

# Latvijas Universitātes 72. zinātniskā konference

## Sekcija: Ergonomika un darba vide

Ināra Roja<sup>1</sup>, Ženija Roja<sup>2</sup>

### PSIHOSOCIĀLO RISKU NOVĒRŠANAS IESPĒJAS MŪSDIENU DARBA VIDĒ

<sup>1</sup>Rīgas Austrumu klīniskā universitātes slimnīca

<sup>2</sup> Latvijas Universitāte, Ergonomisko pētījumu centrs

Kontakts: inara.roja@gmail.com

Eiropas Savienībā 28% iedzīvotāju saskaņā ar statistikas datiem pēdējo gadu laikā hroniski cieš no būtiskiem psihosociāliem riskiem darba vidē: mobinga un bosinga, konflikta situācijām starp dažāda vecuma darba veicējiem un izdegšanas jeb hroniska noguruma sindroma.

*Mobings* ir emocionāla, psiholoģiski graužoša agresija, terors, “karš”, kuru uzsāk un vismaz divus mēnešus turpina darba kolēģi pret vienu savu kolēģi/darba darītāju konkrētā darba vidē/darba komandā. *Bulings* ir hroniska agresija, uzvedība/rīcība, kuru darba devējs/ vadība attīsta pret vienu darba ņēmēju darba kolektīva/komandas iekšienē. Tie nav īslaicīgi pārpratumi vai konflikti starp kolēģiem, šie nodarījumi bieži atkārtojas, ieilgst, hronificējas. Mūsdienās tas var būt „ieildzis karš ofisā/birojā”, nomelnojošas atsauksmes Internetā, metodiska tenku izplatīšana, atriebība, pazemošana, “netīru paņēmienu pielietošana”, boikots, arī klientu iesaistīšana psiholoģiska terora aktivitātēs darba vidē u.tml. Mobinga un bosinga rezultātā cieš uzņēmuma/ iestādes darbinieku veselība, pazeminās darba efektivitāte, ir finansiāli zaudējumi.



Vēl 2012.gada februāra ziņojumā Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība akcentēja, ka *mobings darba vidē* – tā vispirms ir darba devēja atbildība un darba ņēmēja iespējas savu tiesību aizsardzībā; ir jāveicina Eiropas Savienības (ES) dalībvalstu pieredzes izmantošana psiholoģiskā terora novēršanā darba vidē.

Latvijā *darba tiesību konsultanti* sastopas ar situācijām, kurās „tiek meklēts atbildīgais par mobinga darba vidē novēršanu (darba devējs? darba ņēmējs?), tajā pašā laikā ļoti daudzās darba vidēs – nav mobinga un bosinga prevencijas un stresa menedžmenta, darbinieki nav izglītoti psiholoģiskā terora (arī seksuālas vardarbības darba vidē) atpazīšanas jautājumos. Noslēdzot darba līgumus ar darba ņēmēju – līgumos nav ietverti *psiholoģiskā kontrakta noteikumi*, kādus praktizē ES valstīs (Somija, Zviedrija u. c).

### Kā pierādīt mobingu/bosingu konkrētā darba vidē?

Saskaņā ar ES dalībvalstu pieredzi – ir jāizvērtē:

- **darba stresori** (ierobežojoši darba līgumi; atalgojuma diferenciācija; karjeras traucējumi; tālākizglītības iespēju liegums; intrigas, aprunāšana, ignorēšana, iebiedēšana; upurim liek noprast, ka ar viņu varētu pārtraukt darba attiecības; ir uzteikts darbs u.tml.);

- **darba vidē cietušā darbinieka sociālā/profesionālā anamnēze, psiholoģiskais, psihosomatiskais raksturojums** ( aptaujas anketas un testi: *cietušā darbinieka aptaujas tests, pēctraumas stresa tests, sociālās adaptācijas tests, depresijas un trauksmes testi* un citi verificēti testi, ar kuru palīdzību var izvērtēt darbinieka/upura pašsajūtu). Nepieciešamības gadījumos būtisks ir veselības aprūpes speciālista-konsultanta slēdziens, jo psiholoģiskā terora rezultātā darba veicējam var būt neirotiski un somatiski veselības traucējumi (trauksme, agresivitāte, izsīkums, galvassāpes, pazemināta spēja koncentrēties, pieņemt atbildīgus lēmumus, sirds-asinsvadu darbības problēmas, miega problēmas, onkoloģiskas saslimšanas u.c.).



▣ **Būtiska ir stresa līmeņa monitorēšana** darba vidē (izvērtē darbinieka galvas smadzeņu aktivitātēs, sirdsdarbības, ķermeniskās/muskuļu spriedzes, asins ainas bioķīmisko rādītāju izmaiņas).

▣ **Ir noderīga darba procesa/ savstarpējas komunikēšanas darba vidē videomonitorēšana.**

- ir jāizvērtē **darba devēja/vadības un darba ņēmēju emocionālā inteliģence, komunikatīvā kompetence, spēja tolerēt stresu konkrētajā darba vidē** (ir gadījumi, kad darba devēja-agresora/varmākas pusē nostājas darbinieku *uzticības persona*, pārējie kolēģi: iemesli – bailes zaudēt darbu, personiska nenovīdība, iespēja “iegriezt” u.tml.); tāpēc būtiskas ir darbinieku apmācības grupās, kurās piedalās arī administrācijas pārstāvji – jautājumos par pozitīvas komunikēšanās iespējām, psiholoģiska terora novēršanas iespējām, pozitīvas pašietekmes, autogēnā treniņa jeb mentāli-ķermeniskās pašrelaksācijas praktisku pielietošanu.

### **Psihosociālu risku prevencijas un novēršanas iespējas :**

- *uzņēmuma/organizācijas iekšējās komunikācijas uzlabošana.*
- *uzņēmums – kā viena ģimene.*
- *kolektīva lēmumu pieņemšana/ rezultātu analīze.*
- *darbiniekus iesaista uzņēmuma jautājumu risināšanā: iesniedz savus priekšlikumus, no kuriem labākos realizē darbībā (darba devējs un darba ņēmējs izprot: ja vadītājs neuzticas darbiniekam un darbinieks vadītājam, ja pastāv sīva konkurence un dzelžaina sacensība, vardarbība un manipulēšana – tāds uzņēmums/ tāda darba vide – cieš neveiksmi);*
- darbinieku izglītošana (Eiropas Komisijas viedoklis mobinga novēršanas jautājumos/ Eiropas Padomes Direktīva 89/391/EEK *par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā* (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989LO391:lv:HTML>))

### **PĒTĪJUMS**

**Darba mērķis.** Pielietot pašrelaksējošu autogēno treniņu un stresa menedžmenta apmācību komandā darba ņēmējiem, kuriem ir identificēti psihosociālie riski darba vidē un verificētas pēctraumas stresa sindroma izpausmes.

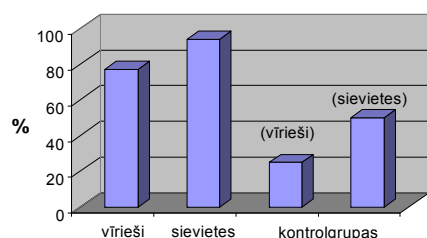
**Materiāli un metodes.** 2 gadu laikā mūsu pētījumā piedalījās 34 dažādu iestāžu ierēdņi (sievietes=21, vīrieši=13) vecumā no 29-47 gadiem ar medicīniski verificētām *pēctraumas stresa sindroma* izpausmēm pēc hroniskas (2-6 mēneši) psiholoģiskās vardarbības (mobinga un bosinga) darba vidē. Darbinieki sūdzējās par trauksmainu garastāvokli, depresiju, nakts miega traucējumiem, psihotraumējošo notikumu uzmācīgu atkārtošanos domās un pārdzīvojumos, pazeminātām darbaspējām. Lai noskaidrotu bosinga un mobinga ietekmi, katrā individuālā gadījumā tika pielietota psihosociālo darba apstākļu anonīmā anketēšana.

Lai izvērtētu darbā gūtās psihotraumas ietekmi uz darbinieka veselību – uzsākot pētījumu, pētījuma noslēgumā un 3 mēnešus pēc pētījuma – tika pielietota Deividsona psihotraumas izvērtējuma skala: DPIS (17-punktu pašnovērtējuma skala, kas ļauj izvērtēt psihotraumas ietekmi, simptomu biežumu un sūdzību intensitāti: *izteikta* psihotraumējošā notikuma saistība ar pacienta izjūtām un izpausmi =15-20 punkti; *mazizteikta*= 9-11 punkti).

Ierēdņi tika sadalīti 2 grupās: darbinieki A grupā (n=26; 17 sievietes, 9 vīrieši) divu mēnešu laikā reizi nedēļā piedalījās autogēnā treniņa nodarbībās (mentāla un ķermeniska 60 minūtes ilga pašrelaksācija) un reizi nedēļā – stresa menedžmenta apmācībās komandā darba ņēmējiem (90 minūtes). Darbinieki B grupā (n=8; 4 sievietes, 4 vīrieši) divu mēnešu laikā reizi nedēļā piedalījās vienīgi apmācībās komandā darba ņēmējiem. Darbinieki tika aicināti rakstīt Pašsajūtas dienasgrāmatu.

**Rezultāti.** Saskaņā ar DPIS datiem divu mēnešu laikā – pašrelaksācijas treniņu un apmācības komandā rezultātā – 18 darbiniekiem (70%) A grupā un 2 darbiniekiem (25 %) B grupā – mazinājās negatīvie psiho-bio-sociālo pašsajūtu ietekmējošie simptomi. Psihotraumas ietekmes izvērtēšanas rezultāti, pielietojot DPIS skalu A un B grupas vīriešiem un sievietēm – uzsākot pētījumu un pētījuma noslēgumā – parādīti 1.attēlā.

1.attēls.



Pašsajūtas dienasgrāmatu izvērtējums saskaņā ar A un B grupas dalībnieku secinājumiem: līdz psiholoģiskā terora notikumam darba vidē – darbinieks/e jutās: psiholoģiski un morāli vesels/a, krietns/a, radošs/a, progresīvs/a, kolēģu cienīts/a, bija saņemtas prēmijas/atzinība; pēc psiholoģiskā terora notikuma darba vidē – darbinieks/e jutās psiholoģiski/cilvēciski/profesionāli traumēts/a, pazemots/a, aizlauzts/a, sakauts/a; vienā gadījumos bija liecība par pašnāvības mēģinājumu. Pētījuma noslēgumā un 3 mēnešus pēc pētījuma 22 ierēdņi A grupā (80%) atzīmēja, ka būtiska bija autogēnā treniņa apgūšana

vienlaicīgi ar stresa menedžmentu un izglītojošām apmācībām komandā darba ņēmējiem: ierēdņi ieguva vērtīgu informāciju par tiesiskām attiecībām darbā un darba aizsardzību, par preventīvām iespējām mobinga novēršanai.

**Diskusija.** Pētījuma rezultāti apstiprina mūsdienu atziņas par psihosociāliem riskiem darba vidē, par nepieciešamību ne tikai rehabilitēt mobinga un bulinga upurus veselības aprūpē, bet arī apmācīt/izglītēt darba ņēmējus komandā psihosociālo risku identificēšanā un stresa menedžmenta pielietošanā.

**Secinājumi.** Pašrelaksējošs treniņš darba vidē vienlaicīgi ar stresa menedžmenta apgūšanu komandā divu mēnešu laikā ir efektīva psihosociālo risku prevencija strādājošiem.

