

2025. gada 25. novembris

Seminārs “Neredzamie nelaimes gadījumu cēloņi”

Valsts darba inspekcija



RĪGAS STRADIŅA
UNIVERSITĀTE

VITA BREVIS ARS LONGA

Ivars Vanadziņš
Darba drošības un vides veselības institūts,
Rīgas Stradiņa universitāte
Kontakti: ivars.vanadzins@rsu.lv

Saturs

- Kā radās semināru cikls “Neredzamie nelaimes gadījumu cēloņi”;
 - 3 semināru cikls – šodien īsa kopsavilkums!
- Šodien seminārā:
 - Kas ir uzmanība un to ietekmējošie faktori?
 - Kas ir reakcija un to ietekmējošie faktori?
 - Kļūdas darba vidē un vairošanas kultūra;
 - Mentālā (psihiskā) veselības un darba vide
 - Darba vides faktori, kas ietekmē uzmanību un reakciju;
 - Iespējamie pasākumi.

Kā radās semināru cikls?

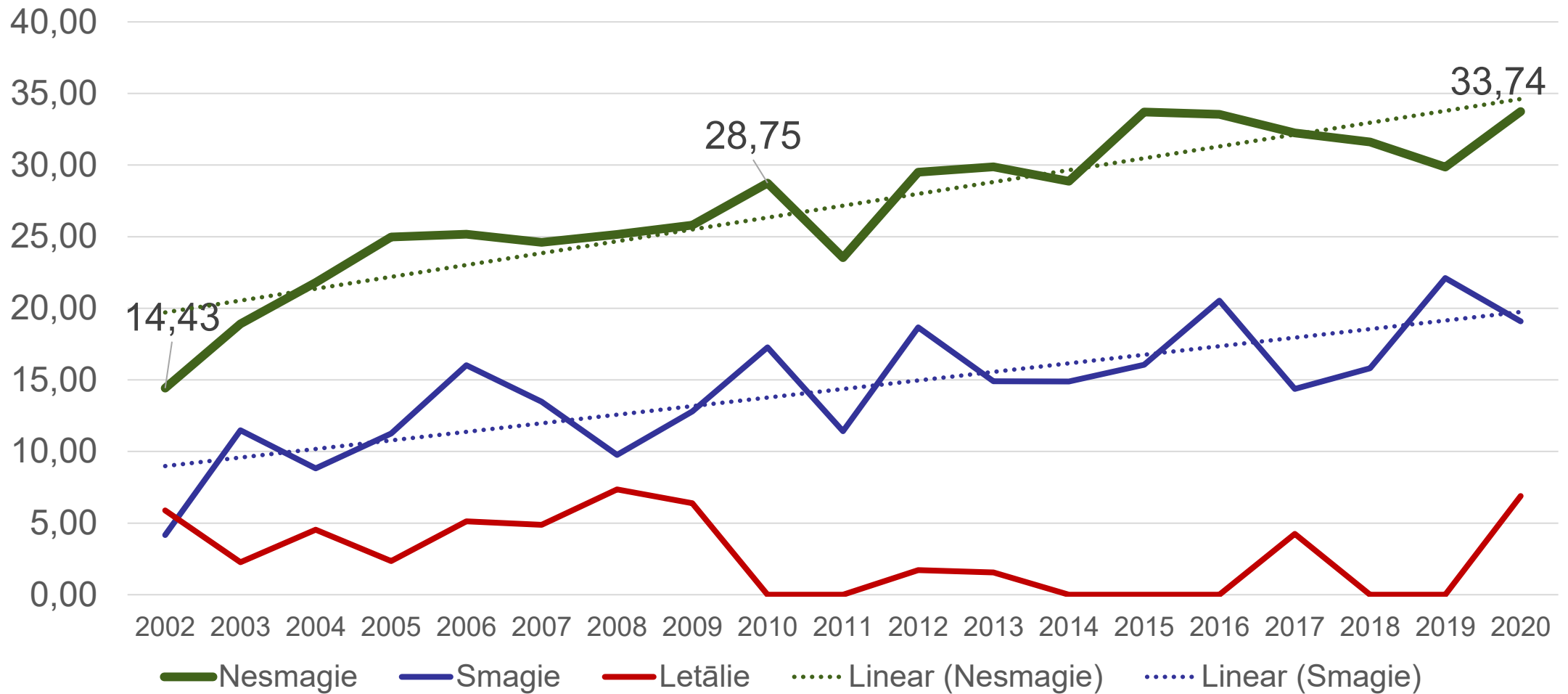
Nelaimes gadījumi darbā Latvijā līdz šim ir analizēti tikai un vienīgi kā fiziskās veselības problēma, un bieži veicamie pasākumi ir bijuši vērsti uz:

- fiziskās darba vides uzlabošanu;
- atkārtotu darbinieku apmācību / instruēšanu;

Bet ja cēloņi ir citi – neviens no minētajiem pasākumiem nav efektīvs!



Neuzmanība kā nelaimes gadījumu cēlonis (% no kopējiem nelaimes gadījumu skaita)



Kas slēpjas zem uzmanības trūkuma un neuzmanības?

- Uzmanības novēršana (ar jebko citu): Piemēri →
- Ar darbu saistīta
 - Ar darbu nesaistīta
- Pērmērīga koncentrēšanās (*intention blindness*)
 - Garlaicība / Rutīna
 - Nogurums/nepietiekama atpūta
 - Depresija, nomāktība, vienaldzība utt.
- Steiga: Piemēri →
- Ārējs spiediens (“Pasteidzies, lai varam.....!”, nodošanas termiņi)
 - Iekšēja vēlme (“Pabeigšu, un tad es....”)
- “Multitaskings”
 - Alga, kas tiek maksāta pēc padarītā
 - Rutīna (tik automātisks darbs, ka par to vairs nedomā)

JA DARBA DEVĒJS IR NOLĒMIS,
KA NELAIMES GADĪJUMA CĒLONIS IR **DARBINIEKA**
NEUZMANĪBA,
TAD VIŅŠ NAV NOSKAIDROJIS
PATIESOS NELAMIES GADĪJUMA CĒLOŅUS!

Lai (ne)notiktu nelaimes gadījums, ir svarīga:

- **Spēja:**
 - pamanīt stimulu (UZMANĪBA);
 - pieņemt lēmumu (kompetence, trenētība);
 - atbilstoši reaģēt (REAKCIJA);



Smadzeņu anatomija un uzmanība?

Izmantotā smadzeņu daļa	Stimula raksturojums	Nelaimes gadījumu risku piemēri
Prefrontālais kortekss	Tam apzināti tiek pievērsta uzmanība – tas, uz ko koncentrējamies!	• Apstiprināts nedrošs svars objektam; • Ēku būvēšana, balstoties uz nepareizi rēķinātiem cipariem;
Parietālais kortekss	Pēkšņs, negaidīts (parasti ārējs) stimulsi!	• Mūzikas klausīšanās, kas neļauj saklausīt skaņas brīdinājumu; • Autokrāvēja braukšanas zonā parādās gājējs, kurš skatās telefonā;

Nelaiimes gadījuma cēlonis parasti ir nevis

UZMANĪBAS TRŪKUMS, BET UZMANĪBAS NOVĒRŠANA!

Jeb anatomiski runājot –
rodas nevis prefrontālajā korteksā, bet gan parietālajā korteksā!
Tas nenozīmē – ka uzmanības trūkums nav būtisks...

Tātad - Kas var novērst uzmanību?

Uzmanību var novērst pilnīgi jebkas:

1. Ar darbu saistīti cēloņi;
2. Ar darbu nesaistīti cēloņi;

Uzmanības «*novērsēju*» piemēri:

- Mentālie aptākļi (neredzami uzmanības novērsēji);
- Apkārtējā vide (skaļš aprīkojums, fona troksnis);
- Uzvedības apstākļi (darba vide ir tāda, ka darbiniekam visu laiku ir jāuzmanās no bīstamības, un viņš nevar koncentrēties uz darbu);

Uzmanības novērsēji - maņas un sensorie stimuli – no kurienes?

- **Dzirde** (automašīnu signalizēšana, brīdinājumi par briesmām - gan pēkšņi, gan iepriekšēji u.c.);
- **Redze** (brīdinājuma zīmes, koncentrēšanās uz drošu un precīzu darba izpildi – telpiski stimuli);
- **Tauste** (asi objekti, karstas virsmas u.c.);
- **Oža** (dūmi, ķīmiskās vielas u.c.);
- **Garša** (ķīmisko vielu atrašanās uz rokām vai gaisā, ēdiena testēšana u.c.);
- **Propriocepcija** (atrašanās telpā, izvairīšanās no krītošiem objektiem, atkāpšanās, neapzinoties attālumu no augsta kritiena iespējas u.c.);

Apkārtējās vides faktori, kas pievērš uzmanību – kas tos raksturo?

Uzmanību pievērš / novērš stimuli. To nosaka, stimula:

- Intensitāte;
- Izmērs;
- Kustība/nekustība;
- Īpatnības / kas nezināms / stimula jaunums;
- Izmaiņas;
- Krāsa (melnbalti stimuli pievērš mazāk uzmanību);
- Kontrasts uz pārējā fona;
- Emocionālās asociācijas (pozitīvas vai negatīvas);







Skaņas «luksofors»



Dzīvesveida un veselības ietekme uz koncentrēšanos?

- Nesabalansēta diēta:
 - Konkrētu vielu trūkums organismā;
 - Pārēšanās vai izsalkums;
- Trauksme un stress:
 - Cēloņi saistīti ar darba vidi vai pienākumiem;
 - Ārpus darba radušies cēloņi;
- Mentālas un fiziskas slimības vai traumas:
- Medikamentu un atkarību izraisošu vielu lietošana (arī kofeīns);
- Problēmas, kas saistītas ar miega režīmu;

Miega deficīta ietekme

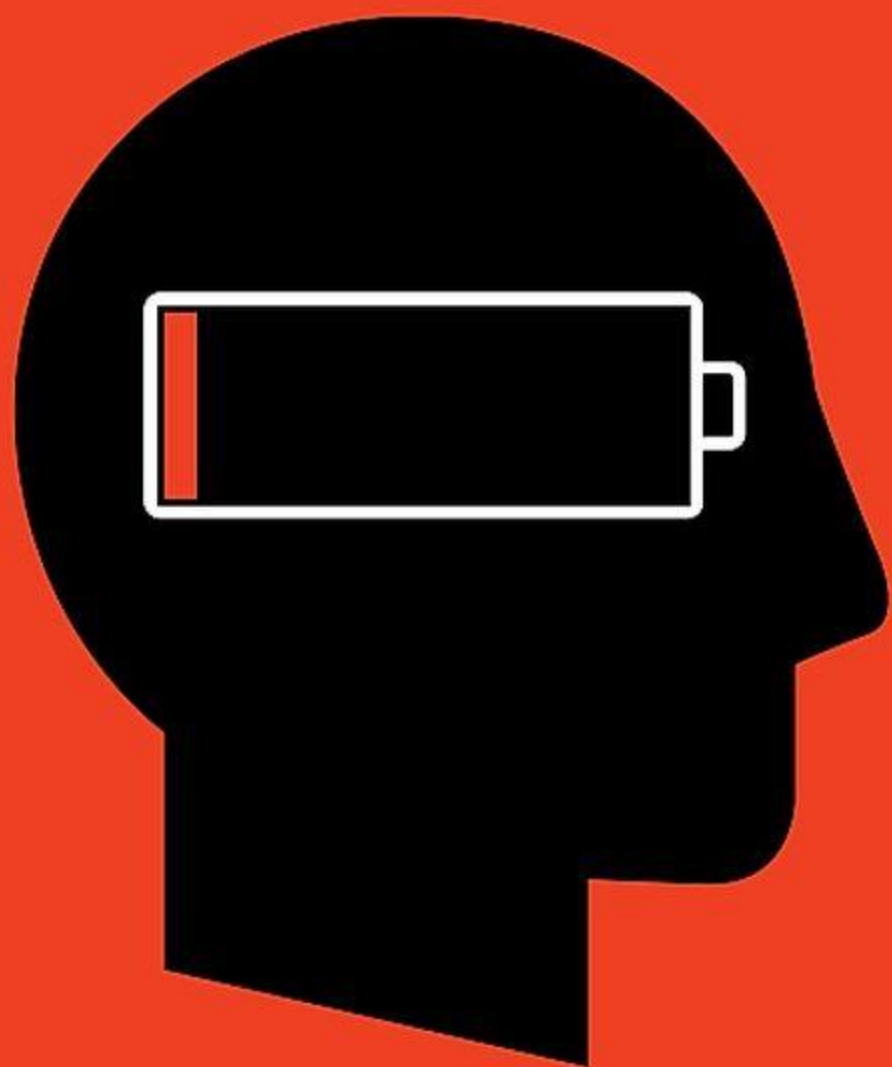
→ Naktsmaiņu darbinieku selektīvās uzmanības un modrības problēmas – **kognitīvo spēju pasliktināšanās**

. Preventīvie pasākumi, ko izmanto maiņu / nakts darba veicējiem, lai samazinātu ietekmi uz koncentrēšanos:

- Spilgtu gaismu izmantošana;
- Stabila miega grafika iedrošināšana;
- Fiziskas aktivitātes/vingrinājumi;
- Melatonīna lietošana;
- Snaudas/pauzes (nereti darbinieki tās neizmanto vai nespēj izmantot, lai gulētu);

Īpaši bīstama «pirmā» naktsmaiņa pēc parastā darba režīma!

.>24h miega trūkums – līdzvērtīgs alkohola intoksikācijai



**APSTĀJIES,
PIRMS
ATSLĒDZIES!**



ERGO



Nakts laika ietekme uz uzmanību

Selektīvā uzmanība

Samazinās spēja apstrādāt svarīgu informāciju, neņemot vērā nesvarīgo
(mazinās spēja atšķirt svarīgo / nesvarīgo)

Modrība

Samazinās spēja uzturēt fokusu ilgstošu laiku

Spēja atšķirt / identificēt būtisko ir svarīgā daudzās profesijās – gan kvalitātei, gan drošībai!

Dati par nakts darbu: 5. pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā”

Darba devēju aptaujas dati:

- 9,9% uzņēmumu tiek veikts nakts darbs
- biežākās nozares:
 - zivsaimniecība,
 - elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana
 - ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija

Dati par nakts darbu: 5. pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā”

Nodarbināto aptaujas dati:

- 22,9% darbinieku veic darbu naktīs;
- biežākās nozares:
 - veselība un sociālā aprūpe
 - koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana
 - pārtikas produktu un dzērienu ražošana

Nakts darba piemēri

- Veselības aprūpes darbinieki (ārsti, māsas, neatliekamās medicīniskās palīdzības darbinieki u.c.);
- Drošības struktūras (policija, apsardze, robežsardze, muiža u.c.);
- HORECA (restorāni, bāri, viesnīcas u.c.);
- Ražošanas uzņēmumi;
- Satiksme (tālbraucēji, vilcienu vadītāji, piloti, taksometru vadītāji u.c.);
- Zvanu centri (komunikāciju uzņēmumi, bankas utt.);

Selektīvā uzmanība un modrība nakts laikā

- Īpaši apdraudēta «selektīvā» uzmanība;
- Apdraudējums naktsmaiņu darbiniekiem ar profesijām raksturīgiem riskiem;
- Informācijas meklēšanas ātrums šķietami paātrinās, taču samazinās akurātums un kvalitāte;
- Darba “dienai” progresējot, samazinās modrība;
- Samazinās vizuālo signālu uztveršanas un pamanīšanas spējas;

Pat ātrākā reakcija nakts laikā ir daudz lēnāka nekā dienas laikā!

Kad vērtēt riskus?

Individuāli iekšējie faktori?

- Nodarbinātā intereses (vairāk pamanām to, kas mūs interesē);
- Izraisīto emociju stiprums (garastāvoklis stimula novērošanas brīdī būtiski ietekmē – pozitīvs veicina koncentrēšanos, negatīvs – samazina...);
- Uzdevuma izpildīšanai paredzētais piepūles apjoms (ietekmē paša novērtējums – jo grūtāk šķiet, jo mazāka koncentrēšanās);
- Cilvēka fiziskā pašsajūta (nogurums, izsalkums, diskomforts, drudzis u.c., ietekmē to, uz ko vairāk koncentrējas);
- Mentālā pašsajūta (privātās problēmas, izdegšanas sindroms u.c.);
- Domu ķēde (stimula saistība ar pašreizējo domu virknes plānu);

Pozitīvu emociju ietekme uz uzmanību

- **Divas iespējas:**
 - Samazinās risku atpazīšanas spējas, nodarbinātie ir pārāk «optimistiski» par konkrēto bīstamību;
 - Pozitīvas pārmaiņas var veicināt pretošanos pārmaiņām un risku neuzņemšanos (lai saglabātos emocionālais stāvoklis)
=> potenciāli pozitīva ietekme uz drošību;
- Rada viltus drošības sajūtu un liek mazāk pievērst uzmanību brīdinājumiem;
- Pozitīvs stimulants novērš uzmanību vairāk kā neitrāls;
- Atkarībā no stimula, ilgstoša uzmanība var gan būt vieglāk uzturama, gan pretēji;

Mentālās veselības ietekme uz uzmanību?

- Izdegšanas sindroms;
- Psihiatriskās slimības (PTSD - posttraumatiskais stresa sindroms, depresija u.c.);
- Attīstības traucējumi (ADHD - uzmanības deficīta un hiperaktivitātes sindroms, autisms, bipolārie traucējumi u.c.);
- Cilvēki ar iegūtām smadzeņu traumām;
- Neirodeģeneratīvās slimības (Parkinsona, Alcheimera, ar vecumu saistītas kognitīvo funkciju pasliktināšanās u.c.);

Multitaskings? ...un uzmanība...

- Anatomiskā puse:
 - Dažādas maņas atbild par dažādu stimulu uztveršanu;
 - Informācijas pārstrāde notiek dažādās smadzeņu daļās;
- Uzmanību pievērst citam stimulam ir grūtāk, ja stimula veids ir atšķirīgs;
- Uzmanības fokusēšanas ātrumam ir nozīme nelaimes gadījumā, katrai pārslēgšanās epizodei ir t.s. «*mental price*»/»*switching cost*»;

Pēc katras reizes, kad pārbaudiet e-pastus, paiet apmēram **64 sekundes** līdz smadzenes ir atgriezušās pie iepriekšējā darba pilnībā!

Multitaskings? ...un uzmanība...

Tikai **2,5%** no cilvēkiem uzskatāmi par labiem
“multitaskeriem”...

**Divas lietas paralēli var darīt, tomēr koncentrēties var
tikai uz vienu!**

Uzmanības trūkuma ietekme uz apkārtējiem?

- Instinktīvi reaģējot, nepietiek laika pārdomāt drošāko opciju visiem:
 - Glābju sevi, bet apdraudu citu;
 - Glābju citu, bet apdraudu sevi;
- Uzmanības kļūdas, kas vēlāk ietekmē apkārtējo drošību;
- Fokussējoties uz citiem stimuliem, mēdz tikt nepamanīti brīdinājumi;

Reakcijas laiks – būtisks rādītājs!

Vienkāršais (ātrais)	Sarežģītais (ilgais)
Stimuls parādās ↓ Tas tiek ievērots ↓ Atbildes reakcija	Stimuls parādās ↓ Tas tiek: ● ievērots ● atpazīts Tiek izvēlēta atbildes reakcija ↓ Atbildes reakcija

Reakcijas laika ietekmējošie faktori?

- Nogurums;
- Pieredze;
- Motivācija;
- Dzimums;
- Vecums;
- Būtiski - ķermeņa fiziskais stāvoklis (trenētība un treniņi ietekmē gan RL, gan kognitīvās spējas);

Reakcijas laika ietekmējošie faktori?

- Atbildes reakcijai izvēlētā ķermeņa daļa (dominanta/nedominanta, traumēta /netraumēta u.tml.);
- Pats stimulš:
 - Ilgums;
 - Raksturojums: ja ir 1 izolēts impulss:
 - ātrākais – audiālais, tad sensorais un tad vizuālais (vidēji 50ms atšķirība...);
 - Ierobežotā telpā – vizuālais;
 - Ja daudz stimulu vienlaicīgi – vislabāk taktilās sajutas;
 - Ja signāls ārpus tiešā redzes lauka – audiālais stimulš ir labākais;
 - Intensitāte.

Ko darba devējs var darīt? Daži piemēri:

- Pārdomāt darba vietu / procesu dizainu un plānojumu (brīdinājumu pamanīšanas un uztveres iespējas, darba laiku plānojumi u.tml.);
- Veidot uzticības pilnas attiecības/godīgas sarunas (lai veicinātu ziņošanu par potenciāli bīstamām situācijām);
- Īsas pauzes, kurās jākustās (uzlabojas asinsrite);
- Samazināt uzmanības novērsēju skaitu (piemēram, skaņas signālus, vizuālos stimulus utt.);
- Ierobežot mobilo telefonu lietošanu (īpaši bīstamajās nozarēs, ražotnēs);

Ko darba devējs var darīt? Daži piemēri:

- Samazināt fona troksni;
- Mudināt izmantot atvaļinājumus (sākt ar neizmantoto atvaļinājumu uzskaiti);
- Veicināt/attīstīt drošu uzvedību un ziņošanas kultūru + veicināt «nevainošanas» kultūru;
- Apmācības, kā noturēt uzmanību;

PADOMI DARBINIEKIEM

Kā uzturēt uzmanību?

- Koncentrēties uz vienu uzdevumu vienlaicīgi;
- Izvairīties no steigas (savlaicīga plānošana, darbs sev atbilstošā tempā);
- Neturēt rokas stiepiena attālumā patīkamus/nepatīkamus stimulus;
- Veikt uzdevumus pazīstamā, kārtīgā un neitrālā vidē;
- Nenovērst citu uzmanību;
- Nepārspīlēt ar multitaskingu;
- Rūpēties par fizisko un mentālo veselību (fiziskās aktivitātes, sabalansēts uzturs, pietiekami daudz ūdens, labs miegs);

**Viens no biežākajiem jautājumiem par darba
aizsardzību?**

Kurš būs vainīgs, ja darbā notiks.....?

«Vainošanas kultūra» (*blame culture*)?

1. Uzņēmuma kultūra, kurā tiek meklēts vainīgais / vainīgo grupa nevis notikušā cēlonis;
2. Nav cēloņa ————— nekas nav jādara, lai novērstu cēloni;
3. Pastāv ne tikai vainošana, bet arī kritizēšana un sodīšana;
4. Cilvēki izvairās runāt par riskiem, problēmām, pieļautajām kļūdām;
5. Vainot var ne tikai citu cilvēku, bet arī citas situācijas, piemēram, IT sistēmu, neatkarīgus apstākļus;



Vainošanas kultūra veido nedrošu un neveselīgu vidi!

- Uzņēmums uzskata, ka jāstrādā bez kļūdām (perfekcionisms);
- Uzņēmuma reputācijas saglabāšana par katru cenu;
- Vainas novelšana uz vienu cilvēku / grupu;
- Draudēšana un sodīšana (atlaišana, algas/bonusu samazināšana, samazināšana amatā utt.);
- Kļūdu slēpšana no pārējiem darbiniekiem (apdraudoši);
- Kļūdu izmantošana pret darbinieku (manipulācija);
- Darbinieka reputācijas bojāšana, kaunināšana citu priekšā.

Dabiska situācija vs vainošana?

1. Kļūdas ir dabiskas, mēs visi kļūdāmies!
2. Kļūdas ir jebkuras sistēmas un procesa sastāvdaļa nevis indivīda problēma!
3. Vainošana ir dabiska cilvēku reakcija, ja “*kaut kas noiet greizi*”, un mēs patiesībā neapzināmies, cik bieži vainošana notiek...

Vainošanas kultūra (*blame culture*) un nelaimes gadījums darbā

1. Nelaimes gadījumi darbā un to (ne)izmeklēšana ir tikai neliela daļa no vainošanas kultūras;
2. Kā izpaužas vainošanas kultūra, izmeklējot nelaimes gadījumus?
 - a. Atrodam darba aizsardzības instrukcijā punktu, kuru darbinieks ir pārkāpis;
 - b. Vainojam darbinieku, kurš “*bijis neuzmanīgs*”;
 - c. Vainojam tiešo vadītāju, kurš “*pietiekami nav uzraudzījis darbiniekus*”

Nelaiimes gadījumu cēloņi

Pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā” – darba devēju aptaujas dati (%)

	2006	2010	2013	2018	2022*
Nodarbinātie neievēroja darba aizsardzības prasības	65	65	39	65,8	54,8
No darba devēja un nodarbinātajiem neatkarīgi apstākļi	22	26	27	15,8	43,7
Darba aizsardzības prasību neievērošana gan no nodarbināto puses, gan trūkumi darba organizācijā	11	7	4	6,6	13,4
Trūkumi darba organizācijā (paša darba devēja neizdarība)	2	1	1	2,6	3,9
Citas atbildes	-	-	-	21,1	-
Grūti pateikt/nav atbildes	-	-	29	3,9	0,4

Vainošanas kultūras ietekme uz uzņēmumu?

- Samazinās atbildības uzņemšanās;
- Nākamajā reizē darbinieki par kļūdām neziņos...;
- Darbinieks vienmēr vēlēties, lai vadītājs (vai kāds cits) pieņem lēmumus;
- Zemāks inovācijas un radošuma līmenis;
- Augsti darbinieku mainības līmeņi;
- Samazināta produktivitāte un iesaistīšanās darbā;
- Zemāki uzņēmuma darba rezultāti;
- Samazinās apmierinātība ar darbu;
- Tiek veicināta jebkāda cita neētiska uzvedība – tenkošana, diskriminācija, favorītisms;

Vainošanas kultūra rada nedrošības sajūtu

Savstarpēja veselības un
drošības ietekme

Mentālā nedrošība

- Samazinās koncentrēšanās spējas
- Uzmanības trūkums
- Neadekvāta uztraukšanās/vienaldzība par savu drošību
- Noslēgtība (austiņas ausīs - nedzirdu brīdinājumus)
- Neieinteresētība (neklausos semināru par darba drošību)
- Bailes izteikt sūdzības
- Kolēģu negatīvā attieksme

Fiziskā nedrošība

- Nekārtīga un nedroša darba vieta
- Maz socializēšanās, jo jādomā par savu drošību
- Draudi ar fizisku agresiju
- Maz brīdinājumu un instruktāžu par drošību
- Apkārtējo darba drošības noteikumu neievērošana

Nelaiimes gadījumu ietekme uz kolektīva attiecībām jeb problēmu padziļināšanās

- Notikušā nelaimes gadījuma patieso cēloņu nenoskaidrošana padziļina problēmas;
- Kāda darbinieka vainošana:
 - Par stingrāku darba aizsardzības prasību ieviešanu pēc NG;
 - Par kāda cita savainošanu (piemēram, uzbrauca virsū, uzmeta priekšmetu utt.);
- Aprunāšana par neuzmanību, neveiklību u.tml.;
- Vieglāku darba uzdevumu pildīšana (*“Tā trauma tikai kā atruna Tev!”*);
- Bailes no līdzīgiem uzdevumiem darba vietā, jo nav novērsts patiesais cēlonis;
- Kolektīvs mēdz izjust dusmas pret vadītāju par izmaiņu neveikšanu;
- Cietušais var vēlēties gan atbalstu, gan vienkārši turpināt dzīvi, taču ne vienmēr apkārtējo darbības ar to saskan;

Jautājumi, ko katram uzņēmuma vadītājam vajdzētu uzdot, lai novērtētu vairošanas kultūras esamību?

1. Kā mēs reaģējam uz sliktām ziņām?
2. Vai mēs kļūdas redzam kā iespējas (vai arī “slikto ziņu nesēju nošaujam”)?
3. Cik mums ir gandrīz notikušie nelaimes gadījumi (ja nav – tad visticamākais, ka darbinieki neziņo)? Kāda ir to struktūra?
4. Vai mēs iekšējos auditos atklājam neatbilstības un novērojumus?

Jautājumi, ko katram uzņēmuma vadītājam vajdzētu uzdot, lai novērtētu vairošanas kultūru?

5. Vai mēs izmeklējam šos negadījumus un novēršam to cēloņus?
6. Vai mēs pasakām: “Paldies!” darbiniekiem par ziņošanu?
7. Kā mēs iesaistām darbiniekus (darba vides uzlabošanā)?
8. Vai mums ir daudz neformālā komunikācija (piemēram, “runāšana pa kaktiem”)?

Kas galvenokārt nosaka darbinieku reakciju kļūdas gadījumā?

1. Darbinieka īpašības:

- a. personība un raksturs,
- b. piederība grupām,
- c. ķermeņa dabiskās vajadzības,
- d. fiziskās un psihiskās veselības problēmas u.c.

Kas galvenokārt nosaka darbinieku reakciju kļūdas gadījumā?

2. Emocionālā vide uzņēmumā (droša vai nedroša):

- b. uzņēmuma kultūra;
- c. dažādu līmeņu vadītāju līderība;
- d. savstarpējās attiecības indivīdu starpā;
- e. savstarpējās attiecības darbinieku grupu starpā;
- f. iespējas gūt atbalstu;
- g. atgriezeniskās saites kvalitāte u.c.

Cilvēka personības - rakstura īpašību nozīme NG situācijās?

- Raksturo un palīdz izprast atšķirības starp cilvēkiem;
- Paskaidro uzvedību;
- Palīdz paredzēt nākotnes uzvedību, reakciju, izvēles u.tml.



Personības ietekme – daži piemēri

Rīcība, ja tiek saņemts/nesaņemts atbalsts

- Cilvēka personība ietekmē, kā tiek uztverts atbalsts no pārējiem - viens to novērtēs, citu tas kaitinās (rodas diskomforts);
- Cilvēku iespējamās rīcības varianti ietekmē gan darbinieku pašu, gan vidi uzņēmumā:
 - slēpt savu diskomfortu;
 - Sūdzēties;
 - izlikt frustrāciju uz apkārtējiem;

Ķermeņa vajadzības un citi faktori, kas veicina diskomfortu / sliktu pašsajūtu = ietekmē rīcību!

- Miega trūkums;
- Nepietiekama ēšana un ūdens dzeršana;
- Paužu neņemšana - nevingro un neizkustās, neēd pusdienas/ēd neveselīgi, neiziet uzsmēķēt, neatpūtina acis utt.;
- Vajadzība pēc patīkamas apkārtējā vides, bet tādas nav (nekārtība, nepiemērota temperatūra, nepatīkams aromāts);
- Fizisks diskomforts un sāpes (saslimšana, traumas utt.);
- Stress;
- Atkarības (kofeīns, nikotīns, narkotiskās vielas u.c.);
- Nedrošības sajūta (darba saglabāšana, nedroša darba vide utt.;)

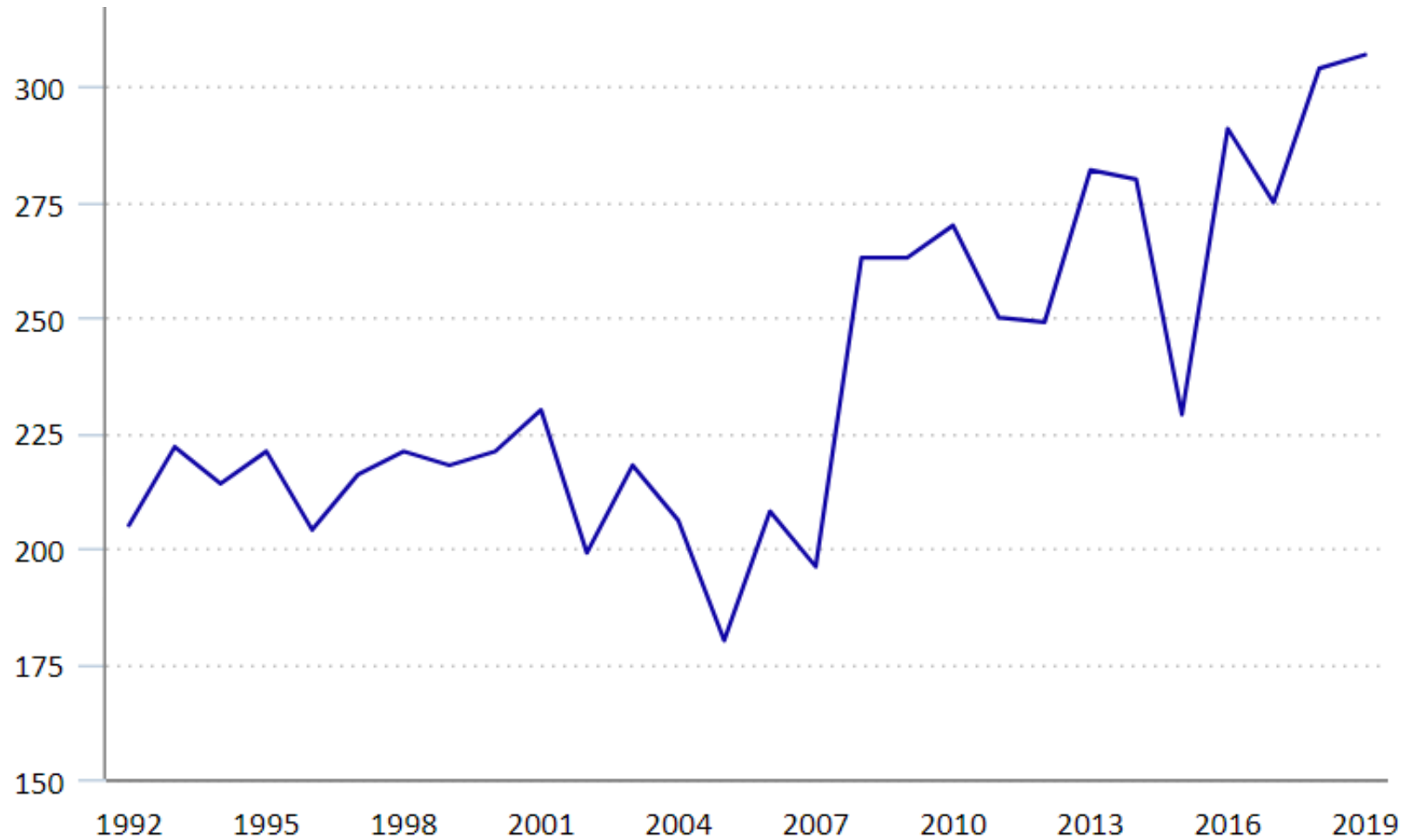
Kāpēc mentālās veselības problēmas var slēpties zem “nelaimes gadījums darbā”?

1. Daļa var saņemt kompensāciju (piemēram, caur koplīgumiem vai cita veida darba devēja izmaksāta kompensācija, t.sk., aploksnē);
2. Legāls/apmaksāts veids neiet uz darbu/necelties no gultas;
3. Tiek iegūta līdzjūtība/atbalsts no tuviniekiem;
4. Iespēja palikt mājās (depresijas u.c. mentālās veselības slimību ietekme);
5. Iekšējais un ārējais spiediens;

Sekas, kas izskatās kā nelaimes gadījums darbā:

- Pašnāvība;
- Paškaitējums.

Pašnāvības darbā ASV



Hover over chart to view data.
Source: U.S. Bureau of Labor Statistics.



Avots: **Workplace suicides continued to rise in 2019:**
<https://stats.bls.gov/opub/ted/2021/workplace-suicides-continued-to-rise-in-2019.htm>

Dzimumu atšķirības

Rates per 1,000,000 and Rate Ratios of Workplace and Non-workplace Suicides by Demographics: 2003–2010

	Workplace				Non-Workplace			
	Suicides (%)	Total no. of workers	Rate per 1,000,000	RR (95% CI)	Suicides (%)	Population	Rate per 1,000,000	RR (95% CI)
Gender								
Male	1,626 (95)	604,099,800	2.7	15.3 (12.1, 18.5)	213,916 (79)	911,917,479	234.6	4.0 (4.0, 4.0)
Female	93 (5)	529,395,100	0.2	1	56,584 (21)	965,027,298	58.6	1

Avots: **Suicide in U.S. Workplaces, 2003–2010**
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4530968/>

Vecumu atšķirības

Rates per 1,000,000 and Rate Ratios of Workplace and Non-workplace Suicides by Demographics: 2003–2010

Age group (years)	Workplace				Non-Workplace			
	Suicides (%)	Total no. of workers	Rate per 1,000,000	RR (95% CI)	Suicides (%)	Population	Rate per 1,000,000	RR (95% CI)
16–24								
25–34	225 (13)	245,748,800	0.9	1.4 (1.1, 1.7)	41,503 (15)	318,872,403	130.2	1.2 (1.2, 1.2)
35–44	425 (25)	268,597,200	1.6	2.4 (1.9, 2.9)	52,619 (20)	342,250,953	153.7	1.5 (1.4, 1.5)
45–54	560 (33)	267,538,300	2.1	3.2 (2.5, 3.9)	60,703 (22)	346,506,137	175.2	1.7 (1.6, 1.7)
55–64	307 (18)	155,243,100	2.0	3.0 (2.3, 3.7)	39,066 (14)	259,059,685	150.8	1.4 (1.4, 1.4)
65–74	85 (5)	34,999,800	2.4	3.7 (2.6, 4.8)	20,388 (8)	158,404,106	128.7	1.2 (1.2, 1.2)
≥75	17 (1)	8,821,500	1.9	2.9 (1.4, 4.5)	23,687 (9)	143,971,138	164.5	1.6 (1.5, 1.6)

Mēneši, kuros ASV visbiežāk notiek pašnāvības darba vietā:

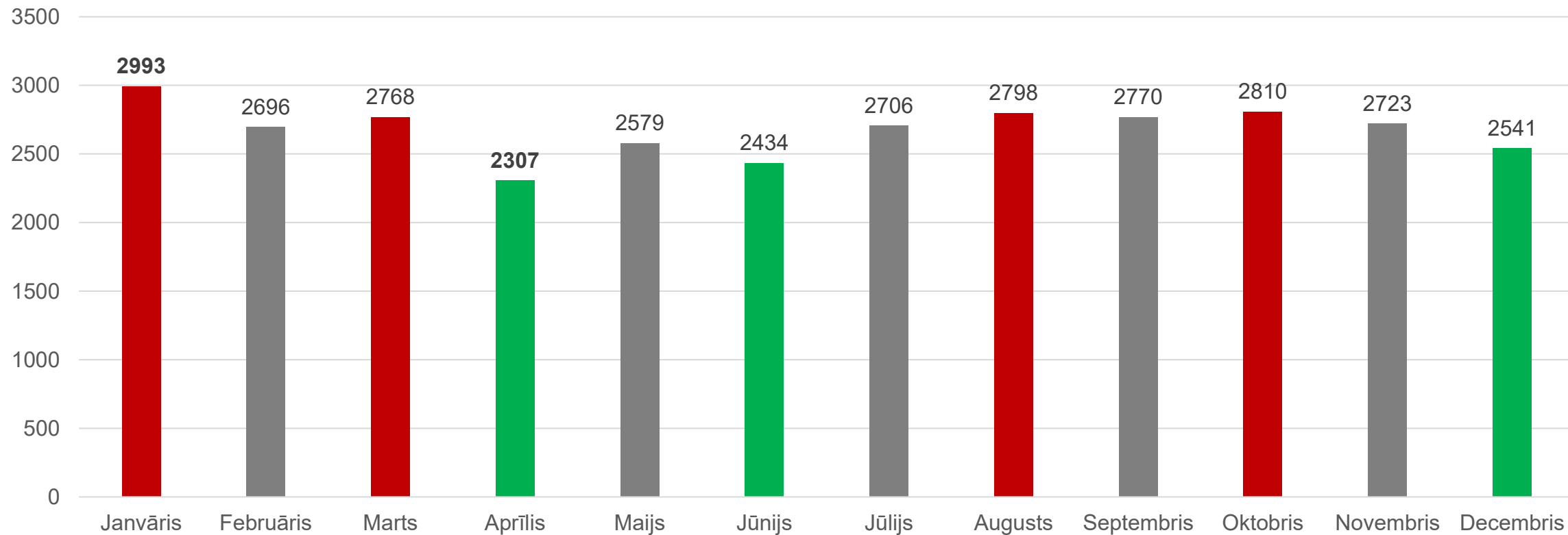
- Augusts;
- Marts;
- Janvāris.

Kā ir mums?

Avots: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2016/article/suicide-in-the-workplace.htm>

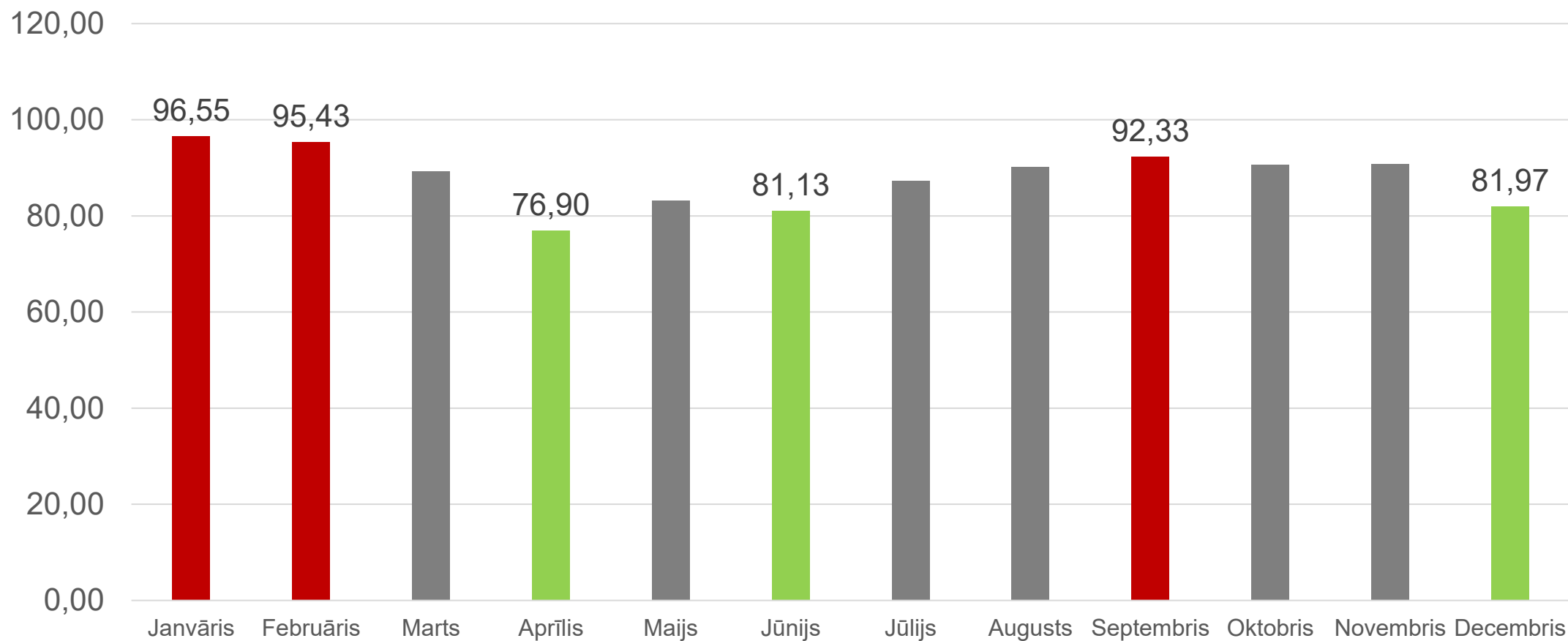
VDI reģistrēto nelaimes gadījumi pa mēnešiem (2002-2020)

Kopējais skaits



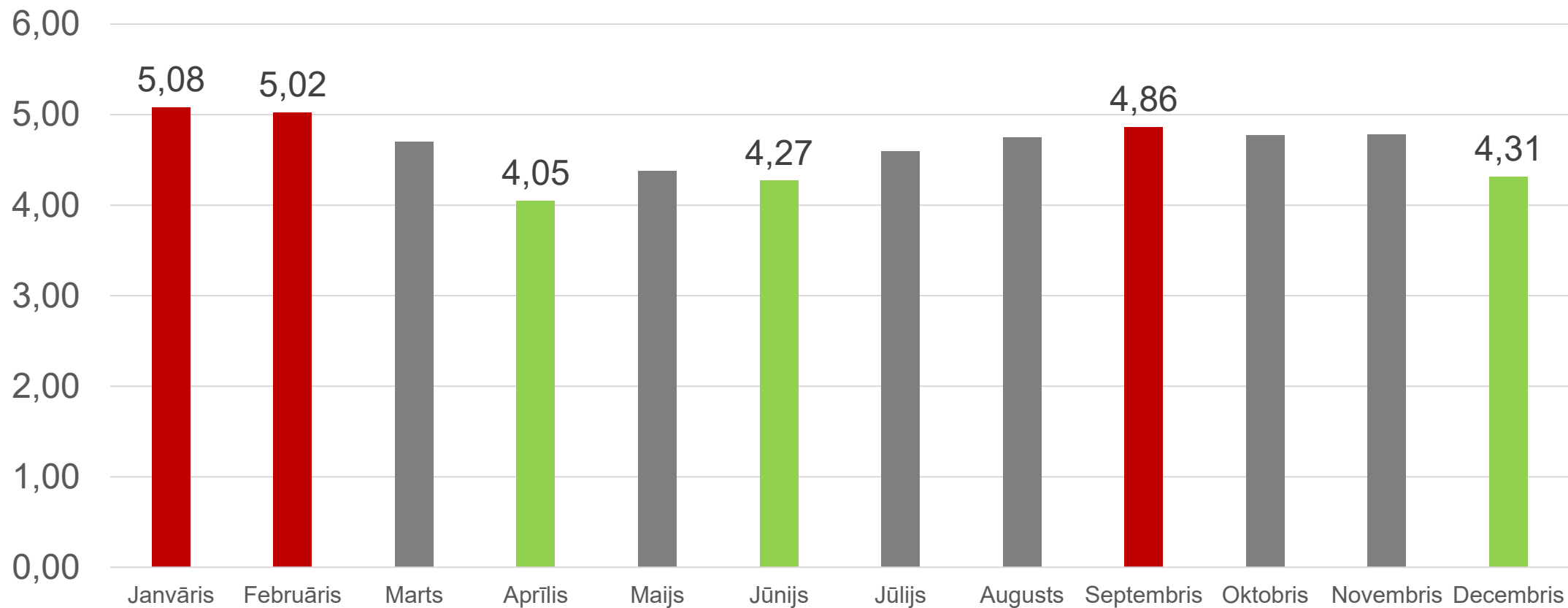
VDI reģistrēto nelaimes gadījumi pa mēnešiem (2002-2020)

Vidēji mēnesī

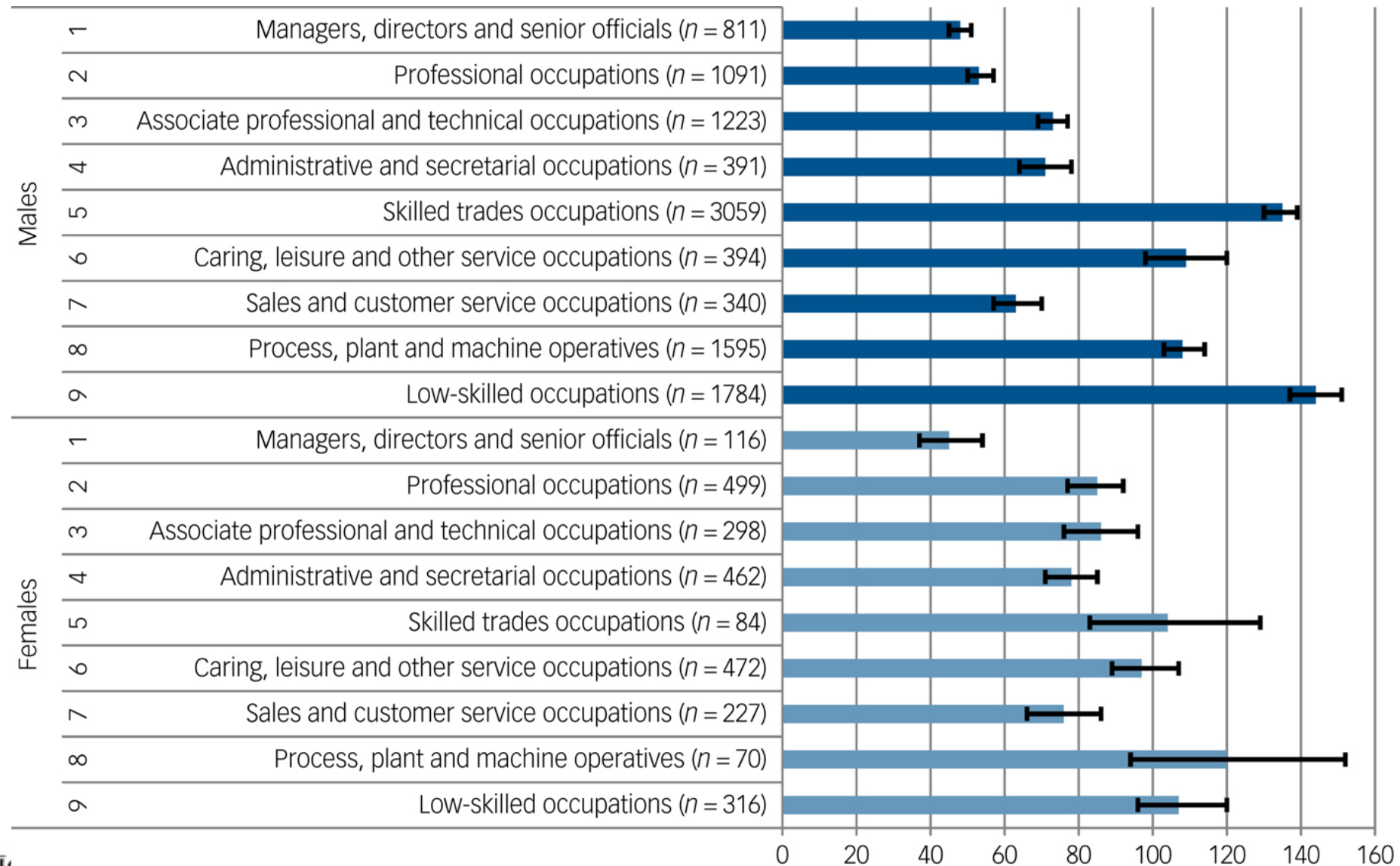


VDI reģistrēto nelaimes gadījumi pa mēnešiem (2002-2020)

Vidēji dienā



Paaugstināta riska profesijas



Rank ^a	Code	Description	Suicides (n)	SMR (95% CI)
Males aged 20–64 years				
1	9120	Low-skilled construction occupations	380	369 (333–409)
2	7211	Call and contact centre occupations	37	290 (204–399)
3	5313	Roofers, roof tilers and slaters	103	266 (217–323)
4	8141	Scaffolders, staggers and riggers	58	260 (198–337)
5	3415	Musicians	54	252 (189–328)
6	3413	Actors, entertainers and presenters	45	241 (176–322)
7	5321	Plasterers	92	234 (188–287)
8	9231	Window cleaners	56	224 (170–291)
9	9111	Farmworkers	53	221 (165–289)
10	3411	Artists	38	215 (152–295)
11	8125	Metal working machine operatives	239	207 (182–235)
12	5432	Bakers and flour confectioners	27	205 (135–298)
13	5323	Painters and decorators	214	204 (177–233)
14	5215	Welding trades	96	202 (164–247)
15	5113	Gardeners and landscape gardeners	186	201 (173–232)
16	6145	Care workers and home carers	185	192 (165–221)
17	3443	Fitness instructors	25	186 (120–275)
18	8222	Forklift truck drivers	99	185 (150–225)
19	9235	Refuse and salvage occupations	52	184 (137–241)
20	9236	Vehicle valeters and cleaners	35	179 (125–249)
Females aged 20–64 years ^b				
1	3411	Artists	20	399 (244–616)
2	9274	Bar staff	30	182 (123–260)
3	6145	Care workers and home carers	231	170 (149–194)
4	9273	Waitresses	27	156 (103–226)
5	2315	Primary and nursery education teaching professionals	102	142 (116–172)
6	2231	Nurses	148	123 (104–145)

Nelaiimes gadījumi un mentālā veselība

- Plānota rīcība (pašnāvība, paškaitējums)
- Neplānota / spontāna rīcība (pašnāvība, paškaitējums)
- Flirtēšana ar nāvi

VID darbiniece Rīgas centrā izlec pa iestādes logu



"Signāli ir saņemti par neveselīgu darba vidi." Notiek izmeklēšana saistībā ar RAKUS mediķes izdarīto pašnāvību

 Apollo.lv



«Nelaiimes gadījumi»

Neplānoti

- Spontāni, daudz vardarbīgākas metodes
- Mēdz apdraudēt citu drošību
- Mēdz balstīties uz lūzuma punkta sasniegšanu
- Uz konkrētu, paaugstinātu emociju pamata

Plānoti

- Mazāk haotiski un vardarbīgi
- Retāk apdraud apkārtējos
- Lūzuma brīdis var būt noticis jau iepriekš
- Nereti nav apturējuši pat fiziski preventīvie pasākumi

Plānota rīcība

- “legūšu darba traumu” (legāls veids, kā neiet uz darbu un iegūt kompensāciju);
- Plānota rīcība, kas izskatās neplānota;
- Pazīstama teritorija vai zināms kolēģu un savs grafiks;
- Pasargā no tik traumatiskas pieredzes tuviniekus;
- Vainas sajūtas samazināšanās;
- Apkārtējie nemeklē iemeslus pašnāvības izdarīšanā (jo tas ir nelaimes gadījums darbā);
- “Plāns var izgāzties” – neiestājas (plānotās) smagākās sekas.

Flirtēšana ar nāvi

- Atkārtota / bieža noteikto drošības prasību neievērošana augsti bīstamās situācijās (piemēram, IAL nelietošana);
- Atkārtota / bieža pārgalvīga rīcība (ceļu satiksmē regulāra ātruma pārsniegšana, apdzīšana nepārredzama vietā u.c.);
- Ilgtermiņā nestrādā nekādi tradicionālie preventīvie pasākumi (apmācības, instruktāžas, vadības piemērs, kolēģu piemērs u.c.);
- “*Paļaušanas uz likteni/karmu*” jeb “*Ja liktens būs lēmis....*”;
- Biežāk darbiniekiem ar zemāku izglītības līmeni (biežāk šie darbinieki tic arī mistikai, roku līnijām, zīlniecēm, sazvērestību teorijām utt).;
- Kacināšana/saderēšana;
- Aprakstīta arī citās nozarēs - sportā, bruņotajos spēkos u.c.

Kas var pasliktināt mentālo veselību?

- Nesabalansēti darba pienākumi;
- Neskaidrība par darba stabilitāti (atlaišanas draudi u.tml.);
- Darbinieku nenovērtēšana;
- Respekta trūkums;
- Augstas prasības;
- Zemas kontroles iespējas;
- Augsts piepūles un atlīdzības disbalanss;
- Negodīgas savstarpējās attiecības (favorītisms, romantiskas attiecības u.tml.);
- Nesakārtoti iekšējie darba procesi;
- Amata stress (nesasniedzamas ekspektācijas);
- Emocionālā vardarbība;
- Zems sociālais atbalsts.

Kā pamanīt mentālās veselības izmaiņas darbiniekā?

- Augsts trauksmes līmenis:
 - » Bieža atvainošanās, kas nereti ir nevietā;
 - » Satrūkšanās;
- Miegainība:
 - » Darba laika kavēšana;
 - » Samazināta rūpība, kārtība, uzmanība;
- Bezatbildība:
 - » Spontānas un nepārdomātas darbības (impulsivitāte);
 - » Termiņu ignorēšana vai darbu iesniegšana pēdējā brīdī;
 - » Agresija pret apkārtējiem.

Vizuālas izmaiņas cilvēka izskatā

- Straujš svara pieaugums vai samazināšanās;
- Pelēki loki zem acīm;
- Ģērbšanās stila maiņa:
 - » Platākas, ērtākas (“mājas”) drēbes
 - » Nevīžīgums (neķemmēti mati, netīras drēbes)

Regulāras ģērbšanās stila vai kosmētikas apjoma izmaiņas var liecināt par vardarbību ģimenē!

Cilvēks var prezentēt sevi kā optimists, kuram viss dzīvē ir ideāli, taču stress darba vidē ietekmē jebkura mentālo veselību!

Vēl būtisks aspekts - Nelaiimes gadījuma ietekme uz darba kolektīvu

- Darbinieki var ciest no:
 - PTSD;
 - Depresijas;
 - Insomnija;
 - Grūtībām koncentrēties;
 - Trauksmes;
- Paaugstina risku, ka šādi gadījumi atkārtosies;
- Darbinieki mēdz izjust vainas sajūtu un dusmas;
- Mēdz tikt ieviestas izmaiņas, kas neapmierina kolektīvu (negatīva attieksme pret darbinieku, kas atgriežas darbavietā).

Papildus informācija – Uzmanības novēršana

1. [What is 'attention' and where is it in the brain? \(inside-the-brain.com\)](http://inside-the-brain.com)
2. What types of attention are there? <https://www.bitbrain.com/blog/what-is-attention-types>
3. Distracted on the job:
<https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/distracted-on-the-job>
4. The hazards of lacking focus:
<https://www.thesafetymag.com/ca/news/opinion/the-hazards-of-lacking-focus/259141>
5. The Psychology of Safety – Lack of Concentration and Forgetfulness:
<https://safetycenter.org/the-psychology-of-safety-lack-of-concentration-and-forgetfulness/>

Papildus literatūra – vairošanas kultūra

1. Blame Culture: Definition and Explanation: <https://oxford-review.com/oxford-review-encyclopaedia-terms/blame-culture-definition-and-explanation/>
2. Avoid the 'blame game' with safety issues: <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/19748-avoid-the-blame-game-with-safety-issues>
3. Leadership and Occupational Safety and Health (OSH): An Expert Analysis: <https://www.elcosh.org/document/3612/d001177/Leadership+and+Occupational+Safety+and+Health+%2528OSH%2529%253A+An+Expert+Analysis.html>
4. Characteristics of Great Safety Leaders: <https://www.urbint.com/blog/great-safety-leader-characteristics>

Papildus informācija – psihiskā veselība

1. https://www.cipd.co.uk/Images/responding-to-suicide-risk-in-the-workplace-guide-June2021_tcm18-96241.pdf
2. <https://hbr.org/2022/01/what-employers-need-to-know-about-suicide-prevention>
3. <https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/suicide-prevention-employers.pdf>
4. https://www.researchgate.net/publication/350755090_Increased_risk_for_mental_disorders_and_suicide_during_the_COVID-19_pandemic_Position_statement_of_the_Section_on_Suicidology_and_Suicide_Prevention_of_the_European_Psychiatric_Association - COVID-19 konteksts