

„Veselības veicināšana darba vietās – iespējas un pieredze” Kopējā situācija un koncepcija

Ivars Vanadziņš, Dr.med.,
Darba drošības un vides veselības institūts,
Rīgas Stradiņa universitāte
2022



RĪGAS STRADIŅA
UNIVERSITĀTE



Darba drošības un vides veselības
institūts

Kāpēc ir aktuāla «Veselības veicināšana darba vietās?»

- Darba vides ietekme uz veselību kā tādu un «veselīgu dzīvesveidu» Latvijā nepietiekami novērtēta – situācija gan **kopumā mainās un uzlabojas!**
- Veselības traucējumi (īpaši stresa un pārslodžu/ergonomikas izraisītie) izmaksā ļoti dārgi un prasa ilgstošu rehabilitāciju un pastāvīgu uzraudzību
- Veselības riski ietekmē ne tikai slimības lapu skaitu, arodslimību statistiku un ārstēšanas izdevumus, bet arī produktivitāti un darba spējas (t.s. “*presenteism*”) – attiecīgi arī valsts un uzņēmuma ekonomiku!

Esam mainījušies un turpinām mainīties!

Darba aizsardzības likumam

15 gadi!

Kas ir mainījies?

Toreiz

Tā laika Latvijas Medicīnas
akadēmijas Darba un vides
veselības institūta ārste

Linda Matisāne:

*"Mēbeles ir regulējamas un
pielāgojamas konkrētam
cilvēkam, taču darbinieks vai nu
neprot regulēt, vai nepievērš tam
uzmanību, viņam vienkārši
neienāk prātā, ka mēbeles var
pielāgot."*

2000. gads

Dienas bizness, 2000. gada 31. augusts



Tagad

Nordea bankas

*Latvijas filiāles
departamenta finanšu
produktu speciālisti strādā
dažādos augstumos.
Elektroniskie datorgaldi dod
iespēju atrasties gan ierasti-
sēdus, gan piecelties kājās un
turpināt darbu. Piespied tik
pādziņu un galda virsma ar
visu datoru uzdūcina tādā
augstumā, kā nepieciešams.*

Gribu sēžu, gribu – stāvu



Darba aizsardzības likumam

15 gadi!

Kas ir mainījies?



Valsts darba
inspekcija

Toreiz

2001. gads

Tā laika Labklājības ministrijas
Darba aizsardzības politikas nodaļas vadītājs
Imants Kristiņš:

**"Direktīva "Darbs ar displeju" un
Ministru kabineta Noteikumi
Nr.153 "Darba drošības un
veselības aizsardzības
noteikumi, strādājot ar displeju
un iekārtojot darbstaeciņu" - ir
un būs viena no dārgākajām
Direktīvām tās ieviešanas
procesā - tieši speciālo mēbeļu
nepieciešamības ziņā."**

Latvijas Meža nozaru arodu biedrības ziņas, 2001. gads



Tagad

Ir daudz uzņēmumu - labas prakses piemēru, kas ne tikai pilda
normatīvo aktu prasības, bet dara daudz vairāk, lai uzlabotu darba
vidi un nodrošinātu darbiniekiem patīkamus darba apstākļus,
piemēram, darbiniekiem tiek nodrošinātas īpaši aprīkotas atpūtas
telpas, bezmaksas pusdienas, bezmaksas sportiskās aktivitātes,
ziemā - ingvera tējas ar medu, veselīgi našķi, sulas un ne tikai!

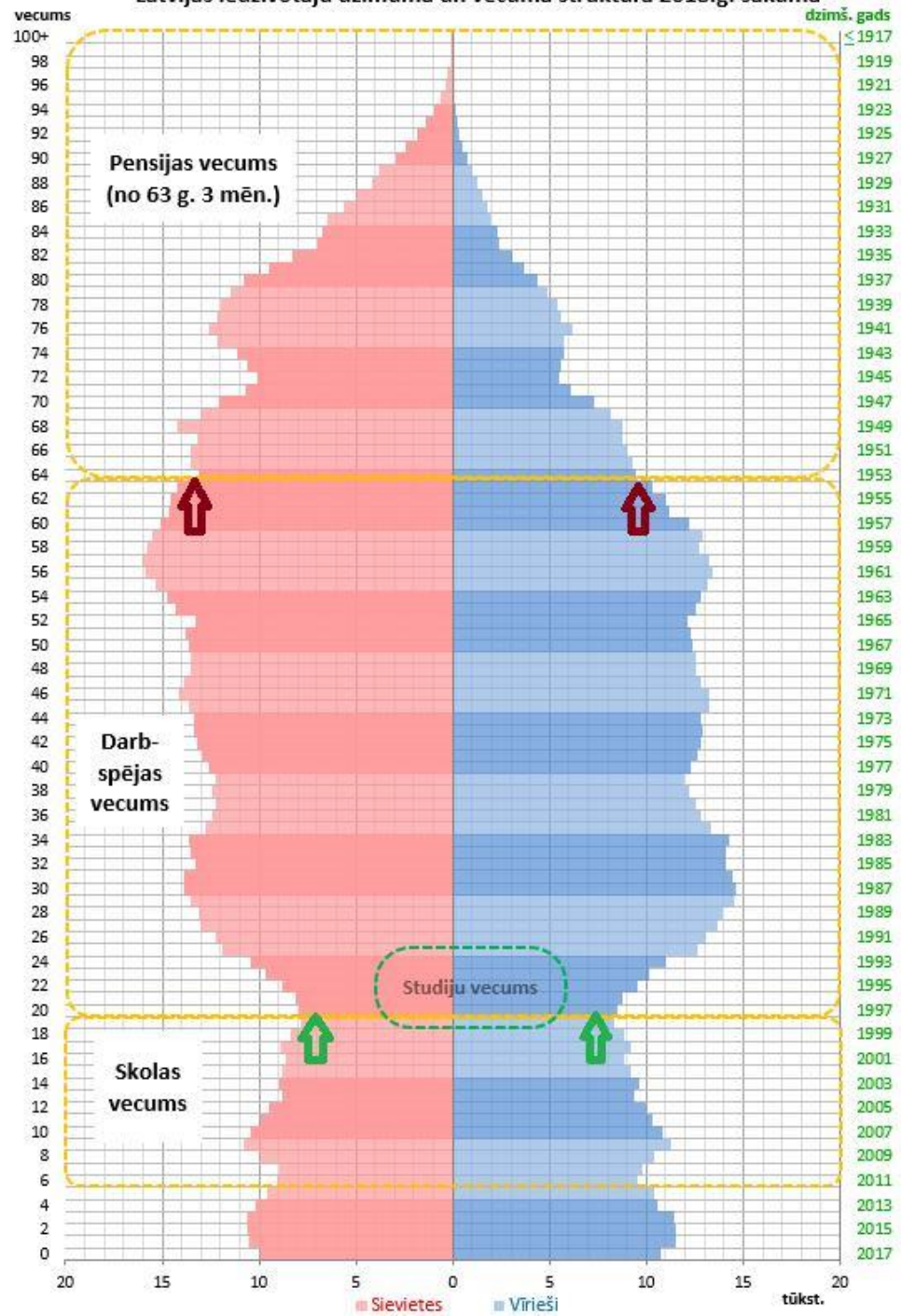


RĪGAS STRADIŅA
UNIVERSITĀTE

Izaicinājumi turpmākajā laika periodā

- Tuvākā un tālāk nākotnē mūs sagaida daudzas problēmas:
 - » Populācijas (un arī darbaspēka) novecošana, izmaiņas darba spējās
 - » Pieaugošs cilvēku skaits ar hroniskām saslimšanām, attiecīgi papildus noslogojums veselības un sociālajai sistēmai
 - » Izmaiņas pašā darba vidē un jauni riski, garas darba stundas un pārslodzes, informācijas pārbagātība
 - » Veselības veicināšanas un slimību profilakses nozīmes pieaugums
 - » Slikta uztura, atkarību un kaitīgo ieradumu pieaugumus
- Tā būs gan ekonomiska, gan sociāla problēma

Latvijas iedzīvotāju dzimuma un vecuma struktūra 2018.g. sākumā

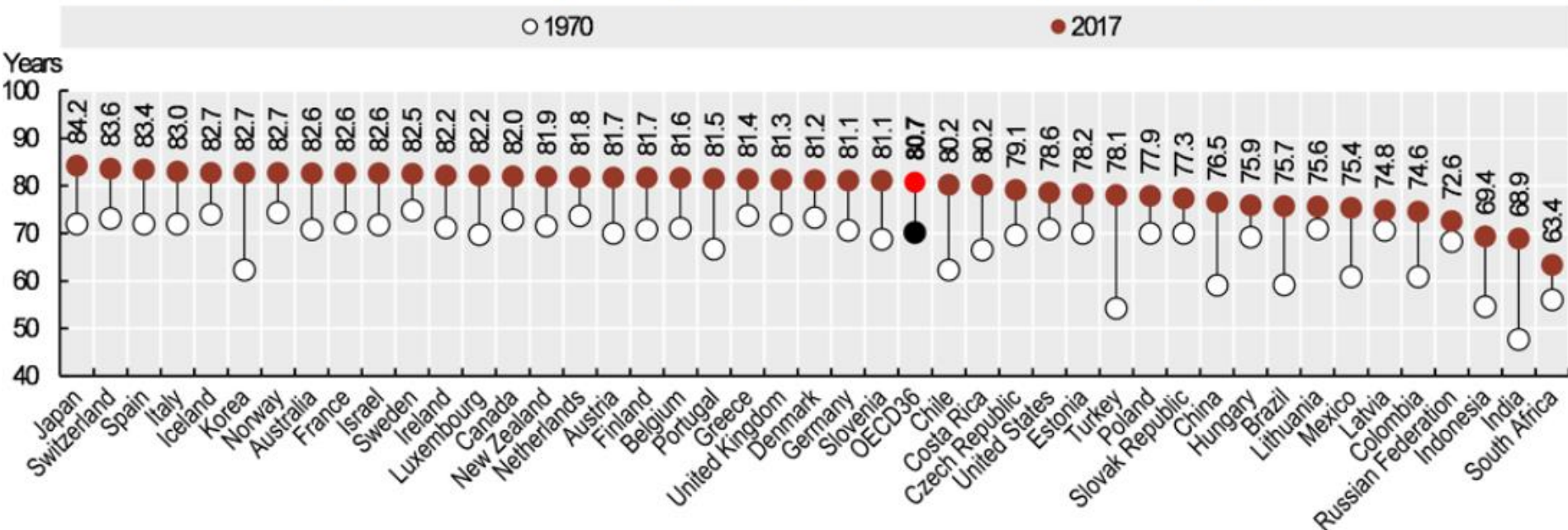


Demogrāfija – kādi esam?



Sagaidāmais dzīves ilgums piedzimšanas brīdī

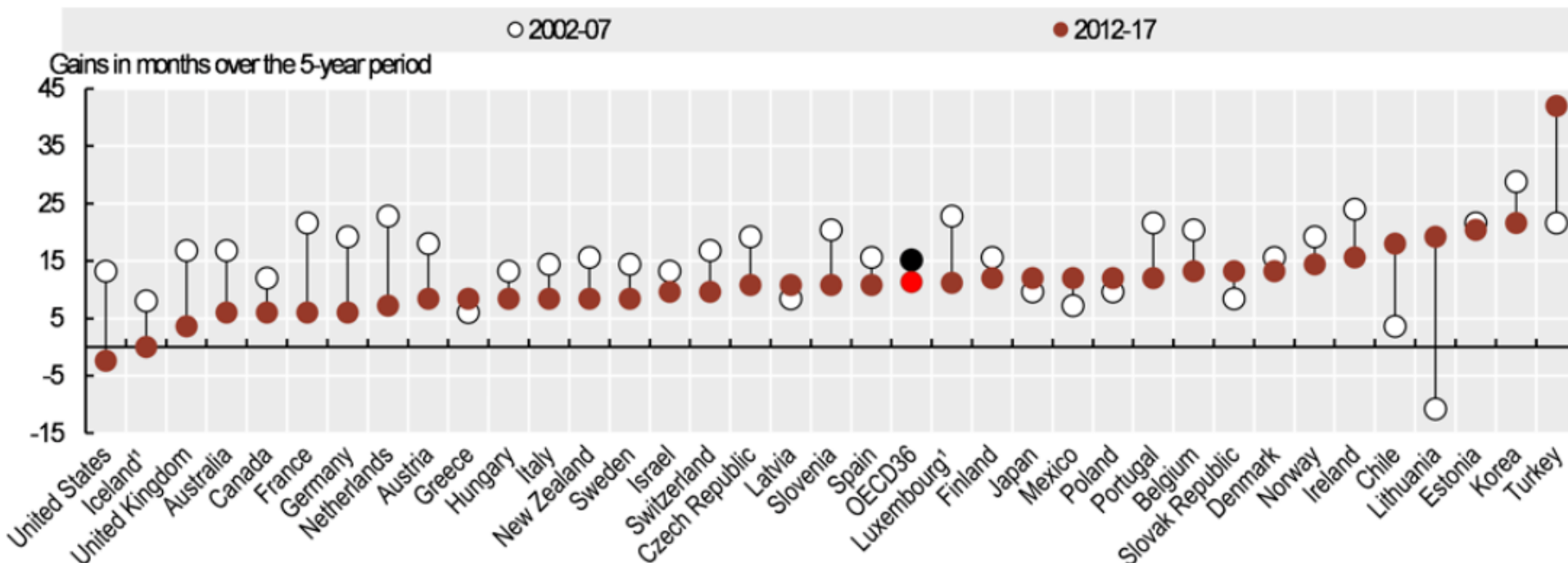
Figure 3.1. Life expectancy at birth, 1970 and 2017 (or nearest year)



Source: OECD Health Statistics 2019.

Sagaidāmais dzīves ilgums piedzimšanas brīdī - izmaiņas

Figure 3.2. **Slowdown in life expectancy gains, 2012-17 and 2002-07**



1. Three-year average.

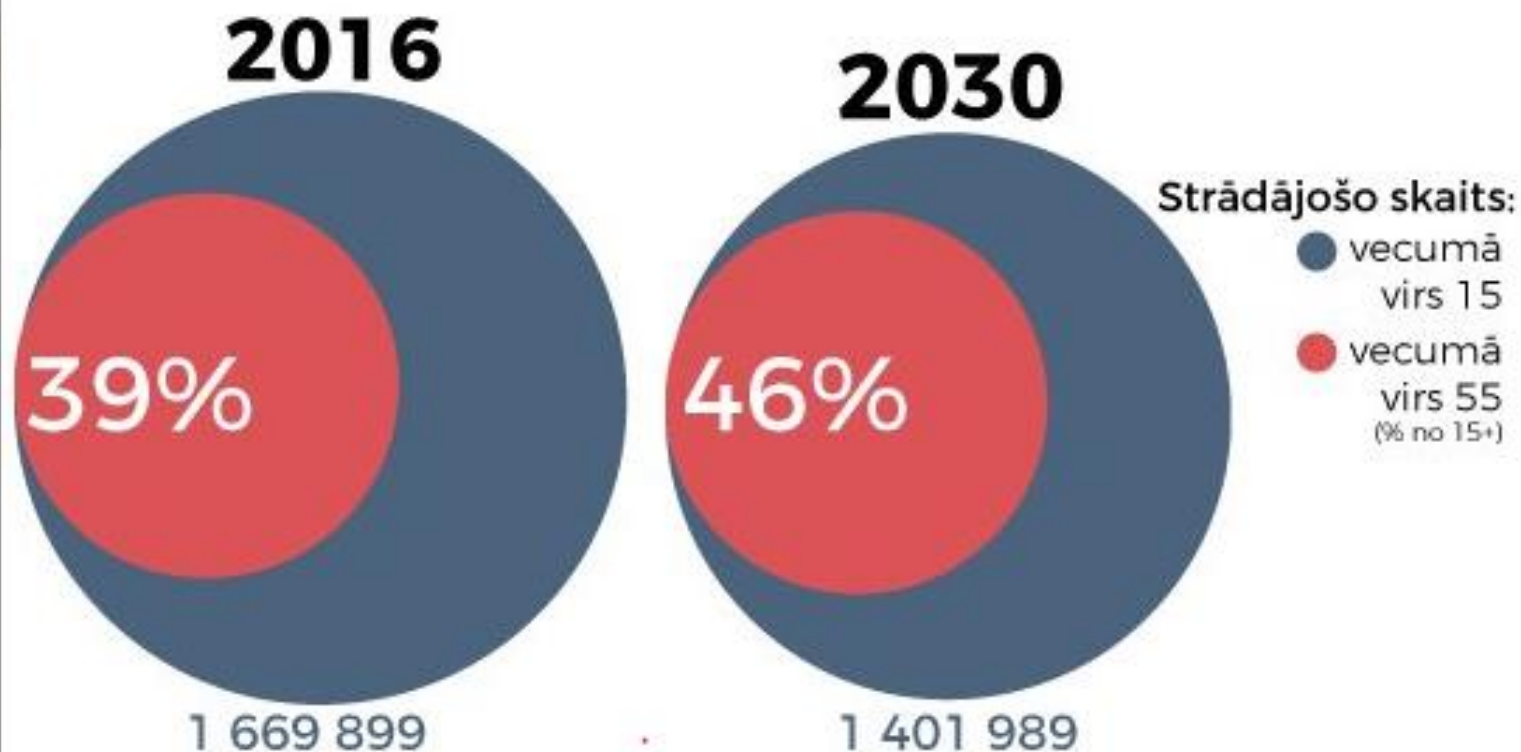
Source: OECD Health Statistics 2019.

Pensionēšanās vecums



Cik traki būs?

DEMOGRĀFISKĀ SITUĀCIJA LATVIJĀ



Avots: EUROSTAT



Inga Springe @IngaSpringe - 23m

Jau pēc 14 gadiem gandrīz puse strādājošo LV būs pirmspensijas vecumā. Ko dara darba devēji? Rimi pozitīvais piemērs rebaltica.lv/lv/petijumi/ma... pic.twitter.com/APmBT72GDi



Veselības stāvokļa pašvērtējums dzimuma un vecuma grupās (%)

Tabula 18.A. Veselības stāvokļa pašnovērtējums, dzimuma un vecuma grupās (%).

Table 18.A. Self-assessment of state of health by sex and age (%)

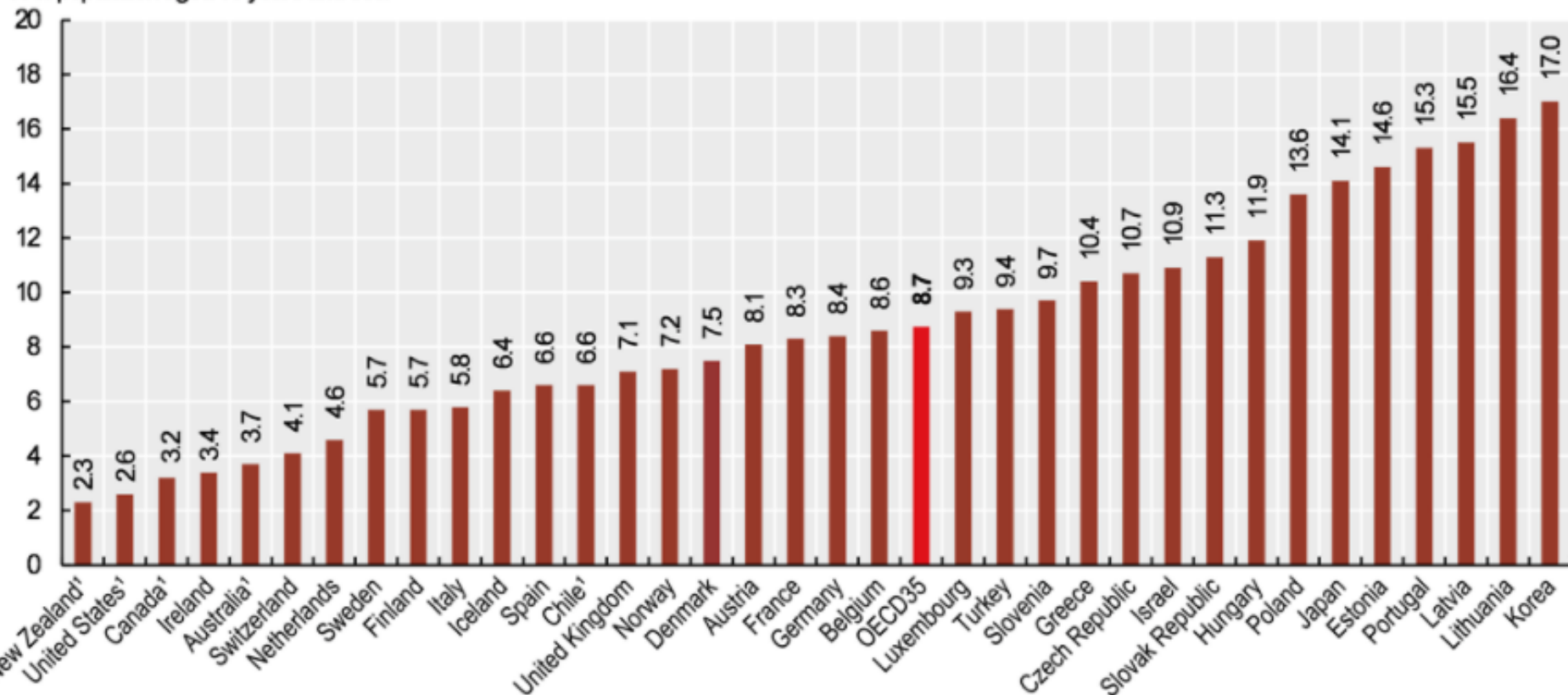
		Vīrieši/ Males							Sievietes/ Females							Kopā/ Total		
		Vecuma grupa/ Age group							Kopā/ Total	Vecuma grupa/ Age group							Kopā/ Total	
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	15-24		25-34	35-44	45-54	55-64	65-74				
<i>Kā Jūs pats (pati) novērtējat savu pašreizējo veselības stāvokli?/ How do you estimate your current state of health?</i>	<i>labs/ good</i>	52,3	32,5	23,2	13,5	5,0	3,4	22,1	46,0	36,1	17,8	15,4	5,3	5,6	18,4	20,2		
	<i>diezgan labs/ reasonably good</i>	38,0	47,0	44,5	32,2	15,3	10,5	33,1	39,6	41,8	40,0	34,7	16,2	11,1	29,3	31,1		
	<i>vidējs/ average</i>	8,9	17,9	27,0	40,7	60,9	42,8	32,6	12,2	20,0	31,1	38,1	64,9	44,0	38,1	35,5		
	<i>diezgan slikts/ rather poor</i>	0,7	2,6	5,0	10,0	12,9	28,9	8,9	1,1	2,1	9,6	9,8	11,8	24,7	10,6	9,8		
	<i>slikts/ bad</i>	0,0	0,0	0,3	3,6	5,9	14,3	3,3	1,1	0,0	1,5	1,9	1,8	14,5	3,6	3,5		
Kopā/ Total	(%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
	(N)	272	265	280	271	250	207	1545	268	242	326	334	400	390	1960	3505		

*SPKC, Latvijas iedzīvotāju veselību ietekmējošo paradumu pētījums, 2020

<https://www.spkc.gov.lv/lv/media/16574/download>

Figure 3.23. **Adults rating their own health as bad or very bad, 2017 (or nearest year)**

% of population aged 15 years and over



1. Results for these countries are not directly comparable with those for other countries, due to methodological differences in the survey questionnaire resulting in a bias towards a more positive self-assessment of health.

Source: OECD Health Statistics 2019 (EU-SILC for European countries).

Būtiskākās veselības problēmas ilgtermiņā

■ Mirstības biežākie iemesli:

» Sirds-asinsvadu sistēmas slimības

» Ļaundabīgie audzēji

» Ārējie nāves cēloņi (traumas, pašnāvības u. tml.)

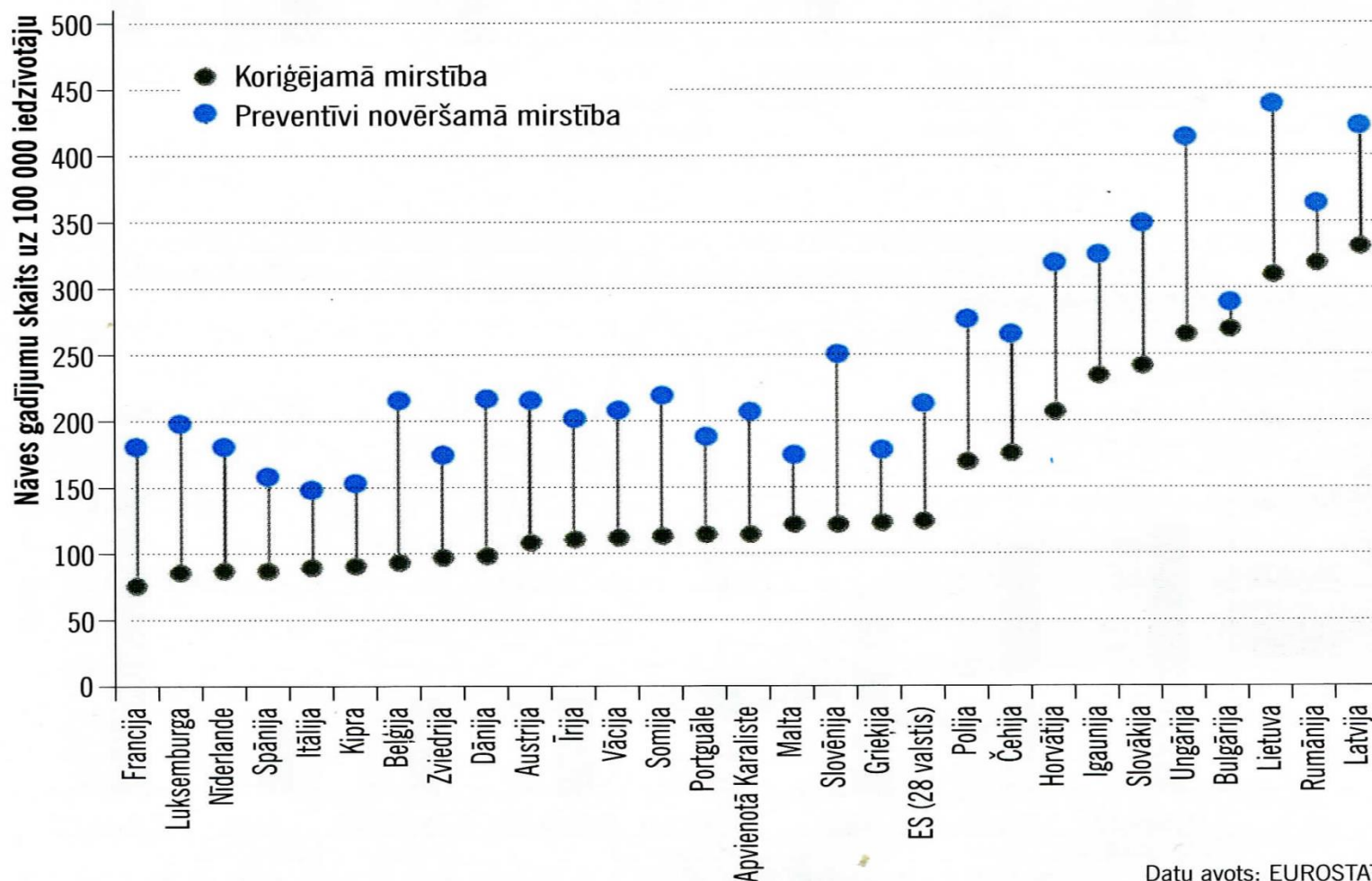
■ Ilgtermiņa slimību būtiskākie cēloņi (saistībā ar darba vidi):

» Muskuļu-skeleta sistēmas slimības (1. vieta ES arodslimību skaitā)

» Stress un tā radītās nelabvēlīgās sekas (2. vieta ES arodslimību skaitā)

Koriģējamā un preventīvi novēršamā mirstība

1. attēls | Koriģējamā un preventīvi novēršamā mirstība uz 100 000 iedzīvotāju ES valstīs 2014. gadā

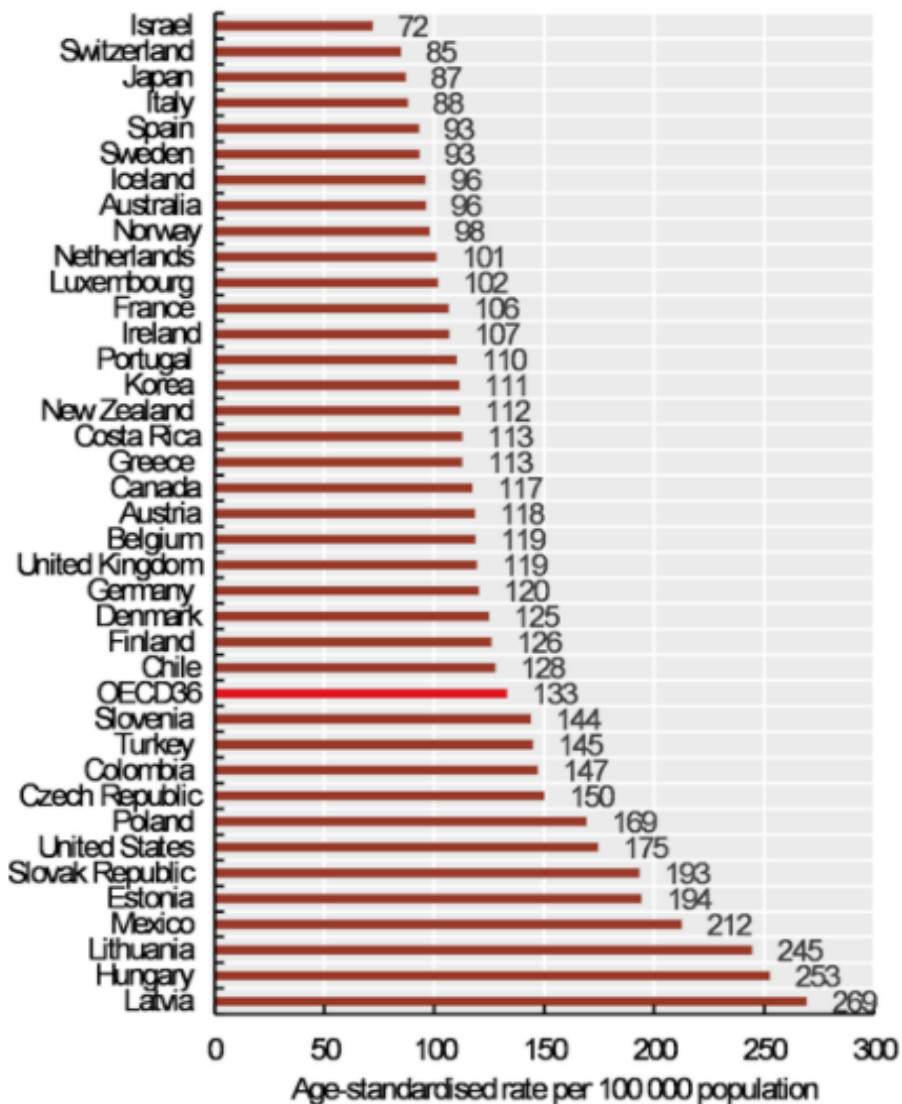


Datu avots: EUROSTAT

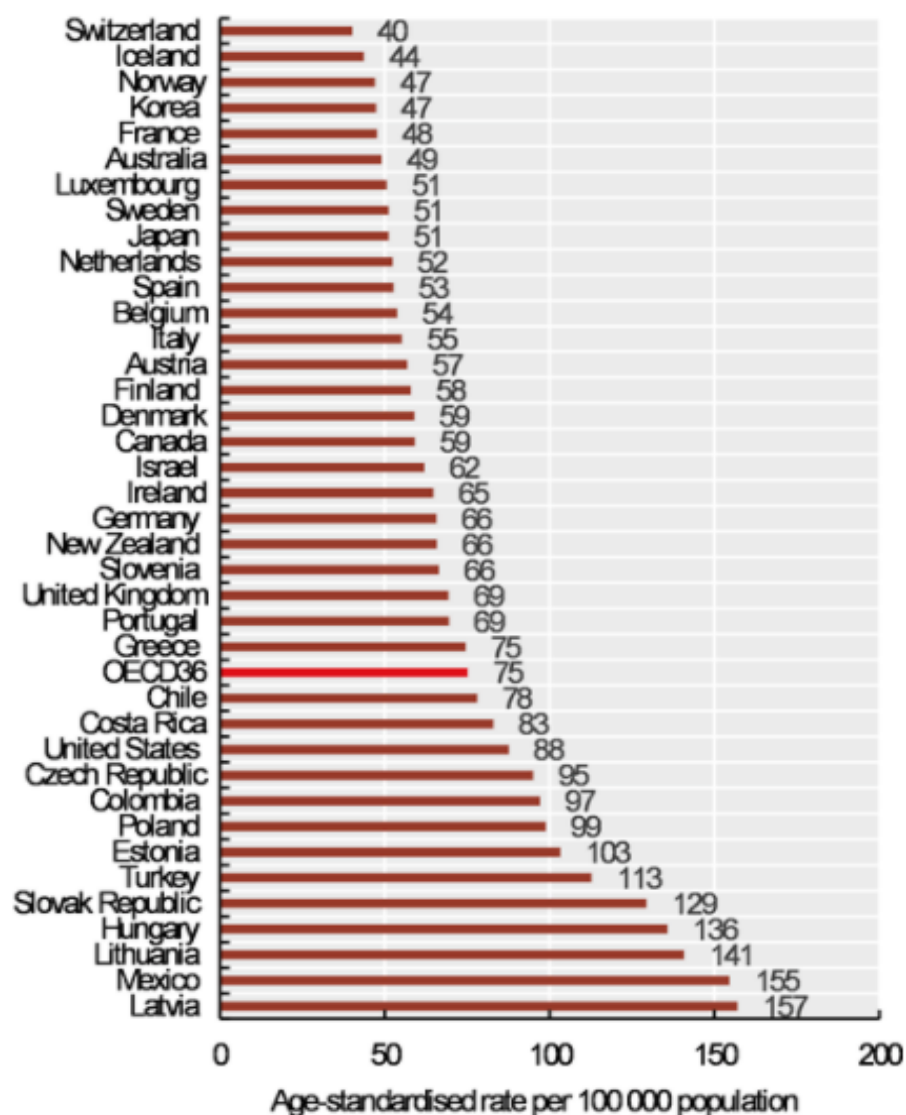


Figure 3.9. **Mortality rates from avoidable causes, 2017 (or nearest year)**

Mortality from preventable causes



Mortality from treatable causes



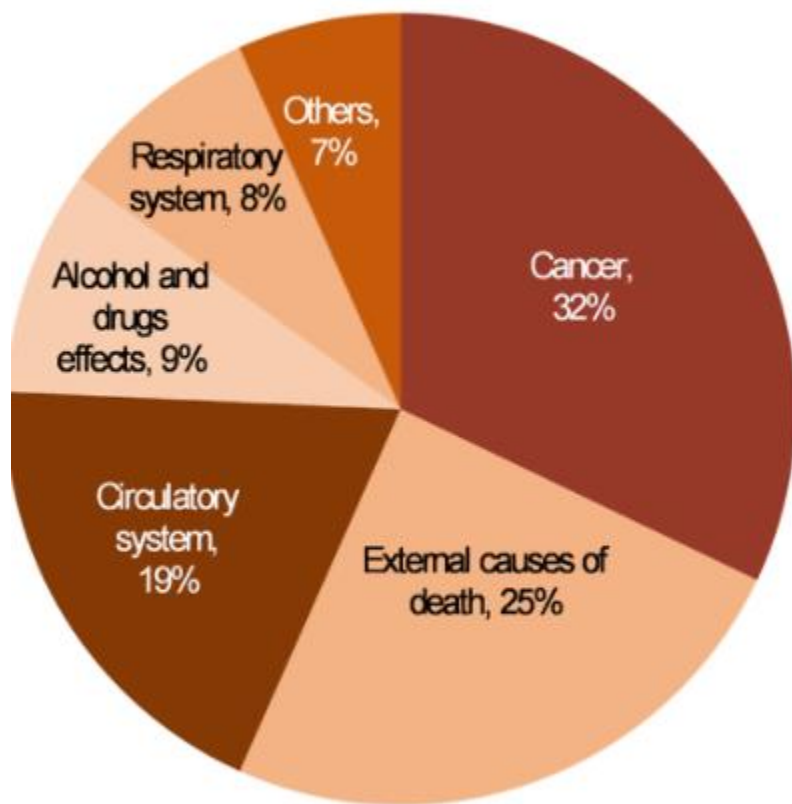
Source: OECD calculations, based on WHO Mortality Database.

Koriģējamā un preventīvi novēršanā mirstība

Figure 3.8. Main causes of avoidable mortality, OECD countries, 2017 (or nearest year)

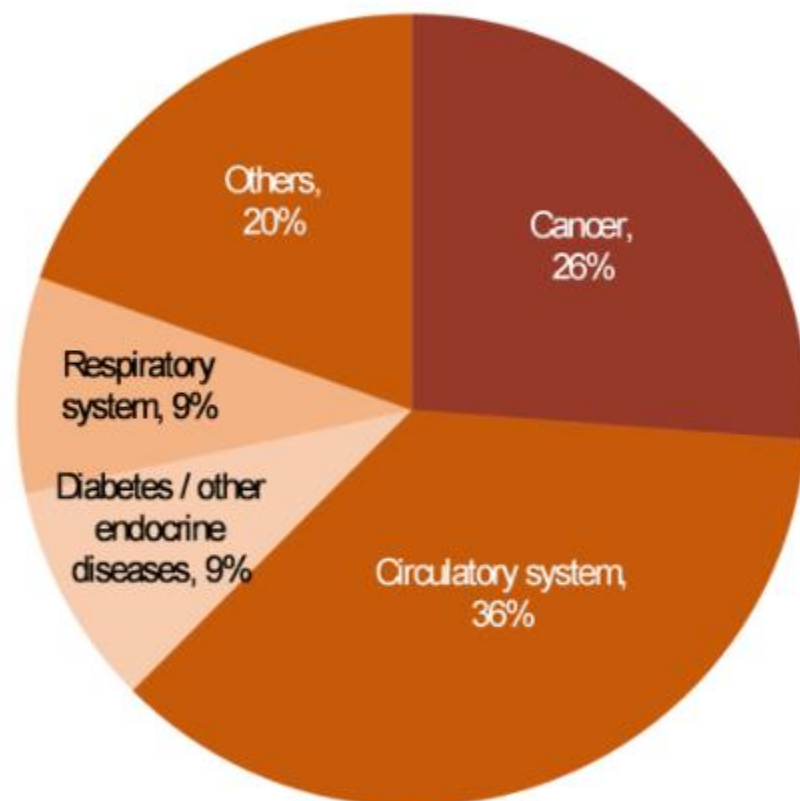
Preventable causes of mortality

1 856 450 premature deaths



Treatable causes of mortality

1 051 184 premature deaths

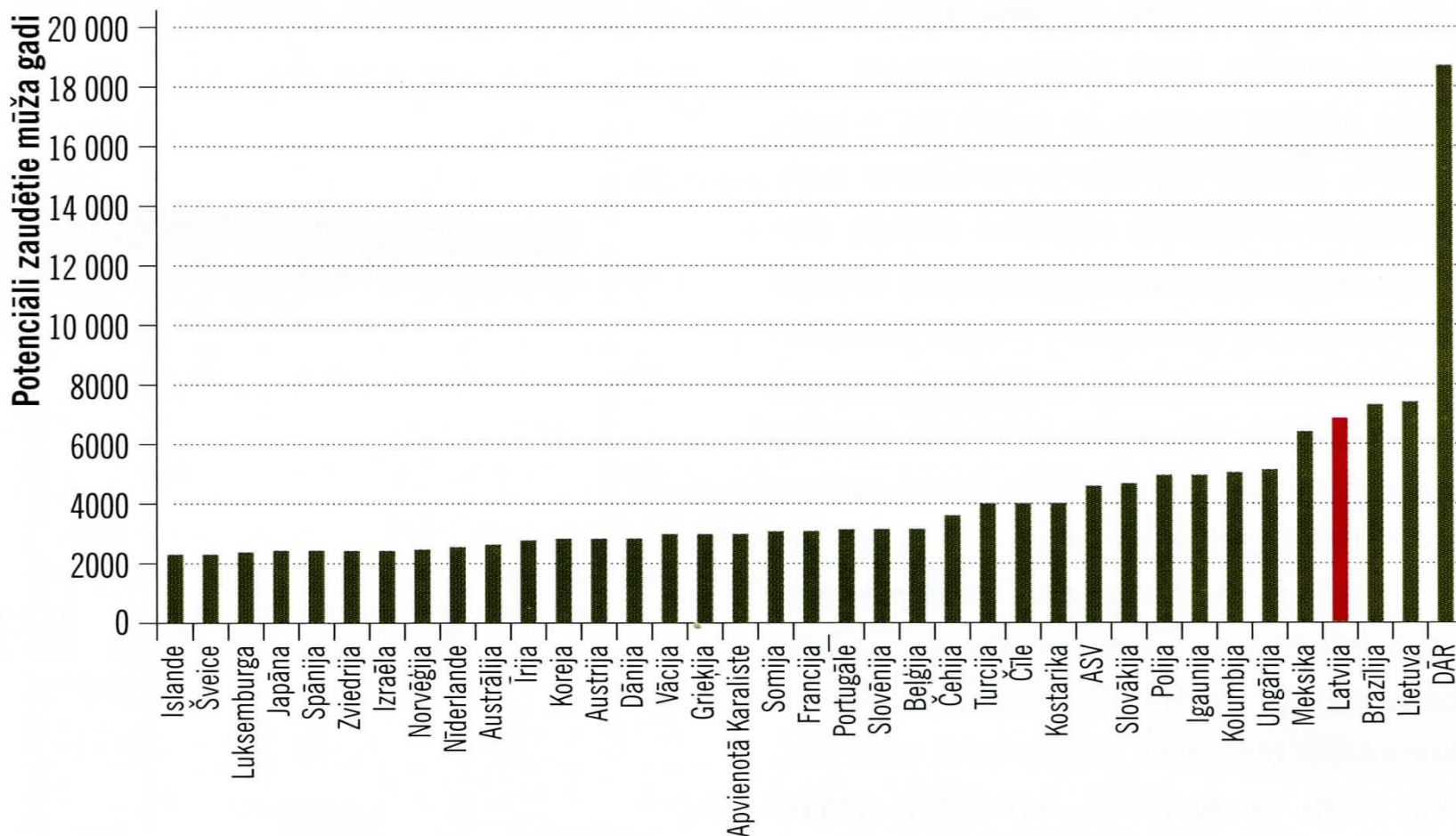


Note: The 2019 OECD/Eurostat list of preventable and treatable causes of death classifies specific diseases and injuries as preventable and/or treatable. For example, lung cancer is classified as preventable; whereas breast and colorectal cancers are classified as treatable.

Cik daudz varētu iegūt?

5. attēls

Potenciāli zaudētie mūža gadi uz 100 000 iedzīvotāju OECD valstīs 2013. gadā



Datu avots: OECD datu bāze

Avots: Prof. Dz.Mozgjis, Latvijas ārsts, 2017

Kas ir VESELĪBAS VEICINĀŠANA?

- **Protams, vairākas definīcijas**
- **Veselības veicināšana** ir process, kas **katram** indivīdam ļauj uzņemties lielāku kontroli **pār savu** veselību un uzlabot to
 - » Otavas harta. PVO, Ženēva, 1986.
- Veselības veicināšana ir **komplekss sociāls un politisks process**, tā nav tikai aktivitātes indivīda iemaņu un spēju stiprināšanai, bet arī uz sociālajiem, **vides un ekonomiskajiem** faktoriem vērsti pasākumi, lai izmainītu to ietekmi uz sabiedrības un indivīda veselību.

Kas ir veselības veicināšana darba vietās?

- Vēsturiski „veselības veicināšana darba vietās” (VVDV) kā koncepcija Eiropā sāka attīstīties pagājušā gadsimta 80.gados
- Izpratne no veselību darba vietās mainījās no darba drošības nodrošināšanas līdz izpratnei par to, ka veselība ir cilvēka veselības stāvoklis, kurš nozīmē ne tikai slimību trūkumu, bet arī pilnīgu fizisku, garīgu un sociālu labklājību
- Attieksmi „galvenais – novērst arodslimības un nelaimes gadījumus” sāka nomainīt izpratne par to, ka tikai pilnībā vesels (šī jēdziena plašākajā izpratnē) darbinieks ir spējīgs pilnvērtīgi un produktīvi strādāt

Kas ir veselības veicināšana darba vietās?

- Populārākā definīcija - Eiropas veselības veicināšanas darba vietās sadarbības tīkla (*European Network for workplace health promotion – ENWHP*)

Luksemburgas sanāksmē formulētā (1997)

» „veselības veicināšana darba vietā ir **kopēja** darba devēju, nodarbināto un sabiedrības rīcība veselības un labklājības nodrošināšanai darba vietās”

Kas ir veselības veicināšana darba vietās?

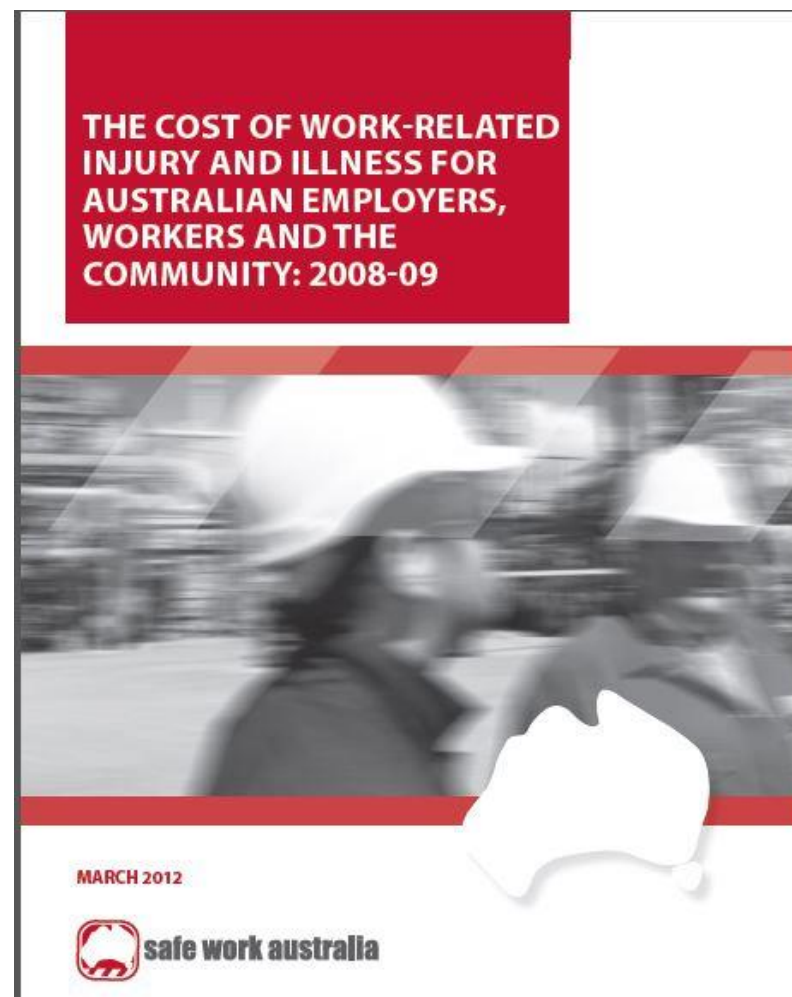
- Moderna pieeja uzņēmuma darbības organizēšanā, kura ir vērsta uz veselībai nelabvēlīgu ietekmju samazināšanu vai novēršanu, nodarbināto veselības potenciāla pilnveidošanu un labklājības nodrošināšanu darba vietās
- Pēdējā laika atziņa, kura saistīta ar dinamiskajām izmaiņām – pati veselība nav «sastindzis» stāvoklis, **tā vairāk ir cilvēka spēja adaptēties**

Kas ir veselības veicināšana darba vietās?

- „Laba veselība – Labs bizness”
- Jebkurš uzņēmējs teiks, ka vēlas sava kapitāla ilgtspējīgu izmantošanu - tomēr ne visi atcerēsies to, ka svarīgākais uzņēmuma kapitāls ir tā darbinieki!
- Lai nodrošinātu tā darba spējas un produktivitāti – tajā nepieciešams investēt līdzekļus!
- Diemžēl tikai retos uzņēmumos – normāla daļa no uzņēmējdarbības
- **Vai no VVDV ir jēga?**

Cik maksā darba aizsardzība (precīzāk - tās trūkums)?

- Viens no apjomīgākajiem pētījumiem par darba aizsardzības radītajiem zaudējumiem Austrālijas ekonomikai
- **4,8% no iekšzemes kopprodukta!!!**
- **Latvijā tas būtu ~ 1,4 miljardi Euro**



2020 gada IKP: ~29,3 miljardi Euro,
Avots: CSP

Sliktas darba vides Somijas ekonomikai radīto zaudējumu aprēķins (2012) – zaudētās algas

Nr.	Izmaksu veids	Aprēķinātie zaudējumi, miljardos Euro
1.	Pārejošas darba nespējas izmaksas	3,4
2.	T.s. „prezenteisma” izmaksas (nodarbināto sliktas pašsajūtas radītie darbaspēju traucējumi)	3,4
3.	Nelaimes gadījumi darbā	2,0
4.	Arodslimības	0,1
5.	Invaliditātes izmaksas	2,3
	Kopā	11,2

Avots: Wiking Husberg, Mikko Rissanen, Somijas Sociālu lietu un veselības ministrija, 2014

Slimības lapas un *Prezenteisms*

- **Slimības lapas** – biežākais rādītājs, ko izmanto pasaulē
 - » Vidēji ES - ~ 6% gadā (tas nozīmē, ka darbinieks gadā nestrādā 13 dienas....)
 - » LR tas ir ap 980 Euro/gadā uz katru nodarbināto (tikai tiešās algas izmaksas)
- **Cik mēs īsti slimojam?**
 - » LV ļoti grūti iegūt precīzu informāciju
 - » Daļa slimības lapu, iespējams, fiktīva....
 - » Latvijas iedzīvotāju aptaujas dati samērā maz iepriecinoši
 - » Būtiski pieaudzis valsts izmaksu līmenis
 - » ?

Realitāte ar slimošanu?

Tabula 15.A. Slimības dēļ kavēto kalendāro darba dienu skaits pēdējā gada laikā, dzimuma un vecuma grupās (%).

Table 15.A. Calendar days of absence from work because of illness during the last year by sex and age (%).

		Vīrieši/ Males						Kopā/ Total	Sievietes/ Females						Kopā/ Total	
		Vecuma grupa/ Age group							Vecuma grupa/ Age group							
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74		
Cik kalendāro dienu pēdējā gada laikā Jūs nebijāt darbā vai nepildījāt savus parastos pienākumus slimības dēļ?/ During the last year, how many calendar days were you absent from work or unable to carry out normal duties because of illness?	nevienu/ none	60,4	60,9	51,1	53,5	61,8	64,2	58,1	52,9	59,0	48,0	56,4	60,0	63,2	56,9	57,5
	1-10 dienas/ 1-10 days	23,6	22,9	26,1	22,8	19,5	15,2	22,1	22,9	18,4	23,5	17,1	16,2	17,6	18,9	20,5
	11-20 dienas/ 11-20 days	12,9	11,8	15,0	16,8	10,8	12,8	13,4	16,0	14,5	18,3	16,3	11,5	8,9	14,1	13,8
	21-30 dienas/ 21-30 days	1,4	3,3	4,3	2,5	2,8	2,9	3,0	5,5	5,2	5,9	6,2	5,0	4,7	5,4	4,2
	31 un vairāk/ 31 or more	1,7	1,1	3,5	4,4	5,1	4,9	3,3	2,7	2,9	4,3	4,0	7,4	5,6	4,7	4,1
	(%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Kopā/ Total	(N)	272	265	280	271	250	207	1545	268	242	326	334	400	390	1960	3505

- 20,5 % aptaujāto slimojuši 1-10 dienas (2018. gadā 24,3%)
- 13,8 % - 11-20 dienas (2018. gadā 16,0%)
- 4,2 % - 21-30 dienas (2018. gadā 5,3%)
- 4,1 % - > 31 dienu (2018. gadā 4,6%)



Lielie uzņēmumi sāk «mosties»..... Pirmais vēstnesis!



Andris Strazds @Andris_Strazds · Sep 28

Uldis Biķis: Latvijas Finiera darbinieki 10% no darba dienām kavē slimības dēļ. #reformasLV



Slimības lapas un *Prezenteisms*

- *Tas ir tad, kad cilvēks nav paņēmis slimības lapu, bet īsti strādāt nespēj...*
 - » *Vienkāršoti runājot, tas ir tas laiks, kuru cilvēks atrodas darba vietā, bet sava veselības stāvokļa (piemēram, sāp mugura, cilvēks ir depresīvs utmldz.) daļu no sava darba laika nevis strādā, bet vienkārši nosēž*
- Lielākā problēma tieši labi apmaksātajos «balto apkaklīšu darbos»
- Tiek rēķināts, ka rada 3 reizes lielākas izmaksas par slimības lapām
- Katrs var pārbaudīt sevi ar vienkāršu datorprogrammu palīdzību
- Oficiālie termini: «**slimstrāde**» vai «**prezenteisms**»

Svarīgākie *prezenteisma* iemesli?

■ Var minēt:

- » Stresu un tā izraisītās reakcijas (depresija, nomāktība, psihosomatiskās slimības u. tml.)
- » Alerģiskās slimības (reakcijas) un astmu;
- » Dažādus artrītus (locītavu slimības);
- » Muguras un spranda sāpes;
- » Hronisku obstruktīvu plaušu slimību un citas plaušu slimības;

Svarīgākie *prezenteisma* iemesli?

- » Diabētu;
- » Aptaukošanos;
- » Migrēnu;
- » Sirds un asinsvadu sistēmas slimības;
- » Infekcijas slimības;
- » Smēķēšanu u.c.

Sasprindzinājuma un stresa izplatība

Tabula 20.A. Sasprindzinājuma, stresa un nomāktības biežums pēdējā mēneša laikā, dzimuma un vecuma grupās (%).

Table 20.A. The frequency of feeling tense, stress or under a lot of pressure during the last month by sex and age (%).

		Vīrieši/ Males							Sievietes/ Females							Kopā/ Total
		Vecuma grupa/ Age group							Vecuma grupa/ Age group							
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	Kopā/ Total	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	Kopā/ Total	
<i>Vai Jūs esat izjutis (-usi) sasprindzinājumu, stresu un nomāktību pēdējā mēneša laikā?/ Have you felt tense, stress or under a lot of pressure during the last month?</i>	<i>nē/ no</i>	58,8	49,8	41,3	37,3	44,3	46,1	45,8	50,7	49,4	39,2	44,7	48,9	41,1	45,4	45,6
	<i>jā - dažreiz/ yes - sometimes</i>	39,5	44,3	53,2	54,7	49,1	45,6	48,2	44,0	42,8	51,0	43,9	42,5	41,2	44,2	46,1
	<i>jā - biežāk nekā pārējie/ yes - more often than people in general</i>	1,7	5,6	5,2	8,0	6,2	7,3	5,7	5,3	7,7	9,4	11,1	8,3	15,6	9,9	7,9
	<i>jā - mana dzīve ir neciešama/ yes - my life is next to unbearable</i>	0,0	0,4	0,3	0,0	0,4	1,0	0,3	0,0	0,0	0,3	0,3	0,3	2,0	0,5	0,4
	(%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Kopā/ Total</i>	(N)	272	265	280	271	250	207	1545	268	242	326	334	400	390	1960	3505

<https://www.spkc.gov.lv/lv/media/16574/download>



Sūdzības par depresiju

Tabula 21.A. Sūdzības par depresiju pēdējā gada (12 mēnešu) laikā, dzimuma un vecuma grupās (%)

Table 21.A. Proportion of respondents having depression during the last year (12 months) by sex and age (%)

		Vīrieši/ Males						Kopā/ Total	Sievietes/ Females						Kopā/ Total	
		Vecuma grupa/ Age group							Vecuma grupa/ Age group							
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74		
<i>Vai Jums ir bijusi depresija pēdējo 12 mēnešu laikā?/ Have you felt depression during the last 12 months?</i>	<i>nē/ no depression</i>	85,9	83,6	85,5	84,6	78,7	78,2	83,1	87,5	88,4	81,2	83,9	82,6	72,8	82,3	82,7
	<i>mazāk kā iepriekšējos gados/ less depression than previous years</i>	3,0	4,8	5,2	4,1	5,6	4,9	4,6	2,2	3,8	4,6	4,8	3,6	4,8	4,1	4,3
	<i>ne vairāk kā iepriekšējos gados/ not more than previous years</i>	5,9	6,8	4,6	7,3	8,1	10,4	7,0	4,8	2,8	6,9	4,9	7,3	13,1	6,8	6,9
	<i>nedaudz vairāk kā iepriekš/ a little more than previous years</i>	4,8	3,4	3,5	3,2	6,8	6,0	4,4	5,1	4,2	5,8	5,5	5,8	6,8	5,6	5,0
	<i>daudz vairāk nekā iepriekš/ much more than previous years</i>	0,4	1,5	1,1	0,8	0,8	0,5	0,9	0,4	0,8	1,4	0,9	0,7	2,6	1,2	1,0
Kopā/ Total	(%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	(N)	272	265	280	271	250	207	1545	268	242	326	334	400	390	1960	3505

<https://www.spkc.gov.lv/lv/media/16574/download>

Depresija Latvijā

Tabula 16.A. Respondentu īpatsvars, kuriem ir ārstētas vai diagnosticētas minētās slimības pēdējā gada (12 mēnešu) laikā, dzimuma un vecuma grupās (%).

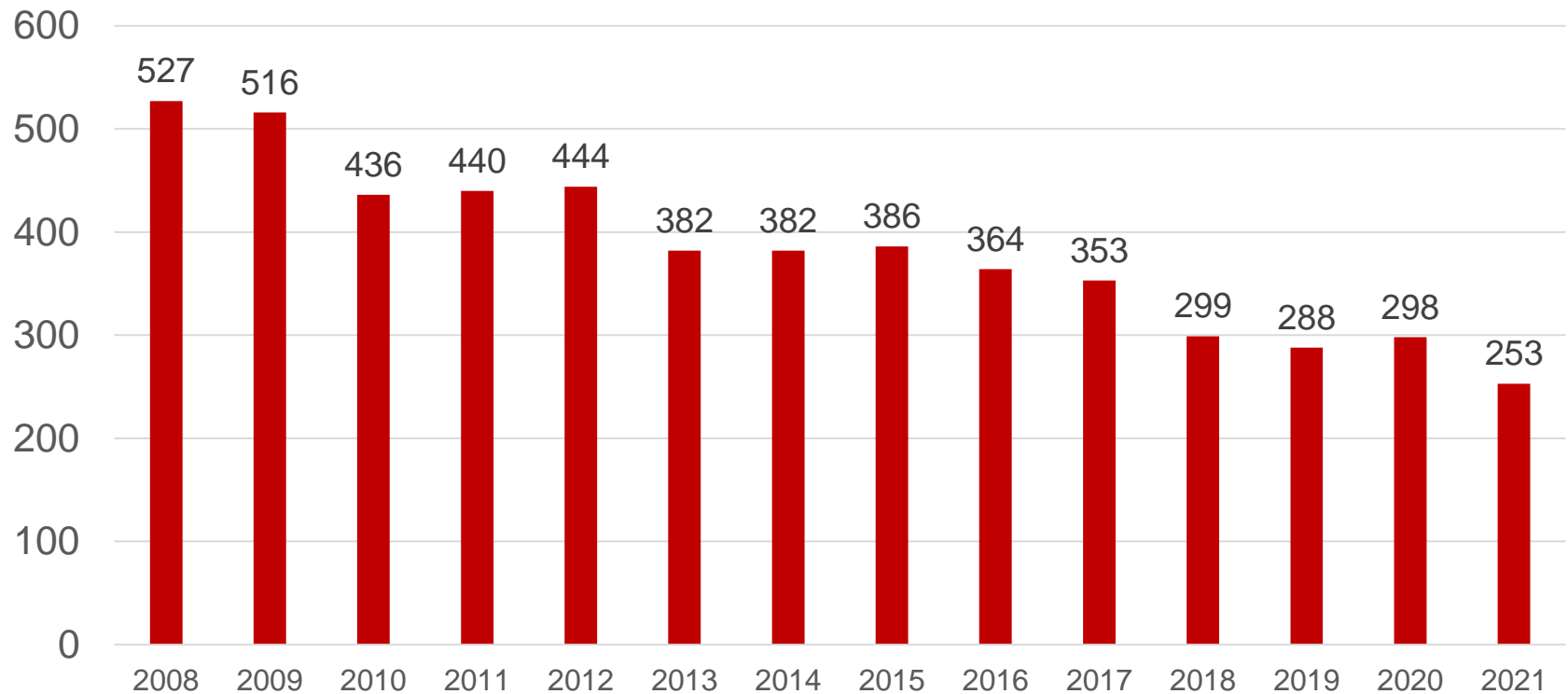
Table 16.A. Incidence of diseases treated or diagnosed by a doctor during the last year (12 months) by sex and age (%).

	<i>Vīrieši/ Males</i>							<i>Sievietes/ Females</i>							<i>Kopā/ Total</i>
	<i>Vecuma grupa/ Age group</i>						<i>Kopā/ Total</i>	<i>Vecuma grupa/ Age group</i>						<i>Kopā/ Total</i>	
	<i>15-24</i>	<i>25-34</i>	<i>35-44</i>	<i>45-54</i>	<i>55-64</i>	<i>65-74</i>		<i>15-24</i>	<i>25-34</i>	<i>35-44</i>	<i>45-54</i>	<i>55-64</i>	<i>65-74</i>		
<i>osteoporoze/ osteoporosis</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	1,5	0,3	0,3	0,0	0,6	0,3	4,7	16,5	4,0	2,2
<i>depresija/ depression</i>	0,3	1,4	0,4	0,7	2,1	0,4	0,9	1,1	0,4	2,7	2,9	4,7	6,7	3,3	2,2
<i>somatoforma veģetatīva distonija (veģetatīvā distonija)/ somatoform vegetative dystonia (vegetative dystonia)</i>	0,7	1,9	0,4	0,7	1,3	1,9	1,1	2,9	4,4	4,2	4,2	3,2	2,5	3,6	2,4
<i>epilepsija/ epilepsy</i>	1,4	0,7	1,0	0,0	1,5	0,0	0,8	0,3	0,0	0,3	0,3	0,3	0,0	0,2	0,5
<i>polineuropātija/ polyneuropathy</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,2	0,6	0,0	0,0	0,6	0,6	1,2	2,0	0,8	0,7

<https://www.spkc.gov.lv/lv/media/16574/download>

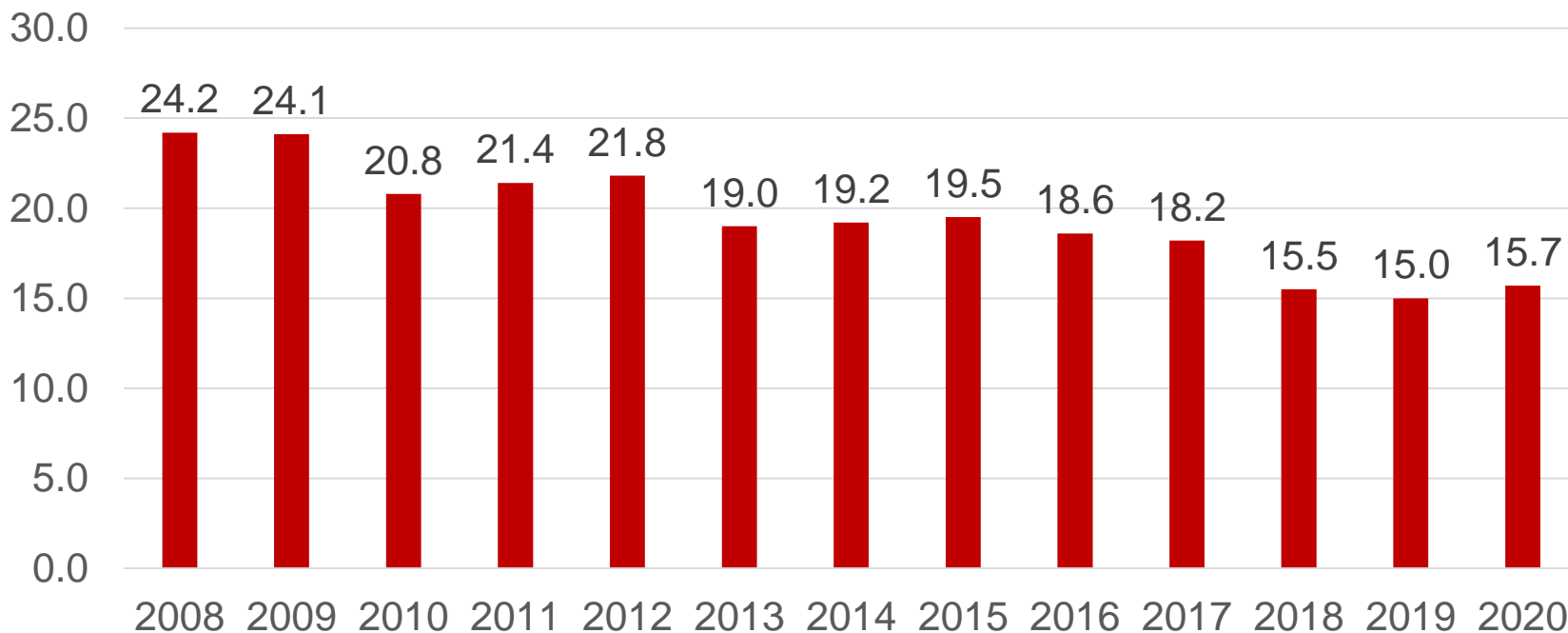


Situācija – kopējā mirstība no paškaitējuma (absolūtie skaitļi)



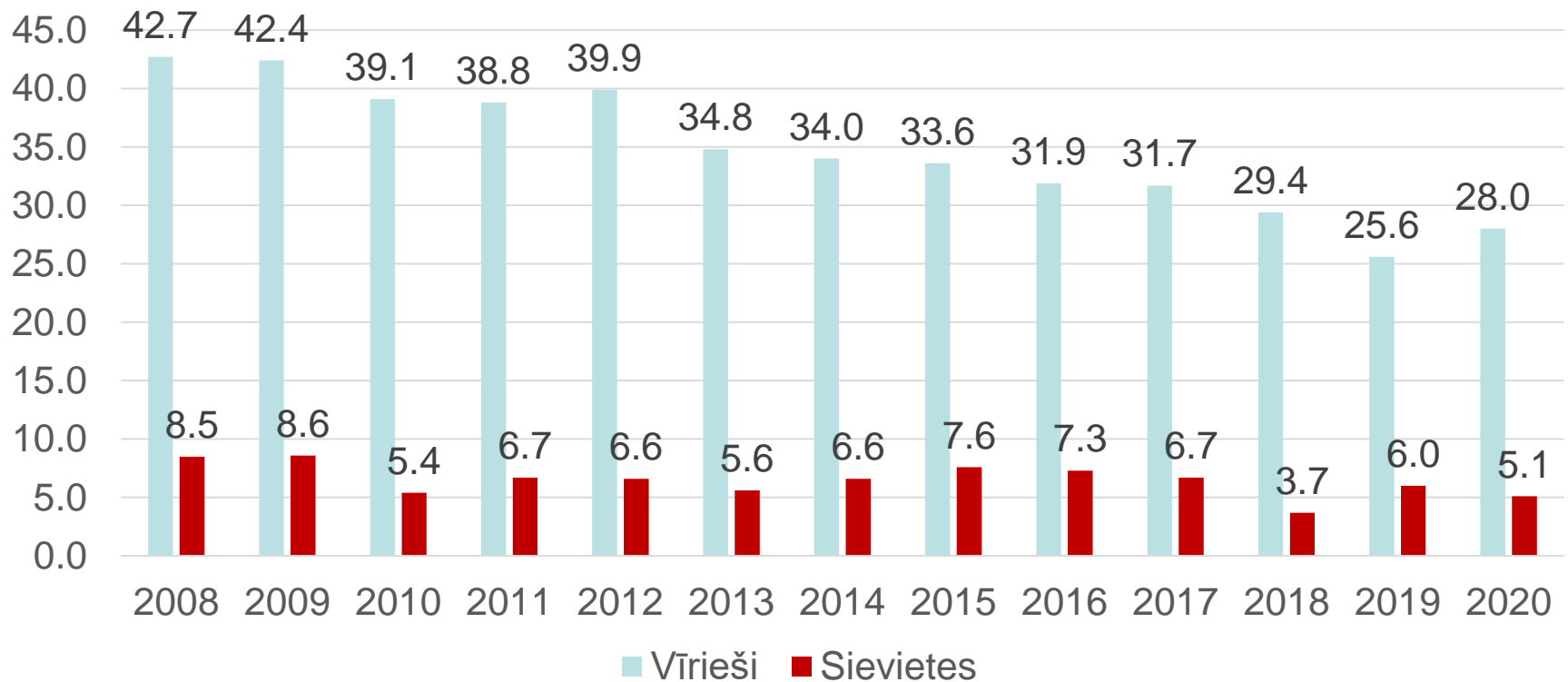
https://statistika.spkc.gov.lv/pxweb/lv/Health/Health__Mirstiba/MOR20_led_z_mirst_dzim_sadal.px/table/tableViewLayout2/

Situācija – kopējā mirstība no paškaitējuma (uz 100 000 iedzīvotājiem)



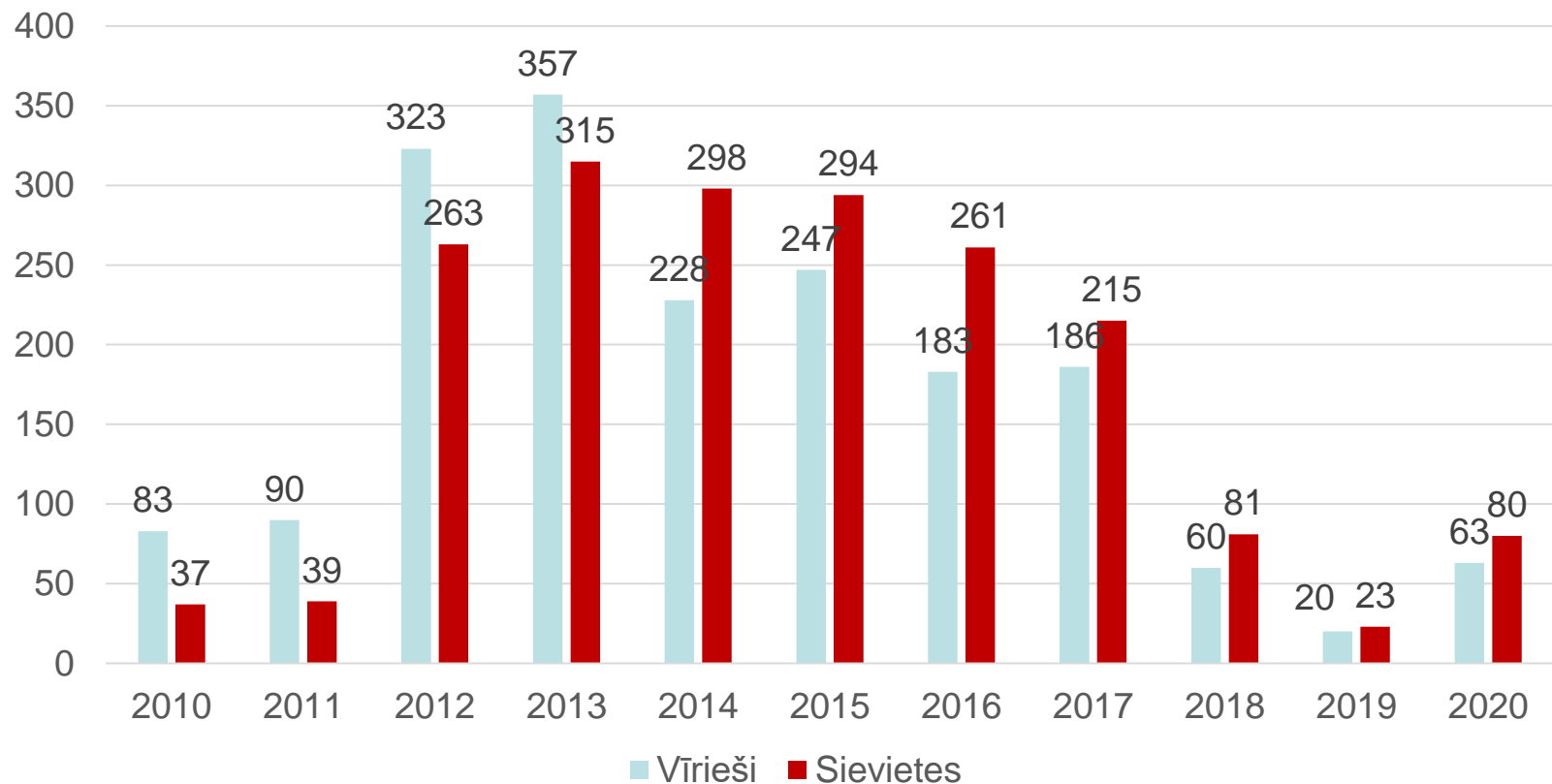
https://statistika.spkc.gov.lv/pxweb/lv/Health/Health__Mirstiba/MOR20_ledz_mirst_dzim_sadal.px/table/tableViewLayout2/

Situācija – mirstība no paškaitējuma (pa dzimumiem, uz 100 000 iedzīvotājiem)



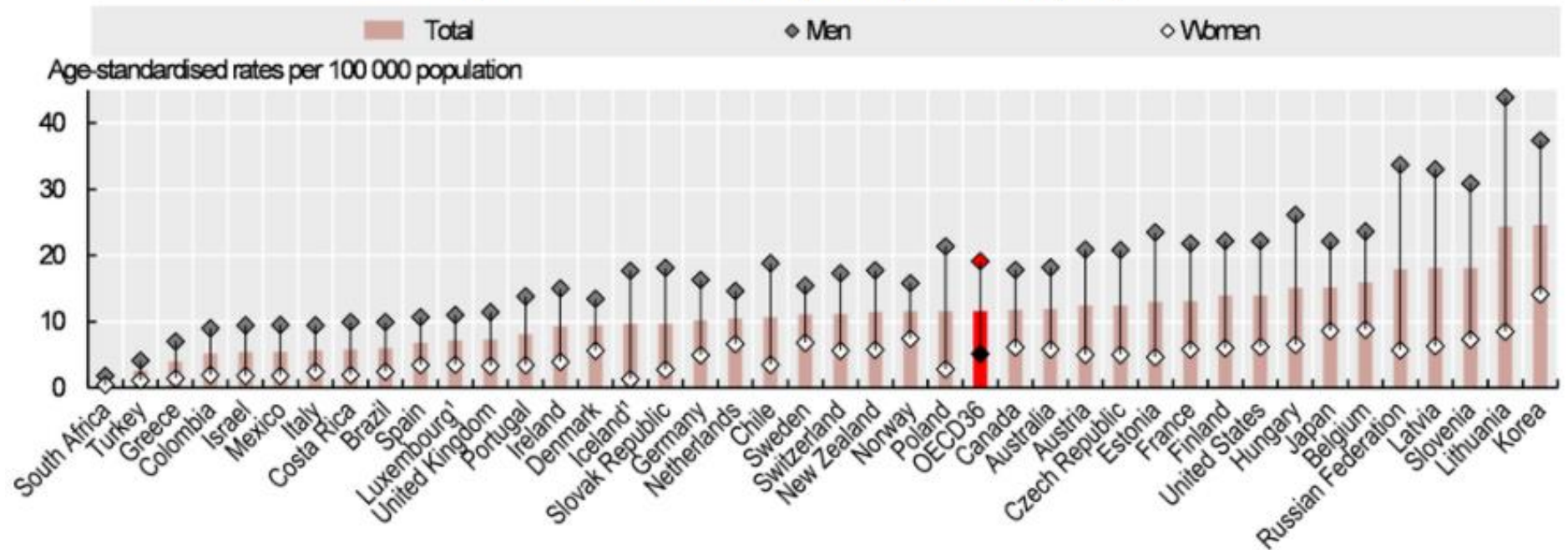
https://statistika.spkc.gov.lv/pxweb/lv/Health/Health__Mirstiba/MOR20_ledz_mirst_dzim_sadal.px/table/tableViewLayout2/

Kopējā situācija – paškaitējuma rezultātā gūtās traumas



[https://statistika.spkc.gov.lv/pxweb/lv/Health/Health_Saslimstiba_Slimibu_Izplatiba_Traum
as_un_ievainojumi/TRAU030.%20Traumas_noluks.px/](https://statistika.spkc.gov.lv/pxweb/lv/Health/Health_Saslimstiba_Slimibu_Izplatiba_Traum_as_un_ievainojumi/TRAU030.%20Traumas_noluks.px/)

Figure 3.20. **Suicide rates, 2017 (or nearest year)**

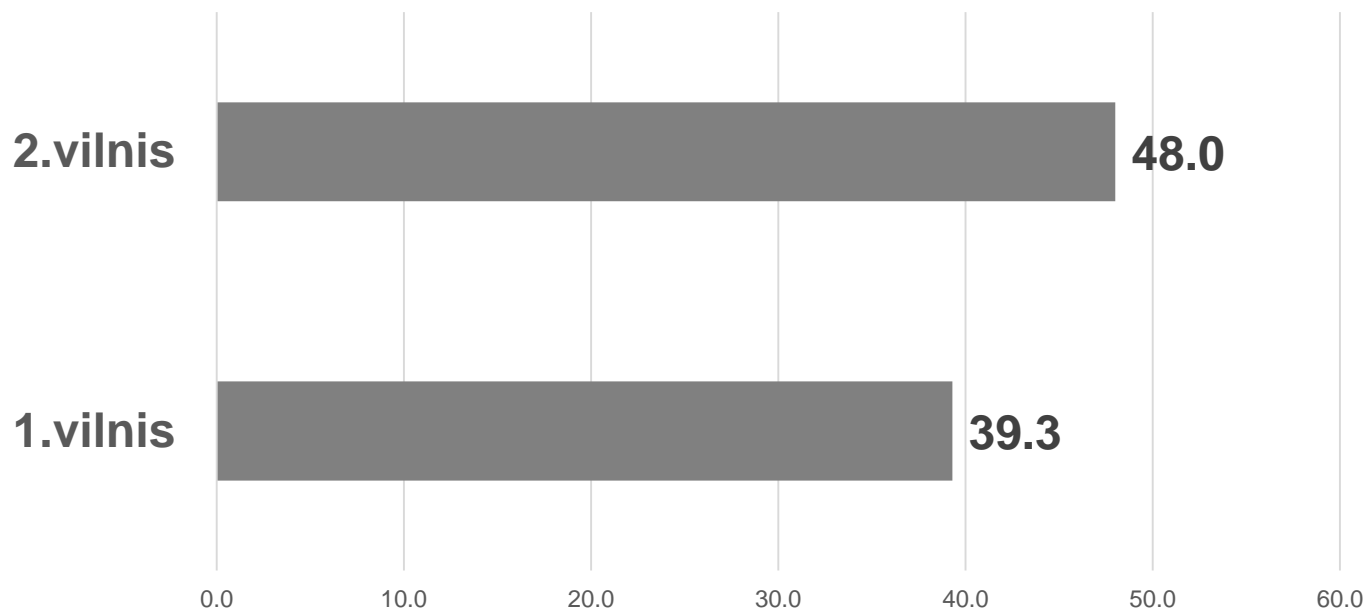


1. Three-year average.

Source: OECD Health Statistics 2019.

Pēdējā laika aktualitāte – attālinātā darba ietekme?

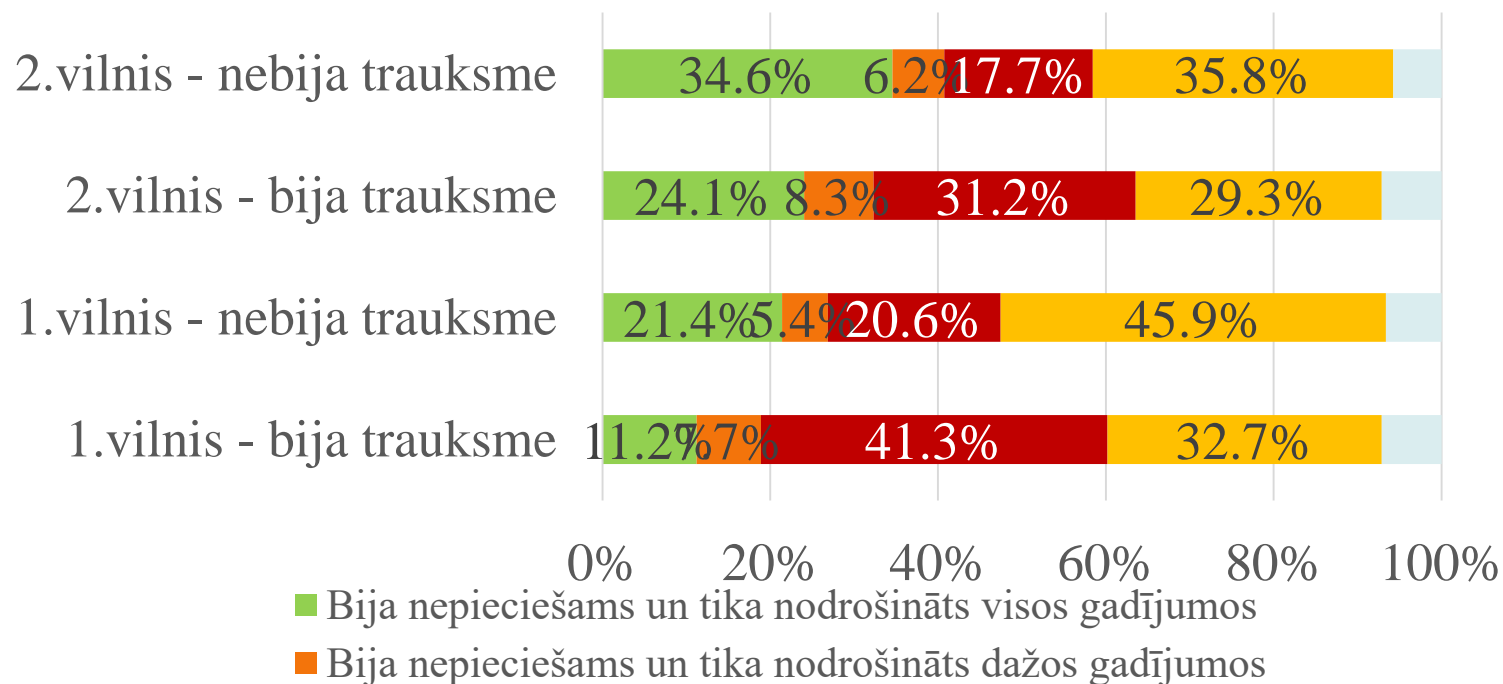
Darbinieki, kas attālināti strādājot izjutuši trauksmi (%)



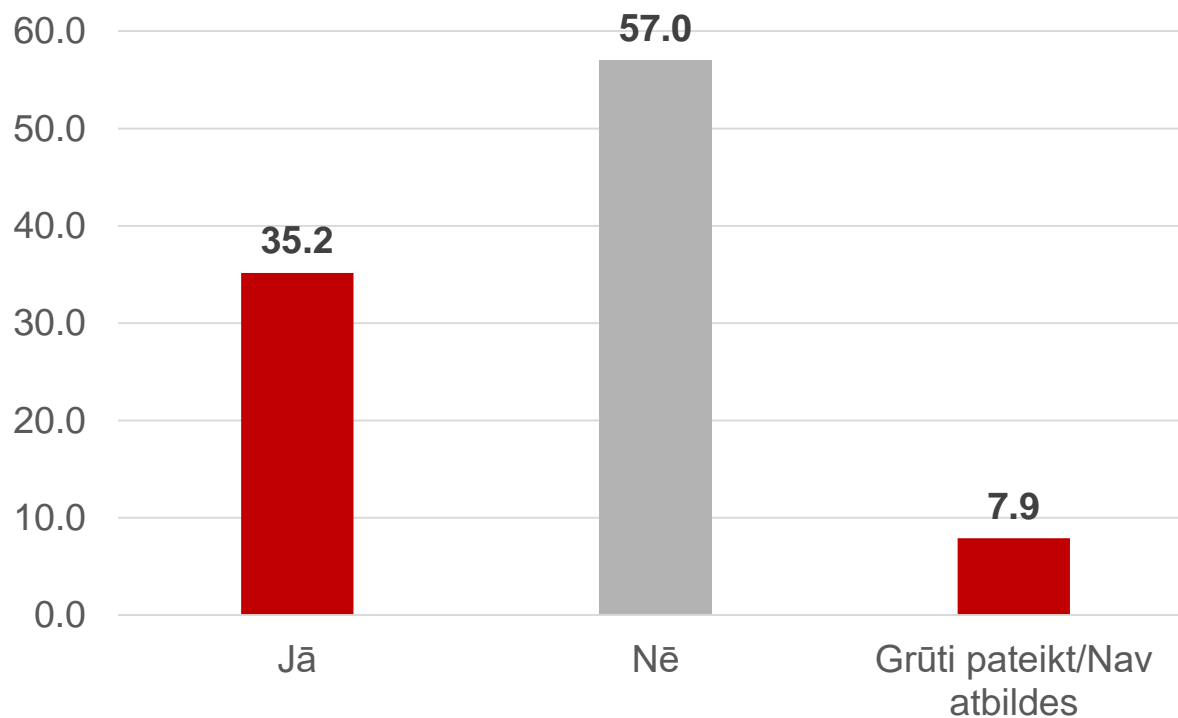
Trauksme – izplatītāka attālinātā darba veicējiem bez iepriekšējas pieredzes!

Attālinātā darba pieredze	1.Aptaujas vilnis	2.Aptaujas vilnis
Strādājis attālināti jau pirms COVID-19	26.5%	29.9%
Nav attālinātā darba pieredzes		
Attālināti sāku strādāt 1.ārkārtējās situācijas laikā	43.4%	55.7%
Attālināti sāku strādāt 2.ārkārtējās situācijas laikā		43.3%

Darba devējs noskaidroja, kādos apstākļos es strādāšu



Vai, strādājot attālināti, esat izjutis miega traucējumus, kuru cēlonis saistīts ar jauno darba un dzīves vidi,%? (2.vilnis)



Kas tad īsti ir stress un psihoemocionālie riska faktori? Kā tas strādā?

- 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?

- 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!
 - » Un tas pats darbojas arī attiecībā uz attālināto darbu!
- 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? Un attālinātā darba kontekstā?

■ 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

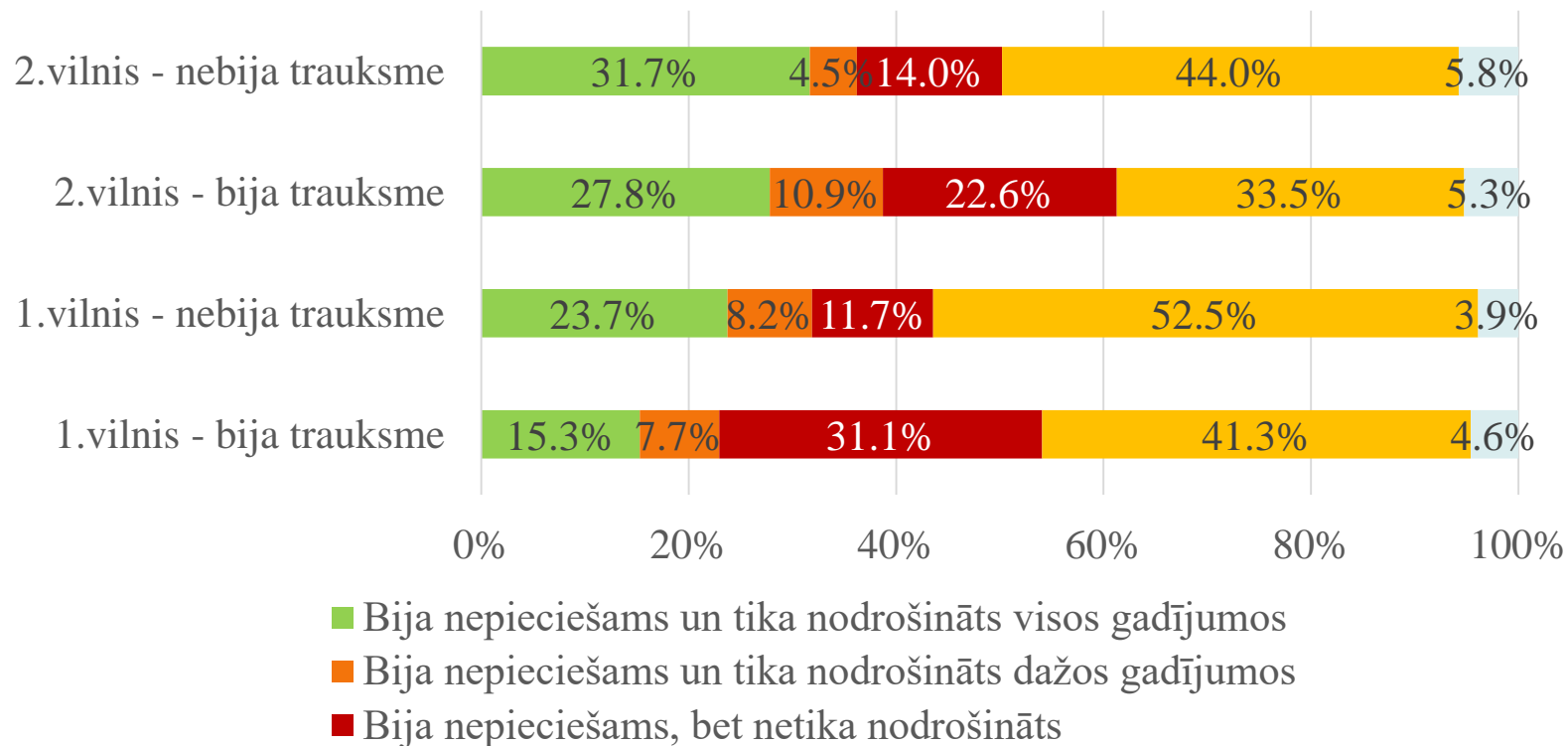
» Nepārdomāti vai slikti organizēti darba procesi, nesakārtotas darba vietas, kaitinoši darba vietu defekti u.c.

» Mājas biroju problemātika...!

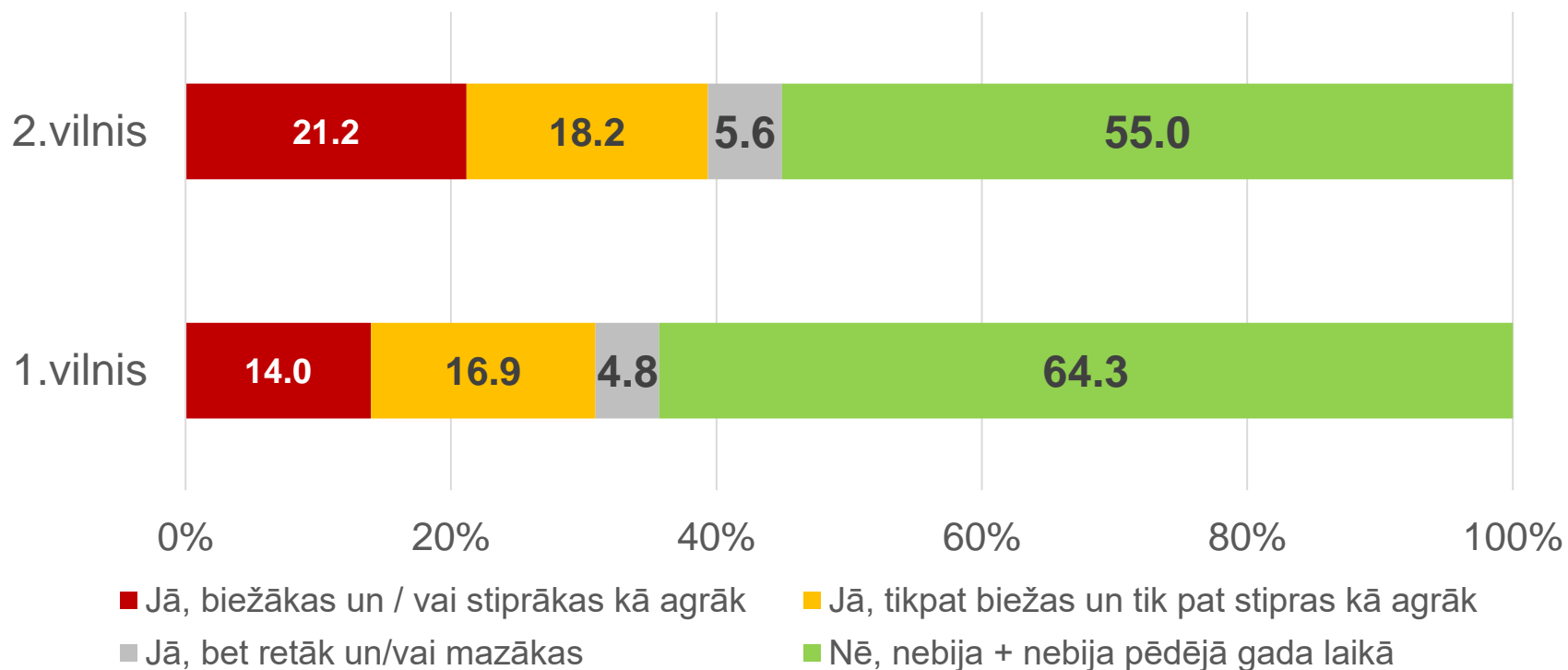
■ Mājas un darba attiecības – īpaši COVID-19 kontekstā!

» Konfliktējošas prasības, atbalsta trūkums, neskaidri uzdevumi, neziņa par nākotni, slikta darba vide u.c.

Man izskaidroja, kā ērti iekārtot darba vietu pie datora mājās



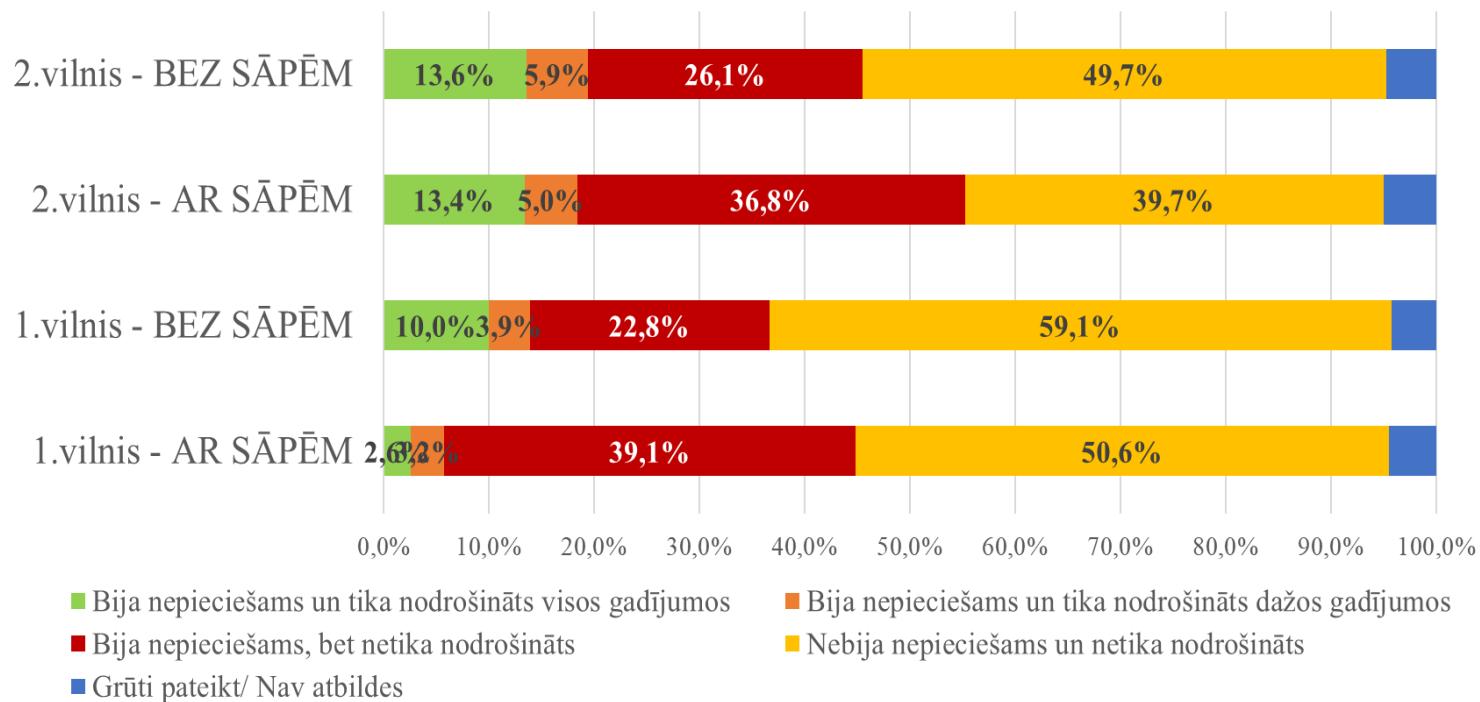
Vai ārkārtējās situācijas laikā Jums bija sāpes?



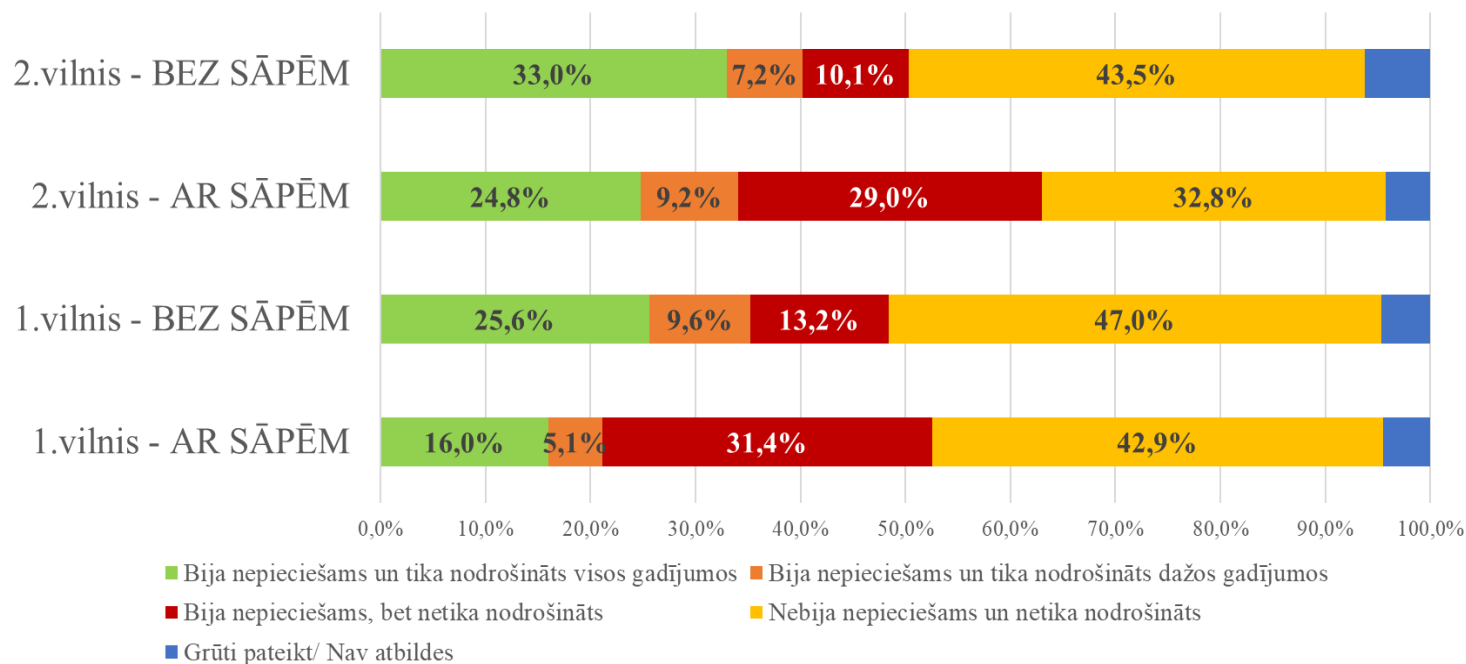
Sāpes – izplatītākas attālinātā darba veicējiem bez iepriekšējas pieredzes

Attālinātā darba veicēji	1.aptaujas vilnis	2.Aptaujas vilnis
Ir pieredze pirms COVID-19	30.9%	34.7%
Nav pieredzes pirms COVID-19		
Sāka strādāt attālināti 1.ārkārtējās situācijas laikā	37.3%	49.2%
Sāka strādāt attālināti 2.ārkārtējās situācijas laikā	-	38.2%

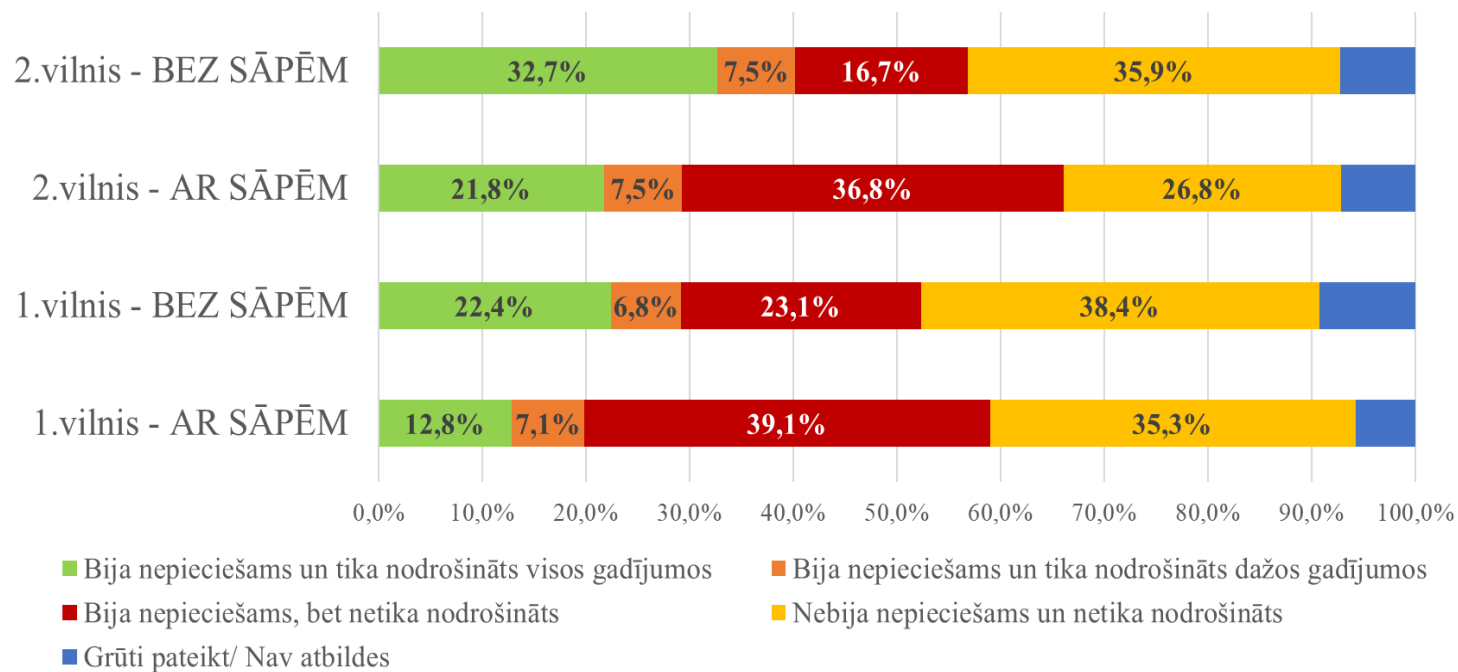
Man ir nodrošināts darba devēja datorgalds un datorkrēsls



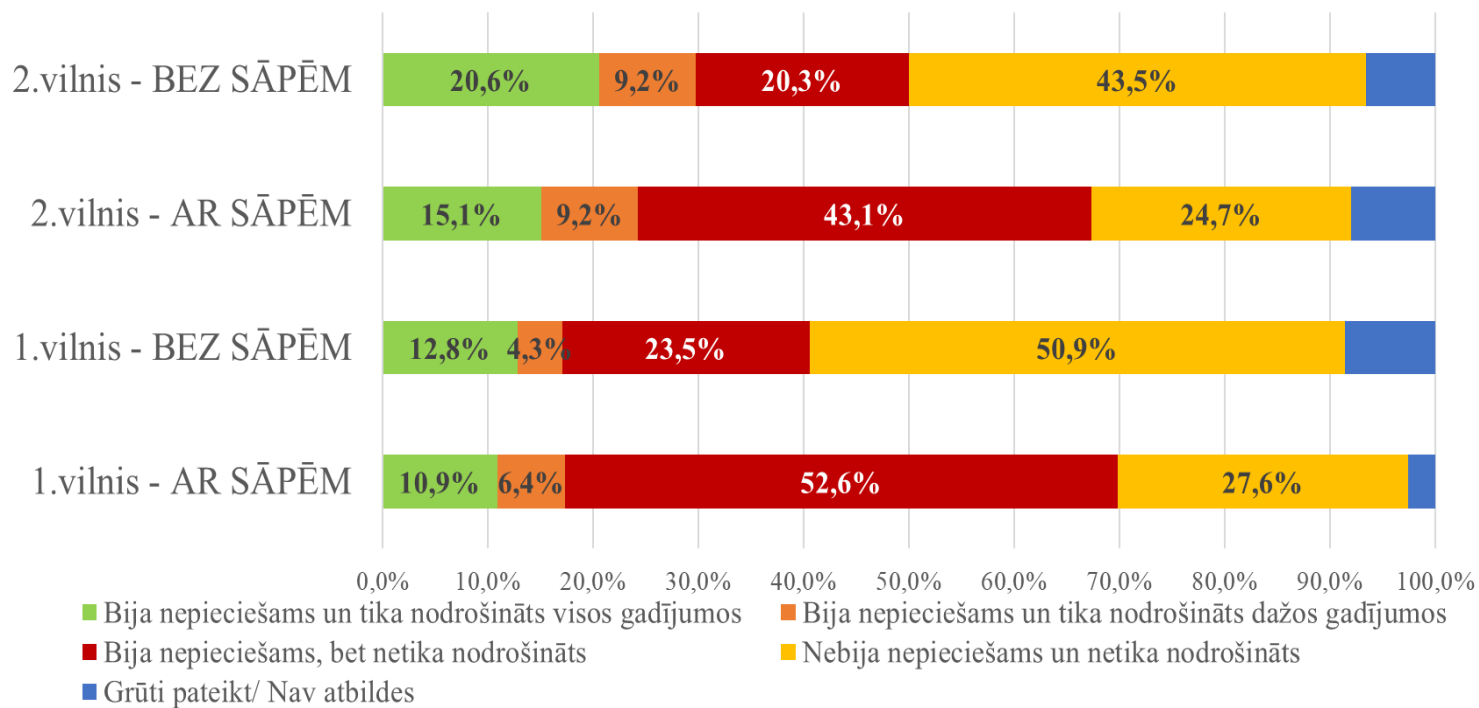
Man izskaidroja, kā ērti iekārtot darba vietu pie datora mājās



Darba devējs noskaidroja, kādos apstākļos es strādāšu



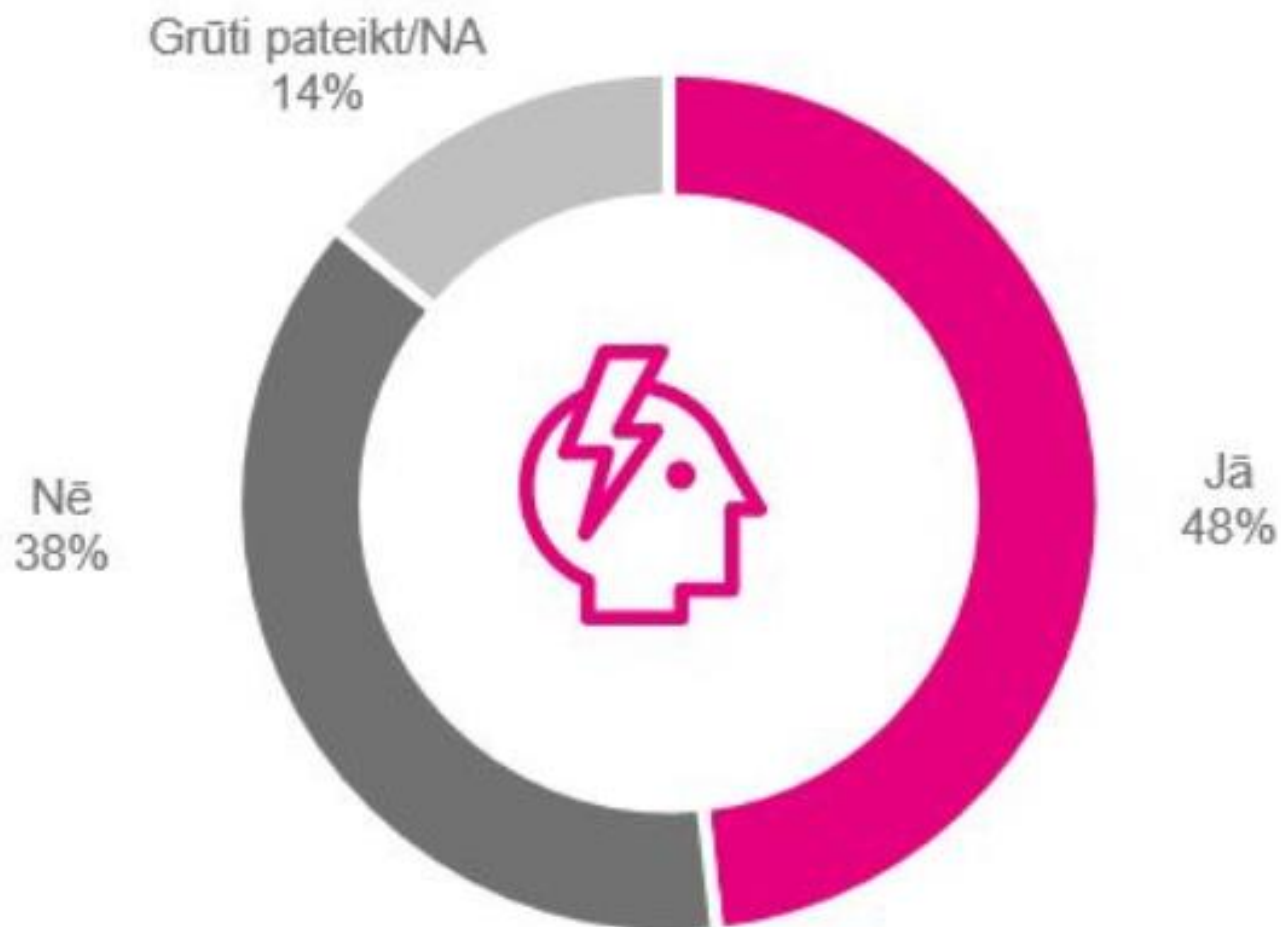
Man tika nodrošināta apmācība / seminārs, kā samazināt stresu



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 joprojām runā pārāk maz, lai arī situācija uzlabojas...

Vai Jūs pēdējā gada laikā darbā esat piedzīvojis/usi "izdegšanas" pazīmes?



Bāze: Visi darba ņēmēji, n=738

Dati: Kantar TNS, 2018

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

Lūdzu novērtējiet, vai pēdējā gada laikā darba dēļ esat saskāries ar kādu no šīm pazīmēm:

% ■ Esmu saskāries ■ Drīzāk esmu saskāries ■ Drīzāk neesmu saskāries ■ Neesmu saskāries ■ Grūti pateikt/ NA Esmu saskāries Neesmu saskāries

TOP2



VVDV koncepcijas ekonomiskā puse?

■ Zaudējumu novēršana

- » Slimības lapu skaita samazināšana
- » «*Prezenteisma*» samazināšana
- » Darba spēju pazemināšanās novēršana

■ Peļņas palielināšana

- » Darba spēju pieaugums
- » Mazāka personāla mainība
- » Paaugstināta darbinieku motivācija u.c.

Vai var novērst un samazināt slimošānu un slimstrādi?

- **JĀ! VVDV bieži ir vērsta uz šo aspektu!**
- Daudz un dažādu pētījumu, piemēram, tika analizēta dažādu profilaktisku medikamentu lietošana, pierādot, ka vislabāk atmaksājās:
 - » vakcinācijas pret gripu (**COVID-19?**)
 - » moderno preparātu lietošana pret migrēnu
 - » dažādu anti-alerģisku medikamentu lietošana
- Analizējot citā pētījumā:
 - » muguras un spranda sāpes – pasākumi šo sūdzību skaita samazināšanai ir finansiāli visefektīvākie

Būtiskākie ieguvumi no VVDV?

■ Uzņēmējiem:

- » mazāks skaits darba kavējumu (gan īslaicīgo – piemēram, smēķēšanas pauzes, gan ilglaicīgo, piemēram, ārstēšanās un rehabilitācija pēc infarkta vai insulta);
- » samazinātas tiešās un netiešās izmaksas, kas saistītas ar darba nespējas lapu apmaksu, nodarbināto aizvietošanu u.c.;
- » mazāka nodarbināto mainība;
- » vieglāka personāla atlase (vairāk „*bonusu*”, kas tiek piedāvāti nodarbinātajiem);

Būtiskākie ieguvumi no VVDV?

- » labāka nodarbināto motivācija un iesaiste (vairāk un labāki priekšlikumi uzņēmuma darbības uzlabošanai);
- » efektīvāka darba aizsardzības sistēma;
- » mazāki obligāto veselības pārbaužu izdevumi (veselākiem nodarbinātajiem nav jāveic papildus izmeklējumi, lai arodslimību ārsts sniegtu atbildi par veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam);
- » augstākas uzņēmuma ētiskās vērtības;

Būtiskākie ieguvumi no VVDV?

- » augstāka produktivitāte;
- » **pozitīvs uzņēmuma tēls un reputācija** (tāda darba devēja tēls, kurš rūpējas par saviem nodarbinātajiem);
- » labāka uzņēmuma atpazīstamība (piemēram, nodarbinātie popularizē uzņēmumu, piedaloties sporta pasākumos apģērbā ar darba devēja vai konkrēta produkta logo) u.c.

Būtiskākie ieguvumi no VVDV?

■ Nodarbinātajiem:

- » veselīgāka un drošāka darba vide;
- » ilgāk saglabātas labas darba spējas;
- » labāka veselība, tāpēc labāka konkurētspēja darba tirgū salīdzinājumā ar citiem tāda paša vecuma cilvēkiem;
- » labāka veselība, tāpēc mazāki izdevumi par medikamentiem un ārstu apmeklējumiem;
- » iespējas ietaupīt finanšu līdzekļus (piemēram, samazināsies izdevumi, kas saistīti ar smēķēšanu);

Būtiskākie ieguvumi no VVDV?

- »zemāks stresa līmenis, labākas attiecības ar līdzcilvēkiem, tāpēc augstāka dzīves kvalitāte;
- »labākas zināšanas un prasmes, kā rūpēties par savu un savas ģimenes locekļu veselību;
- »labāka pašsajūta, tāpēc arī lielāka vēlme aktīvi iesaistīties citos pasākumos, kas vēl vairāk veicina veselības un pašsajūtas uzlabošanos u.c.

VVDD riski?

- VVDD ir arī riski, piemēram:
 - » Veicinot darbinieku pārvietošanos ar velosipēdiem, pieaug traumu skaits...
 - » Atmetot smēķēšanu – pieaug liekā svara problēmas
- Svarīgi – plānojot VVDD pasākumus, apdomāt visus iespējamus scenārijus un riskus!
- Un vēl – izmaksu un ilgtspējas jautājums.....

Ko dara uzņēmumi Latvijā – veselību atbalstošu darba vietu izveidē?

- Kopējā situācija – % joprojām maza daļa uzņēmumu par veselības veicināšanu darba vietās (VVDV) domā sistēmātiski un mērķtiecīgi...
- Tomēr – ir **būtiska attīstība šajā jomā un daudz labu piemēru**, par kuriem mēs neuzzinām...
- Prezentācijā – reālu Latvijas uzņēmumu piemēri (no Ilgstpējas indeksa, pieredzes un auditiem uzņēmumos, LPB, DAS aptaujas u.c.)!
- Un, ceru arī uz Jūsu piemēriem!