

talent+be

Jūsu organizācijas cilvēciskā puse

**Psihoemocionālie riski darbā – praktiski
risinājumi darbiniekiem un vadītājiem**

talent+be

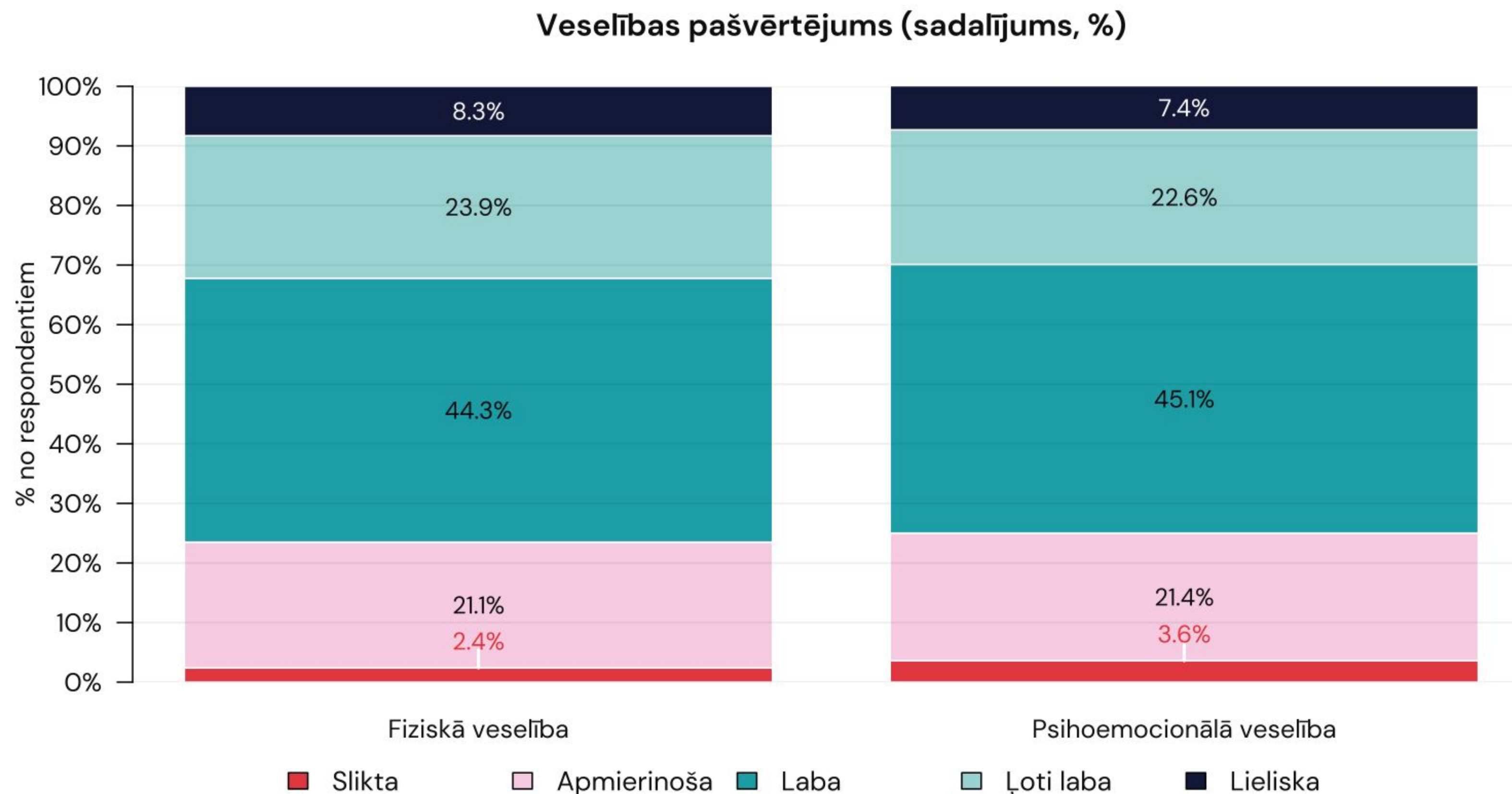
**Psihoemocionālie riski nav tikai
individuālas izturības
jautājums.**

Tie ir darba dizaina jautājums.

Stress un psihoemocionālie riski, izplatība

	% piedzīvo vismaz mazliet			
Pārmērīga darba slodze	76.3%	TOP 5	Biežas politikas/procedūru izmaiņas	43.9%
Papildu pienākumi	69.7%		Nereālistiskas prasības	43.7%
Pārmaiņas uzņēmumā	60.3%		Atbalsta trūkums	42.5%
Neskaidri uzdevumi/mērķi	52.7%		Neērta fiziskā darba vide	41.8%
Negatīvas attiecības/konflikti darbā	50.9%		Nedrošība par darbu	38.1%
Netaisnīgums uzņēmumā/struktūrvienībā	45.9%		Darba/privātās dzīves konflikts	34.4%
Ilgas darba stundas	45.1%		Mobings/aizskaroša uzvedība	20.6%
Neskaidra loma pienākumos	45.1%			

Veselības pašvērtējums



23,5% ziņo, ka viņu **fiziskā veselība** varētu būt labāka

25% ziņo, ka viņu **psihoemocionālā veselība** varētu būt labāka

Cik daudzi no jums savā
organizācijā redz
pieaugošu spriedzi
pēdējo 2–3 gadu laikā?

talent+be

20% ietekme un 100% atbildība

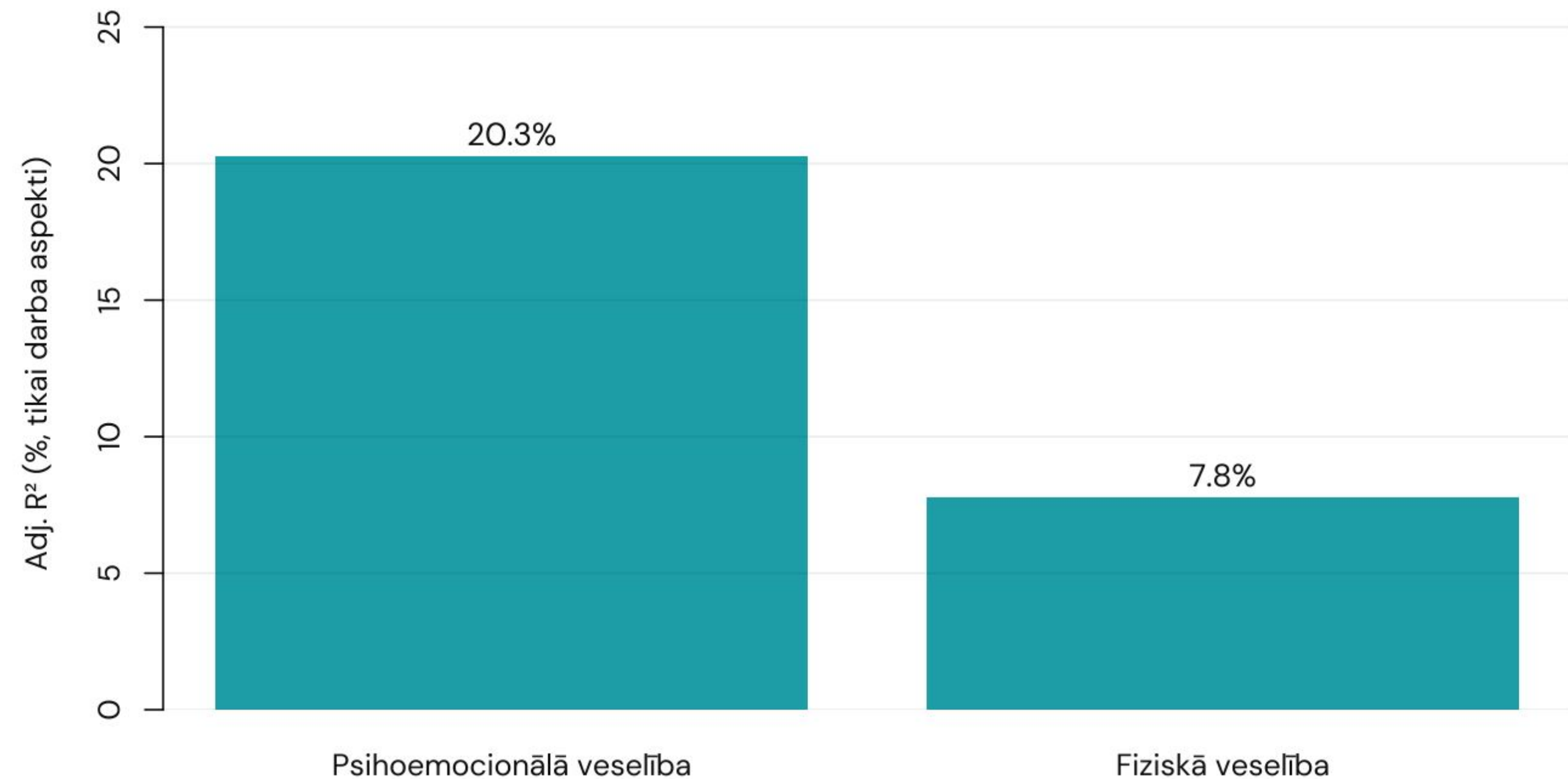
Cik lielā mērā veselību ietekmē ar darbu saistīti faktori?

Cik lielā mērā veselību ietekmē ar darbu saistīti faktori?

Darba devējiem ir būtiska loma darba ņēmēju dzīves kvalitātes noteikšanā

Ar darbu saistītie faktori izskaidro **20,3%** darba ņēmēju veselības pašvērtējuma variācijas

Cik % variācijas veselībā izskaidro darba faktori?



Piezīme: atlikusī variācija ir saistīta ar ārpus darba / individuāliem faktoriem.

20,3% ir darba devēju ietekmes lauks

Pamatprincipi



#1 Organizācijā ir skaidrs process

Kā rīkoties ar psihoemocionālajiem riskiem. Pie kā vērsties? Kā atbalstīsim?

Skaidri pauž augstākās vadība snostāju – kas ir būtiski un kā uzņēmumā aprūpē cilvēku nonākšanu riskā.

#2 Mērīšana

Psihoemocionālie risku novērtējums & cilvēku pašvērtējums.

Kur veidojas plaisa starp mūsu pieņēmumiem un realitāti, ko piedzīvo cilvēki.

#3 Vadītāju apmācības

Psihoemocionālo veselība, psiholoģiskā drošība un savu robežu ievērošana palīdzības sniegšanā.

Strādāt ar mērījumu rezultātiem, saprast tos un darboties komandas līmenī.

Ja mēs nemēram stresu, mēs vadām uzņēmumu ar aizvērtām acīm. Mērīšana nav kontrole, tā ir navigācija.

Rīcības uzlabojumiem

- **regulāri mērīt**, veikt komandās darbības (investēt laiku) un pēc tam mērīt.
- **augstākās vadības attieksme** – vai i ir svarīga darbinieku psihoemocionālā veselība. Skaidri definēta uzņēmuma attieksme – laiks, budžets un attieksme.
- Efektīvas labbūtības stratēģijas izstrādes pamatprincipi:
 - izpēte
 - darbinieku iesaiste izstrādē
 - komunikācija (ko saka paši cilvēki par šo)
 - konsultāntu piesaiste

Organizācijas līmenis

- Strādāt ar mērījumu rezultātiem, saprast tos un **darboties komandas līmenī**
- **Psiholoģiskā drošība**
- **Vadītāja resurss** (darbs ar cilvēkiem VS operatīvās darbības)

Komandas līmenis

- Lielie ieguldījumi individuālā līmenī (pieejami psihologi, atbalsts sporta aktivitātēm, individuālie labumi grozi, laiks 1:1) ir lieliski, bet nerisina pamata problēmu

Individuālais līmenis

talent+be

Vadītājs – upuris vai varonis?

TOP stresori

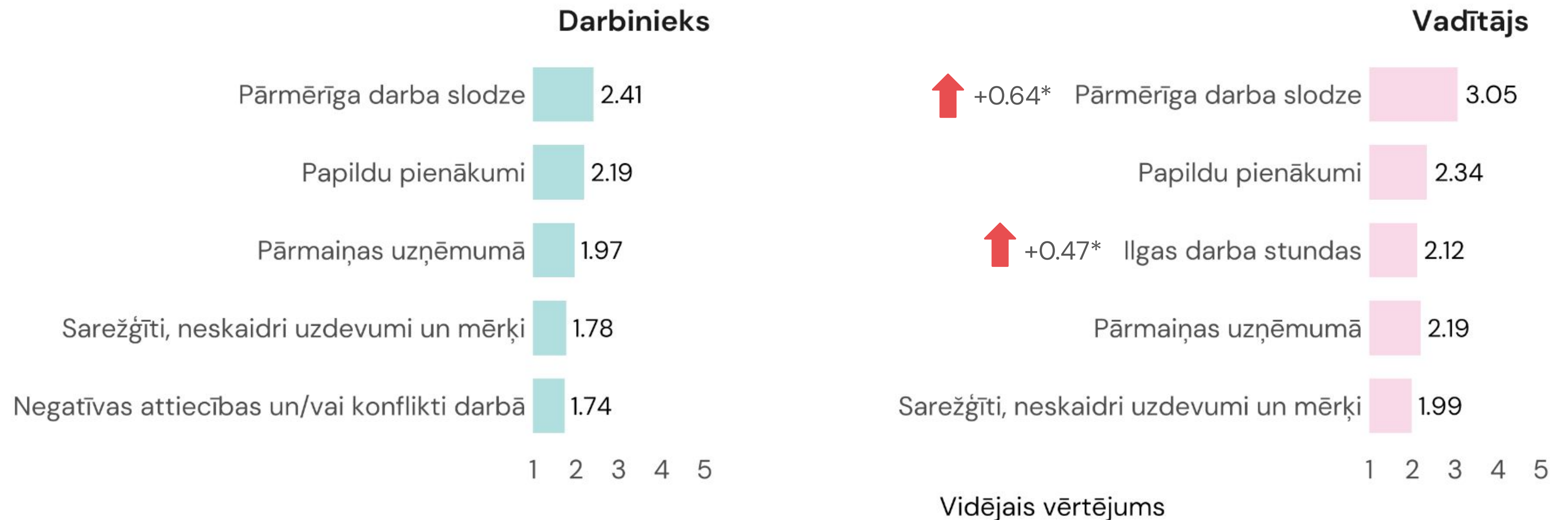
Vadītājs vs darbinieks

talent+be

Jūsu organizācijas cilvēciskā puse

TOP 5 stresori: Vadītāji vs Darbinieki

Skala 1–5 • Augstāks = augstāks stress



*Statistiski nozīmīgas atšķirības

Pārslogots vadītājs ir lielākais psihoemocionālais risks visai komandai.



Mēs prasām vadītājam būt par psihologu, kouču un iedvesmotāju un vēl vadīt biznesa procesu.

Būtisks ir individuāls darbs ar vadītājiem – **atrast, kas ir kopējie stresori un kas ir unikālie stresori.**

Svarīgi! Iekļaut visa līmeņa vadītājus:

- daļai palīdzēt apzināties, ka viņi vada cilvēkus
- saprast, kas notiek ar vadītāju resursu dažādos vadības līmeņos
- salāgot atbildības jomas

Nevar uzlikt jaunu slāni uz pārslogotas sistēmas. Kas ir tie procesi, kas rada lieku troksni? Kas ir tie stresori, kas atkārtojas gadiem?

Vai jūsu organizācijā ir
strukturēta sistēma
vadītāju slodzes
mērīšanai??

talent+be

Vajadzību izpēte vai minēšana?

**2026. gada jautājums nav *Vai mums ir riski?,*
bet *Vai mums ir drosme tos izmērīt?***

Stratēģiska pieeja, nevis operatīvās rīcības – plāksteris individuālām sāpēm.
Stratēģiska pieeja iekļauj cilvēku iesaisti (izglītošanu) un vēlmi skatīties sistēmiski uz savu organizāciju.

Tas maksās naudu un laiku. Bet izdegšana un darbinieku mainība maksā dārgāk.
Kuru rēķinu organizācija izvēlaties maksāt?

Mēs Latvijā esam izcili problēmu atpazīšanā.
Mēs kļūstam arvien atklātāki sarunās par stresu.
Bet mēs joprojām izvairāmies no darba dizaina maiņas.

PROBLĒMA IDENTIFICĒTA



DISKUSIJA NOTIEK



INICIATĪVA IEVIESTA



DARBA DIZAINS NEMAINĀS



SIMPTOMI ATGRIEŽAS

PĒTĪJUMS, ZIŅOJUMI



DISKUSIJA KOMANDĀS? INDIVIDUĀLI?



**INICIATĪVA SKAR INDIVIDUĀLUS
CILVĒKUS (psihologs utml.)**



**VAI AUGSTĀKAI VADĪBAI TAS IR
SVARĪGI – SKAIDRI DEFINĒTA
ATTIEKSME UN DARBĪBAS**



**PIEAUG STRESS (papildus slānis AI,
mācības, sertifikācijas)**

Vai jūsu organizācija
šobrīd vairāk strādā ar
simptomiem vai ar
cēloņiem?



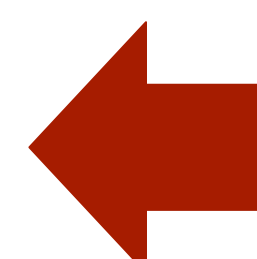
Iveta Bikse



Darba un organizāciju psiholoģe, **talent+be** līdzdibinātāja.
Specializējas darbinieku labbūtībā, talantu un līderības attīstībā, atbalstošas kultūras veidošanā, kas balstīta uz sistēmisko pieeju. Iekšējās komunikācijas izpēte un efektīva izveide organizācijās. Ilgtspējas iniciatīvu ieviešana. Konsultēšanas pieredze individuāli un uzņēmumiem.

iveta@talentbe.lv +371 29405069



 **Pieraksties mūsu vēstkopai**

talent+be