

# STRESS DARBĀ JEB PSIHOEMOCIONĀLIE DARBA VIDES RISKĀ FAKTORI

## PAPILDU INFORMĀCIJA

### LATVIJAS DARBA DEVĒJU KONFEDERĀCIJĀ

Baznīcas ielā 25-3, Rīgā, LV-1010  
Tālrunis 67225162  
www.lddk.lv

### LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBĀ

Bruņinieku ielā 29/31, Rīgā, LV-1001  
Tālrunis 67270351, 67035960  
www.lbas.lv

### PAULA STRADIŅA KUS ARODA UN RADIĀCIJAS MEDICĪNAS CENTRĀ

Pilsuņu ielā 13, 40. korpusā, Rīgā, LV-1002  
Tālrunis 67095323, 67069291  
arodcentrs@stradini.lv

### VALSTS DARBA INSPEKCIJĀ

K. Valdemāra ielā 38, k-1, Rīgā, LV-1010  
Tālrunis 67186522, 67186523  
vai Valsts darba inspekcijas reģionālajās inspekcijās  
www.vdi.gov.lv

### RSU DARBA DROŠĪBAS UN VIDES VESELĪBAS INSTITŪTĀ

Dzirčiema ielā 16, Rīgā, LV-1007  
Tālrunis 67409139  
www.rsu.lv/ddvvi

### LABKLĀJĪBAS MINISTRIJAS DARBA DEPARTAMENTĀ

Skolas ielā 28, Rīgā, LV-1010  
Tālrunis 67021526  
www.lm.gov.lv

### LATVIJAS PSIHOTERAPEITU BIEDRĪBĀ – [www.psihoterapija.lv](http://www.psihoterapija.lv)

### PAR DARBA AIZSARDZĪBAS JAUTĀJUMIEM – [www.osha.lv](http://www.osha.lv)



## IEVADS

Šķiet, nebūs neviena cilvēka, kurš nebūtu dzirdējis vai pats saskāries ar jēdzienu “stress darba vietā”. Visā attīstītajā pasaulē, mainoties darba videi, daudzi nodarbinātie arvien mazāk saskaras ar tādiem tradicionāliem darba vides riska faktoriem kā troksnis vai ķīmiskās vielas, toties gandrīz ikvienu skar tas, ko speciālisti sauc par psihoemocionālajiem vai psihosociālajiem darba vides riska faktoriem. Šis jēdziens raksturo ļoti plašu dažādu situāciju un faktoru kopumu, kas spēj nodarbinātajiem radīt psiholoģisku, sociālu un fizisku kaitējumu.

Par problēmas nopietnību liecina pieaugošais ar stresu saistīto slimību skaits. Tiek atzīts, ka gandrīz trešdaļa Eiropas Savienības valstu iedzīvotāju cieš no stresa darbā. Savukārt Amerikas Savienotajās Valstīs trīs ceturtdaļas nodarbināto uzskata, ka “*tagad ir vairāk stresa nekā agrāk*”, katrs ceturtais uzskata, ka tieši darbs ir galvenais stresa avots viņa dzīvē, bet katrs trešais tieši stresa dēļ ir apsvēris iespēju pamest darbu.

Šai problēmai bez cilvēciskām ciešanām un sabojātas veselības ir arī tīri ekonomiskā puse. Pētījumu dati liecina par to, ka paaugstināts stresa līmenis un nodarbināto nespēja tikt galā ar psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem noved pie samazinātām darba spējām, biežākas slimošanas un lielākiem izdevumiem veselības aprūpei. Šo faktoru radītie ekonomiskie zaudējumi ir mērāmi miljardos, jo, piemēram, Austrālijā, ir aprēķināts, ka stress ir “atbildīgs” par vidēji 3,2 darba dienu zaudējumu katram nodarbinātajam, savukārt veselīgs darbinieks ir pat vairākas reizes produktīvāks un ievērojami mazāk slimo.

Pētījumi arī liecina, ka turpina pieaugt stresa nozīme dažādu citu, ar darba vidi saistītu, slimību (piemēram, hronisku muguras sāpju, ādas slimību, migrēnas, kuņģa un zarnu trakta slimību, sirds un asinsvadu slimību u. c.) attīstībā. Turklāt atsevišķi dati liecina par to, ka paaugstinātam stresam ir nozīme arī nelaimes gadījumu skaita pieaugumā.

Tomēr, neraugoties uz visu minēto, gan darba aizsardzības speciālistu apmācības laikā, gan vēlāk uzņēmumu darba vietās joprojām galvenā uzmanība tiek veltīta ķīmiskiem, bioloģiskiem, fizikālajiem un mehāniskajiem riska faktoriem darba vietās, bet ergonomiskie, organizatoriskie un psihoemocionālie vai psihosociālie faktori ne vienmēr tiek ņemti vērā.

*Šī materiāla mērķis ir informēt darba aizsardzības speciālistus un darba devējus par darba vidē biežāk sastopamajiem psihoemocionālajiem jeb psihosociālajiem darba vides riska faktoriem, kā arī to novērtēšanas un samazināšanas iespējām.*

## KAS IR “STRESS” UN “PSIHOEMOCIONĀLIE JEB PSIHOSOCIĀLIE RISKA FAKTORI”?

**Stress** jeb t. s. **vispārējais adaptācijas sindroms** ir organisma emocionālā reakcija uz dažādiem nelabvēlīgiem ārējiem vai iekšējiem faktoriem (piemēram, laika trūkumu vai vardarbības draudiem u.c.). Šos ārējos faktorus tad arī pieņemts dēvēt par stresoriem vai stresu radošajiem riska faktoriem. Praksē ļoti bieži tiek lietoti arī jēdzieni “psihoemocionālie” vai “psihosociālie” riska faktori. Vienkāršoti var teikt, ka ar šiem terminiem tiek apzīmēti tie paši stresori, tikai psihosociālo faktoru gadījumā uzsvars vairāk tiek likts uz cēloni tiem stresoriem, kuri saistīti ar attiecībām nodarbināto starpā, savukārt psihoemocionālie riska faktori vairāk attiecināmi uz iedarbības veidu tiem stresoriem, kuri rada emocionālas reakcijas. Jāpiebilst gan arī tas, ka darba

aizsardzības speciālistu, darba devēju un nodarbināto sarunās šie jēdzieni tiek lietoti bez īpašas iedziļināšanās un konsekvences. Šķiet, ka precīzāk būtu lietot jēdzienu “psihoemocionālie riska faktori”, jo jebkurš stressors rada arī emocionālu reakciju.

Jēdzienu “stress” pirmais sāka lietot kanādiešu fiziologs Hanss Selje, kurš to skaidroja kā organisma nespecifisku reakciju (tātad reakcija būs vienāda neatkarīgi no tā, kāda veida stressors darbojas) uz veselībai bīstamu situāciju (tāpēc stress tiek saukts arī par vispārējo adaptācijas sindromu).

Stresu dinamikā var dalīt trijās fāzēs:

- 1) trauksmes reakcija;
- 2) pretestības fāze;
- 3) izsīkums (resursu iztērēšana).

Pirmās divas fāzes secīgi atspoguļo organisma aizsardzības spēku mobilizāciju un tā pielāgošanos stresoram – kairinātājam (gan iekšējam, gan ārējam). Abas pirmās stadijas var nosaukt par savā ziņā “veselīgu stresu” (tiek dēvēts arī par **eistresu**) vai t.s. fizioloģisko stresu, bez kura nav iedomājama veiksmīga indivīda adaptēšanās spēju attīstība. Šajās pirmajās stresa fāzēs cilvēks stresu var izjust nevis kā negatīvu parādību, bet kā izaicinājumu, kura uzveikšanai ir jāmobilizē savi spēki. Arī organisma fizioloģiskās reakcijas stresa pirmajās fāzēs palīdz organismam mobilizēties un koncentrēt spēku. Stress nelielās devās ir nepieciešams katram cilvēkam, jo tas sagatavo mūs ikdienas pienākumu veikšanai. Trešā stresa fāze ir saistīta ar organisma spēku rezervju iztērēšanu, un to jau sauc par patoloģisko (kaitīgo) stresu jeb **distresu**.

Cilvēka ķermenim reaģējot uz ārējiem kairinātājiem (piemēram, fizisku un psihisku pārslodzi, traumu, augstu vai zemu vides temperatūru utt.), reizē ar specifisku konkrētā riska faktora izraisīto reakciju organisms atbild arī ar vispārēju nespecifisku reakciju – stresa fizioloģisko izpausmi. Jāatceras, ka stresa attīstībā liela nozīme ir arī psiholoģiskajiem aspektiem – stresu var radīt ne tikai reālas situācijas (piemēram, fizisks uzbrukums, brīdinājuma signāls u.c.), bet arī iedomātas situācijas (piemēram, bailes no priekšnieka vai tumsas u.c.). Dažādas teorijas mēģina izskaidrot, tieši kā un kad stress veidojas, analizējot gan stresa attīstības mehānismus, gan dažādu faktoru iedarbību un katra individuālās īpašības.

Mazliet vienkāršoti **stresu darba vietās var raksturot kā neatbilstību starp dažādām prasībām un katra nodarbinātā resursiem**.

Citiem vārdiem sakot – stresa izcelsmē nozīme ir ne tik daudz tam, cik konkrētajā darba vietā ir daudz dažādu stresoru un cik tie ir lieli vai bīstami, bet vairāk tam, vai konkrētais nodarbinātais tiek galā ar esošo situāciju (vai vēl precīzāk – kā nodarbinātajam šķiet, ka viņš tiek galā). Līdz ar to reālā darba vietā, kur identisku darbu strādā divi nodarbinātie, ir iespējama situācija, kad viens nodarbinātais ir stresā (izjūt distresu, jo viņa resursi nav atbilstoši situācijai), kamēr otrs jūtas labi (jo viņa resursi ļauj kontrolēt situāciju).

Ņemot vērā šo definīciju, ir skaidrs arī tas, ka stress ir iespējams jebkurā darba vietā vai nozarē – tikpat labi sētņiekam kā aviācijas dispečeram.

Tomēr darba vietās ir iespējams identificēt galvenos stresorus (dažādas prasības), kas var radīt stresu, kā arī mēģināt apzināt, kādi ir katra nodarbinātā resursi un kā tos iespējams papildināt. 1. tabulā ir apkopoti būtiskākie un biežākie darba vidē sastopamie stresori, kuri kombinācijā ar katra konkrētā nodarbinātā spējām (vai resursiem) rada vai nu **eistresu** (pozitīvo stresu, kas palīdz mobilizēties un adaptēties), vai **distresu** (kas rada organisma pretestības spēju izsīkšanu).

1. tabula. BIEŽĀKIE DARBA VIDĒ SASTOPAMIE STRESORI

Stresoru grupas	Stresori
<b>DARBA SATURS</b>	Slikti saprotamas darba prasības Vienveidīgs un vienmuļš darbs Bezjēdzīgs darbs Saraustīts darbs Nemainīgs un nemaināms darbs Darbs, kurā nav nepieciešamas visas nodarbinātā prasmes Darbs, kurš ierobežo fiziski Darbs, kurš nepatīk vai liekas pretīgs
<b>DARBA SLODZE UN DARBA TEMPS</b>	Pārāk liela vai maza slodze (kvantitatīvi) Pārāk liela vai maza slodze (kvalitatīvi) Pārāk ātrs darba temps Nekontrolējams darba temps Laikā ierobežots darbs un ierobežoti termiņi
<b>DARBA LAIKA ORGANIZĀCIJA</b>	Nemaināms darba grafiks Vēlmēm neatbilstošs darba grafiks Neprognozējams darba laiks Pārāk garš / īss darba laiks Darbs maiņās (īpaši vēlmēm neatbilstošās maiņās) Darbs bez sociāla kontakta ar kolēģiem
<b>NODARBINĀTĀ LOMA UN LĪDZDALĪBA ORGANIZĀCIJĀ</b>	Neskaidra (t.sk. konfliktējoša) loma uzņēmumā un darba procesā Nepiedalīšanās lēmumu pieņemšanā Nespēja ietekmēt lēmumus saistībā ar savu darbu Pārāk liela / maza atbildība Atbildība par citiem cilvēkiem
<b>ORGANIZĀCIJAS KULTŪRA</b>	Slikta iekšējā komunikācija Neskaidrība par organizācijas mērķiem un struktūru Nespēja risināt organizācijas iekšējās problēmas Neskaidra organizācijas attīstība Neefektīvs vadības stils
<b>KARJERAS ATTĪSTĪBA</b>	Karjeras attīstības neprognozējamība Karjeras bezperspektivitāte konkrētajā darba vietā (izaugsmes trūkums) Sasniegumu nenovērtēšana vai pārspilēšana Pārāk zemas / neabilstošas kvalifikācijas darbs Nelietderīgs vai sociāli mazvērtīgs darbs Nedrošība par darbu Darbam / vēlmēm neatbilstoša samaksa Negodīga / nemotivējoša apmaksas sistēma



Stresoru grupas	Stresori
ATTIECĪBAS AR CITIEM NODARBINĀTĀJIEM	Sociāla vai fiziska izolācija Darbavietu atbalsta trūkums Nesaskaņas un / vai ļaunprātīga attieksme nodarbināto starpā Slikta attiecība ar kolēģiem
DARBA VIDES FIZISKĀS ĪPAŠĪBAS	Nepārdomāti vai slikti organizēti darba procesi Nepietiekams apgaismojums Nesakārtotas darba vietas Kaitinoši darba vietu defekti (piemēram, čikstošas durvis, bojāti krēsli, nestrādājošas iekārtas u.c.)
MĀJAS UN DARBA ATTIECĪBAS	Konfliktējošas prasības mājās un darbā Atbalsta trūkums darba problēmās no tuviniekiem Atbalsta trūkums mājās (sadzīves) problēmās no darba vietas un / vai kolēģu puses



*Nesakārtota un nepārdomāta darba vieta var būt darba vides psihoemocionāls risks un radīt stresu*



*Darbs ar modernajām tehnoloģijām bieži ir saistīts ar nepieciešamību vienlaicīgi uzvert un apstrādāt lielu daudzumu informācijas, bieži vien izmantojot vairāk nekā vienu datoru*

Īpašs, grūti klasificējams stresora veids ir vardarbība darba vietā. Termins “vardarbība” ietver aizvainojošu, draudošu, fizisku vai psiholoģisku agresiju pret kādu nodarbināto, kas apdraud viņa drošību, veselību vai labklājību. Vardarbība darba vietā var būt gan fiziska, gan psiholoģiska, lai gan šī robeža mēdz būt visai izplūdusi. Psiholoģiskās vardarbības raksturošanai bieži izmanto arī tādus terminus kā mobings (*mobbing*), bosings (*bossing*), bulings (*bullying*). Ar šiem jēdzieniem galvenokārt saprot atkārtotu, nepamatotu uzvedību attiecībā pret kādu nodarbināto vai nodarbināto grupu, kas rada risku nodarbinātā veselībai un drošībai. Sarunvalodā šādu attiecību apzīmējumiem tiek lietoti tādi vārdi kā “ēsties”, “kašķēties”, “ņirgāties”, “pazemot”, “apsmiet” vai “terorizēt”. Šāda veida vardarbība var būt gan vertikāla (piemēram, kad vadītājs īsteno psiholoģisku teroru pret padoto), gan horizontāla (divu viena līmeņa darbinieku starpā).

Psiholoģiskā vardarbība var ietvert arī diskriminācijas elementus, piemēram, dzimuma diskrimināciju, etnisko diskrimināciju, diskrimināciju invaliditātes dēļ. Diskriminācijai bieži raksturīga arī varas ļaunprātīga izmantošana vai dažādu intrigu izmantošana varas iegūšanai pār kādu citu darbinieku.

Lai arī abi vardarbības veidi – fiziskā vardarbība un psiholoģiskā vardarbība – ir cieši saistīti un tiem ir līdzīgas pazīmes, tomēr jāatzīmē, ka fiziskās vardarbības cēlonis biežāk meklējams ārpus uzņēmuma (piemēram, starp klientiem un pasūtītājiem), bet psiholoģiskās vardarbības cēlonis parasti ir uzņēmuma nodarbināto vidū un reti noved līdz fiziskai vardarbībai.

Protams, praksē visi dažādie psihoemocionālie riska faktori (stresori) gandrīz nekad nav izolēti – gandrīz vienmēr ir novērojama šo stresoru kombinēta iedarbība. Papildus tam ļoti bieži vairāku stresoru iedarbība darba vidē kombinējas ar klasiskiem darba vides riska faktoriem, piemēram, fiziski smagu darbu, troksni vai ķīmiskām vielām (papildus tam – šie klasiskie riska faktori vienmēr iedarbojas arī psihiskā līmenī). Jau pagājušā gadsimta astoņdesmitajos gados tika konstatēts, ka par sliktu veselību un darbu kā tādu vairāk sūdzas nodarbinātie, kuriem darbā raksturīgas “mazākas lemsšanas iespējas” vienlaicīgi ar objektīvi lielu darba slodzi un prasībām.

Stresa attīstībā nozīme ir arī t. s. pastiprinošajiem faktoriem, kas paši par sevi stresu neizraisa, tomēr var palielināt psihoemocionālo riska faktoru iedarbību. Šādi pastiprinošie faktori ir, piemēram:

- zināšanu trūkums par stresu, to izraisošiem faktoriem darba vietās un sekām;
- iemaņu trūkums par stresoru iedarbības mazināšanu (rūpēm par pašsajūtu, stresoru kontroli darba vietās u.c.).

Bez jau minētajiem faktoriem darba vidē var būt arī daudzi citi potenciāli stresori; ietekmi uz stresa attīstību var atstāt virkne citu faktoru un ārēju apstākļu (piemēram, nelabvēlīgas ziņas par pasaules ekonomikas attīstību u.c.).

### PSIHOEMOCIONĀLO DARBA VIDES RISKĀ FAKTORU IETEKME UZ VESELĪBU UN CITAS TO RADĪTĀS SEKAS

Kā jau minēts, stress var atstāt sekas uz nodarbināto veselību. Tomēr jānodala tā stresa iedarbība, kas notiek stresa pirmo divu attīstības fāžu (trauksmes, pretestības) laikā un kura, lai arī bieži vien ir ārēji redzama un subjektīvi izjūtama, tomēr uz veselības stāvokli paliekošas sekas neatstāj. Ja nodarbinātajam neizdodas tikt galā ar stresoriem, var iestāties stresa pēdējā fāze – izsīkums, kā rezultātā nodarbināto veselībai var tikt nodarītas paliekošas sekas (piemēram, var attīstīties kāda no psihosomatiskajām slimībām).

Brīdī, kad uz cilvēka ķermeni iedarbojas jebkurš stresors un smadzenes informē organisma sistēmas par jaunām prasībām, ķermenī notiek dažādas fizioloģiskas reakcijas:

- asinīs izdalās un sāk cirkulēt adrenalīns un citi t.s. stresa hormoni;
- asinīs palielinās cukura daudzums;
- paātrinās sirds ritms un paaugstinās arteriālais asinsspiediens;
- paātrinās elpošana;
- muskuļi saspringst, sagatavojot ķermeni darbībai.

Stresa fizioloģija balstās uz divu hormonālu sistēmu – simpatoadrenālo un hipotalāma–hipofīzes–virsnieru sistēmu – darbību. Abas šīs sistēmas ir saistītas ar virsnieru darbības pastiprināšanos, kas mobilizē pārējās orgānu sistēmas, lai ķermenis spētu tikt galā ar stresoriem.

Akūtā (trauksmes) reakcijas fāzē nodarbinātajiem var būt pavājināta dzirdze, sašaurināts redzes lauks (tā saucamā “tunelveida redze”), vājuma sajūta, notirpums dažādās ķermeņa daļās, smagums rokās un kājās, “kamols” kaklā, galvassāpes, sāpes mugurā un krūtīs, kustību koordinācijas traucējumi.

Akūtās stresa situācijas ietekmē arī centrālās nervu sistēmas un augstākās domāšanas funkcijas, tādēļ nodarbinātajiem:

- pavājinās spēja loģiski spriest un pieņemt lēmumus;
- samazinās spēja saskatīt alternatīvus rīcības veidus un noteikt optimālo;
- pavājinās koncentrēšanās spēja, iestājas dezorientācija un apjukums.

Atkarībā no cilvēka emocionālā tipa var novērot arī dažādas emocionālas reakcijas, piemēram, daļa nodarbināto kļūst pārāk pašpārliecināti (varonīgi) vai, gluži otrādi, apātiski.

Savukārt, ja stresoru iedarbība ir ilgstoša un kļūst hroniska, iesaistītajās organisma sistēmās, ja tās nespēj ilgstoši darboties pastiprinātā režīmā, var attīstīties paliekoši bojājumi.

2. tabulā ir apkopoti svarīgākie psihoemocionālo darba vides risku radītie veselības (t.sk. psiholoģiskie) traucējumi.

Stresoru nelabvēlīgā ietekme var neizpausties tieši, bet veicināt dažādu nelabvēlīgu vai bīstamu paradumu attīstību, piemēram, smēķēšanu vai alkohola lietošanu, vai paš-destruktīvu rīcību (piemēram, aizraušanos ar ātru braukšanu vai bīstamiem sporta veidiem).

Psihoemocionālie darba vides riska faktori nodarbinātajiem rada ne tikai veselības traucējumus un nelabvēlīgi ietekmē viņu sociālās attiecības, bet tie ietekmē arī uzņēmumu darbību (sk. 3. tab.).

2. tabula. BIEŽĀKIE IESPĒJAMIE PSIHOEMOCIONĀLO DARBA VIDES RISKU RADĪTIE VESELĪBAS TRAUCĒJUMI

Iespējamie fiziskie traucējumi	Iespējamie psiholoģiskie traucējumi
Ādas iekaisums	Apetītes pārmaiņas
Alerģiskas reakcijas	Augsta uzbudināmība
Aizcietējumi un caureja	Bezmieg
Gremošanas traucējumi	Depresija

Iespējamie fiziskie traucējumi	Iespējamie psiholoģiskie traucējumi
Dzimumfunkcijas traucējumi	Vienaldzība
Miega traucējumi	Apsēstības un mājijas
Galvassāpes vai migrēna	Fobijas
Reiboņi	Nespēja koncentrēties
Sāpes krūtīs	Šaubīšanās
Elpošanas sistēmas traucējumi	Nervozitāte
Sirdsklauves	Paaugstināta nogurdināmība
Svišana	Pašnāvības domas
Trīce	Zema pašapziņa
Muguras sāpes	

3. tabula. BIEŽĀKIE UZŅĒMUMUS UN SOCIĀLĀS ATTIECĪBAS IETEKMĒJOŠO PSIHOEMOCIONĀLO RISKĀ FAKTORU RADĪTIE EFEKTI

Iespējamie uzņēmuma darbību ietekmējošie efekti	Iespējamie sociālie efekti
Darba kavējumu skaita pieaugums	Agresivitāte, emocionāla un fiziska vardarbība
Darba produktivitātes zudums	Iesaistišanās strīdos
Klientu sūdzību skaita pieaugums	Impulsīva uzvedība
Slikta darba kvalitāte	Apātija
Slikta koncentrēšanās spēja	Nesaskaņas laulības dzīvē
Palielināta personāla mainība	Ģimenes izjukšana
Nelaiemes gadījumu skaita pieaugums	Sliktas attiecības ar citiem cilvēkiem
Slikts organizācijas tēls	Sociāla izolācija
	Destruktīva uzvedība

Praksē bieži vien tiek pieminēts viens no stresa radītajiem veselības traucējumu veidiem – izdegšanas sindroms (dēvēts arī par izsūkuma sindromu (angļu val. *burn out* – izdedzis, pārdedzis). Pētnieku domas par to, kas īsti ir izdegšanas sindroms, atšķiras, tomēr parasti par šādu stāvokli dēvē ilgstoša stresa rezultātā radušos fiziskās un garīgās veselības stāvokli, kam raksturīga virkne kopīgu pazīmju. Daži pētnieki izdegšanas sindromu dēvē par neadekvātu reakciju uz hronisku emocionālu stresu, kam raksturīgas vairākas kopīgas pazīmes.

Tipiskākās izdegšanas sindroma pazīmes:

- Emocionāls pārgurums:
  - samazinās vai izzūd emocionālā reaktivitāte (naids, prieks), to aizvieto apātija;
  - vienaldzība, jūtu atrofija – tai raksturīga ciniska attieksme pret visu, neiecietība, aizkaitināmība, nomāktība, skumjas, nespēja izjust emocijas;
  - raksturīga vēlēšanās pašizolēties.
- Depersonalizācija:
  - parādās pārmaiņas cilvēka personībā, uzvedībā;
  - nespēja atbrīvoties, atslābināties;
  - bieži vien parādās atkarība no dažādām vielām (tabakas, kafijas, alkohola, medikamentiem).
- Pārmaiņas attieksmē pret darbu un darba attiecībās:
  - zūd vēlēšanās turpināt iesākto karjeru;
  - pazeminās darbaspējas;
  - pasliktinās attiecības, rodas naidīga attieksme pret darbabiedriem;
  - samazinās rīcības lietderīgums, parādās nespēja izteikt domas vārdos un rakstiski;
  - pavājinās spēja pieņemt lēmumus;
  - raksturīgas spontānas dusmu lēkmes.

Atsevišķos gadījumos ilgstoša stresa iedarbība var ietekmēt vai veicināt citu slimību attīstību – šo slimību grupu mēdz dēvēt par psihosomatiskajām slimībām. Tās ir plaši izplatītas un labi pazīstamas: bronhiālā astma, čūlainais kolīts, esenciāla hipertoniā, neurodermīts, reimatoīdais artrīts, divpadsmitpirkstu zarnas čūla un anoreksija. Psihosomatisko slimību izcelsmes būtība ir balstīta uz to, ka cilvēka emocionālie procesi vienmēr ir saistīti ar veģetatīvās nervu sistēmas darbību; piemēram, ja cilvēks nejutās emocionāli labi (izjūt naidīgu attieksmi, dara darbu, kas nepatīk u. c.), viņa simpatoadrenālā sistēma atrodas pastāvīgā uzbudinājumā, un rezultātā cilvēks saslimst, piemēram, ar hipertoniā. Brīdī, kad cilvēka ķermeņa aizsardzības mehānismi netiek galā, medicīniskā izpratnē iestājas fiziska saslimšana. Savukārt, ja nelabvēlīga situācija ieilgst, pārejošā slimība kļūst par hronisku psihosomatisku slimību.

Vēl viena parādība, kuru pēdējā laikā plaši piemin darba aizsardzības speciālisti visā pasaulē un kura vismaz daļēji ir saistīta ar psihoemocionālajiem riska faktoriem, ir t. s. "*prezenteisms*" darba vietā. Termins cēlies no angļu valodas teiciens "*to be present*" (būt klāt), un tas radies kā pretmets vārdam "*absenteism*" (no angļu valodas "*absence*" (prombūtne), ar kuru parasti apzīmē nodarbinātā slimošanu un t. s. slimības lapas izmantošanu). *Prezenteisma* būtība ir tāda, ka nodarbinātais savas fiziskās vai garīgās pašsajūtas dēļ ir spējīgs fiziski atrasties darba vietā, bet viņa darba spējas ir tik zemas, ka lielu darba laika daļu viņš nav spējīgs strādāt – tātad: atrodas darba vietā, bet ir strādāt nespējīgs. Pētnieki uzskata, ka *prezenteisma* radītie ekonomiskie zaudējumi darba vietās ir vismaz trīs reizes augstāki nekā slimības lapu radītie. Kā jau

minēts, viens no biežākajiem *prezenteisma* iemesliem ir nodarbināto garīgais stāvoklis (depresija, nomāktība un citas stresa radītās sekas).

LR apstiprinātajā arodslimību sarakstā (LR MK noteikumi Nr. 908 "Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība" (pieņemti 06.11.2006.) ir noteiktas šādas psihoemocionālo riska faktoru (pārslodzes) 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. Tomēr, neraugoties uz to, Latvijā pēdējo gadu laikā sāk reģistrēt arī šīs grupas arodslimības.

## PSIHOEMOCIONĀLO RISKĀ FAKTORU RADĪTĀ RISKĀ NOVĒRTĒŠANA

Latvijā nav specifisku normatīvo aktu, kas reglamentētu psihoemocionālo darba vides riska faktoru noteikšanas prasības vai pieļaujamus lielumus, jo šāda normatīvā regulējama izveidošana pēc būtības nav iespējama. Svarīgākais normatīvais dokumentus, kurš jāņem vērā, ir MK noteikumu Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība" (pieņemti 02.10.2007.) 1. pielikums. Tajā ir noteiktas minimālās prasības, kādi psihoemocionālie riska faktori jāizvērtē, veicot darba vides riska novērtējumu.

Saskaņā ar noteikumu prasībām obligāti ir jāizvērtē šādi faktori:

- darba laiks (darba laika organizācija – darbs naktī, darbs maiņās, neplānots virsstundu darbs, neregulāras maiņas, darba maiņu ilgums);
- darba laika deficīts (izpildāmais darbs saistīts ar papildu piepūli – gabaldarbs, darbs grupā vai vienatnē, darba gaitas ātrums, steigas ilgums);
- monotons darbs (darba raksturs un apjoms, kas bieži atkārtojas; vai darbs ir monotons un (vai) tas prasa pastāvīgu uzmanību; iespējas ietekmēt veicamo darbu);
- nespēja ietekmēt darba procesu (mazas vai nepietiekamas nodarbināto līdzdalības iespējas sava darba plānošanā – nodarbināto iespējas sava darba organizēšanā);
- darbs izolācijā (ilgstošs darbs vienatnē vai izolācijā no citiem – nelaimes gadījumu un vardarbības riski, saskarsmes trūkums, kolēģu atbalsta trūkums, informācijas trūkums);
- paaugstināta atbildība, svarīgu, atbildīgu lēmumu pieņemšana (atbildības līmenis, cik bieži jāpieņem atbildīgi lēmumi, cik lielu cilvēku loku lēmums ietekmē, cik smagas un plašas sekas ir kļūdas gadījumā);
- saspringta psiholoģiskā atmosfēra darbā (nelabvēlīgas, saspīlētas attiecības starp nodarbinātajiem, nelabvēlīgas, saspīlētas attiecības ar darba devēju – savstarpējā atbalsta trūkums, psiholoģiska izolācija, konkurence, mobings, bosings);
- vardarbība (iespējami nodarbināto, klientu vai citu personu fiziski uzbrukumi, seksuāla uzmākšanās);
- citi psiholoģiskie faktori.

Diemžēl realitātē daudzus no šiem faktoriem novērtēt ir diezgan sarežģīti, īpaši Latvijas apstākļos, kur sabiedrība nav pieradusi atklāti runāt par psihoemocionālo rakstura problēmām. Līdz ar to darba aizsardzības speciālistiem, īpaši tiem, kuri uzņēmumā nestrādā ikdienā, šo faktoru novērtēšana var radīt objektīvas grūtības. Protams, atsevišķi faktori ārējam riska novērtējam (piemēram, kompetentam darba aizsardzības speciālistam) būs pamanāmi (piemēram, darbs maiņās, monotons darbs u.c.), savukārt tādus stresorus kā saspīlētas attiecības darbinieku starpā parasti ievērot būs sarežģīti.

Tāpēc šo risku novērtēšanai var izmantot arī citus mehānismus:

- nodarbināto aptaujas;
- stresa radīto fizioloģisko izmaiņu noteikšanu.

Ja nodarbināto aptauja ir uzskatāma par subjektīvu novērtējuma metodi, tad stresoru radīto fizioloģisko izmaiņu noteikšana ir salīdzinoši objektīva metode.

Papildus šim metodēm tiek lietoti arī tādi instrumenti kā padziļinātas intervijas ar nodarbinātajiem vai atsevišķu nodarbināto grupu novērošana. Nepieciešamības gadījumā ir iespējams pieaicināt attiecīgās jomas speciālistus (psihologus, psihoterapeitus u.c.).

## NODARBINĀTO APTAUJAS

Nodarbināto aptaujas ir darba aizsardzības praksē plaši izmantoti instrumenti, lai noskaidrotu nodarbināto domas par darba vietās esošajiem psihoemocionālajiem riska faktoriem. Salīdzinājumā ar klasisko darba vides riska novērtējuma veikšanu tām ir virkne priekšrocību – nodarbinātais jūtas ērtāk, sniedzot savu viedokli nosacīti anonīmā formā rakstiski, nevis mutiski; iespējams aptaujāt gandrīz visus attiecīgajā kolektīvā strādājošos; iespējams veikt salīdzinājumus uzņēmuma struktūrvienību vai dažādu uzņēmumu starpā.

Nodarbināto anketēšana parasti tiek izmantota ne tikai konkrētu nodarbināto darba vides riska novērtēšanai, bet arī kolektīva vai darba grupas viedokļa izziņošanai. Taču jāatceras, ka anketēšana ir subjektīva riska novērtējuma metode, kas parāda katra indivīda domas par konkrēto situāciju; tās būs atkarīgas no katra nodarbinātā resursiem (zināšanām, kompetences u.c.), noskaņojuma un izpratnes par situāciju, līdz ar to iegūtais rezultāts var atšķirties no tā, ko ir prognozējis speciālists. Tāpat var būt situācijas, kurās ziņoši nodarbinātie anketas var mērķtiecīgi aizpildīt “nepareizi”, t.i., norādīt tādas atbildes, kas noved pie viņiem vēlama rezultāta (piemēram, lai pierādītu, ka konkrētajai nodarbināto grupai ir augsts stresoru līmenis).

Pirms uzsākt nodarbināto aptauju par psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem, ir vērts pievērst uzmanību vairākiem aspektiem, pārdomājot:

- kuru nodarbināto grupu aptaujās (visus uzņēmuma darbiniekus vai konkrētu nodarbināto grupu u. tml.);
- vai labāk izmantot kādu no pasaulē izmantotajām aptaujas anketām stresa noteikšanai, vai pietiks ar paša speciālista sagatavotu anketu (balstoties uz svarīgākajiem stresoriem darba vietās);
- anketu sagatavošanu, darbinieku instruēšanu par to aizpildīšanu, anketu savākšanu un datu apkopošanu.

Jebkurā gadījumā jāatceras, ka zinātniski pamatota nodarbināto aptauja nav vienkāršs uzdevums, tāpēc pirms tās veikšanas jāpārdomā, vai tas ir nepieciešams. Iespējams, atklāta saruna ar nodarbināto prasīs tikpat laika, cik anketas sagatavošana, izplatīšana un datu apstrāde, bet sarunas rezultātā būs jau daļēji realizēts viens no psihoemocionālo risku novēršanas svarīgākajiem preventīvajiem pasākumiem – nodarbinātais būs labāk apzinājies situāciju un iespējamo tālāko rīcību (tas, protams, ne vienmēr iespējams lielos uzņēmumos).

Pasaulē ir pieejams liels skaits dažādu aptaujas anketu par psihoemocionālo darba vides riska faktoru iedarbību. Viena no populārākajām un zinātniski pārdomātākajām anketām ir t. s. Vispārējā Ziemeļvalstu fizioloģisko un sociālo faktoru aptauja (angl. *General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work*, saukta arī par *QPSNordic*).

Dažas no šīm aptaujas anketām ir adaptētas lietošanai Latvijā, piemēram, Darba stresa aptaujas anketas *Job Stress Survey* [Spielberger, 1991] adaptācija latviešu valodā [J. Maslova. RPIVA, 2006].

Tomēr, kā jau minēts, šo aptauju veikšana nav vienkārša, jo tās ir salīdzinoši garas (piemēram, *QPSNordic* pilnajā versijā ir vairāk nekā 120 jautājumu, bet saīsinātajā – 37, savukārt Darba stresa aptaujā ir 60 jautājumu). Liels darbs jāiegulda arī iegūto datu apkopošanā un analizē. Līdz ar to mazajos un vidējos uzņēmumos šādu aptauju veikšana ne vienmēr ir iespējama un lietderīga.

Ir pieejamas arī īsākas un vienkāršākas anketas, kuras var izmantot kā ekspresmetodes stresoru novērtēšanai. Arī pats darba aizsardzības speciālists var sagatavot vienkāršu un sava uzņēmuma vajadzībām piemērotu anketu.

## STRESA RADĪTO FIZIOLOĢISKO IZMAIŅU NOTEIKŠANA

Kā jau minēts, stress tiek dēvēts arī par vispārējās adaptācijas sindromu, un brīdī, kad uz organismu iedarbojas kādi ārējie faktori, cilvēka ķermenī sākas dažādas fizioloģiskas reakcijas. Pārāk sīki neiedziļinoties cilvēka ķermeņa bioķīmiskajos procesos, var teikt, ka stresa (kā vispārējās ķermeņa atbildes uz stresoru) laikā izdalās dažādas ķīmiskās vielas, kuras tiek sauktas par stresa hormoniem. Galvenokārt šos hormonus izdala virsnieres, un būtiskākie no tiem ir adrenalīns, kortizols un testosterons. Stresa hormoni ir atbildīgi par tālāku ķermeņa mobilizāciju un sagatavošanu atbildei uz stresu. Šīs atbildes var būt ļoti daudzveidīgas.

Jau kopš brīža, kad sāka lietot terminu “stress”, zinātnieki vienmēr ir vēlējušies atklāt veidu, kā to objektīvi izmērīt, līdzīgi kā var izmērīt, piemēram, trokšņa līmeni un iedarbību.

Pēdējo gadu laikā attiecībā uz stresu šajā jomā ir notikušas būtiskas izmaiņas, un pašlaik darba aizsardzības praksē pasaulē lieto vairāku veidu mērījumus, ar kuru palīdzību nodarbinātajiem var noteikt stresa līmeni.

Pašreizējā brīdī par piemērotākajiem tiek atzīti šādi mērījumi:

- **vispārējās ķermeņa reakcijas** uz stresa hormonu izdalīšanos – no šīs grupas mērījumiem par informatīvāko rādītāju ir atzītas asinsspiediena (īpaši sistoliskā) izmaiņas;
- **stresa hormonu mērījumi** – no šīs grupas mērījumiem par informatīvākajiem šobrīd tiek atzīta kortizola (virsnieru izdalīta hormona) noteikšana asinīs vai siekalās.

Abu minēto mērījumu būtība ir balstīta uz faktu, ka gan asinsspiediena, gan kortizola līmenim ir raksturīgas diennakts svārstības, kuras stresoru ietekmē tiek izjauktas. Šo rādītāju mērījumi diennakts laikā ļauj noteikt, kuru darbinieku psihoemocionālie riska faktori ietekmē vairāk.

Piemēram, kortizola līmenis no rīta ir visaugstākais, jo, ķermenim mostoties no miega, uz to sāk darboties ārējie kairinātāji (modinātāja zvans, rīta duša, kafija, domas par darbu u. c.), pēc tam dienas laikā tas pakāpeniski samazinās, un vakarā, kad cilvēki dodas gulēt, tas ir viszemākais, jo vairs nav nepieciešama organisma mobilizācija kādai rīcībai. Ja nodarbināto darba vidē ietekmē būtiski psihoemocionālie riska faktori, kortizola līmenis dienas laikā nevis samazinās, bet paaugstinās. Tieši šī starpība tad parāda, vai darbs ir saistīts ar stresu vai nav.

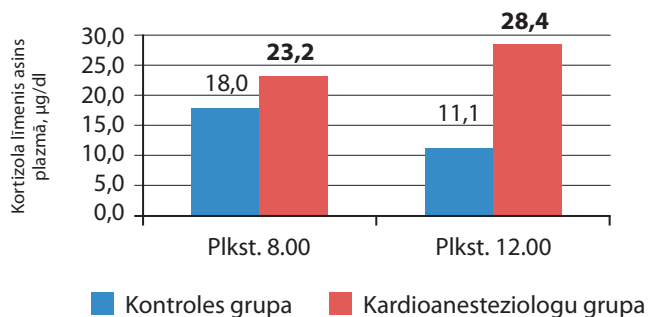
Šo rādītāju noteikšana gan nav vienkārša un vismaz pagaidām nav uzskatāma par standarta mērījumu darba vidē (īpaši, ja kortizola līmenis tiek noteikts asinīs). Tomēr pēdējo gadu laikā ir strauji attīstījušās neinvazīvās mērījumu metodes, un pašlaik kortizols tiek noteikts siekalās – nodarbinātajam vienkārši jāiespļauj mēģenē.



## Piemērs

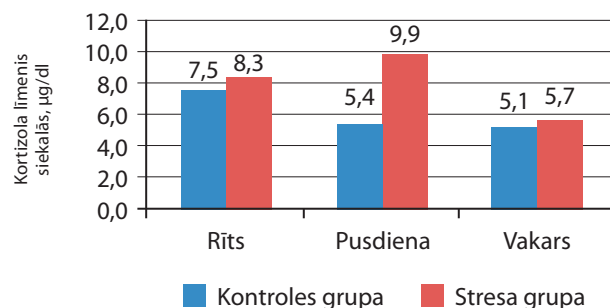
Latvijā veiktā pētījumā tika analizēts stresa līmenis veselības aprūpes darbiniekiem. Tika analizēti vairāki rādītāji, tai skaitā arī kortizola līmenis asinīs un siekalās.

Kortizola līmenis asinīs tika analizēts gan kontroles grupai (iekššīgo slimību ārstiem, kuriem raksturīgs mierīgs darba dienas ritms), gan arī mērķa grupai – kardioanesteziologiem, kuriem raksturīgs augsts stresa līmenis. Attēlā redzams, ka kardioanesteziologiem kortizola līmenis asinīs dienas laikā turpina paaugstināties.



Kortizola līmenis asins plazmā kontroles grupai un kardioanesteziologiem

Līdzīgi mērījumi tika veikti arī, lai noteiktu kortizola līmeni siekalās. Arī šajā gadījumā redzams, ka tiem nodarbinātajiem, kuriem raksturīgs mierīgs darbs, kortizola līmenis dienas laikā samazinās, savukārt tiem nodarbinātajiem, kuriem ir raksturīga paaugstināta stresa faktoru iedarbība, tas turpina paaugstināties.



Kortizola līmenis siekalās kontroles grupai un darbiniekiem ar paaugstinātu stresu

## PREVENTĪVIE PASĀKUMI STRESA MAZINĀŠANAI

Atceroties stresa definīciju, kas stresu raksturo kā “neatbilstību starp dažādām prasībām un katra nodarbinātā resursiem”, ir iespējams noteikt, kāda veida preventīvie pasākumi būs efektīvākie cīņā ar psihoemocionālajiem riska faktoriem.

Galvenie preventīvo pasākumu virzieni ir saistīti ar to, lai novērstu vai samazinātu tās situācijas, kuras var radīt stresu darba vietās vai arī lai pilnveidotu nodarbināto iemaņas, kuras var palīdzēt tikt galā ar stresu.

Tāpat jāatceras, ka stress ir nespecifiska reakcija (t. i. – neatkarīga no stresora veida (darbs, ģimene vai attiecības, ekonomiskā situācija u. c.)) un ka cilvēku var ietekmēt stresori gan darbā, gan ārpus tā. Tādējādi stresa radītā ietekme var uzkrāties – stresam, kas rodas no sliktām attiecībām darba vietā vai neskaidriības par nākotni, pievienojas neveiksmīgu attiecību vai ekonomisko problēmu radītais stress, un visi kopā var izpausties visnelabvēlīgākajā veidā. Tāpēc arī darba aizsardzības speciālistam ir svarīgi skatīties uz cilvēku kā kopumu, kas var nozīmēt arī to, ka preventīvie pasākumi stresa novēršanai var sniegties ārpus darba vietas.

## DAŽĀDU PSIHOEMOCIONĀLĀ RISKĀ SITUĀCIJU NOVĒRŠANA VAI SAMAZINĀŠANA

Šie pasākumi var būt paredzēti gan uzņēmumam kopumā, gan skart katru konkrēto nodarbināto.

Svarīgākie preventīvie pasākumi ir:

- psihoemocionālo riska faktoru apzināšanās (informācijas nodrošināšana par tiem un to radīto ietekmi) – gan no darba aizsardzības speciālista puses, gan no darba devēja un nodarbināto puses (piemēram, pietiekami rūpīgs un adekvāts riska novērtējums, ar kuru tiek iepazīstināts gan darba devējs, gan nodarbinātie, to kopīgi izrunājot, u. c.);
- apzinātas uzņēmuma politikas veidošana, kuras mērķis ir stresoru identificēšana un rīcība to mazināšanai (piemēram, skaidri pausta uzņēmuma vadības atziņa, ka mūsu darba pienākumi ir sarežģīti un var radīt stresu, tāpēc kopīgi jādodomā, kā to mazināt, u. c.);
- darba slodzes (kvantitatīvās un kvalitatīvās) plānošana un pielāgošana nodarbināto iespējām (piemēram, darbinieku darba spēju un īpatnību apzināšanās un atbilstoša darbu plānošana – rutīnas darbus uzticot darbiniekiem, kuriem tie patīk, savukārt dinamiskāko darbu uzticot tam piemērotākajiem kolēģiem u. c.);
- darba laika un atpūtas plānošana un pielāgošana nodarbināto vajadzībām (piemēram, atvaļinājumu plānošana atbilstoši darbinieka ģimenes stāvoklim, plānojot atvaļinājumu skolēnu brīvdienās u. c.);
- pārdomātas profesionālās izaugsmes programmas (piemēram, katram darbiniekam individuāli izstrādāts un izrunāts plāns par iespējamo izaugsmi uzņēmuma ietvaros u. c.);
- iekšējās komunikācijas attīstīšana un nodarbināto iesaistīšana (konkrētu mehānismu noteikšana iekšējās komunikācijas nodrošināšanai, piemēram, regulāras darbinieku sapulces, aptaujas u. c.);
- dažādu atbalsta programmu ieviešana (piemēram, sporta aktivitāšu atbalstīšana, veselīga dzīvesveida popularizēšana u. c.);
- stresa vadības mācību organizēšana u. c.;
- speciālu programmu izveidošana psihoemocionālās vardarbības apzināšanai un novēršanai (piemēram, pārrunas ar šādās situācijās iesaistītajiem darbiniekiem, organizāciju psihologu pieaicināšana u. c.).



## NODARBINĀTO RESURSU (SPĒJU) PILNVEIDOŠANA

Ļoti būtiska preventīvo pasākumu daļa psihoemocionālo darba vides riska faktoru novēršanai vai samazināšanai ir dažādu nodarbinātā spēju (vai resursu) paaugstināšana vai pilnveidošana, jo tieši nodarbinātā (neatbilstošie) resursi vai attiecīgu spēju trūkums ir tas, kas var būtiski ietekmēt stresa attīstību.

Svarīgākie preventīvie pasākumi ir:

- savu vajadzību atzišana un respektēšana “sevis mīlēšana”;
- reāla savu īpašību un spēju novērtēšana (salīdzinājumā ar veicamo darbu);
- savas darba vietas sakārtošana, uzlabošana un uzturēšana kārtībā;
- reālu un sasniedzamu mērķu izvirzīšana;
- labu attiecību uzturēšana ar kolēģiem un vēlme strādāt komandā;
- stresa un izdegšanas pazīmju pazīšana;
- palīdzības nepieciešamības atzišana un pieņemšana;
- līdzsvara meklēšana starp ziedošanos darbam un sevis saglabāšanu (apzinoties, ka darbs nav vienīgais cilvēka uzdevums dzīvē un ka privātā dzīvē un ģimenē ir vismaz tikpat svarīga);
- pareizas darba laika plānošanas atzišana un pietiekamu pārtraukumu (atpūtas) ievērošana;
- pozitīvas attieksmes izkopšana un ievērošana gan darbā, gan privātā dzīvē;
- ārpusdarba aktivitāšu palielināšana un sabalansēšana ar darbu;
- režīma ievērošana un pietiekams miegs.

Runājot par preventīvajiem pasākumiem psihoemocionālo risku novēršanai, jāatceras, ka diemžēl var būt arī tādas situācijas, kad esošais konkrētā nodarbinātā stāvoklis ar tradicionāliem darba aizsardzības pasākumiem vairs nav uzlabojams. Šādā situācijā noteikti nepieciešams meklēt speciālista konsultāciju un palīdzību, kuri spētu sniegt palīdzību krīzes un stresa gadījumos, kā arī ieteikt labāko risinājumu tālākai rīcībai. Bieži vien veselības stāvokļa uzlabošanai ir nepieciešama kolektīva vairāku speciālistu sadarbība (piemēram, ar stresu saistītu muguras sāpju gadījumā labākos rezultātus dod kopīga psihoterapeita, algologa (sāpju speciālista) un fizioterapeita palīdzība).

Darba vides psihoemocionālos riska faktorus nekad nebūs iespējams novērst pilnībā. Tomēr, tos savlaicīgi identificējot, kā arī plānojot pārdomātus un atbilstošus preventīvos pasākumus, psihoemocionālo riska faktoru līmeni var samazināt līdz minimumam. Īpaši svarīga ir arī nodarbināto informēšana un izglītošana jautājumos, kas skar savlaicīgu stresa pamanīšanu un samazināšanu līdz līmenim, kas neapdraud veselību.

## INFORMĀCIJAI IETEICAMIE LITERATŪRAS AVOTI

1. Eglīte M. Darba medicīna. – Rīga: RSU, 2011.  
<http://www.rsu.lv/darba-drosibas-un-vides-veselibas-instituts/informativie-materiali>
2. Psihosociālā darba vide. – Rīga, 2011. – 160 lpp.  
<http://osha.lv/lv/publications/gramatas-2011/psihosocialadarbavide.pdf>
3. Roja I., Roja Ž., Kaļķis H. Stress un vardarbība darbā. – Rīga, 2006. – 49 lpp.
4. Kaļķis V., Roja Ž. Darba vides riska faktori un strādājošo veselības aizsardzība. – Rīga, 2001. – 500 lpp.
5. Research on Work-related Stress, European Agency for Safety and Health at Work, Office for Official Publications of the European Communities, 2000, ISBN 92-828-9255-7,  
<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203>

## PIEZĪMĒM