



#jauta

Slimnīcas darbinieku psihoemocionālā labklājība un tās saistība ar darba vides novērtējumu Latvijas slimnīcās

Kristīne Dūdiņa

Mg.Psych., Latvijas Universitāte, Veselības centrs "Vivendi"



Veselības ministrija



Slimību profilakses un
kontroles centrs



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA

Eiropas Savienības
strukturārfondi un
Kohēzijas fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts Nr. 9.2.3.0/15/l/001 "Veselības tīklu attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros".

Projekta soļi

- 2021.gada 21. septembra -2022.gada 15.jūlijam
- Kvalitatīvs pētījums
 - intervijas ar dažāda līmeņa slimnīcu darbiniekiem, ārstniecības personām
- Kvalitatīvs pētījums
 - slimnīcu vadība
- Kvantitatīvs pētījums par darbinieku psihoemocionālo veselību un organizācijas vides faktoriem
 - 30 slimnīcās un NMPD



Veselības ministrija



Slimību profilakses un kontroles centrs



Latvijas Ārstu biedrība

Rūpēs par pacientu

ATCERIES PAR SEVI

Aicinām piedalīties aptaujā,
lai noskaidrotu, kāds ir
Latvijas slimnīcu darbinieku
psihoemocionālās veselības
stāvoklis!

**Katrs viedoklis ir svarīgs, lai visiem
kopā būtu iespējams veicināt
pozitīvas pārmaiņas darba vidē.**

**Mums rūp jūsu labsajūta un kā
savā darbavietā jūtaties!**

Anketu iespējams aizpildīt šeit:

.....
Jautājumu, viedokļu gadījumā, lūdzu,
vērsties pie psihoemocionālā atbalsta
koordinatora:

.....
tālrunis:.....

Eiropas Sociālā fonda projekta Nr.9.2.3.0/15/I/001
 "Veselības tīklu attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistē-
 mas izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros"



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



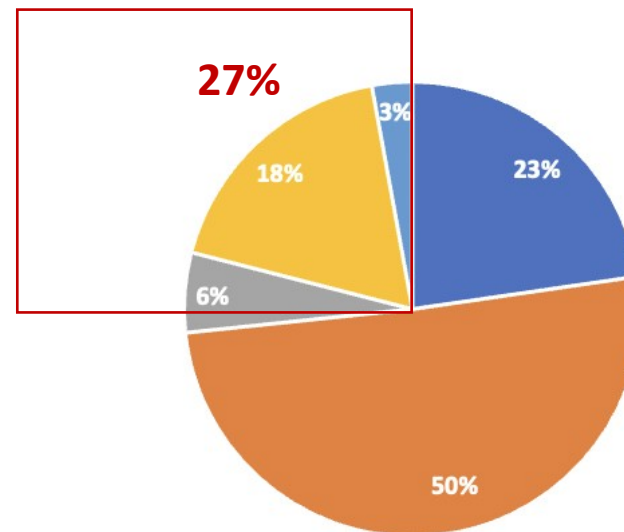
EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Izdegšanas pašnovērtējums

- 27% atzīmē, ka regulāri izjūt izdegšanas simptomus
- 9%- izteiktus izdegšanas simptomus, tajā skaitā nepatiku pret darbu
- 3% jūt, ka vairs nevar turpināt un steidzami nepieciešama palīdzība

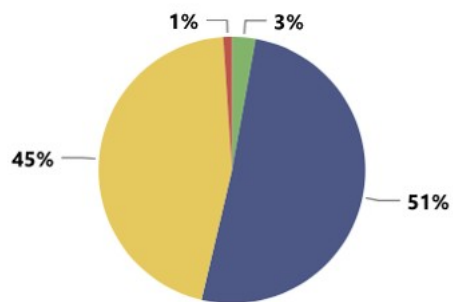
Kā Jūs raksturotu savu izdegšanas līmeni



- Man patīk mans darbs un man nav izdegšanas simptomu. 1 167
- Reizēm es izjūtu paaugstinātu stresa līmeni, un man vairs nav tik daudz enerģijas kā kādreiz, bet es nejutos izdedzis. 2 604
- Es izjūtu izdegšanas simptomus un tie nemazinās. Es bieži izjūtu neapmierinātību ar darbu. 292
- Es skaidri izjūtu izdegšanu un man ir viens vai vairāki izdegšanas simptomi, tādi kā fizisks un emocionāls izsīkums. 932
- Es jūtos pavisam izdedzis un bieži šaubos, vai spēju turpināt. Esmu sasniedzis punktu, kur kaut kas ir jāmaina vai man jāvēršas pēc palīdzības. 147

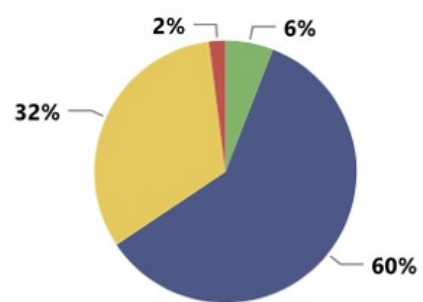
Izdegšanas profils

Domāšanas grūtības



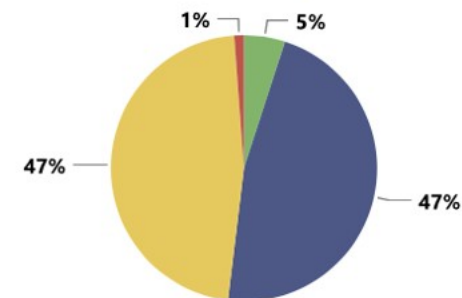
● Bieži ● Nekad ● Reizēm ● Vienmēr

Mentāla distancēšanās



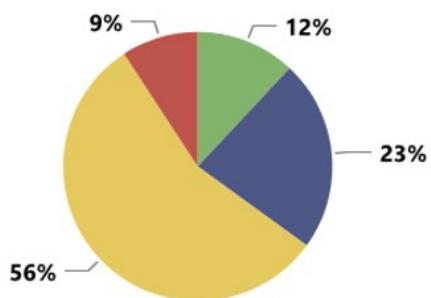
● Bieži ● Nekad ● Reizēm ● Vienmēr

Emocionālas grūtības



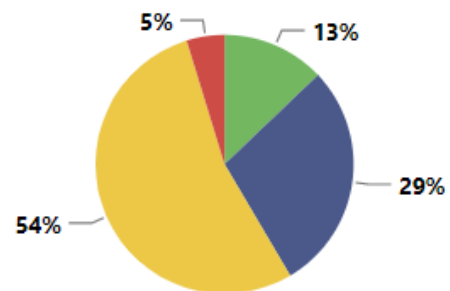
● Bieži ● Nekad ● Reizēm ● Vienmēr

Pārgurums



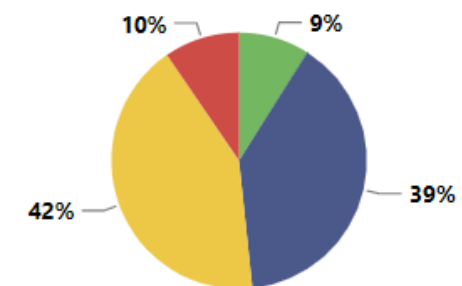
● Bieži ● Nekad ● Reizēm ● Vienmēr

Psiholoģisks distress



● Bieži ● Nekad ● Reizēm ● Vienmēr

Somatiskas sūdzības



● Bieži ● Nekad ● Reizēm ● Vienmēr



Veselības ministrija



Slimību profilakses un
kontrols centrs



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Savienības
strukturārfondi un
Kohēzijas fonds

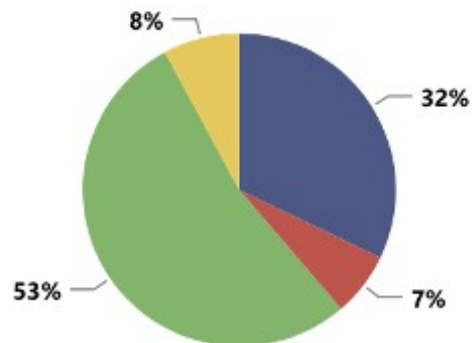
IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts Nr. 9.2.3.0/15/l/001 "Veselības tīklu attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros".

Psihoemocionālās labklājības indikatori

15%

Trauksme

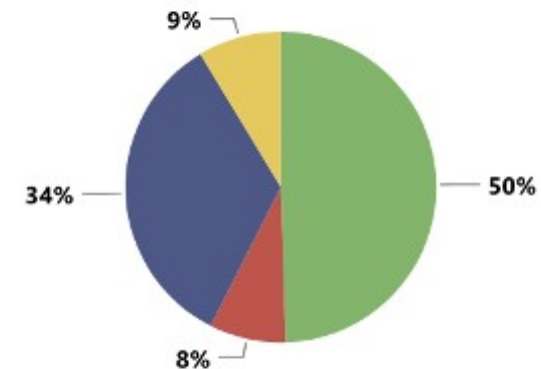


● Dažas dienas ● Gandrīz katru dienu ● Nemaz ● Vairāk kā 1 nedēļu

Ģeneralizētās trauksmes skala-7 (*Generalized anxiety disorder scale: GAD-7*) (Kroenke et al., 2007)

17%

Depresija



● Dažas dienas ● Gandrīz katru dienu ● Nemaz ● Vairāk kā 1 nedēļu

Pacientu veselības aptauja-2 (*Patient health questionnaire: PHQ-2*) (Rancans et al., 2018))



Veselības ministrija



Slimību profilakses un kontroles centrs

Latvijas Ārstu biedrība

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Savienības
strukturārfondi un
Kohēzijas fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts Nr. 9.2.3.0/15/l/001 "Veselības tīklu attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros".

Kāpēc?

Vai tas ir neizbēgami?

Kā situāciju iespējams uzlabot?



Veselības ministrija



Slimību profilakses un
kontroles centrs

 *Latvijas Ārstu biedrība*

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA

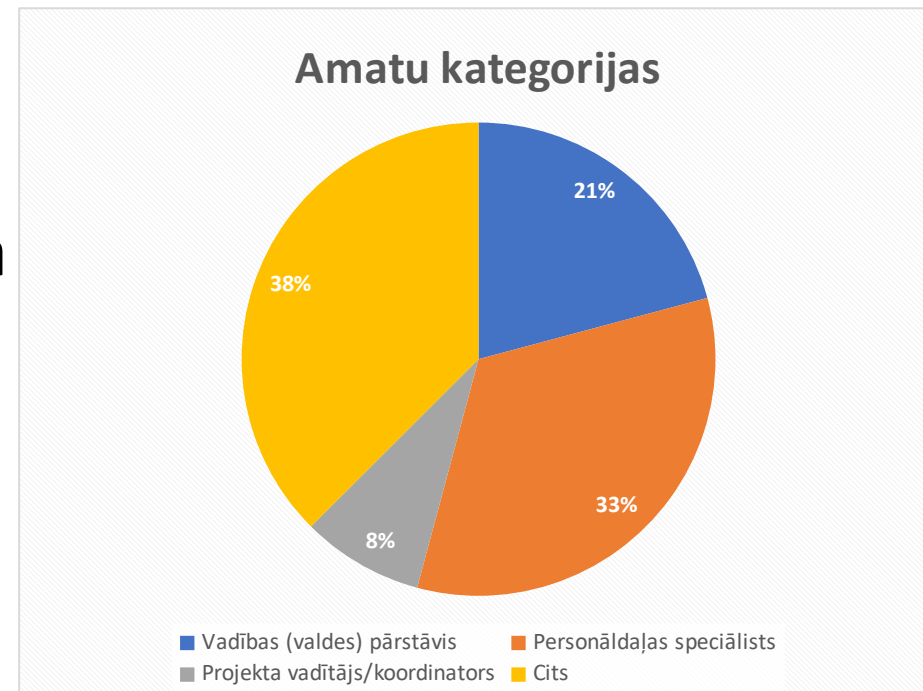
Eiropas Savienības
strukturārfondi un
Kohēzijas fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts Nr. 9.2.3.0/15/l/001 "Veselības tīklu
attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas
izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros".

Kvalitatīvs pētījums vadītājiem

- Ārstniecības iestāžu vadības pārstāvju priekšstati par darbinieku psihoemocionālo labklājību ietekmējošiem faktoriem un atbalsta pieejamību
- Pētījumā piedalījās: 24 respondenti no 22 ārstniecības iestādēm
- Pētījuma norise: pētījuma dalībnieki saņēma uzaicinājumu aizpildīt elektronisku aptauju



1.attēls. Pētījuma dalībnieku amats.



Veselības ministrija



Slimību profilakses un
kontroles centrs



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Savienības
strukturārfondi un
Kohēzijas fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts Nr. 9.2.3.0/15/l/001 "Veselības tīklu attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros".

22

Ārstniecības iestādes, kas piedalījās pētījumā

- Krāslavas slimnīca
- Strenču psihoneiroloģiskā slimnīca
- Bērnu klīniskā universitātes slimnīca
- Rīgas 2.slimnīca
- Balvu un Gulbenes slimnīcu apvienība
- Kuldīgas slimnīca
- DPNS
- Siguldas slimnīca
- Rīgas Austrumu klīniskā universitātes slimnīca
- Preiļu slimnīca
- Alūksnes slimnīca
- Vidzemes slimnīca
- Rīgas Dzemdību nams
- Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienests
- Madonas slimnīca
- Aizkraukles slimnīca
- Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs
- Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca
- Dobeles un apkārtnes slimnīca
- Jēkabpils reģionālā slimnīca
- Nacionālais rehabilitācijas centrs
- Slimnīca "Ģintermuiža"



Veselības ministrija



Slimību profilakses un
kontroles centrs



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020

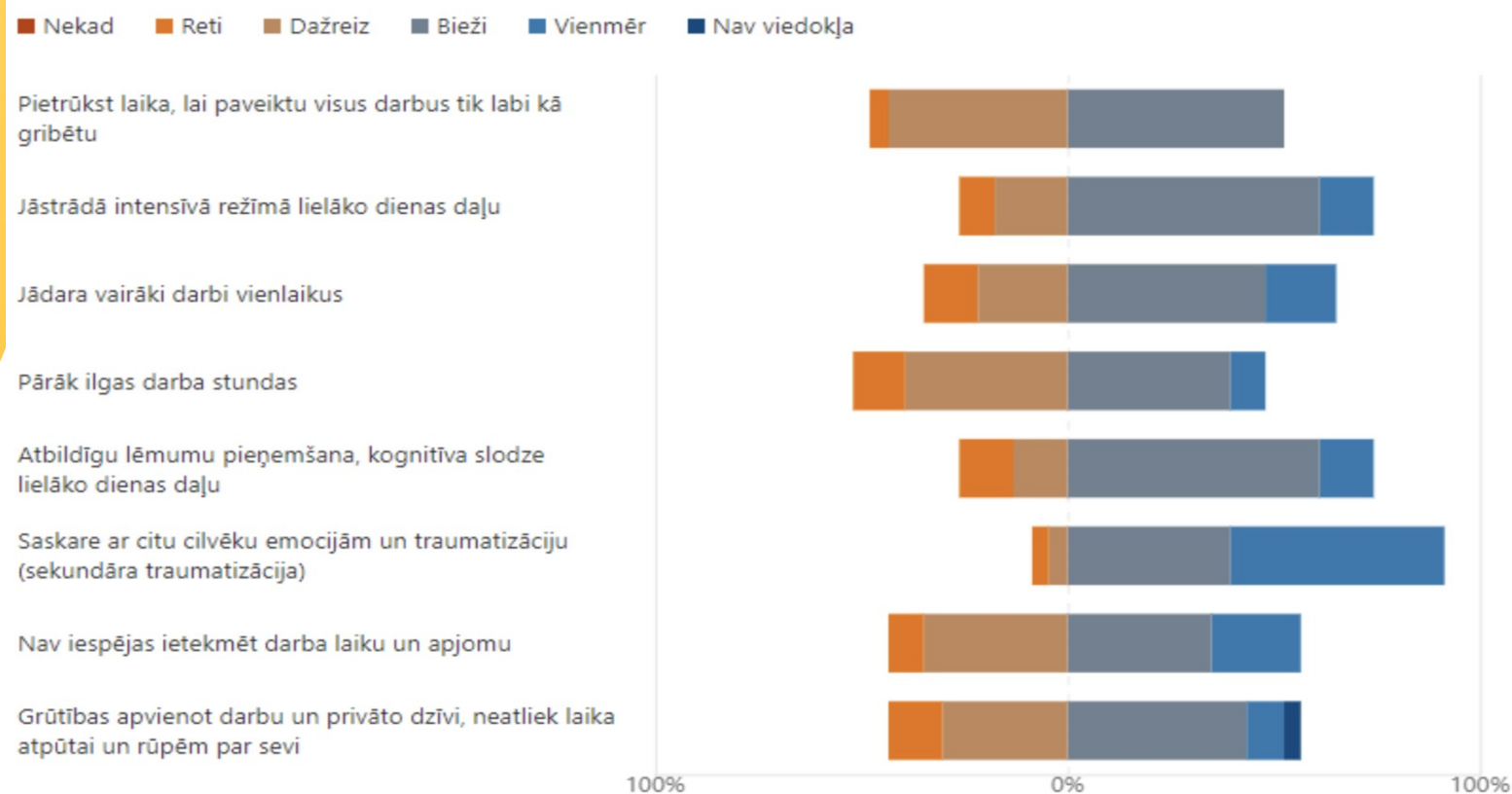


EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Savienības
strukturārfondi un
Kohēzijas fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts Nr. 9.2.3.0/15/I/001 "Veselības tīklu attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros".

Ārstniecības iestāžu vadības pārstāvju priekšstati par darbinieku pieredzēm stacionārā



- Vairāk kā puse respondentu novērojuši, ka ārstniecības personas bieži pakļautas multipliem riska faktoriem darba vietā.
- Lielākā daļa uzskata, ka **bieži vai vienmēr** mediķi izjūt sekundāru traumatizāciju, strādā intensīvā režīmā, izjūt augstu kognitīvo slodzi pieņemot atbildīgus lēmumus.
- Pārējie faktori bieži vai vienmēr novēroti aptuveni pusē ārstniecības iestāžu.

Kas rada lielāko stresu?

(Atbildes no atvērtā jautājuma)

- Pārslodze, kas saistīta ar darbaspēka trūkumu un nepietiekamu atalgojumu
- Akūtas un sarežģītas situācijas
- Sekundāra emocionāla traumatizācija un līdzpārdzīvojums pacientiem
- Nepietiekama kontrole
- Komunikācijas problēmas kolektīvā
- Negatīva attieksme no pacientiem, tuviniekiem
- Nedrošība par rītdienu, nenoteiktība



Veselības ministrija



Slimību profilakses un
kontroles centrs

 Latvijas Ārstu biedrība

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020

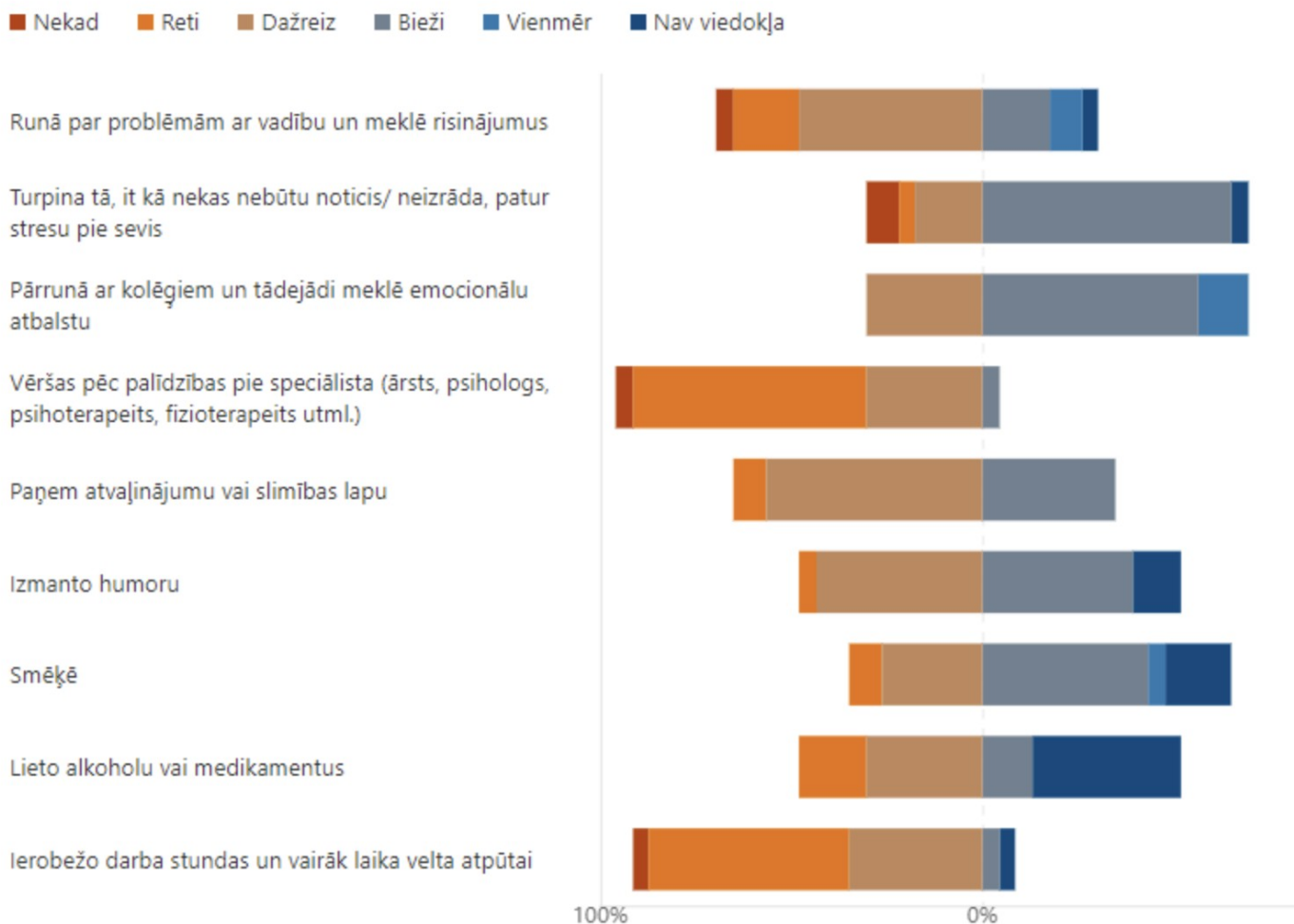


EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Savienības
strukturārfondi un
Kohēzijas fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts Nr. 9.2.3.0/15/l/001 "Veselības tīklu attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros".

Rīcība pasliktinoties psihoemocionālajam stāvoklim



- Reti vēršas pēc palīdzības pie speciālista vai ierobežo darba stundas un velta laiku atpūtai.
- Reizēm runā ar vadību un meklē risinājumus, bet bieži ignorē grūtības, turpina tā, it kā nekas nebūtu noticis, kā arī izmanto personīgas kopinga stratēģijas- humoru.
- Kolēģu atbalsts ir biežāk pieejamā, izmantotā atbalsta forma.
- Lielā mērā tiek izmantotas arī neveselīgas kopinga stratēģijas- piem., smēķēšanu.

Pieejamais atbalsts

- Biežāk novērotā atbalsta forma: atbalsts no kolēģiem un tehniski sakārtota darba vide.
- Aptuveni pusē iestāžu ir pieejams psihologs, tomēr nenotiek regulāras atbalsta grupas. Reizēm pieejami semināri.
- Atbalstoša vide, atbalsts un atzinība no tiešā vadītāja vai slimnīcas augstākās vadības, kā arī pacientiem - bieži aptuveni pusē slimnīcu.

■ Nekad ■ Reti ■ Dažreiz ■ Bieži ■ Vienmēr ■ Nav viedokļa

Atbalsts no vadītāja puses, kad tas nepieciešams

Atbalsts no kolēģiem, kad tas nepieciešams

Emocionāli atbalstoša, draudzīga vide

Bez maksas pieejams psihologs vai psihoterapeits

Regulāri notiek atbalsta grupas (tajā skaitā Bālinta grupas)

Apmācības personīgai izaugsmei (par stresa pārvaldīšanas metodēm utml.)

Atzinība no pacientiem

Atzinība no slimnīcas augstākās vadības

Atzinība no tiešā vadītāja

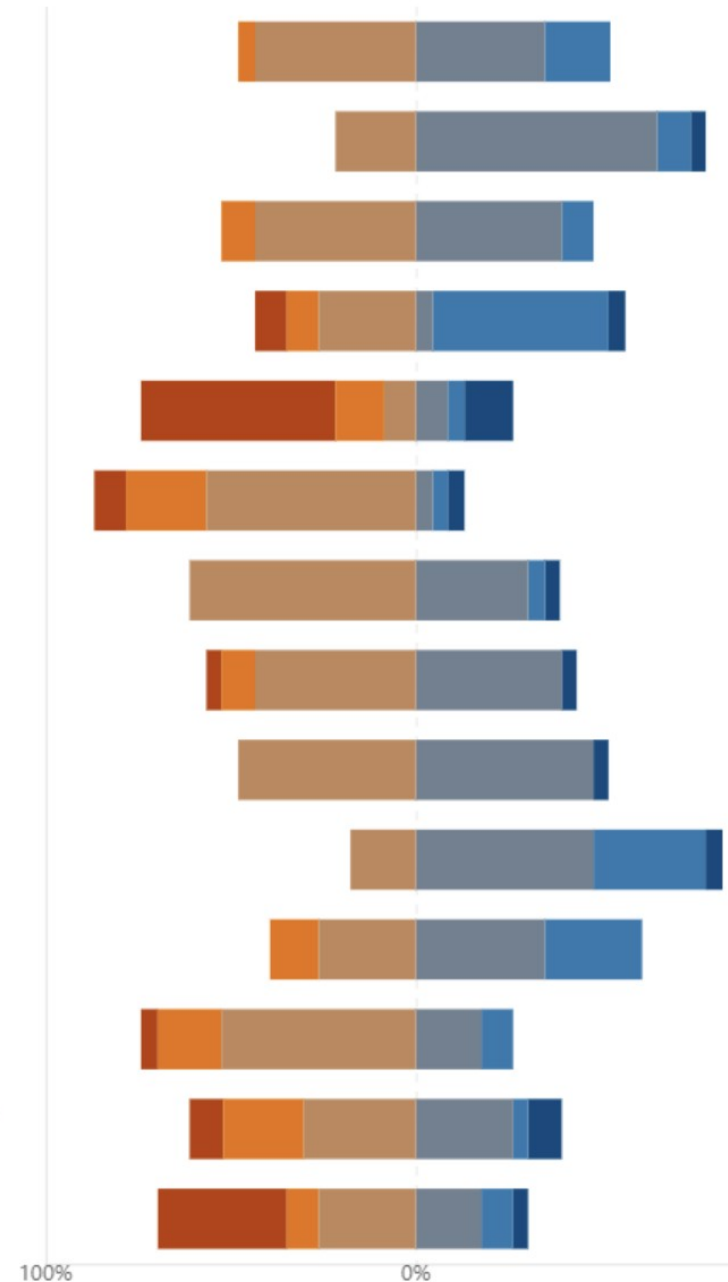
Pieejams pietiekami labs aprīkojums, lai kvalitatīvi veiktu savu darbu

Ieguldītajam darbam atbilstošs atalgojums

Dienas laikā pēc nepieciešamības iespējams paņemt pārtraukumu

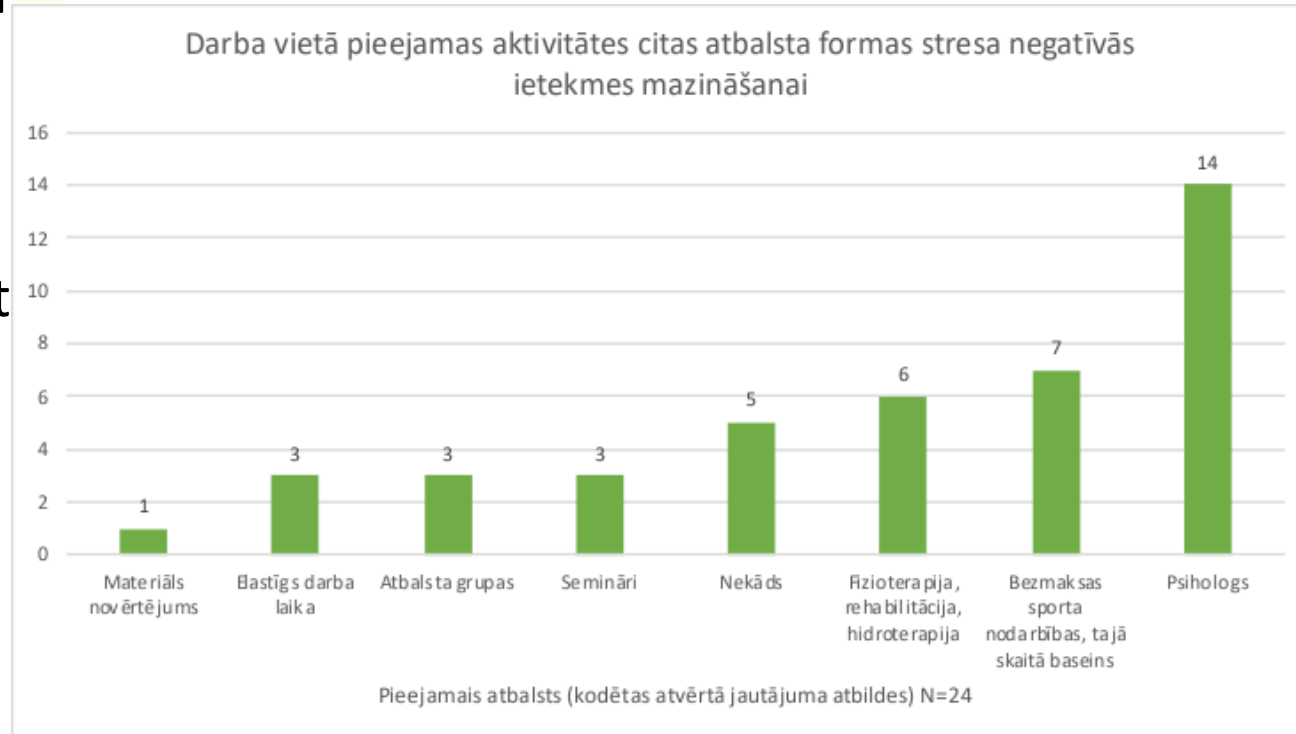
Iespējams plānot noslodzi tā, lai būtu iespēja paveikt personīgās lietas (apmeklēt ārstu, vingrošanu utml.)

Darba vietā pieejamas aktivitātes pašsajūtas uzlabošanai (piem. sporta nodarbības, fizioterapija,...



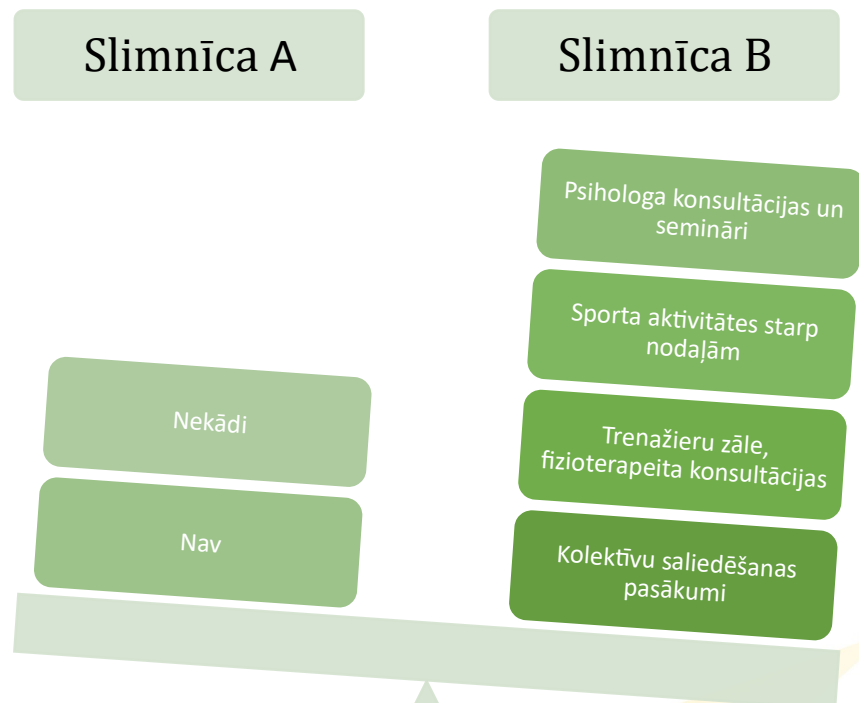
Darba vietā pieejamas aktivitātes un citas atbalsta formas stresa negatīvās ietekmes mazināšanai (atvērtais jautājums)

- 11 no aptaujātajām slimnīcām ir pieejamas vairākas atbalsta iespējas: psihologs, sporta nodarbības, fizioterapija, kolektīvi pasākumi.
- 5 pieejams vismaz viens no minētajiem, bet 5 iestāžu pārstāvji norāda, ka nav pieejams nekāds atbalsts stresa mazināšanai.
- 3 iestādes piedāvā elastīgu darba grafiku, bet viena- papildus 5 apmaksātas atvaļinājuma dienas.



Iestādes, kurās nav pieejami atbalsta pasākumi

- Koncentrējas uz pārmaiņām, kas saistītas ar politiku valstī kopumā: noslodzi, jauniem darbiniekiem un atalgojumu.
- Zemāka atsaucība, negatīvāka attieksme pret atbalsta pasākumiem, t.sk. supervīzijām, saliedēšanas pasākumiem.



“Nekad”

“Vienmēr”

“Darba vietā pieejamas aktivitātes pašsajūtas uzlabošanai?”

Attēlā ietvertas divu organizāciju atbildes uz jautājumiem: “Ja darba vietā pieejamas aktivitātes pašsajūtas uzlabošanai - lūdzu, precizējiet, kādas?” “Vai un kādas citas atbalsta formas tiek piedāvātas darbiniekiem, lai uzlabotu pašsajūtu un mazinātu stresa negatīvo ietekmi?”

Kādu atbalstu vēlas stacionāru vadība (atvērtais jautājums)

- Valsts finansēti atbalsta pasākumi
 - Regulāras supervīzijas.
 - Valsts apmaksātas rekreācijas un rehabilitācijas iespējas fiziskās un psihoemocionālās veselības uzlabošanai, kas ietvertu psihoterapiju, fitnesu, peldēšanu, masāžu, fizioterapija u.tml.
 - Ar ārstniecības iestādi nesaistīta psihologa vai psihoterapeita pakalpojumus.
 - Daudzpusīgus seminārus, praktiskās nodarbības par stresa mazināšanu, emocionālas pašsajūtas uzlabošanu.
- Sistēmiskas izmaiņas
 - Ārstniecības personu skaita un pieejamības palielināšana, pietiekams darbinieku skaits- ļautu pārējiem strādāt atbilstošā režīmā.
 - Valsts apmaksāto rezidentūras vietu skaita palielināšana vajadzīgajās specialitātēs ar saistībām zināmu laiku nostrādāt valsts ārstniecības iestādē, līdzīgi arī medicīnas māsām.



Veselības ministrija



Slimību profilakses un
kontroles centrs



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Savienības
strukturārfondi un
Kohēzijas fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts Nr. 9.2.3.0/15/l/001 "Veselības tīklu
attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas
izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros".

Ko saka paši darbinieki?



Veselības ministrija



Slimību profilakses un
kontroles centrs

 *Latvijas Ārstu biedrība*

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA

Eiropas Savienības
strukturārfondi un
Kohēzijas fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts Nr. 9.2.3.0/15/l/001 "Veselības tīklu
attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas
izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros".

Psihoemocionālās veselības instrumenti

- **Pacientu veselības aptauja-2** (*Patient health questionnaire: PHQ-2 (Rancans et al., 2018)*)
- **Ģeneralizētās trauksmes skala-7** (*Generalized anxiety disorder scale: GAD-7 (Kroenke et al., 2007)*)
- **Viena jautājuma aptauja** (*Dolan et al., 2015; Hansen & Girgis, 2010*)
- **Izdegšanas novērtēšanas tests** (*Burnout assessment tool_ BAT (Schaufeli et al., 2020)*).

- *Darba apjoms un temps*
- *Emocionālās prasības*
- *Kognitīvās prasības*
- *Ietekme darbā*
- *Izaugsmes iespējas un darba nozīmīgums*
- *Darba jēgpilnums*
- *Paredzamība*
- *Atzinība*
- *Skaidri pienākumi*
- *Pienākumu konflikts*
- *Tiešā vadītāja novērtējums*
- *Atbalsts no vadītāja*
- *Atbalsts no kolēģiem*
- *Piederības sajūta*
- *Lojalitāte*
- *Nedrošība*
- *Darba kvalitāte*
- *Apmierinātība ar darbu kopumā*
- *Ietekme uz privāto dzīvi*
- *Organizācijas kultūra*
- *Nelabvēlīgas pieredzes*

Atvērtie jautājumi

- Kādu atbalstu organizācijā darbiniekiem Jūs esat pamanījis? Kas no tā Jums ir svarīgi?
- Kādas izmaiņas darbavietā, Jūsaprāt, vēl ir nepieciešamas, lai uzlabotu darbinieku pašsajūtu? Ko Jūs izmantotu?



Veselības ministrija



Slimību profilakses un
kontroles centrs

 **Latvijas Ārstu biedrība**

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Savienības
strukturārfondi un
Kohēzijas fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts Nr. 9.2.3.0/15/l/001 "Veselības tīklu
attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas
izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros".

Kādi darba vides faktori ir saistīti ar psihoemocionālo labklājību?

Izdegšana	
Ietekme uz privāto dzīvi	.560**
Emocionālais slogs	.473**
Apmierinātība ar darbu	-.419**
Nelabvēlīgas pieredzes	.414**
Darba apjoms	-.401**
Darba kvalitāte	-.395**
Pienākumu konflikti	.395**
Atzinība	-.349
Piederības sajūta	-.348
Tiešā vadītāja kompetences	-.344
Paredzamība	-.340
Darba vietas kultūra	-.289
Izaugsmes iespējas	-.193**
Ietekme darbā	-.128**

- Nav laika pabeigt visus darbus (.401**)
- Darbā saskaras ar līdzsvaru izjaucošām situācijām (.513**)
- Svarīgs atbalsts un resursi kvalitatīvai darba veikšanai: informācija, skaidras prasības, mazāk šķietami lieku uzdevumu
- Piederības sajūta (.348**), pozitīva atmosfēra (.305**)

**N=5140, p<.001



Veselības ministrija



Slimību profilakses un kontroles centrs



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020

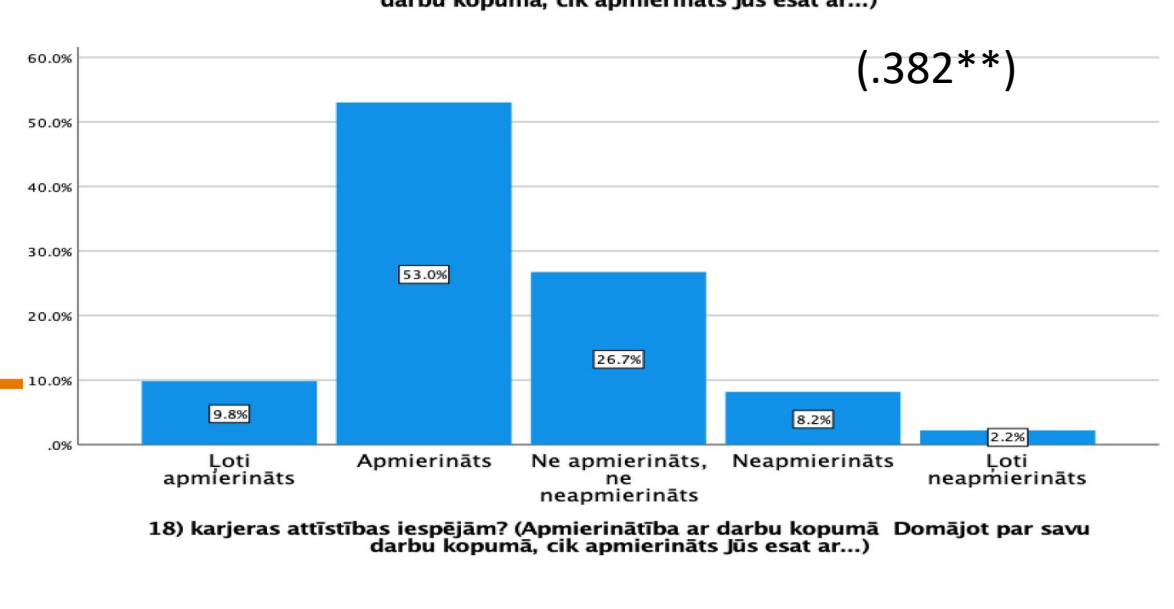
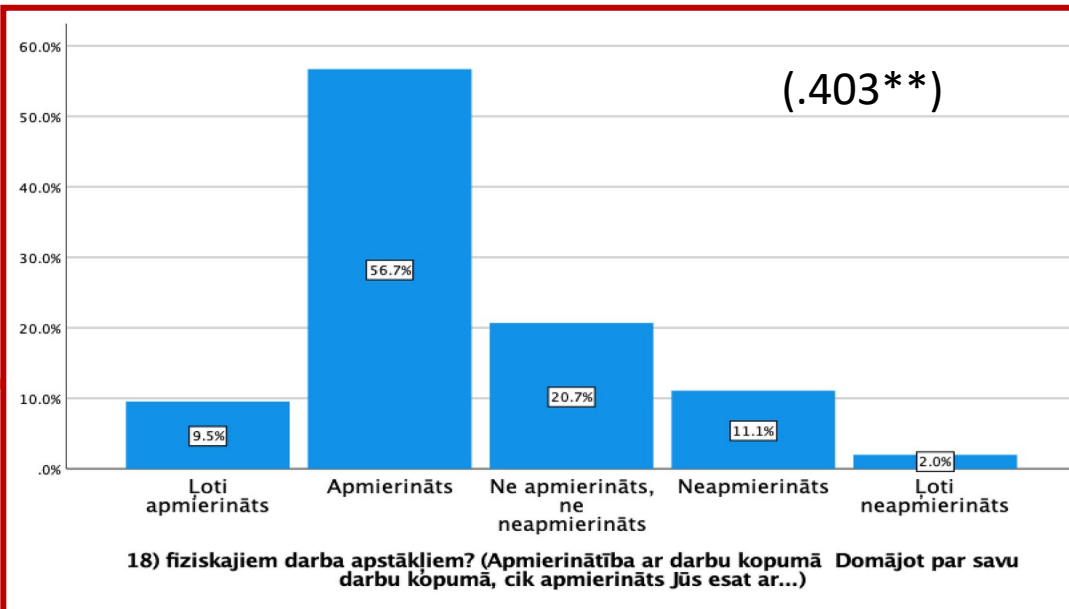
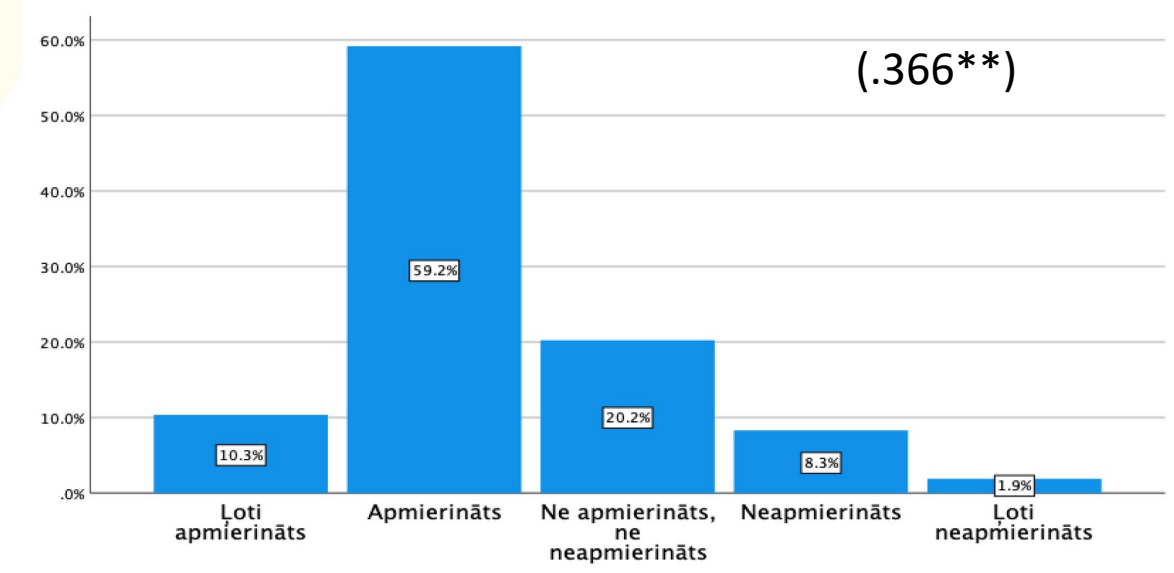
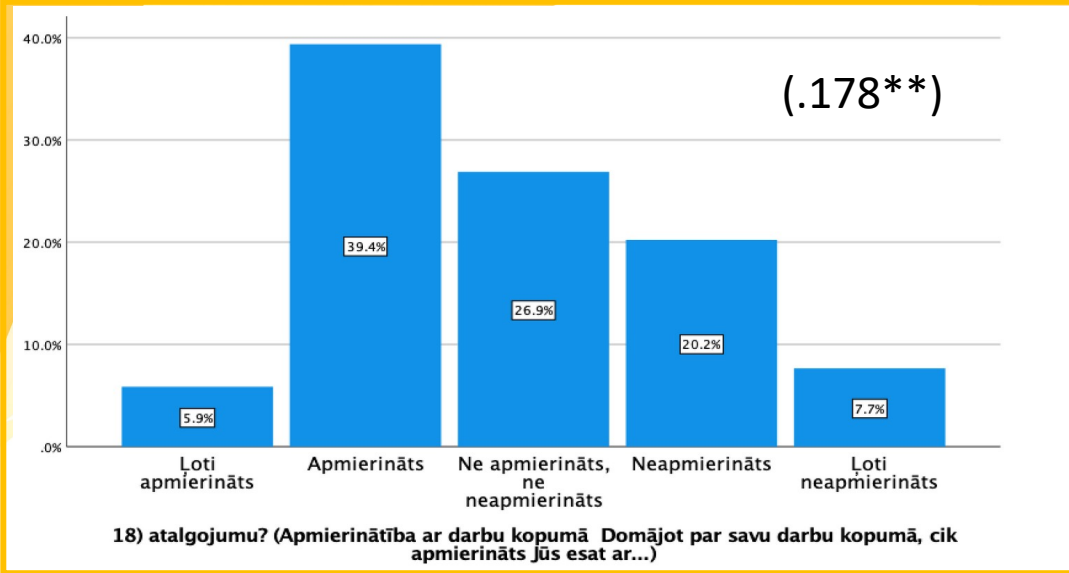


EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Savienības
strukturārfondi un
Kohēzijas fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts Nr. 9.2.3.0/15/l/001 "Veselības tīklu attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros".

Apmierinātība ar darba vietu kopumā



Ko vēlas tie, kas neapmierināti ar fiziskiem darba apstākļiem?

- “Iespēju paēst pusdienas - šī brīža variants nav adekvāts cenu, izpildījuma un kvalitātes dēļ.”
- “Darba vides izvērtējumu pa nodaļām, kur kāds no malas izvērtē darba ergonomiju, telpu iekārtojumu, vides riskus (troksnis, apgaismojums u.c.)”
- “Nodrošināt normālu, ergonomisku darba vidi katram darbiniekam, lai nav šī "galdu cīņa", kur tad strādās ar pacientu, vai kur pēc tam vakarā varēs pie datora strādāt. Tas rada lieku stresu un manuprāt, tas ir jāmaina.»
- «Sniegt iespēju katram darbiniekam strādāt 1x nedēļā no mājām, piemēram, protokolu aizpildīšana, dokumentācijas, rekomendācijas sagatavošana utt. Nodrošināt apmācības, apmaiņas programmas, lai veicinātu speciālistu profesionālo izaugsmi.»
- «Nodrošināt atpūtas telpu, kur bez stresa un uztraukuma var atpūsties, paēst. “
- “Vēlētos planšetes manipulāciju telpā, lai vieglāk sagatavot medikamentus.”



Veselības ministrija



Slimību profilakses un
kontroles centrs



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020

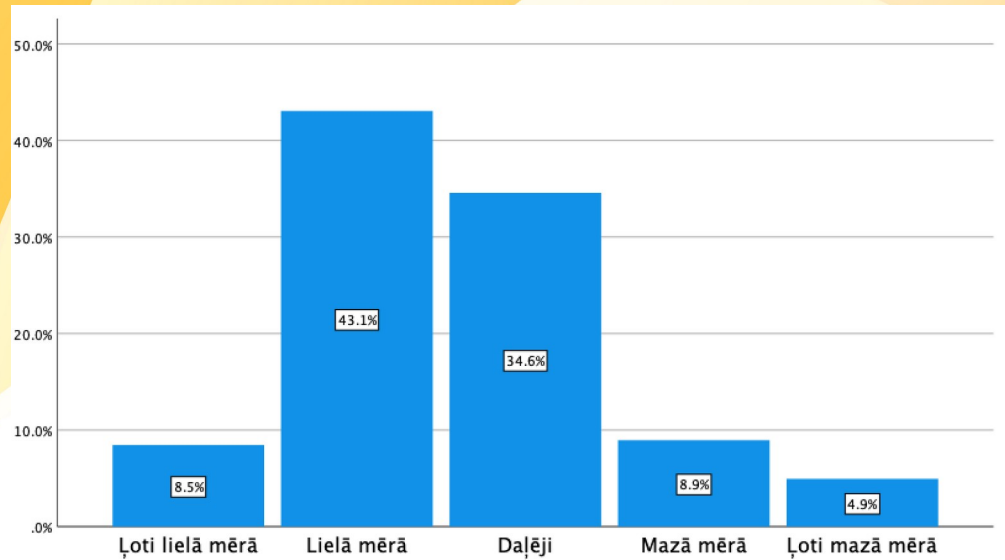


EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Savienības
strukturārfondi un
Kohēzijas fonds

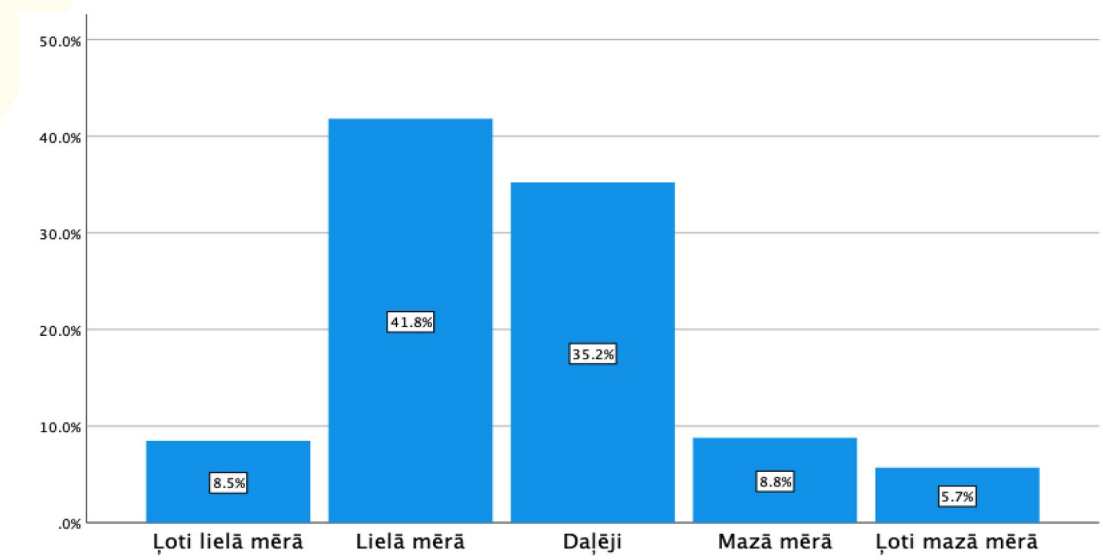
IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts Nr. 9.2.3.0/15/l/001 “Veselības tīklu
attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas
izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros”.

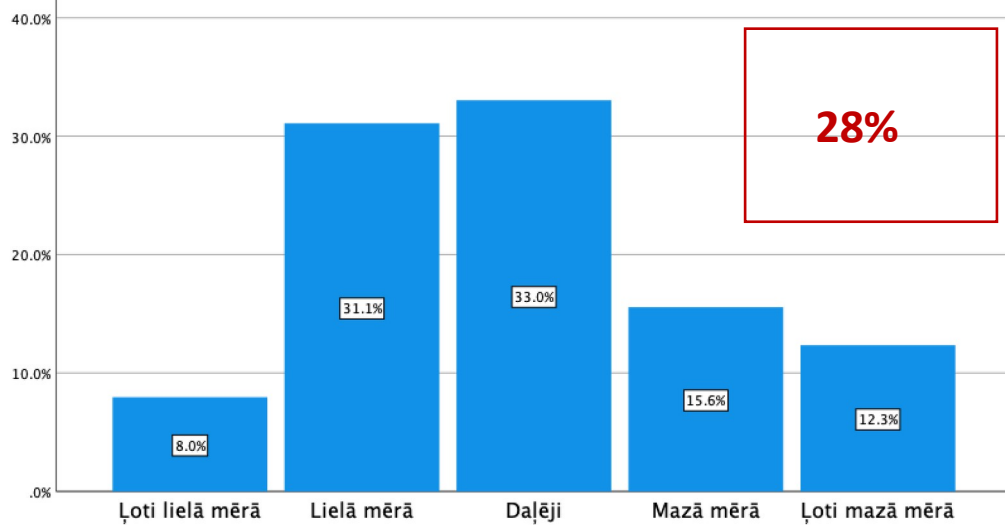
Darba vietas kultūra



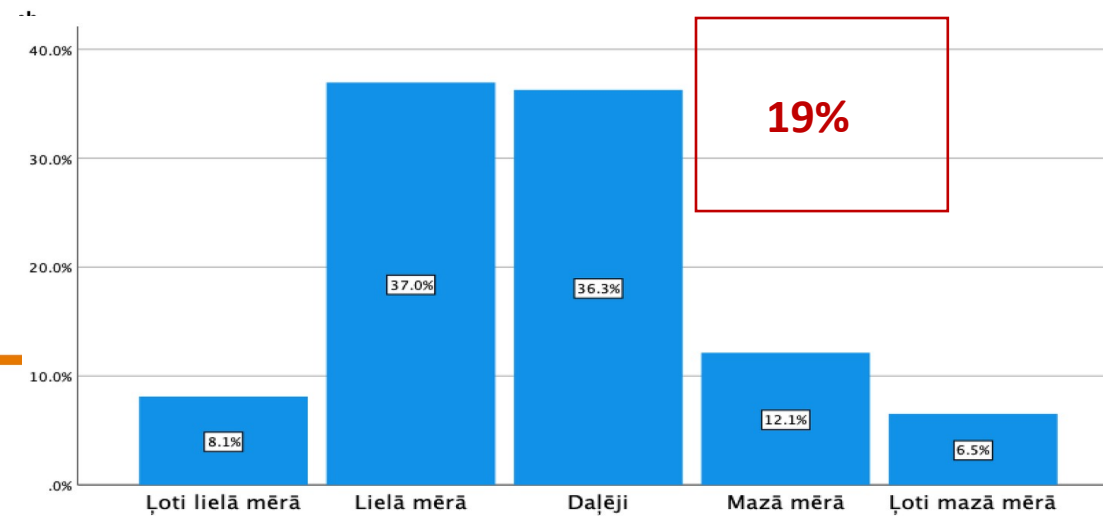
32) Vai darba pienākumi tiek sadalīti taisnīgi? (Organizācijas kultūra Turpmākie jautājumi būs par Jūsu darbvietu kopumā nevis Jūsu tiešajiem darba pienākumiem.)



32) Vai konflikti tiek risināti taisnīgi? (Organizācijas kultūra Turpmākie jautājumi būs par Jūsu darbvietu kopumā nevis Jūsu tiešajiem darba pienākumiem.)

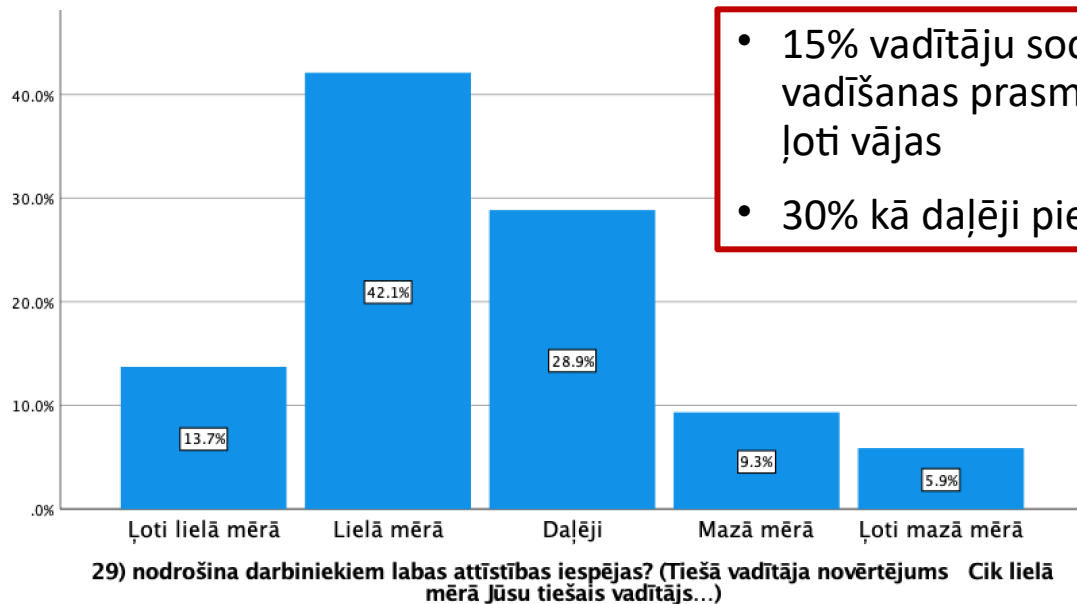
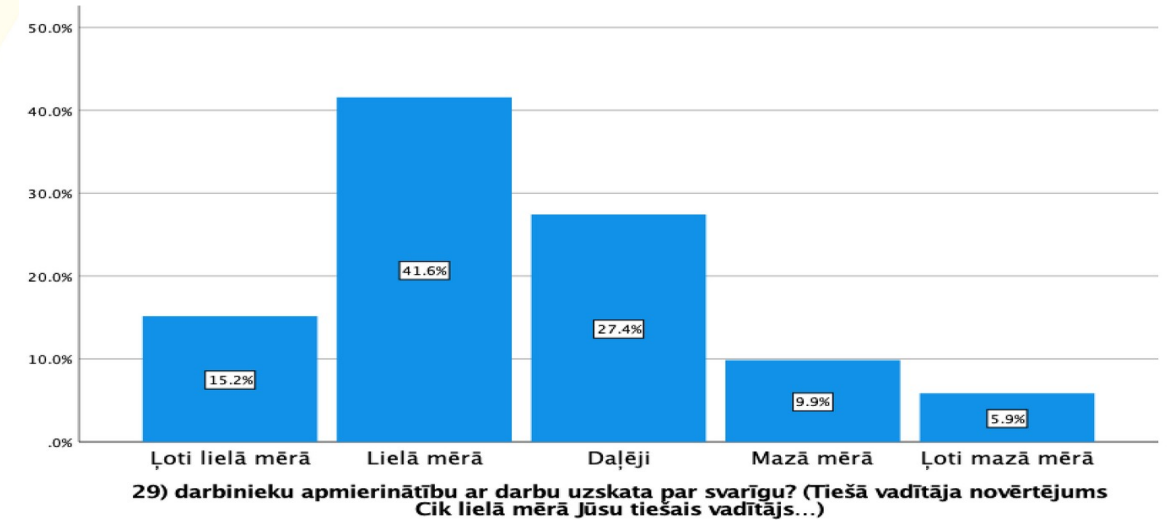
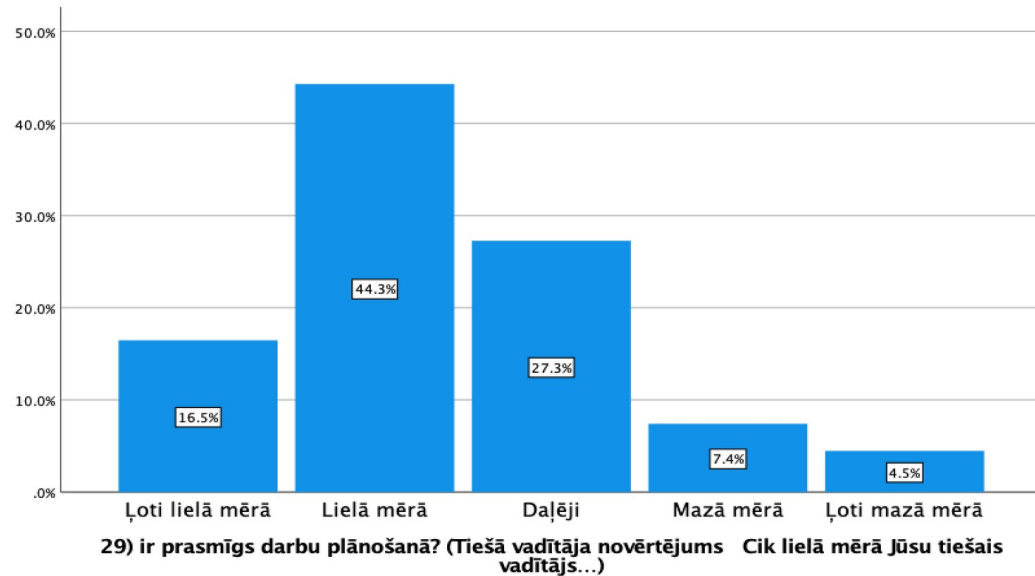


32) Vai darbinieki saņem atzinību par labi paveiktu darbu? (Organizācijas kultūra Turpmākie jautājumi būs par Jūsu darbvietu kopumā nevis Jūsu tiešajiem darba pienākumiem.)

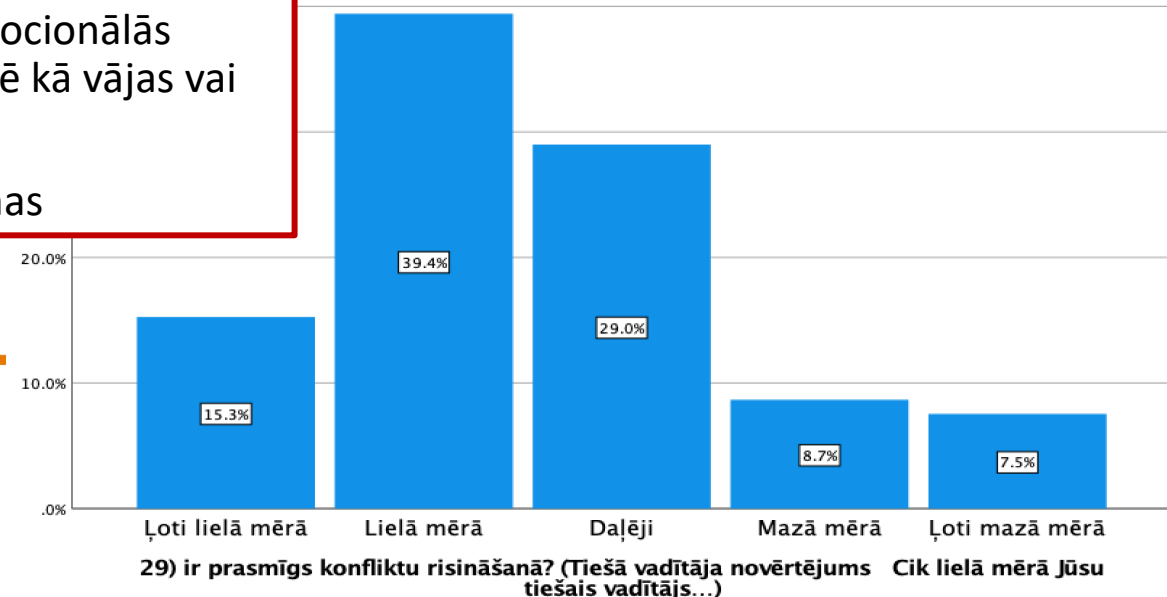


32) Vai vadītāji attiecas nopietni pret darbinieku priekšlikumiem? (Organizācijas kultūra Turpmākie jautājumi būs par Jūsu darbvietu kopumā nevis Jūsu tiešajiem darba pienākumiem.)

Tiešā vadītāja kompetenču novērtējums



- 15% vadītāju sociāli emocionālās vadīšanas prasmes vērtē kā vājas vai ļoti vājas
- 30% kā daļēji pietiekamas



Komunikācijas nozīme: labā prakse

Citāti

- “Nodaļas vadītājs vienmēr gatavs uzklausīt, atbalstīt, meklēt risinājumus”.
- «Es mūsu slimnīcas vadību vērtēju ļoti augstu. Arī es esmu saņēmusi atbalstu.»
- «Ar kolēģiem un vadību man ir ļoti labas attiecības. Ja ir radušies kādi jautājumi vai neskaidrības, vēršos pie vadības, un situācija tiek atrisināta un izskaidrota.»
- «Novērtētu atbalstu psihoemocionāli sarežģītu situāciju risināšanā. Nevis kādu norādot par izdarīto, bet mēģinot saprast, kāpēc cilvēks tā rīkojies un ko turpmāk varētu darīt citādāk.»
- «...slimnīcā ir tāda jauka pieeja- personāls no dažādām nodaļām/struktūrvienībām sanāk kopā un pārrunā dažādas situācijas un smagos gadījumus, tostarp – kļūdas, kādas neizdošanās. Nevis meklējot vainīgos, kāpēc kas ir noticis, bet sanākot kopā un konstruktīvi to pārrunājot.»



Veselības ministrija



Slimību profilakses un
kontroles centrs



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Savienības
strukturārfondi un
Kohēzijas fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts Nr. 9.2.3.0/15/l/001 “Veselības tīklu attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros”.

Komunikācijas nozīme: izaicinājumi

Citāti

- «Aizejot pie vadības un godīgi izstāstot par kādu problēmu, pretī tiek saņemts rājiens un vēl izteikts brīdinājums. Protams, instinktīvi, lai sevi pasargātu, cilvēkos parādījās bailes kļūdīties. Tas iemācīja cilvēkiem melot, jo, ja viņš pateiks taisnību, būs slikti.»
- «Komunikācijas trūkums, kas rada neizpratni un neuzticēšanos.»
- «Darbinieki varbūt vēlētos, lai komunikācija ar priekšniecību būtu vairāk un tiktu saņemts lielāks atbalsts.»
- «Komunikācija, kāda ir savstarpējā sadarbība, vai uzklausa, cik autoritatīvs ir vadības stils.»

Atzinība un ieklausīšanās darbiniekos

Piemēri no atvērtā jautājuma

- “Jaunievedumu saskaņošana ar personālu. Šobrīd personāls tiek nostādīts fakta priekšā un jaunievedumus ikdienas darbā jāpieņem kā pašsaprotamu fantastiku novitāti. Bet reālā dzīvē īsto darba veicēju viedoklis netiek ņemts vērā un ne vienmēr praktiskais ieguvums ikdienas darbā ir tik liels kā varētu šķist pārmaiņu ieviesējiem.”
- “Darbinieku pašsajūtu uzlabotu jebkura veida pateicība un uzlava par labi padarītu darbu. Tas stimulētu darbiniekus.”
- “CIENU NO VADĪBAS.”
- “Jāmaina vadības attieksme pret darbiniekiem.”
- “Vajadzētu ieviest sistēmu, kādā veidā atbalstīt darbiniekus, uz klausīt viņu domas, raizes, vajadzības, risināt šīs problēmas. Izstrādāt tādu vadības modeli, kurā nebūtu »mēs" un "viņi", bet gan "visi kopā". Noderētu kvalitatīvāka un konkrētāka informācijas nodošana visu līmeņu darbiniekiem. Kopīgi, saliedējoši pasākumu, aktivitātes personālā varētu uzturēt možāku garu.

Ko sagaida no vadītāja?

- “Adekvāta problēmsituāciju apspriešana un kopēja risināju meklēšana ārstu/darbinieku kopsapulcēs (nevis sūdzību noslēpšana bez atbilstošas analīzes un publiskas apspriedes).”
- “Veicināt piederību un darbinieku lielāku iesaisti - kopējās vadības sanāksmes ar darbiniekiem. Darba plānošana no tiešā vadītāja puses - palīdzēs noteikt prioritātes darbā.”
- “Atgriezenisko saiti no vadītāja.”
- “Risināt iekšējos konfliktus.”



Veselības ministrija



Slimību profilakses un
kontroles centrs



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Savienības
strukturārfondi un
Kohēzijas fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts Nr. 9.2.3.0/15/l/001 “Veselības tīklu
attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas
izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros”.

Vadītāju un darbinieku perspektīvas atšķirības

- **Vadības līmeņa darbinieki** koncentrējas uz sistēmiskiem riska faktoriem, kas nav atkarīgi no iestādes darba organizācijas: valsts politika, darba specifika, indivīda izvēles.
- **Darbinieku līmenī** bieži izskan organizācijas līmeņa faktori: komunikācija un sadarbība ar vadību un kolēģiem, darba vides un organizācijas sakārtošana. Nepietiekami atbalstoša, kritiska komunikācija ir viens no biežāk minētajiem stresa avotiem.
- Vai vadība apzinās šo faktoru nozīmi?

Ko varam ietekmēt tūlīt?

- Uz cilvēku centrēta pieeja arī pret darbiniekiem
 - Ieklausīties darbiniekos un risināt lokāli
 - Vadītāja kompetences
 - Vajadzību un apmierinātības aptaujas un rīcība
- Sistemātisks atbalsts visās iestādēs
- Veicināt labās prakses pārnesi
- Ikgadējs monitorings



Veselības ministrija



Slimību profilakses un
kontroles centrs



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Savienības
strukturārfondi un
Kohēzijas fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts Nr. 9.2.3.0/15/l/001 "Veselības tīklu
attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas
izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros".



#jauta

CILVĒKS - LATVIJAS VESELĪBAS NOZARES VĒRTĪBA

2023. gada 28. septembrī



Veselības ministrija



Slimību profilakses un
kontroles centrs

 Latvijas Ārstu biedrība

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA

Eiropas Savienības
strukturārfondi un
Kohēzijas fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts Nr. 9.2.3.0/15/l/001 "Veselības tīklu
attīstības vadlīniju un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas
izstrāde un ieviešana prioritāro veselības jomu ietvaros".