

# „Stress un veselības veicināšana darba vietās – iespējas un pieredze” Mehānismi, piemēri un iespējas

Ivars Vanadziņš, Dr.med.  
Darba drošības un vides veselības institūts,  
Rīgas Stradiņa universitāte  
Tukums, 09.10.2018.

# Kas tad īsti ir stress un psihoemocionālie riska faktori?

- Ar «mītiem» un neskaidrībām apvīts jēdziens...
- Īstenībā – «stress» ir mūsu dzīves absolūti nepieciešama un dabiska sastāvdaļa
- Stress ir mūsu organisma reakcija uz jebkuru kairinājumu – gan ārēju, gan iekšēju
- Zinātniskais nosaukums - **vispārējais adaptācijas sindroms**
- Vēsturiski jēdzienu «stress» sāka lietot H.Selje, kurš to skaidroja kā **nespecifisku** reakciju uz veselībai bīstamu situāciju
- Tātad - reakcija būs vienāda neatkarīgi no tā, kāda veida stresors darbojas

# Kas tad īsti ir stress un psihoemocionālie riska faktori?

- Stresu rada «**stresori**» vai «**stresa faktori**» - tātad jebkuri ārēji un iekšēji faktori, kas rada kādu mūsu reakciju!
- Protams, darba vidē – pamatā runājam par ārējiem faktoriem – tie var būt ļoti dažādi!
- Stresa faktoros vēl mēdz saukt par “psihoemocionāliem” vai “psihosociāliem” – var lietot abus jēdzienu, «sociālo» faktoru gadījumā uzsvars vairāk uz darbinieku attiecībām

# Kas tad īsti ir stress un psihoemocionālie riska faktori?

- Jāatceras, ka stresu rada gan:
  - » reālas situācijas (piemēram, fizisks uzbrukums, brīdinājuma signāls, liels darba apjoms u.c.)
  - » iedomātas situācijas (piemēram, bailes no priekšnieka vai tumsas u.c.)
- Stresa izcelsmē nav tik liela nozīme tam, cik darba vietā ir stresa faktoru un cik tie briesmīgi, bet gan **vairāk tam, kā mēs to uztveram – kā ar tiem «tiekam galā»!**

# Kas tad īsti ir stress un psihoemocionālie riska faktori?

- Līdz ar to - pilnīgi normāli ir tas, ka vienā darba vietā, identisku darbu strādājošiem cilvēkiem ir iespējama situācija, kad viens nodarbinātais ir stresā, kamēr otrs jūtas labi!
- Mazliet vienkāršoti sakot - **stresu darba vietās rada tas, ka veidojas neatbilstība starp darba prasībām un katra nodarbinātā spējām**, pie tam neatbilstībai obligāti nav jābūt reālai...
- Stresori – ir tik ļoti dažādi....
- **Protams, ir virkne stresoru, kuri parasti rada stresu vairumam nodarbināto!**

# Kas tad ir biežākie «stresori» darba vietās?

## ■ Darba saturs

» Slikti saprotamas darba prasības, vienveidīgs, vienmuļš, bezjēdzīgs, saraustīts darbs, nemainīgs un nemaināms, nepatīkams vai tāds, kurš liekas pretīgs darbs u.c.

## ■ Darba slodze un darba temps

» Pārāk liela vai maza slodze (kvantitatīvi vai kvalitatīvi), pārāk ātrs vai nekontrolējams darba temps, laikā ierobežots darbs un ierobežoti termiņi u.c.

# Kas tad ir biežākie «stresori» darba vietās?

## ■ Darba laika organizācija

» Nemaināms vai vēlmēm neatbilstošs arba grafiks, Neprognozējams, pārāk garš / īss darba laiks, Darbs maiņās vai bez sociāliem kontaktiem u.c.

## ■ Nodarbinātā loma un līdzdalība organizācijā

» Neskaidra (t.sk. konfliktējoša) loma uzņēmumā un darba procesā, nepiedalīšanās lēmumu pieņemšanā vai nespēja tos ietekmēt, pārāk liela / maza atbildība u.c.

# Kas tad ir biežākie «stresori» darba vietās?

## ■ Organizācijas kultūra

» Slikta iekšējā komunikācija, neskaidrība par mērķiem, nespēja risināt iekšējās problēmas, neskaidra attīstība un vadības stils u.c.

## ■ Karjeras attīstības problēmas

» Karjeras neprognozējamība, izaugsmes trūkums, sasniegumu nenovērtēšana vai pārspīlēšana, neatbilstošas kvalifikācijas vai nelietderīgs darbs, nedrošība, neatbilstoša, negodīga vai nemotivējoša samaksa



# Kas tad ir biežākie «stresori» darba vietās?

## ■ Attiecības ar citiem nodarbinātajiem

» Sociāla vai fiziska izolācija, atbalsta trūkums, nesaskaņas un / vai ļaunprātīga attieksme nodarbināto starpā, sliktas attiecības u.c.

## ■ Darba vides fiziskās īpašības

» Nepārdomāti vai slikti organizēti darba procesi, nesakārtotas darba vietas, kaitinoši darba vietu defekti u.c.

## ■ Mājas un darba attiecības

» Konfliktējošas prasības, atbalsta trūkums u.c.

# Cik tad daudz mums ir tā stresa?

- Iespējams, vairāk kā liekas.....
- Starptautiski atzīta par otru lielāko riska faktoru grupu modernajā pasaulē
  - » Gan izplatības ziņā
  - » Gan radīto veselības seku un ekonomisko zaudējumu ziņā
- Tā nav tikai Latvijas problēma – Latvijā par to pagaidām runā pārāk maz...

# Kā ir citur pasaulē?

## ■ Apvienotā Karaliste

» >0,5 miljoni nodarbināto katru gadu uzskata, ka cieš no tāda stresa līmeņa, kas padara viņus slimus

» >5 miljoni nodarbināto uzskata, ka stresa līmenis darbā ir ļoti augsts

» 1 no katriem 4 darbiniekiem uzskata, ka darbā cieš no bosinga/mobinga

» Milzīgas izmaksas darba kavējumu/produktivitātes samazināšanās dēļ

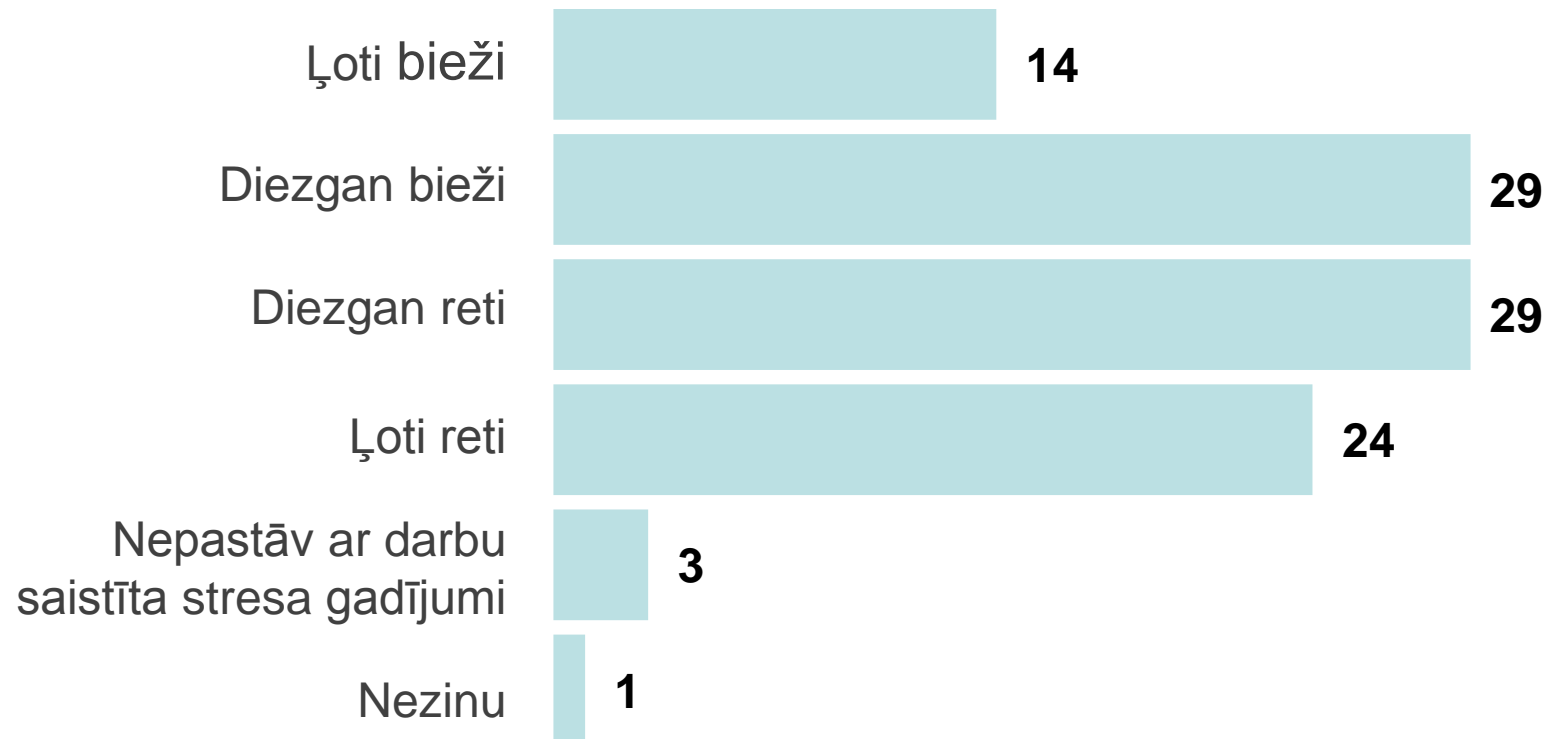
# Kā ir citur pasaulē?

## ■ ASV un Kanādā?

- »  $\frac{3}{4}$  uzskata, ka “tagad” ir vairāk stresa kā agrāk
- » 1 no 4 nodarbinātajiem atzīst savu darbu par galveno “stresoru” savā dzīvē
- » 60% darba kavējumi ir saistīti ar nespēju “tikt galā” ar stresu
- » Veselības apdrošināšanas un ar to saistītās izmaksas ir 2 lielāka izmaksu grupa uzņēmējiem, tūlīt aiz nodokļiem
- » Nodarbinātajiem ar augstu stresa līmeni, veselības aprūpes izmaksas ir par 50% augstākas

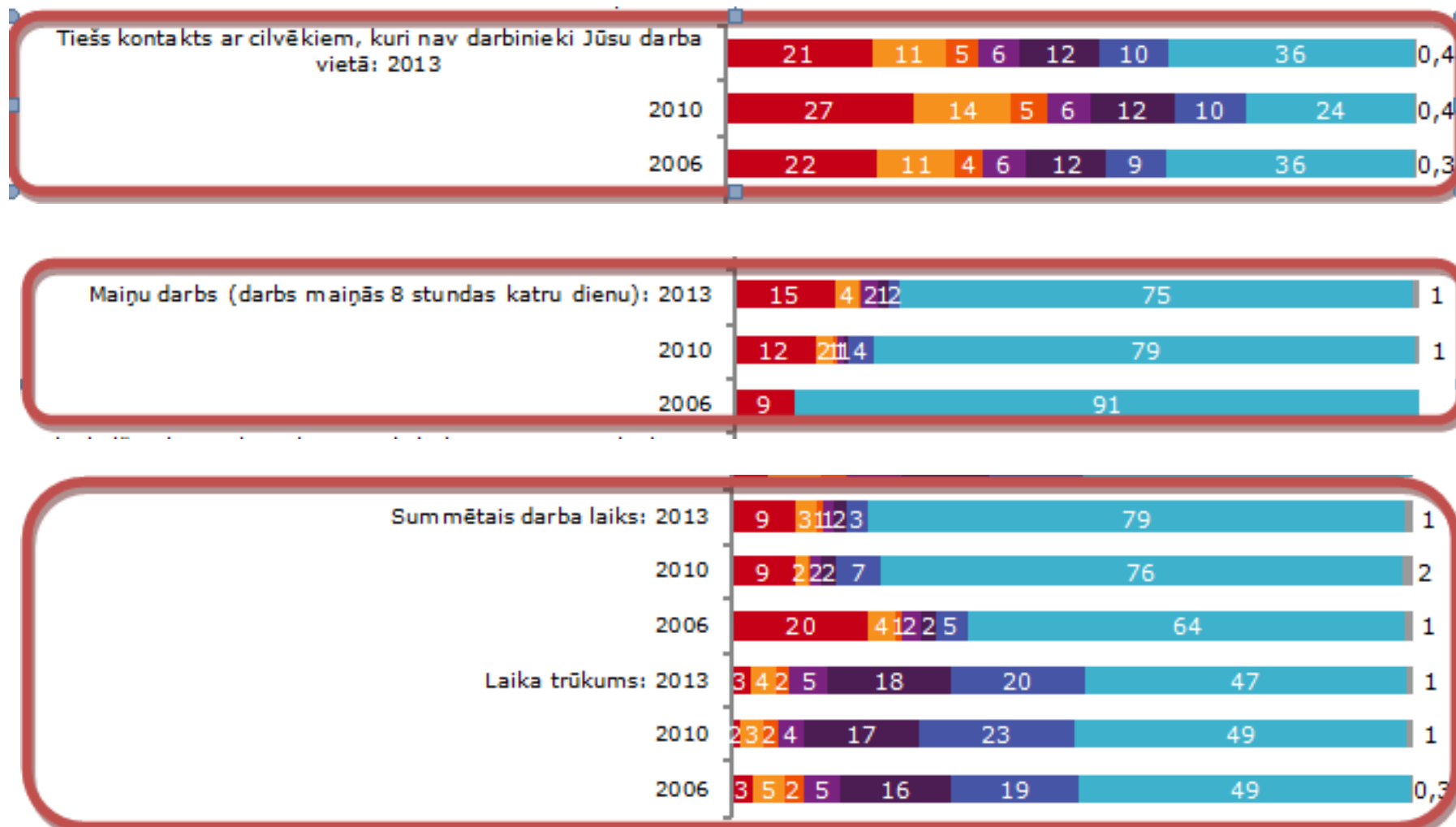
# Ar darbu saistīta stresa gadījumi (Latvija)

Cik bieži Jūsu darbavietā ir ar darbu saistīta stresa gadījumi, ja tādi vispār pastāv? (%)



Dati: Viseiropas sabiedriskās domas aptauja par darba drošību un veselību, EU OSHA & IPSOS, 2013

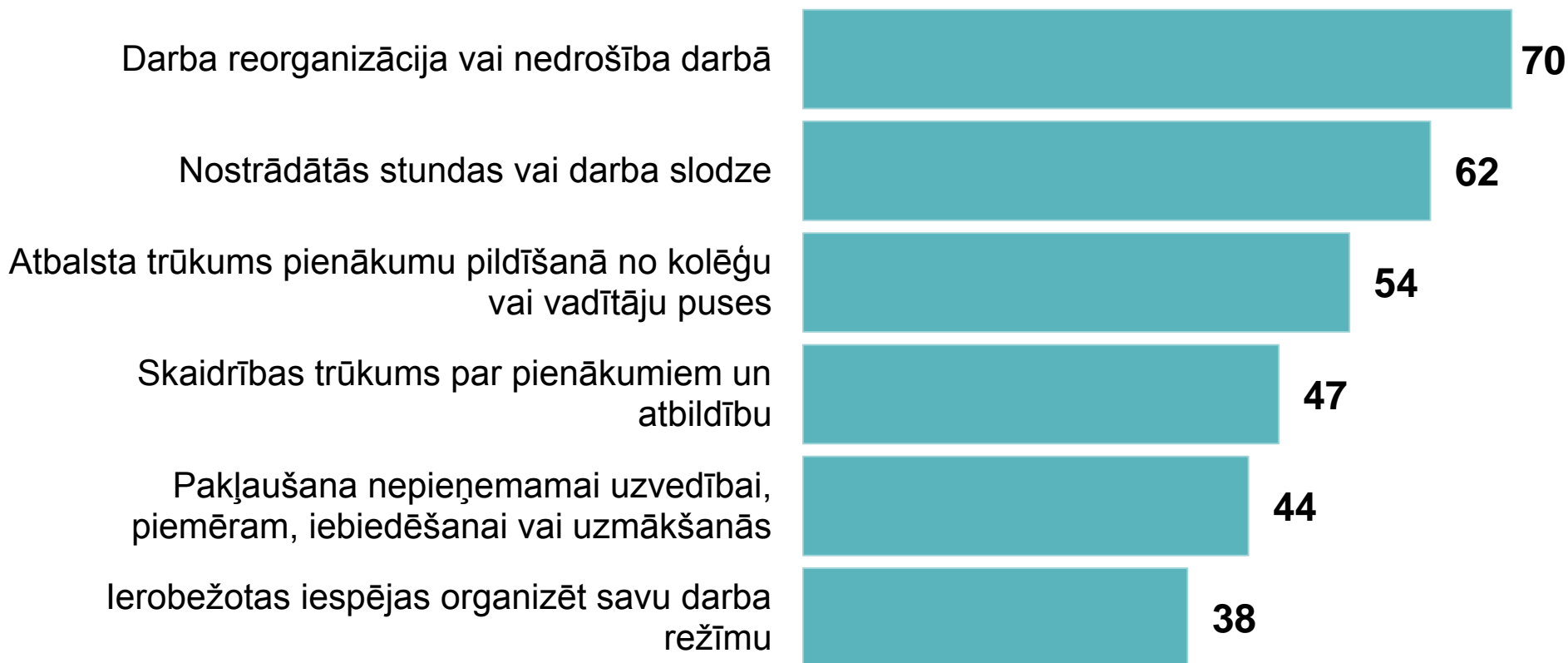
# Svarīgākie psihoemocionālie riski Latvijā – ko domā nodarbinātie?



Dati: DARL 2012-2013, LDDK, TNS, RSU DDVVI

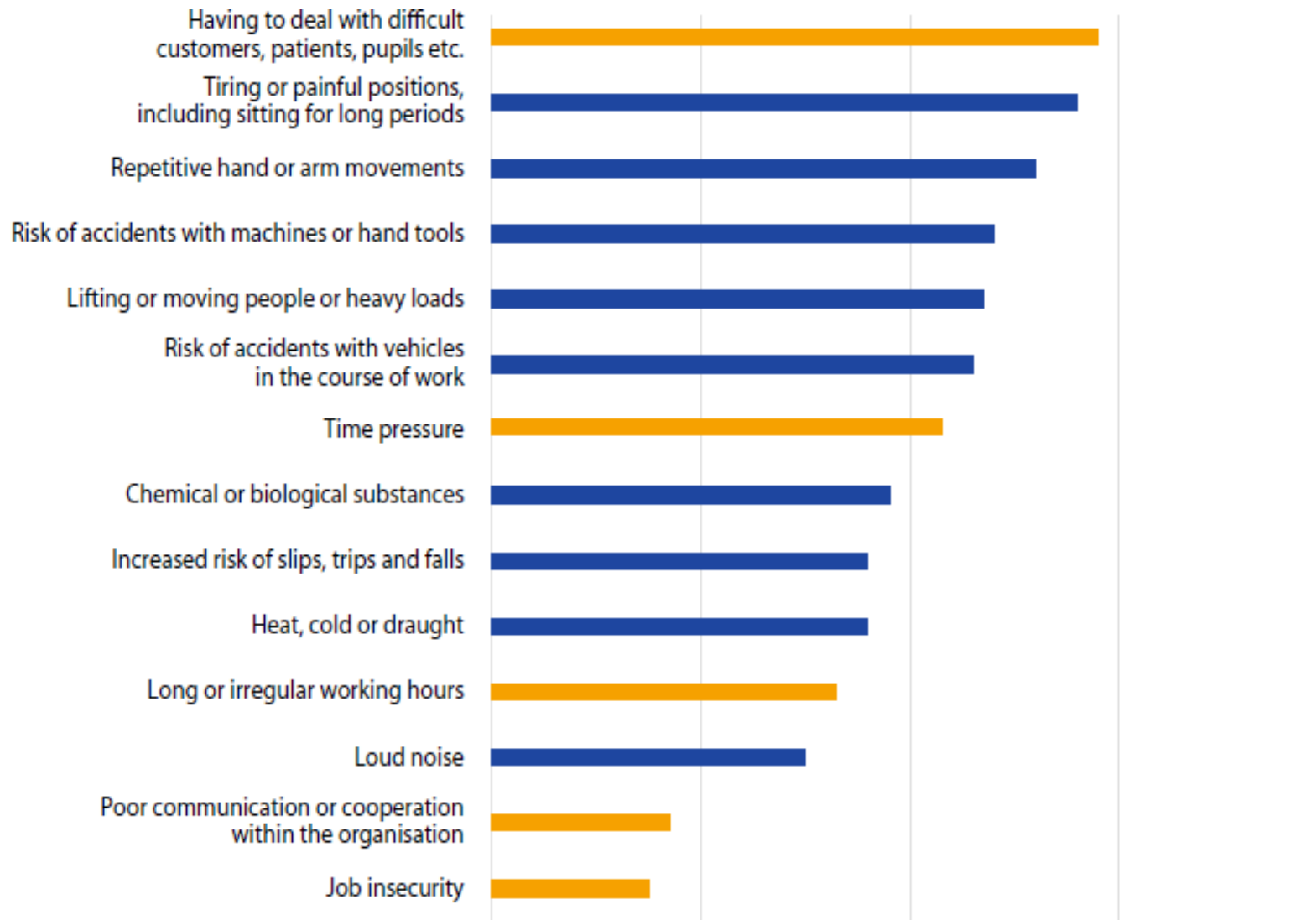
# Ar darbu saistīta stresa biežākie iemesli (Latvija)

Kuri Jūsaprāt no turpmāk minētajiem ir visizplatītākie ar darbu saistīta stresa iemesli mūsdienās, ja tādi vispār pastāv? (%)



Dati: Viseiropas sabiedriskās domas aptauja par darba drošību un veselību, EU OSHA & IPSOS, 2013

# Pēdējie rezultāti? ESENER 2 pētījums



Dati: ESENER 2, EU OSHA & TNS, 2015



## Iemesli aiziet no pašreizējā darba

Lūdzu, norādiet trīs galvenos iemeslus, kāpēc Jūs aizietu no darba?



Bāze: darba ņēmēji, n=635.

Dati: TNS, 2014.gada novembris.

# Vai stress ir LABS vai SLIKTS – ko tas mums var nodarīt?

- **Stress ir vajadzīgs – tā tad labs?**
- Tomēr jāatceras – labs tas ir tikai līdz zināmām brīdim...!
- Stresa faktori izraisa mūsu ķermeņa reakciju – pamatā tās ir dažāda veida bioķīmiskās (hormonālās – pamatā glikokortikoīdu) un emocionālās izmaiņas – tās izraisa t.s. hipotalāma-hipofīzes-virsnieru un simpatoadrenālā sistēma
  - » Tās mobilizē mūsu ķermeni atbildes reakcijai
  - » Tām raksturīgs cirkāds ritms

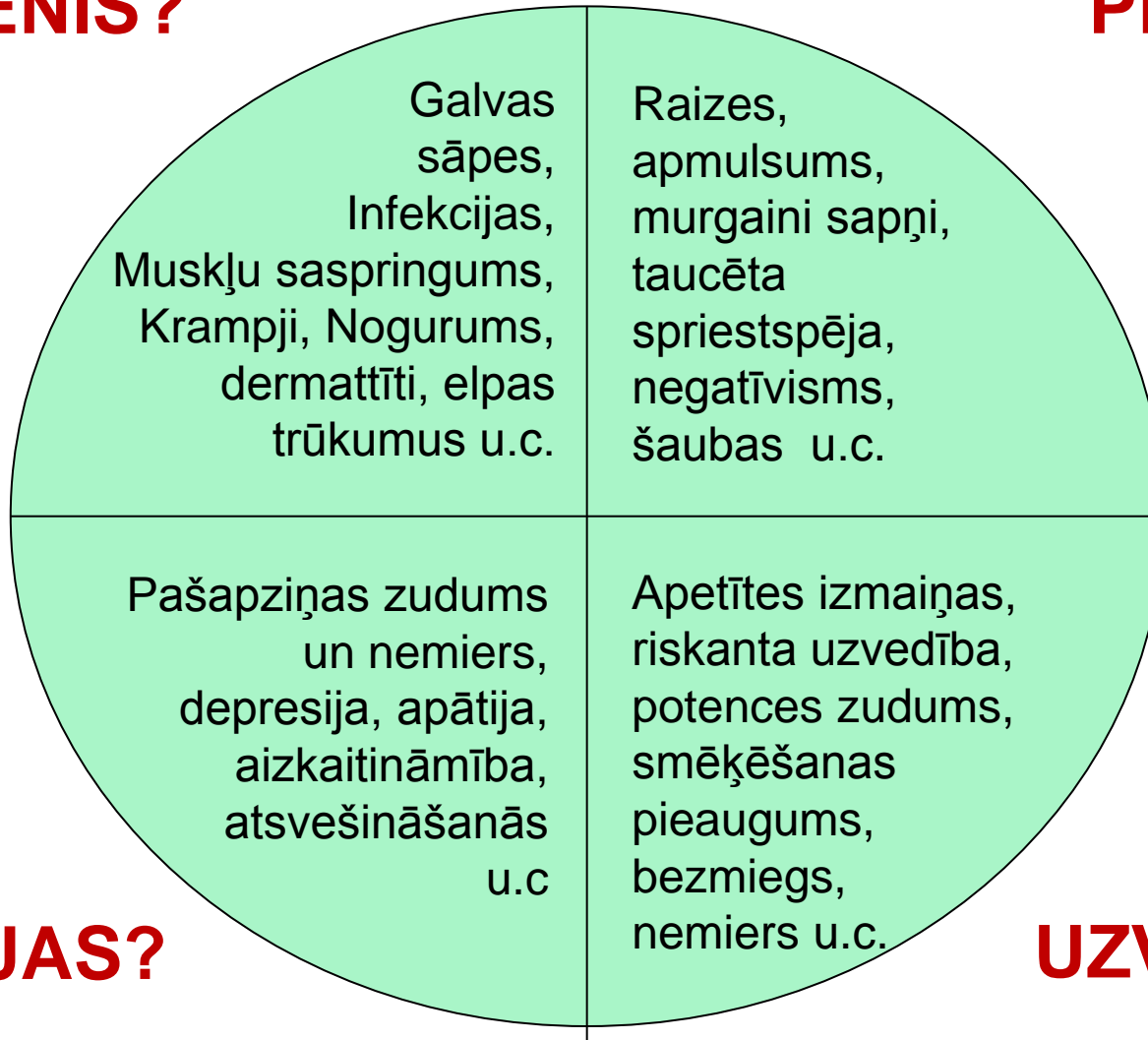
# Vai stress ir labs vai slikts?

<b>1.fāze</b>	<b>Trauksmes reakcija</b>	<b>Eustress – Labais Stress!</b>
<b>2.fāze</b>	<b>Pretestības fāze</b>	
<b>3.fāze</b>	<b>Izsīkums (resursu iztērēšana)</b>	<b>Distress – Sliktais stress!</b>

# Kas notiek distresa situācijās?

**ĶERMENIS?**

**PRĀTS?**



**EMOCIJAS?**

**UZVEDĪBA?**

# Atsevišķs fenomens – Izdegšanas sindroms

- Visi «dzirdējuši» un visiem ir «viedoklis»
- Kombinētas stresa iedarbības sekas?
- Joprojām nav vienotas izdegšanas sindroma (IS) **definīcijas**, tomēr ir vienošanās, ka IS ir raksturīgas 5 būtiskas iezīmes:
  - » emocionāls diskomforts
  - » psihiski un uzvedības simptomi
  - » stāvoklis un simptomi saistīti ar darba vides ietekmi
  - » simptomus novēro indivīdiem bez psihiskām slimībām
  - » simptomu rezultātā krītas darba produktivitāte un efektivitāte

# Izdegšanas sindroms

- Augstāks risks profesijām, kurās nodarbinātie ir **intensīvā saskarsmē** ar citiem cilvēkiem, kuriem ir kādas fiziskas vai emocionālas vajadzības
- Tātad riska grupas = vēsturiski „palīdzošās” profesijas – mediķi, skolotāji, sociālie darbinieki, psihologi, policisti, mācītāji u.c..

**Mūsdienās – situācija mainījusies!**

Kontaktu  
biežums

Augsts

Zems

Reģistrators Tirdzniecības pārstāvis Bibliotekārs <i>(vidējs risks)</i>	Sociālais darbinieks Klientu apkalpotājs Skolotājs Ārsts Medicīnas māsa <i>(augsts risks)</i>
Fiziķis Mežsargs Laborants <i>(zems risks)</i>	Ugunsdzēsējs Policists <i>(vidējs risks)</i>

Zema

Augsta

Kontaktu intensitāte

(Cordes, & Dougherty, 1993)

# Izdegšanas sindroms

## ■ Personības iezīmes:

- » Pašcieņas trūkums kombinācijā ar iekšēja sacensības nepieciešamība = bailes gūt panākumus un bailes piedzīvot neveiksmi
- » “Darbaholisms” un pārmērīgs apzinīgums
- » Autoritārisms un ne-elastība, nespēja/negatīva mainīt ierasto darbu
- » Izteikta agresivitāte, nepacietība
- » Nespēja noteikt robežas (piem., darbs/privātā dzīve)
- » Uzmanības trūkums pret savām vajadzībām un vēlmēm
- » Fiziskas un / vai psihiskas izolācijas veidošana

# Izdegšanas sindroms – kur biežāk?

## ■ Personības un darba vietas pazīmes:

- » Problēmas saskarsmē ar kolēģiem
- » Problēmas saskarsmē ar administrāciju

## ■ Darba vietas pazīmes:

- » Neskaidrs pienākumu sadalījums
- » Laika trūkums
- » Kolēģu atbalsta trūkums, konfliktējoši mērķi
- » Neadekvāti zems finansiāls un emocionāls atalgojums
- » Darbs maiņās vai vienatnē
- » Konflikti ar klientiem/pacientiem
- » Attieksme no klientiem/sabiedrības (zems sociālais stāvoklis)
- » Darbs ar cilvēkiem, kuri «cieš» (ir raksturīgās nozares)

Avots: Psihosociālā darba vide, 2010



# Vai varam izmērīt, cik liels ir stress?

- Varam, bet ne tik vienkārši kā citus riska faktoros – troksni, vibrāciju, ķīmiskās vielas u.c.
- 3 galvenie virzieni:
  - » Riska novērtējuma paplašināšana koncentrējoties uz «stresoriem» - uzņēmuma līmenī iespējams identificēt galvenās iespējamās stresoru grupas
  - » Nodarbināto aptaujas – subjektīvs/individuāls skatījums, kurš dod ieskatu arī par uzņēmuma problēmām
  - » Objektīvie izmeklējumi – stresa hormonu mērījumi
- Svarīgi - bieži iespējams konstatēt **sekas**, bet ir ļoti grūti identificēt, tieši kuri riska faktori ir to **cēloņi**

# «Stresa» Aptaujas anketas

## ■ Ir daudz un dažādas....

» Vispārējā Ziemeļvalstu psiholoģisko un sociālo faktoru aptauja (angl. *General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work*, saukta arī par *QPSNordic*).

» “Darba stresa aptauja” (*Job Stress Survey* [Spielberger, 1991]), kas adaptēta latviešu valodā [J. Maslova. RPIVA, 2006]

» Virkne citu, piemēram, Somijas KIVA u.c.

# Kiva aptauja

## 1. Vai Jūs ar patiku nācāt uz darbu pagājušā nedēļā?

1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

Ne pārāk lielu

Jā, ļoti lielu

## 2. Par cik nozīmīgu Jūs uzskatiet savu darbu?

1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

Ne pārāk

Ļoti

## 3. Es jūtu, ka varu kontrolēt un ietekmēt savu darbu?

1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

Nemaz

Ļoti

## 4. Es labi satieku ar saviem ar saviem kolēģiem / darba biedriem?

1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

Slikti

Labi

## 5. Cik labi Jūsu tiešais priekšnieks darbojas kā vadītājs?

1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

Ļoti slikti

Labi

## 6. Cik pārliecināts esat, ka vēlaties turpināt darbu pie šī darba devēja?

1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

Nemaz neesmu

Ļoti pārliecināts

## 7. Cik daudz Jūs varat ietekmēt tos faktorus, kas ietekmē Jūsu darbu?

1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

Nemaz

Ļoti

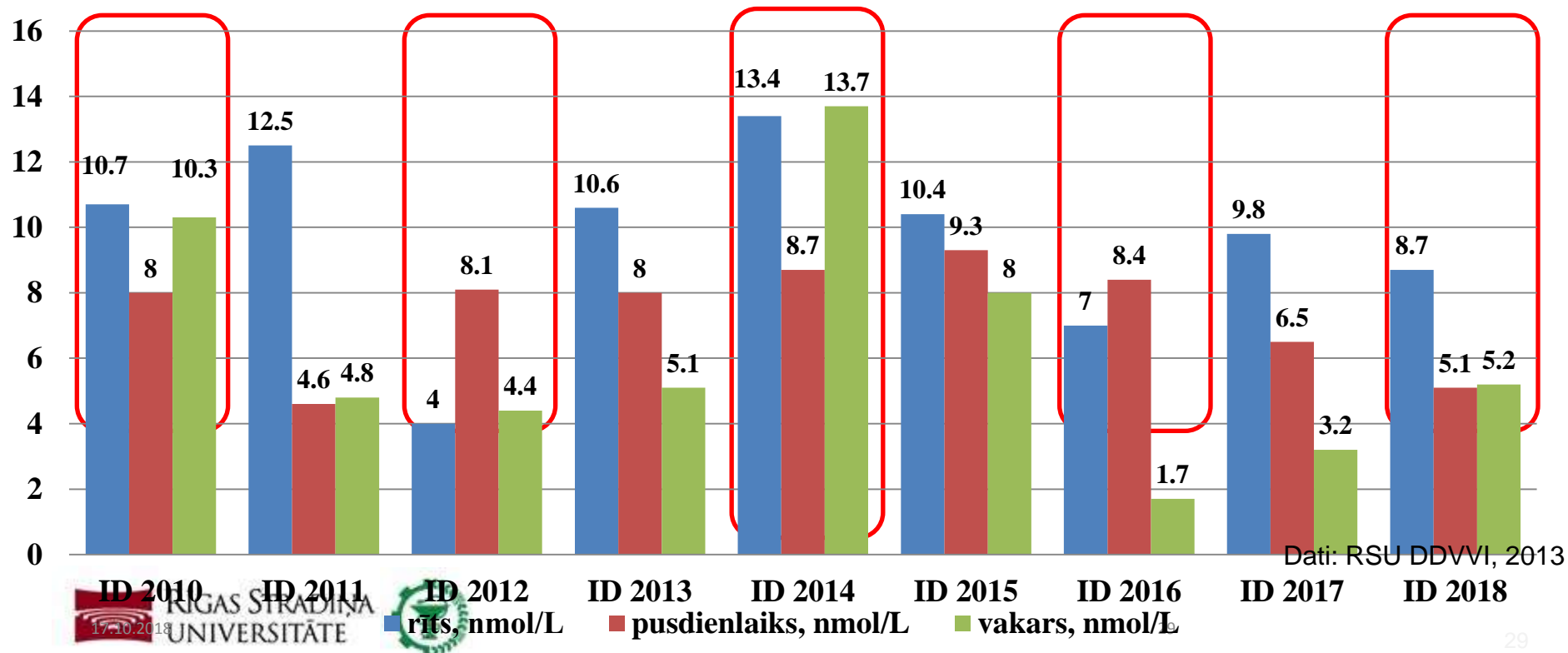
# Stresa hormonu mērījumi un citi objektīvie izmeklējumi

- Stresa indikatoru (stresa hormonu) izmantošana stresa stāvokļu objektīvizēšanai:
  - » **kortizols,**
  - »  $\alpha$ -amilaze,
  - » Kateholamīni, piemēram, adrenalīns:
  - » testosterons
- Stresa izpausmes vērtējums pēc sirds-asinsrites sistēmas reakcijas uz stresu (precīzākais un vienkāršākais – asinsspiediens!)
- **Latvijā ir bijuši vairāki pilotprojekti par Kortizola mērījumiem!**
- Pieejami arī kā laboratorijas pakalpojums!

# Piemēri – Kortizola mērījumu rezultāti

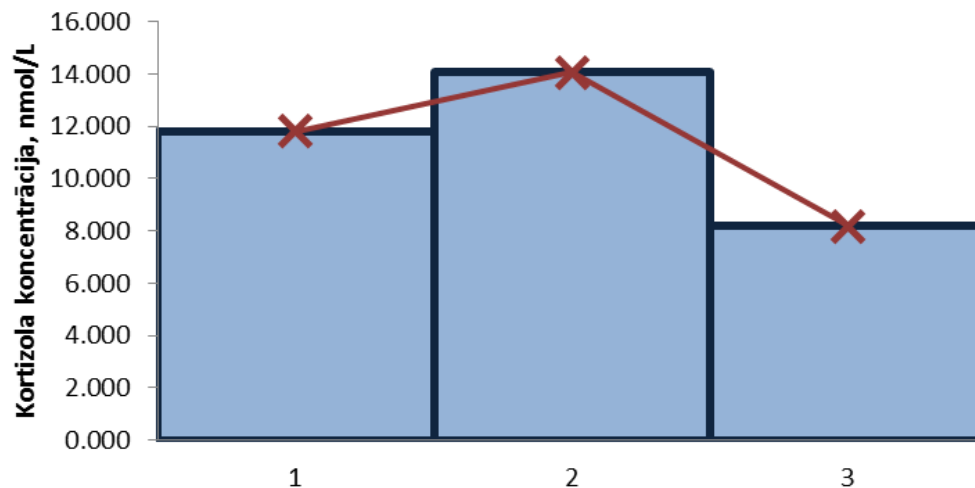
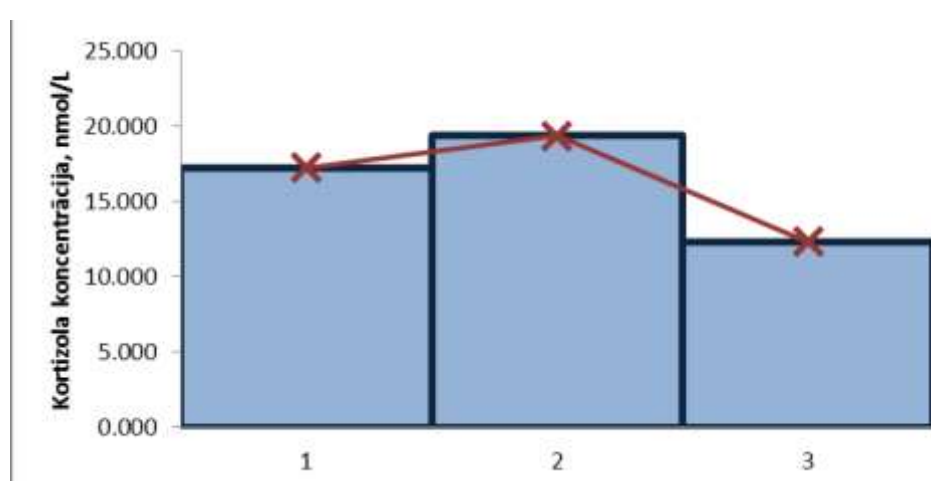
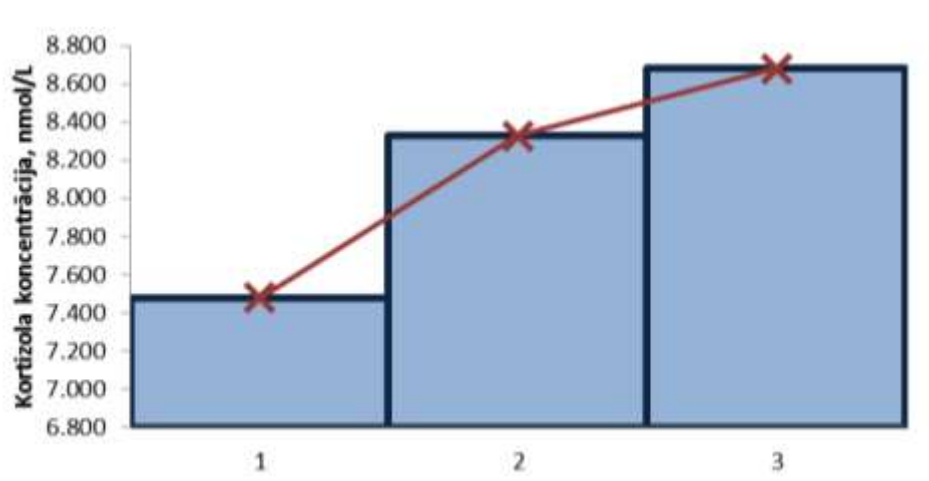
■ Vidējais kortizola koncentrācijas diapazons diennakts ritmā ir no 1 – 25 nmol/L;

- no rīta koncentrācija ir visaugstākā,
- dienas laikā tā pakāpeniski samazinās
- vakarā sasniedz zemāko koncentrāciju.



# Stresa mērījumi klientu apkalpošanas centros

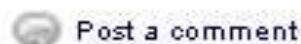
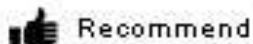
- Piemēri no klientu centrā (zvanu centrā) veiktajiem mērījumiem (2015.gads, Rīga)



# Vai stress ietekmē uzņēmumu un organizāciju darbību?

## ■ JĀ, ļoti!

- Daudz pētījumu par iespējamām «stresa» izmaksām, ņemot vērā šo risku plašo izplatību un iedarbību
- Īpaši uzmanības centrā «izdeģšanas sindroms»
- Tieši organizāciju līmenī ir pierādīti 2 aspekti:
  - » Darba kavējumu («slimības lapu») skaita pieaugums!
  - » T.s. «prezenteisma» apjoma pieaugums



DAILY NEWS Sep 23, 2013 10:45 AM - 0 comments

## Canadian economy lost \$16.6B due to absenteeism: Conference Board

By: *The Canadian Press*

TEXT SIZE

2013-09-23

OTTAWA, ONT. (The Canadian Press)

The Canadian economy lost \$16.6 billion last year due to absenteeism, according to a study by the Conference Board of Canada.

The board's report says that on average, a full-time Canadian worker was absent for 9.3 days in 2011, with the highest absenteeism rates found in the health care and social assistance sectors.

The cost amounted to an average of 2.4 per cent of the gross annual payroll in Canada in 2012.

### Related Topics

Health care  
Injury, Illness Prevention  
Mental Health  
Stress  
Work/Life Balance

5 – 8 Nov. 2013  
Düsseldorf  
Germany





# Kā tieši stress ietekmē organizācijas?

- Sliktais stress (distress) ietekmē ne tikai indivīdu!
- Ietekme grupu (struktūrvienību) līmenī:
  - Strīdi un konflikti
  - Mobbingi, bossings - emocionālā un fiziskā vardarbība
  - Izvairīšanās, norobežošanās no citiem
  - Destruktīva uzvedība
  - Grūtības atrast jaunus darbiniekus

# Kā tieši stress ietekmē organizācijas?

## ■ Ietekme organizācijas līmenī:

- Darba kavējumi
- Mazinās atdeve darbam, darba ražīgums
- Palielinās personāla mainība
- Palielinās riskantas rīcības un darba negadījumu skaits
- Pieaugošs klientu sūdzību skaits

# Ko vispār varam darīt?

- Preventīvās darbības iespējamās **indivīda**, **grupas** (struktūrvienības līmenī) un **organizāciju** līmenī
- **Uzņēmuma** līmenī:
  - » faktoru identifikācija un mazināšana
  - » apzināta stresa brīvas kultūras veidošana un kopšana, piemērota un atbalstoša darba vide
  - » atbalsta programmas
  - » stresa vadības mācības
- **Grupas** (struktūrvienības) līmenī
  - » Atbalsta nodrošināšana un izpratne
  - » Darba un ārpusdarba aktivitāšu sabalansēšana

# Ko varam darīt?

## ■ Individīda līmenī

- » Informētība par psihoemocionāliem riska faktoriem un to, ka tie nav nekas slikts vai nosodāms!
- » Reālistisks priekšstats par sevi
- » Savu vajadzību atzīšana (apzināšanās un respekts)
- » Reālu, sasniedzamu mērķu uzstādīšana
- » Stresa un izdegšanas simptomu pazīšana

# Ko varam darīt?

## ■ Individāda līmenī

- » Līdzsvars starp iesaistīšanos un sevis saglabāšanu
- » Aktīva dzīve ārpus darba
- » Pietiekoši daudzi, kvalitatīvi pārtraukumi
- » Režīma ievērošana (darbā un privātā dzīvē)
- » Palīdzības pieņemšana (atzīt vajadzību, meklēt, pieņemt)

## «Izdeg-tie» kampaņas 10 «baušļi»

1. Reāli novērtē savas īpašības un spējas veicamā darba kontekstā, nepārvērtē spēkus.
2. Sakārto savu darba vietu, uzturi to kārtībā un, ja nepieciešams, uzlabo.
3. Izvirzi tikai reālus un sasniedzamus mērķus, nelidiniies pa mākoņiem.
4. Uzturi labas attiecības ar kolēģiem un izmanto iespēju strādāt komandā.
5. Iemācies atpazīt stresa un izdegšanas pazīmes.

[www.izdegtie.lv](http://www.izdegtie.lv)

[www.incsr.eu](http://www.incsr.eu)

## «Izdeg-tie» kampaņas 10 «baušļi»

6. Ja tev nepieciešama palīdzība, atzīsti un palūdz to.
7. Saglabā līdzsvaru starp ziedošanos darbam un privāto dzīvi, kas nav mazāk svarīga
8. Plāno savu laiku un paredzi tajā gana daudz atpūtas brīžu, lai vari atgūt spēkus.
9. Palielini ārpusdarba aktivitāšu daudzumu, lai sabalansētu noslodzi.
10. Ievēro režīmu un atvēli pietiekami daudz laika miegam.

# Vai LABIE uzņēmumi par to domā?

- PIEMĒRS: Eiropas konkursa “*Healthy Workplaces Manage Stress*” par stresa mazināšanu darba vietās uzvarētājs – **SIEMENS**
- Programma «Life in Balance»
- Programmas fokuss 5 virzienos:
  - » Informētība par stresa riskiem
  - » Vadības iesaistīšanās
  - » Komunikācija
  - » Apmācība
  - » Individuālas atbalsta programmas
- Darba kavējumu samazinājums: 26%



# Secinājumi un tālāka rīcība?

- Stress ir nepieciešama mūsu dzīves sastāvdaļa, tomēr - ja tā ir pārāk daudz, tā sekas ir būtiskas
- Risinājumi:
  - » Psihoemocionālo risku identificēšana un mazināšana
  - » Apmācības gan par riskiem, gan «Stresa pārvaldību»
  - » Sarunas ar vadītājiem, darba aizsardzības speciālistiem
- Līdzšinējā pieredze daudzās organizācijās: Problēma nr.1 – komunikācija!
- Svarīgi arī – veselību atbalstoša darba vide un pasākumi – **veselības veicināšana darbā!**

# Ko dara uzņēmumi Latvijā – veselību atbalstošu darba vietu izveidē?

- Kopējā situācija – maz uzņēmumu par veselības veicināšanu darba vietās (VVDV) domā sistēmātiski un mērķtiecīgi...
- Tomēr – ir arī daudz labu piemēru, par kuriem mēs neuzzinām...
- Prezentācijā – reālu Latvijas uzņēmumu piemēri (no Ilgstpējas indeksa, pieredzes un auditiem uzņēmumos, DAS aptaujas u.c.)!

# Tipiskākie VVDV virzieni?

- Galvenās virzienu/pasākumu grupas:
  - » **darba apstākļu tālāka uzlabošana virs minimālo prasību apjoma** – piemēram, elastīga darba laika organizēšana, ļaujot darbiniekiem darba laika sākumu un beigas izvēlēties pašam;
  - » **vispārējā veselības stāvokļa uzlabošana** – piemēram, vakcinācija pret gripu;
  - » **veselīgu ēšanas paradumu veicināšana** – veselīgu maltīšu nodrošināšana darba vietās, liekā svara kontroles programmu veicināšana;

# Tipiskākie VVDV virzieni?

- » **fizisko aktivitāšu un veselīga dzīvesveida veicināšana** – piemēram, speciālu vingrojumu kompleksu veidošana;
- » **sociālo kontaktu veicināšana** – piemēram, kopīgu pasākumu organizēšana, t.sk. ārpus darba laika un vietas, ģimeņu iesaistīšana;
- » **atkarību profilakse un mazināšana** – piemēram, informācijas kampaņas par alkoholisko un narkotisko vielu, kā arī medikamentu radītajām problēmām, atkarības ārstēšanas programmu ieviešana.

# Darba apstākļu tālāka uzlabošana – veselīgu darba vietu izveide?

- Doma – nodrošināt labākus apstākļus salīdzinājumā ar minimālo prasību izpildi:
  - » Mikroklimata (īpaši caurvējš, sauss gaiss u.c.) uzlabošana,
  - » apgaismojuma uzlabošana,
  - » darba vietu iekārtojuma pilnveidošana (ergonomikas uzlabošana) u.c.,
  - » darba organizācijas, darba laika plānošanas u.c. faktoru uzlabošana;
  - » Riska grupu darba aizsardzības organizācija (grūtnieces, barojošas mātes, jaunieši u.c.)

# Piemēri – Ergonomikai: Darbvirsmas



- \* Stāvot cilvēks patērē **3x vairāk enerģijas**, samazina spiedienu uz starpskriemeļu diskiem
- \* Ilgstoši stāvot, rodas pietūkums kājās

# Ergonomiski krēsli – dažāda veida!





# Ergonomisku risinājumu piemēri

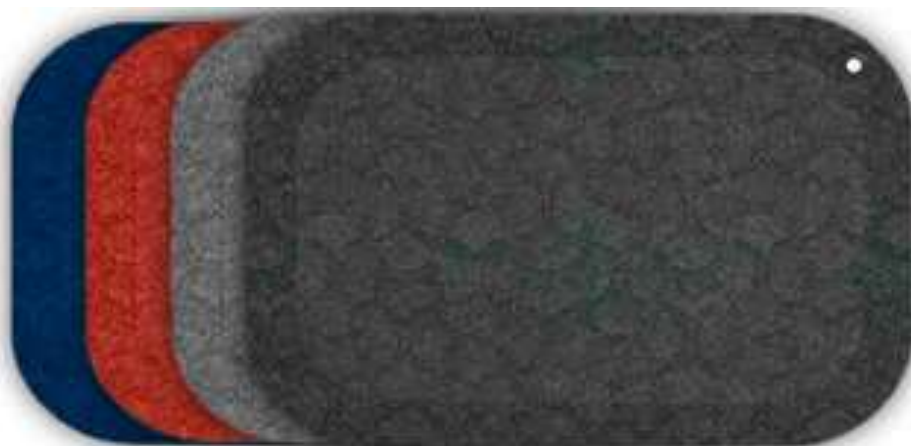




# Amortizējoši paklāji



Ar pārklājumu



Mīkstie



Elektrostatiskie!

# Piemērs no dzīves

- *Par saviem privātiem līdzekļiem nopirku sēžamo bumbu un gaisa spilvenu. Tos «palaidu apkārt», lai katrs var iemēģināt, vai patīk. Visi ar aizrautību to iemēģināja (katram devu uz kādu nedēļu), izņemot pāris skeptiķus - vīriešus. Daži jau ir iegādājušies bumbas priekš mājas darba vietas, bet spilvenus - gan mājām, gan darbam. Darba vietā bumba mūsu iestādes specifikai īsti neder, taču pa reizei kāds paprasa un pasēž. Tā stāv manā kabinetā un katram pieejama.*

## Darbs Mettropolē

- 78% ir apmierināti ar tīrā galda politiku.
- 72% personīgi iepazīna daudzus kolēģus, kurus iepriekš nepazīna.
- 73% strādāšana Mettropolē sniedza jaunas iespējas un idejas.
- 69% uzskata, ka sadarbība ar kolēģiem ļauj ātrāk nonākt pie rezultāta.
- 76% Mettropoles darbinieku savā starpā vairāk sazinās klātienē, nevis pastā.
- 88% ir apmierināti, ka ir daļa no Mettropoles.



■ Avots: Dienas Business, 21.10.2016

# Noslēgumā?

- Stress un tā sekas veselībai nav mīts!
- Pirmais solis uz situācijas uzlabošanu – tās apzināšanās visos līmeņos!
- Ir virkne preventīvu pasākumu, kurus var veikt gan organizācijas, gan indivīda līmenī!
- Veselību atbalstošas un veicinošas darba vietas – ļoti būtiska lieta!
- Individuālās uzvedības izmaiņas – visgrūtākās, bet, kombinācijā ar darba vietas atbalstu – **EFEKTĪVĀKĀS!**

# Indivīda izvēle - Ikdienišķa izvēle?



0,34 Euro  
vai 3,40  
Euro/kg

0,30 Euro  
vai 5  
Euro/kg

■ Paradumu maiņai vajagot 21 dienu...!