



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds



I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē

Eiropas Sociālā fonda projekta Nr.9.2.3.0/15/I/001 “Veselības tīklu attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros”

“Psihoemocionālās veselības monitoringa instruments ārstniecības iestādēs”

Rekomendācijas NMPD un stacionāros strādājošo ārstniecības personu psihoemocionālās veselības un to ietekmējošo faktoru ārstniecībās iestādēs un NMPD monitoringa īstenošanai

Rīga

2022

Izstrādātājs: SIA “Veselības centrs Vivendi”

Autore: Kristīne Dūdiņa, Mg. Psych.

Riski psihoemocionālai labklājībai un psihiskai veselībai darba vidē

Psihosociālo risku apzīmējums ietver plašu sociālo un organizācijas faktoru spektru, kas var negatīvi ietekmēt darbinieku fizisko, sociālo vai mentālo veselību, piemēram, veicināt izdegšanu vai depresijas attīstību, un rada zaudējumus organizācijai darbinieku zemākas darbaspējas dēļ. Psihosociālie riski ir saistīti ar vāju darba organizāciju un vadību, kā arī nelabvēlīgu sociālo vidi darba vietā. Darba vides risku ietekme ir atkarīga arī no darbinieku resursiem vai to trūkuma citās jomās, kā arī no darbinieku vajadzībām, prasmēm, uztveres īpatnībām. (Hupke, 2020) Skat. Attēlu Nr.1.



Attēls nr. 1. Riski darbinieku psihoemocionālajai veselībai: sistēmiska pieeja.

Psihosociālos riskus, kā piemēram, pārmērīgs darba apjoms un atbalsta trūkums, nevajadzētu jaukt ar izaicinošu un stimulējošu darba vidi. Izaicinoša, stimulējoša darba vide nerada riskus veselībai, ja darbinieki ir labi apmācīti tikt galā ar grūtībām un izjūt atbalstu no kolēģiem un vadības. Pozitīvā darba vidē darbinieki saņem atbalstu, lai veiksmīgi tiktu galā ar darba pienākumiem, tiek veicināta darbinieku izaugsme, kā arī darbinieku mentālā un fiziskā veselība. Darbinieki izjūt stresu, ja darba izraisītās prasības ir pārāk augstas un pārsniedz viņu spēju tikt galā. (Eurofound and EU-OSHA, 2014)

Nelabvēlīga darba vide un hronisks stress negatīvi ietekmē darbinieku mentālo veselību, kā arī veicina dažādu fizisku saslimšanu attīstību, piemēram, kardiovaskulārās saslimšanas. (Hupke, 2020) Tāpat darbinieku labklājības kritums rada zaudējumus arī organizācijai. Biežākās sekas ir absenteisms, presenteisms, biežāka darba nespēja slimības dēļ,

pazemināta produktivitāte, zema lojalitāte un nodoms mainīt darbu, augsta darbinieku mainība, biežākas kļūdas, veicot darbu, augstāks trauma un negadījumu risks. (Hassard et al., 2015)

Psihosociālo risku vadīšana ir svarīgs darba devēja pienākums, kas noteikts dažādos normatīvajos aktos un izvērstāk pamatots vadlīnijās, piemēram, Psihosociālo risku pārvaldīšanas ekselences vadlīnijās (The Psychosocial Risk Management Excellence Framework (PRIMA-EF)). (PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representative., 2008)

Faktori, kas ietekmē psihoemocionālo labklājību darba vidē

Tālāk apkopoti biežāk minētie faktori, kas saskaņā ar PRIMA-EF analīzi, rada riskus darbinieku labklājībai un veselībai.

DARBA RAKSTURS

- Darba saturs un prasības
 - Piemēram, liela fiziska, kognitīva vai emocionāla slodze, nenoteiktība, saskare ar traumu un emocijām.
- Darba grafiks
 - Piemēram, neelastīgs plānojums, neprognozējamas darba stundas.
- Kontroles iespējas
 - Zemas iespējas piedalīties lēmumu pieņemšanā, noteikt darba grafiku un noslodzi.
- Fiziskā vide un aprīkojums
 - Trūkst nepieciešamo resursu kvalitatīva darba veikšanai, vide nav pietiekami droša, ergonomiska vai ērta, neveicina iespējas atpūsties.

SOCIĀLĀ VIDE

- Organizācijas kultūra un funkcijas
 - Vāja komunikācija, nepietiekams atbalsts problēmu risināšanā, nepietiekamas personīgās izaugsmes iespējas, darbinieku iesaiste un atzinības izrādīšana.
- Attiecības darba vietā

- Sociāla vai fiziska izolācija, vājas attiecības ar vadītājiem, nepietiekams atbalsts, konflikti ar kolēģiem vai uzticēšanās un atbalsta trūkums.
- Darbinieka loma organizācijā
 - Vai jūtas novērtēts un uzklauss.
- Attīstības iespējas.

Šī pētījuma ietvaros organizācijas vides pētīšanai izmantota Stokholmas psihosociālo faktoru aptauja, kas aptver arī iepriekš minētos organizācijas vides faktoros.

Atbalsta sistēmas veidošanas soļi

Monitoringa īstenošana ir jēgpilna, ja tā īstenošanas rezultātā tiek veikti uzlabojumi darba vidē. Darbiniekiem drošas un labvēlīgas darba vides veidošana ir sistemātisks ilgtermiņa process, kas ietver situācijas apzināšanu, stratēģijas izvēli, tās īstenošanu, atgriezeniskās saites iegūšanu par procesa efektivitāti un stratēģijas pielāgošanu. Skatīt attēlu Nr. 2.



Attēls nr. 2. Monitoringa plānošana.

Tālāk sniegti ieteikumi monitoringa īstenošanai ārstniecības iestādēs, balstoties uz labās prakses analīzi un pieredzi, īstenojot darbinieku pētījumu 30 Latvijas slimnīcās 2022. gadā.

Pētījuma īstenošanas soļi

Komandas izveide un vadības iesaiste. Pirms veikt izpēti, jāizvērtē organizācijas gatavība pielietot pētījuma rezultātus:

- Vai ir iesaistītas atbildīgās personas: vadība, nodaļu vadītāji?
- Vai ir izplānota procedūra, kā notiks darbs ar rezultātiem: darba grupa?
- Vai tiks atvēlēti resursi pārmaiņu īstenošanai: laika, finanšu resursi?
- Kā tiks sniegta atgriezeniskā saite darbiniekiem un informācija par izpētes rezultātu pielietojumu?

Pētījuma dalībnieku iesaistīšana

Viens no izaicinājumiem darbinieku aptaujās ir iesaiste. Biežāk minētais iemesls nepiedalīties pētījumā ir neticība, ka dalībai pētījumā sekos reālā rīcībā no vadības puses situācijas uzlabošanai. Tāpēc svarīgi komunikācijā akcentēt, kā izmantoti iepriekšējo pētījumu rezultāti, kādi uzlabojumi īstenoti, pateicoties iegūtajiem datiem.

Vadības iesaiste ir priekšnoteikums monitoringa efektivitātei. Darbiniekus motivē cerība tikt sadzirdētiem, uzlabot komunikāciju ar vadību. Citāti no aptaujas atvērtajām atbildēm: “Valde nāk tuvāk darbiniekiem!” Svarīgi: “iespēja parunāt ar darba devēju un saņemt atbalstu ieteikumiem”, “darba devēja biežāka komunikācija ar nodaļu darbiniekiem”.

Iesaistot darbā grupā pārstāvjus no dažādām amata kategorijām pētījuma un intervenču īstenošanas laikā, pavērsies lielākas iespējas personīgāk uzrunāt un iesaistīt darbiniekus, kā arī būs pārstāvēta dažādu nozaru darbinieku perspektīva, plānojot pētījumu un intervences.

Pēc katra atgādinājuma iesaistīties bija novērojums jauns aptaujas aizpildes vilnis. Tāpēc ieteicams izmantot daudzpusīgus komunikācijas kanālus, kas papildus aktualizēs dalības nozīmīgumu un virzīs uz rīcību aizņemtajā darba ritmā.

Piemēri komunikācijas kanāliem:

- Nodaļu un dažādas komandu tikšanās reizēs,
- E-pasti,
- Rakstiska vides informācija: info lapas, plakāti, ziņojumu dēļis, lifti,
- Iekšējais informatīvais izdevums, intranet,
- Īsas lekcijas, piemēram, pusdienu laikā,
- Apzināt komunikācijas šķēršļus un novērst (piemēram, strādā attālināti vai nakts stundās),

- Personīga saruna,
- Un citi.

Skaidra un jēgpilna informācijas aprite veicina dalībnieku iesaisti. Projekta ietvaros piedāvājām komunikācijas plāna paraugu:

- Informācijas un slimnīcas valdes locekļa uzrunas ievietošana iekšējā informācija sistēmā video un vēstules formātā,
- Interaktīvas motivēšanas sistēmas izveide (papildus iespēja, kuru lielākā daļa slimnīcu neīstenoja),
- Informēšana sapulcē (valdes loceklis, rīta piecminūtē),
- Informatīvu vēstuļu izsūtīšana,
- Atkārtota informēšana sapulcē,
- Divu atgādinājuma vēstuļu nosūtīšana,
- Psihiskās veselības koordinators viesošanās nodaļās un personīgs aicinājums piedalīties pētījumā,
- Aptauju izdalīšana papīra formātā. Pētījumā novērots, ka anketu izdalīšana papīra formātā ir ar zemāku lietderību. Biežākais šķērslis, ko piedzīvoja pētījuma īstenotāji, dalībnieki atbild tikai uz daļu no jautājumiem selektīvi un lielākā daļa anketu nav izmantojamas. Ieteicams veicināt un atbalstīt anketas izpildīšanu elektroniski.

Apstiprinājās, ka efektīvai darbinieku iesaistei svarīga uzruna no vadības puses, iesaistoša, motivējoša vēstule no vadības, kā arī vairākkārtēja uzrunāšana dažādos formātos, tajā skaitā personīga uzruna nodaļā.