

Psihosociālie darba vides riski dzelzceļa darbiniekiem un to samazināšanas iespējas

ALŅONA PIŠČEVA

Latvijas Universitātes 74. konference
Ergonomikas un darba vides sekcija
Rīga, 19.02.2016.

Dzelzceļa transporta nozare Latvijā: situācijas raksturojums

- Latvijā, pateicoties tiešam savienojumam ar Krieviju un NVS valstīm, dzelzceļa transports ir viens no galvenajiem **transīta** biznesa virzītājspēkiem.
- Dzelzceļa kravu transports Latvijā veido **vairāk nekā 50% no kopējā kravu transporta apjoma** un vairāk kā 60% no kopējā sauszemes kravu transporta apjoma.
- 97%** no dzelzceļa kravu apjoma veido **transīta kravas**, un lielākais spēlētājs šajā tirgū ir VAS „Latvijas dzelzceļš” meitas uzņēmums SIA „LDZ CARGO”.
- Nākotnes izaicinājums – **iekļaušanās ES dzelzceļa transporta sistēmā** pa Ziemeļu – Dienvidu koridoru (*RailBaltica*).



VAS “Latvijas dzelzceļš”



- VAS “Latvijas dzelzceļš” ir **darbinieku skaita ziņā lielākais Latvijas uzņēmums**, kurš veic aktīvu saimniecisko darbību teju visā valsts teritorijā, nodrošinot dzelzceļa infrastruktūras izmantošanu liela apjoma kravu pārvadājumiem un pasažieru pārvadājumiem.
- LDZ **misija** – nodrošināt dzelzceļa infrastruktūras pārvaldīšanu un loģistikas pakalpojumus Latvijas tautsaimniecības interesēs.
- LDZ **vīzija** – kļūt par Baltijas transporta nozares līderi – modernu, efektīvu un videi draudzīgu infrastruktūras un loģistikas uzņēmumu grupu.

VAS “LDz” darbības joma

Pamatdarbības veids: infrastruktūras jaudas pārdošana, pārvaldot, uzturot un attīstot publisko dzelzceļa infrastruktūru Latvijā.

- sliežu ceļu uzturēšana
- vilcienu kustības vadība
- staciju darbs
- nekustamā īpašuma apsaimniekošana
- rietošā sastāva noma
- elektroenerģijas sadale
- informācijas tehnoloģiju un elektronisko sakaru pakalpojumi



Profesionālie riski dzelzceļa transporta nozarē

Darba vides riska faktori

Traumatisma faktori	Dzelzceļa ritošā sastāva uzbraukšanas varbūtība; vagonu kāpšļu bojājumu gadījumi; iekārtu vai instrumentu bojājumi; darbs ar elektroiekārtām, nepiederošu personu vardarbība; darbs nelabvēlīgos laika apstākļos
Fizikālie faktori	Nepietiekošs apgaismojums; ārējā gaisa temperatūra; relatīvais mitrums; troksnis; vibrācija u.c.
Ergonomiskie faktori	Fiziski smags darbs; darba telpas un darba vietas nepareiza iekārtošana
Psihosociālie faktori	Darbs nakti maiņā, laika deficīts, darba steiga un stress, darbs vienatnē un paaugstinātas atbildības apstākļos
Bioloģiskie faktori	Vīrusi, baktērijas u.c. (supu vai ērēnu kodumi)
Ķīmiskie faktori	Dažādi putekļi, aerosoli

! Veselīga un droša darba vide ir viens no būtiskākajiem priekšnoteikumiem sekmīgam un augstvērtīgam darbinieku darbam

VAS “LDZ” darba aizsardzības politika

Politikas īstenošanas virzieni:

- ✓ darba vietu **apsekošana**
- ✓ darba vides faktoru, kuri rada vai var radīt **risku, identificēšana** un **riska novērtēšana**
- ✓ **darba aizsardzības pasākumu, t.sk. ārstnieciski profilaktisko un sanitāri higiēnisko pasākumu** riska novēršanai vai samazināšanai noteikšana un izpildīšana
- ✓ **darbinieku izglītošana** darba aizsardzībā
- ✓ dažāda līmeņa **vadītāju, ievēlēto uzticības personu un darbinieku iesaistīšana** darba aizsardzības jautājumu apspriešanā un risināšanā

Taču šajā darba aizsardzības politikā pietiekama uzmanība nav veltīta psihosociālajiem riskiem

Psihosociālā vide

Labā psihosociālā vide uzlabo darba efektivitāti un personīgo pilnveidi, kā arī darbinieku garīgo un fizisko labklājību.



Psihosociālie riski darba vietā

Psihosociālie riski ir negatīvās psiholoģiskās, fiziskās un sociālās sekas, ko rada neatbilstoša darba izstrāde, organizācija un vadība



Jauna darba aizsardzības problēma un viens no izplatītākajiem riska faktoriem, ar kuriem savas darba vietas saskaras arvien vairāk nodarbināto visa pasaule, tostarp arī dzelzceļa transporta jomā

Psihosociālo risku cēloņi un izpausmes

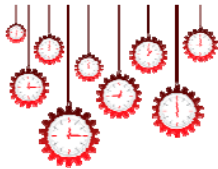
Psihosociālo risku kontekstā tiek runāts par **stresu, psihoemocionālo pārslodzi, spriedzi** darbā, ko var radīt:

- **nedrošība** par darbu
- **laika trūkums**
- **neskaidri darba pienākumi**
- **pārslodze**
- **darbs naktīs**
- **virsstundu darbs**
- **konflikti**
- psiholoģiskā vai fiziskā **vardarbība** vai tās draudi
- sliktas **attiecības** ar darba devēju vai kolēģiem, t.sk. **mobings, bosings** u.c.



Psihosociālo risku faktori (1)

- **darba saturs** – darba pārslodzes, termiņi, darba sarežģītības pakāpe, laika ierobežojumi, pārlieku maza noslogošana (pārāk viegls darbs)
- **kultūra darba vietā** – savstarpējā komunikācija, iesaistīšanās lēmumu pieņemšanas procesos, atsauksmes, resursu nodrošinājums, atbalsts
- **darba uzdevums** – skaidrība, interešu konflikti, vērtību konflikti, darba kontroles trūkums
- **struktūra** – pārmerīga veicināšana (sevis/citu), pārlieku maza veicināšana (sevis/citu), atlaišanas draudi, atalgojuma veidošanās/nevienlīdzība



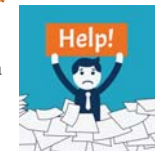
Psihosociālo risku faktori (2)

- **vide** – troksnis, temperatūra, apgaismojums, telpa, ergonomika, (uztvertā riska ietekme)
- **darba organizācija** – maiņu darbs, garas darba stundas, nesociālas darba stundas, neparedzamas darba stundas, organizatoriskā pārstrukturēšana, izmaiņas bez apspriešanas un iepriekšēja brīdinājuma
- **kultūra darba vietā** – attiecības – vāja komunikācija, uzņēmējdarbība, iebiedēšana, mutiski apvainojumi, fiziski apvainojumi/ietekmēšana
- **māju-darba saskarsme** – bērnu aprūpes jautājumi, transporta problēmas, pārvietošanās, mājokļa jautājumi



Psihosociālo risku sekas

- Ietekme uz **darbnieku veselību**:
 - ✓ **garīgās** veselības traucējumi (depresija, grūtības koncentrēties, alkohola un narkotiku lietošana)
 - ✓ **fiziskās** veselības traucējumi (sirds un asinsvadu slimības, balsta un kustību aparāta slimības)
- Ietekme uz **uzņēmuma darba efektivitāti**:
 - ✓ mazinās darba **ražīgums**
 - ✓ palielinās darba **kavējumu** skaits
 - ✓ pieaug **negadījumu** un ievainojumu skaits



Dzelzceļa transporta jomā

Pateicoties mūsdienu nestabilajai ekonomiskajai situācijai tautsaimniecībā kopumā un it sevišķi dzelzceļa tranzīta jomā, **psihosociālo risku ietekme uz nozares darbiniekiem pastiprinās:**

- pieaug **stress un spriedze** darba vidē
- veidojas **nedrošības izjūta** par uzņēmuma nākotni
- konkurences apstākļos saasinās **nepieciešamība uzrādīt arvien augstākus darba rezultātus un uzņemties vairāk pienākumu**



Tas savukārt var veicināt strādājošo

- **izdegšanas sindromu,**
- **bezmiegu,**
- **paaugstinātu stresa līmeni,**



kas būtiski ietekmē kā strādājošā garīgo, tā fizisko labsajūtu, kā arī organisma uzņēmību pret slimībām un esošo hronisko saslimšanu saasināšanos

Psihosociālie riski un darbaspējas

Darbaspēja ir **līdzsvars starp darbu un individuālajiem resursiem**. Ja darba un individuālu resursu attiecība ir optimāla, darbaspēja ir laba.

Pamatfaktori, kas ietekmē šo jomu, ir:

- veselība un funkcionālās spējas;
- izglītība un kompetence;
- vērtības, attieksme un motivācija;
- darba vide un kopiena;
- darba saturs, vajadzības un organizācija.



Darbavietai ir būtiska loma veselīga dzīvesveida veicināšanā un tādu aktivitāšu atbalstīšanā, kas novērš funkcionālo spēju pastiprināšanos, tādējādi palīdzot saglabāt darbaspēju

Psihosociālo risku novērtējums (1)

Vērtējot psihosociālos darba vides riskus uzņēmumā, jāņem vērā sekojoši parametri:

- **darba laiks** (darba laika organizācija – darbs naktī, darbs maiņās, neplānots virsstundu darbs, neregulāras maiņas, darba maiņu ilgums)
- **darba laika deficīts** (izpildāmais darbs saistīts ar papildu piepūli – gabaldarbs, darbs grupā vai vienatnē, darba gaitas ātrums, steigas ilgums)
- **monotons darbs** (darba raksturs un apjoms, kas bieži atkārtojas; vai darbs ir monotons un (vai) tas prasa pastāvīgu uzmanību; iespējas ietekmēt veicamo darbu)
- **nespēja ietekmēt darba procesu** (mazas vai nepietiekamas nodarbināto līdzdalības iespējas sava darba plānošanā – nodarbināto iespējas sava darba organizēšanā)

Psihosociālo risku novērtējums (2)

- **darbs izolācijā** (ilgstošs darbs vienatnē vai izolācijā no citiem – nelaimes gadījumu un vardarbības riski, saskarsmes trūkums, kolēģu atbalsta trūkums, informācijas trūkums)
- **paaugstināta atbildība, svarīgu, atbildīgu lēmumu pieņemšana** (atbildības līmenis, cik bieži jāpieņem atbildīgi lēmumi, cik lielu cilvēku loku lēmums ietekmē, cik smagas un plašas sekas ir kļūdas gadījumā)
- **saspringta psiholoģiskā atmosfēra darbā** (nelabvēlīgas, saspīlētas attiecības starp nodarbinātajiem, nelabvēlīgas, saspīlētas attiecības ar darba devēju – savstarpējā atbalsta trūkums, psiholoģiska izolācija, konkurence, mobings, bosings)
- **vardarbība** (iespējami nodarbināto, klientu vai citu personu fiziski uzbrukumi, seksuāla uzņēmšanās)

Preventīvie pasākumi (1)

- **psihomocionālo risku faktoru apzināšanās** (informācijas nodrošināšana par tiem un to radīto ietekmi) – gan no darba aizsardzības speciālista puses, gan no darba devēja un nodarbināto puses (piemēram, pietiekami rīpīgi un adekvāts riska novērtējums, ar kuru tiek iepazīstināts gan darba devējs, gan nodarbinātie, to kopīgi izstrādājot, u. c.)
- **apzinātas uzņēmuma politikas veidošana, kuras mērķis ir stresoru identificēšana un rīcība to mazināšanai** (piemēram, skaidri parasta uzņēmuma vadības atzīņa, ka mūsu darba pienākumi ir sarežģīti un var radīt stresu, tāpēc kopīgi jādoma, kā to mazināt, u. c.)
- **darba slodzes (kvantitatīvās un kvalitatīvās) plānošana un pielāgošana nodarbināto iespējām** (piemēram, darbinieku darba spēju un īpatnību apzināšanas un atbilstoša darbu plānošana – rutīnas darbus uzticot darbiniekiem, kuriem tie patīk, savukārt dinamiskāko darbu uzticot tam piemērotākajiem kolēģiem u. c.)
- **darba laika un atpūtas plānošana un pielāgošana nodarbināto vajadzībām** (piemēram, atvaļinājumu plānošana atbilstoši darbinieka ģimenes stāvoklim, plānojot atvaļinājumu skolēnu brīvdienas u. c.)

Preventīvie pasākumi (2)

- **pārdomātas profesionālās izaugsmes programmas** (piemēram, katram darbiniekam individuāli izstrādāts un izrunāts plāns par iespējamo izaugsmi uzņemuma ietvaros u. c.)
- **iekšējās komunikācijas attīstīšana un nodarbināto iesaistīšana** (konkrētu mehānismu noteikšana iekšējās komunikācijas nodrošināšanai, piemēram, regulāras darbinieku sapulces, aptaujas u. c.)
- **dažādu atbalsta programmu ieviešana** (piemēram, sporta aktivitāšu atbalstīšana, veselīgu dzīvesveida popularizēšana u. c.)
- **stresa vadības mācību organizēšana**
- **speciālu programmu izveidošana psihoemocionālās vardarbības apzināšanai un novēršanai** (piemēram, pārrunas ar šādās situācijās iesaistītajiem darbiniekiem, organizāciju psihologu pieaicināšana u. c.)

Personiskā līmenī (1)

- savu vajadzību atzīšana un respektēšana “sevis mīlēšana”
- reāla savu īpašību un spēju novērtēšana (salīdzinājumā ar veicamo darbu)
- savas darba vietas sakārtošana, uzlabošana un uzturēšana kārtībā
- reālu un sasniežamu mērķu izvirzīšana
- stresa un izdegšanas pazīmju pazīšana
- palīdzības nepieciešamības atzīšana un pieņemšana
- labu attiecību uzturēšana ar kolēģiem un vēlme strādāt komandā



Personiskā līmenī (2)

- līdzsvara meklēšana starp ziedošanos darbam un sevis saglabāšanu
- pareizas darba laika plānošanas atzīšana un pietiekamu pārtraukumu (atpūtas) ievērošana
- pozitīvas attieksmes izkopšana un ievērošana gan darbā, gan privātā dzīvē
- režīma ievērošana un pietiekams miegskomandā;
- ārpusdarba aktivitāšu palielināšana un sabalansēšana ar darbu



Ja psihosociālos riskus un stresu uztver kā visas organizācijas problēmu, nevis atsevišķa darbinieka trūkumu, tad tos var pārvaldīt tikpat labi kā citus veselības aizsardzības un drošības riskus darba vietā

Paldies par uzmanību!