

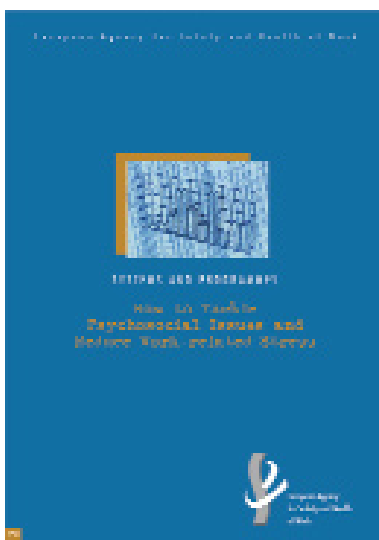


Kā risināt psihosociālos jautājumus un samazināt ar darbu saistīto stresu

Aģentūras ziņojuma kopsavilkums

Ievads

Eiropas Savienībā vairāk nekā vienu darbinieku no četriem ietekmē ar darbu saistītais stress. Ar darbu saistītais stress un psihosociālie jautājumi ir 2002. gada Eiropas Nedēļas par drošību un veselības aizsardzību darbā mērķis. Lai atbalstītu šo iniciatīvu, sastādīja ziņojumu, kas ietver vairākas programmas, prakses un pieredzes no visām dalībvalstīm, kuras cenšas risināt psihosociālos jautājumus un novērst ar darbu saistīto stresu. Šajā faktu lapā ir iekļauts ziņojuma apkopojums un tas paredzēts tiem, kuriem ir interese par ar darbu saistītā stresa novēršanas stratēģiju attīstīšanu valsts, reģionālajā vai vietējā līmenī. Faktu lapas beigās ir informācija par to, kā iegūt ziņojumu un citus materiālus attiecībā uz ar darbu saistīto stresu.



Ziņojuma mērķi

- Paaugstināt zināšanas par pieejamo informāciju ar darbu saistīto psihosociālo jautājumu jomā;
- Veicināt aizsardzību pret psihosociālo apdraudējumu, ieskaitot stresu, vardarbību un iebiedēšanu;
- Veicināt to darbinieku skaita samazināšanos, kuri ir tam pakļauti;
- Sekmēt labas prakses attīstību un izplatību; un
- Stimulēt darbības Eiropas un dalībvalstu līmenī.

Likumdošana un valsts tiesību akti

Eiropas Savienības pamatdirektīva (89/391/EEK) par drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu darba vietās ir ES dalībvalstu pamata tiesību akts. Tā tieši un netieši norāda uz psihosociālajiem jautājumiem. Dažās valstīs tiesību normas sniedzas tālāk nekā šī pamatdirektīva, nosakot darbības, kuras darba devējiem jāveic attiecībā uz psihosociāliem riskiem. Ziņojumā ir aprakstīti pēdējo iniciatīvu piemēri, piemēram, **jauns veselības un drošības likums Somijā**, kas ietver atsauces uz psihosociālā darba prasībām, vardarbību un iebiedēšanu. Tika pētītas atsevišķas alternatīvas likumu īstenošanai, piemēram, Nīderlandes projekts par sektorāliem nolīgumiem: **"Pakts par veselību un drošību darbā"**. Apkopotas sociālo partneru un valsts varas iestāžu, ieskaitot, darba inspekciju atbildes. Atspoguļoti daži piemēri par to, kā tiek apskatīti psihosociālie jautājumi pārbaudes laikā.

Psihosociālās darba vides uzlabošana

Gadījumu izpēte

- Pozitīvs darbs – stresa vadības pieeja maziem un vidējiem uzņēmumiem (Irija un Skotija)
- Ar darbu saistītā stresa novēršana: riska vadības pieeja (Apvienotā Karaliste)
- Veselības pulciņi: līdzdalības pieeja, lai uzlabotu ar veselību saistītos darba apstākļus (Vācija)
- Naoussa Spinning Mills S.A.: darba vietas veselības aizsardzības programma (Grieķija)
- Intervences projekts par vajadzībām un labklājību (IPAW) (Dānija)

Ziņojumā sniegti līdzekļu piemēri, kas vērsti uz psihosociālās darba vides uzlabošanu. Šajos līdzekļos iekļauts **"Pozitīvs darbs"**, kas ir piecu etapu process stresa vadībai darba vietā. Šie līdzekļi palīdz maziem un vidējiem uzņēmumiem identificēt darba stresa riskus un attiecīgi rīkoties. **Riska novērtējums – riska samazināšana** ir vēl viens līdzeklis, kas veiksmīgi ir pārbaudīts daudzās organizācijās. Tā mērķis ir novērtēt risku un rīkoties, lai samazinātu darbinieku stresu. **Veselības pulciņi** ir darbinieku diskusiju grupas, kas izveidotas darba vietā, lai noteiktu galvenās ar veselību saistītās problēmas darbā un rastu risinājumus. Tos ir izmantojuši un izvērtējuši kā metodi darba vides uzlabojumu attīstībai kopš 80. gadiem.

Naoussa Spinning Mills S.A. sniedz piemēru, kā izmantot darba vietas veselības aizsardzības programmu. Šis uzņēmums ir bijis celmlauzis šajā jomā Grieķijā kopš 1986. gada. **Intervences projekts par vajadzībām un labklājību** ir piecu gadu psihosociālās darba vides intervences pētījums. Šo psihosociālo faktoru uzlabojumi rezultātā būtiski ir samazināties vajadzību līmenis.

Stresa samazināšana

Gadījumu izpēte

- Veselības un drošības administrācijas (HSE) sniegtās vadlīnijas: 1. daļa – ar darbu saistītais stress (Apvienotā Karaliste)
- Stress. Palēninātājs: stresa vadības metode (Austrija)
- Stresa novēršanas un kontroles klīniskā programma (Portugāle)
- Stresa vadības politika Beļģijas federālajā policijā
- Pievedceļi un autobusu vadītāju darba vide (Zviedrija)
- Rūpes: uz komandas darbu balstīta "sadeģšanas" intervences programma onkoloģijas slimnieku aprūpē strādājošajiem (Nīderlande)

Līdzekļi un vadlīnijas, kas īpaši vērstas uz stresa samazināšanu, norādītas ziņojumā zem virsraksta **"Vadlīnijas attiecībā uz ar darbu saistīto stresu"** un **"Stresa aizkavēšanas līdzeklis"**, nodrošinot atbalstu darba devējiem un darbiniekiem, lai noteiktu, analizētu un novērstu psihosociālo risku uzņēmumā. **Stresa novēršanas un kontroles klīniskā programma** ir piemērota indivīdiem; tās galvenie mērķi ir atjaunot dalībnieku labklājību un iemācīt prasmes kā tikt galā ar stresu.

Policisti, transportlīdzekļu vadītāji un veselības aprūpes darbinieki ir visas tās grupas, kas pakļautas psihosociālo faktoru augsta riska ietekmei, kas varētu radīt stresu. Lai palīdzētu policistiem, Beļģijas federālā policija ieviesa stresa vadības politiku un izveidoja "stresa komandu", kas rūpējas par šīs politikas īstenošanu. Šīs daudznozaru komandas rīcības jomas



ir pēc traumas radušos stresa vadība, stresa novēršana, informēšana un apmācība. **“Pievedceļi un autobusu vadītāju darba vide”** sniedz intervences programmas aprakstu, kas tika īstenota uz autobusu līnijas centrālajā Stokholmā. Tā tika veikta organizatoriskā līmenī un novērtējuma pētījumi norādīja, ka stresa simptomi vadītājiem ir samazinājušies. Visbeidzot, projekts **“Rūpes”** paredzēts, lai novērstu onkoloģijas aprūpē strādājošo “sadeģšanu” (hroniska darba stresa forma), izmantojot uz komandas darba balstītu stresa vadības programmu, ieskaitot personāla atbalsta grupu izveidošanu.

Vardarbības novēršana

Gadījumu izpēte

- Veselības un drošības administrācijas (HSE) sniegtās vadlīnijas: 2. daļa – ar darbu saistītais stress (Apvienotā Karaliste)
- La Poste: stresa vadība saistībā ar agresivitātes situācijām (Francija)
- Fiziskas vardarbības novēršana darba vietā mazumtirdzniecības nozarē – KAURIS metode (Somija)

Vadlīnijas par vardarbību darbā ir daļa no stratēģiskās pieejas vardarbības novēršanai darbā. Tās iekļauj gadījumu izpēti, kas norāda kā atsevišķi uzņēmumi ir izmantojuši dažādus rentablus veidus, lai samazinātu risku personālam. “Fiziskas vardarbības novēršana darba vietā, KAURIS”, ir metode, kas palīdz uzņēmumiem novērtēt un vadīt vardarbību darba vietā. Tā paredzēta mazumtirdzniecības nozarei, kur vardarbību gadījumu risks ir augsts. “LaPoste” ir valsts projekts, kas vērsts uz stresa vadību, kas saistīts ar agresivitātes situācijām pastā. Tā mērķis ir apmācīt atsevišķus darbiniekus izmantot īpašas uzvedības un psiholoģiskās prasmes stresa vadībai.

Iebiedēšanas novēršana

Gadījumu izpēte

- Cieņa darbā – izaicinājums iebiedēšanai darba vietā (Īrija)
- Turīnas sabiedriskā transporta sistēma: pasākumi seksuālās uzmākšanās, iebiedēšanas un diskriminācijas novēršanai (Itālija)

Īrijā izveidoja uzdevuma grupu iebiedēšanas novēršanai darba vietā, lai izmeklētu iebiedēšanas problēmu un izstrādātu ieteikumus, kā to novērst. Ziņojums **“Cieņa darbā – izaicinājums iebiedēšanai darba vietā”** sniedz norādījumu virkni par to, kā var to novērt, izmantojot valsts aģentūru koordinētu atbildes darbību. Otrajā gadījumu izpētē **“Turīnas sabiedriskā transporta sistēma”** Itālijā saskārās ar sieviešu un darbinieku-ārvalstnieku skaita palielināšanos darbaspēkā. Tas var radīt uzmākšanos un diskrimināciju, tādēļ arodbiedrības parakstīja vienošanos, lai aizkavētu seksuālu uzmākšanos, iebiedēšanu un diskrimināciju. Izveidoja īpašu komisiju, kas risina šīs problēmas.

Labas prakses veiksmes faktori stresa novēršanā

Ziņojumā atspoguļoti septiņi faktori kā būtiski mērķa punkti veiksmīgai stresa novēršanai darba vietā.

1. Atbilstoša riska analīze

Novērtējot risku, jāizveido starta līnija. Pārskati varētu būt daļa no šī procesa, bet pārskatus nevajadzētu uzsākt, kamēr nav skaidrs nodoms veikt savlaicīgu darbību attiecībā uz rezultātiem.

2. Rūpīga plānošana un vairāku pakāpju pieeja

Būtu jāuzstāda skaidri mērķi un jānosaka mērķa grupas, kā arī jānosaka uzdevumi, pienākumi un piešķirtie līdzekļi.

3. Uz darbu un darbiniekiem vērstu pieeju kombinācija

Prioritāte jādod kolektīvai un organizatoriskai intervencei, lai novērstu riskus to avotos. Darbiniekiem paredzēti pasākumi var papildināt citas darbības.

4. Īpaši saturam piemēroti risinājumi

Darbinieku praktiskā pieredze ir īpaši svarīgs līdzeklis, lai noteiktu problēmas un risinājumus. Pieredze no malas arī dažreiz varētu būt nepieciešama.

5. Pieredzējuši praktizējoši darbinieki un uz pierādījumiem balstīta iesaistīšanās

Vajadzētu izmantot tikai kompetentu pieredzi no malas.

6. Sociālais dialogs, partnerattiecības un darbinieku iesaistīšana

Darbinieku, vidējā līmeņa un augstākā līmeņa vadības iesaistīšanai un ieguldījumam ir izšķiroša nozīme katrā intervences posmā.

7. Pastāvīga profilakse un augstākās vadības atbalsts

Pastāvīgus uzlabojumus nav iespējams veikt, kamēr vadība nav gatava ieviest pārmaiņas. Riska vadībai būtu jāklūst par uzņēmējdarbības galveno posmu.

Kā iegūt ziņojumu

Pilnīgs ziņojums pieejams angļu valodā Aģentūras mājas lapā http://agency.osha.eu.int/publications/reports/index_en.htm, kur to var lejupielādēt bez maksas.

Ziņojumu drukātā formātā ar virsrakstu How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress, European Agency for Safety and Health at Work, 2003, ISBN 92-9191-009-0, var pasūtīt Eiropas Kopienų oficiālo publikāciju birojā Luksemburgā (<http://eur-op.eu.int>) vai pie tā tirdzniecības aģentiem. Cena ir 25 EUR (bez PVN).

Papildu informācija par ar darbu saistīto stresu ir pieejama: <http://osha.eu.int/ew2002/>.