

***Psihoemocionālās izdegšanas
riski un to novēršana sociālās
aprūpes sniedzējiem***

**Prezentācijas autore
Rita Krinberga
Rīga, 2022**

Psihoemocionālie riska faktori darba vietā

- psihoemocionālie vai psihosociālie riska faktori ir jauna darba aizsardzības problēma
- un viens no izplatītākajiem riska faktoriem, ar kuru savās darba vietās saskaras arvien vairāk nodarbināto visā pasaulē.
- Arvien vairāk tiek runāts par stresu, psihoemocionālo pārslodzi, spriedzi darbā, ko var radīt nedrošība par darbu, laika trūkums, neskaidri darba pienākumi, pārslodze, darbs naktīs, virsstundu darbs, konflikti, psiholoģiskā vai fiziskā vardarbība vai tās draudi, sliktas attiecības ar darba devēju vai kolēģiem, t.sk. mobings, bosings u.c.



Psihoemocionālie riska faktori darba vietā

- Atbilstoši Eirobarometra pētījumam par psihosociālajiem riskiem darba vietās, kur tika aptaujāti ~40 000 nodarbinātie Eiropas Savienībā, 25% atzīmēja, ka izjūt stresu lielāko dienas daļu, 25% atzīmē, ka darbs negatīvi ietekmē viņu veselību, 53% nodarbināto atzīmē, ka ir pakļauti psihoemocionālajam riska faktoram.
- Turklāt pētījumā analizēts arī darba un ģimenes dzīves apvienošanas rādītājs, kas diemžēl Latvijā ir 5 sliktākais, salīdzinot ar citām ES valstīm.



Psihoemocionālie riska faktori darba vietā

Pamatojoties uz Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras (EU-OSHA) datiem:

- visbiežāk minētie iemesli ar darbu saistītam stresam bija nedrošība par darba vietas saglabāšanu (72%),
- garas darba stundas vai pārmērīga darba slodze (66%),
- kā arī iebiedēšana vai uzmākšanās darbā (59%).

Psihoemocionālie riska faktori darba vietā

- Par problēmas aktualitāti un nopietnību liecina arī pieaugošs ar stresu saistīto slimību skaits Eiropā, kur ar psihoemocionālajiem faktoriem saistītās slimības ir otra lielākā arodslimību grupa.
- Latvijā ik gadu tiek diagnosticēti pieci vai seši šādu arodslimību gadījumi, jo diemžēl nodarbinātie nevēršas pie ārsta dēļ stresa un pārslodzes darbā radītām veselības problēmām un arī ar darba devēju par pārlietu lielu psihoemocionālu slodzi darbā nerunā.



Psihoemocionālie riska faktori darba vietā

- Pārmērīgs stress var izraisīt galvas sāpes, ēšanas traucējumus, kuņģa un zarnu trakta problēmas, reiboņus, bezmiegu, grūtības koncentrēties, aizkaitināmību, nogurdināmību, atmiņas traucējumus un daudzus citus veselības traucējumus.
- Stresa izraisīto slimību dēļ pieaug medicīniskie izdevumi gan pašam cilvēkam, gan arī darba devējam.
- Turklāt atveseļošanās no tādām slimībām izmaksā pat dārgāk nekā nelaimes gadījumi darbā.



Psihoemocionālie riska faktori darba vietā

Stress darba vietās un slikts psihoemocionālais klimats uzņēmumā ir ekonomiski neizdevīgs arī jebkuram darba devējam, jo:

- līdz ar stresa izraisīto veselības traucējumu simptomu parādīšanos;
- tiek novērota arī nodarbināto darbaspēju pazemināšanās vai vispār to zudums;
- produktivitātes samazināšanās un dažādi papildus izdevumi uzņēmumam (darbnespējas lapu pieaugums, aizvietojoša darbaspēka meklēšana un apmācība u.c.).

Psihoemocionālie riska faktori darba vietā

- Tādēļ, būtiska nozīme uzņēmuma ekonomiskā attīstībā un ilgtspējā ir preventīvajam darba vides pasākumiem.
- Psihoemocionālo riska faktoru prevencija lielākoties ir atkarīga no darba vides organizācijas – darba grafika un darba pārtraukumu organizēšanas, savstarpējam attiecībām darba vietā, kā arī liela nozīme ir darba devēja iesaistei psiholoģiskā mikroklimate uzlabošanā.
- Pēc Eiropas uzņēmumu apsekojuma par jaunajiem un nākotnes riska veidiem (ESENER) datiem 70% darba devēju atzīst, ka ir norūpējušies par stresu darba vidē, turklāt 40% uzskata, ka ar psihoemocionālajiem riska faktoriem ir grūtāk cīnīties nekā ar tradicionālajiem darba vides riskiem (tādiem kā troksnis, vibrācija, apgaismojums u.c.).

Psihoemocionālie riska faktori darba vietā

- Pasaulē ir ļoti daudz un dažādu labās prakses piemēru, kā uzņēmumi apzina psihoemocionālā riska klātbūtni uzņēmumā, kā to novērtē, kā arī kādus pasākumus veic, lai samazinātu paaugstināto stresa līmeni darba vietās.
- Tādējādi ikviens darba devējs šajos piemēros var atrast savam uzņēmumam piemērotāko gan izmaksu ziņā, gan arī iespēju ziņā.



Kā populārākos pasākumus stresa mazināšanai var minēt:

- nodarbināto informēšana un izglītošana par stresa vadīšanu un padomi, kā tikt galā ar stresu (informatīvie materiāli, iekšējā avīze, semināri, apmācības, informatīvās filmas);
- konsultēšanās ar nodarbinātajiem, darba novērtēšana un atgriezeniskās saites par padarīto nodrošināšana (ideju pastkastes, iekšējie konkursi);
- regulāra informācijas nodrošināšana par uzņēmumā notiekošo un darba uzdevumiem (uzņēmuma vadība skaidro uzņēmuma attīstības stratēģiju, darba uzdevumus, laicīgi informē un sniedz skaidrojumu par paredzētajām izmaiņām uzņēmuma darbībā vai struktūrā un to nepieciešamību, jo viens no stresa iemesliem ir informācijas nepietiekamība);



Kā populārākos pasākumus stresa mazināšanai var minēt:

- darba laika organizācija (ērtākas darba stundas, piemērotāks darba grafiks);
- darba un atpūtas režīma ievērošana, kā arī ģimenes un darba dzīves saskaņošana (darba pārtraukumi);
- nodarbināto nodrošināšana ar atpūtas telpām, kurās nodarbinātie var uzturēties un atpūsties darba pārtraukumos, spēlēt spēles, neformāli komunicēt, iedzert tēju, apēst kādu veselīgu našķi;
- kopīgas sporta aktivitātes (vingrošana pārtraukumos, sporta zāles ierīkošana, trenāžieris (velotrenažieris) atpūtas telpā, piedalīšanās sporta spēlēs);



Kā populārākos pasākumus stresa mazināšanai var minēt:

- nodrošināšana ar bezmaksas baseina vai sporta nodarbību apmeklējumiem (atpūtai pēc darba dienas);
- kopējo pasākumu rīkošana kolektīva saliedēšanai (jubileju atzīmēšana, ekskursijas, tematiskās svinības); □ piedalīšanās dažādās sabiedrības aktivitātēs (kampanjās, talkās, sporta pasākumos);
- u.c.



Darba devēju un darbinieku atbalstam un motivācijai

- Darba devēju un darbinieku atbalstam un motivācijai mazināt psihoemocionālus riskus savās darba vietās, Valsts darba inspekcija sadarbībā ar EU-OSHA šogad ir uzsākusi divu gadu ilgu Eiropas mēroga kampaņu „Veselīgas darba vietas uzvar stresu”.
- Kampaņas uzdevums ir vairot informētību par stresu un psihoemocionālajiem riskiem un mudināt darba devējus un nodarbinātos sadarboties, lai šos riskus samazinātu un strādātu veselīgākās darba vidēs.
- Kampaņas laikā notiekošajā konkursā uzņēmumiem bija iespēja dalīties ar savu labo praksi psihoemocionālo risku apzināšanā, novērtēšanā un samazināšanā.
- Latvijas uzņēmumu labā prakse atrodama šeit: http://osha.lv/lv/good_practice.



Mobings Darba vietā

- Runāt par psiholoģisko teroru jeb mobingu darba vietā ne vienmēr ir ērti, tā ir netīkama tēma.
- Dažkārt vadība mobingu izmanto apzināti, lai vieglāk būtu atbrīvoties no nevēlamiem darbiniekiem.
- Visnepatīkamāk, ja aizskarošas, izsmējīgas vai pazemojošas attiecības kolektīvā kļūst par normu.
- Eiropas sociālo partneru pamat nolīgumā teikts, ka nekādā gadījumā nav pieņemami, ja cilvēkus viņu darba vietā iebiedē, pazemo vai pakļauj vardarbībai. Darba devēju un darbinieku uzdevums ir kopīgi risināt šīs problēmas. Savukārt viena no galvenajām iezīmēm veiksmīgam darbam ir kolēģu un darbinieku savstarpējā cieņa.

Mobings darba vietā

- Mērķis ir iedrošināt veidot darba attiecības, balstītas abpusējā cieņā, respektējot ikviena tiesības uz drošu darba vidi.
- Mobings netiek pazīts, atzīts, tiek pārprasts, ignorēts, pieciests vai pat iedrošināts.
- Ikviens var kļūt par mērķi mobingam neatkarīgi no vecuma, dzimuma, izglītības, ieņemamā amata, pieredzes, darbības veida, organizācijas lieluma.
- Mobings tiek novērots gan valsts un sabiedriskajā, gan privātajā sektorā.
- Pētījumi parāda: Dānijā 12,5% darbinieku ir pakļauti mobingam, Lielbritānijā — 33%, bet ASV — 35%.
- Biežākais mobinga iznākums — darba zaudēšana.



Mobings

- Ne visi darba tiesību pārkāpumi un atsevišķi konflikti ir uzskatāmi par mobingu. Taču, ja konflikti tiek izraisīti regulāri un apzinātā nolūkā kaitēt kādam kolēģim, tad to var saukt par mobingu (no angļu val. mobbing vai arī bullying, bossing).

Par mobingu var runāt tad, ja:

- pret kolēģi (vai darbinieku grupu) tiek vērstas negatīvas darbības;
- iebiedēšana un naidīga attieksme jūtama regulāri un ilgāku laiku;
- darbinieks tāpēc nonāk neaizsargātā situācijā;
- pēc šādas attieksmes cilvēkam pasliktinās veselība, samazinās darba spējas un labklājība.



Mobings

Mobinga mērķis ir iebaidīt, izolēt, pakļaut un izraidīt.

Mobings ir ekstrēms stress darba vietā.

Mobingu var vērst:

- vadība pret darbinieku (darbinieku grupu);
- kolēģis pret kolēģi;
- padotais (-tie) pret vadību;
- klients pret darbinieku.
- Ne visi darba tiesību pārkāpumi un atsevišķi konflikti ir uzskatāmi par mobingu. Taču, ja konflikti tiek izraisīti regulāri un apzinātā nolūkā kaitēt kādam kolēģim, tad to var saukt par mobingu (no angļu val. mobbing vai arī bullying, bossing).



Mobings

Biežākie negatīvas darbības piemēri:

- verbāla aizskaršana, draudi, apsūkāšana;
- izsmiešana, publiska pazemošana;
- sociāla izolēšana, ignorēšana;
- baumu izplatīšana, apmelošana;
- nepamatota vainošana, kritizēšana;
- pārmērīga kontrole;
- fiziska aizskaršana, nevēlama seksuāla uzmanība;
- tīša finansiālu zaudējumu radīšana;
- darbinieka kompetencei nepiemērota darba došana;
- pārāk liela darba slodze un nereāli tā izpildes termiņi;
- informācijas nesniegšana.

Mobings — uzbrukumi cilvēka pašapziņai, pašcieņai un profesionālai kompetencei.

Mobinga rašanās iemesls

- Mobings sakņojas indivīda, organizācijas un vadības attiecību mijiedarbībā.
- Nereti mobingu pielieto kāda neatrisināta konflikta dēļ, ko vadītājs vai kolēģis nespēj vai nevēlas risināt atklātā un godīgā veidā, bet sāk vērsties pret cilvēku personīgi, nepamatoti vainojot notiekošajā un sodot ar mobinga paņēmieniem.





Mobinga rašanās iemesli

Kāpēc iebiedēt tieši tevi Iespējams, ka:

- ar kaut ko atšķiries no pārējiem;
- neiederies kolektīvā pēc dzimuma, vecuma, tautības, reliģiskās piederības, dzimumorientācijas vai esi cilvēks ar īpašām vajadzībām;
- esi jauns darbinieks;
- izteikti vairies no konfliktiem;
- esi radošs un veiksmīgs darbā;
- esi kompetents un profesionāls;
- patīc apkārtējiem, esi labi ieredzēts kolēģu vidū;
- tev ir augsti morāles standarti;
- esi iecietīgs pret problemātiskiem cilvēkiem un viņu uzvedību.

Mobinga iemesli darba vietā

- savstarpēja konkurence;
- stress darba vietā, pārslodze;
- pārmērīga resursu taupīšana;
- izteikta dzīšanās pēc peļņas;
- pārmaiņas, reorganizācija;
- lomu, amatu neskaidrība;
- vāja saskarsme un informācijas plūsma;
- konfliktu risināšanas iemaņu trūkums;
- vāja vai nepiemērota vadība;
- baumu pienesēju vai sūdzību izplatība kolektīvā;
- vājš komandas darbs;
- nepietiekama izpratne par atšķirīgo.

Riska faktori darba vietā

- Agresīva uzvedība pret citiem izpaužas cilvēka nedrošības, zema pašvērtējuma un apdraudētības dēļ.
- Agresīva uzvedība pret citiem izpaužas cilvēka nedrošības, zema pašvērtējuma un apdraudētības dēļ.



Kāpēc rodas mobings darba vietā?

- Bieži vien mobings ir nerisināts, saasinājies konflikts.
- Mobingu pielieto cilvēks, kuram radusies skaudība un nenovīdība pret veiksmīgāku darbinieku.
- Ja kāds vērš pret tevi mobingu, tas liecina, ka problēma ir šim cilvēkam, nevis tev.



Kā mobings ietekmē

- Mobings rada ilgstošu un intensīvu stresa situāciju.
- Cilvēki, kuri spiesti strādāt šādos apstākļos, par to maksā augstu cenu — ar veselības problēmām, psihoemocionāliem traucējumiem, negulētām naktīm, attiecību pasliktināšanos, darba spēju samazināšanos, darba zaudēšanu un ar ģimenes pakļaušanu sociālam riskam.



Izjūtas Mobinga ietekmē

Mobinga ietekmē tu vari izjust:

- apjukumu;
- pastiprinātu trauksmi;
- nomāktību vai depresiju;
- dusmas vai bailes;
- bezspēcību;
- apdraudējumu;
- vainu un kaunu par notiekošo;
- grūtības koncentrēties;
- negatīvas domas;
- pārņemtību ar mobinga situāciju;
- vēlmi norobežoties no visa.



Raksturīgākie fiziskie simptomi:

Raksturīgākie fiziskie simptomi, kas rodas mobinga ietekmē:

- miega traucējumi un murgi;
- galvassāpes;
- sirdsklauves un paaugstināts asinsspiediens;
- svara pārmaiņas;
- nespēks;
- matu izkrišana;
- ādas problēmas.



Ietekme uz uzņēmuma izaugsmi

- Mobings var kļūt par traucējumu uzņēmuma izaugsmei, jo:
- pieaug darba kavējumi un darba nespējas lapu skaits;
- palielinās kadru mainība un izdevumi jaunu darbinieku atlasei un mācībām;
- mobinga gadījumu izskatīšana prasa papildu laiku un resursus;
- mazinās darbinieku motivācija strādāt labi un produktīvi;
- aiziet pieredzējuši un profesionāli darbinieki;
- darbinieki jūtas bezpalīdzīgi, iebiedēti un apdraudēti;
- pieaug stresa līmenis kolektīvā;
- pasliktinās darba vietas klimats un organizācijas reputācija.

Uzņēmuma izaugsmes riski

- Uzņēmums pakļauj sevi riskam, ja laikus nerisina mobinga gadījumus. Kā mobings ietekmē
- Visbiežāk atbildība par notiekošo tiek uzvelta tikai mobingā cietušajam



Veids kā mazināt mobingu darba vietā

- neaprunā savus kolēģus vai vadītāju;
- neizplati baumas un tenkas;
- neiesaisties intrigās un konfliktos;
- nepieļauj kolēģu un sevis iebiedēšanu;
- uzklausi un atbalsti kolēģi, kurš jūtas iebiedēts;
- neesi pasīvs liecinieks, informē citus par notiekošo;
- palīdzi risināt konfliktus konstruktīvā veidā.





Kolektīva atbalsts mobinga gadījumā

- meklējot informāciju un izglītojoties;
- sadarbojoties ar arodbiedrību;
- vienojoties par kolektīva uzvedības un ētikas normām.

Kolektīva rīcības plānā pret mobingu un iebiedēšanu noderēs:

- mobinga definīcija,
- vēstījums, ka mobings nav pieļaujams un pieņemams,
- konfliktu risināšanas noteikumi un kolēģu atbalsta veids,
- iespējamās sankcijas mobinga gadījumos.

Mobinga apturēšana — tā ir katra cilvēka atbildība!
Apturēt notiekošo var tikai ar mobinga atzīšanu!



Kā rīkoties vadībai

- uzņemties atbildību par notiekošo;
- neignorēt mobinga gadījumus, sūdzības izskatīt ātri;
- uzklausīt iesaistītās personas, vērtēt objektīvi un taisnīgi;
- apgūt konstruktīvas konfliktu risināšanas iemaņas;
- iepazīt atbilstoša vadības stila prasmes;
- apgūt dažādību un pārmaiņu vadīšanas prasmes;
- nodrošināt personāla izglītošanu par mobinga kaitīgumu;
- mazināt stresu kolektīvā;
- ja nepieciešams, meklēt palīdzību ārpusē, piesaistīt mediatoru konfliktu risināšanā;
- nodrošināt skaidru, godīgu un nenovēlotu saziņu.

Vadības uzdevums ir veidot cieņpilnas attiecības kolektīvā, kur darbinieki jūtas novērtēti un respektēti, tā investējot ilgtermiņa biznesā.

Darba devēja pienākums

- nodrošināt darbiniekiem taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus (Darba likums);
- uzraudzīt darba iekšējo vidi, lai garantētu drošu un veselībai nekaitīgu darbu, novērtēt darba vides riskus, izslēdzot varbūtību, ka nodarbināto drošībai vai veselībai darba vidē var rasties kaitējums (Darba aizsardzības likums);
- ievērot vienlīdzīgu tiesību principu un atšķirīgas attieksmes aizliegumu (Darba likums);
- nepasliktināt darbinieka tiesisko stāvokli, radot tam nelabvēlīgas sekas (Darba likums);
- nodrošināt darbinieku vai darbinieku pārstāvju iesniegto sūdzību izskatīšanu (Darba likums);
- kopā ar darbinieku pārstāvjiem nodrošināt individuālo darba strīdu izskatīšanu darba strīdu komisijā (Darba strīdu likums).



Kā sevi darbiniekam aizstāvēt

Mobings neapšaubāmi ir prettiesiska darbība. Tomēr šobrīd Latvijā tiesību akti tieši nedefinē mobingu un psiholoģisko vardarbību darba vietā.

Mobinga novēršanai, neskatoties uz tiesiskā regulējuma trūkumu, ir piemērojami jau esošie normatīvie akti, kur noteikta:

- tiesiskā vienlīdzība (LR Satversme, Darba likums);
- personas neaizskaramība (LR Satversme);
- goda un cieņas aizsardzība (LR Satversme);
- tiesības uz veselību (LR Satversme);
- taisnīgi, droši un veselībai nekaitīgi darba apstākļi (Darba likums);
- atšķirīgas attieksmes aizliegums (Darba likums).



Pieci Soļi ko darīt!

1. meklēt atbalstu (arodbiedrība);
2. strīdus risināt darba vietā (darba strīdu komisija);
3. tiesāties (prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu, pamatojoties uz Civillikuma 1635. pantu par goda un cieņas aizskārumu);
4. brīvprātīgi risināt konfliktu ar neitrālas trešās personas — mediatora — palīdzību (mediācija);
5. mainīt darba vietu (darba līguma pārtraukšana pēc Darba likuma 100. panta piektās daļas, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības).

Pēc palīdzības vari vērsties: biedrībā “Mobingstop” Valsts Darba inspekcijā Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībā

Mobings darba vietā ir ne vien nosodāma, bet arī nepieļaujama un tiesiski sodāma rīcība.

Elektroniskais ceļvedis par riska faktoriem darbā

- Kampanjas ietvaros ir izstrādāts praktisks elektronisks ceļvedis par psihoemocionālajiem riska faktoriem darbā:
<http://eguides.osha.europa.eu/stress/LV-LV/>.
- Kā arī izveidotas izglītojošas filmiņas par stresu darbā:
<http://www.napofilm.net/en/napos-films/multimedia-film-episodes-listingview?filmid=napo-019-when-stress-strikes>.
- <https://www.youtube.com/watch?v=kZDgpYTidWQ>

Napo in... Stress al lavoro! – 2014

- 2015.gada aprīlī Latvijas prezidentūras laikā notika Eiropas Labās prakses balvas konkursa noslēgums un balvas pasniegšana uzņēmumiem, kas visefektīvāk, radošāk, inovatīvāk bija veicinājuši nodarbināto psihoemocionālo labklājību.

Plašāka informācija pieejama:

- <https://www.healthy-workplaces.eu/en>
- www.stradavesels.lv
- www.osha.lv Noderīga informācija:
- Plakāts „Mīts „Stress darbā - tā nav nekāda nopietnā problēma””
- Videoapmācība „Atpazīsti mobingu darba vietā”
- Labās prakses piemēri, īsfilma „Ir darbings: Mēs par pozitīvu darba vidi!”
- Lauku atbalsta dienesta rīks „Sajūtu gids”
- Grāmata „Psihosociālā darba vide”
- Brošūra "Stress darbā vai psihoemocionālie darba vides riski”



Plašāka informācija pieejama:

- Brošūra „Pazīsti mobingu darba vietā”
- Starptautiskās darba organizācijas (SDO) materiāls par stresa atpazīšanu un samazināšanu darba vietās:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_168053.pdf



Vai Jūs arī pazīstat stresu,
mobingu, bosingu vai kādu citu
ietekmes formu darba
vietā?????☹

Katram svarīgi atcerēties -
visu pareizi darīt jau pirmajā
reizē!

Katram svarīgi atcerēties – Mieru
tikai mieru !!!!



Paldies par uzmanību!
Jauku dienu un priecīgu
prātu!!!

krinbergarita@inbox.lv
26497039

Šī publikācija ir tapusi ar Eiropas Savienības finansiālu atbalstu. Par šīs publikācijas saturu pilnībā ir atbildīga Aizkraukles novada pašvaldība un tas nevar tikt izmantots, lai atspoguļotu Eiropas Savienības uzskatus.

Visi projektā izstrādātie informatīvie materiāli ir Aizkraukles novada pašvaldības īpašums, tos nedrīkst pārpublicēt bez saskaņošanas ar pašvaldības Attīstības nodaļas speciālistiem

Projekts “Improvement of the Supply of Vulnerable Population Needs-based Social Care Services: care Brought Closer to Recipients' Homes” Nr. ENI-LLB-1-031 īstenots Eiropas kaimiņattiecību instrumentu ietvaros

