

Labbūtības veicināšana darbā: darba un privātās dzīves līdzsvara un slimstrādes izpratne

Valentīna Krūmiņa,

Pētnieka p.i., Veselības psiholoģijas un pedagoģijas katedra

Svetlana Lakiša,

Pētniece, RSU Darba drošības un vides veselības institūts

1

Semināra mērķis:

Uzlabot darba devēju, nodarbināto un darba aizsardzības speciālistu zināšanas par darba un privātās dzīves līdzsvaru un slimstrādi, lai raisītu diskusijas par psihosociālajiem faktoriem, kas ietekmē minētos iznākumus, rosinātu identificēt problēmas un meklēt risinājumus.

Tēmas:

- Darba un privātās dzīves līdzsvars un slimstrāde – teorija un definēšana;
- Galvenās tendences un pētījumi, kas saistīti ar psihosociālajiem riskiem, darba un privātās dzīves līdzsvaru un slimstrādi.
- Darba un privātās dzīves līdzsvara trūkuma un slimstrādes radītās individuālās un organizatoriskās sekas;

Seminārs notiek Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras kontaktpunkta Latvijā Informācijas padomes apstiprinātā "Darba aizsardzības preventīvo pasākumu plāns 2025. gadam" ietvaros

2

Labbūtības veicināšana darbā: darba un privātās dzīves līdzsvara un slimstrādes izpratne

Darba un privātās dzīves līdzsvars

Valentīna Krūmiņa, *Mg.psych.*
pētnieka p.i., Veselības psiholoģijas un pedagoģijas katedra
31.10.2025

3

Prezentācijas saturs

- Darba un privātās dzīves līdzsvars – teorija;
- Darba un dzīves līdzsvara aktualitātes mūsdienās;
- Darba un dzīves līdzsvara pētījumi;
- Darba un privātās dzīves līdzsvara trūkuma radītās individuālās un organizatoriskās sekas.

4

Psihosociālie riski ir darba plānošanas, organizācijas un pārvaldības aspekti, kā arī nelabvēlīgs darba sociālais konteksts, kas var radīt negatīvas psiholoģiskas, fiziskas un sociālas sekas nodarbinātajam.

Daži piemēri psihosociāliem riskiem ir:

- pārmērīga darba slodze;
- pretrunīgas prasības un neskaidras lomas;
- neiesaistīšana lēmumu pieņemšanā, kas ietekmē nodarbināto;
- ietekmes trūkums uz to, kā darbs tiek veikts;
- slikti vadītas organizatoriskās pārmaiņas;
- neefektīva komunikācija;
- vadības vai kolēģu atbalsta trūkums;
- psiholoģiska un seksuāla aizskaršana;
- sarežģīti klienti, pacienti, skolēni u.c.

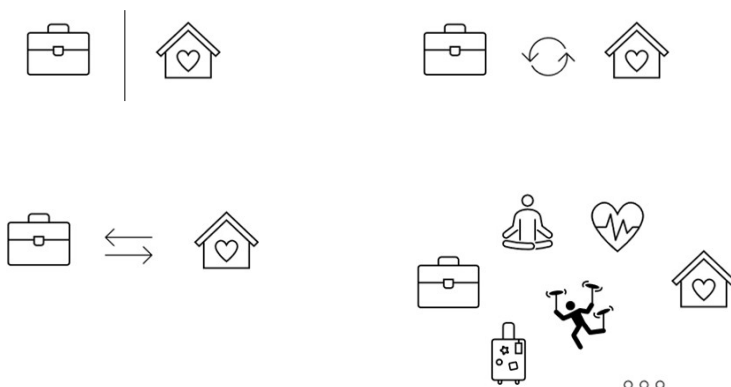


Darba un privātās dzīves iespējamās pretrunas ir viens no ar darbu saistāmiem psihosociāliem riskiem (WHO, 2022)

Uzlabojumi darba un privātās dzīves līdzsvara rādītājos ir nozīmīgi ne tikai individuālā līmenī, bet nodarbināto labāki darba un privātās dzīves līdzsvara rādītāji saistāmi arī ar augstākiem uzņēmuma ieņēmumiem (Krekel et al., 2019) un veselības aprūpes izdevumu samazinājumiem (OECD, 2022).

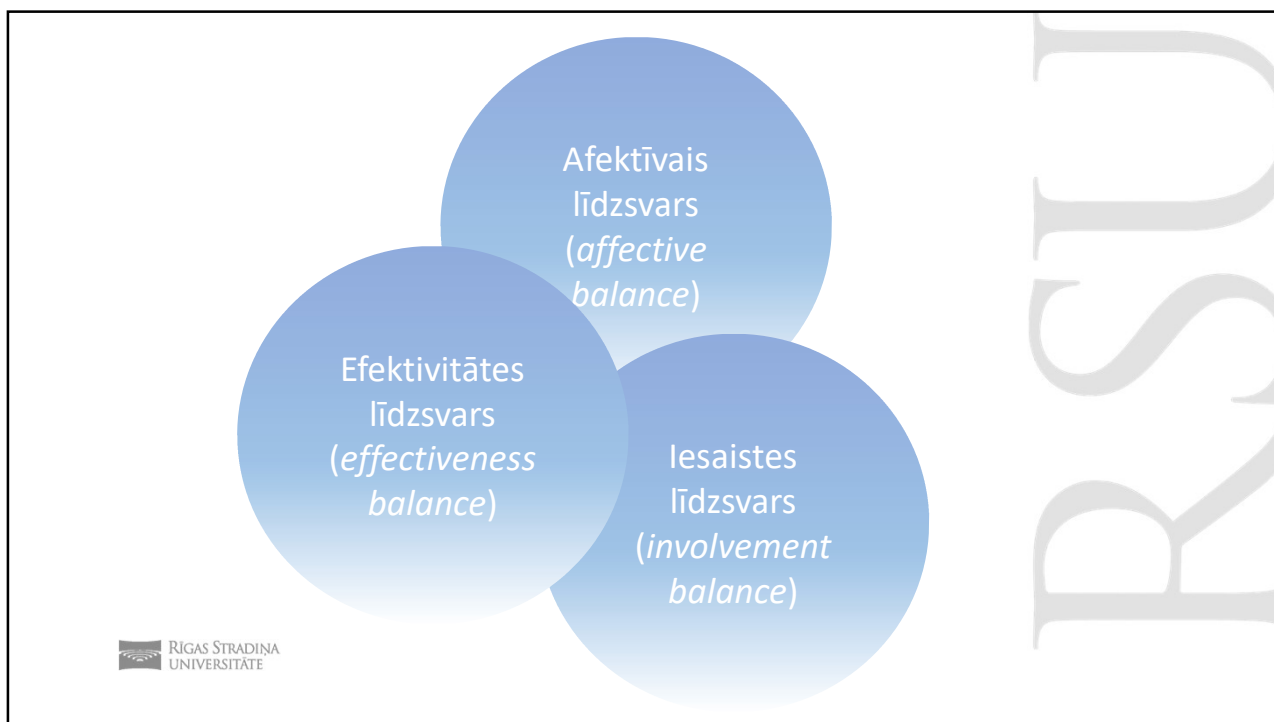


Vēsturiski daudzveidīgas pieejas

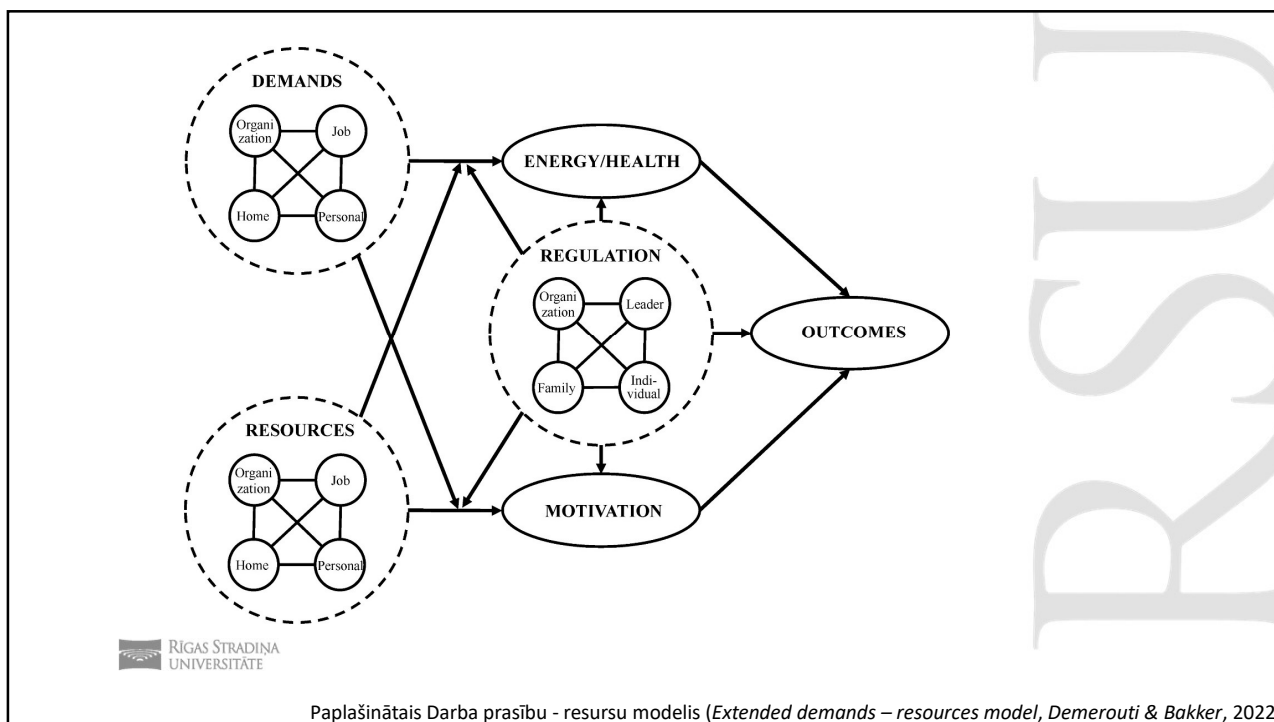


Darba – ārpusdarba līdzsvars (*work–nonwork balance*)

“Darbinieku novērtējums par darba un ārpusdarba lomu kombinācijas labvēlīgumu, kas izriet no tā, cik lielā mērā viņu emocionālā pieredze, uztvertā iesaiste un efektivitāte darbā un ārpus darba lomās atbilst vērtībai, ko viņi piešķir šīm lomām” (*Casper et al.*, 2018)



9



11

Augstas darba prasības tipiski saistās ar zemākiem darba un privātās dzīves līdzsvara rādītājiem

Darba prasības ir darba fiziskie, psiholoģiskie, sociālie vai organizatoriskie aspekti, kas prasa pastāvīgu fizisku un psiholoģisku piepūli.

Laika prasības (*time-based*)

Psiholoģiskā spriedze (*strain-based or cognitive*)

Emocionālās prasības (*affect-based*)

Fiziskās prasības (*physical*)

Brough et al., 2020



12

Augstāki darba resursu rādītāji tipiski saistās ar zemākiem darba un privātās dzīves konfliktu rādītājiem

Darba resursi ir darba fiziskie, psiholoģiskie, sociālie vai organizatoriskie aspekti, kas veicina darba mērķu sasniegšanu.

Laika resursi (*time-based*)

Kognitīvie resursi (*strain-based or cognitive*)

Emocionālās prasības (*affect-based*)

Fiziskās prasības (*physical*)

Brough et al., 2020



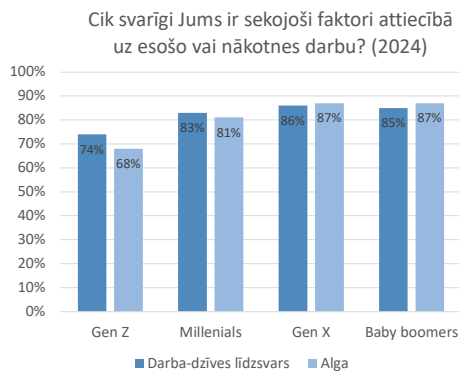
13

61% nodarbināto, īpaši jaunākajā paaudzē, norāda, ka nepieņemtu darba piedāvājumu, ja uzskata, ka tas izjauks viņu darba un privātās dzīves līdzsvaru, un 48% nodarbināto būtu gatavi pamest esošo darbu, ja tas pārņemtu viņu dzīvi (Randstad, 2023).

Zemi darba un privātās dzīves līdzsvara rādītāji saistāmi ar zemākiem psiholoģiskās un kopējās labbūtības rādītājiem (Aiken et al., 2024; Sirgy & Lee, 2018)



Darba un dzīves līdzsvars kļūst būtiskāks par algu



(Randstad, 2025)

Risk factors linked to the use of digital technologies at work (% establishments, EU-27), 2024.



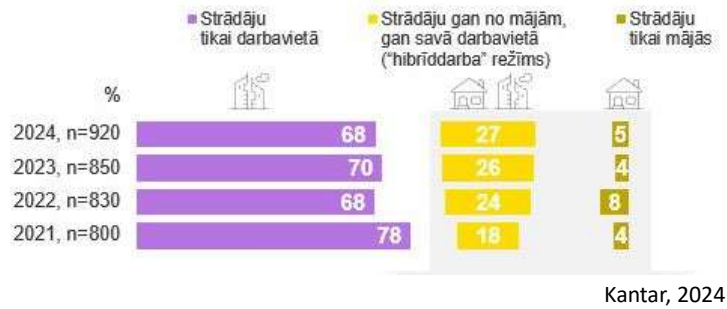
Darba un privātās dzīves līdzsvars digitalizācijas un attālinātā darba laikā

- **40%** no tiem, kas pieslēgušies tiešsaistē 6:00 no rīta, jau pārskata e-pastu
- Nodarbinātie apstrādā **50 +** ziņas ārpus darba laika
- Ap 10:00 vakarā, **29%** no nodarbinātajiem pārbauda e-pastu
- **Katrs piektais** aktīvi strādā nedēļas nogalēs
- **Vairāk nekā 5 %** atsāk darbu ar e-pastu svētdienas vakaros
- Tiešsaistes sanāksmju skaits pēc plkst. 20.00 ir pieaudzis par **16 %** (YOY)

(Microsoft, 2025)

Attālinātais darbs Latvijā

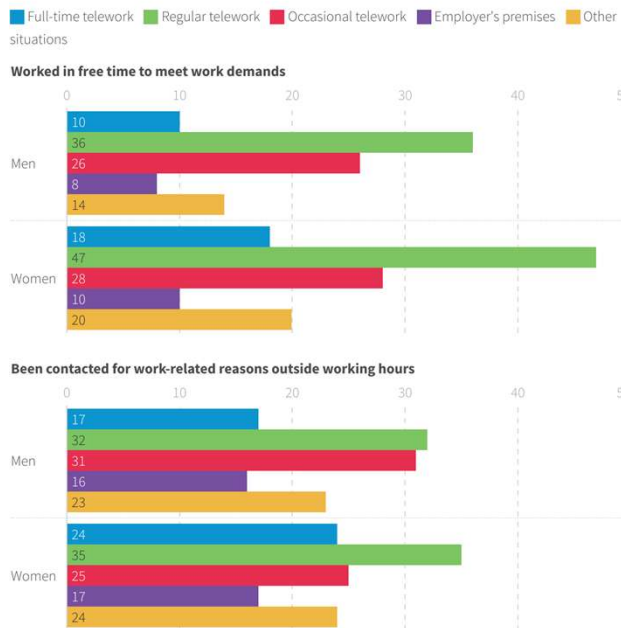
2024 / 2023 / 2022 Kurš no šiem variantiem vislabāk raksturo veidu, kā Jūs pašlaik strādājat savā pamata darba vietā?
2021 Kas no šī vislabāk raksturo veidu, kā Jūs strādājāt savā pamata darbavietā LĪDZ COVID-19 PANDEMIJAI?



RĪGAS STRADIŅA
UNIVERSITĀTE

18

Figure 25: Blurring of boundaries with regular telework/hybrid work, by gender, EU-27 (%)



Eurofound, 2025

20

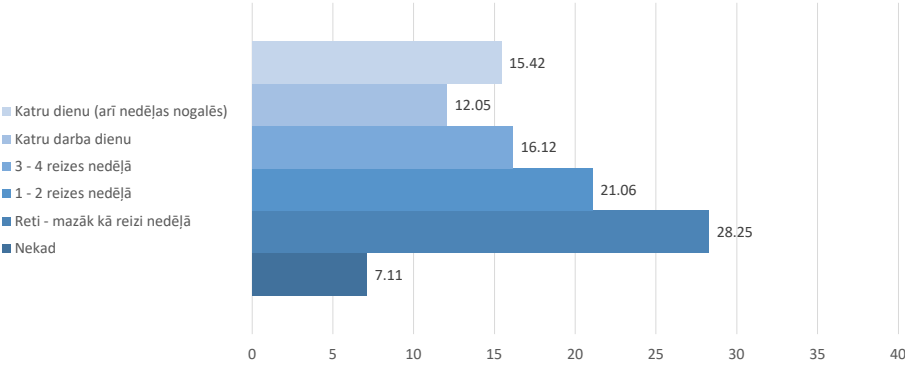


BALANCE4LV pētījums: Privātās un darba dzīves līdzsvara novērtēšana un veicināšana Latvijas kontekstā, Nr: RSU-PAG-2024/1-0012//2120.405, projekts "RSU iekšējā un RSU ar LSPA ārējā konsolidācija" (Nr.5,2,1,1.i.0/2/24//CFLA/005) tiek finansēts Eiropas Savienības Atveseļošanas un noturības mehānisma plāna un valsts budžeta ietvaros



21

Cik bieži saņemat ar darbu saistītu komunikāciju ārpus darba laika
(telefonā, e-pastā, ziņu apmaiņas platformās) (%)



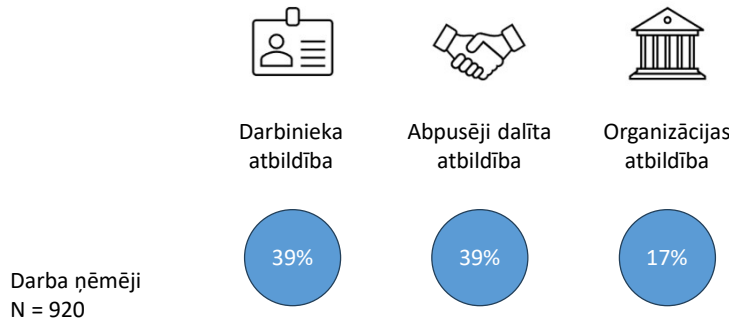
N = 1154
[BALANCE4LV pētījuma dati, 2024](#)

22

Darba vide un darba un privātās dzīves līdzsvars

Darba vide	Darba un privātās dzīves līdzsvara saistība
Stabils darbs	+
Labas izaugsmes iespējas	+
Labas personīgās attiecības ar darba kolēģiem	+
Labas profesionālās attiecības ar darba kolēģiem	+
Iespēja brīvi plānot savu darba laiku	+
Saprotošs/atbalstošs darba devējs	+
Liels darba apjoms	-
Liels virsstundu darba apjoms	-
Augsta darba intensitāte	-

Kā atbildība ir darbinieku darba un privātās dzīves līdzsvars (viedoklis, Latvijas nodarbināto aptauja)?



Darba-ārpusdarba struktūra

Likumdošanas līmenis: Piem. ES Darba laika direktīva (2003/88/EK), Darba likums

Organizācijas līmenis: Piem., darba līgums, amata apraksts, koplīgums

Individuālā līmenī: darba-ārpusdarba līdzsvara veidošana (*Work-nonwork balance crafting*)



25

Tiesības atslēgties no darba (*Right to disconnect*)

Ja darba vietā pastāv tiesību atslēgties no darba politika (*right to disconnect policy*), laba darba un privātās dzīves līdzsvara varbūtība pieaug par 9% (*Eurofound, 2023*)

Jau vairākas valstis pasaulē integrē šīs tiesības darba noteikumos vai normatīvajos dokumentos. Piemēram, Francija, Spānija, Portugāle, Īrija, Beļģija, Itālija, Grieķija, Luksemburga, Meksika, Kanāda, Brazīlija, Peru, Čīle, Argentīna, Korejas republika (*Hopkins, 2024*).

Managing the Right to Disconnect—A Scoping Review

by John Hopkins

School of Business, Law and Entrepreneurship, Swinburne University of Technology, Hawthorn, VIC 3122, Australia

Sustainability **2024**, *16*(12), 4970; <https://doi.org/10.3390/su16124970>

Submission received: 17 April 2024 / Revised: 27 May 2024 / Accepted: 6 June 2024 / Published: 11 June 2024



26

leguvēji ne tikai nodarbinātie

Tiesību atslēgties tiesiskais regulējums uzlabo darba sniegumu, darba apmierinātību un apmierinātību ar darba un privātās dzīves līdzsvaru (*Ding et al., 2025*).

Darba-ārpusdarba līdzsvara veidošana «ietver neoficiālas tehnikas un darbības, ko indivīdi izmanto, lai veidotu savu darba un ārpusdarba līdzsvaru, ņemot vērā savas robežu pārvaldības preferences un vēlamo darba un ārpusdarba lomu kombināciju.» (*Kersieck et al., 2022*)



Ja cieš nodarbinātā līdzsvars starp darbu un personīgo dzīvi

Indivīda līmenī

Cieš psihiskā veselība: piem., stress, izdegšana, trauksme, depresija,...

Cieš fiziskā veselība: piem., galvassāpes, miega traucējumi

Zemāka apmierinātība ar dzīvi, ar darbu

Samazināta motivācija

Cieš starppersonu attiecības: piem., konflikti ģimenē, trūkst laika ģimenei un draugiem

Trūkst laiks personīgai izaugsmei

Organizācijas līmenī

Cieš kvalitāte: Samazināta produktivitāte un efektivitāte

Augstāki absenteisma un slimstrādes rādītāji

Augstāki nodoma mainīt darbu rādītāji

Zemāka iesaiste darbā

Zemāka lojalitāte/piesaiste darbam

Cieš darba sociālā vide/ «klimats»

Augstāki izdevumi

Var ciest organizācijas tēls

Darba un privātās dzīves līdzsvara ieguvumi

Individuālā līmenī:

- Darba un privātās dzīves līdzsvars būtiski pozitīvi saistīts ar labbūtības rādītājiem
- Darba un privātās dzīves līdzsvars būtiski negatīvi saistīts ar ar darbu saistīto stresu

Organizācijas līmenī

- Darba un privātās dzīves līdzsvars būtiski pozitīvi saistīts ar apmierinātību ar darbu
- Darba un privātās dzīves līdzsvars būtiski negatīvi saistīts ar darba vietas maiņas nodomu

**Labs darba un dzīves līdzsvars nav
greznība, tas ir ieguldījums ilgtermiņa
labbūtībā: gan indivīdam, gan organizācijai.**



31

Izmantotie informācijas avoti

- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182-214. doi: <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Randstad. (2023) Workmonitor 2023. Retrieved from: https://workforceinsights.randstad.com/hubfs/Workmonitor/2023/Randstad_Workmonitor_2023.pdf?hsLang=nl
- Brough, P., Timms, C., Chan, X.W., Hawkes, A., Rasmussen, L. (2020). Work-Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. In: Theorell, T. (eds) Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health. Handbook Series in Occupational Health Sciences. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_20
- Aiken, L. H., Sermeus, W., McKee, M., Lasater, K. B., Sloane, D., Pogue, C. A., Kohnen, D., Dello, S., Maier, C. B. B., Drennan, J., & McHugh, M. D. (2024). Physician and nurse well-being, patient safety and recommendations for interventions: Cross-sectional survey in hospitals in six european countries. *BMJ Open*, 14(2) doi: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-079931>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254. doi: <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). Promoting Health and Well-being at Work: Policy and Practices. OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e179b2a5-en>
- Kantar. (2025). *Kā elastīgs darba laiks ietekmē darba devēju izvēli un darbinieku labbūtību?* SIA "TNS Latvia". <https://www.kantar.lv/tnsab77/ka-elastigs-darba-laiks-ietekme-darba-deveja-izveli-un-darbinieku-labbutibu/>
- Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J. E. (2019). Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance. Saïd Business School WP 2019-04. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3356581>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X.W., Hawkes, A., Rasmussen, L. (2020). Work-Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. In: Theorell, T. (eds) Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health. Handbook Series in Occupational Health Sciences. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_20
- Eurofound (2023). Right to disconnect: Implementation and impact at company level, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://eurofound.link/ef23002>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2025). First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2024). Bilbao, Spain: EU-OSHA. Retrieved from: https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/ESENER-first-findings-2024_EN.pdf
- Hopkins, J. (2024). Managing the Right to Disconnect—A Scoping Review. *Sustainability*, 16(12), 4970. <https://doi.org/10.3390/su16124970>
- Eurofound (2025). European Working Conditions Survey 2024: First findings, Publications Office of the European Union, Luxembourg.



32

Paldies par uzmanību!

Valentina.krumina@rsu.lv

RSU