

LATVIJAS UNIVERSITĀTE

ĶĪMIJAS FAKULTĀTE

**PSIHOEMOCIONĀLO RISKU IETEKME UZ
VAS “VALSTS NEKUSTAMIE ĪPAŠUMI”
NODARBINĀTAJIEM UN PREVENTĪVIE PASĀKUMI**

MAGISTRA DARBS

Autore: **Rita Viļuma**

Stud. apl.: rv18022

Darba vadītājs: prof., Dr. sc. admin. Henrijs Kaļķis

RĪGA 2023

ANOTĀCIJA

“Psihoemocionālo risku ietekme uz VAS “Valsts nekustamie īpašumi” nodarbinātajiem un preventīvie pasākumi”. Darba autore: Rita Viļuma. Darba zinātniskais vadītājs: prof., Dr. sc. admin. Henrijs Kaļķis. Darbs izklāstīts uz 78 lpp., ietver 26 attēlus, 10 tabulas, 76 literatūras avotus, 7 pielikumus.

Maģistra darba pētījums sastāv no 4 daļām. Pirmajā daļā ir apkopota un analizēta literatūra par psihoemocionālajiem riskiem, to pārvaldību darba vidē un ietekmi uz nodarbinātajiem. Otrajā daļā ir aprakstītas pētījumā pielietotās metodes, kas tika izmantotas, lai noteiktu psihoemocionālo risku ietekmi uz VAS «Valsts nekustamie īpašumi» nekustamo īpašumu attīstības projektu pārvaldē un nekustamo īpašumu apsaimniekošanas un tehniskās uzturēšanas pārvaldē strādājošajiem. Trešajā daļā iegūtie rezultāti tika atbilstoši apstrādāti un izvērtēti. Ceturtajā daļā tika izstrādāti preventīvie pasākumi nodarbināto psihoemocionālo risku mazināšanai starp pētāmajām pārvaldēm. Pētījumā izmantotās metodes: darbinieku aptauja, izdegšanas sindroma aptauja (K. Maslačas tests), darbaspēju indeksa noteikšanas metode, kognitīvās fleksibilitātes novērtēšanas tests.

Atslēgas vārdi: psihoemocionālie riski, stress, izdegšanas sindroms, darbaspējas, preventīvie pasākumi.

ABSTRACT

“The impact of psycho-emotional risks on the employees of SJSC "State Real Estate" and preventive measures”. Author of thesis: Rita Viļuma. Scientific supervisor: prof., Dr. sc. admin. Henrijs Kaļķis. The thesis is presented on 78 pages, including 26 figures, 10 tables, 76 information sources, 7 attachments.

Master thesis consists of 4 parts. The first part summarizes and analyzes the theoretical information on psycho-emotional risks, their management in the work environment and the impact on employers. The second part describes the methods used in the thesis, which were used to determine the impact of psycho-emotional risks on the employees of SJSC “Valsts nekustamie īpašumi” in the management of real estate development projects and management and technical maintenance of real estate. The results obtained in the third part were appropriately processed and evaluated. In the fourth part, preventive measures were developed for mitigating psycho-emotional risks among the investigated administrations. The methods used in the thesis: employee survey, C. Maslach's burnout survey, work capacity index determination method, cognitive flexibility inventory test.

Key words: psycho-emotional risks, stress, burnout syndrome, work capacity, preventive measures.

SATURS

APZĪMĒJUMU SARAKSTS	5
IEVADS	6
1. LITERATŪRAS ANALĪZE.....	8
1.1. Darba vides riski pētāmajā nozarē.....	8
1.2. Psihoemocionālo risku jēdziens darba vidē.....	10
1.3. Stress un tā izpausmes	14
1.4. Izdegšanas sindroms	16
1.6. Efektīva psihoemocionālo risku pārvaldība	18
1.5. Emocionālās un kognitīvās inteliģences nozīme	21
2. PĒTĪJUMĀ IZMANTOTĀS METODEDES	23
2.1. Kvalitatīvā pētījuma metode – aptauja	23
2.2. Izdegšanas sindroma aptauja (K. Maslačas tests).....	23
2.3. Darbspēju indeksa noteikšanas metode	25
2.4. Kognitīvās fleksibilitātes novērtēšanas tests	25
3. REZULTĀTI UN DISKUSIJA	27
3.1. VAS “Valsts nekustamie īpašumi” raksturojums	27
3.2. Aptaujas dalībnieku raksturojums	29
3.3. Veselības stāvokļa un stresa faktoru raksturojums.....	32
3.4. Aptaujas dati, veicot attālināto darbu	35
3.5. Izdegšanas sindroma aptaujas rezultāti (K. Maslačas tests).....	38
3.6. Darbspēju indeksa noteikšanas metodes rezultāti	49
3.7. Kognitīvās fleksibilitātes novērtēšanas testa rezultāti	52
3.8. Iegūto rezultātu apkopojums	55
4. PROFILAKTISKIE UN AIZSARDZĪBAS PASĀKUMI	59
5. SECINĀJUMI	70
6. PRIEKŠLIKUMI.....	71
IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI.....	73
PIELIKUMI.....	79

APZĪMĒJUMU SARAKSTS

ESENER	Eiropas uzņēmumu apsekojums par jaunajiem un nākotnes riskiem
EU-OSHA	Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra
ĶMI	ķermeņa masas indekss
MK	Ministru kabinets
NĪ ATUP	nekustamo īpašumu apsaimniekošanas un tehniskās uzturēšanas pārvalde
NĪ APP	nekustamo īpašumu attīstības projektu pārvalde
PVO, WHO	Pasaules Veselības organizācija
VDI	Valsts darba inspekcija
VNĪ	Valsts akciju sabiedrība “Valsts nekustamie īpašumi”

IEVADS

Darba aizsardzība ir ārkārtīgi svarīga ikvienas nozares darbiniekam, jo vienlīdz vērtīgi visi darbinieki vēlas strādāt drošā un veselīgā vidē. Drošība un veselība ir galvenie faktori visās nozarēs, lai veicinātu gan darbinieku, gan darba devēju labklājību un produktivitāti. Dati liecina, ka visā pasaulē pašlaik aptuveni divi miljoni cilvēku katru gadu mirst nelaimes gadījumos darba vietā ar to saistītu slimību vai traumu rezultātā. Turklāt katru gadu tiek reģistrēti ap 160 miljoni jaunu, ar darbu saistītu, slimības gadījumu (WHO, 2010).

PVO 2023. gada publikācijā ziņo, ka depresija ir viena no visplašāk sastopamajām psihiskajām saslimšanām ar ko cieš aptuveni 5% pieaugušo visā pasaulē un profesionālie darba vides riski var veicināt šīs slimības attīstību un saasināšanos (WHO, 2023). Šis skaits tāpat varētu būt palielinājies Covid-19 pandēmijas ietekmē un ar to saistīto seku dēļ, tādējādi šobrīd arvien vairāk pētījumu un uzmanības tiek pievērsts tieši psihoemocionālo risku ietekmes izpētei uz nodarbinātajiem.

Miega traucējumi, hronisks nogurums, depresija un citas garīgās veselības problēmas ir tikai daži no iespējamajiem apdraudējumiem, ko var izraisīt ar darbu saistīti psiholoģiskie faktori, kā, piemēram, pārmērīga slodze, darba temps, laika trūkums vai vadības atbalsta trūkums (EU-OSHA, 2014). Tikpat liela nozīme ir jāpievērš stresoriem ārpus darbavietas, kas var savstarpēji mijiedarboties un paaugstināt darbinieka psiholoģisko noslodzi.

Psihoemocionālo risku ietekme var radīt negatīvas sekas ne tikai uz darbiniekiem, bet arī uz pašu uzņēmumu, ietekmējot uzņēmuma pamatprocesu darbību, paaugstinot darbinieku mainības līmeni un ar to saistītās izmaksas. Turklāt svarīgi ir atzīmēt, ka psihoemocionālo risku risināšana darba vietā ir ne tikai morāls, bet arī juridisks pienākums, ko regulē valsts un starptautiskie tiesību akti un noteikumi. Lai novērstu negatīvi radīto ietekmi, ir svarīgi veikt proaktīvus pasākumus risku pārvaldībai vai novēršanai.

Šī pētījuma ietvaros tiks pētīts VAS “Valsts nekustamie īpašumi”, kas ir viens no vadošajiem uzņēmumiem Latvijā, kas darbojas nekustamo īpašumu pārvaldīšanā un attīstībā. Uzņēmums darbojas jau kopš 1996. gada. Nepārtrauktas attīstības procesa rezultātā uz šo brīdi uzņēmumā tiek nodarbināti aptuveni 410 darbinieki – ap 260 biroja darbinieku un 150 tehnisko darbinieku. Svarīgi ir pētīt psihoemocionālo risku ietekmi uz VAS "Valsts nekustamie īpašumi" nodarbinātajiem, jo nekustamo īpašumu pārvaldības nozarē nodarbinātie var saskarties ar tādiem stresoriem, kā paaugstinātu materiālo atbildību, sarežģītu saskarsmi ar kolēģiem un klientiem, lielu darba apjomu un īsiem izpildes termiņiem. Uzņēmumā pamatvērtības ietver drošību un veselību, tādēļ ir svarīgi nodrošināt, lai šīs vērtības tiktu arī atspoguļotas pieejā pret psihoemocionālo veselību. Identificējot riskus, darba devējs var noteikt potenciālās jomas,

kurās nepieciešami uzlabojumi, īstenot efektīvas pārvaldības stratēģijas un veicināt labklājības un atbalsta kultūru saviem darbiniekiem.

Darba mērķis: pētīt VAS «Valsts nekustamie īpašumi» nodarbināto psihoemocionālos riskus darbā un izstrādāt preventīvos pasākumus darbaspēju uzlabošanai un izdegšanas sindroma riska samazināšanai.

Darba uzdevumi:

1. Veikt literatūras analīzi par psihoemocionālajiem darba vides riskiem un to ietekmi uz biroja darbiniekiem.
2. Veikt nodarbināto aptauju, lai noskaidrotu viedokli par dominējošajiem stresoriem.
3. Pielietojot risku novērtēšanas metodes, noteikt potenciālās darbinieku grupas, kas var saskarties ar izdegšanas sindromu un pētīt to saistību ar darbaspējām un kognitīvo fleksibilitāti.
4. Apkopot iegūtos rezultātus un veikt to analīzi un interpretāciju.
5. Veikt secinājumus un izstrādāt preventīvos pasākumus darba vides uzlabošanai.

Darba hipotēze: VAS «Valsts nekustamie īpašumi» NĪ attīstības projektu pārvaldes un NĪ apsaimniekošanas un tehniskās uzturēšanas pārvaldes nodarbinātie ir pakļauti izdegšanas sindromam un tas ietekmē to darbaspējas.

Pētījums apstiprināts LU Ķīmijas fakultātes Ētikas komitejā saskaņā ar protokolu Nr. 4., lēmuma datums 20.02.2023.

1. LITERATŪRAS ANALĪZE

1.1. Darba vides riski pētāmajā nozarē

VNĪ darbības nozare, saskaņā ar saimnieciskās darbības klasifikāciju NACE, 2. redakciju, reģistrēta zem L kategorijas, kā starpniecība darbībā ar nekustamo īpašumu, kas saistās ar nekustamā īpašuma pirkšanu, pārdošanu un izīrēšanu par atlīdzību vai uz līguma pamata. Šeit ietilpst arī objektu būvniecība apvienojumā ar šādu objektu īpašumtiesību saglabāšanu vai iznomāšanu (Lursoft, n.d.). Normatīvajos aktos skaidrots, ka valsts nekustamo īpašumu pārvaldīšanas process noris, īstenojot nepārtrauktu ēku pārvaldīšanas procesu un izvēloties optimālas pārvaldīšanas darba metodes, tādējādi nodrošināt nekustamā īpašuma kvalitātes saglabāšanu visā ekspluatācijas laikā, kā arī sabiedrības un personas drošības vai veselības apdraudējuma nepieļaujamību (MK noteikumi Nr.934, 2011).

VDI pārskats par notikušajiem nelaimes gadījumiem darbā liecina, ka 2021. gadā ir notikuši kopumā 2034 nelaimes gadījumi, tajā skaitā 246 smaga rakstura un 38 letāli gadījumi. Visbiežāk nelaimes gadījumu darbā notikuši nedrošas cilvēku rīcības dēļ. Nozarē “operācijas ar nekustamo īpašumu (L nozare)” 2021. gadā notika 26 negadījumi, no tiem 7 smaga rakstura (VDI, 2022). Aplūkojot *Eurostat* mājaslapā norādīto kopējo Eiropas valstu statistiku, laika posmā no 2010. līdz 2017. gadam, novērojams, ka negadījumu skaits kopumā samazinās konkrētajā nozarē (Eurostat, 2020). Turpretī VDI sniegtajos pārskatos no 2010. līdz 2017. gadam, tika novērota tendence negadījumu skaitam pieaugt.

Pēdējos gados pirmreizēji arodsaslimšanas gadījumi Latvijā visbiežāk tiek konstatēti saistībā ar nervu sistēmas un skeleta-muskuļu-saistaudu sistēmas slimībām. Nozarē “operācijas ar nekustamo īpašumu” pirmreizēji arodsaslimšanas gadījumi 2020. gadā atklāti 15 nodarbinātajiem, turpretī nākošajā gadā šis skaitlis palielinājies līdz 24 darbiniekiem (VDI, 2022), kas saistās ar plašāku medicīnas pakalpojumu pieejamību pēc pandēmijas perioda.

Nekustamā īpašuma attīstības un pārvaldīšanas nozarē strādājošie pamatā saskarās ar raksturīgajiem datorarba darba vides riskiem. Pēdējos gados veikti daudzi pētījumi par datorarba ietekmi uz cilvēku veselību. To rezultāti norāda, ka pirmās sūdzības par veselības problēmām var rasties dažu mēnešu laikā pēc tā, kad cilvēks ir uzsācis strādāt ar datoru. Nopietnas slimības, to skaitā arodslimības, parasti iespējams konstatēt pēc 5 gadiem vai vēlāk (VDI, n.d.). Labs ergonomiskais dizains darba vietā ne tikai palielina darbinieku spējas, palielinot to produktivitāti un apmierinātību ar darbu, bet dod arī labumu darba devējam, samazinot veselības un darba kavējumu izmaksas.

Nodarbinātie biroja darbā papildus var saskarties ar sekojošiem darba vides riskiem:

1. Fizikālie faktori (iekštelpu mikroklimate (neatbilstoša gaisa temperatūra, gaisa mitrums, gaisa kustības ātrums, ventilācijas trūkums), nepietiekams apgaismojums, fona troksnis biroja telpās u.c.).
2. Fiziskie faktori (darbs ar datoru, piespiedu pozas, redzes sasprindzinājums, lokāls muskuļu sasprindzinājums, neatbilstošs darba vietas iekārtojums u.c.).
3. Psiholoģiskie un emocionālie faktori (paaugstināts darba apjoms, nepietiekamas atpūtas pauzes, garas darba stundas, saspringti termiņi, atbildība par pieņemtajiem lēmumiem, sarežģītas attiecības starp kolēģiem vai darba devēju u.c.).
4. Ķīmiskie faktori (ozona, slāpekļa un oglekļa oksīda izdalīšanās, veicot kopēšanas darbus, dezinfekcijas līdzekļu izmantošana personiskās higiēnas nodrošināšanai, papīra putekļi).
5. Traumatisma riska faktori (mikrotraumas, neatbilstošs darba telpas iekārtojums, kas var radīt aizķeršanās, nokrišanas risku aiz vadiem vai citiem šķēršļiem u.c.) (RSU DDVVI, 2015).

Veicot literatūras analīzi, autore secina, ka nekustamo īpašumu pārvaldības joma darba aizsardzības kontekstā ir pētīta maz. Praktiski nav sastopama informācija par darba vides riskiem, ar ko var saskarties nodarbinātie šajā jomā ārpus biroja darba. Saskaņā ar MK noteikumu Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība" (MK, 2007) 1. pielikumu, autore izvirza, ka atkarībā no noteiktajiem amata pienākumiem, darbinieki nekustamā īpašuma attīstības un pārvaldīšanas nozarē, dodoties izbraukumos uz objektiem un veicot nekustamo īpašumu vai būvobjektu apsekošanu, var sastapties ar sekojošiem darba vides riskiem: troksnis būvniecības un remontdarbu darbu vietās; meteoroloģiskie apstākļi, veicot darbu ārpus telpām; putekļu ieelpošanas risks, atrodoties būvdarbu tuvumā (azbesta šķiedras, silīcija dioksīds, silikāts saturoši putekļi u.c.); traumatisma risks, kā paslīdēšana, aizķeršanās, pakļūšana, arī dažādi šķēršļi, krītoši priekšmeti būvniecības objektos; transportlīdzekļa vadīšana; darbs augstumā; saskare ar dzīvnieku uzbrukumiem un kodumiem, indīgi augi, insektu kodumi, ērcu pārnēsātas slimības u.c.

Reaģējot uz noteiktu darba slodzi, pienākumiem, termiņiem un uzraudzību no vadības, daudzi darbinieki bieži tiek mudināti veikt ilgas darba stundas pie datora, kas saistās ar augstu psiholoģisko noslodzi un paaugstinātu muskuļu sasprindzinājumu, kā arī ar nepietiekamiem darba pārtraukumiem (Griffiths et.al., 2007). Darba vides dinamika pieprasa paaugstinātu psiholoģisko noturību darbiniekiem nekustamo īpašumu attīstības un pārvaldīšanas nozarē, tādēļ ir būtiski pētīt to psihoemocionālo stāvokli.

1.2. Psihoemocionālo risku jēdziens darba vidē

Pēdējo 15 gadu laikā darba vide ir strauji mainījusies tādu faktoru ietekmē, kā darba procesu automatizācija, arvien jaunu tehnoloģiju ieviešana, paaugstināta darba slodze vai intensitāte, pakalpojumu sektora izaugsme, jaunas nodarbinātības tendences (Roussos, 2023) u.c. Šo pārmaiņu kopums profesionālajā vidē ir ieviesis noteiktas korekcijas, kas, neatkarīgi no uzņēmuma lieluma vai nozares, nodarbinātos var pakļaut dažādiem riskiem, galvenokārt radot psiholoģisko noslodzi.

Darbavieta pamatā ir kompleksa vide, kurā darbinieki var saskarties ar dažādiem fizikāliem, ķīmiskiem, bioloģiskiem, fiziskiem, psihoemocionāliem vai psihosociāliem darba vides riska faktoriem, kas var tiešā vai netiešā veidā ietekmēt indivīda labsajūtu un drošību. Lai gan tradicionālie darba vides riska faktori, piemēram, fiziskas traumas vai bīstamu ķīmisko vielu iedarbība joprojām rada draudus nodarbinātajiem, psihoemocionālo risku radītas sekas, iepriekš aprakstītās straujās darba vides izmaiņu ietekmē, ir kļuvušas arvien aktuālākas, jo bieži netiek pilnvērtīgi identificētas vai tiek atklātas novēloti, tāpat arī daudzās darbavietās trūkst šo risku stratēģiskas pārvaldības pieejas.

Psihoemocionālie un psihosociālie riski ir darba vides riski, kas var ietekmēt darbinieku gan garīgo, gan fizisko veselību un labklājību. Lai gan jēdzieni ir savstarpēji cieši saistīti, un visbiežāk literatūrā tiek aprakstīti kā sinonīmi, tie pamatā atšķiras pēc konkrētu stresoru izcelsmes. Psihosociālos riskus raksturo sociāli un organizatoriski stresori, kā pamatā ir neatbilstošas darba organizācija un saspringtas starppersonu attiecības, savukārt psihoemocionālie riski vairāk attiecināmi uz tiem stresoriem, kuri rada emocionālu indivīda reakciju. Pēc literatūras analīzes tiek secināts, ka visatbilstošāk ir lietot terminu “psihoemocionālie riski”, jo kopumā abi iepriekš apskatītie jēdzieni rada emocionālu reakciju uz nodarbināto (RSU DDVVI, 2011).

Pēdējos gados pastiprināti tiek pētīta nodarbināto veselības izmaiņas psihoemocionālo faktoru ietekmē. Pētījumi skaidro, ka šo risku ietekmē cieš darbinieku garīgā un fiziskā veselība, kā rezultātā samazinās apmierinātība ar darbu, pasliktinās darba rezultāti un vispārējā dzīves kvalitāte (Biron, van Veldhoven, 2012). Citi ārvalstu pētījumi brīdina, ka nekontrolētu psihoemocionālo risku iedarbības rezultātā var rasties izdegšana, trauksme, depresija (Bianchi et. al., 2015). Tāpat palielinās riski veselības aspekti – tiešā veidā saslimšana ar sirds un asinsvadu slimībām (akūts miokarda infarkts, galvas smadzeņu insults, hipertensija u.c.) vai netiešas iedarbības veidā, kas izpaužas, kā neveselīgi ēšanas paradumi, mazkustīgs dzīvesveids, smēķēšana un pārmērīga alkohola lietošana (Eglīte, 2012, 772).

Ļoti bieži literatūrā ir norāde arī uz datordarbu kā stresa avotu, kas ir aktuāla problēma arī Latvijā. To raksturo tas, ka darbā ar datoru:

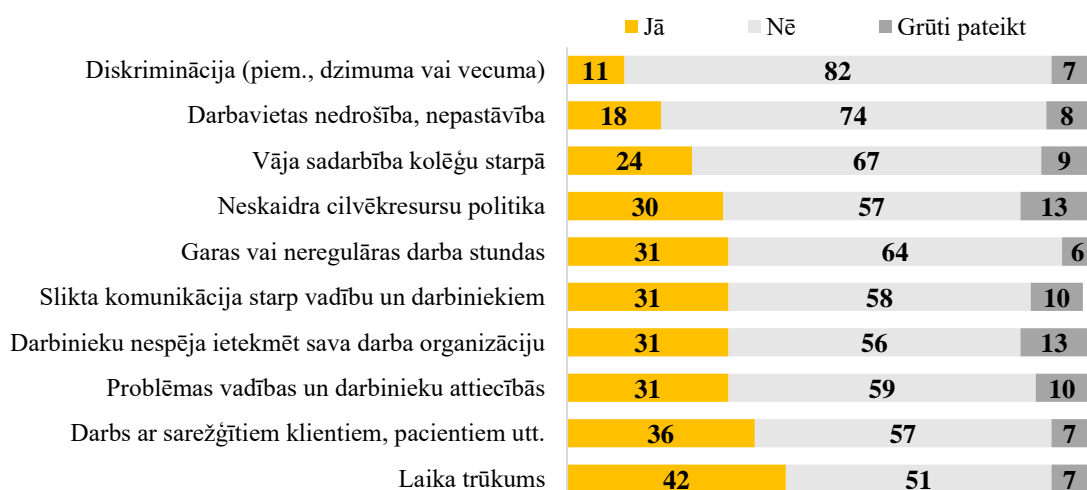
- cilvēkam ilgstoši jāšēž;
- nepieciešama nepārtraukta koncentrēšanās un garīgā piepūle;
- pastāv mazs fiziskās enerģijas patēriņš;
- bieži ir psiholoģiskais spiediens (piemēram, laika trūkums, augstas darba kvalitātes prasības);
- pastāv maza iespēja ietekmēt darba procesu un pieņemt lēmumus;
- iespējama tehnoloģiju nomaiņa, kas rada papildu piepūli;
- monotons darbs, kas bieži vien neprasa personisko iniciatīvu;
- jūtama nepārtraukta darba devēja vai administrācijas kontrole;
- nepietiekami organizēta iespēja komunicēt ar kolēģiem (Eglīte, 2012, 669).

Pētījumi psihoemocionālo risku kontekstā. 2016. gadā Lielbritānijā tika veikts pētījums (Bhui et al., 2016), kā mērķis bija izpētīt dažādu sektoru (valsts, privāto un nevalstisko organizāciju) nodarbināto viedokli par darba vides izraisīta stresa cēloņiem. Tika konstatēts, ka visbiežāk sastopamie stresori ir saistīti ar neatbilstošām darba prasībām, atbalsta trūkumu un netaisnīgu attieksmi no vadības, zemu lēmumu pieņemšanas brīvību, atzinības trūkumu, centienu un atalgojuma nelīdzsvarotību un neapmierinošu savstarpējo komunikāciju starp kolēģiem un klientiem.

EU-OSHA periodiski veic vērienīgu Eiropas uzņēmumu apsekojumu par jaunajiem un nākotnes riskiem (ESENER) ar mērķi izvērtēt kopējo situāciju un sniegt atbalstu darba devējiem. Šobrīd kopumā veikti 3 pētījumi – 2009., 2014. un 2019. gadā. Aptaujā piedalās tūkstošiem Eiropas uzņēmumu un organizāciju, kuri sniedz atbildes, lai veidotu kopskatu par vispārējiem ar darba drošību un veselību saistītiem riska veidiem darbavietā, to pārvaldību, psihoemocionālajiem riskiem, kā arī darbinieku iesaisti darba drošības sistēmā (EU-OSHA, n.d.).

2014. gadā Eiropas darba apstākļu pētījumā (ESENER-2) iegūtie dati un to izvērtējums (Van den Heuvel et al., 2018; Lavicoli, di Tecco, 2020) liecina, ka 25% nodarbināto ziņo par augstu spriedzi darba laikā, līdzīga procentuālā daļa norāda, ka darbs negatīvi ietekmē viņu veselību. Turklāt 22% respondentu ziņo, ka bieži strādā arī brīvajā laikā, lai izpildītu nepieciešamās darba prasības. ESENER-3 2019. gada pētījumā (EU-OSHA, 2020) tika iegūti secinājumi, kas liecina, ka Eiropas darbavietās vislielākās bažas rada muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas slimības un psihosociālie riski. Starp psihosociālajiem riskiem dominē galvenokārt sarežģīta saskarsme ar klientiem (aptuveni 58%), laika deficīts (45%), garas vai neregulāras darba stundas (21%), kā arī slikta saziņa vai sadarbība organizācijā (18%).

Līdzīga situācija ir novērota arī Latvijas pētījumu kompānijas Kantar jaunākā darba ņēmēju aptaujā, kas kopumā aptaujāja 790 nodarbinātos dažāda veida uzņēmumos. Kā liecina pētījumu aptaujas rezultāti (Kantar, 2021), trīs no četriem darbiniekiem jeb 75% atzīst, ka viņus satrauc stress, kas saistīts ar ikdienas darba pienākumu izpildi. Uzņēmumu un iestāžu darbinieki visbiežāk novērotais psihosociālais risks ir laika trūkums (42%). Pēc tā uzreiz seko darbs ar sarežģītiem klientiem, pacientiem, skolniekiem utt. (36%), problēmas vadības un darbinieku attiecībās (31%), nespēja ietekmēt sava darba organizāciju (31%), slikta komunikācija starp vadību un darbiniekiem (31%), garas vai neregulāras darba stundas (31%) un neskaidra cilvēkresursu politika (30%). Pētījuma dati attēloti 1.1. attēlā. Aptaujas rezultāti atklāj, ka psihosociālais risks, kā laika trūkums, visbiežāk skar vadītājus un augstākā līmeņa speciālistus, turpretī ar problēmām vadības un darbinieku attiecībās visbiežāk saskaras valsts vai pašvaldības sektorā nodarbinātie.



1.1. att. Pētījumu kompānijas Kantar procentuālie aptaujas rezultāti, izvērtējot psihosociālos riskus Latvijas darba vietās (Kantar, 2021), (n=790)

2019.gadā VDI realizēja darba aizsardzības tematisko pārbaudi par psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem darba vidē valsts un pašvaldības iestādēs. Anonīma aptaujas anketa tika nosūtīta 150 valsts un pašvaldību iestādēm ar mērķi noskaidrot, kā paši darbinieki vērtē psihosociālos darba vides riskus savā darba vietā (VDI, 2021). Kopumā tika saņemtas 4989 valsts/pašvaldību iestāžu darbinieku atbildes. Aptuveni 56% jeb 2772 respondentu norāda, ka pēdējā gada laikā ir pieaudzis noteiktais darba apjoms, tāpat no tā izriet, ka aptuveni 58% darbinieki dažkārt vai regulāri strādā papildus ārpus noteiktā darba laika. Pētot darba noslodzes jautājumu, vairāk kā puse aptaujātie norādīja, ka regulāri nākas iekļauties īsos laika termiņos un strādāt intensīvi; savukārt 33% ar to saskarās dažkārt. Kopumā lielākā daļa aptaujas

darbnieku ir novērojuši veselības stāvokļa pasliktināšanos, kā cēlonis varētu būt pārslodze darbā (VDI, Zariņa, 2021).

2020. gadā VDI veica atkārtotu aptauju ar mērķi noskaidrot vai aptaujas rezultātu izklāstīšana un VDI vizītes uzņēmumos ir līdzējušas mainīt situāciju psihoemocionālo risku pārvaldībā. Šoreiz atbildes sniedza ievērojami mazāks respondentu skaits (1626 nodarbinātie). Tikai 13% aptaujāto norādīja, ka ir novērojuši izmaiņas kopš VDI vizītes (VDI, 2021). Iegūtās atbildes liecina par to, ka darba devēji pasīvi iesaistās psihoemocionālo risku novēršanas vai mazināšanas procesā. Autore uzskata, ka pastāv vairāki iemesli šādai rīcībai:

- darba devēji šos riskus var uzskatīt par individuālu darbinieku problēmu, ignorējot faktu, ka ir nepieciešama organizatoriska iejaukšanās;
- darba devēji var pilnībā neizprast psihoemocionālo risku ietekmes nopietnību uz savu darbinieku labklājību un produktivitāti. Prioritāri tiek izvirzīti uzņēmuma biznesa mērķi;
- darba devējiem trūkst pilnīgākas zināšanu apguves, pieredzes vai resursu, lai efektīvi identificētu un novērstu psihoemocionālo risku cēloņus.

Latvijas normatīvie akti psihoemocionālo risku kontekstā. Latvijā pastāv dažādi normatīvie akti, kas reglamentē psihoemocionālo darba vides risku faktoru kontroli. Šo risku pārvaldības pamatā ir "Darba aizsardzības likums" (Darba aizsardzības likums, 2002), kas pamatmērķī nosaka darba devēja pienākumu nodrošināt darbiniekiem drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, tostarp psihosociālo risku kontroli. Šis likums saistās ar darba vides kaitīgo faktoru noteikšanu un izvērtēšanu, kas tiek regulēts saskaņā ar MK noteikumu Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība" 1. pielikumu. Psiholoģisko un emocionālo riska faktori tiek izdalīti ir sekojošās kategorijās:

- darba laiks (darba laika organizācija);
- darba laika deficīts (izpildāmais darbs saistīts ar papildu piepūli);
- monotons darbs (darba raksturs un apjoms, kas bieži atkārtojas);
- nespēja ietekmēt darba procesu (nodarbināto nepietiekama līdzdalība sava darba plānošanā);
- darbs izolācijā (darbs, kas saistās ar ilgstošu darbu vienatnē vai izolācijā no citiem);
- paaugstināta atbildība (svarīgu, atbildīgu lēmumu pieņemšana);
- saspringta psiholoģiskā atmosfēra darbā (nelabvēlīgas, saspīlētas attiecības starp nodarbinātajiem vai ar darba devēju);
- vardarbība (fiziska vai seksuāla vardarbība) un citi psiholoģiskie faktori (MK noteikumi Nr. 660, 2007).

MK noteikumi Nr. 219 “Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” nosaka kārtību, kādā veicama obligātā veselības pārbaude tiem nodarbinātajiem, kuru veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgie darba vides faktori. Šo noteikumu 1. pielikumā “Veselībai kaitīgie darba vides faktori” psihoemocionālo faktoru sadaļā ir iekļauts nakts darbs; paaugstināta atbildība, bieža tādu svarīgu lēmumu pieņemšana, kas var būtiski ietekmēt cilvēka dzīvību vai veselību vai daudzu cilvēku dzīves kvalitāti, atbildība par lielām materiālām vērtībām; cits augsts psihoemocionālais stress darbā, tai skaitā psihoemocionāla pārslodze (MK noteikumi Nr. 219, 2009). Saskaņā ar noteikumiem, ja šiem veselībai kaitīgajam darba vides faktoriem nav norādīts cits periods, nodarbinātos uz periodisko veselības pārbaudi nosūta reizi trijos gados, kas var būt faktors novēlotai veselības problēmu atklāšanai.

1.3. Stress un tā izpausmes

Psihoemocionālo risku pamatā ir spriedze jeb stress. Stress ir atbildes reakcija uz intensīvu spriedzi, tāpat jāņem vērā, ka tā nav slimība (Roja et al., 2016, 12). Apvienotās Karalistes darba un organizāciju psiholoģijas vadošais pētnieks, profesors Stīvens Palmers piedāvā vienkāršotu stresa modeli (sk. 1.2. attēlu) (Roja et al., 2016, 16), aprakstot stresa attīstības posmus.

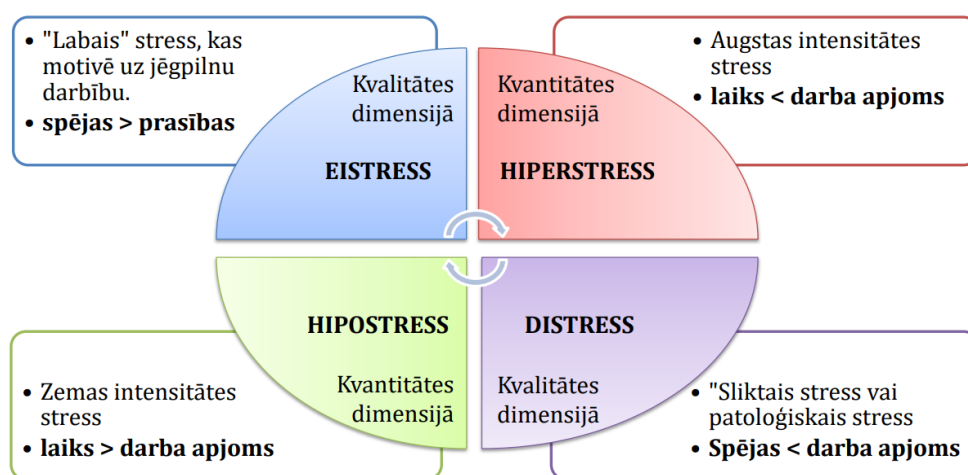


1.2. att. Stresa modelis (Roja et al., 2016, 16)

Kopumā stress rada bioloģiskas reakcijas cilvēka organismā, ko izraisa jebkurš stresa notikums jeb stresors. Šīs reakcijas izraisa autonomā jeb veģetatīvā nervu sistēma, kas ietekmē iekšējos orgānu darbību, kas, piemēram, regulē sirdsdarbību, elpošanas ritmu, asinsvadu

veselību (Chun-Tung et al., 2016) utt. Psiholoģiskais stress un pārslodze visbiežāk izpaužas kā nemiers, migrēna, emocionāli traucējumi, miega traucējumi, kuņģa čūla, alerģija, onkoloģiskas slimības, galvas un muguras, locītavu sāpes, nelaimes gadījumi vai pat pašnāvības gadījumi (Roja et al., 2016, 16).

Jebkurš cilvēks, neatkarīgi no vecuma, dzimuma vai dzīves pieredzes, ir piedzīvojis stresu savā personīgajā, kā arī profesionālajā dzīvē. Visbiežāk literatūrā tiek izdalīti četri dažādi stresa paveidi – eistress, distress, hipostress un hiperstress (skatīt 1.3. attēlu). Tiek pieņemts, ka organisms vienmēr atrodas nelielā stresa stāvoklī, kas noteiktās situācijās var palielināties, radot pozitīvu vai negatīvu ietekmi, atkarībā no indivīda organisma spējām reaģēt uz noteikto situāciju (Labklājības ministrija, 2010, 73). Pozitīvam stresam jeb eistresam ir dažādi pozitīvi aspekti, kas, piemēram, spēj cilvēku stimulēt un ātrāk sasniegt noteiktu mērķu izpildi, tomēr, kad stress tiek piedzīvots ilgstoši un intensīvi, tas var radīt nelabvēlīga stresa risku (Kupriyanov, Zhdanov, 2014). Attiecīgi iestājas distress, negatīvs stress, kas izpaužas kā trauksme, vispārēja neapmierinātība un izteikta noguruma sajūta. Hiperstress ir stāvoklis, kad indivīds ir pārsniedzis savu pielāgošanās spēju (rezistences) robežu, daudzos pētījumos šis aspekts tiek aprakstīts kā potenciāls iemesls izdegšanas sindromam. Savukārt hipostress raksturo stāvokli, kad indivīds cieš no pašrealizācijas trūkuma (Kaļķis et al., 2015, 512). Katras situācijas un pieredzes gadījumā līdzsvara pakāpe ir atkarīga no individuālajiem faktoriem, piemēram, fizioloģiskā un psiholoģiskā stāvokļa (Labklājības ministrija, 2010, 73).



1.3. att. Stresa paveidi un to raksturojums (Paparde, 2018)

Darba stress ir organisma nespecifiska atbildes reakcija uz kaitīgu faktoru iedarbību, kas izpaužas kā vispārējas adaptācijas sindroms. Stress ir garīga, mentāla vai fiziska pārslodze darbā, kurā nokļūst indivīds, ja no viņa prasītais draud pārsniegt viņa spēju vai spēku robežas (Roja et al., 2016, 15). Viens no atšķirīgiem stresa faktoriem ir tas, ka viena un tā pati situācija

uz dažādiem cilvēkiem iedarbojas atšķirīgi. Daži cilvēki ar to tiks galā, citi savukārt reaģēs negatīvi. Faktori, kas ietekmē spēju pielāgoties stresa situācijām var būt dažādi, kā, piemēram, dzimuma atšķirība, vecums (gados vecākiem cilvēkiem ir sarežģītāk pielāgoties jaunām vai nestandarta situācijām, tāpat nozīme ir arī darbaspējām un iepriekš iegūtajai pieredzei), dzīves stils (vai ikdienā pastāv fiziskās aktivitātes, vai ir kaitīgie ieradumi, kā smēķēšana vai alkoholisms), psiholoģiskie cilvēku tipi (optimists vai pesimists), cilvēka psiholoģiskais stāvoklis (pašapziņa, spēja pielāgoties un risināt nestandarta situācijas), veselības stāvoklis, ekonomiskais stāvoklis (spēj būtiski ietekmēt cilvēka skatījumu uz apkārtējām lietām un situācijām) (Eglīte, 2012, 671).

1.4. Izdegšanas sindroms

Mūsdienu darba vidē arvien vairāk tiek runāts par izdegšanas sindromu, kas ir cilvēka individuāla reakcija uz hronisku darba stresu. Tas attīstās pakāpeniski noteiktā laika posmā un var izraisīt negatīvas sekas indivīda veselībai. No psiholoģijas viedokļa šis sindroms izraisa kaitējumu kognitīvā, emocionālā un attieksmes līmenī, kas izpaužas kā negatīva attieksme pret darbu, kolēģiem un paša profesionālo lomu (Edu-Valsania et al. 2022). Izdegšanas sindroms var skart ikviena jomas pārstāvi, taču izteiktāk šis sindroms novērojams veselības aprūpes speciālistiem, tiesībsardzības iestāžu darbiniekiem un pedagogiem (Kaļķis et al., 2015, 519).

Terminu "darbinieku izdegšanas sindroms" pirmo reizi izmantoja un 1974. gadā aprakstīja ASV strādājošais psihologs un psihiatrs H. Freidenbergs. Attīstība šajā jautājumā turpinājās – ASV strādājoša psiholoģe, profesore K. Maslača 20. gadsimta 90. gados piedāvāja "darba veicēju izdegšanu" vērtēt ar īpaši izstrādātu aptaujas anketu, ko plaši pielieto arī šobrīd (Roja et al., 2016, 20).

Pēc Maslačas un Džeksona teorijas izdegšanas sindroms tiek definēts, kā neadekvāta reakcija uz hronisku emocionālo stresu, kam raksturīgas vairākas pazīmes:

- emocionālais nogurums (mazinās vai izzūd emocionālā reakcija, parādās apātija; rodas vienaldzīgums – rodas ciniska attieksme, neiecietība, nespēja koncentrēties un izjust; rodas vēlēšanās izolēties);
- depersonalizācija (rodas pārmaiņas cilvēka personībā, uzvedībā; nespēja atslābināties; atkarība no dažādām vielām (tabakas, kafijas, alkohola, medikamentiem));
- pārmaiņas attieksmē pret darbu un darba attiecībās (zūd vēlēšanās dzīvē gūt panākumus; pazeminās darbaspējas; pasliktinās attiecības, rodas naidīga attieksme pret darbabiedriem; parādās nespēja izteikt domas vārdos un rakstiski; pavājinās spēja pieņemt lēmumus; rodas spontānas dusmu lēkmes) (Eglīte, 2012, 672-673).

Bieži vien sabiedrībā pastāv uzskats, ka depresija un izdegšanas sindroms ir līdzvērtīgas lietas, jo abos gadījumos indivīds izjūt līdzīgus simptomus (nogurums, nomāktība). Būtiski ir izprast šo jēdzienu atšķirību un nepieciešamības gadījumā meklēt speciālistu palīdzību, jo preventīvie pasākumi pieprasa atšķirīgu pieeju. Izdegšanas sindromu galvenokārt raksturo ar darba stresu radītas izpausmes (izsīkums, ciniskums, darbības samazinājums u.c.). Savukārt depresijas gadījumā negatīvās emocijas un domas ir saistītas ne tikai ar darbu, bet attiecas arī uz citām dzīves sfērām un notikumiem, kas raksturojamas, kā patstāvīgi nomākts garastāvoklis, intereses zudums par sev tuvām lietām, kā arī domas par pašnāvību (Tee-Melegrito, 2023).

Latvijas Republikas apstiprinātajā arodslimību sarakstā (MK noteikumi Nr. 908, 2007) ir noteiktas šādas psihoemocionālo riska faktoru izraisītās arodslimības: psihoneiroze un izdegšanas sindroms. To diagnostika ir sarežģīta, jo psihoemocionālo pārslodzi var izraisīt ne tikai darba apstākļi, bet bieži vien vesels faktoru kopums, iekļaujot arī, piemēram, stresorus ārpus darba vides (Eglīte, 2012, 673).

Faktorus, kas veicina izdegšanas sindroma veidošanos, var iedalīt divās grupās – faktori, kas saistīti ar cilvēka personību, un faktori, kas saistīti ar darba apstākļiem. To kopums aprakstīts 1.1. tabulā, saskaņā ar literatūru (Kaļķis et al., 2015, 519; Labklājības ministrija, 2010, 24-25). Novērojams, ka primāri izdegšanas sindromu veicina darba apstākļu faktori.

1.1. tabula

Faktori, kas veicina izdegšanas sindromu

Cilvēka personības faktori	Darba apstākļu faktori
<ul style="list-style-type: none"> • Zema pašcieņa un pašvērtējums; • “darbaholisms”; • autoritārisms un neelastība; • iekšēja sacensības nepieciešamība; • izteikta agresivitāte, neiecietība; • nespēja veidot robežas; • tieksme kontrolēt; • fiziska un/vai psihiska izolācija. 	<ul style="list-style-type: none"> • Problemātiskā saskarsme ar kolēģiem, atbalsta trūkums; • problemātiska saskarsme ar vadību; • neskaidrs darba pienākumu sadalījums; • konflikti ar klientiem; • laika trūkums vai nenormēts darba laiks; • liels darba apjoms, pārslodze; • neatbilstoši zems darba materiālais un emocionālais novērtējums; • monotons, stereotipisks darbs; • gadiem ilga strādāšana vairākās darbavietās • izolācija, darbs vienatnē.

1.6. Efektīva psihoemocionālo risku pārvaldība

Risku vadība ir viens no organizācijas iekšējās sistēmas kontroles elementiem. Tā ir sistemātiska pieeja nenoteiktību pārvaldīšanai, kas var ietekmēt organizācijas mērķu sasniegšanu. Tā ietver dažādu risku scenāriju iespējamību un iespējamo seku analīzi, kā arī riska mazināšanas plānu izstrādi un ieviešanu. Tāpat būtiski ir ņemt vērā to, ka organizācijas mērķu sasniegšanas pamatā ir darbinieks, tādēļ darba devējam ir nepieciešams nodrošināt tādus darba apstākļus, kas veicinātu darbinieku labsajūtu, motivāciju, iesaisti un produktivitāti darbā neatkarīgi no uzņēmuma lieluma vai darbības sfēras.

Mūsdienās organizācijas arvien vairāk interesējas par psihoemocionālo risku pārvaldību, ņemot vērā ne tikai darbinieku labbūtības aspektu, bet arī iespējamās izmaksas, kas saistās ar paaugstinātu darba kavējumu skaitu, samazinātu organizācijas darba efektivitāti vai reputācijas risku. Uzņēmumiem un sabiedrībai nepilnības uzņēmuma darba aizsardzības struktūrā var radīt augstas izmaksas (EU-OSHA, 2023).

1981. gadā zviedru zinātnieks Bertils Gardels (Gardell, 1981; Kompier, 2002) definēja piecas galvenās psihosociālās darba vides prasības: "Darbs jāorganizē tā, lai katrs darbinieks pats varētu ietekmēt sava darba situāciju, darba metodes un tempu. Darbs jāorganizē tā, lai būtu iespējams gūt pārskatu un izpratni par darba procesu kopumā. Darbs jāorganizē tā, lai darbiniekam būtu iespēja izmantot un attīstīt visus savus cilvēkresursus. Darbs jāorganizē tā, lai darba gaitā būtu iespējama savstarpēja komunikācija un sadarbība. Darbs jāorganizē tā, lai darbiniekam būtu iespējams nodrošināt darba un privātās dzīves līdzsvaru."

Kopš šo prasību definēšanas ir pagājuši vairāk kā četrdesmit gadi. Šajā laikā posmā ir būtiski attīstījusies arodveselības nozare, kas pēta psihoemocionālo risku ietekmi uz nodarbinātajiem, tāpat ir veikti tūkstošiem pētījumu šajā jomā. Tomēr zviedru zinātnieka Bertila Gardela definētās piecas psihosociālās darba vides prasības joprojām ir spēkā šo risku efektīvas pārvaldības pamatā.

Psihoemocionālo risku pārvaldības pamatā ir individuāli (uzsver darbinieka lomu savas psihoemocionālās labsajūtas pārvaldībā) un organizatoriski (darba devējs strādā un koncentrējas uz darba vides, politikas un procedūru izstrādi, lai samazinātu psihoemocionālo risku avotus un veicinātu atbalstošu un veselīgu darba vietas kultūru) pārvaldības modeļi (Kelloway, Barling, 2010).

Austrālijas pētījumā (LaMontagne et al., 2007), lai izveidotu sistēmiskas pieejas modeli darba stresa pārvaldīšanai, kopumā tika veikts sistemātisks literatūras pārskats par 90 dažādiem pārvaldības novērtējuma pētījumiem, pamatā koncentrējoties uz organizācijām, kas ir nolēmušas proaktīvi risināt darba stresa radītas problēmas. Saskaņā ar iegūtajiem datiem šajā pētījumā, organizācijas tika klasificētas sekojoši: augsts novērtējums tika norādīts, ja

uzņēmumā tika praktizēti gan organizatoriski, gan individuāli riska pārvaldības modeļi; mērens novērtējums, ja ieviesti tikai organizatoriski pasākumi; zems novērtējums, ja pastāvēja tikai individuāla risku pārvaldība. Pētījuma mērķis bija identificēt starptautiskās labās prakses modeļus, visaptveroši pārskatot literatūru darba stresa samazināšanas jomā. Tika izstrādāts sistēmiskas pieejas modelis darba stresa mazināšanai (skatīt 1.2. tabulu).

1.2. tabula

Sistēmiskas pieejas modelis darba stresa pārvaldīšanai (LaMontagne et al., 2007)

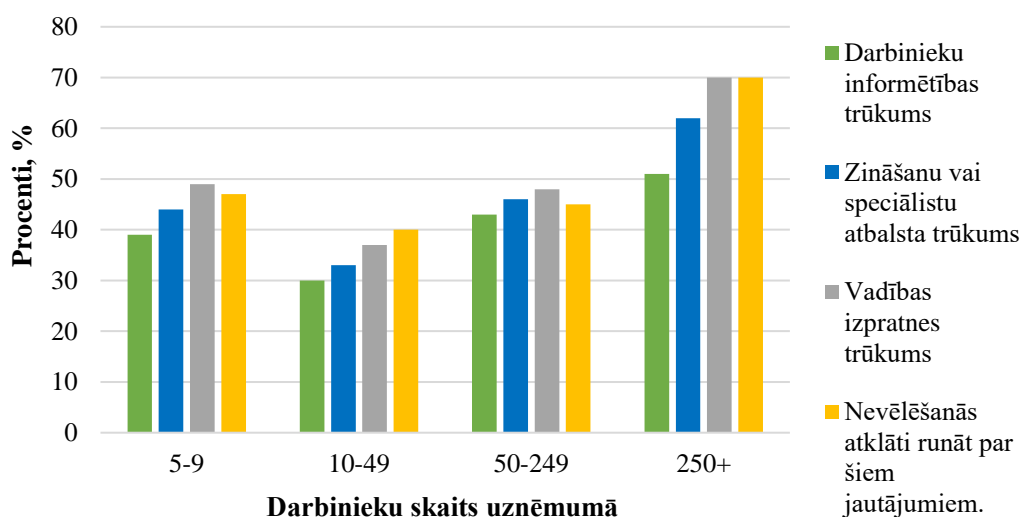
Intervences līmenis		Intervences mērķi	Piemēri	Sistēmas integrācija
Definīcija un apraksts	Efektivitāte			
Primāri Mērķis: novērst vai samazināt iespējamus riska faktorus, pirms darbiniekiem rodas ar stresu saistīti simptomi vai slimības.	+++	Stresa izraisītāji to avotā; darba organizēšana; darba apstākļi.	Darba pienākumu pārplānošana, slodzes samazināšana, komunikācijas pilnveide (darbinieku iesaiste), konfliktu vadības prasmju pilnveidošana	
Sekundāri Mērķis: nodrošināt darbiniekiem zināšanas, prasmes un nepieciešamos resursus, lai spētu tikt galā ar stresa apstākļiem	++	Darbinieku individuālā reakcija uz stresa faktoriem	Kognitīvi biheiviorālā terapija, stresa vadības apmācības	
Terciāri Mērķis: aprūpēt darbiniekus ar ilgstošiem stresu saistītiem simptomiem vai slimībām	+	Īslaicīga un ilgstoša darba nelabvēlīga ietekme uz veselību	Atlīdzības sistēma, ergoterapija, psihosociālās rehabilitācijas metodes	

Primārās intervences līmenis paredz preventīvu un proaktīvu pieeju. Primārās intervences ieviešanu var veicināt pati organizācija, darbinieki vai to arodbiedrības. Preventīvie pasākumi paredz darba pārplānošanu, izmaiņas darba tempā, elastīga darba laika ieviešanu, sociālā atbalsta uzlabošanu, atklāta saziņa starp vadītājiem un darbiniekiem, kā arī kopīgu darbinieku un vadītāju veselības un drošības darba grupu izveidi. Lielākā daļa primāro intervences profilaktisko pasākumu ir vērsti uz organizāciju vai darba vidi, taču tie var būt arī vērsti uz

individīdiem. Sekundārās intervences mērķis ir kontrolēt vai mainīt indivīda reakciju uz stresa faktoriem. Profilakses pasākumu pamatā ir stresa pārvaldības nodarbības, komandu saliedēšanas pasākumi un emocionālās inteliģences veicināšana. Visbeidzot, terciārais līmenis apzīmē reaktīvu pieeju, kuras mērķis ir līdz minimumam samazināt ar stresu saistīto problēmu ietekmi, tiklīdz tās ir radušās, pārvaldot vai ārstējot simptomus vai slimības (LaMontagne et al., 2007).

Preventīvie pasākumi ietver psihologa un citu saistošo speciālistu konsultācijas, kā arī medicīnisko manipulāciju un rehabilitācijas programmu apmaksu. Psihoemocionālo risku pārvaldība parasti attiecas uz sekundāro un terciāro līmeni. Ideālā gadījumā sekundārajās un terciārajās intervencēs identificētajām problēmām būtu jāatsaucas uz primāro profilaksi, kas vērsta uz stresu (skatīt 1.2. tabulu) (LaMontagne et al., 2007).

Būtiski ir izprast ne tikai psihoemocionālo risku vadības ieviešanas pamatprincipus un virzītājspēkus, bet arī iespējamos šķēršļus, kas traucē daudziem darba devējiem šo sistēmu integrēt kopējā uzņēmuma darbībā. Trešajā, jaunākajā Eiropas uzņēmumu aptaujā (ESENER-3) piedalījās 33 valstis (tostarp arī Latvija), kopumā ņemot vērā 45000 uzņēmumu viedokli (EU-OSHA, 2022) un sniedzot ieskatu par iespējamajiem ierobežojumiem šajā tēmā. Visbiežāk norādītie ierobežojumi psihoemocionālo risku pārvaldībā, pēc aptaujā iegūtajiem datiem, ir vadības izpratnes trūkums un nevēlēšanās atklāti runāt par šiem jautājumiem (skatīt 1.4. attēlu).



1.4. att. Eiropas uzņēmumu viedoklis par aprūtinātajiem faktoriem psihosociālo risku pārvaldībā, atkarībā darbinieku skaita uzņēmumā (EU-OSHA, 2020) (autores veidots)

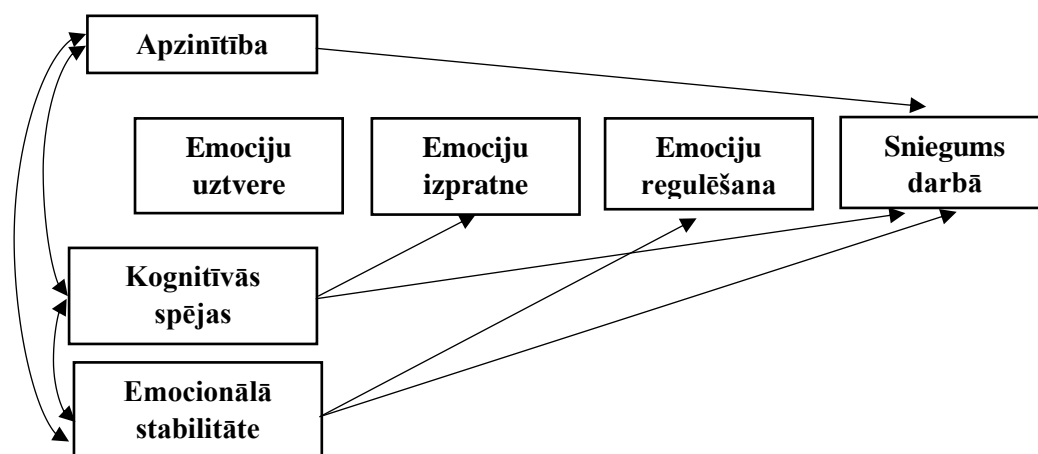
Tāpat ESENER-3 pētījuma dati norāda, ka mazāki uzņēmumi par riska faktoru esamību ziņo retāk. Tomēr tas nenozīmē, ka riska faktori nepastāv. Tas atspoguļo respondenta uztveri,

un ir iespējams, ka daudzos gadījumos organizācijas vienkārši neapzinās, kas tieši apdraud darbinieku drošību un veselību un kādas sekas tas var radīt ilgtermiņā.

Psihoemocionālo risku kontekstā tiek secināts, ka šie riski ir sarežģītāk risināmi un pārvaldāmi salīdzinot ar tradicionālajiem darba vides riskiem. Pamatā ir nepieciešams uzlabot organizāciju informētību un piemeklēt triviālus, praktiskus veidus, kā mazināt darba radītu stresu (EU-OSHA, 2023).

1.5. Emocionālās un kognitīvās inteligēnces nozīme

Psihoemocionālo risku pārvaldības kontekstā arvien vairāk tiek diskutēts par emocionālās inteligēnces un kognitīvo spēju nozīmīgumu. Visbiežāk literatūrā šos jēdzienus apskata atsevišķi. Šajā tēmā vērā ņemams ir 2010. gadā veiktais pētījums (Joseph, Newman, 2010), kā ietvaros tika izstrādāts teorētisks emocionālās inteligēnces modelis (skatīt 1.5. attēlu), kas iekļauj gan emocionālās inteligēnces, gan kognitīvo spēju elementus, norādot uz to savstarpējo saistību.



1.5. att. Emocionālās inteligēnces modelis (Joseph, Newman, 2010), (autores veidots)

Emocionālā inteligēnce ir spēja atpazīt, saprast un pārvaldīt savas un apkārtējo cilvēku emocijas. Tā ir ļoti svarīga prasme, kas var būtiski ietekmēt indivīda personīgos un profesionālos panākumus, tostarp pārvaldot stresa radītas emocijas. Emocionālās inteligēnces jēdzienu pirmo reizi 1990. gadā ieviesa Amerikas psihologi Pīters Salovijs (*Peter Salovey*) un Džons Majjers (*John Mayer*) (Colman, 2003, 246). Attīstot savu emocionālo inteligēnci, darbinieks var kļūt produktīvāks un veiksmīgāks savā darbā un tāpat arī palīdzēt citiem šajā jomā. Emocionālās inteligēnces attīstīšanas process var veicināt zemāku stresa apjomu gan indivīda, gan organizācijas līmenī, uzlabojot starppersonu attiecības (mazinot iekšējos konfliktus un veicinot savstarpējo sapratni) (Serrat, 2017).

Darba vietā emocionālā inteliģence tiek uzskatīta arī par svarīgu karjeras panākumu prognozētāju. 2017. gadā tika publicēts pētījums (Rode et al., 2017), kas sākotnēji veica emocionālās inteliģences novērtējumu 126 bakalaura līmeņa uzņēmējdarbības studentiem un pēc tam apkopoja datus par karjeras attīstību aptuveni 10 gadus vēlāk. Kā tika prognozēts, indivīdi ar augstāku emocionālo inteliģenci biežāk bija izveidojuši veiksmīgu karjeru un ieņēmuši augstākus amatus, kas savukārt bija saistīts ar augstāku atalgojumu.

Emocionālās inteliģences teorija kopumā aptver 5 galvenās attīstības sfēras – pašapziņa, emociju regulācija, motivācija, sociālā apziņa un sociālās prasmes. Pašapziņa ir viens no būtiskākajiem elementiem, kas ietver savu emociju atpazīšanu un izpratni. Cilvēki ar augstu pašapziņu apzinās savas stiprās un vājās puses, iegūstot iespēju pieņemt pārdomātākus un veiksmīgākus lēmumus. Tas ietver arī spēju regulēt savas emocijas, kas ļauj stresa situācijās saglabāt mieru un koncentrēties. Emociju kontrole palīdz ātri atgūties no neveiksmēm un pielāgoties jaunām izmaiņām. Savukārt sociālā apziņa un prasmes norāda uz empātijas spēju, kas palīdz izprast citu cilvēku sajūtas un vajadzības, attiecīgi uzlabojot savstarpējo komunikāciju (Serrat, 2017).

Kognitīvās funkcijas raksturo uzmanības, atmiņas un domāšanas spējas. Psihosociālo faktoru sakarā kognitīvo procesu izpēte iegūst lielu nozīmi, jo, lai īstenotu kādu uzdevumu, ir jāveic noteikta informācijas apstrāde, un tās izpildi nosaka psihoemocionālais un fiziskais stāvoklis, kādā nodarbinātais atrodas (Labklājības ministrija, 2010, 87). Pētījumi liecina, ka cilvēki ar augstākām kognitīvajām spējām ir labāka garīgā veselība. Viņiem ir mazāka iespējamība saskarties ar depresiju, trauksmi un citām garīga tipa veselības problēmām (Jokela, 2022).

Kopsavilkums. Pēc literatūras analīzes autore secina, ka mūsdienu darba vidē, neatkarīgi no uzņēmuma lieluma vai darbības nozares, darbinieki saskaras ne tikai ar fiziskiem darba vides riskiem, bet arī ar dažāda veida psihoemocionālajiem riskiem, kas tiešā vai netiešā veidā var ietekmēt to fizisko un garīgo veselību. Psihoemocionālo risku cēloņu savlaicīga identificēšana un to novēršanas vai mazināšanas pasākumi darba vietā ir ļoti svarīgs aspekts darbinieku labklājības veicināšanai un organizācijas veiksmīgai darbībai. Šo pasākumu pamatā ir ne tikai darba devēja veiktās izmaiņas organizācijas līmenī, bet arī pašu darbinieku aktīva iesaiste un izpratne par efektīvu stresa pārvaldību individuālā līmenī.

2. PĒTĪJUMĀ IZMANTOTĀS METODES

2.1. Kvalitatīvā pētījuma metode – aptauja

Aptaujas metode ir visbiežāk izmantotā pētniecības metode, kas ietver datu ievākšanu no indivīdu izlases, izmantojot standartizētas anketas vai intervijas. Šo metodi parasti izmanto sociālo zinātņu pētījumos, lai ātri un vienkārši iegūtu informāciju par cilvēku attieksmi, viedokli un uzskatiem (Pelz, n.d.). Pētījuma metode pamatā nodrošina iespēju uzdot vienādus jautājumus ar vienādu mērķi un attiecīgi iegūt datus no lielas un daudzveidīgas indivīdu grupas, ļaujot iegūt reprezentatīvu pētāmās populācijas izlasi (Pedagoģiskās meistarības skola, 2018).

Pēc jautājumu formas tiek izdalīti atvērta, slēgta un jaukta tipa jautājumi. Atvērta tipa gadījumā atbilžu varianti netiek formulēti, ļaujot respondentam ierakstīt atbildi ar saviem vārdiem izvērstākā veidā, kas attiecīgi ļauj iegūt plašākas un detalizētākas atbildes. Slēgta tipa jautājumi piedāvā iepriekš definētus atbilžu variantus no kuriem respondentam izvēlas sev saistošāko. Jaukta tipa jautājums apvieno abus iepriekš aprakstītos jautājumu tipus (Nacionālā enciklopēdija, 2023).

Tomēr aptaujas metodei ir arī ierobežojumi. Viena no būtiskākajām problēmām ir pašnovērtējuma mērījumi, kas var radīt atbilžu neobjektivitāti, jo respondenti dažādu iemeslu dēļ var nevēlēties sniegt godīgas atbildes uz jutīgiem jautājumiem. Tāpat pastāv risks, uzdodot vienādus jautājumus vai koncentrējoties uz slēgta tipa jautājumiem, palaist garām citus būtiskus pētāmos aspektus (Pedagoģiskās meistarības skola, 2018).

Pētījuma mērķa sasniegšanai nodarbinātie tika aicināti aizpildīt anonīmu aptaujas anketu, kas bija pieejama attālinātā formātā *Microsoft Forms* platformā. Aptaujas pamatā tika izmantota Dr. med, asociētās profesores Ženijas Rojas un Dr. habil. chem, prof. Valda Kaļķa izstrādātā aptauja biroja darbiniekiem (skatīt 1. pielikumu), ko autore modificēja un pielāgoja pētāmās mērķauditorijas vajadzībām. Tās struktūru veido pamatinformācija par respondentu (dzimums, vecums, ĶMI, kaitīgie ieradumi, darba stāžs u.c.); darba vides risku novērtējums, veicot darbu attālināti; stresoru raksturošana darbavietā un ārpus tās.

2.2. Izdegšanas sindroma aptauja (K. Maslačas tests)

Izdegšanas sindroma aptauja (*Maslach Burnout Inventory, MBI*) ir viena no visplašāk izmantotajām pētījuma metodēm izdegšanas sindroma noteikšanā. Aptauja ir izstrādāta trīs dažādās versijās, kur katra ir paredzēta, lai novērtētu izdegšanu konkrētās profesiju grupās:

- MBI-HSS (*Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey*) ir paredzēta lietošanai darbiniekiem, kas strādā cilvēkresursu un veselības aprūpes jomā;

- MBI-ES (*Maslach Burnout Inventory - Educators Survey*) ir paredzēta nodarbinātajiem izglītības iestādēs;
- MBI-GS (*Maslach Burnout Inventory - General Survey*) ir vispārēja tipa aptauja, kas paredzēta plašākam profesiju klāstam (Maslach, 2001).

Maģistra darba ietvaros tika izmantota MBI-GS versija (skatīt 2. pielikumu). Aptauja sastāv no 22 jautājumiem un trim apakšskalām: emocionālais izsīkums, depersonalizācija un personiskās pašapliecinātības samazināšanās. Emocionālā izsīkuma apakšskala (A skala) mēra darba izraisīta emocionālās pārslodzes un izsīkuma sajūtu, kas ir galvenais, bet ne vienīgais izdegšanas sindroma kritērijs (izdegšanas sindroma novērtēšanā ir būtiski vērtēt visu kritēriju rezultātu kopumu). Depersonalizācijas apakšskala (B skala) mēra atsvešinātības vai cinisma sajūtu pret cilvēkiem. Turpretī personiskās pašapliecinātības (C skala) samazināšanās apakšskala norāda uz sasniegumu un panākumu sajūtas samazināšanos darbā (Maslach, 2001). Indivīds kopumā sevi vērtē negatīvi, jūtas bezspēcīgs mainīt noteiktu notikumu gaitu, sāk šaubīties par savām patiesajām spējām. Šis aspekts ir emocionālā izsīkuma un depersonalizācijas radītas sekas.

Aizpildot aptauju, respondentiem jāatbild vadoties pēc sākotnējām sajūtām, ilgi nepārdomājot atbildes. Izdegšanas sindroma aptauja sastāv no uz dažādiem apgalvojumiem, kur katra atbilde tiek vērtēta ar konkrētu punktu skaitu: 0 punkti – “nekad”; 1 punkts – “ļoti reti”; 2 punkti – “reti”; 3 punkti – “dažreiz”; 4 punkti – “bieži”; 5 punkti – “ļoti bieži”; 6 punkti – “katru dienu”. Atbildēs sniegto punktu skaitu saskaita kopā katrā nodaļā atsevišķi. Uz augstu psiholoģiskās izdegšanas līmeni norāda augsti rādītāji izsīkuma un cinisma skalās un zemi – personiskās pašapliecinātības samazināšanās skalā. Iegūto vērtību interpretācija (zems, vidējs, augsts līmenis) norādīta 2.1. tabulā.

2.1. tabula

Izdegšanas sindroma aptaujas rezultātu interpretācija (Mondia Health, 2021, Maslach, 1996)

Skala	Zems līmenis	Vidējs līmenis	Augsts līmenis
A	≤17	18-29	≥30
B	≤5	6-11	≥12
C	≥40	34-39	≤33

2.3. Darbspēju indeksa noteikšanas metode

Darbspēju indekss (DI) ir metode, kas raksturo indivīda spējas paveikt noteiktu darbu, ņemot vērā darba specifiskos uzdevumus, viņa individuālo sagatavotību, veselības stāvokli un garīgā darba resursus. Pamatā ir kontroljautājumi un uz tiem sniegtās atbildes. Metode izstrādāta Somijas Arodveselības institūtā un tās būtību veido 7 sastāvdaļas:

- darbspējas (esošo attiecība pret vislabākajām);
- darbspēju attiecība pret darna prasībām;
- diagnosticēto slimību skaits;
- darba resursu mazināšanās slimību dēļ;
- prombūtne slimību dēļ pēdējos 12 mēnešos;
- darbspēju prognoze 2 gadus uz priekšu;
- garīgās darba spējas (mentālie resursi) (Kaļķis, 2008).

Autore pētījumā izmantoja Dr. med, asociētās profesores Ženijas Rojas un Dr. habil. chem, prof. Valda Kaļķa modificēto darbspēju indeksa noteikšanas metodi, kas iekļauj papildus kritērijus par psihosociālo un organizatorisko faktoru ietekmi (skatīt 3. pielikumu). Atbilstoši iegūtajiem rezultātiem (reitinga punktiem) tiek iedalītas: I – sliktas darbspējas (7–27 punkti); II – vidējas darbspējas (28–36 punkti); III – lielas darbspējas (37–43 punkti); IV – ļoti lielas darbspējas (44–52 punkti) [24]. Iegūtos punktus ir iespējams interpretēt dažādi, piemēram, nosakot darbspēju konkrētā vecumā.

2.4. Kognitīvās fleksibilitātes novērtēšanas tests

Teorijā kognitīvā elastība attiecas uz spēju domāt par vairākiem jēdzieniem vienlaikus jeb raksturo mūsu spēju elastīgi pielāgoties pastāvīgi mainīgajai videi. Kognitīvā elastība ar vecumu samazinās un bieži vien izraisa nespēju pielāgoties jaunām situācijām un videi (Magnusson, Brim, 2014). Tā ir būtiska cilvēka smadzeņu izpildfunkciju sastāvdaļa un elements problēmu risināšanā un lēmumu pieņemšanā.

Kognitīvās fleksibilitātes novērtēšanas tests ir plaši izmantota pētījuma metode, ar ko nosaka kognitīvo spēju elastību, kas var būt mainīga atkarībā no dažādiem faktoriem (vecums, izglītības līmenis u.c.). Tas sastāv no 20 dažāda veida apgalvojumiem, kas novērtē divas galvenās kognitīvās elastības dimensijas (apakšskalas). Pirmā dimensija ir "alternatīvā fleksibilitāte", kas attiecas uz spēju uztvert dažādu iespējamo notikumu cēloņus un radīt vairākus risinājumus sarežģītu problēmu gadījumā. Otrā dimensija ir "kontroles fleksibilitāte", kas mēra indivīda tieksmi uztvert sarežģītas situācijas kā zināmā mērā kontrolējamās (NovoPsych, n.d.; Dennis, Wander, 2010).

Testa aptauja sastāv (skatīt 4. pielikumu) no dažādiem apgalvojumiem, kur katra atbilde tiek vērtēta ar konkrētu punktu skaitu: 1 punkts – “pilnībā nepiekrītu”; 2 punkti – “nepiekrītu”; 3 punkti – “gandrīz nepiekrītu”; 4 punkti – “neitrāli”; 5 punkti – “gandrīz piekrītu”; 6 punkti – “piekrītu”; 7 punkti – “pilnībā piekrītu”. Rezultātus veido divi apakšskalās rādītāji un kopējais testa rādītājs. Veicot aptaujas rezultātu apkopošanu, iegūtos punktus saskaita kopā. Alternatīvās fleksibilitātes skalā (analizē 1., 3., 5., 6., 8., 10., 12., 13., 14., 16., 18., 19., 20. apgalvojumu) iegūtā punktu vērtība var svārstīties sākot no 13 līdz pat 91 punktam, turpretī kontroles fleksibilitātes skalā (analizē 2., 4., 7., 9., 11., 15., 17. apgalvojumu; punktu vērtība ir apgriezta vērtība, kur 1 punkts ir “pilnībā piekrītu” un 7 punkti “pilnībā nepiekrītu”) no 7 līdz 49 punktiem. Kopējais rezultātu rādītājs svārstās no 20 līdz 140 punktiem, kur augstāks punktu skaits norāda uz augstāku kognitīvo elastību.

3. REZULTĀTI UN DISKUSIJA

Maģistra darba ietvaros tika izstrādāta pētījuma aptauja, izmantojot tiešsaistes aptaujas *Microsoft Forms* platformu. Tā tika izsūtīta visiem VNĪ nodarbinātajiem ar e-pasta starpniecību. Dalība aptaujā bija brīvprātīga. Respondentu atbildes tika pieņemtas vienu mēnesi, laika posmā no 2023. gada 1. marta līdz 31. martam.

3.1. VAS “Valsts nekustamie īpašumi” raksturojums

Uzņēmuma galvenie pamatdarbības principi balstās uz nekustamo īpašumu pārvaldīšanu, to attīstības projektu vadību un valsts deleģēto funkciju izpildi. VNĪ misija ir būt gādīgam saimniekam, kas saglabā un vairo valsts nekustamo īpašumu vērtību, savukārt vīzija tiek definēta šādi – vieda vide sabiedrībai un mūsdienīgai valsts pārvaldei (VNĪ, par mums, n.d.). Par darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumā atbild kopumā 3 darba aizsardzības speciālisti. 2021. gadā tika ievēlētas piecas darbinieku uzticības personas, kas pārstāv darbinieku intereses darba aizsardzības jomā.

Uzņēmuma struktūru veido padome, valde un 15 dažādas struktūrvienības, kas iekļauj sevī nekustamo īpašumu attīstības projektu pārvaldi, nekustamo īpašumu apsaimniekošanas un tehniskās uzturēšanas pārvaldi un vairākas citas struktūras, kas galvenokārt veic administratīvo darbu birojā. VNĪ struktūrvienību shēmu attēlota 5. pielikumā. Ikdienas uzdevumi lielākajai daļai darbinieku ir raksturojami kā darbs ar datoru un dokumentiem, kā arī darbs attālināti, ko izvēlās izmantot lielākā daļa no nodarbinātajiem.

VNĪ ir definējuši 5 uzņēmuma pamatvērtības:

- atvērtība: uzņēmuma darbība ir caurskatāma, pieejama sabiedrībai. Darba vide ir atvērta klientu, sabiedrības un darbinieku iniciatīvām;
- kompetence: darbu veic profesionāli, kas dalās ar savām zināšanām arī tālāk. Uzņēmums uzņemas atbildību par veiktajiem lēmumiem un izvirzītajiem mērķiem;
- sadarbība: mērķis ir veidot ilgtermiņa sadarbību gan ar klientiem, gan sabiedrību, gan arī ar darbiniekiem. Tiek veidota ērta un saprotama komunikācija;
- drošība: uzņēmums rūpējas par darbinieku un sabiedrības drošību. Izvirzīti augsti drošības standarti, veidojot drošu vidi birojā, būvniecības objektos un pārvaldāmajos objektos. Tiek veicināta nulles negadījumu kultūra;
- veselība: uzņēmuma lielākā vērtība ir darbinieki, tādēļ ir nodrošināta pārdomāta, ergonomiska darba vide un elastīgs darba laiks. Tiek darīts viss, lai maksimāli samazinātu vai novērstu nelaimes gadījumu un arodsaslimšanas risku (VNĪ, par mums, n.d.).

2019. gadā VNĪ pārgāja no “kabinētu sistēmas” darba vides modeļa uz atklāta un uz aktivitātēm bāzēta tipa biroju. Šis ir pirmais aktivitātēs bāzētais birojs publiskajā pārvaldē Latvijā. Veidojot jauno biroja koncepciju, VNĪ mērķis bija izveidot mūsdienīgu, ērtu, ergonomisku un funkcionālu darba vidi. Galvenais mērķis bija uzlabot darbinieku labsajūtu, veicināt radošumu un produktivitāti, tādējādi stimulējot uzņēmuma izaugsmi (Valsts kanceleja, 2021).

Šāds darba vides modelis balstās uz telpu platību samazināšanu līdz pat 45%, piedāvājot darbiniekiem izvēlēties darbu veikt birojā vai attālināti mājās. Birojā darba vides plānojumā iekļautas zonas gan individuālam darbam, kas prasa koncentrēšanos, gan sadarbības zonas komandas darbam. Katra stāva telpu funkcionālais plānojums sastāv no 10 zonām - klasiskas darba vietas, klusās zonas, stāvgaldu darba zonas, semināru telpas, kopēšanas darba zonas, dokumentu bibliotēkas zonas utt. Tiek nodrošināta mēbeļu un darba vietu dažādība, lai radītu iespēju izvēlēties piemērotāko veicamajai aktivitātei. Biroja telpās ir pieejamas akustiskās kabīnes (ar vēdināšanas sistēmu) un akustiskās sienas, lai nodrošinātu drošības un privātuma ievērošanu darba vidē. Stāva zonējums ir pārdomāts, lai līdzās nenovietotu akustiski nesaderīgas telpas (Valsts kanceleja, 2021).

Iepirkuma procesā darbiniekiem bija iespēja testēt mēbeļu ergonomiskumu. Darbinieku viedoklis par mēbelēm bija viens no kvalitātes kritērijiem mēbeļu piegādātāja izvēlē. Ir radīta darba vide, kas mazina stresu, izmantojot atbilstošas interjera krāsas un apgaismojumu – katrā stāvā grīdas seguma un mēbeļu audumu krāsas mainās, integrēti dažādi apgaismojuma veidi. Ar uzņēmuma atbalstu darbiniekiem ir iespējams izveidot ergonomiski atbilstošu darbavietu arī mājās, piesakot sekojošus resursus – biroja krēsls, papildus monitors u.c.

Periodiski tiek rīkotas drošības un veselības nedēļas ar mērķi iedzīvināt drošību un veselību kā VNĪ vērtības, popularizēt veselīgu dzīvesveidu, kā arī iesaistīt pēc iespējas vairāk darbinieku drošās, sportiskās un veselīgās aktivitātēs. Tematiskās nedēļas ietvaros darbiniekiem ir pieejamas lekcijas un praktiskas nodarbības par drošības nozīmi, mentālo veselību, sportu, laimi un meditācijas pamatiem, ieradumu spēku utt. Aktīvs dzīvesveids tiek nodrošināts arī pārējā laikā, atbalstot finansiāli nodarbināto dalību skriešanas un orientēšanās sacensībās.

Darbiniekiem tiek nodrošināta veselības apdrošināšanas polise. Tā ietver plaša spektra segumu, nodrošinot rehabilitācijas un vakcinācijas programmu, laboratoriskos un instrumentālos izmeklējumus.

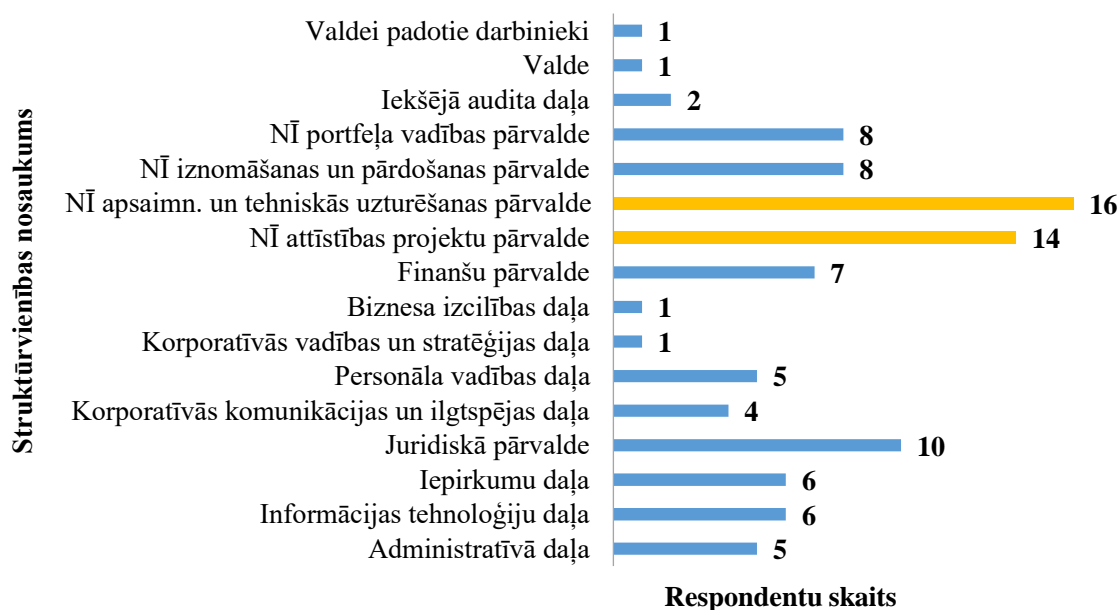
Regulāri tiek sekots līdzi darbinieku atpūtas laikam un analizēta slimības dienu statistiku. Reizi mēnesī VNĪ valdes sēdēs vadība analizē neizmantoto atvaļinājumu statistiku, dodot norādījumus struktūrvienību vadītājiem ar darbiniekiem pārrunāt nepieciešamību izmantot atvaļinājumu.

Papildus psihoemocionālo risku mazināšanai VNĪ nodrošina stresa mazināšanas pasākumus, piedāvājot darbiniekiem individuālas psihologa konsultācijas klātienē vai attālināti sadarbībā ar dažādām psihologu praksēm. Personāla daļas speciālisti gatavo rakstus par stresa mazināšanu, labbūtību sarežģītos laikos, apkopo psihologu un citu speciālistu padomus.

Būtiska VNĪ daļa ir darbinieku izglītība produktivitātes celšanai. Sistemātiski tiek organizētas “VNĪ izcilības pēcpusdienas”, kā ietvaros tiek pieaicināti sabiedrībā pazīstamas personības ar mērķi sniegt darbiniekiem jaunas zināšanas, prasmes, un iedvesmu. VNĪ ir izveidota vadītāju attīstības programma. Attīstības programma ietver mācību aktivitātes, kas tematiski iedalītas trīs moduļos: komandas attīstība, iesaistes veicināšana un iedvesmošana. Attiecīgi arī jaunajam darbiniekam, uzsākot darba gaitas, tiek nozīmēts mentors, kas ievada darbinieku uzņēmumā. Visu līmeņu un amata grupu darbinieki jaunas zināšanas apgūst arī tematiskajosursos, semināros un konferencēs.

3.2. Aptaujas dalībnieku raksturojums

Atbildes uz aptaujas jautājumiem kopumā sniedza 95 respondenti jeb 37% no visiem biroja darbinieku. Uzņēmuma struktūru, iekļaujot valdi, veido kopumā 16 struktūrvienības. Respondentu iedalījums aptaujā pēc struktūrvienībām ir attēlots 3.1. attēlā. Turpmākajā rezultātu analizē tiks izmantoti skaitliski lielākās, gan pēc respondentu skaita, gan pēc darbinieku skaita, struktūrvienības – NĪ apsaimniekošanas un tehniskās uzturēšanas pārvalde (turpmāk – NĪ ATUP) un NĪ attīstības projektu pārvalde (turpmāk – NĪ APP) – sniegtās atbildes.

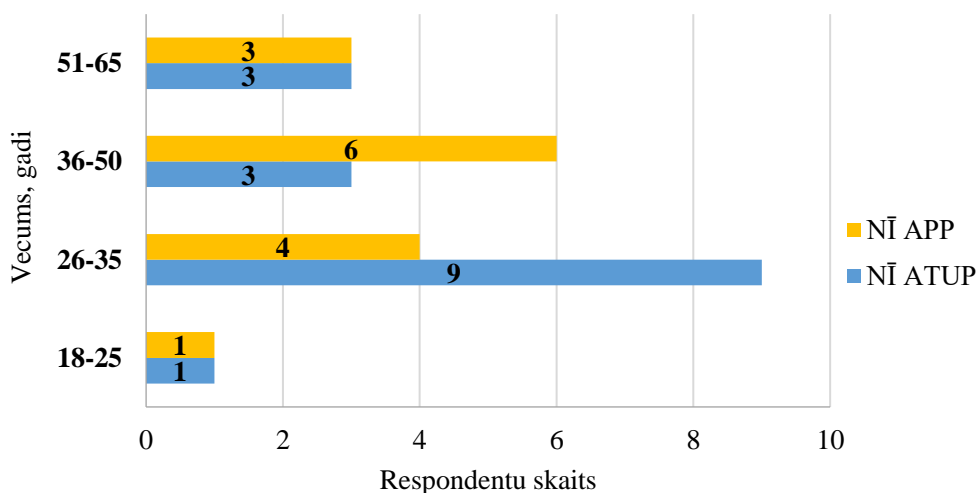


3.1. att. Respondentu sadalījums pēc struktūrvienībām (n=95)

Izvēli pamato ne tikai skaitliski augstais darbinieku skaits šajās struktūrvienībās, bet arī darba uzdevumu specifika un ar to saistītie darba vides riski. Ikdienā šie nodarbinātie, salīdzinājumā pret citām VNĪ struktūrvienībām, papildus darbam birojā dodas arī izbraukumos uz būvniecības objektiem vai nekustamajiem īpašumiem. Sakarā ar to, ka pētījuma mērķis ir pētīt psihoemocionālo risku ietekmi uz VNĪ nodarbinātajiem, tad jau pirms šī pētījuma veikšanas tika veiktas pārrunas ar dažiem darbinieku pārstāvjiem, kas ļāva pārliecināties, ka ikdienas darbā šo pārvalžu nodarbinātie izjūt patstāvīgu stresu un kopumā paaugstinātu psihoemocionālo noslodzi.

NĪ ATUP un NĪ APP pamatdatu raksturojums. Pārstāvot NĪ ATUP un NĪ APP struktūrvienības, aptaujā kopumā piedalījās 30 darbinieki (16 NĪ ATUP darbinieki un 14 NĪ APP darbinieki), no kuriem 15 bija sievietes un 15 vīrieši. Respondentu aktivitāte aptaujas ietvaros ir bijusi zema, jo kopumā NĪ ATUP un NĪ APP pārstāv ap 100 darbiniekiem, attiecīgi dati iegūti tikai par aptuveni trešdaļu darbinieku. Turpmākajiem pētījumiem būtu nepieciešams veikt lielāku darbinieku iesaisti objektīvāku datu iegūšanai.

Analizējot vecuma grupas, var secināt, ka NĪ ATUP dominējošā vecuma grupa ir 26-35 gadi, savukārt NĪ APP dominē 36-50 gadu kategorija. Abās struktūrvienībās vismazāk pārstāvēta vecuma grupa ir 18-25 gadi. Kopējais darbinieku sadalījums pēc vecuma grupām ir norādīts 3.2. attēlā.



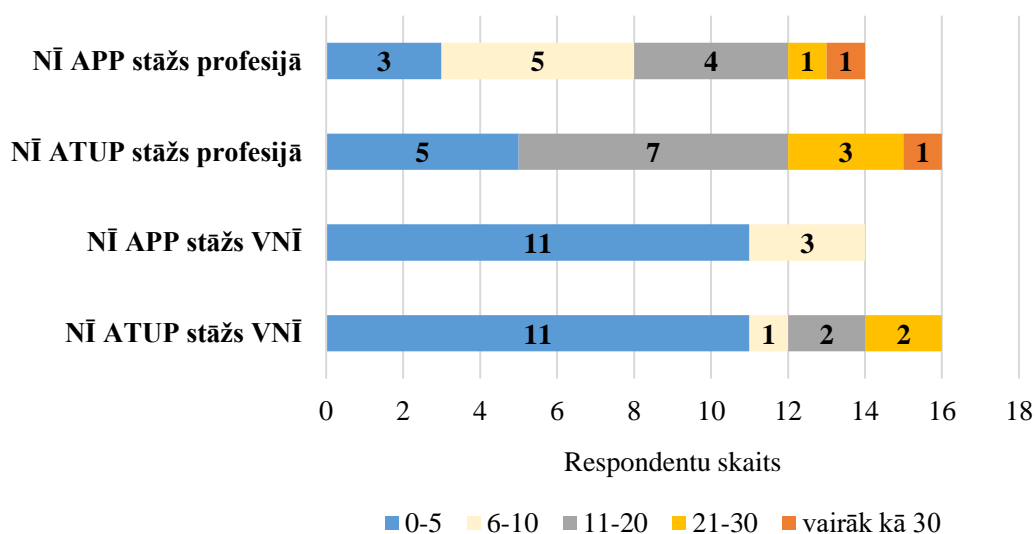
3.2. att. Darbinieku sadalījums pēc vecuma grupām

Analizējot respondentu atbildes iegūtās izglītības jautājumā, ir novērojums, ka galvenokārt abās pārvaldēs strādā augsti kvalificēti darbinieki, kuri ir ieguvuši maģistra grādu. NĪ APP respondentu vidū maģistra grādu ir ieguvuši 57% nodarbinātie, kas ir vairāk nekā NĪ ATUP gadījumā, kur šis procentuālais rādītājs ir 43%.

NĪ ATUP respondentu vidū ir vairāk nodarbināto ar profesionālo vidējo izglītību vai bakalaura grādu. Savukārt NĪ APP respondentu vidū, uzreiz pēc maģistra grāda, dominē to nodarbināto skaits, kas ir ieguvuši bakalaura grādu. Tiek novērots, ka abās pārvaldēs darbinieki pievērš uzmanību savam izglītības līmenim un tā attīstībai.

Savstarpēji salīdzinot darba stāža datus (sk. 3.3. attēlu), var secināt, ka abās pārvaldēs vairāk kā puse respondentu VNĪ ir strādājuši mazāk nekā 5 gadus. NĪ ATUP tie ir 67%, taču NĪ APP gadījumā šī procentuālā daļa ir vēl izteiktāka, sasniedzot 79%, kas var norādīt uz paaugstinātu personāla mainību vai jaunu, terminētu amatu rašanos saistībā ar noteiktu projektu izstrādi. Turklāt NĪ ATUP gadījumā 13% respondentu VNĪ strādā 21-30 gadus, norādot uz augstu lojalitāti pret uzņēmumu. NĪ APP augstākais darba stāžs ir tikai 6-10 gadi (21% gadījumā).

44% NĪ ATUP nodarbinātie savā profesijā kopumā strādā 11-20 gadus, savukārt NĪ APP tie ir 29%. Šajā pārvaldē strādājošie visbiežāk norādījuši stāžu robežās no 6 līdz 10 gadiem (36% gadījumā). Dati liecina, ka NĪ ATUP darbinieki ir pieredzējušāki speciālisti un ilgāk strādā savā nozarē nekā NĪ APP darbinieki.



3.3. att. Darbinieku sadalījums pēc darba stāža

Apskatot amatu līmeņa sadalījumu, ir redzams, ka no 16 NĪ ATUP respondentiem, 11 ir speciālisti, kas veido lielāko daļu no šīs struktūrvienības personāla, 4 nodarbinātie ir pirmā līmeņa vadītāji un 1 darbinieks – vidēja līmeņa vadītājs. Savukārt no 14 NĪ APP respondentiem 10 ir speciālisti un 4 nodarbinātie ir pirmā līmeņa vadītāji.

Salīdzinot abas struktūrvienības, var redzēt, ka gan NĪ ATUP, gan NĪ APP galvenokārt dominē speciālistu amatu grupa. NĪ ATUP ir tikai nedaudz vairāk vadītāju (31% no visiem respondentiem), salīdzinot ar NĪ APP, kur vadītāji veido 29% no visiem aptaujātajiem. Tas

nozīmē, ka abās struktūrvienībās ir vienlīdz daudz līderu, kas var virzīt pārvaldes darbību un tās izaugsmi. Tomēr, lai veiktu precīzākus secinājumus par šo datu nozīmi, ir nepieciešama papildus informācija par amatu grupām un to prasībām katrā no struktūrvienībām.

Pēc dotajiem datiem var secināt, ka lielākā daļa darbinieku, jeb 70% no visiem aptaujātajiem, abās pārvaldēs pārstāv kombinētus darba pienākumus – veic darbu gan birojā, gan ārpus tā, dodoties izbraukumos uz būvlaukumu teritorijām vai nekustamajiem īpašumiem. Aptuveni viena trešā daļa ir to nodarbināto, kas veic darba pienākumus tikai birojā. Šie dati var būt noderīgi, lai novērtētu laika daudzumu, kas tiek pavadīts tieši sēžot un var būtiski ietekmēt noteiktu psihoemocionālo vai muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas saslimšanas risku attīstību.

3.3. Veselības stāvokļa un stresa faktoru raksturojums

Darbinieku labklājību būtiski var ietekmēt darba radītais stress, kā arī stresori ārpus darba, tādēļ ir būtiski pētīt šo faktoru saikni ar nodarbināto veselības stāvokli. Nesen veiktajā ārzemju pētījumā (van den Berge, et al. 2021) tika pētīta sakarība starp psihosociālajiem darba vides riskiem un indivīda lieko svaru un kaitīgajiem ieradumiem. Tika pierādīts, jo vairāk psihosociālo riska faktoru veidu vienlaikus pastāvēja darbinieku vidū, jo lielāka bija iespēja, ka viņi smēķēs un būs fiziski neaktīvi. Savukārt netika konstatēta nekāda saistība starp vairāku veidu psihosociālo riska faktoru līdzāspastāvēšanu un indivīda aptaukošanos.

Pētot nodarbināto kopējās veselības jautājumu, nodarbinātajiem aptaujas ietvaros tika uzdoti jautājumi, kas pieprasīja datus par ķermeņa auguma garumu un svaru (brīvas izvēles jautājums, atbildi varēja izvēlēties arī nesniegt), fizisko aktivitāšu daudzumu un kaitīgajiem ieradumiem, kā smēķēšana un alkohola patēriņa biežums.

Visbiežāk lietotā metode liekā ķermeņa svara noteikšanai ir ķermeņa masas indekss (ĶMI) jeb Kitēla indekss, kas nosaka ķermeņa svara un auguma garuma proporciju. Būtiski ir ņemt vērā to, ka ar šīs metodes palīdzību tiek pārbaudīta svara kategorija, kas var potenciāli novest pie veselības problēmām, taču tā nenosaka ķermeņa tauku saturu vai indivīda veselību (Medicine, 2021). Iegūto rezultātu interpretēšanai izmanto 3.1. vienādojumu un PVO 1995. gada klasifikāciju, kas tiek sadalīta četrās kategorijās (skatīt 3.1. tabulu) (Latvijas republikas e-veselības sistēma 2023).

ĶMI aprēķināšanai izmanto sekojošu sakarību:

$$\text{ĶMI} = m : (h)^2, \text{ kur } (3.1.)$$

m – ķermeņa svars, kg;

h – ķermeņa augums, m.

Ķermeņa masas indeksa novērtēšana (Latvijas republikas e-veselības sistēma 2023)

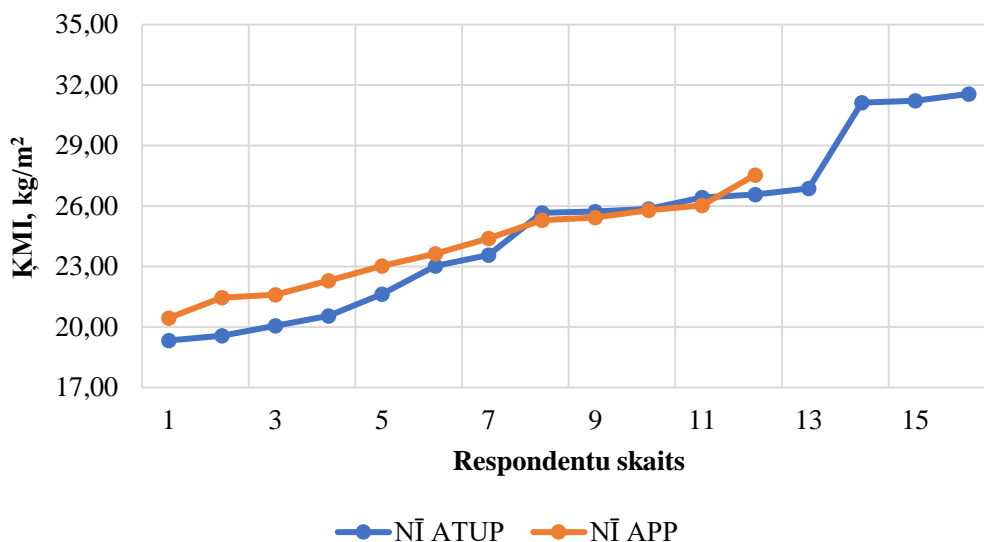
Raksturojums	ĶMI, kg/m ²
Nepietiekama ķermeņa masa	ĶMI<18,50
Normāla ķermeņa masa	ĶMI=18,50-24,99
Lieka ķermeņa masa	ĶMI=25,00-29,99
Aptaukošanās	ĶMI>30

Veicot ĶMI aprēķinu un iegūto datu analīzi, var secināt, ka vairāk nekā pusei no NĪ ATUP struktūrvienības nodarbinātajiem ir lieka ķermeņa masa (56%, n=9), pārsniedzot ĶMI 24,99 kg/m² atzīmi. 5 darbinieki ikdienā nodarbojas ar sportu regulāri (vismaz 30 minūtes, vismaz 2-4 reizes nedēļā), savukārt 1 respondents vispār neveic nekāda veida fiziskās aktivitātes.

Ir vērts uzsvērt kaitīgo ieradumu statistiku, kas norāda, ka gandrīz puse (44%) respondentu ar paaugstinātu ķermeņa svaru, ikdienā smēķē, savukārt vairāk kā puse (56%) norāda, ka lieto alkoholu vismaz vienu reizi nedēļā, kas var radīt būtisku ietekmi uz nodarbināto veselību un darbspējām. Iegūtie dati saskan ar iepriekš pieminētā pētījuma (van den Berge, et al. 2021) novērojumiem.

Rezultāti tika salīdzināti ar tiem 44% (n=7) NĪ ATUP respondentiem, kas neuzrādīja paaugstinātu ķermeņa masu jeb iekļāvās normālas ķermeņa masas kategorijā, saskaņā ar 3.1. tabulu. Patstāvīgi fiziskās aktivitātes veic līdzīgs aptaujas dalībnieku skaits jeb 4 nodarbinātie. Būtiska atšķirība novērojama kaitīgo ieradumu jautājumā. NĪ ATUP nodarbinātie ar normālu ķermeņa masu vienbalsīgi norāda, ka ikdienā nesmēķē, savukārt alkoholu lielākā daļa respondentu (86%) lieto 1-3 mēnesī vai nelieto vispār.

NĪ APP atbildes par ķermeņa svaru un ķermeņa auguma garumu sniedza kopumā 12 respondenti, 2 darbinieki izvēlējās nenorādīt šādus datus. NĪ APP struktūrvienībā liekais svars ir nedaudz mazāk izplatīts salīdzinot ar NĪ ATUP, bet tomēr vēl joprojām gandrīz puse (42%, n=5) aptaujas dalībnieku ir ar paaugstinātu ķermeņa masu. Korelācija starp NĪ ATUP un NĪ APP ĶMI rezultātiem ir apskatāma 3.4. attēlā. Ar sportu regulāri nodarbojas gandrīz visi darbinieki šajā kategorijā, taču smēķēšanas kaitīgais ieradums (40% gadījumā) procentuālā skaitā ir līdzīgs NĪ ATUP struktūrvienībai. Satraucoši dati ir novērojami saistībā ar alkohola patēriņu, kur 3 no 5 darbiniekiem, ar paaugstinātu ķermeņa svaru, norāda, ka alkoholu lieto 2-4 reizes nedēļā. Paaugstinātais alkohola patēriņš ir arī 2 no 7 darbiniekiem, kas uzrāda normālu ķermeņa svaru.



3.4. att. ĶMI korelācija starp NĪ ATUP un NĪ APP respondentiem (n=28)

Psichoemocionālā fona pašnovērtējums. Darbinieki, uz aptaujas veikšanas brīdi, savu pašsajūtu vērtē ar vērtību 7,1 (10 baļļu sistēmā). Darbinieki uzskata, ka psichoemocionāla fona uzlabošanai tiem visvairāk noderētu skaidri uzdevumi un rīcības plāns, atbalsts un uzmundrinājums no vadības, kā arī neformāla komunikācija ar kolēģiem. Tāpat darbinieki visbiežāk bija norādījuši vajadzību pēc tiešsaistes apmācībām un vebināriem papildus prasmju apgūšanai. 3 darbinieki no NĪ APP un 1 darbinieks no NĪ ATUP atzīmēja vajadzību saņemt individuālu psiholoģisko atbalstu.

Stresori darbā un ārpus tā. Aptaujas ietvaros tika uzdoti atvērta tipa jautājumi, kuru mērķis bija noskaidrot nodarbināto viedokli par stresoriem darbā un ārpus tā. Vadoties pēc darbinieku atbildēm, kas tika iesniegtas brīvā formā, autore tās apkopoja, iedalot noteiktās kategorijās. Secība norāda statistiski visbiežāk sniegtās atbildes. Brīvā formā sniegtas atbildes ļāva novērtēt precīzāku situācijas ainu. NĪ ATUP un NĪ APP darbinieku raksturojums par stresoriem savstarpēji salīdzināts un apkopots 3.2. tabulā.

Darbiniekiem tika arī piedāvāts atvērta tipa jautājums, kas deva iespēju izteikt papildus komentārus vai ieteikumus saistībā ar darba vidi. No NĪ ATUP darbinieki kopumā nesniedza papildus komentārus, tika saņemts viens komentārs par nepieciešamību nodrošināt darba vajadzībām ātrāku portatīvo datoru. Savukārt NĪ APP dalījās ar vairākiem komentāriem un ieteikumiem. Atzinīgi tika novērtēta dotā iespēja izvēlēties veikt darbu attālināti un ergonomiski atbilstošā birojā. No ieteikumu puses tiek norādīta nepieciešamība palielināt cilvēkresursus, tādējādi atslogojot esošos darbiniekus. Viens respondents iesaka nodrošināt ceļa izmaksu kompensāciju, lai varētu doties uz biroju (mājās nav iespējams nodrošināt ergonomiski atbilstošu darba vietu) iespējami biežāk un tas būtu finansiāli izdevīgi.

Nodarbināto sniegtais raksturojums par stresoriem

NĪ ATUP	NĪ APP
Stresori darbā	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Darba slodze un temps (paaugstināts darba apjoms, īsi termiņi, pēkšņi un steidzīgi darba pienākumi). 2. Darba saturs (nesaprotami darba uzdevumi, liels informācijas apjoms). 3. Darbs ar sarežģītiem klientiem. 4. Darba organizācija (papildus darba uzdevumu izpilde pēc darba laika). 5. Bosings (vadības pārmetumi un nosodoša attieksme). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Darba slodze un temps (paaugstināts darba apjoms, īsi termiņi, pēkšņi, steidzīgi darba pienākumi, nespēja kontrolēt darba saturu). 2. Darba saturs (paaugstināta atbildība, nesaprotami vai nestandarta darba uzdevumi, liels informācijas apjoms). 3. Darba organizācija (darbinieku mainības vai trūkuma dēļ jāveic papildus darbs). 4. Darbs ar sarežģītiem klientiem. 5. Vadības atbalsta trūkums. 6. Citi faktori (iespējami fizikālie un fiziskie darba vides faktori, atrodies būvlaukumā (piemēram, traumatisms, troksnis)).
Stresori ārpus darba	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Darba un privātās dzīves līdzsvarošana. 2. Finansiālie apstākļi. 3. Rūpes par personīgo vai tuvinieku veselību. 4. Ģeopolitiskie notikumi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Finansiālie apstākļi. 2. Darba un privātās dzīves līdzsvarošana. 3. Ģeopolitiskie notikumi. 4. Rūpes par personīgo vai tuvinieku veselību.

3.4. Aptaujas dati, veicot attālināto darbu

Mūsdienu darba vidē galvenokārt dominē fiziskie (ergonomiskie) un psihoemocionālie darba vides riski, tādēļ ir būtiski vērtēt to mijiedarību. Ņemot vērā to, ka aptuveni 80% no visiem uzņēmuma darbiniekiem izvēlās strādāt attālināti, visbiežāk kombinējot to pēc principa “2 dienas veicot darbu birojā, 3 attālināti”, ir būtiski rūpēties par darbinieku drošību un veselību ne tikai birojā, bet arī mājās, ko nosaka arī Darba aizsardzības likums.

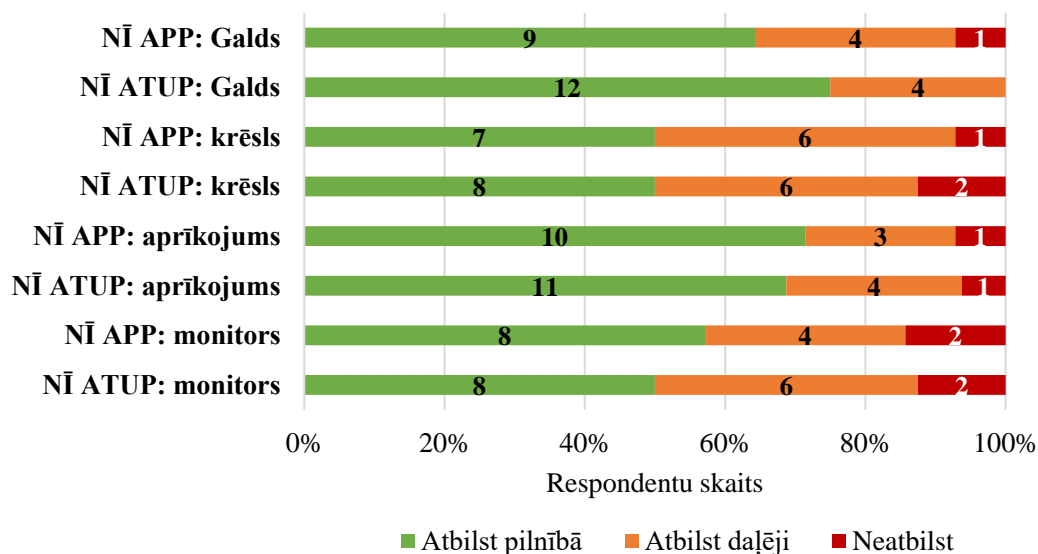
Literatūras apskatā tika apskatīts, ka datordarbam pastāv cieša saikne ar darbinieku psihoemocionālo stāvokli un to var identificēt kā stresa avotu. To īpaši var pastiprināt darba

apstākļiem neatbilstoša darba vietas iekārtojums un vide. Sadarbībā ar nodarbinātajiem no NĪ ATUP un NĪ APP struktūrvienībām tika iegūts darba vides risku novērtējums, veicot attālināto darbu.

Darba vietas novērtējums, veicot darbu attālināti. Lai pēc iespējas precīzāk darbinieks varētu novērtēt savas darba vietas atbilstību mājās, tika doti 4 sekojoši apgalvojumi. Autore pamatā izmantojusi VDI (Strādā vesels, n.d.) sniegtās rekomendācijas pašnovērtējuma veikšanai darbam ar datoru, veicot darbu attālināti. Tos bija nepieciešams novērtēt ar “atbilst pilnībā”, “atbilst daļēji” vai “neatbilst”:

- monitors – ir novietots tieši pretī, pietiekami liels, ērts un pareizā attālumā novietots (60±15 cm), grozāms, ar regulējamu augstumu;
- datora aprīkojums – portatīvam datoram ir pieslēgts papildus monitors vai izmantots paliktņis un pieslēgta papildus tastatūra. Datora pelei ir nodrošināta pietiekama darba virsma;
- krēsls – darba krēsls ir piemērots darbam ar datoru, tas ir stabils, grozāms, ar regulējamu augstumu un dziļumu, arī muguras balsta un roku balstu augstums ir regulējams;
- galds – galds ir pietiekami liels (vismaz 80 x 120 cm) un augsts (vismaz 72 cm), ar noapaļotiem stūriem un stabils, zem tā ir pietiekami daudz vietas.

Lielākā daļa nodarbināto uzskata, ka darba vietas apstākļi ir ergonomiski pieņemami, veicot darbu attālināti. Savstarpēji salīdzinot iegūtos datus starp NĪ ATUP un NĪ APP ir redzams, ka nav būtisku atšķirību starp šo darbinieku sniegtajām atbildēm. Iegūto datu kopējais apkopojums norādīts 3.5. attēlā.



3.5. att. Darba vietas novērtējums starp pētāmajām struktūrvienībām, veicot darbu attālināti

Aptuveni puse no respondentiem apgalvo, ka gan monitors, gan krēsls, gan galds pilnībā atbilst norādītajam raksturojamam. Pilnīgi atbilstošs apgalvojums visbiežāk atzīmēts sadaļā par datora aprīkojumu, liecinot par to, ka lielākajai daļai darbinieku ir ievērojami zemāks risks iegūt lokālus muskuļu sasprindzinājumus vai karpālā kanāla sindromu, būtiski mazinot rūpes, kas var rasties veselības sarežģījumu dēļ.

Tomēr vērā jāņem tas, ka vairāk kā 40% nodarbinātajiem mājās ir daļēji atbilstošs, nepiemērots vai neesošs monitors un darba krēsls. Darbiniekiem, kas kādā no punktiem norādīja atzīmi "neatbilst", tika lūgts aprakstīt, kas tieši neatbilst to darba vietā salīdzinoši ar apgalvojumu. Visbiežāk tika saņemta atbilde, ka dzīvojamās telpas ierobežotās platības vai finansiālu apsvērumu dēļ nav iespējams iegādāties un izvietot monitoru vai regulējamu krēslu darba vajadzībām.

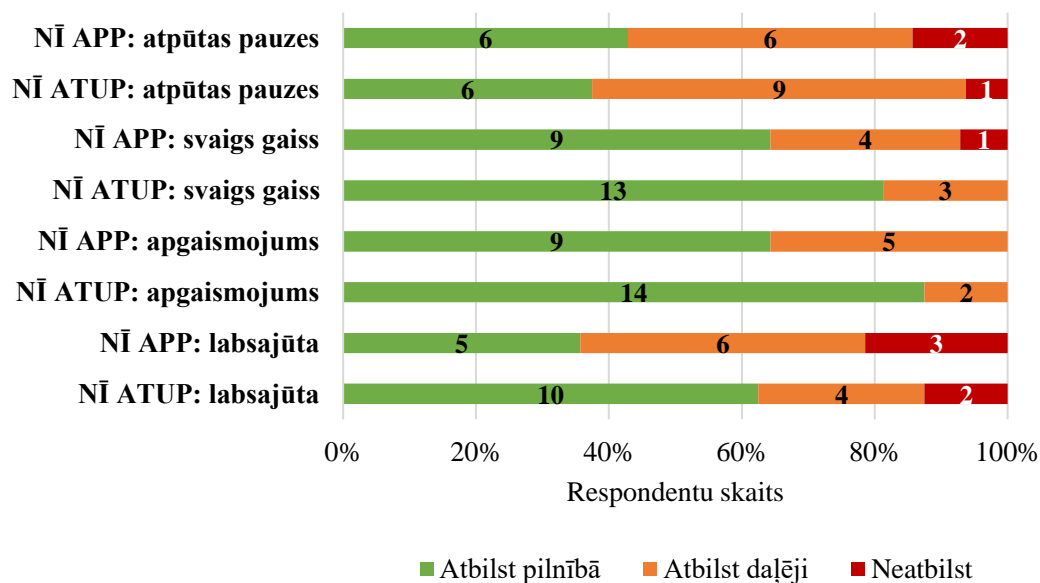
VNĪ nodrošina palīdzību ergonomiski atbilstošas darba vietas iekārtošanai arī mājās. Ir iespējams saņemt gan monitoru, gan biroja krēslu, gan portatīvā datora paliktņus darbam mājās, taču daudzi nodarbinātie izvēlās šādu iespēju neizmantojot vai nav pietiekami informēti par to. Darbiniekiem, kam nav iespējams mājas apstākļos nodrošināt ergonomiski atbilstošu darba vidi, neatkarīgi no uzņēmuma palīdzības sniegšanas, būtu nepieciešams atgādināt par vajadzību biežāk darbu veikt birojā.

Darba vides novērtējums. Līdzīgi kā darba vietas novērtējumam, arī darba vides raksturošanai tika doti četri sekojoši apgalvojumi:

- labsajūta – darba uzdevumi ir formulēti skaidri un saprotami, tos ir iespējams paveikt noteiktajā laika posmā. Ir pieejams vadītāja atbalsts;
- apgaismojums – ir nodrošināta dienas gaisma un papildus lokāls (galda lampa) apgaismojums, ja nepieciešams. Apgaismojums nežilbina un nerada atspīdumus;
- svaigs gaiss – vismaz reizi dienā uz 15 min tiek atvērts logs un vēdināta telpa;
- atpūtas pauzes – ik pēc 1 vai 2 stundām pieceļos un izkustos uz 10-15 min.

NĪ ATUP un NĪ APP darbinieku viedoklis par darba vides apstākļiem, strādājot attālināti, apkopots 3.6. attēlā. Lielākā daļa respondentu ir atzīmējusi, ka darba vietā tiek nodrošināts svaigs gaiss un atbilstošs apgaismojums, kas neizraisa atspīdumu monitorā vai diskomfortu acīm.

Negatīva tendence novērojama novērtējot labsajūtu un atpūtas pauzes. Atbilstošu labsajūtas līmeni, strādājot attālināti, norāda 63% no NĪ ATUP darbiniekiem, savukārt NĪ APP procentuālais rādītājs ir daudz zemāks, norādot 36% vērtību. Kā iemeslu šim rezultātiem, nodarbinātie galvenokārt min paaugstināto darba apjomu, īsus izpildes termiņus, darba laika robežas zaudēšanu mājās, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvarošanas grūtības.



3.6. att. Darba vides novērtējums starp pētāmajām struktūrvienībām, veicot darbu attālināti

3.5. Izdegšanas sindroma aptaujas rezultāti (K. Maslačas tests)

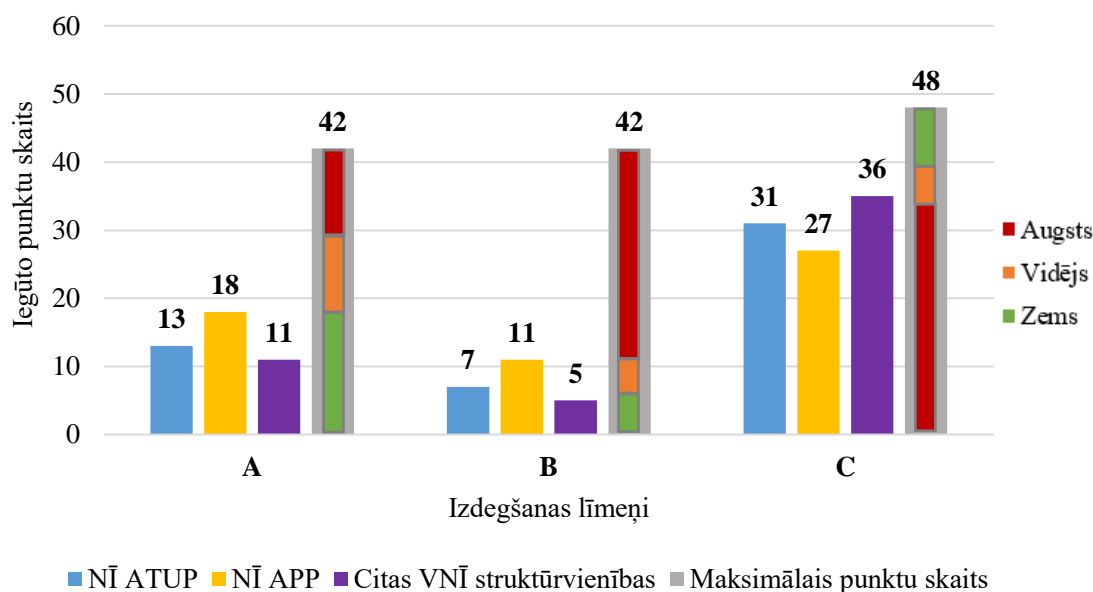
Iepriekš, 3.3. nodaļā, tika apskatīts darbinieku viedoklis par stresoriem, kas ietekmē viņu veselību un labsajūtu. Ilgstoši pastāvošs stressors vai to kopums var nodarbināto novest pie izdegšanas sindroma rašanās. Lai gūtu objektīvāku izpratni par pastāvošā stresa problēmu potenciālo ietekmi uz nodarbinātajiem, tika veikts izdegšanas sindroma jeb K. Maslačas tests. Ar šīs metodes palīdzību tika analizēti 3 aspekti – emocionālais izsīkums (A skala), depersonalizācija (B skala) un personiskās pašapliecinātības samazināšanās (C skala).

Vispārīgai iegūto datu izpratnei tika aprēķināts vidējais aritmētiskais rezultāts NĪ ATUP, NĪ APP un pārējās VNĪ struktūrvienībās un attiecīgi atspoguļots 3.7. attēlā, kas ir salīdzināts ar maksimāli iegūstamo punktu skaitu un to interpretāciju katrā no skalām. Kā novērojams 3.7. attēlā, tad vidējais rezultāts gan NĪ ATUP un NĪ APP ir augstāks salīdzinoši ar citu VNĪ struktūrvienību vidējo rezultātu, kas apstiprina nepieciešamību pētīt psihoemocionālo risku ietekmi attiecībā uz šo pārvalžu nodarbinātajiem.

Iegūtie rezultāti norāda, ka vidējais punktu skaits A skalā uz zema līmeņa izdegšanu attiecināms uz NĪ ATUP struktūrvienību, savukārt vidējs izdegšanas līmenis galvenokārt ir novērojams NĪ APP struktūrvienībā. B skalā abas pārvaldes saskarās ar vidēja līmeņa izdegšanu, taču C skalā abas pārvaldes vidēji norāda uz augstu izdegšanas līmeni. Taču jāņem vērā fakts, ka visobjektīvākos rezultātus izdegšanas sindroma radīto risku novēršanas vai mazināšanas procesā sniegtu katra darbinieka individuāla rezultātu analīze.

3.7. attēlā attēlotais rezultātu grafiks kopumā norāda uz to, ka NĪ APP struktūrvienība izdegšanas sindromam ir potenciāli pakļauta vairāk. Turpmāk darbā tiks apskatīts A, B un C

skalu izdegšanas līmeņa saistība ar nodarbināto dzimumu, vecuma grupu un darba stāžu profesijā un pašreizējā darbavietā VNĪ.



3.7. att. Vidējais izdegšanas līmeņa novērtējums starp VNĪ respondentiem (n=95)

Emocionālais izsīkums (A skala). Emocionālā izsīkuma skala ir galvenais, bet ne vienīgais izdegšanas sindroma kritērijs, kas rodas no pārmērīga stresa un spriedzes darbā. Darba veikšanai nepieciešama lielāka piepūle, zūd motivācija, tāpat var rasties arī fiziskas problēmas, kā, piemēram, hronisks, nogurums, miega traucējumi un enerģijas trūkums.

Apskatot pētāmās struktūrvienības atsevišķi, novērojams proporcionāli pretējs skaitliskais sadalījums starp NĪ ATUP un NĪ APP izdegšanas līmeņiem A skalā, kas ir apkopots 3.3. tabulā.

3.3. tabula

Emocionālā izsīkuma kopējais skaitliskais rādītājs

A skalas izdegšanas līmenis	NĪ ATUP respondentu skaits	NĪ APP respondentu skaits
Zems	12 (75%)	4 (29%)
Vidējs	3 (19%)	10 (71%)
Augsts	1 (6%)	-

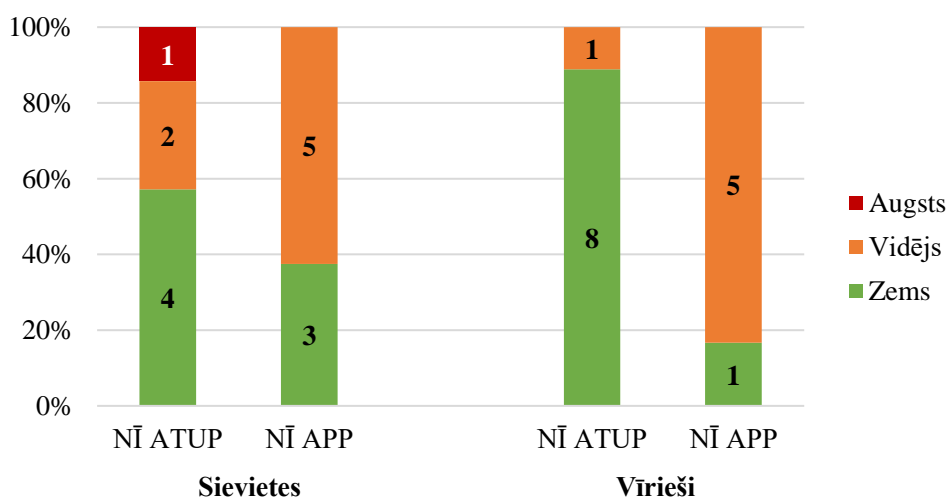
NĪ ATUP struktūrvienībā 12 darbinieki jeb 75% no visiem respondentiem šajā pārvaldē saskaras ar zemu izdegšanas līmeni emocionālā izsīkuma kontekstā, 3 darbinieki (19%) ar

vidēju izdegšanas līmeni un tikai 1 indivīds ir uzrādījis augstu izdegšanas pakāpi, ko ir nepieciešams pētīt individuāli. Kopumā dati norāda, ka lielākā daļa NĪ ATUP respondentu nav cietuši no emocionālā izsīkuma problēmām, kas savukārt var norādīt uz to, ka emocionālā stāvokļa uzturēšana šajā pārvaldē ir optimāla.

NĪ APP respondentu vidū dominē vidējs izdegšanas līmenis A skalas ietvaros, ko norāda rezultātu kopums no 10 respondentiem, savukārt tikai 4 darbinieki norādījuši zemu izdegšanas līmeni. Nav novērots neviens gadījums ar augstu izdegšanas līmeni. Novērotā tendence ir satraucoša, jo NĪ APP struktūrvienībā emocionālais izsīkums starp darbiniekiem ar vidēju pakāpi ir norādīts ievērojami biežāk salīdzinoši ar NĪ ATUP, kas liecina par izdegšanas sindroma risku.

Salīdzinot abu struktūrvienību respondentu izdegšanas līmeņa pakāpes A skalā, var secināt, ka NĪ ATUP darbinieku vidū ir mazāka emocionālā slodze nekā tas ir NĪ APP nodarbināto vidū. Tomēr ir jāņem vērā tas, ka abu pārvalžu respondentu skaits ir salīdzinoši mazs, tādēļ šos secinājumus nevar vispārināt pret visiem strādājošajiem. Turpmākajos pētījumos būtu nepieciešams iesaistīt skaitliski vairāk respondentus.

Starp NĪ ATUP un NĪ APP dzimuma iedalījums ir vienādā attiecībā – 15 sievietes un 15 vīrieši. Tiek uzskatīts, ka sievietes var biežāk saskarties ar paaugstinātu stresu un izdegšanas sindroma risku, kas, piemēram, saistās ar atalgojuma atšķirībām profesionālajā vidē un paaugstinātu pienākumu vai atbildības prasībām privātajā un ģimenes dzīvē. A skalas saistība ar respondentu dzimumu norādīta 3.8. attēlā.

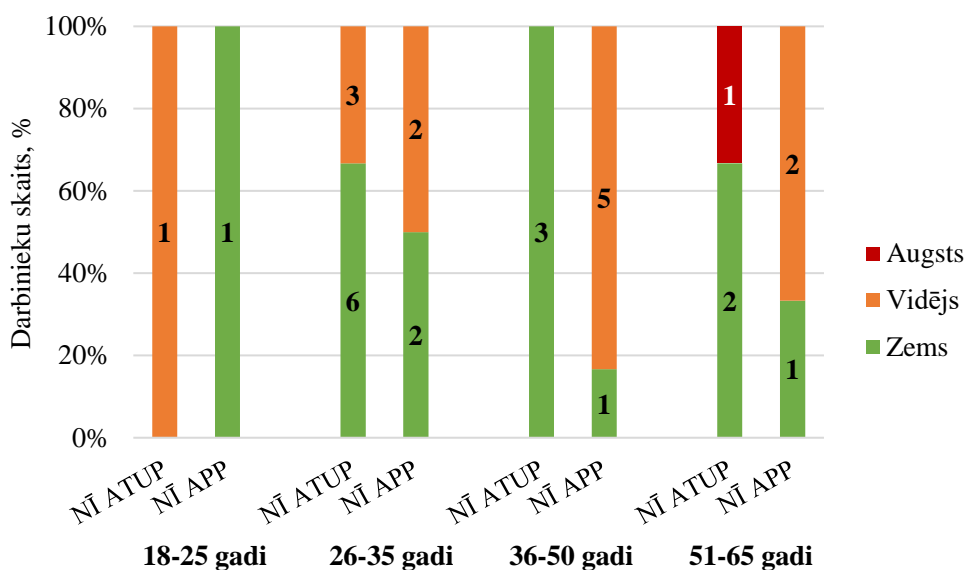


3.8. att. Emocionālās izsīkuma skalas procentuālais rādītājs atkarībā no nodarbināto dzimuma

Novērojams, ka NĪ ATUP struktūrvienībā sievietes saskaras ar augstāku emocionālā izsīkuma pakāpi salīdzinoši ar vīriešiem. Cita situācija novērojama NĪ APP struktūrvienībā, kur

vīrieši uzrāda aptuveni par 20% biežāk vidēja līmeņa izdegšanu A skalā salīdzinot ar sievietēm. Šāda atšķirība iespējams skaidrojama ar amata slodzes un pienākumu atšķirībām. Pēc aptaujas datiem redzams, ka visiem vīriešiem šajā pārvaldē ir kombinēts darba veids (darbs birojā un izbraukumi uz būvlaukumu), savukārt tikai 50% sieviešu saskarās ar šāda tipa darbu.

3.9. attēlā apkopots emocionālā izsīkuma rādītājs atkarībā no NĪ ATUP un NĪ APP struktūrvienībās strādājošo vecuma grupas. Kopumā nav novērojama izteikta saistība starp nodarbināto vecumu un emocionālā izsīkuma samazinājumu vai pieaugumu.



3.9. att. Emocionālās izsīkuma skalas procentuālais rādītājs atkarībā no nodarbināto vecuma grupas

Vecuma grupu 18-25 gadi pārstāvēja tikai viens respondents no katras struktūrvienības, attiecīgi norādot, ka NĪ ATUP nodarbinātais saskarās ar vidēju izdegšanas līmeni, kas var norādīt, piemēram, uz apgrūtinātu darba uzdevumu veikšanu saistībā ar indivīda nelielu profesionālo pieredzi. NĪ APP nodarbinātais šajā vecuma grupā norāda uz zemu izdegšanas līmeni emocionālās izsīkuma skalas ietvaros.

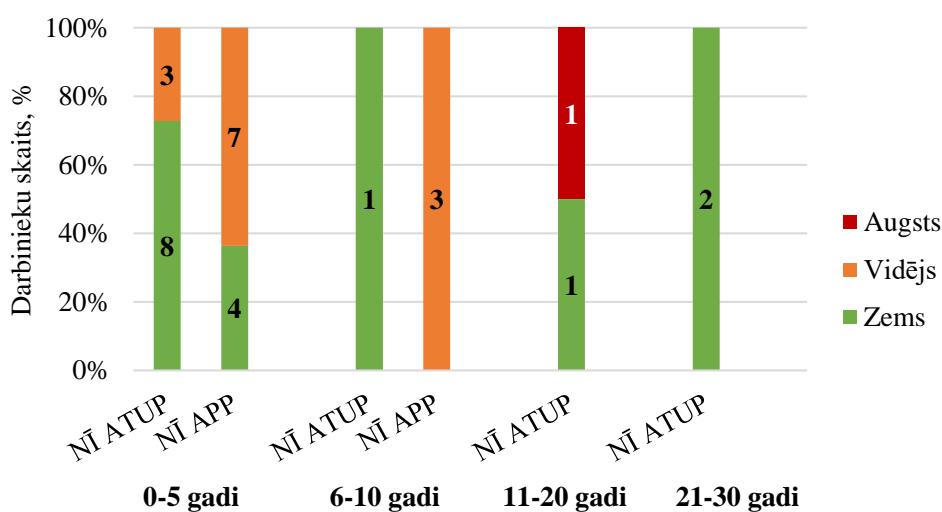
Vecuma grupā 26-35 gadi starp abām pārvaldēm līdzīgas procentuālās daļās sadalās tie respondenti, kas ir uzrādījuši zemu vai vidēju izsīkuma pakāpes procentuālo rādītāju. NĪ ATUP šī vecuma grupa ir visvairāk pārstāvēta, attiecīgi norādot, ka aptuveni 38% no visiem darbiniekiem ir zems izsīkums, turpretī aptuveni 19% atrodas vidēja emocionālā izsīkuma līmenī. NĪ APP struktūrvienībā šī vecuma grupas pārstāvji dalās divās vienādās daļās, uzrādot gan zema, gan vidēja izsīkuma līmeni.

Vecuma grupa 36-50 gadi ir visbiežāk pārstāvēta NĪ APP struktūrvienībā. Tieši arī šīs grupas pārstāvji uzrāda visaugstāko vidējā līmeņa izdegšanas līmeni emocionālā izsīkuma skalā

– aptuveni 36% no visiem nodarbinātajiem. Savukārt NĪ ATUP šo vecuma amplitūdu pārstāv tikai 3 respondenti, kas visi vienbalsīgi ir norādījuši uz zemu izsīkuma līmeni.

Augstu emocionālā izsīkuma pakāpes procentuālais rādītājs ir sasniedzis viens NĪ ATUP nodarbinātais vecuma grupā 51-65 gadi, pārējie respondenti šajā grupā ir zema izsīkuma līmeņa kategorijā. NĪ APP struktūrvienību šo vecuma grupu pārstāv 3 respondenti, kur 2 norāda uz vidēju līmeni, savukārt 1 uz zema līmeņa izsīkumu.

Tiek uzskatīts, ka ilgstošs darba stāža ilgums viena uzņēmuma ietvaros var ietekmēt nodarbinātā psihoemocionālo stāvokli. Emocionālā izsīkuma rādītājs atkarībā no strādājošo darba stāža iekš VNĪ ir norādīts 3.10. attēlā. Iegūtie dati starp abām pētāmajām pārvaldēm nenorāda uz izteiktu tendenci, kas apstiprinātu iepriekš minēto apgalvojumu. Līdzīga situācija novērojama arī apskatot darba stāža datus, kas raksturo darbinieku pieredzi konkrētajā profesijā (skatīt 6. pielikuma 1. tabulu). Starp NĪ APP datiem ir novērojams, ka ilgstošs darba stāžs konkrētā profesijā nebūtiski ietekmē emocionālā izsīkuma līmeni. Izteiktākas izmaiņas novērojamas starp NĪ APP nodarbinātajiem – pieaugot darba stāžam profesijā, procentuāli pieaug vidēja līmeņa izsīkums.



3.10. att. Emocionālās izsīkuma skalas procentuālais rādītājs atkarībā no nodarbināto darba stāža VNĪ

Vairāk kā puse no visiem respondentiem VNĪ ir strādājuši mazāk nekā 5 gadus. Salīdzinot NĪ ATUP un NĪ APP rezultātus, ir redzams, ka darba stāžs 5 gadu robežās VNĪ nodarbinātajiem var radīt dažādas emocionālā izsīkuma pakāpes rezultātus. Tas var liecināt par to, ka, strādājot šajā uzņēmumā, lielākais ietekmes faktors emocionālajai pašsajūtai ir nevis uzņēmuma kopējais vadības modelis, bet gan noteiktās struktūrvienības darba specifika, amata pienākumi, vadības atbalsts un indivīda personiskās iezīmes.

Līdzīga situācija novērojama darba stāža kategorijā 6-10 gadi. NĪ ATUP struktūrvienību pārstāv 1 respondents, kas norāda zemu emocionālo izsīkumu. Savukārt NĪ APP visi 3 respondenti atrodas vidēja līmeņa izsīkuma kategorijā, kas apstiprina iepriekš izvirzīto hipotēzi par noteiktas darba specifikas ietekmi uz nodarbināto emocionālo stāvokli, neatkarīgi no organizācijas kopējiem darbības principiem.

Darba stāža kategoriju, kas norāda darba ilgumu vairāk par 10 gadiem, pārstāv tikai NĪ ATUP. Kopumā novērojams, ka šīs pārvaldes emocionālo izsīkumu ilgstošs darbs VNĪ neietekmē, jo kopumā 3 nodarbinātie uzrāda zema līmeņa izdegšanu, bet tikai 1 respondents augstu līmeņa izdegšanu, ko ir nepieciešams izvērtēt individuāli, izprotot ietekmējošos faktorus.

Depersonalizācija (B skala). Depersonalizāciju raksturo indīvida izmaiņas personībā. Apkopojot depersonalizācijas skalas datus, tiek iegūti rezultāti, kas norāda, ka kopējais respondentu sadalījums dalās 3 vienādās daļās, norādot gan zemu, gan vidēju, gan augstu depersonalizācijas līmeni. Salīdzinot ar emocionālā izsīkuma rezultātiem, depersonalizācijas skala norāda negatīvāku tendenci, palielinoties vidēja un augsta līmeņa izdegšanas rezultātiem.

Apskatot pētāmās struktūrvienības atsevišķi, tāpat kā A skalā, novērojams proporcionāli pretējs skaitliskais sadalījums starp NĪ ATUP un NĪ APP izdegšanas līmeņa iedalījumu B skalā, kas ir apkopots 3.4. tabulā. Novērojams, ka NĪ APP nodarbinātie kopumā saskarās ar augstāku izdegšanas līmeni B skalā.

3.4. tabula

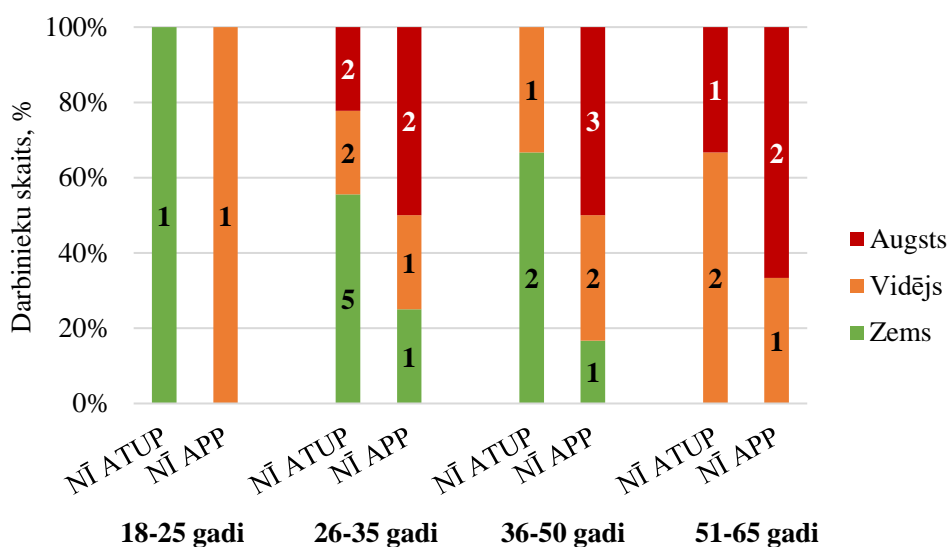
Depersonalizācijas līmeņa kopējais skaitliskais rādītājs

B skalas izdegšanas līmenis	NĪ ATUP respondentu skaits	NĪ APP respondentu skaits
Zems	8 (50%)	2 (14%)
Vidējs	5 (31%)	5 (36%)
Augsts	3 (19%)	7 (50%)

Aplūkojot depersonalizācijas līmeņa iedalījumu attiecībā pret nodarbināto dzimumu, novērojama līdzīga situācija ar iepriekš apskatītajiem emocionālā izsīkuma datiem. NĪ ATUP struktūrvienībā sievietes vidēji divreiz biežāk sastopas ar vidēju vai augstu depersonalizācijas līmeni jeb 71% gadījumā, salīdzinot ar vīriešiem, kas uzrāda vidēju vai augstu depersonalizācijas līmeni 33% gadījumā. Turpretī NĪ APP struktūrvienībā starp sievietēm un vīriešiem pastāv procentuāli līdzīgs sadalījums. Sievietes vidēju vai augstu depersonalizācijas

līmeni norāda 88% gadījumā; vīrieši – 83% gadījumā. Tomēr vērā ir jāņem, ka vīriešiem 83% rādījumu galvenokārt sastāda augsts izdegšanas līmeņa novērtējums, kas apstiprina, ka šajā pārvaldē vīrieši biežāk saskarās ar izdegšanas sindroma risku.

Indivīda vecumam var būt noteicoša ietekme uz depersonalizācijas līmeni. 3.11. attēlā apkopots depersonalizācijas līmeņa rādītājs atkarībā no NĪ ATUP un NĪ APP struktūrvienībās strādājošo vecuma grupas.



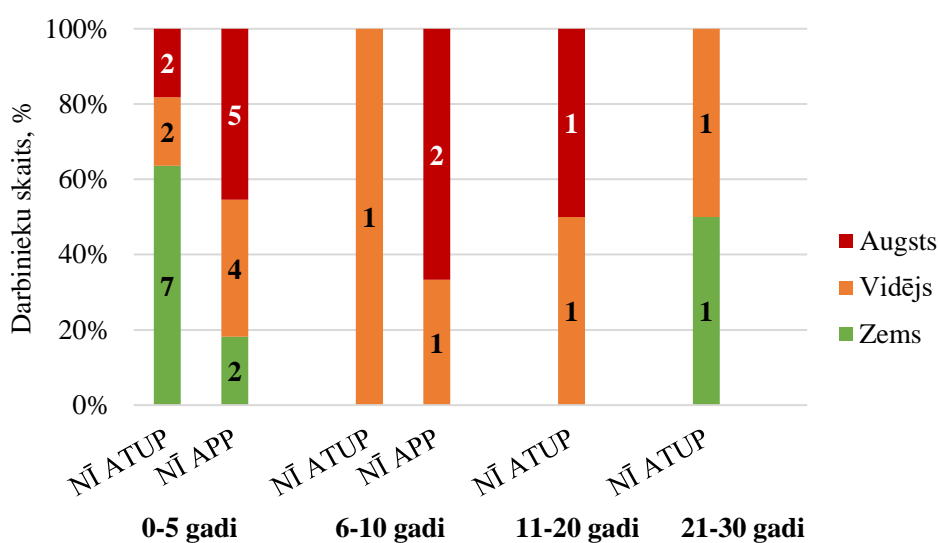
3.11. att. Depersonalizācijas skalas procentuālais rādītājs atkarībā no nodarbināto vecuma grupas

NĪ APP rezultātos ir novērojama tendence starp nodarbināto vecuma grupas pieaugumu un depersonalizācijas līmeņa paaugstināšanos. Tas norāda, ka no vecākas paaudzes darbiniekiem šajā pārvaldē ir biežāk sastopama ciniska attieksme un empātijas trūkums pret citiem cilvēkiem.

NĪ ATUP struktūrvienībā novērojama līdzīga tendence, tomēr galvenokārt depersonalizācijas līmeņa pieaugumā dominē 2 vecuma grupas – 26-35 gadi un 51-65 gadi. Gados jaunāki darbinieki var saskarties ar konkurenci, profesionālās pieredzes trūkumu un ar to saistītu spriedzi darbā. Tāpat nodarbināto spriedzes līmeni var paaugstināt ambiciozās prasības pret finansiālajiem apstākļiem (nepietiekams atalgojuma līmenis attiecībā pret darba pienākumiem, privātajā dzīvē pieaugošās izmaksas). Savukārt gados vecāki nodarbinātie biežāk var saskarties ar sajūtu, ka ir nevēlami vai nevajadzīgi un viņu pieredze un zināšanas tiek ignorētas no gados jaunākajiem kolēģiem. Šāda vecumā var būt apgrūtināta pielāgošanās izmaiņām un jauniem tehnoloģiskiem risinājumiem, darbinieki var baidīties lūgt palīdzību

citiem kolēģiem un justies bezspēcīgi. Pēc autore domām, viss šo faktoru kopums var ietekmēt starppersonu attiecības un depersonalizācijas līmeņa pieaugumu.

Depersonalizācijas līmeņa procentuālais salīdzinājums atkarībā no darba stāža VNĪ starp abām pētāmajām pārvaldēm norādīts 3.12. attēlā. Aplūkojot skaitliski lielāko darba stāžu (0-5 gadi) grupu, novērojams, ka lielākā daļa respondentu NĪ ATUP struktūrvienībā uzrāda zemu depersonalizācijas līmeni. Pretēja situācija novērojama NĪ APP struktūrvienībā, kur tikai aptuveni 18% no visiem respondentiem, strādājot mazāk par 5 gadiem VNĪ, uzrāda zemu depersonalizācijas pakāpi, kas skaidrojams ar lielo respondentu pārsvaru tieši šajā darba stāža kategorijā un kopējo izdegšanas sindroma risku šajā pārvaldē.



3.12. att. Depersonalizācijas skalas procentuālais rādītājs atkarībā no nodarbināto darba stāža VNĪ

Līdzīgi, kā ar vecumu grupas novērtējumu šajā skalā, negatīva depersonalizācijas līmeņa tendence novērojama arī ar darba stāžu pieaugumu strādājot VNĪ. Lai gan emocionālā izsīkuma kontekstā nebija novērojama izteikta saistība starp darba stāžu VNĪ un izdegšanas līmeņa pieaugumu, pretēji to kopumā ir iespējams novērot depersonalizācijas jautājumā. Ilglaicīga atrašanās vienā noteiktā amatā var radīt paaugstinātu darba pienākumu apjomu un atbildību, kas saistās ar potenciālu spriedzi un stresu darbā. Karjeras attīstība vienā un tajā pašā uzņēmumā var novest pie tā, ka darbinieks var sākt justies kā daļa no uzņēmuma mehānismiem, nevis kā cilvēks ar individuālu vērtību un ieguldījumu. Darbinieks var zaudēt savu personisko identitāti un cilvēcisko saikni ar citiem kolēģiem, kas ir izteikts depersonalizācijas rādītājs.

Tomēr apskatot darba stāža datus (skatīt 6. pielikuma 2. tabulu), kas saistās ar darbu noteiktajā profesijā, izteikti negatīva depersonalizācijas tendence nav novērojama starp darba

stāža pieaugumu. Iespējams, ka šādu atšķirību starp datiem var radīt šī brīža darba pienākumi un attiecības ar kolēģiem vai vadību VNĪ iekšienē.

Personiskās pašapliecinātības samazināšanās (C skala). Personīgās pašapliecinātības vai sasniegumu samazināšanos raksturo tas, ka indivīds zaudē ticību savām spējām un zināšanām. Šo stāvokli var pastiprināt pastāvīgas stresa situācijas, zema novērtējuma sajūta, galvenokārt no vadības puses radīta, kā arī neveiksmes darbā un privātajā dzīvē.

Apkopojot personiskās pašapliecinātības samazināšanās skalas kopējos datus starp pētāmajām pārvaldēm, tiek iegūti rezultāti, kas norāda, ka respondenti uzrāda tikai vidēju vai augstu izdegšanas līmeni. Zems izdegšanas līmenis C skalā nav novērojams nevienā no pārvaldēm. Salīdzinot ar emocionālā izsīkuma un depersonalizācijas rezultātiem, šeit ir novērojama visnegatīvākā tendence, būtiski dominējot augsta līmeņa izdegšanas pakāpei. C skalas skaitliskais sadalījums starp NĪ ATUP un NĪ APP ir apkopots 3.5. tabulā.

3.5. tabula

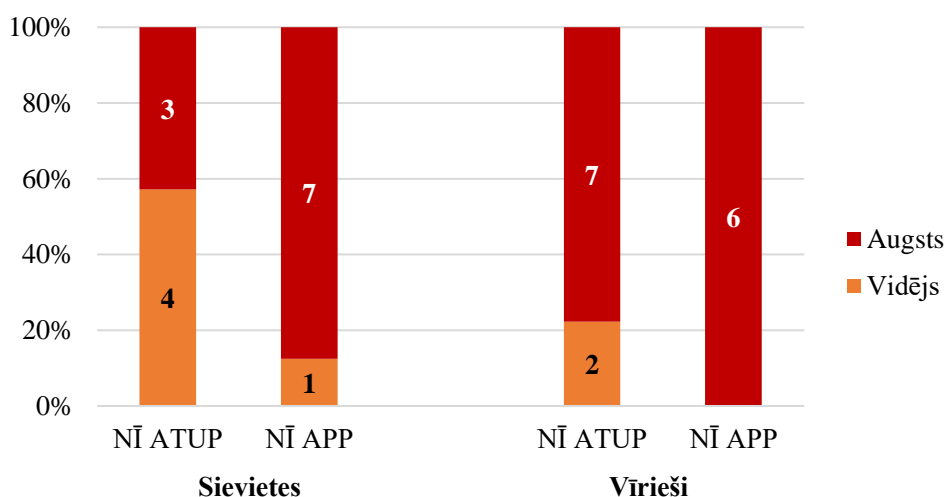
Personiskās pašapliecinātības samazināšanās kopējais skaitliskais rādītājs

C skalas izdegšanas līmenis	NĪ ATUP respondentu skaits	NĪ APP respondentu skaits
Vidējs	6 (37,5%)	1 (7,0%)
Augsts	10 (62,5%)	13 (93,0%)

Aplūkojot NĪ ATUP rezultātus C skalā, ir redzams, ka lielākā daļa jeb 62,5% no visiem aptaujas dalībniekiem šajā pārvaldē norāda uz augstu izdegšanas līmeni, savukārt atlikušie 37,5% norāda uz vidēju izdegšanas pakāpi. Dati liecina, ka vairumam no NĪ ATUP nodarbinātajiem ir novērojama personiskās pašapliecinātības samazināšanās problēmas un ir būtiski pakļauti riskam, kas saistās ar izdegšanas sindromu šajā sfērā.

Tieši NĪ APP respondentu vidū ir satraucoši vislielākais nodarbināto skaits ar augstu izdegšanas līmeņa novērtējumu C skalā – to pierāda 93,0% rādītājs. Tikai viens darbinieks ir norādījis vidēju izdegšanas līmeni. Rezultāti liecina, ka NĪ APP respondentu vidū pastāv ļoti augsts stresa līmenis, kas var būt saistāms ar pārāk lielu iesaistīti vai sevis veltīšanu darbam, attiecīgi piešķirot pārāk mazu nozīmi savai personiskajai izaugsmei un dzīvei. Tāpat iegūtie rezultāti var norādīt uz izteiktu pārslodzi darbā, personiskajām neveiksmēm, augstām prasībām un kopumā neefektīvu vadības modeli šajā pārvaldē. Pastāv iespēja, ka nodarbinātie var kļūt nomākti, negatīvi noskaņoti pret darba pienākumiem, samazinās arī to produktivitāte darbā, kas kopumā ietekmē visu organizācijas darbību.

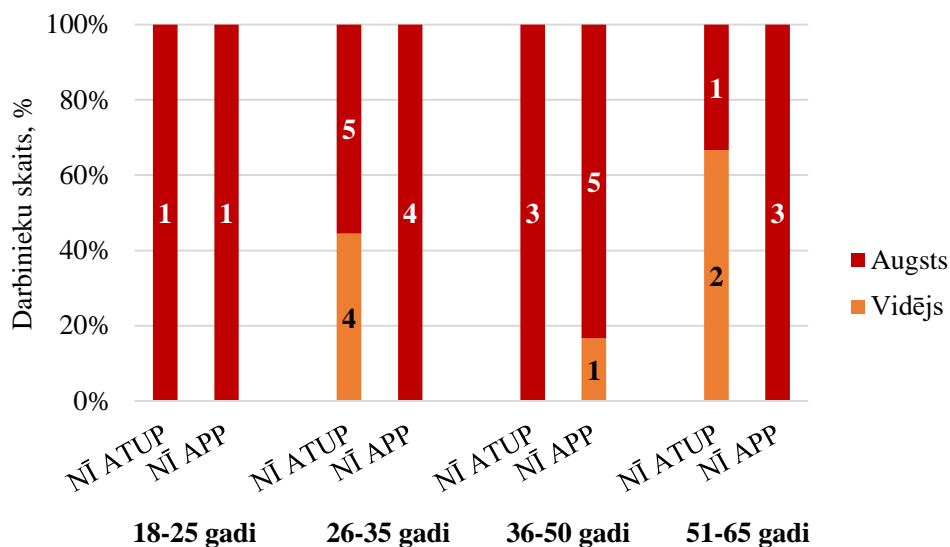
C skalas izdegšanas līmeņa novērtējums attiecībā pret nodarbināto dzimumu norādīts 3.13. attēlā. NĪ APP struktūrvienības novērtējumā saglabājas gan A, gan B skalā novērotais. Šajā pārvaldē vīrieši biežāk saskarās ar izdegšanas sindroma risku, attiecīgi C skalā visiem vīriešu dzimuma respondentiem ir novērots augsts personiskās pašapliecinātības samazināšanās līmenis. Tomēr starp NĪ ATUP novērojama atšķirīga situācija, salīdzinot ar A un B skalu – personisko sasniegumu samazināšanās šajā pārvaldē galvenokārt novērojama starp vīriešiem.



3.13. att. Personiskās pašapliecinātības samazināšanās skalas procentuālais rādītājs atkarībā no nodarbināto dzimuma

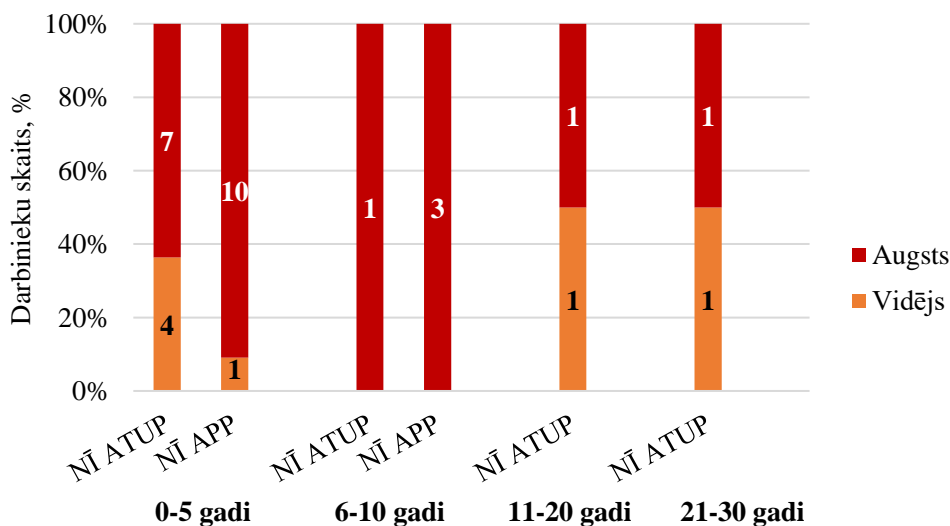
3.14. attēlā apkopots C skalas procentuālais rādītājs atkarībā no NĪ ATUP un NĪ APP struktūrvienībās strādājošo vecuma grupas. NĪ APP struktūrvienībā novērojams, ka, neatkarīgi no nodarbināto vecuma grupas, pastāv augsta līmeņa personiskās pašapliecinātības samazināšanās. Tikai viens no respondentiem vecuma grupā 36-50 gadi uzrāda mērena līmeņa izdegšanu, kas nav pozitīvs rādītājs, taču tas iespējams ir saistāms ar individuālajām atšķirībām starp cilvēkiem. Dažādi cilvēki var reaģēt atšķirīgi uz stresa faktoriem, kas var ietekmēt šo personisko sasniegumu līmeņa rezultātu.

Izvērtējot C skalu, ir redzams, ka NĪ ATUP ar negatīvu tendenci dominē gandrīz visas vecuma grupas. Īpaša uzmanība jāpievērš visiem nodarbinātajiem, taču autore vēlas uzsvērt nodarbinātos 36-50 gadu grupā, jo neviens no respondentiem šajā grupā nav uzrādījis vidēju vai zema līmeņa izdegšanu. Personīgo sasniegumu līmeni var ietekmēt arī ar vecuma pieauguma saistītās fiziskās un garīgās veselības problēmas, attiecīgi ietekmējot kognitīvās spējas un kopējās darbības līmeni. Tāpat ir iespējams profesionālās attīstības ierobežojumi. Cilvēki, kļūstot vecāki, var uzskatīt, ka to zināšanas un pieredze ir pietiekama, kas var novest pie stagnācijas un trūkumiem personiskajā attīstībā, tāpat arī darba izpildē.



3.14. att. Personiskās pašapliecinātības samazināšanās skalas procentuālais rādītājs atkarībā no nodarbināto vecuma grupas

3.15. attēlā norādīts C skalas izdegšanas līmeņu sakarība starp pētāmajām pārvaldēm atkarībā no nodarbināto stāža pašreizējā darbavietā. Netiek novērota konkrēta saistība starp darba stāža VNĪ pieaugumu un personiskās pašapliecinātības samazināšanās pieaugumu. Kopumā augstākais izdegšanas līmenis C skalā ir novērojams nodarbinātajiem, kas VNĪ strādā 6-10 gadus, uzrādot tikai augsta līmeņa izdegšanu.



3.15. att. Personiskās pašapliecinātības samazināšanās skalas procentuālais rādītājs atkarībā no nodarbināto darba stāža VNĪ

NĪ APP struktūrvienībā jau iepriekš tika pieminēts nodarbinātais, kas pretēji citiem kolēģiem, vienīgais uzrādīja vidēja līmeņa izdegšanu. To var ietekmēt ne tikai cilvēka

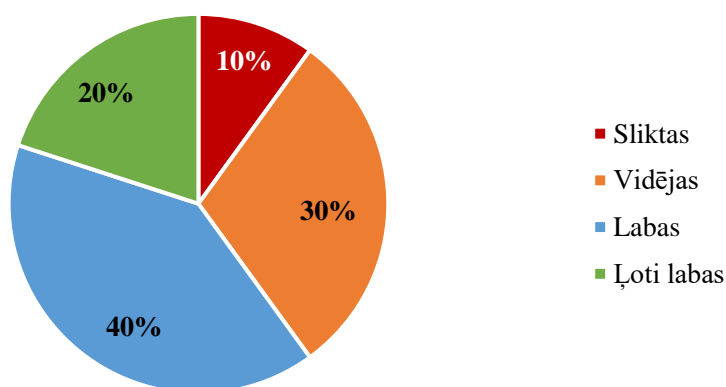
individuālā reakcija pret spriedzi, bet arī tas, ka darba stāžs šajā uzņēmumā ir mazāks par 5 gadiem. Tas nozīmē, ka tas var būt tikai laika jautājums, kad arī šis darbinieks varētu sasniegt augsta līmeņa izdegšanu C skalā.

Aplūkojot darba stāža datus profesijā (skatīt 6. pielikuma 3. tabulu), līdzīgi kā ar darba stāžu VNĪ, starp NĪ APP darbiniekiem nav novērojama konkrēta iegūto rezultātu saistība, jo 93% nodarbināto uzrāda augstu izdegšanas līmeni C skalā. Starp NĪ ATUP darbinieku datiem tiek novērota tendence pieaugt personiskās pašapliecinātības samazināšanās līmenim, pieaugot darba stāžam profesijā.

3.6. Darbspēju indeksa noteikšanas metodes rezultāti

Darbinieku darbspēju pētīšana ir būtisks faktors jebkuras organizācijas veiksmīgai darbībai un attīstībai. Tas palīdz uzņēmumiem izprast savu darbinieku stiprās un vājās puses, kā arī noteikt, kādas zināšanas un resursi ir nepieciešami, lai uzlabotu darbinieku labbūtību un kopējo uzņēmuma sniegumu.

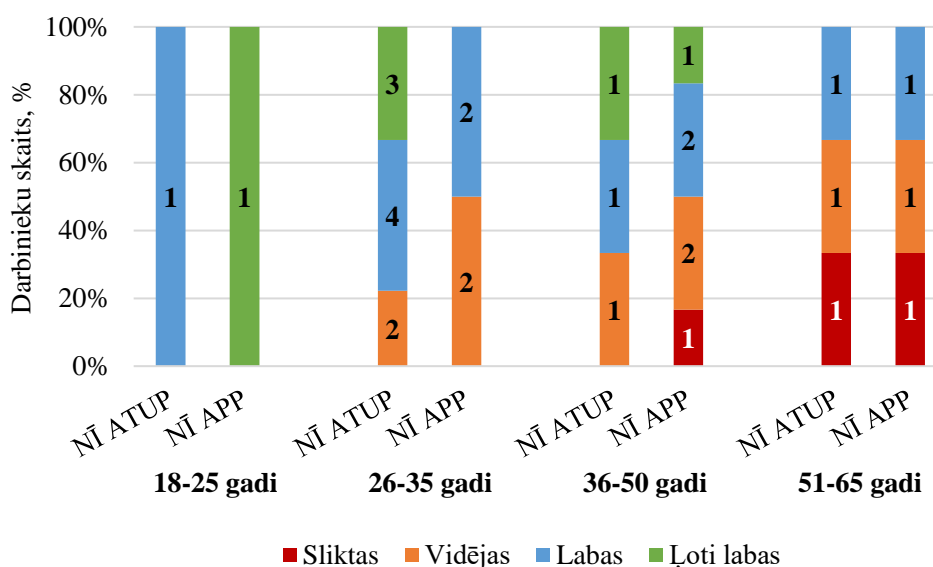
Pētot darbspējas VNĪ starp NĪ ATUP un NĪ APP struktūrvienībām, pēc aptaujas rezultātiem visiem respondentiem tika aprēķināts darbspēju indekss. Iegūtie rezultāti liecina, ka lielākā daļa no darbiniekiem ir ar labām darba spējām (n=12, jeb 40% no visiem respondentiem), kas atbilst 3. kategorijai. Vismazākais īpatsvars novērots sliktu darbspēju kontekstā, ko uzrādīja 10% no visiem aptaujas dalībniekiem. Vizuāls iegūto datu attēlojums norādīts 3.16. attēlā.



3.16. att. Darbspēju kategoriju procentuālais sadalījums NĪ ATUP un NĪ APP (n=30)

Darbspēju indeksa rezultāti tika salīdzināti pret nodarbināto vecuma grupām, to apkopojums norādīts 3.17. attēlā. Kopumā ir novērojams, ka līdz 35 gadu vecumam neviens nodarbinātais nav uzrādījis sliktu darbspēju indeksu ne NĪ ATUP, ne NĪ APP struktūrvienībā. Attiecīgi vecuma grupā no 26 līdz 35 gadiem galvenokārt dominē labas darbspējas, turklāt NĪ

ATUP ir arī 3 nodarbinātie, kas uzrāda ļoti labu darbspēju līmeni. Tomēr šajā vecuma pozīcijā ir arī kopumā 4 respondenti gan no NĪ ATUP, gan NĪ APP, kas ietilpst vidēju darbspēju kategorijā. Iegūtie rezultāti norāda uz plašu darbspēju spektru, kur daži respondenti var būt spējīgi attīstīt savas darbspējas līdz augstākajam līmenim, turpretī citi indivīdi var būt ierobežoti noteiktos aspektos. Aptaujas ietvaros par darbspējas indeksu nebija piedāvāts sniegt paplašinātu atbildi uz atvērta tipa jautājumiem, taču pēc iegūtajām punktu vērtībām, ir iespējams novērot to, ka darbspējas šajā vecumā visbiežāk var ietekmēt tieši psihoemocionālie aspekti, kā zems novērtējums attiecībā uz garīgajām spējām vai neapmierinoša saskarsme ar kolēģiem un vadību.



3.17. att. Darbspēju kategoriju procentuālais salīdzinājums starp NĪ ATUP un NĪ APP atkarībā no vecuma grupas

Līdzīgi kā gados jaunākajiem kolēģiem, arī 36-50 gadu vecuma grupā ir daudz atšķirību starp iegūtajiem rezultātiem. Visas 4 kategorijas ir pārstāvējuši NĪ APP respondenti, savukārt NĪ ATUP respondenti dalās 3 vienādās daļās, uzrādot gan vidējas, gan labas, kā arī ļoti labas darbspējas. Šīs vecuma grupas ietekmējošos faktorus, papildus jau iepriekš aprakstītajiem psihoemocionālajiem faktoriem, raksturo arī veselības aspekti, kas saistās ar diagnosticētajām saslimšanām un attiecīgi prombūtnē pavadītajām dienām. Līdzīga situācija novērojama arī starp respondentiem vecuma kategorijā no 51 līdz 65 gadu vecumam.

3.17. attēlā kopumā ir novērojama tendence, ka ļoti labs un labs darbspēju novērtējums samazinās saskaņā ar vecumu pieaugumu. Apkopotie dati liecina, ka aptuveni 69% no NĪ ATUP darbiniekiem uzrāda labas vai ļoti labas darbspējas, turpretī NĪ APP šis procentuālais

rādījums ir tikai 50%. Skaitliskais novērtējums ļauj secināt, ka NĪ ATUP darbinieki kopumā uzrāda augstākas darbības salīdzinoši ar NĪ APP darbiniekiem.

Pētot psihoemocionālos darba vides riskus VNĪ, ir būtiski apskatīt arī aptaujas jautājumus, kas saistās ar darbinieku domām attiecībā uz garīgo darba slodzi, darba slodzes atbilstību individuālajām spējām un kolektīva psiholoģisko klimatu. Vidējais punktu skaits apkopojums starp šiem jautājumiem norādīts 3.6. tabulā.

3.6. tabula

Vidējais punktu skaits starp izlases jautājumiem attiecībā pret nodarbināto vecumu

Vecuma grupa, gadi	Darbības attiecībā pret garīgā darba slodzi	Darba atbilstība individuālām garīgajām spējām	Psiholoģiskais klimats kolektīvā
NĪ ATUP			
18-25	3,0	3,0	4,0
26-35	3,8	3,2	3,4
36-50	4,0	3,0	3,3
51-65	3,7	2,7	3,0
NĪ APP			
18-25	5,0	3,0	4,0
26-35	3,5	3,0	3,3
36-50	3,3	3,0	2,7
51-65	3,0	3,0	3,0

Darbības, attiecinot uz garīgā darba slodzi (atmiņa, loģiskā domāšana, radošās spējas, stress darbā, u.tml.) bija iespējams novērtēt 5 punktu skalā, kur ļoti sliktas darbības ir vērtēamas ar 1 punkta vērtību, bet ļoti labas darbības vērtēamas ar 5 punktiem. Darba atbilstība individuālām garīgajām spējām, kā arī darbinieku psihoemocionālo novērtējums darba vidē (savstarpējās attiecības, attiecības ar darba devēju, darba komandā u.c.) kopumā vērtējams 4 punktu skalā, kur zemākais novērtējums ir 1 punkts, bet augstākais – 4 punkti (skatīt 3. pielikumu).

3.6. tabulā apkopotie dati norāda, ka darbības, kas saistās attiecībā pret garīgo darba noslodzi, NĪ APP regresē, pieaugot nodarbināto vecumam. Tā kā iegūtie dati ir darbinieku subjektīvais vērtējums, ir nepieciešams papildus noskaidrot ietekmējošos iemeslus starp NĪ APP nodarbinātajiem un rast risinājumus darbības uzlabošanai attiecībā pret garīgo darba noslodzi (piemēram, individuālas pārrunas ar darbiniekiem, lai rastu individuāli pielāgotus darba uzdevumus, nepieciešamo apmācību nodrošināšana, stresa mazināšanas pasākumi u.c.).

Savukārt NĪ ATUP respondentu starpā ir novērojama pretēja situācija – garīgās darbības nedaudz paaugstinās, pieaugot vecumam, un nedaudz samazinās vecuma kategorijā no 51 līdz 65 gadiem.

Augstāko novērtējumu darba atbilstībai pret individuālām garīgajām spējam NĪ ATUP ir snieguši darbinieki vecuma grupā no 26 līdz 35 gadiem, savukārt NĪ APP šis novērtējums ir nemainīgs visās vecuma grupās. Gados jaunākiem darbiniekiem sākotnēji var būt lielāka enerģija un motivācija, kas var radīt augstāku novērtējumu attiecībā pret noteiktiem darba uzdevumiem. Jāņem vērā tas, ka darba uzdevumu un pienākumu maiņas rezultātā var mainīties arī darbinieku novērtējums, tādēļ šis jautājums ir jāpēta periodiski.

Noslēdzošajā jautājumā novērojama sekojoša tendence starp abām pētāmajām struktūrvienībām – pieaugot darbinieku vecumam, samazinās novērtējums attiecībā pret psiholoģisko klimatu darba vidē. Šie rezultāti ir saskaņā ar izdegšanas sindroma pētījuma datiem depersonalizācijas skalā. Ilgstoša darba pieredze var radīt sajūtu, ka nav iespējams uzlabot vai mainīt noteiktas situācijas, kas var novest pie domstarpībām starp kolēģiem un vadību. Tāpat indivīdam kļūstot vecākam, it īpaši vecuma posmā pēc 50 gadiem, var rasties arī sociālā izolācija, kas saistās ar mazāku iespēju veidot jaunas attiecības un saziņu ar jaunākiem kolēģiem darbavietā.

Darbspēju indeksa rezultāti tika apskatīti arī attiecībā pret pētāmo struktūrvienību nodarbināto darba stāžu VNĪ. NĪ ATUP darbiniekiem, kas VNĪ strādā mazāk par 5 gadiem, lielākoties tika norādītas labas vai ļoti labas darbības, savukārt aptuveni 27% no respondentiem norādīja vidēja līmeņa darbības. Sliktas darbības nav norādījis neviens no darbiniekiem. Darba stāža grupu 6-10 gadi pārstāv 1 nodarbinātais, kas uzrāda sliktas darbības. Apskatot darba stāžu, kas ir lielāks par 11 gadiem, nav novērojamas sliktas darbības. Iegūto datu analīze liecina, ka ilgstošs darbs VNĪ nerada būtisku ietekmi uz NĪ ATUP nodarbināto darbībām.

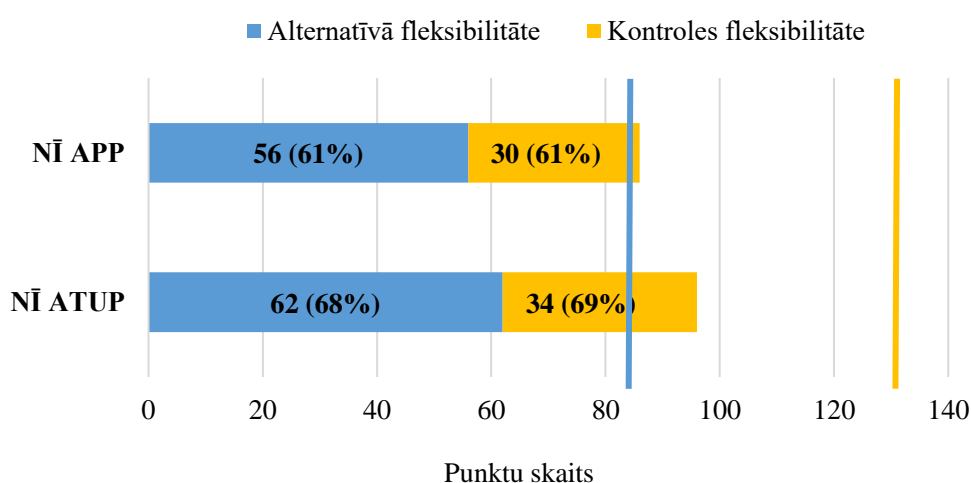
Darba stāža kategorija 0-5 gadi NĪ APP struktūrvienībā ir pārstāvēta visvairāk, kopumā raksturojot 11 respondentu atbildes. Nodarbinātie šajā grupā dalās divās gandrīz vienādās daļās – 55% no respondentiem uzrāda labas vai ļoti labas darbības, savukārt atlikušie 45% atrodas vidēja vai zema līmeņa kategorijā. Arī šeit iegūtie rezultāti liecina, ka nav izteiktas saistības starp nodarbināto darbībām un darba stāžu noteiktā uzņēmumā, to galvenokārt ietekmē nodarbinātā vecums.

3.7. Kognitīvās fleksibilitātes novērtēšanas testa rezultāti

Darbinieku kognitīvās elastības jeb fleksibilitātes pētīšana var palīdzēt darba devējam noteikt jomas un prasmes, kurās ir nepieciešama papildus emocionālā apmācība vai attīstība.

Augsts kognitīvās elastības līmenis var palīdzēt nodarbinātajiem tikt veiksmīgāk galā ar darba radītu stresu un pārvarēt sarežģītas situācijas. Darbinieki, kuri spēj mainīt savu attieksmi pret noteiktām problēmām vai situācijām, retāk izjūt negatīvas emocijas un stresu (Gabrys, et al. 2018).

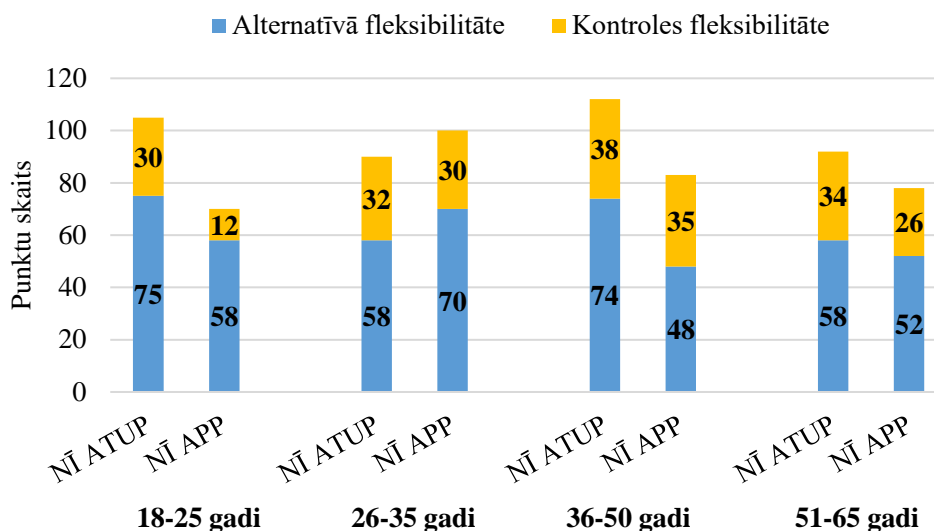
Pētot kognitīvo spēju novērtējumu noteiktajās struktūrvienībās, pēc iegūtajiem aptaujas datiem visiem respondentiem tika aprēķināti alternatīvās un kontroles fleksibilitātes dimensijas rezultāti, kas summāri veido kopējo kognitīvās fleksibilitātes rādītāju. Augstāks punktu skaits norāda uz augstāku kognitīvo spēju elastību. Vizuāls iegūto datu attēlojums norādīts 3.18. attēlā.



3.18. att. Vidējais punktu skaits kognitīvās fleksibilitātes dimensijās starp NĪ ATUP un NĪ APP, salīdzinot ar maksimāli iegūstamo punktu skaitu

Salīdzinot iegūtos rezultātus starp NĪ ATUP un NĪ APP, redzams, ka kopumā kognitīvās fleksibilitātes novērtējums starp šīm struktūrvienībām ir ļoti līdzīgs, nedaudz zemāku rezultātu uzrādot NĪ APP. Iegūtais punktu skaits katrā no kognitīvās fleksibilitātes dimensijām tika salīdzināts pret maksimāli iegūstamo punktu skaitu, attiecīgi iegūstot procentuālas vērtības. Tas ļauj novērtēt to, ka abās struktūrvienībās alternatīvā un kontroles dimensija ir vienādā attiecībā.

Kognitīvās elastības rezultāti tika izvērtēti starp pētāmo struktūrvienību nodarbināto vecuma grupām, ņemot vērā vidējo punktu vērtību katrā no dimensijām. Iegūtie rezultāti apkopoti 3.19. attēlā. NĪ ATUP struktūrvienībā augstāko fleksibilitātes novērtējumu ieguvusi vecuma grupa no 36 līdz 50 gadiem, savukārt zemāko – nodarbinātie vecumā no 26 līdz 35 gadiem, uzrādot vidēji par 15% zemāku rezultātu.



3.19. att. Kognitīvās fleksibilitātes dimensiju salīdzinājums NĪ ATUP un NĪ APP atkarībā no vecuma grupas

Pētījumos (Richard's, et al. 2021; Wilson, et al. 2018), kas pēta sakarību starp indivīda vecumu un kognitīvo fleksibilitāti, galvenokārt tiek secināts, ka šīs spējas samazinās pieaugot cilvēka vecumam. Šo nelielo atšķirību starp NĪ ATUP nodarbinātajiem var ietekmēt tādi faktori, kā noteiktās vecuma grupas indivīdu izglītības līmenis, darba pieredze, ikdienas pienākumi konkrētajā amatā, personības iezīmes u.c.

Savukārt, NĪ APP ir novērojama pretēja situācija – ar nelielu punktu virsvaru nodarbināto vecuma grupa 26-35 gadi uzrāda augstāku kognitīvo elastību salīdzinot ar kolēģiem, kas ir vecumā no 36 līdz 50 gadiem. Galvenokārt šo atšķirību rada alternatīvās fleksibilitātes skala, kas nozīmē, ka gados jaunākie NĪ APP nodarbinātie ir spējīgi biežāk rast jaunus un nestandarta risinājumus problēmu risināšanā. Uzmanību vērš vecuma grupa 18-25 gadi, kur vienīgais šīs grupas respondents ir norādījis ļoti zemu kontroles skalas rezultātu salīdzinoši ar citām vecuma grupām. Tas var norādīt par šī darbinieka izjūtām uztvert problēmu risināšanu kā nekontrolējumu procesu, kas saistās ar ierobežotām spējām pārvaldīt stresa situācijas.

Kognitīvās fleksibilitātes rezultāti tika salīdzināti arī pret nodarbināto stāžu, strādājot VNĪ. Apkopojot rezultātus, ir novērojama interesanta tendence, kas uzrāda savstarpēji līdzīgus rezultātus darba stāžā līdz 10 gadiem, savukārt izteikti augsts fleksibilitātes rezultāts ir tieši nodarbinātajiem, kas VNĪ strādā ilgāk par 11 gadiem. Tas ļauj secināt, ka lielāka darba pieredze noteiktā darbavietā var sniegt nodarbinātajiem augstākas kognitīvās fleksibilitātes spējas.

3.7. tabulā ir norādīts pētījumā iegūto rezultātu apkopojums, lai ērti norādītu visaptverošu rezultātu ainu un veiktu atbilstošus spriedumus vai secinājumus.

3.8. Iegūto rezultātu apkopojums

3.7. tabula

Aptaujas galveno rezultātu apkopojums un izvērtējums

Raksturojošais elements	Pētāmā struktūrvienība	Galveno rezultātu rādītājs	Kopīgās, atšķirīgās iezīmes un secinājumi
1	2	3	4
Aptaujas metode			
Nodarbināto pamatdatu raksturojums	NĪ ATUP	1. Vecuma grupa: 26-35 gadi (56%) 2. Darba stāžs VNĪ: 0-5 gadi (67%) 3. Darba stāžs profesijā: 11-20 gadi (44%) 4. Amatu līmenis: speciālisti (69%) 5. Darba vide: darbs birojā un nekustamo īpašumu, būvniecības teritorijā (69%)	NĪ ATUP galvenokārt pārstāv gados jaunāki darbinieki, vecuma grupā līdz 35 gadiem. Lielākā daļa NĪ ATUP darbinieku savā profesijā strādā vairāk kā 10 gadus, kas norāda uz lielāku darba pieredzi un zināšanām, kas var labvēlīgi ietekmēt stresa noturību. NĪ APP pārstāv gados vecāki nodarbinātie, vecumā grupā no 36 līdz pat 50 gadiem. NĪ APP nodarbinātie visbiežāk strādā savā profesijā mazāk par 10 gadiem, kas var radīt papildus spriedzi darbā dēļ pieredzes trūkuma. Kopīgais starp abām pārvaldēm ir speciālistu pārsvars amatu līmeņa novērtējumā un darba stāžs VNĪ, kas ir mazāks par 5 gadiem vidēji 70% gadījumā. Tāpat abās pārvaldēs aptuveni 70% nodarbinātie saskarās ar kombinētiem darba pienākumiem, veicot darbu gan birojā, gan ārpus tā. Aptuveni 49% no visiem respondentiem saskarās ar paaugstinātu ķermeņa svaru, īpaši negatīvu tendenci uz to norāda NĪ ATUP. Tāpat abās pārvaldēs novērojama paaugstināta kaitīgo ieradumu statistika, īpaši starp NĪ APP nodarbinātajiem.
	NĪ APP	1. Vecuma grupa: 36-50 gadi (43%) 2. Darba stāžs VNĪ: 0-5 gadi (79%) 3. Darba stāžs profesijā: 6-10 gadi (36%) 4. Amatu līmenis: speciālisti (71%) 5. Darba vide: darbs birojā un nekustamo īpašumu, būvniecības teritorijā (71%)	
Veselības stāvokļa raksturojums	NĪ ATUP	1. 56% nodarbinātie ir ar lieko ķermeņa masu, no kuriem 44% ikdienā smēķē un 56% lieto alkoholu vismaz 1 reizi nedēļā.	
	NĪ APP	1. 42% nodarbināto ir ar lieko ķermeņa masu, no kuriem 40% ikdienā smēķē un 60% lieto alkoholu 2-4 reizes nedēļā.	

1	2	3	4
Stresoru raksturojums	NĪ ATUP	1. Būtiskākie stresori darbā (secīgi): darba slodze un temps, darba saturs, darbs ar sarežģītiem klientiem, darba organizācijas trūkumi un bosings. 2. Būtiskākie stresori ārpus darba (secīgi): darba un privātās dzīves līdzsvarošana, finansiālie apstākļi, rūpes par personīgo vai tuvinieku veselību, ģeopolitiskie notikumi.	Abās pārvaldēs būtiskākie stresori darbā ir savstarpēji līdzīgi. Gan NĪ ATUP, gan NĪ APP norāda, ka darba slodze un temps, darba saturs, darba organizācijas trūkumi un darbs ar sarežģītiem klientiem ir galvenie faktori, kas rada stresu darba vidē. NĪ ATUP izceļ bosingu kā darba vides stresoru, bet NĪ APP min vadības atbalsta trūkumu, kas abējādi norāda uz problēmām vadībā. Attiecībā uz stresoriem ārpus darba abām pārvaldēm ir līdzīgi rādītāji, bet ar dažādu prioritāšu secību. NĪ ATUP norāda, ka darba un privātās dzīves līdzsvarošana ir galvenais spriedzes avots ārpus darba, bet NĪ APP tie ir finansiālie apstākļi, kas var norādīt uz nepietiekamu atalgojumu attiecībā pret darba uzdevumiem. Vairāk kā 40% nodarbināto, veicot darbu attālināti, saskarās ar nepiemērotu vietas iekārtojumu (neatbilstošs vai neesošs darba krēsls, papildus monitors), kas attiecīgi var negatīvi ietekmēt darbinieku labsajūtu un veselību. Aptuveni 60% respondentu nepilnīgi neievēro atpūtas pauzes, veicot darbu attālināti, kas apstiprina to, ka darba slodze un temps ir būtisks darba vides stressors.
	NĪ APP	1. Būtiskākie stresori darbā (secīgi): darba slodze un temps, darba saturs, darba organizācijas trūkumi, darbs ar sarežģītiem klientiem, vadības atbalsta trūkums un fiziski darba vides riski būvlaukumā. 2. Būtiskākie stresori ārpus darba (secīgi): finansiālie apstākļi, darba un privātās dzīves līdzsvarošana, ģeopolitiskie notikumi, rūpes par personīgo vai tuvinieku veselību.	Atbilstošu labsajūtas līmeni norāda 63% no darbiniekiem. Atpūtas pauzes, veicot darbu attālināti, pilnībā ievēro 38% respondentu.
Darba vides riski, veicot attālināto darbu	NĪ ATUP	Vairāk kā 40% nodarbinātajiem mājās ir daļēji atbilstošs, nepiemērots vai neesošs monitors un darba krēsls. Atbilstošu labsajūtas līmeni norāda 63% no darbiniekiem. Atpūtas pauzes, veicot darbu attālināti, pilnībā ievēro 38% respondentu.	Atbilstošu labsajūtas līmeni norāda 63% no NĪ ATUP darbiniekiem, savukārt NĪ APP procentuālais rādītājs ir daudz zemāks, norādot 36% vērtību. Starp abām pārvaldēm ir nepieciešams vērst uzmanību uz darba vides uzlabošanu, kā arī veicināt informētību attiecībā uz atbilstošu atpūtas paužu ievērošanu un labsajūtas līmeņa paaugstināšanu, tostarp veicot darbu attālināti.
	NĪ APP	Vairāk kā 40% nodarbinātajiem mājās ir daļēji atbilstošs, nepiemērots vai neesošs monitors un darba krēsls. Atbilstošu labsajūtas līmeni norāda tikai 36% respondentu. Atpūtas pauzes, veicot darbu attālināti, pilnībā ievēro 43% respondentu.	

1	2	3	4
Izdegšanas sindroma aptauja (K. Maslačas tests)			
Emocionālais izsīkums (A skala); depersonalizācija (B skala); personiskās pašapliecinātības samazināšanās (C skala) izvērtējums, nosakot zemu, vidēju vai augstu izdegšanas līmeni	NĪ ATUP	Vidējais rezultāts, novērtējot izdegšanas līmeni. A skala: 13 punkti (zems līmenis) B skala: 7 punkti (vidējs līmenis) C skala: 31 punkts (augsts līmenis)	Kopumā abās pārvaldēs nav novērojama izteikta saistība starp nodarbināto vecumu vai darba stāžu VNĪ un emocionālā izsīkuma samazinājumu vai pieaugumu. Abās pārvaldēs ir novērojama saistība starp nodarbināto vecuma grupas vai darba stāža pieaugumu un depersonalizācijas līmeņa paaugstināšanos. Abās pārvaldēs, neatkarīgi no vecuma grupas vai stāža VNĪ, dominē augsts izdegšanas līmenis personiskās pašapliecinātības samazināšanās skalā. Negatīvāka tendence vērojama tieši starp NĪ APP nodarbinātajiem. NĪ APP struktūrvienībā augstāku izdegšanas līmeni uzrāda vīrieši, savukārt NĪ ATUP tās galvenokārt ir sievietes.
	NĪ APP	A skala: 18 punkti (vidējs līmenis) B skala: 11 punkti (vidējs līmenis) C skala: 27 punkti (augsts līmenis)	
Darbspēju indeksa noteikšana			
Darbspēju novērtējums, nosakot zemas, vidējas, labas un ļoti labas darbspējas	NĪ ATUP	Vidējais rezultāts, novērtējot darbspēju indeksu. Sliktas darbspējas: 1 darbinieki Vidējas darbspējas: 4 darbinieki Labas darbspējas: 7 darbinieki Ļoti labas darbspējas: 4 darbinieki	Kopumā ir novērojams, ka līdz 35 gadu vecumam neviens NĪ ATUP vai NĪ APP nodarbinātais nav uzrādījis sliktu darbspēju indeksu. Ir novērojama tendence, ka ļoti labs un labs darbspēju novērtējums samazinās saskaņā ar vecumu pieaugumu. Pastāv tendence starp abām pētāmajām struktūrvienībām – pieaugot darbinieku vecumam, samazinās novērtējums attiecībā pret psiholoģisko klimatu darba vidē. Šie rezultāti ir saskaņā ar izdegšanas sindroma pētījuma datiem depersonalizācijas skalā. Skaitliskais novērtējums ļauj secināt, ka NĪ ATUP darbinieki kopumā uzrāda augstākas darbspējas salīdzinoši ar NĪ APP darbiniekiem. Iegūto datu analīze liecina, ka ilgstošs darbs VNĪ nerada būtisku ietekmi uz NĪ ATUP un NĪ APP nodarbināto darbspējām.
	NĪ APP	Sliktas darbspējas: 2 darbinieki Vidējas darbspējas: 5 darbinieki Labas darbspējas: 5 darbinieki Ļoti labas darbspējas: 2 darbinieki	

1	2	3	4
Kognitīvās fleksibilitātes tests			
Augstāks punktu skaits norāda augstāku kognitīvo fleksibilitāti	NĪ ATUP	Vidējais rezultāts, novērtējot kognitīvās fleksibilitātes novērtēšana testā ir 96 punkti. Alternatīvā fleksibilitāte rādītājs vidēji ir 68%, kontroles fleksibilitāte ir 69%, salīdzinot ar maksimāli iegūstamo punktu skaitu testā.	Visaugstākās kognitīvās fleksibilitātes rādītājs NĪ ATUP ir vecuma grupā 36-50 gadi, savukārt NĪ APP dominē 26-35 gadi. Izteikti augsts fleksibilitātes rezultāts ir tieši nodarbinātajiem, kas VNĪ strādā ilgāk par 11 gadiem. Tiek secināts, ka lielāka darba pieredze noteiktā darbavietā var sniegt nodarbinātajiem augstākas kognitīvās fleksibilitātes spējas. Nav novērojama izteikta saistība starp izdegšanas sindromu un kognitīvo fleksibilitāti, kas var būt saistāms ar zemo respondentu skaitu pētījuma ietvaros.
	NĪ APP	Vidējais rezultāts, novērtējot kognitīvās fleksibilitātes novērtēšana testā ir 86 punkti. Alternatīvā fleksibilitāte rādītājs vidēji ir 61% un kontroles fleksibilitāte - 61%, salīdzinot ar maksimāli iegūstamo punktu skaitu testā.	

4. PROFILAKTISKIE UN AIZSARDZĪBAS PASĀKUMI

3.1. nodaļā tika aplūkots raksturojums par VNĪ darbību, aprakstot virkni pasākumu ko šobrīd uzņēmums veic darbinieku labbūtības un psihoemocionālo risku mazināšanas kontekstā. Tomēr maģistra darba pētījumā iegūtie rezultāti liecina, ka neatkarīgi no šobrīd pastāvošas labās prakses piemēriem šajā uzņēmumā, nodarbinātie NĪ ATUP un NĪ APP ir pakļauti izdegšanas sindroma riskam, kā pamatā ir noteikti psihoemocionālie darba vides riski – paaugstināta darba slodze un temps, darba organizācijas trūkumi, darbs ar sarežģītiem klientiem, vadības atbalsta trūkums u.c.

Lai proaktīvi risinātu psihoemocionālo darba vides risku radīto ietekmi uz NĪ ATUP un NĪ APP nodarbinātajiem, ir nepieciešams izstrādāt stresa vadības modeli. Pēdējos gados arvien biežāk tiek pētīts darba prasību un resursu modelis jeb JD-R modelis. Šis profesionālā stresa vadības modelis apraksta mijiedarbību starp darba prasībām un darba resursiem un to, kā tās ietekmē darbinieka labklājību un kopējo uzņēmuma darbību. To ir iespējams pielietot jebkurai profesijai, neatkarībā no organizācijā pastāvošajiem stresa faktoriem (Bakker, Demerouti, 2007).

Darba prasības attiecas uz tiem darba fiziskajiem, psiholoģiskajiem, sociālajiem vai organizatoriskajiem aspektiem, kas prasa ilgstošu fizisku un/vai psiholoģisku (kognitīvu un emocionālu) piepūli vai prasmes. Piemēram, liela darba slodze, emocionāli sarežģīta darba vide vai darbs ar klientiem (Bakker, Demerouti, 2007). Tāpat noteiktu ietekmi sniedz stresori ārpus darba, piemēram, problēmas ģimenē. Darbinieks vispirms centīsies izturēt šīs prasības un centīsies uzturēt savu snieguma līmeni. Atrodoties ilgstoši šādā stāvoklī, darbinieka enerģijas rezerves arvien vairāk izsīkst, kā rezultātā rodas izdegšana sindroma risks (Van den Broeck et al., 2013).

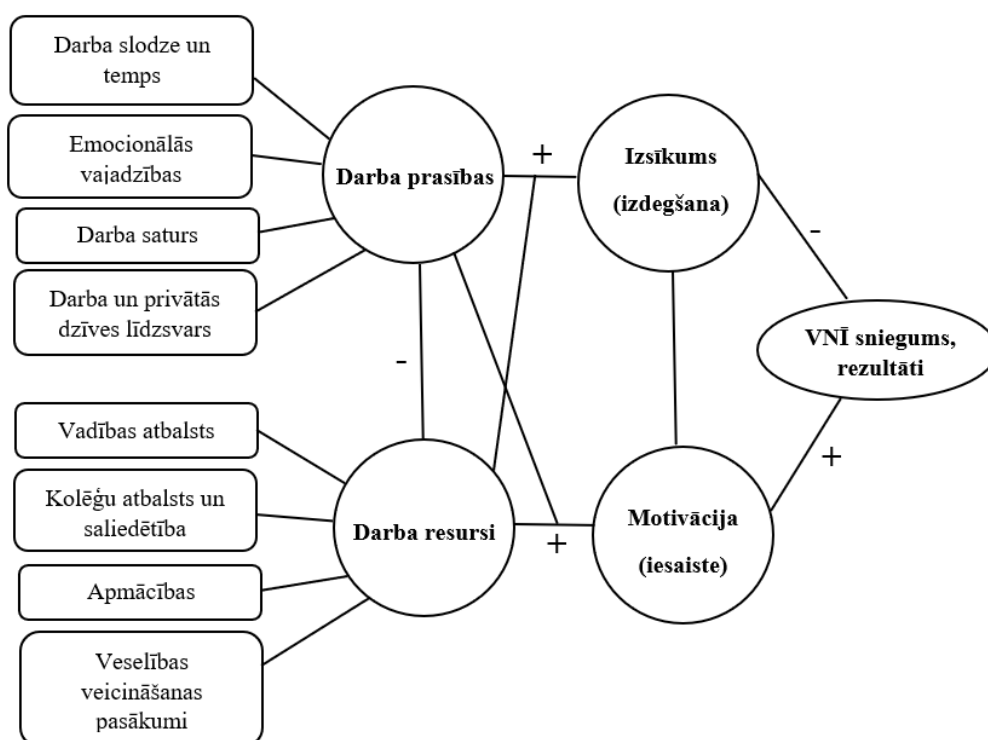
Darba resursi attiecas uz tiem darba fiziskajiem, psiholoģiskajiem, sociālajiem vai organizatoriskajiem aspektiem, kas ir funkcionāli nepieciešami darba mērķu sasniegšanā, mazina darba prasību slogu vai stimulē personīgo izaugsmi, mācīšanos un attīstību (Bakker, Demerouti, 2007). Darba resursus raksturo darba pozitīvie aspekti, kā atbilstošs atalgojums, veselīgs psiholoģiskais klimats darba vidē, spēja kontrolēt darba procesu, kā arī iegūta atgriezeniskā saite par darba procesu. Tiek uzskatīts, ka darba resursu trūkums zināmā mērā izraisa depersonalizācijas līmeņa pieaugumu (Van den Broeck, et al. 2013).

Paaugstināts darba prasību kopums, attiecībā pret darba resursiem, var nodarbinātajiem mazināt motivācijas līmeni un novest pie emocionālā izsīkuma, tostarp arī pie izdegšanas, tādēļ ir būtiski uzturēt līdzsvaru starp šīm abām sadaļām (Demerouti et al., 2003). Līdzsvars starp

darba prasībām un resursiem ir izšķirošs elements darbinieku psihoemocionālajai labklājībai un kopējai uzņēmuma darbībai.

Darba autore, balstoties uz pētījuma rezultātiem, izstrādājusi VNĪ vajadzībām pielāgotu JD-R stresa vadības modeļa piemēru psihoemocionālo risku mazināšanai starp pētāmo struktūrvienību nodarbinātajiem, kas ir shematiski attēlots 4.1. attēlā. Autore rekomendē NĪ ATUP un NĪ APP struktūrvienībām organizēt vadības, nodarbināto un darba aizsardzības speciālistu darba grupu, kā laikā tiktu kopīgi izstrādāts un analizēts JD-R stresa vadības modelis noteiktās struktūrvienības vajadzībām.

Integrējot JD-R modeli VNĪ darbībā, ir ļoti svarīgi iesaistīt darbiniekus, kas var sniegt padziļinātāku un objektīvāku viedokli par esošajām darba vides problēmām un potenciālajiem risinājumiem. Tāpat darbinieku iesaiste ir būtisks aspekts nodarbināto sajūtai būt uzklautiem un gūt iespēju ietekmēt darba procesu, kas attiecīgi var paaugstināt novērtējuma sajūta, palielināt motivāciju un gatavību pieņemt pārmaiņas.



4.1. att. VNĪ vajadzībām pielāgots JD-R profesionālā stresa vadības modeļa piemērs (Bakker, Demerouti, 2007) (autores veidots)

Darba vide nepārtraukti attīstās, un laika gaitā var mainīties arī darba prasības un resursi. Darbinieku iesaistīšana nodrošina pastāvīgu atgriezenisko saiti un īstenotās stratēģijas efektivitātes uzraudzību. Periodiski ir nepieciešams veikt atkārtotu darba grupas sanākumi, kur nodarbinātie var sniegt ieskatu par JD-R stresa vadības modeļa ietekmi un vajadzības gadījumā

ieteikt korekcijas vai pielāgojumus, nodrošinot, ka izstrādātā stratēģija joprojām ir aktuāla un efektīva ar darbu saistīta stresa pārvaldīšanai.

Ņemot vērā pētījuma rezultātus un darbinieku norādītos stresa avotus, darba autore, papildus ieteikumam par JD-R modeļa integrēšanu darba vidē, ir izstrādājusi uz VNĪ vadību un individuāli uz nodarbinātajiem vērstus preventīvos un veselības veicināšanas pasākumus psihoemocionālo risku mazināšanai.

Preventīvie pasākumi nodarbinātajiem. Turpmāk aprakstīti pasākumi, ko var veikt darbinieki individuāli psihoemocionālās veselības uzlabošanā un izdegšanas sindroma riska mazināšanā, pamatojoties uz pētījumā identificētajiem stresoriem.

1. Darba un privātās dzīves līdzsvarošanas spēja.

Digitalizācijas laikmetā ir teju neiespējams nedomāt par darbu arī ārpus darba laika, jo VNĪ darbiniekiem darba vajadzībām ir pieejami brīvi pārvietojami portatīvie datori, darba e-pasta paziņojumi pieejami mobilajā telefonā, tāpat operatīvākai saziņai ir izveidotas dažādas *Whatsapp* čata grupas starp kolēģiem vai vadību, kur bieži vien ziņas tiek rakstītas arī pēc noteiktā darba laika. Darbiniekam ir jāspēj nošķirt darbs no privātās dzīves, kas bieži vien var būt izaicinoši, izvēloties attālināta darba iespējas. Rekomendācijas nodarbinātajiem darba un privātās dzīves līdzsvarošanai:

- Darba vajadzībām izvēlēties atsevišķu telefonu.
- Apgūt efektīva laika plānošanu, sadalot darba uzdevumus un privātās dzīves uzdevumus prioritārā secībā. VNĪ piedāvā elastīgu darba laiku, kas ir noteikts pēc “serdes laika” principa. Tas nozīmē, ka laika posmā no plkst. 10:00 līdz 15:00 darbiniekam jābūt pieejamam saziņai, pārējo laiku ir iespējams brīvi plānot pēc savām vajadzībām. Tādēļ ir būtiski apzināties sava darba laika produktīvākās stundas (piemēram, agri rīti vai vakara laiks), ko izmantot produktīvai darba veikšanai saskaņā ar noteikto plānu.
- Nepārsniegt kopējo noteikto 8 stundu darba dienas garumu.
- Skaidra robežu noteikšana starp darbu un privāto dzīvi. Ir nepieciešams ar kolēģiem un vadību noteikt laika posmu (piemēram, plkst. 19:00), kad darbiniekiem vairs nav jāatbild uz darba e-pastiem un zvaniem, ja vien tas nav absolūti nepieciešams.
- Spēja pateikt “nē” kolēģiem vai vadībai, lai mazinātu to darba apjomu, ko būtu nepieciešams veikt ārpus noteiktā darba stundu laika.
- Ja ir sajūta, ka darba apjoms ir pārāk liels, ir nepieciešams veikt pārrunas ar vadību, lai pielāgotu darba slodzi nodarbinātā vajadzībām un spējām. Veicot pārrunas ar

vadību, ir iespējams kopīgi atrast arī citus risinājumus, piemēram, papildus darbinieku piesaisti.

- Pietiekama laika veltīšana ģimenei un tuviniekiem, lai saglabātu labas attiecības. Tuvinieku sniegtais emocionālais atbalsts ir būtisks aspekts stresa mazināšanā.

2. Rūpes par personīgo vai tuvinieku veselību.

Veicot ĶMI aprēķinu un iegūto datu analīzi 3.3. nodaļā, tika novērots, ka 56% NĪ ATUP un 42% NĪ APP nodarbinātajiem ir paaugstināts ĶMI rādītājs jeb paaugstināts ķermeņa svars. Tādēļ ir būtiski ievērot aktīvu un veselīga dzīvesveidu, prioritāri izvirzot savu un tuvinieku veselību. Šim mērķim rekomendējams ievērot sekojošus principus:

- Proaktīvi rūpēties par savu veselību, īpaši kļūstot vecākam. Profilaktiski apmeklēt veselības aprūpes speciālistus un izmantot VNĪ veselības apdrošināšanas polises sniegtās iespējas.
- Veselīga uztura ievērošana un plānošana ikdienā. Izvairīties no pārmērīga pārstrādātu pārtikas produktu, saldinātu dzērienu un uzkodu lietošanas.
- Pusdienu pauzes ietvaros iziet nelielā pastaigā ārā.
- Nodrošināt pietiekamu organisma hidratāciju, izdzerot vismaz 2 litrus ūdens visas dienas garumā.
- Miegam atvēlēt vismaz 8 stundas.
- Fizisko aktivitāšu veikšana ikdienā. Atrast sev tīkamāko sporta veidu ar ko ir iespējams nodarboties vismaz 3 reizes nedēļā. Iesaistīt arī tuviniekus šajās aktivitātēs.

3. Ģeopolitisko notikumu ietekme uz psihoemocionālo veselību.

Dabas un cilvēku izraisīti notikumi pasaulē var nest sev līdzīgu lielu slogu. Visbiežāk galvenā uzmanība tiek pievērsta tūlītējai seku novēršanai vai pārvaldībai. Ģeopolitiskie notikumi var tiešā un netiešā veidā ietekmēt indivīdu labklājību un ar to saistītie garīgās veselības aspekti bieži tiek ignorēti (University of Oxford, 2023). Pasākumi, kas var līdzēt ģeopolitisko notikumu trauksmes radītu problēmu mazināšanā:

- Noteikt robežas starp informācijas uztveri. Ir būtiski būt informētam par aktuālītātēm valstī un pasaulē, taču pārlietu liels vai nepatiesu ziņu apjoms var būtiski paaugstināt trauksmi un stresa līmeni, kas saistās ar katra cilvēka individuālo uztveri un reakciju pret dažādiem notikumiem.
- Koncentrēties uz to, ko ir iespējams kontrolēt. Enerģijas novirzīšana uz lietām, notikumiem vai attiecībām, kas var pozitīvi ietekmēt emocionālo pašsajūtu, kā, piemēram, brīva laika pavadīšana sportojot vai veicot kādu no hobijiem.

- Vajadzības gadījumā lūgt profesionālu palīdzību – šobrīd VNĪ piedāvā 10 apmaksātas psihologa konsultācijas ikvienam nodarbinātajam, kam tas ir nepieciešams.

4. Finanšu radīts stress.

Finanšu radīts stress ir viens no būtiskākajiem stresoriem starp pētāmajām pārvaldēm – NĪ APP nodarbinātajiem tas ir primārais stressors ārpus darba, savukārt NĪ ATUP šis stresa veids atrodas otrajā vietā, uzreiz pēc darba un privātas dzīves līdzsvarošanas. To apstiprina arī Swedbank Finanšu institūta 2020. gada pētījuma dati (Swedbank, n.d.), kas norāda, ka finanses ir trešais biežākais stresa avots Latvijā. Tāpat arī ārvalstu pētījumi norāda, ka finansiālu apstākļu radītam stresam ir būtiska ietekme uz darbinieku labsajūtu, produktivitāti un vispārējo apmierinātību ar darbu (Sabri, Aw, 2020).

Lai kontrolētu stresa radīto trauksmi ir nepieciešams izveidot budžeta plānu, kur tiek kontrolēts ienākumu un izdevumu apjoms. Viens no populārākajiem budžeta plānošanas veidiem ir 50-30-20 princips. Ienākumi tiek dalīti trīs daļās: 50% ikdienas pamatvajadzībām (rēķini, pārtika, transports u.c.), 30% personīgajām vēlmēm (hobiji, atpūta, apģērbs u.c.) un atlikušie 20% tiek novirzīti uzkrājumiem. Uzkrājumi rada noteiktu stabilitāti un palīdz mazināt finanšu radītu stresu. Tikpat būtiski ir regulāri mācīties un apgūt jaunas zināšanas par finansēm, pēc nepieciešamības meklējot profesionālu palīdzību.

5. Atpūtas paužu trūkums un neatbilstoši iekārtota darba vieta, veicot attālināto darbu.

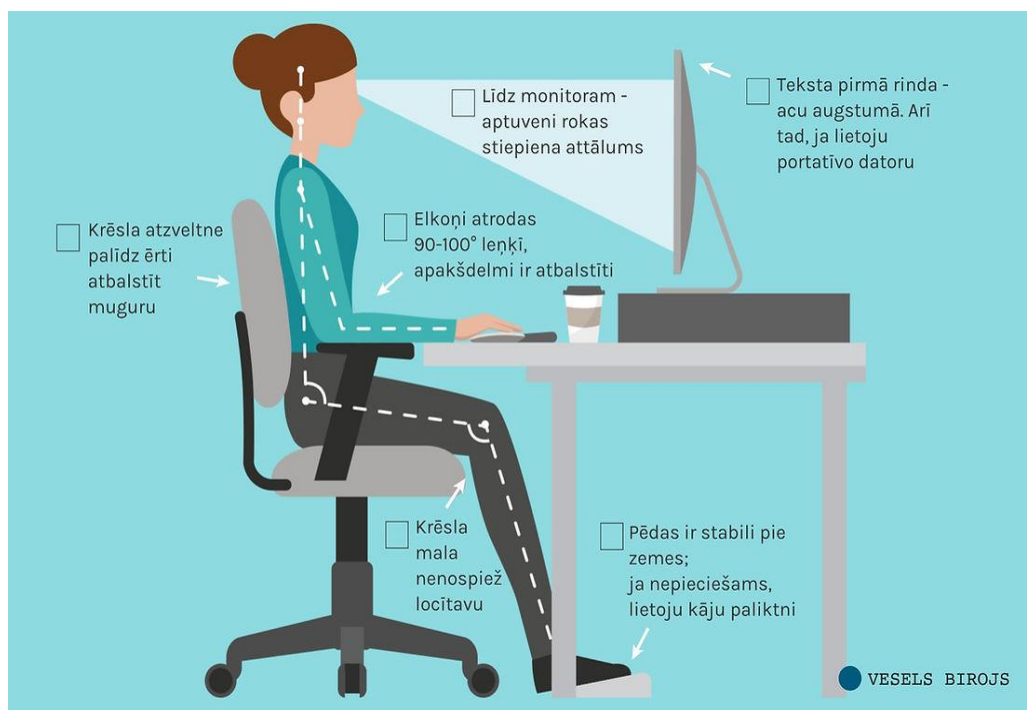
Aptaujas rezultāti uzrāda, ka liela daļa nodarbināto, veicot darbu attālināti, saskarās ar nepiemērotu darba vietas iekārtojumu un atpūtas paužu trūkumu. Tas var radīt gan garīgo pārslodzi, gan muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas saslimšanas risku. VNĪ nodarbinātajiem darbam birojā ir nodrošinātas ergonomiski atbilstošas darba vietas. Tomēr mājas darbstacijas iekārtojums ir nodarbināto atbildība.

Lai mājas darbstacijas iekārtojums būtu atbilstošs, ir nepieciešams ievērot sekojošus pamatprincipus:

- krēslam, kas ir paredzēts darbam ar datoru, ir jānodrošina ērta darba poza. Tam jābūt aprīkotam ar roku balstiem, ar iespēju regulēt augstumu un muguras leņķa pozīciju. Vislabāk izvēlēties apaļas virsmas krēslu, kas neradītu slogu uz asinsvadiem kājās.
- Darba galds ir ar pietiekami lielu darba virsmu, lai būtu iespējams izvietot datoru, tā aprīkojumu un ērti novietot rokas apakšdelmu. Izmantojot VNĪ resursu pieteikumu, ir iespējams pieteikties peles paliktnim ar balstu. Vietai zem galda jābūt brīvai, lai būtu iespējams ērti piecelties un apsēžoties novietot kājas. Ja ir iespējams, iegādāties regulējama augstuma galdu, kas ļauj mainīt darba pozu.
- Darbam ar portatīvo datoru jānodrošina papildus displejs, ko ir iespējams iegūt caur VNĪ resursu pieteikumu. Ja nav iespējams izvietot papildus ekrānu, VNĪ nodrošina arī

portatīvā datora statīvu, kas nodrošina atbilstošu ekrāna augstumu. Ja tiek izvēlēts šāds risinājums, nepieciešams pievienot atsevišķu klaviatūru, lai izvairītos no rokas locītavas saspridzinājuma. Lai izvairītos no atspīduma monitorā, jāizvairās no ekrāna novietojuma pret logu.

Vizuāls piemērs atbilstošas darba vietas iekārtošanai, veicot darbu attālināti, norādīts 4.2. attēlā. Šāda veida attēlu ir iespējams izdrukāt un novietot mājās, patstāvīgi atgādinot par pamatnosacījumiem darbam ar datoru.



4.2. att. Pamatnosacījumi darba vietas iekārtošanai (Vesels birojs, 2022)

Ik pēc stundas darba, ir nepieciešams veltīt 5-10 minūtes atpūtai pieceļoties vai mainot darba pozu. Mūsdienu dinamiskajā darba vidē arvien biežāk tiek pētīta mikropaužu ietekme. Pētījumi (Albulescu et al. 2022; Kim et al., 2018) pierāda, ka pat īsu, regulāru paužu ievērošana var palīdzēt ne vien fiziskajai veselībai, bet arī uzlabot darba veiktspēju, uzlabot kognitīvās spējas un kopējo labsajūtu.

Lai radītu ieradumu ievērot atpūtas pauzes, ir iespējams lejupielādēt mobilajā telefonā šim mērķim paredzētas aplikācijas. Viena no populārākajām ir *StandApp* aplikācija, kas ietver ne tikai paziņojumus par nepieciešamību piecelties, bet piedāvā arī dažāda veida izstaiņšanās vingrinājumus, ko var veikt šajā atpūtas brīdī.

Tāpat ir nepieciešams atpūtināt acis no ilgstoša darba ar ekrānu. Redzes atpūtināšanai ir iespējams pielietot 20-20-20 principu, kas nosaka, ka ik pēc 20 darba minūtēm pie ekrāna, 20

sekundes ir nepieciešams skatīties tālumā (aptuveni 20 pēdu jeb 6 metru attālumā) un fokusēties uz kādu noteiktu objektu. Pētījumi pierāda, ka 20-20-20 princips būtiski mazina sausās acs sindroma simptomus (Alghamdi, Alrasheed, 2020).

6. Darbs ar klientiem.

Daudzu NĪ ATUP un NĪ APP nodarbināto ikdiena sastāv no komunikācijas gan ar kolēģiem VNĪ, gan ar citu uzņēmumu pārstāvjiem. Dažkārt darbs ar klientiem var būt izaicinājums, taču ar pareizu pieeju, ir iespējams veiksmīgi pārvarēt problemātiskas situācijas. Veiksmīgas komunikācijas atslēga ir spēja nezaudēt profesionalitāti un saglabāt cieņpilnu attieksmi pat sarežģītāko situāciju gadījumā. Dažos gadījumos tomēr ir nepieciešams izvērtēt, vai darba attiecības ar sarežģītiem klientiem ir vērts turpināt, ja, piemēram, klienta uzvedība kļūst pastāvīgi necienīga, rupja vai nepamatota. Par prioritāti jāizvirza sava un kolēģu labklājība un garīgā veselība.

Nākamais aspekts ir skaidra un saprotama komunikācija. Atklāti jānorāda iespējas un ierobežojumi, patiesie izpildes termiņi. Savstarpēja nesaprašanās un neizpildīti solījumi bieži var veicināt sarežģītas situācijas komunikācijā ar klientiem. Tāpat ir ļoti svarīgi dokumentēt visas vienošanās vai izmaiņas darbības jomā. Ieteicams galvenokārt izmantot rakstisku saziņu, lai nodrošinātu atsauces punktus strīdu gadījumā.

7. Intereses un hobiji ārpus darba.

Viens no individuālajiem stresa vadības instrumentiem ir intereses un hobiji ārpus darba. Hobiji var stimulēt personīgo izaugsmi, mazināt domas par darbu, veicināt radošu domāšanu un uzlabot garastāvokli, attiecīgi mazinot stresa līmeni. Ja šķiet, ka ikdienā ir pārāk maz laika hobija veltīšanai, jāapsver iespēju atrast kādu citu nodarbi, kas prasa salīdzinoši maz laika vai ko ir iespējams ērti integrēt ikdienas rutīnā.

Preventīvie pasākumi organizācijas ietvaros. Turpmāk tiek aprakstīti pasākumi, ko var veikt VNĪ vadība nodarbināto psihoemocionālās veselības uzlabošanā un izdegšanas sindroma riska mazināšanā, pamatojoties uz pētījumā identificētajiem stresoriem.

1. Darba organizācija, paaugstināta slodze un temps.

Darba slodze ir primārais stresa avots gan starp NĪ ATUP, gan NĪ APP nodarbinātajiem. Lai darba uzdevumu sadale starp nodarbinātajiem būtu samērīga un atbilstoša, struktūrvienības vadītājam ir jāpārzina un regulāri jāizvērtē nodarbināto stiprās un vājās puses, paralēli uzraugot arī labsajūtas līmeni. Svarīgs aspekts ir vadītāja prasme veicināt atvērtas saziņas kultūru, kur darbinieki nebaidās paust savu viedokli par problēmām, ierosinājumiem vai vajadzībām. Īsu aptauju vai individuālu pārrunu veidā ir iespējams savlaicīgi identificēt darba slodzes radītās problēmas un proaktīvi tās risināt. Darba slodzes radīto risku pārvaldīšanai nepieciešams nodrošināt darbiniekiem nepieciešamās apmācības un resursus.

Vadītājam jānodrošina reālistiski darba uzdevumu izpildes laiki un nepieciešami resursi. Nereālu prasību izvirzīšana pret nodarbinātajiem var būtiski palielināt stresa līmeni. Ja darba slodze ir paaugstināta lielākajai daļai nodarbināto noteiktas struktūrvienības ietvaros, ir nepieciešams meklēt papildus resursus, automatizējot (digitalizējot) noteiktus procesus, sadarbojoties ar citām struktūrvienībām vai darbā pieņemot jaunus darbiniekus. Tāpat ir vērts apsvērt kvalitātes vadības speciālista piesaisti, kas var optimizēt esošo procesu norisi, pielietojot noteiktus "kvalitātes instrumentus".

2. Darba saturs.

NĪ ATUP un NĪ APP nodarbinātie darba satura radītu stresu raksturo kā neskaidrus vai nestandarta darba uzdevumus, paaugstinātu atbildību un lielu informācijas apjomu. Vadītājam jānodrošina skaidra uzdevumu uzdošana, sniedzot detalizētus darba aprakstus, izskaidrojot katra nodarbināto lomu un izvirzot saprotamus darba izpildes laikus un mērķus.

Sadarbībā ar pieredzējušiem kolēģiem, periodiski var organizēt mentoringa programmas jau esošajiem darbiniekiem, kur tiek savstarpēji sniegti padomi un atbalsts citiem kolēģiem. Mentoringa programmas ietvaros, lai paplašinātu nodarbināto redzesloku un uzlabotu elastības spējas nestandarta situācijās, ir iespējams īstenot savstarpējo apmācību programmu, kas palīdzētu apgūt citu kolēģu uzdevumus vai pienākumus. Bieži vien nesaprotamus darba uzdevumus vai nepamatoti ilgstošus procesus ir iespējams mainīt, tādēļ ieteicams organizēt vadības un nodarbināto darba grupas, kurās tiktu identificētas neskaidrās jomas un meklēti risinājumi to racionalizēšanai.

Lielu informācijas apjomu ir iespējams kontrolēt nodrošinot apmācības vai piekļuvi tiešsaistes resursiem (vadlīnijas, rokasgrāmatas), kas var palīdzēt dažiem nodarbinātajiem neiegaumēt lielu informācijas apjomu, bet gan to atrast pēc nepieciešamības. Tāpat tas var noderēt jaunajiem darbiniekiem, uzsākot darba gaitas.

Paaugstinātas atbildības ietvaros, līdzīgi kā ar darba uzdevumiem, ir ieteicams visas rūpes neuzņemt tikai vienam darbiniekam. Ja iespējams, jāveic uzdevumu deleģēšana citiem kolēģiem, kuriem ir spējas un prasmes palīdzēt. Sadarbība un efektīva darbu plānošana var būtiski mazināt trauksmi un stresu, kas saistās ar paaugstinātu atbildību.

3. Bosings, vadības atbalsta trūkums.

Vadības stila radīto problēmu risināšanā ir nepieciešama gan paša uzņēmuma vadības, gan iesaistīto darbinieku kopīga rīcība. Vadītājam darba vietā jāveido tāda iekšējā kultūra, kas veicina cieņu, sadarbību un atklātu saziņu. Tāpat ir jāņem vērā un praksē jārealizē VNĪ noteiktās vērtībās (atvērtība, kompetence, sadarbība, drošība un veselība). Augstākā līmeņa vadītājiem jārāda piemērs, norādot tādu uzvedību, kādu viņi sagaida no saviem darbiniekiem.

Lai identificētu problemātisku vadības stilu, darbiniekiem jānodrošina anonīms veids kā par to ziņot (anonīmas aptaujas e-vidē, sūdzību kaste birojā). Darba aizsardzības speciālists sadarbībā ar Personāldaļas speciālistiem var identificēt pastāvošās problēmas un to izrunāt ar vadītājiem. Tāpat vērtīgi ir vadītājus piesaistīt dažādās vadības attīstības programmās, lai uzlabotu viņu prasmes efektīvākā komunikācijā, konfliktu risināšanā un komandas atbalsta jomā. Specializētas apmācības ar jomas ekspertiem var palīdzēt vadītājiem saprast, cik svarīgi ir sniegt atbalstu un empātiju pret saviem darbiniekiem. Lai novērotu radušos progresu, ir nepieciešams veikt nodarbināto aptauju.

Darbinieku motivāciju un labsajūtu ietekmē dažādi faktori, pozitīvs vadības novērtējums ir viens no tiem. Vadītāja atzinība var uzlabot darbinieka pašnovērtējumu, vairot pārliecību par savām darba spējām un mazināt stresa līmeni. Pētījumā iegūtie dati liecina, ka gandrīz visiem NĪ ATUP un NĪ APP nodarbinātajiem ir augsts personiskās pašapliecinātības samazināšanas līmenis, kas potenciāli var būt saistīts ar zemu novērtējumu no vadības puses. Šobrīd VNĪ realizē “paldies” kampaņu, kur vadītājiem ir iespēja publiski uzslavēt darbiniekus par labu sniegumu darbā. Struktūrvienību vadītājus ir jāaicina šo iespēju izmantot pēc iespējas biežāk. Papildus motivējošs elements kampaņai var būt simboliskas dāvanas vai prēmija.

Veselības veicināšanas pasākumi un ierosinājumi. Turpmāk tiek aprakstīti pasākumi, ko var veikt VNĪ vadība papildus nodarbināto psihoemocionālās veselības uzlabošanā un izdegšanas sindroma riska mazināšanā.

1. Psihologa konsultācijas.

Šobrīd ikvienam VNĪ nodarbinātajam tiek piedāvātas 10 apmaksātas psihologa vizītes gada ietvaros, ko ir iespējams pieteikt caur Personālvadības daļas vadītāju. Veicot pārrunas ar Personālvadības daļas vadītāju, tiek norādīts, ka šo iespēju gada laikā izmanto vidēji 10 cilvēki. Šī brīža sistēma, kas liek nodarbinātajiem personīgi sazināties ar Personāldaļas vadītāju, var būtiski ierobežot šī pakalpojuma izmantošanas biežumu. Pēc izdegšanas sindroma testa rezultātiem, autore uzskata, ka speciālista palīdzība ir nepieciešama krietni lielākam darbinieku skaitam, tādēļ ir nepieciešams psihologa konsultācijas iekļaut veselības apdrošināšanas polises pamatprogrammā. Tas ļautu darbiniekiem pēc savas iniciatīvas, privāti izmantot šī speciālista pakalpojumus, lai laicīgi novērstu psihoemocionālo problēmu tālāko virzību.

2. Profilaktiskās veselības pārbaudes.

Balstoties uz pētījuma rezultātiem, lielākā daļa respondentu norāda uz paaugstinātu stresu darbā, palielinātu ķermeņa svaru un dažādu kaitīgo ieradumu tendenci. Šo faktoru kopums ir svarīgs aspekts, lai pastiprināti veicinātu nodarbināto izpratni par veselības profilakses pasākumu nozīmīgumu.

Lielākā daļa no NĪ ATUP un NĪ APP nodarbinātajiem obligātās veselības pārbaudes veic reizi 2 gados. Par veselību ir jārūpējas patstāvīgi, tādēļ VNĪ regulāri jāinformē darbiniekus par citu, papildus veselības pārbaudzi nepieciešamību, piemēram, informējot par aktualitātēm, kas saistās ar dažādiem pasākumiem un iniciatīvām pilsētā. Kā piemēru var minēt Nacionālo veselīgo pašvaldību tīkla piedāvātās iespējas. Tā ir kustība, kas uz šo brīdi iesaista vairāk kā 40 pašvaldības, kas vēlas darboties veselības veicināšanas jomā un organizēt dažāda veida pasākumus savas pilsētas iedzīvotājiem. Šī brīža projekta ietvaros gan Rīgā, gan citās pilsētās tiek piedāvātas visdažādākās bezmaksas aktivitātes – izglītojošas lekcijas par veselību, konsultācijas, slimību profilakses testi, vingrošanas nodarbības u.c.

Tāpat periodiski VNĪ vadība var organizēt dažādas profilaktiskās veselības pārbaudes. Literatūras apskatā tika secināts, ka stress var potenciāli paaugstināt sirds un asinsvadu slimības risku, tādēļ ieteicams kampaņveidīgi organizēt asinsspiediena pārbaudes, ĶMI noteikšanu un analīzi, holesterīna un glikozes līmeņa noteikšanu u.c.

Sazinoties ar Valsts asinsdonoru centru ir iespējams pieteikt izbraukuma vizīti uzņēmuma telpās. Asins nodošana ir ne tikai sociāli būtisks pienākums, bet tas arī ir lielisks veids kā saliedēt kolēģus, glābt cilvēku dzīvības, saņemt atvaļinājuma dienu, kā arī preventīvi rūpēties par savu veselību, jo asins paraugs pēc ziedošanas tiek rūpīgi pārbaudīts.

3. Augļi un dārzeņi birojā.

Augļi un dārzeņi satur daudz vitamīnu, minerālvielu un antioksidantu, kas var palīdzēt uzlabot darbinieku garastāvokli, attiecīgi mazinot stresu. Tāpat augļi un dārzeņi var uzlabot uztura ieradumus, labvēlīga svara un enerģijas uzturēšanu, kā arī potenciāli uzlabot imūnsistēmu, attiecīgi mazinot saslimšanas riska iespējamību. 2011. gadā tika veikts pētījums (Backman et al., 2011), kas pierādīja, ka augļu nodrošināšana darbavietā bija efektīvs veids, kā veicināt veselīga uztura ieradumu darbinieku vidū. Iegūtie pētījuma dati atklāja interesantu novērojumu – piedāvājot bezmaksas augļus darbā, tika ievērojami palielināts to patēriņš arī ārpus darba, kas veicināja to iegādi arī saviem ģimenes locekļiem.

4. Sports un aktīvs dzīvesveids.

Veselības un optimāla ķermeņa svara uzturēšanas atslēga ir ne tikai sabalansēts uzturs, pilnvērtīgs miegs, bet arī pietiekams fizisko aktivitāšu daudzums. VNĪ organizē veselības nedēļas aktivitātes 2 reizes gadā, kā ietvaros tiek piedāvātas dažādas sportiskas aktivitātes, kā, piemēram, vingrošana vai jogas nodarbības. Tomēr aktīvs dzīvesveids nav realizējams kampaņveidīgi, tādēļ šāda veida aktivitātes būtu nepieciešams rīkot regulāri, piemēram, katru mēnesi nosakot vienu sportisku aktivitāti – krāt soļus, automašīnas vietā izvēlēties pārvietošanos ar velosipēdu, kopīgi skriešanas treniņi, komandas saliedēšanās pārgājienos, kopīgas talkas nekustamo īpašumu teritorijās u. tml.

Darbinieku labsajūtas uzlabošanas un stresa mazināšanas nolūkos ir rekomendēts piedāvāt apmaksātus vai veselības apdrošināšanas polisē iekļautus peldbaseina apmeklējumus, vingrošanas nodarbības, fizioterapeita konsultācijas u. tml.

5. Stresa vadības apmācības.

VNĪ periodiski, veselības nedēļas vai izcilības pēcpusdienas aktivitāšu ietvaros, organizē dažādas attālināta tipa (Microsoft Office Teams platformā) tematiskās lekcijas par stresu, tomēr pastāv iespēja, ka daudzi NĪ ATUP un NĪ APP nodarbinātie laika trūkuma vai citu iemeslu dēļ nespēj pilnvērtīgi apmeklēt šīs lekcijas. Ņemot vērā šo aspektu, ir būtiski potenciālajām riska grupām, kas saskarās ar dažādu psihoemocionālo darba vides risku ietekmi, pielāgot individuālu pieeju stresa mazināšanas veicināšanā. Efektīvai risku pārvaldībai, vadībai, sadarbībā ar darba aizsardzības speciālistiem, nepieciešams veikt individuālas pārrunas ar nodarbinātajiem, lai noteiktu precīzas jomas, kurās ir nepieciešama apmācības un papildus prasmju apgūšana.

Tāpat jāpieaicina mentorus vai *koučus*, kas spētu veikt objektīvāku analīzi, balstoties uz to profesionālajām zināšanām. Darba autore uzskata, ka karjeras dienu organizēšana jau esošajiem uzņēmuma darbiniekiem ir noderīgs rīks, lai novērtētu darbinieku piemērotību pašreizējam amatam, pēc nepieciešamības piedāvājot karjeras attīstības iespējas citos VNĪ pastāvošajos amatos. Šāda pieeja palīdzēs darbiniekam apzināties savas stiprās un vājās puses, kā arī mazināt psihoemocionālo risku radīto slogu esošajā amatā. Tāpat tas ir svarīgs aspekts uzņēmuma kontekstā, jo nodarbinātie, kas veic savām spējām atbilstošu darbu un saskarās ar zemāku stresa līmeni, var veicināt augstāku darba efektivitāti un sniegumu.

5. SECINĀJUMI

1. Maģistra darbā izvirzītā hipotēze ir apstiprinājusies. NĪ ATUP un NĪ APP nodarbinātie noteiktu psihoemocionālo risku ietekmē ir pakļauti izdegšanas sindromam, ko pierāda paaugstināts depersonalizācijas un personiskās pašapliecinātības samazināšanās līmenis, un tas ietekmē to darbības. Īpaši negatīva tendence ir novērojama starp NĪ APP nodarbinātajiem.
2. Pēc literatūras analīzes ir iespējams secināt, ka būtiskākie psihoemocionālie riska faktori starp nodarbinātajiem ir darba slodze, laika trūkums un darbs ar klientiem un nelabvēlīgas attiecības ar vadību vai kolēģiem, kas sakrīt ar aptaujas datiem.
3. Abās pārvaldēs būtiskākie darba vides stresori ir savstarpēji līdzīgi: darba slodze un temps, darba saturs, darba organizācijas trūkumi un darbs ar sarežģītiem klientiem.
4. Pēc darbinieku aptaujas datiem, aptuveni 60% respondentu, veicot attālināto darbu, nepilnvērtīgi ievēro atpūtas pauzes, no kā var secināt, ka darba slodze un temps ir paaugstināts un šāds psihoemocionālais riska faktors negatīvi ietekmē darbinieku labsajūtu.
5. Neatkarīgi no vecuma grupas vai darba stāža VNĪ, abās pārvaldēs dominē augsts izdegšanas līmeņa novērtējums personiskās pašapliecinātības samazināšanas skalā – NĪ ATUP 63% gadījumā, savukārt NĪ APP tie ir 93%. Tas norāda par neatbilstošu vadības atbalstu vai darba prasībām, kas nav saskaņā ar darbinieku spējām un resursiem.
6. Kopumā novērojams, ka NĪ APP darbinieki ir pakļauti augstākam izdegšanas riskam, ko pierāda paaugstināti vidēja un augsta līmeņa rādītāji starp pētāmajām skalām.
7. Darbības indeksa metodes rezultāti norāda, ka 40% darbinieku ir ar labām darba spējām, augstākas darbības uzrāda NĪ ATUP. Kopumā redzama tendence, ka ļoti labas un labas darbības novērtējums samazinās saskaņā ar vecumu pieaugumu, kas saskan ar novērojumiem depersonalizācijas skalā.
8. Novērtējot kognitīvo fleksibilitāti, var secināt, ka iegūtie rezultāti starp pētāmajām pārvaldēm ir ļoti līdzīgi. NĪ APP nodarbinātie, salīdzinot ar NĪ ATUP, norāda par 11% zemāku rezultātu, kas var būt saistāms ar paaugstinātu garīgo noslodzi šajā pārvaldē.
9. Pētījumā iesaistījās nepietiekams daudzums dalībnieku, kas var radīt neobjektīvu attēlojumu par kopējo situāciju konkrētajās struktūrvienībās. Turpmākajiem pētījumiem ir nepieciešams piesaistīt augstāku respondentu skaitu.

6. PRIEKŠLIKUMI

Rekomendācijas VNĪ vadībai:

1. Vadītājiem pastiprināti ņemt vērā nodarbināto viedokli, rast iespēju diskusijām un motivēt darbiniekus informēt vadību vai uzticības personas par nepieciešamajiem uzlabojumiem darba vidē. Pielietot praksē JD-R stresa vadības modeli.
2. Nodrošināt anonīmu ierosinājumu vai sūdzību ziņošanas sistēmu.
3. Pārskatīt nodarbināto darba slodzi, nodrošinot to vienmērīgumu un atbilstību darbinieka spējām. Veikt apmācības, lai kolēģi spētu viens otru aizvietot pēc nepieciešamības un būtu elastīgi nestandarta situāciju gadījumā.
4. Nodrošināt regulāras vadītāju apmācības, kas uzlabotu viņu prasmes efektīvākā komunikācijā, konfliktu risināšanā un komandas atbalsta jomā.
5. Darba procesu uzlabošanai un racionalizācijai piesaistīt speciālistus un darbiniekus. Izveidot iekšējo procesu vadlīnijas.
6. Pusgadā reizi veikt darbinieku aptauju, lai patstāvīgi novērtētu psihoemocionālo risku radītās problēmas un noteiktās izmaiņas.
7. Starp darbiniekiem organizēt neformālas tikšanās reizes un regulārus komandas saliedēšanās pasākumus, kas orientēti uz komandas trūkumu novēršanu.
8. Nodarbināto riska grupām, kas saskarās ar izdegšanas risku, pielāgot individuālas stresa menedžmenta apmācības un patstāvīgi informēt par psihologa konsultāciju pieejamību.
9. Darba aizsardzības speciālistiem rosināt vadītājus sniegt lielāku atbalstu darbiniekiem un nodrošināt atgriezenisko saiti par paveikto darbu. Pārskatīt prēmijas sistēmas nosacījumus.
10. Vadītājiem informēt darbiniekus par karjeras attīstības iespējām.
11. Periodiski informēt darbiniekus par iespēju saņemt palīdzību no uzņēmuma ergonomiskas darba vietas iekārtošanai, veicot darbu attālināti.
12. Ņemot vērā, ka lielākā daļa nodarbināto izvēlās darbu attālināti, izvietot informatīvus attēlus par psihoemocionālo veselību un mājas darbstacijas iekārtojumu, izmantojot uzņēmuma e-vidi.
13. Veikt apmācības vai sagatavot video materiālus par atslodzes vingrinājumiem noslogotajām ķermeņa daļām pēc ilgstoša darba ar datoru.
14. Palielināt veselību veicinošu aktivitāšu skaitu uzņēmumā, lai rosinātu darbiniekus pievērsties aktīvam un veselīgam dzīvesveidam. Pēc katra pasākuma rast iespēju sniegt atsauksmes, lai veicinātu darbinieku iesaisti un piemērotāku pasākumu tematiku.

Rekomendācijas VNĪ nodarbinātajiem:

1. Izveidot darāmo darbu sarakstu un noteikt prioritātes, lai saglabātu labas koncentrēšanās spējas un mazinātu pārslodzi.
2. Piedalīties darba organizācijas pilnveidošanā, nebaidīties paust savu viedokli un iniciatīvas.
3. Aktīvi piedalīties VNĪ organizētajos veselību veicinošajos pasākumos un citās aktivitātēs.
4. Noteikt skaidras robežas starp darbu un privāto dzīvi.
5. Nebaidīties pateikt “nē” papildus darbiem. Nebaidīties deleģēt uzdevumus vai lūgt citu kolēģu palīdzību, kad tas ir nepieciešams.
6. Ievērot regulāras atpūtas pauzes, praktizēt mikropauzes.
7. Aicināt kolēģus izvērtēt sapulču norises ilgumu, starp sapulcēm ievērot vismaz 10-15 minūšu atpūtas pauzi, pēc iespējas organizēt tās stāvot kājās.
8. Praktizēt elpošanas vingrinājumus (dziļa ieelpa un izelpa) paaugstināta satraukuma un stresa situācijās.
9. Izmantot ikgadējo atvaļinājumu.
10. Vismaz 3 reizes nedēļā rast iespēju nodarboties ar fiziskām aktivitātēm 30 minūšu garumā.
11. Samazināt kaitīgo ieradumu apjomu, tā vietā atrast sev tīkamu hobiju vai vaļasprieku. Ja nepieciešams, meklēt profesionālu palīdzību.
12. Paplašināt savu redzesloku, patstāvīgi attīstot savas prasmes un zināšanas.
13. Pārdomāt mājas darbstacijas iekārtojumu, ja nepieciešams, lūgt darba aizsardzības speciālistu konsultāciju. Izmantot VNĪ piedāvāto iespēju resursu (papildus monitors, darba krēsls, portatīvā datora statīvs u. tml.) pieteikšanai darbam mājās.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

1. Albulescu, P., Macsinga, I., Rusu, A., Sulea, C., Bodnaru, A., Tulbure, B. T. (2022). Give me a break! A systematic review and meta-analysis on the efficacy of micro-breaks for increasing well-being and performance. *PloS one*, vol. 17(8), p. e0272460.
2. Alghamdi, W., Alrasheed, S. (2020). Impact of an educational intervention using the 20/20/20 rule on Computer Vision Syndrome. *African Vision and Eye Health*, vol. 79(1), pp. 6.
3. Aptaujas rezultāti par izmaiņām psihoemocionālajā darba vidē pēc 2019. gadā VDI veiktās kampaņas. Par izmaiņām psihoemocionālajā darba vidē pēc VDI aptaujas 2019.gadā (pielikums) (2021) [tiešsaiste]. Valsts darba inspekcija – [atsauce 10.04.2023]. Pieejams: <https://www.vdi.gov.lv/lv/>
4. Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība (2007). MK noteikumi Nr. 908, 01.01.2007, Rīga: Ministru kabinets [atsauce 13.04.2023.]. Pieejams: <https://www.likumi.lv>
5. Attālinātais darbs ar datoru. Pašnovērtējums darbam mājās, ja strādā ar datoru (n.d.) [tiešsaiste]. Strādā vesels – [atsauce 15.01.2023.]. Pieejams: <http://stradavesels.lv/>
6. Backman, D., Gonzaga, G., Sugerman, S., Francis, D., Cook, S. (2011). Effect of fresh fruit availability at worksites on the fruit and vegetable consumption of low-wage employees. *Journal of nutrition education and behavior*, vol. 43(4), pp. S113–S121.
7. Bakker, A. B., Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, pp. 309–328.
8. Belz, P. (n.d.). Research Methods for the Social Sciences [tiešsaiste]. Lumen Learning, online learning platform – [atsauce 02.04.2023.]. Pieejams: <https://courses.lumenlearning.com/>
9. Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJ Psych Bulletin*, vol. 40(6), pp. 318-325.
10. Bianchi, R., Schonfeld, I. S., Laurent, E. (2015). Is burnout a depressive disorder? A reexamination with special focus on atypical depression. *International Journal of Stress Management*, vol. 22(4), pp 307-324.
11. Biron, C., van Veldhoven, M. (2012). Emotional labor in service work: Psychological flexibility and emotion regulation. *Journal of Service Research*, 15(2), pp. 189-204.

12. Burnout Self-Test Maslach Burnout Inventory (MBI) (2021) [tiešsaiste]. Mondia Health – [atsauce 15.01.2023.]. Pieejams: <https://mondiahealth.co.za/wp-content/uploads/2021/06/Maslach-Burnout-Inventory-MBI.pdf>
13. Buša L. (2022). Mājas darba vietas ergonomika. Kam pievērst uzmanību, lai darbs būtu veselīgs? [tiešsaiste]. Vesels birojs - [atsauce 12.05.2023.]. Pieejams: <https://www.veselsbirojs.lv/>
14. Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks (2014) [tiešsaiste]. European Union information agency for occupational safety and health – [atsauce 17.03.2023.]. Pieejams: <https://osha.europa.eu/>
15. Chun-Tung L., Jiannong C., L., Tim M.H. (2016). Eustress or distress: an empirical study of perceived stress in everyday college life. *Conference: the 2016 ACM International Joint Conference*, pp. 1209-1217.
16. Cognitive Flexibility Inventory (CFI) (n.d.) [tiešsaiste]. NovoPsych – [atsauce 15.01.2023.]. Pieejams: <https://novopsych.com.au/assessments/formulation/cognitive-flexibility-inventory-cfi/>
17. Colman, A.M. (2003). A Dictionary of Psychology. USA: Oxford University Press, p.777.
18. Darba aizsardzības likums (2002). Rīga: Saeima, 01.02.2002 [atsauce 11.04.2023.]. Pieejams: <https://likumi.lv/>
19. Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība (2007). MK noteikumi Nr. 660, 06.10.2007, Rīga: Ministru kabinets [atsauce 11.04.2023.]. Pieejams: <https://www.likumi.lv>
20. Darbs ar datoru un cilvēka veselība (n.d.) [tiešsaiste]. Valsts darba inspekcija – [atsauce 03.04.2023.]. Pieejams: <https://www.vdi.gov.lv>
21. Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Schreurs, P. J. G. (2003). A Multigroup Analysis of the Job Demands-Resources Model in Four Home Care Organizations. *International Journal of Stress Management*, vol. 10, pp. 16-38.
22. Dennis, J. P., Vander Wal, J. S. (2010). The Cognitive Flexibility Inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*, vol. 34(3), pp. 241–253.
23. Depressive disorder (depression) (2023) [tiešsaiste]. World Health Organization – [atsauce 05.04.2023.]. Pieejams: <https://www.who.int>
24. Development of non-fatal accidents at work for the five NACE sections with the highest and lowest relative changes, EU-28, 2010-2017 (2020) [tiešsaite]. Eurostat – [atsauce 03.04.2023.]. Pieejams: www.ec.europa.eu/eurostat

25. Darba aizsardzības prakses standarts biroju darbā nodarbinātajiem (2015) [tiešsaite]. Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts (RSU DDVVI) – [atsauce 28.03.2023.]. Pieejams: www.stradavesels.lv
26. Edu-Valsania, S., Laguia, A., Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International journal of environmental research and public health*, vol. 19(3), pp. 1780.
27. Eglīte, M. (2012). Darba medicīna – 2., pārstrādāts un papildināts izdevums. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte. 834 lpp.
28. Eiropas uzņēmumu apsekojums par jaunajiem un nākotnes riska veidiem (ESENER) (n.d.) [tiešsaite]. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra – [atsauce 08.04.2023]. Pieejams: <https://osha.europa.eu/lv/>
29. ESENER 2019 Policy brief (2020) [tiešsaite]. European Agency for Safety & Health at Work. Luxembourg: Publications Office of the European Union – [atsauce 09.04.2023]. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/>
30. Finances lielai daļai sabiedrības raisa stresu. Kā to mazināt? (n.d.) [tiešsaite]. Swedbank bloga raksts – [atsauce 10.05.2023.]. Pieejams: <https://blog.swedbank.lv/>
31. Gabrys, R. L., Tabri, N., Anisman, H., Matheson, K. (2018). Cognitive Control and Flexibility in the Context of Stress and Depressive Symptoms: The Cognitive Control and Flexibility Questionnaire. *Frontiers in psychology*, vol. 9, article 2219.
32. Gardell, B (1981). Psychosocial aspects of industrial product methods. In: Levi L, editor. Society, stress and disease. *Oxford University Press, Society*; vol. 4, p. 65-75.
33. Griffiths, K., Mackey, M., Adamson, B.J. (2007). The Impact of a Computerized Work Environment on Professional Occupational Groups and Behavioural and Physiological Risk Factors for Musculoskeletal Symptoms: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17(4), pp. 743–765.
34. Healthy workplaces: a model for action (2010) [tiešsaite]. World Health Organization – [atsauce 17.03.2023]. Pieejams: <https://www.who.int/>
35. Jokela, M. (2022). Why is cognitive ability associated with psychological distress and wellbeing? Exploring psychological, biological, and social mechanisms. *Personality and Individual Differences*, vol. 192, article 111592.
36. Joseph, D.L., Newman, D.A. (2010). Emotional intelligence: an integrative meta-analysis and cascading model. *The Journal of applied psychology*, vol. 95 1, pp. 54-78 .
37. Kaļķis, V. (2008). Darba vides risku novērtēšanas metodes. Rīga: Latvijas izglītības fonds. 242 lpp.

38. Kaļķis V., Roja Ž., Kaļķis H. (2015). Arodveselība un riski darbā. Rīga: Medicīnas apgāds. 533 lpp.
39. Kas ir ķermeņa masas indekss? (2021) [tiešsaiste]. Medicine - [atsauce 29.04.2023.]. Pieejams: <https://medicine.lv/>
40. Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude (2009). MK noteikumi Nr. 219, 01.04.2009, Rīga: Ministru kabinets [atsauce 11.04.2023.]. Pieejams: <https://www.likumi.lv>
41. Kelloway, E. K., Barling, J., (2010). Leadership development as an intervention in occupational health psychology. *Work & Stress*, vol. 24(3), pp. 260-279.
42. Kim, S., Park, Y., Headrick, L. (2018). Daily Micro-Breaks and Job Performance: General Work Engagement as a Cross-Level Moderator. *Journal of Applied Psychology*, vol. 103, pp. 772-786.
43. Kompier, M. (2002). The psychosocial work environment and health - what do we know and where should we go? *Scandinavian journal of work, environment & health*, vol. 28(1), pp. 1-4.
44. Kupriyanov, R., Zhdanov, R. (2014). The Eustress Concept: Problems and Outlooks [tiešsaiste]. Researchgate – [atsauce 12.04.2023.]. Pieejams: <https://www.researchgate.net/>
45. Kvalitatīvajā pētīšanas metodoloģijā izmantojamās datu vākšanas, kā arī datu apstrādes metodes (2018) [tiešsaiste]. Pedagoģiskās meistarības skola – [atsauce 03.04.2023.]. Pieejams: <http://pedagogs.lv/>
46. Ķermeņa masas indekss (n.d.) [tiešsaiste]. Latvijas Republikas E-veselības sistēma – [atsauce 29.04.2023.]. Pieejams: <https://www.eveseliba.gov.lv/>
47. Labklājības ministrija (2010). Psihosociālā darba vide. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 138 lpp.
48. LaMontagne A. D., et al. (2007). A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990–2005. *International journal of occupational and environmental health*, vol. 13(3), pp. 269-280.
49. Lavicoli, S., Di Tecco, C. (2020) The management of psychosocial risks at work: state of the art and future perspectives. *La Medicina del lavoro*, vol. 111(5), pp. 335–350.
50. Magnusson, K. R., Brim, B. L. (2014). The Aging Brain. Reference Module in Biomedical Sciences, Elsevier [tiešsaiste]. ScienceDirect – [atsauce 03.04.2023.]. Pieejams: <https://www.sciencedirect.com/>
51. Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P. (1996). Maslach Burnout Inventory. (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

52. Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, vol. 52(1), pp. 397–422.
53. Mental health and the world around us (2023) [tiešsaiste]. University of Oxford – [atsauce 09.05.2023]. Pieejams: <https://oxford.shorthandstories.com/>
54. Noteikumi par valsts nekustamā īpašuma pārvaldīšanas principiem un kārtību, kā arī kārtību, kādā apkopojama informācija par valsts nekustamo īpašumu pārvaldīšanu un valsts iestāžu lietotajiem nekustamajiem īpašumiem (2011). MK noteikumi Nr. 934, 06.12.2011, Rīga: Ministru kabinets [atsauce 03.04.2023.]. Pieejams: <https://www.likumi.lv>
55. Pāparde, A. (2018). Darba vides stresa faktoru ietekme uz cilvēka ķermeni [tiešsaiste]. Rīga: RSU – [atsauce 12.04.2023.]. Pieejams: <https://www.rsu.lv/>
56. Psihosociālie riski un stress darbā (2023) [tiešsaiste]. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra – [atsauce 13.04.2023]. Pieejams: <https://osha.europa.eu/lv/>
57. Richard's, M. M., Krzemien, D., Valentina V., Vernucci S., Zamora E. V., Comesaña A., García Coni A., Introzzi I. (2021). Cognitive flexibility in adulthood and advanced age: Evidence of internal and external validity. *Applied neuropsychology. Adult*, vol. 28(4), pp. 464–478.
58. Rode, J., Arthaud-Day, M., Ramaswami, A., Howes, S. (2017). A time-lagged study of emotional intelligence and salary. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 101, pp. 77-89.
59. Roja Ž., Roja I., Kaļķis H. (2016). Stress un vardarbība darbā. Ko darīt? Rīga: Gūtengergs druka. 94 lpp.
60. Roussos, P. (2023). The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation. *Behavioral Sciences*, vol. 13(2), p. 104.
61. Sabri, M. F., Aw, E. (2020). Untangling financial stress and workplace productivity: A serial mediation model. *Journal of Workplace Behavioral Health*, vol. 35, pp. 211-231.
62. Saimniecisko darbību statistiskā klasifikācija NACE 2. redakcija (n.d.) [tiešsaiste]. Lursoft – [atsauce 03.04.2023]. Pieejams: www.nace.lursoft.lv
63. Serrat, O. (2017). Understanding and Developing Emotional Intelligence [tiešsaiste]. Researchgate – [atsauce 18.04.2023.]. Pieejams: <https://www.researchgate.net/>
64. Socioloģiskā aptauja (2023) [tiešsaiste]. Nacionālā enciklopēdija - [atsauce 03.04.2023.]. Pieejams: <https://enciklopedija.lv/>
65. Stress darbā, jeb, psihoemocionālie darba vides riska faktori (2011) [tiešsaiste]. Rīgas Stradiņa universitāte, Darba drošības un vides veselības institūts (RSU DDVVI) – [atsauce 28.03.2023.]. Pieejams: <http://stradavesels.lv/>
66. Trešā Eiropas uzņēmumu aptauja par jaunajiem un nākotnes riskiem (ESENER 2019) Pārskata ziņojums “Kā Eiropas darba vietas pārvalda drošību un veselības aizsardzību”

- (2022) [tiešsaiste]. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra – [atsauce 19.04.2023.]. Pieejams: <https://osha.europa.eu/lv/>
67. Trīs no četriem darbiniekiem atzīst, ka viņus satrauc stress, kas saistīts ar ikdienas darba pienākumu izpildi (2021) [tiešsaiste]. Kantar – [atsauce 11.04.2023]. Pieejams: <https://www.kantar.lv/>
68. Vadlīnijas elastīgā darba nodrošināšanai (pielikums) (2021) [tiešsaiste]. Valsts kanceleja – [atsauce 25.04.2023]. Pieejams: <https://www.mk.gov.lv/lv/elastigais-darbs>
69. Van den Berge, M., Van der Beek, A. J., Türkeli, R., Van Kalken, M., Hulsegge, G. (2021). Work-related physical and psychosocial risk factors cluster with obesity, smoking and physical inactivity. *International archives of occupational and environmental health*, vol. 94(4), pp. 741–750.
70. Van den Broeck, A., Ruysseveld, J., Vanbelle, E., De Witte, H. (2013). The Job Demands–Resources Model: Overview and Suggestions for Future Research. *Advances in positive organizational psychology, Emerald Publishing Limited*, pp. 83–105.
71. Van den Heuvel, S. G., Maartje, C. Roozebom, B., Eekhout I., Venema A. (2018). Management of psychosocial risks in European workplaces - evidence from the Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2) [tiešsaiste]. European Agency for Safety & Health at Work – [atsauce 10.04.2023.]. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/>
72. VAS “Valsts nekustamie īpašumi”: par uzņēmumu (n.d.) [tiešsaiste]. VAS “Valsts nekustamie īpašumi – [atsauce 22.04.2023.]. Pieejams: <https://www.vni.lv/>
73. VAS “Valsts nekustamie īpašumi”: korporatīvā pārvaldība (n.d.) [tiešsaiste]. VAS “Valsts nekustamie īpašumi – [atsauce 05.05.2023.]. Pieejams: <https://www.vni.lv/>
74. Wilson, C. G., Nusbaum, A. T., Whitney, P., Hinson, J. M. (2018). Age-differences in cognitive flexibility when overcoming a preexisting bias through feedback. *Journal of clinical and experimental neuropsychology*, vol. 40(6), pp. 586–594.
75. Zariņa, S. (2021) [tiešsaiste]. Psihoemocionālo riska faktoru ietekme darba vidē un to radītās sekas. Valsts darba inspekcijas prezentācija – [atsauce 10.04.2023.]. Pieejams: <https://arodbiedribas.lv/>
76. 2021. gada darbības pārskats (2022) [tiešsaiste]. Valsts darba inspekcija – [atsauce 03.04.2023]. Pieejams: <https://www.vdi.gov.lv/lv/>

PIELIKUMI

1. pielikums

Darbinieku aptaujas anketa (Kaļķis, 2008)

Nr. p. k.	Jautājums	Atbilžu variants
1	2	3
Pamatinformācija par darbinieku		
1.	Jūsu dzimums:	a. Sieviete b. Vīrietis
2.	Jūsu vecums (gadi):	a. 18-25 b. 26-35 c. 36-50 d. 51-65
3.	Kāds ir Jūsu izglītības līmenis?	a. Vispārējā vidējā izglītība b. Profesionālā vidējā izglītība c. Nepabeigts bakalaura grāds d. Bakalaura grāds e. Maģistra grāds f. Doktora grāds
4.	Struktūrvienības nosaukums, kurā strādājat:	a. Administratīvā daļa b. Informācijas tehnoloģiju daļa c. Iepirkumu daļa d. Juridiskā pārvalde e. Korporatīvās komunikācijas un ilgtspējas daļa f. Personāla vadības daļa g. Korporatīvās vadības un stratēģijas daļa h. Biznesa izcilības daļa i. Finanšu pārvalde j. NĪ attīstības projektu pārvalde k. NĪ apsaimniekošanas un tehniskās uzturēšanas pārvalde l. NĪ iznomāšanas un pārdošanas pārvalde m. NĪ portfeļa vadības pārvalde n. Iekšējā audīta daļa o. Valde p. Valdei padotie darbinieki
5.	Kāda līmeņa amatu Jūs ieņemat?	a. Speciālists b. Pirmā līmeņa vadītājs c. Vidēja līmeņa vadītājs d. Augstākā līmeņa vadītājs
6.	Darba stāžs (gadi) pašreizējā darbvietā:	a. 0-5 b. 6-10 c. 21-30 d. vairāk
7.	Darba stāžs (gadi) profesijā:	a. 0-5 b. 6-10 c. 21-30 d. vairāk

1	2	3
8.	Jūsu darba veids ikdienā:	<ul style="list-style-type: none"> a. Darbs birojā b. Darbs birojā un ārpus biroja (nekustamo īpašumu, būvniecības teritorijā) c. Cits
Veselības un stresoru novērtējums		
9.	Jūsu aptuvenais ķermeņa svars (nepieciešams ķermeņa masas indeksa aprēķinam, var arī nenorādīt)	Atvērtais jautājums
10.	Jūsu aptuvenais ķermeņa augums (nepieciešams ķermeņa masas indeksa aprēķinam, var arī nenorādīt)	Atvērtais jautājums
11.	Cik bieži veicat fiziskas aktivitātes ikdienā, kas ilgst vismaz 30 minūtes?	<ul style="list-style-type: none"> a. Katru dienu b. 1 reizi nedēļā c. 2-4 reizes nedēļā d. 1-3 reizi mēnesī e. Ikdienā fiziskās aktivitātes neveicu
12.	Vai Jūs smēķējat ikdienā?	<ul style="list-style-type: none"> a. Jā b. Nē
13.	Cik bieži Jūs lietojat alkoholu?	<ul style="list-style-type: none"> a. Katru dienu b. 1 reizi nedēļā c. 2-4 reizes nedēļā d. 3-5 reizes nedēļā e. 1-3 reizi mēnesī f. Alkoholu nelietoju
14.	Kā Jūs jūtaties šobrīd darbā?	Atbilde skalā no 1 līdz 10, kur 1- ļoti slikti, 10- ļoti labi.
15.	Uzrakstiet trīs galvenos stresa avotus (iemeslus) darbā:	Atvērtais jautājums
16.	Uzrakstiet trīs galvenos stresa avotus (iemeslus) ārpus darba:	Atvērtais jautājums
17.	Kāds atbalsts Jums šobrīd būtu visnoderīgākais no uzņēmuma psihoemocionālā fona uzlabošanai?	<ul style="list-style-type: none"> a. Skaidri uzdevumi un rīcības plāns b. Vadības atbalsts vai atzinība c. Praktiskas vadlīnijas darba organizēšanai d. Neformāla komunikācija ar kolēģiem e. Emociju pārvaldības paņēmieni apgūšana f. Digitālo prasmju attīstīšana g. Praktiskas vadlīnijas stresa vadīšanai h. Individuāls psiholoģisks atbalsts i. Vingrošanas nodarbības j. Fizioterapeita konsultācija k. Mācības par stresa vadību l. Prasmju apgūšana vai attīstīšana m. Cits, lūdzu aprakstiet

1	2	3
18.	Ja Jums ir papildus komentāri vai ieteikumi par Jūsu darba vidi, lūdzu, ierakstiet tos šeit.	Atvērtais jautājums
Darba vides novērtējums, veicot attālināto darbu – darba vietas novērtējums		
19.	Galds – galds ir pietiekami liels (vismaz 800 x 1200 mm) un augsts (vismaz 720 mm), ar noapaļotiem stūriem un stabils, zem tā ir pietiekami daudz vietas.	a. Atbilst pilnībā b. Atbilst daļēji c. Neatbilst
20.	Krēsls – darba krēsls ir piemērots darbam ar datoru – tas ir stabils, grozāms, ar regulējamu augstumu un dziļumu, arī muguras balsta un roku balstu augstums ir regulējams.	a. Atbilst pilnībā b. Atbilst daļēji c. Neatbilst
21.	Dators + aprīkojums – portatīvam datoram ir pieslēgts papildus monitors vai izmantots paliktņis un pieslēgta papildus tastatūra. Datora pelei ir pietiekama darba virsma.	a. Atbilst pilnībā b. Atbilst daļēji c. Neatbilst
22.	Monitors – ir novietots tieši pretī, pietiekami liels, ērts un pareizā attālumā novietots (60 ± 15 cm), grozāms, ar regulējamu augstumu.	a. Atbilst pilnībā b. Atbilst daļēji c. Neatbilst
23.	Ja kādā no punktiem norādītājāt "neatbilst", aprakstiet, lūdzu, kas tieši neatbilst Jūsu darba vietā salīdzinoši ar apgalvojumu.	Atvērtais jautājums
Darba vides novērtējums, veicot attālināto darbu – darba vides novērtējums		
24.	Atpūtas pauzes – ik pēc 1 vai 2 stundām pieceļos un izkustos uz 10-15 min.	a. Atbilst pilnībā b. Atbilst daļēji c. Neatbilst
25.	Svaigs gaiss – vismaz reizi dienā uz 15 min tiek atvērts logs un vēdināta telpa.	a. Atbilst pilnībā b. Atbilst daļēji c. Neatbilst
26.	Apgaismojums – ir nodrošināta dienas gaisma un papildus lokāls (galda lampa) apgaismojums, ja nepieciešams. Apgaismojums nežilbina un nerada atspīdumus.	a. Atbilst pilnībā b. Atbilst daļēji c. Neatbilst
27.	Labsajūta – darba uzdevumi ir formulēti skaidri un saprotami, tos ir iespējams paveikt noteiktajā laika posmā.	a. Atbilst pilnībā b. Atbilst daļēji c. Neatbilst
28.	Ja kādā no punktiem norādītājāt "neatbilst", aprakstiet, lūdzu, kas tieši neatbilst Jūsu darba vidē salīdzinoši ar apgalvojumu.	Atvērtais jautājums

Izdegšanas sindroma tests (K. Maslačas tests) (Mondia Health, 2021, Maslach, 1996)

Nr. p.k.	Kritērijs	Kritērija punktu novērtējums						
		Nekad	Ļoti reti	Reti	Dažreiz	Bieži	Ļoti bieži	Katru dienu
		0	1	2	3	4	5	6
A skala								
1.	Es jūtos emocionāli iztukšots dēļ sava darba.							
2.	Darbs visas dienas garumā prasa lielu piepūli.							
3.	Man šķiet, ka darbs mani sagrauj.							
4.	Jūtos neapmierināts ar savu darbu.							
5.	Man šķiet, ka es pārāk smagi strādāju savā darbā.							
6.	Tiešs kontakts ar cilvēkiem darbvietā veicina man paaugstinātu stresu.							
7.	Es jūtos nomākts un nespēcīgs.							
B skala								
8.	Es izjūtu, ka ar dažiem kolēģiem sarunājos kā ar nedzīviem priekšmetiem.							
9.	No rīta es jūtos noguris un nevēlos iet uz darbu.							
10.	Man ir radies iespaids, ka kolēģi biežāk pārliet uz mani savus pienākumus un problēmas.							
11.	Darba dienas beigās man beidzas pacietība.							
12.	Ir gadījies, ka man tiešām ir vienalga, kas notiek ar dažiem maniem kolēģiem.							
13.	Man ir sajūta, ka darbs mani padara par cietusirdīgu cilvēku.							
14.	Es baidos, ka šis darbs padara mani nerūpīgu							

C skala								
15.	Pateicoties savam darbam, es dzīvē esmu paveicis vērtīgas lietas.							
16.	Es jūtos enerģijas pilns.							
17.	Es viegli varu uztvert, ko jūt mani kolēģi.							
18.	Es rūpējos par saviem kolēģiem.							
19.	Darbā es mierīgi tieku galā ar emocionālām problēmā.							
20.	Veicot savu darbu, es jūtu, ka man ir pozitīva ietekme uz kolēģiem.							
21.	Es viegli spēju izveidot nepiespiestu atmosfēru ar saviem kolēģiem.							
22.	Jūtos spriegts, kad darbā esmu bijis tuvu saviem kolēģiem.							

Anketa darbaspēju indeksa noteikšanai (Kaļķis, 2008)

Nr. p.k.	Kritērijs	Kritērija punktu novērtējums
1	2	3
1.	Subjektīvs novērtējums pastāvošām darbaspējām salīdzinājumā ar vislabākajām.	0 = pavisam sliktas 1 = ļoti sliktas 2 = sliktas 3 = vidēji sliktas 4 = gandrīz apmierinošas 5 = apmierinošas 6 = gandrīz labas 7 = labas 8 = ļoti labas 9 = teicamas 10 = izcilas
2.	Subjektīvās darbaspējas, attiecinot uz fiziskā darba slodzi (piespiedu pozu, muskuļu sasprindzinājums u. tml.).	1 = ļoti sliktas 2 = sliktas 3 = vidējas 4 = labas 5 = ļoti labas
3.	Subjektīvās darbaspējas, attiecinot uz garīgā darba spējām (atmiņa, loģiskā domāšana, radošās spējas, stress darbā u. tml.).	1 = ļoti sliktas 2 = sliktas 3 = vidējas 4 = labas 5 = ļoti labas
4.	Diagnosticēto slimību skaits, kādas ir bijušas pēdējo 5 gadu laikā (piemēram, gripa, angīna, radikulīts, osteohondroze kakla vai jostas-krustu apvidū u. tml.).	1 = 5 vai vairāk slimības 2 = 4 slimības 3 = 3 slimības 4 = 2 slimības 5 = 1 slimība 6 = nav slimību
5.	Subjektīvs novērtējums darba nespējai slimību dēļ.	1 = pilnīga nespēja 2 = nespēja ir bieža (vismaz reizi nedēļā) 3 = nespēja ir vismaz reizi mēnesī 4 = nespēja ir reti (3-6 reizes gadā) 5 = nespēja ir ļoti reti (2-3 reizes gadā) 6 = nespēju nav
6.	Prombūtne darbā slimību dēļ pēdējā gadu laikā.	1 = 100 vai vairāk dienu 2 = 25-99 dienu 3 = 10-24 dienu 4 = 1-9 dienu 5 = 0 dienu
7.	Darbinieka personiskā prognoze darbaspējām vismaz 2 gadus uz priekšu.	1 = ar pūlēm varēšu strādāt 4 = neesmu pārliecināts vai varēšu strādāt 7 = pilnīgi pārliecināts, ka varēšu strādāt

3. pielikuma turpinājums

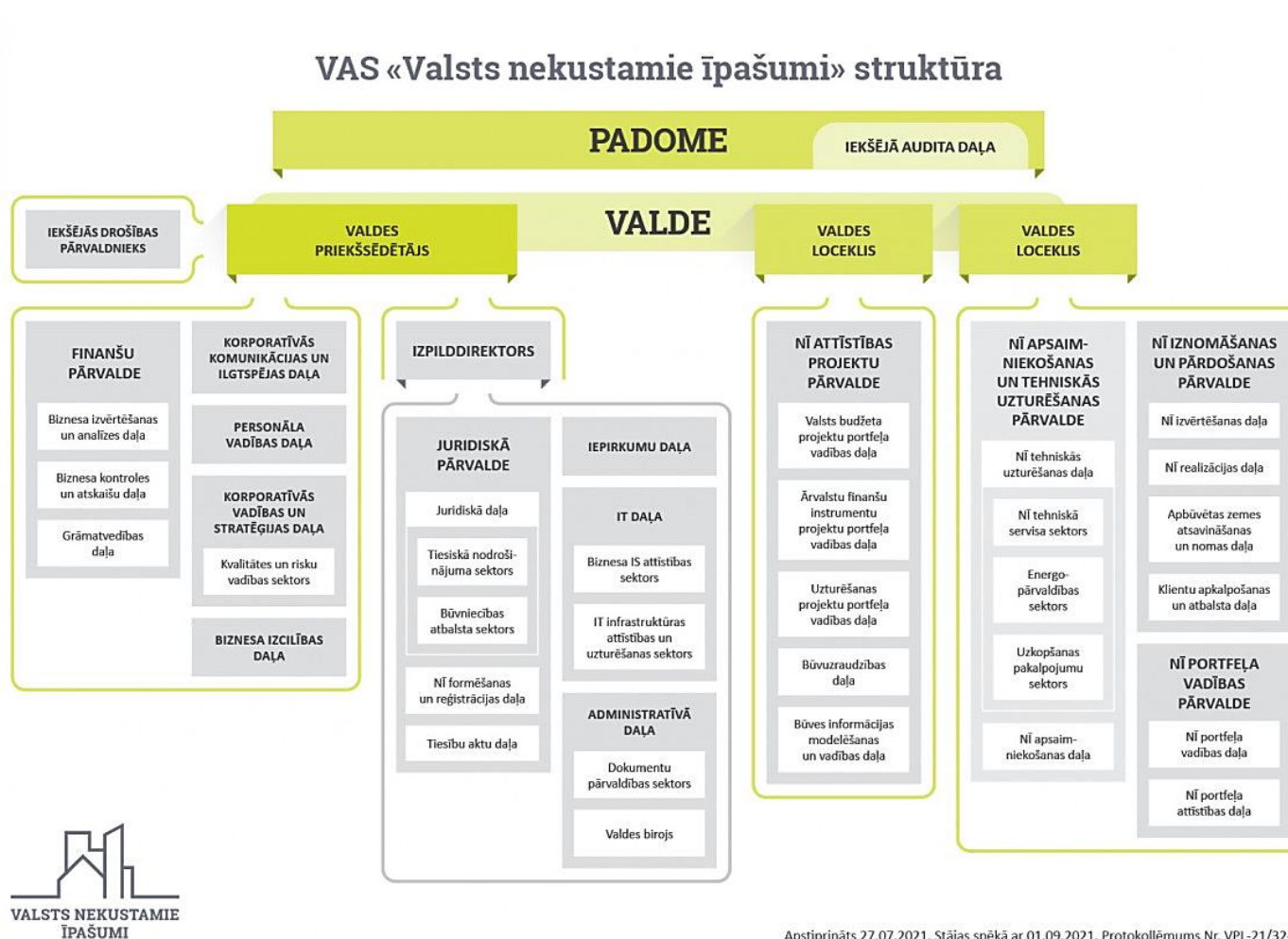
1	2	3
8.	Darba slodzes plānojuma atbilstība individuālām garīgajām spējām.	1 = ļoti slikta 2 = slikta 3 = vidēja 4 = ļoti laba
9.	Darbinieka psihoemocionālais vērtējums (savstarpējās attiecības, attiecības ar darba devēju, sociālā izolētība u. tml.).	1 = ļoti slikts 2 = slikts 3 = vidējs 4 = ļoti labs

Kognitīvās fleksibilitātes novērtēšanas tests (NovoPsych, n.d.; Dennis, Wander, 2010)

Nr. p.k.	Kritērijs	Kritērija punktu novērtējums						
		Pilnībā nepiekrītu	Ne- piekrītu	Gandrīz nepiekrītu	Neitrāli	Gandrīz piekrītu	Piekrītu	Pilnībā piekrītu
		0	1	2	3	4	5	6
1.	Man labi padodas atrast dažādus risinājumus.							
2.	Man ir grūti pieņemt lēmumus sarežģītās situācijās.							
3.	Pirms lēmuma pieņemšanas es apsveru vairākas iespējas.							
4.	Saskaroties ar sarežģītām situācijām, man šķiet, ka zaudēju kontroli.							
5.	Man patīk paskatīties uz sarežģītām situācijām no dažādiem skatu punktiem.							
6.	Es meklēju papildu risinājumus, kas nav uzreiz pieejami, pirms es izdaru secinājumus.							
7.	Saskaroties ar sarežģītām situācijām, es kļūstu tik uztraukts, ka nespēju iedomāties, kā situāciju atrisināt.							
8.	Es cenšos domāt par lietām no cita cilvēka skatu punkta.							
9.	Man šķiet apgrūtināši, ka ir tik daudz dažādu veidu, kā risināt sarežģītas situācijas.							
10.	Es labi spēju iejusties citu vietā.							
11.	Kad saskaros ar sarežģītām situācijām, es vienkārši nezinu, ko darīt.							

Nr. p.k.	Kritērijs	0	1	2	3	4	5	6
12.	Ir svarīgi aplūkot sarežģītas situācijas no dažādiem skatu punktiem.							
13.	Sarežģītās situācijās es apsveru vairākas iespējas, pirms izlemju, kā rīkoties.							
14.	Es bieži skatos uz situāciju no dažādiem skatu punktiem.							
15.	Es spēju pārvarēt dzīves grūtības ar kurām saskaros.							
16.	Izdarot secinājumus, es ņemu vērā visus pieejamos faktus un informāciju.							
17.	Es jūtu, ka man nav spēka kaut ko mainīt sarežģītās situācijās.							
18.	Saskaroties ar sarežģītām situācijām, es apstājos un mēģinu izdomāt vairākus veidus, kā to atrisināt.							
19.	Es varu iedomāties vairāk kā vienu veidu, kā atrisināt sarežģītu situāciju ar kuru saskaros.							
20.	Pirms reaģēju uz sarežģītām situācijām, es apsveru vairākas iespējas.							

VAS “Valsts nekustamie īpašumi” struktūra (VNĪ, korporatīvā pārvaldība, n.d.)



Apstiprināts 27.07.2021. Stājas spēkā ar 01.09.2021. Protokollēmums Nr. VPL-21/32-21

Izdegšanas līmeņa novērtējums attiecībā pret respondentu darba stāžu

6. pielikuma 1. tabula

Emocionālā izsīkuma novērtējums attiecībā pret respondentu darba stāžu

Stāžs, gadi	Izdegšanas līmenis A skalā	Respondentu skaits			
		NĪ ATUP		NĪ APP	
		Stāžs VNĪ	Stāžs profesijā	Stāžs VNĪ	Stāžs profesijā
0-5	Zems	8 (72,7%)	5 (83,3%)	4 (36,4%)	1 (33,3%)
	Vidējs	3 (27,3%)	1 (16,7)	7 (63,6%)	2 (66,7%)
	Augsts	0	0	0	0
6-10	Zems	1 (100,0%)	0	0	2 (40,0%)
	Vidējs	0	0	3 (100%)	3 (60,0%)
	Augsts	0	0	0	0
11-20	Zems	1 (50,0%)	4 (66,7%)	0	1 (25,0%)
	Vidējs	0	2 (33,3%)	0	3 (75,0%)
	Augsts	1 (50,0%)	0	0	0
21 un vairāk	Zems	2 (100,0%)	3 (75,0%)	0	0
	Vidējs	0	0	0	2 (100,0%)
	Augsts	0	1 (25,0%)	0	0

6. pielikuma 2. tabula

Depersonalizācijas novērtējums attiecībā pret respondentu darba stāžu

Stāžs, gadi	Izdegšanas līmenis B skalā	Respondentu skaits			
		NĪ ATUP		NĪ APP	
		Stāžs VNĪ	Stāžs profesijā	Stāžs VNĪ	Stāžs profesijā
0-5	Zems	7 (63,6%)	3 (50,0%)	2 (18,2%)	0
	Vidējs	2 (18,2%)	2 (33,3%)	4 (36,4%)	2 (66,7%)
	Augsts	2 (18,2%)	1 (16,7%)	5 (45,5%)	1 (33,3%)
6-10	Zems	0	0	0	1 (20,0%)
	Vidējs	1 (100,0%)	0	1 (33,3%)	2 (40,0%)
	Augsts	0	0	2 (66,7%)	2 (40,0%)
11-20	Zems	0	4 (66,7%)	0	1 (25,0%)
	Vidējs	1 (50,0%)	1 (16,7%)	0	0
	Augsts	1 (50,0%)	1 (16,7%)	0	3 (75,0%)
21 un vairāk	Zems	1 (50,0%)	1 (25,0%)	0	0
	Vidējs	1 (50,0%)	2 (50,0%)	0	1 (50,0%)
	Augsts	0	1 (25,0%)	0	1 (50,0%)

Personiskās pašapliecinātības samazināšanās novērtējums attiecībā pret respondentu darba stāžu

Stāžs, gadi	Izdegšanas līmenis C skalā	Respondentu skaits			
		NĪ ATUP		NĪ APP	
		Stāžs VNĪ	Stāžs profesijā	Stāžs VNĪ	Stāžs profesijā
0-5	Zems	0	0	0	0
	Vidējs	4 (36,4%)	5 (83,3%)	1 (9,1%)	0
	Augsts	7 (63,6%)	1 (16,7%)	10 (90,9%)	3 (100,0%)
6-10	Zems	0	0	0	0
	Vidējs	0	0	0	0
	Augsts	1 (100,0%)	0	3 (100%)	5 (100,0%)
11-20	Zems	0	0	0	0
	Vidējs	1 (50,0%)	3 (50,0%)	0	1 (25,0%)
	Augsts	1 (50,0%)	3 (50,0%)	0	3 (75,0%)
21 un vairāk	Zems	0	0	0	0
	Vidējs	1 (50,0%)	2 (50,0%)	0	0
	Augsts	1 (50,0%)	2 (50,0%)	0	2 (100,0%)

Maģistra darbs “Psihoemocionālo risku ietekme uz VAS “Valsts nekustamie īpašumi” nodarbinātajiem un preventīvie pasākumi” izstrādāts Latvijas Universitātes Ķīmijas fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un LUISā iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai un/vai e-studijās iesniegtai darba elektroniskai versijai.

Autors: Rita Viļuma *paraksts* 24.05.2023

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītājs: prof., Dr. sc. admin. Henrijs Kaļķis *paraksts* 24.05.2023

Recenzents: doktorants Patrīcija Freiberga *paraksts*

Darbs iesniegts Ķīmijas fakultātē 2023. gada 24. maijā.

Dekāna pilnvarotā persona:

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

2023. g. prot. Nr. , vērtējums

Komisijas sekretārs: