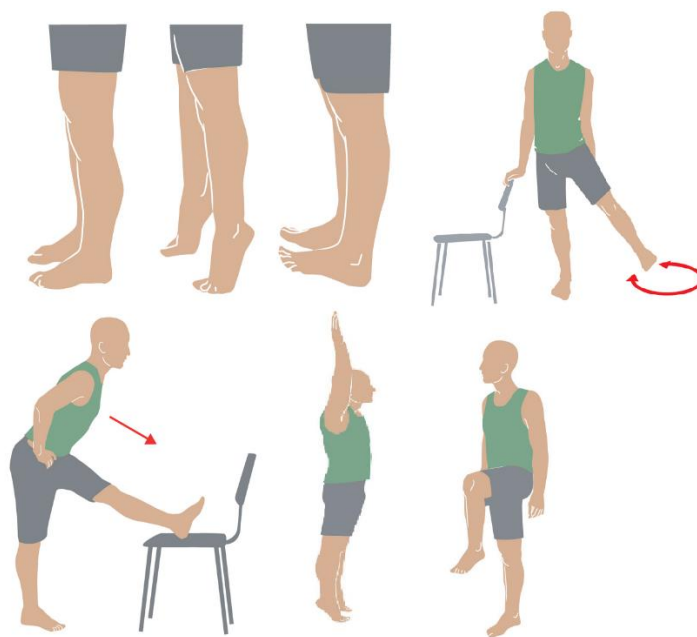
Lai atpūtinātu darba laikā nogurušo ķermeni, atpūtas pauzēs ieteicams izkustēties, veicot nelielu pastaigu vai izpildot vingrinājumus. Lai veicinātu labāku darbinieku izpratni par vingrinājumu izpildi, var piesaistīt speciālistu, kurš praktiski parāda vingrinājumus. Darba telpās, kurās ir vairāki darbinieki var norīkot kādu atbildīgo, kurš iniciē izkustēšanos un kopīgu vingrinājumu izpildi, kas vairo ne vien ķermeņa labsajūtu, bet arī saliedē kolektīvu un rada pozitīvas emocijas. Vingrinājumi dažādām ķermeņa daļām skatāmi 4.3., 4.4., 4.5., 4.6. attēlos.



4.3.att. Vingrinājumi pleciem [51]



4.4.att. Vingrinājumi plaukstām [51]



4.5.att. Vingrinājumi jostas daļai [51]

<p>1 IZMANTO KRĒSLU</p> <p>Sēdi ar krēslu sakrustotāk kājām, ievēro, lai mugura būtu taisna. Ievēro un ar rokām pacel sevi augšā. Turi 10 - 20 sekundes, pēc tam atkārti 5 reizes.</p>	<p>2 TRICEPSA TREIŅŠ</p> <p>Apsēdies uz rakstāmgalda malas, saliec kājas kopā, atspiedies ar plaukstām. Nedaudz atbīdies no galdā un ar rokām veic ko līdzīgu atspiedieniem.</p>	<p>3 DELNAS</p> <p>Ja daudz laika pavadi rakstot, tad noteikti tev jāvingrina arī plaukstas. Nostājes pie galdā un atspiedies uz durēm. Turi rokas taisnas un ar ķermeni atspiedies. Turi sēdi 15 sekundes.</p>	<p>4 ĶERMEŅA LEJASDAĻAS STIEPŠANA</p> <p>Apsēdies, izstiep kāju, ielāgo, ka pēdai jābūt taisnai. Šādu pozīciju tūri 2 sekundes, pacel nedaudz augstāk un tūri vēl 2 sekundes. Atkārti 15 reizes.</p>	<p>5 PLECA VINGRINĀJUMS</p> <p>Izstiepies, sēžot krēslā, tūri kājas kopā un izstiep rokas līdz griezīem. Noliec kreiso roku uz galdā, ar labo roku turies pie krēsla atzvelnes un griezes uz labo pusi. Noturi pozīciju 10 sekundes. Atslābinies un atkārti vingrinājumu.</p>	<p>6 IZSTIEP PLEČUS</p> <p>Sēdi ar taisnu muguru, savieno aizmugurē rokas atslēdzīnā un tūri 10 sekundes, Atkārti ar otru roku augšpusē.</p>
<p>7 KĀJU STIEPŠANA</p> <p>Atbīdi krēslu no galdā un uzliec kāju uz tā. Nostiep pirkstgalu un liecies pie kājas. Noturi 10 sekundes, kad esi vistuvāk pirkstgaliem. Atkārti ar otru kāju.</p>	<p>8 SĀNU STIEPŠANĀS</p> <p>Taisni sēdi, pacel rokas gaisā un satver tās kopā. Liecies uz labo pusi, pēc tam uz kreiso pusi. Izingrināsi gan rokas, gan izstaiptiesies.</p>	<p>9 DZELZS DUPSIS</p> <p>Sasprindzini un atslābini dibena muskulus, ar taisnu muguru sēžot krēslā. Atkārti tik daudz reizi, cik vari.</p>	<p>10 PAGREIZIENS</p> <p>Nostājes aiz krēsla un turies pie atzvelnes. Saliec vienu kāju un ar pēdu centies pieskarties dibenam. Nolaid un atkārti ar otru kāju. Vingrinājumu veic 10 reizes.</p>	<p>11 ROKU IZSTIEPŠANA</p> <p>Ar taisnu muguru sēdi krēslā, kājas tūri stabili uz zemes. Lūgšanas pozīcijā saliec rokas priekšā krūtīm un spied plaukstu pret plaukstu. Turi 20 sekundes. Šo vari atkārtēt tik bieži, cik nepieciešams.</p>	<p>12 PLEČU APĻOŠANA</p> <p>Taisni sēdi krēslā un aplo plecus. Ielāgo, ka rokām jābūt brīvi noloistām gar sāniem. Atkārti 12 - 15 reizes uz katru pusi.</p>
<p>13 KAKLA MUSKULĀTŪRA</p> <p>Ar rokām satver pakausi un lēni spied galvu uz leju, lai zodis pieskartos krūrim.</p>	<p>14 MUGURAS VINGRINĀŠANA</p> <p>Īpaši labi šis vingrinājums sanāks, ja tev ir kustīgs biroja krēsls. Sēdi ar taisnu muguru, turies pie galdā malas un kusties krēslā uz labo un kreiso pusi, skatienu vērsot līdzi.</p>	<p>15 IZAPĻO POTĪTES</p> <p>Izstiep kāju gaisā un aplo potīti pa labi un pa kreisi. Vingrinājumu atkārti arī ar otru kāju.</p>			

4.6.att. 15 vingrinājumi, kurus var veikt pie rakstāmgaldā [52]

Lai darbinieki ievērotu regulāras atpūtas pauzes, darba devējs var kopējā sistēmā uzstādīt aplikācijas, kura darbiniekiem sniegtu regulāru atgādinājumu. Kā aplikāciju piemērus var minēt “*Stretchly*”, “*WorkRave*”, “*EyeLeo*”. “*Stretchly*” aplikācijā iespējams izvēlēties divu veidu atgādinājumus – mikro un regulāros. Mikro atgādinājumu izmanto, lai atpūtinātu acis, bet regulārie atgādinājumi ir ilgāki un liek darbiniekiem piecelties un izkustēties. “*WorkRave*” aplikācija vairākās sadaļās ļauj izvēlēties atgādinājuma veidus – mikro pauze, atpūtas pauze, dienas limits. Aplikācija ne vien ļauj sekot līdzi tam, cik bieži ir ņemtas atpūtas pauzes, bet arī piedāvā sadaļu ar dažiem stiepšanās vingrinājumiem. “*EyeLeo*” aplikācija radīta, lai atgādinātu par acu atpūtināšanu īsās vai garās pauzēs. Atgādinājuma laiku var pielāgot katra personīgajām vajadzībām. Kad pienācis laiks nelielai atpūtai, aplikācija “nabloķē” ekrānu un parāda vienkāršus vingrinājumus acu atpūtināšanai [53].

Lai izvairītos no saslimšanas aukstajā gada laikā, nepieciešams darbiniekiem atgādināt par profilaktiskiem pasākumiem, piemēram, izvairīties no publiskām vietām, kurās sastopami daudz cilvēki, pavadīt laiku svaigā gaisā, dzert ūdeni un/vai tējas (ingvera, kumelīšu, liepziedu, u.c), uzturā lietot vitamīniem bagātus produktus, regulāri mazgāt rokas. Pamanot pirmos saslimšanas simptomus jau mājās, jāinformē darba tiešais vadītājs par to un jādodas pie ģimenes ārsta uz konsultāciju, kurš ieteiks kā rīkoties tālāk, nevis doties uz darbu un radīt saslimšanas risku kolēģiem.

Lai veicinātu labāku darbinieku veselību un pašsajūtu, nepieciešams rosināt darbiniekus pievērsties aktīvam un veselīgam dzīvesveidam. NĪPG var piedāvāt darbiniekiem ikdienā svaigus augļus, kurus uzēst atpūtas pauzēs, tādejādi uzņemot vitamīnus. Lai darbiniekus pievērstu fizisku aktivitāšu veikšanai, var rīkot iekšēju sacensību starp departamentiem, kurš vairāk noiet, noskrien, nobrauc ar velosipēdu, utt. Darbiniekiem var piemērot atlaidi sporta kluba, baseina apmeklējumam vai kādu citu fizisku aktivitāšu īstenošanai. Pirms tiek piemērots kāds šāda veida labums, ieteicams noskaidrot no pašiem darbiniekiem, kādas ir viņu vēlmes, kādus pasākumus sagaida no darba devēja.

SECINĀJUMI

1. Darbā izvirzītā hipotēze apstiprinās daļēji. Kopumā NĪPG nodarbinātajiem ir labas darbības un būtiska psihosociālo risku ietekme uz tām netika konstatēta.
2. Darba mērķis ir sasniegts, izpētot, analizējot psihosociālos riskus NĪPG strādājošajiem un izstrādājot preventīvos pasākumus.
3. Literatūras analīze ļauj secināt, ka psihosociālo risku nenovēršana organizācijai var radīt lielus izdevumus, ko veido darbinieku ilgstoša prombūtne, neefektīvs darbs un liela mainība.
4. Kā liecina aptaujas dati, lai tiktu galā ar savu darba apjomu, darbiniekiem bieži nepieciešams strādāt augstā darba tempā. Šāda tendence izteiktākā ir finanšu, juridiskajā un komercobjektu pārvaldīšanas departamentā, turklāt šo respondentu darbs prasa pārāk daudz enerģijas, kas negatīvi ietekmē to privāto dzīvi.
5. Vairumam darbinieku ir iespēja ietekmēt savu darbu, taču mazāka ietekme ir uz darba apjomu. Mazākā iespēja ietekmēt darba apjomu ir juridiskajā departamentā.
6. Aptaujas dati liecina, ka lielākā daļa respondentu saņem nepietiekamu informāciju par darba vietā notiekošo, kā arī saņem nepietiekamu darba novērtējumu no vadības.
7. NĪPG strādājošie, kuri sastapušies ar aizvainojošu uzvedību, visbiežāk to izjūti no klientu un/vai sadarbības partneru puses.
8. Anketas dati norāda uz tendenci – palielinoties darbinieku vecumam, samazinās vērtējums par darbības.
9. NĪPG strādājošiem ir labākas garīgās darba spējas nekā darba spējas attiecībā uz fizisko slodzi.
10. NĪPG strādājošajiem darba nespējas slimību dēļ ir retas vai tādu nav vispār, turklāt lielākā daļa respondentu ir pārliecināti, ka ar pašreizējām darba spējām varēs strādāt arī pēc 2 gadiem.
11. Saskaņā ar aptaujas datiem, NĪPG darbinieku veselības un darbības pašvērtējums sakrīt ar noteikto darbības indeksu – tās ir labas un ļoti labas.

PRAKTISKĀS REKOMENDĀCIJAS

Šī darba praktiskā nozīme ir informēt NĪPG vadību par konstatētajiem psihosociālajiem riskiem, kuru laicīga novēršana samazinātu ne vien lielo darbinieku mainību, bet arī uzlabotu iekšējo organizācijas vidi.

Rekomendācijas NĪPG vadībai:

1. Pārskatīt iekšējos procesus, lai novērtētu vai tajos nav liekas darbības, kas kavē ātrāku un efektīvāku darbu izpildi.
2. Organizēt darbu tā, lai darbiniekiem tas nebūtu jāveic augstā darba tempā un tiktu veidota godīga pienākumu sadale.
3. Iesaistīt darbiniekus procesu pilnveidošanā.
4. Uzlabot darbinieku informētību saistībā ar NĪPG notiekošo.
5. Skaidri norādīt vēlamos mērķus un vēlamo izpildes termiņu.
6. Katram departamentam izveidot rokasgrāmatu, kurā atrunāta iekšējo procesu kārtība.
7. Novērtēt darbinieku paveikto darbu.
8. Izvirzīt uzticības personu/as pie kuras darbiniekiem vērsties saskaroties ar darbu ietekmējošiem riskiem.
9. Izveidot un izplatīt informatīvos materiālus par psihosociālajiem riskiem, to ietekmi uz veselību.
10. Rosināt darbiniekus ievērot atpūtas pauzes.
11. Rosināt darbiniekus pievērsties veselīgam dzīvesveidam.
12. Apmācīt darbiniekus relaksējošu vingrinājumu veikšanā, izplatot informatīvus materiālus ar tiem un piesaistot atbilstošu speciālistu praktisku norādījumu sniegšanai.
13. Veidot saliedējošus pasākumus.
14. Atbalstīt darbinieku dalību semināros un konferencēs.
15. Izveidot bonusu sistēmu motivētāka darba veikšanai.

Rekomendācijas NĪPG nodarbinātajiem:

1. Sekot līdzi vai uzticētie darba pienākumi atbilst amatam noteiktajiem darba pienākumiem.
2. Runāt ar tiešo vadītāju par esošajām problēmām un nepieciešamību tās risināt.
3. Ievērot atpūtas pauzes, to laikā veikt atslābinošus vingrinājumus vai pastaigāties.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA

1. Lurosoft: uzņēmumu meklēšana 1188 katalogā, Nekustamā īpašuma apsaimniekošana [tiešsaiste]. 1997 – [atsauce 01.05.2019.]. Pieejams internetā: <https://www.lursoft.lv/lv/1188-katalogs?setm=1188&general=nekustam%C4%81+%C4%ABpa%C5%A1uma+apsaimnieko%C5%A1ana>
2. Apsaimniekotāja pienākumi [tiešsaiste]. 2012 – [atsauce 01.05.2019.]. Pieejams internetā: <http://www.housemanager.lv/jaunumi/apsaimniekotaja-pienakumi>
3. Darba aizsardzības prakses standarts biroju darbā nodarbinātajiem [tiešsaiste]. 2013 – [atsauce 01.05.2019.]. Pieejams internetā: <http://osha.lv/lv/publications/files/55-2011-prakses-standarts-birojs.pdf>
4. Darba vides risku novērtēšana [tiešsaiste]. - [atsauce 01.05.2019.]. Pieejams internetā: http://www.lddk.lv/da/DA_Dokumenti/03/03_dvrfn_birojs.pdf
5. **Sivaji A., Shopian S., Mohd Nor Z., Chuan N.K., Bahri S.**; Lighting does Matter: Preliminary Assessment on Office Workers; Procedia - Social and Behavioral Sciences; 2013; Vol 97; p. 638-647
6. **De Kluzenaar Y., Roda C., Dijkstra N.E., Fossati S., Mandin C., Mihucz V.G., Hanninen O., de Olivera Fernandes E., Silva G.V., Carrer P., Bartzis J., Bluysen P.M.**: Office characteristics and dry eye complaints in European workers–The OFFICAIR study; Building and Environment; 2016; Vol 102; p. 54-63
7. Pamatnolīgums par stresu darbā [tiešsaiste]. – [atsauce 01.05.2019.]. Pieejams internetā: http://osha.lv/lv/publications/docs/pamatnoligums_par_stresu_darba.pdf
8. Darbs ar datoru un cilvēka veselība [tiešsaiste]. – [atsauce 01.05.2019.]. Pieejams internetā: http://osha.lv/lv/publications/docs/darbs_ar_datoru.pdf
9. **Robertson M.M, Ciriello V.M., Garabet A.M.**; Office ergonomics training and a sit-stand workstation: Effects on musculoskeletal and visual symptoms and performance of office workers; Applied Ergonomics; 2013 Vol.44, Issue 1, p. 73-85
10. **Robertson M.M, Huang Y.H., Lee J.**; Improvements in musculoskeletal health and computing behaviors: Effects of a macroergonomics office workplace and training intervention; Applied Ergonomics; 2017; Vol. 62; p. 182-196

11. Canadian Centre for Occupational Health & Safety: Purchasing Ergonomic Office Furniture [tiešsaiste]. 1997- [atsauce 01.05.2019.]. Pieejams internetā: <https://www.ccohs.ca/oshanswers/ergonomics/office/purchase.html>
12. Management of psychosocial risks in European workplaces - evidence from the second European survey of enterprises on new and emerging risks [tiešsaiste]. – [atsauce 01.05.2019.]. Pieejams internetā: <https://osha.europa.eu/lv/tools-and-publications/publications/management-psychosocial-risks-european-workplaces-evidence>
13. Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention [tiešsaiste]. – [atsauce 24.05.2019.]. Pieejams internetā: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>
14. Psihosociālie riski un stress darbā [tiešsaiste]. – [atsauce 01.05.2019.]. Pieejams internetā: <https://osha.europa.eu/lv/themes/psychosocial-risks-and-stress>
15. **Andersen L.L., Fishwick D., Robinson E.**, et.al. Job satisfaction is more than a fruit basket, health checks and free exercise: Cross-sectional study among 10,000 wage earners, *Scandinavian Journal of Public Health*, 2017., N.45. 476-484.lpp.
16. **Knudsen H., Busck O., Lind J.**, Work environment quality: the role of workplace participation and democracy, *Work, Employment and Society*, 2011., N.25., 379-396.lpp.
17. **Weidner G.**, Gender and Physical Health, **In:** *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)* Publ., Tiburon, 2015., p. 704-708.
18. Noteikumi par arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtību. MK noteikumi Nr. 908, 06.11.2006, Rīga: Ministru kabinets [atsauce 24.05.2019.]. Pieejams internetā: https://likumi.lv/doc.php?id=147550&version_date=06.03.2008
19. Stress darbā jeb psihoemocionālie darba vides riska faktori [tiešsaiste]. – [atsauce 04.05.2019.]. Pieejams internetā: <http://osha.lv/lv/publications/files/psihoemocionalie-riski.pdf>
20. Elektroniskais ceļvedis par stresa un psihosociālā riska pārvaldību [tiešsaiste]. – [atsauce 04.05.2019.]. Pieejams internetā: <https://eguides.osha.europa.eu/stress/LV-LV/>

21. Pasaules hipertensijas diena [tiešsaiste]. – [atsauce 05.05.2019.]. Pieejams internetā: https://www.spkc.gov.lv/lv/tavai-veselibai/veselibas-veicinasana/tematiskas-veselibas-dienas/hipertensijas-diena?glo_template=text
22. Hipertensija [tiešsaiste]. – [atsauce 05.05.2019.]. Pieejams internetā: <http://www.parsirdi.lv/slimibas/hipertensija/>
23. Sirds un asinsvadu slimības [tiešsaiste]. – [atsauce 05.05.2019.]. Pieejams internetā: <https://eveseliba.gov.lv/sakums/informativie-raksti/slimibas-un-to-profilakses/sirds-un-asinsvadu-slimibas>
24. **Davydov D. M., Shapiro D.**, Hypertension: Psychosocial Aspects, **In:** International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition) Publ. Elsevier, 2015., p. 453-457.
25. Steptoe A., Coronary Heart Disease: Psychosocial Aspects, **In:** International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition) Publ. Elsevier, 2015., p. 917 - 922.
26. Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks [tiešsaiste]. – [atsauce 25.05.2019.]. Pieejams internetā: https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks/view
27. **Thorsen S. V., Madsen I. E. H., Flyvholm M., Hasle P.**, Associations between the workplace-effort in psychosocial risk management and the employee-rating of the psychosocial work environment – a multilevel study of 7565 employees in 1013 workplaces, Scandinavian Journal of Public Health, 2017., N.45., 463-467.lpp.
28. Eiropas uzņēmumu apsekojums par jaunajiem un nākotnes riska veidiem. [tiešsaiste]. – [atsauce 24.05.2019.]. Pieejams internetā: <https://osha.europa.eu/lv/surveys-and-statistics-osh/esener>
29. Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks [tiešsaiste]. – [atsauce 24.05.2019.]. Pieejams internetā: <https://osha.europa.eu/lv/tools-and-publications/publications/reports/management-psychosocial-risks-esener/view>
30. Kvalitatīvajā pētīšanas metodoloģijā izmantojamās datu vākšanas, kā arī datu apstrādes metodes [tiešsaiste]. – [atsauce 28.04.2019.]. Pieejams internetā: <http://pedagogs.lv/2018/02/24/kvalitativaja-petisanas-metodologija-izmantojamas-datu-vaksanas-ka-ari-datu-apstrades-metodes/>

31. Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-II) [tiešsaiste]. – [atsauce 19.04.2019.]. Pieejams internetā: <http://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Copenhagen-Psychosocial-Questionnaire-COPSOQ-II/Engelsk-udgave>
32. **Pejtersen J., H., Kristensen T., S., Borg V., Bjorner J., B.**, The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire, *Scandinavian Journal of Public Health*, 2010., N.38., 8-24.lpp.
33. **Kaļķis V.** Darba vides risku novērtēšanas metodes; Rīga, Latvijas izglītības fonds; 2008; 242.lpp.
34. **Kramēna A.** Drošs un veselīgs darbs izglītības iestādēs nodarbinātajiem pedagogiem: maģistra darbs. LU Ķīmijas fakultāte. Rīga: Latvijas Universitāte, 2018. 66 lpp.
35. **Kiseļova M.** Psychosocial risk factors at general praktitioners work enviroment. **In:** Abstracts of the 61-th international scientific conference of Daugavpils University, Duagavpils, Latvia, April 11-12, 2019. Abstracts. Daugavpils, 2019, p.54
36. Vecums – mūsdienu sabiedrības [tiešsaiste]. – [atsauce 20.05.2019.]. Pieejams internetā: <http://arsts.lv/jaunumi/vecums-musdienu-sabiedribas-realitate>
37. Mugurkaula jostas daļas diska trūce [tiešsaiste]. – [atsauce 22.05.2019.]. Pieejams internetā: <http://www.neurosurgeon.lv/?p=293>
38. Sāp katru dienu kauli, kauli...: muguras, kaulu un locītavu [tiešsaiste]. – [atsauce 22.05.2019.]. Pieejams internetā: <http://arsts.lv/jaunumi/sap-katru-dienu-kauli-kauli-muguras-kaulu-un-locitavu-sapes>
39. Neonkoloģiskās slimības [tiešsaiste]. – [atsauce 22.05.2019.]. Pieejams internetā: <https://www.urologs.lv/pacientiem/urologiskas-saslimsanas/neonkologiskas-slimibas/cistits>
40. Spondiloze [tiešsaiste]. – [atsauce 22.05.2019.]. Pieejams internetā: https://medicine.lv/raksti/spondiloze_pme
41. Aritmija [tiešsaiste]. – [atsauce 22.05.2019.]. Pieejams internetā: <https://www.aoporphan.lv/arstesanas-nozare/kardiologija-un-pulmonologija/aritmija/iemesli-un-simptomi.html>
42. Ilze Zundāne: Čakārnītis: stāsts par skoliozi [tiešsaiste]. – [atsauce 22.05.2019.]. Pieejams internetā: <http://arsts.lv/jaunumi/ilze-zundane-cakarnitis-stasts-par-skoliozi>

43. Gastrīts [tiešsaiste]. – [atsauce 22.05.2019.]. Pieejams internetā:
<http://www.gastrocentrs.lv/lv/pacientiem/Gastrits>
44. Vitiligo [tiešsaiste]. – [atsauce 22.05.2019.]. Pieejams internetā:
<https://slimibas.lv/slimibas/vitiligo/>
45. Traumu un politraumu rehabilitācija [tiešsaiste]. – [atsauce 22.05.2019.].
Pieejams internetā: <https://www.nrcvaivari.lv/lv/traumu-un-politraumu-rehabilitacija>
46. Osteoporoze [tiešsaiste]. – [atsauce 22.05.2019.]. Pieejams internetā:
http://www.mfd.lv/post_info.php?cPath=128&products_id=573
47. Radikulīts – ne tikai vecuku slimība: pazīmes, ārstēšanās, kā nenaslimt [tiešsaiste]. – [atsauce 22.05.2019.]. Pieejams internetā:
<http://www.la.lv/radikulits-ne-tikai-vecuku-slimiba>
48. Nevēlama seksuāla rakstura rīcība darba vidē [tiešsaiste]. – [atsauce 28.05.2019.].
Pieejams internetā:
http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/legacy/nevelama_seksuala_rakstura_riciba_web_1531743161.pdf
49. Kā uzlabot redzi, strādājot birojā? [tiešsaiste]. – [atsauce 29.05.2019.]. Pieejams internetā: <https://medicine.lv/raksti/ka-uzlabot-redzi-stradajot-biroja>
50. Redzes vingrinājumi [tiešsaiste]. – [atsauce 01.05.2019.]. Pieejams internetā:
<https://www.visionexpress.lv/aktuali/acu-vingrinajumi-44>
51. Biroja vingrojumi [tiešsaiste]. – [atsauce 29.05.2019.]. Pieejams internetā:
https://nesaap.lv/birojadzive/biroja_vingrojumi?page=1
52. 28 īsi un viegli vingrojumi, kurus vari izpildīt birojā stājai un veselībai [tiešsaiste]. – [atsauce 29.05.2019.]. Pieejams internetā:
<https://www.fenikssfun.com/veseliba/vingrojam-biroja-7659>
53. 4 Stretch Reminder Apps for Windows to Remind You to Take a Break [tiešsaiste]. – [atsauce 29.05.2019.]. Pieejams internetā:
<https://www.maketecheasier.com/stretch-reminder-apps-windows/>

Aptaujas anketa psihosociālās darba vides un darbības indeksa noteikšanai

Anketas daļa (1)	Nr.p.k. (2)	Jautājums (3)	Iespējamie atbilžu varianti (4)
Vispārēja informācija par respondentu		Dzimums	<ul style="list-style-type: none"> • Vīrietis • Sieviete
		Vecums	<ul style="list-style-type: none"> • 18-25 • 26-35 • 36-50 • 51-65 • Vairāk
		Darbavieta	<ul style="list-style-type: none"> • Rīga • Jūrmala
		Departaments	<ul style="list-style-type: none"> • Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) • Finanšu departaments • IT daļa • Juridiskais departaments • Klientu apkalpošanas centrs • Komerccobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) • Personāla vadības daļa • Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) • Pārdošanas nodaļa (KOPD) • Tehniskais departaments
		Amats	<ul style="list-style-type: none"> • Biroja administrators • Darbu vadītājs • Galvenais grāmatvedis • Grāmatvedis • Grāmatveža palīgs • IT speciālists • Jurists/jurista palīgs • Klientu apkalpošanas centra speciālists • Nodaļas asistents • Nodaļas vadītājs • Norēķinu grāmatvedis • Pārdošanas speciālists • Pārvaldnieks • Pārvaldnieka asistents • Personāla speciālists/ personāla atlases projektu vadītājs • Cits
		Darba stāžs (gadi) pašreizējā darba vietā	<ul style="list-style-type: none"> • 0-5 • 6-10 • 11-20 • 21-35 • Vairāk
		Kopējais stāžs (gadi) profesijā	<ul style="list-style-type: none"> • 0-5 • 6-10 • 11-20 • 21-35 • Vairāk

1	2	3	4	
Psihosociālās darba vides noteikšana	1.	Vai Jūs tiekat galā ar savu darbu?	<ul style="list-style-type: none"> • Vienmēr • Bieži • Dažreiz • Reti • Nekad 	
	2.	Vai Jums pietiek laiks savu darba uzdevumu veikšanai?		
	3.	Vai ir nepieciešams strādāt augstā darba tempā?		
	4.	Vai Jūs visu dienu strādājat augstā darba tempā?		
	5.	Vai Jūsu darbs Jūs nostāda emocionāli satraucošās situācijās?		
	6.	Vai darba ietvaros esat saistīts ar citu personīgajām problēmām?		
	7.	Vai Jums ir liela ietekme attiecībā uz Jūsu darbu?		
	8.	Vai Jūs varat ietekmēt sava darba apjomu?		
	9.	Vai darba laikā ir iespējams apgūt ko jaunu?	<ul style="list-style-type: none"> • Ļoti lielā mērā • Lielā mērā • Nedaudz • Mazā mērā • Ļoti mazā mērā 	
	10.	Vai Jūsu darbs prasa uzņemties iniciatīvu?		
	11.	Vai Jūsu darbs ir jēgpilns?		
	12.	Vai Jums ir sajūta, ka Jūsu darbs ir svarīgs?		
	13.	Vai Jūs jūtat, ka darba vieta ir Jums svarīga?		
	14.	Vai Jūs ieteiktu labam draugam pieteikties darbam Jūsu darbavietā?		
	15.	Vai Jūs esat labi informēts par darba vietā notiekošo, piem., svarīgiem lēmumiem, izmaiņām, nākotnes plāniem?		
	16.	Vai Jūs saņemat visu nepieciešamo informāciju, lai labāk paveiktu savu darbu?		
	17.	Vai Jūsu darbu novērtē un atzīst vadība?		
	18.	Vai Jūs darba vietā pret Jums izturas godīgi?		
	19.	Vai Jūsu darbam ir skaidri mērķi?		
	20.	Vai Jūs zināt, ko tieši sagaida no Jūsu darba?		
	21.	Cik lielā mērā Jūs teiktu, ka Jūsu vadītājs dod augstu prioritāti apmierinātībā ar darbu?	<ul style="list-style-type: none"> • Vienmēr • Bieži • Dažreiz • Reti • Nekad 	
	22.	Cik lielā mērā Jūs teiktu, ka Jūsu vadītājs ir labs darba plānošanā?		
	23.	Cik bieži Jūsu tiešais vadītājs ir gatavs uzklaut Jūs par problēmām darbā?	<ul style="list-style-type: none"> • Vienmēr • Bieži • Dažreiz • Reti • Nekad 	
	24.	Cik bieži Jūs saņemat atbalstu un palīdzību no sava tiešā vadītāja?		
	25.	Attiecībā uz Jūsu darbu vispārīgi, cik apmierināts esat ar savu darbu, ņemot vērā visus aspektus?	<ul style="list-style-type: none"> • Ļoti apmierināts • Apmierināts • Neapmierināts • Ļoti neapmierināts 	
	26. un 27. jautājums ir par to, kā Jūsu darbs ietekmē privāto un ģimenes dzīvi.			
	26.	Vai Jums šķiet, ka Jūsu darbs prasa pārāk daudz enerģijas, kas negatīvi ietekmē Jūsu privāto dzīvi?	<ul style="list-style-type: none"> • Jā, noteikti • Jā, noteiktā mērā • Jā, bet pavisam nedaudz • Nē, nepavisam 	
	27.	Vai Jums šķiet, ka Jūsu darbs prasa pārāk daudz laika, kas negatīvi ietekmē Jūsu privāto dzīvi?		
	28.-31. jautājums ir par uzņēmumu (grupu), kurā Jūs strādājat, kopumā, nevis par Jūsu darbu.			
	28.	Vai varat uzticēties informācijai, ko sniedz vadība?	<ul style="list-style-type: none"> • Ļoti lielā mērā • Lielā mērā • Nedaudz • Mazā mērā • Ļoti mazā mērā 	
	29.	Vai vadība uzticas saviem darbiniekiem, lai tie labi veiktu savu darbu?		
	30.	Vai konflikti tiek risināti godīgā ceļā?		
31.	Vai darbs tiek sadalīts godīgi?			
32.-40. jautājums ir par Jūsu veselību un labklājību. Lūdzu necentieties atdalīt simptomus, kas radušies darbā no tiem, kas radušies citu iemeslu dēļ.				
32.	Kā kopumā vērtējat Jūsu veselību?	<ul style="list-style-type: none"> • Izcili • Ļoti labi • Labi • Pietiekami • Slikti 		

	2	3	4
	33.	Cik bieži Jūs jūtaties izsmelts?	<ul style="list-style-type: none"> • Visu laiku • Lielāko daļu laika • Daļu no laika • Mazāko daļu no laika • Nemaz
	34.	Cik bieži Jūs jūtaties emocionāli noguris?	
	35.	Cik bieži Jūs izjūtat stresu?	
	36.	Cik bieži jūtaties aizkaitināts?	
	37.1	Vai Jūs esat izjutis nevēlamu seksuālu uzmanību darba vietā pēdējā gada laikā?	<ul style="list-style-type: none"> • Reizi dienā • Reizi nedēļā • Reizi mēnesī • Ik pa laikam • Nemaz
	37.2	Ja, jā, tad no kā? (Var atzīmēt vairākus atbilžu variantus.)	<ul style="list-style-type: none"> • Kolēģiem • Vadītāja • Padotajiem • Klientiem, sadarbības partneriem
	38.1.	Vai esat izjutis vardarbības draudus darba vietā pēdējā gada laikā?	<ul style="list-style-type: none"> • Reizi dienā • Reizi nedēļā • Reizi mēnesī • Ik pa laikam • Nemaz
	38.2.	Ja, jā, tad no kā? (Var atzīmēt vairākus atbilžu variantus.)	<ul style="list-style-type: none"> • Kolēģiem • Vadītāja • Padotajiem • Klientiem, sadarbības partneriem
	39.1.	Vai esat izjutis fizisku vardarbību darba vietā pēdējā gada laikā?	<ul style="list-style-type: none"> • Reizi dienā • Reizi nedēļā • Reizi mēnesī • Ik pa laikam • Nemaz
	39.2.	Ja, jā, tad no kā? (Var atzīmēt vairākus atbilžu variantus.)	<ul style="list-style-type: none"> • Kolēģiem • Vadītāja • Padotajiem • Klientiem, sadarbības partneriem
	40.1.	Vai esat bijis pakļauts iebiedēšanai darba vietā pēdējā gada laikā?	<ul style="list-style-type: none"> • Reizi nedēļā • Reizi mēnesī • Ik pa laikam • Nemaz
	40.2.	Ja, jā, tad no kā? (Var atzīmēt vairākus atbilžu variantus.)	<ul style="list-style-type: none"> • Kolēģiem • Vadītāja • Padotajiem • Klientiem, sadarbības partneriem
Darbspējas indeksa noteikšana	41.	Subjektīvs novērtējums šī brīža darba spējām	1 – ļoti sliktas 2 līdz 4 – vidējas 5 līdz 7 – labas 8 līdz 9 – ļoti labas 10 - izcilas
	42.	Subjektīvi novērtē darba spējas, attiecinot uz fizisko slodzi (smaguma celšana, pārvietošana, piespiedu pozas u.c.)	<ul style="list-style-type: none"> • Ļoti sliktas • Sliktas • Vidējas • Labas • Ļoti labas
	43.	Subjektīvi novērtē garīgās darba spējas (atmiņa, loģiskā domāšana, radošās spējas, stress u.c.)	
	44.1.	Diagnosticēto slimību skaits, kādas ir bijušas pēdējo 5 gadu laikā (gripa, angīna, radikulīts, osteoporoze u.c)	<ul style="list-style-type: none"> • 5 un vairāk • 4 slimības • 3 slimības • 2 slimības • 1 slimība • Nav slimību

2	3	4
44.2.	Ja pēdējo 5 gadu laikā tika diagnosticētas kādas slimības, nosauciet tās.	<i>Atvērtais jautājums</i>
45.	Subjektīvs novērtējums darba nespējai slimību dēļ pēdējā gada laikā	<ul style="list-style-type: none"> • Pilnīgas nespējas • Nespējas ir bieži (reizi nedēļā) • Nespējas reizi mēnesī • Nespējas ir retas (3-6 reizes gadā) • Nespējas ir ļoti retas (2-3 reizes gadā) • Nespēju nav
46.	Prombūtne darbā slimību dēļ pēdējā gada laikā	<ul style="list-style-type: none"> • 100 vai vairāk dienas • 25-99 dienas • 10-24 dienas • 1-9 dienas • 0 dienas
47.	Personiskā prognoze. Vai ar pašreizējām darba spējām spēšu pildīt savus darba pienākumus arī pēc 2 gadiem?	<ul style="list-style-type: none"> • Ar pūlēm varēšu strādāt • Neesmu pārliecināts vai varēšu strādāt • Pilnīgi pārliecināts, ka varēšu strādāt
48.	Darba slodzes plānojuma atbilstība individuālām spējām	<ul style="list-style-type: none"> • Ļoti slikta • Slikta • Vidēja • Ļoti laba
49.	Darba kolektīva psihoemocionālais vērtējums (savstarpējās attiecības, attiecības ar darba devēju u.c.)	<ul style="list-style-type: none"> • Ļoti slikts • Slikts • Vidējs • Ļoti labs

COPSOQ II trīs anketu versiju sadaļu un jautājumu skaita pārskats [32]

Sfēra	Sadaļa	Jautājumu skaits anketā		
		Garā	Vidējā	Īsā
Prasības darbā	Kvantitatīvās prasības	4	4	2
	Darba ritms	3	3	2
	Kognitīvās prasības	4	-	-
	Emocionālās prasības	4	4	2
	Emociju slēpšana	3	-	-
Darba organizēšana un darba saturs	Ietekme	4	4	2
	Attīstības iespējas	4	4	2
	Variācijas	2	-	-
	Darba nozīme	3	3	2
	Saistības attiecībā uz darba vietu	4	4	2
Savstarpējās attiecības un vadība	Paredzamība	2	2	2
	Atlīdzība (atzīšana)	3	3	2
	Lomas skaidrība	3	3	2
	Lomu konflikti	4	4	-
	Vadības kvalitāte	4	4	2
	Sociālais atbalsts no tiešā vadītāja	3	3	2
	Sociālais atbalsts no kolēģiem	3	3	-
Darba-personīgā saskarsme	Sociālā kopiena darbā	3	3	-
	Nedrošība darbā	4	-	-
	Apmierinātība ar darbu	4	4	1
	Darba un ģimenes attiecības	4	4	2
Vērtības darba vietā	Ģimenes-darba attiecības	2	-	-
	Uzticamība attiecībā uz pārvaldību	4	4	2
	Darbinieku savstarpējā uzticēšanās	3	3	-
	Tiesiskums un cieņa	4	4	2
Veselība un labsajūta	Sociālā iederība	4	-	-
	Veselības pašnovērtējums	1	1	1
	Izdegšana	4	4	2
	Stress	4	4	2
	Miega traucējumi	4	4	-
	Depresijas simptomi	4	-	-
	Somatiska stresa simptomi	4	-	-
Kognitīvā stresa simptomi	4	-	-	
Personība	Pašefektivitāte	6	-	-
Aizvainojoša uzvedība	Seksuālā uzmākšanās	1	1	1
	Vardarbības draudi	1	1	1
	Fiziska vardarbība	1	1	1
	Iebiedēšana	1	1	1
	Nepatīkama ķircināšana	1	-	-
	Konflikti un strīdi	1	-	-
	Tenkas un neslavas celšana	1	-	-
Kopā	Sadaļu skaits	41	28	23
	Jautājumu skaits	127	87	40

Departamentu vērtējums par kvantitatīvajām prasībām

Jautājums	Vai Jūs tiekat galā ar savu darbu?					
Atbilžu varianti	Vienmēr (0)	Bieži (1)	Dažreiz (2)	Reti (3)	Nekad (4)	Vidējais punktu skaits
Departaments						
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	8	9	1	0	0	0,61
Finanšu departaments (n=23)	11	10	1	0	1	0,70
IT daļa (n=1)	1	0	0	0	0	0,00
Juridiskais departaments (n=3)	2	1	0	0	0	0,33
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	4	0	0	0	0	0,00
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	5	2	0	0	0	0,29
Personāla vadības daļa (n=8)	3	4	1	0	0	0,75
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	1	0	1	0	0	1,00
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	1	0	0	0	0	0,00
Tehniskais departaments (n=8)	4	4	0	0	0	0,50
Jautājums	Vai Jums pietiek laiks savu darba uzdevumu veikšanai?					
Atbilžu varianti	Vienmēr (0)	Bieži (1)	Dažreiz (2)	Reti (3)	Nekad (4)	Vidējais punktu skaits
Departaments						
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	3	9	3	3	0	1,33
Finanšu departaments (n=23)	7	5	8	2	1	1,35
IT daļa (n=1)	1	0	0	0	0	0,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	1	2	0	0	1,67
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	3	1	0	0	0	0,25
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	0	6	0	1	0	1,29
Personāla vadības daļa (n=8)	3	2	3	0	0	1,00
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	2	0	0	0	1,00
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	1,00
Tehniskais departaments (n=8)	0	5	2	0	1	1,63

Departamentu vērtējums par darba ritmu

Jautājums	Vai ir nepieciešams strādāt augstā darba tempā?					
Atbilžu varianti	Vienmēr (4)	Bieži (3)	Dažreiz (2)	Reti (1)	Nekad (0)	Vidējais punktu skaits
Departaments						
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	6	9	3	0	0	3,17
Finanšu departaments (n=23)	11	10	2	0	0	3,39
IT daļa (n=1)	0	0	1	0	0	2,00
Juridiskais departaments (n=3)	2	1	0	0	0	3,67
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	1	1	2	0	0	2,75
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	3	3	1	0	0	3,29
Personāla vadības daļa (n=8)	1	4	2	0	1	2,50
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	2	0	0	0	3,00
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	2	5	1	0	0	3,13
Jautājums	Vai Jūs visu dienu strādājat augstā darba tempā?					
Atbilžu varianti	Vienmēr (4)	Bieži (3)	Dažreiz (2)	Reti (1)	Nekad (0)	Vidējais punktu skaits
Departaments						
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	5	8	3	2	0	2,89
Finanšu departaments (n=23)	6	10	6	1	0	2,91
IT daļa (n=1)	0	0	0	1	0	1,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	0	1	2	0	1,33
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	1	1	2	0	0	2,75
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	3	4	0	0	0	3,43
Personāla vadības daļa (n=8)	0	3	3	2	0	2,13
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	1	1	0	0	2,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	1	5	1	1	0	2,75

Departamentu vērtējums par emocionālajā vērtībām

Jautājums	Vai Jūsu darbs Jūs nostāda emocionāli satraucošās situācijās?					
Atbilžu varianti	Vienmēr (4)	Bieži (3)	Dažreiz (2)	Reti (1)	Nekad (0)	Vidējais punktu skaits
Departaments						
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	1	7	5	5	0	2,22
Finanšu departaments (n=23)	2	7	12	2	0	2,39
IT daļa (n=1)	0	0	0	1	0	1,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	2	1	0	0	2,67
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	0	3	1	0	0	2,75
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	0	5	2	0	0	2,71
Personāla vadības daļa (n=8)	0	3	4	1	0	2,25
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	2	0	0	0	3,00
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	1	3	3	1	0	2,50
Jautājums	Vai darba ietvaros esat saistīts ar citu personīgajām problēmām?					
Atbilžu varianti	Vienmēr (4)	Bieži (3)	Dažreiz (2)	Reti (1)	Nekad (0)	Vidējais punktu skaits
Departaments						
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	2	5	9	2	0	2,39
Finanšu departaments (n=23)	1	1	10	7	4	1,48
IT daļa (n=1)	0	0	0	0	1	0,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	0	1	2	0	1,33
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	1	1	1	0	1	2,25
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	1	4	1	0	1	2,57
Personāla vadības daļa (n=8)	0	5	2	1	0	2,50
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	0	1	1	0	1,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	0	1	0	0	2,00
Tehniskais departaments (n=8)	0	2	3	2	1	1,75

Departamentu vērtējums par ietekmi

Jautājums	Vai Jums ir liela ietekme attiecībā uz Jūsu darbu?					
Atbilžu varianti	Vienmēr (4)	Bieži (3)	Dažreiz (2)	Reti (1)	Nekad (0)	Vidējais punktu skaits
Departaments						
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	2	10	6	0	0	2,78
Finanšu departaments (n=23)	4	6	10	3	0	1,48
IT daļa (n=1)	0	0	1	0	0	2,00
Juridiskais departaments (n=3)	2	1	0	0	0	3,67
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	1	1	2	0	0	2,75
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	2	3	2	0	0	3,00
Personāla vadības daļa (n=8)	0	3	2	3	0	2,00
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	1	1	0	0	2,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	3	4	1	0	0	3,25
Jautājums	Vai Jūs varat ietekmēt sava darba apjomu?					
Atbilžu varianti	Vienmēr (4)	Bieži (3)	Dažreiz (2)	Reti (1)	Nekad (0)	Vidējais punktu skaits
Departaments						
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	1	4	6	7	0	1,94
Finanšu departaments (n=23)	1	3	8	5	6	1,48
IT daļa (n=1)	0	0	1	0	0	2,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	0	0	1	2	0,33
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	0	1	1	0	2	1,25
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	1	1	3	1	1	2,00
Personāla vadības daļa (n=8)	0	2	1	5	0	1,63
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	1	0	0	1	1,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	0	2	2	4	0	1,75

Departamentu vērtējums par attīstības iespējām

Jautājums	Vai darba laikā ir iespējams apgūt ko jaunu?					
Atbilžu varianti	Ļoti lielā	Lielā	Nedaudz	Mazā	Ļoti mazā	Vidējais
Departaments	mērā (4)	mērā (3)	(2)	mērā (1)	mērā (0)	punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	3	8	6	1	0	2,72
Finanšu departaments (n=23)	2	9	10	1	1	2,43
IT daļa (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Juridiskais departaments (n=3)	2	0	0	1	0	3,00
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	0	2	0	2	0	2,00
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	1	3	3	0	0	2,71
Personāla vadības daļa (n=8)	2	3	2	1	0	2,75
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	1	2	0	0	0	3,00
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	1	6	1	0	0	3,00
Jautājums	Vai Jūsu darbs prasa uzņemties iniciatīvu?					
Atbilžu varianti	Ļoti lielā	Lielā	Nedaudz	Mazā	Ļoti mazā	Vidējais
Departaments	mērā (4)	mērā (3)	(2)	mērā (1)	mērā (0)	punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	7	9	2	0	0	3,28
Finanšu departaments (n=23)	3	8	11	0	1	2,52
IT daļa (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Juridiskais departaments (n=3)	2	1	0	0	0	3,67
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	0	3	1	0	0	2,75
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	4	3	0	0	0	3,57
Personāla vadības daļa (n=8)	3	4	1	0	0	3,25
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	1	1	0	0	0	3,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	1	0	0	0	0	4,00
Tehniskais departaments (n=8)	3	3	2	0	0	3,13

Departamentu vērtējums par darba nozīmi

Jautājums	Vai Jūsu darbs ir jēgpilns?					
Atbilžu varianti	Ļoti lielā	Lielā	Nedaudz	Mazā	Ļoti mazā	Vidējais
Departaments	mērā (4)	mērā (3)	(2)	mērā (1)	mērā (0)	punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	4	12	2	0	0	3,11
Finanšu departaments (n=23)	8	11	3	1	0	3,13
IT daļa (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	2	1	0	0	2,67
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	2	2	0	0	0	3,50
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	1	6	0	0	0	3,14
Personāla vadības daļa (n=8)	3	5	0	0	0	3,38
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	1	1	0	0	0	3,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	2	5	1	0	0	3,13
Jautājums	Vai Jums ir sajūta, ka Jūsu darbs ir svarīgs?					
Atbilžu varianti	Ļoti lielā	Lielā	Nedaudz	Mazā	Ļoti mazā	Vidējais
Departaments	mērā (4)	mērā (3)	(2)	mērā (1)	mērā (0)	punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	3	11	4	0	0	2,94
Finanšu departaments (n=23)	6	13	3	1	0	3,04
IT daļa (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	2	1	0	0	2,67
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	2	1	0	1	0	3,00
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	1	5	1	0	0	3,00
Personāla vadības daļa (n=8)	4	3	1	0	0	3,38
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	1	1	0	0	2,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	3	5	0	0	0	3,38

Departamentu vērtējums par saistībām attiecībā uz darba vietu

Jautājums	Vai Jūs jūtat, ka darba vieta ir Jums svarīga?					
Atbilžu varianti	Ļoti lielā	Lielā	Nedaudz	Mazā	Ļoti mazā	Vidējais
Departaments	mērā (4)	mērā (3)	(2)	mērā (1)	mērā (0)	punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	1	12	5	0	0	2,78
Finanšu departaments (n=23)	5	12	4	1	1	2,83
IT daļa (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	3	0	0	0	3,00
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	0	4	0	0	0	3,00
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	2	3	1	1	0	2,86
Personāla vadības daļa (n=8)	1	6	1	0	0	3,00
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	1	1	0	0	2,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	0	7	1	0	0	2,88
Jautājums	Vai Jūs ieteiktu labam draugam pieteikties darbam Jūsu darbvietā?					
Atbilžu varianti	Ļoti lielā	Lielā	Nedaudz	Mazā	Ļoti mazā	Vidējais
Departaments	mērā (4)	mērā (3)	(2)	mērā (1)	mērā (0)	punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	0	7	3	6	2	1,83
Finanšu departaments (n=23)	0	4	10	3	6	1,52
IT daļa (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	0	3	0	0	2,00
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	1	0	1	1	1	1,75
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	2	3	0	1	1	2,57
Personāla vadības daļa (n=8)	0	2	2	3	1	1,63
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	0	2	0	0	2,00
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	0	0	0	1	0,00
Tehniskais departaments (n=8)	0	2	2	4	0	1,75

Departamentu vērtējums par paredzamību

Jautājums	Vai Jūs esat labi informēts par darba vietā notiekošo, piem., svarīgiem lēmumiem, izmaiņām, nākotnes plāniem?					
	Ļoti lielā mērā (4)	Lielā mērā (3)	Nedaudz (2)	Mazā mērā (1)	Ļoti mazā mērā (0)	Vidējais punktu skaits
Atbilžu varianti						
Departaments						
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	1	3	10	2	2	1,94
Finanšu departaments (n=23)	1	7	12	3	0	2,26
IT daļa (n=1)	0	0	1	0	0	2,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	1	2	0	0	2,33
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	1	1	0	1	1	2,00
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	2	2	0	3	0	2,43
Personāla vadības daļa (n=8)	0	3	3	2	0	2,13
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	1	0	1	0	2,00
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	0	1	0	0	2,00
Tehniskais departaments (n=8)	0	1	6	1	0	2,00
Jautājums	Vai Jūs saņemat visu nepieciešamo informāciju, lai labāk paveiktu savu darbu?					
Atbilžu varianti	Ļoti lielā mērā (4)	Lielā mērā (3)	Nedaudz (2)	Mazā mērā (1)	Ļoti mazā mērā (0)	Vidējais punktu skaits
Departaments						
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	2	10	5	1	0	2,72
Finanšu departaments (n=23)	1	12	8	1	1	2,48
IT daļa (n=1)	0	0	1	0	0	2,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	2	1	0	0	2,67
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	1	2	1	0	0	3,00
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	0	5	2	0	0	2,71
Personāla vadības daļa (n=8)	0	4	4	0	0	2,50
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	1	1	0	0	2,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	0	4	2	2	0	2,25

Departamentu vērtējums par atzišanu

Jautājums	Vai Jūsu darbu novērtē un atzīst vadība?					
Atbilžu varianti	Ļoti lielā	Lielā	Nedaudz	Mazā	Ļoti mazā	Vidējais
Departaments	mērā (4)	mērā (3)	(2)	mērā (1)	mērā (0)	punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	3	8	4	3	0	2,61
Finanšu departaments (n=23)	0	8	8	5	2	1,96
IT daļa (n=1)	0	0	1	0	0	3,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	2	0	1	0	2,33
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	2	0	1	0	1	2,50
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	0	2	3	2	0	2,00
Personāla vadības daļa (n=8)	0	5	3	0	0	2,63
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	1	0	1	0	2,00
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	0	4	2	2	0	2,25
Jautājums	Vai Jūs darba vietā pret Jums izturas godīgi?					
Atbilžu varianti	Ļoti lielā	Lielā	Nedaudz	Mazā	Ļoti mazā	Vidējais
Departaments	mērā (4)	mērā (3)	(2)	mērā (1)	mērā (0)	punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	2	12	3	1	0	2,83
Finanšu departaments (n=23)	2	11	7	2	1	2,48
IT daļa (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	3	0	0	0	3,00
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	1	1	2	0	0	2,75
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	1	4	2	0	0	2,86
Personāla vadības daļa (n=8)	0	8	0	0	0	3,00
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	1	1	0	0	2,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	0	4	2	2	0	2,25

Departamentu vērtējums par lomas skaidrību

Jautājums	Vai Jūsu darbam ir skaidri mērķi?					
Atbilžu varianti	Ļoti lielā	Lielā	Nedaudz	Mazā	Ļoti mazā	Vidējais
Departaments	mērā (4)	mērā (3)	(2)	mērā (1)	mērā (0)	punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	1	11	5	1	0	2,67
Finanšu departaments (n=23)	4	16	3	0	0	3,04
IT daļa (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	3	0	0	0	3,00
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	2	0	1	1	0	2,75
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	2	4	1	0	0	3,14
Personāla vadības daļa (n=8)	1	7	0	0	0	3,13
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	1	1	0	0	0	3,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	2	3	3	0	0	2,88
Jautājums	Vai Jūs zināt, ko tieši sagaida no Jūsu darba?					
Atbilžu varianti	Ļoti lielā	Lielā	Nedaudz	Mazā	Ļoti mazā	Vidējais
Departaments	mērā (4)	mērā (3)	(2)	mērā (1)	mērā (0)	punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	6	8	3	1	0	3,06
Finanšu departaments (n=23)	6	15	1	1	0	3,13
IT daļa (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	3	0	0	0	3,00
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	2	1	1	0	0	3,25
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	2	3	1	1	0	2,86
Personāla vadības daļa (n=8)	3	5	0	0	0	3,38
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	1	1	0	0	0	3,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	1	0	0	0	0	4,00
Tehniskais departaments (n=8)	1	4	2	1	0	2,63

Departamentu vērtējums par vadības kvalitāti

Jautājums	Cik lielā mērā Jūs teiktu, ka Jūsu vadītājs dod augstu prioritāti apmierinātībā ar darbu?					
Atbilžu varianti	Ļoti lielā mērā (4)	Lielā mērā (3)	Nedaudz (2)	Mazā mērā (1)	Ļoti mazā mērā (0)	Vidējais punktu skaits
Departaments						
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	4	9	3	2	0	2,83
Finanšu departaments (n=23)	4	10	5	3	1	2,57
IT daļa (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Juridiskais departaments (n=3)	1	1	0	1	0	2,67
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	3	1	0	0	0	3,75
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	0	2	5	0	0	2,29
Personāla vadības daļa (n=8)	1	6	0	1	0	2,88
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	2	0	0	0	3,00
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	0	6	1	1	0	2,63
Jautājums	Cik lielā mērā Jūs teiktu, ka Jūsu vadītājs ir labs darba plānošanā?					
Atbilžu varianti	Ļoti lielā mērā (4)	Lielā mērā (3)	Nedaudz (2)	Mazā mērā (1)	Ļoti mazā mērā (0)	Vidējais punktu skaits
Departaments						
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	4	10	2	1	1	2,83
Finanšu departaments (n=23)	2	9	9	1	2	2,35
IT daļa (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Juridiskais departaments (n=3)	2	0	0	1	0	3,00
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	2	2	0	0	0	3,50
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	1	1	4	1	0	2,29
Personāla vadības daļa (n=8)	1	5	2	0	0	2,88
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	2	0	0	0	3,00
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	1	0	0	0	0	4,00
Tehniskais departaments (n=8)	1	4	3	0	0	2,75

Departamentu vērtējums par sociālo atbalstu no tiešā vadītāja

Jautājums	Cik bieži Jūsu tiešais vadītājs ir gatavs uzklaust Jūs par problēmām darbā?					
Atbilžu varianti	Vienmēr (4)	Bieži (3)	Dažreiz (2)	Reti (1)	Nekad (0)	Vidējais punktu skaits
Departaments						
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	9	5	4	0	0	3,28
Finanšu departaments (n=23)	6	11	5	1	0	2,96
IT daļa (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	2	1	0	0	2,67
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	3	1	0	0	0	3,75
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	2	1	3	1	0	2,57
Personāla vadības daļa (n=8)	5	1	2	0	0	3,38
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	1	1	0	0	0	3,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	1	0	0	0	0	4,00
Tehniskais departaments (n=8)	3	1	3	1	0	2,75
Jautājums	Cik bieži Jūs saņemat atbalstu un palīdzību no sava tiešā vadītāja?					
Atbilžu varianti	Vienmēr (4)	Bieži (3)	Dažreiz (2)	Reti (1)	Nekad (0)	Vidējais punktu skaits
Departaments						
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	7	5	5	1	0	3,00
Finanšu departaments (n=23)	5	8	8	2	0	2,70
IT daļa (n=1)	0	0	1	0	0	2,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	2	1	0	0	2,67
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	3	1	0	0	0	3,75
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	0	2	4	1	0	2,14
Personāla vadības daļa (n=8)	4	2	2	0	0	3,25
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	1	1	0	0	0	3,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	1	0	0	0	0	4,00
Tehniskais departaments (n=8)	2	3	3	0	0	2,88

Departamentu vērtējums par darba un ģimenes attiecībām

Jautājums	Vai Jums šķiet, ka Jūsu darbs prasa pārāk daudz enerģijas, kas negatīvi ietekmē Jūsu privāto dzīvi?				
	Jā, noteikti (3)	Jā, noteiktā mērā (2)	Jā, bet pavisam nedaudz (1)	Nē, nepavisam (0)	Vidējais punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	2	7	6	3	1,44
Finanšu departaments (n=23)	8	9	5	1	2,04
IT daļa (n=1)	0	0	1	0	1,00
Juridiskais departaments (n=3)	1	2	0	0	2,33
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	0	2	2	0	1,50
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	3	1	2	1	1,86
Personāla vadības daļa (n=8)	0	0	4	4	0,50
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	0	2	0	1,00
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	2,00
Tehniskais departaments (n=8)	2	3	1	2	1,63
Jautājums	Vai Jums šķiet, ka Jūsu darbs prasa pārāk daudz laika, kas negatīvi ietekmē Jūsu privāto dzīvi?				
Atbilžu varianti	Jā, noteikti (3)	Jā, noteiktā mērā (2)	Jā, bet pavisam nedaudz (1)	Nē, nepavisam (0)	Vidējais punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	1	7	5	5	1,22
Finanšu departaments (n=23)	9	5	8	1	1,96
IT daļa (n=1)	0	1	0	0	2,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	2	1	0	1,67
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	0	0	1	3	0,25
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	3	1	2	1	1,86
Personāla vadības daļa (n=8)	0	0	3	5	0,38
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	0	2	0	1,00
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	0	1	0	1,00
Tehniskais departaments (n=8)	1	4	2	1	1,63

Departamentu vērtējums par uzticamību attiecībā uz pārvaldību

Jautājums	Vai varat uzticēties informācijai, ko sniedz vadība?					
Atbilžu varianti	Ļoti lielā	Lielā	Nedaudz	Mazā	Ļoti mazā	Vidējais
Departaments	mērā (4)	mērā (3)	(2)	mērā (1)	mērā (0)	punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	2	11	3	1	1	2,67
Finanšu departaments (n=23)	3	13	5	2	0	2,74
IT daļa (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Juridiskais departaments (n=3)	1	1	1	0	0	3,00
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	1	2	1	0	0	3,00
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	1	3	3	0	0	2,71
Personāla vadības daļa (n=8)	0	3	4	0	1	2,13
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	1	1	0	0	2,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	0	4	3	1	0	2,38
Jautājums	Vai vadība uzticas saviem darbiniekiem, lai tie labi veiktu savu darbu?					
Atbilžu varianti	Ļoti lielā	Lielā	Nedaudz	Mazā	Ļoti mazā	Vidējais
Departaments	mērā (4)	mērā (3)	(2)	mērā (1)	mērā (0)	punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	2	12	2	1	1	2,72
Finanšu departaments (n=23)	2	16	4	1	0	2,83
IT daļa (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	2	1	0	0	2,67
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	1	3	0	0	0	3,25
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	1	4	2	0	0	2,86
Personāla vadības daļa (n=8)	0	4	4	0	0	2,50
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	1	1	0	0	2,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	0	5	2	1	0	2,50

Departamentu vērtējums par tiesiskumu un cieņu

Jautājums	Vai konflikti tiek risināti godīgā ceļā?					
Atbilžu varianti	Ļoti lielā	Lielā	Nedaudz	Mazā	Ļoti mazā	Vidējais
Departaments	mērā (4)	mērā (3)	(2)	mērā (1)	mērā (0)	punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	3	11	2	2	0	2,83
Finanšu departaments (n=23)	3	12	6	1	1	2,65
IT daļa (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	2	1	0	0	2,67
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	2	1	1	0	0	3,25
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	0	6	1	0	0	2,86
Personāla vadības daļa (n=8)	0	5	3	0	0	2,63
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	1	1	0	0	2,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	0	5	2	1	0	2,50
Jautājums	Vai darbs tiek sadalīts godīgi?					
Atbilžu varianti	Ļoti lielā	Lielā	Nedaudz	Mazā	Ļoti mazā	Vidējais
Departaments	mērā (4)	mērā (3)	(2)	mērā (1)	mērā (0)	punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	2	8	5	2	1	2,44
Finanšu departaments (n=23)	1	9	7	5	1	2,17
IT daļa (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	0	3	0	0	2,00
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	0	3	1	0	0	2,75
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	0	5	1	0	1	2,43
Personāla vadības daļa (n=8)	0	3	4	1	0	2,25
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	1	1	0	0	2,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	0	5	1	2	0	2,38

Departamentu vērtējums par izdegšanu

Jautājums	Cik bieži Jūs jūtaties izsmelts?					
Atbilžu varianti	Visu	Lielāko daļu	Daļu no	Mazāko daļu	Nemaz	Vidējais
Departaments	laiku (4)	laika (3)	laika (2)	no laika (1)	(0)	punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	0	1	7	10	0	1,50
Finanšu departaments (n=23)	0	7	11	5	0	2,09
IT daļa (n=1)	0	0	1	0	0	2,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	1	1	1	0	2,00
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	0	0	0	4	0	1,00
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	1	2	1	2	1	2,00
Personāla vadības daļa (n=8)	0	0	5	2	1	1,50
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	0	1	1	0	1,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	0	1	0	0	2,00
Tehniskais departaments (n=8)	0	2	0	6	0	1,50
Jautājums	Cik bieži Jūs jūtaties emocionāli noguris?					
Atbilžu varianti	Visu	Lielāko daļu	Daļu no	Mazāko daļu	Nemaz	Vidējais
Departaments	laiku (4)	laika (3)	laika (2)	no laika (1)	(0)	punktu skaits
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	0	3	5	9	1	1,56
Finanšu departaments (n=23)	2	5	10	5	1	2,09
IT daļa (n=1)	0	0	0	1	0	1,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	0	3	0	0	2,00
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	0	0	2	2	0	1,50
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	0	3	1	3	0	2,00
Personāla vadības daļa (n=8)	0	0	5	3	0	1,63
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	0	1	1	0	1,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	1	1	2	4	0	1,88

Departamentu vērtējums par stresu

Jautājums	Cik bieži Jūs izjūtat stresu?					
Atbilžu varianti	Visu laiku (4)	Lielāko daļu laika (3)	Daļu no laika (2)	Mazāko daļu no laika (1)	Nemaz (0)	Vidējais punktu skaits
Departaments						
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	0	3	6	7	2	1,56
Finanšu departaments (n=23)	3	4	11	5	0	2,22
IT daļa (n=1)	0	0	0	0	1	0,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	0	3	0	0	2,00
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	0	1	2	1	0	2,00
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	0	2	2	3	0	1,86
Personāla vadības daļa (n=8)	0	1	4	3	0	1,75
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	0	2	0	0	2,00
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	1	0	0	0	3,00
Tehniskais departaments (n=8)	1	0	3	4	0	1,75
Jautājums	Cik bieži jūtaties aizkaitināts?					
Atbilžu varianti	Visu laiku (4)	Lielāko daļu laika (3)	Daļu no laika (2)	Mazāko daļu no laika (1)	Nemaz (0)	Vidējais punktu skaits
Departaments						
Dzīvojamo ēku pārvaldīšanas daļa (DzĒPD) (n=18)	0	1	6	10	1	1,39
Finanšu departaments (n=23)	2	3	6	10	2	1,70
IT daļa (n=1)	0	0	0	0	1	0,00
Juridiskais departaments (n=3)	0	0	1	2	0	1,33
Klientu apkalpošanas centrs (=4)	0	0	3	1	0	1,75
Komercobjektu pārvaldīšanas daļa (KOPD) (n=7)	0	0	3	3	1	1,29
Personāla vadības daļa (n=8)	0	0	3	4	1	1,25
Pārdošanas nodaļa (DzĒPD) (n=2)	0	0	1	1	0	1,50
Pārdošanas nodaļa (KOPD) (n=1)	0	0	0	1	0	1,00
Tehniskais departaments (n=8)	0	3	1	4	0	1,88

Maģistra darbs „**Psihosociālie riski nekustamo īpašumu pārvaldīšanas nozarē strādājošiem un preventīvie pasākumi**” izstrādāts LU Ķīmijas fakultātē.

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

Autors: _____ /Baiba Pērkone/
(personiskais paraksts) (paraksta atšifrējums)

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja, asoc.prof., Dr. med. Ženija Roja: _____
(personiskais paraksts) (datums)

Recenzents, profesors Arturs Vīksna _____
(personiskais paraksts) (datums)

Darbs iesniegts Ķīmijas fakultātē: _____ (datums)

Dekāna pilnvarotā persona, metodiķe: _____ Vija Gutāne
(personiskais paraksts)

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

_____ protokols Nr. _____ (ieraksta sekretārs)
(datums) (protokola Nr.)

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