

# Psihosociālie apdraudējumi darbavietā



Slimību profilakses un kontroles centrs

Ar jēdzieniem “psihoemocionālie” jeb “psihosociālie” riska faktori saprot situāciju un darbavietā sastopamu faktoru kopumu, kas nodarbinātajam var kaitēt psiholoģiski, sociāli vai pat fiziski. Šos riska faktorus mēdz dēvēt arī par stresoriem, kas spēj nelabvēlīgi ietekmēt nodarbinātā stresa līmeni.



## Apdraudējuma veidi

### Darba saturs

Vienādi darba uzdevumi, nepietiekama dažādība, īsi darba cikli, sadrumstalots vai bezjēdzīgs darbs, nepietiekama prasmju pielietošana, liela neskaidrība

### Darba slodze un temps

Pārmērīga vai nepietiekama darba slodze, iekārtu noteikts darba temps, ļoti intensīvi darba grafiki, pastāvīgi jāievēro strikti noteikti termiņi

### Darba grafiks

Darbs maiņās, nakts maiņas, neelastīgi darba grafiki, ilgas un neparedzamas darba stundas

### Kontrole

Reta vai neesoša dalība lēmumu pieņemšanā, nespēja kontrolēt darba slodzi, piespiedu darba temps, pārāk liela vai neesoša kontrole no vadītāja

### Vide un aprīkojums

Neatbilstošs aprīkojums, tā pieejamība, piemērotība vai uzturēšana, nepietiekami daudz vietas, troksnis, slikts apgaismojums, neatbilstoša gaisa temperatūra

### Organizācijas kultūra un funkcijas

Slikta saziņa, mazs atbalsts problēmu risināšanā un attīstībā, nav noteikti organizācijas mērķi un funkcijas, vai par tiem nav panākta vienošanās

### Savstarpējās attiecības

Sociāla vai fiziska atstumšana, izolēšana, sliktas attiecības ar vadību un kolēģiem, konflikti, nepietiekams sociālais atbalsts, mobings, bosings, uzmākšanās, iebiedēšana

### Profesionālās karjeras izaugsme

Karjeras stagnācija un neskaidrība, nepietiekama vai pārmērīgi strauja paaugstināšana amatā, nepietiekams atalgojums, nedrošība, zema darba sociālā vērtība

### Privātās un darba dzīves mijiedarbība

Nesavienojamas prasības darba un privātajā dzīvē, mazs atbalsts no tuviniekiem un/vai vadības

## Kā mazināt riskus?

### Riska faktoru apzināšanās

Informācija par riska faktoriem un to ietekmi, rūpīgs risku novērtējums, ar kuru tiek iepazīstināts gan darba devējs, gan nodarbinātie

### Uzņēmuma politikas veidošana

Stresoru identificēšana un mazināšana (piemēram, skaidri pausta vadības atziņa, ka darba pienākumi ir sarežģīti un var radīt stresu, tāpēc kopīgi jārod risinājums u. tml.)

### Darba slodzes plānošana

Slodzes plānošana un pielāgošana (piemēram, darbinieku darba spēju un īpatnību apzināšanās rutīnas un dinamiskāko darbu sadalījumam starp darbiniekiem)

### Darba laika un atpūtas plānošana

Atvaļinājumu plānošana atbilstoši nodarbinātā vajadzībām un vēlmēm, ģimenes stāvoklim (piemēram, plānojot atvaļinājumu skolēnu brīvdienās u. tml.)

### Pārdomātas izaugsmes iespējas

Pārdomāta profesionālā izaugsme (piemēram, katram darbiniekam individuāli izstrādāts un izrunāts plāns par iespējamo izaugsmi darbavietā)

### Komunikācija un iesaiste

Konkrētu mehānismu noteikšana iekšējās komunikācijas nodrošināšanai, piemēram, regulāras darbinieku sapulces, aptaujas u. c.

### Atbalsts

Veselīga dzīvesveida popularizēšana, kopīgu saliedēšanās pasākumu un stresa vadības mācību organizēšana, programmas vardarbības apzināšanai un novēršanai

### Nodarbināto spēju pilnveide

Savu vajadzību respektēšana, kārtības uzturēšana darba vidē, reālu un sasniedzamu mērķu izvirzīšana, labu attiecību uzturēšana ar kolēģiem, stresa un izdegšanas pazīmju atpazīšana, pārtraukumu ievērošana, pietiekams miegs u. tml.